



Al contestar cite Radicado 20224310994663 Id: 1257196
Folios: 13 Fecha: 2022-05-10 10:50:11
Anexos: 0
Remitente: VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Destinatario: GERENCIA DE SEGURIDAD, COMUNIDADES Y MEDIO AMBIENTE

SONDEO DE MERCADO

La ANH está adelantando el presente sondeo de mercado, con el fin de realizar el análisis económico y financiero que soportarán la determinación del presupuesto oficial de un posible proceso de selección contractual, si su Empresa se encuentra interesada en participar le agradecemos remitir la información solicitada, bajo los parámetros establecidos a continuación.

NOTA: La Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, aclara que ni el envío de esta comunicación ni la respuesta a la misma generan compromiso u obligación de contratar, habida cuenta que no se está formulando invitación para participar en un concurso o proceso selectivo, sino, se reitera, se está realizando un sondeo de mercado del que eventualmente se puede derivar un proceso de selección para la elaboración de un contrato que permita ejecutar el proyecto

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD:

En concordancia con la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, el Ministerio de Minas y Energía, mediante la Resolución No. 4-0894 del 20 de diciembre del 2019, creó el Comité de Asuntos de Género del Sector, como instancia dedicada a i) asesorar la formulación y posterior implementación del Plan de Equidad de Género para el Ministerio y las entidades adscritas; ii) promover espacios de diálogo y empoderamiento de las mujeres que trabajan en las entidades del Sector Minero- Energético; iii) impulsar eventos, campañas y actividades que fomenten la equidad de género dentro del Sector Minero-Energético.

Posteriormente, durante el 2020, el Ministerio de Minas y Energía, hizo el lanzamiento de los lineamientos de género, con el objetivo de generar un marco de acción que permita al sector minero energético promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos.

Adicionalmente, en el mes de agosto del 2020, el Ministerio de Minas y Energía comunicó como meta del sector minero energético, la certificación en el sello Equipares Público e **invitó a las entidades adscritas a iniciar el proceso de implementación de este** y a dar continuidad al piloto para la certificación del Sello Equipares Público liderada por el sector, en cabeza del MME con PUND Regional.

Teniendo en cuenta lo anterior, y siguiendo los lineamientos del MME en materia de género, la ANH creó mediante la Resolución No. 084 del 01 de marzo del 2021, modificada mediante Resolución No.1020 del 27 de abril del 2021, el Comité de Género de la ANH, como instancia de asesoría y coordinación, encargado de promover la incorporación de la perspectiva de

género en los planes, programas, proyectos e iniciativas de esta entidad, la implementación de los Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético, y la formulación e implementación de la política institucional de Equidad de Género.

En este contexto, la ANH suscribió el Convenio de Cooperación Internacional - Acuerdo para la Prestación de Servicios de Desarrollo No. 553 del 2021, con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, con el objeto de Asistir técnicamente a la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH en la implementación y en el desarrollo de las actividades que establece el Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, con el fin de identificar y avanzar en el cierre de brechas de género en la entidad.

El Equipares Público – Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, es una certificación, avalada por el Gobierno Nacional, es la única de su tipo en Colombia y responde a los diferentes compromisos establecidos en la Ley 1257 de 2008, así como en la Política Pública Nacional de Equidad de Género, específicamente en sus artículos 13 y 43, y busca apoyar a las entidades públicas en el desarrollo de actividades y en la evaluación de las políticas públicas para identificar y avanzar en el cierre de brechas de género en el sector público colombiano.

El Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas establece estándares y normas de desempeño en cinco (5) dimensiones o áreas de intervención claves, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la entidad o institución pública. Para lograrlo, se requiere abordar cinco dimensiones/áreas, interdependientes y sinérgicas entre sí, que son las siguientes:

“1. Planificación para la igualdad de género: análisis de género en el diseño, formulación, monitoreo y evaluación de políticas públicas, recursos, sistemas de información desagregados y vinculados con la Agenda 2030.

2. Arquitectura e institucionalización de la igualdad de género: estructuras organizacionales y mecanismos de coordinación horizontal y vertical, experiencia de género, y procesos de aprendizaje, liderazgo, comunicaciones externas y gestión del conocimiento.

3. Ambientes laborales para la igualdad de género: políticas de corresponsabilidad y equilibrio vida y trabajo, políticas para prevenir la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación, gestión de los recursos humanos para el acceso de las mujeres a posiciones de tomas de decisión.

4. Participación, alianzas y rendición de cuentas: coordinación interinstitucional, alianzas externas, participación ciudadana en el ciclo de las políticas y participación en mecanismos de rendición de cuentas.

5. Resultados e impacto de las políticas públicas: contribución institucional de las políticas públicas al logro de la igualdad de género”.

En el marco de dicho convenio, se adelantó la fase 1 del Sello Equipares, cuyos productos fueron un diagnóstico organizacional con enfoque diferencial de género, y un plan de acción preliminar que define los productos y requerimientos a los que la entidad debe dar respuesta y

	<p>cumplimiento para posteriormente entrar a una fase de implementación, evaluación y certificación en el Sello Equipares Público.</p> <p>En este marco, durante la vigencia 2022, la Agencia Nacional de Hidrocarburos requiere contar con el apoyo técnico de una persona jurídica que asegure la prestación del servicio de consultoría experta en el tema de género para la elaboración de los productos (medios de verificación) necesarios para atender cada uno de los requerimientos/ Benchmark establecidos en las 5 dimensiones del Sello de Igualdad, y garantizar el logro de las metas deseadas para la evaluación final y el proceso de reconocimiento, previsto durante la fase 2 del Sello Equipares.</p>																												
OBJETO A CONTRATAR:	Apoyar y asesorar técnicamente a la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH en la elaboración de los productos (medios de verificación) necesarios para atender cada uno de los requerimientos/ Benchmark que establece el Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, necesarios para la evaluación final y el proceso de reconocimiento del Sello Equipares, con el fin de identificar y avanzar en el cierre de brechas de género de la Entidad.																												
ALCANCE DEL OBJETO:	Apoyar y asesorar técnicamente a la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH en la elaboración de los productos (medios de verificación) necesarios para atender cada uno de los requerimientos/ Benchmark que establece el Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, conforme a lo establecido en los aspectos técnicos descritos.																												
IDENTIFICACION DEL CONTRATO A CELEBRAR:	Consultoría																												
CÓDIGO UNSPSC (The United Nations Standard Products and Services Code® - UNSPSC, Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas), correspondiente al bien, obra o servicios a contratar:	<p>Identifique el o los Códigos UNSPSC:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo</th> <th>Segmento</th> <th>Familia</th> <th>Clase</th> <th>Producto</th> <th>Código UNSPSC</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F</td> <td>80</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>05</td> <td>80101505</td> <td>Desarrollo de Políticas u objetivos empresariales</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>80</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>04</td> <td>80101504</td> <td>Servicios de asesoramiento sobre planificación estratégica</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>93</td> <td>14</td> <td>21</td> <td>01</td> <td>93142101</td> <td>Servicios de planificación de desarrollo regional</td> </tr> </tbody> </table>	Grupo	Segmento	Familia	Clase	Producto	Código UNSPSC	Descripción	F	80	10	15	05	80101505	Desarrollo de Políticas u objetivos empresariales	F	80	10	15	04	80101504	Servicios de asesoramiento sobre planificación estratégica	F	93	14	21	01	93142101	Servicios de planificación de desarrollo regional
Grupo	Segmento	Familia	Clase	Producto	Código UNSPSC	Descripción																							
F	80	10	15	05	80101505	Desarrollo de Políticas u objetivos empresariales																							
F	80	10	15	04	80101504	Servicios de asesoramiento sobre planificación estratégica																							
F	93	14	21	01	93142101	Servicios de planificación de desarrollo regional																							

ASPECTOS TÉCNICOS:

1. Descripción de las características del bien, obra o servicio.

Dimensión 1: Planificación y gestión para la igualdad de género

Requerimiento	Productos y/o actividades
1. Política Institucional de Igualdad de Género implementada	Documento de la política institucional sobre igualdad de género de la ANH, con objetivos, estrategias y resultados explícitos de género armonizado con los ODS, con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y con la Política / Plan Nacional de Igualdad de Género (PNIG), tomando en cuenta la herramienta H 4.1. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género.
2. Enfoque de género integrado en la política de la entidad	Guías, protocolos y/o procedimientos para garantizar el análisis de género y la incorporación integral del enfoque de género.
3. Programa o proyecto alineado con los objetivos de igualdad de la Entidad.	Diseñar un programa institucional, proyecto o servicio alineado con los objetivos de igualdad de género de la institución, con indicadores y metas explícitas de igualdad de género. Ese programa o proyecto debe evidenciar el uso de los datos desagregados por sexo de la entidad, tanto para su formulación como para su medición.
4. Los resultados de género, metas e indicadores institucionales de género son periódicamente monitoreados y reportados.	Elaborar un documento que contenga las metas, resultados y matriz de indicadores de la entidad en materia de género y definir su mecanismo anual de medición
5. Encargados de presupuesto capacitado en enfoque de género	Diseñar e implementar un seminario de capacitación y generación de capacidades en presupuestos sensibles a género para el personal involucrado en los presupuestos de la entidad.
6. Presupuesto institucional con partidas específicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Asesorar a la entidad para definir el presupuesto institucional con partidas específicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (incluyendo presupuesto institucional operativo y programático y tomando en cuenta la herramienta H 4.7. Lineamientos para presupuestos con enfoque de género). Este presupuesto debe considerar el requerido para el funcionamiento y el plan de trabajo anual de la unidad o equipo de género de la entidad.

7. Mecanismos/instrumentos institucionales garantes del manejo sistemático de datos desagregados por sexo (u otros como edad y otros factores clave), y monitoreo de los indicadores y objetivos relacionados con la igualdad de género.

Elaborar un documento (política, reglamentos internos y/o procedimientos) sobre el sistema de información de la institución, que establezcan los lineamientos para disponer de bases de datos desagregados por sexo y edad entre otros, y que garanticen la disponibilidad de estadísticas de género de la entidad.

8. Criterios para priorizar la contratación de empresas propiedad de mujeres

Elaborar un documento con los criterios para priorizar la contratación de empresas propiedad de mujeres y / o para promover la igualdad de género, incluidos en las políticas y documentos de adquisiciones.

Dimensión 2: Arquitectura y capacidades para la igualdad de género

Requerimiento	Productos y/o actividades
1. Unidad o equipo de género con recursos humanos especializados, presupuesto y con un plan de trabajo anual aprobado y en implementación.	Elaborar un documento que describe la Unidad o Equipo de Género, sus responsabilidades y estructura organizativa, atendiendo a lo establecido en la Herramienta H 1.6 Lineamientos para definir la posición, misión y responsabilidades de Departamento/Unidad de Igualdad de Género.
2. Plan de capacitación anual sobre igualdad de género.	Formular un plan de capacitación anual sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres basado en los resultados del diagnóstico institucional, con objetivos de capacitación específicos
3. Canales de comunicación externos de la entidad (página web, redes sociales, informes anuales) con uso de comunicación inclusiva y no sexista.	Adelantar la actualización de los instrumentos de comunicación institucional con lenguaje inclusivo y no sexista.
4. Estrategia de comunicación institucional interna y externa sensible al género implementada.	Elaborar el manual o estrategia de comunicación sensible a género e inclusiva interna y externa de la entidad.

Dimensión 3: Ambientes de trabajo que favorecen la igualdad de género

Requerimiento	Productos y/o actividades
1. Plan de acción para la conciliación de vida laboral, familiar y personal	Diseñar un plan de acción a partir de un proceso participativo, para favorecer la conciliación laboral y personal, incluyendo campañas de difusión interna o actividades para promover la

		participación de los hombres en el trabajo no remunerado de cuidados y doméstico.
	2. Al menos una campaña anual de sensibilización, o una capacitación extensa al personal sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual, realizada durante el último año.	Diseñar una campaña anual de sensibilización, o una capacitación extensa al personal sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual.
	3. Política para prevenir, atender a las víctimas y castigar la violencia basada en género y el acoso sexual	Diseñar la política, plan de acción y/o protocolo de tolerancia cero para prevenir, atender a las víctimas y castigar la violencia basada en género y el acoso sexual en el lugar de trabajo.
	4. Protocolo para atención de cualquier tipo de discriminación, especialmente hacia las mujeres, diseñado, y socializado.	Diseñar el protocolo para la atención de cualquier tipo de discriminación, especialmente hacia las mujeres, que incluya la estrategia de socialización de este, los indicadores de tasa de casos reportados y resueltos, y los mecanismos de seguimiento
	5. Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección, desarrollo profesional y promoción formalizadas y prácticamente garantizadas, a través de la integración de la perspectiva de género o de acciones positivas	Diseñar / ajustar procedimiento de selección y promoción asegurando la inclusión de buenas prácticas de género que brinden oportunidades igualitarias a mujeres y hombres. Tener en cuenta las Herramientas: H.4.4 Lineamientos para la No Discriminación en procesos de reclutamiento y prácticas de selección. H.2.6 Hoja de cálculo de los indicadores
Dimensión 4: Participación, alianzas y rendición de cuentas		
	Requerimiento	Productos y/o actividades
	1. Rendición de cuentas con representantes de la sociedad civil y organizaciones de mujeres	Elaborar un documento con objetivos, alcance e integración y participación de organizaciones de la sociedad civil de derechos de las mujeres e igualdad de género en el mecanismo de participación ciudadana.
	2. Mecanismo institucional para que la ciudadanía pueda reportar casos de discriminación	Elaborar un documento que describa el mecanismo institucional accesible a la ciudadanía para transmitir reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos por parte del

	<p>personal o la institución.</p> <p>El mecanismo debe incluir los indicadores para medir y hacer seguimiento a la tasa de reclamaciones por discriminación, violencia basada en género o acoso sexual de particulares resueltos.</p>
	<p>Nota: Cada uno de los productos deberá incluir el presupuesto para su implementación institucional.</p> <p>El objetivo de la consultoría es la elaboración de los productos (medios de verificación) necesarios para atender cada uno de los requerimientos/ Benchmark que establece el Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, asegurando la integración de las distintas áreas de la entidad, según la necesidad de cada producto. Por tal motivo, las firmas invitadas, deberán diligenciar el costo de cada producto de acuerdo con el formato 1.0 que se anexa.</p> <p>En el formato 2.0. se debe registrar el consolidado de la proyección económica de los productos requeridos.</p>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Para todos los efectos el domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D.C, en la Avenida Calle 26 No. 59 – 65 Piso 2.
PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO:	El tiempo de ejecución de la consultoría se estima en máximo seis (6) meses.
PROPUESTA ECONÓMICA:	Diligenciar los formatos 01 y 02 de manera clara e incluir todos los costos e impuestos que apliquen.

ENTREGA DE INFORMACIÓN DEL SONDEO DE MERCADO: Las firmas invitadas deberán presentar la información solicitada del presente sondeo de mercado a los correos electrónicos: estudios.mercado@anh.gov.co; adriana.ospina@anh.gov.co antes del día **20 de mayo de 2022 a las 5:00 pm.**

Cualquier inquietud o aclaración sobre el sondeo por favor remitirlas al correo adriana.ospina@anh.gov.co.

CAMILO ENRIQUE ALVAREZ HERNÁNDEZ
Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06
Vicepresidencia Administrativa y Financiera

Aprobó: María Camila Bautista Rosasco– Contratista Oficina Asesora Jurídica/Componente Jurídico

Revisó: Adriana Ospina –Asesora Presidencia ANH. Componente Técnico. **AOZ**

Proyectó: Angie Pardo – Contratista VCH/ Componente Técnico.

Anexos: N/A
Copias: Alejandro Niño. Vicepresidente de Contratos. alejandro.nino@anh.gov.co
María Fernanda Escobar Silva. Jefe de la Oficina Jurídica mariaf.escobar@anh.gov.co
Mesa de Servicios mesadeservicios@anh.gov.co

COTIZACIÓN – SONDEO DE MERCADO

Formato 1.0. Proyección económica de los productos requeridos

Dimensión 1: Planificación y gestión para la igualdad de género

Requerimiento/Producto	Productos y/o actividades	Cantidad	Valor Unitario (COP\$)	Valor Total (COP\$)	IVA (19%) *	Total con IVA (COP\$)
1. Política Institucional de Igualdad de Género implementada	Documento de la política institucional sobre igualdad de género de la ANH, con objetivos, estrategias y resultados explícitos de género armonizado con los ODS, con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y con la Política / Plan Nacional de Igualdad de Género (PNIG), tomando en cuenta la herramienta H 4.1. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género.					
2. Enfoque de género integrado en la política de la entidad	Guías, protocolos y/o procedimientos para garantizar el análisis de género y la incorporación integral del enfoque de género.					
3. Programa o proyecto alineado con los objetivos de igualdad de la Entidad.	Diseñar un programa institucional, proyecto o servicio alineado con los objetivos de igualdad de género de la institución, con indicadores y metas explícitas de igualdad de género. Ese programa o proyecto debe evidenciar el uso de los datos desagregados por sexo de la entidad, tanto para su formulación como para su medición.					

<p>4. Los resultados de género, metas e indicadores institucionales de género son periódicamente monitoreados y reportados.</p>	<p>Elaborar un documento que contenga las metas, resultados y matriz de indicadores de la entidad en materia de género y definir su mecanismo anual de medición</p>					
<p>5. Encargados de presupuesto capacitado en enfoque de género</p>	<p>Diseñar e implementar un seminario de capacitación y generación de capacidades en presupuestos sensibles a género para el personal involucrado en los presupuestos de la entidad.</p>					
<p>6. Presupuesto institucional con partidas específicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p>	<p>Definir (asesoría, diseño con el equipo de presupuesto y elaboración del producto) el presupuesto institucional con partidas específicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (incluyendo presupuesto institucional operativo y programático y tomando en cuenta la herramienta H 4.7. Lineamientos para presupuestos con enfoque de género). Este presupuesto debe considerar el requerido para el funcionamiento y el plan de trabajo anual de la unidad o equipo de género de la entidad.</p>					
<p>7. Mecanismos/instrumentos institucionales garantes del manejo sistemático de datos desagregados por sexo (u otros como edad y otros factores clave), y monitoreo de los indicadores y objetivos relacionados con la igualdad de género.</p>	<p>Elaborar un documento (política, reglamentos internos y/o procedimientos) sobre el sistema de información de la institución, que establezcan los lineamientos para disponer de bases de datos desagregados por sexo y edad entre otros, y que garanticen la disponibilidad de estadísticas de género de la entidad.</p>					
<p>8. Criterios para priorizar la contratación de empresas propiedad de mujeres</p>	<p>Elaborar un documento con los criterios para priorizar la contratación de empresas propiedad de mujeres y / o para promover la igualdad de género, incluidos en las políticas y documentos de adquisiciones.</p>					

Dimensión 2: Arquitectura y capacidades para la igualdad de género

Requerimiento	Productos y/o actividades	Cantidad	Valor Unitario (COP\$)	Valor Total (COP\$)	IVA (19%)*	Total con IVA (COP\$)
1. Unidad o equipo de género con recursos humanos especializados, presupuesto y con un plan de trabajo anual aprobado y en implementación.	Elaborar un documento que describe la Unidad o Equipo de Género, sus responsabilidades y estructura organizativa, atendiendo a lo establecido en la Herramienta H 1.6 Lineamientos para definir la posición, misión y responsabilidades de Departamento/Unidad de Igualdad de Género.					
2. Plan de capacitación anual sobre igualdad de género.	Formular un plan de capacitación anual sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres basado en los resultados del diagnóstico institucional, con objetivos de capacitación específicos					
3. Canales de comunicación externos de la entidad (página web, redes sociales, informes anuales) con uso de comunicación inclusiva y no sexista.	Adelantar la actualización de los instrumentos de comunicación institucional con lenguaje inclusivo y no sexista.					
4. Estrategia de comunicación institucional interna y externa sensible al género implementada.	Elaborar el manual o estrategia de comunicación sensible a género e inclusiva interna y externa de la entidad.					

Dimensión 3: Ambientes de trabajo que favorecen la igualdad de género

Requerimiento	Productos y/o actividades	Cantidad	Valor Unitario (COP\$)	Valor Total (COP\$)	IVA (19%)*	Total con IVA (COP\$)
1. Plan de acción para la conciliación de vida laboral, familiar y personal	Diseñar un plan de acción a partir de un proceso participativo, para favorecer la conciliación laboral y personal, incluyendo campañas de difusión interna o actividades para promover la participación de los hombres en el trabajo no remunerado de cuidados y doméstico.					

<p>2. Al menos una campaña anual de sensibilización, o una capacitación extensa al personal sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual, realizada durante el último año.</p>	<p>Diseñar una campaña anual de sensibilización, o una capacitación extensa al personal sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual.</p>					
<p>3. Política para prevenir, atender a las víctimas y castigar la violencia basada en género y el acoso sexual</p>	<p>Diseñar la política, plan de acción y/o protocolo de tolerancia cero para prevenir, atender a las víctimas y castigar la violencia basada en género y el acoso sexual en el lugar de trabajo.</p>					
<p>4. Protocolo para atención de cualquier tipo de discriminación, especialmente hacia las mujeres, diseñado, y socializado.</p>	<p>Diseñar el protocolo para la atención de cualquier tipo de discriminación, especialmente hacia las mujeres, que incluya la estrategia de socialización de este, los indicadores de tasa de casos reportados y resueltos, y los mecanismos de seguimiento</p>					
<p>5. Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección, desarrollo profesional y promoción formalizadas y prácticamente garantizadas, a través de la integración de la perspectiva de género o de acciones positivas</p>	<p>Diseñar / ajustar procedimiento de selección y promoción asegurando la inclusión de buenas prácticas de género que brinden oportunidades igualitarias a mujeres y hombres. Tener en cuenta las Herramientas: H.4.4 Lineamientos para la No Discriminación en procesos de reclutamiento y prácticas de selección. H.2.6 Hoja de cálculo de los indicadores</p>					

Dimensión 4: Participación, alianzas y rendición de cuentas

Requerimiento	Productos y/o actividades	Cantidad	Valor Unitario (COP\$)	Valor Total (COP\$)	IVA (19%)*	Total con IVA (COP\$)
1.Rendición de cuentas con representantes de la sociedad civil y organizaciones de mujeres	Elaborar un documento con objetivos, alcance e integración y participación de organizaciones de la sociedad civil de derechos de las mujeres e igualdad de género en el mecanismo de participación ciudadana.					
2.Mecanismo institucional para que la ciudadanía pueda reportar casos de discriminación	Elaborar un documento que describa el mecanismo institucional accesible a la ciudadanía para transmitir reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos por parte del personal o la institución. El mecanismo debe incluir los indicadores para medir y hacer seguimiento a la tasa de reclamaciones por discriminación, violencia basada en género o acoso sexual de particulares resueltos.					

Formato 2.0. Consolidado de la proyección económica de los productos requeridos

En el formato 2.0. se debe registrar el consolidado de la proyección económica de los productos requeridos y cualquier y si se considera que se requiere algún rubro adicional para garantizar el desarrollo del objeto, deberán ser incluidos en este formato.

Productos requeridos por cada dimensión del Sello Equipares Público	Valor Total (COP\$)	IVA (19%)*	Total con IVA (COP\$)
Dimensión 1: Planificación y gestión para la igualdad de género			
Dimensión 2: Arquitectura y capacidades para la igualdad de género			
Dimensión 3: Ambientes de trabajo que favorecen la igualdad de género			

Dimensión 4: Participación, alianzas y rendición de cuentas			
VALOR TOTAL			

* Si alguno de los ítems tiene exención de IVA, se deberá indicar expresamente y el valor de este concepto será \$0.
Por favor abstenerse de modificar el formato de cotización.

Nombre y Firma Representante Legal: _____

Validez de la Oferta 45 días. **Los valores deberán presentarse en pesos colombianos.**

Adjuntar con la presente propuesta Económica, RUT.

Nota: Se reitera que la presente consulta de precios no obliga ni compromete la responsabilidad de la Agencia Nacional de Hidrocarburos; más bien, se constituye en uno de los instrumentos para establecer el presupuesto oficial estimado del proyecto a contratar.