



**ACCIÓN
CONTRA EL
HAMBRE**



**ESTRATEGIA DE
IGUALDAD DE GÉNERO** 

NOVIEMBRE 2023

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| LA DESIGUALDAD DE GÉNERO: CAUSA Y CONSECUENCIA DEL HAMBRE | 3 |
| NUESTRO CAMINO HACIA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO | 5 |
| LA OPERACIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO - POR QUÉ Y PARA QUÉ | 7 |
| LinkNCA: Nuestra inclusión del género en el Análisis Causal de la Desnutrición | 7 |
| NUESTRA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO | 9 |
| ¿Qué es el enfoque transformador de género? | 9 |
| ¿Cuál es la teoría del cambio que lo acompaña? | 10 |
| ¿Qué queremos lograr? | 11 |
| OBJETIVOS | 12 |
| Objetivo estratégico general | 12 |
| RESULTADOS | 13 |
| ¿Cómo alcanzamos estos objetivos y resultados? | 13 |
| RESULTADOS 1 - Lograr una comprensión compartida | 14 |
| RESULTADOS 2 - Integrar el enfoque de género transformador | 16 |
| RESULTADOS 3 - Monitorear y medir | 21 |
| RESULTADOS 4 - Garantizar la rendición de cuentas a los stakeholders | 22 |
| REFERENCIAS | 23 |



LA DESIGUALDAD DE GÉNERO: CAUSA Y CONSECUENCIA DEL HAMBRE



La desigualdad de género es una de las principales causas y consecuencias del hambre y la pobreza¹. Moldea la dinámica alimentaria en el hogar y la comunidad. Las mujeres, las niñas y otras personas vulnerables se encuentran en una situación de gran desventaja en cuanto a su acceso y control de los alimentos, desde la producción hasta el consumo². **Las mujeres y las niñas están sobrerrepresentadas entre las personas que sufren inseguridad alimentaria**, porque a menudo se les niegan sus derechos humanos básicos, como el derecho a poseer tierras, el acceso a un trabajo digno, la educación y los servicios sanitarios. Si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, la producción de los cultivos aumentaría significativamente y la inseguridad alimentaria se reduciría sustancialmente. Por otra parte, salvar esta brecha pondría más recursos en manos de las mujeres y fortalecería su voz dentro del hogar - una estrategia que

ha demostrado tener efectos multiplicadores en la seguridad alimentaria, la alimentación, la educación y la salud de sus hijas e hijos³.

La desigualdad y la exclusión por razón de género varían en sus expresiones, pero en los países en los que trabajamos nos encontramos con diferentes formas de discriminación por razón de género, los estereotipos y la distribución desigual del poder y los recursos entre mujeres, hombres, niñas, niños y personas con diversidad de género⁴; así como la exclusión basada en múltiples factores. Estas incluyen atributos tales como raza, clase, religión, etnia, capacidades, idioma, orientación sexual e identidad de género. La desigualdad de género agrava los efectos negativos de todas las demás formas de exclusión.

La violencia basada en género (VBG) está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las re-

laciones asimétricas que se establecen entre hombres, personas LGBTIQ+, y mujeres en las sociedades, que perpetúan la desvalorización de lo “femenino” y su subordinación a lo masculino.⁵ Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente una de cada tres mujeres y niñas en el mundo -el 35%- ha experimentado violencia física o sexual a manos de su pareja o de terceros, por el simple hecho de ser mujer.⁶

Acción contra el Hambre tiene la visión de un mundo sin hambre – en el que las mujeres, los hombres, las niñas, los niños y las personas de todas las identidades y habilidades tengan acceso a suficientes alimentos nutritivos y

agua limpia y puedan conseguirlos con dignidad. Solo podremos alcanzar esta visión si situamos los derechos de las mujeres y la igualdad de género en el centro de todo lo que hacemos.

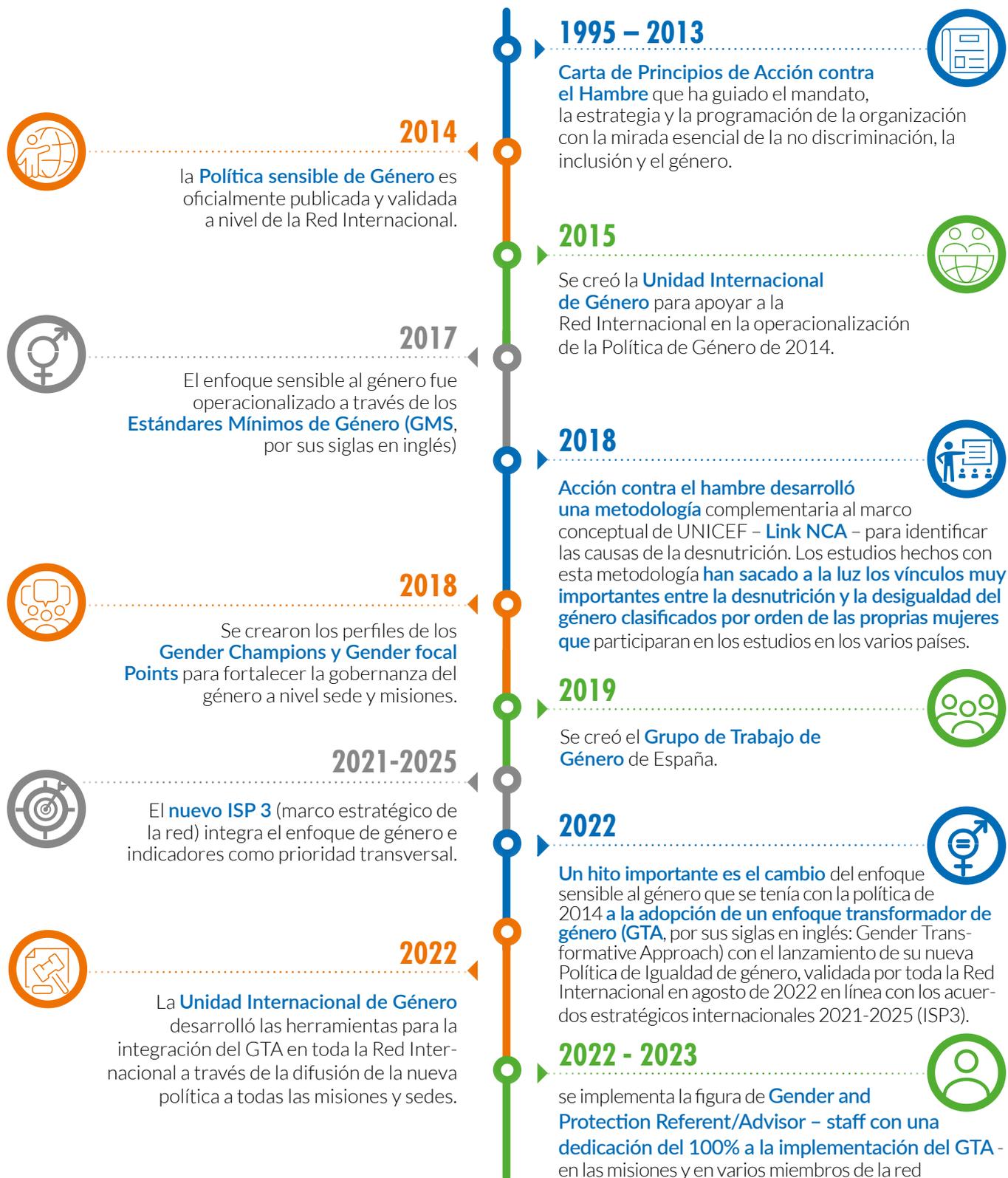
Por lo tanto, debemos tratar la igualdad de género como una estrategia clave para garantizar la seguridad alimentaria y acabar con el hambre. Trabajaremos para dismantlar las estructuras de poder patriarcales, promoveremos el liderazgo y los enfoques feministas y la distribución del poder – tanto a nivel organizacional, como en nuestros programas – como elementos clave para la igualdad de género.⁷





NUESTRO CAMINO HACIA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Durante los 45 años transcurridos desde su fundación, la Carta de Principios de Acción Contra el Hambre determina que el principio de la no discriminación es una prioridad, poniendo al centro el acceso igualitario a los recursos de las personas más vulnerables, independientemente de su raza, sexo, religión, etnicidad, nacionalidad, opinión y clase social. Así que nuestro camino hacia la integración del enfoque de género transformador empezó desde nuestra constitución, siendo estos los hitos más destacables:



El periodo 2022 - 2023 marca un **periodo de transición** para la implementación y apropiación de los mecanismos de integración de la nueva Política de Género en Acción contra el Hambre tanto a nivel de Red Internacional, como sede y misiones España. Para este periodo:

- se acordó la eliminación paulatina del Proyecto Internacional de Género liderado por la Unidad Internacional de Género, remplazado por el actual **Grupo de trabajo Internacional de Género** (IGG, por sus

siglas en inglés) compuesto por todas las referentes de género y protección de los miembros de la red⁹.

- se trabajó en el **diseño de una estrategia/pan de acción internacional Red y nacional Miembro España** hasta su validación. Estas estrategias se han presentado a todos los niveles en el último cuatrimestre de 2023, para su uso en la formulación de nuevos programas y asignación presupuestaria en 2024 y adelante.





LA OPERACIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO - POR QUÉ Y PARA QUÉ

Acción Contra el Hambre reconoce el género como un factor liberador del hambre. Su hoja de ruta se adapta de una manera debida y oportuna según su marco programático y las partes interesadas externas del ecosistema humanitario. Acción contra el Hambre pone las personas y las comunidades en el centro. Por lo tanto, la organización ha integrado en su estrategia 2021-2025 el enfoque transformador de género, apostando por su operaciona-

lización y abogando por ello a través de su propuesta de modelo de valor. Con su modelo de valor, la organización se focaliza en las personas más vulnerables proponiendo poner en práctica un análisis de género, alineándolo con el marco técnico de programación y los indicadores adecuados para medir los resultados de nuestro trabajo a favor de la igualdad de género, y su impacto social en las vidas de las personas.

LINKNCA: NUESTRA INCLUSIÓN DEL GÉNERO EN EL ANÁLISIS CAUSAL DE LA DESNUTRICIÓN

Retomemos el marco **conceptual de la desnutrición de UNICEF**. Aunque el marco reconoce que las causas de desnutrición son multisectoriales, la desigualdad de género no está incluida como un factor casual de la desnu-

trición. Es por eso, que Acción contra el Hambre desarrolló la metodología Link NCA que visibiliza la desigualdad de género como una de las causas subyacentes de la desnutrición.

Del total de los 27 países analizados, Link NCA ha establecido una relación directa entre el género y la desnutrición. A continuación, destacamos las seis principales causas subyacentes de la desnutrición relacionadas a la condición social de la mujer:

- 1 La sobrecarga de trabajo de las mujeres (24 NCA de Link)
- 2 Mala salud materna (definición de la OMS) y planificación familiar inadecuada (21 ANC de Link)
- 3 Acceso limitado a la educación para las niñas y las jóvenes (17 ANC de Link)
- 4 Embarazo y maternidad precoces (15 ENC)
- 5 Escaso poder de decisión de las mujeres en el hogar (13 ENCs de Link)
- 6 La mujer y el estatus social y las normas sociales (9 Link NCAs)

El estudio demostró que, si bien que la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingresos mejora su autonomía y la seguridad nutricional de su hogar, especialmente de la niñez, los múltiples roles o tareas de las mujeres y la sobrecarga que esto conlleva, se queda en la mayoría de los casos invisibilizada.

Existen soluciones que los programas deberán poner en práctica para prevenirla, respetando las normas sociales y culturales de cada país. Para ello es esencial la imple-

mentación de un análisis de género previo al desarrollo de cualquier intervención con la participación de la población beneficiaria - especialmente las mujeres - asegurando así la implementación del enfoque transformador de género en todo el ciclo de programa.¹¹

Otros insumos para la elaboración de la presente Estrategia son las evidencias de los logros y brechas identificadas para la integración transversal del enfoque de género transformador en nuestra organización:

LOGROS



- Adopción del enfoque de género del IASC (Inter-agency standing committee) por la sede y las misiones
- Formación y uso del marcador de género - edad del IASC por la sede y las misiones
- Implementación de análisis de género por la mayoría de las misiones en los territorios priorizados
- Actores locales de género son parte de la respuesta en emergencias de ACF España
- En 2022 se ha desarrollado 13 partenariados con organizaciones especializadas en género
- La integración del enfoque de género a nivel programático ha resultado que 47,93% de las mujeres beneficiarias declararon haber participado en la toma de decisiones sobre los recursos en sus hogares
- Algunas misiones ya han avanzado hacia el enfoque transformador de género en su programación
- ACF España es el miembro de la red que más oficinas país tiene certificadas en los GMS - 71% o 12 de las 16 misiones
- ACF España sede cuenta con un Grupo de Trabajo de Género dedicado a la concientización del género del personal
- ACF España sede cuenta con un Plan de Igualdad y una Comisión de Igualdad que vigila su implementación
- 7 de las 17 misiones cuentan con una Referente de Género y Protección
- Refuerzo de la gobernanza del género a través de los Gender Champions, Gender Focal Points, y personal voluntariado



BRECHAS

- Adopción de un lenguaje inclusivo
- Ausencia de acciones e indicadores concretos para promover la igualdad de género en el ISP3
- Pocas herramientas de género y VBG propias de ACF para facilitar la integración de género en el ciclo del proyecto
- Los recursos humanos dedicados al género son inestables, con un alcance reducido en la estructura de la organización
- La integración del enfoque transformador de género en el marco técnico de programación aún es débil
- Ausencia o poca experiencia en la integración del enfoque transformador de género en los proyectos
- Medición del impacto de la integración del género en las poblaciones beneficiarias es deficitaria
- La comprensión de la gobernanza del género en la organización es débil o poco clara
- Ausencia de planes de acción y presupuestos dedicados a la integración del género en todo su alcance
- La visión y comprensión de la integración del género en el marco estratégico es aún débil
- Innovación con enfoque de género es todavía un reto.
- El valor añadido de un mundo sin hambre a partir del género necesita más evidencias, comunicación y posicionamiento



NUESTRA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ ES EL ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO?

El enfoque transformador de género analiza las desigualdades de género existentes desde la interseccionalidad y se esfuerza por transformarlas.¹²

La interseccionalidad reconoce que existen diversos factores - como la raza, la etnia, la religión, la capacidad, la residencia rural/urbana, la condición de desplazado y la orientación sexual -se entrecruzan e interrelacionan en múltiples formas de opresión y discriminación.

El enfoque transformador de género identifica las desigualdades de género desde una base multidimensional y permite ver la interacción e intersección de los distintos sistemas de opresión y sus consecuencias para los dere-

chos humanos de las mujeres, la población LGBTI+, los hombres y la niñez.

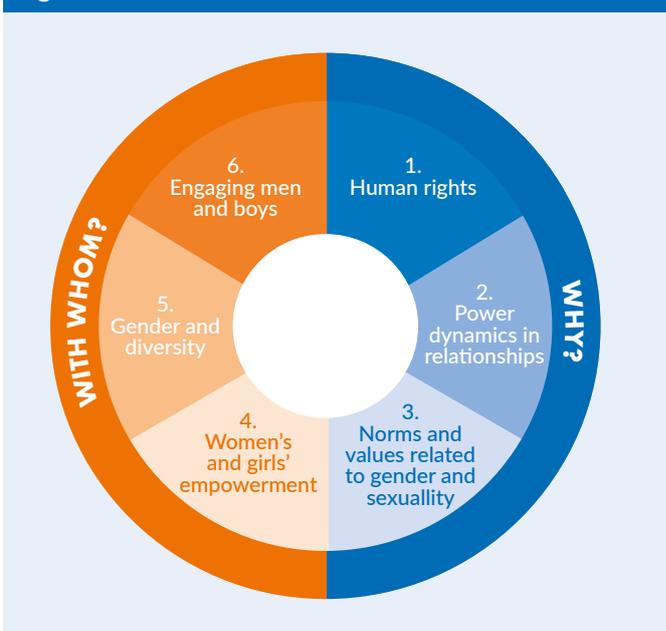
Además, adopta medidas específicas para empoderar a las mujeres y personas de género diverso, y sensibilizar a los hombres para que cuestionen las estructuras sociales, las normas y las relaciones de género desiguales, con el fin de lograr una dinámica de poder más compartida y un control y acceso más igualitario a los recursos y la toma de decisiones.

Es fundamental que estos cambios sean impulsados por la población local y se ajusten a la cultura y el contexto.

El enfoque transformador de género identifica, desafía y cambia las relaciones de género perjudiciales para promover la igualdad entre géneros para:

- examinar las diferencias de poder, las desigualdades que se entrecruzan y los roles, normas y dinámicas de género;
- reforzar las normas de género interseccionales positivas que apoyan la igualdad;
- promover la posición relativa de las mujeres, las niñas y otros géneros discriminados; y
- transformar las estructuras sociales, jurídicas y económicas subyacentes, las políticas y las normas sociales que perpetúan las desigualdades de género.

Figure 1: The six interrelated of GTA



¿CUÁL ES LA TEORÍA DEL CAMBIO QUE LO ACOMPAÑA?

Los principios rectores de nuestra teoría de cambio hacia la igualdad de género son los enfoques basados en los derechos, la interseccionalidad y de no hacer daño, así garantizando un abordaje integral y un cambio en relación con la desigualdad de poder, el acceso y control sobre los recursos de las personas más vulnerables.

Es vital analizar la desigualdad de género a través de una lente interseccional, ya que las personas pueden sufrir formas solapadas de discriminación. Además, los hombres, las mujeres, los niños y las niñas experimentan y se recuperan de las crisis humanitarias (ya sean conflictos o catástrofes naturales) de forma diferente, debido a sus distintas necesidades, capacidades y recursos, a sus roles

en los hogares, en sus las comunidades y a su posición en relación a las estructuras de poder de la sociedad.

Al transformar las relaciones desiguales de poder entre géneros -causas fundamentales de la discriminación, la violencia de género y la malnutrición-, Acción contra el Hambre contribuye a la igualdad en el acceso y control sobre los recursos (tierras cultivables, alimentación nutritiva, agua y saneamiento, ingresos monetarios, conocimiento, liderazgos comunitarios), la igualdad de oportunidades y la participación equitativa en los espacios de toma de decisiones (dentro de un entorno seguro), condición para contribuir a acabar con el hambre de todas las personas.



¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR?

Queremos diseñar, acordar y adoptar una **Estrategia de Igualdad de Género para Acción Contra el Hambre España** que operacionalice los cuatro compromisos de la **Política de Igualdad de Género**, de esta manera facilitar la integración del enfoque de género transformador en todo nuestro quehacer.



COMPROMISO 1 APRENDER Y COMPRENDER

Demostremos una comprensión compartida de la desigualdad de género, las relaciones de poder de género y la prevención de la violencia de género dentro de nuestra organización, nuestros programas y nuestras asociaciones.

Esto incluye

- Realizar, analizar y comprender el análisis de género y poder y el riesgo de violencia de género en nuestros datos internos y estructuras, políticas y prácticas organizacionales.
- Resliza, analizar y comprender el análisis de género y el riesgo de violencia de género en todos nuestros programas humanitarios y de desarrollo a largo plazo como base para el diseño y la acción.
- Diseñar, dotar de recursos e impulsar un programa de aprendizaje basado en la investigación, la acción y las asociaciones humanitarias transformadoras del género que demuestre la relación entre la desnutrición y la desigualdad de género.



COMPROMISO 2 APLICAR

Abordaremos la desigualdad de género y la violencia de género en toda nuestra organización y dentro de nuestros programas mediante la aplicación de enfoques transformadores de género.

Esto incluye

- Adoptar y aplicar un enfoque transformador de género guiado por nuestros compromisos con la igualdad de género en todos nuestros programas humanitarios y de desarrollo a largo plazo para hacer frente a los desafíos alimentarios y nutricionales.
- Adoptar y aplicar un enfoque transformador de género en nuestros sistemas, enfoques y cultura organizacionales. Recogeremos datos, analizaremos y actuaremos para integrar en nuestro trabajo políticas, procedimientos y cultura de igualdad de género. Esto incluye todos los procesos y las prácticas internos relacionados con los recursos humanos, las finanzas, la seguridad la logística y las comunicaciones.
- Desarrollar y demostrar el liderazgo con equidad de género, el reparto del poder y un enfoque feminista transformador para potenciar el cambio sistemático en toda nuestra organización y nuestros programas.
- Crear oportunidades y asociaciones que cuestionen y desafían activamente las normas de género discriminatorias, las dinámicas de poderes desiguales y las estructuras que contribuyen reforzar las desigualdades de género en todos los aspectos de nuestro trabajo.



COMPROMISO 3 MEDIR Y APRENDER

Asignaremos recursos, pervisaremos y evaluaremos nuestros avances hacia la igualdad de género en todo nuestro trabajo - desde los enfoques y resultados de nuestros programas técnicos hasta nuestra estructura organizacional y de red, nuestros sistemas y nuestra cultura y nuestro compromiso con las organizaciones socias.

Esto incluye:

- Aplicar normas de igualdad de género acordadas en toda la organización sobre las que medir nuestro avance en la consecución de nuestra Política de Igualdad de Género y los compromisos estratégicos relacionados con ellas.
- Los miembros dotarán de recursos, desarrollarán y harán avanzar los planes de acción para la igualdad de género con el fin de mantener nuestras normas y cumplir nuestros objetivos de igualdad de género.
- Invertir en la generación e investigación de pruebas dirigidas por la comunidad para documentar los aprendizajes y compartir los conocimientos y las estrategias para empoderar a las mujeres y las niñas, cambiar las relaciones de género e incorporar estructuras y sistemas de igualdad de género.
- Asignar recursos y medir la eficacia de los programas transformadores de género y del cambio organizacional.



COMPROMISO 4 RENDICIÓN DE CUENTAS

Nos haremos responsables de la consecución de nuestro propósito político de integrar enfoques transformadores de género y lograr resultados de igualdad de género en nuestra organización y nuestros programas.

Esto incluye:

- Movilizar y asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para que nuestras organizaciones socias, nuestra red y nuestros programas cumplan con los compromisos políticos.
- Hacemos responsables en todo momento ante las comunidades afectadas en las que trabajamos con hombres, mujeres, niños, niñas y personas de diversas identidades, géneros y habilidades.
- Informar sobre nuestros avances y nuestras lecciones a nuestros donantes, nuestras "comunidades afectadas, nuestro personal y nuestras organizaciones socias.
- El liderazgo de Acción contra el Hambre rendirá cuentas de todos los aspectos para garantizar que esta política está integrada a todos los aspectos de nuestro trabajo para salvar vidas, generar resiliencia y movilizar y compartir conocimientos.

Nuestra Política de Igualdad de Género nos indica que en 2025 la apropiación del enfoque transformador de género deberá ser patente tanto institucional como programáticamente. Se dispondrá, para entonces, de unas bases sólidas para ser incorporado en el ISP 2026-2030, y seguir caminando hacia la igualdad de género.

La Estrategia de igualdad de Género tendrá un alcance global y abarca el periodo 2023-2030 en donde se planifica una paulatina integración del enfoque de género transformador adecuando las velocidades a las diferentes prioridades, necesidades y capacidades de las misiones y departamentos.

El enfoque transformador se materializará de manera transversal en el marco estratégico, la propuesta de valor, los macroprocesos, las direcciones y departamentos, los grupos de trabajo, la gobernanza del género y nuestros programas.



OBJETIVOS

OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL

Contribuir a la transformación de la desigualdad de Género como una de las causas y consecuencias de la inseguridad nutricional y alimentaria y promover la igualdad de Género en el acceso y control sobre los recursos, las oportunidades y toma de decisiones dentro de un entorno seguro.

OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECÍFICO

Operacionalizar y materializar la **integración del enfoque de género transformador en el marco estratégico, la estructura y los programas** de Acción contra el Hambre España.

INDICADORES CLAVES DE ACTUACIÓN (KPI)

OE.1.1: El 75% de las propuestas presentadas por Acción contra el Hambre España están fundamentadas en los outputs de los análisis de género en los países donde trabajamos.

OE.1.2: El 65% de las direcciones, departamentos, delegaciones y misiones de Acción contra el Hambre España

adoptan el enfoque de género transformador en sus estrategias, planes de acción, marco técnico de programación y sus modalidades, y las herramientas digitales.

OE.1.3: El 100% de las oficinas de Acción contra el Hambre España están cualificadas en Estándares Mínimos de Género y/o Estándares Transformadores (El 100% en GMS; y el 65% en GTS)

OE.1.4: El 100% de las memorias anuales e informes específicos publican nuestro progreso hacia la igualdad de género (en base a KPIs de género transformador incorporados en varios sistemas de medición).





RESULTADOS

RESULTADO 1 – Lograr una comprensión compartida de la desigualdad de género y la violencia de género dentro de nuestra organización, nuestros programas y nuestros partenariados y el enfoque transformador de género como una estrategia clave para contribuir a la seguridad nutricional y alimentaria y acabar con el hambre.

RESULTADO 2 – Integrar el enfoque de género transformador en nuestras estructuras y programas para abordar la desigualdad y la violencia de género en nuestra organización y en los contextos donde trabajamos.

RESULTADO 3 – Monitorear y medir nuestro progreso de la integración del enfoque transformador de género, su contribución a la igualdad de género, así como a la propuesta de valor y a los objetivos de impacto de Acción contra el Hambre España y la red internacional.

RESULTADO 4 – Garantizar la rendición de cuentas a las partes interesadas externas sobre nuestro progreso de integración del enfoque de género transformador y los resultados de igualdad de género en nuestra organización, nuestros programas y nuestros partenariados.

¿CÓMO ALCANZAMOS ESTOS OBJETIVOS Y RESULTADOS?

- Cada compromiso de la Política de Igualdad de género está reflejado en un resultado. Cada resultado cuenta con actividades y respectivos indicadores, desglosados por macroprocesos y sus correspondientes direcciones en sede, y las misiones y programas en terreno.
- El cumplimiento de los cuatro resultados resulta en el cumplimiento de los indicadores del Objetivo Estratégico Específico.
- Es clave trabajar colaborativamente y en sincronía. Se debe avanzar de manera paralela en los cuatro resultados para lograr una verdadera transversalización.
- Se reconoce que la implementación de la estrategia tendrá diferentes velocidades, condicionadas por la diversidad de los contextos y los recursos.
- Las actividades e indicadores (no exhaustivos), se deben incluir en las estrategias correspondientes acompañados por su plan de acción.




COMPROMISO 1
 APRENDER Y COMPRENDER

RESULTADO 1 – LOGRAR UNA COMPRENSIÓN COMPARTIDA

de la desigualdad de género y la violencia de género dentro de nuestra organización, nuestros programas y nuestros partenariados, y el enfoque transformador de género como una estrategia clave para contribuir a la seguridad alimentaria y acabar con el hambre.

MP1 - CONCIENCIA HUMANITARIA Y SENSIBILIZACIÓN (AWARENESS)

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|---|--|---|---|
| Dirección de Operaciones | Descentralización de competencias y conocimientos desde la sede hasta las bases. | Implementadas (por lo menos) seis (6) acciones de formación en relación con el análisis de género y el enfoque de género transformador a sede y misiones por año. N.º de acciones realizadas. N.º de mujeres y hombres asistentes. | Implementar acciones de formación en relación con el análisis de género y el enfoque de género transformador a sede y misiones. |
| Dirección de Ingeniería Técnica (IT) y Ingeniería de Impacto (IE) | Formación personal técnico. | El 80% de la plantilla de Ingeniería técnica formada en la integración del enfoque transformador de género en los sectores. | Implementar acciones de formación con relación a la implementación del enfoque de género transformador en los sectores. |
| Dirección de Comunicación y Recaudación de Fondos (COM/F) | Valores de la marca. Contenidos de comunicación. | El 75% del personal encargado de los medios de comunicación de la organización (página web, relaciones con prensa, etc.) esta sensibilizada en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. N.º sesiones implementadas (%) N.º Personas formadas (h/m) | Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes. |
| Departamento de Incidencia y Relaciones Institucionales (ADV) | Posicionamiento y Género. | El enfoque de género transformador está integrado en la estrategia de incidencia (2025) | Analizar el posicionamiento actual de ACF con relación al género y consensuar la incorporación del enfoque de género transformador en nuestras acciones de incidencia. |
| Departamento de Acción Social (ASE) | Análisis de Género. | El 90% de las oficinas DASE implementan un análisis de género con enfoque transformador de manera bianual. | Realizar un diagnóstico por oficina bianual para establecer necesidades de formación, información o sensibilización tanto de los equipos técnicos como de las personas beneficiarias de cada región. |
| | Acciones formativas TIC. | 75% de personas del equipo técnico que ha recibido la formación en TICs, están aplicando su conocimiento en su trabajo con las mujeres participantes de los programas de DASE. | Impartir acciones formativas para que el equipo técnico desarrolle competencias (típicamente reconocidas como masculinas) con las mujeres participantes de los programas de ASE. |
| Departamento de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) | Innovación y Género. | 1 investigación realizada que demuestra la relación entre la inseguridad nutricional y la desigualdad de género. | Diseño y publicación de estudios o propuestas de proyectos centrados en el género y/o en las cuales el género es transversal. |

MP2 - PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|--------------------------------|--------------------|--|---|
| Dirección de Producción (PROD) | Ciclo de proyecto. | El 80% de la plantilla de producción formada en la integración del enfoque transformador de género en el ciclo del proyecto. | Formar a la plantilla de producción en la integración del enfoque transformador de género en el ciclo del proyecto. |

MP3 -EXPERIENCIA, CONTROL Y CUMPLIMIENTO

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|---|---|--|--|
| Departamento de Relaciones Académicas y Formación (DFRA) Dirección de Desarrollo | Cambio cultural hacia la comprensión del enfoque transformador de género. | El 75% del personal esta sensibilizada en materia de igualdad de género, el enfoque transformador de género y la utilización no sexista del lenguaje (%) N.º Personas formadas/Total plantilla. | Coordinar la implementación de acciones formativas en materia de igualdad de género, el enfoque transformador, el lenguaje no sexista y la mitigación de VBG Formar a la plantilla (incl. COMDIR) |
| Departamento de Finanzas | Agreso. | % Cálculo de inversión actual en género. | Calcular la inversión actual en género, sumando los RRHH, programas y acciones específicas ejecutadas a favor de la igualdad de género. |

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO ESPAÑA

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|--|---------------------------------|---|--|
| Departamento de GTG (Grupo de Trabajo de Género) | Alcance del GTG. | Términos de Referencia (TdR) revisados y socializados. | Revisar sus TdR, responsabilidades y actividades. |
| | Conocimiento y Concientización. | Implementadas por lo menos doce (12) acciones por año para fomentar la sensibilización y reflexión con relación a la igualdad de género de nuestro personal en sede y misiones. | Fomentar la reflexión sobre igualdad de género en todos los ámbitos de nuestro trabajo a través de diferentes actividades (Reflexions 4 Equality; Newsletters; fechas señaladas, etc.) |

MISIONES

| MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|-----------------------------|--|---|
| Análisis de Género | El 90% de las misiones implementan un análisis de género con enfoque transformador de manera bianual. | Implementar análisis de género para identificar la situación de género y VBG en el país, así como el estado de la integración del enfoque de género transversal en la misión. |
| Formación y concientización | El 100% del personal en funciones claves han recibido formación en el enfoque transformador de género y la cultura pro-igualdad de género durante el bloque formación institucional. | Se incorporan el enfoque de género transformador y la cultura pro-igualdad de género en el bloque institucional de formación a las funciones claves identificadas por las direcciones país. |
| Formación técnica | Se han impartido por lo menos dos (2) formaciones por año por misión para la aplicación de las herramientas técnicas de género. | Llevar a cabo facilitaciones de capacitación con el personal técnico para la implementación del análisis de género y la aplicación del manual de género en el ciclo de proyecto. |



RESULTADO 2 – INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO TRANSFORMADOR en nuestras estructuras y programas para abordar la desigualdad y la violencia de género en nuestra organización y en los contextos donde trabajamos.

| DIRECCIÓN EJECUTIVA | | | |
|---|---|--|--|
| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
| LOC (Localización, Organización y Calidad) | Mapa estratégico. PEN 2024 y 2025. ISP 4. Objetivos Estratégicos, Iniciativas y sub-iniciativas. | Incluido el enfoque transformador de género en ISP4. Incluido el enfoque transformador de género en el PEN 2024. El género está integrado como temática transversal en los objetivos estratégicos, iniciativas y sub-iniciativas de la organización. | Inclusión del enfoque transformador de género en los PEN de 2024 y 2025. Inclusión del enfoque transformador de género en el próximo ISP. Narrativa del enfoque transformador de género en el PEN y el futuro ISP como valor agregado. |

| MP1 - CONCIENCIA HUMANITARIA Y SENSIBILIZACIÓN (AWARENESS) | | | |
|--|-------------------------------|--|--|
| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
| Dirección de Operaciones | Planificación. | El 90% de las oficinas -sede, regional y países – cuentan con un plan de acción para la implementación de la estrategia de Igualdad de Género. | Coordinar y supervisar la elaboración de planes de acción por oficina. |
| | Propuesta de modelo de valor. | Integración del enfoque transformador de género en el informe de propuesta de modelo de valor (2024). | Elaborar la Narrativa del género e incluirla en los informes del modelo de valor. |
| | Transversalización. | ACF España cuenta con un manual de integración del género en el ciclo del proyecto adaptado a los varios tipos de respuestas y ejes (emergencias, post-emergencia – salvar y proteger las personas, fortalecimiento de capacidades, transformar sistemas), sectores técnicos y a la normativa de los principales donantes. | Diseñar un manual de integración del género en el ciclo del proyecto con las herramientas prioritarias – paquete de análisis de género + alineado con los briefing papers para cada sector técnico de la organización. |
| | Certificación Misiones. | Al menos 65% de las misiones certificadas en los Estándares de Género Transformador. | Presentación de los GTS y despliegue a las misiones a partir de enero de 2024 – objetivo nueva certificación de las misiones. |
| | Riesgos. | El enfoque de género está integrado en ejercicio anual de riesgos. | Revisar el género y su integración al ejercicio anual de riesgos. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | Descentralización de competencias a las referentes de género y en las bases. | Las referentes de género cuentan con herramientas y un acompañamiento para la implementación de la estrategia de género en sus misiones/regiones. N.º de servicios técnicos ofrecidos al terreno. N.º de reuniones de intercambio de experiencia por región. | Despliegue herramientas y asesoría técnica a las misiones a través de visitas a terreno y/o provisión de servicios a través del canal teams único para el género. |
| Dirección de Ingeniería Técnica (IT) e Ingeniería de Impacto (IE) | Marco de Programación técnica – modalidades de intervención y sus indicadores. | Inclusión del enfoque de género transformador con indicadores en 80% de las modalidades técnicas de intervención. | Incluir el enfoque de género transformador en las modalidades de intervención técnica con nuevas actividades, acciones e indicadores transformadores. |
| | Medición del impacto. | El Network ADS incorpora los indicadores de género transformador de las modalidades técnicas de intervención. | Actualizar el Network ADS con los nuevos indicadores de género transformador. |
| | Aleandría. | 90% de la documentación sobre el enfoque transformador de género está integrado en Aleandría. | Aleandría – integrar el enfoque transformador de género en la documentación de la librería digital, principal repositorio técnico de la organización. |
| | GINNA. | el 75% de la planilla -en sede y misiones- de producción está formada en el uso de la herramienta GINNA. Nº de formaciones y nº de participantes. | Despliegue de la herramienta GINNA en sede y las misiones, para integrar el enfoque de género durante el proceso de formulación y en todo el ciclo del proyecto. |
| | Laboratorios. | Se han impartido por lo menos dos (2) laboratorios al año para intercambiar entre sede y misiones información técnica sobre el enfoque de género. (los temas se consensuan entre misiones, Ing. Tec. y OPE) | Intercambiar entre sede y misiones información técnica sobre el enfoque de género en cada sector, documentar buenas prácticas y contribuir a soluciones técnicas. |
| Dirección de Comunicación y Recaudación de Fondos (COM/F) | Lenguaje inclusivo. | Un (1) Guía de lenguaje inclusiva adaptada y difundida a todo el personal de ACF España. | Crear y adoptar una guía de estilo de lenguaje inclusivo en colaboración con otros departamentos y asegurar su aplicación. |
| | Contenidos de comunicación. | N.º de contenidos revisados y/o actualizados. | Revisar el lenguaje y las imágenes de los habituales canales de comunicación tanto internos como externos desde la perspectiva de género transformador y modificarlo si fuera necesario. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Departamento de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) | Programación. | El enfoque transformador del género está integrado en los programas en curso, como SAM PHOTO, EUAV. | Integración del enfoque transformador del género en los programas en curso, como SAM PHOTO, EUAV. |
| | Voluntariado. | 80% de las misiones que no cuentan con una Referente de género han recibido uno/a voluntario/a experta en la temática. | Fortalecer la estructura en género a través del despliegue de voluntarios/as (proyecto EUAV) con perfiles de género en las misiones que no cuentan con una referente en la temática. |
| Departamento de Acción Social (ASE) | Sensibilización sobre la corresponsabilidad. | Por lo menos el 75% de mujeres y hombres han asimilado la importancia de la corresponsabilidad. (entrevistas cualitativas al inicio y al final de la actividad de sensibilización) | Acciones de sensibilización sobre el significado de corresponsabilidad y sus beneficios a nivel personal, económico y de impacto en el entorno. |
| | Liderazgo femenino. | El 75% del personal ha fortalecido sus capacidades de liderazgo femenino, de escucha y la toma de decisiones. (entrevistas cualitativas al inicio y al final de la actividad de sensibilización) | Desarrollar acciones de formación y puesta en práctica de competencias como el liderazgo femenino, la escucha activa y la toma de decisiones. |
| Departamento de Incidencia y Relaciones Institucionales (ADV) | Programación. | El enfoque de género transformador está integrado en la estrategia de incidencia y los programas en curso, especialmente Hambre y Conflicto y Nexus. | Integración del enfoque transformador del género en los programas en curso, especialmente Hambre y Conflicto y Nexus. |

MP2 - PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|-----------------------------------|----------------------------------|--|---|
| Dirección de Producción (PROD) | Herramientas ciclo del proyecto. | El manual para la integración del enfoque transformador de género en el ciclo del proyecto está aprobado y en uso. | Elaborar un manual para la integración del enfoque transformador de género en el ciclo del proyecto. |
| | Project ADS. | Incluido el enfoque transformador de género en el ciclo del proyecto y en el MEAL – Project ADS. | Incluir el enfoque transformador de género en el ciclo del proyecto y en el MEAL – Project ADS. |
| Departamento de Aprovisionamiento | Cadena de aprovisionamiento. | 60% de los nuevos proyectos presentados incluyen pautas para la implementación de un enfoque interseccional de género para la cadena de aprovisionamiento. | Finalizar y desplegar el estudio sobre el enfoque interseccional de género para la cadena de aprovisionamiento. |
| Departamento de Logística | Proveedores de Logística. | Se ha aumentado en un 25% el número de proveedores lideradas por mujeres en sede y terreno. | Integrar el enfoque de género en la cadena de logística: transportes, movilidad, oficinas, proveedores y roles. |

MP3 - EXPERIENCIA, CONTROL Y CUMPLIMIENTO

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|---|---|---|---|
| Dirección de Desarrollo de Personas | Plan de Igualdad de Género y la Ley Laboral Española. | Medición del progreso del Plan de Igualdad de Género a través de sus indicadores. | Implementación, actualización y seguimiento del Plan de Igualdad de Género en marcha. |
| | Política de Salvaguarda. | La Política de Salvaguarda está en función y aplicada a nivel nacional y en las misiones. | Aplicación de la política de salvaguarda, en base a la normativa nacional. |
| | Reclutamiento y contratación. | Publicada y en uso, un (1) guía de selección con enfoque de género. | Elaborar un guía de selección con enfoque de género. |
| | Cambio cultural. | Se implementan, por lo menos seis (6) sesiones de sensibilización sobre procesos de cambio cultural y el enfoque transformador de género a nivel organizacional. | Implementar acciones de sensibilización para facilitar el cambio cultural a nivel sede y misiones. |
| Dirección de Relaciones Académicas y Formación (DFRA) | Contenidos formativos. | El 75% de los materiales formativos revisados cumplen con la perspectiva de género transformador. | Revisar y garantizar que todos los materiales formativos cumplen con la perspectiva de género definidas en nuestro Política de Igualdad de Género y Plan de Igualdad de Género. |
| | Nuevas formaciones Liderazgo feminista. | 100% de las nuevas contrataciones reciben formación en el enfoque de género transformador y el lenguaje inclusivo como parte del bloque institucional de formación. | Incluir la formación sobre el enfoque de género transformador y el lenguaje inclusivo en el bloque institucional de formación para las nuevas contrataciones. |
| Departamento de Finanzas | Agreso. | Creadas líneas presupuestarias para visibilizar el % de inversión en género en las direcciones, departamentos y misiones. | Crear una línea presupuestaria para visibilizar la inversión del enfoque de género por misión, dirección y departamento. |
| Departamento de Auditoría Interna | Mecanismo de auditoría interna anual. | % de integración del enfoque de género transformador en las misiones en base a los resultados de la auditoría interna. | Integración de nuevos indicadores transformadores de género (máx. 3) en el ejercicio de auditoría anual a las misiones. |
| Dirección de Transformación digital | Cambio cultural. | Un 25% de aumento de mujeres en puestos con funciones digitales, incluso tomas de decisión, en ACF España, misiones y sede. | Desarrollar un plan de acción para la reducción de la brecha digital entre los empleados masculinos y femeninos de ACF España y sus misiones. |
| | Información y conocimiento. | El 80% de los datos de impacto de nuestro trabajo a favor de la igualdad de género está digitalizado y es accesible para su análisis. | Digitalización de datos de impacto de nuestro trabajo a favor de la igualdad de género en sede y en las misiones. |

| MISIONES | | |
|--|--|--|
| MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
| Recursos Humanos dedicados al Género. | El 85% de las misiones cuentan con un/a Referente de Género y Protección. | Contratación de un/a Referente de Género por Misión |
| Estrategias y presupuesto. | El 85% de las misiones han incorporado el enfoque transformador de género en sus estrategias. | Integración del enfoque transformador de género en la estrategia y planificación presupuestaria anual de las misiones. |
| Planificación. | El 85% de las misiones cuentan con un plan de acción para la implementación del enfoque transformador de género en sus estructuras y programas. | Elaboración de planes de acción para la implementación de la Estrategia de Igualdad de Género en ROWCA y las misiones. |
| Asociaciones. | Cada misión trabaja con por lo menos (1) socio especializado en materia de igualdad de Género y/o VBG. | Identificar y establecer relaciones de trabajo con socios especializados en materia de igualdad de Género y/o VBG. |
| Programación. | 90% de los proyectos incluyen la identificación de las necesidades específicas de niñas, niños, mujeres, hombres, incluidas las personas mayores y las personas con discapacidad en términos de seguridad, dignidad y acceso equitativo. | Los programas están basados en un análisis de género por sector y zona de intervención. |
| Certificación EGT (Estándares Transformadores de Género) Misiones. | Al menos 65% de las oficinas regional y/o país, ha obtenido la certificación en la implementación de Estándares de Género Transformador. | Obtener la nueva certificación en la implementación de Estándares de Género Transformador. |
| Intercambio de experiencia regional. | La misión participa de manera trimestral en las reuniones de intercambio de experiencia en Género. | Participar en las reuniones de intercambio de experiencia en Género por región (min 4 al año). |



RESULTADO 3 – MONITOREAR Y MEDIR nuestro progreso de la integración del enfoque transformador de género y su contribución a la igualdad de género y los objetivos de impacto de Acción contra el Hambre España y la red internacional.

MP1 - CONCIENCIA HUMANITARIA Y SENSIBILIZACIÓN (AWARENESS)

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|--|--|--|---|
| Dirección de Operaciones (OPS) | Medición del progreso del Género. | % del progreso de la estrategia del género a través de varias fuentes de datos (Proquo, Project ADS, Gespra, GTS, canal digital único, etc.) | Modelizar la captación de datos de género, su análisis y medición. |
| | Digitalización. | Al menos 1 GTS dashboard en publicado y actualizado. | Diseñar un dashboard de seguimiento de las certificaciones de las misiones en los GTS. |
| Dirección de Ingeniería Técnica (TEC) e Ingeniería de Impacto (IE) | Impacto Social. | ACF cuenta con una medición del % de contribución de género a los objetivos estratégicos de impacto social en España y la red. | Recopilación y medición de datos de género a través de la Network ADS. |
| Dirección de Comunicación y Recaudación de Fondos (COM/F) | Captación de fondos con enfoque de Género. | Monitoreo anual del % de fondos captados con la contribución a la implementación del enfoque transformador de género. | Documentar el número y tipo de acciones alineadas con la captación de fondos privados que contribuyen a nuestro trabajo a favor de la igualdad de género. |

MP2 - PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|--------------------------------|-------------------------|--|--|
| Dirección de Producción (PROD) | Propuestas y Proyectos. | El 65% de las nuevas propuestas incluyen el enfoque transformador de género. | Análisis y medición del número y de la calidad de la integración del género en las nuevas propuestas y los proyectos en ejecución. |

MP3 - EXPERIENCIA, CONTROL Y CUMPLIMIENTO

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|--|--|---|--|
| Departamento de Relaciones Académicas y Formación (DFRA) | Resultados anuales con respecto a formación. | Al menos 70% de las personas participantes reportan haber mejorado su conocimiento sobre el enfoque de Género - Resultados cuestionarios participantes formación. | Monitorear el impacto de las formaciones en relación con la igualdad de género realizadas. |
| Departamento Finanzas (FIN) | Informe financiero anual (cierre). | publicación interna del % de inversión anual en género en sede y misiones. | Publicar los datos de inversión de la implementación del enfoque de género por misión, dirección y departamento. |
| Departamento de Auditoría Interno | Balance Anual. | Las auditorías internas cuentan con una medición de los KPIs de género, su desempeño y progreso. | Informe anual de auditoría interna en misiones. |


COMPROMISO 4
 RENDICIÓN DE CUENTAS

RESULTADO 4 – GARANTIZAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS A LOS STAKEHOLDERS

sobre nuestro progreso de integración del enfoque de género transformador y los resultados de igualdad de género en nuestra organización, nuestros programas y nuestros partenariados.

MP1 - CONCIENCIA HUMANITARIA Y SENSIBILIZACIÓN (AWARENESS)

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|---|--------------------------------|---|--|
| Dirección de Operaciones (OPS) | Fundraising y Posicionamiento. | Se han presentado los resultados de la integración del enfoque transformador de género a los donantes públicos. N.º de eventos/reuniones. | Rendir resultados y retos en foros y reuniones con donantes públicos estratégicos. |
| | Rendición de Cuentas. | Se publica al menos 1 informe interno anual sobre el trabajo de género de ACF España y los niveles de implementación de la Estrategia de Igualdad de Género. | Reportar el progreso de la implementación de la Estrategia de Igualdad de Género, su contribución a la propuesta de valor, al diseño, ejecución e informes de los proyectos, y a los objetivos de impacto de ACF España. |
| Dirección de Comunicación y Recaudación de Fondos (COM/F) | Rendición de Cuentas. | Los informes externos anuales incorporan los datos sobre el impacto de la transversalización del enfoque género transformador en ACF España. | Inclusión de datos sobre el impacto de la transversalización de género en la organización en las memorias anuales. |
| Departamento de Acción Social (ASE) | Posicionamiento. | Publicación de un (1) informe sobre el impacto del enfoque de género transformador en la Acción Social de ACF. | Elaborar un informe sobre el impacto del enfoque de género transformador en la Acción Social. |
| Departamento de Incidencia y Relaciones Institucionales (ADV) | Rendir cuentas, resultados. | Implementadas por lo menos (4) acciones de incidencia para una respuesta integral y coordinada, enfocada en la protección del derecho a una alimentación adecuada de las mujeres y jóvenes. | Implementar acciones de incidencia para una respuesta integral y coordinada, enfocada en la protección del derecho a una alimentación adecuada de las mujeres y jóvenes. |

MP2 - PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|--------------------------------|--|--|---|
| Dirección de Producción (PROD) | Monitoreo, Evaluación, Rendición de cuentas y aprendizaje (MEAL) | En un 75% de los proyectos se han documentado lecciones aprendidas y buenas prácticas en género a través de su integración en las evaluaciones de los proyectos. | Documentar lecciones aprendidas y buenas prácticas en género a través de su integración en las evaluaciones de los proyectos. |
| | Rendición de cuentas. | En un 75% de los proyectos se han compartido las lecciones aprendidas y buenas prácticas a la población beneficiaria. | Presentar e intercambiar las lecciones aprendidas y buenas prácticas en materia de género a la población beneficiaria. |

MP3 - EXPERIENCIA, CONTROL Y CUMPLIMIENTO

| DIRECCIÓN | MARCO DE TRABAJO | INDICADORES | ACTIVIDADES |
|-------------------------------------|-----------------------------|--|---|
| Dirección de Desarrollo de Personas | Normativa laboral española. | Presentado un (1) informe anual del progreso del plan de igualdad al Ministerio del Trabajo. | Redacción y presentación del informe externo del progreso del plan de igualdad al Ministerio del Trabajo y a la organización. |



REFERENCIAS

- 1 Acción contra el Hambre. 2021. International Strategic Plan 2021-2025 (Plan Estratégico Internacional 2021-2025). Disponible en: <https://www.actionagainsthunger.org.uk/publications-and-reports/international-strategic-plan-2021-2025>.
- 2 CARE International. 2020. Left Out and Left Behind: Ignoring Women Will Prevent Us from Solving the Hunger Crisis (Excluidas y abandonadas: Ignorar a las mujeres nos impedirá resolver la crisis del hambre). Disponible en: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/LeftOutandLeftBehind.pdf>
- 3 FAO. 2011. The state of food and agriculture women in agriculture: closing the gender gap for development (El estado de la alimentación y las mujeres agricultoras en la agricultura: Cerrando la brecha de género para el desarrollo). Disponible en: <http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e.pdf>
- 4 Acción contra el Hambre reconoce que a menudo hay diferentes puntos de vista dentro de las comunidades sobre el género y la diversidad. Somos respetuosos con estas diferencias, pero nos guiamos por nuestros principios fundamentales; reconocemos que el género no es binario y que los términos y las definiciones relacionados con el género, la identidad y la sexualidad son diversos y siguen evolucionando. Para facilitar la lectura, a lo largo de esta política hemos referencia a todas las mujeres, los hombres, los niños, las niñas y las personas con diversidad de género. Esto demuestra nuestro reconocimiento y compromiso de trabajar con personas adultas, niñas(os) y personas de todas las orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones de género.
- 5 CEPAL. 1996. Mujer y desarrollo. Violencia de género: un problema de derechos humanos https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5855/S9600674_es.pdf
- 6 UNDP. 2018. La violencia contra las mujeres: causa y consecuencia de desigualdad
La violencia contra las mujeres: causa y consecuencia de desigualdad | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo (undp.org)
- 7 Acción contra el Hambre. 2021. International Strategic Plan 2021-2025 (Plan Estratégico Internacional 2021-2025). Disponible en: <https://www.actionagainsthunger.org.uk/publications-and-reports/international-strategic-plan-2021-2025>
- 8 Acción contra el Hambre. 2021. Política de Igualdad de Género. Gender Agenda - 2. Gender Equality Policy - Todos los documentos (sharepoint.com)
- 9 En el documento: Action against Hunger's Journey Toward Gender Transformation (Anexo 1) se pueden observar todos los avances en la integración del enfoque de género en ACF liderados por la Unidad Internacional de Género durante los últimos diez años.
- 10 La metodología Link NCA incluye indicadores de desigualdad de género en relación al poder de decisión sobre los recursos materiales/económicos (incluidos los alimentos, los ingresos, la tierra y otras formas de riqueza), sobre los recursos socioculturales (incluidos los conocimientos, el poder y el prestigio) y sobre los recursos jurídicos (incluidos los derechos legislativos), así como el acceso y el control sobre ellos, para analizar la multicausalidad de la desnutrición y desarrollar soluciones más holísticas para abordarla. Análisis causal de nutrición de Linknca
- 11 LinkNCA.org. 2018. Gender and nutrition: heavy women workload at stake Media Library link NcA. 2018. Gender and Nutrition: heavy women workload at stake (article),
- 12 Cawood, S and Rabby, M.F. 2022. People don't like the poor like me: an intersectional approach to gender and participation in WASH. International Development Planning Review, 44 (2). pp. 147-168.



www.accioncontraelhambre.org/es