PARTE A: **DETALLES ORGANIZATIVOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Información del solicitante** | |
| Nombre del solicitante | La Asociación Danesa de Discapacitados (ADD) |
| Dirección | Carl Gustavs Gade 3, st. tv, 2630 Taastrup |
| Correo electrónico y tel. | ADD@danskhandicapforbund.dk  39293555 |
| Director/representante legal | Jens Bouet |
| Persona de contacto para esta aplicación nombre, correo electrónico, teléfono | Majbritt Bøge Larsen  [majbritt@danskhandicapforbund.dk](mailto:majbritt@danskhandicapforbund.dk)  27481087 |
| **Cosolicitante/s (si procede)** | |
| Nombre del cosolicitante | Parasport Dinamarca |
| Dirección | Brøndby Stadion 20, 2605 Brøndby |
| Correo electrónico y tel. | Comité de Cooperación Global:  [asger@lindkrebs.dk](mailto:asger@lindkrebs.dk) 23926260 |
| Director/representante legal | Ivan Løvstrup, Director Parasport DK |
| *Por favor, adjunte: Declaración de intenciones conjunta o similar, firmada por el cosolicitante y el solicitante.* | |

# 

**Abreviaturas y términos utilizados:**

De la organización: Organización de las personas con discapacidad: es decir, los miembros son el grupo objetivo. = organización miembro.

PIB: Producto Interno Bruto

CBM: Christoffel-Blindenmission; Misión Cristiana para Ciegos

RSE: Responsabilidad Social Empresial

DDL: La Asociación Nacional de Sordos

DH: Organizaciones danesas de personas con discapacidad

ADD: Asociación Danesa de Personas con Discapacidad

DPO: Organización de Personas con Discapacidad = OPD.

Organización PARA: Organización PARA personas con discapacidad. Es decir, el grupo objetivo está fuera de la organización.

Sucursal local: Estructura organizativa que reúne a los miembros individuales a nivel organizativo bajo la sede de la organización asociada (Distrito, Municipio, División, Subcondado, Distrito, Municipio).

PCD: Personas con discapacidad

NUDIPU: Sindicato Nacional de Personas con Discapacidad de Uganda

OPD: Organización de Personas con Discapacidad, Organización de Personas con Discapacidad = DPO

CSO: Organización de la sociedad civil

ONG: Organización no gubernamental. Por lo general, utilizamos NGO para organizaciones profesionales, en lugar de organizaciones miembro.

Socio: Organización asociada, en particular su sede (consejo de administración, comités y personal). Puede ser a nivel nacional, regional o provincial.

PPP: Paridad de poder adquisitivo, el valor de una moneda calculado no en términos de tipos de cambio, sino en relación con el nivel de precios en cada país (generalmente expresado en USD).

PTU: la Asociación Nacional de Víctimas de Poliomielitis, Tráfico y Accidentes (hoy Asociación de Pacientes de Accidentes y Asociación de Poliomielitis)

Derechos laborales: Abogacía

UNAPD: Acción Nacional de Uganda contra la Discapacidad Física

USG: Comité de Cooperación Global

VCP: El Partido Comunista de Vietnam.

VFD: Federación Vietnam de Organizaciones de Personas con Discapacidad.

# PARTE B: ESBOZO DEL PROGRAMA PROPUESTO

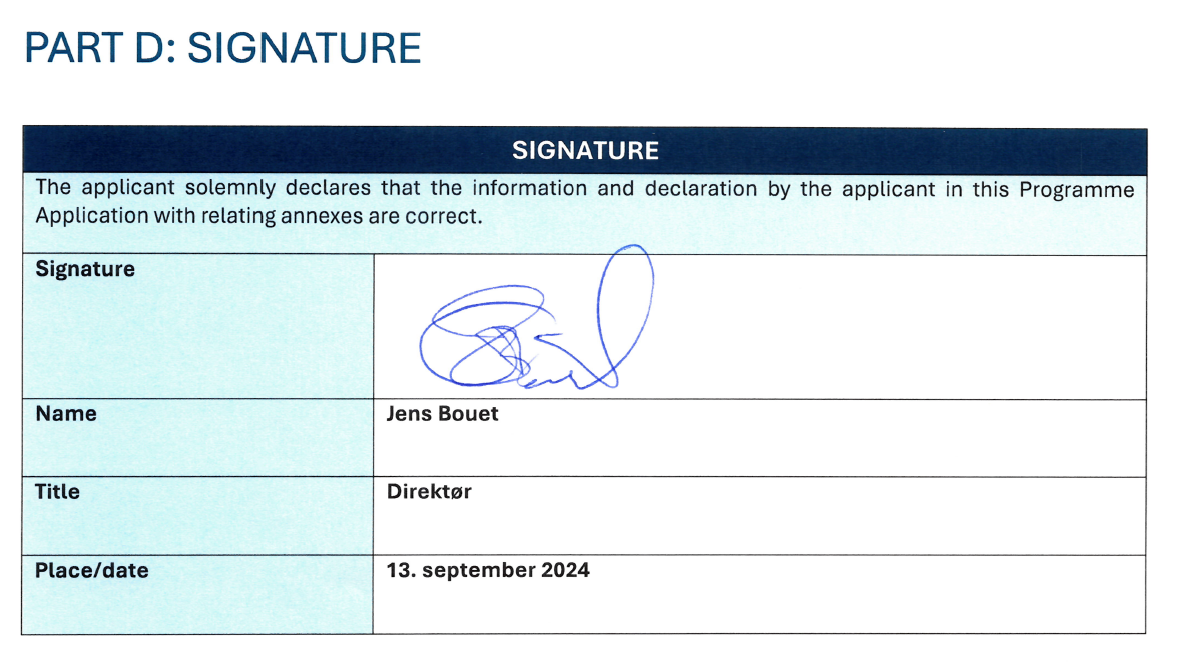
*(Extensión sugerida 10 páginas usando Calibri tamaño 12)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ESQUEMA DEL PROGRAMA** | | | | |
| **Título del programa propuesto** | | | Programa Mundial para el Desarrollo Inclusivo de las Personas con Discapacidad | |
| **Tamaño del presupuesto estimado** | | | 50.493.000 DKK | |
| **Países del programa y asociados** | País | Socios | | *Nº de años*  *El solicitante ha estado involucrado en el condado* |
| Bolivia | FENACIEBO, FEBOS, FEBOPDIF, FEBOLDIPSI, FEBOLDI, COPABOL, FEPEDISPA. | | Desde 2011  13 años |
| Guatemala | Socios coordinadores\*: ASORGUA, ACUDE, FRATER. Otros socios\*: ADSQ, ASQ, ASODISPRO-Felix, ASORSUCHI, PADIVI, ANCG, ACCG, ACCD, APENOVIJUT, AGUAPEDIV. | | Desde 2020  4 años |
| Uganda | UNAPD, ADIPHA, BISOU, EFPA, FPAD, SAU, SIA, SNUPA, TAOAU, UNAC | | Desde 2003  21 años |
| Vietnam | DPO Ha Nam, DPO Thai Binh, DPO Lan Son, DPO Nam Dinh, DPO Thai Nguyen, DPO Da Nang, DPO Nghe An | | Desde 2014  10 años |
| **Objetivo del programa:**  El propósito de ADD con el programa es apoyar y acompañar a 37 organizaciones miembros débiles pero legítimas de personas con discapacidad (PCD) en Vietnam, Uganda, Guatemala y Bolivia en su desarrollo para convertirse en organizaciones fuertes, organizacional y financieramente sostenibles que sean relevantes para sus miembros. Organizaciones que tienen la capacidad de crear mejoras duraderas en las condiciones de vida de PCD a través de comunidades sólidas para los miembros de los socios individuales y a través del trabajo de capacidad para los derechos, tanto dentro de la organización individual como coordinado entre los socios. | | | | |

|  |
| --- |
| 1. **Pertinencia y contexto del programa** |
| * 1. **Contexto**   **Asociaciones**  La Asociación Danesa de Discapacitados ha trabajado con el desarrollo internacional desde 1990 y hoy tiene asociaciones en cinco países: Honduras, Bolivia, Guatemala, Uganda y Vietnam. De estos, los cuatro últimos con un total de 37 socios forman parte de nuestro programa, que ha sido bautizado por los socios como "Programa Global para el Desarrollo Inclusivo de las Personas con Discapacidad". El perfil de la asociación en cada país también está determinado históricamente. Los tres países latinoamericanos representan el modelo clásico de ADD, donde colaboramos con todo el movimiento de la discapacidad, mientras que en Vietnam y Uganda trabajamos con diferentes secciones del mismo. El perfil de la asociación puede presentarse brevemente de la siguiente manera:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | |  | **Bolivia** | **Guatemala** | **Uganda** | **Vietnam** | | **Arranque** | 2011 | 2020 | 2003 | 2012 | | **Perfil de la asociación** | 6 federaciones nacionales de discapacidad (ciegos, sordos, discapacidades visuales, del desarrollo y mentales, paradeportes). 1 paraguas regional. | 13 pequeñas asociaciones dentro de 3 sectores: ciegos, sordos y discapacitados con movilidad reducida. | 1 asociación nacional (discapacidad motriz, desde 2002) 7 asociaciones nacionales y 2 regionales de diagnóstico (8 desde 2019, 1 desde 2024).[[1]](#footnote-2) | 7 organizaciones regionales de personas con discapacidad. 2 socios están con nosotros desde 2014, 2 desde 2017, 1 desde 2021 y 2 desde 2024. | | **Paraguas** | No hay un paraguas nacional, pero sí varios regionales en las 9 regiones. | No hay paraguas representativo nacional. Nueva asociación en el sector de los ciegos e inicio de proceso en el sector de los sordos | El paraguas NUDIPU es un socio estratégico. | Umbrella VFD está semi-controlado por el gobierno. |   **Contexto del programa: factores transversales**  Como ADD trabaja en 4 países en 4 continentes, se deben tener en cuenta diferentes desafíos y diferentes contextos políticos, sociales y económicos. Sin embargo, también hay muchos problemas comparables entre países. A continuación se describen los retos transversales a los que se enfrentan los socios al principio:  ***Personas con discapacidad:*** En general, las personas con discapacidad (PCD) pertenecen a los grupos más vulnerables en los países socios, y no siempre tienen la energía para participar en una organización de PCD. Muchos, especialmente las mujeres y los jóvenes, están sobreprotegidos por sus familias que no les permiten participar en eventos o salir de sus casas, por miedo a lo que pueda suceder. Para otros, se asocia con la vergüenza de tener un miembro de la familia con una discapacidad. Además, el machismo también puede impedir que las mujeres participen con sus cónyuges. La falta de conocimiento sobre la discapacidad y la ignorancia de las posibilidades de una vida con discapacidad son generalizadas. Muchas personas son percibidas y se perciben a sí mismas como inútiles, y tienen baja autoestima. En general, la sociedad no tiene muchas ofertas para PCD, por lo que las organizaciones de discapacidad son a menudo el único salvavidas que tiene PCD en términos de lidiar con su discapacidad, desarrollo personal e inclusión.  ***Sucursales locales de los socios:*** La mayoría de las 376 sucursales locales de los socios[[2]](#footnote-3) están dirigidas en su totalidad por voluntarios, y la mayoría de los líderes locales tienen un bajo nivel de educación. La capacidad administrativa para la planificación, la implementación de actividades, el registro de miembros, la recaudación de fondos y la contabilidad suele ser limitada al principio de la asociación y, por lo general, es algo en lo que hay que trabajar a lo largo del proceso. Al principio, a menudo hay una estructura jerárquica y un dominio de los hombres mayores.  ***Los socios (sede):*** Los 37 socios tienen diferentes puntos de partida, historias y capacidades. Pero en general, al comienzo de la asociación, puede haber desafíos con un entendimiento común de los objetivos, la estrategia y el cumplimiento de los estatutos. La administración de los socios, el registro de miembros, los sistemas de supervisión, así como la capacidad de planificación y formulación de estrategias suelen ser débiles, al igual que la comunicación interna y externa suele ser inadecuada. Las decisiones a menudo se concentran en unas pocas personas, a menudo entusiastas, que pueden desarrollar sentimientos desafortunados de propiedad sobre la organización. Al principio, los socios suelen tener un economista muy pequeño y el número de miembros es bajo.  ***Coordinación y trabajo de derechos****:* Al principio, puede haber una tendencia a que los socios sean "pequeñas islas aisladas", sin mucho conocimiento de otras organizaciones de discapacidad u organizaciones de la sociedad civil. Al igual que en el resto de la sociedad, a menudo existen prejuicios entre los grupos de personas con discapacidad y una falta de conocimiento mutuo de los desafíos y oportunidades de cada discapacidad. Aunque la mayoría de las organizaciones de personas con discapacidad también tienen contacto con las autoridades al comienzo de la asociación y llevan a cabo algún tipo de trabajo en materia de derechos, a menudo no tienen la capacidad de realizar un trabajo continuo en coordinación con otros. El contexto político muy diferente de los países asociados significa que las oportunidades de lograr resultados a través del trabajo en materia de derechos son diferentes.  **A** continuación se describe el contexto nacional de cada país:  ***Bolivia:***  ***Sociedad:*** Bolivia es un país enorme con más de un millón de km2 y una población de poco más de 10 millones, lo que significa grandes diferencias regionales en cultura y condiciones de vida, ya que el 50% de la población se identifica como perteneciente a uno de los 35 pueblos indígenas reconocidos. Bolivia es un país de ingresos medios, aunque con gran desigualdad. ***Estado y desarrollo:*** Ha habido un desarrollo económico positivo en los últimos 10 a 15 años, interrumpido por COVID19, y muchos han salido de la pobreza. Bolivia sigue dependiendo de la extracción de muchas materias primas del país. El 80% está empleado en el sector informal. El estado y las regiones tienen una serie de programas sociales en relación con la vivienda, el trabajo y la seguridad alimentaria, y es posible que las organizaciones de discapacitados incluyan a PCD en estos programas. El servicio a PCD es esporádico y aleatorio y, a menudo, se basa en ONG locales. ***Política:*** Bolivia se ha caracterizado históricamente por golpes de Estado e inestabilidad, pero el partido de izquierda MAS ha estado en el poder desde 2006, lo que ha proporcionado cierta estabilidad política, y ha habido enormes mejoras en términos de los derechos de los pueblos indígenas. Durante el gobierno del expresidente Evo Morales, hubo una tendencia hacia el autoritarismo, con un mayor control sobre las organizaciones de la sociedad civil, las empresas y la prensa. Sin embargo, el actual gobierno del MAS es más moderado, lo que ha creado una división interna en el partido en relación a las elecciones presidenciales de 2025, donde tanto el populista Evo Morales como el actual presidente quieren presentarse a la reelección. Todo apunta a que será un año convulso hasta las elecciones. ***Movimiento de discapacidad:*** El movimiento de discapacidad está organizado por cinco asociaciones nacionales (ciegos, sordos, discapacidades físicas, mentales e intelectuales) con un total de 80 secciones locales. Las cinco federaciones son socios en el programa. Además, en las 9 regiones hay de 1 a 3 organizaciones regionales paraguas, que organizan en parte las secciones locales de las federaciones nacionales y en parte un gran número de organizaciones municipales pequeñas y débiles de discapacidad cruzada. Las organizaciones paraguas regionales suelen estar divididas y tener una orientación política, pero a menudo se adentran más en el campo y tienen buenas oportunidades locales para llevar a cabo el trabajo por los derechos. Las federaciones nacionales tienen una mejor coordinación con las autoridades nacionales y trabajan en cuestiones específicas de la discapacidad. Ha habido muchos intentos de formar un paraguas nacional general, pero ha fracasado una y otra vez debido a la interferencia política y los desacuerdos internos. Por último, existe una organización integral del deporte para discapacitados. Hay un paraguas (el Comité Paralímpico) con tres federaciones miembros (deportes para sordos, deportes para ciegos y deportes en silla de ruedas), cada una de las cuales tiene sucursales locales.  ***Guatemala:***  ***Sociedad:*** Guatemala es un país de ingresos medios, pero tiene grandes problemas de desigualdad y pobreza, especialmente en las zonas rurales, donde vive aproximadamente la mitad de la población. Los 25 pueblos indígenas de Guatemala representan aproximadamente la mitad de la población. Según la IWGIA, el 75% de la población indígena y el 36% de la población no indígena viven en la pobreza y la discriminación es generalizada. Hay movimientos populares activos por los derechos de los pueblos indígenas. Guatemala se caracteriza por la violencia y la delincuencia. Gran parte está relacionada con las pandillas y las drogas, y hay un alto grado de violencia contra las mujeres. Esto genera inseguridad y, junto con el mal funcionamiento del sector del transporte, restringe la libertad de movimiento de la población. ***Estado y desarrollo:*** En 1996, Guatemala firmó un acuerdo de paz que puso fin a una larga guerra civil. Sin embargo, no ha dado lugar a cambios sociales o económicos significativos, y existen problemas generalizados de corrupción e impunidad. Algunas partes del sistema judicial son disfuncionales y se persigue, por ejemplo, a abogados, periodistas y activistas que denuncian la corrupción y el abuso de poder. El nivel de inversión pública es bajo, lo que significa mala calidad y dispersión de los servicios básicos. No existen prestaciones públicas especiales para las personas con discapacidad, pero en 2024 se aprobó una ley sobre la certificación de PCD, que en principio puede constituir la base para el acceso a programas sociales. Guatemala cuenta con un consejo nacional de discapacidad, pero las organizaciones tienen dificultades para señalar resultados concretos y significativos. ***Política****:* Guatemala celebra elecciones periódicas, con muchos partidos en carrera. Tradicionalmente, sin embargo, el gobierno ha atendido a una pequeña élite. En 2023, se eligió a un presidente con un programa anticorrupción y que muestra voluntad de realizar inversiones públicas en, por ejemplo, transporte, educación y salud. Esto ha creado una oportunidad para la incidencia de la sociedad civil. Sin embargo, el partido del presidente no tiene mayoría en el parlamento y el sistema político se caracteriza por luchas de poder, al igual que partes del sistema legal se oponen al gobierno.  ***Movimiento*** de discapacidad: El movimiento de discapacidad consta de muchas organizaciones más pequeñas, la mayoría de las cuales son parte de la colaboración del programa. La mayoría solo se encuentran en la capital. Sin embargo, hay algunas organizaciones regionales de ciegos y sordos que funcionan bien. Solo unas pocas organizaciones tienen sucursales locales. A través del apoyo de ADD desde 2020, las organizaciones han logrado una colaboración más estrecha entre sí, tanto dentro del sector de la discapacidad individual como en todos los ámbitos, y existe el deseo de coordinar el trabajo de derechos. El primer paso es establecer un comité conjunto que trabaje con la inclusión en la educación. En 2024, Blind Partners fundó una nueva organización paraguas y, en los próximos años, las organizaciones de sordos trabajarán para establecer una organización paraguas en consecuencia. Una organización un poco más grande que no forma parte de la asociación en este momento es AGPD, una organización de personas con discapacidades de la guerra civil. ADD tuvo que romper la cooperación debido a un caso de corrupción y un conflicto interno. Hay mucho trabajo por delante para que las organizaciones de personas con discapacidad se hagan más grandes y se extiendan por todo el país.  ***Uganda:***  ***Sociedad:*** Uganda sigue siendo una economía en desarrollo "tradicionalmente" pobre. La mayoría vive como pequeños agricultores, y el sector económico formal es pequeño. La solidaridad social sigue estando ligada a la familia, al pueblo y a la etnia (43 lenguas existentes). La población es claramente joven, hay una inmigración masiva a las ciudades y muchas partes de la sociedad están experimentando una rápida transformación. A pesar de un movimiento dinámico en materia de discapacidad, la ignorancia y los prejuicios sobre la discapacidad están muy extendidos, también en partes de los servicios de salud y en el propio movimiento de la discapacidad, especialmente en relación con diagnósticos individuales relativamente desconocidos. ***Estado y desarrollo:*** El estado es un estado en desarrollo activo que cumplió con las metas de 2015, pero el crecimiento se ha estancado en los últimos 10 años y fue negativo durante COVID19. El partido gobernante tiene sus orígenes en una guerra de liberación, y en parte todavía se basa en un contrato social que incluye la organización popular y, por lo tanto, una sociedad civil activa. Existe una legislación sobre discapacidad bien desarrollada. Todos los programas sociales deberían, en teoría, tener metas para la inclusión de la discapacidad. La mayoría de los programas sociales se gestionan de forma descentralizada. Esto proporciona un margen de maniobra para el trabajo local en materia de derechos. La economía depende en gran medida de los donantes internacionales, y existe una cultura de dependencia que también se siente en la sociedad civil. El apoyo internacional está en retirada. ***Política:*** El presidente está en el poder desde 1986 y el espacio para el desarrollo social está bajo la presión de un Estado cada vez más autoritario. Los militares tienen mucha influencia y la corrupción, el nepotismo político y la represión selectiva están muy extendidos. Se da poca prioridad a la inversión social. ***Movimiento de la discapacidad:*** Uganda tiene un movimiento dinámico de la discapacidad, que forma parte del debate político. Las "Cuatro Grandes" organizaciones (Ciegos, Sordos, Discapacitados Físicos, Discapacitados Intelectuales) han estado activas desde la década de 1980 y con apoyo internacional desde los años 90. Desde el año 2000, una nueva generación de asociaciones de diagnóstico individual ha crecido amparada por los derechos conquistados, pero también en oposición a los grandes, por los que no se consideran representados. Muchos de ellos son socios de ADD. El paraguas NUDIPU no es socio de ADD[[3]](#footnote-4). Se trata de una estructura complicada que nació como una federación de organizaciones locales de discapacidad cruzada y como parte del respaldo político del partido gobernante, al tiempo que organizaba asociaciones de diagnóstico, entre ellas varios de los socios de ADD.  ***Vietnam:***  ***Sociedad:*** Vietnam se encuentra en la categoría de "ingresos medios bajos", con el 39% de la población viviendo en ciudades y la tasa de desempleo del país es baja. Desde el decenio de 1990, el empleo vietnamita ha pasado de ser predominantemente agrícola a industrias industriales y de servicios.[[4]](#footnote-5) La pobreza ha disminuido rápidamente en las últimas décadas y en 2023 representa el 1% de la población. A pesar del desarrollo económico, las personas con discapacidad se quedan atrás, con un claro vínculo entre la pobreza y la discapacidad. La ignorancia y los prejuicios están muy extendidos, y la discapacidad se ve más desde una perspectiva de caridad que de derechos. ***Estado y desarrollo****: El* Estado y el Partido Comunista de Vietnam (PCV) están estrechamente entrelazados. El régimen ha establecido organizaciones de masas y organizaciones sociales como entidades semiestatales para organizar al pueblo y canalizar las políticas a sus miembros. La ineficacia de estas organizaciones ha abierto un espacio para que la sociedad civil opere y llene los vacíos, por ejemplo, en el bienestar, donde los programas oficiales del gobierno no han sido suficientes. No se puede iniciar una OSC sin la aprobación de las autoridades, y solo se reconoce legalmente cuando el candidato para el cargo de presidente y los estatutos han sido aprobados por el gobierno local. Las normas se interpretan y se practican de manera diferente: en una provincia se hace un fuerte llamamiento a la creación de una organización de personas con discapacidad, mientras que en otras está prohibida, sin ninguna explicación clara. ***Política****:* Vietnam ha sido un estado de partido único desde el final de la Guerra de Vietnam en 1975, y el VCP sigue gozando de un alto grado de legitimidad entre la población. La corrupción en los servicios públicos es generalizada. Con Hanoi como centro político, la parte norte de Vietnam se mantiene fiel a los valores tradicionales y las normas socioculturales de la era comunista. De acuerdo con la resolución del VCP de enero de 2021, Vietnam está en camino de una economía de altos ingresos para 2045, lo cual es un objetivo muy ambicioso. Desde el punto de vista político, el PCV ejerce sus poderes a varios niveles: a nivel nacional a través de la Asamblea Nacional y a nivel provincial, distrital y municipal a través de los órganos representativos (los consejos populares elegidos) y los órganos ejecutivos (los comités populares). A todos los niveles, el Comité Popular tiene responsabilidades presupuestarias y administrativas. ***Movimiento de discapacidad:*** Los grupos de un solo tipo de discapacidad no tienen su propia organización. Las excepciones son los ciegos y las víctimas del Agente Naranja de la guerra de Vietnam, que son fuertemente apoyadas y compensadas por el estado. El resto de PCD sólo puede organizarse a través de organizaciones intersectoriales de discapacidad a nivel provincial y distrital. Siete de ellos son socios de ADD. La Federación de Discapacitados de Vietnam (VFD, por sus siglas en inglés) actúa como paraguas, pero no es socia de la ADD. VFD ha tenido un éxito limitado al hablar en nombre de las organizaciones. A pesar de que tienen un mandato ambicioso, los líderes de VFD son funcionarios públicos jubilados que continúan empleando enfoques burocráticos en su servicio voluntario para VFD. Además, hay una falta de conocimiento y una visión clara de la organización.  **Contexto del país: cifras clave**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | |  | **Uganda** | **Vietnam** | **Bolivia** | **Guatemala** | | PIB per cápita [[5]](#footnote-6) | $3,098 (2023) | $15,194 (2023) | US$10,727 (2023) | $14,066 (2023) | | Crecimiento anual | PIB: 4,6% (2023)  Población: 3% (2022) | PIB: 5.0% (2023)  Población: 0.7% (2023) | PIB: 2,4% (2023)  Población: 1,3% (2023) | PIB: 3,5% (2023)  Población: 1,4% (2023) | | Población urbana | 26% (2022).  + 0,6% anual. | 39% (2023).  + 0,5% anual. | 71 %  + 1.5% anual | 53% (2023)  + 0.5% por año | | Envejecimiento | 44% menores de 15 años (2022) | El 22% tiene menos de 15 años (2023) | 30% menores de 15 años (2023) | 32% menores de 15 años (2023) | | Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada: | 2007 | 2014 | 2009 | 2013 |   *Fuentes: PIB y población: worlbank.org. Convenio sobre el Estado y la Discapacidad: Oficinas de ADD en los países.*   * 1. **Actores y partes interesadas**   El mapeo de las partes interesadas es muy específico de cada país, y cada país del programa desarrollará su propio análisis de las partes interesadas sobre la base de los proyectos en curso. Sobre la base de categorías muy generales, se puede trazar el siguiente cuadro en los cuatro países.  **Bolivia:**  ***Autoridades:*** Tanto las autoridades nacionales como las regionales y municipales tienen fondos disponibles para el PCD, y el gobierno quiere demostrar que apoya a diferentes grupos sociales. Por lo tanto, existe la posibilidad de obtener buenos resultados cuando el movimiento de la discapacidad presenta propuestas. Los socios del programa mantienen buenas relaciones nacionales y locales con diversos ministerios y autoridades, y reciben cantidades sorprendentemente elevadas en concepto de medidas de apoyo individuales. El reto es implementar nuevos derechos reales para PCD. Sin embargo, ha sido posible implementar una pensión menor para las personas con discapacidades moderadas a severas. ***Sociedad civil:*** Existe una gran tradición de organización en Bolivia. Por lo tanto, existe un potencial de cooperación estratégica con organizaciones de la sociedad civil que actualmente no son explotadas por los socios. Todos los socios están en contacto con varias organizaciones nacionales y especialmente internacionales de discapacidad y reciben apoyo financiero de, por ejemplo, Inclusion International, My Right y CBM, así como una cooperación fructífera con la organización de derechos humanos y la institución del defensor del pueblo. ***Movimiento de discapacitados:*** El programa cubre las partes más importantes del movimiento de discapacitados. Además, hay contacto y coordinación con las organizaciones coordinadoras regionales. ***Comunidad empresarial:*** Existe una comunidad empresarial bien desarrollada con empresas estatales y privadas con capacidad financiera y disposición para trabajar con responsabilidad social. A través de una ONG boliviana de RSE, se ha obtenido contacto y apoyo de empresas locales  **Guatemala:**  ***Autoridades:*** No existe legislación sobre los servicios para PCD. Actualmente hay una apertura en el acceso de la sociedad civil al nuevo gobierno, lo que ha creado la oportunidad para que las organizaciones de discapacidad tengan un diálogo con, por ejemplo, el Ministerio de Educación y la Primera Dama (responsable del área de discapacidad). Algunas organizaciones han participado en un grupo de trabajo con el Consejo Nacional Electoral para crear accesibilidad para PCD en las elecciones. La mayoría de los socios participan en grupos de trabajo y talleres del Consejo Nacional para los Discapacitados, donde también pueden solicitar apoyo financiero de forma limitada. El ADD tiene la impresión de que la función del ayuntamiento como constructor de puentes con las autoridades no funciona de manera óptima, ya que no se implementan muchas de sus propuestas. Algunas organizaciones de los departamentos están en contacto con las autoridades locales, entre otras cosas para obtener apoyo financiero. ***Sociedad civil:*** Hay pocas ONG internacionales de desarrollo, especialmente en el ámbito de la discapacidad. Una de las esferas prioritarias del programa consiste en identificar a los agentes pertinentes del desarrollo y de la sociedad civil con miras a establecer redes y establecer alianzas. Un primer paso es postularse a una red educativa coordinada por Oxfam. Algunos socios forman parte de redes regionales de personas ciegas y sordas y han participado en proyectos a través de ellas. Algunos reciben apoyo de una institución benéfica para ciegos y sordos, pero la colaboración está disminuyendo, ya que los socios experimentan que la institución no quiere una inclusión real, sino que habla en nombre de PCD. ***Movimiento de la discapacidad:*** El movimiento se divide en un gran número de asociaciones más pequeñas con una distribución geográfica limitada. La cooperación con la ADD incluye a la mayoría de las organizaciones (una excepción es la organización de Mm War Disabilities, que actualmente está excluida debido a un caso de corrupción), pero todavía es necesario descubrir qué otras organizaciones de discapacidad existen, especialmente a nivel regional/local y posiblemente en relación con otros tipos de discapacidades. La cooperación en el movimiento de la discapacidad ha progresado mucho en los últimos años. ***Empresas:*** No existe una legislación que promueva la integración en el mercado laboral, y muy poca cooperación entre los socios y las empresas, pero los socios lo desean. Sin embargo, un solo socio se centra en la inclusión de la discapacidad física Mm en el mercado laboral.  **Uganda:**  ***Gobiernos:*** Existe una legislación bien desarrollada sobre los derechos de las personas con discapacidad, la accesibilidad y la inclusión, y existe un subsidio gubernamental específico para las personas con discapacidad y un compromiso con la inclusión en todos los programas gubernamentales. El reto es la implementación real. Los servicios públicos y los programas sociales se gestionan de manera descentralizada, lo que hace que el trabajo por los derechos locales sea un punto focal natural. El cabildeo local para obtener medicamentos esenciales y acceso a programas sociales, especialmente el subsidio para discapacitados, ya es generalizado. El desarrollo de deportes para discapacitados con siete de nuestros socios se está convirtiendo en una buena herramienta para la creación de redes a nivel local. Para muchas sucursales locales, influir en los presupuestos locales será el siguiente paso natural. El trabajo local ayudará a crear capacidad para el trabajo nacional por los derechos, que también dependerá de una mejor cooperación en el movimiento de la discapacidad. Un asociado, UNAPD, tiene una capacidad muy sólida para trabajar en materia de derechos a todos los niveles, ya que un socio estratégico podrá crear un efecto multiplicador para el desarrollo de capacidades en esta esfera. ***Sociedad civil:*** Muchas ONG internacionales de desarrollo están activas en Uganda, entre ellas el Fondo para los Derechos de las Personas con Discapacidad, Abilis y Luz para el Mundo en el ámbito de la discapacidad. Hay una sociedad civil dinámica, pero con un control administrativo mucho mayor y con represión de las organizaciones que trabajan con los derechos sexuales y políticos. La mayoría de los asociados tienen experiencia individual en materia de cooperación, pero la UNAPD en particular ha establecido relaciones con la sociedad civil.[[6]](#footnote-7) Por lo tanto, las alianzas de la sociedad civil y la inclusión de PCD en los programas de la sociedad civil son un área de interés natural. ***Movimiento de la discapacidad:*** Colaboramos con un sector "en y alrededor" de la discapacidad física en un movimiento bien establecido que se organiza tanto en asociaciones nacionales de sector y diagnóstico como en asociaciones locales de discapacidad cruzada, reunidas bajo el paraguas de NUDIPU y un paraguas paralelo de mujeres, NUWODU. Trabajamos con aproximadamente la mitad de los que son o podrían ser miembros de NUDIPU. La cooperación horizontal entre organizaciones ha hecho grandes progresos, pero existe una necesidad: motivar y apoyar al paraguas de NUDIPU para que se convierta en un punto focal natural para la cooperación en el trabajo de derechos y la recaudación de fondos; apoyar a la UNAPD para que se convierta en lo mismo para los cuatro o cinco de nuestros otros socios que son miembros colectivos de la UNAPD; apoyar la cooperación local; Motivar y apoyar la unidad en el movimiento del albinismo, que hoy está dividido en cuatro grandes y muchas pequeñas organizaciones independientes, dos de las cuales son socias nuestras. ***Empresa:*** la RSC está ganando terreno entre las grandes empresas, y hay iniciativas en relación con el empleo, la accesibilidad y, por ejemplo, una colaboración de patrocinio con la asociación de farmacias. En las zonas rurales, las organizaciones agrícolas y los movimientos cooperativos están muy debilitados, y la sensibilización de las familias, las comunidades y los programas de desarrollo local es un camino más viable hacia la inclusión económica.  **Vietnam:**  ***Autoridades:*** El contexto político no permite la creación de organizaciones nacionales de personas con discapacidad. Esto, junto con la capacidad actual de los socios, significa que el enfoque de los socios está en el nivel provincial y local. Además, la promoción debe manejarse con sensibilidad en el entorno político. La difusión del conocimiento de los certificados de discapacidad para los miembros de las organizaciones que les dan derecho a determinadas prestaciones sociales es un área en la que varios socios están trabajando, tanto en relación con el miembro individual como con las autoridades locales que administran los regímenes. En algunas provincias, se ha logrado promover la accesibilidad a los edificios públicos individuales, lo que seguirá siendo un tema central. En general, el trabajo para reconocer un enfoque basado en los derechos y establecer buenas relaciones con las autoridades son pasos importantes para el desarrollo de los socios. ***Sociedad civil:*** Se espera que los socios mantengan la cooperación con socios estratégicos como la Federación Vietnam de Discapacidad (VFD), el Frente de la Patria, la Unión de Mujeres, la Unión de Jóvenes y, en algunos lugares, también con otras asociaciones locales relacionadas con la discapacidad (ciegos, supervivientes del Agente Naranja, veteranos de guerra, etc.). A lo largo de los años, se ha producido una disminución general del número de ONG internacionales que trabajan en Viet Nam y, en el ámbito de la discapacidad, se limita a unos pocos agentes. Los socios quieren un mayor enfoque en la creación de ingresos para sus miembros, por lo que también será relevante trabajar para la inclusión en los programas existentes tanto del estado como de otras ONG. ***Movimiento de discapacidad:*** Trabajamos con una sección geográfica de un movimiento que se organiza a nivel provincial (7 de las 63 provincias y áreas urbanas especiales, donde solo hay 27 provincias donde hay OPD legales). Las oportunidades de coordinación son limitadas, ya que el Estado/partido asume ese papel a través del VFD paraguas. Existe una buena cooperación entre los socios provinciales, pero está limitada por el deseo de las autoridades de centralizar la comunicación. ***Negocio****:* Ifm. El Año Nuevo vietnamita y las 2 celebraciones anuales del Día de la Discapacidad tienen socios relativamente fáciles para recolectar donaciones y obsequios de empresas locales para distribuirlos a sus miembros. ADD promoverá el desarrollo de estas redes por parte de los socios para incluir no solo la caridad, sino también la ift. CSR e inclusión de PCD.   * 1. **Análisis del riesgo**   Cada programa del país tendrá su propio análisis de riesgos, que se actualiza periódicamente. He aquí un resumen:   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Riesgos transversales** | **Precauciones** | | | | Liderazgos organizacionales disfuncionales o antidemocráticos, a pesar de la visión común formal de la democracia y la transparencia. | ADD desarrolla un plan de acción en cada caso. A veces requiere un conflicto, otras veces paciencia a largo plazo. Como prevención a largo plazo, el ADD crea capacidad para el cambio generacional y el fortalecimiento de la democracia interna. La perspectiva a largo plazo y la multiplicidad de socios en cada país permiten suspender o congelar una asociación si no es posible construir una visión común de la democracia y la transparencia | | | | Corrupción en los socios | El Fondo cuenta con un código de lucha contra la corrupción y un sistema de vigilancia preventiva gestionado por las oficinas en los países. La tolerancia cero a la falta de transparencia significa que a menudo detectamos los problemas antes de que crezcan. El fortalecimiento de la capacidad administrativa y financiera de los socios apoya la limitación de la posibilidad de corrupción. Por lo general, las ayudas directas a los socios se pagan en cuotas, de modo que la siguiente cuota no se paga hasta que se hayan corregido las irregularidades. Cuando surge la sospecha o certeza de corrupción, buscamos apoyar a la junta pertinente para que asuma la responsabilidad y resuelva el problema. La consecuencia del cierre o congelamiento de una colaboración donde se pierde la confianza es una herramienta eficaz y utilizada. Guatemala en 2024 es un ejemplo. | | | | Los grupos de personas especialmente vulnerables pueden ser excluidos, incluso de su propia organización de personas con discapacidad. | ADD promueve el establecimiento de comités de igualdad de género. [[7]](#footnote-8) En primer lugar, en el marco de la junta del programa del país, en el que el comité supervisa la inclusión en las actividades del programa y se centra en la inclusión de los asociados que puedan sentirse inspirados a establecer ellos mismos comités de igualdad entre los géneros. En el contexto del programa, existen indicadores para la participación de los grupos especialmente vulnerables, así como normas para la indemnización por discapacidad y las necesidades de las personas especialmente vulnerables. | | | | Discriminación, persecución y violencia (sexual o de otro tipo) | El Código de Conducta de ADD se aplica a los empleados de ADD y a todas las actividades organizadas por ADD. ADD trabaja para garantizar que los socios, siguiendo nuestro ejemplo, desarrollen su propio código. Los Comités de Igualdad de Oportunidades mencionados son un instrumento fundamental en el proceso de difusión de códigos de conducta y elaboración de medidas concretas y actividades preventivas en cada programa del país. | | | | Los desafíos de comunicación en el sector sordo pueden ser una barrera para el desarrollo.[[8]](#footnote-9) | La promoción de la lengua de señas y la interpretación de la lengua de señas es una estrategia básica para las organizaciones sordas. En el programa, las normas para la indemnización por discapacidad tienen en cuenta la necesidad de interpretación en lengua de signos. Cooperación con DDL en algunos países | | | | Ignorancia y prejuicios sobre otras discapacidades | ADD promueve la formación y las actividades conjuntas a través de la discapacidad, el intercambio de experiencias y la información mutua, ya que puede haber desconocimiento y prejuicios hacia las discapacidades distintas a la propia, al igual que en el resto de la sociedad. | | | | Demasiado enfoque en la creación de ingresos puede ser una barrera para el desarrollo organizacional | Un alto enfoque en la generación de ingresos para los miembros u organizaciones puede llevar a que una asociación o socio local se acerque a esta actividad y excluya las actividades y los miembros que no pueden contribuir al negocio. Puede prevenirse mediante el asesoramiento, la adaptación de las directrices y el seguimiento. | | | | Conflictos internos debidos al incumplimiento o imprecisión de los estatutos. | ADD trabaja a través del asesoramiento, el diálogo y la formación para ayudar a los socios a comprender la importancia de sus estatutos, analizarlos y adaptarlos a través de las juntas generales y, mientras tanto, resolver o mitigar los conflictos que ha creado. Esto se hace a través de la capacitación en liderazgo organizacional, comunicación y gestión de conflictos. | | | | Las asociaciones pueden ser terminadas o suspendidas (y se pueden agregar otras nuevas) | A menudo sucede que una asociación se pone a prueba de una de las formas anteriores, especialmente en los primeros años. Esto a veces puede llevar a la suspensión o terminación de una sociedad. Existen procedimientos bien establecidos para esto que son conocidos por todas las partes. Esto puede tener un efecto grave, pero no catastrófico, en el trabajo de ADD, ya que el número de socios en cada país es lo suficientemente grande como para que el esfuerzo sobreviva si una persona abandona. Dado que las intervenciones de ADD son a largo plazo, también se ha visto que un socio ha podido volver a entrar más tarde.[[9]](#footnote-10) | | | | **Riesgos específicos de cada país: Uganda** | | | | | Cambio de poder en un plazo de 10 años debido a la edad del presidente. Gran riesgo de que no sea pacífico | | Los escenarios posibles van desde una transición pacífica del poder gestionada militarmente y un gobierno autoritario continuado al estilo de Zimbabue, hasta la rebelión e incluso la apertura democrática. ADD está siguiendo de cerca la situación política. En varias ocasiones hemos sido capaces de planificar en torno a epidemias y situaciones políticas tensas, aunque esto puede ser de un orden de magnitud diferente al que estamos acostumbrados. | | | Los pobres de Uganda siempre han tenido que "volver a casa a la granja" como alternativa al hambre. Pero la agricultura de Uganda, y por lo tanto el 70% de la población, está bajo la presión del cambio climático y la creciente privatización de la propiedad de la tierra. Varias familias están experimentando una verdadera falta de tierras. | | Los miembros de nuestros socios tienen un fuerte enfoque en actividades generadoras de ingresos, y este también será un enfoque del programa. Estamos trabajando en un enfoque alternativo de fuentes de ingresos para los agricultores con poco acceso a la tierra, basado en las experiencias de Ghana y en el norte de Uganda, que busca reducir la dependencia de los cultivos tradicionales estacionales y dependientes de las lluvias. Durante el período del programa, nos basaremos en las asociaciones ya iniciadas con ONG que tienen experiencia en el desarrollo agrícola resiliente al clima y/o regenerativo basado en los pequeños agricultores. | | | **Riesgos específicos de cada país: Bolivia** | | | | | Pueden surgir conflictos entre los socios y las otras organizaciones de discapacidad en Bolivia que no reciben fondos. | | Promover un diálogo con las organizaciones coordinadoras regionales en particular e involucrarlas, por ejemplo, en actividades conjuntas en el proyecto. | | | Pérdida de experiencia y aprendizaje si se sustituye a toda la junta de socios. | | Diálogo sobre la modificación de los estatutos de los socios para que haya una mayor continuidad en sus consejos. Utilizando ejemplos de otros países, como Estados Unidos, Estados Unidos Dinamarca y la junta del proyecto. | | | **Riesgos específicos de cada país: Guatemala** | | | | | Puede haber cambios en las políticas que, a su vez, cierren las oportunidades para que la sociedad civil sea escuchada y logre resultados de la promoción, y/o generen inestabilidad | | | Mientras haya una apertura política, los socios la utilizarán para trabajar por los derechos de PCD. Si las condiciones cambian, ADD y los socios analizarán la situación y elaborarán una estrategia basada en ella, por ejemplo, centrándose en la construcción de organizaciones miembros fuertes que puedan reanudar la defensa cuando sea posible | | **Riesgos específicos de cada país: Vietnam** | | | | | En los últimos años, ha habido una creciente presión sobre las organizaciones nacionales e internacionales de la sociedad civil por parte del gobierno vietnamita y una tendencia a endurecer las reglas para la gestión de organizaciones. La parte del aparato partidario que está a favor de un rumbo más estricto ha ganado más viento de cola, y existe el riesgo de que la situación empeore. | | | Los socios están experimentando el endurecimiento a nivel provincial y local, pero varía de un lugar a otro. Existe incertidumbre en relación a cómo deben interpretarse las normas y decretos, por lo que algunos socios tienen más margen de maniobra que otros. El endurecimiento es particularmente evidente en los largos tiempos de procesamiento de casos en las autoridades locales y, a veces, en los rechazos de actividades sin justificación, lo que causa problemas en términos de planificación y retrasos en la implementación. Para ADD, esto significa que nuestra oficina en Hanoi experimenta procesos más complicados en términos de obtener aprobaciones de ONGI, así como más rechazos, mayores requisitos de documentación y monitoreo de actividades. ADD sigue de cerca la situación política y tiene buena experiencia en la adaptación a los climas políticos cambiantes. | | En algunas provincias de Vietnam, las autoridades han despojado a algunas organizaciones de su estatus y las han obligado a formar parte de organizaciones de la sociedad civil administradas por el gobierno. Existe el riesgo de que esta práctica se extienda a más provincias. | | | En algunas provincias, las autoridades locales están considerando, a petición política, la posibilidad de afiliar a organizaciones de discapacitados a otras organizaciones, como la Cruz Roja, u organizaciones gubernamentales como la Asociación de Discapacitados y Huérfanos, la Asociación de Veteranos de Guerra, etc. El propósito es facilitar a las autoridades la administración y el control. Los socios hacen todo lo posible para luchar por la legitimidad de sus organizaciones y crear buenas relaciones con las autoridades locales. | |  | | |  | |
| 1. **Grupos destinatarios** |
| **Cifras de participación prevista:[[10]](#footnote-11) [[11]](#footnote-12)**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Grupo** | **# Participación en el programa** | | | | | **Actividades** | |  | **Bolivia** | **Guate** | **Uganda** | **Vietnam** | **Total** |  | | **Miembros** | **27.360** | **3.660** | **11.680** | **4.770** | **47.470** | **(Puede incluir líderes locales)** | | Actividades individuales | 26.460 | 3.420 | 8.000 | 4.620 | 42.500 | Asambleas generales, capacitaciones, grupos de autoayuda, actividades de derechos, deportes y cultura; Talleres y visitas de intercambio de experiencias; | | Actividades a largo plazo | 900 | 240 | 3.680 | 150 | 4.970 | Curso de Desarrollo Personal y Membresía Activa para líderes locales y miembros activos; Proyecto piloto en Bolivia sobre Comunidades Sociales; Desarrollo de capacidades de los socios para capacitar a los miembros y líderes locales (Capacitación de capacitadores); Actividades generadoras de ingresos; Deportes, música, danza y teatro | | **Líderes locales** | **760** | **250** | **1.220** | **2.894** | **5.124** | **(puede incluir líderes de la organización)** | | Actividades individuales | 480 | 250 | 220 | 2.724 | 3.674 | Talleres y visitas de intercambio de experiencias; Capacitación en relación con capacidades especiales (contabilidad, comunicación, etc.); Programa de reuniones conjuntas y foros de aprendizaje | | Actividades a largo plazo | 280 | 0 | 1.000 | 170 | 1.450 | Curso de Gestión Organizacional para Líderes Locales; Desarrollo de enfoques estratégicos (por ejemplo, para actividades generadoras de ingresos, registro de miembros, etc.) | | **Líderes de la organización** | **280** | **470** | **120** | **1.010** | **1.880** | **(incluye a todos los empleados)** | | Actividades individuales | 0 | 450 | 0 | 900 | 1.350 | Varias actividades más pequeñas | | Actividades a largo plazo | 280 | 20 | 122 | 69 | 491 | Capacitación en Gestión Organizacional para Juntas Directivas de Socios; Comités (igualdad, derechos, etc.); Redes internacionales; Coordinación en el movimiento de la discapacidad; Reuniones de la junta de países, junta de programas | | **Actores locales** | **2.200** | **0** | **1.000** | **500** | **3.700** | Juntas generales, actividades de miembros, reuniones, consultas, solicitudes | | **Total** | **30.600** | **4.380** | **14.022** | **9.133** | **58.135** | Cifras objetivo para todos los niveles: 50% mujeres, 25% jóvenes. |   **Agentes de cambio, facilitadores y colaboradores:**  ***Los socios y administradores de los socios*** son los principales titulares de derechos y partícipes[[12]](#footnote-13). Al mismo tiempo, son los principales objetivos de cambio del programa y los principales *creadores de cambio* en sus propias vidas y en su trabajo diario. Ellos son responsables de la gran mayoría de los cambios que tienen lugar en el contexto del programa, y la sostenibilidad del programa depende en gran medida de sus capacidades. Participan en: actividades puntuales del programa y de los socios (por ejemplo, capacitaciones de un día y reuniones del programa, asambleas generales, eventos locales, reuniones con autoridades); capacitaciones o procesos a largo plazo (por ejemplo, capacitación en desarrollo personal, capacitación en liderazgo, desarrollo organizacional); comunidades vinculantes (por ejemplo, pertenencia a un grupo de autoayuda, a un equipo deportivo, a un grupo de teatro, a un grupo de préstamos/ahorros, a un grupo de coaching, a un grupo de trabajo y a comités del programa).  ***Los miembros de la familia***  pueden desempeñar un papel especial como *facilitadores* de la participación de PCD en las actividades del programa, como *representantes* de PCD que no pueden representarse a sí mismos, y como *agentes de cambio en su propia familia y comunidad*. Los miembros de la familia pueden participar en: Capacitación sobre los derechos y oportunidades de PCD, así como capacitación práctica en apoyo y cuidado; Ayudante o representante final de una persona con discapacidad en las actividades del programa.  ***Los consejos de administración de los socios y sus empleados***, si los hay, son, ante todo, *facilitadores del cambio* al coordinar y guiar el trabajo de sus miembros, lo que les proporciona una organización eficaz en la que trabajar. También pueden ser *agentes de cambio* para su propia organización y a través del trabajo de derechos. Participan en: actividades de membresía, capacitación, asesoramiento y aprendizaje únicas o a largo plazo; Comunidades comprometidas como juntas y comités de socios, grupos de coaching, grupos de trabajo, juntas y comités en el programa, redes externas y asociaciones.  ***Los actores externos*** pueden ser *agentes de cambio* contribuyendo directamente a la calidad de vida de los miembros como proveedores de servicios o facilitando  *el*  cambio como aliados e influyendo en otros actores para que adopten una práctica más inclusiva. Un actor externo puede ser una autoridad, programa o entidad nacional o local (garantes de obligaciones), una ONG/organización de la sociedad civil nacional o internacional, parte del movimiento de personas con discapacidad fuera del programa, un líder tradicional, un líder de opinión local, un medio de comunicación, una empresa privada o una fundación. Cada uno actúa sobre la base de sus propias necesidades y objetivos que no pueden expresarse en una fórmula para todos los países. Los actores externos participarán de diversas maneras: participando en las actividades de los socios locales, en las reuniones generales y en los eventos como aliados, reguladores o autoridades profesionales responsables; Objetivos para el trabajo de información y cabildeo local o nacional para la inclusión de PCD en los servicios y servicios del actor; Socio o donante de los servicios de membresía de la organización de discapacidad. Receptor de orientación y capacitación técnica en la inclusión de PCD en programas y servicios; Objetivos para el trabajo de interés nacional en relación con las convenciones, la legislación y las políticas y estrategias nacionales de las Naciones Unidas; Socio/aliado estratégico en labores de medios, inclusión o derechos.  **Participación de grupos vulnerables/subrepresentados:**  Existen grandes diferencias entre los socios y los países en términos de participación y representación en relación con el género, la edad, la región, la clase, la etnia y la discapacidad. La dinámica social es tanto interna como externa, y por lo general requiere un análisis independiente hasta el nivel de la pareja. Por lo tanto, cada país tiene su propio enfoque y reglas en relación con la inclusión. La participación de los grupos subrepresentados suele apoyarse mediante: - Presupuesto y normas para la indemnización por discapacidad; - Requisitos para la participación en las actividades, por ejemplo, de los jóvenes, las mujeres y las personas que actualmente no son líderes elegidos; -Participación en actividades y espacios sociales dirigidos específicamente a un grupo infrarrepresentado (deportes para discapacitados, actividades específicas para diagnósticos, clubes juveniles, clubes de mujeres, etc.); - Localización y entrega de actividades en el idioma local, interpretación y/o traducción de materiales, ya que el origen étnico es a menudo un factor geográfico; -El establecimiento de nuevos capítulos basados en la estrategia de expansión geográfica de los socios puede aliviar la subrepresentación debido a la etnia y la clase cuando estas condiciones están determinadas geográficamente.[[13]](#footnote-14)  ***Consideraciones específicas de cada país para la inclusión:*** *Bolivia* es un país enorme, y es un gran desafío llegar a los municipios más remotos, que generalmente también tienen una alta proporción de población indígena. En *Guatemala* , la representación de los socios fuera de las ciudades, donde vive la mayoría de la población pobre e indígena, sigue siendo débil. En *Uganda* , los socios suelen tener una presencia débil en el norte y el noroeste (la parte más pobre del país y étnicamente más discriminada). Las sucursales locales suelen tener su sede en la ciudad del distrito y no se extienden muy lejos en el campo. *Vietnam:* La representación de los socios de los enfermos mentales, los sordos y las personas con discapacidades del desarrollo está infrarrepresentada.  **Representación (es decir, acceso a la participación y a las decisiones en el Programa):**  ***Las Juntas de los Socios*** tienen representación en la Junta del Programa Mundial, las Asambleas Generales de País y las Juntas de País (véase la sección 5.4). ***Los miembros y líderes locales***tienen representación formal a través de sus propias juntas. El programa también da prioridad a garantizar una interfaz directa con las "voces locales" a través de su participación en grupos de trabajo, comités, actividades de aprendizaje y seguimiento. |
| 1. **Organizaciones Asociadas** |
| * 1. **Presentación de socios**   El programa se basa en la colaboración existente de ADD con 36 socios con 330 sucursales locales en 4 países. En Bolivia, actualmente hay 7 socios, pero se espera que entre 1 y 3 socios adicionales se unan durante el período del programa. Se trata de organizaciones paraguas regionales que dispondrán de recursos muy limitados. Los socios están en diferentes niveles. Algunos acaban de comenzar una estructura organizacional y otros están cerca de la sostenibilidad y la salida. Por razones históricas y contextuales, trabajamos en Bolivia y Guatemala con todo el movimiento de la discapacidad, en Vietnam con una sección regional del mismo, y en Uganda con una sección relacionada con la discapacidad.    **Composición de los socios:**  ***Vietnam:*** Los 7 socios son todos provinciales o distritales y están organizados a través de las discapacidades, ya que no es legal formar organizaciones nacionales y específicas para personas con discapacidad.  ***Uganda:*** 9 de cada 10 socios son organizaciones nacionales o regionales más pequeñas dedicadas a la discapacidad, 5 de las cuales están vinculadas a la discapacidad física. El décimo es el socio más antiguo de la ADD, el paraguas para la discapacidad física (UNAPD), que cuenta con el 70% de todos los miembros en Uganda, y durante el período del programa pasará de ser un socio real a un socio estratégico.  ***Guatemala:*** Los 13 socios en Guatemala son relativamente pequeños y la mayoría (7 organizaciones) se concentran en la capital. Con el fin de aumentar la cooperación, los socios se dividen en tres sectores de discapacidad (ciegos, sordos y discapacitados físicos). Para cada sector, los socios han elegido un socio coordinador que se encarga de la administración de los fondos de su propio componente.  ***Bolivia:*** Los 7 socios actuales consisten en 5 federaciones nacionales de diferentes grupos de discapacidad y una organización paraguas para el paradeporte (y sus tres federaciones miembro), así como una organización paraguas regional.  **Composición de los miembros**  En *Bolivia y Uganda*, los socios están ampliamente presentes en todo el país, con excepciones. En *Vietnam*, los socios cubren 7 de las 63 provincias del país, de las cuales solo 27 tienen OPD con estatus legal. En *Guatemala,* la mayoría de las organizaciones y miembros se concentran en la capital o en las principales ciudades provinciales. Incluso cuando la presencia es amplia, también puede ser escasa: los socios tienen divisiones locales en promedio en el 14% de los 521 distritos, municipios y departamentos relevantes dentro de sus áreas. En promedio, hay casi igualdad entre hombres y mujeres en los cuatro países.[[14]](#footnote-15) Pero esto enmascara grandes fluctuaciones. Algunas parejas tienen un gran predominio de hombres como miembros, otras de mujeres. La participación de las mujeres como líderes es generalmente ligeramente inferior a su participación como miembros. En muchos socios, los jóvenes están infrarrepresentados en la gestión. En algunas parejas, los parientes y los padres son dominantes en la gestión. Entre los presidentes, el predominio de los hombres mayores es común. Incluso con socios con muchas sucursales locales, la capital y la ciudad provincial pueden estar sobrerrepresentadas en relación con la población rural.  **Empoderamiento, capacidades y servicios estratégicos**  Los proyectos de ADD en América Latina (Nicaragua, Honduras, Bolivia y Guatemala) han trabajado con el desarrollo personal, el género y el empoderamiento a través de capacitaciones, comunidades sociales estructuradas y comités interdisciplinarios para la igualdad de género, que pueden aportar al programa. Los socios en Uganda han trabajado específicamente con la prestación de servicios y pueden contribuir con experiencia con el emprendimiento, los grupos de ahorro de préstamos y el uso del deporte como herramienta para la participación de los miembros. Los socios en Vietnam pueden transmitir experiencias con el uso de la cultura y especialmente el canto para crear comunidades.  **Capacidades en relación con el desarrollo organizacional**  La mayoría de los socios de los cuatro países están trabajando en una mayor distribución geográfica y en el apoyo a las sucursales locales. Los métodos pueden ser de inspiración mutua entre socios y países. Muchos socios tienen dificultades para actualizar los registros de miembros. Aquí, los socios en Vietnam pueden contribuir con su experiencia en relación con una recopilación exhaustiva de datos, que se utiliza activamente en el trabajo local de derechos humanos. Los socios en Guatemala apenas han comenzado a desarrollar capítulos locales, pero pueden contribuir con una buena experiencia con la coordinación y el diálogo en el movimiento de la discapacidad. Los socios en Bolivia pueden contribuir con experiencia con el registro digital de miembros. Especialmente al final de una alianza, habrá un enfoque en la sostenibilidad económica, donde Honduras (socio estratégico) y Bolivia pueden aportar experiencia en la creación de actividades simples generadoras de ingresos que se utilizan para financiar los gastos organizacionales que son difíciles de cubrir a través de los donantes. UNAPD en Uganda y los socios en Honduras pueden contribuir con experiencia con alianzas de la sociedad civil y solicitar fondos directamente de los principales donantes, y así lograr una buena independencia de los fondos del Fondo para Discapacidades.  **Competencias en relación con el trabajo de derechos**  En relación a la accesibilidad, UNAPD, así como el Comité Interdisciplinario para la Accesibilidad en Honduras, pueden aportar ideas y conocimientos. En relación con el trabajo por los derechos locales, existen diferentes experiencias e ideas de mejora, especialmente de Bolivia, Uganda y Vietnam. En cuanto a la coordinación del trabajo de derechos, Honduras y Bolivia pueden aportar experiencia en la formación de comités transversales que trabajen con diferentes temas dentro del trabajo de derechos, incluso en relación con la formulación de informes de la sociedad civil, no solo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sino también a otras convenciones pertinentes y a los objetivos 2030. UNAPD en Uganda puede inspirar la inclusión de la cuestión de la discapacidad en el trabajo de desarrollo de las ONG más grandes.  **Socios estratégicos**  ADD finalizará el apoyo financiero a los 5 socios actuales en Honduras en junio de 2025. No recibirán apoyo financiero en el marco del programa, sino que serán transferidos a socios estratégicos para que su experiencia y habilidades beneficien al programa. En Uganda, se incluirá a UNAPD y NUDIPU como socios estratégicos. A nivel nacional, un gran número de organizaciones no gubernamentales y redes del sur también contribuirán al programa. En Dinamarca, Parasport Denmark es un socio estratégico en el programa, que contribuye al desarrollo del paradeporte en tres de los cuatro países del programa: Bolivia, Uganda y Vietnam. A nivel nacional, existe cooperación con la Asociación Danesa de Sordos (DDL) en Viet Nam y Guatemala; En Uganda, los Servicios de Ayuda Internacional de Dinamarca, la Sociedad Danesa de Ciegos, la Asociación Danesa de Reumatismo, la Asociación Danesa de Lesiones Cerebrales, HIV Denmark y un grupo miembro de la Asociación Nacional de Parálisis Cerebral (CP Dinamarca) son socios estratégicos.   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Resumen de socios por país[[15]](#footnote-16)** | **Bolivia** | **Guatemala** | **Uganda** | **Vietnam** | **Total** | | Ingresos medios (DKK) | 434.998 | 28.470 | 565.715 | 58.418 | 256.248 | | Número de socios | 7 | 13 | 10 | 7 | 37 | | Número de sucursales y clubes locales | 127 | 12 | 189 | 48 | 376 | | **Número total de miembros** | **6.482** | **1.387** | **10.908** | **6.503** | **25.280** | | Porcentaje de mujeres miembros | 50 % | 49 % | 48% | 45 % | 48 % | | Porcentaje de miembros jóvenes |  |  | 40% | 19% | -[[16]](#footnote-17) | | **Número total de directivos nacionales** | **47** | **77** | **72** | **136** | **338** | | Porcentaje de mujeres en puestos directivos | 47 % | 56 % | 50% | 47 % | 50% | | Porcentaje de jóvenes menores de 35 años: líderes | - | 5% | 9% | 1 % | 13 % | | **Número total de gerentes locales** | **218** |  | **850** | **344** | **1412[[17]](#footnote-18)** | | Porcentaje de mujeres – líderes locales | 48 % | - | 47 % | 43 % | 51% | | Porcentaje de jóvenes menores de 35 años, líderes locales | 35 % | - | 18 % | 5 % | 17% | | **Número total de empleados en los socios** | **14** | **5** | **58** | **6** | **83** |   **3.2 Estado de la asociación 2024[[18]](#footnote-19)**  ADD trabaja con una herramienta de orientación a largo plazo en forma de un documento de fase, que describe un proceso típico de asociación en cinco fases y en cuatro dimensiones.[[19]](#footnote-20) El documento de fase se basa en el clásico triángulo de desarrollo. Las cinco fases son:   1. Alineación de expectativas: un proceso mutuo hacia visiones, misión y valores comunes en la colaboración. 2. Desarrollo organizacional: la atención se centra en el desarrollo de capacidades básicas de la organización y sus estructuras, así como en los servicios estratégicos para el desarrollo de la membresía. Se está iniciando el trabajo y la defensa de los derechos. 3. Trabajo en materia de derechos: La tercera pata del triángulo del desarrollo, el trabajo en materia de derechos, se centra en el centro de atención, mientras se sigue trabajando en el desarrollo de capacidades y la creación de valor para los miembros. Se desarrolla la primera estrategia de salida. 4. Sostenibilidad de los edificios: la atención se centra en la sostenibilidad en todas las dimensiones. 5. Salida: La supervivencia de la pareja no depende de la ADD. La cooperación es ahora más equitativa y estratégica y se basa en la identificación de esferas de apoyo mutuo y desarrollo, como el apoyo conjunto a los socios más débiles o nuevos. Sin embargo, todavía puede haber elementos de consolidación de las capacidades.   El documento de fase está destinado inicialmente a cubrir de 14 a 18 años, pero no pretende ser un gráfico de desarrollo fijo, sino más bien una brújula. Cada asociación tiene su propio camino a través de las fases y, a menudo, todas las dimensiones de una asociación no podrán encajar en una fase en particular.[[20]](#footnote-21) Dicho esto, durante la primavera de 2024, las cuatro asociaciones de países llevaron a cabo un ejercicio de mapeo, en el que los socios se posicionaron en relación con el documento de fase. A continuación se presenta el estado de la asociación para 2024, así como las expectativas de ADD para el estado al final del programa en 2028:   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **País** | **Total de socios** | **Fase I:  Alineación de expectativas** | | **Fase II:  Desarrollo organizacional** | | **Fase III: Trabajo  por los derechos** | | **Fase IV:  Sostenibilidad** | | **Fase V: Salida** | | |  | |  |  | **2024** | **2028** | **2024** | **2028** | **2024** | **2028** | **2024** | **2028** | **2024** | **2028** |  | | Bolivia | 7 | 1 |  | 3 | 1 |  | 3 | 3 |  |  | 3 |  | | Guatemala | 13 | 8 | 4 | 5 | 8 |  | 1 |  |  |  |  |  | | Uganda | 10 (9) | 1 |  | 8 | 3 |  | 6 |  |  | 1 |  |  | | Vietnam | 7 | 3 |  | 2 | 3 | 2 | 2 |  | 2 |  |  |  | | **Total** | **37** | **13** | **4** | **18** | **15** | **2** | **12** | **3** | **2** | **1** | **3** |  |   El cuadro sugiere que el énfasis principal del programa de ADD en 2025-2028 será iniciar (13) o continuar (18) el desarrollo de capacidades básicas, mientras que un grupo más pequeño (5) estará en el proceso de preparar o implementar la salida. En este panorama, Guatemala está cerca del inicio del proceso, Uganda y Vietnam están en el centro del proceso, mientras que algunos de los socios en Bolivia se están acercando a la sostenibilidad. Por lo tanto, no hay una salida de país planificada en 2025-2028.  ***Áreas de enfoque:*** De marzo a agosto de 2024, ADD, junto con nuestros socios, realizó 37 autoevaluaciones utilizando nuestra herramienta "Caminos hacia la organización sin fines de lucro".[[21]](#footnote-22) El ejercicio se utiliza tanto para definir objetivos de desarrollo a largo plazo para la organización como para señalar áreas de enfoque para el desarrollo de capacidades en los próximos 1 a 3 años. Por lo general, se lleva a cabo cada dos o tres años para apoyar el desarrollo de estrategias, planes de acción y aplicaciones de grupos por parte del socio. A través de la herramienta, el socio (generalmente la junta directiva y sus empleados) desarrolla una serie de declaraciones autoformuladas que describen su "organización ideal", se evalúan a sí mismos en función de cada declaración y seleccionan las declaraciones sobre las que se debe actuar para dar los próximos pasos hacia la "organización ideal".[[22]](#footnote-23) La herramienta se basa en las categorías analíticas organizacionales de INTRAC "Ser", "Hacer" y "Relacionarse". Hemos utilizado la herramienta para señalar las áreas de enfoque que tienen demanda en los primeros años del programa. A continuación se ofrece una descripción general. No todos los asociados exigen todas las capacidades, pero algunos asociados solicitan todas las capacidades.  ***Capacidades Nacionales:*** Curso básico de trabajo en juntas directivas (tareas y deberes de la junta, contabilidad, estatutos, nombramientos, manuales y procedimientos, registro ante el Estado); Registro de miembros; Apoyo/formación para las sucursales locales; Sistema de monitoreo; recaudación de fondos y alianzas estratégicas; Inclusión; Planificación estratégica; Sostenibilidad económica; Participación de nuevos miembros y organizaciones; Capacitación en liderazgo y nuevos gerentes; Apoyar a los miembros en sus necesidades  ***Capacidades locales:*** Capacidad de gestión local; Registro y comunicación de miembros; Cuotas; recaudación de fondos locales; Cabildeo local; Actividades generadoras de ingresos para las sucursales locales; La sucursal local como espacio social.  ***Valor para los miembros/servicios estratégicos****:* Grupo de ahorro y actividades generadoras de ingresos; Deportes, música, danza, teatro; Gestión de la discapacidad; Formación en autoestima, derechos, desarrollo personal y pertenencia activa; Estrategias para atraer y retener miembros. *Trabajo de derechos y coordinación en el movimiento de la discapacidad:* Trabajo local para el acceso de PCD a programas y proveedores de servicios; Influir en los presupuestos y agendas locales; Coordinación, redes y alianzas en el movimiento de la discapacidad; Trabajo, redes y alianzas nacionales por los derechos humanos. |

TÍTULO C: **DOCUMENTO POR PROGRAMAS Y PRESUPUESTO**

|  |
| --- |
| 1. **Enfoque estratégico y lógica del programa** |
| * 1. **Metas del programa y metas inmediatas (resultados)**   **Objetivo de desarrollo:** Una sociedad accesible con igualdad de oportunidades para todos.  **Objetivos del programa: Las** organizaciones asociadas son democráticas, representativas, transparentes, sostenibles y relevantes para sus miembros, dentro del marco del propósito y los estatutos de la organización y de acuerdo con la legislación local.  **Resultado 1 (desarrollo personal, membresía activa, participación en la familia y la comunidad):**  Los miembros tienen una vida independiente en la familia y la comunidad, con autoestima y dignidad. Participa activamente en actividades organizacionales y sociales, incluyendo deportes paralímpicos y música, danza y teatro. Contribuye a la economía familiar. Tener acceso a los servicios y prestaciones públicas. Los grupos particularmente vulnerables participan en pie de igualdad con los demás miembros.  **Resultado 2 (Desarrollo organizativo a nivel local y de los socios):** Los consejos de administración y los empleados de los socios tienen una buena capacidad de gestión. Gestiona la organización de forma transparente en relación con los estatutos y directrices. Hay cuentas transparentes. Guiados por un plan estratégico. Conozca a los miembros y sus necesidades y proporcione actividades relevantes para los miembros. Expande la organización geográficamente y en términos de membresía. Proporciona ingresos a la organización. Las juntas de socios, las juntas locales y los miembros se comunican claramente entre sí y con la comunidad circundante. Las juntas locales tienen buena capacidad de gestión. Tiene capacidad básica de gestión. Organiza las actividades relevantes de los miembros. Recaudar fondos para las operaciones de la sucursal local. La próxima generación de jóvenes líderes está en camino.  **Resultado 3 (Trabajo en materia de derechos, coordinación en el movimiento de personas con discapacidad y cooperación con agentes externos):** Las juntas y secretarías asociadas fomentan la capacidad para la labor en materia de derechos y colaboran con los ministerios, las administraciones y las instituciones clave para la inclusión de la PCD en los programas y servicios. Involucra a los ministerios y al parlamento en la elaboración de nuevas leyes o políticas y estrategias. Trabaja en relación con el gobierno y el Comité de la ONU con el cumplimiento de la convención. Participa en el intercambio de conocimientos, la coordinación y las iniciativas conjuntas en el movimiento de la discapacidad, a nivel nacional e internacional. Participa en redes y alianzas con las principales organizaciones de la sociedad civil. Las juntas locales se encargan de la sensibilización e información a nivel local. Servir de enlace e involucrar a los funcionarios locales y las agencias gubernamentales pertinentes en la inclusión de PCD. Presionar a los gobiernos locales/ayuntamientos sobre el presupuesto, la accesibilidad y las regulaciones para apoyar la inclusión de PCD.  **Cambiar la lógica**  ***Objetivos de desarrollo y objetivos del programa***: El objetivo del programa debe contribuir al objetivo de desarrollo, pero no puede garantizarlo por sí mismo. Los entendimientos básicos que vinculan el objetivo de desarrollo con el objetivo del[[23]](#footnote-24) programa son:  ***No dejar a nadie atrás****:* La visión es una demanda para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en la sociedad para todos, incluida la PCD. ***Nada sobre nosotros sin nosotros:*** El movimiento de la discapacidad, tanto en Dinamarca como a nivel internacional, trabaja sobre la base de la exigencia de que PCD formule y presente sus propios intereses de forma independiente. Los PCD son los mejores expertos en su propia vida y, por lo tanto, forman parte de la solución de los problemas relacionados con la discapacidad. ***Juntos somos fuertes:*** una voz común promueve nuestros propios intereses y los comunes. La organización independiente es, por lo tanto, la herramienta estratégica crucial para lograr la participación democrática.  ***Objetivos*** del programa: El objetivo del programa es construir organizaciones miembros fuertes y legítimas que sean: ***democráticas*** en el sentido de que las decisiones y actividades reflejen los deseos de los miembros. ***Transparente*** en el sentido de que los procesos de toma de decisiones y las cuentas están abiertos a los miembros y se rigen por los estatutos y procedimientos adoptados conjuntamente. ***Representativo*** en el sentido de que el liderazgo y la estructura de la organización reflejan a los miembros, y los miembros reflejan a todo el grupo cuyos intereses se quieren promover. Esto implica inclusión e igualdad de oportunidades de participación sin importar la clase, el género, la etnia y el grado de discapacidad. ***Sostenible*** en el sentido de que se garantiza la renovación continua de la dirección y la membresía de la organización, y que la organización y sus actividades principales sobrevivirán incluso si se pierden los ingresos de ADD o de cualquier otra fuente de ingresos. ***Lo relevante para los miembros*** es que la organización sea capaz de llevar a cabo sus actividades y de trabajar para obtener resultados en la sociedad circundante que correspondan a los deseos y necesidades de los miembros.  ***Resultados:*** El objetivo del programa está respaldado por tres resultados, divididos por los tres principales grupos de interesados. *Las declaraciones de objetivos* de estos objetivos describen el espectro de capacidades que los socios de los cuatro países están trabajando actualmente para construir.[[24]](#footnote-25) Se formulan de forma atemporal como una capacidad lista para usar (la capacidad ideal) para que puedan adaptarse a la variación en la ambición, el ritmo y la secuencia de los socios en los caminos de desarrollo de los socios. Esto significa que algunos socios solo están trabajando en algunas de las capacidades y no todos los socios llegarán hasta el final con cada capacidad durante este período del programa. Las áreas de interés específicas y las ambiciones de cada socio y país se reflejan en las metas de los indicadores más que en la declaración de metas (véase la sección 5.1). Los tres objetivos inmediatos se apoyan mutuamente y, en conjunto, respaldan el objetivo del programa de la siguiente manera:[[25]](#footnote-26)  **Objetivo 1: Desarrollo personal y membresía activa:** Las PCD que viven una vida independiente y tienen roles dignos en la familia, las comunidades locales y la economía, están en mejores condiciones de convertirse en miembros activos. El acceso a los servicios públicos (por ejemplo, educación, sanidad, programas sociales) apoya y mejora este desarrollo personal *(contribuye a los objetivos de desarrollo del programa).* En la medida en que el desarrollo personal se crea a través de la organización, contribuye a la relevancia de la organización y a la motivación de los miembros para participar activamente. La participación activa en la vida de la organización contribuye a la legitimidad, representatividad, democracia y sostenibilidad organizacional de la organización (*Objetivo 2).* Los miembros activos y bien organizados, capaces de generar cambios, constituyen buenos grupos destinatarios para los agentes externos *(Objetivo 3).*  **Objetivo 2: Capacidades de los socios a nivel local y en la organización principal:** Una buena capacidad de gestión (planificación, capacidad para tomar decisiones y resolver conflictos) y el conocimiento de los miembros y sus necesidades contribuyen a realizar actividades relevantes para los miembros *(Contribuye a los objetivos del Programa).* Las estructuras locales sólidas ayudan a crear espacios sociales inclusivos que permiten el desarrollo personal y la membresía activa de los miembros. Una gobernanza transparente contribuye a la membresía activa. Una buena comunicación contribuye a la membresía activa y a que las actividades sigan siendo relevantes para los miembros. *(Objetivo 1).* La gobernanza transparente y la buena comunicación externa atraen a los actores externos y, junto con la movilización de recursos y la preparación de la próxima generación de líderes, contribuyen a la sostenibilidad organizativa y financiera. *(Objetivo 3)*  **Objetivo 3: Trabajo por los derechos, coordinación en el movimiento de personas con discapacidad y alianzas y redes en la sociedad civil:** El trabajo de información local y nacional crea aceptación de la PCD en la sociedad. El cabildeo local y nacional para la inclusión de PCD en los servicios gubernamentales y de las ONG crea calidad de vida para los miembros. El trabajo local y nacional en relación con la legislación, las políticas públicas y los presupuestos genera cambios duraderos en los derechos y las condiciones de vida de PCD, así como en el acceso a los servicios. Las alianzas en la sociedad civil proporcionan una mayor fuerza en el trabajo sobre los derechos. *(Objetivos de desarrollo y Meta 1).* El éxito en la mejora de la calidad de vida de PCD atrae a los miembros a las organizaciones. Sólidas redes de apoyo en el movimiento de la discapacidad, la sociedad civil y entre las autoridades pertinentes aumentan la sostenibilidad de la organización y aumentan la probabilidad de oportunidades de colaboraciones generadoras de ingresos. El cabildeo en los presupuestos públicos también puede generar ingresos para las organizaciones. *(Objetivos del programa y objetivos n° 2)*  Esta parte de la lógica del cambio se basa en los siguientes entendimientos básicos que se han creado a través de  La propia historia y experiencias de 100 años de la Federación Danesa de Discapacidad, pero que también son compartidas por gran parte del movimiento danés, y están confirmadas por nuestras experiencias internacionales desde 1990:  ***Solidaridad:*** Las personas con discapacidad pueden contribuir en gran medida a crear cambios fundamentales en la calidad de vida a través del apoyo mutuo en espacios sociales creados por ellos mismos. Por lo tanto, la organización es un valor en sí mismo. Además, los miembros activos son una parte importante de una organización fuerte.  ***Los derechos que no se defienden son derechos que se pierden****:* La igualdad de oportunidades en la sociedad suele definirse como derechos, pero no se producen por sí solos, sino a través de la participación activa de los actores de la sociedad que pueden contribuir a ellos y/o están obligados a garantizarlos.  ***La unidad crea fuerza:*** La reivindicación de un derecho se hace más fuerte cuanto más fuerte es la unidad que se reúne en el movimiento que la respalda.   * 1. **Lecciones aprendidas del programa**   ***Enfoque programático:*** Desde el primer proyecto de construcción de organizaciones en Nicaragua, ADD ha trabajado basado en programas, con muchos socios de todos los grupos de discapacidad y con hasta tres países involucrados en un proyecto. Además, ha habido un enfoque en los resultados, en lugar de las actividades, por lo que la transición al programa será una transición natural para el trabajo de ADD. El enfoque ha demostrado ser capaz de crear un nivel tan alto de sostenibilidad que ADD ha podido retirarse de la colaboración en dos países (Nicaragua en 2012 y finalmente en 2015, Honduras en parte en 2024 y completamente en 2025), así como de un socio en Uganda (UNAPD – a más tardar en 2026). *Uso del aprendizaje:* En este programa, aplicamos un enfoque de programa ya probado a fondo. [[26]](#footnote-27)  ***El desarrollo organizacional como un camino viable hacia los resultados de los derechos****:* La suposición de que el desarrollo organizacional conduce a mejoras significativas en las condiciones de vida de los PCD a través del trabajo por los derechos a nivel local y nacional ha sido documentada por los sistemas de monitoreo de ADD, por ejemplo, el transporte accesible y los edificios públicos en Nicaragua, los estándares nacionales para la construcción accesible en Uganda, Ghana y Nicaragua. Mejora de las pensiones en Bolivia. Reconocimiento de la lengua de señas en Bolivia y certificación de intérpretes de lengua de señas, aprobación de la formación de intérpretes de lengua de señas en Honduras como educación universitaria estatal. *Uso en el programa:* Tranquilidad y paciencia: los años dedicados al desarrollo organizacional dan sus frutos. Podemos contar con los socios para iniciar el trabajo de derechos tan pronto como tengan la capacidad de hacerlo.  ***Muchos socios:*** La estrategia de trabajar en proyectos cercanos entre varios socios en cada país ha demostrado un gran potencial: por ejemplo, los socios en Bolivia literalmente no se conocían antes de trabajar con ADD, y a menudo se encontraban en una situación de conflicto. Al principio, varios socios se mostraron reacios a cooperar y a compartir experiencias e información interna entre sí. El cambio positivo ahora permite que representantes de otras organizaciones participen en las reuniones generales y compartan documentos y experiencias internas. Existe un marcado deseo de cooperar y, por ejemplo, de formar grupos de trabajo conjuntos para el trabajo en favor de los derechos. Esto se ve rápidamente después del inicio de la cooperación, por ejemplo en Guatemala, donde ADD solo ha estado trabajando durante unos cuatro años. ADD también considera que la estrecha cooperación entre los socios es un requisito previo para un trabajo eficaz en materia de derechos. *Uso en el programa:* En los cuatro países, trabajamos con 7-13 socios.  ***Oficinas en los países:*** Dado que el Fondo apoya a varios asociados en cada país y que al principio son bastante débiles, el Fondo tiene una oficina con personal local en los cuatro países del proyecto. Las oficinas han sido un requisito previo para los resultados obtenidos, ya que la proximidad de la presencia permite prestar un apoyo pertinente y oportuno a los asociados adaptado a las necesidades y capacidades. El asesoramiento es una herramienta completamente diferente y eficaz cuando no tiene que realizarse a distancia. Las oficinas locales también permiten gestionar de forma segura grupos de proyectos más ambiciosos. Por último, los empleados locales pueden poner en juego los valores fundamentales de ADD (democracia, transparencia, igualdad, legitimidad) en un proceso de desarrollo de una manera más eficaz. *Uso del aprendizaje:* En el programa, seguimos utilizando las oficinas en los países.[[27]](#footnote-28)  ***Pools: Con*** Nicaragua como laboratorio, ADD ha utilizado los pools de proyectos de manera efectiva como una herramienta para impulsar procesos impulsados por las necesidades con una alta apropiación local en todos los países socios. La apropiación local permite que las actividades sean más pertinentes y, por lo tanto, más sostenibles, y permite combinar la formación, el asesoramiento y la práctica en programas eficaces de educación de adultos que crean un verdadero desarrollo de capacidades entre los líderes locales y nacionales. *Uso en el programa:* Los pools siguen siendo la herramienta central para la realización de las actividades de los miembros en los cuatro países.[[28]](#footnote-29)  ***Desarrollo personal****:* Un componente utilizado con frecuencia desde 1998 ha sido la capacitación conjunta para todos los miembros activos de los socios y los líderes locales en temas como el desarrollo personal, el género, el desarrollo organizacional y el trabajo por los derechos locales. Han sido cursos de alta calidad, que normalmente se imparten en módulos y duran un total de 10 a 20 días de formación. Todos estos cursos han demostrado un impacto asombroso en la autoestima y el desarrollo personal de los participantes en el contexto del desarrollo organizacional. *Uso en el programa:* Forma parte del programa en Bolivia, Guatemala y en construcción en Vietnam. Considerado en Uganda.[[29]](#footnote-30)  ***El deporte para discapacitados como herramienta para el desarrollo personal, el desarrollo organizacional y el cambio de conciencia en la sociedad****:* En 2010, ADD inició una colaboración en Uganda con Parasport Denmark y UNAPD en el desarrollo del deporte de base como herramienta para el desarrollo organizacional.[[30]](#footnote-31) Se basó en las experiencias de Parasport en sus propios proyectos en Ghana, entre otros lugares.[[31]](#footnote-32) El trabajo dio tan buenos resultados que hoy trabajamos en conjunto con Parasport Denmark en Uganda, Bolivia y Vietnam. Hoy en día, existe un movimiento deportivo sostenible en Uganda con aproximadamente 1300 atletas activos, lo que es un activo para el desarrollo de capacidades de nuestros socios.[[32]](#footnote-33) *Uso en el programa:* Parasport Denmark es un socio estratégico y co-solicitante del programa, con grupos de países para cada uno de los tres países activos. El aprendizaje del deporte se utiliza para apoyar el teatro, la danza y la música en Uganda y Vietnam.  Hemos aprendido lecciones similares en una serie de otros puntos que las consideraciones de espacio nos impiden desarrollar aquí, pero que contribuyen a las estrategias del programa: *Actividades generadoras de ingresos (Uganda, Bolivia), Trabajo específico con salida (Honduras, Bolivia), Estructura de proyectos democráticos (todos los países), Alianzas de la sociedad civil (especialmente Uganda), Trabajo local por los derechos (por ejemplo, Uganda), Intercambio de experiencias entre países (América Latina).*     * 1. **Estrategias del programa**   **Estrategia de implementación**  En el programa, el Fondo Democrático Humanitario seguirá trabajando con un método de ejecución orientado a la demanda, participativo y orientado a los procesos.  ***Impulsada por la demanda,*** utilizando esquemas de agrupación que permiten a los socios y sus capítulos locales desarrollar actividades autoformuladas adaptadas a su capacidad de planificación, desarrollo y circunstancias cambiantes. En la gestión de los fondos se utilizan *criterios* que armonizan las solicitudes como contribución a los objetivos del programa del país, *directrices y formatos de solicitud* que ponen los fondos a disposición de las juntas nacionales y locales, y *normas de procedimiento* que garantizan la transparencia y la eficiencia de la gestión, la supervisión y la presentación de informes sobre los consorcios.[[33]](#footnote-34)  ***Participativo*** , ya que todos los componentes se rigen por una estructura de proyecto democrática, con una junta de programa global y nacional, así como reuniones conjuntas para los socios. En América Latina, se han establecido comités de igualdad entre los géneros en el marco de la junta nacional para garantizar que las actividades del programa sean inclusivas.  ***Orientado a procesos*** , ya que no se trata de implementar un plan de actividades, sino de construir procesos de actividades mixtas (formación, becas, asesoramiento, aprendizaje) que conduzcan a la construcción de una capacidad.  El método significa que la ejecución del programa y, por lo tanto, también la presupuestación no se lleva a cabo de acuerdo con un plan de actividades predeterminado, organizado de acuerdo con productos y resultados. En su lugar, las actividades del programa se organizan en *componentes* según el tipo de actividad y según la estructura del programa que concede este tipo de actividad. Los componentes son transversales y apoyan los tres objetivos a su manera.  **Estrategias de componentes**  El trabajo se organiza de forma ligeramente diferente en cada país, en función de las decisiones y consideraciones nacionales, pero normalmente se basa en cuatro componentes:  ***Desarrollo de capacidades conjuntas para líderes nacionales y locales, así como para miembros activos:*** Decidido en las reuniones generales de país (o juntas) y con mayor frecuencia implementado por la oficina de país de ADD en colaboración con la junta de país. Puede ser: Cursos más largos en desarrollo personal, organización e igualdad para miembros y líderes (América Latina).[[34]](#footnote-35) Cursos más largos de gestión organizacional para líderes locales, juntas directivas organizacionales y empleados (Vietnam y Uganda). Manejo de seguimiento más corto u otro tipo de capacitación. La capacitación incluye una introducción a los fondos comunes del programa del país y capacitación en la formulación de aplicaciones. La capacitación se complementa con orientación y consultoría: desde la oficina de ADD en el país hasta la sede de los socios, y desde la sede de los socios hasta las estructuras locales.  ***Actividades y proyectos que los socios formulan e implementan por sí mismos: Las actividades de los socios,*** tanto a nivel local como nacional, se organizan a través de grupos de programas, en los que el socio o la dirección local formula solicitudes que se presentan a la oficina de país de ADD como administrador de grupos, y son concedidas por ADD o por la junta de país como comité de subvenciones. La implementación se apoya a través del asesoramiento y acompañamiento de ADD. En los cuatro países se utilizan modalidades ligeramente diferentes[[35]](#footnote-36):  ***Componentes de los asociados:*** proyectos de 1 a 2 años de 60.000 a 500.000 coronas danesas[[36]](#footnote-37), en función de las directrices nacionales y de la capacidad de planificación del socio. Otorgado directamente por ADD con la excepción de Uganda, donde es mandato de la junta del proyecto. En Guatemala, estas subvenciones se otorgan como proyectos conjuntos a cada sector de la discapacidad, administrados por el socio coordinador.[[37]](#footnote-38) ***Pool para iniciativas locales:*** Pequeños proyectos de 1 a 3 meses de hasta 5.000 DKK para sucursales locales. En Uganda y Viet Nam, el apoyo a las actividades de las sucursales locales es otorgado por la junta nacional. En Bolivia, cada socio gestiona su propio pool para iniciativas locales. Este tipo de piscina aún no existe en Guatemala, ya que hay muy pocas sucursales locales. ***Pools para iniciativas de menor envergadura****:* Proyectos de menor envergadura y de corto plazo para los socios, otorgados por la junta nacional. Otorgado en Bolivia como complemento al Componente Socio. En Guatemala, el fondo para proyectos pequeños puede ser solicitado por la organización asociada individual, ya que el componente asociado es para cada sector.  ***Actividades conjuntas:*** Decididas en reuniones conjuntas/reuniones generales de los socios en el país individual e implementadas por la junta del proyecto, a menudo con el apoyo práctico de la oficina de ADD en el país, por ejemplo, desarrollo de capacidades conjuntas en relación con una nueva área de interés, actividades de aprendizaje conjuntas, actividades relacionadas con la coordinación conjunta y (solo en Uganda) trabajo conjunto de derechos.[[38]](#footnote-39)  ***Esfuerzos de desarrollo y actividades conjuntas entre dos o más países asociados:*** Un nuevo componente del programa de esfuerzos de desarrollo y actividades conjuntas entre países asociados. Decisión adoptada en las reuniones de la Junta del Programa Mundial. El objetivo es abrir un espacio para el aprendizaje, la sinergia y la innovación en el programa entre países.  ***Consultoría:*** Un elemento importante de la estrategia de implementación son las oficinas del Fondo de Desarrollo Forestal en los países para el apoyo intersectorial de los procesos, la consultoría, la garantía de calidad, la supervisión y la gestión financiera (véase la sección "Resultados anteriores"). Las oficinas en los países, junto con un marco claro para la adopción de decisiones en forma de directrices y reglamentos, garantizan la selección y la calidad de la aplicación.  **Estrategias objetivo**  Los componentes proporcionan actividades de apoyo para los procesos que conducen a tres objetivos. No existe una fórmula establecida para ello, ya que se trata de procesos impulsados por las necesidades que varían en contenido y ritmo entre los socios y entre los países. Sin embargo, podemos dar una imagen basada en la experiencia:  **Objetivo 1: Desarrollo personal y membresía activa:** Proceso general: Se ayuda al miembro a ascender *en la escalera del empoderamiento desde el*[[39]](#footnote-40)control de su propio cuerpo y mente sobre la vida independiente, la participación en la familia y la comunidad local, la participación en espacios sociales organizados, el acceso a espacios públicos (lugar de trabajo, mercado, escuela, clínica, ayuntamiento) hasta la participación igualitaria en la sociedad como ciudadano. La participación en *comunidades comprometidas* es un enfoque importante (familia, juntas, grupos de autoayuda, grupos deportivos, grupos de ahorro para préstamos). Proceso típico del proceso: Entrenamiento conjunto para el desarrollo personal *(Contribución del entrenamiento conjunto).[[40]](#footnote-41)* Los socios organizan grupos de autoayuda, capacitan a los miembros en el manejo de la discapacidad y el desarrollo personal. *(Componente de socio, pool para proyectos pequeños).* Los miembros participan en actividades en la rama local *(capacitación en liderazgo, subvención a la rama local).* A los miembros se les ofrece la participación en deportes para discapacitados *(actividad conjunta).* La sucursal local presiona para que los miembros tengan acceso a los servicios públicos. Se apoya a los miembros para que realicen actividades generadoras de ingresos como una actividad de membresía o a través de cabildeo para su inclusión por parte de un programa gubernamental o una ONG. *(Formación en liderazgo, asesoramiento del socio, subvención para la sucursal local).* En relación con el triángulo del cambio, el Objetivo 1 contiene *servicios estratégicos* del programa que promueven el desarrollo organizacional y crean ejemplos y experiencias que se pueden utilizar en el trabajo de derechos, y servicios de las autoridades que son el resultado del trabajo de derechos del proyecto.  **Objetivo 2: Capacidades de los socios a nivel local y en la organización principal:** Proceso general: Los socios y las juntas locales se someten a una formación de adultos de varios años en gestión organizativa con teoría, coaching y práctica alternados. Los procesos varían a medida que cada país y cada socio encuentra su propio camino. Un curso puede ser: Formación de juntas directivas de socios y empleados en gestión, gestión organizacional, gestión de proyectos *(Formación conjunta).* Evaluación de capacidad *(asesoramiento de ADD*). Los socios formulan, solicitan, implementan e informan sobre los proyectos asociados *(componente de socio o subvención de socio, asesoramiento de ADD).* Los socios organizan sucursales locales (*componente de socios).* Los socios crean capacidad en nuevas áreas a medida que surge la necesidad, como el registro de miembros, la capacitación de líderes locales, el trabajo de derechos, el monitoreo, la estrategia, las actividades generadoras de ingresos, la comunicación, la recaudación de fondos) y las implementan junto con sus sucursales locales en sus componentes *asociados (actividades conjuntas, capacitación conjunta, componente de socios, consultoría).* El programa o los socios capacitan a las juntas locales en la formulación de proyectos *(componente de socios, capacitación conjunta),* las juntas locales formulan, solicitan, implementan e informan sobre iniciativas locales definidas por ellos mismos (*subvención a la sucursal local*). El programa o los asociados capacitan a los líderes locales en nuevas capacidades para implementarlas en sus propias actividades (*capacitación de líderes locales, subvención a la rama local*). En relación con el triángulo del cambio, el Objetivo 2 proporciona apoyo a  *la construcción organizativa* para crear organizaciones que constituyan comunidades sociales fuertes y que sean representantes capaces y legítimos de los intereses de PCD frente a las autoridades.  **Objetivo 3: Trabajo por los derechos, coordinación en el movimiento de personas con discapacidad y alianzas y redes en la sociedad civil:** Proceso general: Los socios utilizan las capacidades acumuladas para organizar mejor el movimiento, crear aliados en la sociedad y trabajar por los derechos de PCD frente a las autoridades, con el objetivo de crear redes estrechas de relaciones de apoyo que contribuyan a la sostenibilidad de los socios. Los procesos de proceso varían de un país a otro, pero normalmente constan de uno o más de los siguientes elementos: Los consejos locales realizan el trabajo de información local y conocen a las autoridades locales. Las juntas locales presionan a las autoridades locales para que incluyan el PCD en los servicios. Las juntas locales presionan al consejo municipal para que reglamente y elabore presupuestos que tengan en cuenta el PCD. Las juntas locales crean redes de apoyo entre las autoridades locales, las empresas y la sociedad civil. *(Asesoramiento del socio, subvención a la sucursal local).* Las juntas directivas y el personal de los socios presionan a los ministerios, administraciones e instituciones clave pertinentes para la inclusión de PCD en los programas y servicios *(componente de los socios).* Desarrollar estrategias para el trabajo de derechos cuando exista una base de experiencia, posiblemente a través de las organizaciones asociadas *(capacitación conjunta, comités interdisciplinarios de derechos, asesoramiento de ADD).* Involucra a los ministerios y al parlamento en la elaboración de nuevas leyes o políticas y estrategias, por lo general en colaboración con otras organizaciones de discapacidad. Participa en la coordinación e iniciativas conjuntas en el movimiento de la discapacidad y participa en redes y alianzas con las principales organizaciones de la sociedad civil. *(Componente asociado, actividades conjuntas.* En algunos países (actualmente Bolivia y Guatemala), los socios han establecido comités temáticos conjuntos para el trabajo de derechos (salud, accesibilidad, educación, etc.) *(actividades conjuntas).* En relación con el triángulo del cambio, el Objetivo 3 contiene *la promoción* de los intereses de PCD hacia los garantes de derechos.  La relación entre componentes, actores y objetivos se puede ilustrar de la siguiente manera:  Una imagen que contenga texto, captura de pantalla, software, icono de ordenador  *De izquierda a derecha: Las actividades del programa se organizan en componentes: Capacitación conjunta (marrón oscuro), Actividades de socios financiadas a través de grupos (marrón claro), Actividades conjuntas (rosa). Las actividades afectan a los actores, que están codificados por colores según el resultado que crean. El verde claro es Personas con discapacidades/Resultado 1. El verde es el resultado 2. El verde oscuro es Actores externos/Resultado 3. La organización del proyecto, que involucra a todas las estructuras organizativas, ADD la llama una escuela en democracia. Un presidente asociado ha llamado al trabajo de la junta nacional con la gestión de grupos y en las organizaciones con gestión de proyectos una universidad en gestión de proyectos. Los actores de color de piel son los dueños del programa.*  **Condiciones especiales en cada país 2025-2028:**  **Bolivia*:*** Enfocarse en fortalecer las comunidades estructuradas de las ramas locales y de esta manera dar empoderamiento al miembro individual. Los socios, incluidas sus sucursales locales, han formulado claramente lo que pueden ofrecer a los miembros actuales y futuros, al igual que han desarrollado estrategias para atraer nuevos miembros y retener a los que ya tienen. En Bolivia, en el período 2025-2028, también habrá un enfoque en una mayor sostenibilidad económica, especialmente a nivel nacional pero también local, tanto en términos de obtener más donantes como de lograr actividades propias generadoras de ingresos. Tendrán una mejor comunicación interna y externa. Los socios podrán establecer asociaciones estratégicas con movimientos sociales ajenos al movimiento de la discapacidad, lo que facilitará que el movimiento de la discapacidad haga llegar sus demandas, al igual que los socios establecerán alianzas con organizaciones regionales paraguas cuando esto sea políticamente posible.  ***Guatemala:*** Continuación del proceso de fortalecimiento de la cooperación entre los socios: A nivel sectorial, donde se acaba de legalizar la Asociación de Ciegos, se fortalecerán aún más las asociaciones de sordos en desarrollo y la estrecha cooperación en el sector de la discapacidad física de Mm. Esta cooperación corre a cargo en gran medida del componente asociado de los sectores. Además, se fortalecerá la cooperación entre los sectores de la discapacidad, centrándose en la promoción coordinada a través de comités conjuntos de derechos. El Comité Mixto de Igualdad de Oportunidades desarrollará la capacidad para iniciar actividades centradas en la igualdad de género y la inclusión en las organizaciones asociadas. Muchas de las organizaciones necesitan fortalecer su capacidad administrativa y de planificación, por lo que esta será un área que será un foco principal durante el período, lo que se hace tanto a través del pool para pequeños proyectos como como parte del componente de socios y actividades conjuntas. Además, los socios quieren más miembros y una mayor distribución geográfica, así como un fortalecimiento del trabajo de los miembros. Las capacitaciones conjuntas en desarrollo personal, desarrollo organizacional e igualdad de género continuarán, creando una base de miembros activos y posibles nuevos líderes.  ***Uganda:*** En el período 2022-23, ha habido las siguientes áreas de enfoque: deportes para discapacitados, registro de miembros, capacitación de líderes locales (TOT) por parte de los socios, actividades generadoras de ingresos, capacidad de gestión, recaudación de fondos y creación de redes. En 2025, tendremos el monitoreo como área de enfoque, así como la preparación para la fase III. La Fase III (2026-2028) no está prevista, pero en ADD pensamos que la sostenibilidad en todas sus dimensiones entrará en primer plano: igualdad, relevo generacional, difusión de la dependencia, desarrollo de fuentes propias de ingresos, influencia en los presupuestos públicos.  UNAPD concluirá la asociación para el desarrollo durante este período con nosotros con un enfoque de dos años en la sostenibilidad, y continuará como un socio estratégico centrado en apoyar el desarrollo de la capacidad de los socios débiles y el desarrollo continuo de alianzas de la sociedad civil. Los socios quieren vincular más estrechamente el paraguas NUDIPU como una plataforma para el trabajo de derechos y la recaudación de fondos. En la actualidad, las relaciones se caracterizan más por la competencia que por la cooperación, y hay barreras que deben superarse primero. El objetivo es preparar una oferta en cada área que no puedan rechazar, con el fin de sentar un precedente.  ***Vietnam:*** Enfoque en la sostenibilidad financiera y la estrategia de salida para los 2 socios que han estado involucrados desde 2014. Para estos 2 socios, también habrá un enfoque en atraer miembros a través del trabajo en red a nivel municipal. Para todos los asociados, la atención se centrará en el desarrollo institucional y la divulgación a nivel local, la comunicación interna y externa, las actividades orientadas a los miembros y generadoras de ingresos, la creación de clubes (incluidos los deportivos, los juveniles, las mujeres, los sordos y los padres con hijos con discapacidades), la promoción a nivel provincial y local en términos de influir en los presupuestos públicos, la asignación de beneficios a los miembros y, en el caso de algunos asociados, la accesibilidad física a los edificios públicos. Los diferentes momentos en que los socios vietnamitas se asociaron con ADD, así como la experiencia reciente con la prohibición de ciertas actividades conjuntas por parte de las autoridades, significan que los socios individuales organizarán cursos de capacitación y aprendizaje basados en sus últimos análisis de capacidad autoformulados.  **Estrategias transversales**  ***Trabajo basado en valores:*** Las alianzas se basan en los valores de la democracia, la legitimidad, la igualdad y la transparencia. No requerimos que los socios crean exactamente lo mismo que nosotros en términos de valores, o que puedan vivirlos plenamente de inmediato. Pero requerimos que haya una comunidad de valores lo suficientemente grande como para que los valores sean significativos como objetivos prácticos, y ha sucedido que las asociaciones han tenido que interrumpirse debido a la falta de valores comunes. Los valores proporcionan una dirección común en las asociaciones y se utilizan activamente en el diálogo con los socios, se incorporan a los objetivos, indicadores y directrices, y guían en los conflictos.  ***Socios daneses:*** ADD es una organización de personas con discapacidad motriz que trabaja con una amplia gama de organizaciones de discapacidad. Por lo tanto, tratamos de involucrar a las organizaciones danesas de discapacidad relevantes en la medida de lo posible.  ***Bolivia:*** Parasport Denmark es socio desde 2018, en proyectos independientes con el paraguas de la organización deportiva COPABOL, que formará parte del programa en el futuro. ADD ha invitado previamente a otras organizaciones relevantes de discapacidad a unirse al trabajo en Bolivia, en el que no han tenido ningún interés debido al idioma y la falta de capacidad. En el programa, ADD volverá a invitar a las organizaciones a participar, tal vez no como organizaciones participantes, pero sí como participantes en el Grupo de País para América Latina.  ***Guatemala:*** La organización de sordos ASORGUA es socia tanto de ADD como de la Asociación Nacional Danesa de Sordos DDL, las alianzas se complementan y crean sinergia, ya que hemos hecho una división del trabajo basada en las competencias especiales de ADD y DDL y en la experiencia internacional. A través de ADD, ASORGUA forma parte de una asociación con los demás sectores del movimiento de la discapacidad (ciegos y discapacidades físicas) y participa con ellos en actividades conjuntas, trabajo conjunto de derechos y cursos de capacitación conjuntos. Al mismo tiempo, colaboran con otras 3 organizaciones de sordos en su propio componente, donde hay un enfoque especial en el desarrollo de competencias en administración, planificación y comunicación interna, obtención de nuevos miembros y mayor difusión geográfica. A través de DDL, ASORGUA trabajará para construir una asociación de sordos a nivel nacional y desarrollar la capacidad gerencial en relación con esto. Al mismo tiempo, apoyarán en relación con el desarrollo de la lengua de señas y la interpretación de la lengua de señas, así como la promoción específica en relación con esto. Para que sea lo más sencillo posible que ASORGUA forme parte de dos programas, DDL y ADD coordinan nuestros requisitos para, por ejemplo, la presentación de informes y las dietas. Mantenemos reuniones periódicas de coordinación, en parte entre los responsables de ADD y DDL en Dinamarca, y en parte reuniones con ASORGUA, donde hacemos un seguimiento conjunto de la implementación y planificación de los dos proyectos. Al comienzo del período de programación, mantendremos una reunión conjunta con ASORGUA para asegurarnos de que tengan una visión clara de cómo se complementan los dos proyectos. La coordinación y el trabajo conjunto de DDL y ADD con ASORGUA ya ha comenzado, ya que DDL ha tenido un proyecto más pequeño con ASORGUA en 2024. [[41]](#footnote-42)  ***Uganda:*** Desde 2019, ha habido un comité directivo danés que cubre aproximadamente la mitad del espectro con el que trabajamos en Uganda: HIV Denmark, la Asociación Danesa de Reumatismo, la Asociación Danesa de Lesiones Cerebrales, miembros de CP Denmark[[42]](#footnote-43), Ryk, ADD y Parasport DK.[[43]](#footnote-44) El Grupo Directivo es un grupo directivo para el desarrollo general del programa del país, y también se forman asociaciones bilaterales sobre diversos temas. Éstas pueden implicar visitas bilaterales entre los socios daneses y ugandeses.  ***Vietnam:*** Parasport DK ha sido socio en una fase piloto desde 2022, lo que ha llevado a un gran interés en la formación de clubes deportivos. El piloto confirmó que la inclusión del deporte aporta valor a los socios vietnamitas. ADD mantiene un diálogo continuo con DDL, en parte en Dinamarca y en parte con la oficina de DDL en Hanoi, sobre una mayor participación de las personas sordas en las actividades de los proyectos de nuestros socios.  ***Inclusión y protección de los grupos infrarrepresentados/vulnerables:*** Para muchos socios, el simple hecho de organizar a las personas con discapacidad es un gran primer paso. La identificación de los problemas y las medidas relativas a los grupos vulnerables entre los posibles miembros es algo que se consigue con el tiempo, aunque la igualdad de género suele considerarse básica desde el principio. En Bolivia, la asociación ha promovido con éxito la formación de comités de igualdad de género, primero a nivel nacional bajo el gobierno del país y luego a nivel de socios. En Guatemala, esto existe a nivel de país. ADD extenderá este proceso a los demás países durante el período del programa. Los comités de igualdad de género son una buena herramienta para trabajar con la inclusión con la plena participación de los socios. Ayudan a cada junta nacional a elaborar su propia definición de grupos particularmente vulnerables, política de inclusión, igualdad y protección de los grupos particularmente vulnerables y la necesidad de supervisión. Desde entonces, ADD apoyará a los socios individuales en la creación de sus propios comités de igualdad de género bajo sus respectivas juntas cuando lo deseen.[[44]](#footnote-45) El trabajo se basará en una serie de elementos ya existentes:  La mayoría de los socios tienen un estatuto de no discriminación que generalmente cubre la discapacidad, el género, la edad, la orientación sexual[[45]](#footnote-46), la religión y el origen étnico, pero pocos tienen una estrategia activa. Algunos tienen (al menos sobre el papel) políticas de protección. ADD tiene un código de conducta que se utiliza en las actividades en las que ADD está presente. Abarca la corrupción, la violencia y el acoso sexual. A nivel de proyectos, los proyectos existentes cuentan con directrices para la participación de las mujeres, las madres y los jóvenes, así como normas para la interpretación visual y sorda, la consideración y la compensación por discapacidad para las personas con discapacidades graves.  La mayoría de los socios que buscan ampliar su membresía abren sucursales locales para cubrir su país o región de la manera más representativa. En países como Uganda y Vietnam, donde la etnicidad sigue en gran medida a la geografía, esta es también una estrategia eficaz para la representación étnica, si va seguida de esfuerzos para localizar las actividades y los materiales en relación con la cultura y el idioma locales. En términos de clase, apenas hemos comenzado, pero la clase puede entenderse, en una primera aproximación muy aproximada, como campesino vs. habitante de la ciudad y no educado vs. educado, es decir, como una cuestión de organización en el campo y en la ciudad. En Guatemala, la etnicidad es en gran medida una cuestión de ciudad vs. país. Por lo tanto, las respuestas aquí serán hasta cierto punto sobre cómo llegar al país cuando se haya establecido en una capital de distrito (en Uganda) o en una capital departamental (en Guatemala).  A medida que se generalice el trabajo de inclusión, se irán elaborando definiciones, estrategias, objetivos y actividades, que probablemente serán diferentes en cada país. Como se mencionó anteriormente, queremos construir un monitoreo interdisciplinario en relación con lo urbano/rural, la discapacidad severa y la región/etnia. En algunos casos, la supervisión de un problema puede ser el primer paso para resolverlo.   * 1. **Localización, gestión local y participación de socios**   ***Preparación del programa:*** En el período marzo-junio de 2024, los socios han participado en la preparación del programa a través de talleres con las cuatro juntas nacionales y reuniones generales de socios. A través de esto, los socios han acordado iniciar el proceso del programa; identificó oportunidades y amenazas en la transición de un proyecto a un programa; lluvia de ideas sobre los objetivos del programa y las oportunidades de sinergia; reflexionó sobre la organización del programa y colocó la propia organización en el documento de fase de ADD. Estas cuatro reuniones constituyen la base para la formulación de resultados en el ALF y contribuyeron al desarrollo del análisis de riesgos, la organización del programa y la estrategia para la sinergia. Durante el mismo período, las oficinas de ADD en los países facilitaron talleres de análisis de capacidad con todos los asociados basados en el método Caminos hacia la organización sin fines de lucro. Los análisis contribuyeron al análisis del problema (sección sobre áreas prioritarias) y constituyen la base para las propias solicitudes de los socios a los grupos de países del programa para los dos primeros años (2024-2026). El 5 de agosto, todas las juntas de país recibieron un borrador de la solicitud del programa y del acuerdo de paz para diez días de examen.[[46]](#footnote-47) Sobre esta base, a finales de agosto de 2024 se celebró una conferencia de socios en la Biblioteca de Gladsaxe con dos representantes de cada país asociado. En la conferencia se validaron y ajustaron las metas y los indicadores, se aprobó el reglamento de la nueva Junta del Programa y se formularon puntos de acción para un plan de acción para la sinergia del programa.  ***La gestión del programa como herramienta para la apropiación local:*** El programa tiene una estructura de gobernanza democrática con asambleas generales de país, juntas de país y una junta de programa global que tiene competencias de toma de decisiones reales y bien definidas (véase la sección 5.4 sobre estructura organizativa).  ***Los consorcios como herramienta para la apropiación local:*** Los proyectos pequeños y grandes autoformulados y autoejecutados otorgan propiedad a todas las partes de las estructuras de los socios, y se otorgan a través de instalaciones agrupadas con la participación de los socios y bajo las directrices adoptadas por las juntas generales de socios (véase la sección sobre estrategias de componentes en el capítulo 4.3).  ***Los procesos de aprendizaje del programa:*** también busca involucrar a todas las partes de las organizaciones socias, de manera que la extracción de acción del aprendizaje sea sistematizada y visible para los socios. (Véase la sección 5.3 sobre seguimiento, evaluación y aprendizaje).   * 1. **Sinergia programática entre países y asociados**   Al igual que en los distintos países, también tratamos de promover una cultura de aprendizaje en todo el Programa (véase 5.3). Los socios del programa ya han mostrado un gran interés en aprender unos de otros y esperamos que las buenas experiencias e iniciativas de un país puedan extenderse a nuevas iniciativas en otro. A lo largo del camino se seguirá desarrollando la forma de trabajar con sinergia en el programa, pero la Conferencia de Socios de agosto de 2024 decidió los siguientes primeros pasos para promover la sinergia:  ***Junta de Programa:*** Al igual que existe una estructura democrática en cada país, también se crea una Junta de Programa global con la participación de los socios, que se reúne prácticamente cada dos meses (véase 5.4). La junta discute y toma decisiones sobre las actividades transversales del programa y, por lo tanto, garantiza que se cree una sinergia en todo el programa.  ***Comunicación conjunta***: Todos los documentos clave del programa deben estar disponibles en español, inglés, vietnamita y danés (de manera realista a través de Google Translate). Se debe crear una plataforma de comunicación y aprendizaje con acceso para los 37 socios. Hay que investigar si debe ser un sitio web conjunto como en América Latina[[47]](#footnote-48) u otro formato. Pero la idea es que los socios puedan compartir documentos y que la plataforma pueda apoyar el aprendizaje y las redes temáticas en todos los ámbitos. Esto se complementa con una plataforma basada en el diálogo que puede funcionar para el contacto directo y la inspiración entre los miembros y las organizaciones (posiblemente basada en una página de Facebook para América Latina), de modo que, por ejemplo, un miembro en Bolivia que vea una iniciativa emocionante en Vietnam pueda ponerse en contacto directo con la organización vietnamita y aprender más (lingüísticamente posible a través, por ejemplo, del traductor de Google). Además de las iniciativas de comunicación mencionadas anteriormente y que se examinaron en la conferencia de asociados, también se podría crear una sinergia mediante la traducción o difusión de materiales informativos pertinentes producidos por ADD o en los países asociados si hay un grupo objetivo pertinente en un solo país o a nivel mundial.  ***Red:*** Los voluntarios en Dinamarca ya han tomado la iniciativa de iniciar redes globales en relación con la lesión de la médula espinal y la parálisis cerebral. Es posible que haya más redes de este tipo, y hay interés en las redes temáticas basadas en intereses comunes (por ejemplo, actividades generadoras de ingresos, trabajo con la Convención, accesibilidad). Las redes deciden la frecuencia con la que están en contacto, por ejemplo, en Zoom o a través de WhatsApp. Las redes peer-to-peer entre miembros daneses y miembros en países asociados se han probado en menor medida, y esto es algo en lo que se está trabajando.  ***Actividades conjuntas:*** Para promover el aprendizaje interdisciplinario, se realizarán una serie de visitas de intercambio de experiencias físicas a lo largo del programa. En lugar de, por ejemplo, que la junta del programa tenga reuniones físicas, se creará más aprendizaje e involucrará a la mayor cantidad de personas si un representante asociado de un país realiza una "pasantía" en otro país, y ambos aprenden y enseñan durante su estadía y cuando se ha ido a casa. Paralelamente, las oficinas de ADD en los países podrán realizar "pasantías" entre sí. "Los pasantes prepararán informes de aprendizaje e informarán virtualmente a otros socios. Esperamos poder asignar un presupuesto para 2-4 de cada tipo de "pasantía" durante el período del programa.   * 1. **Contribución y valor añadido del solicitante**   ***ADD:*** Aporta 100 años de experiencia en el trabajo de derechos, sus valores y visión, su enfoque en el valor de la Asociación para el miembro individual, las iniciativas de nuevos miembros en relación con las redes temáticas, la experiencia con la integración en el mercado laboral, el asesoramiento a los miembros y la creación de ingresos para bien o para mal.  ***El Comité para la Cooperación Global:*** Proporciona inspiración para los socios, dirección estratégica y control/aseguramiento de la calidad del programa en relación con los valores, principios, así como verificaciones de la realidad en relación con la vida con discapacidades y como líder en un movimiento de discapacidad. ***Voluntarios:*** Proporciona inspiración para los socios, verifica la realidad en relación con la vida con discapacidades y como líder en un movimiento de discapacidad. Redes temáticas. Las relaciones entre pares se están desarrollando. ***El Secretariado de Cooperación Global***: capacidades profesionales en desarrollo organizacional, gestión de proyectos y programas, facilitación, experiencia institucional con 25 años de trabajo internacional, ejemplo de trabajo como profesional en una organización miembro. ***Oficinas en los países:*** capacidades profesionales en desarrollo organizacional, gestión de proyectos y programas, consultoría y facilitación, coaching y consultoría a pedido. |
| 1. **Marco basado en los resultados, incluidos el seguimiento, la evaluación y el aprendizaje** |
| * 1. **Marco de ejecución de los programas**   El marco de resultados del programa se presenta con indicadores y metas desglosados por países.  El objetivo del programa se formula como un estado final que permite la salida de ADD de una asociación. Para la mayoría de los socios, será fuera de este período del programa. Los tres objetivos inmediatos se formulan como cambios en la práctica de nuestros socios y, en conjunto, crean una contribución coherente al logro del objetivo del programa.  Como se describió anteriormente, las declaraciones de objetivos se formulan como descripciones atemporales de la capacidad final hacia la que se está trabajando. Esto es para acomodar a los 37 socios, cada uno de los cuales tiene su propio camino y ritmo a través de las metas, y tendrá diferentes ambiciones para cada capacidad durante el período del programa. Los objetivos y ambiciones concretos a nivel nacional se presentan a través de los indicadores, en los que cada país ha establecido sus propios subobjetivos. Esto significa que las declaraciones de objetivos no son limitadas ni están sujetas a plazos en sí mismas, sino que sólo lo son en el contexto de los indicadores y los objetivos de los países. Los objetivos inmediatos contienen una (larga) serie de declaraciones de capacidades (declaraciones de objetivos), que son un resumen de los objetivos que nuestros socios elaboraron en 4 talleres nacionales de marzo a julio de 2024. En cuanto a todas las declaraciones de objetivos, hay varios socios que se han comprometido a contribuir a ella durante el período del programa. Y en el caso de todos los asociados, debería darse el caso de que todas las prioridades importantes para el período del programa se reflejen en una declaración de objetivos. Sin embargo, no todos los socios trabajan en todas las declaraciones de objetivos. El marco de rendimiento del programa se basa en la visión general que tuvieron los socios en el primer semestre de 2024. Es decir, con un panorama limitado a 2028. En todos los países, los procesos previstos en el marco de los proyectos existentes se asumirán y completarán como parte del programa, y en los cuatro países, las asociaciones volverán a examinar los resultados y elaborarán planes para la parte restante del período. Esto puede dar lugar a cambios en los resultados y los objetivos de los países. Actualmente hemos definido 14 indicadores comunes para los tres resultados del programa, que son medibles de inmediato sobre la base de nuestros sistemas actuales de seguimiento de proyectos en los cuatro países. Otros ocho indicadores requieren el desarrollo o la adaptación de los sistemas de seguimiento de los países existentes antes de que puedan aplicarse (durante 2025 o 2026). A finales de 2024, el Fondo de Obras Laborales preparará el sistema común de seguimiento de los indicadores comunes del programa. Muchos de los indicadores comunes son cuantitativos. Esto se debe a que necesitan reunir una amplia gama de entradas de formato corto. En los marcos de desempeño de los países, las cifras irán acompañadas de los casos narrativos subyacentes. La dirección del programa gestionará el programa en función de todo el conjunto de marcos de rendimiento y no sólo del conjunto.   * 1. **Marcos de desempeño y sistemas de supervisión de los países**   El marco de desempeño del programa se basa en cuatro marcos de desempeño por país que establecen metas nacionales para los indicadores. En los cuatro países hay sistemas de vigilancia bien desarrollados. Se cortan de acuerdo con la misma horma, lo que ha hecho que sea relativamente indoloro definir un conjunto de indicadores transversales. Sin embargo, también muestran variaciones nacionales tanto en la elección de indicadores como en el enfoque basado en la elección local del método, las capacidades y las necesidades. En el caso de una asignación, todas ellas deberán ser revisadas a lo largo de 2025 para poder adaptarlas e integrarlas en el programa. Durante el período del programa, desarrollaremos un mayor grado de intercambio metodológico y un enfoque más común en relación con los indicadores transversales elegidos, pero también nos esforzaremos por mantener el mayor grado posible de localización. De este modo, se reunirán datos tanto para los indicadores intersectoriales del programa como para otros indicadores definidos a nivel nacional, adaptados a las necesidades de cada programa del país, y cada oficina en el país mantendrá su propio sistema de supervisión, pero incorporando los indicadores intersectoriales. Algunos de los indicadores comunes son indicadores compuestos, en los que la composición exacta de los subindicadores se determinará a nivel nacional. Se trata, por tanto, de una transición gradual del proyecto al programa, teniendo en cuenta los procesos en curso en cada país.  **Transición del proyecto al programa**  ***En Bolivia***, en diciembre de 2023 se concedió un proyecto (HP 501 – 331-2) que se desarrollará en el programa. En noviembre de 2024, el proyecto original de ALF se adaptará al programa y en el primer semestre de 2026 se revisará el marco de rendimiento y se formularán nuevos objetivos para los dos últimos años del programa (2027-28).  ***En Guatemala*** se realizará una evaluación externa en el primer semestre de 2025 que pueda contribuir al aprendizaje en relación a lo logrado en el proyecto actual (HP 507-306-3). Sobre esta base, los socios formulan los resultados e indicadores específicos de cada país para el programa. Algunos indicadores comunes no son medidos por Guatemala desde el principio, ya que primero se debe desarrollar el monitoreo. Por ejemplo, hasta ahora no ha habido supervisión a nivel de las sucursales locales, ya que no hay muchas sucursales locales.  ***En Uganda*** , la actual fase II de los objetivos y actividades de la asociación CBED se mantendrá hasta diciembre de 2025 (HP 141 273). La asociación planeará una fase III de CBED durante 2025, hasta 2028. Es probable que este proceso entrañe un ajuste de las cifras previstas para el programa de Uganda. La UNAPD tiene un papel especial. La asociación actual con UNAPD está contenida en dos proyectos independientes con sus propios resultados que no siguen las líneas del programa, así como en un acuerdo de cooperación como proveedor de servicios para la asociación CBED. El UNAPD continuará en el programa con un componente de salida de dos años, centrándose principalmente en la sostenibilidad (objetivo 2) y las alianzas estratégicas (objetivo 3). El resto de la ejecución del presupuesto y el logro de los objetivos del proyecto de la alianza Proyecto de Medios de Vida Inclusivos (HP 141 3118), que tenía un plazo de siete meses hasta 2025, se incluyen en el componente de UNAPD. Además, UNAPD apoyará a los demás socios como socio estratégico en el deporte para personas con discapacidad (Objetivo 1), el apoyo a la formación y la sostenibilidad (Objetivo 2), y el trabajo por los derechos, la coordinación y las alianzas de la sociedad civil (Objetivo 3). El programa se hará cargo y dará seguimiento a algunos de los objetivos de las alianzas estratégicas que actualmente figuran en la asociación del UNAPD.  ***En Vietnam*** , la actual fase 3 de los objetivos y actividades de la asociación COVD se mantendrá en 2025-2026 como se planeó originalmente en HP 324-280, con el fin de mantener el impulso y no verse empantanado por nuevas rondas de aprobación de las autoridades vietnamitas que podrían poner toda la actividad en espera. Durante 2025 se realizará un taller en relación al aprendizaje de CODV3. Este aprendizaje, combinado con una evaluación de mitad de período de CODV3 recientemente finalizada, constituirá la base de los resultados e indicadores específicos de cada país para el resto del período del programa.     * 1. **Seguimiento, aprendizaje y adaptación de aplicaciones**   **Seguimiento:** Los socios registran su participación y supervisan sus propios proyectos, así como apoyan a sus sucursales locales. ADD apoya a los socios en la construcción de sus propios sistemas de monitoreo reales cuando lo solicitan. Muchos socios ya tienen sus propios sistemas de monitorización, y la experiencia demuestra que casi todos los construyen durante su proceso de desarrollo. Las oficinas de ADD en los países tienen la responsabilidad principal, junto con la junta del proyecto, de organizar los datos en un sistema común de supervisión y de reunir datos en la medida en que los asociados no se hayan hecho cargo de esta tarea. Por lo general, ADD recopila datos anualmente de las oficinas centrales de los socios, así como de una muestra representativa de las sucursales locales. ***Los sistemas de seguimiento*** consisten en parte en datos cuantitativos para cada socio en torno a los miembros individuales, las sucursales locales y las oficinas centrales, el trabajo en materia de derechos y la coordinación, en parte en datos más cualitativos sobre el aprendizaje, los cambios, las historias y los procesos en relación con la aplicación de la legislación y los resultados del trabajo en materia de derechos a nivel local y nacional. Por último, también contiene los mencionados indicadores compuestos, en los que se hace un seguimiento de la evolución de cada socio.  **Supervisión:** *Las oficinas de ADD en los países* suelen tener varios contactos con socios semanalmente, a veces a diario. Seleccionan un cierto número de actividades que se visitan y los socios invitan a ADD a estar presente en las reuniones generales y talleres. Sobre la base de un plan conjunto, se realizan de 2 a 4 reuniones al año con cada socio, donde se discute el progreso de los proyectos de los socios, así como preguntas sobre el desarrollo general de la organización. *El administrador de la oficina en el país* supervisa y asesora financieramente de conformidad con las normas elaboradas por el Departamento de Finanzas Públicas. En función del cumplimiento de las normas, se da luz verde, amarilla o roja, entre otras cosas, en función de la capacidad de los socios para llevar cuentas transparentes, presentar informes financieros satisfactorios a tiempo, etc. Las oficinas de ADD en Dinamarca se reúnen virtualmente con el *gerente de país en la oficina central de ADD en Dinamarca* de 1 a 4 veces al mes. Los directores de país daneses realizan visitas de inspección 2-3 veces al año (aproximadamente 25 días en total) y son responsables de garantizar la calidad del seguimiento, el seguimiento financiero, participar en evaluaciones anuales con los socios, garantizar la calidad de la formación conjunta, participar en al menos una reunión conjunta al año y, en cada visita, abordar un tema de interés particular que pueda proporcionar nuevos aprendizajes y motivación para el ajuste de los esfuerzos. También es importante que ADD (tanto en Dinamarca como en las oficinas de ADD) no solo tenga impresiones de los socios de las reuniones con el nivel nacional, sino también de las sucursales locales y de los miembros individuales. Además del gerente de país de ADD, las visitas a los proyectos también pueden ser asistidas por miembros del Comité de *Cooperación Global de ADD*  o miembros seleccionados de ADD con experiencia especial. *Otros socios daneses* del programa (Parasport, los grupos de países de Dinamarca y los cinco socios del Comité Directivo de Dinamarca y Uganda) realizan visitas de asociación. Estos no tienen principalmente un propósito de monitoreo, sino que también le dan al monitoreo del socio una dimensión adicional.  **Cultura de aprendizaje:** El programa es una organización de aprendizaje, basada en los principios de la pedagogía de adultos para poner en acción el aprendizaje. El programa debe ser un ejemplo de democracia y una escuela de desarrollo organizacional y gestión de proyectos. La idea es que los socios del programa, incluido ADD, aprendan algo de prácticamente todo lo que sucede en el proyecto. La política de ADD es tener paciencia para que los socios cometan sus propias experiencias y pequeños errores, y para extraer y adquirir las lecciones necesarias de esto. Solo cuando una experiencia o idea se convierte en una parte integral de una persona u organización, la experiencia se convierte en aprendizaje. Las oficinas en los países y la oficina central del Fondo se encargan de asegurar, junto con los asociados, de que se extraiga el aprendizaje de cada proyecto y actividad.  **La gestión del programa como escuela:** El programa tiene una estructura democrática con reuniones conjuntas y reuniones de la junta directiva en cada país. La estructura se asemeja a una estructura organizativa, y la experiencia de ADD en los países asociados es que se puede aprender mucho de una estructura democrática, transparente y eficaz. Como se mencionó en "sinergia", buscaremos crear una cultura similar a nivel global. Dado que los socios están pasando en gran medida por el mismo desarrollo, habrá mucho aprendizaje conjunto, y es responsabilidad de las juntas de proyecto, las oficinas de ADD y la junta de programa documentar y sistematizar esto.  **Aprendizaje (ciclo anual):** En los cuatro países, el aprendizaje se reunirá en reuniones conjuntas anuales o semestrales de los socios, con representación de las juntas directivas de los socios, una serie de voces "locales" (juntas y grupos locales) y, posiblemente, socios estratégicos. De manera similar, se invitará a los socios daneses (actualmente el Comité Directivo de Uganda, Parasport Dinamarca) a contribuir con el aprendizaje anual, y el personal de las oficinas de ADD hará al menos una vez al año su propio resumen de aprendizaje. Sobre la base de las reuniones de aprendizaje y de la situación de los indicadores del año, la oficina en el país elaborará un informe anual sobre la marcha de los trabajos (con un modelo de la hoja de resultados anual del DH), así como propuestas de ajustes a los planes de actividades y al presupuesto, para su aprobación por la junta del país. Si la revisión del presupuesto entraña cambios en las partidas presupuestarias a nivel de programa, la junta del país presentará propuestas a la junta del programa.  **Aprendizaje (temático):** Gran parte del aprendizaje se produce a través de los propios proyectos de los socios, que se definen en función de las necesidades actuales de cada socio o sector. Los asociados, la oficina del Fondo de Desarrollo Humano y la junta nacional recogen los conocimientos adquiridos y los comunican a todos los ámbitos en las reuniones conjuntas. Este ciclo de aprendizaje se complementa con actividades de aprendizaje conjuntas adoptadas en las reuniones conjuntas y con el seguimiento de la oficina en el país. En algunos países, normalmente se inician uno o dos procesos de fomento de la capacidad al año, por ejemplo, la elaboración de un enfoque para el registro de miembros, la elaboración de un enfoque para las actividades generadoras de ingresos. A menudo siguen un proceso de desarrollo, adopción, formación, aplicación e intercambio de experiencias/aprendizajes. A nivel de actividad, la mayoría de las capacitaciones y talleres terminan con una evaluación a corto plazo que se utiliza para mejorar las capacitaciones. Algunos de estos procesos temáticos pueden incluir el apoyo de consultores externos con productos de aprendizaje en forma de informes o manuales. El programa también puede apoyar el aprendizaje a través de revisiones temáticas conjuntas y el apoyo de consultores para el aprendizaje y la planificación hasta una nueva fase del programa.  **Aprendizaje a nivel de programa:** Véase la sección sobre sinergia.  Todavía no está clara la forma exacta del apoyo de *consultoría externa* para el aprendizaje, pero debe ser participativo, ser capaz de aprovechar los procesos de aprendizaje tanto a nivel de programa como en los cuatro países, deberá coordinarse con los procesos de aprendizaje de los programas de los países y con los DH, y posiblemente pueda planificarse temáticamente. que debe poder implicar a cada uno de los países del programa. También será necesario contar con apoyo de consultoría para evaluaciones más pequeñas, incluida una en Guatemala en 2025, y una recopilación de experiencias para apoyar el aprendizaje y la planificación en relación con una nueva fase del programa en 2027 o principios de 2028.   * 1. **Organización del programa**   La estructura organizativa del programa es la siguiente:[[48]](#footnote-49)    ***La Federación Danesa de Discapacitados (ADD) es la organización que está detrás del programa: la*** Junta Ejecutiva de la ADD nombra *al Comité para la Cooperación Global (UGS),* que prepara su propia estrategia. Los círculos especiales y los comités profesionales de la Federación aportan conocimientos especializados de acuerdo con la capacidad y las necesidades, y en la actualidad RYK y el Círculo de la Juventud participan activamente en el trabajo mundial.  ***El Comité para la Cooperación Global tiene la responsabilidad general de la cooperación global de ADD hacia ADD, socios y donantes:*** Prepara y adopta la Estrategia de ADD para la Cooperación Global. Aprueba el plan de trabajo anual, el presupuesto y las cuentas para la Cooperación Global de ADD. Representa a ADD en los foros externos pertinentes. Aprueba la selección de socios y socios estratégicos, así como los documentos del programa. Supervisa el desarrollo del programa a través de la participación de los miembros en los grupos de países. Coordinación del grupo de voluntarios de Colaboración Global. El Comité preside la Secretaría en reuniones mensuales de oficina. Reporta al Comité Ejecutivo, a la Junta Directiva y al Congreso de ADD. Documento rector: *Reglas de procedimiento para UGS.* ***Los voluntarios*** entre los miembros de ADD son coordinados por UGS y contribuyen al desarrollo y la garantía de calidad de la cooperación global basada en las perspectivas únicas de ser miembro de una organización de discapacidad y vivir con una discapacidad. Los voluntarios participan en grupos de países y grupos temáticos en el marco del programa. Estos se reúnen de dos a cuatro veces al año. Los grupos de países pueden llevar a cabo actividades de miembro a miembro con socios locales y participar en viajes de visita. Los voluntarios pueden encargarse de las actividades de sensibilización. Los grupos temáticos trabajan para plantear un tema (por ejemplo, la lesión de la médula espinal) entre los socios de todos los países.  ***La Junta del Programa supervisa el progreso general del Programa en nombre de los asociados de los cuatro países del Programa. Representa en particular el aprendizaje mutuo y la sinergia: La*** junta del programa consta de 11 miembros elegidos por dos años a la vez: dos representantes de cada país, elegidos en las reuniones generales del país, un representante de cada uno de los socios estratégicos en Honduras y Dinamarca (Parasport DK) y 1 representante de ADD, elegido por UGS. La junta se reúne prácticamente cada dos meses. Aprueba el documento de programa, el presupuesto, el acuerdo de paz con los objetivos de los indicadores y las revisiones periódicas de los mismos. Realiza un seguimiento del progreso del programa. Aprueba los cambios en los documentos del programa. Aprueba las actividades transversales del programa. Participa en las evaluaciones del programa. Mantiene informadas a las juntas de país y se coordina con ellas. Aprueba los ajustes al presupuesto por programas y la utilización del margen presupuestario. *Documento rector: Reglamento interno de la junta del programa (aprobado en agosto de 2024).*  ***La Asamblea General del país supervisa la situación y los progresos del programa del país:*** se reúne una o dos veces al año. Aprueba el reglamento y las directrices para el programa del país. Anualmente evalúa la situación y el aprendizaje del programa del país. Aprueba el acuerdo de acción local, el plan de actividades y el presupuesto, así como los planes anuales del programa del país. Recibe orientación sobre el estado y el aprendizaje en el programa global. En algunos países, adopta actividades conjuntas y establece comités, así como hace un seguimiento del aprendizaje conjunto. Elige a los representantes de la Junta del Programa. *Documentos rectores: Existen normas de procedimiento para las reuniones generales de proyectos que deben adaptarse a la nueva función del programa.*  ***Las juntas nacionales de los cuatro países coordinan y supervisan las actividades del programa del país****:* su composición y frecuencia de las reuniones varían de un país a otro. Pueden pasar de ser un pequeño comité ejecutivo elegido en la Asamblea General (Bolivia) a estar formado por representantes designados por todos los socios (Uganda y Vietnam). Se reúne de 6 a 12 veces al año. Aprueba los planes trimestrales. Asignar fondos con cargo a los fondos del programa del país. Decide sobre actividades conjuntas en algunos países. Prepara y celebra las reuniones generales del programa. Mantiene los informes de los representantes del país a la junta del programa. Aprueba anualmente los indicadores del programa y los puntos de aprendizaje y los informa a la Junta del Programa. Puede establecer grupos de trabajo y, en algunos países, comités. Existen normas de procedimiento para que las juntas de proyecto se adapten a la nueva función del programa. Documentos rectores: *Reglamento de la junta de países. Reglas de procedimiento para los grupos de países*  ***La Secretaría de Cooperación Mundial (ADD) coordina, administra y supervisa el programa.*** Está integrado por cuatro funcionarios que actúan como funcionarios de programas en cada país y son los jefes de cada oficina en el país y se encargan de la gestión, la planificación, la ejecución, el control presupuestario, la supervisión y el aprendizaje del programa del país por parte de los asociados de la oficina. Responsabilidad especial para la gestión de objetivos, desarrollo de métodos/aprendizaje y planificación estratégica. Transfiere fondos y recibe informes a la oficina en el país y de ella, e informa más adelante sobre la presentación de informes sobre el programa. El contacto con la oficina en el país se mantiene a través de correo electrónico y mensajes; en las reuniones de los equipos de los países a través de Zoom de 1 a 4 veces al mes; y durante las visitas a los países (normalmente 20 días al año).[[49]](#footnote-50) *Las visitas a los países* pueden incluir la participación en las reuniones de las juntas de país y en las reuniones generales, el aprendizaje y la planificación estratégicos con los asociados, los talleres del equipo de ADD sobre desarrollo y aprendizaje, las visitas de los asociados y la supervisión sobre el terreno. El oficial de programas para el país actúa como secretario del grupo de voluntarios en el país pertinente y como enlace/coordinador de los asociados estratégicos daneses en países concretos. *Las siguientes funciones multifuncionales se distribuyen entre los cuatro empleados: gerente de* departamento, contabilidad, comunicación y compromiso, monitoreo de programas y aprendizaje, y recaudación de fondos. La Secretaría apoya la presidencia del Comité en relación con la representación en el DH y otras partes interesadas externas, mediante un acuerdo específico. La Secretaría rinde cuentas al Presidente del Comité mediante reuniones mensuales de oficina y al Comité en su conjunto mediante reuniones semestrales del Comité. La secretaría apoya la contribución del comité al informe anual del ADD y la presentación de informes al comité ejecutivo y al congreso.  ***El Secretariado para la Cooperación Global es un departamento de la Secretaría de ADD:*** su jefe es parte del equipo de gestión de ADD y la Junta Ejecutiva de ADD aprueba las solicitudes y los acuerdos de cooperación con los donantes. Las cuentas de SGS forman parte del sistema contable de ADD y el departamento de contabilidad de ADD aprueba todas sus transacciones. La Junta Ejecutiva de ADD tiene la responsabilidad final de las finanzas de ADD y firma las solicitudes de transferencias. La secretaría de la SG participa en actividades de coordinación y aprendizaje con el resto de la secretaría, y regularmente obtiene inspiración profesional de la labor de la asociación en Dinamarca. *Documentos rectores: Descripciones de las obras (actualizadas a partir del 1/1 de 2025). Plan actualizado anualmente para la división del trabajo y la responsabilidad. Plan anual. Manual del programa (se elaborará en el primer semestre de 2025).*  ***Las oficinas en los países coordinan, ejecutan y supervisan "su" programa del país:*** Consta de 3 a 4 empleados locales: representante/coordinador en el país, empleado administrativo, uno o dos funcionarios/asistentes del programa. Las oficinas en los países son la secretaría de la Junta Nacional y de las modalidades de financiación del programa del país: gestionar los formatos y las directrices, tramitar las solicitudes, proporcionar comentarios profesionales y recomendar a los comités de subvenciones, recibir y sistematizar la presentación de informes. Implementa actividades conjuntas de capacitación y asesoramiento/tutoría para socios. Prepara y facilita la actividad de aprendizaje. Responsable de la contabilidad del programa del país y de la supervisión financiera de los asociados. Representa a ADD ante socios, autoridades y partes interesadas. Controla el sistema de monitoreo y realiza una gran parte del monitoreo. Informes periódicos de actividades e informes financieros a la junta de país y a ADD en Dinamarca. Informes anuales de aprendizaje, resultados e indicadores a Dinamarca. *Documentos rectores: descripciones de trabajo, manual de oficina, código de conducta de la ADD que también se relaciona con la lucha contra la corrupción y documento de normas para el control financiero.*  ***Los socios estratégicos contribuyen al programa con capacidades específicas y sobre la base de intereses comunes:*** un ejemplo es UNAPD en Uganda, que durante 2025 y 2026 pasará a ser un socio estratégico con un enfoque en el apoyo al desarrollo de capacidades de los socios más débiles y ser un desarrollador líder de alianzas estratégicas innovadoras. Los socios estratégicos de Honduras pueden aportar su aprendizaje y experiencia con, entre otras cosas, la sostenibilidad organizacional y financiera. Parasport Denmark es un socio estratégico a nivel de programa. A través de tres grupos de países, Parasport Denmark participa en el desarrollo de componentes para deportes de discapacidad en Uganda, Vietnam y Bolivia. La PD aporta conocimientos técnicos y capacidad para la puesta en marcha y organización de deportes para discapacitados de acuerdo con los estándares internacionales. A nivel nacional, varios socios daneses contribuyen: en Vietnam, tenemos un diálogo con DDL, y en Guatemala, tenemos una estrecha colaboración con DDL, que también tiene proyectos en estos países. En Uganda, Parasport Denmark, la Asociación Danesa de Reumatismo, HIV-Denmark, HJSF, RYK y miembros de CP-Denmark forman parte de un comité directivo danés junto con ADD. Contribuyen con asesoramiento y conocimientos técnicos o específicos de diagnóstico a la ADD, compartiendo experiencias y construyendo relaciones bilaterales entre organizaciones hermanas danesas y ugandesas. Algunos socios también realizan trabajos de mediación en sus propias membresías. *Documentos rectores: Acuerdos de cooperación.*  **Debilidades en la gestión de programas de ADD**  ***Evaluación de la capacidad externa en mayo de 2024:*** En mayo de 2024, DH sometió a ADD a un análisis de capacidad. El análisis de la capacidad dio lugar a 13 recomendaciones para mejorar la capacidad de la ADD para gestionar un programa.[[50]](#footnote-51) La principal debilidad identificada es que, si bien el Fondo de Desarrollo Humano ha adoptado un enfoque similar al de un programa con principios, valores y un modelo comunes, ha habido algunas variaciones en su aplicación de un país a otro. Parte de la variación se debe a las diferentes necesidades, la dinámica de los socios y el contexto en los cuatro países. Mientras que otros se deben a una falta de coordinación interna en ADD. ADD quiere mantener la propiedad local y las soluciones locales, pero también tiene la vista puesta en fortalecer la coordinación y la sinergia donde sea posible. La recomendación general en esta esfera fue que el Fondo de Desarrollo Humano preparara un manual de programas común para garantizar la uniformidad de los procedimientos en todos los países y en todo el ciclo de ejecución. Incluyendo: descripciones de trabajo actualizadas que tengan en cuenta nuevas tareas y roles en relación con el programa; sistema común de archivo; (mejores) enfoques comunes en materia de AFL, seguimiento, auditoría local y visitas desde Dinamarca; Política de traducción de documentos clave al danés, inglés, español y vietnamita. En 2025, ADD preparará un manual de programa en un proceso conjunto entre oficinas. Además de las recomendaciones específicas del examen, el manual incluirá normas comunes para la contabilidad y la supervisión financiera. También se señaló la necesidad de: Facilitar más sistemáticamente los autoanálisis organizativos de los socios (abordado en la sección 3.2 "Áreas de interés"). Necesidad de garantizar el relevo generacional entre el personal de ADD en Dinamarca (abordado en un plan independiente, que se elaborará en 2025). Participación de las oficinas en los países en el proceso de elaboración del programa (descrito en la sección 4.4). Estrategia de comunicación común en el programa (abordada en la sección 8). Mayor atención al trabajo de derechos en el programa. (Abordado a través del objetivo 3 y la estrategia asociada). |
| 1. **Sostenibilidad** |
| * 1. **Sostenibilidad y dependencia**   **Personas con discapacidad:** El apoyo relevante para el desarrollo personal es generalmente una de las cosas que crea el cambio más grande, más inmediato y más sostenible. Los desastres y accidentes cotidianos son una amenaza constante, especialmente para las personas pobres y marginadas. La sostenibilidad en este nivel también suele limitarse a la persona o grupo que la ha logrado, a menos que la persona trabaje dentro de una comunidad social sostenible y estructurada, como una organización de discapacidad que funcione bien. Sin embargo, la experiencia demuestra que la sostenibilidad es alta para capacidades como: Vida independiente/participación activa; Grupos deportivos, musicales; Actividades generadoras de ingresos.  **Sucursales locales:** Las sucursales locales que funcionan bien suelen ser sostenibles a medio plazo (5-10 años, es decir, pueden sobrevivir a un cambio generacional en la gestión) si hay una membresía activa y redes de apoyo locales, y pueden ser más sostenibles a largo plazo si hay un apoyo activo de la organización matriz. Al final del período del programa, por lo tanto, habrá una buena sostenibilidad para las sucursales locales que hayan cumplido con los indicadores de función e inclusión.  **Socios: *Sostenibilidad organizacional:*** Los componentes básicos de la sostenibilidad organizacional son el desarrollo personal y la membresía activa de las personas con discapacidad; el desarrollo de estructuras locales; el desarrollo de estructuras y capacidades democráticas a nivel de socios; el desarrollo de entornos/redes de actores locales y nacionales de apoyo dentro y fuera del movimiento de discapacidad; y sobre todo, el desarrollo de relaciones sólidas y basadas en valores entre los miembros, las ramas locales, las organizaciones, movimiento y sociedad. Los socios desarrollarán estas capacidades en diversos grados a medida que cada uno encuentre su propio camino a través de las fases de la asociación. ***La sostenibilidad financiera*** es segura si la organización cuenta con sus propios recursos para garantizar su funcionamiento durante los períodos sin patrocinios ni donantes, y es razonablemente segura si la organización ha extendido su dependencia entre tantos donantes que pueda sobrevivir a que uno solo abandone sin previo aviso.  La mayoría de los asociados en este programa aún no serán sostenibles al final del período. Nuestras perspectivas para la situación en 2028 se pueden ver en el gráfico sobre el estado de los socios 2024 y 2028 en la sección 3.3. Esperamos que en 2028, 3 de los 37 socios estén en la fase de salida en 2028, y uno ya ha completado la salida. ***La curva de dependencia:*** Desde el punto de vista financiero, el apoyo de ADD será para muchos socios la primera relación a largo plazo con un donante y la cantidad suele eclipsar inicialmente los fondos que el socio puede recaudar por su cuenta. Por lo tanto, los primeros años de una asociación crearán inevitablemente una dependencia de ADD, que el resto de la asociación tendrá que dedicarse a desmantelar de nuevo. Inicialmente, se tratará de *extender* la dependencia a medida que los socios desarrollen capacidad para atraer donantes distintos del Fondo de Desarrollo Sostenible, y luego  *se reducirá*  la dependencia mediante la creación de fuentes de ingresos distintas del apoyo de los donantes (patrocinios, ayuda estatal, recursos propios). En el camino, es importante mantener *prácticas saludables* desde antes de que se considerara el dinero de ADD. Al comienzo de la fase de derechos, ADD y el socio preparan la primera estrategia de salida. Sobre la base de la experiencia, la fase de sostenibilidad suele ser un proceso de varios años hacia la independencia de la ADD, que finalmente culmina en una fase de salida propiamente dicha.     * 1. **Salida y planes futuros**   **Próximo período de programación 2029-2032:** ADD espera continuar su trabajo en los cuatro países después del final de este período de programación. Esperamos que un período posterior del programa incluya la sostenibilidad y la salida para algunos socios en Bolivia, el trabajo de derechos y la sostenibilidad para los socios en Vietnam y Uganda (con la posibilidad de salida para algunos socios), y el desarrollo organizacional continuo para los socios en Guatemala. Es posible que se preste mayor atención a la cooperación regional (Asia Sudoriental, África Oriental, América Latina).  **Después de 2032:** ADD tiene como objetivo construir un movimiento de discapacidad sostenible como tal, y ha implementado dos veces antes una salida de todo un movimiento (Nicaragua y Honduras). Tomamos la decisión de salir de un país en función de la situación del movimiento en su conjunto, pero no esperamos que a todas las organizaciones del movimiento les vaya igual de bien después de una salida. Al comienzo del próximo período de programación, vemos las siguientes opciones a las que nos enfrentaremos: ***Bolivia:*** El próximo período de programación (2029-2032) será una fase de salida para algunas asociaciones. Durante ese tiempo, podemos optar por iniciar en un nuevo país (como lo hemos hecho en Guatemala en 2020). Sin embargo, en el período actual también estamos iniciando la cooperación con una o dos organizaciones regionales de personas con discapacidad en Bolivia. Es posible que esto abra perspectivas en Bolivia que vayan más allá de 2032. ***Uganda:*** El próximo período de programación trabajará hacia la salida de las asociaciones actuales en Uganda, pero probablemente todavía serán necesarios algunos años más antes de la salida definitiva. En el período del programa actual, miraremos hacia el futuro a través de la posibilidad de una perspectiva del África oriental en el trabajo. **Vietnam:** En este período de programación, nos enfrentaremos a la opción estratégica de continuar involucrando a nuevas organizaciones provinciales a medida que logremos una salida de las "antiguas", o esperamos una salida del país. ***Guatemala****:* Esperamos estar en Guatemala por lo menos dos períodos más del programa. |
| 1. **Consideraciones presupuestarias y planes de financiación propia** |
| **Estructura presupuestaria**: Para cada país se ha elaborado un presupuesto por programas por componentes: los proyectos propios de los asociados, los fondos comunes para pequeñas actividades, la formación conjunta y las actividades conjuntas, así como los gastos intersectoriales, como los gastos en la estructura del programa, la supervisión, la auditoría y la consultoría. En la mayoría de los casos, los componentes cubren los tres resultados, por lo que se ha hecho una estimación matizada de la distribución de los tres resultados para cada componente. Cuando se registren los gastos, se registrarán por resultados.  Se han reservado 1,4 millones de coronas danesas para actividades intersectoriales entre los cuatro países del programa, como el intercambio de experiencias, la coordinación y el desarrollo de actividades conjuntas. Estas serán actividades que serán formuladas, administradas e implementadas por los socios y sus respectivas juntas de programa (tanto de país como de programa global), por lo que ADD cree que estas son actividades A2, que deben establecerse como un Gasto Global, pero en el formato de presupuesto no es posible introducir Gastos A2 en el presupuesto detallado para "Global", Es por ello que los gastos se han fijado en el resultado 3 de cada país, que incluye el intercambio de experiencias y la cooperación.  **Distribución entre los cuatro países socios:** En general, se ha tenido en cuenta el volumen de negocios anterior a la hora de distribuir los fondos entre los cuatro países, y ningún país recibirá aumentos significativos de la financiación en comparación con el anterior. Dado que el ADD se encuentra en una fase de puesta en marcha en Guatemala, los fondos aquí han aumentado en aproximadamente un 10% y el apoyo a Guatemala aumentará en un 10% adicional durante el período del programa. Dado que algunos socios se encuentran en una fase de salida, el apoyo en Uganda y Bolivia disminuye durante el período. **Socios de distribución de gastos/ADD**[[51]](#footnote-52): Excluyendo el margen presupuestario, el 58% del presupuesto se destina directamente a los gastos A2, ejecutados por los socios. De los 27.134.388 DKK que se destinan a los gastos A2, el 11% se destina a los salarios de los socios y el 4,6% a la administración. El 16% se destina a los gastos A1 y A3. El coste de funcionamiento de las oficinas de ADD en los países asciende a 8.457.404 coronas danesas y corresponde al 55% de los gastos de A1 y A3, dinero que se gasta íntegramente en los países asociados y que beneficia en gran medida a los socios directamente, a través del asesoramiento, el apoyo y el acompañamiento. **Distribución de los gastos en relación a los pools y actividades:** De los fondos que se destinan a las actividades de los socios, el 52% se destina a los proyectos propios de los socios, el 18% a pools para pequeñas actividades, que también son formulados e implementados directamente por los socios o las sucursales locales de los socios, el 12% se destina a actividades conjuntas y el 18% se destina a la formación conjunta. **Financiación propia**: ADD se encuentra en el proceso de desarrollo de capacidades con financiación del fondo común de discapacidad, y parte de este proceso consiste en preparar una estrategia y un plan de recaudación de fondos, que se espera que se complete en 2025. Sin embargo, ya hay experiencias útiles. En Bolivia, el ADD está colaborando con otras ONG internacionales en la financiación conjunta de algunas de las actividades, un modelo que el ADD espera que se extienda a otros países. Hay experiencia en ADD con la colaboración con empresas privadas, que también se intentará en la Cooperación Global. Además, el ADD, tanto en el sur como en Dinamarca, solicitará financiación del proyecto directamente a los donantes, además del MFA. Esto puede ser a través de llamadas locales en los países asociados, por ejemplo, con las que ADD ya tiene cierta experiencia. En Dinamarca, ADD tiene experiencia en la venta de productos de países asociados, especialmente de Ghana. Creemos que esto puede extenderse a algunos de los países en que se ejecutan programas. A través de subvenciones y fundaciones, se buscarán fondos para la participación y la información en particular. ADD espera alcanzar el 5% de autofinanciación en 2028. |
| 1. **Participación y comunicación en Dinamarca** |
| **Voluntariado y compromiso*:*** Actualmente hay 14 miembros voluntarios asociados con la cooperación global de ADD. Estos están organizados en los grupos de países Uganda, Vietnam y América Latina. Además, hay 3 grupos temáticos (lesión medular, parálisis cerebral, ventas). Varios voluntarios participan activamente en el trabajo de información en Dinamarca, por lo general después de participar en visitas a proyectos. El programa ha reservado fondos para la participación voluntaria y la oportunidad de replantear el voluntariado para que no solo esté vinculado a países individuales, sino que pueda ser transversal. La visión es que el trabajo voluntario se centre en la comunidad, que sea gratificante y se base en los intereses del individuo y que se puedan ver resultados visibles. El objetivo es que los voluntarios se vuelvan más activos y que más miembros quieran participar. Los voluntarios son de todo el país, pero se reúnen para un taller físico conjunto anual y una reunión virtual semestral, y la oportunidad para que los voluntarios de cada región colaboren en las actividades. El desarrollo del voluntariado comenzará con una reunión conjunta en el primer semestre de 2025 con una lluvia de ideas sobre temas, organización y compromiso. La venta de productos y el trabajo de información son áreas obvias de desarrollo. Hay ideas entre los voluntarios para trabajar con eventos que incluyan varios elementos (por ejemplo, películas, conferencias, venta de productos y actividades conjuntas).  **Comunicación:** El trabajo de información puede considerarse más transversal y temático, ya que los fondos no están vinculados a un solo país del proyecto. La atención puede centrarse en algo que es común a varios países, incluido Dinamarca, por ejemplo, la accesibilidad, el convenio sobre la discapacidad, el mercado laboral, las comunidades. Un primer ejemplo de este tipo de producto comunicativo es un cortometraje sobre los prejuicios en Bolivia, producido por ADD en 2024. El punto de partida en los temas generales puede hacer que sea más relevante para la gente de Dinamarca, de modo que constituya la base para el diálogo. Otra tarea de comunicación será difundir los resultados y aprendizajes del trabajo de larga data de ADD en Honduras, que finalizará en 2025. *Estrategia de comunicación:* En el primer semestre de 2025, UGS, junto con la secretaría y con la participación de otros voluntarios, preparará una estrategia de información en Dinamarca. En 2024, GS ha producido productos de comunicación profesional (4 cortometrajes de Uganda, películas sobre prejuicios, video sobre paradeportes, próxima exposición fotográfica de Vietnam). El plan es que estos y cualquier nuevo producto sean difundidos por voluntarios a través de conferencias y diálogos, por ejemplo, en sucursales o eventos locales, incluso en relación con el 100 aniversario de ADD en 2025. Un grupo objetivo son los propios miembros, que constituyen una amplia sección de la población, por lo que existe una oportunidad única para llegar a personas que no necesariamente se relacionan con contextos globales. También se sigue llegando a este grupo a través de artículos en la revista para miembros de la ADD, en las redes sociales y en el sitio web. Además, la estrategia definirá qué otros grupos objetivo priorizará ADD durante el período del programa y cómo podemos llegar a ellos (por ejemplo, podrían ser jóvenes estudiantes de secundaria a través de reuniones matutinas). Además, UGS y los voluntarios definirán qué temas priorizan comunicar. La comunicación de GS se relaciona con la comunicación general de ADD, en relación con los mensajes, los grupos destinatarios y las actividades. |



1. Albinismo (2 asociaciones), Parálisis cerebral, Enanismo, Artritis, Daño cerebral, PCD viviendo con VIH/SIDA/TB, Lesión de la médula espinal, Anemia de células falciformes. [↑](#footnote-ref-2)
2. Incluye 318 capítulos locales y 58 clubes (grupo de diagnóstico, deportes, música, danza o teatro). [↑](#footnote-ref-3)
3. Pero se involucra como un socio estratégico, aunque todavía con un compromiso relativamente bajo. [↑](#footnote-ref-4)
4. La población rural ha caído del 70% en 1990 al 36% en 2020. [↑](#footnote-ref-5)
5. https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD [↑](#footnote-ref-6)
6. Un ejemplo es el consorcio detrás de HP141 318-2: Proyecto de Medios de Vida Inclusivos en Rhino Camp [↑](#footnote-ref-7)
7. Ya existen comités de igualdad de género en Guatemala y en el programa de Bolivia, y en relación con la Enmienda de Igualdad de Derechos. Bolivia, con algunos de sus socios. Durante el período que abarca el programa, el Fondo establecerá comités de igualdad entre los géneros y códigos de conducta en todos los países en que se ejecutan programas. El establecimiento de comités transversales puede ser un desafío en Vietnam, ya que depende de las aprobaciones de las autoridades. [↑](#footnote-ref-8)
8. No aplicable en Uganda. [↑](#footnote-ref-9)
9. Por el contrario, también existe la posibilidad de que se unan más socios. Bolivia: posiblemente más paraguas regionales. Uganda: la unificación en el sector del albinismo, puede conducir a una reestructuración de la composición de los socios: Vietnam: posiblemente más organizaciones provinciales. Guatemala: posible identificación de varias organizaciones/sectores. [↑](#footnote-ref-10)
10. Los números son para # participaciones, no para # participantes únicos. En la actualidad, somos capaces de realizar un seguimiento interdisciplinario y establecer objetivos para la representación de los jóvenes y las mujeres. En relación con los grupos marginados, véase la sección sobre grupos infrarrepresentados de este capítulo. [↑](#footnote-ref-11)
11. Muchas actividades están impulsadas por las necesidades y solo se determinan durante el proyecto y, por lo tanto, pueden desviarse de lo que se describe en la tabla. [↑](#footnote-ref-12)
12. ADD prefiere utilizar el término participante en lugar de grupo objetivo o beneficiario. Es una descripción más precisa del rol, y una definición más operativa cuando necesitamos contar y monitorear. [↑](#footnote-ref-13)
13. Todavía estamos trabajando en cómo monitorear la etnia, la clase y la discapacidad severa, que también conlleva dilemas éticos. En Dinamarca, por ejemplo, está prohibido que la Oficina de Estadística de Dinamarca se registre en función de la etnia. La ciudad/país puede ser un buen indicador tanto de la etnia como de la clase en algunos países. En Uganda, la representación regional puede ser un buen indicador de la etnicidad. En relación con la discapacidad grave, cada país cuenta actualmente con directrices para la indemnización por discapacidad, normalmente basadas en la experiencia propia. Cada diagnóstico y cada país tiene sus propias definiciones, y es un reto crear definiciones transversales con las que todos puedan estar de acuerdo. [↑](#footnote-ref-14)
14. Consulte la tabla en el capítulo de socios a continuación. [↑](#footnote-ref-15)
15. Para obtener información detallada sobre los socios, se puede proporcionar la "Descripción general de los socios" (documento de Excel) [↑](#footnote-ref-16)
16. Solo Uganda y Vietnam tienen información confiable, por lo que una cifra promedio es irrelevante... [↑](#footnote-ref-17)
17. No hay cifras de Guatemala, pero probablemente sea pequeño (menos de 100). [↑](#footnote-ref-18)
18. Esta tabla se puede comparar con otra similar de la sección 4.3, en la que se presenta el estado esperado en 2028. [↑](#footnote-ref-19)
19. "Fases del Programa Global de ADD", ADD, marzo de 2024.g [↑](#footnote-ref-20)
20. Por esta razón, hemos optado por no utilizar el documento de fase como indicador en el programa. [↑](#footnote-ref-21)
21. Véase "Visión general de los socios", ADD, 2024. [↑](#footnote-ref-22)
22. En Guatemala, el análisis se ha realizado por sector y no por cada organización, ya que las organizaciones son pequeñas y estamos buscando fortalecer su cooperación entre sí. [↑](#footnote-ref-23)
23. Aquí, tal como está formulado en la estrategia de ADD: https://issuu.com/danskhandicapforbund/docs/221109\_enkelt\_sidet-strategi-24?fr=xKAE9\_zU1NQ [↑](#footnote-ref-24)
24. Los objetivos se formularon en talleres con las juntas de los países y reuniones generales en el período comprendido entre marzo y junio, luego fueron procesados por el Fondo de Desarrollo en julio, validados mediante consultas con todos los asociados a principios de agosto y finalmente aprobados en una conferencia de asociados celebrada en Copenhague a finales de agosto. [↑](#footnote-ref-25)
25. Cabe señalar que la sinergia entre los tres objetivos del programa también se refleja en sus indicadores. Un ejemplo sería un capítulo local en Uganda que, a través de una actividad de promoción financiada por el programa, recibe apoyo de una autoridad local para un proyecto de cerdos que la rama ha organizado entre sus miembros. Esta actividad se reflejará en cuatro indicadores del programa: dos en el marco del objetivo n° 3, que se refiere a las autoridades que han prestado un servicio a PCD y el valor de este servicio, uno en el marco del objetivo n° 2, que se refiere a los ingresos de la sucursal local, y otro en el objetivo nº 1, que se refiere a la participación de los miembros en actividades que mejoran su calidad de vida. [↑](#footnote-ref-26)
26. "Recopilación de experiencias del apoyo de la Federación Danesa de Discapacidad al movimiento nicaragüense de discapacidad 1990-2011 - El Triángulo del Desarrollo, asociación y contribución a un movimiento popular", Finn Hansen, junio de 2012. La evaluación de Honduras llegará en enero-febrero de 2025. [↑](#footnote-ref-27)
27. Las contribuciones de las oficinas han sido evaluadas en varias ocasiones, la más reciente: "Project Based Grant Facilities: A learning Review based study of grant facilities supported by the Danish Disability Fund", Dorthe Skovgaard Mortensen, 2023. "Capacity Assessment of Danish Association of Persons with Physical Disability" (Evaluación de la capacidad de la Asociación Danesa de Personas con Discapacidad Física), HN Consultants, 21 de mayo de 2024. "Revisión de mitad de período – Desarrollo de capacidades de DPO emergentes Fase II", BFM Associates, julio de 2024. Un proyecto conjunto plagado de corrupción con tres socios ugandeses (Desarrollo de capacidades para el desarrollo sostenible HP 141 031, 2024-18), que se llevó a cabo sin una oficina local, proporcionó importantes aprendizajes negativos, ya que llegamos a la conclusión de que el compañerismo cercano, una mejor capacidad para adaptar las formas de apoyo a la capacidad de los socios débiles y la representación local de los valores de ADD habrían tenido un valor preventivo significativo. [↑](#footnote-ref-28)
28. El aprendizaje se refleja en las evaluaciones de los proyectos y en la ya citada revisión temática "Project Based Grant Facilities: A learning Review based study of grant facilities supported by the Danish Disability Fund", Dorthe S. Mortensen, 2023. [↑](#footnote-ref-29)
29. Más recientemente, en el caso de las encuestas de grandes miembros en Honduras y Bolivia, los Apéndices Nº 9 y 10 de la Reseña de los Documentos Adicionales, así como el Apéndice F – Examen de mitad de período y, especialmente, los pre-estudios locales de la Revista (Nº 11 y 12 de la Sinopsis de los Documentos Adicionales) [↑](#footnote-ref-30)
30. Proyecto de Empoderamiento de la Membresía, 2010-2012, financiado por CISU. [↑](#footnote-ref-31)
31. "Estudio de impacto: Deportes para discapacitados en Ghana 2005-2015", Sven Gårn Hansen, 2017 (HP115 103). [↑](#footnote-ref-32)
32. De acuerdo con el monitoreo de ADD y UNAPD. [↑](#footnote-ref-33)
33. Los esquemas de fondos comunes de ADD en Uganda fueron evaluados por DH en una revisión temática: "Project Based Grant Facilities: A learning Review based study of grant facilities supported by the Danish Disability Fund", Dorthe Skovgaard Mortensen, 2023. [↑](#footnote-ref-34)
34. En Uganda, ADD está considerando comenzar cursos a nivel de miembros a partir de 2026, basándose en las experiencias positivas en América Latina [↑](#footnote-ref-35)
35. Cada modalidad tiene un presupuesto definido y su propia partida presupuestaria para el programa del país, y se gestiona mediante criterios, formatos, directrices y reglamentos adaptados a la modalidad. [↑](#footnote-ref-36)
36. Componentes asociados: Bolivia: máx. 500.000 DKK (1-2 años). Guatemala: 90.000 coronas danesas (1 año), opción de 2 años en consideración. Uganda: 180.000 coronas danesas (1 año), opción de 2 años en consideración. Vietnam: 60-130.000 DKK (1 año). [↑](#footnote-ref-37)
37. En Uganda, los proyectos asociados para pequeñas organizaciones se dividen en una subvención de actividad y una subvención de funcionamiento para evitar interrupciones indebidas en la cobertura de los costes de funcionamiento. Durante 2025, probablemente racionalizaremos un poco las ventanas de la piscina. [↑](#footnote-ref-38)
38. En Uganda, las áreas de interés del año se eligen en la asamblea general, mientras que las actividades propiamente dichas son adoptadas por la junta en forma de un plan anual. Teniendo en cuenta que ADD no es un actor de incidencia en nuestros países socios, la incidencia conjunta en Vietnam y América Latina se deja a los propios socios para que la dispongan de ella en sus componentes asociados. Teniendo en cuenta que las actividades conjuntas a menudo nacen en una discusión en la junta de socios, en Uganda se colocan bajo actividades conjuntas, pero nunca con ADD en un papel de implementación. [↑](#footnote-ref-39)
39. Un término que ADD y muchas otras organizaciones de discapacidad utilizan para ilustrar el camino personal de la exclusión a la inclusión. A menudo también se llama escalera de inclusión o escalera. En las lenguas del desarrollo, la escalera se superpone con ideas como el empoderamiento personal, la alfabetización económica, el empoderamiento económico, el empoderamiento político y la ciudadanía. [↑](#footnote-ref-40)
40. En Uganda, esto lo proporcionan los socios, no la capacitación conjunta, pero se está considerando debido a las buenas experiencias de América Latina. [↑](#footnote-ref-41)
41. Esta es una respuesta a una condición del Comité de Subvenciones de DH (601-603 ADD EoI BU Memo): "En el proceso de desarrollo de la solicitud del programa, ADD (y DDL) deben incluir información sobre cómo se pretende incluir a ASORGUA como socio en ambos programas, incluidas consideraciones sobre la capacidad del socio para ser incluido en dos programas y cómo se apoyan la sinergia y la coordinación". [↑](#footnote-ref-42)
42. El Consejo de Administración de CP Denmark ha decidido no participar en el trabajo internacional. Sin embargo, participa un pequeño círculo de miembros. [↑](#footnote-ref-43)
43. Carecemos socios daneses para el albinismo, la anemia falciforme y las personas con enanismo. Un reciente examen de mitad de período nos ha hecho conscientes de que, a medida que las demás relaciones bilaterales adquieren un mayor valor para los socios ugandeses, debemos examinar la forma de acomodar a los "Miembros no inscritos". [↑](#footnote-ref-44)
44. El contexto político en Vietnam puede dificultar la creación de comités entre los socios, ya que las autoridades pueden percibir esto como un intento de coordinar un movimiento unificado de discapacidad. [↑](#footnote-ref-45)
45. En Uganda, es ilegal practicar y promover orientaciones sexuales distintas a la heterosexualidad. La mayoría de los grupos de la sociedad civil que trabajan por los derechos sexuales han sido disueltos. ADD ha adoptado una línea muy cautelosa en esta área. [↑](#footnote-ref-46)
46. La reunión estaba programada originalmente para junio, pero tuvo que posponerse debido a la lentitud del proceso de solicitud de visa. Esto significaba que los socios entraban en el proceso de formulación más tarde de lo previsto (aprobando las propuestas en lugar de redactar las palabras clave para ellas). [↑](#footnote-ref-47)
47. addla.org [↑](#footnote-ref-48)
48. En Guatemala, los empleados son una excepción. El formulario se ha simplificado. Otros actores también tienen funciones específicas en la gestión del programa. Un gráfico completo contendría: 1) La Junta Ejecutiva de ADD, el distrito comercial, los círculos especiales. 2) Grupo de voluntarios de ADD. 3) Parasport Denmark (socio estratégico de UGS) 4) Socio estratégico en programas de país: Uganda: UNAPD, NUDIPU, HIV DK, RHEUMATISM ASSOCIATION, HJSF, RYK, Parasport DK. Vietnam; Parasport DK. Bolivia: Parasport DK. Guatemala: DDL. [↑](#footnote-ref-49)
49. Como parte del manual del programa, se deben preparar cifras y normas comunes para las visitas a los países. [↑](#footnote-ref-50)
50. "Capacity Assessment of Danish Association of Persons with Physical Disability" (Evaluación de la capacidad de la Asociación Danesa de Personas con Discapacidad Física), HN Consultants, 21 de mayo de 2024. [↑](#footnote-ref-51)
51. Esta es una respuesta a la recomendación en el Memorándum de BU 601-603 EoI ADD: "Sobre la base de la evaluación del consultor externo de la distribución presupuestaria en las solicitudes de programas de los 4 solicitantes, BU observa que la participación presupuestaria de los socios es en la mayoría de los casos baja. Sobre esta base, el solicitante debe, por lo tanto, asegurarse de que la distribución de los gastos en el presupuesto por programas esté suficientemente justificada." [↑](#footnote-ref-52)