

GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LAS ACTUACIONES DE LA COOPERACIÓN VALENCIANA AL DESARROLLO



Guía para la inclusión de la diversidad funcional en las actuaciones de la Cooperación Valenciana al Desarrollo.

València, octubre de 2018

Publicación de la Conselleria de Transparència, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación.

Dirección General de Cooperación y Solidaridad.

Servicio de Análisis, Estudios, Promoción y Seguimiento.

Colaboración: Montserrat Gómez Mallén. Máster Universitario en Cooperación al Desarrollo.

Paseo de la Alameda, 16

46010, Valencia

Teléfono: (+34) 96 192 23 20

Correo electrónico: cooperacio@gva.es

Twitter: [@GVAcooperacio](https://twitter.com/GVAcooperacio)

www.cooperaciovalenciana.gva.es



1. ¿QUÉ ES DIVERSIDAD FUNCIONAL?

Las estimaciones apuntan a que más de 1000 millones de personas, en torno al 15% de la población mundial, viven con algún tipo de diversidad funcional.

El 80% de las personas con diversidad funcional vive en los países del Sur (World Population Prospects: The 2012 Revision, NN.UU)

Puesto que la diversidad funcional forma parte de la condición humana y que todas las personas tendrán una diversidad funcional temporal o permanente en algún momento de su vida, las cifras irán *in crescendo* a medida que aumente la longevidad debido al envejecimiento poblacional, como al incremento de las enfermedades crónicas y las lesiones –a causa de accidentes, catástrofes o violencia- que merman la capacidad para hacer frente a una vida plenamente autónoma (Organización Mundial de la Salud, 2011).

“La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (Organización de las Naciones Unidas, 2007, pág. Preámbulo).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) está basada en un modelo integral del funcionamiento, la discapacidad y la salud (figura 1).

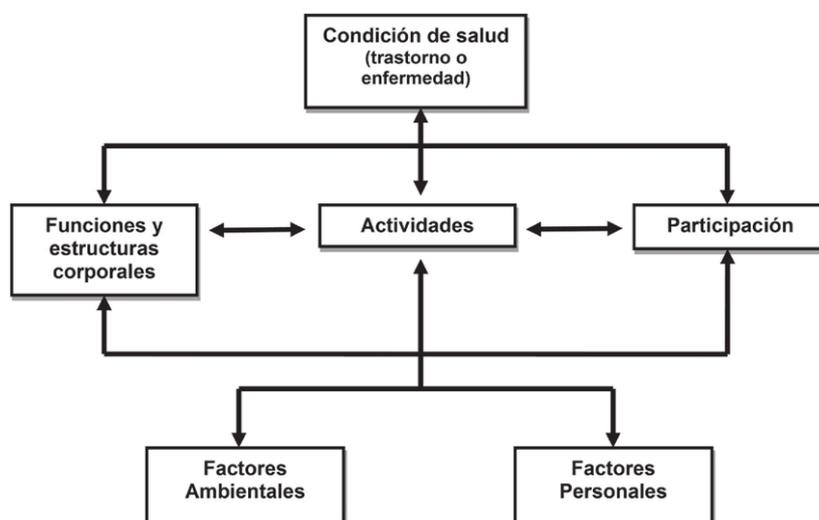


Figura 1. Modelo Integral del funcionamiento, discapacidad y salud.. Fuente OMS

El modelo de funcionamiento, discapacidad y salud consta de tres componentes esenciales: funciones y estructuras corporales, actividades y participación, entre los cuales existe una interacción dinámica condicionada por los estados de salud y los factores contextuales –ambientales y personales-. Por tanto los tres componentes están integrados bajo los términos funcionamiento y discapacidad y dependen tanto de la condición de salud como de su interacción con los factores personales y ambientales. De este modo, se habla de diversidad funcional en una situación global, en la que una condición de salud dentro de un contexto determinado genera deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la realización de las actividades o restricciones en la participación en situaciones vitales.

Los diversos ambientes pueden actuar como obstaculizadores o facilitadores del desempeño de cualquier actividad o participación; es decir, un mismo entorno tendrá efectos desiguales según la persona con una condición de salud determinada (Organización Mundial de la Salud, 2001). Por ejemplo, una escuela con ascensor es un entorno facilitador para determinado alumnado, pero si no dispone del material en Braille será un entorno obstaculizador para otro.

Los barreras del entorno a las que tienen que hacer frente las personas con diversidad funcional pueden ser: físicas, de comunicación, institucionales y actitudinales.

Dichas barreras están configuradas por el contexto –región, características geográficas, tipo de sociedad, valores culturales, nivel de ingreso, servicios disponibles, etc.- dando lugar a infinidad de experiencias de discapacidad.

Cuando se habla del entorno no solamente debe prestarse atención a factores físicos o arquitectónicos como facilitadores u obstaculizadores, sino que existen también otros elementos que actúan como barreras generadoras de diversidad funcional.

Éstas se clasifican de la siguiente manera (CBM, 2012):

- Barreras físicas.** Hacen referencia a aquellos elementos que condicionan la movilidad y el acceso –edificaciones, medios de transporte, mobiliario, calles y vías, etc.-
- Barreras de comunicación.** Condiciones o ausencia de ellas que limitan la información y la expresión –carencia de intérpretes, de medios de comunicación alternativos, de tecnologías adaptadas, etc.-

-**Barreras institucionales.** Políticas y normas discriminatorias directamente o aquellas que por su ausencia también funcionan del mismo modo –falta de políticas inclusivas, de presupuesto para rehabilitación, baja prioridad asignada a la diversidad funcional, etc.-

-**Barreras actitudinales.** Estereotipos y prejuicios de carácter negativo que estigmatizan a las personas con diversidad funcional –imagen social de incapaces, bajas expectativas, actitud paternalista, etc.-

Así pues, se puede hablar de múltiples formas de diversidad funcional, o más bien de experiencias de diversidad funcional, cuyo impacto será muy diverso y a partir del cual se crearán unas necesidades y unos requerimientos a los que se deberá dar respuesta. No es lo mismo tener diversidad funcional desde el nacimiento que debido a una situación sobrevenida, ni tampoco si la persona vive en un entorno urbano o rural, si dispone de mayores o menores recursos o si ha alcanzado un nivel formativo u otro.

La mayor prevalencia de discapacidad se registra en grupos en situación de vulnerabilidad. Por un lado, es en los países de bajos ingresos donde existe el mayor volumen de población con diversidad funcional atribuida a causas evitables o afecciones de fácil tratamiento. Por otro lado, en los países de altos ingresos los casos de diversidad funcional son de mayor gravedad.

La situación global del colectivo no es homogénea sino que, existen ciertos subgrupos que se enfrentan a múltiple discriminación: mujeres, niños/as, personas mayores, minorías étnicas, migrantes incrementando aún más su situación de vulnerabilidad.

Las mujeres y las niñas con diversidad funcional, además, deben hacer frente a la discriminación por cuestiones de género. En este sentido, se encuentran en situación de desigualdad con respecto a los hombres y niños del colectivo y también con respecto al grupo de mujeres en general.

En los últimos tiempos se ha superado la forma de entender la discapacidad como un modelo médico, en el que a los aspectos puramente sanitarios y asistencialistas se unían consideraciones de tipo caritativo, a un modelo basado en el concepto de derechos humanos, donde el acento está en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación, la persona con discapacidad como titular de derechos.

La necesaria construcción y consolidación de un término que designe al colectivo de personas con discapacidad (como hasta ahora han venido siendo denominadas) que no sea susceptible de provocar desigualdad y, por lo tanto, su utilización no tenga como resultado un tratamiento excluyente, lleva a proponer el término de “diversidad funcional”, para reivindicar su derecho a tomar decisiones y a abandonar la marginación a la que tradicionalmente ha sido sometido. El concepto se inscribe en los presupuestos de la “filosofía de vida independiente” y trata de superar las definiciones en negativo (discapacidad, minusvalía), reclamando el derecho al pleno reconocimiento de su dignidad como una expresión más de las muchas diversidades que en la actualidad son reconocidas positivamente en nuestra convivencia colectiva.

En este sentido, el Modelo de la Diversidad conlleva una ruptura de la terminología tradicional y hace suyo el término “diversidad funcional”. En este modelo la clave ya no es la capacidad sino la dignidad del ser humano, y no se habla de normalidad sino de diversidad. Diversidad que encontramos reflejada en la propia sociedad actual, diversidad funcional, cultural, religiosa, sexual, de género, étnica, de edad.

El Modelo de la Diversidad propone que las propias personas del colectivo tomen conciencia de su valor y dignidad y promuevan así un cambio de mentalidad por el que la diversidad sea vista como un elemento enriquecedor y nadie sea discriminado por su diferencia (Palacios & Romañach, 2006).

Por su parte, el 13 de diciembre de 2006 se aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). La CDPD se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI que propone un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques relativos a las personas con discapacidad.

El Reino de España firmó y ratificó esta Convención, más su Protocolo facultativo, por lo que desde el 3 de mayo de 2008 este cuerpo normativo internacional forma parte plenamente del ordenamiento jurídico español.

En la CDPD se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

De este modo, se habla de titulares de pleno derecho y cita como principios fundamentales: el respeto hacia la dignidad inherente de las personas, la autonomía y la independencia, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de la diversidad como parte de la condición humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre hombres y mujeres y, por último, el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con diversidad funcional y su derecho a preservar su identidad (Organización de las Naciones Unidas, 2007).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) representa un documento de carácter vinculante para los países que la ratifiquen. A partir de ella, las cuestiones de la diversidad funcional deben ser abordadas desde el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH).

2. ¿POR QUÉ DEBE INCLUIRSE EL ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO?

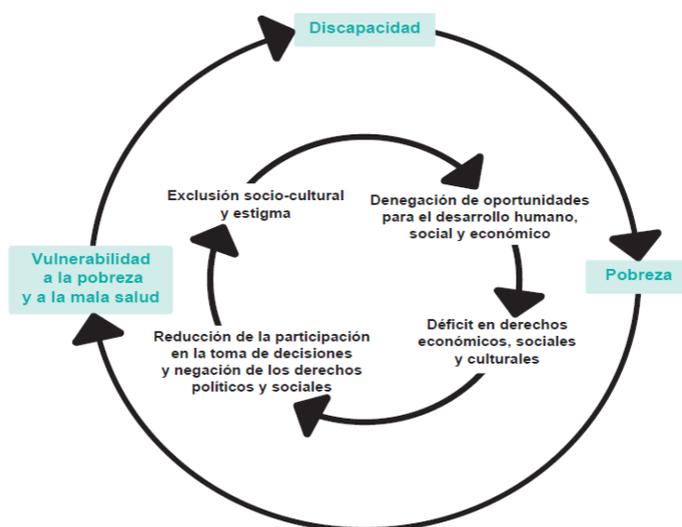
Existe un círculo vicioso por el cual la discapacidad es causa y consecuencia misma de la pobreza. Existe una retroalimentación positiva entre ellas ya que la discapacidad aumenta el riesgo de pobreza y la pobreza el riesgo de discapacidad (Yeo & Moore, 2003).

El Informe sobre Desarrollo Humano 2016 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sostiene enérgicamente que para atender a las personas que han quedado atrás se precisa una estrategia política articulada en torno a cuatro ejes de actuación a escala nacional: atender a los que han quedado atrás mediante la formulación de políticas universales (por ejemplo, dirigidas al crecimiento sostenible e inclusivo, no a un simple crecimiento), poner en marcha medidas dirigidas a los grupos con necesidades especiales (por ejemplo, las personas con diversidad funcional), construir un desarrollo humano resiliente y empoderar a los excluidos.

Las mujeres y las niñas, las minorías étnicas, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y los migrantes se ven privados de las dimensiones básicas del desarrollo

humano. Se calcula que más de 1.000 millones de personas viven con alguna forma de discapacidad y están entre las más marginadas en la mayoría de sociedades. Se enfrentan al estigma, la discriminación y entornos físicos y virtuales inaccesibles que los conduce a una situación de exclusión crónica por lo que se necesitan medidas específicas para que puedan lograr resultados equitativos en materia de desarrollo humano (figura 2).

Figura 2



Las personas con diversidad funcional son un grupo con mayor riesgo de vivir en la pobreza y la exclusión social –los más pobres de entre los pobres-, especialmente en los países donde la red de servicios y prestaciones sociales está menos desarrollada.

La mejora del bienestar de la población es el objeto en sí del desarrollo. Un desarrollo entendido como un proceso global, económico, social, cultural y político por el que toda la población tiene derecho a la participación activa, libre y significativa y a la distribución justa de sus beneficios tal y como se reconoce en la Declaración sobre el derecho al desarrollo (1986). Un derecho inalienable del ser humano y de los pueblos por el que se reafirma la responsabilidad de la comunidad internacional y los Estados de garantizar su respeto y de adoptar las medidas necesarias para su disfrute.

Para lograr el desarrollo, el círculo vicioso pobreza-discapacidad debe romperse y la única forma de hacerlo es mediante la inclusión.

Las sociedades no pueden desarrollarse obviando las necesidades y derechos de una gran parte de su población. Las personas con diversidad funcional forman parte de cualquier comunidad y tal y como reconoce la CDPD cualquier estrategia de desarrollo debe estar basada en sus principios fundamentales, de modo que la transversalización de la diversidad funcional en los planes, programas y proyectos resulta de obligado cumplimiento.

Los derechos humanos son universales, están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles y todos promueven el desarrollo inclusivo de las personas con diversidad funcional. Es por ello que existen una serie de artículos que especialmente hacen hincapié en la ruptura del mencionado círculo vicioso pobreza-diversidad funcional: **derecho a la educación** sobre la base de igualdad de oportunidades que les permita desarrollar plenamente su potencial humano, dignidad y autoestima (Artículo 24); **derecho a la salud**, por el que los sistemas deben de ajustarse y dar respuesta a sus necesidades de manera gratuita o a un coste asequible y lo más cerca posible de las comunidades (Artículo 25); **derecho al trabajo y empleo** que le permita ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles (Artículo 27); y **derecho a un nivel de vida adecuado y protección social** por el que se debe asegurar el acceso a programas de protección y reducción de la pobreza (Artículo 28).

Asimismo, la CDPD reconoce la importancia de la cooperación internacional para apoyar los esfuerzos de aquellos países que lo necesiten a fin garantizar el pleno ejercicio de derechos de las personas con diversidad funcional. Para ello, insta a los Estados a que los programas de desarrollo internacionales que promuevan sean inclusivos y accesibles y trabajen en sintonía con las organizaciones pertinentes y la sociedad civil, especialmente con las organizaciones de personas con diversidad funcional (OPD) (Artículo 32). En base a las lecciones aprendidas de sus antecesores, los ODS ya se han formulado de un modo diferente.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en su intento de “no dejar a nadie atrás”, han incluido a las personas con diversidad funcional explícitamente en su estrategia.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible está centrada en las personas y enfatiza la idea de inclusión y de aplicación universal, sin distinción alguna por cualquier motivo o condición, conforme a los tratados de derechos humanos. De esta manera, todos y cada uno de los objetivos son aplicables a las personas con diversidad funcional. A su vez, también se indica que forman parte de los colectivos vulnerables, por lo que cuando se

refiere a ellos, también las incluye. Pero para no recaer en los errores pasados, se ha optado además por nombrarlas de forma explícita en sendas ocasiones a lo largo de todo el documento, quedando así constancia clara de su consideración¹. Asimismo, han formulado indicadores concretos y se pide el desglose de determinados datos por diversidad funcional a fin de disponer de información oportuna, fiable y de calidad que garantice un correcto proceso de seguimiento y examen.



Por tanto, la inclusión de la diversidad funcional en los planes, programas y proyectos de desarrollo no es una opción sino una obligación bajo el mandato de la CDPD que, además, ha quedado plasmada en la Agenda 2030 y los ODS.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son cruciales en lo que respecta al desarrollo humano para todos; la Agenda 2030 y el enfoque de desarrollo humano se refuerzan mutuamente. Además, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es un paso importante para que todos los seres humanos desarrollen al máximo su potencial en la vida.

¹Se mencionan expresamente en los ODS 4 Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos (Metas 4.5 y 4.7^a), ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno (Meta 8.5), ODS 10 Reducir la desigualdad en los países y entre ellos (Meta 10.2) y ODS 11 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles (Metas 11.2 y 11.7).

Es de destacar, además, que en el Septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea de las Naciones Unidas, celebrado en el 2018, el Informe del Secretario General sobre “El desarrollo inclusivo para las personas con discapacidad” en sus Recomendaciones contempla que para lograr la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, habrá que seguir integrando las cuestiones relativas a la discapacidad como parte inseparable de las políticas y los programas para el desarrollo inclusivo.

En este sentido dicho Informe concluye como una de las medidas concretas para seguir promoviendo el desarrollo inclusivo por, para y con las personas con discapacidad, en particular en la implementación, el seguimiento y la evaluación de la Agenda 2030:

“Instar a los Estados Miembros, el sistema de las Naciones Unidas y otros interesados a seguir fortaleciendo el marco normativo sobre la discapacidad en consonancia con el principio de la Agenda 2030 de “no dejar a nadie atrás”, encarando la discapacidad como cuestión de alcance mundial, común a los tres pilares de las Naciones Unidas: paz y seguridad, derechos humanos y desarrollo” (NN.UU, 2018).

3. ¿QUÉ ES EL DESARROLLO INCLUSIVO?

El EBDH sitúa al ser humano en el centro, ensalzando el valor de su dignidad inherente, por lo que todas las personas son iguales independientemente de cualquier rasgo o condición particular, y la diversidad pasa de ser un elemento discriminatorio a constituir una forma de enriquecimiento social. En este contexto, las políticas y programas de desarrollo deben versar hacia la realización de los derechos humanos. Unos derechos que vienen definidos por los diversos tratados internacionales donde la persona es el titular de derechos puesto que es un sujeto que exige su cumplimiento y no un mero objeto receptor de asistencia. Es por ello que tiene derecho a vivir una vida independiente, a la autodeterminación y a la participación plena en la comunidad en igualdad de condiciones que el resto (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006).

El desarrollo debe aspirar a estrategias inclusivas, superando la idea de programas específicos o sectoriales para adoptar una visión holística donde se beneficie por igual a la comunidad al completo, tanto a las personas con diversidad funcional y a sus familias, como también a cualquier otro grupo que con frecuencia se ha quedado al margen – personas de zonas rurales, minorías étnicas, imorías religiosas o migrantes-. Así, para asegurar que las acciones de desarrollo responden a todas las expresiones de la diversidad humana, las políticas deben considerar las necesidades y demandas de cualquier grupo poblacional en todo momento.

El desarrollo inclusivo es aquel capaz de garantizar que todas las personas de una comunidad se benefician por igual de las intervenciones.

Los principios sobre los que se fundamenta el desarrollo inclusivo son la participación, la no discriminación y la accesibilidad.

Cuando se habla de desarrollo inclusivo con enfoque de diversidad funcional se reconoce que las personas con diversidad funcional son miembros de pleno derecho de la sociedad y que participan de manera significativa y efectiva en los procesos y políticas de desarrollo. La inclusión en sí es un proceso y a la vez un objetivo y para ello, deben cumplirse tres principios fundamentales² (Pacheco Uría, de Stefani, Ruiz Mulas, & Gómez Navarro, 2013)¹:

-PARTICIPACIÓN. La participación de los protagonistas es un elemento clave a la hora de garantizar la pertinencia y sostenibilidad de los logros alcanzados en cualquier acción de desarrollo. Las propias personas con diversidad funcional son quienes mejor conocen su situación y problemática. Se trata de que se involucren activamente para establecer sus prioridades y tomar decisiones en todo aquello que les pudiera afectar³. Una implicación verdadera dota de herramientas y capacidad, a la vez que produce cambios en las actitudes y comprensión respecto a sus habilidades y posibilidades, tanto en la propia persona como en el entorno (CBM, 2012).

A su vez, la participación no solamente hace referencia a las personas con diversidad funcional como individuos, sino también a sus familias e incluso a las OPD que actúan como representantes (Artículo 4.3 de la CDPD).

-NO DISCRIMINACIÓN. El temor, el estigma o incluso la invisibilización y la ignorancia favorecen la aparición de prejuicios, estereotipos y rechazo, aunque bien es cierto que el propio colectivo no es una unidad homogénea donde todos sus miembros experimentan las mismas dificultades. Para combatir estas situaciones es necesaria una concienciación generalizada sobre las particularidades de las personas con diversidad funcional dentro de la sociedad.

²En este trabajo se toman como referencia los principios propuestos por la Confederación Española de Personas con diversidad funcional Física y Orgánica (COCEMFE), pero otras organizaciones proponen otros diferentes. Sin embargo, todos ellos están formulados en torno a los principios generales de la CDPD: no discriminación, participación e inclusión plenas en sociedad, respeto por la diferencia y aceptación de las personas con diversidad funcional como parte de la diversidad y condición humanas, accesibilidad, igualdad entre hombres y mujeres y respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con diversidad funcional y de su derecho a preservar su identidad.

³A tal fin, puede ser necesaria la adopción de ajustes razonables que, de acuerdo con la CDPD, son modificaciones y adaptaciones necesarias que no supongan una carga desproporcionada para de garantizar el ejercicio de sus derechos (Artículo 2).

-ACCESIBILIDAD. Se trata de eliminar o reducir los obstáculos que limitan o impiden el ejercicio de los derechos de las personas con diversidad funcional. Conforme se ha referido anteriormente, existen de diversos tipos y todos ellos deberán ser adecuadamente identificados para poder eliminarse o, al menos, minimizarse y no caer en el error de abordar solamente los físicos. En función de su presencia, el entorno será más o menos discapacitante. La clave es crear ambientes libres de barreras dado que las sociedades accesibles para las personas con diversidad funcional son accesibles para toda la población (Ju'beh, 2017).

El “enfoque de doble vía” o “twin-track approach” es la estrategia por excelencia para garantizar el desarrollo inclusivo. Dicho enfoque promueve la aplicación combinada y complementaria de acciones específicas para las personas con diversidad funcional y de acciones de carácter transversal en todas las fases de ciclo de proyecto.

Los programas de desarrollo dirigidos a las personas con diversidad funcional que se han venido aplicando tradicionalmente se han caracterizado por tratarse de acciones aisladas y sectoriales, fuera de un marco estratégico de mayor amplitud, orientadas preferentemente a la prestación de servicios y cuya sostenibilidad estaba supeditada al mantenimiento de la financiación exterior. La evidencia apunta a que los resultados han sido escasos por lo que se trata de reformular la estrategia y optar por el denominado enfoque de doble vía (Astorga Gatjens, 2007).

El enfoque de doble vía da respuesta a las directrices establecidas por el EBDH y la CDPD proponiendo la transversalización de la diversidad funcional en todos los proyectos de desarrollo junto con la puesta en marcha de forma sinérgica de medidas dirigidas específicamente a compensar la situación de desigualdad que tienen de partida las personas con diversidad funcional.

-ACCIONES DE CARÁCTER TRANSVERSAL (MAINSTREAMING). Se trata de incluir sistemáticamente las cuestiones de la diversidad funcional como una dimensión más en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de programas y proyectos de cooperación al desarrollo, con el objetivo de garantizar que las personas con diversidad funcional participen en igualdad de condiciones en todos los servicios y actividades dirigidos a la población en general. La transversalización es mucho más que un elemento añadido a cualquier estrategia y para facilitar su aplicación, a continuación, se muestran una serie de pautas a seguir (Department of Economic and Social Affairs, 2016):

- ✓ Considerar una partida presupuestaria para la transversalización de la diversidad funcional. Dicha cantidad será muy inferior a los costes derivados de la no inclusión.
- ✓ Proporcionar formación a actores relevantes de los gobiernos, representantes políticos y la sociedad civil a fin de crear capacidad para una transversalización efectiva.
- ✓ Analizar y comprender la situación socioeconómica de las personas con diversidad funcional mediante datos cuantitativos y cualitativos.
- ✓ Evaluar el impacto de cualquier ley, política o programa sobre las personas con diversidad funcional.
- ✓ Desarrollar mecanismos efectivos con los gobiernos, representantes políticos y organizaciones de la sociedad civil para supervisar y apoyar la transversalización.
- ✓ Elaborar indicadores que permitan valorar periódicamente los resultados de la transversalización sobre las personas con diversidad funcional.

- ✓ Crear las herramientas y condiciones necesarias para evaluar el impacto de la transversalización, no solamente en las estrategias de desarrollo, sino también en otros sectores relacionados.

-ACCIONES DE CARÁCTER ESPECÍFICO. Son acciones dirigidas al empoderamiento y fortalecimiento de capacidades de las personas con diversidad funcional. Por un lado, se trata de medidas para la rehabilitación, prevención de lesiones o suministro de ayudas técnicas o dispositivos de ayuda y, por otro lado, de capacitación de las OPD y demás organizaciones de las que formen parte dichas personas para que conozcan cuáles son sus derechos y desarrollen herramientas para su defensa (Coleridge, Simonnot, & Steverlynck, 2010). En este sentido, también hay una serie de recomendaciones que se deben seguir (Wiman, 2003):

- ✓ Promocionar la autosuficiencia para una vida independiente.
- ✓ Adoptar un enfoque inclusivo que facilite el acceso en igualdad de condiciones.
- ✓ Ser sostenibles contando esencialmente con recursos propios y, a ser posible, del propio colectivo.

- ✓ Enmarcarse dentro de políticas y estrategias promovidas por los gobiernos.
- ✓ Contar con un equipo interdisciplinar que aporte conocimientos de las diversas disciplinas
- ✓ Trabajar de una manera integral sobre situaciones reales de la vida cotidiana de las personas y no por sectores aislados.
- ✓ Fomentar la participación comunitaria.
- ✓ Implicar a las personas con diversidad funcional en todas las fases del proyecto, y en particular mediante la asignación de responsabilidades.
- ✓ Prestar especial atención a la mejora de las posibilidades de los niños y las mujeres.

4. INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL CICLO DE GESTIÓN DEL PROYECTO

El desarrollo inclusivo empodera, las personas con diversidad funcional pasan de ser consideradas como grupos vulnerables a convertirse en un recurso más de la sociedad con una contribución activa al desarrollo. El desarrollo inclusivo no solo beneficia a dicho colectivo y sus familias sino también a la sociedad en general, por tanto, no debe quedarse en una mera teoría sino que debe ser un hecho.

4.1 FASE IDENTIFICACIÓN

La identificación es la fase inicial mediante la cual se pretende conocer la realidad en la que se quiere intervenir a fin de mejorar su situación. Se trata de recabar información para caracterizar los problemas y a quiénes afectan y poder así establecer unas prioridades de actuación que permitan alcanzar los objetivos deseados. Para ello, resulta fundamental contar con la más amplia representación de los diversos actores que componen dicha realidad de manera que ofrezcan un fiel reflejo de cuáles son las preocupaciones, intereses y expectativas desde las diferentes perspectivas.

Tal y como se viene relatando a lo largo de esta guía, las personas con diversidad funcional están presentes en cualquier ámbito social, sin embargo, es probable que a causa de sus condiciones particulares, sus necesidades difieran de las del colectivo en el que se les engloba. La perspectiva de la diversidad funcional debe estar incluida desde el

primer momento, de manera que permita una mejor comprensión de los desafíos a los que se enfrentan y así prevenir o reducir al máximo las posibles barreras a su participación. De lo contrario, no solo se les estaría dejando al margen de la posibilidad de beneficiarse de la intervención sino que podría, incluso, empeorar su situación de partida.

El equipo de trabajo que realice la identificación deberá tener un conocimiento profundo de cuál es el contexto y el marco legal en el que se encuentra, ya que es el responsable de guiar el proceso de acuerdo con las políticas de la región y siempre garantizando que todas las voces sean escuchadas. Así pues, en la fase de identificación es relevante:

▪ **Analizar el contexto y del marco jurídico que afecta a las personas con diversidad funcional:** En primer lugar, deberá conocer la situación geográfica, las características medioambientales, los aspectos sociodemográficos, económico y, culturales que caracterizan la dinámica y los fenómenos que afectan a la población con la que se pretende trabajar. En segundo lugar, tendrá que concretar la estrategia política que rige las cuestiones de la diversidad funcional, no solo a nivel nacional sino también internacional, las instituciones responsables así como las relaciones entre el sector público y el privado. En ocasiones, la inexistencia de una estrategia explícita hacia el colectivo puede suponer su discriminación al no ser tratadas en términos equitativos.

▪ **Conocer los principales tipos y causas de diversidad funcional:**

-Información procedente de bases de datos: Obtener cifras y estadísticas al respecto puede resultar complicado, aunque organismos internacionales como la ONU y agencias tales como la Organización Mundial de la Salud o el Banco Mundial ofrecen la información más fiable al respecto. También se pueden consultar los registros de los gobiernos de cada país o región o de las organizaciones internacionales de referencia, especialmente de las Organizaciones de personas con diversidad funcional (OPD).

-Recogida de información propia: En caso de no ser posible conseguirla de otro modo, se puede plantear la recogida de datos del territorio concreto en el que se vaya a desarrollar la intervención. No es necesario un estudio cuantitativo preciso de la diversidad funcional ya que requeriría un equipo numeroso y una metodología estricta que se escapa del alcance de la mayoría de los proyectos. The Whashington Group on Disability Statistics propone un sencillo set de preguntas internacionalmente comparable para medir la prevalencia general de la diversidad funcional, aunque también se pueden realizar formularios personalizados en función de las necesidades. No obstante, una vez definida la población beneficiaria, ésta sí que deberá caracterizarse de forma más exhaustiva, no solo a nivel de

diversidad funcional sino otros aspectos determinantes como el género, la etnia, edad, situación socioeconómica, religión, nivel educativo y demás factores que puedan incrementar su grado de vulnerabilidad o sean representativos de su realidad.

-Analizar los obstáculos a los que se enfrentan las personas con diversidad funcional que impiden o condicionan el ejercicio de sus derechos. Como ya se ha comentado, las barreras no son solo físicas sino también existen otras invisibles que condicionan la plena participación en las actividades cotidianas.

Para su eliminación, se recomienda un estudio pormenorizado de todos aquellos factores que pueden actuar en este sentido. Un taller participativo en el que las propias personas con diversidad funcional enumeren cuáles los obstáculos a los que se enfrentan a diario, los clasifiquen en función de su naturaleza -ambiental, institucional o actitudinal- y reflexionen sobre cuáles serían las mejores estrategias de manejo resulta de gran utilidad.

De este modo, las barreras físicas se eliminarán con accesos adecuados, las institucionales necesitarán mensajes de cabildeo o presión política y las actitudinales con campañas de sensibilización –hay que tener presente que todo proyecto relevante para las personas con diversidad funcional deberá incluir actividades de sensibilización y concienciación-.

4.1.1 ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN

De acuerdo con la metodología del Enfoque del Marco Lógico (EML), el primer paso consiste en un análisis de la participación que identifique a las personas y grupos que están afectados por la problemática que se va a trabajar. En este sentido, para garantizar la representación de la perspectiva de la diversidad funcional se deben contar con los siguientes actores implicados:

- **Organizaciones de personas con diversidad funcional (OPD).** Son asociaciones creadas y dirigidas a personas con diversidad funcional para la defensa de los derechos del colectivo y, en ocasiones, también son proveedoras de servicios a sus miembros. No deben confundirse con las organizaciones que trabajan para las personas con diversidad funcional que se nombrarán más adelante.

La existencia de OPD supone un gran avance ya que aglutinan los intereses de un grupo bajo un mismo paraguas y disponen de líderes que ejercen de

representantes colectivos facilitando así los procesos de comunicación y empoderamiento.

Asimismo, si se cuenta con el apoyo de una OPD de referencia a nivel nacional o internacional también podría plantearse el empoderamiento y organización del colectivo para constituir así una OPD representativa local dado que las capacidades de las personas con diversidad funcional y de dichas organizaciones deben mejorarse para garantizar que puedan participar efectivamente y tener su perspectiva incluida a lo largo de todo el ciclo del proyecto.

•**Administraciones públicas con responsabilidad en relación a cuestiones de diversidad funcional.** En función del alcance del proyecto podrá tratarse de organismos a nivel local, regional, nacional o incluso internacional. La complejidad de la diversidad funcional habitualmente engloba a múltiples departamentos tales como educación, sanidad, transporte, servicios sociales, empleo, etc. Así pues, habrá que incluir a todas aquellas que puedan verse implicadas en función del tipo de intervención que se desee llevar a cabo.

•**Proveedores de servicios para personas con diversidad funcional:** Pueden ser organizaciones no gubernamentales (ONG), entidades religiosas o privadas que contribuyen a aminorar las dificultades a que se enfrentan y facilitan el acceso a sus derechos.

A partir de lo anterior se elaborará un listado de los todos grupos de interés, instituciones y actores vinculados, en el que se establecerán las relaciones entre ellos, las expectativas, prioridades, actitudes y su posible contribución al éxito del proyecto. Así, tras el análisis de toda esta información se concluirá con la determinación de quiénes serán las y los beneficiados de la intervención o, tal y como indica el EBDH, los titulares de derechos de entre los que recomienda priorizar a aquellos cuyo acceso a su pleno ejercicio se encuentra especialmente vulnerado.

4.1.2 ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y DE OBJETIVOS

El siguiente paso consiste en el empleo de diversas técnicas participativas para generar un proceso de discusión en cuanto a cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el colectivo beneficiario, sus causas y sus efectos para consensuar sobre cuál de ellos se intervendrá.

Estos espacios de diálogo son fundamentales para establecer relaciones y facilitar colaboración. Suponen una oportunidad para el debate y el entendimiento, permiten el intercambio de opiniones y la sensibilización sobre los problemas de la diversidad funcional. Puede ser un momento a partir del cual surjan alianzas entre las partes y, además, las personas con diversidad funcional tomen conciencia de sus derechos, capacidades y potenciales ya que tradicionalmente se han visto excluidas de cualquier proceso de toma de decisiones.

Si bien existen diferentes niveles de participación⁴, el equipo responsable procurará la participación plena de todas las personas por lo que, previamente a la organización de cualquier actividad, sea ésta del tipo que sea, deberá verificar las necesidades de cada implicado a fin de que pueda hacer sus aportaciones en igualdad de condiciones que el resto. La accesibilidad es un aspecto fundamental a tener en cuenta para el adecuado desarrollo del proceso que no solo beneficia a las personas con diversidad funcional sino que también resulta positivo para las mujeres embarazadas, niños y niñas, grupos que hablan otra lengua o procedentes de diversos niveles educativos.

Los aspectos que se deben considerar para una buena accesibilidad son:

- **Estructuras físicas:** El lugar de reunión seleccionado será aquel donde todas las personas puedan moverse libremente y con total seguridad por sus instalaciones, incluyendo pasillos, baños y zonas de esparcimiento o descanso; de lo contrario, se optará por otra ubicación más adecuada. De la misma manera, se deberán tener en cuenta los desplazamientos y el transporte necesario para acudir al evento, así como el mobiliario disponible. Existen listas de comprobación para verificar si la accesibilidad física es la correcta⁵.
- **Métodos de comunicación:** En función de las particularidades de los asistentes podrían requerirse métodos de comunicación alternativos: intérpretes, material escrito en Braille o con imágenes y símbolos, presentaciones con letra de imprenta y tamaño grande o cualquier otra adaptación que permita establecer una comunicación fluida.

A la hora de trabajar desde el EBDH, se han de transformar los problemas manifestados en derechos humanos incumplidos. En el caso de los grupos en situación de vulnerabilidad, como es el de la diversidad funcional, puede ocurrir que la gravedad de su situación signifique la violación de gran parte de ellos.

⁴Wiman (2003 p. 78-79) describe cuatro grados de participación: (0) **Sin elección:** Un experto prescribe la solución para el grupo y este es un mero receptor de información; (1) **Elección forzada:** Un experto recomienda una solución para el grupo en función de la información obtenida del grupo; (2) **Elección múltiple:** Un experto sugiere una serie de alternativas para que el grupo pueda optar por la que desea en el momento de la planificación; (3) **Elección asistida:** Un consultor externo ayuda en la definición de los problemas y los objetivos y se reparten las responsabilidades; (4) **Empoderamiento:** El grupo ejerce un control total del proceso.

⁵Por ejemplo las disponibles en:

<http://www.inclusive-development.org/cbmttools/part3/1/Accessiblemeetingsorevents.pdf> y Van Ek & Schot, 2017 p. 52-59).

Por ejemplo, el analfabetismo en una persona no sólo significa que se está vulnerando su derecho a la educación, sino que también su derecho al trabajo, a la libertad de pensamiento y de expresión o a la participación social.

Para estructurar la información, se elaborará una tabla en la que se recogerán los obstáculos identificados que provocan la vulneración del derecho y las capacidades instaladas que pueden contribuir a la satisfacción de dicho derecho, en función de si se trata de los titulares de derechos, de obligaciones o de responsabilidades.

A partir de esta tabla será sencillo componer el árbol de problemas ya que el derecho vulnerado representará el problema focal y los obstáculos las causas. El diagrama se completará con los efectos que derivan del problema y con la articulación de las relaciones existentes entre todos los elementos. Es importante un análisis exhaustivo que incluya todas las posibles causas y también, las causas de las causas hasta un nivel de concreción que ahonde en las raíces del problema y facilite así la orientación de la intervención.

El siguiente paso será la transformación del árbol de problemas en el árbol de objetivos. Para ello, se reformulará de manera que la solución del problema será el resultado de desarrollo y las causas serán los medios necesarios para su consecución.

Posiblemente sea necesario añadir otros que resulten imprescindibles para alcanzar la situación deseada. Finalmente, se deberá comprobar la lógica medios-fines ya que de no establecerse adecuadamente, cualquier proyecto que se preste resultará fallido.

4.1.3 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

El propósito esencial del análisis de alternativas es tomar una decisión consensuada acerca de cuál de las distintas estrategias que se identifican en el árbol de objetivos es la que efectivamente se va a preparar para ser llevada a la práctica.

Son numerosos los criterios de valoración que se pueden emplear a la hora de seleccionar la mejor opción: en función de los recursos disponibles o del tiempo empleado para alcanzar los objetivos; también considerando los riesgos que pueden perjudicar el éxito del proyecto o el coste de la intervención; o bien, según el impacto que se espera conseguir más allá de la finalización o la sinergia que puede generar si va en línea con otros proyectos ya existentes en la zona.

El EBDH por su parte, de manera complementaria a otros criterios de valoración, recomienda considerar los siguientes aspectos⁶:

- **Integralidad.** Es preferible seleccionar aquella actuación que implique tanto a los titulares de derechos como a los de obligaciones como los de resultados.
- **Capacidades instaladas.** La sostenibilidad de cualquier proyecto viene determinada por el nivel de aprovechamiento de las capacidades y recursos existentes previamente, por ello, resulta fundamental que las actividades se dirijan a su fortalecimiento y ampliación.
- **Grado de vulneración del derecho.** Se debe analizar el grado de vulnerabilidad de los colectivos para, en términos generales, priorizar aquellos que se encuentren en una peor situación.
- **Incidencia en el cumplimiento del derecho.** Resulta conveniente seleccionar las estrategias que promuevan de forma más clara la satisfacción del derecho vulnerado.

Sin embargo, de igual modo que se viene realizando en momentos anteriores, la clave es la fluidez del proceso de diálogo donde todas las partes implicadas, especialmente las y los beneficiarios –o titulares de derechos-, puedan expresarse libre y abiertamente para alcanzar un consenso. No tienen por qué resultar seleccionadas las opciones más

económicas o las más rápidas, sino las que disfrutan de la aceptación y el compromiso de las partes ya que son requisitos fundamentales para la garantizar la viabilidad del proyecto.

4.1.4 LISTA DE COMPROBACIÓN FASE IDENTIFICACIÓN⁷

- *¿Las partes implicadas están concienciadas con la necesidad de incluir a las personas con diversidad funcional desde la fase inicial?*
- *¿Las personas con diversidad funcional están involucradas en la sensibilización?*
- *¿Las personas con diversidad funcional son conscientes de sus derechos para ser incluidas en el programa?*
- *¿Han participado en la fase de identificación personas representativas diversos tipos de diversidad funcional?*
- *¿Las personas con diversidad funcional están participando normalmente en consultas y reuniones de las partes implicadas?*

⁶Ver Gómez-Galán, Pavón y Sainz, 2013 p. 158-159.

⁷Adaptado de CBM, 2012 p. 43.

- *¿Los diferentes emplazamientos son completamente accesibles, incluidas instalaciones de agua, saneamiento e higiene?*
- *¿Se han tomado medidas para asegurar que todas las voces se oigan igualmente?*
- *¿Se han considerado datos específicos de diversidad funcional o estadísticas relevantes?*
- *¿Las personas con diversidad funcional han participado en la investigación o en la recogida de datos necesaria?*

RECUERDA

➤ PROPÓSITO

La fase de identificación es la fase inicial mediante la cual se pretende conocer la realidad en la que se quiere trabajar para mejorar su situación. El éxito de cualquier proyecto solo puede asegurarse con la implicación activa de todos los grupos clave y organizaciones de forma participativa, por ello, la perspectiva de la diversidad funcional ha de incluirse desde el principio en todos los procesos.

➤ TAREAS Y RESPONSABILIDADES

El equipo organizador deberá:

- Tener un conocimiento en profundidad de la situación de las personas con diversidad funcional en el contexto en el que se desea intervenir.
- Identificar a todas las partes implicadas relacionadas con la diversidad funcional.
- Garantizar la accesibilidad y facilitar una participación plena en todas las actividades planteadas.
- Junto con los protagonistas, sensibilizar al resto de implicados sobre la necesidad de incluir la perspectiva de la diversidad funcional en cualquier decisión.
- Redactar los documentos resultado de esta fase.

➤ INFORMACIÓN REQUERIDA

- Partes implicadas en temas de diversidad funcional: OPD, personas con diversidad funcional y sus familiares, organizaciones y administraciones relacionadas.
- Es necesario tener presente no homogeneizar necesidades dentro del colectivo de las personas con diversidad funcional.

- Datos y cifras relacionados con la diversidad funcional: tipos, causas, barreras a las que se enfrentan, servicios disponibles, marco legal del país sobre el abordaje de cuestiones de diversidad funcional, necesidades,...
- Descripción exhaustiva de los titulares de derechos.

➤ **DOCUMENTOS RESULTADO**

- Ficha de identificación del proyecto

4.2 FASE DE DISEÑO Y FORMULACIÓN

Si la inclusión de la perspectiva de la diversidad funcional en la fase anterior suponía dar voz al colectivo para expresarse y que sus necesidades se valorasen igual que las del resto de implicados/as, en la fase de planificación asegura que las personas con diversidad funcional se benefician también de los resultados del proyecto. Se trata, por tanto, de diseñar de manera pormenorizada la estrategia de intervención para alcanzar el objetivo deseado, tomando como referencia la información obtenida tras la identificación. La pauta de actuación es la misma que hasta ahora: los/as beneficiarios/as y demás partes implicadas deben participar activamente para consensuar la redacción del proyecto.

Por ello, las personas con diversidad funcional no deben ser vistas como meras beneficiarias pasivas que solamente se les tiene en cuenta en la toma de decisiones, sino que, en realidad forman parte del grupo y pueden también asumir responsabilidades y demás funciones en la gestión de un proyecto.

4.2.1 OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICO

Ambos objetivos describen la situación futura deseada, identificada previamente en referencia a los grupos beneficiarios. Su definición ha de ir en la línea de las estrategias de acción recomendadas en convenciones internacionales, objetivos de desarrollo, planes directores y demás acuerdos y políticas que busquen la defensa de los derechos humanos y la mejora de las condiciones de vida de la población. Éstos deberán enunciarse en relación con el derecho vulnerado y el grupo de titulares de derechos que se beneficiará de la intervención.

4.2.2 RESULTADOS Y ACTIVIDADES

Los resultados son los cambios que desean obtener tras la intervención de modo que, en respuesta a la heterogeneidad de la población, es el momento en el cual cobra vital importancia la consideración de las particularidades de cada subgrupo para garantizar así que todas y todos se benefician por igual. No obstante, si los pasos anteriores se han seguido adecuadamente, esta tarea va a resultar realmente fácil puesto que estas personas ya han indicado de qué manera les afectan los problemas, qué obstáculos encuentran, de qué capacidades disponen y, por tanto, cómo deberían abordarse. En su redacción se deberán diferenciar entre los que hacen referencia a los titulares de derechos, de obligaciones y de responsabilidades.

Tal y como recomienda el “**enfoque de doble vía**”, si se pretende incluir verdaderamente la perspectiva de la diversidad funcional en un proyecto, las actividades deben discurrir en dos sentidos: iniciativas inclusivas en general o transversales e iniciativas a nivel específico. No es imperativo que una misma organización ejecute ambas, pero sí que ha de contar con otras colaboradoras que actúen de forma complementaria y sinérgica.

- **Iniciativas inclusivas en general:** Son aquellas dirigidas a toda la población pero están formuladas con un carácter facilitador que promueva la igualdad de oportunidades. Ejemplos claros de ello son los criterios de accesibilidad universal o las actividades de sensibilización.
- **Iniciativas a nivel específico:** Se trata de acciones dirigidas directamente hacia las personas con diversidad funcional con el objetivo compensar la situación de desigualdad en la que se encuentran por defecto y reforzar las capacidades individuales.

La herramienta “**planificar para todos y todas**”⁸ puede servir de utilidad ya que de forma esquemática permite visualizar diversos aspectos clave a considerar a la hora de plantear cualquier actividad. Se basa en cumplimentar una tabla con aquellas acciones que se pretenden llevar a cabo, reflexionando sobre las dificultades a las que se han de enfrentar ciertas personas para, a continuación, establecer qué medidas deberán aplicarse a fin de compensar dichos inconvenientes. La tabla se compone de cuatro columnas con los siguientes ítems:

⁸Más información en <http://www.inclusive-development.org/cbmttools/part3/1/Planningforall.pdf>

- **Actividades:** Son numerosas las actividades básicas en las que todas las personas se involucran a diario, por ello, la herramienta las categoriza en siete grandes grupos. De esta manera, se pueden considerar las actividades de dicho grupo en global, o bien, descender un nivel más de concreción y describir en detalle aquellas otras que se deseen plantear:
 - Promoción de la salud
 - Movilidad e independencia física
 - Orientación
 - Comunicación y acceso a la información
 - Integración social y participación
 - Seguridad económica
 - Autodeterminación y derecho a elegir el estilo de vida propio

- **Grupos de personas que pueden encontrar problemas al realizar dichas actividades.** Esta herramienta es de gran utilidad ya que no solamente es aplicable a las personas con diversidad funcional sino que, en función de la tarea, también pueden ser personas mayores, mujeres, minorías étnicas, o cualquier otro grupo con el que se vaya a trabajar susceptible de enfrentarse a dificultades.

- **Requisitos para la planificación:** Son las medidas que deben tomarse para garantizar la realización de cada actividad. Resultan determinantes ya que su no aplicación impide directamente la participación. Por ejemplo: adaptación del puesto de trabajo, adecuada señalización, flexibilidad de horarios, etc.

- **Medidas de soporte adicional:** Son aquellos ajustes o servicios que complementan a las anteriores medidas para lograr mejores resultados. Por ejemplo: enseñanza de formas de comunicación alternativas, disponibilidad de servicios de salud, entrenamiento en habilidades sociales, etc.

Del mismo modo que con los resultados, la programación de las actividades deberá concretar el papel que asumirán cada uno de los actores –de derechos, de obligaciones y de responsabilidades-.

TABLA 1 EJEMPLO DE HERRAMIENTA PLANIFICAR PARA TODOS Y TODAS

| ACTIVIDADES | PERSONAS QUE PUEDEN ENCONTRAR DIFICULTADES | REQUISITOS DE PLANIFICACIÓN | MEDIDAS DE SOPORTE NACIONAL |
|--|---|--|--|
| - Movilidad e independencia dentro del centro de trabajo -Talleres de empleabilidad | - Personas con diversidad funcional física - Mujeres | - Entorno accesible - Servicio de cuidado de hijos a cargo durante los talleres | - Ayudas a la movilidad -Sensibilización familias |

Descripción de obstáculos y medidas necesarias para eliminarlos en la planificación de actividades. Fuente: Adaptado de “Planning for all” www.inclusive-development.org

4.2.3 RECURSOS Y PRESUPUESTO

Cada actividad planteada deberá especificar el conjunto de recursos que necesitará para llevarse a cabo. Los recursos (humanos, materiales, financieros y técnicos), a fin de favorecer la sostenibilidad del proyecto, se procurará que sean locales. En este sentido, una evaluación previa debería focalizarse en cómo usarlos, apoyarlos y complementarlos.

Las personas con diversidad funcional y sus organizaciones representan un recurso muy importante que ha de aprovecharse puesto que, por un lado, aportan experiencia sobre los problemas a los que se enfrentan y cuál es la mejor manera de abordarlos y, por otro lado, en función de sus capacidades, pueden trabajar y asumir responsabilidades de igual modo que el resto de participantes. Para tenerlos identificados, caracterizados y localizados se puede componer una tabla en la que se muestren las fortalezas y debilidades de todos los recursos disponibles para responder a las necesidades de los diferentes grupos excluidos –diversidad funcional, género, etnia, edad, etc.-. Esta herramienta permite visualizar de forma rápida cuál es el recurso que mejor se ajusta a cada situación concreta⁹.

⁹Más información en Van Ek & Schot, 2017 p. 68-72.

TABLA 2. EJEMPLO DE HERRAMIENTA CARACTERIZACIÓN RECURSOS

| Recurso Nº | TIPO DE RECURSO | FORTALEZA Y DEBILIDADES PARA ABORDAR LOS PROBLEMAS DE LOS DIFERENTES GRUPOS EXCLUIDOS | | |
|------------|-----------------------|---|-----------------------------------|--|
| | | FUENTE DE EXCLUSIÓN | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
| 1 | Curandera | Diversidad funcional | No disponible | Cree que padecen un castigo divino |
| | | Género | Ayuda a las mujeres en el parto | Utiliza rituales de curación |
| | MATERIAL | | | |
| 2 | Escuela | Diversidad funcional | Está en el centro del municipio | No accesible |
| | | Género | Clases no segregadas por sexo | No dispone de baños |
| | ESTRUCTURA | | | |
| 3 | Asociación de mujeres | Diversidad funcional | Organizan talleres de artesanía | Ningún miembro tiene diversidad funcional |
| | | Género | Formación en cuestiones de género | Está compuesta solamente por mujeres jóvenes |

Relación de recursos en relación con los colectivos excluidos. Fuente: Adaptado de Van Ek & Schot, 2017 p. 68-7

Incluir la perspectiva de la diversidad funcional en cualquier proyecto tiene un coste económico que ha de añadirse al presupuesto. Los gastos derivados proceden de las medidas destinadas a reducir o eliminar las barreras a la inclusión, de las adaptaciones para garantizar la participación y el beneficio por igual del proyecto y de las actividades específicas para las personas con diversidad funcional –aquellas que forman parte del enfoque de doble vía-:

- Costes administrativos:** Sensibilización al personal de la organización sobre diversidad funcional o adaptaciones del puesto de trabajo que permitan su contratación como plantilla.
- Costes operacionales:** Sensibilización al resto de partes implicadas, adaptación de edificios construidos durante el proyecto, adecuación de los medios de comunicación, actividades específicas para la diversidad funcional o para la recogida de datos e información sobre su situación.

En términos generales, los costes suelen ser menores cuando se incluye la diversidad funcional desde el inicio del proyecto y por su parte el beneficio para la comunidad es mayor en todos los aspectos.

4.2.4 INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN

Una vez programadas las actividades a realizar, es momento de determinar qué condiciones señalarán de forma objetiva si se han alcanzado los resultados y los objetivos. Dado que constituirán el material de base para las evaluaciones, se recomienda el empleo de la metodología SMART –específico, medible cuantitativa y cualitativamente, disponible a un coste aceptable, relevante respecto a lo que representa y con indicación de tiempo-.

En los indicadores sensibles a la diversidad funcional, el grupo meta será el grupo concreto de personas con diversidad funcional de que se trate. Los indicadores se pueden clasificar según con qué nivel de la matriz se relacionan, por lo que se puede hablar de:

- **Indicadores de proceso:** Medida de los bienes y servicios generados mediante las intervenciones por el uso de los recursos.
- **Indicadores de resultado:** Medida del acceso, uso y satisfacción de los productos y servicios anteriores por parte de los beneficiarios.
- **Indicadores de impacto:** Son las consecuencias de una intervención sobre el nivel de vida o bienestar de los individuos. Se relacionan con el objetivo general.

Los indicadores deben ajustarse a cada proyecto en concreto. Serán específicos y relevantes sobre los resultados y objetivos que se pretenden medir por lo que no solo harán referencia a los titulares de derechos, sino también a los titulares de obligaciones y de responsabilidades.

Para su definición se necesitará un proceso participativo a partir del cual se consensuarán entre las partes implicadas cuáles serán los seleccionados, facilitándose así su compromiso activo. Al mismo tiempo, no se debe perder de vista el nivel de inclusión de los grupos potencialmente marginados y para ello, resulta recomendable contemplar también indicadores al respecto.

La tabla 3 muestra de manera esquemática cómo recoger los indicadores en los diferentes niveles en función de las dimensiones ACAP –acceso, comunicación, actitud y participación-:

| Tabla 3 | | | | |
|---------------------------------|--|---|--|--|
| | ACCESO | COMUNICACIÓN | ACTITUD | PARTICIPACIÓN |
| INDICADORES DE PROCESO | En un año, todas las aulas de la escuela serán accesibles | Las y los alumnos con diversidad funcional auditiva dispondrán de sistemas de comunicación alternativa antes del inicio del nuevo curso | Las familias del alumnado indígena acuden a las actividades organizadas por la escuela | X% de niñas entre 12 y 18 años que participan en talleres de educación sexual y reproductiva |
| INDICADORES DE RESULTADO | X% de alumnos de la comunidad que completa la educación primaria | X% de la comunidad educativa es conocedora de la lengua de signos | Constitución de una asociación representativa de la comunidad indígena local | X% de jóvenes que emplea métodos anticonceptivos |
| INDICADORES DE IMPACTO | Tasa de empleo de las personas con diversidad funcional | Tasa de alfabetización de personas con diversidad funcional auditiva | Aprobación de normativa regional respecto a la educación inclusiva | Reducción X% del embarazo adolescente |

Indicadores de inclusión según las dimensiones ACAP. Fuente: Adaptado de Van Ek & Schot, 2017 p. 75-76

Para que un indicador sea válido, además de estar bien formulado, debe de tener una fuente de verificación fiable, actualizada y accesible a un coste razonable, preferentemente de tipo local que refuerce las capacidades instaladas y facilite la medición de los cambios tras la finalización de la intervención. En el caso de la diversidad funcional se parte de la desventaja que se trata de un colectivo tradicionalmente invisibilizado que no suele aparecer en registros o estadísticas, por lo que la consulta de éstos raramente será útil. Será preciso recurrir a fuentes internas, generadas por el mismo proyecto mediante las cuales se podrá obtener la información con un nivel de concreción y desagregación adecuado.

Como recomendación general, en relación con los indicadores sensibles a la diversidad funcional, los datos deberán estar desglosados por presencia o no de diversidad funcional y por género; también resultaría interesante disponer de información según tipo de diversidad funcional, edad u otras variables que fuesen relevantes en el contexto. Además, pueden complementarse con aspectos de carácter cualitativo que aporten información sobre relaciones, acceso a los servicios y recursos económicos, responsabilidades, calidad de los servicios, etc.

4.2.5 ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD

El enfoque del marco lógico recomienda finalizar la etapa de formulación con un análisis de sostenibilidad. Este último paso pretende valorar las posibilidades de permanencia de los objetivos alcanzados una vez finalizado el periodo de ejecución del proyecto. Tradicionalmente, los factores analizados han incluido las políticas de apoyo, la tecnología empleada, la protección del medio ambiente, los aspectos socioculturales, el enfoque de género, la capacidad institucional y de gestión y los factores económicos y financieros.

No obstante, es fundamental incluir un informe del impacto sobre las personas con diversidad funcional¹⁰. Para ello, en primer lugar, se analizarán los beneficios inmediatos del proyecto: si contribuirá a reducir su vulnerabilidad y se beneficiarán en igualdad de condiciones que el resto de los titulares de derechos, si se ha tenido en cuenta su opinión y experiencia y si como consecuencia de la intervención mejorará su participación en las esferas económica, social, cultural y política.

En segundo lugar, el análisis se enfocará hacia la sostenibilidad de las mejoras obtenidas: si existe un compromiso claro en las políticas de igualdad de oportunidades y prevención de condiciones discapacitantes, si se dispone de tecnología y recursos apropiados, si se ha promovido un verdadero empoderamiento y si se da el apoyo necesario para las iniciativas procedentes de las personas con diversidad funcional. Asimismo, se considerarán los beneficios esperados a medio-largo plazo en cuanto al desarrollo de sus capacidades y cuál es la valoración coste-beneficio de la inclusión.

Por otro lado, se deberá hacer también mención especial sobre aquellas personas con diversidad funcional que sufren discriminación múltiple como pueden ser las mujeres, minorías étnicas, minorías religiosas, estratos socioeconómicos bajos, ancianos, etc.

4.2.6 LISTA DE COMPROBACIÓN FASE PLANIFICACIÓN¹¹

Incorporar preguntas con enfoque de género

- *¿El diseño del proyecto menciona a personas con diversidad funcional y demuestra consideración ante sus requerimientos específicos?*
- *Dentro del colectivo, ¿se han tenido en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres?*
- *¿Se menciona la diversidad funcional en los objetivos y resultados?*
- *¿El proyecto beneficiará claramente a las personas con diversidad funcional?*
- *¿Beneficiará equitativamente a ambos sexos?*
- *¿Tendrá algún impacto negativo para ellas?*

¹⁰Más información en Wiman, 2003 p. 99-101.

¹¹Adaptado de CBM, 2012 p. 46.

- *¿Han participado las personas con diversidad funcional en el proceso de evaluación y planificación?*
- *¿Se ha planificado su participación en el curso del proyecto?*
- *¿Qué estrategias aplicará el proyecto para alentar a las personas con diversidad funcional y sus familias a participar activamente en el diseño del proyecto?*
- *¿De qué manera la participación fortalecerá a las personas con diversidad funcional?*
- *¿Han sido consideradas las barreras actitudinales, físicas e institucionales?*
- *¿Qué estrategias se aplicarán para la eliminación de las barreras?*
- *¿El presupuesto del proyecto incluye una partida relacionada con las medidas específicas para la diversidad funcional?*
- *¿Hay indicadores específicos de la diversidad funcional integrados en el diseño del proyecto? ¿Están desagregados por sexo?*
- *¿Dispone el proyecto de un informe del impacto sobre la diversidad funcional?*

RECUERDA

- **PROPÓSITO**

La fase de programación trata de diseñar de manera pormenorizada la estrategia de intervención para alcanzar el objetivo deseado tomando como referencia la información obtenida tras la identificación. La población beneficiaria y demás partes implicadas deben participar activamente para consensuar la redacción del proyecto. Por ello, las personas con diversidad funcional no han de ser vistas como meras beneficiarias pasivas que solamente se les tenga en cuenta en la toma de decisiones, sino que en realidad forman parte del grupo y por ende, pueden también asumir responsabilidades y demás funciones en la gestión de un proyecto.

- **TAREAS Y RESPONSABILIDADES**

El equipo organizador deberá:

- Eliminar los obstáculos y garantizar la participación para reforzar capacidades y compromiso
- Ejercer la coordinación de las partes implicadas y moderar las intervenciones para facilitar el consenso
- Redactar los documentos resultado de esta fase

- **INFORMACIÓN REQUERIDA**

- Objetivos, resultados, indicadores, actividades y presupuesto con inclusión de la diversidad funcional.
- Actividades, según el enfoque de doble vía, transversales en cuestiones generales y específicas empoderantes.

- Barreras a las que se enfrentan las personas con diversidad funcional en las actividades diarias.
- Fortalezas y debilidades de los recursos con respecto a la inclusión de la diversidad funcional.
- Impacto del proyecto sobre las personas con diversidad funcional.

• **DOCUMENTOS RESULTADO**

- Matriz de planificación
- Documento del proyecto

4.3 FASE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

La etapa de ejecución supone el momento de aplicación de los resultados del diseño e identificación a la acción práctica del proyecto con intención de transformar una determinada realidad. Se trata, por tanto, de la puesta en marcha de las actividades utilizando los recursos previstos con el fin de alcanzar los resultados y el objetivo específico. Así, en un primer momento se pondrá en marcha el plan de ejecución para, posteriormente y de manera periódica, comprobar el progreso en el logro de los objetivos y demás incidencias que acontezcan en su ejecución. Es necesario considerar que si durante las fases de identificación y diseño se han incluido adecuadamente las personas con diversidad funcional, éstas estarán incluidas por tanto en la fase de ejecución, ya que para que las actividades resulten más o menos empoderantes en función de cómo se modifican las actitudes, se reduce la desigualdad o se eliminan las barreras.

4.3.1 PLAN DE EJECUCIÓN

El plan de ejecución representa la hoja de ruta que guiará toda la intervención. En él se detallan la distribución de tareas, responsabilidades, temporalización, asignación de recursos y presupuesto de una manera más ampliada que en el documento del proyecto. La ejecución está definida por el calendario de actividades y las disposiciones del documento, pero la realidad es dinámica y las circunstancias pueden modificarse, por lo que el proyecto deberá ajustarse continuamente a las nuevas condiciones.

Esta flexibilidad requiere una mayor participación de los actores implicados a la hora de fijar los objetivos, establecer prioridades y gestionar los conflictos de intereses, así como en la selección de estrategias, planificación de actividades, reparto de tareas, seguimiento, redistribución de los recursos y otras cuestiones que puedan incidir en el desarrollo del proyecto.

Es necesario continuar con el mismo planteamiento de inclusión en el proyecto de las personas con diversidad funcional que se ha llevado hasta el momento. El objetivo final de la inclusión es alcanzar una participación al máximo nivel –empoderamiento- y que puedan asumir una creciente responsabilidad en el proyecto que, incluso, lleguen a formar parte del equipo coordinador.

El empleo de una “escala de participación” reporta información de manera rápida sobre el nivel de implicación de las personas tradicionalmente excluidas de los procesos de desarrollo. Se recomienda aplicar en diferentes momentos dentro de todo el ciclo de gestión para detectar si existe evolución en el nivel de participación en el conjunto del proyecto, pero también resulta de utilidad tras la ejecución cualquier actividad en concreto. Al igual que otras herramientas presentadas en esta guía, también es aplicable al otros colectivos simplemente añadiendo más columnas a la tabla.

TABLA 4. EJEMPLO DE ESCALA DE PARTICIPACIÓN¹²

| NIVEL DE PARTICIPACIÓN | PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL | GÉNERO | OBSERVACIONES |
|--|--|---------------|---|
| NIVEL 1. RECEPTORES DE INFORMACIÓN. | | | |
| NIVEL 2. CONSULTA | | X | Las mujeres no acuden a los talleres sin la aprobación de sus maridos |
| NIVEL 3. PLANIFICACIÓN CONJUNTA | X | | Las personas con diversidad funcional física informan sobre las necesidades de accesibilidad pero no se creen capaces de asumir ninguna responsabilidad en la ejecución de las tareas |
| NIVEL 4. DECISIÓN CONJUNTA | | | |
| NIVEL 5. EMPODERAMIENTO | | | |

Niveles de participación de los grupos en riesgo de exclusión. Fuente: Adaptado de Van Ek & Schot, 2017 p. 84-86

4.3.2 REALIZACIÓN DE OPERACIONES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La ejecución de las actividades propiamente dicha, no solo requiere una planificación previa sino también un sistema de seguimiento para comprobar cómo ha acontecido la acción.

¹²La tabla muestra una adaptación de la propuesta por Van Ek & Schot (2017) con niveles de participación de uno a cinco que resultan equivalentes a los propuestos por Wiman (2003).

Existe un gran número de variables a considerar en este momento, pero es necesario seleccionar solo aquellas que resulten esenciales en el logro de los objetivos previstos con la finalidad de evitar sobrecargas de trabajo. Para ello es preciso recoger solo la información suficiente que permita posteriormente analizar y valorar los resultados y éxitos del proyecto. No se debe olvidar que es una cuestión clave que orientará la toma de decisiones y constituye la base de la posterior evaluación.

Una “**lista de verificación ACAP para actividades**”¹³ consiste en visibilizar las barreras que impiden a los grupos invisibilizados participar y beneficiarse en igualdad de condiciones que el resto en cualquier actividad planteada. La herramienta toma como referencia las dimensiones ACAP y, a partir de ellas, desglosa hasta el nivel de concreción necesario para detectar cualquier cuestión que impida o limite la inclusión plena. Dispone de una columna final donde se puede especificar aquello detectado o qué medidas serían susceptibles de aplicarse.

TABLA 5. EJEMPLO DE LISTA DE VERIFICACIÓN ACAP

| | PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL | GÉNERO | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|--------|---|
| ACCESIBILIDAD | | | |
| Distancia al lugar del evento | X | | No hay transporte público |
| Disponibilidad de baños | | X | Los baños no garantizan intimidad |
| COMUNICACIÓN | | | |
| Información escrita | X | | Tamaño de letra demasiado pequeño |
| Lenguaje empleado | X | X | No es inclusivo |
| ACTITUD | | | |
| Ambiente colaborativo | X | | Excesivamente paternalista por parte del resto de participantes. Necesidad de mayor control por parte del/la coordinador/a |
| Actitudes discriminatorias | | X | Dudas respecto a su capacidad |
| PARTICIPACIÓN | | | |
| Formulan preguntas | X | | Personas con diversidad funcional intelectual no intervienen. Sería necesario clarificar las ideas principales periódicamente |
| Muestran su opinión | | X | Determinados grupos no permiten sus aportaciones |

Barreras o dificultades detectadas en los diferentes grupos excluidos y sus posibles soluciones. Fuente: Adaptado de Van Ek & Schot, 2017 p. 80-83

¹³Más información en Van Ek & Schot, 2017 p. 80-83.

4.3.4 INFORMES DE SEGUIMIENTO

La elaboración del Informe de Seguimiento semestral se realizará de acuerdo con el modelo facilitado por el órgano directivo con competencias en materia de Cooperación al Desarrollo, que estará disponible en su página web

En lo que respecta al objeto de esta guía, el informe de Seguimiento deberá contemplar indicadores sensibles a la diversidad funcional y garantizar la fiabilidad y representatividad de las fuentes de información.

Lista de comprobación fase de seguimiento¹⁴:

¿El sistema de recogida de datos del seguimiento incluye una perspectiva general de diversidad funcional así como indicadores específicos para la diversidad funcional?

➤ *¿Las personas con diversidad funcional son capaces de acceder a las intervenciones del proyecto como se previó en el diseño del proyecto?*

➤ *¿Si tienen dificultades para acceder a las intervenciones, qué medidas pueden adoptarse para hacer frente a esas dificultades de inmediato?*

➤ *¿Las líneas presupuestarias específicas de la diversidad funcional se están gestionando de acuerdo con el plan?*

➤ *¿Las personas con diversidad funcional o las OPD están participando continuamente en la consulta y toma de decisiones sobre la implementación del proyecto en curso?*

➤ *¿Si la perspectiva de la diversidad funcional no se ha incluido en las fases de análisis y planificación, se han adoptado medidas para minimizar activamente el posible impacto negativo o los efectos no deseados sobre las personas con diversidad funcional tras la implementación del proyecto?*

RECUERDA

- **PROPÓSITO**

Esta fase supone llevar a la práctica todo lo planificado y determinar en qué medida el proceso discurre según lo previsto. No solo se trata de ejecutar las actividades, sino también conocer en qué medida se están logrando los objetivos propuestos. La compilación de dicha información sirve de base para la toma de decisiones, replanteamiento del proyecto, evaluación y propuesta de futuras intervenciones.

- **TAREAS Y RESPONSABILIDADES**

El equipo organizador deberá:

- Fomentar la participación, implicación, responsabilidad y empoderamiento de las personas con diversidad funcional.

¹⁴Adaptado de CBM, 2012 p. 50.

- Llevar a cabo las verificaciones correspondientes a la inclusión plena de las personas diversidad funcional.
- Redactar la documentación necesaria.

- **INFORMACIÓN REQUERIDA**

- Nivel de participación de las personas con diversidad funcional en las actividades y en el conjunto del proyecto
- Obstáculos a la inclusión
- Evolución de los indicadores sensibles a la diversidad funcional y del aprovechamiento de los recursos destinados a la inclusión

- **DOCUMENTOS RESULTADO**

- Plan de ejecución
- Informes de seguimiento*

4.4 FASE DE EVALUACIÓN: ELABORACIÓN DE LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA (TdR) PARA LA EVALUACIÓN FINAL.

Las evaluaciones suponen identificar y reflexionar sobre los efectos de los proyectos y programas que se han realizado y determinar su valor.

Los criterios tradicionales de la evaluación son la pertinencia, la eficacia, la eficiencia, el impacto y la sostenibilidad, dentro de las cuales se recomienda incluir cuestiones relacionadas con la diversidad funcional que en los apartados siguientes se van a concretar. La calidad del informe vendrá determinada por la participación de las partes implicadas en la definición del objeto de medida, los procesos de recogida de la información y el análisis de los datos a fin de que todos los puntos de vista sean tenidos en cuenta.

Los TdR para la evaluación final del proyecto o programa son el documento inicial de planificación que define el alcance, los requisitos y expectativas de una evaluación, y sirven de guía y punto de referencia a lo largo de la misma.

4.4.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

4.4.1.1 PERTINENCIA

Se trata de evaluar si el proyecto responde (respondió) a la problemática del contexto, es decir, a los problemas más sentidos por las personas con diversidad funcional. Supone la adecuación de los objetivos del proyecto a los derechos vulnerados detectados, el contexto, las prioridades de desarrollo y la capacidad técnica y financiera.

Pretende conocer en qué medida el proyecto aborda las necesidades de desarrollo y las prácticas discriminatorias de los colectivos vulnerables.

Los aspectos a considerar son los siguientes:

- Verificación de la coherencia con las políticas relacionadas con la protección de los derechos humanos y la inclusión de la diversidad funcional.
- Verificación de la correspondencia de la intervención con las prioridades y necesidades de la población beneficiaria y en caso de haber cambiado las prioridades de la población beneficiaria desde la definición de la intervención si ésta se ha adaptado a dichos cambios.
- Identificación exhaustiva de las partes implicadas, capacidades de cada una y compromiso adquirido.
- Representación de todo tipo de diversidad funcional: física, visual, auditiva, intelectual, psíquica o de enfermedades discapacitantes.
- Conocimiento preciso de los derechos vulnerados y su relación con los colectivos vulnerables como son las personas con diversidad funcional.
- Participación de los titulares de derecho a lo largo de todo el proceso: identificación, diseño y programación, implementación y seguimiento y evaluación.
- Establecimiento de una lógica de intervención sensible a la diversidad funcional.
- Adecuación de los sistemas de evaluación y seguimiento para determinar el modo en que el proyecto incide sobre las personas con diversidad funcional.
- Sensibilización y formación de equipo del proyecto sobre inclusión.

4.4.1.2 EFICACIA

Precisa el grado de consecución de los objetivos y resultados del proyecto sobre los titulares de derechos.

Los aspectos a considerar son los siguientes:

- Establecimiento de una línea de base de la situación, necesidades y prioridades de las personas con diversidad funcional.
- Nivel y grado de cumplimiento de un determinado derecho.
- Alcance por igual de los beneficios del proyecto a todos los titulares de derechos – incluyendo a los grupos vulnerables-. En caso contrario, describir las causas.
- Reparto equilibrado de responsabilidades entre todos los participantes.

- Necesidad de modificación de los resultados para las personas con diversidad funcional debido a las condiciones externas. Describir las medidas adoptadas para evitar la desigualdad.
- Comprobación de si las modificaciones en el proyecto se debieron a la falta de inclusión.
- Inclusión en el documento del proyecto informes sobre la participación y el beneficio de las personas con diversidad funcional.

4.4.1.3 EFICIENCIA

Analiza cómo los recursos se han convertido en resultados en términos de cantidad, calidad y tiempo.

Los aspectos a considerar son los siguientes:

- Posibilidad de comprobación de los datos de la línea de base a lo largo de todo el proyecto.
- Asignación de presupuesto para la inclusión de personas con diversidad funcional y si ha sido suficiente para cubrir todos los requerimientos.
- Distribución equitativa de los recursos disponibles.
- Aportaciones de cada titular según lo previsto.
- Existencia de mecanismos establecidos para registrar y abordar las barreras de acceso en las personas con diversidad funcional.
- Justificación de los costes de la inclusión en relación con los beneficios obtenidos.

4.4.1.4 IMPACTO

Se busca medir el avance en el cumplimiento del objetivo general y su efecto concreto en la población beneficiaria del proyecto y en el contexto en que se ejecutó.

Los aspectos a considerar son los siguientes:

- Nivel de consecución del objetivo general para las personas con diversidad funcional y en qué medida ha sido debido al proyecto.
- Modo en que los impactos imprevistos han afectado a las personas con diversidad funcional.

- Concreción de cambios en la legislación, las políticas o en las instituciones públicas orientadas hacia la inclusión.
- Influencia de los efectos económicos y sociales en beneficio de los colectivos vulnerables.
- Reconocimiento de las personas con diversidad funcional como agentes activos de cambio.
- Acceso pleno y equitativo de las personas con diversidad funcional a los servicios.

4.4.1.5 SOSTENIBILIDAD

Se trata de considerar la aportación del proyecto para la continuidad de las experiencias y/o procesos generados. Los aspectos a considerar son los siguientes:

- Implicación de los titulares –de derechos, obligaciones y responsabilidades- en el mantenimiento de los objetivos del proyecto.
- Nivel de empoderamiento de las personas con diversidad funcional.
- Apoyo de organizaciones de colectivos vulnerables.
- Existencia de una persona responsable de las cuestiones de la diversidad funcional.
- Persistencia de la inclusión de las personas con diversidad funcional en los servicios y dinámica de la sociedad. Medidas adoptadas para garantizarla.
- Capacidad de los recursos de mantener los logros alcanzados.

RECUERDA

•PROPÓSITO

La evaluación es una valoración del proyecto, su diseño, su ejecución y sus resultados realizada de forma sistemática e imparcial.

•TAREAS Y RESPONSABILIDADES

El equipo organizador deberá:

- Diseñar la evaluación con la participación de los actores implicados.

- Proponer perfiles de equipo evaluador sensibles a la diversidad funcional.
- Proporcionar información disponible sobre la evolución de los indicadores.
- Asegurar la elaboración de un informe de evaluación de calidad y la posterior divulgación de los principales hallazgos y recomendaciones.

•INFORMACIÓN REQUERIDA

- Datos relacionados con la pertinencia –respuesta a las necesidades de las personas con diversidad funcional y su contexto-
- Datos relacionados con la eficacia –mejoras en las condiciones de las personas con diversidad funcional-
- Datos relacionados con la eficiencia –adecuación de los costes-
- Datos relacionados con el impacto –repercusión global del proyecto tanto en las personas con diversidad funcional como en otros colectivos-
- Datos relacionados con la sostenibilidad –persistencia en el tiempo de los beneficios y la inclusión de las personas con diversidad funcional-

•DOCUMENTOS RESULTADO

- Términos de referencia de la evaluación
- Informe de evaluación

ANEXO I. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

En todo proyecto es necesaria una caracterización de las personas con diversidad funcional que conforman la población con la que se va a trabajar. Resulta transcendental el desglose de los datos por diversidad funcional. Dado que habitualmente no se dispone de información al respecto en las fuentes oficiales, es importante que el equipo responsable pueda llevar a cabo una recogida de datos de una forma sencilla, económica y estandarizada que unifique criterios y permita comparaciones de resultados entre diversos proyectos. Para ello, instan al empleo de los sets de preguntas propuestos por The Washington Group (WG)¹⁵. Existen tres propuestas diferentes, pero aquí se muestra la versión breve como ejemplo. Ésta se desarrolló originalmente para su uso en censos y ha sido recomendada para el seguimiento de los ODS según tipo de diversidad funcional. Es capaz de identificar la mayoría, pero no la totalidad, de personas con diversidad funcional, por ello, remite a la versión extendida cuando se desea obtener mayor información o añadir las preguntas dentro de encuestas más amplias¹⁶.

CONJUNTO BREVE DE PREGUNTAS WASHINGTON GROUP¹⁷

1. ¿Tiene dificultad para ver, aun si utiliza lentes?
2. ¿Tiene dificultad para oír, aun si utiliza audífonos?
3. ¿Tiene dificultad para caminar o subir escalones?
4. ¿Tiene dificultad para recordar o concentrarse?
5. ¿Tiene dificultad para encargarse de su propio cuidado personal, por ejemplo, para lavarse o vestirse?
6. Al utilizar su lenguaje habitual, ¿tiene dificultad para comunicarse (por ejemplo, para entender o hacerse entender)?

Cada pregunta ofrece cuatro posibles respuestas que abarcan todo el espectro de funcionamiento:

- a) Ninguna dificultad
- b) Cierta dificultad
- c) Mucha dificultad
- d) Imposibilidad de realizar la actividad

¹⁵Documento publicado tras la cuarta reunión del Inter-Agency Expert Group on Sustainable Development Goals Indicators (IAEG-SDGs) en el que están representadas agencias de la ONU –OMS, UNICEF, ACNUDH, PNUD, UNFPA y OIT, entre otras- y también las principales OPD –IDA e IDDC-, así como la sociedad civil y expertos independientes. Disponible en: <https://www.internationaldisabilityalliance.org/resources/joint-statement-disaggregation-data-disability>

¹⁶Los cuestionarios elaborados por The Washington Group son: Short Set of Disability Questions, Extended Set of Disability Questions y Child Functioning. Además, está en proceso de desarrollo de otras en diversos ámbitos específicos como la salud mental, el empleo o el entorno. Más información en <http://www.washingtongroup-disability.com/washington-group-question-sets/>

¹⁷Versión traducida tomada de [CITATION Org111 \p 29 \l 3082].

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2018). El desarrollo inclusivo para las personas con discapacidad. Informe del Secretario General. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Astorga Gatjens, L. (2007). A Basic Manual for Inclusive Development. Recuperado el 10 de Octubre de 2017, de http://www.hiproweb.org/uploads/tx_hidrtdocs/BasicManualID.pdf
- CBM. (2012). Inclusion made easy. Recuperado el 15 de Septiembre de 2017, de <https://www.cbm.org/Inclusion-Made-Easy-329091.php>
- Coleridge, P., Simonnot, C., & Steverlynck, D. (2010). Study of Disability in EC Development Cooperation. European Commission. Recuperado el 2017 de Diciembre de 10, de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/study_of_disability_in_ec_development_cooperation.pdf
- Department of Economic and Social Affairs. (2016). Toolkit on disability for Africa. United Nations. Recuperado el 26 de Enero de 2018, de <https://www.un.org/development/desa/technical-cooperation/2016/11/18/toolkit-on-disability-for-africa/>
- Gómez-Galán, M., Pavón Piscitello, D. y Sainz Ollero, H. (2013). El enfoque basado en derechos humanos en los programas y proyectos de desarrollo. Madrid: Cideal.
- Ju'beh, K. (2017). Disability Inclusive Development Toolkit. Bensheim: CBM. Recuperado el 30 de Diciembre de 2017, de <https://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM-DID-TOOLKIT-accessible.pdf>
- Mitra, S., Posarac, A. & Vick, B. (2011). Disability and Poverty in Developing Countries: A Snapshot from the World Health Survey. SP Discussion Paper Nº 1109. World Bank. Recuperado el 20 de Diciembre de 2017, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/501871468326189306/Disability-and-poverty-in-developing-countries-a-snapshot-from-the-world-health-survey>.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. Versión abreviada. IMSERSO
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Ginebra: OMS.

Pacheco Uría, P., de Stefani, I., Ruiz Mulas, C. y Gómez Navarro, I. (2013). Guía sobre discapacidad y desarrollo. Recuperado el 25 de agosto de 2017, de http://www.cocemfe.es/cooperacion/images/pdf/Guia_discapacidad_y_desarrollo_COCEMFE.pdf

Palacios, A. y Romañach, J. (2006). El modelo de la diversidad: la Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. España: Diversitas

Resolución 41/128 de la Asamblea General "Declaración sobre el derecho al desarrollo" A/RES/41/128 (4 de diciembre de 1986)

Resolución 61/106 de la Asamblea General "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" A/RES/61/106 (24 de enero de 2007)

Resolución 70/1 de la Asamblea General "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" A/RES/70/01 (21 de octubre de 2015)

Wiman, R. (2003). Disability Dimension in Development Action. Manual on Inclusive Planning. Helsinki: STAKES.

World Health Organization. The International Classification Functioning, Disability and Health. Geneva: WHO; 2001.

Yeo, R. & Moore, K. (2003). Including Disabled People in Poverty Reduction Work: "Nothing About Us, Without Us". World Development, 31(3), 571-590. Doi: 10.1016/S0305-750X(02)00218-8.