



AFUB UAFA
AFRICAN UNION OF THE BLIND
UNION AFRICAINE DES AVEUGLES

UNIÃO AFRICANA DE CEGOS



**QUADRO ESTRATÉGICO Revisto
2017-2021**

11 de setembro de 2019, Nairóbi

PREÂMBULO	4
CAPÍTULO UM: ANTECEDENTES ORGANIZACIONAIS	6

1.1.	Introdução	6
1.2.	Antecedentes da AFUB	6
1.3.	Nossa Visão	6
1.4.	Nossa Missão	6
1.7.	Princípios Operacionais	7
1.8.	Estrutura Organizacional	7
1.9.	Cobertura Geográfica	8
1.10.	Beneficiários Alvo.....	8
1.11.	Afiliações.....	8
CAPÍTULO DOIS: ANÁLISE CONTEXTUAL		9
2.1.	Introdução	9
2.2.	Visão Geral do Ambiente Político e das tendências Sectorais	9
2.2.1.	<i>Ambiente Econômico</i>	9
2.2.2.	<i>Ambiente Político</i>	10
2.2.3.	<i>Ambiente Tecnológico</i>	11
2.2.4.	<i>Ambiente Social</i>	11
2.3.	Análise de Pontos fortes, Pontos fracos, oportunidades e ameaças.....	12
2.3.1.	<i>Pontos Fortes</i>	12
2.3.2.	<i>Pontos Fracos</i>	13
2.3.3.	<i>Oportunidades</i>	13
2.3.4.	<i>Ameaças</i>	15
CAPÍTULO TRÊS: DIREÇÃO ESTRATÉGICA 2017 - 2019		16
3.1.	Introdução	16
3.2.	Meta Estratégico 2017-2019	16
3.3.	Objetivo Estratégico 2017-2019.....	16
3.4.	Resultados Esperados	16
3.5.	Áreas-chave de resultado	16
3.5.1.	Advocacia	16
3.5.2.	Desenvolvimento do Quadro social.....	17
3.5.3.	Fortalecimento Organizacional	17
3.6.	Questões Transversais	17
3.6.1.	Dignidade e Integridade Humanas	17
3.6.2.	Igualdade de Gênero.....	17
3.6.3.	Inclusão.....	17
CAPÍTULO QUATRO: ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO		18
4.1.	Introdução	18

4.2.	Fortalecer a funcionalidade das regiões de AFUB	18
4.3.	Fortalecimento do Realinhamento do Programa	18
4.4.	Preparar para a Descentralização	18
4.5.	Re-Definir a Estrutura Organizacional	18
4.6.	Gestão dos Recursos Humanos	18
4.7.	Fortalecimento da Parceria e Networking.....	18
4.8.	Uso de Técnicos Especialistas	19
4.9.	Planejamento Annual e Criação de Quadros de Recursos	19
4.10.	Aumento do uso da tecnologia da Informação e Comunicação	19
4.11.	Mecanismos de Monitoramento e Avaliação	19
4.12.	Quadro Lógico	19
QUADRO ESTRATÉGICO 2017 – 2019(2021)		20



PREÂMBULO

Em nome do Conselho e do Pessoal da União Africana de Cegos, tenho o prazer de lhes apresentar o Plano Estratégico Revisado de AFUB para 2017-2021.

Meu Conselho foi eleito em outubro de 2015 na 8ª Assembléia Geral da AFUB para um mandato de quatro anos, terminando em 2019. Ao assumir o cargo, a Diretoria embarcou na conclusão bem-sucedida da implementação do Plano Estratégico da AFUB 2013-2016 e de Transição do mês (julho de 2015 a dezembro de 2016) e no desenvolvimento de uma nova estratégia para a organização.

O plano transitório de 18 meses foi desenvolvido pelo Conselho anterior como um complemento ao Plano Estratégico da AFUB 2013-2016 e focado em questões organizacionais pertinentes específicas e emergentes; dar um novo impulso à sua mitigação e à implementação bem-sucedida do Plano Estratégico geral.

Durante o período de implementação, a AFUB percebeu que o objetivo estratégico não foi totalmente alcançada durante o período de 2017-2019. Para isso, foi desenvolvido um plano de ação para 2020-2021 com as três principais áreas de resultados e suas estratégias correspondentes. Esse Plano de ação foi integrado para incluir o plano de monitoramento para facilitar o rastreamento do progresso da implementação das estratégias e atividades.

O plano destaca a missão, visão, valores, princípios e objetivos da organização, bem como seus beneficiários, partes interessadas e áreas de operação como pilares organizacionais primários sobre os quais o Plano foi estabelecido.

O Plano analisa ainda os ambientes internos e externos operacionais nos quais a organização opera e como eles evoluíram nos últimos quatro anos. Essa revisão permitiu à organização fazer escolhas estratégicas contemporâneas e relevantes para o cumprimento da sua missão.

O Plano descreve a direção estratégica que a AFUB assumirá nos próximos dois anos; com base nos três pilares estratégicos da advocacia, reforço dos membros e desenvolvimento organizacional – cada um dos quais é aprimorado por um único objetivo. Cada objetivo é apoiado por vários outros objetivos que são alcançados ao concluir com exitosamente várias atividades definidas.

Um conjunto de estratégias de implementação também foi definido. Eles explicam amplamente os processos operacionais subjacentes que complementam as atividades estratégicas e que catalisam a implementação do Plano geral.

Uma Matriz de Estrutura Lógica foi fornecida ao final do Plano para fazer uma análise detalhada da meta, objetivo, resultado e atividades. A Matriz fornece intervenções específicas para cada um dos indicadores e metas, métodos de verificação e premissas. A Matriz será uma ferramenta importante no processo detalhado de planejamento, implementação e monitoramento de atividades e resultados.

Este Plano Estratégico da AFUB não procura representar nenhuma mudança significativa na estratégia ou operação em relação ao Plano anterior. Pelo contrário,

baseia-se na estrutura programática e operacional e na infraestrutura do Plano anterior, com o objetivo de empurrar a fronteira para os sucessos alcançados no último período estratégico. No entanto, foi dada ênfase particular ao trabalho de advocacia da AFUB com a União Africana e outras organizações regionais; na capacitação das organizações membros nacionais de participar na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, usando a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) como ferramenta de advocacia; na ratificação do Protocolo Africano de Deficiência e do Tratado de Marraquexe pelos estados africanos e na construção do perfil e da sustentabilidade financeira da AFUB.

Por fim, este Plano Estratégico trata muito de que a AFUB proponha realizar ao longo do período prolongado de dois anos. Nossa equipe desenvolverá planos de ação detalhados para atingir cada uma das metas estratégicas e definir indicadores de progresso apropriados, em conformidade com a Matriz da Estrutura Lógica. O Conselho continuará a fornecer orientação política, assistência técnica e supervisão para garantir a implementação bem-sucedida deste Plano Estratégico.

Meus agradecimentos a todas as pessoas que contribuíram de distintas formas para esse esforço e a todos cujas contribuições nos ajudaram a moldar este Plano. Com o ímpeto gerado pela implementação de nosso último plano estratégico, nosso Plano Estratégico revisado e o plano de ação 2020-2021 serão um roteiro ousado para levar a AFUB a níveis ainda mais altos de excelência em tudo o que fazemos.

Yaw Ofori Debra,



**AFUB President.
September 2019.**



1.1. Introdução

Ao planejar o próximo ciclo estratégico, procuramos criar um entendimento comum da nossa identidade. Este capítulo recorda nosso mandato histórico e constitucional, a base de nosso ímpeto, bem como nosso escopo geográfico e de beneficiário.

1.2. Antecedentes da AFUB

A União Africana de Cegos (AFUB) foi criada em Outubro de 1987, em Tunis, Tunísia, sob os auspícios da Organização da Unidade Africana (OAU), atualmente União Africana (UA). A Assembléia fundadora registrou uma Associação inicial de 23 países Membros. Entre seus pais fundadores estava Ismail Konaté, do Mali, que havia trabalhado incansavelmente por muitos anos na criação da AFUB. O Sr. Konaté foi eleito como o primeiro presidente da AFUB.

A motivação para a formação da AFUB foi a necessidade de fornecer uma voz coletiva às pessoas cegas e amblíopes através da advocacia e da criação de organizações nacionais de cegos e amblíopes na África. Foi também para fornecer uma guarda-chuva regional para a União Mundial de Cegos (WBU).

A União Africana de Cegos (AFUB) goza de status de observadora na União Africana sob a Resolução CM / Res.944 (XL) e detém um status semi-consular no Quênia, de acordo com o "Acordo de Sede entre o Governo da República do Quênia e a União Africana de Cegos".

Atualmente, a força numérica da Associação à AFUB é de 53 países africanos.

1.3. Nossa Visão

Nossa Visão é de um continente onde pessoas cegas e com visão parcial desfrutam de direitos iguais, a inclusão social e a participação plena no desenvolvimento.

1.4. Nossa Missão

Nossa Missão é fortalecer as organizações Membros e criar uma unidade de propósito entre elas, por meio da capacitação e advocacia em parceria com governos, agências internacionais e outras partes interessadas.

1.5. Nossos Objetivos

- a) Promover os direitos humanos, civis, políticos, econômicos, sociais e culturais das pessoas cegas e com visão parcial na África;
- b) Fortalecer as Associações nacionais de cegos, a fim de promover os direitos das pessoas cegas em seus países; e
- c) Despertar a autoconsciência dos cegos e amblíopes, desenvolver sua personalidade, respeito próprio e senso de responsabilidade.

1.6. Nossos Valores

Acreditamos e praticamos os seguintes valores:

- Compromisso e lealdade

- Transparência e responsabilidade
- Igualdade e equidade de Gênero
- Unidade na diversidade
- Mudança e Motivação
- Eficiência e eficácia

1.7. Princípios Operacionais

Seguindo nossa visão, operamos com base nos seguintes princípios operacionais:

- Todas as pessoas são iguais, independentemente de sexo, idade, raça, religião e deficiência;
- Todas as pessoas têm direito à autodeterminação, representação, independência, justiça social, atenção primária à saúde, alfabetização, acesso a informações e padrões de vida razoáveis; e essa;
- Toda criança tem direito à educação básica inclusiva e de qualidade, família e vida livre de negligência e abuso.

1.8. Estrutura Organizacional

A AFUB é uma Organização de Associação constituída principalmente por membros comuns que são organizações nacionais de pessoas cegas e com visão parcial na África. Atualmente, os membros estão organizados em cinco regiões: África Central, África Oriental Norte da África, África Austral e África Ocidental. Outros membros incluem membros internacionais e membros honorários da vida.

Cada região tem uma Assembléia Regional que se reúne pelo menos seis meses antes da Assembléia Geral da União. Parte da sua agenda é eleger um presidente regional que mais tarde passará a ser membro do Conselho da AFUB.

Uma Assembléia Geral composta por delegados das organizações membros, membros da diretoria cessante, membros da vida internacional e honorária e observadores se reúnem a cada quatro anos para examinar as políticas e o progresso da União. Além disso, a Assembléia Geral elege e confirma o Presidente, o Vice-Presidente, o Presidente do comitê de mulheres e outros membros do conselho, por um mandato de quatro anos. Uma Assembléia Geral especial pode ser convocado para fins especiais.

Uma Diretoria de oito membros se reúne frequentemente por teleconferência e pelo menos uma vez pessoalmente todos os anos para realizar negócios em nome da Assembléia Geral. Eles consistem em 5 representantes regionais e a Presidente de comitê de mulheres, dentre os quais um presidente e um vice-presidente são eleitos, um tesoureiro honorário e o diretor executivo que atua como secretária ex officio do Conselho. O conselho pode estabelecer subcomissões de acordo com a constituição ou conforme julgar conveniente.

Uma Tabela de Diretores composta pelo Presidente, Vice-Presidente e Diretor Executivo se reúne e consulta regularmente para analisar o progresso na implementação das políticas do Conselho e para tomar decisões executivas.

Um Secretariado liderado pelo Diretor Executivo implementa as políticas e programas do sindicato.

1.9. Cobertura Geográfica

O serviço da AFUB atravessa todo o continente africano. Atualmente, temos organizações de e, para cegos e deficientes visuais de 53 países africanos e administra programas em todos esses países indiscriminadamente.

1.10. Beneficiários Alvo

Os programas da AFUB visam principalmente os milhões de cegos e deficientes visuais na África, independentemente de sexo, idade, raça, sexo, religião e deficiência. Além disso, a AFUB fornece assistência técnica e consultoria aos parceiros como governos, organizações internacionais de desenvolvimento, organizações de pessoas com deficiência, organizações da sociedade civil e outras partes interessadas no trabalho de desenvolvimento que compartilham nossa visão.

1.11. Afiliações

A AFUB goza de status de observador na UA e na Comissão Africana de Direitos Humanos (CADHP). A AFUB é afiliado às várias outras agências internacionais. Afub é membro regional da União Mundial de Cegos e desempenha um papel importante no trabalho da WBU na África.

1.12. Visão Geral do último Período Estratégico

Durante o último período estratégico, a AFUB sofreu uma redução de receita, o que dificultou a implementação integral do Plano Estratégico 2013 - 2016. Além disso, a AFUB enfrentou o desafio de encargar-se de seus custos operacionais. Isso exigiu o desenho de um Plano transitório de 18 meses no início de 2015, cobrindo o período restante do Quadro Estratégico 2013-2016.

O Plano transitório procurou abordar os desafios de capacidade pertinentes enfrentados pela AFUB com o objetivo de tornarse uma organização mais operacionalmente sustentável. Esses desafios estavam especificamente relacionados à capacidade de recursos humanos, desenvolvimento e comunicação de recursos. Nessa perspectiva, o Plano transitório que forneceu uma direção específica para a sustentabilidade da organização informou o desenho das estratégias de mobilização de recursos e esse Quadro Estratégico, muito necessário para enfrentar os desafios desse período estratégico daqui para frente.

Não obstante esses desafios, a AFUB ainda conseguiu implementar com sucesso o plano estratégico 2013-2016, bem como o plano de ação de ligação de 18 meses.

2.1. Introdução

Este Capítulo considera o ambiente político, as tendências setoriais relacionadas nas quais a AFUB opera e seu impacto na direção estratégica da AFUB. O capítulo também destaca fatores internos que impactarão a obra da AFUB no próximo período estratégico. A análise contextual fornece uma perspectiva de segundo plano contra a qual são feitas escolhas próprias para o próximo período estratégico.

2.2 Visão Geral do Ambiente Político e das tendências Sectorais

2.2.1. Ambiente Económico

O relatório Renda Nacional Bruta per Capita de 2018 (Método Atlas e PPP) indica que 22 dos 50 países africanos foram classificados na categoria de economia de baixa renda; 20 na economia de baixa renda média; 7 na economia de renda média alta, enquanto apenas 1 país foi classificado na economia de alta renda. Quando comparadas com o relatório RNB de 2015, as estatísticas mostram um progresso marginal no desenvolvimento econômico entre os países africanos. Houve uma ligeira melhora no número de países na economia de baixa renda e um aumento de 3 na economia de baixa renda média.

A maioria dos países africanos registraram os níveis de renda média baixa e média alta em 2018 em comparação com 2015. Isso serve como uma vantagem e uma desvantagem; o continente está ficando sombriamente cada vez mais rico e mais pobre, o que implica estagnação no crescimento econômico.

Embora as estatísticas indiquem que há uma ligeira melhora no RNB entre 2012 e 2018, com países como o Quênia passando de baixa renda para alta renda com renda média alta, a maior parte dos países africanos que representam mais de 70% das pessoas é ganhando abaixo de US \$ 4,035 por ano ou US \$ 336,25 por mês. Também é importante notar que são apenas os países do continente africano que não fornecem informações sobre a sua situação econômica, incluindo o RNB. São notavelmente a Somália e a Eritreia em 2018. Essa situação é atribuída às agitações cívicas e políticas que até hoje continuam sendo vivenciadas, especialmente na Somália e na Eritreia, entre outros países africanos que lutam para apresentar argumentos sobre o progresso econômico. Isso demonstra que a AFUB trabalha em um continente entre a população mais pobre do mundo.

Diante desses desafios e em resposta à crescente globalização econômica, os blocos econômicos regionais da África estão fortalecendo suas operações e papéis na promoção do comércio e do crescimento econômico em seus Estados membros. Blocos econômicos regionais como a Comunidade da África Oriental, a Comunidade de Desenvolvimento da África Austral, os Mercados Comuns para a África Oriental e Austral e a Comunidade Econômica dos Estados da África Ocidental foram além para estabelecer órgãos legislativos e investir no desenvolvimento social. Portanto, esta é uma oportunidade para a AFUB alinhar suas estruturas regionais e desenvolver uma relação de trabalho com os blocos econômicos para fortalecer sua presença regional

nos países, a fim de promover sua defesa da inclusão nos respectivos sistemas e estruturas legislativas.

2.2.2. Ambiente Político

Programas de pesquisa de longa data do Banco Mundial mostram que a boa governança é essencial para a estabilidade política, crescimento e desenvolvimento. O estado de direito é um indicador chave da boa governança. O estado de direito é o princípio legal de que a lei deve governar uma nação, em vez de ser governada por decisões arbitrárias de funcionários do governo.

De acordo com os Relatórios mundiais de indicadores de governança de 2013-2015, dos 41 países da África que relataram o estado de direito em seus respectivos países, 10 foram classificados no percentil mais baixo de 0 a 10º, enquanto um número igual de países foi classificados em o percentil 10-25. Além disso, 13 países foram classificados no percentil 25-50, enquanto apenas 8 países no percentil 50-75. Isso mostra que mais de 80% dos países africanos não são governados por lei, mas por decisões arbitrárias.

Como nas outras partes do mundo, o terrorismo tem sido um fator de violência na África nos últimos anos. Isso causou danos sociais e econômicos a longo prazo, além de ferimentos, morte e destruição imediatos. Juntamente com a crescente instabilidade política e conflitos armados, o terrorismo e os fatores relacionados impedem o desenvolvimento. Os relatórios de Governança exemplificam o terrorismo, a violência e a instabilidade política como uma tendência comum na África, onde apenas 3 países estão no percentil 50-75, enquanto apenas um país está no percentil 75-90. Esses países podem ser considerados "politicamente estáveis" devido ao baixo desempenho e tensão em outras áreas do desenvolvimento socio-econômico.

A corrupção continua sendo um enorme desafio ao desenvolvimento na África. Esse vício mina a democracia e a boa governança, desrespeitando ou mesmo subvertendo os processos formais. A corrupção continua sendo o desafio mais destacado na erradicação da pobreza e o desenvolvimento socioeconômico geral na África. Os relatórios de Governança Mundial de 2013-2015 colocam apenas um país da África no percentil 75-90, o que significa que mais de 90% dos países do continente são corruptos.

A eficácia do governo, a qualidade da formulação e implementação de políticas e a credibilidade do compromisso do governo com essas políticas são essenciais para criar um ambiente político estável para o crescimento. A imagem continua sendo sombria para a África nesta área. Apenas 4 dos 40 países que relataram pontuaram no percentil 50-75.

Seguindo esses indicadores, o quadro geral de governança para a África é um fracasso consistente, apresentando uma situação desafiadora que afeta diretamente o trabalho da AFUB e de suas organizações membros.

A AFUB trabalha com a UA e as suas agências na defesa de programas e processos inclusivos à nível regional. Acreditamos que a adoção do Protocolo Africano sobre Deficiência pelo Chefe dos Estados Membros na União Africana em janeiro de 2018 garantirá proteção igual aos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos às

peças com deficiência. Contamos como uma receita para a boa governança de todos, incluindo cegos e deficientes visuais no continente.

O Quadro de Políticas Estratégicas da União Africana para a Deficiência de 2019 foi elaborado para suceder ao Quadro de Políticas do Plano de Ação Continental para a Segunda Década Africana de Pessoas com Deficiência 2010-2019. Seu objetivo é catalisar ações que acelerem a consecução da visão continental de uma sociedade inclusiva que garanta, promova e defenda os direitos de todas as pessoas com deficiência na África. Prevê uma mudança positiva e sustentável na vida de todas as pessoas com deficiência e suas famílias no continente africano, especialmente as que vivem na pobreza, através de medidas econômicas, sociais, culturais e políticas verificáveis, que abordam a exclusão social e a pobreza, para melhorar direitos humanos, participação, empoderamento e inclusão.

2.2.3. Ambiente tecnológico

Os relatórios do Networking Readiness Index (NRI) de 2012 e 2015 refletem um desempenho ruim e em declínio semelhante dos países da África, conforme projetado nos relatórios do RNB dos mesmos anos (também analisados no pilar do ambiente econômico). Os países desenvolvidos, classificados como de alta renda, são melhores em alavancar a Tecnologia da Comunicação da Informação (TIC). Pelo contrário, os países de baixa e média renda, a maioria dos quais da África, estão com um desempenho sombrio. Dos 142 países, apenas 12 países da África apareceram entre os 100 melhores em 2012, enquanto o número caiu de dois para 10 em 2015. Nos dois anos, nenhum dos países africanos foi classificado entre os 25 primeiros, enquanto apenas 1 chegou ao 50 melhores em cada um dos anos. A maior parte dos países do continente está concentrada no final das listas. Entre os 30 países, 24 países da África foram registrados em 2012, enquanto os números aumentaram para 28 em 2015.

Embora a União Internacional de Telecomunicações (UIT) e outros órgãos profissionais de TIC não forneçam estatísticas e indicadores exclusivos sobre deficiência e TIC, a inclusão mínima e lenta de pessoas com deficiência em vários setores do desenvolvimento, incluindo saúde, educação, acessibilidade e emprego, é uma indicação de consumo lento de TIC por pessoas com deficiência, incluindo cegos e amblíopes. Embora inúmeras soluções tecnológicas tenham sido desenvolvidas para cegos e com visão parcial, o que é um aspecto positivo, o desafio está na sua alcançabilidade ou acessibilidade, bem como nos altos custos de aquisição e manutenção. Com a tecnologia tornando-se cada vez mais central na maneira como as pessoas se comunicam, relacionam e acessam as informações, a AFUB e os parceiros precisam criar mecanismos para aumentar o acesso e o uso das TIC entre os cegos e com visão parcial no continente.

2.2.4. Ambiente Social

Os relatórios do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 2017 indica que o progresso humano na África Subsaariana é o nível mais baixo em 0,537 quando comparado a outras regiões; Estados Árabes, Extremo Oriente e Pacífico, Europa e Ásia Central América Latina, Caribe e Sul da Ásia. Apesar de uma ligeira melhora de 0,475 em 2015, a África Subsaariana ainda é classificada como a região menos desenvolvida. Nos dois anos, os países da África lideraram a lista dos menos desenvolvidos (34 em 47) e obtiveram as menores pontuações em vários parâmetros de desenvolvimento, incluindo expectativa de vida ao nascer, média de anos de escola, anos esperados na escola e RNB Per Capita. Este é o contexto humano desafiador no qual a União Africana de Cegos opera.

Nos próximos três anos, é uma estratégia fundamental da União alavancar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para promover o desenvolvimento humano entre as pessoas cegas e com visão parcial na África, a fim de transformar suas vidas, como é a convocação dos ODS. Ao contrário dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que foram influenciados pelas principais lideranças de governos, agências da ONU e outras missões diplomáticas, os ODS foram criados por meio de uma abordagem multiparticipativa envolvendo contribuições de milhões de grupos e indivíduos em todo o mundo. Organizações de pessoas com deficiência, ONGs e OSCs no setor de deficiência estavam na vanguarda em busca de metas, metas e indicadores inclusivos que ‘não deixariam ninguém para trás’, um epíteto que mais tarde se tornou o lema dos ODS. Como resultado, a deficiência é destacada 11 vezes nas Metas e 7 pontos alvos com referência particular à deficiência.

De acordo com o Relatório Mundial sobre Deficiência do Banco Mundial e da Organização Mundial da Saúde (OMS) de 2011, 1 bilhão ou 15% da população mundial é composta por pessoas com deficiência. 80% das pessoas com deficiência vivem em países em desenvolvimento. Entre as estimativas globais, 20% ou mais de 40 milhões de pessoas são cegas e mais de 120 milhões de pessoas têm condições significativas de baixa visão que não podem ser corrigidas, curadas ou tratadas por refração convencional, medicamento ou cirurgia. Espera-se que esse número duplique até o ano 2020. Esta comunidade de pessoas com deficiência e o mundo em desenvolvimento estão otimistas quanto à realização dos ODSs inclusivos projetados.

2.3 Análise de Ponto fortes, fracos, Oportunidades e Ameaças

2.3.1 Pontos Fortes

Estamos orgulhosos de um conjunto de pontos fortes que serão os alicerces fundamentais no planejamento e entrega de nosso trabalho nos próximos dois anos. As principais dentre elas incluem o seguinte:

- A AFUB foi estabelecido através de uma resolução da União Africana. Esta é a fonte de força e motivação da AFUB para negociar com a União Africana, governos e outras agências internacionais.
- A AFUB tira seu mandato de seus membros. Com uma Associação atual de 53 dos 55 estados africanos, a AFUB desfruta de legitimidade e autoridade incomparáveis para representar e articular questões relacionadas às pessoas cegas e com visão parcial na África.
- A AFUB possui estruturas administrativas e de governança bem definidas, definidas dentro de uma constituição estável e testadas por um período de mais de trinta anos. A natureza democrática do sistema de governança da AFUB é um testemunho da propriedade e envolvimento de seus membros na organização.
- A AFUB possui um sistema de gerenciamento estável, caracterizado por uma secretaria localizada em um país onde a AFUB possui status semi-consular; o secretariado é dotado de pessoal e outros recursos para facilitar a entrega e a coordenação do programa.
- A AFUB tem uma história longa e rica com seus parceiros de desenvolvimento, o que atesta sua credibilidade. Este continua sendo um ativo importante na negociação de novas parcerias e financiamento.

- A AFUB possui visão, missão, metas, cobertura geográfica claramente definidas e os beneficiários alvo de seu trabalho, os quais facilitam o planejamento e a entrega focados de programas e obra da advocacia.
- A AFUB é forte no envolvimento com a UA e seus blocos para influenciar políticas e práticas públicas que governam emprego, educação, saúde, desporto e a recreação e outros direitos humanos relacionados a pessoas cegas e com visão parcial na África.
- A AFUB tem um histórico de capacitação de nossas organizações membros em engajar-se com seus governos para implementar sistemas/ ou promulgar leis em favor de cegos e deficientes visuais em seus respectivos países.

2.3.2. Pontos Fracos

Também reconhecemos uma série de desafios que, durante o período estratégico passado, limitaram nossa capacidade de cumprir efetivamente nossa visão e que procuraremos abordar durante o próximo período. Eles incluem o seguinte:

- Hoje, a AFUB enfrenta o desafio de facilitar e coordenar o fluxo de informação entre sua Secretaria e os membros nacionais, bem como entre os próprios membros nacionais. A falta de um mecanismo de comunicação apropriado torna-se difícil para o Secretariado fazer um balanço das realizações e experiências dos membros nacionais e facilitar o compartilhamento entre pares dessa informação.
- A AFUB ainda enfrenta o desafio de garantir fontes estáveis para rendas irrestritas e criar reservas suficientes para garantir a sustentabilidade e a expansão organizacional. A atual dependência excessiva de rendas restritas limita ainda mais sua autonomia. Devido a recursos limitados, a AFUB não conseguiu fortalecer a capacidade operacional de seus membros, resultando em capacidade inadequada entre as organizações membros.
- Nos últimos tempos, a AFUB não conseguiu se divulgar dentro e fora do continente. Atualmente, os materiais de publicidade e comunicação têm como alvo os membros da AFUB e são disseminados pelos próprios meios de comunicação da AFUB. Isso acabou por reduzir a visibilidade da AFUB fora da sua Associação.
- A AFUB não possui mecanismos para documentar suas lições aprendidas e realizações e compartilhar com todas suas organizações de 60 membros e é incapaz de discutir em detalhes suas realizações e histórias de sucesso com seus membros.

2.3.3 Oportunidades

Reconhecemos uma série de fatores externos relevantes para o nosso trabalho e que nos oferecem grandes oportunidades para avançar nossa missão nos próximos três anos. Eles incluem o seguinte:

- Por meio dos membros nacionais, a penetração da AFUB nos estados africanos oferece grandes oportunidades para trabalhar com os governos africanos na advocacia específica no nível estadual ou no lobby para questões de advocacia em todo o continente relacionadas à pessoas cegas e com visão parcial.
- Com a participação de organizações membros nacionais de pessoas cegas em seus respectivos países, a AFUB possui um rico recurso voluntário dentro

desses países que proporcionaria oportunidades econômicas para expandir seu trabalho no continente. Capacitar essas organizações membros será, portanto, uma grande prioridade na busca de aproveitar esse recurso voluntário.

- Existe uma tendência crescente de responsabilidade social corporativa, uma tendência pela qual as empresas com fins lucrativos estão investindo em trabalho sem fins lucrativos. Com um mandato claro e um beneficiário-alvo, a AFUB tem uma grande oportunidade de desenvolver parcerias com agências corporativas para facilitar o acesso a recursos e empreender iniciativas mútuas. Isso fornece ainda à AFUB as oportunidades de diversificar suas fontes de financiamento.
- Hoje, mais de 40 estados africanos ratificaram a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A Convenção exige que os Estados Partes preparem e enviem relatórios de progresso sobre sua implementação, além de proporcionar à sociedade civil a oportunidade de preparar relatórios paralelos para consideração, juntamente com os relatórios estaduais. Trabalhando com seus membros nacionais, a AFUB tem uma oportunidade brilhante de contribuir para a plena implementação da Convenção, facilitando o envolvimento de sua organização membro na domesticação da Convenção em seus países e em relatórios paralelos.
- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) adotados em 2015 apresentam mais espaço aberto e caminhos de envolvimento para a AFUB. Ao contrário dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) anteriores, os ODS, 2030, cuja convocação é "não deixe ninguém para trás", incluem pessoas com deficiência em seu contexto. A Agenda contém metas e indicadores específicos sobre deficiência. Para alcançar as intenções dos ODS, semelhante à CDPD, as organizações da sociedade civil (OSC) nos países, juntamente com seus governos, são obrigadas a preparar relatórios voluntários para a ONU. Como CSO, a AFUB, através de suas organizações membros, tem uma brilhante oportunidade de apresentar ao relatório as necessidades e preocupações em nome de cegos e amblíopes.
- A Conferência Diplomática da Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI), realizada em Marraquexe, Marrocos, em 2013, adotou o Tratado de Marraquexe. A ratificação e implementação do Tratado pelos Estados Africanos apresenta uma oportunidade que facilitará o acesso aos trabalhos publicados por pessoas com deficiência visual e pessoas com deficiência impressa.
- A AFUB foi criada em outubro de 1987, em Tunis, Tunísia, sob os auspícios da OUA. Além disso, a AFUB goza de status de observador na UA sob a Resolução CM / Res.944 (XL) e detém um status semi-consular na República do Quênia, um estado membro da UA, onde fica seu secretariado. Além disso, a AFUB e a UA compartilham uma localização geográfica comum. Isto proporciona uma oportunidade estratégica para participar e contribuir para a maioria das principais decisões, políticas e leis continentais da UA relacionadas com os direitos humanos e a deficiência, incluindo o Protocolo Africano sobre Deficiência.
- Nos últimos anos, surgiram novas organizações pan-africanas de deficiência, como a African Disability Alliance (ADA) e o African Disability Forum (ADF). Trabalhando em conjunto com a AFUB e outros atores relevantes do setor, a

voz de defesa da articulação e representação da agenda da deficiência, incluindo a de cegos e deficientes visuais no continente, é mais alta.

- Como resultado de nosso trabalho na África, muitas pessoas cegas e com visão parcial receberam acesso à educação, emprego e saúde. Usaremos esses beneficiários como modelos, advogados e pessoas de recursos em nosso trabalho nos países.

2.3.4. Ameaças

Não obstante as oportunidades que temos, também reconhecemos uma série de situações externas que colocam desafios ao nosso trabalho e que devemos manter em vista no próximo período estratégico. Entre estes, devemos priorizar os seguintes:

- Com o atual colapso econômico, a AFUB sofreu uma redução em sua receita com seus parceiros de desenvolvimento. A redução progressiva da renda dos atuais parceiros resultou na redução do trabalho da AFUB e provavelmente continuará a ter efeitos semelhantes nos próximos quatro anos, a menos que sejam abordados.
- Os parceiros de desenvolvimento estão diversificando seu escopo e trabalhando com outras deficiências. A AFUB, como organização de cegos, está perdendo o monopólio de que desfrutava com seus parceiros tradicionais. Isso, associado à inovação limitada nas idéias e no trabalho da AFUB, dificulta a organização de manter suas parcerias com os parceiros tradicionais de desenvolvimento da cegueira e atrair novos.
- Os recentes ataques terroristas globalmente e o surgimento de novos grupos terroristas representam uma ameaça à segurança e os países estão preocupados em conter o terrorismo e investir mais em segurança para seus países do que em trabalhos humanitários ou de caridade. Isso pode significar diminuição do financiamento para a AFUB agora e no futuro.
- Entre os membros da AFUB, muitos membros nacionais enfrentam o desafio de promover novas lideranças. Isso tem um efeito adverso sobre o dinamismo da organização, bem como sua adaptabilidade aos novos tempos. Como um recurso importante na facilitação do trabalho da AFUB em nível nacional, o dinamismo decrescente representa uma ameaça à capacidade do membro nacional de facilitar o trabalho da AFUB, além de desempenhar seu papel de principal defensor no país.
- As organizações guarda-chuva pan africanas recém-criadas representam uma ameaça à concorrência. Apesar da sua presença que amplia a voz e a plataforma de advocacia para articulação e representação da agenda da deficiência, incluindo a de cegos e amblíopes, a AFUB corre o risco de ser superada ou enganada pelo mercado de advocacia se medidas estratégicas corretas não forem implementadas.

3.1. Introdução

O Quadro Estratégico da AFUB 2017-2021 foi desenvolvido por meio de um processo participativo, que envolveu consultas entre o Conselho da AFUB, membros nacionais e parceiros. O processo envolveu a revisão do período estratégico 2013-2016, bem como o plano transitório de 18 meses. O processo também incluiu a análise dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças atuais da AFUB, bem como uma consideração dos ambientes políticos, econômicos, sociais e tecnológicos nos quais a AFUB está trabalhando.

3.2. Meta Estratégica 2017-2021

Nosso objetivo para o próximo período estratégico continuará sendo a nossa visão, de um continente onde os cegos e amblíopes desfrutam de direitos iguais, inclusão social e participação plena no desenvolvimento.

3.3. Objetivo Estratégico 2017-2021

De acordo com nossa constituição, durante o próximo período estratégico, a AFUB procurará proteger e promover os direitos humanos, civis, políticos, econômicos, sociais e culturais de pessoas cegas e com visão parcial na África.

3.4. Resultados Esperados

Como resultado da nossa obra, projetamos os seguintes resultados principais:

- a) Aumento de políticas e práticas que garantam os direitos e a inclusão de cegos e deficientes visuais na África em todos os níveis.
- b) Capacidade e papel reforçados das organizações membros nacionais na promoção dos direitos de cegos e deficientes visuais em seus países.
- c) Maior capacidade da AFUB para cumprir efetivamente seus papéis de advocacia e coordenação na África.

3.5. Áreas-chave de Resultado

Para atingir nossos resultados esperados, nos próximos dois anos, focaremos em três áreas principais de resultados, nomeadamente;

- a) Advocacia,
- b) Desenvolvimento do quadro social,
- c) Fortalecimento organizacional.

3.5.1 Advocacia

Nesta área de resultados chave, procuraremos defender políticas e práticas que garantam os direitos e promovam a inclusão de cegos e deficientes visuais nos níveis nacional e internacional.

Especificamente, devemos:

- a) Aumentar nosso compromisso com a União Africana para priorizar questões de cegos e amblíopes na agenda dos governos africanos.

- b) Expandir nossa participação em organizações e redes relevantes para promover as prioridades de cegos e deficientes visuais na África.
- c) Aumentar nosso envolvimento com agências regionais, bilaterais, internacionais e corporativas para políticas de desenvolvimento mais inclusivas para pessoas cegas e com visão parcial na África.

3.5.2 Desenvolvimento do quadro social

Durante o período, fortaleceremos a capacidade e o papel das organizações membros nacionais na promoção dos direitos das pessoas cegas e amblíopes em seus países.

Para realizar isso, devemos:

- a) Trabalhar com organizações membros nacionais para fortalecer sua governança, gestão e capacidade operacional para efetivamente cumprir seus programas.
- b) Desenvolver a capacidade das organizações membros nacionais de usar efetivamente a CDPD como uma ferramenta para advogar pela implementação inclusiva dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em seus países.
- c) Prestar apoio às organizações membros nacionais para fazer lobby pela ratificação do Tratado de Marraquexe em seus países.

3.5.3 Fortalecimento Organizacional

Durante o período, procuraremos melhorar nossa capacidade operacional para cumprir efetivamente nossos papéis de advocacia e de coordenação na África.

Para esse fim, devemos:

- a) Fortalecer nossos sistemas de governança e gestão para melhorar a coordenação e a supervisão das atividades da organização.
- b) Aumentar o desenvolvimento, mobilização e gestão de nossos recursos para a sustentabilidade financeira.
- c) Aprimorar nosso gerenciamento de informações, comunicação e relações públicas, a fim de aprimorar nossa herança, visibilidade e perfil.

3.6. Questões Transversais

Reconhecemos certas questões pertinentes à promoção da nossa causa e que abrangem as várias áreas e níveis de nosso trabalho. Essas questões não serão apenas essenciais para o nosso trabalho, mas também servirão como importantes indicadores de desempenho. Eles incluem o seguinte:

3.6.1 Dignidade e Integridade Humanas

Durante esse período estratégico, enfatizaremos a promoção da dignidade das pessoas cegas e com visão parcial em nosso trabalho e na relação com as várias pessoas, agências e instituições. Procuraremos garantir que todos os processos nos quais estamos envolvidos mantenham a dignidade e a integridade das pessoas cegas ou com visão parcial.

3.6.2 Equidade de Gênero

Acreditamos que todos os homens e mulheres têm direitos iguais e oportunidades iguais para serviços e autodesenvolvimento. Portanto, promoveremos provisões apropriadas para a equidade de gênero em nosso trabalho de advocacia, forneceremos diretrizes de equidade de gênero na implementação de projetos iniciados pela AFUB com nossos membros nacionais e observaremos os princípios de equidade de gênero em nossas operações de governança e gestão.

3.5.3 A Inclusão

Reconhecemos que a promulgação de políticas e a prestação de serviços não promovariam a equidade e a dignidade, a menos que sejam definidas em ambientes inclusivos. Portanto, promovaremos abordagens inclusivas e de não-segregar na formulação de políticas e na prestação de serviços à pessoas cegas e com deficiência visual em nosso trabalho nos níveis regional e nacional.

CAPÍTULO QUATRO: ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

4.1. Introdução

Para realizar os objetivos deste Quadro Estratégico, propomos instituir uma série de estratégias de infra-estrutura:

4.2. Reforçar a Funcionalidade das Regiões

A consituição da AFUB foi revisada e as emendas adotadas durante a Assembléia Geral da AFUB de 2012. Uma das emendas significativas é a redução das regiões da AFUB de seis para cinco. Nos termos da alteração, alinharemos as regiões da AFUB com as demarcações geoeconômicas e geopolíticas existentes. Isso facilitará nosso envolvimento com as agências que trabalham dentro desses blocos geoeconômicos e geopolíticos.

4.3. Reforçar o Alinhamento do Programa

Durante o processo de planejamento, nos esforçamos para agrupar os vários setores de desenvolvimento que nosso trabalho aborda em áreas temáticas maiores, que foram posteriormente classificadas em três áreas principais de resultados. Portanto, reorganizaremos nosso trabalho em programas nas principais áreas de resultados, a fim de melhorar a coordenação e a coerência para alcançar nossos objetivos estratégicos gerais.

4.4. Descentralizar a coordenação

Nos esforçamos para encaminhar nossa coordenação de projetos para as regiões, a fim de reduzir despesas gerais e aumentar nossa presença e relevância entre nossos membros regionais. Isso também ajudará a melhorar a coordenação das atividades regionais. Como parte do processo de descentralização, ao aproveitar a contribuição dos membros para o nosso trabalho, buscaremos o uso de instalações e recursos de nossos membros nacionais para a implementação e coordenação de nossos programas e atividades em nível regional. Isso pode incluir espaço para escritório, serviços públicos e recursos humanos.

4.5. Redefinir a Estrutura Organizacional

Tendo em conta as emendas constitucionais, as mudanças nas estruturas de governança, a proposta feita da reorganização dos programas, bem como o processo de descentralização pretendido, redefiniremos nosso organograma para refletir um fluxo mais coerente de autoridade e delegação.

4.6. Gestão dos Recursos Humanos

Vamos reavaliar nosso recurso humano atual para determinar se ele encaixa nos novos requisitos estratégicos programáticos e administrativos. Isso deve incluir áreas de especialização, exigência de habilidades e portfólio geral de pessoal e deve estar vinculado ao processo de descentralização. Além disso, devemos priorizar o desenvolvimento profissional da equipe por meio de treinamento de curto prazo, bolsas

de estudo e outras formas de desenvolvimento de conhecimentos e habilidades para melhorar seu desempenho. Além disso, procuraremos manter e aprimorar a motivação da equipe por meio de compensações apropriadas, ambiente de trabalho propício e outros incentivos profissionais.

4.7. Fortalecimento da Parceria e Networking

Procuraremos fortalecer o relacionamento com nossos atuais parceiros de desenvolvimento, bem como desenvolver novas parcerias. De maior destaque será a manutenção de altos níveis de confiança e complementaridade mútua por meio de mecanismos de transparência e prestação de contas, bem como comunicação e consultas adequadas. Além disso, procuraremos revigorar essas parcerias por meio do desenvolvimento de iniciativas inovadoras, sustentáveis e impactantes.

4.8. Uso de Técnicos Especialistas

Nosso objetivo é estabelecer grupos de trabalhos técnicos para consultar e buscar aconselhamento sobre estratégicos específicos. Os membros desses grupos de trabalho devem ser especialistas selecionados pelo quadro de profissionais cegos e com visão parcial no continente, além de outros profissionais sem deficiência visual, com experiência nas diversas áreas de nosso trabalho.

4.9. Estruturas Anuais de Planejamento e Recursos

No final de cada ano, os planos de trabalho anuais e os requisitos de recursos para o ano seguinte serão preparados e adotados pelo Conselho. Os planos anuais e os requisitos de recursos devem ser elaborados em relação ao Quadro Lógico Estratégico e levar em consideração ao desempenho do ano anterior. Isso facilitará a previsão adequada dos resultados do programa, as projeções e o planejamento de recursos, bem como o monitoramento rigoroso das entregas.

4.10. Aumento do Uso da Tecnologia da Informação e Comunicação

Nos próximos quatro anos, aproveitaremos as oportunidades que a TIC oferece para aprimorar nosso trabalho e operações. Intergraremos a TIC no gerenciamento de dados do programa e de recursos financeiros e humanos, em nossas campanhas de defesa e comunicação pública, bem como no fomento da comunicação com e entre nossos membros nacionais e promovaremos e apoiaremos os membros nacionais para integrar a TIC em suas operações e programa do trabalho. Além disso, instituiremos soluções da TIC para melhorar a comunicação e reduzir os custos relacionados às reuniões do Conselho.

4.11. Mecanismos de Monitoramento e Avaliação

Desenvolveremos um forte mecanismo de monitoramento e Avaliação para acompanhar nosso desempenho em relação às metas anuais e globais projetadas para dois anos. Isso envolverá a promulgação de uma política de monitoramento e avaliação, o desenvolvimento de planos de monitoramento e avaliação para programas e projetos específicos, o treinamento de pessoal em monitoramento e avaliação de programas e projetos e a facilitação da participação e envolvimento dos vários órgãos da União nos processos de monitoramento e avaliação.

4.12. Quadro Lógico

Essa Estrutura Estratégica consiste em uma Estrutura Lógica, que fornece uma interpretação detalhada de nossos Objetivos, Finalidades, Resultados e Atividades em relação aos indicadores estatísticos projetados e premissas. A Estrutura Lógica deve ser

o principal documento de planejamento dos planos de trabalho anuais e a base para o monitoramento e avaliação de nosso desempenho nos próximos dois anos.



QUADRO ESTRATÉGICO 2017 - 2019(2021)

	Lógica de Intervenção	Indicadores Objetivamente Verificáveis	Meios de Verificação	Presupostos e Riscos
Meta	Um continente onde os cegos e deficientes visuais desfrutam de direitos iguais, inclusão social e participação plena no desenvolvimento.	A qualidade da vida de cegos e deficientes visuais na África	Índices socio-econômicos na África	Melhoria socio-econômica geral na África
Propósito	Proteger e promover os direitos humanos, civis, políticos, econômicos, sociais e culturais de pessoas cegas e amblíopes.	70% (7 em 10) de todas as políticas negociadas com sucesso pela AFUB estão sendo implementadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de política • Resoluções • Planos e relatórios de implementação 	Apreciar da necessidade de desenvolvimento inclusive da UA, redes e consórcios regionais, bem como agências regionais bilaterais, de desenvolvimento e corporativas
Área de Resultado 1	1.1. Aumentar o envolvimento da AFUB com a União Africana para priorizar questões de cegos e deficientes visuais na agenda dos governos	A AFUB participa e contribui para 6 comitês técnicos especializados em desenvolvimento social, trabalho e emprego até o final de 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório de viagem • Relatórios de sessões de engajamento • Documentos de posicionamento desenvolvidos 	A UA continua a reconhecer o Status de AFUB como observador
	1.2. Fortalecer a participação da AFUB em organizações e redes relevantes para promover as prioridades das pessoas cegas e com visão parcial	6 novas redes / consórcios Unidos pela AFUB até o final de 2021 Os membros do Conselho e a Secretaria são convidados e participam de pelo menos 4 eventos nacionais, regionais ou internacionais 2 países assinam e ratificam o protocolo sobre direitos das pessoas com deficiência na África e / ou protocolo sobre direitos dos idosos na África.	<ul style="list-style-type: none"> • Cartas de solicitação de Associação • Certificado de filiação • Taxas de inscrição • Cartas Formais de Convite • As Atas da Reunião 	A Associação à redes de relevância permanece aberto A AFUB terá os recursos relevantes para participar de eventos convidados
	1.3. Increase AFUB's involvement with regional, bilateral, international and corporate agencies for more inclusive developmental policies for blind and partially sighted persons in Africa.	5 organizações membros nacionais treinadas sobre como se envolver com agências bilaterais, internacionais e corporativas	<ul style="list-style-type: none"> • Relatórios de sessões de treinamento • Manual de treinamento 	Disposição e disponibilidade de membros para treinamento

Área de Resultado	Lógica de Intervenção	Indicadores Objetivamente Verificáveis	Meios de Verificação	Presupostos e Riscos
2	2.1. Trabalhar com organizações membros nacionais para fortalecer sua governança, gestão e capacidade operacional para cumprir efetivamente seus programas.	4 membros nacionais apoiados para fortalecer sua governança, programas e capacidade operacional até o final de 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de subvenção • Propostas-de organizações membros • Relatórios de atividade • Registros financeiros 	Os membros nacionais da AFUB reconhecem a necessidade de boa governança e fortalecimento organizacional
	2.2. Desenvolver a capacidade das organizações membros nacionais usar efetivamente a CDPD como uma ferramenta para advogar pela implementação inclusive dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em seus países.	15 organizações membros apoiados para empreender iniciativas nacionais para a ratificação e domesticação do protocolo de deficiência da África, agenda 2063 e outros instrumentos continentais até o final de 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos do projeto • Memorandum de Entendimento e relatórios 	Os membros nacionais da AFUB reconhecem a importância dos instrumentos legais africanos
		Pelo menos 2 relatórios-sombra sobre a CDPD preparados pelos membros nacionais como uma demonstração de sua participação em campanhas pelos ODSs inclusive com deficiência em seus países até o final de 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Relatórios de membros • Relatórios de visitas a países 	Os membros reconhecem seus papéis de liderança na advocacia nacional
	2.3. Prestar apoio às organizações nacionais membros para fazer lobby pela ratificação do Tratado de Marraquexe e do Protocolo Africano sobre Deficiência em seus países	10 membros nacionais beneficiários iniciam campanhas para a ratificação do Tratado de Marraquexe por seus governos até o final de 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Relatórios de membros • Relatórios de visitas a países 	Os membros reconhecem a importância do Tratado de Marraquexe e o priorizam
		10 membros nacionais beneficiários desenvolvem e implementam planos nacionais de advocacia sobre instrumentos jurídicos africanos e internacionais até o final de 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Planos nacionais • Atas de 	A liderança dos membros nacionais prioriza a advocacia como um papel fundamental de suas organizações.
		10 organizações membros da AFUB treinadas no uso de ferramentas para advogar pela ratificação e implementação do Tratado de Marraquexe.	<ul style="list-style-type: none"> • Relatórios de treinamento • Cópia de kit de ferramentas usado 	Os membros reconhecem a importância do Tratado de Marraquexe e o priorizam

Área de Resultado	Lógica de Intervenção	Indicadores Objetivamente Verificáveis	Meios de Verificação	Presupostos e Riscos
3	3.1. Fortalecer os sistemas de governança e gestão da AFUB para melhorar a coordenação	4 reuniões substantivas de todos os órgãos de governança constitucional convocados até o final de 2021	As Atas da reuniões	Compromisso de funcionários eleitos da União de participar de reuniões
	e supervisão das atividades da organização	3 políticas substantivas de governança, gestão ou programa desenvolvidas e implementadas até o final de 2021 9 novos conselheiros nomeados Um Sistema de gerenciamento e avaliação de desempenho desenvolvido	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de política • As Atas do Conselho • Ferramentas de avaliação de desempenho 	Tempo e capacidade técnica suficientes para o secretariado preparar documentos de política
	3.2. Aumentar o desenvolvimento, mobilização e gestão dos recursos da AFUB para a sustentabilidade financeira	10 propostas substantivas de mobilização de recursos enviadas até o final de 2021 5 propostas de mobilização de recursos enviadas apresentam resultados financeiros até o final de 2021 53 organizações membros estão pagando pela adesão	<ul style="list-style-type: none"> • Propostas de projetos e pedidos de subsídio • Parcerias e acordos de subvenção assinados • Registro de pagamento 	Capacidade suficiente entre os funcionários da AFUB para desenvolver aplicativos competentes
	3.3. Aprimorar o gerenciamento de informações, comunicação e relações públicas da AFUB, a fim de melhorar a visibilidade e o perfil da AFUB	9 transmissões de informações públicas / comunicados de imprensa enviados por vários meios de comunicação até o final de 2021 3 recursos / vídeos produzidos e divulgados a membros nacionais e público em geral 4 boletins eletrônicos produzidos	Cópia de pacote informativo	A capacidade da AFUB de gerar novo conteúdo para interesse público

O Plano de Ação de AFUB para 2020-2021

A AFUB continuará a implementação do seu programa até 2021, a fim de cumprir os objetivos estratégicos que não foram totalmente alcançados durante o período de 2017-2019. A partir de análise, constatou-se que a área de resultado principal 1 (advocacia) e a área de resultado principal 2 (desenvolvimento do Quadro social) não tiveram um bom desempenho. Este plano identifica os principais desafios que contribuem para isso, incluindo: baixo fluxo de recursos; declínio no fundo de reserva da AFUB; o baixo número de funcionários da secretaria sobrecarregava a falta de diretor executivo substantivo e a receita em declínio das quotas de associados.

A AFUB está enfrentando restrições na disponibilidade de fundos para executar as atividades planejadas. Isso se deve principalmente ao aumento da concorrência de organizações que realizam intervenções semelhantes. Outro contratempo é o baixo número de funcionários na secretaria, sem diretor executivo e oficial de mobilização de recursos. Existem alguns membros da equipe devido a recursos limitados. Torna-se desafiador realizar algum trabalho técnico devido à limitação de sua especialização. Existe uma proposta para recrutar uma equipe responsável pela mobilização de recursos como parte de uma ação para lidar com as restrições de recursos. A AFUB é uma organização associativa que depende fortemente do pagamento pontual de quotas de seus membros. Observou-se que contribuições oportunas fortaleceriam o trabalho da organização e ajudariam a tornar-se uma verdadeira voz dos cegos e deficientes visuais. No entanto, esse não foi o caso, pois alguns membros não estavam cumprindo sua obrigação de Associação.

Para realizar isso, foi desenvolvido um plano de ação para 2020-2021, com as três principais áreas de resultados e suas ações correspondentes. O Plano de ação foi integrado para incluir a ação, saída, atividade, linha do tempo e parte responsável por cada ação.

PRINCIPAIS ÁREAS DE RESULTADO:

1. Advocacia: Promover os direitos humanos, civis, políticos, econômicos, sociais e culturais de pessoas cegas e com visão parcial na África

- a) Aumentar o envolvimento da AFUB com a União Africana para priorizar questões de cegos e deficientes visuais na agenda dos governos africanos
- b) Expandir a filiação à AFUB em organizações e redes relevantes para promover as prioridades de cegos e deficientes visuais na África
- c) Aumentar o envolvimento da AFUB com agências regionais, bilaterais, internacionais e corporativas para políticas de desenvolvimento mais inclusivas para cegos e deficientes visuais na África

2. Desenvolvimento do Quadro Social: Fortalecer as organizações / Associações nacionais membros da AFUB para promover os direitos das pessoas cegas e amblíopes em seus países

- a) Trabalhar com organizações membros nacionais para fortalecer sua governança, gestão e capacidade operacional para efetivamente cumprir seus programas.
- b) Desenvolver a capacidade das organizações membros nacionais de usar efetivamente a CDPD como uma ferramenta para advogar pela implementação inclusive dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em seus países
- c) Prestar apoio às organizações membros nacionais para fazer lobby pela ratificação do Tratado de Marraquexe e do Protocolo Africano sobre Deficiência em seus países

3. Fortalecimento Organizacional: Melhorar a governança, os recursos e o perfil na AFUB para coordenação, implementação e supervisão sustentáveis do trabalho da organização.

- a) Fortalecer os sistemas de governança e gestão da AFUB para melhorar a coordenação e a supervisão das atividades da organização
- b) Aumentar o desenvolvimento, mobilização e gestão dos recursos da AFUB para a sustentabilidade financeira.
- c) Aprimorar o gerenciamento de informações, a comunicação e as relações públicas da AFUB, a fim de melhorar o patrimônio, a visibilidade e o perfil da AFUB.

Principais Resultados	Resultados	Actividade	Quando	Responsabilidade
1.1. Aumentar o envolvimento da AFUB com a União Africana para priorizar questões de cegos e deficientes visuais na agenda dos governos africanos.	10 países em organizações membros treinados em ADP	1.1.1. Treinar pelo menos 10 países no ADP para influenciar seus governos a apoiar iniciativas da UA em políticas	dezembro 2021	Oficial do Programa (PO) Direitos humanos
	10 documentos de posição desenvolvido para a UA e seus blocos.	1.1.2 Desenvolver e apresentar documentos de posição à UA e seus blocos sobre a situação dos direitos humanos na BPS	dezembro 2021	PO- Direitos Humanos/ Diretor Executivo (ED)

	A AFUB participa e contribui para 6 comitês técnicos especializados em desenvolvimento social, trabalho e emprego	1.1.3 Participar e contribuir numa reunião do comité técnico especializado da UA sobre desenvolvimento social, trabalho e emprego	dezembro 2021	PO- Direitos humanos/ ED
	1 treinamento realizado para o secretariado e conselho da AFUB sobre ADP, Sistema da UA, processo de ratificação e advocacia no nível da UA	1.1.4 Realizar um treinamento para o secretariado da AFUB e o conselho sobre ADP, Sistema da UA, o processo de ratificação e advocacia no nível da UA	dezembro 2021	Director Executivo (ED)
	10 países recebem kits de ferramentas e materiais IEC	1.1.5 Desenvolver kits de ferramentas e materiais da IEC para orientar 10 países membros na ratificação do ADP em seus países.	dezembro 2020	PO-Comunicação
1.2. Fortalecer a participação da AFUB em organizações e redes relevantes para promover as prioridades das pessoas cegas e com visão parcial na África	A AFUB participa ativamente de cinco redes existentes	1.2.1. Participar ativamente das redes existentes da AFUB	dezembro 2021	ED
	2 países assinam e ratificam o protocolo sobre direitos das pessoas com deficiência na África e / ou protocolo sobre direitos dos idosos na África	1.2.2. Fazer lobby de países-membros para assinar e ratificar o protocolo sobre direitos	dezembro 2021	PO - Direitos Humanos
	O conselho da AFUB e os membros participam de 4	1.2.3. Participar ativamente em pelo menos 4 conferências regionais e	dezembro 2021	ED

	conferências regionais e internacionais	internacionais sobre deficiência - ONU, US, WBU		
	A AFUB apresenta atividades de BPS em 2 eventos corporativos	1.2.4. Participar em eventos corporativos/ do setor privado para mostrar as atividades da BPS e advogar por cegos e BPS	dezembro 2021	PO- Direitos Humanos
1.3. Aumentar o envolvimento da AFUB com agências regionais, bilaterais, internacionais e corporativas para políticas de desenvolvimento mais inclusivas para pessoas cegas e com visão parcial na África.	5 organizações membros nacionais treinados em engajamento	1.3.1. Treinar 5 organizações membros no envolvimento com blocos regionais (SADC, ADB, EAC, CEDEAO) para o desenvolvimento inclusivo	dezembro 2021	PO- Direitos Humanos
	Existe um manual sobre desenvolvimento	1.3.2. Elaborar um manual para orientar os membros no desenvolvimento inclusivo	dezembro 2020	PO Comunicação
2.1. Trabalhar com organizações membros nacionais para fortalecer sua governança, gestão e capacidade operacional para cumprir efetivamente seus programas	Capacitação de quatro países membros habilitados	2.1.1. Realizar treinamentos para membros da diretoria nacional dos países membros em liderança e governança, gestão do ciclo de programas, mobilização de recursos, questões de gênero, parceria de projetos etc.	dezembro 2020	PO-Capacitação

2.2. Desenvolver a capacidade das organizações membros nacionais de usar efetivamente a CDPD como uma ferramenta para advogar pela implementação inclusiva dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em seus países.	15 organizações membros (oficiais do programa/ membros do conselho técnico) treinadas em UNCRPD e ODS	2.2.1. Vincular organizações membros aos fóruns da UNCRPD e da agenda 2030 (SDGS)	dezembro 2021	PO-Capacitação
	2 relatórios-sombra sobre a CDPD preparados	2.2.2. Trabalhar em estreita colaboração com as Associações nacionais para preparar relatórios-sombra para o processo de relatórios da CDPD.	dezembro 2021	PO-Capacitação
2.3. Prestar apoio às organizações nacionais membros para fazer lobby pela ratificação do Tratado de Marraquexe e do Protocolo Africano sobre Deficiência em seus países	Um relatório documentando as lições aprendidas de países que ratificaram o Tratado de Marraquexe	2.3.1. Documentar lições aprendidas dos países que ratificaram o Tratado de Marraquexe com seus países membros.	dezembro 2020.	PO- Comunicação / Capacitação
	É desenvolvido um monitoramento sobre o progresso da ratificação do Tratado de Marraquexe	2.3.2. Monitorar a ratificação do Tratado de Marraquexe e atualizar os membros sobre o status/ progresso	dezembro 2021	PO-Capacitação
	10 organizações membros da AFUB treinadas no uso de ferramentas para advogar pela	2.3.3. Treinar os membros da AFUB usando o kit de ferramentas na defesa da ratificação e implementação do Tratado de Marraquexe	dezembro 2021	PO-Capacitação

	ratificação e implementação do Tratado de Marraquexe.			
	1 fórum regional para advogados cegos, realizados nos países membros, para compartilhar experiências sobre estruturas legais e políticas para pessoas com deficiência.	2.3.4. Organizar um fórum regional para advogados cegos dos países membros a compartilharem experiências sobre estruturas legais e políticas sobre pessoas com deficiência	dezembro 2021	PO-Capacitação
3.1.Fortalecer os sistemas de governança e gestão da AFUB para melhorar a coordenação e a supervisão das atividades da organização	4 fóruns de governança realizados	3.1.1. Realizar fóruns de governança, incluindo reuniões anuais do Conselho (4 reuniões do conselho por ano)	dezembro 2021	ED e o Conselho
	3 políticas desenvolvidos	3.1.2. Desenvolver políticas e diretrizes relevantes para orientar o trabalho da AFUB. Notavelmente a política de gênero, política anticorrupção, política de compras)	dezembro 2021	ED
	9 novos conselheiros nomeados	3.1.3. Realizar reuniões/ sessões de indução para novos membros do conselho	dezembro 2021	ED

	Um sistema de gerenciamento e avaliação de desempenho desenvolvido	3.1.4. Desenvolver um sistema de gestão e avaliação de desempenho para fortalecer o gerenciamento de RH na secretaria.	dezembro 2020	ED e o conselho
3.2. Aumentar o desenvolvimento, mobilização e gestão dos recursos da AFUB para a sustentabilidade financeira	10 propostas desenvolvidas e submetidas	3.2.1. Desenvolver e enviar propostas de financiamento individuais / conjuntas a doadores / parceiros de desenvolvimento relevantes	dezembro 2021	PO-Mobilização de recursos
	Uma equipe principal de mobilização de recursos recrutada	3.2.2. Recrutar uma equipe principal de mobilização de recursos para desenvolver e coordenar a mobilização de recursos no secretariado.	Março 2020	ED
	53 organizações membros estão pagando pela adesão	3.2.3. Aperfeiçoar e implementar o acompanhamento trimestral do pagamento da taxa de associação para aumentar o fundo de reserva da AFUB	Dezembro 2021	PO-Comunicação, Finanças
	5 funcionários da AFUB são treinados em captação de recursos, elaboração de relatórios e gestão financeira	3.2.4. Treinar a equipe da AFUB na captação de recursos, elaboração de relatórios e gestão financeira	dezembro 2021	PO- Mobilização de recursos

3.3. Aprimorar o gerenciamento de informações, comunicação e relações públicas da AFUB, a fim de melhorar a visibilidade e o perfil da AFUB	4 boletins eletrônicos produzidos	3.3.1. Produza um boletim informativo em linha e histórias de impacto / histórias de casos para divulgação aos membros e público externo.	Semestralmente	PO Comunicação
	9 comunicados de imprensa direcionados ao público e aos membros da BPS	3.3.2. Produza comunicados de imprensa direcionados para os principais dias internacionais	Durante dias internacionais	PO Comunicação
	Materiais de IEC e visibilidade produzidos para o público e membros da BPS	3.3.3. Produzir materiais de IEC e visibilidade, como adesivos, banners, resumos / perfis de projetos e.t.c	dezembro 2021	PO Comunicação
	A lista de e-mail, o site e as mídias sociais da AFUB lidam com atualizações trimestrais	3.3.4. Atualizar a lista de emails, o site e os identificadores de mídia social da AFUB trimestralmente.	Trimestralmente	PO Comunicação
	3 recursos / vídeos produzidos e divulgados a membros nacionais e público em geral	3.3.5. Envolver a mídia para apoiar na produção de recursos / materiais de vídeo para divulgação aos membros nacionais e público em geral	Anualmente	PO Comunicação