

Diversidad e Inclusión es una de las Prioridades Estratégicas del *Plan Trienal 2014-2017* del Comité Scout Mundial<sup>1</sup>. Esta prioridad estratégica contribuye en forma significativa a lograr la Visión 2023 de la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS):

“Para el año 2023 el Movimiento Scout será el movimiento juvenil educativo líder en el mundo, permitiendo a 100 millones de personas jóvenes a ser ciudadanos activos, creando un cambio positivo en sus comunidades y en el mundo sobre la base de valores compartidos”.

El *Plan Trienal 2014-2017* establece que el Movimiento Scout debe reflejar las sociedades en las que existe y trabaja activamente para dar la bienvenida a todas las personas sin distinción. Esta diversidad no sólo debe reflejarse en el número de miembros, sino también en los métodos y programas utilizados en el Movimiento.

Los contenidos que a continuación presentamos son el resultado de las presentaciones, los debates y el aporte de

los participantes al Simposio Interamericano de Inclusión y Diversidad, realizado en septiembre de 2015 en la sede de la Oficina Scout Mundial – Centro de Apoyo Interamérica en la Ciudad de Panamá, aunado a las aportaciones y sistematización realizados por el grupo de trabajo de Diversidad e Inclusión a nivel regional.

Este documento es una de las primeras respuestas al objetivo del Simposio: “Establecer las bases para la elaboración de guías directrices para abordar en forma adecuada los temas de inclusión y diversidad en el Movimiento Scout”.

Esta guía tiene como finalidad ser una referencia inicial, una herramienta concreta de orientación, consulta y reflexión para todas las Organizaciones Scouts Nacionales de la Región Interamericana. No es un manual o un recetario, es un conjunto de propuestas que invitan a acercarnos y a actuar cada vez más a un Movimiento Scout más amplio, más inclusivo, diverso y para todos.

El desarrollo conceptual de la guía toma como base el documento *Diversidad e Inclusión en la Región Scout Interamericana*<sup>2</sup>, en el que se definen los

<sup>1</sup> World Scout Bureau Inc. 2014. *Triennial Plan 2014 –2017*. World Scout Committee.

<sup>2</sup> Oficina Scout Mundial – Centro de Apoyo Interamérica. 2016. *Diversidad e Inclusión en la Región Scout Interamericana*.

principios y posicionamientos que la Región asume en relación a los temas de Diversidad e Inclusión.

La contribución que puede realizar el Movimiento Scout a la sociedad a través del abordaje de los temas de Diversidad e Inclusión es importante como aporte concreto, permitiéndole participar de manera activa en la construcción de una cultura de paz desde la educación, desarrollando actitudes para la convivencia, respeto y reconocimiento de la diferencias y el valor de las mismas, en un mundo cada vez más diverso y cambiante.

Las orientaciones que a continuación se desarrollan intentan responder a la demanda de las Organizaciones Scouts Nacionales (OSN) de contar con recursos accesibles para el abordaje de la temática de Diversidad e Inclusión.

La presente Guía desarrolla la temática de Diversidad e Inclusión enfocándose en cuatro temas centrales:

1. Visión Institucional
2. Discapacidad
3. Contextos Vulnerables
4. Grupos Minoritarios

A su vez, cada temática central posee un apartado donde se encuentran una serie de preguntas denominadas **“Para reflexionar juntos”**. Su fina-

lidad es la de constituirse en un punto de partida; son una invitación a pensar la temática en cuestión (discapacidad, vulnerabilidad, minorías), a confrontar saberes previos y experiencias, desde nuestra función de educadores en cualquier nivel de la OSN en que prestemos servicio.

Posteriormente se desarrollan una serie de herramientas concretas para facilitar el diagnóstico de nuestra organización. El diagnóstico es una instancia fundamental para el inicio de los procesos de planeamiento organizativos que brinden soporte a nuestra causa educativa.

Parte de las preguntas iniciales e invita a esclarecer el panorama actual para facilitar, en un momento posterior, la proyección de la organización en torno a estos temas. A continuación, se despliegan una serie de conceptos vinculados con las temáticas de cada apartado, y una serie de recomendaciones concretas para un mejor abordaje en los diferentes niveles institucionales. Las pautas, como su nombre lo indica, intentan orientar y generar propuestas flexibles y adaptables a las necesidades de cada caso.

Por último, se presentan los **Anexos**. En los Anexos encontrarán recursos

de apoyo, ejemplos ilustrativos, etc., que referencian lo desarrollado en las guías.

Cualesquiera que sean las acciones que desde el Movimiento Scout se lleven adelante, las OSN deben considerar a las personas como sujetas de derechos, buscando promover, proteger, respetar y hacer respetar a las mismas como base de la dignidad humana.

Es de destacar que esta Guía no pretende agotar los contenidos de cada uno de los temas, por tal razón, a esta publicación le seguirán otras en donde se profundizará cada uno de los contenidos aquí presentados. Dado que la realidad es cambiante y compleja en nuestra Región, es menester señalar que se requieren instrumentos útiles para hacer frente a los desafíos y necesidades actuales de la niñez y la juventud.

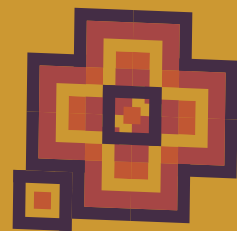


# VISIÓN INSTITUCIONAL SOBRE LAS TEMÁTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN





Para reflexionar juntos



## Repensarnos como una organización diversa e inclusiva



- ¿Es nuestra Organización Scout Nacional una propuesta real de inclusión para el desarrollo de niñas, niños, jóvenes y adultos que han decidido formar parte de ella?
- ¿Para dar respuesta a los desafíos de nuestro contexto la temática de diversidad e inclusión es prioritaria para los órganos de gobierno y de toma de decisiones, de nuestra Organización Scout Nacional?
- ¿Las convenciones internacionales y tratados suscritos por el país, así como las leyes nacionales relacionadas con los derechos humanos y diversidad e inclusión se ven reflejados en las normativas y otros documentos de la Organización Scout Nacional?
- ¿Nuestra Organización Scout Nacional ha logrado tener una presencia activa y relevante en territorios y comunidades que no han sido tradicionalmente atendidos?
- ¿Posee nuestra Organización Scout Nacional sistemas de registro y estadísticas en donde se puedan observar visibilizar la participación de personas con discapacidad, grupos minoritarios y en situación de vulnerabilidad?
- ¿Conocemos si se ha incrementado la participación de personas con discapacidad, grupos minoritarios y en situación de vulnerabilidad en nuestra Organización Scout Nacional?
- ¿Nos reconocemos como un espacio para la inclusión de personas en movilidad humana –migrantes, desplazados, refugiados- que contribuya a la integración social?
- ¿Garantizamos que nuestros voluntarios cuenten con las competencias necesarias para abordar la temática de diversidad e inclusión?
- ¿Hemos establecido acuerdos y vinculación con organizaciones públicas y privadas de personas con discapacidad, de grupos minoritarios y de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad?
- ¿Hemos realizado las adecuaciones en nuestras estructuras institucionales, en nuestra oferta de Programa de Jóvenes y sistema de gestión de voluntariado para poder prestar un mejor servicio a las personas con discapacidad, grupos minoritarios y en situación de vulnerabilidad?
- ¿Se han destinado en nuestro presupuesto partidas específicas para apoyar a personas con discapacidad, grupos minoritarios y en situación de vulnerabilidad?



# Posicionamiento Institucional

## Inclusión de un mayor número de personas con discapacidad, grupos minoritarios y contextos vulnerables.

El **posicionamiento institucional** implica adoptar una posición clara y comprensible para todos los públicos con los que nos vinculamos (públicos externos e internos). Estas temáticas requieren una postura explícita y estar contenida en los documentos institucionales, ser armónicos con los principios fundamentales del Movimiento, las normativas y resoluciones de la OMMS y ser visibilizada en las acciones cotidianas de la osn.

- ¿Existen acuerdos de los órganos de toma de decisión de la Organización Scout Nacional (Consejo Nacional, Asamblea Nacional) que incentiven y garanticen la participación plena de personas con discapacidad, provenientes de grupos minoritarios y de contextos vulnerables?

Sí

No

- ◇ ¿En qué documentos asociativos podemos encontrar esta referencia?

- ◇ ¿Su implementación se encuentra vigente?

- ¿Los documentos normativos de la Organización Scout Nacional incluyen de manera explícita las directrices que permiten la real inclusión de personas con discapacidad, provenientes de grupos vulnerables y de grupos minoritarios?

- ◇ Mencionar los documentos normativos en los que se incluyen las directrices:

El número de miembros de la Organización Scout Nacional no es el único indicador del alcance de nuestra propuesta educativa en el contexto nacional. También se requiere tener **participación activa** aquellos territorios y comunidades en las cuales las Organizaciones Scouts Nacionales no han logrado aún llegar para producir un impacto real.

- ¿La disposición de llegar a zonas y comunidades que no han sido atendidas tradicionalmente se ha reflejado en planes y acciones concretas y sostenidas que han dado respuesta a sus necesidades, asignando los recursos necesarios para su implementación?

- ◇ Señalar las acciones realizadas en este tema durante el último año:

Las tendencias actuales<sup>1</sup> a nivel global en el tema de **movilidad humana**, hacen necesario que las organizaciones establezcan acciones de respuesta para atender a este emergente, generando espacios de contención, promoción y protección, pero que además propicien y fortalezcan procesos de resiliencia y la integración local.

<sup>1</sup> Según datos del ACNUR 2015 hay cerca de 65 millones de personas desplazadas y refugiadas a nivel mundial.





- ¿Existen estrategias y políticas institucionales en nuestra OSN para que sea posible la inclusión de personas que se encuentran en situación de movilidad humana –migrantes, desplazados, refugiados-?

Sí

No

- ◇ ¿En qué documentos asociativos podemos encontrar esta referencia?

- ◇ ¿Cuáles han sido las experiencias en el último año?

Tomar una postura ante la temática de diversidad e inclusión no sólo implica el compromiso, sino también asumir la responsabilidad de **capacitar a los adultos voluntarios** de la organización para que cuenten con las competencias necesarias para abordar estas temáticas de manera efectiva.

- ¿Los adultos voluntarios de la OSN cuentan con los espacios de formación necesarios para adquirir las competencias para comprender y abordar la diversidad y desarrollar procesos de inclusión?

- ◇ Señalar los espacios de formación que están habilitados actualmente para adquirir estas competencias.

El trabajo a favor de la diversidad e inclusión se vincula directamente a la **promoción, protección y defensa de los derechos humanos**. Esto implica que la Organización Scout Nacional debe actuar de modo concreto en el ámbito público y social a través de diferentes medios para fortalecer la ciudadanía como expresión del ejercicio pleno de los derechos de todas las personas.

- ¿La Organización Scout Nacional tiene presencia activa<sup>2</sup> en los ámbitos de debate y defensa los derechos humanos e integra esta visión en sus normativas, procedimientos y práctica cotidiana?

Sí

No

- ◇ ¿En qué ámbitos ha participado la OSN en los últimos tres años?

<sup>2</sup> Haciendo referencia a la Visión 2023 “Para el año 2023 el Movimiento Scout será el movimiento juvenil educativo líder en el mundo, permitiendo a 100 millones de personas jóvenes a ser ciudadanos activos, creando un cambio positivo en sus comunidades y en el mundo sobre la base de valores compartidos”. Ésta presencia activa puede relacionarse con pronunciamientos y posicionamientos públicos a través de campañas, acciones y publicaciones. También posibles convenios con organizaciones de la sociedad civil y organizaciones gubernamentales que trabajan activamente en la promoción y defensa de derechos.







No es suficiente hablar de derechos si las personas no tienen las oportunidades para ejercerlos, por lo que es necesario promover y habilitar espacios que permitan el **ejercicio pleno de derechos**. Cuando se garantiza el ejercicio de derechos dentro de la Organización Scout Nacional, estamos promoviendo que las personas (tanto jóvenes como adultos) puedan vivenciarlos y hacerlos valer por fuera de la OSN. Esta visión debe ser parte fundamental de nuestra propuesta, contribuyendo en forma significativa al cumplimiento de la Misión.

- ¿La OSN ha ampliado los espacios de participación y ejercicio de los derechos de sus miembros, generando las condiciones necesarias dentro un contexto de diversidad e inclusión?
  - ◇ Indicar los espacios de participación generados en los últimos tres años

*La Misión del Movimiento Scout nos invita a tener un **rol activo y participativo en la construcción de ciudadanía**, mediante el ejercicio pleno de los derechos en pos del bien común y esto debe estar reflejado en el diálogo y reflexión respecto del contexto sociopolítico y socioeconómico en el que está inserta la Organización Scout Nacional.*

- ¿El énfasis educativo de la OSN está enfocado en el fortalecimiento de la ciudadanía de sus miembros, respondiendo a los diferentes contextos políticos, sociales y económicos y legislativos en que se encuentra inmersa?

Sí

No

- ◇ ¿Se ha evaluado el impacto del énfasis educativo en los miembros de la OSN con respecto al fortalecimiento de la ciudadanía?

**La real inclusión se manifiesta en el empoderamiento de las personas**; para ello, la Organización Scout Nacional debe fomentar y fortalecer procesos que contribuyan al desarrollo, superando las prácticas asistencialistas que solucionan las problemáticas de manera temporal pero no generan capacidades permanentes en las personas. Es por ello, que la evaluación y reflexión continua acerca de nuestras acciones permitirá de manera paulatina ajustar las intervenciones locales para lograr el empoderamiento.

- ¿La Organización Scout Nacional ha identificado el tipo de acciones de empoderamiento que promueve frente a las acciones asistencialistas desarrolladas?

Sí

No

- ◇ ¿La OSN cuenta con un registro de acciones de promoción de empoderamiento en el que se pueda identificar esta situación?



- ◇ ¿Cómo comunicamos las acciones que hemos identificado?

Lograr la inclusión plena es un desafío para todas las organizaciones, que debe estar reflejado en cada ámbito del quehacer institucional. Alcanzar la inclusión es un proceso que requiere inversión en conocimientos, recursos y tiempo, por lo que se logra en la práctica misma de la inclusión. Esto conlleva a desestimar excusas como: “no estamos preparados, no contamos con los recursos, no tenemos expertos”, etc. y comenzar a actuar con un pensamiento inclusivo.

- ¿Se han identificado los motivos que limitan la inclusión de personas con discapacidad, en situación de vulnerabilidad o de grupos minoritarios en la OSN?

Sí

No

- ◇ ¿La OSN posee un documento diagnóstico sobre este tema?

- ¿Se han documentado<sup>3</sup> acciones o experiencias inclusivas generadas por la OSN?

Sí

No

- ◇ Señalar los medios en los que se han documentado estas acciones en los últimos tres años.

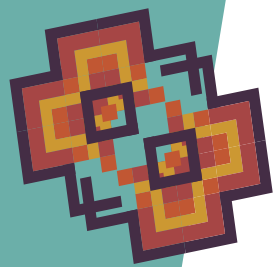
## Proceso Diagnóstico

Para definir los alcances de la propuesta de inclusión de la Organización Scout Nacional, como una opción real de desarrollo para niños, niñas, jóvenes y adultos que forman parte de ella, se requiere contar con datos cuantitativos y cualitativos que reflejen el contexto real en el que está inserta.

Resaltamos la importancia del **diagnóstico** como un recurso fundamental para el inicio de procesos de planeamiento organizacional para sustentar nuestra misión educativa. El nivel de autocrítica con el que se desarrolle el diagnóstico favore-

<sup>3</sup> Supervisar, documentar y darle seguimiento a aquellas buenas prácticas y experiencias que se enmarcan desde la perspectiva de inclusión y diversidad, se constituyen en tareas fundamentales en este proceso de revisión de implementación del Programa Educativo y dinámica Institucional. Cuando se documentan las acciones, no sólo se están aportando marcos de referencia e insumos al interior de la Organización Scout Nacional, también pueden ser socializados con otras Organizaciones Scouts de la Región y otras Organizaciones de la Sociedad Civil (locales y/o regionales). Es preciso aclarar que cada OSN elegirá el modo de registrar y socializar dichas prácticas, en función de su propia dinámica institucional, necesidades y contexto.





cerá el proceso de identificación del nivel actual, para entonces, definir procesos de mejora continua. La OSN deberá, durante el proceso de diagnóstico, definir:

- Para y por qué se quiere ser inclusivo y para quién.
  - El nivel de inclusión actual y el nivel deseado en el mediano plazo.
  - El proyecto de sociedad en el que sea desea ser partícipe y constructor y a la que se desea avanzar.
  - El nivel de preparación para la inclusión que posee actualmente la OSN.
  - El rol institucional y el nivel de responsabilidad en la construcción de comunidades resilientes que se desea asumir.
- ¿La Organización Scout Nacional ha establecido mecanismos de diagnóstico que evidencian la situación en la que se encuentra con respecto a la temática de diversidad e inclusión?

Sí

No

- ◆ Mencionar los mecanismos de diagnóstico utilizados en los últimos tres años.

- ¿La Organización Scout Nacional ha establecido mecanismos de autoevaluación de normas, ideas, prácticas, recursos y posibilidades institucionales para mejorar las prácticas inclusivas?

Sí

No

- ◆ ¿Cuáles son las principales conclusiones a las que se ha llegado en estos procesos?

- ◆ ¿Su implementación se encuentra vigente?

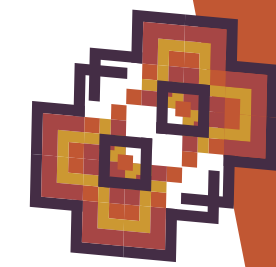
### Infraestructura de apoyo

Ante la complejidad del contexto en que se desarrolla la Organización Scout Nacional y de las formas en que la sociedad aborda las temáticas, es indispensable **generar vínculos y alianzas con organismos gubernamentales y organizaciones** que no sólo aporten conocimientos, sino que además ofrezcan la posibilidad de generar redes de intercambio, implementación de programas y desarrollo. Así mismo, esta complejidad hace necesaria la participación de agentes externos a nuestra organización que contribuyan a evaluar de manera objetiva las prácticas inclusivas de la OSN.

- ¿La Organización Scout Nacional ha establecido alianzas estratégicas para generar conocimientos, habilidad y disposición para trabajar con la temática de diversidad e inclusión?

Sí

No







- ◇ Señalar las alianzas establecidas en los últimos tres años.

- ¿Existe un mecanismo institucional por el cual la osn revisa sus prácticas educativas y organizativas para conocer si son inclusivas o no?

- ◇ Indicar las principales conclusiones a las que ha llegado este mecanismo.

### Proceso de mejora continua

Las situaciones relacionadas con las personas con discapacidad, los grupos minoritarios y en situación de vulnerabilidad que se generan en el mundo actual no deben ser vistas como obstáculos, sino como **una oportunidad de**

**desarrollo y crecimiento** para las personas y para la membresía de una osn. La práctica cotidiana nos permite identificar necesidades e intereses que requieren nuevas formas de intervención y gestión, las cuales demandan de recursos innovadores.

- ¿La Organización Scout Nacional ha establecido los mecanismos que le permiten identificar y registrar los aprendizajes institucionales generados en los espacios de diálogo, para compartir con todos los involucrados las buenas prácticas y las experiencias de aprendizaje?

- ◇ Mencionar los mecanismos utilizados, así como los aprendizajes obtenidos

- ¿Los resultados obtenidos son aprovechados como insumos para retroalimentar los procesos de mejora de las prácticas inclusivas que se llevan adelante en la osn?

Sí

No







Oficina Scout Mundial  
Centro de Apoyo Interamérica

Edificio 172  
Ciudad del Saber  
Ciudad de Panamá, PANAMÁ.

Tel. (+507) 317-11-58

[scout.org](http://scout.org)

[interamerica@scout.org](mailto:interamerica@scout.org)