Mesa de Investigación # 4 - Diversidad e Inclusión

Emanci-Parce

Luisa Fernanda Osorio – Educadora Especial
Abel Sandoval – Terapeuta Ocupacional
Carmen Alicia Otálora – Fonoaudióloga
Lorena Araujo – Terapeuta Ocupacional
Mariana Barragán Ardila – Psicóloga
Sofía González Briceño – Médica en formación
Bryan Orjuela – Publicista
Zharick Viloria – Intérprete LSC en formación

Weimar Hoyos García
Coordinación General

Asociación Scouts de Colombia
Proceso de Actualización del Proyecto Educativo Scout
Febrero 2021

Agradecimientos

Queremos agradecer de manera especial a todos los miembros de la comunidad Scout de nuestra Asociación Scouts de Colombia, que creen y le apuestan a la diversidad, que promueven el diálogo y el respeto, que favorecen espacios de participación para todxs, en igualdad de condiciones, para que todxs tengan voz y sean representados en todas las instancias posibles para seguir siendo partícipes de la construcción de un mundo mejor.

Resumen

“EmanciParce” es el nombre fuerza dado a la mesa de trabajo sobre diversidad e inclusión para la actualización del proyecto educativo de la Asociación Scouts de Colombia, el cual, tiene como propósito el reconocimiento, la visibilización y el respeto por la diversidad y la inclusión, bajo un enfoque de derechos, como un pilar rector en la documentación de procesos y políticas relacionadas con la diversidad e inclusión en la Organización Mundial del Movimiento Scout y la Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica; basándose en un enfoque diferencial, de modo tal que se tengan en cuenta aquellos grupos poblacionales y personas, que se han identificado históricamente más vulnerables y por último, un enfoque territorial, que permita mitigar algunas circunstancias relacionadas con las condiciones de desigualdad atribuidas a la ubicación de los territorios donde viven y participan nuestros miembros juveniles.

De este modo, EmanciParse, se constituye en un referente conceptual en el proceso de implementación de la actualización del proyecto educativo para los miembros juveniles y demás adultos voluntarios vinculados a la Asociación Scouts de Colombia, con el que se pretende ratificar la postura que asume la Asociación como organización juvenil, orientada hacia la defensa de los derechos de sus asociados, además de garantizar que el Movimiento Scout será siempre un lugar seguro, reconociendo y validando la riqueza y diversidad de sus integrantes.

Tabla de Contenidos

Mesa de Investigación # 4 - Diversidad e Inclusión 5
Diversidad e inclusión 5
Discapacidad. 6
Comunidades o pueblos afrodescendientes. 7
Pueblos indígenas y pueblo Rrom 7
Diversidad de género y sexual. 9
El movimiento Scout como modelo de educación no formal 9
Emanci-Parce, una apuesta a la diversidad y la inclusión basada en 3 enfoques. 10
Conclusiones 11
Discusión. 13
Referencia Bibliográfica 15

Mesa de Investigación # 4 - Diversidad e Inclusión

Diversidad e inclusión

La Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica (2016) reconoce la diversidad como aquellas características o variables que permiten diferenciar de manera general a grupos y de manera específica a personas. Dichas diferencias, son reconocidas de manera especial bajo un enfoque de derechos, de aquellas personas que han sido vulneradas, discriminadas y/o que han tenido dificultades que les imposibilita desarrollar sus vidas de manera digna (Jiménez, 2007; Correa, 2017).

En congruencia con lo anterior, la Organización Mundial del Movimiento Scout (2017) incorpora dentro de sus prioridades estratégicas la diversidad y la inclusión, para que estos sean incorporados en las Oficinas Scouts Nacionales en la renovación de sus programas para jóvenes, con la precisión de que estos deben ser incluyentes no sólo por adaptación sino también por diseño. Del mismo modo, a nivel más local existe una política interamericana de diversidad e inclusión (2016), que se sirve de plataforma para poder tener una referencia que permita que el Movimiento Scout sea un espacio dispuesto para todas y todos.

En Colombia, existe el Decreto 4100 de 2011, “Por el cual se crea y organiza el sistema nacional de derechos humanos y derecho internacional humanitario, se modifica la comisión intersectorial de derechos humanos y derecho internacional humanitario y se dictan otras disposiciones”, que busca respaldar bajo el enfoque de derechos y el enfoque diferencial, la promoción por el respeto y dignidad por la vida de cualquier persona en sus territorio. De esta manera, reconoce y agrupa a las minorías en 4 grupos especialmente: personas con discapacidad, comunidades o pueblos afrodescendientes, pueblos indígenas y diversidad de género y sexual.

Discapacidad.

Hablar de discapacidad implica el reconocimiento de sus antecedentes, la evolución de un concepto y la adopción de un modelo que reconozca los derechos de las personas con discapacidad. Los antecedentes, con el fin de ofrecer un contexto que desestimule una comprensión inadecuada de la discapacidad, presentaba esta de diversas maneras; inicialmente, era entendido como un castigo divino que obligaba a prescindir de las personas (Palacios, A. 2008); posteriormente, la discapacidad era comprendida como enfermedad bajo un modelo médico rehabilitador con un propósito de tratar o curar, y el más reciente, como el resultado de la interacción entre la persona con discapacidad y su entorno (Pérez, M. E. y Chhabra, G. 2019).

De este modo, el modelo de calidad de vida, se presenta como la alternativa más adecuada, que reconoce el bienestar como el estado deseado de cualquier persona, teniendo en cuenta las características individuales y los factores ambientales, así como unas dimensiones determinantes que inciden en el bienestar: bienestar emocional, relaciones personales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y defensa de los derechos (Schalock y Verdugo, 2011).

Pese a las dimensiones ya descritas, es necesario precisar la existencia de diversas barreras que impiden alcanzar el bienestar, y que, a diferencia de otros grupos poblacionales, en los que la vulneración se hace evidente dada la presentación de barreras actitudinales, las personas con discapacidad se enfrentan además, a barreras físicas o ambientales, barreras en la comunicación, barreras administrativas y barreras culturales (Gobierno de Colombia: Subcomité técnico de enfoque diferencial, 2017).

Comunidades o pueblos afrodescendientes.

En el reconocimiento de la población afrodescendiente es posible identificar 4 grupos representativos con características específicas relacionadas con su idiosincrasia y sus prácticas culturales. En el caso de las negritudes, las cuales emergen históricamente sobre los años 40, busca resaltar las contribuciones académicas, artísticas, culturales y de liderazgo de la población reconocida como negra (Valderrama, 2017). En el caso de los afroamericanos, estos son reconocidos históricamente como el grupo hombres y mujeres africanos traídos a américa para ser utilizados como esclavos en tiempos de la colonia, y que sobresalen por características propias de su etnia y su cultura, con relación a otras poblaciones (Ministerio de Cultura, 2010). El otro grupo que se reconoce son los palenqueros, identificados como una comunidad proveniente de personas esclavizadas, que lograron establecerse en un territorio específico y se visibilizaron por sus acciones de libertad (Madariaga, Roldán & Delgado-Ramos, 2016). Por último están los raizales, ubicados en la zona insular de Colombia, usualmente con descendencia de ingleses, holandeses o españoles y con una lengua propia denominada *creole* (Ministerio de Cultura, 2010).

Pueblos indígenas y pueblo Rrom

Existe un aproximado de 142 tribus indígenas distribuidas en todo el territorio nacional (DANE, 2018); su especial interés en el reconocimiento de la diversidad étnica de los pueblos indígenas, es el de respetar y validar sus prácticas tradicionales, toda vez que han sido sometidos históricamente por los invasores en los procesos de colonización, tratándoles con desdén y subestimación hacia la población, sus creencias, rituales y ceremonias (Martínez-Martín citado por Morales-Hernández, 2015).

En cuanto al pueblo Rrom o Gitano, este se identifica como proveniente de la India, caracterizado por sus hábitos nómadas, sus prácticas culturales, su lengua propia y su

organización política para la administración de la justicia (Decreto 4634 de 2011). Los Gitanos, usualmente se organizan por *Kumpanías*, comprendidas como conjuntos de grupos familiares y las *Vitsas*, entendidas como linajes patrilineales, identificando en Colombia una población mayor a las 2.500 personas en el 2018 (DANE, 2019).

Diversidad de género y sexual.

En este grupo, se reconocen las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales mediante la sigla LGBTI; sin embargo su denominación es flexible y cambiante conforme las variaciones temporales y de territorio, pero sientan sus bases en el reconocimiento y goce pleno de sus derechos (Decreto 762 de 2018). Por otra parte, se reconocen a las mujeres en términos de género, ya que esta razón ha sido suficiente, para que a lo largo del tiempo sean vistas con inferioridad, en un sistema que no les reconoce por sus habilidades y que las somete permanentemente a diversos tipos de violencia que parecen ser invisibilizados en los contextos donde ellas participan (Albertín-Carbó, 2017).

El movimiento Scout como modelo de educación no formal

Desde 1996, en Colombia se reconoce la educación no formal como una práctica educativa alterna, que no está sujeta al sistema de educación tradicional enmarcado en grados o niveles definidos en el artículo 11º de la Ley 115 de 1994" (Presidencia de la República de Colombia, 1996). A esto se suma, un consenso a nivel latinoamericano donde la educación no formal es comprendida de manera complementaria y orienta su atención hacia lo social o lo productivo (Smitter, 2006).

Por su parte, tal y como lo señala la Organización Mundial del Movimiento Scout (2016) "al ser una propuesta de educación no formal, ve en la diversidad e inclusión un elemento valioso que atraviesa todos los ámbitos de su propuesta educativa y que, por lo tanto, al ser tomada en cuenta apuesta a la formación de individuos que vivan acorde a estos elementos fortaleciendo el tejido social"; así mismo, precisan como acertada la educación no formal, toda vez que se constituye como una alternativa e incluyente, de cara a los modelos educativos tradicionales, centrando los procesos en la persona, los

derechos humanos, el aprendizaje progresivo y su sistema de valores, sumado a su incidencia en beneficio de las comunidades y el desarrollo de los jóvenes (Organización Mundial del Movimiento Scout, 2019).

Emanci-Parce, una apuesta a la diversidad y la inclusión basada en 3 enfoques.

El Movimiento Scout, desde hace más de 40 años se ha ocupado en orientar sus acciones bajo un enfoque de derechos en beneficio de sus miembros juveniles; de este modo, la Organización Mundial del Movimiento Scout, ha promovido tal enfoque y ha implementado los ajustes a lugar en sus transiciones, lo que ha conllevado a este contexto previo para el desarrollo de la prioridad estratégica enmarcada en la diversidad e inclusión (La Organización Mundial del Movimiento Scout, 2017).

En congruencia con lo anterior, Emanci-Parce, se constituye en un documento afín con el enfoque de derechos reconocido a nivel mundial y regional en el movimiento Scout, al igual que en el marco de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que también se rige para Colombia (2018), pero que sumado a esto, reconoce la particularidad de los fenómenos sociales propios del país y que por ende, procura exaltar la necesidad de garantizar los derechos de aquellas personas que han sido históricamente vulneradas mediante un enfoque diferencial (Ministerio del Interior, 2018), además de precisar, que el goce, disfrute y garantía de los mismos, ocurre con mayor o menor probabilidad, según el lugar donde se sitúe la población, razón que motiva un enfoque territorial para dicho reconocimiento (Fernández et. al., 2019), siendo estos 3 enfoques, el referente y la ruta para guiar el reconocimiento de la diversidad e inclusión en la Asociación Scouts de Colombia.

Conclusiones

En la actualidad uno de los temas que más inquieta a la sociedad y cada uno de los ámbitos que la conforman (familia, barrio y escuela), es lo relacionado a las múltiples características que distinguen a unas personas de otras, y hacen de cada uno, un ser humano, niño, niña, joven y adulto único, que trae consigo sus propios modos de vivir y comportarse, lo que implica un gran desafío para el escultismo como escenario en el que converge la diversidad y que conlleva a un trabajo al interior de ella desde la aceptación, integración, respeto y comprensión de las diferentes formas de vida allí inmersas.

En ese sentido, la diversidad puede traducirse en la riqueza que se deriva de la interacción permanente entre las semejanzas y diferencias de cada persona, sus modos de vida y sus contextos culturales, favoreciendo de manera sustancial la reconstrucción de saberes, creencias, prácticas y formas de comprender la vida y las relaciones humanas que de allí emergen. Por consiguiente, estas realidades se pueden trasladar al contexto del movimiento Scout, así como las manifestaciones de sus integrantes, donde es prioritario hacer evidente la necesidad de reconocimiento y validación de la diversidad, que permita desdibujar esas líneas aparentemente invisibles basadas en estereotipos, categorías, etiquetas o diagnósticos, de tal manera que se desestimulen las barreras que afectan la adecuada participación de los miembros juveniles, y de manera especial que motiven el encuentro en el movimiento Scout como un espacio seguro, acogedor, que promueva enfáticamente el valor por el respeto y la diversidad.

A manera de reflexión, cuando pensamos en cualquier miembro juvenil de nuestro Movimiento Scout, no sólo debemos centrarnos si él o ella presenta una deficiencia o limitación (ya sea física, sensorial, psicosocial o intelectual), si se identifica como hombre, como mujer o puede prescindir de la necesidad de reconocerse bajo algún género, o si decide hablar en un idioma o una lengua que no resulta común en un contexto específico; debemos prestar atención

en el ambiente donde se desenvuelve, los aprendizajes que ha tenido a lo largo de la vida, las barreras a las que se ha enfrentado o se enfrenta y de manera especial prestar atención si en el contexto Scout persisten tales barreras.

Dado lo anterior, cambiar paradigmas sobre la diversidad e inclusión, no sólo implica la socialización de contenidos, sino la necesidad imperante de que en esos procesos de Activo, Actualizado y Autorizado (AAA), los adultos y adultas voluntarios-as del movimiento Scout, puedan ‘aprehender’ unos conceptos mínimos, que permitan y favorezcan la construcción y/o actualización de sus planes de grupo, sus ciclos de programa, las políticas, documentos, planeaciones y demás construcción de conocimiento, a nivel local, regional y nacional, en beneficio de todxs sus asociadxs; en ese sentido, se recomienda y sugiere a los adultos y adultas voluntarias-os que gestionen espacios de capacitación y actualización sobre la diversidad e inclusión, como un recurso para facilitar la vida en el contexto Scout, de todos sus miembros juveniles sin excepción.

De este modo, en esa dinámica cambiante propia de nuestro Movimiento Scout, nuestro trabajo debe estar basado en el fortalecimiento permanente de habilidades para ser flexibles al cambio, de corresponder a las dinámicas sociales de nuestro contexto y a modificar nuestros contextos, no sólo de manera física sino disposicional, de modo tal que en nuestros Grupos Scouts los miembros juveniles no se tengan que adaptar, en razón a que los Grupos están diseñados para cualquier persona que quiera ser parte del movimiento sin importar razón alguna más allá que la de nuestra meta común, la de **Construir un mundo mejor**.

Discusión.

Reconocer la diversidad e inclusión como una prioridad estratégica de la Organización Mundial del Movimiento Scout, que ya goza de un proceso de documentación de buenas prácticas a nivel mundial y que a nivel regional ya se sustenta bajo una política específica, al igual que la Asociación Scouts de Colombia que adopta dicha política y establece dentro de su plan nacional 2019-2022 la diversidad e inclusión como área estratégica, también precisa como prioridad, tanto a nivel mundial como nacional, la participación juvenil; y es indiscutible que esta, que posiblemente es la razón de ser del movimiento Scout, para ser efectiva debe enmarcarse necesariamente en un contexto plural, que reconozca todas las formas posibles de diversidad, las que ya existen y las que pueden emerger conforme las dinámicas sociales y culturales, además de garantizar la disposición permanente para diseñar y construir cualquier tipo de documento, programa, planeación o política, con enfático interés en la participación de todxs lxs miembros juveniles sin distingo alguno.

En ese sentido, la mesa de diversidad e inclusión, tiene una incidencia relevante, toda vez que no sólo debe hacer evidente el reconocimiento de todas las necesidades implícitas que deben ser reconocidas y aplicadas en el contexto del movimiento Scout de la Asociación Scouts de Colombia, sino que también debe procurar su divulgación para precisar el cambio de paradigmas relacionados con juicios de valor, el uso del lenguaje como herramienta transformadora y la modificación de barreras actitudinales que no sólo limitan la posibilidad de que el contexto Scout como medio educativo no formal sea seguro y acogedor, sino que también tendría una incidencia negativa en términos de crecimiento y expansión.

Sin embargo, como invitación para las personas que consulten este interminable documento dada la necesidad de permanente construcción, un primer paso de cara a la pregunta ¿cómo debe abordarse inicialmente este “asunto” de la diversidad e inclusión? tal y cómo lo

expresó en algún momento nuestro fundador: "*When in doubt, ask the boy!"*, en caso de duda, pregunta al muchacho!

Referencia Bibliográfica

Albertín-Carbó, P. (2017). Abriendo puertas y ventanas a una perspectiva psicosocial feminista: Análisis sobre la violencia de género. Psicoperspectivas, 16(2), 79-90. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718- 69242017000200079&script=sci_arttext

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018). Políticas públicas con enfoque de derechos humanos.

Correa, J. (2017). Historicidad de proceso de exclusión y discriminación para grupos minoritarios en educación superior. *Revista senderos pedagógicos.* 8, 141-153. Recuperado de: https://ojs.tdea.edu.co/index.php/senderos/article/view/534/694

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por- tema/deografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y- vivenda-2018

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2019). Población Gitana O Rrom De Colombia: Resultados Del Censo Nacional De Población Y Vivienda 2018. Bogotá, 2019. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-gitana-rrom-2019.pdf

Decreto 114. Presidencia de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 15 de enero de 1996.

Decreto 4100 de 2011, “Por el cual se crea y organiza el sistema nacional de derechos humanos y derecho internacional humanitario, se modifica la comisión intersectorial de derechos humanos y derecho internacional humanitario y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: Diario Oficial núm. 48.241, 2 de noviembre de 2011

Decreto 4634 de 2011. Por el cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y restitución de tierras a las víctimas pertenecientes al pueblo Rrom o Gitano. Bogotá: Diario Oficial No. 48.278 de 9 de diciembre de 2011

Decreto 762 de 2018. Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para las garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientación sexual e identidad de género diversas. Recuperado de: https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_762_politica_publica_garantia_de_los_derechos_sectores_sociales_lgbti.pdf

EmanciParce. (2020). *Mesa de diversidad e inclusión para la actualización del proyecto educativo.* Asociación Scouts de Colombia. 1-74.

Fernández, J., Fernández, M. & Soloaga, I. (2019). Enfoque territorial y análisis dinámico de la ruralidad: alcances y límites para el diseño de políticas de desarrollo rural innovadoras en América Latina y el Caribe. CEPAL.

Gobierno de Colombia: Subcomité técnico de enfoque diferencial, (2017). Personas con discapacidad. Actividades - Semana de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Jiménez, W. (2007). El enfoque de los derechos humanos y las políticas públicas. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas.* 7(12), 31- 46.

Madariaga, J., Roldán, F., & Delgado Ramos, G. (2016). Guía de abordaje intercultural del Decreto Ley 4635 de 2011: la reparación integral para las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras en Colombia. Disponible en: https://repositoryoim.org/handle/20.500.11788/894

Ministerio de Cultura. (2010). Afrocolombianos, población con huellas de africanía. Disponible en: https://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/comunidades- negras-afrocolombianas-raizales-y palenqueras/Documents/Caracterizaci%C3%B3n%20comunidades%20negras%20y%20afrocolombianas.pdf

Ministerio del Interior (2018). El enfoque diferencial y étnico

Morales-Hernández, L. (2015). Violencia cultural, colonialismo y reetnización; el sentido de las prácticas en salud desde el punto de vista indígena. *Revista de la Facultad de Medicina*. 63(4). 699-706.

Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica (2016). Política Interamericana de Diversidad e Inclusión. Recuperado de https://issuu.com/worldscouting/docs/politica_interamericana_diversidad_

Organización Mundial del Movimiento Scout (2017). Diversidad e Inclusión en el Movimiento Scout: Informe de Posición de la OMMS. Recuperado de: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.scout.org/sites/default/files/library_files/Diversidad%2520e%2520Inclusion.%2520ESP_0.pdf&ved=2ahUKEwiG55TPi_HqAhVtS98KHcowA0sQFjAAegQICRAC&usg=AOvVaw01x7cl4496mkUS9Zgn ArAI

Organización Mundial del Movimiento Scout (2017). Diversidad e Inclusión en el Movimiento Scout: Informe de Posición de la OMMS. Recuperado de: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.scout.org/sites/default/files/library_files/Diversidad%2520e%2520Inclusion.%2520ESP_0.pdf&ved=2ahUKEwiG55TPi_HqAhVtS98KHcowA0sQFjAAegQICRAC&usg=AOvVaw01x7cl4496mkUS9Zgn ArAI

Organización Mundial del Movimiento Scout (2019). Foro mundial de educación no formal. Declaración de río sobre la educación no formal. Rio de Janeiro. Brasil.

Organización Mundial del Movimiento Scout, Región Interamericana (2016). Diversidad e Inclusión en la Región Interamericana, Guía de Referencia para las Organizaciones Scouts Nacionales. Ciudad del Saber. Panamá.

Organización Mundial del Movimiento Scout, Región Interamericana (2016). Política Interamericana de Diversidad e Inclusión. Ciudad del Saber. Panamá.

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: CERMI.

Pérez, M. E. & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista española de discapacidad.* 7(1). 7-27.

Schalock, R. L., & Verdugo Alonso, M. Á. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual.

Smitter, Y. (2006). Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. *Laurus*, 2 (22), 241-256.

Valderrama, C. (2019). La diferencia cultural negra en Colombia. *Contrapúblicos afrocolombianos*. Revista CS, 209-242.