Emanci-Parce

Conceptualización y línea técnica para el reconocimiento de la inclusión y la diversidad al interior de los Grupos Scouts de la Asociación Scouts de Colombia

Aportes a la actualización del Proyecto Educativo

Asociación Scouts de Colombia

2020

Emanciparce es el nombre fuerza de la mesa de trabajo de diversidad e inclusión para la actualización del proyecto educativo de la Asociación Scouts de Colombia, el cual hace alusión a la importancia del reconocimiento de la diversidad, enmarcada en el enfoque de derechos, el enfoque diferencial y el enfoque territorial, bajo una perspectiva que promueve la empatía y la sensibilidad hacia todas las personas, y de manera especial para desestimular las múltiples barreras que imposibilitan la inclusión efectiva en nuestro Movimiento Scout. Con esta imagen se pretende motivar de manera permanente la recordación de ser garantes de derechos de todas las personas, pero de manera particular de las personas pertenecientes a los pueblos Afrocolombianos, Palenqueros y Raizales, las personas que se identifican con la comunidad LGBTI y a las mujeres, a las personas que hacen parte de la etnia Romaní o *Rrom*, a los integrantes de los Pueblos Indígenas y las Personas con Discapacidad, como grupos de especial protección, en razón a los antecedentes de vulnerabilidad y marginación a los que históricamente han sido y son sometidos, así como el reconocimiento de sus contribuciones a la sociedad Colombiana.

El presente documento tiene como propósito dar a conocer los lineamientos y reflexiones sobre diversidad e inclusión de la Organización Mundial del Movimiento Scout y la Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica, para la implementación en las Organizaciones Scouts Nacionales, pero de manera particular en el reconocimiento de la diversidad propia del territorio nacional y de la Asociación Scouts de Colombia.

Por esta razón, la propuesta se basa en tres enfoques: El enfoque de derechos para que los voluntarios del movimiento Scout en Colombia seamos garantes de los derechos humanos a todo nivel; el enfoque territorial, porque tenemos la obligación de reconocer que existe la desigualdad en los territorios en nuestro país, y de manera especial en la ruralidad, al identificar mayores índices de pobreza, menor accesibilidad y desarrollo; y por último, el enfoque diferencial para garantizar los derechos de aquellas personas o grupos poblacionales que históricamente han sido vulnerados o marginados y por ende, se consideran de especial protección y que son o que pueden ser miembros de nuestra Asociación: niñas, adolescentes y mujeres, personas con discapacidad, indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, gitanos y/o Rrom y

personas que se reconocen como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales.

De esta manera surge la iniciativa **Emanci-Parce**, como una línea de trabajo que promueve de manera técnica y conceptual la diversidad y la inclusión, y que tiene como propósito la defensa enfática de los derechos de todos los Asociados, en un tono asertivo y reflexivo, sin recurrir a maneras contestatarias, anónimas o beligerantes, pero si en coherencia con los valores que se promueven en el movimiento Scout.

Que esta oportunidad sea la invitación a todxs a que nos documentemos, a que estemos familiarizadxs con la historia de nuestro país, a que reivindiquemos los derechos de quienes se han visto afectados históricamente y que nuestro propósito común sea el de construir un mundo mejor basado en el respeto y amor, al reconocernos todxs diversxs.

Weimar Hoyos García

Tabla de contenido

Discapacidad 9
Antecedentes 9
Dimensiones de calidad de vida 12
Dimensión de bienestar emocional 12
Dimensión de relaciones personales 12
Dimensión de bienestar material 12
Dimensión de desarrollo personal 13
Dimensión de bienestar físico 13
Dimensión de autodeterminación 13
Dimensión de inclusión social 13
Dimensión de la defensa de los derechos 14
Definiciones 15
Deficiencia: 15
Discapacidad: 15
Minusvalía: 16
Tipos de discapacidad en Colombia 17

Discapacidad intelectual: 17

Discapacidad auditiva: 18

Discapacidad visual: 18

Sordoceguera: 19

Discapacidad Física: 19

Discapacidad psicosocial: 19

Trastornos permanentes de voz y habla: 20

La discapacidad en el Movimiento Scout 21

Identificación de barreras 26

Barreras actitudinales: 27

Barreras físicas o ambientales: 28

Barreras en la comunicación: 28

Barreras administrativas: 29

Barreras culturales: 29

Diseño Universal de Aprendizaje 30

Diversidad e inclusión en otros grupos poblacionales 36

Grupos poblacionales 40

Negritudes: 40

Afroamericanos: 41

Palenqueros: 41

Raizales: 42

Indígenas: 42

Rrom: 43

Mujer: 43

LGBTI: 44

Buenas prácticas de diversidad e inclusión en el movimiento Scout, como un modelo de educación no formal 46

¿Qué es la educación no formal? 46

El movimiento Scout como modelo de educación no formal 47

Diversidad e inclusión aplicada en el movimiento Scout 49

Desde una perspectiva de la educación (UNESCO, 2017. p. 8.) 51

Diversidad: 51

Equidad: 52

Igualdad de género: 52

Inclusión: 52

Desde una perspectiva basada en la diversidad de enfoques: 52

Enfoque de derechos: 52

Enfoque diferencial: 52

Enfoque territorial: 53

Consideraciones basadas en la inclusión 53

Revisión bibliográfica 55

Anexo 71

Discapacidad

Antecedentes

Las concepciones sobre discapacidad han tenido diferentes transformaciones a lo largo de la historia, lo que ha implicado cambios en los apoyos, acompañamiento clínico, pedagógico y social dependiendo de cada uno de estos momentos. En este orden de ideas, se pueden identificar principalmente 4 momentos importantes para el desarrollo de las concepciones actuales, el modelo de prescindencia, característico de la antigüedad y el medioevo; el modelo médico o de rehabilitación, propio de la primera mitad del siglo XX, el modelo social, surgido a partir de la década de los sesenta del siglo pasado y el modelo de calidad de vida.

En el primer modelo denominado prescindencia, la discapacidad se concebía como un castigo divino, y se asumía que las personas con discapacidad no tenían nada que aportarle a la humanidad (Palacios, A. 2008, p. 37.), por lo que para este momento, la solución se daba en dos vías, una de ellas era la eliminación de la persona con discapacidad y muy de la mano con el surgimiento del cristianismo el aislamiento o separación del sujeto de la sociedad, la propagación del cristianismo,

marca un cambio importante, pues este condena el infanticidio, por lo que emergen los asilos y hospitales donde eran cuidados los niños con discapacidad que sus padres habían abandonado (Velarde, 2011).

Bajo esta perspectiva en donde la mirada se centra en el individuo, se encuentra también el modelo médico o de rehabilitación, que toma fuerza a partir del siglo XX a raíz de la primera guerra mundial; en esta línea el modelo médico, rehabilitador o individual se basa en la idea de que los problemas y dificultades que sufren las personas con discapacidad están directamente relacionados con su impedimento físico, sensorial o intelectual (Pérez, M. E. y Chhabra, G. 2019); este modelo se centra en el diagnóstico clínico y la categorización, en donde el proceso era liderado principalmente por los profesionales de la salud, quienes pudieran desde su rol, curar, mejorar o normalizar a las personas con discapacidad.

Posterior a este modelo, surge el social, que tiene sus orígenes en el movimiento de vida independiente, que nació en Estados Unidos a finales de los años 60, en la Universidad de Berkeley, California; desde esta perspectiva la discapacidad es entendida como una dificultad producto de las interacciones entre el sujeto y su entorno que no está

diseñado para este; de este modo, el modelo social atenúa fuertemente los componentes médicos de la discapacidad y resalta los sociales.

Finalmente, se resalta el modelo de calidad de vida, se entiende por calidad de vida según Schalock y Verdugo (2007) como un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales, que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles a la cultura y al contexto en que se aplica. (p.446).

"En consecuencia, se constituye en un modelo multidimensional que abarca las necesidades de apoyo que precisa el individuo en distintos contextos (social, educativo, familiar, ocupacional, etc.) y aquellos recursos del entorno que la persona requiere para lograr sus metas y objetivos, de modo que pueda incluirse efectivamente en la sociedad" (Ministerio de Educación Nacional, 2017).

Dimensiones de calidad de vida

El nuevo modelo de calidad se fundamenta en las dimensiones de calidad de vida desarrolladas por Shalock y Verdugo (2011). Ambos autores nos platean ocho (8) dimensiones de calidad de vida a la vez que proponen indicadores e ítems para su evaluación.

Dimensión de bienestar emocional que tiene en cuenta los sentimientos como la satisfacción, tanto a nivel personal y vital, el auto concepto de sí mismo, a partir de los sentimientos de seguridad-inseguridad y de capacidad–incapacidad, así como la ausencia de estrés que contiene aspectos relacionados con la motivación, el humor, el comportamiento, la ansiedad y la depresión.

Dimensión de relaciones personales a partir de la interacción y el mantenimiento de relaciones de cercanía (participar en actividades, tener amigos estables, buena relación con su familia,) y si manifiesta sentirse querido por las personas importantes a partir de contactos sociales positivos y gratificantes.

Dimensión de bienestar material que contempla aspectos de capacidad económica, ahorros y aspectos materiales suficientes que le permitan de vida confortable, saludable y satisfactoria.

Dimensión de desarrollo personal que tenga en cuenta las competencias y habilidades sociales, la utilidad social. El aprovechamiento de oportunidades de desarrollo personal y aprendizaje de nuevas o la posibilidad de integrarse en el mundo laboral con motivación y desarrollo de las competencias personales, la conducta adaptativa y el desarrollo de estrategias de comunicación.

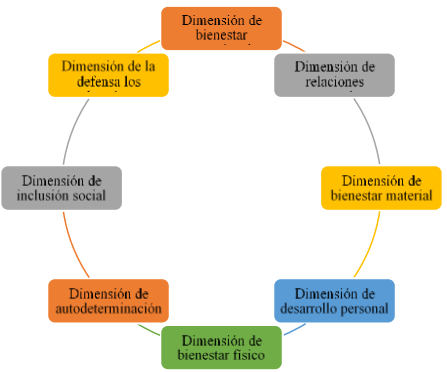
Dimensión de bienestar físico desde la atención sanitaria (preventiva, general, a domicilio, hospitalaria, etc.); tiene en cuenta los aspectos de dolor, medicación y como inciden en su estado de salud y le permiten llevar una actividad normal. El bienestar físico permite desarrollar actividades de la vida diaria desde las capacidades y se ve facilitado con ayudas técnicas si las necesita.

Dimensión de autodeterminación que se fundamenta en el proyecto de vida personal, en la posibilidad de elegir, de tener opciones. En ella aparecen las metas y valores, las preferencias, objetivos e intereses personales. Estos aspectos facilitan la toma de decisiones y permiten que la persona tenga la opción de defender ideas y opiniones. La autonomía personal, como derecho fundamental que asiste a cada ser, permite organizar la propia vida y tomar decisiones sobre temas de propia incumbencia.

Dimensión de inclusión social valorando si se da rechazo y discriminación por parte de los demás. Podemos valorarlo a partir de saber si red amigos es amplia o limitada, sí utiliza entornos de

ocio comunitarios. La inclusión puede medirse desde la participación y la accesibilidad que permite romper barreras físicas que dificultan la integración social.

Dimensión de la defensa de los derechos que contempla el derecho a la Intimidad el derecho al respeto medible desde el trato recibido en su entorno. Es importante indagar sobre el grado de conocimiento y disfrute de los derechos propios de ciudadanía. (p. 18).



Gráfica 1. Dimensiones modelo de calidad de vida.

Definiciones

Dentro de este marco es menester referenciar tres conceptos esenciales: deficiencia, minusvalía y discapacidad, delimitados en 1980 por La Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) a partir de la necesidad de considerar no solo la enfermedad sino las consecuencias de ésta en todos los aspectos de la vida de la persona, ampliando la concepción inicial basada exclusivamente en el modelo médico.

Deficiencia: es comprendida como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano (Rodríguez, 2004).

Discapacidad: es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características como edad, género, entre otras (García y Sarabia, 2001).

Minusvalía: definida como toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales. (Rodríguez, 2004).

Tipos de discapacidad en Colombia

La tipificación de la discapacidad en Colombia se concibe desde dos sistemas: salud y educación; desde el sistema de salud y partiendo de esta distinción básica promovida por la OMS a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (en adelante CIF), se pueden identificar diversos tipos de deficiencias asociadas a las diversas discapacidades; desde las *orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva* se reconocen los siguientes tipos de discapacidad:

Trastorno del espectro autista (o su sigla TEA): Este se encuentra dentro del marco general de trastornos del neurodesarrollo, caracterizado por dos elementos esenciales: alteraciones persistentes en la comunicación social y en la interacción social alrededor de múltiples contextos, patrones restrictivos y repetitivos de comportamiento, intereses o actividades (Bonilla, M., & Chaskel, R. 2016).

Discapacidad intelectual: Este tipo de discapacidad se caracteriza por la presencia de La discapacidad intelectual se

caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica y que se origina antes de los 18 años (Schalock, R. L., & Verdugo Alonso, M. Á., 2007).

Discapacidad auditiva: La discapacidad auditiva se define como la dificultad que surge, como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (Román-Pérez, C. 2007).

Discapacidad visual: La discapacidad visual es una condición que afecta directamente la percepción de imágenes en forma total o parcial, generan desde una pérdida completa de la visión hasta distintos grados de pérdida de esta última, lo que se conoce como baja visión.

Sordoceguera: aquí se incluyen aquellas personas que presentan una alteración auditiva y visual, parcial o total. En tal sentido, resulta de la combinación de dos tipos de déficits sensoriales, y tiene como consecuencias, dificultades comunicación, la orientación espacial, la movilidad y el acceso a la información (Ministerio de Educación Nacional, 2017).

Discapacidad Física: esta categoría es una de las más heterogéneas, se incluyen todas aquellas dificultades de movilidad que pueden implicar distintos segmentos del cuerpo y que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona (Cifuentes, A. G., 2007).

Discapacidad psicosocial: Este tipo de discapacidad se relaciona con trastornos mentales, de ansiedad, depresión y otros, que alteran de modo significativo el desarrollo de sus actividades cotidianas y la ejecución de tareas o responsabilidades que implican

la organización, modulación y regulación del estrés y las emociones (Ministerio de Educación Nacional, 2017).

Trastornos permanentes de voz y habla: Esta categoría se refiere a todas aquellas alteraciones en el tono de la voz, la vocalización, la producción de sonidos y ritmo y la velocidad del habla, que interfieren o limitan la comunicación.

La discapacidad en el Movimiento Scout

El Movimiento Scout, sigue siendo un referente mundial en el trabajo con niñas, niños, jóvenes y adultos jóvenes; dicho trabajo se ve fortalecido en el tiempo por su evolución y capacidad de adaptación a los diversos cambios propios de cada contexto local, nacional y a nivel mundial; en la medida en que crece y evoluciona, sigue generando espacios y alternativas para todxs, a través de sus programas y alianzas estratégicas, sin perder de vista ese "Construir un Mundo mejor". Es evidente que los beneficiarios del movimiento Scout y el sistema de valores que existe desde hace más de 100 años, se ha venido ajustando a esas necesidades identificadas de cada generación o época, demostrando el beneficio de su flexibilidad en servicio de sus beneficiarixs y de las comunidades donde ellos y ellas participan. Para llegar a esto ha sido necesario tomar el término "accesibilidad" adaptado a políticas, proyectos, programas, espacios, actividades y juegos, entre otros, para alcanzar la meta de ser realmente "diversos e inclusivos" (Organización Mundial del Movimiento Scout, 2017).

Al respecto, la OMMS plantea una orientación que unifica a sus miembros en términos de valores y derechos humanos, ajustados al respeto por la diferencia a partir de los principios del movimiento, que son comunes para todos (Organización Mundial del Movimiento Scout, 2017) “Deberes para Consigo mismo, Deberes para con Dios, Deberes para con los Demás”, promoviendo así un programa de jóvenes inclusivo desde su concepción y diseño, permitiendo así la participación de todos los miembros juveniles, al igual que el fortalecimiento en la formación de adultos, haciéndolos conscientes de la importancia de la inclusión dentro del movimiento, con estrategias que aumenten sus habilidades y destrezas en observación, detección, planeación, ajuste y ejecución del programa de jóvenes en igualdad de oportunidades, respetando la diversidad y permitiendo experiencias de aprendizaje significativo; por último, las buenas prácticas de gobernanza, a través de adecuadas estrategias que se ajusten a los distintos marcos legales que se desarrollan a nivel mundial, siendo pioneros e innovadores en ajustes no solo aplicables, sino medibles y monitoreables en las realidades del entorno social, para así poderlos llevar a todxs lxs participantes.

En su plan trienal 2014 – 2017, la Región Interamericana y el Comité Scout, definieron la Diversidad e inclusión como una de sus 6 prioridades en la estrategia del Movimiento Scout. A partir de esto se cuenta con una política que se precia de ser un marco referente importante para comenzar con su implementación en las Oficinas Scouts Nacionales (Organización Mundial del Movimiento Scout, Región Interamericana, 2016) "El Movimiento Scout debe reflejar las sociedades en las que existe y trabajar activamente para dar la bienvenida a todas las personas sin distinción…" este fragmento de los antecedentes de la Política Interamericana de Diversidad e Inclusión, ya indica que el Movimiento se encuentra necesariamente en el camino de sumar miembros a partir de sus buenas prácticas, para ajustarlos a la Misión y la Visión, ampliando el valor de conceptos como Discriminación, Protección, Resiliencia, Adultos voluntarios como promotores de diversidad e inclusión, cooperación y construcción de Redes, expuestos en la Organización Mundial del Movimiento Scout, Región Interamericana (2016), como factores a considerar en nuestros programas y alianzas y haciendo más reales sus posibilidades de aplicación; por supuesto, este proceso requiere de mucho aprendizaje y de formar un equipo realmente completo

que aporte desde todas las áreas al objetivo común de generar espacios realmente Diversos e inclusivos.

Y es precisamente esta parte la que ha tenido la oportunidad de aplicarse, con resultados y experiencias que permiten ampliar las bases en los contextos nacionales, tal es el caso de países como Argentina, quienes a través del "Proyecto Mandela", fundamentado en Método Scout, intervenciones asistidas con animales y herramientas de comunicación, lograron la creación de un Grupo Scout con el mismo nombre, donde participan indistintamente niños con o sin discapacidad, todos integrantes de la manada, además de un perro entrenado asistente en las actividades, desarrollando programas de actividades adaptadas a sus necesidades, manteniendo los elementos del Método y del Proyecto Educativo, dando espacio a posibles nuevas experiencias en la región: Brasil, Panamá, Costa Rica (Mundus Novus, 2018).

La Asociación Scouts de Colombia ha desarrollado documentos que encaminan los procesos de diversidad, inclusión y participación juvenil en su Plan Nacional 2019 - 2020, con 5 objetivos estratégicos específicos indicando la ruta que inicia con la

generación de alianzas con organizaciones afines que desarrollen proyectos dirigidos a población vulnerable, promover la igualdad de género a través del incremento de la participación de la mujer en estamentos de la asociación, realizar acciones de seguimiento e implementación de la participación juvenil, formulación e implementación de la Política Nacional de diversidad e inclusión y por último, la formulación e implementación de la Política Nacional de crecimiento alineada con la Visión 2025; dando el marco amplio para contextualizar una necesidad universal en nuestro espacio territorial, con indicadores propios ajustados a nuestra realidad.

En congruencia con esto, la Asociación elabora una primera cartilla nacional de diversidad e inclusión (2018) como un primer documento de aproximación con enfoque pedagógico, que aborda este tema, como la muestra de una realidad que propone tener en cuenta al otro en su diversidad, incluyendo conceptos como oportunidad de sensibilización y preparación de jóvenes y dirigentes, dando a estos últimos la posibilidad de herramientas para ofrecer un programa con propósitos de inclusión, en el que contempla diversas características de la realidad social.

Identificación de barreras

El concepto de discapacidad, entendido desde un modelo social que incluye la diversidad como manifestación inherente del ser humano, se expone a situaciones de exclusión que emergen por la relación entre el entorno y las personas con discapacidad (Victoria-Maldonado, 2013); en este sentido debe considerarse el concepto de barreras, como todo obstáculo que dificulte o impida en condiciones de igualdad y de plena participación, el acceso de las personas a alguno/s de los ámbitos de la vida social. (Gobierno de Colombia: Subcomité técnico de enfoque diferencial, 2017); por lo tanto, las barreras son consideradas como todos esos elementos que obstaculizan la participación, avance y pleno desarrollo de las personas en su vida diaria. Entre estos factores se incluyen aspectos relacionados con la accesibilidad en el entorno físico, la tecnología, las actitudes de la población frente a la discapacidad y los sistemas, servicios y políticas (Congreso de la República de Colombia, 1997).

En este orden de ideas se reconocen algunas barreras que inciden directamente en las personas con discapacidad:

Barreras actitudinales: En este tipo de barreras se incluyen todos los aspectos implícitos del sujeto, los imaginarios, construcciones, significados y creencias que limitan la realización de actividades en condiciones de equidad.

Este tipo de barreras se relaciona con los estereotipos que las personas y grupos construyen para categorizar a otras personas, mediante valoraciones positivas o negativas, caracterizando con base al grupo al que se pertenezca e interpretando dicha información según el contexto en el que nos encontremos (Suárez-Pérez, 2016). De la misma forma la OMS (2011) en el informe personas con discapacidad, destaca las actitudes y conocimientos como factores ambientales importantes para tener en cuenta, para crear ambientes más accesibles.

"Las barreras actitudinales generan un riesgo mayor de exclusión y de discriminación dado que, en la mayoría de los casos se esconden bajo sentimientos de protección, ayuda, caridad y temor de las mismas personas con discapacidad, de sus familias, de las personas que trabajan con y por ellas y de la sociedad en general; y por tanto la lucha para eliminarlas no se agota en lo jurídico sino que trasciende a múltiples campos sociales (Gobierno de Colombia: Subcomité técnico de enfoque diferencial, 2017).

Barreras físicas o ambientales: Estas aluden a cualquier estructura del entorno que dificulte o impida el desarrollo de una o varias actividades, incluyendo aquí las barreras arquitectónicas, urbanísticas, en el transporte y en la comunicación; Estas barreras pueden afectar las oportunidades de las personas con discapacidades para participar en sus comunidades; en estas se incluyen escaleras y aceras que impiden que una persona con discapacidad use una acera o ingrese a un edificio o la ausencia de una báscula accesible en un consultorio médico que acomoda a las personas que usan sillas de ruedas (Sánchez & Justicia, 2005).

Barreras en la comunicación: Este tipo de barreras se relacionan con las limitaciones en el acceso completo en condiciones de igualdad y sin restricciones a la información, comunicación y todo lo relacionado con el proceso comunicativo, mediante cualquier medio. Estas barreras se evidencian en diferentes instancias como la televisión, la radio, las redes sociales, entre otros, que no logran la plena accesibilidad de las personas con discapacidad, (Antó-Jiménez, Díaz, Floyd, Solórzano & Zambrano, 2012).

Barreras administrativas: éstas hacen referencia a todos los trámites y obstáculos al momento de realizar algún proceso con el fin de recibir medicamentos, prótesis, tratamientos y otras ayudas terapéuticas que permitan a las personas con discapacidad, mejorar su calidad de vida. Un ejemplo de esto son los tramites que se deben realizar en las Entidades Promotoras de Salud (en adelante EPS) en Colombia, dado que tardan semanas, meses e incluso años en procesarse y en gran medida, se debe acudir a instancias judiciales para que el tratamiento sea autorizado (Vélez, González & Velázquez, 2017).

Barreras culturales: estas tienen relación con los conceptos culturales construidos, donde prima el paradigma de la normalidad que subordina a quienes no cumplen con estos conceptos, generando prejuicios que derivan en procesos estigmatizantes para quienes son diferentes, siendo necesario el abordaje de la inclusión (Chacón, López & Rodríguez, 2017).

Diseño Universal de Aprendizaje

El Diseño Universal de Aprendizaje (en adelante DUA) nace como un modelo inspirado de manera particular en el ámbito arquitectónico, en el que, en la década de los 90s, se consideró necesario eliminar las barreras físicas y se empezó a crear acceso para personas con discapacidad entendiendo que era necesario crear espacios accesibles desde el diseño, dada la diversidad existente en los usuarios para adaptar estos espacios. En este movimiento arquitectónico se establece que el Diseño Universal de los espacios, no solo beneficiaban a las personas con discapacidad, sino a cualquiera que fuera usuaria de estos. De esta manera, se empieza a plantear este modelo en el área educativa en el CAST (Center for Applied Special Techonology), pensando inicialmente desde el modelo integrador, en las personas con discapacidad en el aula y sus necesidades particulares y mostrando la importancia de realizar adaptaciones, principalmente de tipo tecnológico, que les permitiera participar en los espacios sociales y académicos (Mosquera-Gende, 2018).

Según García et al. (2015), este enfoque se ha fundamentado en la universalidad, intentando poner en contexto los principios de accesibilidad y del modelo social de la discapacidad. Sin embargo, plantea que va más allá de esa categoría universalista, pues tiene como propósito darle accesibilidad a la enseñanza, ordenándola y respetando la naturaleza que define a cada ser humano, básicamente potenciando su funcionamiento cognitivo, que como lo plantea Pastor (2012) "*se basa en los avances en el diseño arquitectónico, la evolución de las tecnologías para la educación, y los resultados de las investigaciones de la neurociencia y la psicología cognitiva, con influencias de autores como Bruner, Piaget y, muy especialmente, la zona de desarrollo próximo y el andamiaje propuestos por Vygotsky*" p. 3.

En este sentido, autores como Moyers y Dale (2007) refieren que cada persona es un ser único y complejo, con diferentes habilidades y destrezas, con diversidad de necesidades e intereses, con ritmos de desarrollo y adquisición de aprendizaje y con una historia que lo determina como ser humano que le da significado a su participación en su entorno y contexto (sea familiar, comunidad local, nacional e internacional, la cultura y medio ambiente). Algo

que contempla Casares (2000) quien considera que tener en cuenta los distintos aspectos de la personalidad del ser humano y reconocer que están conectados y que influyen mutuamente, permite trabajar bajo un enfoque holístico de la educación y de los procesos de aprendizaje.

El Movimiento Scout por su parte, se propone contribuir al desarrollo integral de la persona humana, procurando estimular el desarrollo equilibrado de todas las dimensiones de la personalidad: física, intelectual, emocional, social, espiritual y del carácter (Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica, 2020).

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional[1], lo define como un conjunto de estrategias y herramientas para el maestro, que favorecen el aprendizaje del estudiante, ya que tiene en cuenta la diversidad en el aula, por lo que el DUA propone anticiparse a las posibles barreras que puedan surgir, entendiendo que la barrera no está en el estudiante o persona concreta sino en el estilo de enseñanza y en el contexto en el cual se desenvuelve. Para ello se

[1] Documento sin fecha.

busca desde el movimiento Scout trabajar bajo el principio que permita la participación activa y accesible. (Organización Mundial del Movimiento Scout, 2003).

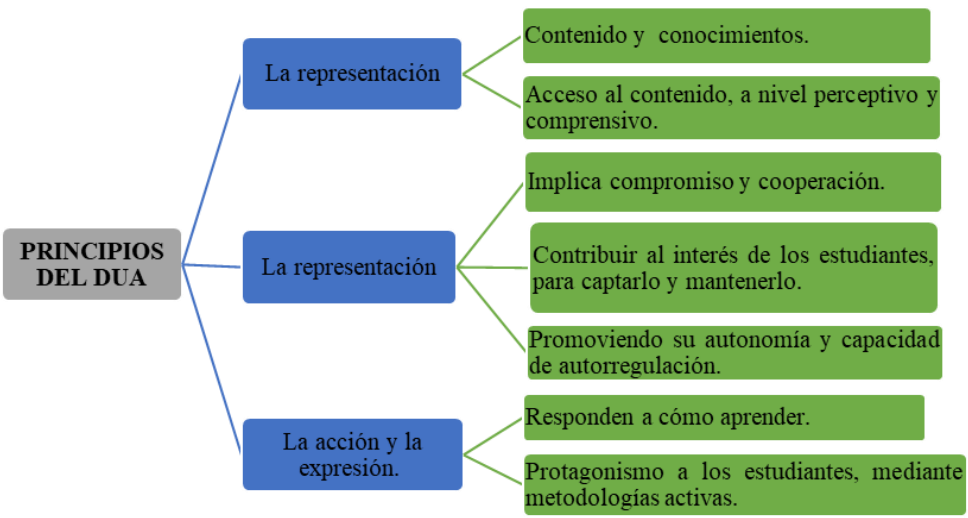
De hecho, la importancia de la accesibilidad y de la inclusión, hace parte de la Recomendaciones del Comité de discapacidad en Colombia, que insta al estado a cumplir con todo lo que sea necesario para garantizarlas la accesibilidad. Por tanto, la accesibilidad y el diseño universal son, en conjunto, acciones positivas que deben adoptar los Estados para conseguir la igualdad fáctica de las personas con discapacidad. Estos dos conceptos parten de la premisa que la sociedad, tal y como está constituida, presenta múltiples obstáculos para las personas con discapacidad que les impide ejercer sus derechos plenamente; por ello, mediante la accesibilidad y el diseño universal se pretenden erradicar todos aquellos limites sociales a fin de conseguir la plena igualdad de este grupo vulnerable (Naciones Unidas, 2016).

Como movimiento de educación no formal es necesario no sólo brindar oportunidades de aprendizaje permanente, sino también el reconocimiento y la validación del conocimiento y las

competencias adquiridas por múltiples vías de aprendizaje, entre las que se encuentra el Movimiento Scout. Por esto, una de las responsabilidades del Movimiento Scout es la de dialogar con todas las modalidades educativas, estableciendo vínculos de cooperación que favorezcan las oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida (Guías & Scouts De Chile, 2015). Por esta razón, es prioridad en la actualización del proyecto educativo, la integración de diferentes formas de presentación de los temas y responder a distintas motivaciones, estilos de aprendizaje o inteligencias, pensando en todos y cada uno de los Scouts, valorando qué materiales, recursos y métodos podrán servir para la finalidad pedagógica social y cultural (Federación de Scouts - Exploradores de España, 2018).

Dado lo anterior, las pautas del DUA "proporcionan un marco de referencia y una perspectiva que permite aplicarlos a cualquier componente del currículo, ya que define los objetivos, seleccionan los contenidos y los materiales didácticos y evalúan los aprendizajes", garantizando que "todos accedan a los procesos de aprendizaje" (Pastor, et. al., 2014. p. 9).

Es importante tener en cuenta que, aunque exista el (DUA), durante el proceso de enseñanza siempre serán necesarias acciones, estrategias, adaptaciones y mejoras, que garanticen en el estudiante el pleno goce de sus derechos, la equiparación de oportunidades que le permitan desenvolverse en cualquier entorno de manera autónoma, definidas estas, como Plan de Ajustes Razonables (PIAR), en el decreto 1421 de 2017 (Ministerio de Educación Nacional 2017).



Gráfica 2. Principios de Diseño Universal de Aprendizaje.

Diversidad e inclusión en otros grupos poblacionales

La diversidad se comprende como el conjunto de variables que diferencian a grupos o personas (Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica, 2016); dicha variedad es abordada internacionalmente mediante un enfoque en derechos humanos, que consiste en centrar la atención en grupos de población que son objeto de marginación, exclusión y discriminación, haciendo un análisis de las realidades de los territorios y de los desequilibrios existentes para hacerles frente por medio de la adopción de políticas públicas desarrolladas en colaboración con la sociedad civil, garantizando la participación de todos los segmentos marginados, centrando su atención en los derechos mientras se construyen documentos y guías para la acción de las autoridades públicas, buscando como fin último velar por el cumplimiento de los mismos para todos los grupos sociales que conforman el país (Jiménez, 2007).

Las personas centro de este enfoque, son conocidas también como grupos minoritarios, son colectivos a quienes se les han vulnerado históricamente sus identidades y derechos, se han

marginado y excluido de la sociedad, privándolos de oportunidades de tipo económicas, educativas y de trabajo, además de imposibilitar su bienestar, dificultando llevar una vida con dignidad (Correa, 2017).

Entender la situación y reconocer las problemáticas en torno a la diversidad, brinda la capacidad de ir tras una mayor equidad social, esta es la voluntad de hacerle frente a la injusticia, mediante acciones que principalmente pueden ser: de distribución, para aquellas originadas por la distribución de recursos o de reconocimiento, para aquellas ocasionadas por irrespetos a aspectos socioculturales (Villegas & Toro, 2010), logrando así generar una mayor inclusión, entendida como el valor que tiene la diversidad humana y el fortalecimiento de las diferencias individuales, que a su vez, enseñan a convivir, contribuir y construir un mundo de oportunidades reales, no necesariamente iguales para todos (Jurado, 2009). Lo anterior implica que la igualdad constituye un derecho humano y una garantía constitucional, que, lejos de suponer que todas las personas son iguales, reconoce que todas las personas, dentro de sus particularidades, merecen ser tratadas por igual;

permitiendo así el goce pleno de los derechos sin distinción de género, origen étnico, etc. (Villegas & Toro, 2010).

En Colombia, mediante el Decreto 4100 de 2011 fue creado el sistema nacional de derechos humanos bajo la necesidad de articular todas las instancias a nivel nacional y territorial, generando acciones de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas sectoriales que con un enfoque de derechos y un enfoque diferencial promuevan el respeto, valor y garantía de la vida de todas las personas en el territorio. Son 4 los grupos minoritarios en los que se han centrado los esfuerzos nacionales y territoriales por desarrollar políticas, planes y acciones: comunidades o pueblos afrodescendientes, pueblos indígenas, personas con discapacidades y diversidad de género y sexual. Estos lineamientos son variados pues parten de las necesidades específicas de cada territorio que compone el país y también poseen enfoques diversos, la búsqueda de garantías en materia de tierras, educación, salud, trabajo, economía, cultura, sociedad entre otros.

La Organización Mundial del Movimiento Scout (2017) reconoce la diversidad e inclusión como una de las seis prioridades

incluidas en la Estrategia para el Movimiento Scout, y hace un llamado a la acción para las Organizaciones Scout Nacionales, impulsando la renovación de los programas nacionales de jóvenes para que sean inclusivos por diseño y también por adaptación. Así mismo, la Política Interamericana de Diversidad e Inclusión (2016) establece un marco de referencia y soporte para el desarrollo de este tema, por medio de procesos de evaluación y desarrollo de nuevos mecanismos que permitan hacer del Movimiento Scout un espacio abierto para todos y todas.

Para la Asociación Scouts de Colombia (s.f.), la Cartilla Nacional de Diversidad e Inclusión plantea como reto el reconocerse en el otro, comprender las diferencias y diversificar las experiencias, desde las particularidades que la identifican. Es esencial que se reconozca y apoye la diversidad en el territorio, velando por el bienestar y el goce de los derechos de cada una de las personas y grupos que componen la Asociación, brindando también múltiples herramientas que resalten la diversidad en los métodos y el programa utilizados, reflejando el aporte que cada una de las personas con sus diferencias puede hacer en la sociedad, siendo

estos parte de la misión y la visión del movimiento (Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica, 2016).

Grupos poblacionales

Tal como se mencionó previamente, en Colombia se han identificado cuatro grupos minoritarios en materia de formulación e implementación de políticas públicas, planes de trabajo, rutas de atención, normatividad jurídica, entre otras; estas son medidas y herramientas que permitan el goce pleno de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes (Alzate, 2017). A su vez, estos grupos minoritarios pueden clasificarse por categorías, las cuales emergen de diferencias específicas; a continuación, se da una descripción breve de cada una de estas:

Negritudes: Desde los años cuarenta, pasando por la época del Bogotazo, el Frente Nacional, el inicio de la llamada "Época de la Violencia", entre otros fenómenos sociales y políticos que ha vivido Colombia a lo largo del siglo XX y lo que lleva el siglo XXI, han sido muchos los académicos, literatos, folcloristas, líderes y lideresas, entre otros actores, los que han trabajado incansablemente para

posicionar a los contrapúblicos afrocolombianos; es decir, aquellas esferas públicas que se encuentran por fuera de los fenómenos o categorías que suelen ser analizados comúnmente (Valderrama, 2017). En este grupo es posible ubicar a quienes eran; y actualmente, en algunos países son clasificados como zambos, mulatos, mestizos y la raza puramente negra (Patiño & Hernández, 2019).

Afroamericanos: Son aquellas personas cuya ascendencia está conformada por hombres y mujeres africanas quienes en su mayoría fueron traídos a América en condición de esclavos durante la época de la colonia, y que, gracias a sus características étnicas, logísticas, culturales, entre otras, sobresalen del resto de la población. En este grupo poblacional se incluyen a la población afro de los valles interandinos, las costa pacífica y el caribe y el piedemonte caucano (Ministerio de Cultura, 2010).

Palenqueros: Pertenecen a esta comunidad los y las descendientes de hombres y mujeres que fueron esclavizados y que lograron establecerse en territorio de la costa norte colombiana a partir del siglo XV denominados palenques colombianos gracias a manifestaciones y actos de libertad (Madariaga, Roldán & Delgado

Ramos, 2016). Existen cuatro Palenques reconocidos actualmente, estos son: San Basilio de Palenque en Mahates, departamento de Bolívar, San José de Uré, departamento de Córdoba, Pérez Escobar en el Magdalena y La Libertad en Sucre (Ministerio de Cultura, 2010).

Raizales: en este grupo se encuentran los nativos de las islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina que son descendientes de la unión entre europeos, principalmente ingleses, holandeses y españoles, y esclavos africanos (Ministerio de cultura, 2010). Son distinguidos por su lengua, llamada *creole* o criollo, su cultura, sus creencias religiosas y su pasado histórico similar al de algunos pueblos antillanos (Saavedra, 2005).

Indígenas: si bien no hay una cifra exacta sobre la cantidad de pueblos indígenas a lo largo del territorio nacional, es necesario tener en cuenta que en Colombia existe una cifra considerable de personas que se identifican como miembros de alguna de estas (Ayuda en Acción, 2018). Según los datos arrojados por el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en el territorio nacional (2018) hay aproximadamente 142 tribus indígenas ubicados en las diferentes regiones de Colombia (Ver Anexo 1).

Rrom: grupo étnico con orígenes en la India, caracterizado por un alto bagaje cultural, derivado de su modo de vida nómada (Ministerio de Cultura, 2010). Cuentan además con otras características (*zakono*) regidas por la ley *kris Rromani* (Decreto 4634 de 2011) como conciencia del eterno presente, ser *Rrom* por derecho de nacimiento, uso de idioma propio (el *Rromaní*), y apropiación de autoridades propias. Llegaron a Colombia desde la conquista de la corona Española del continente y al día de hoy conforman un pueblo reconocido por el estado que cuenta con nacionalidad colombiana (DNP, 2010) Según cifras del DANE el pueblo Gitano en Colombia para el año 2018 contaba con 11 *Kumpanias*, conjuntos de grupos familiares y 8 *vitsas*, linajes que descienden por línea patrilineal, con una población mayor a 2.500 personas (DANE, 2019).

Mujer: Histórica y culturalmente los géneros tradicionales han sido separados y estrictamente delimitados en una dicotomía inquebrantable, las mujeres han sido sometidas a un papel pasivo e inferior en la sociedad; todo esto construido sobre un sistema que evalúa a las personas según su género, no su capacidad (The Swedish Guide and Scout Association, 2006). Estas relaciones

predeterminadas y perfectamente estructuradas se han visto directamente implicadas en la vulneración de los derechos de mujeres y niñas, han dado paso a una violencia especialmente invisibilizada, la violencia basada en género contra la mujer (Albertín-Carbó, 2017). Es precisamente frente a esta violencia que como parte del movimiento scout se debe tomar acción para el cambio, un primer paso es evaluar los estereotipos y tener en cuenta las cuestiones de género presentes en el escultismo para posteriormente resignificar nuestros procesos (Montoya, 2011).

LGBTI: Las personas con orientaciones sexuales e identidades de genero diversas, son reconocidas por las siglas LGBTI (compuestas por las iniciales de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales) siendo relevante establecer que esta denominación es cambiante, de acuerdo a las necesidades de inclusión de la época y del territorio; en el caso particular de Colombia estas son las siglas comúnmente usadas por organizaciones y colectivos, tomadas también para el desarrollo de la política pública Nacional para el ejercicio pleno de los derechos de las personas LGBTI (Decreto 762 de 2018). Además, es de gran importancia referir a este grupo como una población (Real Academia

Española, 2014) pero que dentro de la misma existe una notable variedad de condiciones que determinan el estilo y calidad de vida de cada individuo que la conforma.

Buenas prácticas de diversidad e inclusión en el movimiento Scout, como un modelo de educación no formal

¿Qué es la educación no formal?

En Colombia, desde 1996 existe un decreto que establece la normatividad para programas de educación no formal, denominando este como "el conjunto de acciones educativas que se estructuran sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11º de la Ley 115 de 1994" (Presidencia de la República de Colombia, 1996).

Al analizar esta expresión de educación no formal, es posible afirmar que existe una similitud consistente en diversos países del continente, entendiendo que este tipo de educación no centra su atención en niveles o grados, sino que conforme su finalidad, se orienta al entorno social y al productivo (Smitter, 2006); según Trilla (citado por Morales, 2009) busca ser complementario a la educación tradicional de modo tal que sea accesible para todos y/o que supla aquellas necesidades en la que la educación formal denota deficiencias (Marúm-Espinosa y Reynoso-Cantú, 2014); además qué, varía del modelo de educación formal por la posibilidad de flexibilizar sus metodologías, ya que esta no se debe regir por una

normatividad pedagógica particular, como si sucede con la formal (Cabalé-Miranda y Rodríguez-Pérez, 2017).

En ese sentido, para Colombia, el modelo de educación no formal, mantiene la visión de complementariedad y/o la de estimular el desarrollo como respuesta a diversas problemáticas sociales (Bacca, 2014) y de manera particular, reconoce esta como un modelo de educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), que por su flexibilidad, permite el acceso a diversas poblaciones del país que no lograron acceder a la escuela o que se retiraron de esta antes de alcanzar las competencias básicas establecidas en la educación formal (OECD, 2016).

El movimiento Scout como modelo de educación no formal

El proyecto educativo de la Asociación Scouts de Colombia, como modelo de educación no formal, era presentado como complementario a las dinámicas familiares y a la estructura de educación tradicional, motivando el desarrollo holístico y permanente de sus miembros juveniles (Asociación Scouts de Colombia, 2004); sin embargo, actualmente reviste una mayor complejidad por el desarrollo conceptual que ha tenido el

movimiento como modelo de educación alternativo y su incidencia en la población infantil, juvenil y adulta joven a nivel mundial.

"El Movimiento Scout, 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" (Organización Mundial del Movimiento Scout, Región Interamericana, 2016).

Si bien la educación no formal ha ganado mayor reconocimiento con el paso de los años en razón al lugar que ocupa en procesos de empoderamiento en personas y comunidades, aún no tiene un rol de relevancia a nivel político y social; además, no cuenta con recursos suficientes para su sostenibilidad y no se ha aprovechado en su totalidad, para beneficiar a aquellas personas que por múltiples razones no han podido acceder a la educación no formal (Organización Mundial del Movimiento Scout, 2019).

Sin embargo, es necesario precisar que al ser un proceso de aprendizaje permanente favorece el desarrollo de capacidades del

individuo como particular, como ciudadano activo inmerso en una sociedad específica y también, como un sujeto que hace parte del planeta entendido este como un espacio que se comparte; además, la educación no formal mantiene su carácter inclusivo como alternativa al modelo de educación tradicional; que sus procesos se centran en la persona, se orientan hacia el reconocimiento de los derechos humanos, la participación voluntaria, el aprendizaje progresivo y está inmerso en un sistema de valores y que además, posee una incidencia considerable en beneficio de las comunidades, además de afectar positivamente el desarrollo de habilidades y crecimiento de los jóvenes (Organización Mundial del Movimiento Scout, 2019).

Diversidad e inclusión aplicada en el movimiento Scout

La Organización Mundial del Movimiento Scout (2017) se ha ocupado del tema de diversidad e inclusión al incluirlas en sus prioridades estratégicas, dando un lugar de valor al reconocimiento de la diversidad propia de las diferentes visiones, culturas y comunidades de las cuales provienen sus voluntarios. Para esto, soporta su perspectiva desde un enfoque de derechos, dada la toma

de decisiones en la Conferencia Scout Mundial sobre los siguientes temas:

- 1977-19 Carta de los Derechos Humanos.
- 1990-16 Convención sobre los Derechos del Niño.
- 1993-13 Educación Intercultural.
- 1999-04 Política sobre niñas y niños, mujeres y hombres dentro del Movimiento Scout.
- 2005-24 Diálogo interreligioso y Dimensión espiritual.
- 2014-12 Movimiento Scout y Derechos Humanos.

El movimiento Scout como alternativa de educación no formal, orienta su trabajo al reconocimiento de la diversidad e inclusión, para empoderar a los más vulnerables, generando así alternativas y oportunidades de aprendizaje de calidad, además de motivar el respeto por otros "paradigmas, incluso en virtud de su género, etnia, religión, idioma o cultura" (Organización Mundial del Movimiento Scout, 2019).

Dado lo anterior, en el caso de la Asociación Scouts de Colombia conforme su plan nacional 2019-2022, se incluye dentro de las áreas del plan estratégico la diversidad e inclusión y

participación juvenil, notando en sus objetivos la generación de alianzas con organizaciones afines para desarrollar proyectos enfocados en población vulnerable y la formulación e implementación de la política nacional de diversidad e inclusión (Asociación Scouts de Colombia, 2019).

Por lo anterior, pensar en la implementación de un modelo de proyecto educativo basado en la educación no formal que reconoce la importancia de la diversidad y la inclusión en el contexto de la Asociación Scouts de Colombia, implica el reconocimiento de unos mínimos, que deben ser transversales a la aplicación del método Scout, basados en los contextos y conceptos que se enuncian a continuación:

Desde una perspectiva de la educación (UNESCO, 2017. p. 8.).

Diversidad: Diferencias entre las personas, que pueden ser en función de la raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y situación migratoria.

Equidad: Garantiza que se tiene una preocupación por la justicia, de tal forma que la educación de todos los beneficiarios se considera de igual importancia.

Igualdad de género: Entendimiento de que los hombres y las mujeres deben tener igualdad de condiciones para lograr el pleno goce de sus derechos humanos y para contribuir al desarrollo económico, social, cultural y político, así como para beneficiarse de él.

Inclusión: Proceso que ayuda a superar los obstáculos que limitan la presencia, la participación y los logros de los beneficiarios.

Desde una perspectiva basada en la diversidad de enfoques:

Enfoque de derechos: El enfoque de derechos humanos se sustenta en dos pilares fundamentales: el Estado como garante de los derechos y sujeto responsable de su promoción, defensa y protección; y las personas y grupos sociales como sujetos titulares de derechos con la capacidad y el derecho de reclamar y participar (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2018. p. 20.).

Enfoque diferencial: Es un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación. Aunque todas las personas son iguales ante ley, esta afecta de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico,

edad, salud física o mental y orientación sexual. Por lo anterior, para que la igualdad sea efectiva, el reconocimiento, el respeto, la protección, la garantía de derechos y el trato deben estar acordes con las particularidades propias de cada individuo. Las acciones adelantadas por el Estado para este fin deben atender la diferencia (Ministerio del Interior, 2018. p. 4.).

Enfoque territorial: Supone tanto una aproximación de análisis —para lograr una mejor comprensión de los fenómenos que atraviesan el mundo rural—, como una propuesta de acción para reducir la pobreza rural, lo que posteriormente se ampliaría hacia la reducción de la desigualdad y el avance hacia un desarrollo sostenible y con cohesión territorial, dada la persistencia de las desigualdades territoriales, que dejan a los territorios rurales como los más rezagados en los indicadores de desarrollo humano (Fernández et. al., 2019. p. 16.).

Consideraciones basadas en la inclusión

Colombia en su documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva (2017, p. 16.), plantea unos elementos que pueden ser aplicables en el contexto del modelo educativo no formal de la Asociación Scouts

de Colombia, sobre el reconocimiento a la diversidad y la búsqueda de la inclusión, basado en los siguientes elementos:

- La inclusión responde al llamado que se hace en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La inclusión es un proceso, no un resultado.
- La inclusión supone la participación efectiva y el aprendizaje exitoso de todos los Scouts.
- La inclusión exige la identificación y la eliminación de barreras que impidan la participación y el libre desarrollo de todos Scouts.
    - Barreras relacionadas con el desconocimiento de las necesidades y los requerimientos de los Scouts.
    - Barreras actitudinales, o relacionadas con falsas creencias sobre los Scouts.
- La inclusión enfatiza en la necesidad de priorizar una atención especial a aquellos estudiantes que podrían estar en circunstancias de vulnerabilidad.

Revisión 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

Alzate, J., (2017). Historicidad de procesos de exclusión y discriminación para grupos minoritarios en educación superior. Revista Senderos Pedagógicos/ISSN: 2145-8243/E-ISSN: 2590-8456, 8(8), 141-153.

Asociación Scouts de Colombia (2004). Proyecto Educativo. Colombia.

Asociación Scouts de Colombia (2019). Plan Nacional 2019-2022. Colombia.

Asociación Scouts de Colombia (s.f.) Cartilla Nacional de Diversidad e Inclusión. Recuperado de: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://scout.org.co/descargas/&ved=2ahUKEwjsr4GlhvHqAhUGJt8KHQiPDToQFjAAegQIARAC&usg=AOvVaw1sQKI2xHZalRv2P2neyetV&cshid=

Ayuda en Acción (1° de agosto de 2018). Las 102 Comunidades Indígenas en Colombia. Blog: Derechos Humanos – Equipo de comunicaciones. Recuperado de: https://ayudaenaccion.org/ong/blog/derechos-humanos/comunidades-indigenas-colombia/

Bacca, A. (2014). La educación no formal contextualizada: huellas de su desarrollo y transformación en Cúcuta. En Revista Educación y Humanismo, 16(27), 70-86.

Balongo González, Elena; Mérida Serrano, Rosario, El clima de aula en los proyectos de trabajo. Crear ambientes de aprendizaje para incluir la diversidad infantil, Perfiles Educativos, vol. XXXVIII, núm. 152, abril-junio, 2016, pp. 146-162, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México.

Bonilla, M., & Chaskel, R. (2016). Trastorno del espectro autista. *Programa de Educación continua en Pediatría. Sociedad Colombiana de Pediatría*, *15*(1), 19-29.

Cabalé-Miranda, E. & Rodríguez-Pérez, G. (2017). Educación no Formal: potencialidades y valor social. Revista Cubana de Educación Superior, 1, 69-83.

Carvajal, M.M. y Cruz, J. (2014) Los apoyos para la participación del Escolar con Discapacidad, Revista Horizontes Pedagógicos. 16, 106-119.

Casares, D. (2000). Líderes y educadores: el maestro, creador de una nueva sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

Chacón Aguilar, L. S., López Soba, D. S., & Rodríguez de la Rotta, J. A. Barreras actitudinales que contribuyen en la exclusión escolar de las niñas entre los cinco y diez años en una Institución Educativa de Bogotá.

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

Congreso de la República de Colombia (1997). Ley 361 de 1997 *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.* Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

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 (2005). Censo General 2005. Libro Censo General, 245-275. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-general-2005-1/sistema-de-consulta-censo-2005

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 1421. Presidencia de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 29 de agosto de 2017.

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

DNP: Departamento Nacional de Planeación (2010). Pueblo Rrom –Gitano– de Colombia:

en la política pública de víctimas del conflicto armado. Bogotá.

Federación de Scouts - Exploradores de España (ASDE). (2018). Programa Educativo Scouts de España.

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.

Floyd, M. H., Zambrano, J. A., Antó, A. M., Jiménez, C. S., Solórzano, C. P., & Díaz, A. L. (2012). Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores. *Salud Uninorte*, *28*(2), 227-237

García, C. E., & Sánchez, A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del RPD*, *50*, 15-30.

García, V., Aquino, S., Izquierdo, J., & Santiago, P. (2015). Investigación e innovación en inclusión educativa, diagnósticos, modelos y propuestas. Red Durango de Investigadores Educativos, A.C.

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

https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:cnwGag7ctqEJ:scholar.google.com/+(DE,+ACTIVIDADES%E2%80%93SEMANA+DE+LOS+DERECHOS%3B+LAS+PERSONAS,+C.+O.+N.+Discapacidad.+2017)%3B+&hl=es&as_sdt=0,5.

Guías & Scouts De Chile. (2015). Marco Conceptual del Método. Recuperado de: https://www.guiasyscoutsdechile.cl/component/phocadownload/category/1

Haciendo camino al andar. Bogotá, 2010. Reciperado de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Pueblo%20Rrom%20Gitano.pdf

Hurtado, L. T. (2016). Inclusión educativa de las personas con discapacidad en Colombia.

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

Jurado, F. (2009) Principios de normalización, integración e inclusión. Innovación y Experiencias Educativas. 19, 1-9. Recuperado de: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_19/FRANCISCO_RUBIO_JURADO02.pdf .

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

Marúm-Espinosa, E. & Reynoso-Cantú, E. (2014). La importancia de la educación no formal para el desarrollo humano sustentable en México. Revista Iberoamericana de Educación Superior. 12(V), 137-155.

Millá, M. G., & Mulas, F. (2009). Atención temprana y programas de intervención específica en el trastorno del espectro autista. *Rev neurol*, *48* (Supl. 2), S47-52.

MINEDUCACIÓN. (s.f.). *Diseño universal para el aprendizaje*. Obtenido de http://aprende.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/naspublic/cerrandobrechas/Men%C3%BA%20horizontal%20inferior/DUA.pdf

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 de Cultura. (2010). Construyendo la Nación Colombiana Desde la Diversidad: Política Pública de la Diversidad, Pueblo Gitano o Rrom.Recuperado de; https://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/publicaciones/Documents/Cartilla%20Pol%C3%ADtica%20Cultura%20para%20el%20Pueblo%20Gitano.pdf

Ministerio de Cultura. (2010). Palenqueros, descendientes de la insurgencia anticolonial. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.unidadvictimas.gov.co/es/comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-palenqueras/277&ved=2ahUKEwjTguCQxa3rAhXPt1kKHUCYAdQQFjAeegQIAhAB&usg=AOvVaw0cYpZSWO4zVEbzke1adzaE&cshid=1598061241288

Ministerio de Cultura. (2010). Raizales, isleños descendientes de europeos y africanos. Disponible en: https://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-

palenqueras/Documents/Caracterizaci%C3%B3n%20comunidad%20Raizal.pdf

Ministerio de Educación Nacional (2017). Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva. Bogotá.

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

Montoya, J. (2011). Las violencias de género como problema de salud pública: una lectura en clave Bioética. Revista colombiana de bioética, 6(1), 37-61. Recuperado de: https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/index.php/RCB/article/view/1266

Mosquera-Gende, I. (2018). Diseño universal para el aprendizaje (DUA): el camino hacia una educación inclusiva. UnirRevista, 1-4. https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/diseno-universal-de-aprendizaje-dua-el-camino-hacia-una-educacion-inclusiva/549203613682/

Moyers, P.A., & Dale, l.M. (2007). The guide to occupational therapy practice (ende d.). Bethesda, MD: AOTA Press.

Mundus Novus. Boletín Oficial Región Interamericana (2016). Edición Especial, Simposio Interamericano de Inclusión y Diversidad en Movimiento Scout.

Mundus Novus. Boletín Oficial Región Interamericana (2018), Diversidad e inclusión Buenas Prácticas.. Diversidad e Inclusión, edición 53.

Naciones Unidas, 2016. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Tomado de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Recomendaciones-comite-colombia-2016.pdf

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

Oficina Scout Mundial: Centro de apoyo Interamérica (2020). Educación que transforma vidas. Proyecto educativo de la Región Interamericana.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017). Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación.

Organización Mundial *de la Salud* (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. *Malta: World Health Organization*.

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=AOvVaw01x7cl4496mkUS9ZgnArAI

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). Política Interamericana de Diversidad e Inclusión. Ciudad del Saber. Panamá.

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. (2003). El Movimiento Scout y la participación de los Jóvenes Una guía de referencia. Resources, 14. Recuperdado de: https://scout.org.pe/wp-content/uploads/2018/10/PARTICIPACION-JOVENES1.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). Revisión de políticas nacionales de educación. La educación en Colombia.

Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16), 381-414.

Pastor, C. (2012). Aportaciones del Diseño Universal Para el Aprendizaje y de los materiales digitales en el logro de una enseñanza accesible. Diversidad.murciaeduca.es, 12, 3. https://diversidad.murciaeduca.es/publicaciones/dea2012/docs/calba.pdf

Pastor, C., Sánchez-Serrano, J. & Zubillaga, A. (2014). Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) Pautas para su introducción en el currículo.
https://www.educadua.es/doc/dua/dua_pautas_intro_cv.pdf

Patiño, D., & Hernández, M. (2019). The historical archaeology of black people and their descendants in Cauca, Colombia. J His Arch & Anthropol Sci, 4(6), 230-243.

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española, versión 23.3 en línea. (Agosto 26 de 2020). Recuperado de: https://dle.rae.es/poblaci%C3%B3n

Rodríguez, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Revista electrónica de audiología*, *2*.

Román-Pérez, C. (2007). Guía de apoyo técnico-pedagógico: necesidades educativas especiales en el nivel de educación parvularia. Discapacidad auditiva.

Saavedra, D. R. (2005). Pueblo Raiza en Colombia Recuperado de: https://www.urosario.edu.co/jurisprudencia/Investigacion-en-Derecho-Ambiental/ur/Catedra-Viva-Intercultural/documentos/raizales-DiliaPDF.pdf

Sánchez M. T. & Justicia M.D., (2005). Barreras de acceso al medio físico de los estudiantes con discapacidad motora de la Universidad de Granada. *Electronic Journal of research in educational psychology 3 (3), 121-132*

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.

Morales, M. (2009). Educación no formal, una oportunidad para aprender. Aportes para la elaboración de propuestas de políticas educativas. Dirección de Educación del Ministerio de Educación y Cultura del Uruguay.

Suárez-Pérez, I. (2016). Personas con discapacidad y actividad laboral: el papel de las barreras actitudinales.

The Swedish Guide and Scout Association (2006). Him n' Her: A handbook on scouting and equal opportunity for boys and girls. Recuperado de: https://www.scout.org/sites/default/files/library_files/Him_n_Her.pdf

Urzúa M, Alfonso, & Caqueo-Urízar, Alejandra. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Terapia psicológica, 30(1), 61-71. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006

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

Vélez, N. P., González, C. D., & Velásquez, A. P. (2016). Revisión de las barreras de acceso a los servicios de salud de la población con discapacidad en Colombia entre los años 2005 a 2015. Revista CES Derecho, 7(2), 72-83.

Victoria-Maldonado, Jorge A., (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109.

Villegas, G. & Toro, J., (2010) La igualdad y la equidad: dos conceptos claves en la agenda de trabajo de los profesionales de la familia. Revista latinoamericana de estudios de familia. 2, 98-116. Recuperado de: http://vip.ucaldas.edu.co/revlatinofamilia/downloads/Rlef2_5.pdf

Anexo

Comunidades indígenas de Colombia (DANE, 2018)

Comunidades indígenas de Colombia			
Amazonas	• Andoke • Bara • Barasana • Bora • Carapana • Cocamna • Coreguaje • Desano • Jupda • Kãkwã • Kamentsa • Karijona	**Orinoquía**	• Achagua • Amonía • Betoye • Chiricoa • Hitnú • Kuiba • Masiguare • Sáliba • Sikuani • Tsiripu • Tzase • Yarura

	• Kawiyarí • Kofán • Kubeo • Kurripako • Letuama • Makaguaje • Makuna • Matapí • Miraña • Nonuya • Nukak Makú • Ocaína • Piratapuyo • Pisamira • Puinave • Siona • Siriano • Taiwano • Tanimuka • Tariano • Tatuyo • Tikuna • Tucano • Tuyuka • Tzase	**Andina**	• Barí • Calima • Cañamomo • Chitarero • Coconuco • Coyaima • Dijo • Guambiano • Guane • Muiscas • Nasa • Panche • Pastos • Quimbayas • Totoró • Umbá • Yanacona
		Andina y Pacífico	• Emberá • Emberá Chamí • Emberá Katío • Emberá Siadipara • Guanaca • Tuye • Waunan
		Amazonas y Orinoquía	• Guayabero • Piaroa
		Amazonas y Andina	• Inga
			• Kichwa
		Orinoquía y Pacífico	• Uwá

Caribe	• Arhuaco • Arzaio • Kanukamo • Kogui • Mokaná • Senú • Wayúu • Yukos	

Elaboración de contenidos

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