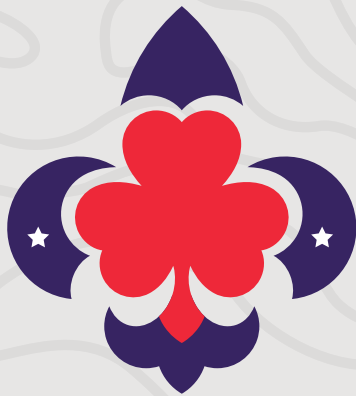


**Siempre listos. Siempre unidos. Siempre Guías y Scouts.**

# **POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**



**Guías y Scouts  
de Costa Rica**  
INSTITUCIÓN BENEMÉRITA



## 1. ANTECEDENTES

El Comité Scout Mundial estableció en diciembre de 2014 el Plan Trienal 2014-2017 de la Organización Mundial del Movimiento Scout. En este plan se establece Diversidad e Inclusión como una de las seis prioridades estratégicas para este periodo. Dicha prioridad establece que “El Movimiento Scout debe reflejar las sociedades en las que existe y trabajar activamente para dar la bienvenida a todas las personas sin distinción. Esta diversidad no sólo debe reflejarse en el número de miembros, sino también en los métodos y programas utilizados en el Movimiento”.

En atención a esta prioridad estratégica, en septiembre de 2015 se realizó en la Ciudad del Saber, Panamá, el Simposio Interamericano Inclusión y Diversidad en el Movimiento Scout. Como resultado del Simposio se generó el documento “Diversidad e Inclusión en la Región Scout Interamericana”, en el que se plasman las definiciones básicas sobre este tema a ser implementadas en la Región.

Durante la XXVI Conferencia Scout Interamericana, celebrada en Houston, Estados Unidos, los países miembros de la Región Scout Interamericana aprueban y se comprometen a implementar la Política Regional de Diversidad e Inclusión.

La Asociación Mundial de las Guías y Guías Scouts desarrolló el Seminario “Diversity: Making Girl Guiding Accessible to All” en el año 2016, que desarrolla elementos claves a tomar en cuenta en la construcción de un Programa Educativo dentro de la Diversidad, y la importancia de considerar aspectos como grupos minoritarios, acceso para todos y trabajo de diversidad en campos como religión, edad, etnias, género y orientación sexual, estatus socioeconómico, entre otros. Igualmente, la AMGS ha publicado el documento “Diversidad”, como parte de la colección Liderazgo y Recursos, donde brinda pautas para el trabajo de la Diversidad y elementos de apoyo al Programa, sobre este respecto.

Del mismo modo, la AMGS adopta en su boletín de crecimiento la definición de diversidad dada por la Universidad de Oregón, la cual dice:

“El concepto de diversidad abarca la aceptación y el respeto. Significa comprender que cada individuo es único y reconocer nuestras diferencias individuales. Estos pueden ser a lo largo de las dimensiones de raza, etnia, género, orientación sexual, estado socio-económico, edad, habilidades físicas, creencias religiosas, creencias políticas u otras ideologías. Es la exploración de estas diferencias en un entorno seguro, positivo y enriquecedor. Se trata de entenderse entre sí y de ir más allá de la simple tolerancia para abrazar y celebrar las ricas dimensiones de la diversidad que contiene cada individuo “.

En Costa Rica, la Asociación de Guías y Scouts desarrolló desde el año 2003 Talleres de Necesidades Especiales, Coeducación y Educación para el Amor, como instancias de formación para los adultos, en el proceso de inclusión de niños y jóvenes con discapacidad, desarrollo de procesos de inclusión educativa y coeducación, dentro de los Grupos.

A partir del año 2006, se cuenta con un manual de necesidades especiales “Incluyamos a los Miembros Juveniles con Discapacidad”, como herramienta de apoyo para el desarrollo de la propuesta educativa en las distintas Secciones. Para el año

2012 durante el I Congreso Guía y Scout “José Semeraro Pastore”, se desarrolló la primera mesa de trabajo sobre Coeducación y Enfoque de Género, con ello se da un paso importante en la inclusión de estos temas dentro del Programa Educativo. Desde el año 2015, la Asociación ha trabajado en espacios y opciones de acercamiento del Programa Educativo para personas con discapacidad, a través de las alianzas con “Olimpiadas Especiales Costa Rica”.

En el año 2017, la Junta Directiva Nacional realizó un pronunciamiento institucional, el cual establece la posición firme de rechazar todo tipo de discriminación dentro de la Asociación, así como el rechazo permanente a estos hechos dentro de la sociedad. Dicho pronunciamiento está incorporado dentro del Código de Ética de la Asociación.

## 2. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

El propósito de la Política de Diversidad e Inclusión es:

- Fomentar e impulsar el valor de la diversidad, eliminando las barreras que restrinjan, discriminen o excluyan a cualquier persona, aportando así a la disminución de situaciones de vulnerabilidad por cualquier caracterización social y garantizando una atención diversa e inclusiva.
- Presentar de manera integral la posición institucional en la que se sustenta la temática de Diversidad e Inclusión dentro de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

## 3. SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política está dirigida a todo miembro de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de la Misión y la Visión institucional.

## 4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Los principios que rigen la Política de Diversidad e Inclusión son:

### **Diversidad e Inclusión como resultado de un proceso educativo.**

La idea de una educación más inclusiva tiene que ver con todos y todas, pero da un especial énfasis en aquellos sectores más vulnerables o minorías que suelen ser blanco de discriminación, exclusión o marginación. El Movimiento Guía y 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, busca la formación de individuos que vivan acorde a estos elementos y constructores de una mejor sociedad.

### **Diversidad e Inclusión sustentadas en derechos.**

Las convenciones sobre Derechos de Niñez y Juventud y los Derechos Humanos señalan que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes, así como de los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos; se resalta la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad y de grupos vulnerables o minoritarios los ejerzan plenamente y sin discriminación.

### **Diversidad e Inclusión vistas como la equiparación de oportunidades.**

Se entiende como el proceso mediante el cual todos los servicios que ofrece la sociedad se hacen accesibles para todas las personas. En la Asociación, se interpreta como los procesos a seguir para que la propuesta educativa sea accesible, con las mismas oportunidades, a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos.

### **Lenguaje asertivo como promotor de Diversidad e Inclusión.**

Es el lenguaje que incluye términos, conceptos y actitudes propositivas y constructivas, que promueven la valoración positiva de todas las personas.

### **Prácticas inclusivas como medio para lograr la real inclusión.**

Dentro del Movimiento Guía y Scout se entiende por actividades educativas el conjunto de acciones realizadas por niños, niñas, adolescentes y jóvenes, desde un enfoque lúdico y con la finalidad de propiciar experiencias de aprendizaje. Estas experiencias deben permitir el desarrollo de los conceptos de diversidad e inclusión.

## 5. DEFINICIONES

**Diversidad:** La diversidad se refiere a la variedad y diferencia de las personas entre sí. Esto incluye cualquier dimensión que se pueda utilizar para diferenciar entre grupos o personas.

En el Movimiento Guía y Scout, reconocer la diversidad significa valorar y tener en cuenta a las personas que tienen diferentes habilidades, orígenes, creencias, conocimientos, necesidades y experiencias, así como el uso de estas diferencias para crear comunidades unidas y diversas a nivel local, nacional y mundial. Es esencial que, dentro del Movimiento Guía y Scout, se reconozca la diversidad y se base en las diferentes contribuciones de cada persona para construir un mundo mejor.

**Inclusión:** Entendemos la inclusión como el proceso de identificar y responder a las distintas necesidades y características de los miembros de la Asociación. Esta visión involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, involucrando activamente a todos los niños, niñas y jóvenes, así como a todos los adultos miembros.

El Movimiento Guía y Scout debe aspirar a ser inclusivo a todo grupo de niñez y juventud a través de un Programa Educativo accesible, de manera que cada joven pueda participar y beneficiarse de él. La inclusión también necesita ser considerada para todos los adultos en el Movimiento, y ser reflejada a través de las políticas y lineamientos de captación, formación y motivación, hacia los miembros adultos.

**Vulnerabilidad:** La vulnerabilidad es un concepto relativo y dinámico que se refiere a la capacidad disminuida de una persona o grupo de personas para hacer frente y recuperarse ante situaciones que les afecten.

**Minorías:** Se entiende una minoría como un grupo numéricamente inferior al resto de la población, que se encuentra en una posición no dominante y cuyos miembros poseen características étnicas, religiosas, sociales, educativas o lingüísticas diferentes de las del resto de la población.

**Estigma:** Es una condición, atributo, rasgo o comportamiento real o imaginario que causa descrédito en la honra, reputación o fama de una persona. El estigma genera la idea de que la persona que lo posee es inferior a los demás.

**Discriminación:** Es dar un trato desfavorable, excluir o marginar a determinada persona o grupo de personas en función de un estigma real o imaginario. La discriminación puede ser por acción u omisión, sutil o abiertamente hostil, directa o indirecta, intencional o no intencional.

**Asistencialismo:** Es una práctica de ayuda que ve a las personas como objetos pasivos de la acción de otros.

**Actividad educativa:** Dentro del Movimiento Guía y Scout se entiende como actividades educativas al conjunto de acciones realizadas por niños, niñas, adolescentes y jóvenes, desde un enfoque lúdico, con la finalidad de propiciar experiencias de aprendizaje. La intencionalidad educativa de las actividades no solo responde al cumplimiento de objetivos, sino que favorece el despliegue de las diferentes habilidades que contribuyen al desarrollo físico y emocional de cada miembro, como protagonista de su aprendizaje.

## 6. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### 6.1. Abordaje institucional de las temáticas de Diversidad e Inclusión

#### **Posicionamiento institucional para la inclusión de un mayor número de personas con discapacidad, grupos minoritarios y contextos vulnerables.**

El posicionamiento institucional implica una postura ante las temáticas actuales que requieren una respuesta. Esta postura debe ser explícita y estar contenida en los documentos institucionales y ser visibilizada en las acciones cotidianas de la Asociación.

#### **Proceso diagnóstico.**

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

### **Infraestructura de apoyo.**

Ante la complejidad de la temática y del contexto en que se desarrolla el Programa Educativo de la Asociación, es indispensable generar vínculos y alianzas con organismos gubernamentales y organizaciones que no solo aporten conocimientos, sino que además ofrezcan la posibilidad de generar redes de intercambio, implementación y desarrollo.

### **Opción de mejora.**

Las situaciones que se generan en el mundo actual no deben ser vistas solo como problemáticas, sino también como una oportunidad de desarrollo y crecimiento. La práctica cotidiana nos permite identificar necesidades, aciertos e intereses que requieren nuevas formas de intervención y gestión de recursos innovadores.

## **6.2. Inclusión de las personas con discapacidad en el Movimiento Guía y Scout**

### **Atrayendo a las personas con discapacidad.**

Son las personas que poseen una condición (deficiencia o dificultad) y que, por ello, encuentran limitaciones para desarrollar actividades cotidianas y corrientes que al resto de los individuos no les resultan complicadas. Pueden ser limitaciones en las capacidades físicas, sensoriales o mentales. En el contexto Guía y Scout, una discapacidad es una condición que podría hacer difícil el acceso o la participación de un niño, joven o un adulto a determinadas actividades.

El Movimiento Guía y Scout puede jugar un rol activo, introduciendo e implicando a las personas con discapacidad en su propuesta educativa, comprometiendo a los padres u otras personas de referencia (profesionales, agentes de la sociedad civil, especialistas en la temática) en el proceso de involucramiento, animando a los otros miembros del Grupo a aceptar y ayudar a los que están en situación de discapacidad a lo largo del desarrollo de las actividades de Programa, y asegurándose que los adultos en situación de discapacidad desempeñen un rol activo en el seno del Grupo y la Sección.

### **Buenas prácticas que favorecen la inclusión de personas con discapacidad.**

Las prácticas favorecedoras de inclusión son aquellas que apuntan a fortalecer ámbitos inclusivos, minimizando las barreras que impiden u obstaculizan el acceso a las personas con discapacidad a la participación y aprendizaje.

- Involucrar a todos los agentes.

Comprender que las prácticas de inclusión requieren ser grupales-colectivas e individuales singulares. Es decir, comprometen a toda la comunidad: familia, dirigentes, niños, jóvenes y otros miembros de la comunidad.

- Reconocer la variabilidad.

Comprender que nos encontramos en un contexto donde recibimos niños, niñas, jóvenes y adultos que presentan modos de aprender, de vincularse, y relacionarse con características distintivas.

- Identificar alternativas.

Es la necesidad de descubrir las características propias, fortalezas y las herramientas necesarias para la participación activa y el pleno goce de las personas con discapacidad en las actividades del Movimiento.

- Definir el alcance de la propuesta.

Después de haber realizado un diagnóstico inicial, se revisará la capacidad y disposición de la Asociación para incluir a la persona con discapacidad, y se definirán las acciones necesarias para acercar la propuesta educativa del Movimiento a esta persona, de manera que garantice su plena participación.

### **Una propuesta flexible y accesible.**

El Método Guía y Scout constituye el marco ideal de apoyo, tanto para aquellos que poseen una discapacidad como para los que no la tienen. Es tarea de los dirigentes, en todas sus áreas, construir un marco que posibilite la igualdad y equidad en el acceso a la propuesta educativa que propone el Movimiento.

### **El papel de las familias.**

Las familias cumplen una función de apoyo y organizadora del crecimiento, maduración, desarrollo de habilidades sociales y aprendizajes desde que la persona nace hasta que se inserta al ámbito social. Por lo tanto, se constituye en un marco de referencia muy importante al momento de conocer la historia, las necesidades y fortalezas de una persona.

### **Estigma de la sobreprotección.**

La sobreprotección de las personas con discapacidad se genera al pensar que ellos no son capaces de aprender determinadas actitudes o realizar ciertas acciones, es decir, definir lo que no puede hacer por sí mismo y “cuidarlo” del medio ambiente que le rodea, debido a que frecuentemente el entorno es visto como amenazante. Esto muchas veces genera mayores limitaciones que la discapacidad por sí misma, y llega niveles de marginación.

### **Los adultos con discapacidad.**

La inclusión de adultos con discapacidad debe ser parte de la labor de la Asociación. Será preciso establecer que, como con cualquier otro adulto que se suma de manera voluntaria al Movimiento, debe garantizar la seguridad y la integridad de los jóvenes que participan de la propuesta educativa. Esta salvedad nos permite atender no solo actitudes de cuidado hacia los y las jóvenes, sino también hacia los dirigentes.

## **6.3. Inclusión de las personas en situaciones especiales de vulnerabilidad y/o pertenecientes a grupos minoritarios.**

### **Atrayendo a las personas en situaciones especiales de vulnerabilidad o grupos minoritarios al Movimiento.**

La vulnerabilidad es el resultado de la exposición a riesgos, aunado a la incapacidad para enfrentarlos y la inhabilidad para adaptarse activamente a sus consecuencias. Es una de las muchas características que tiene el ser humano, por lo que no existe quien pueda considerarse invulnerable. Dependiendo de la capacidad de resistencia que afronta, cada persona es vulnerable en distinto grado. Toda persona se caracteriza por la relación que existe entre su estado físico-mental y las condiciones específicas de su entorno. El resultado de esta relación determina el ambiente en el que vive esta persona, el cual puede ser favorable, apenas adecuado o desfavorable.



Cuando alguien atraviesa una situación especialmente vulnerable se enfrenta a riesgos negativos, lo que afecta su bienestar físico, emocional y/o mental, y dificulta su desarrollo e interacción social, además de perjudicar su capacidad de adecuarse al entorno. En dichas circunstancias, el Movimiento debe generar condiciones propicias para el encuentro y reconstrucción del contexto, a través de su propuesta educativa.

### **Atrayendo a las personas pertenecientes a grupos minoritarios al Movimiento.**

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, aprobada por consenso en 1992, se refiere en su artículo 1 a las minorías sobre la base de su identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística, y dispone que los Estados protejan su existencia. Ante esto, al planificar cualquier acción para la inclusión de alguna minoría, se requiere conocer la realidad de ese grupo, para definir, en forma conjunta, las necesidades a atender.

La propuesta educativa de la Asociación debe ser abierta a la participación activa de los grupos minoritarios.

### **Buenas prácticas que tienden a los procesos de inclusión de personas en situación de vulnerabilidad y de grupos minoritarios.**

- **Evitar el asistencialismo.**

El asistencialismo se limita a respuestas temporales. La Asociación deberá promover la implementación de actividades planeadas, organizadas y definidas que permitan, faciliten y fortalezcan el desarrollo de recursos internos y externos de todo miembro de la organización. Asimismo, que permitan el desarrollo armónico de la salud, la realización personal y la integración social, cualidades indispensables que contribuyen a formar personas, de acuerdo con los fines del Movimiento.

- **Desarrollo y fortalecimiento de la Inclusión.**

Dada la relevancia que el tema representa, este debe ser un contenido dentro del esquema de formación y crecimiento en los diferentes niveles de capacitación para los adultos en el Movimiento. Se obtiene así, desde el inicio, una formación integral con un enfoque incluyente, de tal forma que la práctica de la inclusión, más allá de una imposición, fluya naturalmente facilitando la convivencia entre los miembros de la Asociación.

- **Identificar las posibles limitaciones.**

La planificación es parte fundamental para el logro de la inclusión; sin embargo, la Asociación requerirá identificar dentro de su contexto aquellas limitantes, ya sean estructurales o técnicas, que restringen la acción y alcance de la implementación de un programa incluyente.



- **Establecer actores externos que faciliten la atención adecuada de las personas en situación especialmente vulnerable.**

Dada la amplia variedad de situaciones especialmente vulnerables, resulta muy complejo proveer a los adultos de las herramientas necesarias para dar respuesta a todos los casos. Si bien se ha propuesto brindar competencias y habilidades, estas permitirán atender de manera inmediata las situaciones, sin embargo, se requerirá de la asesoría y acompañamiento de especialistas que ofrezcan apoyo a la Asociación.

- **Desarrollo de programas o acciones para incluir personas en situación de vulnerabilidad y de grupos minoritarios.**

Con el objetivo de ayudar a evitar la victimización, la intimidación o las represalias, la Asociación debe implementar programas o hacerse partícipe de acciones ya existentes que atiendan las necesidades de personas especialmente vulnerables y de grupos minoritarios, donde se propicie la convivencia de miembros que no manifiesten ninguna de estas cualidades, para así aportar en la disminución del sentimiento de marginalidad y exclusión.

## 7. OPERACIÓN DE LA POLÍTICA

### 7.1. Nivel Político

En forma enunciativa y no limitada, es responsabilidad de las Asociación en lo relacionado a la temática de Diversidad e Inclusión:

- El desarrollo e implementación de esta Política de Diversidad e Inclusión que garantice el cumplimiento de la Misión del Movimiento Guía y Scout y la Visión de la Asociación.
- Contar con la infraestructura de apoyo necesaria, enfocada en implementar, evaluar y actualizar en forma permanente las prácticas inclusivas de la Asociación.
- Asegurar la disponibilidad de los materiales necesarios para la difusión, implementación y evaluación de las prácticas inclusivas en la Asociación.
- Asegurar que en la propuesta de Programa Educativo y en el Modelo de Gestión de Adultos se incluyan contenidos relacionados con la Diversidad e Inclusión.
- Establecer sistemas de evaluación permanente de las buenas prácticas inclusivas en la Asociación.
- Establecer los mecanismos necesarios para asegurar la participación de las personas con discapacidad y provenientes de contextos vulnerables y minoritarios en los órganos de toma de decisión de todos los niveles de la Asociación.

### 7.2 Nivel Operativo

#### Modificación de Documentos de Gestión

La Asociación deberá realizar cambios y modificaciones en las normativas, metodologías, estructuras y estrategias, que garanticen la inclusión y el respeto a la diversidad desde la perspectiva de derechos.

#### Creación de Grupos Guía y Scouts

Para el establecimiento de nuevos grupos abiertos e inclusivos para todos dentro de las comunidades, donde se ofrezca una propuesta adecuada a sus necesidades, la Asociación deberá estar abierta a aprender sobre integrar nuevas culturas y creencias en su Programa, para garantizar su crecimiento y propiciar la convivencia sana y pacífica entre miembros que presenten y no presenten alguna situación de vulnerabilidad.

Para asegurar el éxito, es importante explorar y comprender la cultura de la nueva comunidad con la que se va a trabajar y exhortar el desarrollo de la comprensión mutua y la amistad, y lograr así que las diferencias sean vistas como posibles beneficios.

#### Formación de Adultos

La Asociación deberá asegurar que los adultos miembros accedan a una formación adecuada, tanto interna como externa, en temas relacionados a la política. Se da así una mayor comprensión al papel que están asumiendo y el apoyo disponible para ellos; se mejoran sus competencias y se posicionan como verdaderos facilitadores y promotores de la diversidad e inclusión.

#### Uso de lenguaje asertivo

En la comunicación interna como externa se pondrá énfasis en el uso del lenguaje inclusivo, considerando el uso de un lenguaje universal, fácil de comprender, con variable de género y accesible para todas las personas.

#### Denuncias sobre discriminación

La Asociación podrá contemplar en su operatividad un sistema de denuncia ante la discriminación.

## 8. RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Al ser la Diversidad e Inclusión una temática fuertemente vinculada con el desarrollo de cada país, las políticas públicas que el Estado ofrece en esta materia, y el avance en la investigación y atención de personas con discapacidad y provenientes de contextos vulnerables o minorías, la Asociación deberá revisar y adaptar su Política de Diversidad e Inclusión en forma periódica.

Esta política requiere ser evaluada y actualizada en periodos no mayores a 5 años, a fin de poder incluir los ajustes necesarios.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Scouts de Honduras. Política Nacional de Diversidad e Inclusión. 2017.
- Asociación de Scouts de Perú. Política de Diversidad e Inclusión. 2016.
- Asociación Mundial de las Guías Scouts. Liderazgo y Recursos: Diversidad. 2015.
- Oficina Scout Mundial – Centro de Apoyo para Interamérica. Política Interamericana de Diversidad e Inclusión. 2016.
- Organización de las Naciones Unidas. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas. 1992.
- Tribunal Supremo de Elecciones. La Inclusión, Mecanismo para dar contenidos a los Derechos. 2011.

Código: JDN-DGN-POL-006

Versión  
01

Aprobación:  
Acuerdo #05  
Sesión No. 38 - 2018/19

Área:  
Junta Directiva Nacional

Página  
11 de 11

### NOTAS

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

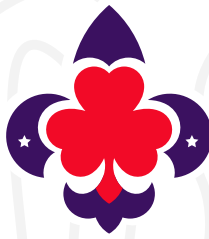
---

---

---

---





**Guías y Scouts  
de Costa Rica**  
INSTITUCIÓN BENEMÉRITA

[www.siemprelistos.com](http://www.siemprelistos.com)

Sede Nacional, Guías y Scouts de Costa Rica

Av 10 Calles 13 y 15, San José, Costa Rica

**Tel: (506) 2222-9898 Apdo. 2223-1000**

[plataforma@siemprelistos.org](mailto:plataforma@siemprelistos.org)

