

Liderazgo en Inclusión Internacional

Documento de antecedentes para la Asamblea General

¿Qué es un documento de antecedentes?

Un “documento de antecedentes” es un documento que la gente lee para prepararse para una reunión.

Este documento de referencia le ayudará a prepararse para la Asamblea General de Inclusion International.

¿Por qué necesitamos un documento de antecedentes para la Asamblea General?

En la Asamblea General, todos hablaremos juntos sobre cómo podemos garantizar que más personas tengan la oportunidad de ser líderes.

Este documento de referencia le brindará información sobre:

- Cómo funciona el liderazgo en Inclusion International ahora
- Algunas barreras para convertirse en líder en nuestra red

- Cosas en las que pensar cuando planificamos nuevos líderes

Esta información le ayudará a participar en la discusión.

Secciones del documento de antecedentes

Haga clic para saltar a la sección que desea leer:

[Resumen del documento de antecedentes](#)

[Introducción](#)

[Principios de liderazgo de Inclusion International](#)

[¿Cómo funciona ahora nuestra estructura de liderazgo?](#)

[¿Qué pedimos que hagan los miembros en la Asamblea General?](#)

[Pregunta 1: ¿Cómo podemos asegurarnos de que no haya barreras para ser líder en nuestra red?](#)

Pregunta 2: ¿Cómo estamos apoyando a los futuros líderes?

Pregunta 3: ¿Nuestra estructura de liderazgo refleja quiénes somos?

Resultados para la Asamblea General

Resumen del documento de antecedentes

La Asamblea General está debatiendo sobre liderazgo.

Esto es importante porque sabemos que hay algunas cosas que dificultan que las personas asuman roles de liderazgo, y queremos que sea más fácil para todos ser líderes.

Es un buen momento para hablar de esto porque buscaremos un nuevo Presidente Electo (futuro Presidente) en 2026.

La Asamblea General discutirá conjuntamente sobre tres grandes cuestiones.

1. *¿Cómo podemos asegurarnos de que no haya barreras para ser líder en nuestra red?*

Sabemos que hay aspectos que dificultan serlo.

Por ejemplo, algunos roles requieren mucho tiempo, lo cual es difícil de cumplir cuando se tiene trabajo o se cuida a alguien en casa.

Hablaremos juntos sobre cómo podemos eliminar estas barreras para que todos puedan participar.

2. *¿Cómo apoyamos a los futuros líderes? ¿Qué podemos hacer para ayudar a las personas de nuestra red a prepararse para asumir puestos de liderazgo?*

Normalmente, quienes asumen roles de liderazgo en Inclusion International ya son líderes en su organización; no muchas personas que están iniciando su carrera profesional participan en el trabajo internacional.

Conversaremos sobre cómo podemos apoyar a los futuros líderes para que desarrollen habilidades de liderazgo.

3. *¿Refleja nuestra estructura de liderazgo actual quiénes somos?*

Nuestra Constitución establece algunas reglas sobre los diferentes roles de liderazgo, como qué roles deben ser los de autogestores y cómo logramos un equilibrio entre autogestores y familias.

Analizaremos si estas son las reglas correctas o si es necesario cambiar algo.

Todos deberían venir preparados con ideas sobre lo que podemos hacer para resolver estos problemas.

Esta Asamblea General tiene como único objetivo compartir ideas y escuchar a los miembros sobre lo que debería cambiar; no necesitamos encontrar todas las soluciones durante esta reunión.

Este es el primer paso de un trabajo más amplio para garantizar que tengamos un liderazgo fuerte e inclusivo en Inclusion International.

Introducción

Inclusion International está formada por organizaciones de autogestores y familias de todo el mundo.

También nos *guían* autogestores y familias.

Nuestros miembros son nuestros líderes, y provienen de diferentes partes del mundo y tienen experiencias diversas.

Nuestra red es muy diversa, lo que significa que incluimos a personas de todo tipo con experiencias diversas. Esta es una de las razones que la hacen sólida.

Queremos que quienes toman las decisiones también sean un grupo diverso. Queremos que quienes asuman roles de liderazgo provengan de todos los sectores de nuestra red.

Por ejemplo, queremos que los líderes de nuestra red vienen de todas las regiones, son de diferentes géneros, provienen de diferentes culturas y son una mezcla de autodefensores y familias.

Actualmente, a algunas personas les resulta difícil convertirse en líderes debido a ciertas barreras. Esto significa que quienes se convierten en líderes en nuestra red no son tan diversos como podrían ser.

La Asamblea General hablará sobre formas de cambiar esto, para que podamos asegurarnos de que todas las personas con discapacidad intelectual y sus familias en nuestra red sientan que pueden tomar decisiones en Inclusion International.

Es un buen momento para pensar en cómo encontramos y apoyamos nuevos líderes, porque buscaremos un nuevo Presidente Electo en 2026. Un Presidente Electo es la persona que será el futuro Presidente de la red.

La presidencia es solo un puesto de liderazgo en Inclusion International. Hay muchas maneras de ser líder que queremos considerar. Puede leer más sobre ellas en la sección a continuación sobre las oportunidades de liderazgo que tenemos actualmente.

Juntos, la Asamblea General reflexionará sobre:

- cuyas voces faltan en nuestro liderazgo y cómo podemos facilitarles su participación
- Cómo podemos apoyar a las personas que quieren convertirse en líderes en el futuro
- Si hay grandes cambios que debemos hacer en la forma en que trabajamos para asegurarnos de que todos tengan la oportunidad de ser líderes

La Asamblea General hablará sobre estas grandes preguntas y pensará en cómo podemos realizar cambios para incluir a todos en el liderazgo.

No necesitamos encontrar la solución perfecta juntos en Sharjah; el taller de la Asamblea General es solo la primera oportunidad para generar ideas juntos. Este es el primer paso de un proceso más amplio para lograr un liderazgo más inclusivo.

Todos deben asistir al debate con una mente abierta, creatividad y dispuestos a compartir sus ideas.

Principios de liderazgo de Inclusion International

Los “principios” son grandes ideas que ayudan a guiar todo lo que haces.

Inclusión Internacional tiene algunos principios sobre liderazgo.

Éstas son las grandes ideas que tenemos sobre lo que significa el liderazgo, y todo lo que hacemos coincide con estas grandes ideas.

Tenemos tres principios fundamentales sobre el liderazgo:

1. Nuestros miembros son nuestros líderes.

Nuestra red es un movimiento; esto significa que somos muchas organizaciones que trabajamos juntas con los mismos grandes objetivos.

Juntos, nuestros miembros conforman el movimiento. Y juntos, nuestros miembros son nuestros líderes.

Nuestros miembros se reúnen en la Asamblea General para tomar decisiones y guían todo nuestro trabajo. Contar con miembros comprometidos que participan activamente en nuestra toma de decisiones es lo que nos convierte en una red sólida.

En nuestro trabajo para fortalecer nuestro liderazgo, los miembros siempre estarán a la vanguardia.

2. El liderazgo es para todos.

Un movimiento no puede tener un solo líder; todos

necesitan tener voz.

Queremos ser una red con muchos líderes que trabajen juntos; no queremos que solo una persona o pocas estén al mando.

El liderazgo no se trata solo de que una persona presida una organización; apoyamos el liderazgo en todos los niveles y existen diferentes maneras de ser líder en nuestro movimiento.

Para que el liderazgo en todos los niveles sea posible, todos deben comprender que *pueden* ser líderes.

Inclusion International cree que cada persona tiene diferentes fortalezas, habilidades e ideas que pueden ayudarlo a ser líder.

Cada persona tiene algo diferente que aportar a los roles de liderazgo y distintas maneras de compartir esas habilidades. ¡Se valoran todas las contribuciones!

3. El liderazgo se trata de escuchar.

Los líderes de Inclusion International representan a autogestores y familias de todo el mundo.

Su trabajo es escuchar lo que piensan las personas en la red y tomar decisiones basadas en lo que desean nuestros miembros.

Hacer que nuestro liderazgo sea más inclusivo no se trata solo de pensar en quiénes ocupan puestos importantes en la toma de decisiones, sino de cómo nos aseguramos de tener una red donde todos puedan alzar su voz.

Siempre debemos asegurarnos de que las personas en liderazgo comprendan que su rol es escuchar a los miembros, no decirles qué hacer. Cuando nuestros líderes toman decisiones, solo lo hacen después de escuchar atentamente lo que desean nuestros miembros.

Escuchar tampoco se trata solo de lo que nuestros miembros tienen que decir; también es importante que nuestros líderes escuchen lo que sucede en el mundo que nos rodea. En este momento, muchas cosas están cambiando en el mundo. Nuestros líderes deben prestar atención a estos cambios y liderar nuestra red en

conversaciones sobre cómo avanzamos como movimiento para responder a algunos de estos grandes cambios en el mundo.

Debemos asegurarnos de que durante nuestra conversación siempre respetemos estos principios.

¿Cómo funciona ahora nuestra estructura de liderazgo?

En Inclusion International, tenemos muchas formas diferentes de ser líder.

Algunas de estas formas de ser líder son parte de nuestra “gobernanza”: son los roles que ayudan a dirigir nuestra organización.

Hay tres partes principales de nuestra gobernanza:

1. Nuestra Asamblea General.

La Asamblea General es nuestro órgano más importante en Inclusion International. Todos los miembros de pleno derecho forman parte de la Asamblea General; los

miembros de pleno derecho son aquellos cuyas organizaciones están dirigidas por personas con discapacidad intelectual y sus familias.

En la Asamblea General, todos los miembros de pleno derecho tienen voz y voto. Cualquiera puede proponer algo para votación.

La Asamblea General se encarga de acordar nuestras posturas de defensa en diferentes temas, elegir a quienes desempeñan roles de liderazgo específicos y abordar temas importantes, como cómo nos aseguramos de que nuestro liderazgo sea inclusivo.

2. Nuestro Consejo

toma decisiones importantes sobre cómo trabajamos como red.

Por ejemplo, hacen cosas como:

- ayudando a hacer realidad la gran estrategia de Inclusión Internacional

- Ayudar a elaborar documentos de posición sobre temas que son importantes para los miembros.
- Tomar decisiones importantes sobre cuestiones como la membresía y la gobernanza.
- Coordinar a los miembros de su región para conectarse y trabajar juntos

También se aseguran de que nuestros miembros tengan voz y voto, defendiendo las necesidades y deseos de los miembros de las diferentes regiones. Los miembros siempre pueden pedirle a su miembro del Consejo que presente un tema para su debate.

Contamos con 10 representantes regionales en el Consejo: dos personas que representan a cada región. Son elegidos por los miembros de pleno derecho de su región.

Uno de los representantes regionales de cada región siempre es un autogestor. El otro puede ser un familiar, otro autogestor o cualquier otra persona.

3. Nuestros Oficiales.

Los Oficiales se encargan de garantizar el buen funcionamiento de Inclusion International.

Revisan nuestro presupuesto, se aseguran de que cumplamos con nuestras normas y la ley, y de que el personal cumpla con su trabajo.

Los Oficiales son las personas que la Asamblea General elige para realizar tareas específicas. Por ejemplo, el Presidente, el Vicepresidente, el Tesorero y el Secretario General. Estos son las personas que nuestros miembros eligen como líderes para representar a nuestro movimiento.

Dado que el trabajo de este grupo es ayudar a garantizar el buen funcionamiento de Inclusion International, también es importante que las personas que lo integran tengan las habilidades necesarias para ayudar a dirigir una organización. A veces puede ser difícil encontrar un grupo de personas que representen quiénes somos como movimiento (por ejemplo, ser familiares y autogestores de diferentes partes del mundo) y que tengan las habilidades especiales para dirigir una organización.

En ocasiones, el Presidente, el Vicepresidente, el Tesorero y el Secretario General también pueden solicitar a otras personas con habilidades especiales que se unan al grupo de Oficiales. Se les llama "Oficiales Cooptados". Por ejemplo, podrían pedirle a alguien con amplios conocimientos de finanzas o leyes de beneficencia que se una. Esto ayuda a garantizar que los directivos tengan las habilidades necesarias para dirigir bien la organización. Actualmente, contamos con dos directivos cooptados.

Estos directivos deben seguir las instrucciones de la Asamblea General y el Consejo.

Estos tres grupos están todos conectados.

La Asamblea General y el Consejo deciden *qué* debemos hacer; por ejemplo, qué postura de incidencia política debemos adoptar, qué programas debemos crear y qué debemos hacer para apoyar a los miembros. Cuando el personal de Inclusion International ayuda a coordinar proyectos o labores de incidencia política, siempre se basa en las posturas y prioridades establecidas por la Asamblea General y el Consejo.

Los directivos deciden *cómo* realizamos las tareas importantes para los miembros; por ejemplo, asegurarnos de que haya un presupuesto para realizar el trabajo que desean, de que el personal facilite la toma de decisiones de los miembros y de que nuestra forma de actuar se ajuste a nuestras normas y a la ley. También desempeñamos otras funciones de liderazgo que no forman parte de nuestra gobernanza. Por ejemplo:

- Copresidentes de los grupos de miembros: en equipos de dos, las personas de nuestras organizaciones miembros lideran grupos de discusión y grupos de trabajo compuestos por nuestros miembros.
- Equipo Empower Us: un equipo de líderes autogestores de diferentes países brinda capacitación en autodefensa y ayuda a personas con discapacidades intelectuales a convertirse en nuevos autogestores.
- Roles de grupos de referencia: los miembros pueden formar parte de grupos de referencia para ayudar a guiar el trabajo que realizamos, como proyectos o nuevos recursos que estamos creando.

Inclusion International siempre está buscando nuevas formas de darle a las personas la oportunidad de ser líderes. ¡Nuestro Consejo agradecería sus ideas sobre otras formas de hacerlo!

En la Asamblea General, ¿qué le pedimos a la red que haga?

Durante el debate de la Asamblea General, los miembros hablarán sobre tres grandes preguntas sobre el liderazgo en Inclusion International.

Utilizaremos estas tres preguntas para hablar sobre cómo asegurarnos de que nuestro liderazgo refleje quiénes somos como movimiento:

1. ¿Cómo podemos asegurarnos de que no haya barreras para ser líder en nuestra red?
2. ¿Cómo apoyamos a los futuros líderes?
3. ¿Nuestra actual estructura de liderazgo refleja quiénes somos?

Juntos, pensaremos en cosas que podemos hacer para asegurarnos de eliminar las barreras y lograr que nuestro liderazgo sea lo más fuerte e inclusivo posible.

Hablaremos de estas preguntas en grupos pequeños y todos podremos compartir ideas y cosas que podríamos hacer para fortalecer nuestro liderazgo.

Tendremos que asegurarnos de que todas las ideas de las que hablamos sean:

- **Permitido por la ley de organizaciones benéficas :**
Inclusion International está registrada en el Reino Unido y debemos cumplir con las leyes de organizaciones benéficas del país. Esto podría significar que algunas de las ideas que sugieren no serían viables. Por ejemplo, una forma de facilitar que las personas sean líderes en Inclusion International sería pagar un salario a quienes asuman el cargo de presidente; pero esto no es legal en el Reino Unido, por lo que no sería una opción para nosotros.
- **Financieramente viable :** Inclusion International debería poder llevar a cabo las ideas de esta conversación con los

recursos disponibles. Por ejemplo, la sugerencia de celebrar más reuniones presenciales cada año no sería viable debido al costo. Las ideas deberían referirse a cambios que podemos implementar en nuestra forma de trabajar o en nuestra gobernanza; la mayoría de estas ideas son cosas que podemos hacer gratuitamente modificando roles, nuestra Constitución o nuestras formas de trabajar.

- **Basándonos en la representación conjunta de los autogestores y las familias** , Inclusion International es única porque representamos a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias. El hecho de que los autogestores y las familias se unan y hablen juntos es parte de nuestra fortaleza. Cualquier idea que se aporte para fortalecer y hacer más representativos a nuestros líderes debe proteger la voz y el liderazgo igualitarios y significativos tanto de los autogestores como de las familias.

Pregunta 1: ¿Cómo podemos asegurarnos de que no haya barreras para ser líder en nuestra red?

Queremos asegurarnos de que cualquiera tenga la oportunidad de ser líder.

Esto podría ser postularse para ser miembro del Consejo o un funcionario, o asumir un rol diferente en una parte diferente de nuestro trabajo.

Aquí hay algunas barreras que sabemos que existen en este momento:

- Cargos como Presidente, Vicepresidente, Secretario General y Tesorero son importantes. Son trabajos voluntarios (no remunerados), pero a veces requieren muchas horas de trabajo a la semana. Es difícil ser directivo si se trabaja a tiempo completo. Esto significa que es difícil para quienes necesitan trabajar y ganar dinero realizar estos trabajos, y quienes no necesitan trabajar (por ejemplo, porque están jubilados o tienen una buena pensión) son quienes se ofrecen como voluntarios.
- El hecho de que los roles de liderazgo sean trabajos importantes también dificulta que quienes tienen otras responsabilidades en la vida, como cuidar a alguien en casa, encuentren tiempo suficiente para realizar su trabajo. Esto es especialmente problemático para las

mujeres, quienes son más propensas a asumir responsabilidades de cuidado en el hogar que les quitan tiempo.

- Las personas que lideran nuestro programa suelen trabajar en inglés. Esto significa que quienes no hablan inglés tienen menos oportunidades de liderazgo. Esto no supone un problema para nuestro Consejo, donde las personas pueden obtener traducción al idioma que necesiten.
- Los líderes de Inclusion International, especialmente los directivos y miembros del Consejo, a veces necesitan viajar para realizar su trabajo. Por ejemplo, pueden asistir a reuniones para representar a nuestra red o a conferencias para compartir nuestro trabajo. Inclusion International cubre estos viajes, pero para quienes tienen responsabilidades en casa (como un trabajo o una familia que atender), viajar puede ser difícil. Para quienes no pueden viajar, esto podría significar que es menos probable que deseen asumir un rol de liderazgo .
- Nuestro Consejo y la Junta Directiva trabajan principalmente en línea, a través del correo electrónico y

Zoom. Si bien esto ha permitido que más personas participen sin viajar, también ha generado nuevos problemas, como la dificultad de ser miembro del Consejo o miembro de la Junta Directiva si se vive en un lugar con mala conexión a internet, o si la diferencia horaria es considerable con respecto al resto del grupo. Las zonas horarias son especialmente difíciles para los líderes y miembros de Asia-Pacífico. La transición al trabajo en línea también ha generado algunas barreras de habilidades, y ahora es necesario saber usar la tecnología o contar con un buen apoyo para usarla y poder participar.

- Algunos de los grandes problemas que abordan los directivos y el Consejo pueden ser complejos, como los presupuestos o los asuntos legales. Si bien Inclusion International trabaja para que estos temas complejos sean fáciles de comprender, las personas con discapacidad intelectual también necesitan un buen apoyo para prepararse para las reuniones y participar. Inclusion International trabaja para brindar este apoyo y ayudar a las personas a prepararse virtualmente, pero la organización del líder también necesita tiempo para brindar un buen apoyo presencial en casa, algo que no todas las organizaciones tienen tiempo de hacer.

Estas barreras implican que, por lo general, el mismo tipo de persona se ofrece como voluntaria para los puestos de Oficial: personas del Norte Global que no tienen que trabajar (generalmente por estar jubiladas). Muchas personas que representan a otros sectores de nuestra red no se convierten en Oficiales debido a estas barreras.

En la Asamblea General, los miembros compartirán ideas sobre cómo eliminar estas barreras. Queremos encontrar maneras de garantizar la participación de todos y de distribuir la carga de trabajo del liderazgo para facilitar su desempeño. Sean creativos: cualquier idea merece ser compartida.

Algunas ideas podrían ser cosas que Inclusión Internacional podría implementar de forma rápida y sencilla. Otras podrían ser cambios más importantes, que requerirían modificar nuestra Constitución en el futuro.

Por ejemplo, si la Asamblea General propusiera modificar las descripciones de funciones de los oficiales para reducir su número y la duración de sus trabajos, este cambio podría implementarse rápidamente. Esto se debe a que las

descripciones de funciones de los oficiales no forman parte de la Constitución.

Pero si la Asamblea General propusiera cambiar el número de funcionarios que tenemos, o cambiar los roles que tenemos, o permitir que ciertos roles de liderazgo se compartan, entonces la Constitución necesitaría ser cambiada.

Los cambios a la constitución son algo que la Asamblea General votaría en 2026 si se propusiera.

Pregunta 2: ¿Cómo estamos apoyando a los futuros líderes?

Queremos pensar en lo que podemos hacer para ayudar a las personas de nuestra red a prepararse para asumir posiciones de liderazgo.

Por lo general, quienes asumen roles de liderazgo en Inclusion International son personas mayores que lideran su propia organización en su país. No contamos con tantas personas en etapas iniciales de su carrera o en puestos inferiores dentro de una organización que se involucren en trabajo internacional.

Esto también aplica a los líderes familiares de nuestro movimiento. Generalmente, quienes participan en nuestro trabajo internacional son padres. Los hermanos y otros familiares que no son padres no suelen participar en roles de liderazgo.

Queremos que personas de todas las edades, de todos los niveles de nuestras organizaciones miembros y de todas las partes de la familia sientan que pueden ser parte del trabajo internacional y ser líderes.

También queremos que personas de todo tipo de organizaciones reflexionen sobre cómo pueden liderar nuestro movimiento. Si bien en Inclusion International hay algunas actividades que solo pueden realizar las organizaciones dirigidas por personas con discapacidad intelectual y sus familias (OPD), como votar, existen muchos roles de liderazgo abiertos a todos en nuestra red. Esto incluye a miembros afiliados y miembros individuales, quienes también desempeñan un papel importante para lograr la inclusión.

Una manera de facilitar que las personas encuentren y asuman roles de liderazgo es encontrar nuevas maneras de apoyar e involucrar a quienes podrían ser futuros líderes. Si reciben

apoyo para involucrarse y desarrollar sus habilidades de liderazgo, podríamos lograr que más personas se conviertan en líderes globales que representen diferentes sectores de nuestro movimiento.

Algunas de las formas en que ya apoyamos a los futuros líderes son a través de cosas como:

- **Nuestro Programa de Becas** : Cuando hay financiación disponible, apoyamos a dos jóvenes líderes de nuestras organizaciones miembro para que trabajen con Inclusion International durante tres meses. Se trata de un trabajo remunerado y trabajan en un tema importante para ellos. Nuestro objetivo es organizar este programa anualmente.
- **Copresidentes de Grupo** : Cualquier miembro de cualquier país puede postularse para liderar uno de nuestros grupos, por ejemplo, el Grupo de Trabajo de Desinstitucionalización o el Grupo de Trabajo de Hermanos. Líderes de diferentes regiones trabajan en grupos de dos y apoyan y lideran grupos en temas de su interés. Reciben apoyo y mentoría de otros líderes para facilitar su labor.

Éstas son sólo dos maneras en las que podemos involucrar a las personas en el trabajo global y apoyarlas para que desarrollen sus habilidades como líderes.

Los miembros deben venir dispuestos a compartir lo que hacen para ayudar a las personas a desarrollar habilidades de liderazgo en su organización y lo que Inclusion International debería hacer a nivel global para ayudar a más personas a convertirse en futuros líderes.

Pregunta 3: ¿Nuestra estructura de liderazgo refleja quiénes somos?

Usando lo que discutimos sobre cómo podemos eliminar barreras y cómo podemos apoyar a futuros líderes, finalizaremos nuestra discusión hablando sobre si hay algo que necesitamos cambiar en nuestras estructuras para asegurarnos de que nuestro liderazgo represente nuestro movimiento.

Cuando decimos “estructuras”, se trata de las cosas que nuestra constitución establece sobre cómo funciona nuestro gobierno.

Por ejemplo, nuestro Consejo, nuestra Asamblea General y nuestro grupo de Oficiales son algunas de las estructuras de liderazgo que tenemos. Queremos asegurarnos de que sean lo más representativas posible.

Estas son algunas de las reglas que nuestra constitución tiene para nuestras estructuras de liderazgo actuales:

- En nuestro grupo de directivos (Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Tesorero y otros directivos invitados), debemos asegurarnos de que al menos la mitad (50%) del grupo esté compuesta por autogestores y familias. La otra mitad puede estar compuesta por personas con las habilidades específicas que necesitamos para dirigir la organización, como expertos en leyes, presupuestos, recaudación de fondos o protección social.
- Desde 2018, nuestro vicepresidente siempre ha defendido sus intereses y nuestro presidente siempre ha sido un

miembro de la familia. No hay reglas que obliguen a que sea así.

- Nuestro Consejo cuenta con 10 puestos de "representante regional". La mitad (50%) está reservada específicamente para autogestores. La otra mitad puede ser cualquier persona: autogestores, familias o profesionales. No hay puestos reservados para familias en el Consejo.
- Si alguna vez el Consejo llega a tener menos del 50% de autodefensores y familias, entonces es tarea del Consejo designar nuevos miembros hasta que vuelva a tener el 50% de autodefensores y familias.

Discutiremos:

1. Si hay cambios que deberíamos hacer en nuestras estructuras (como nuestro grupo de oficiales o el Consejo) para asegurarnos de que las personas puedan convertirse en líderes
2. Si tenemos los roles de liderazgo adecuados, o si podría haber otros roles que facilitarían que más personas se conviertan en líderes

3. Si tenemos las reglas adecuadas para asegurarnos de que nuestros líderes representen quiénes somos

Es importante recordar que cualquier idea que se sugiera sobre los cambios que podemos hacer debe garantizar que los autodefensores y las familias tengan la misma voz.

Resultados del Taller de la Asamblea General

El taller de la Asamblea General es un primer paso en nuestro trabajo para fortalecer nuestro liderazgo en Inclusion International.

El gran objetivo de esta reunión es escuchar ideas de los miembros sobre cómo resolver algunos de estos problemas.

No es necesario que lleguemos a la respuesta final durante la reunión.

No habrá una propuesta específica para que los miembros voten: queremos escuchar las ideas de todos.

Si durante la reunión surge una idea para resolver uno de estos problemas que entusiasma a todos, entonces cualquier miembro puede someterla a votación proponiendo una “resolución”.

Una resolución es algo sobre lo que se pide a todos que voten.

Dado que cualquier idea que se sugiera deberá verificarse para asegurarse de que se ajuste a la ley de organizaciones benéficas del Reino Unido, no podremos votar para realizar grandes cambios en esta Asamblea General.

En lugar de ello, los miembros podrían proponer una resolución que solicite a los funcionarios o al Consejo que estudien cómo implementar una determinada solución e informen a la Asamblea General.

Las resoluciones suelen constar de dos líneas: una línea que proporciona información sobre por qué la Asamblea General quiere hacer un cambio y otra línea que dice qué es lo que la Asamblea General está acordando.

La segunda línea de la resolución siempre comienza con las palabras "Resuélvase". Esta es simplemente una forma formal

de indicar la acción que solicita la Asamblea General. También puede haber más de una oración con "Resuélvase" si la resolución solicita dos cosas a Inclusion International.

A continuación se muestra un ejemplo de cómo se veía una resolución pasada en una Asamblea General anterior:

Se necesita un liderazgo familiar organizado y con conocimientos que trabaje por la inclusión para trabajar con un liderazgo de autodefensa a nivel global.

Resuélvase que Inclusión Internacional explore opciones en torno al liderazgo familiar que apoyen y fortalezcan la defensa de la inclusión.

En este ejemplo, se solicita a Inclusión Internacional que "explore opciones". Este es también el tipo de acción que solicitaremos si se proponen cambios de liderazgo.

La Asamblea General puede crear una resolución pidiendo a los funcionarios y al Consejo que consideren un cambio específico que quieran realizar, que exploren una nueva línea de trabajo que apoye el liderazgo o cualquier otra acción que apoye nuestro liderazgo.

Si se aprueba una resolución, la Mesa Directiva elaborará un plan para implementarla de forma que se ajuste a las leyes del Reino Unido. Esto podría incluir un plan para modificar nuestra Constitución y así implementar las sugerencias de los miembros.

Los miembros del equipo de personal de Inclusion International estarán disponibles el día del taller para apoyar a los miembros que estén interesados en proponer una resolución.