



Título del curso: Introducción a la Inclusión y la Integración

Módulo 6 – Defensa y reconocimiento

Número de módulo	6
Título del módulo	Defensa y reconocimiento
Descripción del módulo	Este módulo introduce a los estudiantes al papel de la defensa de los derechos en la promoción de la inclusión y el reconocimiento de las habilidades. Mediante actividades prácticas, los estudiantes exploran estrategias, herramientas y ejemplos reales para apoyar prácticas inclusivas en entornos laborales.
Resultados del aprendizaje	K6 -Comprender el papel de la defensa de los derechos en la promoción de la inclusión y el reconocimiento S4 -Utilizar herramientas de promoción para fomentar la inclusión y el reconocimiento de las habilidades C3 -Promover la inclusión y el reconocimiento en los ámbitos laborales.
Medidas de localización inclusiva y accesibilidad	Los materiales se traducen y adaptan con ejemplos locales y las actividades siguen los estándares WCAG 2.1, utilizando un lenguaje sencillo, elementos visuales, contenido estructurado y elementos interactivos para garantizar la accesibilidad para todos los estudiantes.
Innovación en los métodos de enseñanza aplicados en las actividades	Las actividades incluyen juegos de rol, estudios de casos, autoevaluación entre compañeros, creación de portafolios y escritura reflexiva para fomentar la participación, el aprendizaje práctico y el desarrollo personal.

Tabla de actividades

Actividad No.	Título de la actividad	Breve descripción
1.	Taller de defensa de derechos	Introducción a las estrategias y herramientas de promoción
2.	Análisis de caso práctico	Análisis de campañas de defensa exitosas para la inclusión.
3.	Juego de roles	Practicar la defensa de los derechos en el entorno laboral.
4.	Análisis de políticas	Revisión de las políticas de reconocimiento de cualificaciones
5.	Ejercicio de reconocimiento de habilidades	Resaltar las habilidades transferibles de personas con diferentes trayectorias profesionales.
6.	Discusión en grupo	Desafíos y oportunidades en la defensa de la inclusión
7.	Diario reflexivo	Reflexiones personales sobre la defensa de los derechos y el reconocimiento.
8.	Plan de campaña de promoción	Elaboración de una propuesta de campaña de promoción



9.	 Demostración mediante juego de roles	Demostración mediante juego de roles de cómo abogar en acción.
10.	 Reflexión	Reflexión escrita sobre la importancia de la defensa de los derechos en el ámbito laboral.

Actividades

Número de actividad	1
Título de la actividad	Taller de defensa de derechos
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Kit de herramientas para la promoción (fichas, diapositivas), ejemplos de campañas
Metodología y orientación	Comience preguntando qué significa la defensa de derechos, presente las herramientas y los tipos clave. Guíe las discusiones grupales utilizando ejemplos reales y finalice con una breve puesta en común en grupo.

Descripción detallada de la actividad: Los participantes se familiarizan con el concepto de defensa de derechos mediante una breve presentación y una sesión de lluvia de ideas en grupo. Exploran diferentes tipos de defensa (por ejemplo, individual frente a sistémica), las herramientas utilizadas (redes sociales, peticiones, campañas) y ejemplos reales. Posteriormente, se dividen en pequeños grupos para debatir situaciones en las que la defensa de derechos podría promover la inclusión en contextos laborales. Cada grupo identifica un problema local y propone una estrategia básica de defensa de derechos.

1. Apertura y lluvia de ideas (10 minutos)

- **Acción del formador:** Pregunta al grupo: “¿Qué significa para usted la defensa de los derechos?” Escribe las respuestas en un papel o pizarra digital.
- **Actividad del alumno:** Los alumnos comparten sus ideas iniciales y se produce un breve debate sobre conceptos erróneos y temas comunes.
- **Resultado:** Los alumnos comienzan a conectar personalmente con el concepto.

2. Presentación: Conceptos clave y herramientas (15 minutos)

- **Acción del formador:** Presentar diapositivas/fichas con:
 - Tipos de defensa (individual, comunitaria, sistémica).
 - Herramientas comunes (redes sociales, peticiones, campañas, narración de historias, cabildeo).
 - Ejemplos de campañas reales (vídeos breves, estudios de caso o historias de éxito).
- **Actividad del alumno:** Los alumnos toman apuntes y hacen preguntas para aclarar dudas.
- **Resultado:** Los estudiantes obtienen una visión general práctica de las estrategias de defensa de intereses.



3. Trabajo en grupo: Aplicación de la defensa de derechos (20 minutos)

- **Acción del formador** :Divida a los participantes en grupos pequeños (de 3 a 5 personas). Proporcione a cada grupo un breve escenario o permítales identificar uno a partir de sus propias experiencias.
 - Escenario de ejemplo: *“A un estudiante con discapacidad no se le brinda el acceso adecuado a la Formación Profesional.”*
- **Actividad del alumno**: Cada grupo debate:
 - ¿Cuál es el problema?
 - ¿Quiénes deben ser influenciados? (partes interesadas)
 - ¿Qué herramientas de promoción serían las más efectivas? (petición, campaña en redes sociales, reunión con líderes, etc.)
 - Elabora una estrategia sencilla de 3 pasos.
- **Resultado**: Los alumnos practican la aplicación de herramientas a desafíos de inclusión de la vida real.

4. Intercambio y reflexión en grupo (10 minutos)

- **Acción del formador**: Invite a cada grupo a presentar brevemente el tema elegido y su estrategia de defensa. Fomente la evaluación en parejas.
- **Actividad del alumno**: Presentar estrategias y escuchar las ideas de los demás.
- **Resultado**: Los alumnos intercambian perspectivas, identifican similitudes y fortalecen el pensamiento colaborativo.

5. Conclusiones y puntos clave (5 minutos)

- **Acción del formador**: Resuma los puntos principales de aprendizaje:
 - La defensa de derechos puede ser individual o colectiva.
 - Herramientas sencillas (como las peticiones o las redes sociales) pueden tener un impacto real.
 - Todos tenemos el poder de abogar por la inclusión.
- **Actividad del alumno**: Comparte una conclusión o un compromiso personal.
- **Resultado**: Los participantes se marchan motivados y con una idea concreta de cómo aplicar la defensa de derechos en su propio contexto.



Número de actividad	2
Título de la actividad	Análisis de caso práctico
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Casos de éxito en defensa legal, formularios de análisis
Metodología y orientación	Presentar casos reales de defensa legal, hacer que los alumnos los analicen en grupos, concluir con presentaciones grupales y un breve debate dirigido por el formador.

Descripción detallada de la actividad: Los participantes trabajan en parejas o en pequeños grupos para analizar casos prácticos reales de campañas de defensa de derechos (por ejemplo, el reconocimiento de títulos académicos para refugiados). Cada grupo responde a las siguientes preguntas: ¿Cuál era el problema? ¿Quién lideró la campaña? ¿Qué estrategias se utilizaron? ¿Cuál fue el resultado? Los grupos presentan su análisis a la clase y comparan las lecciones aprendidas. El formador dirige un debate final sobre la aplicabilidad de las estrategias a contextos locales.

1. Introducción (5 minutos)

- El formador presenta el propósito de la actividad: *“Hoy analizaremos ejemplos reales de campañas de defensa de derechos para comprender cómo funcionaron y qué podemos aprender de ellas.”*
- Presente 2 o 3 resúmenes breves de estudios de caso (por ejemplo, reconocimiento de diplomas para refugiados, campañas por los derechos de las personas con discapacidad o activismo juvenil en materia de cambio climático).

2. Trabajo en grupo: análisis de un caso práctico (25 minutos)

- Los estudiantes trabajan en **parejas o grupos pequeños** (3–4 personas).
- Cada grupo recibe un caso de estudio diferente con un **formulario de análisis guiado**.
- **Preguntas orientadoras (en la hoja de trabajo):**
 1. ¿Cuál fue el principal problema o cuestión abordada?
 2. ¿Quién inició y lideró la campaña?
 3. ¿Qué herramientas/estrategias se utilizaron? (p. ej., redes sociales, cabildeo, peticiones)
 4. ¿Cuál fue el resultado o el impacto?
 5. ¿Qué desafíos enfrentó la campaña?
 6. ¿Qué lecciones podemos aplicar a nuestro propio contexto?
- Los grupos debaten y completan el formulario de forma colaborativa.

3. Presentaciones en grupo (20 minutos)

- Cada grupo presenta su análisis de estudio de caso en **3–4 minutos**.
- Fomente el uso de apuntes visuales (papel, póster o diapositivas).



- Después de cada presentación, permita **1-2 minutos para preguntas** de sus compañeros.
-

4. Debate dirigido por el formador (8 minutos)

- Reúna a la clase nuevamente y destaque **estrategias comunes** en todos los casos.
 - Dirija una reflexión sobre la transferibilidad:
 - o ¿Qué estrategias podrían funcionar en nuestro contexto local?
 - o ¿Qué ajustes serían necesarios (culturales, legales o relacionados con los recursos)?
 - o ¿Qué hace que una iniciativa de defensa sea sostenible?
-

5. Conclusiones y puntos clave (2 minutos)

- Resuma las principales lecciones aprendidas:
 - o La defensa exitosa a menudo combina **objetivos claros, liderazgo sólido y herramientas diversas**.
 - o Los resultados varían, pero incluso las campañas pequeñas pueden cambiar la percepción pública o las políticas.
 - o Las lecciones aprendidas de casos globales pueden inspirar la **acción local** para la inclusión y la equidad.
 - Invita a cada participante a compartir una **idea clave** que se lleve consigo.
-

Ejemplos de estudios de casos reales que podría utilizar

1. [Reconocimiento de Diplomas de Refugiado \(Europa\)](#)– Las ONG hicieron campaña para que se reconocieran más fácilmente las cualificaciones extranjeras, permitiendo así que los refugiados tuvieran acceso a empleos y estudios.
2. [Greta Thunberg y Fridays for Future \(Global\)](#)– Las huelgas climáticas lideradas por jóvenes influyen en los líderes mundiales.
3. [Movimiento por los Derechos de las Personas con Discapacidad \(EE. UU. y a nivel mundial\)](#)– La defensa de la accesibilidad condujo a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (1990).
4. [#LasVidasNegrasImportan \(Global\)](#)– Las redes sociales y las protestas ciudadanas ponen de relieve el racismo sistémico y la brutalidad policial.



Número de actividad	3
Título de la actividad	Juego de roles
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Escenarios laborales, fichas de roles de campaña
Metodología y orientación	Establezca el contexto y asigne roles, guíe a los alumnos mientras preparan y representan escenarios, concluya con comentarios de los compañeros y una ronda de reflexión.

Descripción detallada de la actividad: Los participantes reciben escenarios laborales (por ejemplo, el desestimiento de las habilidades de un trabajador migrante). Los roles incluyen empleado, gerente, defensor y observador. Los grupos representan estos escenarios, centrándose en la aplicación de técnicas de defensa como la comunicación asertiva, el uso de datos y la creación de alianzas. Después de cada dramatización, el grupo realiza una reflexión: ¿Qué fue efectivo? ¿Qué se podría mejorar? Los observadores brindan retroalimentación estructurada utilizando una rúbrica.

1. Introducción y contexto (5 minutos)

- El formador explica el propósito: *“Realizaremos simulaciones de situaciones reales en el entorno laboral para practicar habilidades de persuasión. El objetivo no es ‘ganar’ la discusión, sino aplicar estrategias como la comunicación clara, el uso de pruebas y la colaboración.”*
- Repase brevemente las técnicas de defensa de intereses: asertividad, argumentos basados en datos y creación de alianzas.

2. Asignación de roles y preparación (10 minutos)

- Los alumnos se dividen en grupos pequeños (de 4 a 5 personas).
- Cada grupo recibe:
 - **Tarjeta de escenario** (breve reto laboral).
 - **Tarjetas de roles** (Empleado, Gerente, Defensor, Observador).
- Los grupos dedican 10 minutos a prepararse:
 - Lee los roles y el escenario.
 - Planifica los puntos clave de la conversación.
 - Los observadores revisan la rúbrica para saber qué deben tener en cuenta.

3. Juego de roles (20 minutos)

- Cada grupo representa su escenario (aproximadamente 5-6 minutos por dramatización).
- Roles en acción:
 - **Empleado:** expresa el problema/la experiencia.
 - **Gerente:** responde a la situación, puede resistirse al cambio.
 - **Defensor:** Brinda apoyo al empleado y aplica herramientas de defensa.



- o **Observador:** observa en silencio y utiliza una rúbrica para dar una retroalimentación estructurada.
-

4. Sesión informativa grupal y autoevaluación entre compañeros (15 minutos)

- Después de cada juego de rol:
 - o El grupo debate: “¿Qué fue efectivo? ¿Qué se podría mejorar?”
 - o Los observadores comparten comentarios estructurados basados en una rúbrica (por ejemplo, claridad del mensaje, uso de datos, asertividad, empatía).
 - El formador destaca los puntos clave de aprendizaje.
-

5. Ronda de reflexión (10 minutos)

- Debate en clase:
 - o ¿Qué técnicas de persuasión resultaron más efectivas?
 - o ¿Qué se siente al asumir diferentes roles?
 - o ¿Qué habilidades adquiridas en este ejercicio se pueden aplicar en entornos laborales reales?
 - El formador resume las lecciones aprendidas.
-

Ejemplos de escenarios laborales

1. Se desestiman las habilidades de los trabajadores migrantes.

- Un empleado migrante posee cualificaciones profesionales obtenidas en el extranjero. El gerente cuestiona su valor y se niega a reconocerlas.
- **Enfocar:** El defensor utiliza datos (equivalencia de cualificaciones, escasez de habilidades) para apoyar a los empleados.

2. Empleado con discapacidad carece de accesibilidad

- Un empleado no puede acceder a las sesiones de formación por falta de rampas o materiales adaptados.
- **Enfocar:** El defensor aboga por ajustes razonables y forja alianzas con el departamento de recursos humanos.

3. Caso de brecha salarial de género

- Una empleada descubre que cobra menos que sus compañeros varones por el mismo puesto.
- **Enfocar:** El defensor presenta pruebas de las políticas salariales y promueve la inclusión justa.

4. Joven pasante explotado

- Una joven becaria está trabajando a tiempo completo sin remuneración ni oportunidades de aprendizaje.



- **Enfocar:** El defensor aboga por una remuneración justa y el respeto a las normas laborales.

Número de actividad	4
Título de la actividad	Análisis de políticas
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Documentos de política de reconocimiento, hojas de resumen.
Metodología y orientación	Proporcionar textos breves sobre las políticas, apoyar el análisis grupal de las fortalezas y las deficiencias, y concluir recopilando sugerencias de mejora.

Los participantes reciben resúmenes de las políticas europeas y nacionales relativas al reconocimiento de habilidades y cualificaciones. Con la guía de un formador, identifican las principales deficiencias y fortalezas de las políticas. En grupos, analizan el impacto práctico de estas políticas en las personas marginadas. Posteriormente, elaboran recomendaciones para su mejora. Los resultados se comparten y debaten en una sesión conjunta.

1. Introducción (5 minutos)

- El formador presenta la sesión: *“Hoy analizaremos textos normativos reales sobre el reconocimiento de habilidades y cualificaciones. El objetivo es identificar qué funciona, qué no y cómo se podrían mejorar las políticas para promover la inclusión.”*
- Distribuir **resúmenes de políticas y hojas de análisis**.

2. Lectura y revisión individual (10 minutos)

- Los alumnos leen el resumen de la política proporcionada (política de la UE + 1 ejemplo de política nacional).
- En la hoja de trabajo, anote sus primeras impresiones:
 - ¿Cuál es el propósito de la política?
 - ¿A quién está destinado a apoyar?

3. Análisis grupal (20 minutos)

- Los alumnos forman pequeños grupos (de 3 a 4 personas).
- Cada grupo analiza las políticas utilizando preguntas orientadoras:
 1. ¿Cuáles son las **fortalezas** de esta política?
 2. ¿Cuáles son las **deficiencias/debilidades**?
 3. ¿Cómo afecta esta política a **grupos marginados** (por ejemplo, migrantes, refugiados, personas con discapacidad)?
 4. ¿Cuáles son las **barreras prácticas** para la implementación?
 5. ¿Qué aspectos podrían mejorarse?



- Los grupos registran sus hallazgos en la hoja de análisis.
-

4. Elaboración de recomendaciones (10 minutos)

- Cada grupo formula **2-3 recomendaciones clave** para mejorar la política de reconocimiento (por ejemplo, simplificar los procedimientos, mejorar el acceso a la información, garantizar la equidad).
 - Prepara una breve declaración para presentar.
-

5. Presentaciones y debate (12 minutos)

- Los grupos presentan sus recomendaciones (2-3 minutos cada uno).
 - El formador recopila los puntos clave en el una hoja de papel grande/pizarra bajo dos encabezados:
 - o *Fortalezas ya presentes en las políticas*
 - o *Mejoras necesarias / recomendaciones*
 - Debate en clase: *¿Qué recomendaciones son las más realistas? ¿Cuáles podrían tener el mayor impacto?*
-

6. Conclusiones (3 minutos)

- El formador resume:
 - o Las políticas de reconocimiento son esenciales para la inclusión, pero a menudo presentan obstáculos.
 - o Los estudiantes pueden evaluar críticamente las políticas y contribuir a un cambio constructivo.
 - Concluir con una reflexión: *“Si pudieras cambiar una cosa mañana en las políticas de reconocimiento, ¿qué sería?”*
-

Ejemplos de fuentes de políticas que podría utilizar

1. [Recomendación del Consejo de la UE sobre el reconocimiento de cualificaciones \(2017\)](#)
Recomendación de la UE sobre el reconocimiento automático
2. [Pasaporte Europeo de Cualificaciones para Refugiados \(Consejo de Europa\)](#)
Página oficial de EQPR



Número de actividad	5
Título de la actividad	Ejercicio de reconocimiento de habilidades
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Herramientas de evaluación de competencias, mapeo de la experiencia personal.
Metodología y orientación	Explique el valor de las habilidades informales; guíe a los alumnos a través de una hoja de trabajo para identificar sus habilidades; y finalice ayudándoles a crear un portafolio personal básico.

Descripción detallada de la actividad: Cada participante completa una ficha de evaluación de habilidades personales, identificando tanto experiencias de aprendizaje formales como informales. Analizan cómo estas habilidades pueden aplicarse en el entorno laboral. El educador presenta herramientas como Europass, ECVET y micro credenciales. Los participantes crean un mini portafolio que muestra las habilidades seleccionadas, con rondas de autoevaluación en parejas para su perfeccionamiento.

1. Introducción (5 minutos)

- El formador explica el propósito:
“Hoy exploraremos todas las habilidades que has adquirido —a través del trabajo, los estudios, el voluntariado o la vida cotidiana— y aprenderemos a presentarlas de forma eficaz.”
- Breve introducción **herramientas de reconocimiento:**
 - [Europass](#): Currículum vitae estandarizado y pasaporte de competencias para Europa.
 - [ECVET](#): Sistema Europeo de Créditos para la formación profesional
 - [Microcredenciales](#): logros de aprendizaje breves y validados

2. Herramientas de evaluación de competencias (15 minutos)

- Distribuir **Hoja de trabajo de evaluación de habilidades**.
- Lista de participantes:
 - **Habilidades formales:** adquirido a través de la educación, la formación o la certificación.
 - **Habilidades informales:** Adquiridas a través de la experiencia laboral, el voluntariado, las aficiones o la experiencia vital.
- Fomentar la reflexión: *“Piensa en ejemplos que demuestren que has aplicado estas habilidades con éxito.”*

3. Relación entre habilidades y entorno laboral (15 minutos)

- Los participantes asignan cada habilidad a **contextos laborales transferibles**.
- Indicaciones para la hoja de trabajo:
 - Nombre de la habilidad



- o Contexto en el que fue adquirido
 - o Cómo se puede aplicar en un entorno laboral o profesional.
 - El formador circula por el lugar, ofreciendo orientación y ejemplos.
-

4. Creación de un mini portafolio (15 minutos)

- Los participantes seleccionan **3-5 habilidades clave** de su inventario.
 - Crea una página de mini-portafolio para cada habilidad, que incluya:
 - o Título de la habilidad
 - o Evidencia o ejemplo (experiencia, certificado, proyecto)
 - o Relevancia para el lugar de trabajo o el objetivo profesional
 - Fomente la creatividad (elementos visuales, viñetas, formatos digitales si están disponibles).
-

5. Autoevaluación y perfeccionamiento entre compañeros (10 minutos)

- Los participantes se emparejan para **compartir sus fichas de habilidades o portafolios**.
 - Cada compañero proporciona evaluación constructiva:
 - o ¿Están descritas claramente las habilidades?
 - o ¿Los ejemplos son convincentes?
 - o ¿Podría la lista de habilidades ser más atractiva o estar mejor estructurada?
 - Los participantes realizan ajustes rápidos basándose en los comentarios recibidos.
-

6. Conclusiones y reflexión (5 minutos)

- El formador destaca las principales conclusiones:
 - o Todas las experiencias de aprendizaje importan, no solo la educación formal.
 - o Las habilidades transferibles son muy valiosas en el entorno laboral.
 - o Los mini portafolios son herramientas prácticas para presentar tus competencias.
- Pregunta de reflexión opcional: *“¿Qué habilidad tuya te sorprendió más hoy?”*

Número de actividad	6
Título de la actividad	Discusión en grupo
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3



Requisitos	Preguntas directas, papel.
Metodología y orientación	Plantear preguntas para el debate sobre la inclusión y la defensa de los derechos, facilitar el intercambio en pequeños grupos y concluir agrupando ideas y reflexionando sobre los pasos a seguir.
<p>Descripción detallada de la actividad: Se lleva a cabo un debate guiado en torno a preguntas clave (por ejemplo: ¿Cuáles son las barreras para la inclusión en tu país? ¿Qué dificulta la defensa de los derechos?). Los participantes anotan los puntos clave en una pizarra o cartulina compartida. El grupo agrupa las ideas por temas (por ejemplo: legales, sociales, institucionales). El debate finaliza con una lluvia de ideas sobre acciones prácticas de defensa de los derechos que los participantes pueden emprender en sus propios entornos.</p> <p>1. Introducción (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">• El formador introduce el debate: <i>“Hablaemos sobre la inclusión y la defensa de los derechos en sus propios contextos, exploraremos los desafíos y generaremos ideas para acciones prácticas que puedan emprender.”</i>• Explica el proceso: pequeños grupos debaten, publican ideas y luego agrupan los temas. <hr/> <p>2. Debates en grupos pequeños (20 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">• Dividir a los participantes en grupos de 3 a 5.• Proporcionar preguntas de referencia (ejemplos a continuación).• Cada grupo debate y anota los puntos clave en papel o en notas adhesivas. <p>Ejemplos de preguntas de ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuáles son las principales barreras para la inclusión en tu país o lugar de trabajo?2. ¿Qué grupos se enfrentan a mayores dificultades para acceder a oportunidades?3. ¿Qué dificulta la defensa de los derechos en su contexto?4. ¿Qué estrategias has observado que ayuden a promover la inclusión?5. ¿Cómo pueden las personas o los grupos tomar medidas para mejorar la inclusión?6. ¿Qué papel pueden desempeñar las herramientas digitales (por ejemplo, las redes sociales, las campañas en línea) en el fortalecimiento de la defensa de la inclusión?7. ¿Cómo pueden los aliados (personas no directamente afectadas) apoyar a los grupos marginados sin imponerse sobre ellos?8. ¿Qué ejemplos de campañas de defensa exitosas en su región le inspiran y por qué?9. ¿Cómo influyen las actitudes o tradiciones culturales de tu país en la inclusión, de forma positiva o negativa?10. ¿Qué habilidades o recursos necesitan más los defensores para ser eficaces a la hora de impulsar el cambio?11. ¿Cómo podemos medir si una iniciativa de promoción está realmente logrando avances hacia la inclusión?	



3. Publicación y agrupación de ideas (15 minutos)

- Cada grupo publica sus **puntos clave en una hoja de papel grande o pizarra compartida..**
 - El formador dirige el **proceso de agrupamiento** de ideas en temas, tales como:
 - **barreras legales**(p. ej., falta de leyes antidiscriminación)
 - **barreras sociales**(p. ej., estereotipos, estigma)
 - **Barreras institucionales**(p. ej., programas de formación inaccesibles, obstáculos burocráticos)
 - **Oportunidades / estrategias exitosas**(p. ej., campañas, apoyo entre pares)
-

4. Reflexión en grupo y lluvia de ideas (15 minutos)

- Debate en grupo guiado por un formador:
 - ¿Cuáles son las barreras más urgentes?
 - ¿Qué acciones de defensa son realistas en su entorno?
 - ¿Cómo pueden las pequeñas acciones conducir a grandes cambios?
 - Los alumnos hacen una lluvia de ideas de **acciones de defensa prácticas**, p.ej.:
 - Organizar campañas de sensibilización
 - Involucrar a los responsables políticos locales
 - Programas de tutoría en parejas
 - Promoción a través de las redes sociales
 - El formador documenta las acciones en una hoja de papel grande para crear un plan de acción visual.
-

5. Conclusiones y puntos clave (5 minutos)

- El formador resume:
 - Los retos relacionados con la inclusión son multifacéticos (sociales, legales e institucionales).
 - La defensa de una causa requiere estrategia, creatividad y perseverancia.
 - Las acciones individuales y colectivas pueden marcar la diferencia.
- Pregunta de reflexión opcional:
“¿Qué acciones de defensa de derechos podrías emprender de forma realista el próximo mes?”



Número de actividad	7
Título de la actividad	Diario reflexivo
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Herramientas de escritura, preguntas para la reflexión.
Metodología y orientación	Proporcione temas para la reflexión, permita un tiempo de tranquilidad para la escritura personal y, opcionalmente, invite a los alumnos a compartir sus ideas con el grupo.
<p>Descripción detallada de la actividad: Los participantes reflexionan individualmente sobre una situación en la que presenciaron o necesitaron apoyo, y cómo la manejarían de manera diferente con nuevas herramientas. Las preguntas guían la reflexión: ¿Qué emociones estuvieron involucradas? ¿Qué podrías hacer ahora? Los diarios pueden permanecer privados o compartirse opcionalmente con el formador para recibir retroalimentación y comentarios. Esta actividad fomenta la autoconciencia y el crecimiento personal.</p> <p>1. Introducción (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">El formador explica el propósito: <i>“Esta sesión trata de reflexionar sobre tus experiencias con la defensa de derechos, ya sea como testigo o participante, y pensar en cómo podrías actuar de manera diferente con nuevos conocimientos y herramientas.”</i>Enfatizar que los diarios pueden seguir siendo privados o ser compartidas opcionalmente. <hr/> <p>2. Preguntas para la reflexión (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">Distribuye las indicaciones o muéstralas en una pantalla.Sugerencias:<ol style="list-style-type: none">Describe una situación en la que hayas presenciado o necesitado ayuda.¿Cómo te sentiste durante esta situación?¿Qué medidas tomaste o podrías haber tomado?¿Qué herramientas o estrategias de promoción podrías aplicar ahora?¿Qué harías diferente en el futuro? <hr/> <p>3. Tiempo de escritura tranquila (35 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">Los participantes escriben individualmente en sus diarios.El formador circula por el lugar, ofreciendo apoyo si alguien se atasca o necesita orientación.Fomentar la honestidad y la profundidad: centrarse en pensamientos, sentimientos y lecciones aprendidas en lugar de solo hechos.	



4. Intercambio y comentarios opcionales (10 minutos)

- Invitar a los participantes a **compartir ideas** en parejas, en grupos pequeños o con el formador.
 - Compartir es **voluntario**. El objetivo es la reflexión, no la evaluación.
 - Alentar la **evaluación constructiva** y el reconocimiento del crecimiento personal.
-

5. Conclusiones y puntos clave (5 minutos)

- El formador resume:
 - La práctica reflexiva fortalece la autoconciencia y las habilidades de defensa.
 - Escribir un diario ayuda a identificar emociones, estrategias y oportunidades de crecimiento.
 - La reflexión es un proceso continuo: revisa tu diario después de aplicar nuevas herramientas.
 - Pregunta final opcional:
“¿Qué es algo que aprendiste hoy sobre ti mismo que podría convertirte en un defensor más eficaz?”
-

Consejos para formadores

- Recuérdeles a los estudiantes que la reflexión es **privada y segura**. No hay respuestas correctas ni incorrectas.
- Fomentar la vinculación de la reflexión con actividades previas (estudios de caso, juegos de rol, análisis de políticas).
- Proporcionar un espacio tranquilo y confortable para fomentar la concentración y la introspección.



Número de actividad	8
Título de la actividad	Plan para campaña de promoción
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Plantilla para la planificación de campañas, ayudas visuales.
Metodología y orientación	Presentar los criterios de la tarea, brindar apoyo a los grupos en el diseño de un plan de campaña y finalizar con presentaciones breves y la presentación de propuestas escritas.
Descripción detallada de la actividad: En equipos, los estudiantes desarrollan una propuesta completa para una campaña de promoción (por ejemplo, para fomentar el acceso a servicios de validación de habilidades). Cada propuesta debe incluir: una declaración del problema, objetivos, análisis del público objetivo, estrategia, plan de comunicación, cronograma y métodos de evaluación. Los grupos presentan un informe escrito y exponen su propuesta durante 5 minutos ante la clase, recibiendo retroalimentación y comentarios de sus compañeros y del formador.	

Número de actividad	9
Título de la actividad	Demostración mediante juego de roles
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Guiones para juegos de rol, criterios de evaluación.
Metodología y orientación	Explique el objetivo y los criterios de evaluación, guíe a los alumnos a través de presentaciones mediante juegos de rol y finalice con comentarios y debate en grupo.
Descripción detallada de la actividad: Utilizando escenarios previamente desarrollados, los estudiantes realizan una dramatización que demuestra la defensa de derechos en un contexto laboral. Los escenarios deben resaltar temas como el reconocimiento de habilidades o la discriminación. La dramatización se evalúa según la claridad del mensaje, la argumentación, el uso de datos o narración personal y el impacto general. Los compañeros actúan como panel de evaluación utilizando una rúbrica estructurada.	
1. Introducción (5 minutos)	
<ul style="list-style-type: none">● El formador explica los objetivos: <i>“Realizarás simulaciones que demuestren tu capacidad de defensa en contextos laborales, centrándote en temas como el reconocimiento de habilidades o la discriminación en el lugar de trabajo.”</i>● Revisa los criterios de evaluación con los participantes: claridad, argumentación, uso de datos/narrativa personal e impacto general.	
<hr/>	
2. Preparación (10 minutos)	
<ul style="list-style-type: none">● Los grupos reciben un escenario de juego de rol asignado.● Las funciones pueden incluir:<ul style="list-style-type: none">○ Empleado○ Gerente	



- o Defensor
 - o Observador
 - Plan de grupos:
 - o Puntos clave para comunicar
 - o Pruebas, datos o historias personales para respaldar los argumentos.
 - o Dinámica de interacción entre roles
-

3. Presentaciones mediante juegos de rol (25 minutos)

- Cada grupo representa su papel frente a sus compañeros.
 - Los observadores y los compañeros utilizan la **rúbrica estructurada** para evaluar:
 1. Claridad del mensaje
 2. Poder de persuasión de los argumentos
 3. Uso eficaz de la evidencia de apoyo (datos, relato personal)
 4. Compromiso general e impacto
-

4. Autoevaluación y debate entre compañeros (15 minutos)

- Después de cada actuación, los compañeros proporcionan **comentarios estructurados** basados en la rúbrica:
 - o ¿Qué funcionó bien?
 - o ¿Qué se podría mejorar?
 - o ¿Se aplicaron eficazmente las herramientas de promoción?
 - El formador dirige una breve discusión para destacar los puntos clave de aprendizaje y las estrategias observadas.
-

5. Conclusiones y reflexión (5 minutos)

- El formador resume:
 - o Una defensa eficaz requiere preparación, mensajes claros y pruebas.
 - o La dramatización ayuda a transferir el conocimiento teórico a la práctica.
 - o La retroalimentación de los compañeros y la autorreflexión fortalecen las habilidades de defensa.



Escenarios:

Escenario 1 – Reconocimiento de habilidades para refugiados

Contexto:

Un trabajador refugiado solicita un puesto de técnico. Posee cualificaciones de su país de origen, pero el empleador no está seguro de si aceptarlas.

Roles:

- **Empleado (Refugiado):** Busca un reconocimiento justo de sus cualificaciones. Destaca su formación previa, certificados y experiencia. Puede compartir una breve anécdota personal.
- **Gerente (Empleador):** Preocupados por la validez de las cualificaciones extranjeras y los estándares de la empresa. Reticentes a contratar sin reconocimiento oficial.
- **Defensor (representante de una ONG):** Aporta información sobre los marcos europeos y nacionales para el reconocimiento de las cualificaciones de los refugiados y promueve la contratación inclusiva.
- **Observador:** Toma notas para dar retroalimentación y evaluar.

Guión de la solicitud (líneas iniciales):

- Empleado: *“Completé mi formación como electricista en Siria y trabajé allí durante seis años. Quiero aportar mis habilidades aquí, pero me dicen que mi diploma no es válido. Me parece injusto.”*
- Gerente: *“Respeto tu experiencia, pero tenemos políticas de contratación estrictas. Sin reconocimiento oficial, es arriesgado para nosotros.”*
- Defensor: *“De hecho, existen herramientas de la UE, como el Pasaporte de Cualificaciones para Refugiados, que ayudan a los empleadores precisamente en estos casos. Los empleadores pueden utilizarlas para validar las competencias.”*

Escenario 2 – Discriminación de género en los ascensos

Contexto:

A una empleada se le niega un ascenso, a pesar de tener mejores cualificaciones que su compañero varón. Ella impugna la decisión.

Roles:

- **Empleada (trabajadora):** Argumenta su caso, destacando sus cualificaciones, años de experiencia y un sólido historial de desempeño.
- **Gerente (Recursos Humanos):** Defiende la decisión, pero se enfrenta a la presión de explicar si fue justa.
- **Defensor/a (Representante sindical / Responsable de igualdad):** Aporta marcos legales y datos sobre la brecha salarial de género y la desigualdad en los ascensos.
- **Observador:** Analiza la imparcialidad de los argumentos y las técnicas de defensa.

Guión de la solicitud (líneas iniciales):



- Empleado: *“Este año formé a tres nuevos empleados, superé todos mis objetivos y, sin embargo, no me ascendieron. ¿Podría explicarme por qué?”*
- Gerente: *“Nuestra decisión se basó en las cualidades de liderazgo, y su colega fue considerado un candidato más sólido.”*
- Defensor: *“Los datos demuestran que las mujeres a menudo se enfrentan a barreras invisibles en los ascensos. Debemos revisar esta decisión para garantizar el cumplimiento de las leyes de igualdad de oportunidades.”*

Escenario 3 – Accesibilidad para trabajadores con discapacidad

Contexto:

Un empleado con discapacidad visual solicita adaptaciones en su lugar de trabajo. El empleador duda debido a preocupaciones económicas.

Roles:

- **Empleado (con discapacidad visual):** Defiende con cortesía pero con firmeza su derecho a la accesibilidad. Explica cómo pequeños ajustes (software, lector de pantalla, tareas flexibles) harían posible el trabajo.
- **Gerente (Empleador):** Preocupados por el presupuesto y la viabilidad del alojamiento.
- **Defensor (Organización de Derechos de las Personas con Discapacidad):** Proporciona un marco jurídico (por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las directivas de la UE), destaca los beneficios de la inclusión y la rentabilidad de los ajustes razonables.
- **Observador:** Analiza la capacidad de persuasión y la eficacia de los argumentos.

Guión de la solicitud (líneas iniciales):

- Empleado: *“Puedo desempeñar bien este trabajo si tengo acceso a un software de lectura de pantalla. Sin él, no puedo realizar tareas básicas.”*
- Gerente: *“Queremos apoyarlos, pero estas adaptaciones son costosas. No estoy seguro de que la empresa pueda permitirselo.”*
- Defensor: *“En realidad, la mayoría de las adaptaciones en el lugar de trabajo son de bajo costo y existen subsidios gubernamentales. Negar la accesibilidad podría exponer a la empresa a demandas legales.”*



Número de actividad	10
Título de la actividad	Reflexión
Duración	60 minutos
Resultados del aprendizaje	K6, S4, C3
Requisitos	Materiales de escritura, ejercicios de autorreflexión.
Metodología y orientación	Presente el tema de reflexión, deje tiempo para la redacción individual, recoja las contribuciones y, opcionalmente, comparta los aspectos más destacados.
<p>Descripción detallada de la actividad: Los estudiantes completan una reflexión individual por escrito respondiendo a preguntas como: ¿Por qué es importante la defensa de los derechos en la formación profesional? ¿Cómo puedo contribuir a prácticas inclusivas? ¿Cómo aplicaré este conocimiento en la vida real? La reflexión se evalúa en función de la claridad de las ideas, la profundidad de la reflexión y su relevancia práctica. Extensión: 300-500 palabras.</p> <p>1. Introducción (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">El formador introduce la reflexión: <i>“Esta sesión está pensada para que reflexionen profundamente sobre la defensa de los derechos en la formación profesional, su papel en la promoción de la inclusión y cómo pueden aplicar lo aprendido en la práctica.”</i>Explicar requisitos o normas a seguir: 300–500 palabras, claridad de pensamiento, profundidad de análisis, relevancia práctica. <hr/> <p>2. Preguntas para la reflexión (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">Muestre o entregue indicaciones para guiar la escritura:<ol style="list-style-type: none">¿Por qué es importante la defensa de los derechos en la formación profesional?¿Cómo puedo contribuir a las prácticas inclusivas en mi entorno?¿Qué estrategias o herramientas aprendidas en este taller puedo aplicar?¿Cómo aplicaré este conocimiento en situaciones de la vida real?¿Qué retos podría afrontar y cómo podría superarlos? <hr/> <p>3. Tiempo de escritura individual (40 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">Los participantes escriben sus reflexiones en silencio.Alentar:<ul style="list-style-type: none">Reflexión y profundidad por encima de la cantidad.Vincular las ideas con las actividades previas del taller (juegos de rol, estudios de caso, debates).Autoevaluación honesta y planificación de acciones.	



4. Compartir y enviar (opcional) (5 minutos)

- Los participantes pueden **compartir voluntariamente los momentos más destacados** en parejas o en grupos pequeños.
 - Recopilar las propuestas para que el formador las revise, comente o evalúe.
 - Enfatizar la **práctica reflexiva** en lugar de evaluar la presión o instensidad.
-

5. Conclusiones y puntos clave (5 minutos)

- El formador resume:
 - La reflexión consolida el aprendizaje y lo vincula con la práctica personal y profesional.
 - La defensa de una causa requiere concienciación, estrategia y reflexión continua.
 - La aplicación de las ideas extraídas de esta reflexión puede mejorar la inclusión y el impacto en los contextos laborales.
-

Consejos para formadores

- Crea un ambiente tranquilo y confortable que propicie la reflexión profunda.
- Fomentar la vinculación de la experiencia personal con los conceptos de defensa aprendidos.
- Resaltar que la reflexión **se encuentra constantemente en curso**: revisar periódicamente las conclusiones para orientar las acciones.