Empleando Digital SinergIA

Toolkit herramientas para desarrollar contenidos formativos dirigidos a población vulnerable

Captar el contexto

GUÍA 01

Con la cofinanciación de:

Cofinanciado por la Unión Europea

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Fondos Europeos

Con la colaboración de:

Fundación Accenture

Un proyecto de:

Cruz Roja

Fundación Secretariado Gitano

Este documento es el resultado del trabajo conjunto de las entidades Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano desarrollado en el marco del proyecto de innovación social Empleando Digital SinergIA, cofinanciado por la Fundación Accenture y el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), dentro del Programa Estatal de Inclusión Social, Garantía Infantil y Lucha contra la Pobreza.

© Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano

No está permitida la reproducción total o parcial de esta publicación, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los y las titulares.

Febrero 2026

Autoría y edición: Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano

Cruz Roja Española
Reina Victoria, 26
28003 Madrid

Fundación Secretariado Gitano
C/ Ahijones, s/n
28018 Madrid

Ilustraciones: Sergio Santiago

Redacción y corrección, diseño y maquetación: Yerro Servicios Editoriales

Depósito Legal: M-4349-2026

informa@cruzroja.es
x.com/CruzRoja_Empleo
www.facebook.com/PlanEmpleoCruzRoja

fsg@gitanos.org
www.gitanos.org
@gitanos_org

Prólogo 04

¿Por qué es necesario este toolkit *ahora?* 08

Los retos por superar 12

Principios clave del diseño formativo inclusivo 18

¿Quién impulsa esta guía? 23

¿Y ahora qué? 25

Prólogo

Muchas formaciones no fracasan debido a su contenido, sino porque no logran conectar con las personas a las que se dirigen. Cuando la formación refleja su realidad, reconoce sus capacidades y habla su lenguaje, el aprendizaje se convierte en una herramienta de empoderamiento y de acceso real al empleo.

Cruz Roja Española y
Fundación Secretariado Gitano

La voz de la experiencia de dos organizaciones comprometidas

Este repertorio de materiales surge de la práctica acumulada durante décadas por Cruz Roja Española (CRE) y la Fundación Secretariado Gitano (FSG).

Ambas son entidades con una extensa trayectoria en el diseño y la implementación de programas de empleo y formación dirigidos a personas en situación de vulnerabilidad.

Cruz Roja Española

Nuestro Plan de Empleo acompaña cada año a miles de personas en su acceso al mercado laboral, con especial atención a mujeres, jóvenes, migrantes, mayores de 55 años y personas desempleadas de larga duración.

Fundación Secretariado Gitano

Nuestra entidad aporta un conocimiento profundo sobre la comunidad gitana en España, con diversos programas que han demostrado cómo la formación ajustada y adaptada puede cambiar trayectorias vitales.

Lo que sí funciona en las formaciones

Desde esta experiencia compartida, hemos aprendido que los programas de formación no fracasan por la falta de rigor en los contenidos técnicos que transmiten, sino porque a menudo no logran conectar con las personas a las que se dirigen debido a lo siguiente:

- Los cursos son demasiado teóricos, con ejemplos que no reflejan la realidad de quienes participan.
- Las imágenes son estereotipadas o el lenguaje utilizado genera distancia en lugar de cercanía.
- No se tienen en cuenta las barreras invisibles —emocionales, culturales o sociales— que influyen en la forma de aprender.

Figura 1. ¿Por qué fracasan las formaciones?

Los programas de formación fracasan porque a menudo no logran conectar con las personas a las que se dirigen

Este repertorio de materiales surge precisamente para abordar estos problemas. La intención es ofrecer a las empresas de formación una perspectiva práctica basada en lo que sí funciona cuando el diseño se desarrolla teniendo en cuenta a las personas y las hace partícipes.

Además, se enmarca en un esfuerzo colectivo más amplio, el de garantizar una ejecución eficaz de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), dentro del Programa Estatal de Inclusión Social, Garantía Infantil y Lucha contra la Pobreza (CCI: 2021ES05SFPR003), a través de la iniciativa Empleando Digital SinergIA.

Por tanto, este *toolkit* no es solo un recurso práctico, va más allá. Se trata también de una herramienta estratégica que se alinea con las políticas europeas y nacionales de inclusión.

Yolanda, la mediadora que nos enseña a mirar mejor

Yolanda llegó a España hace seis años, dejando atrás su trabajo como periodista en Colombia. Hoy es mediadora social y colabora en talleres de formación para personas en búsqueda de empleo. En cada sesión, estudia con atención los materiales: analiza los ejemplos, las imágenes, las palabras elegidas… A veces, nota cómo una frase o una fotografía puede alejar a quien la recibe en lugar de acercar porque ciertos estereotipos, aunque sean involuntarios, hacen que parte del alumnado no se identifique con la materia.

«Si en un manual todas las profesiones importantes las ocupan hombres o si en un vídeo nadie habla con acento extranjero, el mensaje es claro: esto no es para ti», comenta. Desde su experiencia, Yolanda ha aprendido que la inclusión también se muestra así, tanto con palabras como con imágenes. Por eso, materiales que tienen esto en cuenta consiguen conectar con las personas que quieren aprender.

¿Por qué es necesario este *toolkit* ahora?

El mundo del empleo y la formación atraviesa una transformación profunda. La digitalización, la automatización y la irrupción de la inteligencia artificial están cambiando la forma en que aprendemos y trabajamos.

Al mismo tiempo, persisten y se agravan desigualdades que afectan de manera especial a quienes ya parten de situaciones de vulnerabilidad. Los datos evidencian las brechas que afectan a los colectivos con más riesgos.

En este contexto, las empresas de formación se enfrentan a un reto doble:

Asegurar que sus materiales no dejen atrás a nadie

Un curso demasiado técnico, con un lenguaje poco accesible o con imágenes estereotipadas puede convertirse en una barrera en lugar de en una oportunidad.

Responder a las demandas sociales y normativas

La legislación en igualdad, accesibilidad y no discriminación exige que la formación llegue en condiciones de equidad a todas las personas.

Figura 2. Doble reto al que se enfrentan las empresas de formación.

Este *toolkit* nace precisamente para dar respuesta a este momento. No se trata de un manual exhaustivo, sino de un repertorio de materiales que recoge nuestra experiencia en Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano trabajando con miles de personas cada año que, a menudo, se han visto excluidas de formaciones bienintencionadas pero mal adaptadas.

Es por ello que este recurso es tan urgente y necesario, porque asegura que el esfuerzo de diseñar y ofrecer formación se traduzca en aprendizajes útiles, motivadores y con un impacto real en la empleabilidad y la vida de las personas.

El importante papel de la formación en los itinerarios sociolaborales

No dejar a nadie atrás

El éxito de una formación que favorezca la inclusión social y laboral pasa por identificar y atender a personas que a menudo se enfrentan a un déficit de oportunidades.

Cada colectivo, así como cada persona que forma parte de él, tiene sus propios intereses, capacidades y necesidades

Hablamos de colectivos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social que requieren un enfoque adaptado. Su realidad está marcada por las múltiples barreras que limitan su acceso a la formación y, por tanto, al mercado laboral y a los recursos esenciales.

Por eso nos hemos centrado en visibilizar y concretar las acciones necesarias para mejorar la empleabilidad de los siguientes colectivos vulnerables:

- En situación de desempleo de larga duración
- Migrantes
- Pertenecientes a minorías étnicas (como la comunidad gitana)
- Mujeres
- Mayores de 55 años
- Jóvenes sin formación ni experiencia laboral
- En situación o riesgo de pobreza

Conviene resaltar que en ningún caso se trata de grupos homogéneos: cada colectivo, así como cada persona que forma parte de él, tiene sus propios intereses, capacida-

des y necesidades. Por ello, el diseño formativo inclusivo debe reconocer esta diversidad y asegurar que los materiales no solo transmitan conocimiento, sino que contribuyan a la igualdad de oportunidades.

* *Otros colectivos, como las personas con discapacidad, sin hogar o privadas de libertad, no formarán parte del objetivo principal de esta guía de herramientas, ya que su tratamiento compete a las entidades especializadas correspondientes, que son autoridad en la materia.*

«En mis clases hay de todo: mujeres, jóvenes sin experiencia, personas gitanas, migrantes, mayores… Enseñarles no es lo difícil; lo que me cuesta es que se vean reflejados en lo que tienen que aprender. A veces cambio un ejemplo o una palabra y, de repente, alguien se reconoce en lo que estoy contando. He visto cómo una foto distinta o un texto más inclusivo encienden las ganas de participar. El ambiente del aula se transforma por completo y siento la magia de la conexión. Me digo: "Esto sí que les ha llegado".»

Los retos por superar

Las personas que pertenecen a los colectivos vulnerables que mostramos a continuación no necesitan recibir más formación genérica, sino contenidos ajustados a su punto de partida, que sean accesibles, respetuosos y motivadores. Solo de esta manera la formación podrá facilitar oportunidades reales de integración laboral.

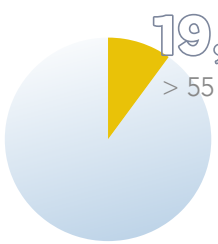
Mujeres[1]

Tasa de paro	*Tasa de empleos parciales*	*Empleo en el sector TIC*
11,8 mujeres (%)	73,2 mujeres (%)	29,8 mujeres (%)
9,5 hombres (%)	26,8 hombres (%)	70,2 hombres (%)

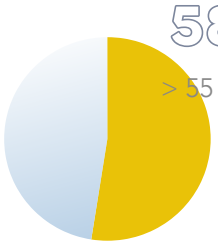
Oportunidades reales de formarse

Se requiere un enfoque de género que rompa estereotipos y abra puertas a profesiones emergentes, especialmente en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Mayores de 55 años[2]



Parados



Parados de larga duración

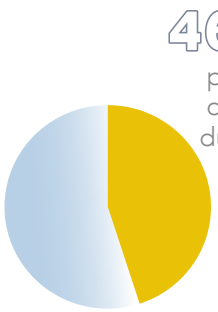
Oportunidades reales de formarse

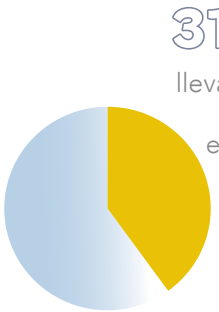
Necesitan itinerarios adaptados que reconozcan su experiencia previa y refuercen competencias digitales básicas.

1 Datos de paro del Instituto Nacional de Estadística al cierre de 2024. Resto de los datos, extraídos del estudio de Antonio Rueda *(et al.), Empleabilidad y Talento Digital 2024* (Fundación VASS y Fundación Universidad Autónoma de Madrid, 2024)..

2 Datos de la Encuesta de Población Activa de 2025.

Población en paro de larga duración[3]

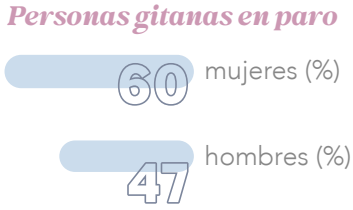




Oportunidades reales de formarse

Necesitan programas que combinen el reciclaje de competencias con un acompañamiento motivacional, a la vez que muestren a las empresas su potencial real.

Población gitana[4]



Oportunidades reales de formarse

Urge diseñar materiales libres de estereotipos, que visibilicen referentes positivos y refuercen habilidades transferibles a sectores con futuro laboral.

3 Observatorio de las Ocupaciones, *Informe del mercado de trabajo* (SEPE, 2025).

4 Arantza Fernández y Carolina Fernández, «La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas», *Cuadernos del mercado de trabajo*, n.º 11, 2024.

Población migrante[5]

Tasa de paro

15,79 entre las personas extranjeras (%)

10,61 media nacional (%)

Personas migrantes en paro

17,81 mujeres (%)

14,06 hombres (%)

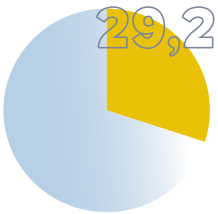
Oportunidades reales de formarse

Necesitan contenidos cultural y lingüísticamente adaptados, que reconozcan sus cualificaciones previas y faciliten la homologación o la adquisición de nuevas certificaciones.

Población con bajas competencias digitales[6]

Personas sin competencias digitales básicas

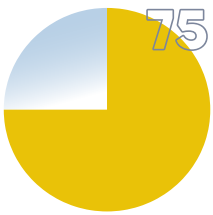
29,2 %



Población total

Personas sin competencias digitales básicas

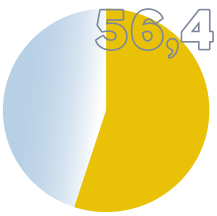
75 %



Sin estudios o solo educación primaria

Personas sin competencias digitales básicas

56,4 %



Ingresos mensuales por hogar < 900 €

Oportunidades reales de formarse

Es imprescindible ofrecer formaciones accesibles, con recursos prácticos, visuales y sencillos, que permitan avanzar paso a paso y no excluyan a quienes parten de cero.

5 Observatorio de las Ocupaciones, *Informe del mercado de trabajo de las personas extranjeras* (SEPE, 2025).

6 Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, *Competencias digitales*. Edición 2024 (red.es y Ontsi, 2024).

¿Qué objetivos perseguimos?

El objetivo de este *toolkit* es ayudar a empresas que se dedican a la creación de contenidos formativos.

La intención es que esta guía les sirva para crear materiales que no solo transmitan conocimiento, sino que promuevan inclusión, empoderamiento y oportunidades reales.

Objetivos	*Ejemplos prácticos para conseguirlos*
• Comprender mejor el contexto social en el que se desarrollan sus materiales y a quién se dirigen.	• Entender mejor cómo adaptar los mensajes para que sean comprensibles y respetuosos.
• Diseñar contenidos inclusivos que reflejen diversidad de género, edad, origen y situaciones sociales.	• Identificar de forma sencilla qué imágenes son adecuadas y representativas sin caer en estereotipos.
• Asegurarse de que el modelo de aprendizaje es accesible y útil para colectivos con diferentes puntos de partida.	• Diseñar itinerarios formativos que realmente empoderen y mejoren la empleabilidad.
• Incluir ejemplos exitosos, buenas prácticas y casos que puedan inspirar sus propios proyectos.	• Identificar los errores habituales que se han de evitar para no reproducir desigualdades ni generar barreras.

Figura 3. Objetivos de la guía de herramientas.

La formación inclusiva mejora las tasas de finalización de los estudios y la empleabilidad. Esto proporciona resultados concretos que la empresa puede comunicar con orgullo

El valor añadido para la empresa

Esta guía de herramientas representa una oportunidad estratégica para aquellas empresas dedicadas a la formación que decidan implementarla, ya que aporta beneficios tangibles, como los que mencionamos en este apartado.

Mayor calidad y satisfacción de las personas usuarias

Los materiales inclusivos son más claros, útiles y motivadores, lo que se traduce en mejores valoraciones por parte de clientes y participantes.

Cumplimiento normativo y la reputación que conlleva

Cumplir con la normativa en materia de igualdad, accesibilidad y no discriminación ya no es opcional, pues las administraciones lo exigen en contratos y proyectos financiados. Además, alinear la formación con estos principios refuerza el prestigio institucional y demuestra un compromiso real con la responsabilidad social.

Ventaja competitiva en licitaciones y alianzas

Acreditar que la formación está adaptada a colectivos diversos facilita el acceso a licitaciones públicas y alianzas con administraciones y entidades sociales. Además, situarse dentro de lo que especifican estos marcos abre puertas a nuevas oportunidades de financiación y colaboración.

Impacto medible y sostenibilidad a largo plazo

La formación inclusiva mejora las tasas de finalización de estudios y la empleabilidad. Esto proporciona resultados concretos que la empresa puede comunicar con orgullo. Al mismo tiempo, refuerza su competitividad, lo que termina favoreciendo la sostenibilidad a largo plazo.

«Nos planteamos utilizar este kit de materiales como algo muy práctico, para nuestro trabajo en el día a día. También nos apoyamos en él a la hora de diseñar un nuevo curso y, por ejemplo, vemos si las imágenes que hemos elegido cumplen con los criterios inclusivos que se mencionan en la guía. Además, lo usamos como lista de verificación antes de entregar materiales a un cliente. La verdad es que no requiere grandes cambios estructurales, sino aplicar pautas muy prácticas. Hemos comprobado que, aplicando estas directrices, mejoran la calidad y el impacto de nuestras formaciones.»

Principios clave del diseño formativo inclusivo

Tal como hemos mencionado, diseñar materiales inclusivos significa garantizar que todas las personas puedan aprender en igualdad de condiciones, con independencia de su edad, género, origen, situación laboral o social.

El éxito de cualquier programa formativo dirigido a población vulnerable depende, en gran parte, de cómo se concibe su diseño, en qué principios se fundamenta. La función de estos principios es actuar a modo de filtro, es decir, gracias a ellos se optará solo por las decisiones que favorezcan la inclusión y la efectividad del aprendizaje.

El éxito de un programa formativo dirigido a población vulnerable depende de cómo se concibe su diseño, en qué principios se fundamenta

A continuación, exponemos estos principios fundamentales que han de tenerse en cuenta.

01 Enfoque ético que contemple los derechos humanos

Toda persona tiene derecho a acceder a la formación y participar activamente en la sociedad, sin importar su situación económica, cultural o personal.

Por eso, es necesario adoptar un enfoque ético en el que todas las personas puedan verse representadas con dignidad y se muestren como agentes activos en la sociedad, y en el que se eviten los estigmas y los paternalismos.

Asimismo, con el fin de romper estereotipos sobre la pobreza y la exclusión, evitaremos también narrativas en las que se asocie la vulnerabilidad con la debilidad o el fracaso.

02 Perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad

Partiendo de una perspectiva de género, es posible analizar cómo se combina el hecho de ser mujer con otras formas de vulnerabilidad, como la procedencia o la situación económica, entre otras. Cada una por sí misma apunta hacia unos retos específicos, pero, además, la combinación de varias de ellas puede modificarlos.

Por eso, en la puesta en práctica de esta perspectiva, también es importante evaluar la pluralidad cultural y lingüística, así como las diversas religiones y creencias.

03 La persona en el centro, participando activamente

Hay que reconocer la singularidad de cada participante y adaptar la formación a sus necesidades; por ejemplo, a su nivel educativo, a su idioma o a su cultura.

Es importante fomentar la participación activa porque, de esta manera, incluimos a las personas a las que dirigimos nuestra formación en el diseño y la validación de los contenidos.

Todo ello se diseña tratando de transmitir valores solidarios, como la cooperación, la empatía y el respeto.

04 El empoderamiento es clave

Con el fin de fomentar la autonomía, la formación debe fortalecer la autoestima y la capacidad de acción.

Para ello, se busca una accesibilidad universal que garantice que todas las personas puedan beneficiarse de la formación. Además, los materiales han de estar adaptados y los contenidos han de ser flexibles para poder ajustarlos según cambien los perfiles o el contexto.

05 Calidad pedagógica y sostenibilidad

La formación ha de conectar con la realidad de las personas. Para ello, el aprendizaje ha de resultarles significativo y debe poder aplicarse a sus vidas.

Asimismo, los logros se evalúan de forma inclusiva, para lo que es necesario romper barreras y pasar a tener en consideración el esfuerzo y los avances conseguidos durante todo el proceso formativo.

Por último, para que exista continuidad, la formación debe ser sostenible y, para ello, hay que considerarla como parte de un proceso con un impacto duradero.

Así transforma Yolanda la teoría en realidad

01
Enfoque ético

- Siempre reviso las imágenes para asegurar que la representación es respetuosa.
- Uso lenguaje inclusivo (por ejemplo, *personas participantes* en lugar de *parados* o *mayores*). Lo que busco es que se promuevan mensajes de igualdad y justicia social.
- Presento historias de éxito con ejemplos que reflejan diversidad de perfiles y capacidades.
- Evito contenidos culpabilizadores y señalo las barreras, ya que, cuando visibilizas los obstáculos reales, el mensaje deja de culpar.

02
Perspectiva de género y diversidad

- Cuando reviso materiales, me pregunto siempre lo mismo: ¿quién aparece? ¿quién falta? Si solo se ve a un tipo de persona, es fácil pensar que esa es la única que encaja: si es hombre, solo encajarán hombres.
- Elimino el sesgo y la discriminación poniendo en valor la diversidad cultural, religiosa y lingüística.
- Los ejemplos son importantes, hay que procurar que muestren situaciones de igualdad y corresponsabilidad.

03
Participación activa

- Llevo a cabo un diagnóstico inicial para poder adaptarme a distintos ritmos y diferentes formatos (texto, audio o vídeo), y lo acompaño de tutorías personalizadas.
- Propongo ejercicios colaborativos en los que quienes participan se apoyan entre ellos para forjar el trabajo en equipo.
- Creo grupos focales y foros en los que poder revelar barreras sobre las que no habíamos pensado antes.

04
Empoderamiento y accesibilidad

- Uso un lenguaje motivador en mis ejercicios. Trato de elaborar actividades que sean como un juego en el que se pueden conseguir logros o recompensas.
- Busco el apoyo de intérpretes o simplemente procuro que el material audiovisual incluya subtítulos, así como que los textos sean de lectura fácil. Se deberían contemplar las normas WCAG 2.1.
- Valoro la importancia de que un material sea *responsive* para que se adapte a distintos dispositivos, ya que no siempre se dispone de un ordenador en casa o a veces este está obsoleto.

05
Calidad y sostenibilidad

- Trabajo con material formativo estructurado por módulos, ya que me permite elaborar itinerarios para distintos niveles y llevar así una evaluación continua y flexible.
- Me esfuerzo por proponer actividades basadas en situaciones cotidianas que incluyan tareas prácticas.
- Lo ideal es que, cuando se finaliza una actividad formativa, la persona pueda seguir aprendiendo con recursos complementarios, tutorías e incluso servicios de orientación de empleo.

¿Quién impulsa esta guía?

Esta guía de herramientas o *toolkit* para la elaboración de materiales formativos se apoya y se enmarca en la normativa y las prioridades de España y de Europa para garantizar que todas las personas tengan acceso a la formación y al empleo en igualdad de condiciones.

En España

La normativa actual refuerza la obligación de diseñar materiales formativos que respeten la diversidad:

- **Ley 3/2023 de Empleo** pone en el centro la igualdad de oportunidades y la atención a colectivos vulnerables.
- **Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación** prohíbe cualquier discriminación por origen, sexo, edad, etnia o situación social.
- **Ley Orgánica 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres** y **Ley Orgánica 1/2004 de protección integral contra la violencia de género** garantizan la incorporación de la perspectiva de género en la formación y las medidas de apoyo a mujeres víctimas.
- La **normativa autonómica de inclusión social** que cada comunidad aplica en sus planes de empleo, formación y servicios sociales.

En Europa

En el ámbito europeo, los compromisos y las prioridades se indican en la siguiente normativa:

- **Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para 2021-2027**: financia proyectos que promueven empleo inclusivo y la formación adaptada a colectivos en riesgo de exclusión.
- **Directiva 2000/78/CE**: es el marco europeo para combatir la discriminación en el empleo y la formación.
- **Pilar europeo de derechos sociales**: reconoce el derecho a la educación, a la formación y al trabajo digno sin discriminación.
- **Agenda 2030**: con el *ODS 4: educación de calidad* y el *ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico* establece metas globales que dan sentido a este esfuerzo.

¿Y ahora qué?

La **Guía 1** del *toolkit* nos ha permitido situar el contexto: quiénes son las personas destinatarias, cuáles son los retos a los que se enfrentan, qué principios deben guiar el diseño inclusivo y bajo qué marco normativo y estratégico se inscribe este esfuerzo.

Sin embargo, el verdadero valor de este kit de herramientas está en su aplicabilidad inmediata. Gracias a este contenido, los principios clave del diseño inclusivo se pueden convertir en decisiones concretas que las empresas de formación pueden aplicar en su trabajo diario.

En la **Guía 2** profundizamos en las barreras, estereotipos y motivaciones que influyen en el acceso a la formación de los distintos colectivos identificados, e incorpora un *checklist* práctico por cada uno para diseñar actividades formativas verdaderamente inclusivas.

La **Guía 3** integra una mirada interseccional y el uso responsable de la inteligencia artificial en la metodología y la pedagogía de la formación, abordando cómo aplicar estos enfoques, con el objetivo de mejorar su impacto y equidad.

Así, el *toolkit* se convierte en un recorrido paso a paso: desde el porqué hasta el cómo, con el objetivo de que cada empresa pueda diseñar materiales de formación que no solo transmitan conocimientos, sino que también abran caminos hacia la igualdad y el empleo digno.

Los principios clave del diseño inclusivo se pueden convertir en decisiones concretas que las empresas de formación pueden aplicar

Cómo crear formación que incluya de verdad

En paro de larga duración

Diseñar programas que reciclen competencias, ofrezcan acompañamiento motivacional y muestren el potencial real de las personas.

Población gitana

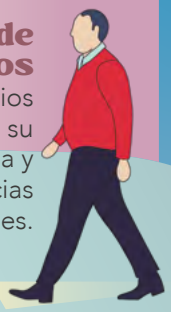
Editar materiales libres de estereotipos, que visibilicen referentes positivos y refuercen habilidades laborales.

Mujeres

Romper estereotipos y abrir las puertas a profesiones emergentes, especialmente en ámbitos STEM y digitales.

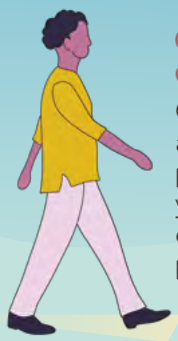
Mayores de 55 años

Crear itinerarios que reconozcan su experiencia previa y refuercen competencias digitales.



Personas migrantes

Elaborar contenidos adaptados a la cultura de las personas que migran. Facilitar la cualificación y la homologación.



Competencias digitales

Ofrecer formaciones accesibles, con recursos prácticos, visuales y sencillos que no excluyan a quienes parten de cero.

Principios de la formación inclusiva

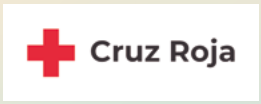
01
Enfoque ético que contemple los derechos humanos para que la formación sea inclusiva, dignifique y evite estigmas.

02
Perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad para analizar cómo se combinan distintas formas de vulnerabilidad.

03
La persona en el centro participando activamente para adaptar la formación a sus necesidades y validar los contenidos formativos.

04
El empoderamiento es clave para fortalecer la autoestima y la capacidad de acción.

05
La formación debe ser sostenible para que tenga continuidad y considerarla como parte de un proceso con un impacto duradero.


Cruz Roja

Fundación
Secretariado
Gitano