DEIMAN4FINANCE

WP2.A5 - Ecosistema Open Badges

Español

Desarrollado por

Emphasys CENTRE

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Introducción

Este documento presenta la metodología de evaluación incorporada al paquete de cursos DEIMAN4FINANCE (WP3.A1) para evaluar y validar los conocimientos, las habilidades y las actitudes adquiridos por los mandos intermedios del sector financiero. Esta metodología constituye el procedimiento para convertir a los participantes en responsables de diversidad, equidad e inclusión (DEI) y favorecer su desarrollo personal y profesional. Sigue los principios europeos de formación profesional (FP) y se alinea con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), garantizando la transparencia, la transferibilidad y el reconocimiento de los resultados de aprendizaje.

Descripción del ecosistema Open Badges

Información general

Las Open Badges son representaciones digitales de habilidades, resultados de aprendizaje, logros o experiencias, como:

- Adquisición de conocimientos
- Habilidades técnicas: conocimientos, competencias, etc.
- Habilidades transversales: comunicación, trabajo en equipo, etc.
- Participación y competencia aplicada
- Microcredenciales reconocidas

Las Open Badges se pueden compartir:

- En blogs, sitios web, portafolios, redes profesionales y redes sociales
- En candidaturas a puestos de trabajo
- En firmas de correo electrónico

Ventajas

La obtención de Open Badges ofrece a los participantes los siguientes beneficios:

1. Reconocimiento de competencias adquiridas mediante el aprendizaje formal, no formal e informal.

2. Credenciales digitales portables y verificables que pueden mostrarse en currículos en línea y redes sociales.

3. Documentación transparente del itinerario de aprendizaje y de las evidencias de apoyo.

4. Metadatos verificados, incluidos el emisor, el nivel EQF y los criterios de evaluación.

5. Itinerarios estructurados de progresión que favorecen la empleabilidad y el desarrollo profesional.

6. Validación de habilidades transversales y profesionales valoradas por los empleadores.

7. Credenciales emitidas por una amplia variedad de organizaciones, incluidas entidades sin ánimo de lucro, empleadores e instituciones educativas, de acuerdo con especificaciones reconocidas de

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Open Badges y procedimientos de garantía de calidad.

Ecosistema Open Badges

A continuación se muestra el «ciclo de vida» de una Open Badge. Los emisores, que pueden ser proveedores de formación, sitios web o cualquier organización, primero crean (diseñan) y después entregan (otorgan) las imágenes de las insignias al destinatario o titular. Los titulares las almacenan en una «mochila» digital u otro medio de visualización. Este medio se conecta con el emisor, que verifica el contenido y muestra la información verificada (metadatos) a diversos usuarios, como empleadores y responsables de admisión a centros de educación superior, interesados en los logros y en comprobar la validez y credibilidad de la insignia otorgada.

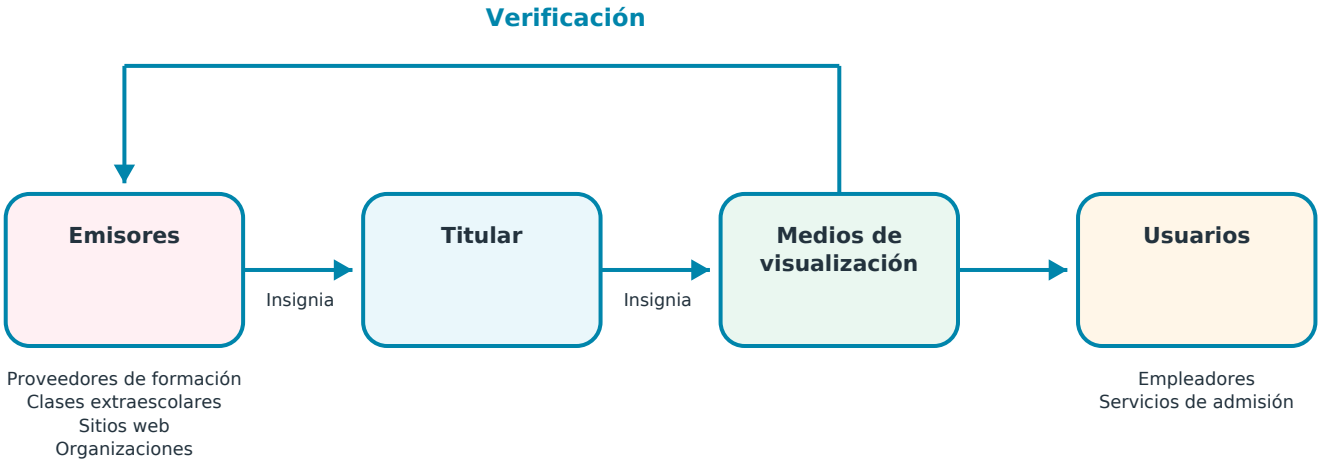

Figura 1: Un ecosistema Open Badges (ciclo de vida)

Descripción del ecosistema Open Badges de DEIMAN4FINANCE

Información general

El consorcio DEIMAN4FINANCE ha desarrollado cinco Open Badges acumulables que corresponden a los cinco cursos del programa ya elaborado (WP2.A3) y del paquete de cursos que se desarrollará en el WP3.A1. Las insignias siguen la paleta de colores y el estilo del logotipo, manteniendo su identidad única.

Cada insignia se alinea con:

- La estructura europea de resultados de aprendizaje de la FP
- El nivel 6 del EQF
- Los principios de las microcredenciales
- La evaluación basada en evidencias

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

En concreto, las Open Badges corresponden a los siguientes cursos:

- Curso 1: Inclusión de las personas con discapacidad
- Curso 2: Discriminación de género
- Curso 3: Competencia multicultural
- Curso 4: Lenguaje inclusivo y reducción de sesgos cognitivos
- Curso 5: Normativa de la UE sobre inclusión laboral

Nivel de cualificación propuesto

Nivel EQF: 6

Los participantes deben demostrar:

- Conocimientos avanzados de los conceptos DEI en las finanzas
- Comprensión crítica de teorías y marcos
- Habilidades avanzadas de análisis e implementación
- Responsabilidad en la toma de decisiones en contextos organizativos complejos

Criterios para obtener una Open Badge

Los criterios fueron establecidos por el consorcio DEIMAN4FINANCE bajo el liderazgo de Emphasys Centre, responsable de esta actividad y del desarrollo de la plataforma. Para garantizar la alineación con los estándares europeos de evaluación de la FP, la obtención de una insignia requiere completar con éxito:

1. El registro y la participación en la plataforma DEIMAN4FINANCE: https://dei-finance.eu/

2. Cada curso mediante el cuestionario disponible.

3. La evaluación con un test, con un mínimo del 60% de aciertos.

Volumen de aprendizaje y acumulabilidad

Cada curso supone una carga estimada de aproximadamente 50 horas y corresponde a una unidad de microcredencial alineada con los principios ECVET. Los cursos se conciben como un itinerario acumulable que permite a los participantes que obtienen las cinco insignias conseguir la credencial profesional DEIMAN4FINANCE DEI Manager.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.



Figura 2: DEIMAN4FINANCE Open Badges

El ecosistema DEIMAN4FINANCE

Según la Figura 1 y la descripción anterior, el ecosistema Open Badges de DEIMAN4FINANCE comprende:

1. Emisor: el consorcio DEIMAN4FINANCE.
2. Open Badge: una de las cinco credenciales basadas en los cinco módulos formativos (Figura 2).
3. Destinatario: los mandos intermedios u otros agentes interesados del sector financiero.
4. Medio de visualización: sitio web, redes sociales, currículo, portafolios, redes, etc.
5. Usuarios: empleadores, instituciones, partes interesadas, etc.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 1: Inclusión de las personas con discapacidad

Este curso desarrolla una competencia avanzada en inclusión de las personas con discapacidad en las instituciones financieras, proporcionando conocimientos sobre convenios internacionales, legislación europea de accesibilidad y requisitos de cumplimiento organizativo. Los participantes aprenden a analizar barreras sistémicas, diseñar estrategias de adaptación y accesibilidad y liderar la implementación de políticas inclusivas, asumiendo responsabilidad ética y jurídica en contextos laborales complejos.

Nivel EQF: 5-6

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO1. Analizar las barreras sistémicas en las finanzas	• Modelo social de la discapacidad • Mecanismos de discriminación estructural • Principios de la legislación sobre accesibilidad • Teoría de la interseccionalidad	• Analizar sistemas organizativos • Detectar la exclusión estructural • Interpretar las carencias de cumplimiento • Realizar auditorías de barreras	• Integrar los hallazgos en la estrategia • Liderar mejoras de accesibilidad • Garantizar una toma de decisiones inclusiva
LO2. Evaluar el cumplimiento normativo de la organización	• Acta Europea de Accesibilidad • Estándares de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (UNCRPD) • Obligaciones normativas • Marcos de cumplimiento	• Realizar auditorías de cumplimiento • Interpretar normas jurídicas • Evaluar la exposición al riesgo • Elaborar informes de evaluación	• Garantizar la adecuación normativa • Asesorar a la dirección • Supervisar los sistemas de cumplimiento
LO3. Diseñar planes de adaptación	• Principios de los ajustes razonables • Métodos de adaptación del lugar de trabajo • Inclusión de la neurodiversidad • Criterios de carga desproporcionada	• Diseñar planes individuales • Relacionar necesidades y soluciones • Evaluar la viabilidad • Aplicar enfoques inclusivos de recursos humanos	• Tomar decisiones en casos complejos • Equilibrar las limitaciones organizativas • Garantizar la equidad
LO4. Abordar los sesgos inconscientes	• Teoría de los sesgos • Estereotipos sobre la discapacidad • Dinámicas de la cultura organizativa • Psicología de la inclusión	• Identificar patrones de sesgo • Aplicar estrategias de mitigación • Dinamizar sesiones de sensibilización • Evaluar el cambio de conducta	• Promover una cultura sin sesgos • Ser un modelo de conducta inclusiva • Orientar a los equipos

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 1: Inclusión de las personas con discapacidad

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO5. Aplicar el análisis interseccional	• Marcos de interseccionalidad • Vínculos entre género y discapacidad • Etnia y factores de exclusión • Indicadores de datos de inclusión	• Analizar barreras interseccionales • Desarrollar estrategias específicas • Interpretar tendencias demográficas • Evaluar el impacto	• Liderar estrategias inclusivas de retención del personal • Garantizar un acceso justo • Adaptar políticas de forma autónoma
LO6. Elaborar un plan de acción de accesibilidad	• Estándares WCAG • Herramientas de accesibilidad • Principios de diseño inclusivo • Accesibilidad de los productos financieros	• Redactar planes de acción • Aplicar estándares de accesibilidad • Diseñar servicios inclusivos • Supervisar los resultados	• Supervisar la implementación • Evaluar la eficacia • Impulsar la innovación

Criterios de evaluación

Los participantes deben completar el Curso 1: Inclusión de las personas con discapacidad y alcanzar al menos un 60% de aciertos en el test (cuestionario Moodle) disponible en la plataforma del proyecto. Además, deben completar un análisis de un estudio de caso, un plan de acción, un componente reflexivo y la entrega de evidencias que demuestren su comprensión aplicada y competencia.

Volumen de aprendizaje: aproximadamente 50 horas

Entidad emisora: consorcio DEIMAN4FINANCE

Proceso de garantía de calidad: revisión entre pares dentro del consorcio



Figura 3: Insignia digital para el curso 1: Inclusión de las personas con discapacidad

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 2: Discriminación de género en las finanzas

Este curso ofrece una comprensión avanzada de los marcos de discriminación de género, las desigualdades estructurales y las directivas europeas de igualdad relevantes para el sector financiero. Los participantes adquieren habilidades analíticas y estratégicas para identificar sesgos, diseñar políticas inclusivas en materia de género e implementar iniciativas de cambio organizativo que promuevan decisiones equitativas y culturas de liderazgo inclusivo.

Nivel EQF: 5-6

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO1. Definir los conceptos de discriminación de género	• Marcos de igualdad de género • Tipologías de sesgos • Directivas de la UE • Interseccionalidad	• Distinguir conceptos • Interpretar casos • Explicar desigualdades • Aplicar la terminología	• Promover un diálogo informado • Garantizar una interpretación precisa • Orientar a los equipos
LO2. Identificar patrones de sesgo	• Sesgos en la selección de personal • Desigualdad en el liderazgo • Dinámicas de la cultura laboral • Mecanismos de la brecha salarial	• Detectar indicadores de sesgo • Analizar datos de recursos humanos • Evaluar decisiones • Mapear patrones de desigualdad	• Garantizar procesos justos • Intervenir cuando aparezcan sesgos • Promover la transparencia
LO3. Analizar desigualdades mediante estudios de caso	• Indicadores cuantitativos • Métodos de evaluación cualitativa • Datos de género del sector financiero • Métricas de inclusión	• Analizar casos • Interpretar conjuntos de datos • Comparar escenarios • Extraer conclusiones	• Liderar evaluaciones analíticas • Fundamentar decisiones sobre políticas • Apoyar acciones basadas en evidencias
LO4. Aplicar estrategias DEI	• Marcos DEI • Modelos inclusivos de recursos humanos • Teoría del cambio organizativo • Inclusión en el liderazgo	• Diseñar intervenciones • Implementar políticas • Facilitar iniciativas de inclusión • Supervisar los resultados	• Liderar procesos de cambio • Tomar decisiones estratégicas • Garantizar la rendición de cuentas

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 2: Discriminación de género en las finanzas

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO5. Diseñar políticas inclusivas en materia de género	• Legislación sobre igualdad • Principios de diseño de políticas • Referentes de buenas prácticas • Gobernanza institucional	• Redactar políticas • Alinearlas con la normativa • Evaluar la viabilidad • Presentar propuestas	• Supervisar la implementación • Garantizar el cumplimiento • Evaluar los resultados
LO6. Evaluar el impacto de las medidas	• Marcos de seguimiento • Indicadores clave de rendimiento (KPI) para la igualdad • Modelos de evaluación • Teoría de la mejora continua	• Desarrollar indicadores • Analizar resultados • Interpretar tendencias • Recomendar mejoras	• Liderar ciclos de evaluación • Ajustar estrategias • Garantizar la sostenibilidad

Criterios de evaluación

Los participantes deben completar el Curso 2: Discriminación de género en las finanzas y alcanzar al menos un 60% de aciertos en el test (cuestionario Moodle) disponible en la plataforma del proyecto. Además, deben completar un análisis de un estudio de caso, el diseño de una política y un componente reflexivo.

Volumen de aprendizaje: aproximadamente 50 horas

Entidad emisora: consorcio DEIMAN4FINANCE

Proceso de garantía de calidad: revisión entre pares dentro del consorcio



Figura 4: Insignia digital para el curso 2: Discriminación de género en las finanzas

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 3: Competencia multicultural para responsables DEI del sector financiero

Este curso refuerza la capacidad de los participantes para abordar la diversidad cultural y las realidades migratorias en entornos financieros. Desarrolla habilidades para analizar datos demográficos y socioeconómicos, diseñar estrategias financieras inclusivas y gestionar dinámicas interculturales, permitiendo liderar iniciativas que garanticen un acceso equitativo a los servicios y prácticas organizativas inclusivas.

Nivel EQF: 5-6

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO1. Identificar comunidades en el contexto financiero	• Demografía de la migración • Políticas de inclusión • Teoría de la identidad cultural • Determinantes socioeconómicos	• Analizar datos • Mapear comunidades • Interpretar indicadores • Identificar barreras	• Integrar los hallazgos en la planificación • Promover la inclusión • Garantizar la sensibilidad
LO2. Analizar necesidades financieras diversas	• Factores de exclusión financiera • Patrones de comportamiento cultural • Barreras de acceso • Modelos de inclusión	• Evaluar necesidades • Interpretar perfiles de clientes • Comparar contextos • Evaluar riesgos	• Garantizar servicios equitativos • Contribuir al diseño de productos • Adaptar estrategias
LO3. Diseñar acciones de inclusión	• Marcos de inclusión • Modelos de intervención • Ecosistemas de partes interesadas • Conceptos de impacto social	• Diseñar programas • Seleccionar herramientas • Coordinar a las partes interesadas • Planificar la implementación	• Liderar iniciativas • Asignar recursos • Supervisar el progreso

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 3: Competencia multicultural para responsables DEI del sector financiero

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO4. Aplicar la comunicación intercultural	• Teoría de la comunicación • Principios de competencia cultural • Dinámicas de conflicto • Diversidad lingüística	• Adaptar el estilo comunicativo • Facilitar el diálogo • Gestionar malentendidos • Aplicar técnicas de mediación	• Ser un modelo de respeto intercultural • Orientar a los equipos • Fomentar entornos inclusivos
LO5. Desarrollar herramientas de seguimiento	• Marcos de KPI • Modelos de medición del impacto • Métodos de evaluación de datos • Estándares de elaboración de informes	• Diseñar indicadores • Analizar resultados • Elaborar informes • Ajustar herramientas	• Garantizar la rendición de cuentas • Supervisar los sistemas de seguimiento • Mejorar las estrategias

Criterios de evaluación

Los participantes deben completar el Curso 3: Competencia multicultural para responsables DEI del sector financiero y alcanzar al menos un 60% de aciertos en el test (cuestionario Moodle) disponible en la plataforma del proyecto. Además, deben completar una tarea de análisis de datos, una estrategia de inclusión y un componente reflexivo.

Volumen de aprendizaje: aproximadamente 50 horas

Entidad emisora: consorcio DEIMAN4FINANCE

Proceso de garantía de calidad: revisión entre pares dentro del consorcio



Figura 5: Insignia digital para el curso 3: Competencia multicultural para responsables DEI del sector financiero

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 4: Lenguaje inclusivo y reducción de sesgos cognitivos

Este curso desarrolla una conciencia avanzada de los sesgos cognitivos, la cognición social y los principios de comunicación inclusiva. Los participantes adquieren herramientas prácticas para identificar sesgos en la toma de decisiones, aplicar estrategias para reducirlos e implementar prácticas de lenguaje inclusivo, favoreciendo entornos laborales psicológicamente seguros y cambios de conducta sostenibles en los equipos.

Nivel EQF: 5-6

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO1. Explicar los conceptos de inclusión y sesgo	• Teoría de la cognición social • Marcos de identidad • Tipos de sesgos • Modelos de pertenencia	• Definir conceptos • Interpretar ejemplos • Distinguir formas de sesgo • Explicar impactos	• Promover la sensibilización • Apoyar el aprendizaje • Orientar el debate
LO2. Comprender la influencia de los sesgos	• Psicología de la toma de decisiones • Teoría de los sesgos implícitos • Ciencia del comportamiento laboral • Investigación sobre sesgos en el liderazgo	• Detectar efectos de los sesgos • Analizar decisiones • Evaluar juicios • Mapear patrones de influencia	• Garantizar decisiones justas • Cuestionar los sesgos • Promover la objetividad
LO3. Aplicar técnicas de reducción de sesgos	• Estrategias basadas en evidencias • Intervenciones conductuales • Métodos de gestión inclusiva • Modelos de evaluación	• Implementar técnicas • Dinamizar talleres • Ajustar procesos • Evaluar resultados	• Liderar intervenciones • Mantener el cambio de conducta • Apoyar a los equipos

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 4: Lenguaje inclusivo y reducción de sesgos cognitivos

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO4. Implementar el lenguaje inclusivo	• Principios del lenguaje inclusivo • Efectos del encuadre lingüístico • Ética de la comunicación • Estándares de accesibilidad	• Adaptar el lenguaje • Redactar textos inclusivos • Revisar las comunicaciones • Formar al personal	• Ser un modelo de discurso inclusivo • Orientar la política comunicativa • Garantizar la coherencia
LO5. Evaluar las prácticas organizativas	• Métricas de inclusión • Herramientas de evaluación de la cultura • Marcos de auditoría • Modelos de mejora	• Realizar auditorías • Analizar datos de cultura • Identificar carencias • Recomendar soluciones	• Liderar mejoras • Supervisar el progreso • Garantizar la rendición de cuentas

Criterios de evaluación

Los participantes deben completar el Curso 4: Lenguaje inclusivo y reducción de sesgos cognitivos y alcanzar al menos un 60% de aciertos en el test (cuestionario Moodle) disponible en la plataforma del proyecto. Además, deben completar una auditoría de comunicación y una propuesta de intervención.

Volumen de aprendizaje: aproximadamente 50 horas

Entidad emisora: consorcio DEIMAN4FINANCE

Proceso de garantía de calidad: revisión entre pares dentro del consorcio



Figura 6: Insignia digital para el curso 4: Lenguaje inclusivo y reducción de sesgos cognitivos

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 5: Normativa de la UE sobre inclusión laboral en las finanzas

Este curso proporciona conocimientos profundos de los marcos normativos europeos que regulan la inclusión laboral y la lucha contra la discriminación. Los participantes desarrollan habilidades para interpretar la legislación, realizar auditorías de cumplimiento, alinear las políticas organizativas con los estándares de la UE y asesorar a la dirección sobre riesgos jurídicos, garantizando una gobernanza responsable y la rendición de cuentas.

Nivel EQF: 5-6

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO1. Interpretar la legislación de la UE sobre inclusión	• Directivas de la UE • Principios del derecho laboral • Marcos contra la discriminación • Sistemas de cumplimiento	• Interpretar textos jurídicos • Comparar normativas • Identificar obligaciones • Explicar implicaciones	• Garantizar el cumplimiento legal • Asesorar a los equipos • Apoyar las decisiones sobre políticas
LO2. Realizar auditorías de cumplimiento	• Metodologías de auditoría • Referentes jurídicos • Estándares de elaboración de informes • Marcos de riesgo	• Realizar auditorías • Analizar documentación • Detectar carencias • Redactar informes	• Garantizar la supervisión del cumplimiento • Recomendar medidas correctoras • Supervisar el progreso
LO3. Alinear las políticas organizativas	• Principios de alineación de políticas • Estándares de gobernanza • Referentes de inclusión • Requisitos normativos	• Revisar políticas • Adecuarlas a los estándares • Diseñar mejoras • Evaluar la viabilidad	• Liderar procesos de alineación • Garantizar la coherencia • Apoyar a la dirección

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Curso 5: Normativa de la UE sobre inclusión laboral en las finanzas

Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
LO4. Desarrollar estrategias de mitigación de riesgos	• Teoría del riesgo jurídico • Tipos de riesgo de cumplimiento • Modelos de gobernanza • Marcos preventivos	• Identificar riesgos • Diseñar planes de mitigación • Evaluar la exposición • Supervisar indicadores	• Tomar decisiones estratégicas • Asesorar a directivos • Garantizar medidas de protección
LO5. Evaluar la eficacia de las políticas	• Modelos de evaluación • Herramientas de seguimiento • Métodos de evaluación del impacto • Obligaciones de información	• Analizar resultados • Interpretar métricas • Comparar referentes • Recomendar cambios	• Supervisar los ciclos de evaluación • Garantizar la rendición de cuentas • Mejorar la gobernanza

Criterios de evaluación

Los participantes deben completar el Curso 5: Normativa de la UE sobre inclusión laboral en las finanzas y alcanzar al menos un 60% de aciertos en el test (cuestionario Moodle) disponible en la plataforma del proyecto. Además, deben completar un informe de cumplimiento, un borrador de política y un componente reflexivo.

Volumen de aprendizaje: aproximadamente 50 horas

Entidad emisora: consorcio DEIMAN4FINANCE

Proceso de garantía de calidad: revisión entre pares dentro del consorcio



Figura 7: Insignia digital para el curso 5: Normativa de la UE sobre inclusión laboral en las finanzas

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Conclusión

El ecosistema Open Badges de DEIMAN4FINANCE presentado en este documento proporciona un marco estructurado, transparente y alineado con la FP para reconocer los logros de los participantes mediante microcredenciales referenciadas al EQF, que validan conocimientos, habilidades y responsabilidad/autonomía en las prácticas inclusivas del sector financiero. La integración de una evaluación basada en evidencias, itinerarios de aprendizaje acumulables y estándares de competencia claramente definidos garantiza la credibilidad, la transferibilidad y la relevancia profesional de cada insignia. Este enfoque favorece la progresión hacia la credencial profesional DEI Manager y refuerza la empleabilidad, la capacidad organizativa y el impacto global de las prácticas inclusivas en el sector financiero europeo.



Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y las opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.