



SKILLS  
**DEVELHUB**  
by SIPADAN

*Programa Integral para empresas*

# DEI

*(Diversidad, Equidad e Inclusión)*

***Potencia los valores  
sociales de tu equipo***

*El compromiso de tu organización con la diversidad,  
la equidad y la inclusión comienza con la formación  
y la sensibilización de tus equipos.*

# *¿Qué es* **DEI?**

*(Diversidad, Equidad e Inclusión)*

Programa modular orientado a impulsar los valores de la diversidad, la equidad y la inclusión para lograr organizaciones socialmente más responsables.



## **Diversidad**

Presencia de la diferencia en la organización.

## **Equidad**

Oportunidades justas para todos, en función de sus necesidades.

## **Inclusión**

Valorar, escuchar y respetar a todas las personas.

# ¿POR QUÉ?

La sociedad actual demanda organizaciones más equitativas y comprometidas con las personas de su entorno y con la comunidad en la que operan.

Las políticas y los programas en materia DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) de las empresas **constituyen el motor que impulsa la palanca “Social”** de los criterios ESG.

El **Programa Integral DEI para empresas** está especialmente diseñado para reforzar la cultura organizacional en materia de diversidad, equidad e inclusión.



# OBJETIVOS

- **Atraer y fidelizar talento.**
- Enriquecer y mejorar el proceso de **toma de decisiones.**
- Estimular la **creatividad.**
- Impulsar la **innovación.**
- Potenciar la capacidad de **adaptación al cambio.**
- Generar **compromiso y productividad.**
- Incrementar la **satisfacción del cliente.**
- **Reputación de marca.**

# ¿PARA QUIÉN?

Nuestro programa integral está dirigido a **todas las personas de la organización** en cuanto que protagonistas y principales destinatarios de las políticas y estrategias DEI, cuya sensibilización y concienciación constituye el punto de partida de las iniciativas que la organización emprenda en la materia, pero con una **especial orientación y enfoque** en las personas de los departamentos de **recursos humanos**, encargadas de desplegar las políticas y estrategias de selección, contratación, gestión y desarrollo de las personas de la organización.



*“A través de este programa, los destinatarios adquirirán conocimientos, estrategias, técnicas y prácticas concretas para aplicar en su día a día.”*



# ¿CÓMO?

Hemos diseñado un programa integral con bloques específicos para cada una de las tres grandes áreas: DIVERSIDAD, EQUIDAD e INCLUSIÓN.

Cada bloque aborda diferentes dimensiones del área en cuestión y se desarrolla a través de programas en formato audiovisual, estructurados en pequeñas píldoras de corta duración...

Programa Integral DEI para empresas en CIFRAS

## DIVERSIDAD



**8** horas  
**3** programas  
**10** módulos  
**54** píldoras

## EQUIDAD



**10** horas  
**4** programas  
**17** módulos  
**81** píldoras

## INCLUSIÓN



**12** horas  
**4** programas  
**16** módulos  
**92** píldoras

# WEBINARS COMPLEMENTARIOS

Cada uno de los bloques que integran el programa culminará con un webinar de 40 minutos (aprox.) a cargo de un experto en la materia.

Pilar Llácer, Tania Camon y Rosa Cuartero.



Rosa Cuartero



Tania Camon



Pilar LLácer



SKILLS  
**DEVELHUB**  
by SIPADAN

# PLAN DE ESTUDIOS: ESTRUCTURA GENERAL

## BLOQUE I DIVERSIDAD



### **OBJETIVOS**

Entender y tomar conciencia del significado de la diversidad y conocer sus diferentes dimensiones en las organizaciones.  
Reflexionar y adquirir claves para la gestión y el desarrollo efectivo de las diferentes generaciones que actualmente conviven en las empresas.  
Proporcionar estrategias y herramientas para liderar en entornos internacionales y multiculturales.

### **PROGRAMA 1**

#### **DIVERSIDAD ORGANIZACIONAL**

### **PROGRAMA 2**

#### **DIVERSIDAD GENERACIONAL**

### **PROGRAMA 3**

#### **EQUIPOS INTERCULTURALES**

## BLOQUE II EQUIDAD



### **OBJETIVOS**

Entender qué es la igualdad de oportunidades y su valor en los entornos laborales.  
Dar a conocer el valor de los planes de igualdad como instrumento de conciliación y buenas prácticas de corresponsabilidad y conciliación.  
Entender qué es el plan de conciliación y cómo implantarlo en la empresa.  
Proporcionar claves que nos permitan explorar las posibilidades de cada persona para conciliar.

### **PROGRAMA 1**

#### **EL VALOR DE LA IGUALDAD**

### **PROGRAMA 2**

#### **BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

### **PROGRAMA 3**

#### **UN PLAN DE CONCILIACIÓN PARA MI EMPRESA**

### **PROGRAMA 4**

#### **MI PLAN DE CONCILIACIÓN**

## BLOQUE III INCLUSIÓN



### **OBJETIVOS**

Aprender a realizar procesos de selección inclusivos para personas con certificados de discapacidad.  
Adquirir técnicas y conocer comportamientos para liderar desde la inclusión.  
Aprender a realizar una comunicación inclusiva sin forzar la gramática de nuestra lengua.  
Conocer la legislación actual sobre personas con certificado de discapacidad y cómo cumplirla.

### **PROGRAMA 1**

#### **SELECCIÓN 100% INCLUSIVA**

### **PROGRAMA 2**

#### **LIDERAZGO INCLUSIVO**

### **PROGRAMA 3**

#### **LENGUAJE INCLUSIVO**

### **PROGRAMA 4**

#### **NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DISCAPACIDAD PARA EMPRESAS**

# PLAN DE ESTUDIOS:

## DETALLE



## BLOQUE I DIVERSIDAD

### PROGRAMA 1

## DIVERSIDAD ORGANIZACIONAL

Programa dirigido a conocer las diferentes dimensiones de la diversidad en la empresa y aprender estrategias de actuación para favorecerla.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: Introducción

1. Entendiendo la diversidad
2. Diversidad e inclusión

#### Módulo 2: Contextos

1. Diversidad de raza y etnicidad
2. Diversidad de género
3. Discriminación de las mujeres
4. Diversidad de orientación sexual
5. Diversidad funcional
6. Diversidad de edad
7. Diversidad de culto e ideológica.
8. Diversidad de estatus socioeconómico.

#### Módulo 3: Empatizar

1. Privilegio
2. Interseccionalidad y opresiones múltiples
3. Comunicación sobre Diversidad e Inclusión
4. Reducir activamente el sesgo individual y el prejuicio.

#### Módulo 4: Actuar

1. Promoción de pertenencia.
2. Promoción de puentes.

#### Conclusiones





## BLOQUE I DIVERSIDAD

### PROGRAMA 2

## DIVERSIDAD GENERACIONAL

Programa orientado a conocer las nuevas competencias del liderazgo para lograr el compromiso intergeneracional y conseguir organizaciones más productivas.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: Qué es la diversidad generacional

1. ¿Qué es la diversidad generacional?
2. Imaginando el futuro hacia donde vamos en la gestión de personas
3. Hábitos de las distintas generaciones: IKIGAI
4. Los retos de recursos humanos: sesgos y prejuicios
5. Qué factores hacen a tu empresa atractiva para trabajar

#### Módulo 2: Hábitos y modos de ser de las nuevas generaciones.

1. Qué comportamientos han cambiado en las empresas I
2. Qué comportamientos han cambiado en las empresas II
3. Qué comportamientos han cambiado en las empresas III
4. Claves para generar el compromiso intergeneracional I
5. Claves para generar el compromiso intergeneracional II

#### Módulo 3: Gestión y dirección intergeneracional en Recursos Humanos

1. Qué son las human skills
2. Gestión y retos para la gestión intergeneracional en la atracción y selección del talento
3. Gestión y retos para la gestión intergeneracional en la vinculación del talento
4. Gestión y retos para la gestión intergeneracional en el desarrollo del talento
5. Gestión y retos para la gestión intergeneracional en la desvinculación del talento
6. La importancia de la generación del 73
7. El resto de los seniors

#### Conclusiones



## BLOQUE I DIVERSIDAD

### PROGRAMA 3

## EQUIPOS INTERCULTURALES

Programa destinado a aprender a gestionar equipos multinacionales e interculturales. Presentamos herramientas prácticas para liderar en el entorno VUCA+H.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: La cultura

1. Una oportunidad única
2. Sentando las bases
3. Definamos cultura
4. ¿Qué es la cultura?
5. El modelo cebolla

#### Módulo 2: La cultura organizacional

1. La cultura se come como desayuno a la estrategia
2. El mapa cultural
3. El mapa cultural en la práctica
4. Las 6 dimensiones culturales
5. Las 6 dimensiones culturales – Caso España

#### Módulo 3: Kit de herramientas

1. El entorno VUCA+H
2. Email
3. Mensajería instantánea y de texto
4. Reuniones híbridas: pautas para una adecuada gestión
5. Reuniones híbridas: cinco consejos profesionales
6. Lista de verificación.

#### Conclusiones





### PROGRAMA 1

## EL VALOR DE LA IGUALDAD

Programa orientado a entender el valor de la igualdad como camino hacia la conciliación y la corresponsabilidad y el importante papel que tiene la igualdad en la mejora de los entornos laborales y de formación.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: Qué es la igualdad y para qué sirve

1. Qué es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
2. La igualdad legal no implica la igualdad real
3. Estereotipos y roles de género
4. El sexismo en la comunicación
5. Qué refleja la desigualdad

#### Módulo 2: La igualdad en la diversidad

1. ¿Cómo afecta la desigualdad a nuestras vidas cotidianas?
2. ¿Qué podemos hacer para respetar la igualdad en la diversidad?
3. Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: qué son y para qué sirven

#### Módulo 3: ¿Dónde poner en marcha la igualdad entre hombres y mujeres?

1. Cómo participamos mujeres y hombres en el mercado de trabajo
2. La igualdad para mejorar el empleo
3. La igualdad en otros ámbitos: educación y formación.
4. La igualdad en la sociedad

#### Módulo 4: Una sociedad en contra de la violencia de género

1. La desigualdad: germen de la violencia de género.
2. Formas de violencia de género: especial atención al acoso sexual en el trabajo.
3. Luchar contra la violencia de género: una prioridad en la sociedad actual.

### Conclusiones



### PROGRAMA 2

## BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Descubre la importancia de los planes de igualdad de las empresas como base para la conciliación y la corresponsabilidad y conoce buenas prácticas aplicables en las empresas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: Planes de igualdad en la empresa: un instrumento necesario para conciliar

1. En qué consiste un plan de igualdad empresarial
2. Actuemos para la incorporación de oportunidades y conciliación en la gestión empresarial
3. Prevenir el acoso sexual en la empresa

#### Módulo 2: Conciliar ante los nuevos retos empresariales

1. Nuevos modelos de empresa: corresponsabilidad e igualdad
2. ¿Qué es ser una empresa corresponsable?
3. Ventajas de la conciliación
4. Las leyes también importan

#### Módulo 3: Sácale partido a la corresponsabilidad y a la conciliación

1. Innovar en igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

2. Seguir innovando: mejora y ampliación de excedencias y permisos.
3. Flexibilización y/o adecuación de la jornada de trabajo
4. Más medidas para la flexibilización y/o adecuación del horario de trabajo.

#### Módulo 4: Buenas prácticas para la corresponsabilidad y la conciliación

1. Servicios de apoyo a la conciliación
2. Otras medidas para que la conciliación y la corresponsabilidad sean una realidad
3. Aspectos clave para que la conciliación laboral funcione
4. Cómo llegar a la excelencia empresarial desde la conciliación.
5. Red de empresas con distintivo Igualdad: Red DIE
6. Ejemplos de conciliación y corresponsabilidad en las empresas.

### Conclusiones



## BLOQUE II EQUIDAD

### PROGRAMA 3

## UN PLAN DE CONCILIACIÓN PARA MI EMPRESA

Programa orientado a proporcionar claves realistas para la implantación de un plan de conciliación y bienestar de personas en la organización.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: ¿Qué es un plan de conciliación?

1. ¿Qué es un plan de conciliación?
2. Nuevo paradigma empresarial
3. Igualdad de oportunidades
4. Corresponsabilidad
5. Equipos intergeneracionales
6. Es el momento de trazar el plan

#### Módulo 2: Compromiso de la dirección

1. Compromiso de la dirección
2. Nuevo estilo de liderazgo
3. Claves para liderar la elaboración del plan

#### Módulo 3: Análisis de necesidades

1. Análisis de necesidades
2. Superar los convenios
3. Salario emocional
4. Diagnóstico previo

#### Módulo 4: Elaboración del plan. Definición de medidas

1. Elaboración del plan: las medidas de conciliación.
2. Calidad en el empleo
3. Flexibilidad
4. Compromiso y apoyo a las familias
5. Desarrollo integral de las personas
6. Atención a la diversidad
7. Equilibrio de las medidas

#### Módulo 5: Seguimiento y evaluación del plan

1. Seguimiento y evaluación del plan.
2. ¿Y ahora qué? Mejora continua

#### Conclusiones



## BLOQUE II EQUIDAD

### PROGRAMA 4

## MI PLAN DE CONCILIACIÓN

Programa dirigido a explorar las posibilidades reales que cada persona tiene a su alcance para conseguir conciliar.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: ¿Qué es conciliación?

1. Qué es conciliación.
2. Los tres vértices del triángulo.
3. La conciliación es democrática.

#### Módulo 2: Desmontamos mitos

1. Desmontamos mitos
2. Conciliar no es (solo) asunto de madres
3. Conciliar no es trabajar menos para cuidar más.
4. Conciliar no es (solo) teletrabajar
5. Conciliar no te obliga a emprender
6. Conciliar no es tener mucho de todo

#### Módulo 3: Fórmula de conciliación

1. Fórmula de conciliación
2. La importancia de tomar decisiones
3. Mi fórmula de conciliación
4. De la visión en grande hacia lo concreto

#### Módulo 4: Diseña tu propio plan

1. Diseña tu propio plan
2. Pon conciencia en tus circunstancias actuales
3. Haz zoom en tu vida
4. ¿Cómo puedes mejorar?
5. Define tus objetivos personales
6. Dibuja tu plan de acción

#### Conclusiones





## BLOQUE III INCLUSIÓN

### PROGRAMA 1

## SELECCIÓN 100% INCLUSIVA

Programa para entender qué significa ser una empresa inclusiva y aprender a tener procesos de contratación inclusivos para personas con certificado discapacidad.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: Entendiendo las políticas de inclusión y diversidad

1. Introducción
2. Qué es la inclusión
3. Qué es la equidad
4. Qué es la diversidad
5. Inclusión laboral vs Inserción laboral
6. Políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)
7. Qué son los Employee Resource Group (ERG)
8. Repercusión de la Diversidad y la Inclusión en la empresa

#### Módulo 2: Contratación inclusiva de personas con discapacidad

1. Qué es el Tokenismo
2. Cómo promover la inclusión en tu empresa
3. Cómo garantizar procesos de selección inclusivos para perfiles diversos
4. Cómo crear una oferta inclusiva



5. Preguntas que puedes formular durante un proceso de selección inclusivo
6. Beneficios de contratar personas con certificado discapacidad
7. Sesgos inconscientes y frenos que limitan la contratación de perfiles con certificado discapacidad
8. Ajustes Razonables

#### Módulo 3: Búsqueda y retención del colectivo discapacidad

1. Dónde encontrar perfiles con certificado discapacidad
2. Cómo retener a los profesionales con certificado discapacidad
3. Caso de éxito.

### Conclusiones



## BLOQUE III INCLUSIÓN

### PROGRAMA 2

## LIDERAZGO INCLUSIVO

Programa dirigido a proporcionar claves que te permitan liderar desde la inclusión.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: Justificando la inclusión

1. La inclusión como proceso dinámico y sistémico
2. La complejidad de la inclusión
3. La práctica de la inclusión
4. Abrazando la diversidad propia
5. Líderes inclusivos
6. El grupo y la organización inclusivas
7. Fundamentos de la inclusión: 1ª parte
8. Fundamentos de la inclusión: 2ª parte

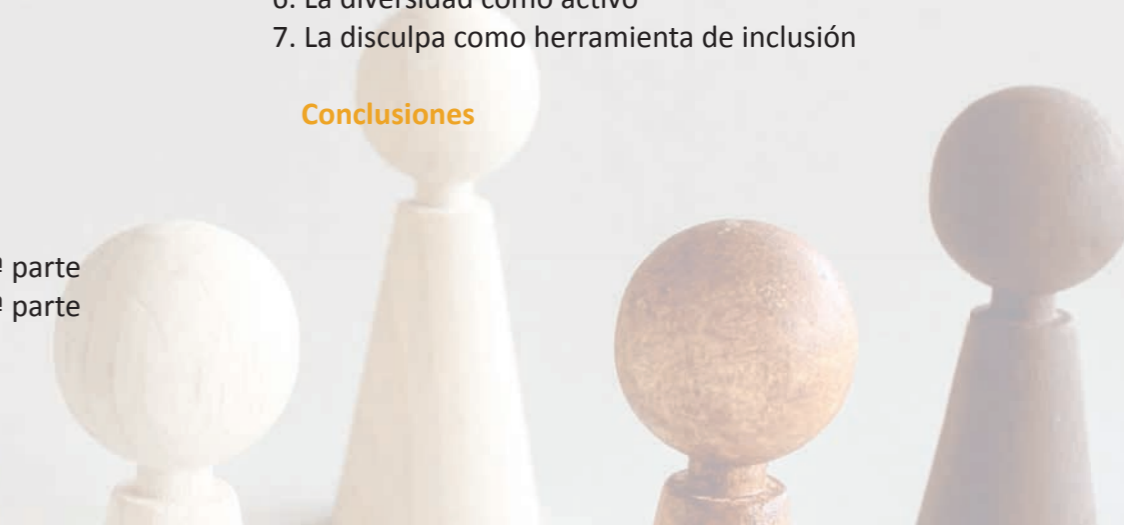
#### Módulo 2: Comportamientos

1. Comportamientos inclusivos: Organización 1ª parte
2. Comportamientos inclusivos: Organización 2ª parte
3. Comportamientos inclusivos: Liderazgo
4. Comportamientos inclusivos: para todos

#### Módulo 3: Liderazgo y desarrollo

1. Lógica de actividades en el liderazgo inclusivo.
2. Más actividades que promueven la inclusión
3. Liderar desde un plan de acción
4. Áreas de desarrollo para líderes: 1ª parte
5. Áreas de desarrollo para líderes: 2ª parte
6. La diversidad como activo
7. La disculpa como herramienta de inclusión

### Conclusiones





## BLOQUE III INCLUSIÓN

### PROGRAMA 3

## LENGUAJE INCLUSIVO

Aprende a utilizar una comunicación inclusiva, evitando usos sexistas y discriminatorios, asegurando la eficacia comunicativa sin caer en la pesadez ni forzar la gramática de nuestra lengua.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: La importancia del lenguaje inclusivo en la empresa

1. Cómo y por qué incorporar el lenguaje inclusivo en la empresa
2. Por qué es importante el lenguaje que usamos

#### Módulo 2: Sexismo lingüístico

1. Revisemos algunos conceptos: androcentrismo, sexismo, sexismo lingüístico, estereotipo.
2. Cómo detectar el sexismo lingüístico. La regla de la inversión
3. El prestigio de lo masculino frente al desprestigio de lo femenino

#### Módulo 3: Nuevos hábitos lingüísticos

1. Feminizaciones de oficios, cargos y profesiones
2. El término hombre

#### Módulo 4: Estrategias lingüísticas inclusivas

1. El género gramatical en español
2. Sustantivos colectivos, epicenos, abstractos
3. Palabras no marcadas
4. Omisión de términos
5. Desdoblamientos
6. Perífrasis y aclaraciones
7. Alternativas gráficas: barras, paréntesis y arrobas.
8. Cambio de redacción
9. Cambio de estructuras oracionales
10. Sustitución del adjetivo/participio masculino
11. Otras recomendaciones

#### Módulo 5: El sexismo discursivo

1. Formas de nombrar a mujeres y a hombres
2. Formas de tratar a mujeres y a hombres

#### Módulo 6: El lenguaje inclusivo en contexto

1. Tipos de documentos I
2. Tipos de documentos II
3. Comunicación oral

#### Módulo 7: El sexismo en imágenes

1. Cómo detectar el sexismo en imágenes
2. Recomendaciones generales para una comunicación iconográfica influyente
3. Principales estereotipos en las imágenes
4. Composición de la imagen
5. Colores, planos y encuadres.

#### Conclusiones



## BLOQUE III INCLUSIÓN

### PROGRAMA 4

## NORMATIVA VIGENTE EN LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

Programa para dar a conocer la legislación actual sobre personas con certificado de discapacidad y cómo cumplirla.

### Presentación del programa

#### Módulo 1: Introducción y antecedentes de la legislación actual

1. Importancia de la inclusión de personas con discapacidad
2. Objetivos
3. Por qué surgió la necesidad de una normativa legal en materia de discapacidad
4. Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI, ahora derogada)
5. Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en cuáles se menciona la discapacidad
6. La adhesión y el compromiso de algunas de las mayores empresas a nivel global/mundial

#### Módulo 2: Ley General de Discapacidad (LGD)

1. Evolución de la antigua LISMI a la LGD
2. Qué es la cuota de reserva del 2% y cómo calcularla
3. Qué es el Certificado de Excepcionalidad
4. Qué son las medidas alternativas
5. Ajustes razonables

6. Ejemplos de incumplimiento de la LGD
7. Sanciones por incumplimiento

#### Módulo 3: Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad

1. Por qué surge y qué empresas deben tenerla en cuenta
2. Qué son los Estados de Información No Financiera (EINF) y sobre qué temas deben reportar
3. Herramientas y utilidades para la ayuda en la generación del reporting en diversidad
4. GRI: marco de referencia para la cumplimentación de los EINF
5. Requisitos e incumplimiento de la Ley 11/2018
6. Qué es la CSRD y cómo afecta a la Ley 11/2018

#### Conclusiones



# ¿QUIERES SABER MÁS?

Te ofrecemos el video tráiler de cada uno de los programas.

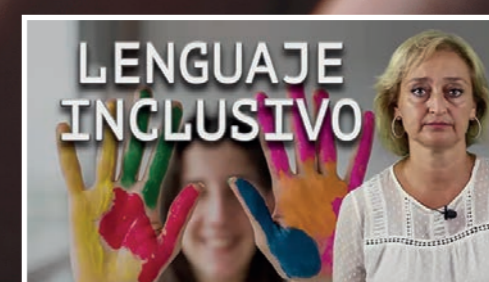
## BLOQUE II EQUIDAD



## BLOQUE I DIVERSIDAD



## BLOQUE III INCLUSIÓN



# NUESTROS ESPECIALISTAS

El programa DEI para empresas está desarrollado por destacados especialistas en la materia, con gran experiencia a nivel empresarial.

## **UNAI VICENTE**

es un investigador, emprendedor y formador en psicología de los grupos, organizaciones, liderazgo y neurociencia social.

En su carrera profesional, ha liderado y gestionado grandes proyectos para empresas multinacionales de élite del sector bancario, industrial y tecnológico y desde hace 7 años es consultor especializado en estrategia de dirección y RRHH para grandes multinacionales y medianas empresas. Además, ejerce como consultor y advisor partner para la incorporación e implementación de acciones alineadas con nuevos modelos de Corporaciones Saludables y Sostenibles para grandes multinacionales españolas e

internacionales.

Dirige y forma parte del equipo docente de varios másters y programas de formación en la Universidad de Barcelona y profesor invitado en multitud de programas docentes de escuelas de negocio de alta dirección y negocio digital por todo el territorio nacional.

Es licenciado en Psicología, máster en Análisis y Conducción de Grupos, en Dirección de RRHH y en Cerebro, Cognición y Conducta.

<https://es.linkedin.com/in/unaivicente>



## **PILAR LLÁCER**

es Doctora en Filosofía, especialista en Transformación Digital, Sostenibilidad y Liderazgo Ético. Experta en Recursos Humanos.

+Influencer Recursos Humanos RRHHDigital 2023. LinkedIn Top Voices España 2020. Miembro de “Los 100 de COTEC”.

Profesional con más de 20 años de experiencia en los ámbitos de recursos humanos y cultura corporativa. Especialista en ética de los negocios y liderazgo.

Ha sido 9 años, miembro del Comité de dirección y Dirección Corporativa de Innovación, Formación y Gestión del Conocimiento en Catenon.

Consultora en PwC y CapGemini. En la actualidad, colabora en el asesoramiento estratégico para diferentes compañías en temas relacionados con la educación, empleo, transformación digital y sostenibilidad.

Directora del Work of the Future Center en EAE Business School (Grupo Planeta) y docente del área de liderazgo.

<https://www.linkedin.com/in/pllacer/>

# NUESTROS ESPECIALISTAS

## **AMBER WIGMORE**

Dra. Amber Wigmore está considerada una de las principales referencias en Empleabilidad y Futuro del Trabajo. Es Chief Talent Officer de Highered, el socio estratégico de carreras de EFMD, con cerca de 800 escuelas de negocios y universidades en 92 países. Tiene una amplia experiencia en el mundo de carreras profesionales en IE Business School e IE University España, donde fue Directora Ejecutiva de Talento y Carreras. Continúa como profesora asociada en IE Business School e IE University España, donde recibió el "Premio a la Excelencia Docente" del curso 2018-2019. La Dra. Wigmore imparte regularmente clases magistrales en las áreas de

estrategia de carrera, recursos humanos, comportamiento organizacional y comunicación para más de 15 escuelas de negocio líderes en todo el mundo. Además, la Dra. Wigmore modera paneles en más de 30 países y ha sido citada en numerosas publicaciones, incluyendo Financial Times, Bloomberg Businessweek, CNN, Expansión, El País, El Economista, Forbes...

<https://www.linkedin.com/in/amberwigmorealvarez/>



## **BEATRIZ RUBIÑO**

Beatriz Rubiño ha sido durante 6 años diputada autonómica en la X y XI Legislaturas del Parlamento de Andalucía por la provincia de Málaga, siendo portavoz de Educación y Deporte, de Fomento y Vivienda, y la Vicepresidencia de la Comisión de Empleo, Formación y Trabajo.

Tiene más de 25 años de experiencia laboral, de los cuales, más de 15 dedicada a la gestión de recursos humanos y empleo, así como a la docencia en entidades públicas.

Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología, Diplomada en Inserción Sociolaboral, con Máster en Dirección de Recursos Humanos por el Colegio Oficial de Politólogos y Sociólogos de Madrid.

<https://www.linkedin.com/in/beatriz-rubi%C3%B1o-y%C3%A1%C3%B1ez-0b201518/>

# NUESTROS ESPECIALISTAS

## **SUSANA GUERRERO**

Susana Guerrero Salazar es una catedrática de Lengua Española, nacida en Málaga en 1969. Destaca por su investigación sobre el sexismo en el discurso de la prensa deportiva y ha recibido diversos reconocimientos, entre ellos el Premio Nacional de Ensayo de la Universidad de Córdoba.

Es profesora en la Facultad de Filosofía y Letras y en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Málaga, donde también ha dirigido el Máster de Igualdad y Género. Además, ha participado en diversos proyectos de investigación sobre estudios de género y ha publicado numerosos artículos y manuales sobre lenguaje inclusivo.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Susana\\_Guerrero](https://es.wikipedia.org/wiki/Susana_Guerrero)



## **TANIA CAMON**

Tania Camon es periodista y consultora en conciliación. Está ligada profesionalmente al diseño y dirección de proyectos de impacto social y a desarrollar organizaciones socialmente responsables. Tania Camon, acumula experiencia liderando entidades sociales e implementando planes de igualdad y conciliación. Acompaña a personas y organizaciones en procesos individuales o en programas grupales basándose en estos pilares: liderazgo, igualdad, inclusión y conciliación.

Autora de manuales para editoriales en relación a la “Sensibilización en la igualdad de oportunidades”, “Responsabilidad Social Corporativa” y “Cómo implantar

el Teletrabajo con éxito”, colabora con entidades como “Veomas” o “Grupo Lila”, con vocación hacia el empoderamiento de la mujer y la sensibilización en organizaciones de la importancia de favorecer planes de conciliación y bienestar de las personas.

<https://es.linkedin.com/in/taniacamom>

# NUESTROS ESPECIALISTAS

## **ROSA CUARTERO**

Rosa Cuartero es CEO de disJob y presidenta de la Feria disCapacidad & Empleo.

Lleva más de 15 años acompañando a empresas y a sus líderes en RRHH, RSE e incluso directores generales de algunas de las más importantes empresas en España, en el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad - o la Ley 11/2018 en materia de Información no Financiera y Diversidad, o los ODS de la ONU.

Su objetivo es lograr procesos de selección 100% inclusivos.

Disjob.com fue el primer y es el único portal de empleo 100% especializado en diversidad funcional de fácil inserción, cambiando la forma de reclutar diversidad

y aumentando la presencia en los procesos de selección tradicionales.

Colabora con el Plan #EspañaNaciónEmprendedora para un mayor impacto social, y es asesora en IT Academy de Barcelona Activa.

<https://www.linkedin.com/in/rosa-cuartero-disjob/>



SKILLS  
**DEVELHUB**  
by SIPADAN

**¿Estás listo para llevar tu empresa al siguiente nivel?**

Contacta con nuestro equipo de consultoría especializada y descubre cómo podemos impulsar tu éxito.

**Nieves prados**  
*nprados@sipadan.es*  
660 62 75 18

SKILLS  
**DEVELOPMENT HUB**  
by SIPADAN

