

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La
Paz

Este documento está protegido por derechos de autor y su titularidad corresponde a la FIBHULP.
Queda prohibida su reproducción, distribución, modificación o cualquier otro uso total o parcial.

© IdiPAZ Madrid, junio de 2025

Este documento está protegido por derechos de autor y su titularidad corresponde a la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario la Paz (FIBHULP). Queda estrictamente prohibida su reproducción, distribución, modificación o cualquier otro uso total o parcial sin la autorización previa y por escrito del titular de los derechos. Su uso es exclusivo para los fines expresamente autorizados por su titular, cualquier uso no autorizado constituye una infracción de las leyes de propiedad intelectual y podrá ser perseguido legalmente.

I. Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad funcional

En la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz (en adelante FIBHULP), nos encontramos inmersos en un proceso de cambio hacia una visión más integradora e inclusiva buscando eliminar cualquier desigualdad dentro de la institución, prestando especial atención a los grupos vulnerables.

Uno de estos grupos lo conforman las personas con diversidad funcional que, incluso a día de hoy, enfrentan barreras que frenan su desarrollo personal y profesional.

Para poder luchar contra la exclusión de este colectivo, es de real importancia tratar la diversidad funcional como un fenómeno complejo que no se limita simplemente a un atributo de la persona y que en ningún caso puede ser vista como un “fallo” de la sociedad, sino como un elemento valioso de su diversidad.

La FIBHULP integra preocupaciones sociales en su actividad investigadora y de gestión y trabaja por dar cumplimiento a lo especificado en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, donde se obliga a las empresas públicas o privadas con 50 o más personas en plantilla, a que al menos el 2% de aquella, sean personas con diversidad funcional. Se tendrán en cuenta los siguientes principios que marca este Real Decreto Legislativo:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- b) La vida independiente.
- c) La no discriminación.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con diversidad funcional como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades.
- f) La igualdad entre mujeres y hombres.
- g) La normalización.
- h) La accesibilidad universal.
- i) Diseño universal o diseño para todas las personas.
- j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

- k) El diálogo civil.
- l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con diversidad funcional, y, en especial, de las niñas y los niños con diversidad funcional y de su derecho a preservar su identidad.
- m) La transversalidad de las políticas en materia de diversidad funcional.

La planificación estratégica a la que se acoge nuestra institución integra la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Este compromiso se refleja en nuestra dedicación a la mejora continua, respaldada por la certificación anual de AENOR en la norma IQNET SR10 y Estrategia Sostenible, lo que nos permite mantener nuestro firme compromiso con los aspectos sociales más importantes. Además, la Dirección de la FIBHULP asume el liderazgo en la implementación de esta política, asignando los recursos necesarios y garantizando su implicación con todo el personal.

2. Normativa

- Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

3. Análisis de situación y acciones implementadas

A pesar de nuestro firme compromiso con la inclusión, en la FIBHULP nos encontramos con una dificultad particular: la escasa presentación de candidaturas de personas con diversidad funcional a nuestras ofertas de empleo. Reconocemos que esta situación representa un obstáculo significativo para alcanzar nuestros objetivos, así como para dar

cumplimiento a la Ley y somos conscientes de que esta realidad puede deberse a múltiples factores, como la percepción de posibles barreras en el exigente ámbito de la investigación biomédica.

Por ello, con la implementación de esta política, estamos decididos/as a establecer las medidas necesarias para transformar la FIBHULP en un destino laboral atractivo y accesible para las personas con discapacidad. Nuestro objetivo es asegurar que este colectivo encuentre en nuestra Fundación un entorno propicio para su desarrollo profesional, eliminando cualquier impedimento y fomentando una verdadera cultura de inclusión.

En la actualidad, ya se han implementado medidas destinadas a garantizar la inclusión de estas personas en nuestra institución:

Procesos de Selección y Contratación Inclusivos

Las ofertas de empleo son publicadas de forma que cualquier persona interesada puede presentar su candidatura fácilmente. Además, se valora positivamente tener un certificado de discapacidad en vigor (igual o mayor del 33%), tener reconocida alguna incapacidad compatible con el puesto ofertado o pertenecer a un colectivo vulnerable con documento que lo acredite, y experiencia en puesto similar.

Adaptación de los puestos de trabajo

Para garantizar una integración efectiva de las personas con discapacidad, el Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar juega un papel fundamental en la adaptación de los puestos de trabajo. Su labor va más allá del cumplimiento normativo; se centra en garantizar que cada persona pueda desarrollar sus funciones de manera segura, cómoda y eficiente, aprovechando al máximo su potencial.

Se realiza un análisis detallado del puesto de trabajo identificando las tareas específicas, el entorno físico y psicosocial, así como las demandas cognitivas y físicas para detectar posibles barreras y proponer adaptaciones adecuadas, que pueden ir desde ajustes ergonómicos y herramientas técnicas, hasta modificaciones en los procesos.

Accesibilidad en el entorno

Las instalaciones de la fundación se encuentran ubicadas en el recinto hospitalario del Hospital Universitario La Paz, las cuales están adaptadas para que todas las personas puedan acceder al centro de forma segura e intuitiva. Aún así, se trabaja en la mejora continua para crear un entorno plenamente inclusivo y funcional para que todos los espacios sean fáciles de transitar.

Centros especiales de empleo

Dado que nuestros procesos de compras se rigen por la Ley de Contratos del Sector Público, hemos visto como una oportunidad establecer como criterio puntuable en nuestros procedimientos de licitación que un licitador sea un Centro Especial de Empleo que fomente la integración laboral de personas con diversidad funcional.

Protocolo de acoso

La FIBHULP está firmemente comprometida con la creación de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o discriminación. Por ello, se elaboró un [Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual, por Razón de Orientación Sexual o Discriminatorio](#) que protegiese a todo el personal. Este protocolo aborda de manera explícita y preventiva cualquier conducta de acoso o discriminación aplicando la protección de las personas con diversidad funcional.

Este documento está protegido por derechos de autor y su titularidad corresponde a la FIBHULP. Queda prohibida su reproducción, distribución, modificación o cualquier otro uso total o parcial.