

# Sumando capacidades

Decálogo para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en la industria farmacéutica



Las compañías asociadas a Farmaindustria, firmemente comprometidas con el progreso social y el respeto a los derechos humanos, reconocen la inclusión de la discapacidad como un valor esencial en las organizaciones y que, más allá de un deber ético y legal, es una oportunidad para construir entornos más justos, humanos y productivos.

Este decálogo recoge los principios generales y las posibles acciones que guían el compromiso del sector hacia un entorno laboral plenamente accesible e inclusivo, en el que todas las personas puedan desarrollar su potencial sin barreras, con igualdad de oportunidades y con el reconocimiento del valor que aportan a la organización.

Con este compromiso común, las empresas del sector farmacéutico dan un paso más hacia una cultura corporativa donde la inclusión no sea solo un objetivo, sino una realidad cotidiana.

- 01** | Principios fundamentales
- 02** | Sensibilización y concienciación
- 03** | Accesibilidad
- 04** | Organización interna y liderazgo
- 05** | Medidas específicas de apoyo
- 06** | Lenguaje
- 07** | Empleo y procesos de selección
- 08** | Talento
- 09** | Medición y transparencia
- 10** | Visibilización y difusión

# 1 | Principios fundamentales

Se promoverán la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal, la inclusión laboral, la no discriminación, la sensibilización y concienciación, la participación, la seguridad psicológica y la diversidad como parte de las estrategias de sostenibilidad de las organizaciones.

# 2 | Sensibilización y concienciación

Se fomentarán la sensibilización y concienciación para eliminar prejuicios y promover la plena inclusión de las personas con discapacidad en las plantillas para que puedan desarrollar su trabajo con libertad y autenticidad.

**Para ello, se podrán desarrollar:**

Programas de formación en la materia para las plantillas, equipos de dirección y colaboradores/as

Campañas de comunicación, charlas y paneles con personas expertas.

Desarrollo y comunicación de guías, infografías, materiales y programas de mentoría interna.

# 3 | Accesibilidad

Se buscará la adaptación de puestos y la accesibilidad universal, atendiendo a la realidad de cada discapacidad. Algunos de los ejes sobre los que se puede trabajar en esta materia:

## 1. Infraestructuras físicas

Espacios de trabajo con los ajustes razonables pertinentes a cada necesidad y tipo de discapacidad detectada.

## 2. Accesibilidad tecnológica

Herramientas digitales y soluciones técnicas adaptadas a cada necesidad, que favorezcan entornos digitales inclusivos.

# 4 | Organización interna y liderazgo

Se promoverá la creación de grupos, departamentos o unidades especializadas en diversidad e inclusión, con especial tratamiento a la discapacidad.

Se impulsará el compromiso de managers y directores/as con la integración y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

Se reconocerán las figuras de los activistas internos/as, voluntarios/as o embajadores/as externos como agentes del cambio.

## 5 | Medidas específicas de apoyo

- Promoción de una cultura institucional basada en el respeto a la diversidad.
- Difusión de buenas prácticas y testimonios en los canales corporativos.
- Elaboración de manuales y realización de talleres sobre concienciación, accesibilidad, entre otros.
- Formación en accesibilidad digital para desarrolladores/as de software y diseñadores/as.
- Se fomentará la formación a empleados/as sobre atención de personas con discapacidad, generando una cultura de apoyo a la diversidad e inclusión.
- Diseño de materiales inclusivos de comunicación interna, así como reuniones, eventos internos y actividades accesibles.
- Encuestas internas para medir las actitudes, conocimientos y percepciones sobre la discapacidad.
- Grupos focales para recoger ideas y sugerencias de la plantilla.
- Participación en organizaciones externas que promuevan la integración laboral de personas con discapacidad y mejora de la calidad de vida de estas.



## 6 | Lenguaje

Se fomentarán un lenguaje y actitud inclusivos en toda la comunicación, interna y externa, que haga realidad la igualdad y la diversidad de los equipos, con acciones que pueden incluir:

- Formación y uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo.
- Guías de comunicación interna.
- Inclusión de la lengua de signos.
- Simplificación y claridad en los mensajes.
- Inclusión en el discurso corporativo.
- Adaptación de materiales y recursos.
- Escucha activa y canales de feedback.
- Siempre que sea requerido, se elaborarán materiales en braille o con QR donde la información sea accesible para las personas con discapacidad visual.

## 7 | Empleo y proceso de selección

### 1. Análisis de puestos inclusivo

Identificar las tareas esenciales de cada puesto y valorar las competencias necesarias, eliminando requisitos que puedan excluir injustificadamente a personas con discapacidad.

### 2. Redacción de ofertas de empleo

Con un lenguaje inclusivo y accesible y mensajes que fomenten la diversidad.

### 3. Canales de reclutamiento accesibles

Con la publicación de las ofertas tanto en canales habituales como en plataformas de empleo para personas con discapacidad.

### 4. Proceso de entrevista accesible

Que ofrezcan ajustes razonables a las necesidades del candidato/a, evitando sesgos y prejuicios con preguntas que no se harían a una persona sin discapacidad.

### 5. Accesibilidad durante la entrevista

Ya sea presencial o por canales online, se asegurará que la accesibilidad está garantizada. Asimismo, se adaptará el lenguaje de las preguntas formuladas.

### 6. Evaluación de candidatos/as

A través de pruebas que no valoren limitaciones y que provean de tiempo adicional o adaptaciones, en caso de ser necesarias.

### 7. Formación para reclutadores/as

Que evite sesgos y promueva mecanismos de *feedback* para contrastar si se respetan los principios de igualdad.

### 8. Medición de resultados

Implementación de medidas que identifiquen los puestos con menor representación para establecer mecanismos de acción positiva que favorezcan el equilibrio en la organización.

## 8 | Talento

- Búsqueda proactiva de talento con discapacidad y establecimiento de objetivos de contratación como parte de la estrategia de talento.
- Participación en programas que capaciten a personas con discapacidad en áreas clave para la empresa.
- Prácticas laborales inclusivas como puerta de entrada al empleo.
- Programa de crecimiento interno para personas con discapacidad. Estas encuentran numerosas barreras a la hora de ser promocionadas internamente, por lo que se prestará una especial atención a sus oportunidades de crecimiento interno.

## 9 | Medición y transparencia

- Definición de indicadores de progreso en la inclusión de personas con discapacidad: porcentaje de empleadas/os con discapacidad sobre el total de la plantilla, tasa de retención, satisfacción laboral, etc.
- Registro de ajustes razonables realizados.
- Auditorías y certificaciones.
- Informes de sostenibilidad e Inclusión, con un apartado específico sobre discapacidad.
- Transparencia en el proceso de selección.
- Encuestas de clima laboral inclusivo.
- Diseño de encuestas específicas para empleados/as con discapacidad que permitan evaluar su percepción sobre la accesibilidad del entorno laboral.
- *Benchmarking* y comparativas con otras empresas del sector para identificar áreas de mejora.

## 10 | Visibilización y difusión

Trasladar el compromiso a terceras partes: administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos y otros agentes sociales.

Utilizar boletines, comunicados, redes sociales y otras plataformas internas y externas para difundir avances.

Promover la participación en reuniones y eventos.

Colaborar con organizaciones y redes externas, impulsando alianzas centradas en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.



**farma**industria

Decálogo para la inclusión de personas con discapacidad  
en el ámbito laboral en la industria farmacéutica