

Overview

Candidate Journey: claves para la inclusión en el sector tech

Barreras, oportunidades y buenas prácticas en empresas tecnológicas de la Comunidad de Madrid.



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y POLÍTICA SOCIAL



Metodología y redacción:

Equipo de diversidad e inclusión, Eurofirms Foundation

Maquetación:

Especialistas en marketing, Eurofirms Foundation

Contacto:

diversidad@fundacioneurofirms.org

Financiado por:



Con la colaboración de, entre otras:



Índice

1. Introducción	5
2. Metodología	6
3. La inclusión en el sector tecnológico: punto de partida	8
3.1. Una transformación pendiente: de la innovación tecnológica a la innovación cultural	9
4. Retos para un Candidate Journey inclusivo	11
4.1. Retos en la atracción del talento	11
4.2. Retos en la selección y la contratación	12
4.3. Retos en la bienvenida u onboarding	13
5. Modelo 3C: círculos de consideración, compromiso y control	15
6. Oportunidades de transformación y buenas prácticas	17
7. Conclusiones	19

1. Introducción

El sector tecnológico se ha consolidado como uno de los principales motores de transformación económica y social en las últimas décadas. Su capacidad para generar innovación, escalar soluciones y redefinir modelos de trabajo lo sitúa en una posición privilegiada para liderar avances en materia de inclusión laboral.

Sin embargo, esta capacidad transformadora convive con una realidad menos visible: la persistencia de **barreras estructurales que limitan la participación plena de las personas con discapacidad en el entorno laboral tecnológico**. Estas barreras no siempre son explícitas, pero se manifiestan en la forma en que se diseñan los procesos, se definen los perfiles profesionales o se configuran las culturas organizacionales.

De hecho, **7 de cada 10 empresas analizadas no cuentan con una estrategia de marca empleadora inclusiva**, lo que limita la atracción de talento con discapacidad desde las primeras fases del proceso.

En este contexto, la inclusión no puede entenderse únicamente como una cuestión de acceso al empleo, sino como un proceso integral que atraviesa todo el ciclo de relación entre la persona y la empresa: desde la atracción del talento hasta su incorporación y desarrollo dentro de la organización.

La inclusión del talento con discapacidad sigue siendo uno de los retos estructurales más relevantes del mercado laboral. No se trata de una falta de talento ni tampoco de un vacío legislativo; el desafío está en que **los procesos organizacionales no acostumbran a ser diseñados teniendo en cuenta la realidad diversa y heterogénea de las personas** y, en concreto, del talento con discapacidad.

Este informe tiene como objetivo analizar cómo se está abordando la inclusión en **empresas tecnológicas de la Comunidad de Madrid**, a través de **26 casos de estudio**, identificando patrones comunes, barreras persistentes y prácticas emergentes que permiten avanzar hacia modelos más inclusivos.

El propósito es derribar las barreras en la selección de personas con discapacidad en perfiles tecnológicos a través del diagnóstico, la formación y la sensibilización en organizaciones del sector.

A partir de este análisis, se busca ofrecer un marco de comprensión que permita a las organizaciones **transitar desde enfoques reactivos hacia estrategias integradas de inclusión, alineadas con sus objetivos de negocio y con los retos sociales actuales**, a la vez que fortalecen la estrategia de diversidad con medidas específicas para las fases que componen el Candidate Journey (atracción, selección, contratación y bienvenida).

2. Metodología

El presente informe se basa en un proceso de análisis cualitativo desarrollado a través del diagnóstico de **26 empresas del sector tecnológico ubicadas en la Comunidad de Madrid**, con el objetivo de identificar barreras, oportunidades y buenas prácticas en la inclusión de personas con discapacidad a lo largo del proceso de incorporación al empleo.

El enfoque metodológico adoptado combina la recogida de información cualitativa con la sistematización estructurada de patrones organizacionales, permitiendo transformar experiencias individuales en aprendizajes colectivos.

El estudio se ha articulado en torno a **tres momentos clave** del ciclo de las personas candidatas con discapacidad:



ATRACCIÓN

Cómo las empresas comunican, posicionan y generan acceso al talento



SELECCIÓN

Cómo evalúan, filtran y toman decisiones sobre las candidaturas



ONBOARDING

Cómo acompañan la incorporación y adaptación de las personas

Este enfoque permite analizar la inclusión no como un momento puntual, sino como un proceso continuo.

Recogida de información

La información se ha obtenido a través de **espacios de diálogo** estructurado con empresas, a través de la metodología del **Design Thinking**, complementado con dinámicas de reflexión colectiva. Esto ha permitido la identificación de experiencias reales en procesos de selección y contratación.

El principal valor de esta metodología reside en su capacidad para:

- Identificar barreras estructurales no siempre visibles
- Detectar incoherencias entre discurso y práctica
- Poner en valor soluciones emergentes

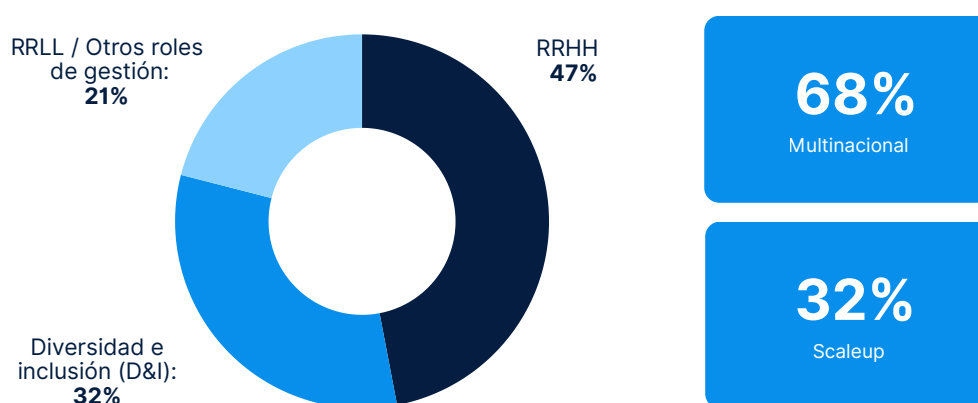
Esto permite ofrecer tanto un diagnóstico como claves para la acción.

Las personas participantes pertenecen principalmente a áreas vinculadas con la gestión del talento, lo que aporta una visión directa sobre los procesos internos de las organizaciones.

Perfil de las empresas participantes

Las **26 empresas participantes** representan una muestra diversa dentro del **ecosistema tecnológico de la Comunidad de Madrid**, incluyendo organizaciones en distintas fases de desarrollo y con diferentes niveles de madurez en inclusión.

Esta diversidad permite capturar una amplia variedad de enfoques, retos y prácticas.



La muestra incluye empresas en diferentes fases de desarrollo, con una mayor presencia de corporaciones. Esta distribución permite identificar diferencias en la forma en que la inclusión se aborda en función del tamaño, la estructura organizativa y el grado de formalización de los procesos.

Alcance y limitaciones

El análisis tiene carácter cualitativo y no pretende ser representativo a nivel estadístico, sino ofrecer una aproximación significativa a las dinámicas del sector, a través de la agregación de los casos de estudio.

Los resultados deben interpretarse como tendencias y patrones observados, no como datos generalizables a la totalidad del tejido empresarial.

El valor del informe reside, por tanto, en su capacidad para traducir experiencias en conocimiento útil, ofreciendo claves interpretativas y orientaciones prácticas para la acción.

3. La inclusión en el sector tecnológico: punto de partida

El sector tecnológico presenta una paradoja especialmente relevante en materia de inclusión. Por un lado, **reúne condiciones que lo convierten en un entorno potencialmente favorable**: flexibilidad laboral, digitalización de procesos, posibilidad de trabajo remoto y una cultura asociada a la innovación.

Por otro lado, **estas mismas características conviven con dinámicas que pueden dificultar la diversidad**, como la alta competitividad, la estandarización de perfiles o la rapidez en los procesos de selección.

Esta tensión entre potencial y realidad genera un escenario en el que **la inclusión no siempre se materializa de forma efectiva**. En muchos casos, las organizaciones manifiestan una voluntad clara de avanzar en esta materia, pero encuentran dificultades para traducir esa intención en prácticas concretas y sostenidas.

Además, el sector tecnológico ha evolucionado históricamente en torno a perfiles relativamente homogéneos, lo que ha contribuido a consolidar ciertos sesgos, tanto en la definición del talento como en la evaluación de su desempeño.

En este contexto, la inclusión requiere un esfuerzo consciente de revisión de los modelos existentes, incorporando nuevas miradas que permitan ampliar la definición de talento y adaptar los entornos a la diversidad de necesidades.



Imagen. Nube de palabras definiendo una cultura inclusiva.



3.1 Una transformación pendiente: de la innovación tecnológica a la innovación cultural

Los resultados del análisis refuerzan la idea de que el principal reto no es únicamente operativo, sino profundamente cultural y estructural. **Una parte significativa de las empresas tecnológicas participantes (75%) identifica la falta de una estrategia sólida y sostenida en diversidad, equidad e inclusión (DEI) como uno de los principales frenos para avanzar de manera consistente.**

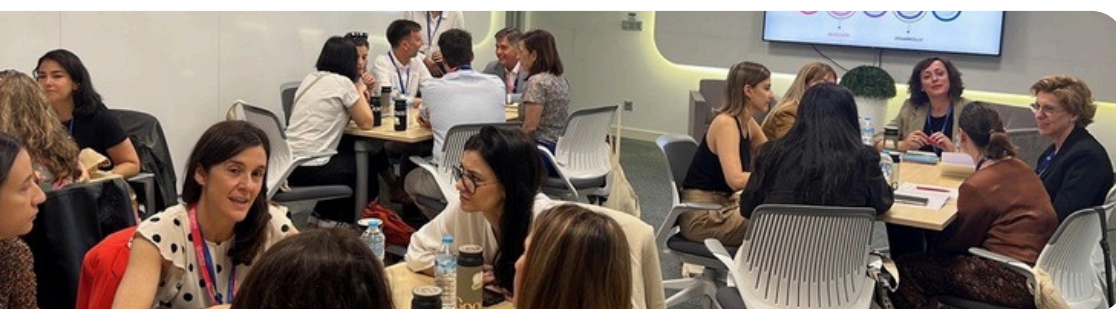
En un sector caracterizado por la agilidad, la iteración constante y la orientación a resultados, esta ausencia de enfoque estratégico se traduce con frecuencia en iniciativas aisladas, esfuerzos puntuales y una limitada integración de la inclusión en los procesos clave de negocio. Así, **la inclusión aparece como un elemento periférico en lugar de formar parte del núcleo de la toma de decisiones organizacionales.**

Esta realidad pone de manifiesto una brecha relevante entre la capacidad del sector para liderar la transformación tecnológica y su velocidad para abordar la transformación cultural que exige la gestión de la diversidad. A ello se suman factores como el desconocimiento, la persistencia de sesgos (especialmente en la identificación del talento) y la tendencia a asociar la discapacidad principalmente con realidades visibles o físicas. Esta mirada parcial limita la comprensión de la diversidad y reduce el margen de actuación de las organizaciones.

Asimismo, la alta especialización técnica y la estandarización de determinados perfiles profesionales pueden reforzar dinámicas excluyentes si no se revisan desde una perspectiva inclusiva.

Cuando los procesos se diseñan en base a modelos rígidos de desempeño o trayectorias profesionales lineales, se dificulta la incorporación de talento diverso que no encaja en esos patrones tradicionales.

Sin embargo, este contexto también abre una oportunidad clara. **El propio ADN del sector tecnológico —basado en la innovación, la escalabilidad y la capacidad de adaptación— constituye un punto de partida privilegiado para repensar los modelos actuales.** Algunas empresas ya están comenzando a explorar enfoques más inclusivos, integrando la diversidad en el diseño de procesos, productos y culturas de trabajo.



Las barreras identificadas en las primeras fases del People Journey evidencian que la falta de accesibilidad digital, las reticencias internas y el desconocimiento sobre la discapacidad continúan limitando la igualdad de oportunidades y obstaculizando el acceso al empleo para los perfiles diversos.

Sin accesibilidad digital

Se observa una falta de conocimiento y aplicación de accesibilidad digital en la comunicación externa y plataformas como el portal de ofertas de la web.



Miedo, reticencias y riesgos internos

Existen reticencias en la contratación de personas con discapacidad sobre todo en posiciones de liderazgo.



Desconocimiento de la discapacidad

Se desconocen las adaptaciones, ajustes razonables y procesos inclusivos en relación con la discapacidad.



Las profesionales participantes comentan que es difícil imaginar más allá de las discapacidades físicas visibles: "es lo que vemos habitualmente"

Nuestro testimonio



Ainhoa González
Regional Leader Madrid
Eurofirms Foundation

"En este sentido, la inclusión deja de ser una cuestión exclusivamente vinculada al cumplimiento normativo o a la responsabilidad social, para posicionarse como un elemento estratégico que impacta directamente en la capacidad de innovar, atraer talento y responder a entornos cambiantes.

Avanzar en esta dirección implica pasar de una lógica reactiva a un enfoque estructural, en el que la inclusión se tiene en cuenta desde el origen en la definición de procesos y en la toma de decisiones. Solo así será posible construir entornos tecnológicos que no solo sean innovadores, sino también accesibles, diversos y sostenibles en el tiempo."

4. Retos para un Candidate Journey inclusivo

4.1 Retos en la atracción del talento

Uno de los principales retos identificados se sitúa en la fase de atracción. A pesar de la creciente visibilidad de la diversidad en el discurso corporativo, **muchas empresas no logran proyectar una imagen verdaderamente inclusiva hacia el exterior**. Esto implica, entre otras cosas:

- comunicar externamente de forma inclusiva y accesible,
- mostrar el compromiso real de la organización con la diversidad,
- visibilizar oportunidades para todas las personas sin sesgos ni prejuicios.

La ausencia de referencias explícitas a la discapacidad, la falta de representación en los canales de comunicación o el uso de lenguaje poco accesible e inclusivo generan una percepción de lejanía que puede derivar en procesos de autoexclusión por parte de las personas potencialmente candidatas.

“Es extraño que no comuniquen su discapacidad porque al final les conviene en cuanto a beneficios.”
(testimonio de empresa, Hiring Manager)

Marca empleadora

Proyectar una imagen de organización diversa e inclusiva visibilizando personas de diferentes ejes de la diversidad (género, edad, origen, etc.)

- Dar voz a diferentes testimonios de la propia organización
- Asegurar una representación realista y coherente de todos los ejes de la diversidad en la comunicación e imágenes (página web, redes sociales, etc.)
- Utilizar un lenguaje amigable, centrado en la persona y el entorno

En este sentido, la atracción no depende únicamente de la existencia de oportunidades, sino de cómo éstas son comunicadas y percibidas. **Cuando las personas no se reconocen en la organización, es menos probable que inicien un proceso de candidatura.**

Retos observados

Sin políticas de contratación

Inexistencia de políticas de contratación y/o cuotas para perfiles con discapacidad. (ej. Se consideran perfiles con discapacidad mayormente para posiciones junior).

Falta de flexibilidad

Se descartan perfiles por no encajar en la expectativa social (ej: no poner la cámara en la entrevista) o por comunicar su discapacidad posterior a la entrevista.

Falta de accesibilidad

Procedimientos de entrevistas poco accesibles (ej. el contacto inicial se realiza casi siempre por llamada y no se pregunta por la necesidad de ajustes razonables o adaptaciones de forma habitual).

Recomendaciones

Formación específica

Formar equipos de selección y managers en liderazgo inclusivo, selección inclusiva, sesgos en el entorno laboral...

Recomendamos especialmente trabajar en profundidad los sesgos en la selección, para poder comprender por qué es habitual que las personas con discapacidad revelen su situación después del proceso de selección.

Accesibilidad

Asegurar la accesibilidad a lo largo de todo el proceso de selección (formularios compatibles con lectores de pantalla, entrevistas en entornos adaptados, anticipar necesidades y adaptaciones, etc.)

4.2. Retos en la selección y la contratación

La fase de selección concentra un número significativo de barreras, muchas de ellas relacionadas con la rigidez de los procesos y la presencia de sesgos implícitos.

“La mirada inclusiva en la fase de selección implica garantizar que los procesos sean equitativos, accesibles y libres de sesgos adaptando las pruebas, entrevistas y herramientas para que todas las personas puedan demostrar su talento en igualdad de condiciones.”

Eva Cerri, consultora en diversidad e inclusión

Las pruebas técnicas estandarizadas, diseñadas bajo supuestos homogéneos, pueden no reflejar adecuadamente las capacidades reales de las personas con discapacidad. Del mismo modo, **la priorización de ciertos requisitos formales o la falta de flexibilidad en las evaluaciones limita el acceso a perfiles diversos.**

Por otro lado, los procesos de entrevista pueden verse condicionados por percepciones subjetivas o por la falta de formación en diversidad por parte de las personas evaluadoras.

Estas dinámicas generan un **efecto de exclusión indirecta**, en el que las personas no son descartadas explícitamente por su discapacidad, pero sí por no ajustarse a un modelo predefinido de candidatura ideal.

4.3. Retos en la bienvenida u onboarding

El proceso de incorporación constituye un momento crítico que, en muchos casos, no recibe la atención necesaria desde una perspectiva inclusiva.

La falta de planificación previa, la ausencia de ajustes desde el inicio o la sobrecarga de información en **los primeros días pueden dificultar la adaptación de las personas recién incorporadas.**

Además, la escasa personalización de los procesos de onboarding limita la capacidad de las organizaciones para responder a necesidades específicas, **generando situaciones de desconexión temprana.**

En algunos casos, esta falta de ajuste no responde a una falta de voluntad, sino a la ausencia de mecanismos internos que permitan anticipar y gestionar la diversidad de forma estructurada.

Retos observados

Desinformación

No se incluye contenido ni formación específica en diversidad, equidad e inclusión en el proceso de bienvenida.

Recomendaciones

Onboarding inclusivo

Incluir módulos específicos sobre diversidad, equidad, inclusión, discapacidad y accesibilidad disponibles para las nuevas incorporaciones.

Pocas adaptaciones y ajustes razonables

No se pregunta proactivamente por ajustes razonables de forma habitual pero sí se han realizado algunas adaptaciones cuando la persona lo ha requerido.

Entorno inclusivo

Fomentar espacios seguros en los que dar y recibir feedback de manera recurrente, transparente y honesta, así como asignar figuras de acompañamiento o referencia para la inclusión en los primeros días (buddy, mentoría...).

Desconocimiento de neurodiversidad

Se desconoce el concepto de neurodiversidad y las particularidades de este colectivo en el entorno laboral.

Formación en neurodiversidad

Puede ser interesante recibir formación específica en neurodivergencias, puesto que es un perfil que encaja muy bien en empresas tecnológicas.

Lo que vemos y lo que realmente dificulta el onboarding

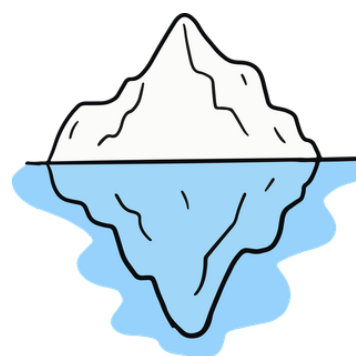
Aunque algunos retos en la fase de bienvenida son visibles, la mayoría permanecen ocultos bajo la superficie. Se trata de barreras estructurales y culturales que a menudo pasan desapercibidas, pero que condicionan la experiencia de la nueva incorporación, su sentido de pertenencia y su continuidad dentro de la organización.

Parte visible

- Falta de diversidad en los equipos
- Dificultades en la atracción y la selección
- Inexistencia de talento cualificado con la discapacidad

Parte oculta

- Sesgos en la selección
- Diseño de procesos poco inclusivos
- Cultura organizacional rígida
- Imaginario homogéneo de la discapacidad



“Lo visible no es el reto real”

5. Modelo 3C: círculos de consideración, compromiso y control

El análisis de barreras y retos identificados a lo largo del informe pone de manifiesto que muchas de las dificultades en la inclusión de personas con discapacidad no responden únicamente a limitaciones técnicas o de recursos, sino a cómo las organizaciones interpretan, priorizan y gestionan esta realidad dentro de sus estructuras.

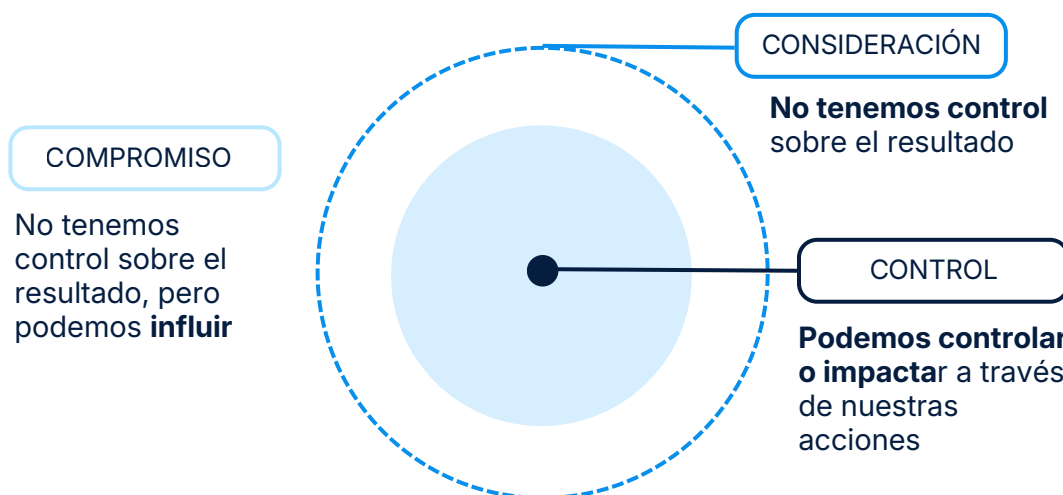
En el sector tecnológico, donde la innovación convive con procesos altamente estandarizados, la inclusión se fomenta en distintos niveles de acción y compromiso: desde aquello que se reconoce como relevante, hasta aquello que realmente se gestiona de forma activa.

Esta distancia entre intención y práctica explica, en gran medida, por qué muchas iniciativas no logran consolidarse o generar impacto sostenido.

Para comprender mejor esta dinámica, se propone **el modelo de las 3C: círculos de consideración, compromiso y control**, una herramienta conceptual que permite analizar cómo las organizaciones abordan la inclusión en función de su grado de implicación y capacidad de actuación.

Este modelo parte de una idea clave: **no todo lo que preocupa a una organización se traduce en acción prioritaria, y no todo lo que se gestiona está necesariamente alineado con una visión estratégica**. En este sentido, las barreras identificadas, como la falta de estrategia en DEI, los sesgos en los procesos de selección o la ausencia de planificación en el onboarding, pueden entenderse como síntomas de una inclusión que, en muchos casos, permanece en el ámbito de la consideración, sin llegar a consolidarse en espacios de compromiso real o control operativo.

Aplicar el modelo 3C permite, por tanto, identificar en qué nivel se sitúan actualmente las organizaciones y, sobre todo, **qué pasos son necesarios para avanzar hacia una inclusión más estructural, integrada y sostenible**. Más que una clasificación, se trata de un marco de reflexión que invita a repensar prioridades, alinear discursos con prácticas y situar la inclusión en el centro de la estrategia empresarial, asumiendo que ésta, en ocasiones, también presenta limitaciones.



Consideración

Los siguientes retos, entre otros, se escapan de nuestra área de control y no podemos influir directamente sobre ellos, pero debemos tenerlos en consideración:

- Situación sociopolítica actual.
- Menor volumen de talento cualificado con discapacidad y alta demanda por dichos perfiles.
- Insuficiencia de recursos y presupuestos destinados a la diversidad e inclusión.
- Diferencias generacionales y culturales.

Compromiso

En cambio, existen otros retos sobre los que podemos influir, aunque no tengamos un control absoluto sobre el resultado:

- Cumplimiento de Ley General de la Discapacidad y Ley de Accesibilidad Digital.
- Reticencias por parte de dirección y rigidez en la cultura de la organización.
- Consideración de imagen de marca empleadora diversa e inclusiva insuficiente.
- Necesidad de rendición de cuentas de resultados e impacto positivo.
- Miedo, vergüenza o reticencias de las personas con discapacidad para comunicar sus necesidades.

Control

Los retos sobre los cuales podemos impactar directamente y, por tanto, deberían ser nuestra prioridad, son:

- Acciones descentralizadas y de bajo impacto y sostenibilidad.
- Falta de anticipación, acciones ad-hoc reactivas frente a situaciones concretas.
- Falta de conocimiento y sensibilización en diversidad e inclusión de los equipos.
- Impacto negativo de las salidas y desvinculaciones.

6. Oportunidades de transformación y buenas prácticas

A pesar de las barreras identificadas, el sector tecnológico cuenta con una serie de ventajas que pueden facilitar avances significativos en inclusión en el recorrido que hace una persona candidata con discapacidad.

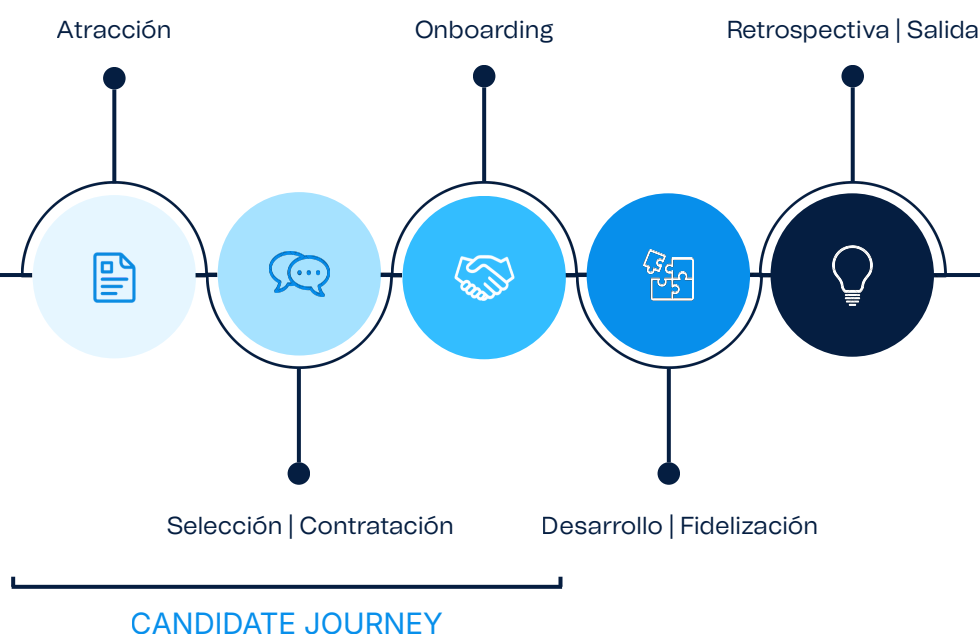
En primer lugar, **la digitalización ofrece herramientas que, si se diseñan adecuadamente, pueden mejorar la accesibilidad y flexibilizar los procesos.**

En segundo lugar, la capacidad de escalabilidad del sector permite **replicar soluciones de forma rápida y eficiente, generando impacto a gran escala.**

Asimismo, la cultura de innovación presente en muchas organizaciones tecnológicas favorece la experimentación y la adopción de nuevos enfoques, lo que puede ser clave para repensar los modelos actuales.

Los nuevos modelos de trabajo, basados en la flexibilidad y el trabajo remoto, abren oportunidades para adaptar los entornos a las necesidades de todas las personas.

People Journey



A lo largo del análisis se han identificado prácticas que contribuyen a avanzar hacia modelos más inclusivos a lo largo de las primeras fases del ciclo del talento:

Atracción

- Trabajar la marca empleadora con coherencia, comunicando el compromiso con la diversidad e inclusión en ofertas de empleo y plataformas de comunicación externa.
- Comunicar de manera inclusiva y accesible.
- Colaborar con centros formativos, universidades y ferias de empleo para ganar visibilidad y acceder a perfiles cualificados con discapacidad.
- Generar cartera de talento a través de programas formativos ad-hoc, bootcamps, programas de prácticas, etc.
- Revisar constantemente y flexibilizar los requisitos de entrada y las ofertas laborales, las cuales deben asegurar la alineación de requisitos y expectativas de una manera bidireccional.

Selección | Contratación

- Realizar análisis de puestos de trabajo y posibilidades de adaptaciones para evaluar el encaje de personas con discapacidad con anticipación y proactividad.
- Impulsar programas de sensibilización para fomentar el afloramiento de la discapacidad invisible dentro de la organización.
- Establecer KPIs específicos de diversidad e inclusión en la estrategia de negocio para obtener datos de su retorno positivo y así convencer a la alta dirección.
- Implementar acciones de discriminación positiva en las políticas de contratación (cuotas).
- Formar y dotar a recursos humanos y hiring managers de herramientas para una selección inclusiva.

Bienvenida | Onboarding

- Buscar referentes y testimonios dentro y fuera de la organización para normalizar y visibilizar la discapacidad
- Implementar programas de acompañamiento, apoyo y soporte (ej. Buddy)
- Mencionar el compromiso con la DEI desde el primer día del onboarding, incluso ofrecer una formación relacionada con parte del proceso de bienvenida.
- Institucionalizar la DEI en todos los ámbitos de la organización, equipo DEI para aumentar visibilidad y presupuesto.
- Comunicar de manera constante, transparente y transversal para fomentar espacios seguros, inclusivos y de confianza.

Finalmente, a nivel organizacional, las empresas que avanzan con mayor consistencia son aquellas que **integran la inclusión en su cultura**, formando a sus equipos y alineando esta dimensión con sus objetivos estratégicos.

7. Conclusiones

El sector tecnológico tiene la capacidad de liderar la inclusión laboral, pero para ello es necesario abordar las barreras estructurales que aún persisten.

La inclusión no depende únicamente de incorporar talento diverso, sino de transformar los entornos para que ese talento pueda desarrollarse plenamente. **Esto implica pasar de una lógica centrada en la adaptación individual y reactiva a un enfoque basado en el rediseño organizacional.**

El análisis nos permite identificar distintos niveles de desarrollo en la forma en que las empresas abordan la inclusión.

- Nivel 1** Las organizaciones adoptan un enfoque reactivo, respondiendo a necesidades puntuales sin una estrategia definida.
- Nivel 2** La inclusión se incorpora al discurso corporativo, pero no siempre se traduce en cambios estructurales.
- Nivel 3** La inclusión se integra en los procesos y en la toma de decisiones, formando parte del modelo organizacional.

La mayoría de las empresas analizadas se sitúan en un punto intermedio, lo que refleja tanto avances como oportunidades de mejora.

Por otro lado, el informe identifica una serie de elementos clave para avanzar hacia modelos más inclusivos:

- Incorporar la inclusión desde el diseño de los procesos.
- Anticipar necesidades en lugar de reaccionar a ellas.
- Desarrollar sistemas de medición.
- Formar a los equipos.
- Alinear inclusión y estrategia empresarial.

Estos elementos no deben entenderse como acciones aisladas, sino como parte de un enfoque integral.

La inclusión no es solo una cuestión ética o normativa, sino una condición para la innovación y la sostenibilidad en un entorno cada vez más complejo y diverso. Y, en este reto ambicioso, el rol del sector tecnológico es clave.



www.eurofirmsfoundation.org
info@fundacioneurofirms.org
972 18 10 10

