

Dossier: «Gestió de la sostenibilitat i la transformació digital» coordinat per Xavier Baraza i August Corrons

NOUS ENTORNS DE TREBALL

Transformació digital i estratègies per a la diversitat, equitat i inclusió (DEI): un enfocament de gestió sostenible

Natalia García-Carbonell

Universitat de Cadis

Mónica Cerdán-Chiscano

Universitat Oberta de Catalunya

RESUM Aquest article analitza la importància de dissenyar i implementar estratègies de diversitat, equitat i inclusió (DEI) basades en principis de sostenibilitat per fer front als nous entorns de treball en els quals la transformació digital té un gran impacte. Sobre la base de l'estudi de diversos casos d'èxit, s'identifiquen aspectes clau que han d'estar presents en aquestes estratègies, assenyalant la rellevància d'articular accions orientades a la veritable inclusió de les persones, que siguin sostenibles alhora que aprofiten les oportunitats derivades de la digitalització. Malgrat que les conclusions apunten al fet que s'han aconseguit avenços significatius en aquest àmbit, la realitat empresarial encara presenta marge de millora per continuar treballant a garantir que totes les persones siguin valorades i representades en els seus entorns de treball.

PALAULES CLAU transformació digital; diversitat; equitat i inclusió

NEW WORK ENVIRONMENTS

Digital transformation and strategies for diversity, equity and inclusion (DEI): a sustainable management approach

ABSTRACT This article discusses the importance of designing and implementing diversity, equity, and inclusion (DEI) strategies rooted in sustainability principles to address new work environments significantly impacted by digital transformation. By studying several successful cases, key aspects that should be included in these strategies are identified, highlighting the relevance of conducting actions aimed at ensuring true inclusion of individuals, which are sustainable while leveraging the opportunities presented by digitization. Although the findings indicate substantial progress in this area, the business reality still provides opportunities for improvement to enhance the valuation and representation of all individuals within their work environments.

KEYWORDS digital transformation; diversity; equity and inclusion

1. Impacte de la digitalització en els entorns de treball: reptes i oportunitats

En els últims anys, la transformació digital s'ha convertit en una realitat que afecta de manera determinant els entorns de treball. Tant és així, que les organitzacions, gairebé sense excepció, s'han vist obligades a canviar les seves maneres de treballar, així com a modificar els seus mecanismes de gestió per tractar d'incorporar en les seves estratègies de negoci les oportunitats que es deriven d'aquests canvis a escala digital, amb la finalitat de mantenir els seus avantatges competitiu en el mercat (Sebastian *et al.*, 2017) i continuar implementant estratègies sostenibles i inclusives.

Mentre que, segons Strohmeier (2020), la digitalització per se fa referència al mer procés de conversió de l'anàlogic en informació digital, a escala organitzativa es dona un procés sociotècnic molt més profund i complex, amb implicacions orientades a l'aprofitament dels potencials beneficis de la digitalització, tant en l'àmbit operatiu com estratègic. En aquest sentit, la transformació digital implica que les companyies hagin de manegar un major volum d'informació de manera més ràpida, condicionant com es planifica, es localitza i s'executa el treball (Krestchmer i Khasahabi, 2020). Més concretament, les tecnologies digitals s'utilitzen per crear o modificar els seus models de negocis i processos, així com per donar suport als canvis en les estructures organitzatives, recursos i relacions amb els diferents *stakeholders* vinculats amb l'empresa (Viari, 2019), afectant, de manera transversal, les diferents àrees funcionals de l'empresa.

D'acord amb l'amplitud dels seus efectes, sembla necessari assumir que aquesta transformació no és un assumpte relacionat, exclusivament, amb la tecnologia, modificant el disseny i el desenvolupament de productes i serveis, sinó que també requereix un clar enfocament vers les persones i la integració de les seves diferències. En aquest sentit, ha de tenir-se en compte que la digitalització també ha modificat la manera en la qual els individus interactuen i es comuniquen i, per tant, la forma com exerceixen el seu treball (Mergel *et al.*, 2019). És tal la seva rellevància que són ja múltiples els estudis que tracten d'aclarir com aquesta transformació digital condiona la diversitat, l'equitat i la inclusió en l'àmbit laboral. Per això, és necessari preguntar-se en quina mesura la digitalització pot recolzar nous mecanismes que afavoreixin la inclusió.

D'una banda, la literatura destaca el valor de la tecnologia millorant la DEI. Per exemple, a partir de l'ús de les tecnologies assistides poden millorar la inclusió de persones amb discapacitat, com ara la iniciativa *AI for Accessibility*, creada per Microsoft el 2018, que fomenta l'empoderament de les persones amb discapacitat a través de la inversió en el desenvolupament de diverses tecnologies (Equip d'edició de Vorecol, 2024). Un exemple d'això és la plataforma de reclutament i contractació per a persones neurodivergents Mentra. Altres accions s'han orientat a crear oportunitats més directes i flexibles per participar en la presa de decisions. Per exemple, la filosofia d'IBM és implementar accions i eines que donin peu a personalitzar i adaptar els entorns de treball a les necessitats particulars dels empleats (interfícies simplificades per dificultats cognitives, dispositius per mobilitat reduïda, etc.) (ibídem) que proporcionen una major autonomia als empleats per dur a terme la seva feina, sent part activa en ells i en les seves decisions. Un altre exemple pot trobar-se a l'empresa ideas4all Innovation que proporciona assessorament, definició, posada en marxa i seguiment d'un programa d'innovació. Aporta una plataforma –denominada Universe– de gestió de comunitats digitals de generació d'idees formades per múltiples individus i agents amb diverses característiques i capacitats, amb la finalitat de promoure la innovació oberta (Ideas4all Innovation, 2025).

No obstant això, aquesta transformació digital també pot generar desigualtats en el treball, propiciant situacions de falta d'inclusió digital. D'acord amb Arranz (2023), la Comissió Europea assenyala que aquest concepte es refereix al fet que «totes les persones puguin contribuir i beneficiar-se de l'economia digital» independentment de les seves característiques (edat, raça, situació social o econòmica, etc.). Segons la Comissió Europea (s.d.), algunes de les dificultats més rellevants en el procés d'inclusió digital se centren en els següents punts:

- **Accessibilitat web:** fer que les TIC siguin més accessibles per a tots, especialment per les persones amb discapacitat, i fomentar el desenvolupament de tecnologies accessibles.
- **Competències digitals:** millorar una mà d'obra diversa i capaç, a través de les TIC en l'educació i fomentar la participació de les dones en les TIC, així com en altres àmbits de la ciència, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques (CTIM).
- **Barreres lingüístiques:** les tecnologies del llenguatge poden superar el predomini en línia de l'anglès. Les eines lingüístiques són gratuïtes per al sector públic, les ONG, les pimes i el món acadèmic de tota la UE.

- **Connectivitat:** és necessària una connectivitat fiable, ràpida i segura per tots i a tota la Unió, incloses les zones rurals i remotes, com les illes i les regions muntanyenques i escassament poblades, així com a les regions ultraperifèriques. El 2030, les xarxes amb velocitats de gigabit han d'estar disponibles per a aquells qui necessitin o desitgin tenir aquesta capacitat.
- **Accés:** la iniciativa WiFi4EU ofereix accés gratuït a la connectivitat wifi en espais públics, inclosos parcs, places i edificis públics de municipis de tota Europa.

En aquest sentit, es fa particularment necessari dissenyar estratègies de gestió de la diversitat, equitat i inclusió que permetin minimitzar la bretxa i la falta d'inclusió digital en els entorns laborals, buscant crear espais igualitaris i integradors.

2. Principis bàsics de les estratègies DEI sostenibles per gestionar la transformació digital

És àmpliament reconegut en la literatura especialitzada que el capital humà, juntament amb els seus diferents graus de diversitat, són font d'avantatge competitiu (Brzozowska *et al.*, 2023). Aquest capital humà divers no és més que el reflex de les societats plurals en les quals s'insereixen les organitzacions actuals, a les que se'ls confereix el paper d'agents de canvi amb capacitat per respondre a reptes i problemes derivats d'aquestes societats globals, intentant millorar-les i transformar-les. D'aquí la importància estratègica d'integrar les diferències de les persones que formen part de la plantilla de qualsevol organització.

En aquest context, el repte per les organitzacions resideix, fonamentalment, a trobar la manera que permeti reconèixer, valorar i integrar les particularitats de cada persona amb un doble objectiu: **a)** la consecució dels objectius estratègics i, **b)** el creixement professional i personal dels individus. Amb això, es posa èmfasi en models de gestió que les organitzacions siguin capaces de dissenyar i implementar amb capacitat per assumir els reptes que suposa la transformació digital.

Aquests models, des de fa ja alguns anys, demanen una filosofia de gestió sustentada en els principis de responsabilitat i sostenibilitat (*Triple Bottom Line*) tot fent front als reptes que presenta la transformació digital en cadascuna d'aquestes dimensions. Això implica que les organitzacions busquin generar entorns de treball digitalment inclusius, implementant estratègies que persegueixin l'equilibri entre les dimensions econòmica, assegurant l'eficiència dels recursos i el benefici a llarg termini, per exemple, a través de la integració d'eines digitals per millorar la presa de decisions basades en dades, optimitzant els processos organitzatius; social, proporcionant inclusió i benestar, salut i felicitat en el treball, a través d'eines que milloren l'accessibilitat en les seves múltiples dimensions; i mediambiental, minimitzant l'impacte ecològic de l'activitat empresarial a través de la posada en marxa d'iniciatives «verdes», com l'ús de la tecnologia per proporcionar innovacions que assegurin l'eficiència energètica o l'economia circular (Elkington, 1998). Els estudis apunten al fet que si el treball, gràcies a l'aplicació de les noves tecnologies, ja no es veu restringit a una localització determinada, això tingui efectes no sols a escala social (p. ex. teletreball i conciliació de la vida laboral i familiar), sinó també mediambiental (p. ex. menor petjada de carboni per la reducció dels desplaçaments als llocs de treball) i, per extensió, a escala econòmica. En aquest sentit, la digitalització pot considerar-se com a catalitzador dels principis de la sostenibilitat en l'àmbit de la diversitat i la inclusió.

No obstant això, les dificultats per conjugar les estratègies DEI, la sostenibilitat i els desafiaments derivats de la transformació digital, fan que molts models de gestió fallin a proporcionar una guia clara per a les organitzacions que les ajudi a dissenyar polítiques que, veritablement, contribueixin a la inclusió digital de les persones amb capacitats i realitats diferents. En aquest sentit, sense ànim de ser exhaustius en la seva revisió, sinó tractant de buscar un enfocament eminentment pràctic, es proporcionarà una aproximació a una guia de gestió que delimiti els *must have* de les estratègies orientades a la gestió de la diversitat, l'equitat i la inclusió de les persones en l'àmbit de la digitalització. Per a això, es prendrà com a punt de partida l'anàlisi de diversos casos d'empreses que han demostrat implementar amb èxit estratègies DEI, servint-se dels beneficis potencials de la digitalització:

1. **Estratègia i institucionalització de la diversitat, equitat i inclusió (DEI) orientada als nous entorns digitals.** Perquè la diversitat aportí un veritable valor a l'organització, és fonamental que estigui integrada en la seva estratègia i es desenvolupi un pla estratègic específic per la DEI, justificat i econòmicament suportat. Això requereix

comprendre la forma en la qual la diversitat impulsa el creixement del negoci i com es tradueix en un avantatge competitiu. En particular, en el context de la digitalització es fa necessari un canvi en la manera d'entendre aquesta contribució de la diversitat a l'èxit organitzatiu, partint de plantejaments més amplis entorn del fet que la tecnologia ha d'estar al servei de les persones, proporcionant noves oportunitats per a impulsar millores tant en els entorns de treball com en la qualitat de vida dels individus. Per exemple, ILUNION ha desenvolupat iniciatives per a millorar l'accessibilitat digital en l'entorn laboral, assegurant que les seves eines tecnològiques siguin inclusives per a totes les persones, incloses aquelles amb discapacitat. A més, fomenta una cultura organitzativa basada en la diversitat, on la digitalització contribueix a la igualtat d'oportunitats i al benestar dels seus empleats.

2. **Lideratge inclusiu, cultura digital i reputació.** Resulta particularment rellevant destacar i fomentar la comprensió que la inclusió i la diversitat són aspectes fonamentals de la raó de ser de l'organització, configurant la seva identitat i els seus valors, constituint així una font clau d'avantatge competitiu i de valor afegit. En aquest mateix sentit, el procés de transformació digital requereix un entorn favorable per al seu desenvolupament i estabilització, sent un projecte transversal que ha de ser consistent tant amb els objectius estratègics de les companyies com amb les necessitats de la plantilla (autonomia, desenvolupament, oportunitats, etc.). Per ajudar en la definició d'aquesta identitat, han de desenvolupar-se models de lideratge inclusiu, que abandonin l'enfocament analògic i confiïn en la digitalització com a aliada en una filosofia de treball orientat cap a la sensibilitat, les persones, i els valors d'esforç, superació, equitat i col·laboració. Per exemple, el rol del *Digital Transformation Manager* a Danone, que lidera l'adopció de solucions digitals centrades en les persones, assegurant que la transformació tecnològica tingui en compte la diversitat de perfils dins l'organització. A través d'estratègies inclusives, aquest càrrec impulsa eines digitals adaptades a diferents necessitats, promovent un entorn de treball accessible i equitatiu per a tots els empleats.
3. **Reconeixement, diagnòstic i valoració de la diversitat per aconseguir la inclusió digital.** Identificar i analitzar les diferències dins l'organització és un pas clau per al correcte desenvolupament de les estratègies inclusives. Les organitzacions han de tenir clars els tipus de diversitat als quals faran referència en els seus plans d'acció (demogràfica, de capital humà, funcional, etc.) i com la transformació digital pot ajudar a potenciar els beneficis que es desprenen de les diferències entre individus. El procés de diagnòstic és particularment sensible, en tant que condiciona, de manera estratègica, la resta de les decisions a prendre sobre la gestió de les diversitats de la plantilla i, en particular, la forma en la qual s'integrarà la digitalització en els processos de treball i s'ajustarà a les necessitats específiques de cada col·lectiu.
4. **Sistema de gestió integrat de polítiques DEI per l'aprofitament de les oportunitats de la transformació digital.** Garantir que la diversitat, equitat i inclusió estiguin alineades amb l'estratègia de negoci i, per consegüent, els ODS vers els quals estigui treballant l'organització. Això suposa el disseny de procediments, accions i indicadors que permetin la implementació de les polítiques DEI i la valoració del seu abast, assegurant la seva coherència interna (entre polítiques) i externa (amb l'estratègia de negoci), així com el seu caràcter sostenible. El caràcter integrador del sistema, a més, permet la millora contínua de les iniciatives i proporciona una cultura i un entorn de treball equitatiu i digitalment inclusiu. Alguns exemples d'accions inclouen iniciatives com ara les del Grup Social ONCE, que ha desenvolupat programes d'inclusió digital per garantir que les persones amb discapacitat puguin accedir i utilitzar tecnologies de manera equitativa. A través de solucions accessibles i formació en competències digitals, aquesta organització integra la DEI en la seva estratègia de transformació digital, assegurant un entorn laboral més inclusiu i alineat amb els ODS.
5. **Visibilització i conscienciació a través de la comunicació, aliances i relacions amb els stakeholders.** Tant la cultura com els valors que la defineixen necessiten una comunicació clara i eficient per arribar a tots els grups d'interès involucrats, des dels empleats, fins als diferents agents externs. Com s'ha explicat, la transformació digital també ha afectat la forma en la qual s'implementa la comunicació, guanyant en canals, fonts i abast d'aquesta. Això suposa difondre missatges ben definits i consistents, generats en l'alta direcció de l'empresa a tots els nivells jeràrquics de l'organització, així com més enllà de les seves fronteres. Així, es creen entorns comunicatius i de confiança, necessaris per reforçar una cultura d'inclusió, el coneixement i la comprensió de les actuacions de l'organització i del valor derivat d'aquestes. Per part seva, l'establiment d'aliances estratègiques amb els *stakeholders* –clients, societat, institucions governamentals, universitats, etc.– és especialment important, amb l'objectiu de garantir la integració de la digitalització a tots els nivells i assegurar l'impacte social de les iniciatives DEI. Per exemple, la col·laboració entre IBM i la Fundació ONCE per promoure l'ús de persones amb discapacitat a través de la tecno-

logia és un clar exemple d'aliança estratègica en favor de la inclusió digital. A través d'iniciatives conjuntes, totes dues organitzacions treballen en la visibilització i conscienciació sobre l'accessibilitat digital, fomentant oportunitats laborals inclusives i demostrant l'impacte positiu de la digitalització en la diversitat i l'equitat.

6. **Mesurament dels resultats de les accions DEI i de l'abast d'una transformació digital sostenible.** Avaluar l'impacte i l'abast de les estratègies orientades a la diversitat i a la inclusió a través de la transformació digital és imprescindible per garantir la reflexió sobre les accions implementades i la millora contínua. Per a això, es fa particularment útil l'ús d'indicadors d'acompliment (KPIs), enquestes, anàlisis de dades i auditories per valorar el grau d'èxit i la repercussió de les mesures implementades. La periodicitat d'aquestes avaluacions és, igualment, necessària per treballar sobre l'eficiència de les polítiques DEI i el seu alineament amb els objectius organitzatius. Per exemple, a Capgemini, també es fa el seguiment de la inclusió de persones amb discapacitat, tractant de minimitzar les barreres tecnològiques posant el focus en la seva inclusió digital.

3. Síntesi

Al llarg d'aquest article, s'ha pretès mostrar, des d'un punt de vista pràctic, la importància de dissenyar estratègies de diversitat, equitat i inclusió suportades en principis de sostenibilitat, amb la finalitat de garantir la veritable inclusió de les diferències dels individus en els entorns de treball afectats per la transformació digital. A través de l'anàlisi de diversos casos d'estudi, s'han pogut extreure algunes conclusions preliminars sobre els aspectes bàsics rellevants que han de formar part de les estratègies DEI adaptades a aquests nous entorns de treball i de com els principis de sostenibilitat constitueixen una base fonamental per assegurar el seu èxit. No obstant això, encara queda molt per fer en l'àmbit de la inclusió, fins a assegurar que totes les persones, precisament per les seves diferències i aprofitant els beneficis potencials que proporciona la digitalització, tinguin accés a les mateixes oportunitats, siguin valorades pel seu talent i tinguin espai per desenvolupar-se a nivell tant personal com professional en entorns equitatius, inclusivament i respectuosos.

Referències bibliogràfiques

- ARRANZ, Elena (2023, 28 de juliol). «Inclusión digital: qué es y ejemplos». *Fundación Adecco* [en línia]. Disponible a: <https://fundacionadecco.org/blog/inclusion-digital-que-es-y-ejemplos/>
- BRZOZOWSKA, Anna; GROSS-GOŁACKA, Elwira; GRIMA, Simon; KUSTERKA-JEFMAŃSKA, Marta; JEFMAŃSKI, Bartłomiej (2023). «A perspective on the benefits of diversity management in organizations». *Polish Journal of Management Studies*, vol. 28, núm. 2. DOI: <https://doi.org/10.17512/pjms.2023.28.2.05>
- COMISIÓN EUROPEA (s.d.). «Inclusión digital». Configurar el futuro digital de Europa. *Comisión Europea* [en línia]. Disponible a: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/digital-inclusion>
- EHNERT, Ina; PARSA, Sepideh; ROPER, Ian; WAGNER, Marcus; MULLER-CAMEN, Michael (2016). «Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies». *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, núm. 1, pàg. 88-108. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- ELKINGTON, John (1998). «Partnerships from cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business». *Environmental quality management*, vol. 8, núm. 1, pàg. 37-51. DOI: <https://doi.org/10.1002/tqem.3310080106>
- EQUIPO DE EDICIÓN DE VORECOL (2024, 28 de agosto). «¿Cómo se puede fomentar un entorno de trabajo inclusivo en la era digital?» *Vorecol* [en línia]. Disponible a: <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-como-se-puede-fomentar-un-entorno-de-trabajo-inclusivo-en-la-era-digital-83633>
- IDEAS4ALL INNOVATION (2025). «Servicios y software de ideación y gestión de la innovación». *Ideas4all Innovation* [en línia]. Disponible a: <https://ideas4allinnovation.com>

- KRETSCHMER, Tobias; KHASHABI, Pooya (2020). «Digital transformation and organization design: An integrated approach». *California management review*, vol. 62, núm. 4, pàg. 86-104. DOI: <https://doi.org/10.1177/0008125620940296>
- MERGEL, Ines; EDELMANN, Noella; HAUG, Nathalie (2019). «Defining digital transformation: Results from expert interviews». *Government information quarterly*, vol. 36, núm. 4, 101385. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- SEBASTIAN, Ina M.; ROSS, Jeanne W., BEATH, Cynthia; MOCKER, Martin; MOLONEY, Kate G.; FONSTAD, Nils O. (2020). «How big old companies navigate digital transformation». *Strategic information management*, pàg. 133-150. Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429286797-6>
- VIAL, Gregory (2021). «Understanding digital transformation: A review and a research agenda». *Managing digital transformation*, pàg. 13-66. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003008637-4>

Referències web

- GRUPO SOCIAL ONCE (s.d.). «¿Qué es la inclusión digital y por qué es esencial hoy en día?». *Grupo Social ONCE* [en línia]. Disponible a: <https://gruposocialonce.com/b/inclusion-digital>. [Data de consulta: 19 de març de 2025].
- FUNDACIÓN ONCE (2024). «IBM y Fundación ONCE renuevan su compromiso con el empleo de las personas con discapacidad». *Fundación ONCE* [en línia]. Disponible a: <https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias/ibm-y-fundacion-once-renuevan-su-compromiso-con-el-empleo-de-las-personas-con>. [Data de consulta: 19 de març de 2025].
- ILUNION (s.d.). «Tendencias y claves en la experiencia de empleado». *ILUNION* [en línia]. Disponible a: <https://www.ilunion.com/es/compromiso/excelencia/experiencia-empleado>. [Data de consulta: 19 de març de 2025].
- DANONE (s.d.). «Digital Transformation Manager». *Danone* [en línia]. Disponible a: <https://careers.danone.com/es/es/jobs/digital-transformation-manager-16019-es-mx.html>. [Data de consulta: 19 de març de 2025].

Citació recomanada: GARCÍA-CARBONELL, Natalia; CERDÁN-CHISCANO, Mónica. «Transformació digital i estratègies per a la diversitat, equitat i inclusió (DEI): un enfocament de gestió sostenible». *Oikonomics* [en línia]. Maig 2025, núm. 24. ISSN 2330-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n24.2504>



Natalia García-Carbonell

natalia.carbonell@uca.es

Universitat de Cadis

Professora titular del Departament d'Organització d'Empreses de la Universitat de Cadis (UCA). Els seus interessos de recerca se centren en la diversitat de capital humà dels equips d'alta direcció, la formulació de les estratègies de recursos humans, la gestió del capital intel·lectual en l'acadèmia, i el capital social i les xarxes complexes de recerca. Va defensar la seva tesi doctoral l'any 2013, i va obtenir la qualificació *cum laude* i l'esment de doctorat europeu. Ha realitzat una estada de recerca a la Kingston University de Londres com a professora visitant i actualment dirigeix quatre tesis doctorals i un projecte de recerca obtingut en convocatòria competitiva. Els resultats de la seva recerca durant aquests anys s'han publicat a revistes d'alt impacte, com *Journal of Intellectual Capital*, *Research Policy* o *European Management Journal*.



Mònica Cerdán-Chiscano

mcerdanc@uoc.edu

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Doctora en Organització d'Empreses per la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC, 2009) i llicenciada en Recerca i Tècniques de Mercats per la Universitat de Barcelona (UB, 1999). El 1996 va rebre una beca de la UB per a estudiar un any en la Universitat La Trobe (Austràlia). Està acreditada per l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i l'Acreditació (ANECA) com a professora contractada doctora. Des de l'any 2000, ha estat treballant com a tècnica de creació d'empreses a Barcelona Activa i, més tard, en la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) durant deu anys. El 2015, va ser codirectora de la càtedra de Turisme Responsable i Hospitalitat en la Universitat Ramon Llull (URL), i fins el juliol de 2020 va ser docent en la Facultat de Turisme. També va liderar projectes de recerca en innovació social amb empreses i entitats com ara Vueling, Aena, TMB, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, CosmoCaixa, la Diputació de Barcelona, la Diputació de Girona i el Gran Teatre del Liceu de Barcelona, entre d'altres. Actualment, és professora dels Estudis d'Economia i Empresa, on desenvolupa docència en màrqueting, organització d'empreses i turisme. Pertany, des de 2010, al grup de recerca i2TIC-UOC; ha estat professora pròpia el 2005 i consultora en l'assignatura de Creació d'Empreses des de 2010. El seu àmbit de recerca és el disseny inclusiu i la cocreació d'experiències inclusives per a persones amb discapacitat, i ha publicat en diverses revistes internacionals d'alt impacte relacionades amb la diversitat funcional.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>.



ODS



