
3r FÒRUM EUROPEU DE LA DIVERSITAT

“La diversitat: una porta de sortida de la crisi?”

Barcelona, 24 i 25 d'abril de 2015



ELS DEBATS

Amb la col·laboració de:





Sumari

1. Presentació.....	2
2. Editorials.....	3
M. Hble. Sr. Artur Mas, president de la Generalitat de Catalunya	
Il·lma. Sra. Mireia Solsona, vicepresidenta primera de la Diputació de Barcelona	
Excm. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona	
Col·laboradors:	
Obra Social “la Caixa”	
Suez environnement	
Vinci	
3. El Club XXIe Siècle, el Club de la Diversitat.....	9
4. Programa 3r Fòrum Europeu de la Diversitat.....	10
5. Síntesi del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat.....	12
6. Entrega dels I Premis de la Diversitat del Club XXIe Siècle de Catalunya.....	43
7. 1r Sopar-Debat del Club XXIe Siècle de Catalunya.....	46
8. Recull de premsa.....	47
9. Agraïments.....	49

1. Presentació



Per al Club XXIè Siècle de Catalunya, el Club de la Diversitat, ha estat un honor organitzar el **3r Fòrum Europeu de la Diversitat** *“La diversitat: una porta de sortida de la crisi?”* a Barcelona. Han estat dues jornades intenses, emotives i enriquidores en què més de quaranta ponents, d’un alt nivell professional i humà, ens han presentat de primera mà les seves experiències sobre la gestió de la diversitat.

Teniu ara a les vostres mans aquest document, que hem elaborat amb la voluntat de recollir les **principals idees** exposades als Workshops i Seminaris i presentar-vos les **conclusions** del 3r. Fòrum Europeu de la Diversitat.

Des del Club XXIè Siècle estem convençuts de l’empenta i la riquesa humana que aporten les persones, i volem treballar perquè les empreses –i no només les grans multinacionals, sinó també les petites i mitjanes empreses– siguin conscients d’aquesta diversitat i la incorporin en els seus equips de treball. Com s’ha vist al llarg del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat, **les empreses amb equips diversos són més competitives**, tenen un millor ambient de treball i obtenen millors resultats. És per això que el Club XXIè Siècle de Catalunya s’ha marcat com a propers objectius treballar per **aconseguir una major presència de les dones en els consells d’administració** de les empreses i la **creació d’un fons d’inversió per a projectes d’emprenedoria basats en la diversitat**.

Però la xarxa europea dels Clubs XXIè Siècle va més enllà del món de l’empresa o l’emprenedoria. Els Clubs XXIè Siècle treballen per convertir-se en un instrument valuós per a la **construcció de l’estabilitat i la pau nord-sud i el diàleg entre les cultures**.

Encara queda molt camí a fer, però estem segurs que a partir del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat fructificaran ben aviat moltes noves iniciatives, i esperem retrobar-vos en la propera edició del Fòrum i presentar-vos els avenços aconseguits.

Iolanda Piedra
Presidenta del Club XXIè Siècle de Catalunya,
el Club de la Diversitat

2. Editorials



Generalitat de Catalunya

**GENERALITAT
DE CATALUNYA**

En una societat cada cop més diversa, com és la societat catalana, esdeveniments com el 3r Fòrum Europeu de la Diversitat prenen un especial relleu per ajudar-nos a ser conscients d'aquelles fites que Catalunya ha aconseguit en la gestió de la diversitat.

Catalunya pot sentir-se orgullosa de ser molt més que una llengua, una cultura o un dret civil català. Catalunya és també una societat barrejada i diversa, formada per moltes persones que, des de finals del segle XIX, han vingut d'altres indrets i han fet d'aquesta terra el seu país. Aquestes persones, així com els seus fills i els seus néts, se senten avui plenament catalans, i això només s'aconsegueix amb la voluntat d'integració i amb la capacitat d'acollida.

El segle XXI ha vingut acompanyat d'una nova onada migratòria; aquest cop, però, les persones han arribat sovint de països més llunyans i amb cultures i llengües molt diferents. Són persones que han triat Catalunya com a destí per construir-se una vida millor que la que tenien als seus llocs d'origen, però que, en ocasions, han topat amb la duresa d'una crisi econòmica que les ha convertit en persones especialment vulnerables.

El Govern de la Generalitat és conscient d'aquesta situació i, per això, un dels principals eixos d'actuació del Pla de Govern per aquest període 2013-2016 és la cohesió social. A Catalunya sabem que no podem prescindir de l'empenta i el talent de les persones que han arribat en els darrers anys per construir la Catalunya del futur i seguir sent el referent econòmic i cultural del sud d'Europa. Per al Govern de la Generalitat, les polítiques socials i l'estat del benestar són una prioritat perquè tothom, independentment del seu origen o la classe social, tingui les necessitats bàsiques cobertes i les mateixes oportunitats.

Iniciatives com el Club XXIe Siècle, una associació de persones que treballa per a la diversitat i el foment de l'emprenedoria i la igualtat d'oportunitats, són molt ben rebudes a Catalunya. Són precisament entitats com aquesta les que contribueixen a la cohesió social i a la construcció de la Catalunya integradora i cohesionada que volem.

Artur Mas i Gavarró
President de la Generalitat de Catalunya



**Diputació
Barcelona**

DIPUTACIÓ DE BARCELONA

La realitat econòmica i social dels pobles i ciutats de la demarcació de Barcelona és cada vegada més diversa i les necessitats que afronten les persones i les empreses que hi formen part són també més complexes. Això fa necessari, especialment en un moment de conjuntura econòmica desfavorable, diversificar i enfortir les eines per fer possible que tothom, independentment de la seva situació personal i on resideixi, pugui desenvolupar el seu projecte de vida amb la major plenitud possible i en condicions d'igualtat, llibertat i respecte.

Per aquest motiu, la Diputació de Barcelona treballa la diversitat de manera transversal des dels seus diferents àmbits d'actuació. Vetllar per la cohesió social, la qualitat de vida i el benestar de les persones són objectius que també es persegueixen amb les polítiques de desenvolupament econòmic local i, especialment, a les que fan referència a la creació d'ocupació i foment de l'emprenedoria.

Acollir la tercera edició del Fòrum Europeu de la Diversitat a les comarques de Barcelona i ser participants del mateix és una satisfacció per a la Diputació de Barcelona i un fet que denota que aquest tema s'integra a l'agenda política de la institució. Alhora, actua com a estímul per continuar treballant amb els ajuntaments per a la millor gestió de la diversitat possible. Continuem, doncs, aprenent tots plegats per fer de la diversitat un actiu beneficiós per a la nostra ciutadania.

Mireia Solsona

Vicepresidenta primera i presidenta delegada
de l'Àrea de Desenvolupament Econòmic Local



AJUNTAMENT DE BARCELONA

Com a alcalde, ha estat un plaer acollir el passat mes d'abril a Barcelona la celebració del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat, organitzat pel Club XXIè Siècle de Catalunya.

La diversitat cultural, social, lingüística i comercial és sinònim de riquesa a Barcelona. Una gran oportunitat per a la ciutat i un dels principals factors que ens projecten al món com un indret ideal on emprendre projectes empresarials innovadors i ambiciosos.

En aquest sentit, Barcelona esdevé un escenari molt adient per intercanviar idees i experiències sobre la gestió de la diversitat, com a element clau per a la reactivació econòmica, la creació d'ocupació i la millora del benestar i la qualitat de vida de les persones.

Barcelona és una ciutat diversa i oberta al món, on un 24% de la població ha nascut a l'estranger, majoritàriament a la resta de la Unió Europea, Amèrica Llatina i Àsia. Una realitat que ens fa agafar confiança en el futur de la nostra societat, perquè ja no es tracta de nousvinguts, sinó de barcelonins i barcelonines vinguts d'arreu.

Persones que ens ajuden a seguir construint el futur de la nostra ciutat com a capital de Catalunya, una de les capitals econòmiques del Sud d'Europa i la capital europea de la Mediterrània. Una ciutat de cultura, coneixement, creativitat, innovació i benestar de referència internacional.

Xavier Trias
Alcalde de Barcelona



Obra Social "la Caixa"

OBRA SOCIAL "la Caixa"

Actualment, el món sencer i els diferents països –i Espanya entre ells– tenen davant seu el repte de com gestionar la diversitat cultural, ètnica, d'origen, lingüística i religiosa. Aquest és un desafiament que no només afecta cada país en el seu conjunt, sinó també les regions i els municipis, i implica així mateix les institucions, les organitzacions i cada un del ciutadans.

L'Obra Social "la Caixa", fidel al seu compromís social, atén les necessitats sorgides de les transformacions de la societat, recolzant les iniciatives existents i aportant elements innovadors en el camp de la intervenció social.

En una societat en què la presència i l'arrelament de milions de persones d'origen estranger ha incrementat la ja rica diversitat del nostre país, cal promoure processos de desenvolupament, relació i integració que impliquin tots els protagonistes –administració, professionals i ciutadania– en la construcció d'una societat cohesionada.

Com a culminació d'una llarga trajectòria de treball amb relació al fenomen migratori i la diversitat cultural, l'Obra Social "la Caixa" desenvolupa des de l'any 2010 el Projecte d'Intervenció Comunitària Intercultural als diferents barris i municipis. El Projecte promou, juntament amb les administracions locals i les entitats del territori, l'articulació d'estratègies de participació social i convivència intercultural que facilitin la inclusió social, la igualtat d'oportunitats i la cohesió social.

Des de l'Obra Social "la Caixa" agraïm l'oportunitat de col·laborar en el 3r Fòrum Europeu de la Diversitat i participar en el debat, la reflexió i l'intercanvi d'idees sobre la gestió de la diversitat a Europa.

Suez environnement compromet la seva transformació al servei de la preservació i la valorització dels recursos –aigua, residus, energia. Els recursos, avui ho sabem, no són infinits sinó limitats. Els 80.000 col·laboradors del Grup repartits en 70 països es reuneixen ara sota una sola i única marca per aportar als clients, *partenaires* i parts interessades solucions concretes davant els nous reptes de la gestió dels recursos arreu del món.

Aquesta revolució dels recursos no es comprometrà plenament si no és amb la integració de l'únic recurs infinit, **la intel·ligència humana**, basada en la col·laboració, la capacitat de viure plegats i aprendre de les seves diferències. La diversitat de col·laboradors és el primer valor del Grup, alhora font de riquesa humana i econòmica, motor de la seva transformació.

Compromès des de fa anys a través del Programa Diversitat, el Grup està més convençut que mai que les empreses més diverses són també les més competents. Quan la **diversitat** és gestionada, és una palanca incontestable d'innovació per als clients i d'inclusió social en els territoris.

La riquesa de mirades i la qualitat dels participants durant els Fòrums Europeus de la Diversitat fan que siguin sempre bons moments de reflexió i d'intercanvi. El tema d'aquesta tercera edició, "La diversitat: una porta de sortida de la crisi?", ha col·locat **la gestió de la diversitat** com un pas essencial per al desenvolupament de les nostres empreses i de la societat en general. Suez environnement s'ha sentit especialment orgullós de sostenir la causa de la diversitat a Barcelona –ciutat on té el seu segon pilar "aigua" a Europa, Suez environnement Aigua Espanya–, i s'alegra de la creació del Club XXIè Siècle a Catalunya.

Nicole Houel
Directora de Learning i Diversitat



VINCI

Des de la seva creació, el Club XXIe Siècle promou la diversitat com una font de riqueses.

A Vinci pensem també que l'èxit humà és una condició de l'èxit econòmic. Estem convençuts que la promoció de la diversitat és un factor d'humanitat però també d'eficàcia dins de les nostres organitzacions.

La diversitat participa, efectivament, en el reconeixement de tots els col·laboradors i els fa més competents individualment i col·lectivament. Enriqueix l'empresa amb més competències, coneixements i maneres de pensar. Permet així mateix que l'empresa evolucioni amb la societat que l'envolta.

Per aquesta raó, a Vinci, lluitem contra tota forma de discriminació, en la contractació, en les relacions de treball i en l'evolució de la carrera dels nostres col·laboradors. Formen els nostres managers amb aquesta exigència i la transmetem als nostres proveïdors i sotscontractistes. Estem compromesos amb la feminització de la nostra esfera directiva i amb obrir-la de bat a bat a les persones de qualsevol origen. En fi, estem aplicant una política voluntarista de gestió de la igualtat d'oportunitats.

3. El Club XXIè Siècle, el Club de la Diversitat



El Club XXIè Siècle de Catalunya, el Club de la Diversitat, és una associació sense ànim lucre formada per **persones compromeses amb la diversitat**; és a dir, amb les persones de diferent origen, cultura, religió, edat, orientació sexual, capacitat, gènere...

L'origen del Club XXIè Siècle es troba a França, quan l'any 2004 un grup de directius i alts funcionaris sorgits de la immigració varen crear el Club per demostrar que la diversitat present a la societat francesa és una font de riquesa per al país. Actualment, el Club francès compta amb més de 300 socis –directius i alts funcionaris d'origen no-francès en la seva majoria–, i més de 60 empreses li donen suport, la majoria de les quals cotitzen a l'índex borsari CAC40, com L'Oréal, BNP Paribas, Suez environnement, Vinci, Caisse des Dépôts... En poc més de deu anys, el Club XXIè Siècle francès s'ha convertit en tot un referent en la gestió de la diversitat a França. El Club organitza nombroses activitats al voltant de quatre grans àrees d'acció:

- **la igualtat d'oportunitats** (Entrevistes de l'Excel·lència i finançament de l'emprenedoria als barris a través de FinanCités)
- **la reflexió acadèmica** (Càtedra Management i Diversitat a la Universitat París Dauphine)
- **la difusió de bones pràctiques en la gestió de la diversitat a les empreses**
- **la visibilitat de França a l'estranger** (Fòrum Europeu de la Diversitat, la creació del Club XXIè Siècle a Catalunya, Alemanya, Itàlia i el Regne Unit)

Arran de l'èxit del Club XXIè Siècle de França, **l'any 2013 es crea a Barcelona el Club XXIè Siècle de Catalunya, el Club de la Diversitat**, impulsat per la Delegació del Govern de la Generalitat de Catalunya a França i amb la col·laboració de PIMEC i la Federación Española de Empresarios del Mar (IVEAEMPA). L'associació catalana pren com a model el Club XXIè Siècle de França i **té com a objectiu garantir als ciutadans catalans, independentment del seu origen, la igualtat d'oportunitats per al desenvolupament de les seves carreres professionals i les seves històries de vida a Catalunya.**

El Club XXIè Siècle de Catalunya ja ha posat en funcionament la primera **Acceleradora de projectes empresarials basats en la diversitat** (<http://acceleradora.clubsegle21.org/ca>) i, per encàrrec del Club XXIè Siècle de França, Barcelona s'ha convertit aquest any 2015 en la seu del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat.

Per a més informació:

- Club XXIè Siècle de França: www.21eme-siecle.org
- Club XXIè Siècle de Catalunya: www.clubsegle21.org

4. Programa del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat

Divendres, 24 d'abril de 2015	
10:30	<i>Recepció cafè</i>
11:00 12:00	SESSIÓ INAUGURAL M. Hble. Sr. Artur Mas , president de la Generalitat de Catalunya Excm. Sr. Xavier Trias , alcalde de Barcelona Sra. Myriam El Khomri , secretària d'Estat de França per a Política Urbana Sr. Jaume Giró , director general de la Fundació Bancària "la Caixa" Sra. Iolanda Piedra , presidenta del Club XXIè Siècle de Catalunya, el Club de la Diversitat
12:00 13:00	SEMINARI 1. Europa davant els reptes de la diversitat Sra. Najoua Arduini-EIAtfani , presidenta del Club XXIè Siècle de França Sr. Francis Pisani , periodista expert en noves tecnologies de la informació i el seu impacte en la societat
13:00	<i>Dinar bufet</i>
14:30 15:15	WORKSHOP 1. Al centre del canvi: les dones Sr. Jean-Michel Monnot , vicepresident i director del grup Diversitat i Inclusió de Sodexo Sra. Yolanda Menal , directora de Recursos Humans d'Unilever (Espanya) Sra. Núria Balada , directora executiva de l'Institut Català de la Dona Sra. Henrike von Platen , presidenta de l'associació Business and Professional Women (BPW) d'Alemanya
15:15 16:00	WORKSHOP 2. Expectatives de les noves generacions / Intergeneracional Sra. Hélène Xuan , directora científica de la Càtedra Transicions Demogràfiques, Transicions Econòmiques (França) Sr. Miquel Camps , president de PIMEC Joves Empresaris Sr. Juan Manuel Cruz , director general d'Àrea de Relacions Laborals, Prevenció, Qualitat, Medi Ambient i Sostenibilitat d'Acciona Infraestructuras (Espanya) Sra. Samira Djouadi , delegada general de la Fondation TF1 (França)
16:00	<i>Pausa cafè</i>
16:30 17:30	SEMINARI 2. Gestió de la diversitat: el talent és la resposta Sr. Lluís Recoder , soci-advocat a KPMG Spain Sr. Eduardo Conde , soci de Seeliger & Conde Sra. Maria Giuseppina Bruna , Càtedra Management i Diversitat, Universitat de París Dauphine i Istec Paris Sr. Francisco Sánchez , auditor de grups internacionals Sra. Thais Compoin , directora associada de Diversitat i Inclusió a Coca-Cola Europa
17:30 18:30	SEMINARI 3. La diversitat, força d'una Europa en crisi? Sra. Anna Terrón , representant especial i portaveu de la Unió per a la Mediterrània Sr. Bernard Le Masson , <i>managing director</i> d'Accenture i director de la Fondation Accenture (França) Sr. Philippe Guibert , sociòleg i antic director del Servei d'Informació del Govern francès Sra. Anna Laborda , professor associada al departament d'Econòmiques, Finances i Comptabilitat d'ESADE
20:30 22:00	SOPAR - DEBAT ofert per l'Ajuntament de Barcelona (per invitació) Il·lma. Sra. Sònia Recasens , segona tinent d'alcalde de l'Ajuntament de Barcelona Sra. Nicole Houel , vicepresidenta <i>Learning & Diversity</i> de Suez Environnement

Dissabte, 25 d'abril de 2015

08:30 *Recepció cafè*

09:00 SEMINARI 4. Emprenedoria, noves formes de generar nova ocupació

10:00

Sr. **Edouard de Broglie**, president del grup Ethik Investment
Sr. **Adrián Moyano**, advocat, emprenedor i col·laborador de la Fundació Iniciador
Sr. **Abel Florensa**, gerent de Desenvolupament de Negoci d'ING Direct
Sr. **Albert Sòria Casas**, antic sotsdirector de la Fundació "la Caixa" i president de l'associació Amics de la Universitat Autònoma de Barcelona

10:00 WORKSHOP 4. Diversitat, innovació i acció en un món canviant

10:45

Sr. **Joaquim Borràs**, president executiu d'ISS Integrated Facility Services (Península Ibèrica)
Sr. **Adam Oubuih**, director d'Inversió a Glennmont Partners
Sr. **Aymeril Hoang**, director d'Innovació a Société Générale
Sra. **Emmanuelle Duez**, fundadora de l'associació WoMen'Up i de la start-up The Boson Project

10:45 SEMINARI 5. Com promoure nous models de negoci i sistemes alternatius de finançament per fomentar l'activitat econòmica?

11:45

Sr. **Manuel Sepúlveda**, director comercial de MicroBank
Sr. **Adam Oubuih**, director d'Inversió a Glennmont Partners
Sr. **Sergio Giménez** (Privilegiis.com)
Sr. **Hassane Hamza** (Siouz.com)

11:45 *Pausa cafè*

12:15 WORKSHOP 5. Xarxes de suport internacional i europeu per a la promoció de la diversitat. Com poden les empreses implementar la diversitat?

13:00

Sra. **Anu Ritz**, Directorat General per a la Justícia i els Consumidors, Unitat D3–Polítiques de No-discriminació de la Comissió Europea
Sr. **Michael Privot**, director de l'European Network Against Racism (ENAR)
Sr. **Bruce Roch**, president de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)
Sr. **Nicolás Marugán**, expert en diversitat i antic director de l'Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)
Sr. **Pap'Amadou Ngom**, president honorari del Club XXIè Siècle de Catalunya

13:00 SESSIÓ DE CLOENDA

13:30

Hble. Sra. **Neus Munté**, consellera de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya
Sr. **Josep González**, vicepresident del Club XXIè Siècle de Catalunya i president de PIMEC
Sra. **Najoua Arduini-EIAtfani**, presidenta del Club XXIè Siècle de França

13:30 *Dinar buffet, ofert per la Fundació Bancària "la Caixa"*



5. Síntesi del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat



SESSIÓ INAUGURAL

El 3r Fòrum Europeu de la Diversitat “La diversitat: una porta de sortida de la crisi?” va ser inaugurat el divendres 24 d’abril de 2015 al Palau Macaya de Barcelona pel M. Hble. Sr. Artur Mas, president de la Generalitat de Catalunya, així com per l’Excm. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona; el Sr. Jaume Giró, director general de la Fundació Bancària “la Caixa”; i la Sra. Iolanda Piedra, presidenta del Club XXIè Siècle de Catalunya. La Sra. Myriam El Khomri, secretària d’Estat de França per a Política Urbana, no va poder assistir a la Sessió Inaugural, però va voler manifestar el seu compromís amb el Club dirigint unes paraules als assistents al Fòrum a través d’una gravació de vídeo.

M. Hble. Sr. Artur Mas, president de la Generalitat de Catalunya:



Què seria de Catalunya si no hagués estat per les persones que han vingut de fora?

Fa cent anys, Catalunya tenia 2 milions d’habitants. Si no haguéssim rebut ningú, ni de la resta d’Espanya ni de l’estranger, en aquests moments Catalunya tindria aproximadament 2,5 milions de persones i representaria un 6% o 7% de l’economia de l’Estat espanyol. Ara, Catalunya té 7,5 milions d’habitants i la seva economia

representa gairebé un 20% de l’economia espanyola. La realitat actual de Catalunya es basa, per tant, en les persones que han vingut de fora.

Tot i tenir poc poder polític, Catalunya ha aconseguit –gràcies a la seva capacitat de mobilització i de cohesió social– que aquesta situació es pogués gestionar d’una forma molt equilibrada. No hi ha gaires exemples a la Unió Europea, i probablement al món, de països com Catalunya, en què el 70% de la població té un origen no estrictament català si es remunta fins a la generació dels avis.

Aquesta realitat s'ha de posar en relleu constantment, perquè aquesta és la Catalunya real. Sabem, però, que no tot és perfecte, ja que hi ha problemes socials: la població que ha arribat en els darrers 15 anys ha estat especialment vulnerable a la recessió econòmica. Així, el percentatge d'aturats entre aquestes persones és el doble del percentatge registrat entre la població domèstica, que és també una xifra molt alta. Però aquesta és, afortunadament, una situació passatgera que comencem a superar.

Des del punt de vista de la immigració més recent, tant de la UE com de fora, Catalunya ha rebut el 21% d'aquestes persones que han arribat a Espanya. Si es limita aquesta xifra a la població arribada de fora de la UE, Catalunya té prop del 30% de la població empadronada a l'Estat espanyol. Catalunya és, per tant, el principal receptor de la immigració estrangera d'Espanya en aquests darrers 15 anys. Si no haguéssim tingut la tradició d'acollida de la gent que va arribar durant dècades de la resta d'Espanya, podríem ser la primera economia d'Espanya, la més exportadora? Probablement, no. Al final, la Catalunya actual és aquesta Catalunya àmpliament barrejada i diversa, i notablement cohesionada i fusionada.

El sistema educatiu, element clau per a la cohesió social. En aquesta societat catalana barrejada i ben cohesionada que, tot i que no és perfecta, ofereix oportunitats per a tothom, ha estat fonamental el sistema educatiu. Sense la immersió lingüística en la llengua catalana que ofereix el sistema educatiu, moltes persones arribades de fora haurien perdut oportunitats, perquè per tenir igualtat d'oportunitats a Catalunya cal saber català.

Excm. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona:

Els nous barcelonins. Barcelona ha estat una cruïlla i un punt de trobada de moltes persones durant molts segles. Ara, però, estem davant d'una situació nova: en els darrers 15 anys, Catalunya ha passat dels 6 milions d'habitants als 7,5 milions. A l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que té 3,2 milions d'habitants, hi viuen 300.000 persones d'Àsia, 250.000 d'Amèrica del Sud i 220.000 d'Àfrica. Tot això ha passat en només 15 anys, en els quals també ens ha arribat una forta crisi econòmica: hi havia, per tant, tots els elements perquè es produís una ruptura en la societat, que no s'ha produït. Això ens fa tenir confiança en el futur de la nostra societat: els barcelonins i barcelonines vinguts d'arreu del món són un gran potencial de futur.



Barcelona aposta per la interculturalitat. L'objectiu és construir una Barcelona diversa, i no diverses Barcelones. Per això, en lloc d'apostar per solucions multiculturals o assimilacionistes, que acaben creant enclavaments ètnics, Barcelona fa una aposta per la interculturalitat. Es tracta d'un model de convivència que té en compte les especificitats, basat en polítiques d'equitat, la posada en valor de la diversitat i la promoció d'espais de trobada i interrelació per a tota la ciutadania, amb l'objectiu de trobar projectes comuns que ens facin avançar.

Sra. Myriam El Khomri, secretària d'Estat de França per a Política Urbana (vídeo):

La diversitat, una sort per a Europa. La diversitat és una autèntica sort i una oportunitat per a França i Europa, que es troben ara en una situació de crisi política, econòmica i social. La diversitat d'origen o de gènere és un actiu de la nostra societat, i és important que les instàncies dirigents, públiques i privades, representin veritablement la societat en tota la seva diversitat. En aquest sentit, les polítiques públiques poden respondre bé a les necessitats de la societat: en l'àmbit econòmic, per exemple, es pot fomentar la contractació de persones d'origen estranger, que contribueixen a la internacionalització de les empreses.

Lluitar contra la discriminació. Hem de tenir els mitjans per lluitar contra les discriminacions. Les societats europees tenen un ideal de *mixicitat*. La República Francesa sap que les persones es creuen, que comparteixen moments a les escoles, en els moments de lleure, en els edificis on viuen... tot i que també és cert que en algunes zones de França existeixen guetos on no es dóna aquest intercanvi. És un repte, per tant, encoratjar la *mixicitat*, obrir aquests barris i els esperits de les persones que hi viuen. Només cal posar-hi mitjans per donar valor als talents que hi ha en aquests barris i perquè tota la societat els pugui veure. Aquest és un dels desafiaments de la societat europea: cal afavorir la barreja i anar més enllà perquè la igualtat no només sigui un eslògan de la República Francesa sinó perquè es visqui en la vida quotidiana.

Sr. Jaume Giró, director general de la Fundació Bancària "la Caixa":

El Palau Macaya i el seu compromís amb la diversitat. Pocs llocs de Barcelona són més adients que el Palau Macaya per a la celebració del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat. Quan l'any 1947 "la Caixa" va comprar a la família Macaya el seu palau modernista, aquest es va convertir en un centre per acollir nens i nenes cecs i sord-muts. En aquell moment, les parets del Palau Macaya on ara se celebra el Fòrum van ajudar a afavorir la diversitat i a fomentar la igualtat d'oportunitats d'aquells infants.



Amb el temps, el Palau Macaya s'ha anat adaptant a les necessitats de cada època. Avui és un espai de debat on se celebren conferències i trobades relacionades amb la sostenibilitat econòmica, social i mediambiental, amb la voluntat d'impulsar la reflexió i l'intercanvi d'idees que permetin anar endavant, juntament amb els programes de l'Obra Social de la Fundació Bancària "la Caixa".

Sra. Iolanda Piedra, presidenta del Club XXIè Siècle de Catalunya:



Els projectes del Club XXIè Siècle de Catalunya. El Club XXIè Siècle de Catalunya té com a objectiu iniciar el programa **Emprenedoria als Barris** i continuar amb el programa de **Promoció del Talent a les Universitats**, amb la voluntat d'ajudar els estudiants a tirar endavant els seus projectes empresarials. De la mateixa manera, el Club XXI Siècle de Catalunya vol impulsar un programa per als més joves: les **Entrevistes a l'Excel·lència**, per orientar els estudiants de batxillerat i formació professional cap a la universitat. El Club també vol implementar la primera Càtedra de la Gestió de la Diversitat. I entre els projectes realitzats en el poc més d'un any de vida del Club XXIè Siècle de Catalunya, destaca la primera **Acceleradora de**

Projectes Empresarials basats en la Diversitat, que ja ha començat a donar els primers fruits.

La diversitat: una porta de sortida de la crisi? El Club XXIè Siècle de Catalunya vol ser un punt de trobada entre les administracions, el món empresarial, la universitat i la societat civil per reflexionar sobre la diversitat. La diversitat serà una oportunitat si la gestionem bé, amb una garantia de cohesió, respecte i tolerància. Segons diversos estudis, les empreses que incorporin la diversitat en el seu ADN seran les que tindran èxit, ja que es veuran recompensades per una major comprensió del mercat global i una millora de la seva competitivitat, ja que els equips diversos fan que flueixin les idees i la innovació.

Diversitat i pimes. El pes del teixit empresarial de Catalunya i d'Europa rau en les petites i mitjanes empreses (pimes). Per això, el Club es proposa com a objectiu que la gestió de la diversitat arribi a les pimes, de manera que puguin aportar plans de RSS i d'igualtat, i es beneficiïn alhora d'una major competitivitat que les ajudi a créixer.

L'accés al finançament. Per dur a terme un projecte, cal finançament. En aquest sentit, el Club XXIè Siècle de Catalunya agraeix a MicroBank la concessió de microcrèdits a projectes d'emprenedoria basats en la diversitat i accelerats pel Club sense la necessitat de presentar un aval. Però per a impulsar més projectes i ajudar realment a les empreses, es fa necessària la creació d'un fons d'inversió basat en la diversitat.



SEMINARI 1

EUROPA DAVANT ELS REPTES DE LA DIVERSITAT

Participants:

Sra. Najoua Arduini-ElAtfani,
presidenta del Club XXIe Siècle de
França

Sr. Francis Pisani, periodista expert
en noves tecnologies de la
informació i del seu impacte en la
societat

Moderadora:

Sra. Cristina Salvador, periodista

*Europa és un continent divers,
però és prou madur per afrontar la
diversitat present a la seva
societat? Les persones sorgides de
la immigració tenen realment les
mateixes oportunitats a l'hora de
formar-se o d'accedir a un lloc de
treball? Quins exemples pot
prendre Europa d'altres zones del
món? Els estudis demostren els
beneficis d'obrir-se a la diversitat,
però encara hi ha molta feina a
fer.*

Sra. Najoua Arduini-ElAtfani, presidenta del Club XXIe Siècle de França:

El desafiament de l'educació. L'objectiu del Club XXIe Siècle és el mateix que el de tota la societat europea: aconseguir que cada ciutadà trobi el lloc que desitja dins de la societat. Per a Europa ha de ser un repte que tothom tingui les mateixes oportunitats formatives. Una dada: a França el 55% dels estudiants d'enginyeria són fills de pares amb formació superior i només un 6% són fills d'obrers.

Eliminar les barreres a les empreses. Les persones que provenen de la immigració tenen menys possibilitats de passar amb èxit una entrevista de feina, i més si comporta certa responsabilitat. Per què no hi ha persones d'origen immigrant en els òrgans d'administració de les empreses? Quan es dona la combinació "dona" i "immigració", encara es complica més la seva arribada a l'empresa i la seva evolució professional.

La Carta de la Diversitat. Més de 1.500 empreses han signat a Europa aquesta Carta, i s'han compromès a promoure el principi de la no-discriminació. A França existeix, a més, l'Associació de Managers de la Diversitat, que facilita a les empreses afiliades llibres blancs i formació sobre temes com la igualtat, la paritat dona-home, el fet religiós a l'empresa, etc., de manera que tots els col·laboradors puguin ser conscients d'aquesta riquesa i de les discriminacions inconscients.

El poder dels mitjans de comunicació. Els mitjans de comunicació acostumen a reproduir els mateixos clixés des de fa dècades sobre les persones vingudes de la immigració. A més, tendeixen a convidar sempre els mateixos experts, amb un mateix perfil: home, d'uns 50 anys i blanc.

La força de la societat civil. Les persones sorgides de la immigració estan molt minsament representades en els diferents parlaments europeus. Per canviar aquesta situació, cal que la societat civil es mobilitzi i que les persones participin a les associacions, que és el que permetrà fer avançar la societat.

Sr. Francis Pisani, periodista expert en noves tecnologies i el seu impacte en la societat:

Diversitat i innovació al món. La innovació no només ve de Silicon Valley ni de les grans corporacions tecnològiques sinó que es troba arreu del món. Tothom pot innovar. Hi ha exemples d'innovació a Nairobi, a Pakistan, a Xile, a Israel... D'altra banda, Silicon Valley tampoc existiria sense la diversitat: xinesos i indis van ser entre 1990 i 2005 els cofundadors del 52% de les start-ups de Silicon Valley.

La innovació neix de la col·lisió. Cal promoure, per tant, espais oberts perquè hi hagi aquestes col·lisions, perquè la innovació neix de la diversitat i dels conflictes. Les associacions i les xarxes també sorgeixen de la diversitat. La gent que travessa fronteres, ja siguin geogràfiques, culturals, d'empreses, de gènere..., contribueixen a l'enriquiment de les empreses i als ecosistemes innovadors.

Conclusions:

Malgrat els avenços, a Europa encara existeixen discriminacions d'origen social, ètnic, de gènere... Els estudis demostren que les empreses que incorporen la diversitat obtenen millors resultats. La diversitat provoca sovint el conflicte, però aquest és un factor desencadenant de la innovació, que és el que permetrà trobar una sortida a la crisi. I cal pensar en la diversitat a nivell mundial, ja que Europa competeix amb la innovació que sorgeix a qualsevol lloc del món, ja sigui Kenia, la Índia o els Estats Units.



WORKSHOP 1

AL CENTRE DEL CANVI: LES DONES

Participants:

Sr. Jean-Michel Monnot, vicepresident i director del grup Diversitat i Inclusió de Sodexo (França)

Sra. Yolanda Menal, directora de Recursos Humans d'Unilever (Espanya)

Sra. Henrike von Platen, presidenta de l'associació Business and Professional Women (Alemanya)

Sra. Núria Balada, directora executiva de l'Institut Català de la Dona (Generalitat de Catalunya)

Moderadora: **Sra. Ingrid Bianchi**, membre del consell d'administració del Club XXIè Siècle de França

Les dones són cada cop més presents en l'economia europea; representen una força econòmica i de consum, però en la política encara no estan prou representades ni tampoc en els consells d'administració de les empreses. Tot i així, és evident que l'arribada de les dones al món del treball ha suposat en les darreres dècades una autèntica revolució. Fins a quin punt la diversitat de gènere pot representar un punt d'inflexió i ser un model per a la gestió de les altres diversitats?

Sra. Núria Balada, directora executiva de l'Institut Català de la Dona:

Almenys un 40% de presència femenina. La Comissió Europea indica que cal un mínim d'un 40% de presència femenina perquè les dones puguin incidir econòmicament i políticament en qualsevol àmbit d'actuació. En aquest sentit, les administracions públiques han de vetllar perquè els rols de gènere no vinguin determinats per una cultura patriarcal, afavorint la creació d'un marc perquè les empreses duguin a terme polítiques igualitàries i facilitin la conciliació de la vida professional i familiar.

Sra. Yolanda Menal, directora de Recursos Humans d'Unilever a Espanya:

Per què és important la diversitat a Unilever? L'empresa es deu als consumidors, que són diversos, i, per tant, intenta comprendre les seves necessitats. La diversitat dins de l'empresa comporta la presa de millors decisions, perquè desencadena la creativitat i el debat. Així,

davant d'una nova contractació i a igualtat de talent, Unilever busca aquell gènere infrarepresentat (que en alguns departaments pot ser el masculí). A més, hi ha estudis que demostren que les companyies que promouen el desenvolupament laboral de les dones milloren la rendibilitat entre un 18% i un 69%.



Sr. Jean-Michel Monnot, vicepresident i director de Diversitat i Inclusió de Sodexo:

Millora alguna cosa el fet de tenir més dones en una empresa? El departament de Recursos Humans de Sodexo ha fet un estudi intern per comparar els resultats del grup, present en 80 països, entre grups mixtes i grups que no ho eren. La conclusió: els grups mixtes obtenen resultats molt millors, fet que tindrà un impacte intern en la configuració de més equips mixtes. Cal que les empreses siguin mixtes i trobar espais de discussió en què homes i dones se sentin còmodes. Les persones som més intel·ligents quan som diversos que quan no ho som, i això també es trasllada a les altres diversitats (de cultura, origen, edat...).

Sra. Henrike von Platen, presidenta de la xarxa Business and Professional Women (Alemanya):

La llei de quota femenina a Alemanya. A partir de 2016 entrarà en vigor a Alemanya una llei de quota femenina a les empreses, resultant d'una llarga lluita de les dones alemanyes a través de diverses associacions. La llei es divideix en tres parts: 1. Un 30% de quota femenina fixa pels comitès d'administració (si no es troba una dona, el càrrec quedarà lliure); 2. Les empreses hauran de fer públic el compliment de la llei; 3. Les empreses públiques també hauran de complir amb la llei de quota femenina per a empreses públiques, i fer d'exemple.

Conclusions:

El talent es troba tant en els homes com en les dones. Cal, per tant, que les empreses duguin a terme polítiques d'igualtat de gènere si no volen perdre's part d'aquest talent. Cal abandonar velles polítiques empresarials i adoptar-ne de noves basades en els resultats, facilitant la conciliació amb la vida privada i la presència de les dones en els òrgans de decisió. Per aconseguir-ho, cal el compromís de tots: homes, dones, organismes públics i privats. És un repte de futur aconseguir la igualtat salarial.

WORKSHOP 2

EXPECTATIVES DE LES NOVES GENERACIONS / INTERGENERACIONAL

Participants:

Sra. Samira Djouadi, delegada general de la Fondation TF1 (França)

Sra. Hélène Xuan, directora científica de la Càtedra Transicions Demogràfiques, Transicions Econòmiques (França)

Sr. Miquel Camps, president de PIMEC Joves Empresaris (Catalunya)

Sr. Juan Manuel Cruz, director general d'Àrea de Relacions Laborals, Prevenció, Qualitat, Medi Ambient i Sostenibilitat d'Acciona Infraestructuras (Espanya)

Moderador: Sr. Philippe Saman, membre del Club XXI^e Siècle de Catalunya, director de la Cambra de Comerç i Indústria Francesa a Barcelona.

Actualment s'estan incorporant al mercat laboral les persones de l'anomenada Generació Y; és a dir, nascudes entre els anys 1980 i 1995, amb valors, expectatives, motivacions i creences diferents a les de les generacions precedents. El repte de les empreses és aconseguir sinèrgies entre les diverses generacions que hi conviuen. En aquest Workshop s'analitzen experiències dutes a terme a França i a Espanya tant en l'àmbit social i empresarial, així com en petites i grans empreses.

Sra. Hélène Xuan, directora científica de la Càtedra Transicions Demogràfiques, Transicions Econòmiques (França):

La problemàtica d'una societat longeva. Europa va cap a una societat de la longevitat, on cada cop hi ha més pensionistes. Actualment hi ha dues grans generacions actives: els joves i els sèniors, persones entre 55 i 65 anys de la generació del *baby boom* i que estan entrant a la jubilació. Els joves tenen dificultats per accedir al món del treball, i alhora el sistema demana als sèniors que treballin més. Però les empreses no saben com gestionar aquesta mà d'obra que envelleix. Cal continuar formant els sèniors i també els joves, perquè aquests actius són els que financen el sistema de pensions. Però com es pot integrar els joves i els sèniors quan no hi ha creixement econòmic o quan és molt feble? Els joves són els qui financen la jubilació d'unes persones que han estat força ben tractades pel sistema (la majoria dels sèniors són propietaris

del seu habitatge). Cal, per tant, trobar una contrapartida que pugui beneficiar la generació més jove per establir un nou pacte social.

Sr. Miquel Camps, president de la patronal PIMEC Joves Empresaris, emprenedor i gerent de l'empresa familiar de quarta generació Miquel Camps (Catalunya):

Com es gestiona una empresa al segle XXI respecte a com ho han fet les generacions anteriors? Davant un món global, els joves al davant d'una empresa familiar es veuen en l'obligació de fer allò que no van haver de fer les generacions anteriors: diversificar, exportar i formar-se cada cop més. No cal sempre inventar sinó simplement reinventar allò que ja està inventat, i fer que el client ho vulgui consumir. Un exemple és el Cirque du Soleil, que reinventa el circ substituint els animals per l'art. Les empreses han d'entendre també que el treballador és important i s'hi ha de sentir a gust: si permeten que els treballadors perdin uns minuts per fumar, per què no permeten també que perdin uns minuts per resar o que puguin canviar el torn de treball per assistir a un acte escolar dels seus fills?

Sr. Juan Manuel Cruz, director general d'Àrea de Relacions Laborals, Prevenció, Qualitat, Medi Ambient i Sostenibilitat d'Acciona Infraestructuras (Espanya):

Retenir el talent de més edat. A Espanya, en els propers 9 anys, es jubilaran tantes persones de la generació del *baby boom* que els llocs de treball que deixaran lliures permetrien reduir l'actual taxa d'atur del 25% a l'11%. Però hi ha un problema de coneixement i talent: a Espanya hi ha 3,2 milions de persones sense la formació suficient per afrontar els reptes de futur. Per això s'haurà d'allargar la vida laboral dels sèniors, no només per qüestions econòmiques o demogràfiques, sinó també per una falta de formació. El repte d'Acciona és retenir el talent i convèncer aquelles persones de 55 anys, que estan pensant en sortir de les empreses, perquè hi continuïn treballant a través de programes específics per a elles. Un segon repte és donar pas a les noves generacions, de manera que comparteixin espai amb persones de més edat

amb unes aficions, interessos i habilitats diferents.



Sra. Samira Djouadi, fundadora i delegada general de la Fondation TF1 i fundadora de l'associació Sport'A Vie (França):

L'experiència de l'esport.
L'associació francesa

Sport'A Vie planteja cada any a joves que viuen en barris difícils un objectiu: assistir a un gran esdeveniment esportiu, com el Mundial de Futbol. A partir d'aquí s'inicia un pla de treball perquè s'adonin que ells també poden ser brillants. Així, es treballa l'autoconcepte, el respecte

d'un mateix per respectar els altres i el treball col·lectiu per preparar el viatge (classes de la llengua del país, preparar la trobada amb altres joves del país, etc.). Aquests joves, amb alts índex de fracàs escolar, han arribat a aprendre coreà per viatjar a Corea.

TF1 i el seu programa de formació de joves talents. A través de la Fundació TF1 s'ofereix durant dos anys un programa de *coaching* a joves d'origen divers o de barris difícils que no han tingut una bona formació perquè puguin treballar al grup mediàtic i especialitzar-se en una professió del sector audiovisual. Després dels dos anys de formació dins del programa, molts dels joves són contractats per TF1, perquè l'empresa ha vist durant aquest dos anys que tenen talent i són bons professionals.

Conclusions:

Davant d'una societat cada cop més longeva, es planteja la necessitat d'allargar la vida laboral, fet que suposa un nou repte per a les empreses: la gestió de l'experiència i el talent de les persones de més edat. Al mateix temps, els joves es troben amb les dificultats d'accés al mercat de treball en un moment de crisi, als quals cal oferir-los un nou pacte social. La formació és un element clau, i empreses i societat no poden desentendre's d'aquells joves que, per raons socials o d'origen, han fracassat en els estudis, i cal donar-los una segona oportunitat.

SEMINARI 2

GESTIÓ DE LA DIVERSITAT: EL TALENT ÉS LA RESPOSTA

Participants:

Sr. Lluís Recoder, soci-advocat a KPMG Espanya

Sr. Eduardo Conde, soci de Seeliger & Conde

Sra. Maria Giuseppina Bruna, Càtedra Management i Diversitat de la Universitat de París Dauphine i Istec París

Sr. Francisco Sánchez, auditor de grups internacionals

Sra. Thais Compoint, directora associada de Diversitat i Inclusió a Coca-Cola Europa

Moderadora: Sra. Fatiha Gas, membre del Club XXIe Siècle de França

El concepte “diversitat” no és neutre sinó que té diverses definicions: es pot definir com les persones de diferent origen, cultura, religió, edat, gènere, capacitat, orientació sexual... La integració de la variable de la diversitat en las polítiques de les empreses planteja, doncs, un doble repte: com definir-la i com gestionar-la. La gestió de la diversitat com la recerca del talent pot ser la resposta a aquests interrogants. En aquest Seminari s’analitza com diverses empreses han decidit gestionar la diversitat.

Thais Compoint, directora associada de Diversitat i Inclusió a Coca-Cola Europa:

Impuls a la inclusió. Coca-Cola té una forta empremta americana, i en la seva política cada cop es parla més d’inclusió i menys de diversitat, que és la barreja de les diferències. La política d’inclusió de Coca-Cola està relacionada amb els mecanismes inconscients que fan que no tractem totes les persones de la mateixa manera. Tot i que sabem conscientment que el talent no té edat, sexe ni color, a la pràctica els estudis mostren que hi ha poques dones amb càrrecs directius a les empreses. Per superar aquests mecanismes inconscients, a Coca-Cola es fan formacions de líders i de les persones de recursos humans.

Sr. Francisco Sánchez, auditor de grups internacionals:

Què aporta la noció de diversitat a l’empresa? Deloitte ha incorporat la noció de diversitat, però no ha estat un camí fàcil ja que abans va caler definir-la i comprendre quina era la seva contribució en els resultats d’una empresa. Finalment es va tenir en compte que el món canvia

i que, per tant, cal contractar persones amb nous talents per adaptar-se a aquest món canviant així com als nous mercats locals. La incorporació de la diversitat permet innovar, i no només pel que fa al sorgiment de noves idees, sinó també pel que fa a l'organització de l'empresa. Avui el



gran repte per a Deloitte és el de ser un exemple per a la societat, i més del 50% dels joves que Deloitte integra a França provenen del món de la diversitat.

Sr. Lluís Recoder, soci-advocat de KPMG Espanya:

Política de diversitat de gènere. KPMG Espanya ha optat per una política de diversitat que porti a aconseguir la igualtat de gènere, especialment entre les persones amb responsabilitats directives, on el número de dones és molt més baix. Un dels reptes de futur per a KPMG Espanya és la incorporació del talent provinent de les persones d'origen immigrant, que fins ara s'han centrat en feines poc qualificades. En aquest sentit, KPMG està atenta als models en països de l'entorn, com França, amb més experiència en aquesta matèria. A més, les empreses cada cop més demanen incorporar persones que siguin un reflex de la societat.

Sr. Eduardo Conde, soci de Seeliger & Conde, firma de recerca de talent directiu:

Obrir les pimes a la diversitat. Sobre la incorporació de talent directiu, acostuma a haver-hi dues situacions: d'una banda, les empreses multinacionals, obertes a incorporar persones d'origen divers i amb departaments especialitzats en la gestió de la diversitat; i de l'altra, les empreses locals o familiars, que sovint encara demanen un directiu "home" i "del país".

La integració de les persones amb diversitat funcional. Les persones amb una funcionalitat física o psíquica diferent tenen moltes dificultats per accedir a posicions de cert nivell directiu. Per això es va crear la Fundación Seeliger y Conde, que cada any aconsegueix la integració laboral d'entre 60 i 100 persones amb discapacitat. La Fundación Seeliger y Conde també certifica amb el segell BeEqual aquelles empreses responsables socialment amb la discapacitat.

Sra. Maria Giuseppina Bruna, investigadora de la Càtedra Management i Diversitat de la Universitat de París Dauphine i Istec París:

Una gestió de la diversitat local i quotidiana. El repte per a les empreses i per al equip encarregats de la gestió de la diversitat és passar d'una política de la gestió de la diversitat

superficial –o de simplement una retòrica comunicativa– a una pràctica quotidiana i local. Els gestors de la diversitat són uns “missioners”, perquè tenen com a missió trastocar les rutines i les normes de l'empresa: la política de la gestió de la diversitat és, per tant, una política de canvi per a l'empresa. La gestió de la diversitat no es pot limitar a una política de quotes sinó que s'ha de traduir en fets quotidians i locals, que es puguin dur a la pràctica segons el context de cada empresa i de la societat on es troba. Per això, cal que els càrrecs intermedis de les empreses la duguin a terme, analitzant què poden aplicar cada dia en els seus equips diversos.

Conclusions:

Cal sensibilitzar a empreses i managers sobre els avantatges de la incorporació de polítiques de gestió de la diversitat. Aquestes, però, no es poden quedar en un discurs teòric o en una política de quotes, sinó que s'han de traduir en fets tangibles i quotidians. Caldria afavorir la relació entre les empreses que saben gestionar la diversitat i aquelles que encara no ho fan, així com augmentar la col·laboració amb l'ens públic, les universitats i les escoles. Un objectiu podria ser arribar a parlar algun dia de “gestió del talent” i no de “gestió de la diversitat”, ja que seria el senyal que les persones són gestionades simplement pel seu talent i no per les seves diferències.



SEMINARI 3

LA DIVERSITAT, FORÇA D'UNA EUROPA EN CRISI?

Participants:

Sra. Anna Terrón, representant especial i portaveu de la Unió per a la Mediterrània

Sr. Bernard Le Masson, *managing director* d'Accenture i director de la Fondation Accenture (França)

Sr. Philippe Guibert, sociòleg i antic director del Servei d'Informació del Govern francès

Sra. Anna Laborda, professora associada al departament d'Econòmiques, Finances i Comptabilitat d'ESADE

Moderador: **Sr. Henry de Laguerie**, periodista corresponsal a Barcelona de l'emissora Europe 1

La cohesió europea es basa en la cooperació de persones de diferents països que han superat una llarga història de conflictes arran de la diferència. Ara, Europa ha d'afrontar també la gestió de la diversitat de persones d'altres continents, que sovint tenen una religió i uns costums diferents que xoquen amb els de la població majoritària. El repte d'Europa és trobar la manera de gestionar aquestes diferències, de forma que totes les persones se sentin incloses i puguin desenvolupar tot el seu talent, sense estar condicionades pel seu lloc d'origen o la seva posició social.

Sra. Anna Terrón, representant especial i portaveu de la Unió per a la Mediterrània:

Europa ha de buscar major diversitat. Europa és diversa i plural, però en un món global, ha d'avançar cap a major diversitat i incorporar-la com un element de sortida de la crisi, gestionant les diferències de manera que uneixin. Europa busca establir relacions econòmiques amb altres continents i, al mateix temps, rebutja les habilitats i el potencial de persones immigrants que podrien ajudar a les empreses a relacionar-se amb els seus països. Amb els clients, per exemple, no hi ha problemes religiosos, però sí amb els veïns del barri. A la Unió per a la Mediterrània té molt d'èxit un programa perquè estudiants de postgrau del sud del Mediterrani facin una estada en empreses d'Europa, i del qual se'n beneficien estudiants i empreses. Programes similars es podrien fer amb persones d'origen immigrant que ja es troben a Europa.



Sr. Philippe Guibert, sociòleg i antic director del Servei d'Informació del Govern francès:

La incomoditat davant l'Islam. D'una banda, els europeus s'han obert positivament a altres cultures (incorporació de plats d'altres països a la dieta, contacte quotidià amb estrangers, etc.); però alhora hi ha un aspecte més difícil d'acceptar per francesos i per bona part d'europeus: la religió. Gairebé un 80% dels francesos expressen incomoditat davant la visibilitat de l'Islam (el vel, per exemple). Europa ha viscut un procés de laïcització en les darreres dècades, fet que podria explicar la incomoditat amb les persones que es declaren musulmanes (a França són 4,7 milions de francesos musulmans). Aquest fet crea tensions polítiques, en el lloc de treball, a la vida dels barris, etc. És un repte per Europa recolzar-se en les diferències mantenint unes normes comunes, i subratllar allò que tenim en comú.

Diversitat de generacions. Per primer cop, a Europa coexisteixen quatre generacions, fet que comporta l'allargament de la vida laboral. Això també pot ser un bloqueig per a Europa o un accelerador de sinèrgies si es troba la manera de gestionar-ho bé.

Sr. Bernard Le Masson, managing director d'Accenture i director de la Fondation Accenture (França):

Les barreres d'Europa. Accenture, amb més de 300.000 empleats al món, està convençuda que la diversitat és una força, però hi ha una paradoxa: existeixen limitacions pragmàtiques. Vénen persones de la Índia a treballar a Europa una temporada, i tenen dificultats per moure's pel continent. Europa a vegades no ajuda a la gestió de la diversitat. Això és un fre per a l'economia i per a la vida de les persones a Europa.

La diversitat també planteja reptes a les empreses: dedicar una sala perquè les persones puguin resar, la incorporació de noves pràctiques alimentàries, etc.

Sra. Anna Laborda, professora associada al departament d'Econòmiques, Finances i Comptabilitat d'ESADE:

L'impacte econòmic positiu de la immigració. La immigració dels darrers quinze anys ha tingut un impacte econòmic positiu per a Espanya: la renda va augmentar a causa de la immigració. A vegades s'acusa els immigrants de col·lapsar els serveis sanitaris o educatius del país, però si se'ls hi fan contractes legals i se'ls hi donen oportunitats, contribueixen també a l'economia del país. Però s'han de resoldre problemes, com el reconeixement de les qualificacions que molts immigrants porten dels seus països d'origen i oferir-los llocs de treball adequats per tal de no perdre el seu talent.

S'ha detectat a Europa que, en algunes circumstàncies, el rendiment escolar de les segones i terceres generacions d'immigrants és pitjor, especialment si els pares no han aconseguit progressar econòmicament i socialment. Cal implicar, per tant, les famílies en l'educació i prendre mesures per evitar que els immigrants se situïn a l'extrem més baix del mercat laboral.

Conclusions:

Per afrontar els reptes d'un món global, Europa ha d'obrir-se més a la diversitat: hi ha milers de talents d'altres continents disposats a treballar a Europa, i sovint no ho poden fer per impediments legals. Cal també prendre mesures per posar en valor i aprofitar les habilitats de les persones sorgides de la immigració que ja viuen a Europa, amb l'objectiu que no quedin marginades al mercat de treball. S'han de potenciar els catalitzadors i elements de suport a la gestió de la diversitat en diversos àmbits.

SEMINARI 4

EMPREDORIA, NOVES FORMES DE GENERAR NOVA OCUPACIÓ

Participants:

Sr. Edouard de Broglie, president del grup Ethik Investment

Sr. Adrián Moyano, advocat, emprenedor i col·laborador de Fundación Iniciador

Sr. Abel Florensa, gerent de Desenvolupament de Negoci d'ING Direct

Sr. Albert Sòria, antic sotsdirector de la Fundació "la Caixa" i president de l'associació Amics de la Universitat Autònoma de Barcelona

Moderadora: **Sra. Mercè Chacón**, membre del Club XXI^e Siècle de Catalunya

L'emprenedoria és un dels pilars per a la millora de l'ocupació i de la societat, especialment en un moment de crisi econòmica. En aquest Seminari, s'analitza des de diverses perspectives quina és la connotació social de l'emprenedoria i, sobretot, de l'anomenada emprenedoria social. Què implica ser emprenedor? Amb quines dificultats es troben aquelles persones que volen dur a terme una idea de negoci? I com es pot convertir la diferència sorgida del món de la diversitat en una oportunitat de negoci?

Sr. Edouard de Broglie, president del grup Ethik Investment i consultor:

Trobar en la diferència un valor afegit.

El 2004 obria a París un restaurant, Dans le Noir, on els clients s'open en la foscor i els cambrers són persones invidents. Avui és un restaurant d'èxit, que es troba a altres ciutats d'Europa. És un exemple sobre com una diferència (la discapacitat visual) no és un fre sinó un valor afegit per oferir un producte o servei diferent. L'empresa s'ha finançat amb fons propis, ja que els bancs rebutjaven finançar un projecte sobre el qual no hi havia un "model", però innovar implica sovint que no hi hagi un model.



Sr. Adrián Moyano, advocat, emprenedor i col·laborador de la Fundació Iniciador:

Emprendre tot i l'entorn. La Fundació Iniciador és una fundació d'emprenedors per a emprenedors, present a 50 ciutats del món. Organitza reunions mensuals en què els emprenedors presenten els seus projectes a un auditori i després són avaluats i aconsellats per experts en emprenedoria. A Espanya, i a diferència d'altres països, els emprenedors han de superar sovint barreres com la pressió de la família, l'entorn, el sistema... que valoren més la "seguretat" d'una feina per compte aliè que l'emprenedoria. Tot i això, en els darrers anys aquestes actituds estan canviant.

Sr. Abel Florensa, manager de Desenvolupament de Negoci d'ING Direct:

El finançament de projectes socials. ING va entrar el 1998 al mercat espanyol amb un model de negoci trencador: l'aposta pel canal online i la captació de clients amb una relació mercantil i no laboral. Cal un compromís amb la societat i, per això, ING aposta per empreses amb un valor social que repercuteixi en la societat. Per facilitar l'emprenedoria hi ha d'haver un canvi de mentalitat perquè societat, administracions, empreses, bancs... facilitin que les persones puguin posar en marxa els seus projectes, i sobretot aquells que valoren la redistribució social.

Sr. Albert Sòria, antic sotsdirector de la Fundació "la Caixa" i president de l'associació Amics de la Universitat Autònoma de Barcelona:

L'emprenedor de l'economia social. L'emprenedor d'empreses amb un valor social és una persona amb una motivació molt forta, com ho demostra el fet que més del 90% de les empreses creades continuen existint al cap de dos anys. Per aconseguir-ho, l'emprenedor ha de buscar còmplices socials (familiars, associacions d'afectats, municipis, etc.) i també ha de buscar el finançament en amics, familiars i "bojos", ja que no existeixen fons de finançament seriosos per a projectes de l'economia social.

Conclusions:

La diferència (com la discapacitat) pot ser una oportunitat per innovar i crear serveis o productes diferents. Cal crear fons d'inversió que ajudin a la creació d'empreses amb un valor social, ja que sovint es troben amb dificultats de finançament per part dels bancs. Cal incorporar la noció del rendiment social a l'hora de valorar la rendibilitat de les empreses socials, més enllà de la rendibilitat econòmica. Tots els emprenedors tenen un impacte en la societat, ja que amb els impostos que paguen les seves empreses es financen els serveis públics.

WORKSHOP 4

DIVERSITAT, INNOVACIÓ I ACCIÓ EN UN MÓN CANVIANT

Participants:

Sr. Joaquim Borràs, president executiu d'ISS Integrated Facility Services (Ibèria)

Sr. Adam Oubuih, director d'Inversió a Glennmont Partners

Sr. Aymeril Hoang, director d'Innovació a Société Générale

Sra. Emmanuelle Duez, fundadora de l'associació WoMen'Up i de la start-up The Boson Project

Moderador: Sr. Jérôme Lejeune, membre del Club XXI^e Siècle de França

El món és cada vegada més globalitzat, fet que obliga a les empreses a obrir-se a nous mercats i també a contractar persones de diferents països. A partir de quatre experiències personals, en aquest Workshop s'exposa com la creació d'equips de treball diversos ajuda les empreses a comprendre la realitat que l'envolta i a oferir nous productes i serveis. Però les estructures de les organitzacions estan preparades per escoltar les veus de la diversitat? Per afrontar un món en evolució constant, cal que les empreses també evolucionin.

Sr. Joaquim Borràs, president executiu d'ISS Integrated Facility Services (Ibèria):

Injecció d'energia. ISS ofereix serveis de neteja, seguretat, manteniment, jardineria... La diversitat està completament integrada en l'empresa, com ho demostren algunes xifres: dona feina a 30.000 persones a Espanya, de les quals més del 80% són dones, unes 2.500 són immigrants de 63 nacionalitats,

més de 200 persones són d'ètnia gitana, 1.500 persones tenen capacitats diferents, 50 càrrecs intermedis són d'origen immigrant, etc. Per a ISS la diversitat no té a veure amb la filantropia sinó que incorporar-la és imprescindible per a la innovació i l'eficàcia, ja que incloure la diversitat dins de l'empresa és injectar-hi molta energia que fa que es trobin noves perspectives i solucions als reptes.



Sr. Adam Oubuih, director d'Inversió a Glennmont Partners:

Xoc de cultures per millorar el negoci.

La diversitat aporta innovació i atreu el talent, com ho demostra que les millors universitats busquin la diversitat cultural, ètnica, de gènere, etc. Però també la incorporació de la diversitat a l'empresa

permet obtenir millors resultats, tal i com s'extreu de la seva experiència a BNP Paribas a Líbia: només quan la companyia va enviar un directiu sorgit de la diversitat que va entendre que les reunions a Líbia es feien entre les 19 hores i la mitjanit a les cafeteries, el grup va aconseguir obrir negoci al país. Cal conèixer la cultura del país per adaptar-hi el producte i inclús el nom de la marca, i aquesta innovació s'aconsegueix amb el xoc de cultures que suposa la creació de grups de treball mixtes, que permeten incorporar nous processos de treball.



Sr. Aymeril Hoang, director d'Innovació a Société Générale:

Canviar les estructures jeràrquiques. Més enllà dels valors, la diversitat és un factor de bons resultats i de benestar en el lloc de treball i de realització personal. La societat es troba en un moment de canvi, i les persones rebutgen les estructures jeràrquiques i piramidals presents en moltes empreses. El pes d'aquestes estructures jeràrquiques sovint esclafa les idees que sorgeixen dels equips de la diversitat. Cal, per tant, que les empreses, tal i com està fent Société Générale, repensin la seva manera d'interactuar amb els equips, perquè aquests sovint donaran la resposta a les necessitats de la societat, que també és diversa, a través de la reformulació dels productes i serveis.

Sra. Emmanuelle Duez, fundadora de l'associació WoMen'Up i de la start-up The Boson Project:

Un canvi de paradigma. El món canvia i la diversitat també canvia. WoMen'Up és la primera associació europea per a joves menors de 30 anys que treballa sobre la diversitat de gènere a l'empresa. Els joves, no només les dones, volen treballar d'una manera diferent, i busquen l'equilibri entre la vida privada i la realització en el lloc de treball; és una aspiració generalitzada de les joves generacions, globalitzades gràcies a Internet. Les empreses tenen un interès econòmic per retenir els millors; i, per aconseguir-ho, haurien de tenir en compte els valors d'aquestes generacions més joves i reinventar-se, tenint en compte que el concepte de la diversitat també canvia. D'aquí uns anys potser s'haurà aconseguit la igualtat de gènere i quan es parli de gestió de la diversitat es farà en relació a l'aspecte físic o a l'accent, associat a estereotips.

Conclusions:

Les empreses han de reconsiderar com gestionen la diversitat per afrontar els reptes de present i de futur d'un món en evolució constant. Moltes empreses han incorporat la diversitat en els seus equips, però han d'anar més enllà i canviar les estructures jeràrquiques per altres models de treball que facilitin l'intercanvi d'idees i el diàleg entre els equips diversos perquè aquests siguin verdaderament profitosos. També cal tenir en compte que el concepte de diversitat està en evolució constant.



SEMINARI 5

COM PROMOURE NOUS MODELS DE NEGOCI I SISTEMES ALTERNATIUS DE FINANÇAMENT PER FOMENTAR L'ACTIVITAT ECONÒMICA?

Participants:

Sr. Manuel Sepúlveda, director comercial de MicroBank

Sr. Adam Oubuih, director d'Inversió a Glennmont Partners

Sr. Sergio Giménez, emprenedor, fundador de Privilegiis.com

Sr. Hassane Hamza, emprenedor, fundador de Siouz.com

Moderador: Sr. Fernando Riquelme, membre del Club XXIè Siècle de Catalunya

Per treure profit de la diversitat, cal que les persones puguin desenvolupar els seus projectes d'emprenedoria. En aquest Seminari s'exposa el recolzament que MicroBank ofereix als emprenedors a través de la concessió de microcrèdits sense la necessitat d'un aval, amb la col·laboració d'entitats com el Club XXIè Siècle, que ajuden els emprenedors a preparar els plans d'empresa. També s'exposen les experiències personals de dos emprenedors i com la inversió en energies renovables genera negocis sostenibles.

Sr. Hassane Hamza, emprenedor, fundador de Siouz.com:

L'experiència de l'ascens i el descens social. D'orígens humils i fill de mare francesa i de pare amb arrels a Somàlia i a Aràbia Saudí, Hassane Hamza va viure durant vint-i-un anys a Costa d'Ivori i dos en un *bidonville* de França. Després de cursar estudis de comerç, va fundar la seva empresa de pàgines web, que va arribar a cotitzar en borsa i a expandir-se per Europa, fet que el va portar a conèixer la classe mitja-alta exitosa fins que la crisi va fer que hagués de vendre's l'empresa. La seva experiència vital l'ha portat a escriure un llibre sobre la diversitat, l'ascens social i també la caiguda. Actualment ha emprès un nou projecte d'economia solidària: www.siouz.com, una plataforma en què les persones poden oferir els seus serveis de proximitat, de manera que tothom pugui gestionar la seva petita empresa i aportar valor.

Sr. Manuel Sepúlveda, director comercial de MicroBank:

Microcrèdits sense la necessitat d'un aval. MicroBank és l'única entitat bancària d'Espanya, darrere la qual hi ha CaixaBank, que concedeix microcrèdits a emprenedors i famílies sense la necessitat d'un aval. Per això es recolza en més de 560 entitats col·laboradores, que ajuden els emprenedors a elaborar els plans d'empresa i a emetre un informe de viabilitat, com l'Acceleradora del Club XXIe Siècle de Catalunya. Després d'haver realitzat més de 300.000 operacions, la morositat és només del 2%; i un 73% dels projectes continuen la seva activitat després de cinc anys. El perfil dels emprenedors que accedeixen als microcrèdits de MicroBank és molt divers: persones espanyoles i estrangeres, homes i dones, emprenedors de totes les edats, etc.



Sr. Adam Oubuih, director d'Inversió a Glennmont Partners, filial de PNB Paribas:

Invertir en economia sostenible. Glennmont Partners és un fons d'inversió d'energies renovables de BNP Paribas. Es tracta d'inversions ètiques però també rendibles, ja que el cost i el manteniment d'un parc eòlic o solar són molt més baixos que els d'una central tèrmica o hidroelèctrica, i també perquè els costos de producció d'aquestes energies renovables s'han reduït considerablement en els darrers anys. La inversió en energies renovables forma part de l'agenda Europa 2020 de la Comissió Europea a favor d'un creixement sostenible de l'economia, respectuós amb el medi ambient.

Sr. Sergio Giménez, emprenedor i fundador de Privilegiis.com:

Emprendre amb el Club XXIe Siècle. Després de treballar durant deu anys com a enginyer informàtic, va decidir emprendre el seu projecte, Privilegiis.com, una plataforma que facilita a les persones saber quins descomptes o tractes preferents tenen pel fet de pertànyer a diferents entitats, clubs o empreses, sense la necessitat d'haver de consultar per separat els serveis comercials que ofereix cada entitat. Per dur terme el seu projecte, ha rebut

l'assessorament i l'impuls de l'Acceleradora del Club XXIe Siècle de Catalunya, i ha estat premiat com a millor start-up per la Fundació Iniciador.

Conclusions:

Les noves tecnologies i les energies renovables són dos models de negoci que poden ser molt rendibles i que contribueixen al creixement sostenible i a la generació de nova ocupació. Cal, per tant, afavorir la inversió i ajudar als emprenedors a trobar el finançament. Entitats com el Club XXIe Siècle assessoren els emprenedors a elaborar els informes de viabilitat que permeten obtenir fons de finançament. Cal crear un fons d'inversió per a projectes sorgits de la diversitat.

WORKSHOP 5

XARXES DE SUPORT INTERNACIONAL I EUROPEU PER A LA PROMOCIÓ DE LA DIVERSITAT

Participants:

Sra. Anu Ritz, Directorat-General per a la Justícia i els Consumidors, Unitat D3 Polítiques de No-discriminació de la Comissió Europea

Sr. Michael Privot, director de l'European Network Against Racism (ENAR)

Sr. Bruce Roch, president de l'Association Française des Managers de la Diversité (AfMD)

Sr. Nicolás Marugán, expert en diversitat i antic director de l'Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)

Sr. Pap'Amadou Ngom, president honorari del Club XXIe Siècle de Catalunya

Moderadora: **Sra. Myrtha Casanova**, membre del Club XXIe Siècle de Catalunya

El darrer Workshop del Fòrum ofereix una panoràmica de l'impacte de la diversitat a la Unió Europea, i incideix en la contribució de les accions de les diferents organitzacions representades. L'objectiu és avançar cap a un espai únic socialment i econòmicament sostenible com a estratègia per combatre la crisi actual i evitar crisis futures. Per aquest motiu, la Comissió Europea ha impulsat el Charter de la Diversitat als diferents països membres com una eina que potencia la innovació i l'eficàcia de les organitzacions, així com la creació d'entorns d'alta qualitat de vida per a la ciutadania, amb independència del seu origen ètnic, cultural o social, capacitat, edat o gènere.

Sra. Anu Ritz, Directorat-General per a la Justícia i els Consumidors, Unitat D3 Polítiques de No-discriminació de la Comissió Europea:

El compromís de la Comissió Europea amb la diversitat. La Comissió Europea està compromesa amb la divulgació i la implantació de polítiques de inclusió de la diversitat. Per això, la Comissió ha emès diverses directives a favor de la inclusió laboral de persones amb perfils diversos, com les directives que legislen sobre la igualtat de gènere. D'altra banda, la Comissió dona suport a la iniciativa dels Charters de la Diversitat, present en 14 països; les empreses i organitzacions públiques i privades que s'hi adhereixen estudien i implementen



una política de diversitat. Finalment, la Comissió té un programa de finançament per a empreses, administracions locals i ONGs, titulat Drets, Igualtat i Ciutadania perquè puguin implantar polítiques de gestió de la diversitat.

Sr. Michael Privot, director de l'European Network Against Racism (ENAR):

La diversitat racial, el gran tabú. ENAR és l'única xarxa paneuropea que defensa la igualtat racial. Veient que molts cops la legislació no s'aplica, ENAR va crear la plataforma Equal Work per encoratjar la contractació de persones de diferents races per part d'empreses públiques i privades. ENAR també elabora informes i difon exemples de bones pràctiques dutes a terme per empreses, que malauradament encara són poques a Europa. També realitza estudis, com el fet sobre el sostre de cristall per a les minories ètniques. Parlar de discriminació racial a les empreses continua sent un tema tabú, i ENAR defensa que la gestió de la diversitat racial no hauria de ser excepcional sinó que s'hauria de tractar de la mateixa manera com es fa amb altres diversitats, com la de gènere.

Sr. Bruce Roch, president de l'Association Française des Managers de la Diversité (AfMD):

Conscienciar sobre la inclusió de la diversitat. L'AfMD es va fundar l'any 2007 a partir del Club XXIè Siècle de França; avui compta amb 120 membres, entre grans empreses, pimes, ONGs, administracions públiques, escoles i universitats. L'objectiu és crear eines i estratègies que ajudin les organitzacions a implantar les seves polítiques de gestió de la diversitat. Vol establir també un diàleg amb la societat civil, les escoles i el món acadèmic, amb el propòsit de conscienciar i crear una visió positiva de la inclusió de la diversitat a les organitzacions.

Sr. Nicolás Marugán, expert en diversitat i antic director de l'Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE):

Ajudar les pimes a incloure la diversitat. França, Alemanya o el Regne Unit han rebut immigrants durant els darrers 50 anys, mentre que a Espanya aquest fenomen s'ha concentrat en els darrers 15 anys. OBERAXE és un organisme públic creat l'any 2000 per estudiar l'evolució del racisme i la xenofòbia a Espanya, i treballa en xarxa amb organismes europeus. Un dels punts d'acció d'OBERAXE se centra en la difusió de pautes per a les pimes, perquè són precisament les petites i mitjanes empreses les que més ajuda necessiten per implementar polítiques de gestió de la diversitat: necessiten la col·laboració d'administracions públiques, ONGs i universitats.

Sr. Pap'Amadou Ngom, president honorari del Club XXIè Siècle de Catalunya:

Missió i visió del Club. El Club XXIè Siècle es va crear el 2004 a França amb la idea de canviar la mirada que la societat francesa tenia d'una part de la seva població, les minories visibles. Quan es parla de diversitat a les empreses franceses, es parla de gènere, d'edat i de discapacitat, i molt poc de raça, ètnia o de diversitat cultural. Per això, membres sorgits de la immigració francesa amb càrrecs en l'administració pública o en empreses varen crear l'associació, amb



l'objectiu de parlar amb alts directius i conscienciar-los sobre la importància d'incorporar la diversitat a les empreses. Una de les accions importants del Club són els projectes sobre educació, perquè els joves creguin en les possibilitats que els ofereix l'escola. La gestió de la diversitat no és només un assumpte francès sinó que és una qüestió mundial, i cada país ha de trobar la manera de gestionar-la d'acord a les seves particularitats, i per això el Club es troba en un procés d'expansió en llocs com Catalunya o Berlín.

Conclusions:

La immigració s'ha d'enfocar des de l'òptica de la contribució de nous talents i dels nous punts de vista que aporten les persones d'altres races i països a fi de generar una Europa més innovadora. Europa ha d'aprofitar i potenciar l'esperit emprenedor d'aquestes persones, moltes de les quals tenen uns talents ocults, per fer front als reptes d'un món global i generar llocs de treball i creixement econòmic. Igualment, cal introduir la ciència de la gestió de la diversitat en el món acadèmic, així com treballar la diversitat a l'escola.

SESSIÓ DE CLOENDA

A les 13 hores del dissabte 25 d'abril de 2015 va tenir lloc la Sessió de Cloenda del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat "La diversitat: una porta de sortida de la crisi?". Va presidir l'acte l'Honorable Consellera de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya, Sra. Neus Munté; acompanyada de la presidenta del Club XXIè Siècle de França, Sra. Najoua Arduini-ElAtfani, i del Sr. Josep González, vicepresident del Club XXIè Siècle de Catalunya i president de PIMEC.



Escrit de l'Hble. Sra. Neus Munté, consellera de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya, després de la seva participació al 3r Fòrum Europeu de la Diversitat:

És una satisfacció poder escriure aquestes línies, així com haver pogut participar en el 3r Fòrum Europeu de la Diversitat. Per Catalunya ha estat un honor haver acollit aquest esdeveniment i una satisfacció veure com el Club XXIè Siècle, amb llarga trajectòria a França, s'implanta al nostre país. Sens dubte, iniciatives com aquestes demostren l'interès del poble català per valorar i potenciar la gran diversitat de la nostra societat entesa com un enriquiment cultural i social multidireccional.

A Catalunya tenim actualment un 18% de població vinculada a la immigració de persones que han arribat en els darrers 15 anys des de tots els punts del món. Comptem amb 177 nacionalitats diferents, es parlen quasi 300 llengües i es practiquen les 13 religions més importants del món. Al mateix temps, tenim una llarga experiència històrica com a país receptor de migracions, com a terra d'acollida: només una dada, el 70% de la població actual de Catalunya va néixer o els seus pares van néixer fora de Catalunya.

Aquesta situació, lluny de ser una problema, per nosaltres és una gran oportunitat que ens permet mirar el futur amb optimisme. La diversitat ens ha de servir per obrir-nos al món i establir ponts culturals però també comercials i empresarials. Hem de saber aprofitar aquestes sinergies en un món cada vegada més interconnectat i interdependent.

Des del Govern de Catalunya impulsem diverses mesures per facilitar l'encaix d'aquesta nova població. Una d'elles és la Llei 10/2010 d'acollida de les persones immigrades, ara en procés d'implantació, que oferirà a tots els nousvinguts –des del moment del seu empadronament al municipi de residència– un servei de formació per ajudar-los a conèixer les llengües oficials, el mercat de treball i les lleis i costums de la societat catalana.

Per altra banda, tenim un sistema educatiu públic que afavoreix una educació completa a tots els alumnes, independentment del seu origen i del seu nivell social. També la sanitat pública a

Catalunya és universal i de forma gratuïta s'atén tothom que ho necessita sense cap mena de discriminació.

Tractem tothom amb equitat, sigui quin sigui el seu lloc de naixement, tal com tractem la resta de catalans amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats i facilitar la superació personal. El que durant anys hem anomenat l'ascensor social i que tants bons fruits ha generat.

Amb totes aquestes mesures, i d'altres com la lluita contra el racisme i els rumors maliciosos contra la immigració, volem que la diversitat esdevingui una oportunitat per a la convivència i alhora volem potenciar la cohesió social de la nostra societat. Una cohesió que, malgrat la crisi econòmica que patim, s'ha mantingut i aquest és un mèrit principalment del conjunt de la societat catalana.

Tot això ho hem pogut consolidar, superant entrebancs, gràcies al compromís i les accions dutes a terme de forma coordinada entre el Govern de Catalunya, els ajuntaments -peça clau- i la societat civil organitzada: agents socials, ONG i entitats socials. Entre tots hem anat teixint aquesta cohesió, veritable gran actiu de futur de Catalunya.

La implantació del Club XXIè Sècle és més que oportuna. Estic convençuda que les accions i activitats que desenvolupa i desenvoluparà al nostre territori serviran per aquest gran objectiu que compartim: iniciativa, emprenedoria i superació de les dificultats motivades per les diferències socials. Sou molt benvinguts.

Neus Munté i Fernàndez
Consellera de Benestar Social i Família

Sr. Josep González, vicepresident del Club XXIè Sècle de Catalunya i president de PIMEC:

Catalunya, diversitat i pimes. La diversitat de Catalunya és inqüestionable. A més d'una realitat, ha esdevingut una oportunitat per a les empreses en un món globalitzat, i es transforma en un element clau de convivència i rendiment. Per això, cal ajudar les pimes a integrar la diversitat en la seva cultura empresarial, perquè contribueix a una major eficàcia de les organitzacions, generant creativitat, innovació i un clima de satisfacció.



El Club i el suport als emprenedors. El Club XXIè Sècle de Catalunya vol explicar la realitat de la diversitat a Catalunya i ajudar els nous catalans a tenir el paper que ells desitgin a la societat. Per això el Club vol donar suport als que tinguin projectes d'emprenedoria a través de l'Acceleradora de projectes empresarials.

Aturar les morts al Mediterrani. La riquesa d'Europa també la creen els milers d'immigrants que posen la seva vida en risc en busca d'una segona oportunitat al continent europeu. Per

això, cal que els responsables europeus preguin mesures urgents per aturar les morts al Mediterrani.

Agraïments. Finalment, vull agrair molt especialment al Club francès que hagi confiat en el Club XXIè Siècle de Catalunya l'organització del 3r Fòrum Europeu de la Diversitat i a totes les persones que han ofert la seva col·laboració desinteressada perquè aquest esdeveniment hagi estat possible.

Sra. Najoua Arduini-ElAtfani, presidenta del Club XXIè Siècle de França:



Incorporar la gestió de la diversitat a l'agenda política.

Tot i que en els darrers deu anys s'ha avançat molt en la gestió de la diversitat, aquest és un assumpte sobre el qual els polítics es mostren encara tebis. Per això hem d'esdevenir "missionaris" de la gestió de la diversitat, perquè la societat civil té poder: les empreses han de ser valentes i incorporar la

diversitat; els polítics han de superar el calendari electoral i tenir una visió a llarg termini perquè les persones se sentin bé en el país on viuen.

4t Fòrum Europeu de la Diversitat. Aquesta no és la darrera edició del FED, perquè malauradament la gestió de la diversitat és encara un assumpte que s'ha de treballar per eliminar discriminacions i aconseguir la igualtat. La quarta edició serà d'aquí a dos anys en un país europeu encara per determinar, i seguirem treballant amb més audàcia i coratge.

6. Entrega dels I Premis a la Diversitat del Club XXIè Siècle de Catalunya

Com a cloenda de la Sessió Inaugural, el M. Hble. Sr. Artur Mas, president de la Generalitat de Catalunya, va fer entrega dels **I Premis a la Diversitat** del Club XXIè Siècle de Catalunya. Amb aquests guardons, el Club XXIè Siècle de Catalunya vol reconèixer la bona tasca d'empreses i institucions en la gestió de la diversitat. En aquesta primera edició dels Premis, han estat guardonades les següents organitzacions:



Acciona: Premi concedit pels seus programes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i per la seva col·laboració amb institucions per a la integració laboral de persones discapacitades. Va recollir el premi el Sr. Francesc López, director territorial de la Zona Est.

ISS Integrated Facility

Services: Atorgat per la integració de 1.000 treballadors amb discapacitat als diferents centres de l'empresa i de 4.000 immigrants de més de 80 països, i pels seus convenis amb institucions que treballen amb persones en risc d'exclusió social. Va recollir el guardó el Sr. Joaquim Borràs, president executiu.



KMPG: Premiada pel foment d'un entorn de treball inclusiu, ja que considera que la diversitat dels treballadors és una font de riquesa per a la comprensió de les necessitats dels clients. Va recollir el premi la Sra. Montserrat Trapé, responsable de KPMG Advocats a Catalunya.



Sodexo: Guardonada per la seva estratègia de gestió de la diversitat i la inclusió centrada en cinc col·lectius: persones amb discapacitat, promoció de la dona, diversitat generacional, diversitat d'origen ètnic i inclusió de treballadors LGBT. Va recollir el guardó el Sr. Jean-Michel Monnot, vicepresident i director del Grup Diversitat i Inclusió.

Ajuntament de Barcelona: L'Ajuntament va ser guardonat pel seu pla Barcelona Interculturalitat i pel projecte XEIX d'integració de les comunitats paquistanesa i xinesa a l'Eixample. Va recollir el guardó l'Excm. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona.





Fundació Bancària

"la Caixa": En reconeixement a la llarga trajectòria de la Fundació Bancària "la Caixa" i l'Obra Social per a la integració de persones en risc d'exclusió social. Va recollir el guardó la Sra. Joana Prats, directora de Diversitat i Relacions amb Entitats Socials de la Fundació Bancària "la Caixa".

L'acte es va tancar amb l'*Himne Orígens*, compostat especialment per aquest Fòrum Europeu de la Diversitat pel jove compositor Sr. Ramon Soler-Padró:

Som d'orígens tan dispars,
de famílies tan distants
Però ara veig, en tu el mateix que en mi
i és que és en tu en qui trobo llibertat

Som d'orígens tan dispars,
de famílies tan distants
Però ara veig, en tu el mateix que en mi
i és que és en tu en qui trobo llibertat

La memòria ens és fugaç
i els rancors són oblidats
Si ara poguéssim perdonar
Per tornar a començar

Som d'orígens tan dispars,
de famílies tan distants
Però ara veig, en tu el mateix que en mi
i és que és en tu en qui trobo llibertat

Si les nacions es dilueixen
i les fronteres desapareixen
voldrem tornar a imaginar
un nou matí per tornar a començar

Som d'orígens tan dispars,
de famílies tan distants
Però ara veig, en tu el mateix que en mi
i és que és en tu en qui trobo llibertat

Som d'orígens tan dispars,
de famílies tant distants
Però ara veig, en tu el mateix que en mi
i és que és en tu en qui trobo llibertat

7. 1r Sopar-Debat del Club XXIe Siècle de Catalunya



El divendres 24 d'abril va tenir lloc al Saló de Cròniques de l'Ajuntament de Barcelona el 1r Sopar-Debat del Club XXIe Siècle de Catalunya. Els sopars-debat són una ocasió perquè personalitats de la política o directius d'empresa exposin la seva visió sobre la gestió de la diversitat, amb els seus reptes i oportunitats, i obrir a continuació un debat amb els

assistents.

*En aquest 1r Sopar-Debat es va comptar amb la participació de la **Il·lma. Sra. Sònia Recasens**, segona tinent d'alcalde de l'Ajuntament de Barcelona, i la **Sra. Nicole Houel**, vicepresidenta de Learning i Diversitat de Suez environnement, que varen explicar com les seves respectives institucions –un entitat pública i una empresa privada– gestionen la diversitat. Després del debat, l'Ajuntament de Barcelona va oferir als assistents un sopar-bufet a la galeria gòtica, en què ens van continuar intercanviant experiències en un ambient més distès.*



*El Club XXIe Siècle de Catalunya agraeix especialment a l'Ajuntament de Barcelona la seva cooperació perquè aquest 1r Sopar-Debat fos una realitat. També vol expressar el seu sincer agraïment a la **Il·lma. Sra. Sònia Recasens**, segona tinent d'alcalde, i a la **Sra. Nicole Houel** per haver acceptat participar en el debat.*



8. Recull de premsa

El 3r Fòrum Europeu de la Diversitat va tenir una forta repercussió als mitjans de comunicació. S'han comptabilitzat prop de **70 aparicions en mitjans de comunicació** off-line i on-line, que abracen des de les agències Europa Press, EFE i l'Agència Catalana de Notícies fins a La Vanguardia, El Periódico, El Punt Avui, ABC, La Razón, El Confidencial, e-Notícies, Aldia.cat, l'Informatiu Migdia de TVE, TV3, Tele 5 o BTV, entre altres.

També cal destacar la repercussió en mitjans especialitzats en economia, com Catalunya Empresarial, Via Empresa, El Economista o BolsaManía, així como les notes publicades a les web de la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona o Fedelatina.



Actualitzat el 24.04.2015 a les 15:52

La tercera edició del Fòrum Europeu de la Diversitat ha canviat París per Barcelona. Durant dos dies, es reflexionarà sobre com es pot aprofitar la diversitat per generar talent i sortir de la crisi al Palau Macaya, al passatge de Sant Joan. En la inauguració, tant l'alcaldé, Xavier Trias, com el president de la Generalitat, Artur Mas, han aprofitat per reivindicar la feina d'integració de la diversitat que es fa a casa nostra.

En l'acte inaugural, tant l'alcaldé, Xavier Trias, com el president de la Generalitat, Artur Mas, han posat sobre la taula la realitat catalana i barcelonina i la feina feta pel que fa a la diversitat. Trias ha recordat que en només 15 anys l'àrea metropolitana ha rebut uns 800.000 estrangers. Mas ha assegurat que del total d'estrangers no comunitaris de l'estat, el 30%, estan a Catalunya.

Europa Press
Divendres, 24 d'abril de 2015

L'Ajuntament de Barcelona, La Caixa i Acciona, premiades en el Fòrum Europeu de la I

BARCELONA, 24 Abr. (EUROPA PRESS) -

L'Ajuntament de Barcelona, La Caixa i Acciona han estat premiades en el Fòrum Europeu de la Diversitat pel Club XXIè Sècle de Catalunya que se celebra el 24 i 25 d'abril al Palau Macaya.

Segons ha explicat aquest divendres l'organització, aquests premis reconeixen el compromís d'institucions i empreses amb la diversitat com a element integrador i vertebrador.

La Caixa ha estat premiada per "la llarga trajectòria de la Fundació La Caixa i l'Obra Social per la integració de persones amb risc d'exclusió social".

Acciona "pels seus programes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i de diversitat personal en el lloc de treball", i a més la companyia preveu que a finals d'any un 3% de la seva plantilla estarà integrada per persones amb alguna discapacitat.

L'Ajuntament de Barcelona ha estat reconegut pel seu Pla BCN Interculturalitat i perquè va rebre el març el Diversity Advantage Prize.

També han estat premiades KMPG pel seu foment d'un bon entorn de treball, ISS per haver integrat 1.000 treballadors amb alguna discapacitat i 4.000 immigrants de més de 80 països, i Sodexo per la seva estratègia global sobre diversitat i inclusió.

Televisió Espanyola. TVE
L'Informatiu migdia
Divendres, 24 d'abril de 2015




Servei de Premsa

Imatges, Notes de premsa

L'alcaldé Trias afirma que cal conjugar diversitat i cohesió per construir una Barcelona diversa

L'alcaldé de Barcelona, Xavier Trias, ha participat a la inauguració de la Sala de Fòrum Europeu de la Diversitat. La Generalitat catalana, amb el suport de la UE, ha organitzat aquest esdeveniment amb l'objectiu de promoure la diversitat i la cohesió social a través de la innovació i la creativitat. Trias ha destacat que la diversitat és una font de riquesa i que cal fomentar-la per aconseguir una societat més justa i cohesionada.



Per primera vegada el Fòrum Europeu de la Diversitat se celebra a Barcelona, després de dues edicions celebrades a París. L'alcaldé Xavier Trias ha destacat que la diversitat és una font de riquesa i que cal fomentar-la per aconseguir una societat més justa i cohesionada. Trias ha destacat que la diversitat és una font de riquesa i que cal fomentar-la per aconseguir una societat més justa i cohesionada.

FORUM DE LA DIVERSIDAD

La Generalitat remarca que Cataluña "es un país históricamente vinculado" a los movimientos migratorios

Rojoy analiza la crisis migratoria

Directorio: Catalunya, Bienestar Social, Familia, Neus Munté



Foto: Europa Press

LA VANGUARDIA Vida

Domingo, 25 de abril 2015

Ediciones | Quiero | Temas

Portada Internacional Política Economía Sectores Opinión Deportes Vida Tecnología

El Magazines Món Barcelona Big Bang Sanidad Salud Bienestar Qué estudiar Nat.

Mas destaca la integración de los inmigrantes como parte del ADN catalán

Vida | 24/04/2015 - 14:30h

TEMA RELACIONADOS

- Inmigración
- Inmersión lingüística
- Xavier Trias
- Artur Mas
- Caixabank - Crèdita CaixaCorp

Barcelona, 24 abr (EFE). – El presidente de la Generalitat, Artur Mas, ha asegurado hoy que la sociedad catalana es "diversa y cohesionada" pese a que el 78 % de la población no tiene padres o abuelos autóctonos, por lo que ha considerado que la acogida e integración de inmigrantes forma parte del ADN catalán.

Así lo ha apuntado durante la inauguración del Foro Europeo de la Diversidad, que tendrá hoy y mañana a empresarios, políticos y emprendedores españoles, franceses y alemanes en el Palacio Macaya de Barcelona.

La cita sale por primera vez de París para ahondar en la necesidad de que las empresas apuesten por la diversidad en sus equipos, ya que ésta es un elemento de competitividad para afrontar diferentes visones del mundo a la hora de sacar adelante los proyectos.

En este línea, Mas ha atribuido el dinamismo y el peso actual de la economía catalana a los inmigrantes que llegaron de otras partes de España durante el siglo XIX, así como a haber sido "de largo" la comunidad que más inmigración extranjera ha recibido en los últimos 15 años.

"Sin la inmigración y sin la tradición de acogida, no seríamos lo que somos", ha asegurado el president, que ha citado como prueba de ello los apellidos y nombres más frecuentes en Cataluña, ya que se combinan los apellidos castellanos García o Sánchez con nombres catalanes como Mireia, Júlia, Martí y Biel.

Para Mas, el modelo educativo, con la inmersión lingüística, y el modelo sanitario universal son otros de los garantes de la integración de los colectivos en Cataluña.

Por su parte, el alcaldé de Barcelona, Xavier Trias, ha coincidido en la necesidad de entender la diversidad social como una fuente de "pluralidad, creatividad e innovación", y ha abogado por que los diferentes colectivos convivan en un mismo espacio para evitar la creación de guetos.

La presidenta del Club XXIè Sícle en Catalunya, Iolanda Pedra, ha insistido en que las empresas con equipos internacionales tienen ventaja competitiva a la hora de exportar, ya que pueden aprovecharse del conocimiento que los extranjeros tienen de sus países de origen a la hora de vender allí.

BARCELONA, 25 Abr. (EUROPA PRESS) -

La consellera de Bienestar Social y Familia de la Generalitat, Neus Munté, ha remarcado este sábado que Cataluña "es un país históricamente vinculado a la inmigración", ha informado el departamento en un comunicado.

En la clausura del III Fòrum Europeu de la Diversidad, que organza el Club Siglo XXI Catalunya, ha sostenido que "sin herramientas que lo regulasen, ha basado su crecimiento en la inmigración", tanto desde el punto de vista demográfico, económico, social, cultural y lingüístico.

Ha resaltado el firme compromiso del Govern en la lucha contra el racismo y la xenofobia, y ha recordado que el Ejecutivo catalán ha sido muy activo "impulsando la lucha contra rumores, tópicos y estereotipos".

"Cataluña tiene que continuar haciendo su camino y consolidar, en la medida de las posibilidades, el modelo propio y el hecho diferencial que también se manifiesta en la incorporación de las personas recién llegadas", ha sostenido.

Munté ha celebrado que el Club Siglo XXI se haya instalado en Cataluña porque tiene un gran prestigio en trabajar para "cambiar la imagen, a menudo negativa, de la inmigración extranjera e intenta potenciar el talento y las posibilidades de muchos jóvenes con pocos recursos".

FEDELATINA

Asociación de Inmigrantes Latinoamericanos en Cataluña

Inicio Guías Socio Áreas de Acción Servicios Asociaciones Contacto Federación Cataluña

Barcelona acoge el III Fórum Europeo de la Diversidad

"La diversidad ¿una fuente de riqueza de la cultura?" es el título del III Fórum Europeo de la Diversidad (FED) que se celebrará los días 24 y 25 de abril de 2015 en el Hotel Macaya de Barcelona (Passatge de Sant Joan, 101).

Se trata de un evento creado por el Club XXIè Sícle de París y organizado este año por el Club Siglo XXI Catalunya para celebrar la década de actividad de esta institución que trabaja por el desarrollo social y económico sostenible en Francia.

El programa del Fórum, que está previsto que inaugure el presidente de la Generalitat, Artur Mas, incluye ejemplos de políticas y acciones llevadas a cabo por las regiones; y en sus sesiones se espera la participación de alcaldes de grandes ciudades como Barcelona, Stuttgart y París.

También se analizarán estrategias para lograr la innovación empresarial en un mundo cambiante, así como casos de éxito de la gestión de las diversidades de género, migración o edad, y su impacto en la economía de la Unión Europea.

Finalmente, en el Fórum se dará a conocer las contribuciones de la plataforma de los Charters de la Diversidad de los distintos países europeos, y también se presentarán herramientas para potenciar las pymes como clave del empleo y la inclusión.

El foro se llevará a cabo mediante la asistencia a través del correo info@clubsiglo21.org, de teléfono 93 322 12 12 o de este formulario web.

