
3.^{er} FÓRUM EUROPEO DE LA DIVERSIDAD

“La diversidad: ¿una puerta de salida de la crisis?”

Barcelona, 24 y 25 de abril de 2015



LOS DEBATES

Con la colaboración de:





Sumario

1.	Presentación.....	2
2.	Editoriales.....	3
	M. Hble. Sr. Artur Mas, presidente de la Generalitat de Catalunya	
	Ilma. Sra. Mireia Solsona, vicepresidenta primera de la Diputació de Barcelona	
	Excmo. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona	
	Colaboradores:	
	Obra Social “la Caixa”	
	Suez environnement	
	Vinci	
3.	El Club XXIe Siècle, el Club de la Diversidad.....	9
4.	Programa 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad.....	10
5.	Síntesis del 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad.....	12
6.	Entrega de los I Premios de la Diversidad del Club XXIe Siècle de Catalunya.....	43
7.	1^a Cena-Debate del Club XXIe Siècle de Catalunya.....	46
8.	Resumen de prensa.....	47
9.	Agradecimientos.....	49

1. Presentación



Para el Club XXIè Siècle de Catalunya, el Club de la Diversidad, ha sido un honor organizar el **3.º Fórum Europeo de la Diversidad “La diversidad: ¿una puerta de salida de la crisis?”** en Barcelona. Han sido dos jornadas intensas, emotivas y enriquecedoras en las que más de cuarenta ponentes, de alto nivel profesional y humano, nos han presentado de primera mano sus experiencias sobre la gestión de la diversidad.

Tiene ahora en sus manos este documento, que hemos elaborado con la voluntad de recoger las **principales ideas** expuestas en los Workshops y Seminarios y presentarle las **conclusiones** del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad.

Desde el Club XXIè Siècle estamos convencidos del empuje y la riqueza humana que aportan las personas, y queremos trabajar para que las empresas –y no solo las grandes multinacionales sino también las pequeñas y medianas empresas– sean conscientes de esta diversidad y la incorporen en sus equipos de trabajo. Como se ha visto a lo largo del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad, **las empresas con equipos diversos son más competitivas**, tienen un mejor ambiente de trabajo y obtienen mejores resultados. Por ello el Club XXIè Siècle de Catalunya se ha marcado como próximos objetivos trabajar para **lograr una mayor presencia de las mujeres en los consejos de administración** de las empresas y **la creación de un fondo de inversión para proyectos de emprendimiento basados en la diversidad**.

Pero la red europea de los Clubs XXIè Siècle va más allá del mundo de la empresa o el emprendimiento. Los Clubs XXIè Siècle trabajan para convertirse en un instrumento valioso para la **construcción de la estabilidad y la paz norte-sur y el diálogo entre las culturas**.

Tenemos un largo camino delante de nosotros, pero estamos seguros de que a partir del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad fructificarán pronto muchas nuevas iniciativas, y esperamos reencontrarnos en la próxima edición del Fórum y presentaros los progresos conseguidos.

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

2. Editoriales



Generalitat de Catalunya

**GENERALITAT
DE CATALUNYA**

En una sociedad cada vez más diversa, como es la sociedad catalana, eventos como el 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad toman un relevo especial para ayudarnos a ser conscientes de aquellos hitos que Catalunya ha logrado en la gestión de la diversidad.

Catalunya puede sentirse orgullosa de ser mucho más una lengua, una cultura o un derecho civil catalán. Catalunya es también una sociedad mezclada y diversa, formada por muchas personas que, desde finales del siglo XIX, han llegado desde otros lugares y han hecho de esta tierra su país. Estas personas, así como sus hijos y sus nietos, se sienten hoy plenamente catalanes, y esto solamente se consigue con la voluntad de integración y con la capacidad de acogida.

El siglo XXI ha venido acompañado de una nueva ola migratoria; en esta ocasión, sin embargo, las personas han llegado de países más lejanos y con culturas y lenguas muy diferentes. Son personas que han escogido Catalunya como destino para construirse una vida mejor que la que tenían en sus lugares de origen, pero que, en ocasiones, han chocado con la dureza de una crisis económica que las ha convertido en personas especialmente vulnerables.

El Gobierno de la Generalitat es consciente de esta situación y, por ello, uno de los principales ejes del Plan de Gobierno para este periodo 2013-2016 es la cohesión social. En Catalunya sabemos que no podemos prescindir del empuje y el talento de las personas que han llegado en los últimos años para construir la Catalunya del futuro y seguir siendo el referente económico y cultural del sur de Europa. Para el Gobierno de la Generalitat, las políticas sociales y el estado del bienestar son una prioridad para que todas las personas, independientemente de su origen o clase social, tengan las necesidades básicas cubiertas y las mismas oportunidades.

Iniciativas como el Club XXIe Siècle, una asociación de personas que trabaja para la diversidad y el fomento del emprendimiento y la igualdad de oportunidades, son muy bien recibidas en Catalunya. Son precisamente entidades como esta las que contribuyen a la cohesión social y a la construcción de la Catalunya integradora y cohesionada que queremos.

Artur Mas i Gavarró

Presidente de la Generalitat de Catalunya



**Diputació
Barcelona**

DIPUTACIÓ DE BARCELONA

La realidad económica y social de los pueblos y ciudades de la demarcación de Barcelona es cada vez más diversas, y las necesidades que afrontan las personas y las empresas que forman parte son también más complejas. Esto hace necesario, especialmente en un momento de coyuntura económica desfavorable, diversificar y fortalecer las herramientas para hacer posible que todas las personas, independientemente de su situación personal y de donde residen, puedan desarrollar su proyecto de vida con la mayor plenitud posible y en condiciones de igualdad, libertad y respeto.

Por esta razón, la Diputació de Barcelona trabaja la diversidad de forma transversal desde sus diferentes ámbitos de actuación. Velar por la cohesión social, la calidad de vida y el bienestar de las personas son objetivos que también se persiguen con las políticas de desarrollo económico local y, especialmente, con las que se refieren a la creación de ocupación y al fomento del emprendimiento.

Acoger la tercera edición del Fórum Europeo de la Diversidad en las comarcas de Barcelona y ser partícipes del mismo es una satisfacción para la Diputació de Barcelona y un hecho que denota que este tema se integra en la agenda política de la institución. Al mismo tiempo, actúa como estímulo para seguir trabajando con los ayuntamientos para la mejor gestión posible de la diversidad. Sigamos, así pues, aprendiendo todos juntos para hacer de la diversidad un activo beneficioso para nuestra ciudadanía.

Mireia Solsona

Vicepresidenta primera y presidenta delegada
del Área de Desarrollo Económico Local

Como alcalde, ha sido un placer acoger el pasado mes de abril en Barcelona la celebración del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad, organizado por el Club XXIe Siècle de Catalunya.

La diversidad cultural, social, lingüística y comercial es sinónimo de riqueza en Barcelona. Una gran oportunidad para la ciudad y uno de los principales factores que nos proyectan al mundo como un lugar ideal donde emprender proyectos empresariales innovadores y ambiciosos.

En este sentido, Barcelona resulta un escenario muy adecuado para intercambiar ideas y experiencias sobre la gestión de la diversidad, como elemento clave para la reactivación económica, la creación de ocupación y la mejora del bienestar y la calidad de vida de las personas.

Barcelona es una ciudad diversa y abierta al mundo, donde un 24% de la población ha nacido en el extranjero, mayoritariamente en el resto de la Unión Europea, América Latina y Asia. Una realidad que nos hace tener confianza en el futuro de nuestra sociedad, porque ya no se trata de recién llegados, sino de barceloneses y barcelonesas llegados de todas partes.

Personas que nos ayudan a seguir construyendo el futuro de nuestra ciudad como capital de Catalunya, una de las capitales económicas del Sur de Europa y la capital europea del Mediterráneo. Una ciudad de cultura, conocimiento, creatividad, innovación y bienestar de referencia internacional.

Xavier Trias
Alcalde de Barcelona



Obra Social "la Caixa"

OBRA SOCIAL "la Caixa"

Actualmente, el mundo entero y los diferentes países –y España entre ellos– tienen ante sí el reto de cómo gestionar la diversidad cultural, étnica, de origen, lingüística y religiosa. Este es un desafío que no solo afecta a cada país en su conjunto, sino también a las regiones y municipios, e implica asimismo a las instituciones, a las organizaciones y a cada uno de los ciudadanos.

La Obra Social "la Caixa", fiel a su compromiso social, atiende a necesidades surgidas de las transformaciones de la sociedad, apoyando las iniciativas existentes y aportando elementos innovadores en el campo de la intervención social.

En una sociedad en la que la presencia y el arraigo de millones de personas de origen extranjero ha incrementado la ya rica diversidad de nuestro país, hay que promover procesos de desarrollo, relación e integración que impliquen a todos los protagonistas –administración, profesionales y ciudadanía– en la construcción de una sociedad cohesionada.

Como culminación de una larga trayectoria de trabajo en relación con el fenómeno migratorio y la diversidad cultural, la Obra Social "la Caixa" desarrolla desde el año 2010 el Proyecto de Intervención Comunitaria Intercultural en diferentes barrios y municipios. El Proyecto promueve junto a las administraciones locales y las entidades del territorio, la articulación de estrategias de participación social y convivencia intercultural que faciliten la inclusión social, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

Desde la Obra Social "la Caixa" agradecemos la oportunidad de colaborar en el 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad y participar en el debate, la reflexión y el intercambio de ideas sobre la gestión de la diversidad en Europa.

Suez environnement compromete su transformación al servicio de la preservación y la valoración de los recursos –agua, residuos, energía. Los recursos, hoy lo sabemos, no son infinitos sino limitados. Los 80.000 colaboradores del Grupo repartidos en 70 países se reúnen ahora bajo una sola y única marca para aportar a los clientes, *partenaires* y partes interesadas soluciones concretas ante los nuevos retos de la gestión de los recursos en todo el mundo.

Esta revolución de los recursos no se comprometerá plenamente si no es con la integración del único recurso infinito, **la inteligencia humana**, basada en la colaboración, la capacidad de vivir juntos y aprender de sus diferencias. La diversidad de colaboradores es el primer valor del Grupo, a la vez fuente de riqueza humana y económica, motor de su transformación.

Comprometido desde hace años a través del Programa Diversidad, el Grupo está más convencido que nunca de que las empresas más diversas son también las más competentes. Cuando la **diversidad** es gestionada, es una palanca incontestable de innovación para los clientes y de inclusión social en los territorios.

La riqueza de miradas y la calidad de los participantes durante los Fóruns Europeos de la Diversidad hacen que siempre sean buenos momentos de reflexión y de intercambio. El tema de esta tercera edición, “La diversidad: ¿una puerta de salida de la crisis?”, ha colocado la **gestión de la diversidad** como un paso esencial para el desarrollo de nuestras empresas y de la sociedad en general. Suez environnement se ha sentido especialmente orgulloso de sostener la causa de la diversidad en Barcelona –ciudad donde tiene su segundo pilar “agua” en Europa, Suez environnement Agua España–, y se alegra de la creación del Club XXIe Siècle en Catalunya.

Nicole Houel
Directora de *Learning* y Diversidad



VINCI

Desde su creación, el Club XXIe Siècle promueve la diversidad como una fuente de riquezas.

En Vinci pensamos también que el éxito humano es una condición del éxito económico. Estamos convencidos de que la promoción de la diversidad es un factor de humanidad pero también de eficacia dentro de nuestras organizaciones.

La diversidad participa, efectivamente, en el reconocimiento de todos los colaboradores y los hace más competentes individual y colectivamente. Enriquece la empresa con más competencias, conocimientos y maneras de pensar. Permite asimismo que la empresa evolucione con la sociedad que la rodea.

Por ello, en Vinci luchamos contra toda forma de discriminación, en la contratación, en las relaciones de trabajo y en la evolución de la carrera de nuestros colaboradores. Formamos a nuestros managers con esta exigencia y la transmitimos a nuestros proveedores y subcontratistas. Estamos comprometidos con la feminización de nuestra esfera directiva y abrirla de par a par a las personas de cualquier origen. En fin, estamos aplicando una política voluntarista de gestión de la igualdad de oportunidades.

3. El Club XXIe Siècle, el Club de la Diversidad



El Club XXIe Siècle de Catalunya, el Club de la Diversidad, es una asociación sin ánimo de lucro formada por **personas comprometidas con la diversidad**; es decir, con las personas de diferente origen, cultura, religión, edad, orientación sexual, capacidad, género...

El origen del Club XXIe Siècle se encuentra en Francia, cuando en el año 2004 un grupo de directivos y altos funcionarios surgidos de la inmigración crearon el Club para demostrar que la diversidad presente en la sociedad francesa es una fuente de riqueza para el país. Actualmente, el Club francés cuenta con más de 300 socios –directivos y altos funcionarios de origen no-francés en su mayoría–, y más de 60 empresas le dan apoyo, gran parte de las cuales cotizan en el índice bursátil CAC40, como L’Oréal, BNP Paribas, Suez environnement, Vinci, Caisse des Dépôts... En poco más de diez años, el Club XXIe Siècle francés se ha convertido en todo un referente en la gestión de la diversidad en Francia. El Club organiza numerosas actividades alrededor de cuatro grandes áreas de acción:

- **la igualdad de oportunidades** (Entrevistas de la Excelencia y financiación del emprendimiento en los barrios a través de FinanCités)
- **la reflexión académica** (Cátedra Management y Diversidad en la Universidad París Dauphine)
- **la difusión de buenas prácticas en la gestión de la diversidad en las empresas**
- **la visibilidad de Francia en el extranjero** (Fórum Europeo de la Diversidad, la creación del Club XXIe Siècle en Catalunya, Alemania, Italia y el Reino Unido)

A raíz del éxito del Club XXIe Siècle de Francia, **en 2013 se crea en Barcelona el Club XXIe Siècle de Catalunya, el Club de la Diversidad**, impulsado por la Delegación del Gobierno de la Generalitat de Catalunya en Francia y con la colaboración de PIMEC y la Federación Española de Empresarios del Mar (IVEAEMPA). La asociación catalana toma como modelo el Club XXIe Siècle de Francia y **tiene como objetivo garantizar a los ciudadanos catalanes, independientemente de su origen, la igualdad de oportunidades para el desarrollo de sus carreras profesionales** y sus historias de vida en Catalunya.

El Club XXIe Siècle de Catalunya ya ha puesto en marcha la primera **Aceleradora de proyectos empresariales basados en la diversidad** (<http://aceleradora.clubsegle21.org/es>) y, por encargo del Club XXIe Siècle de Francia, Barcelona se ha convertido este año 2015 en sede del 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad.

Para más información:

- Club XXIe Siècle de Francia: www.21eme-siecle.org
- Club XXIe Siècle de Catalunya: www.clubsegle21.org

4. Programa del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad

Viernes, 24 de abril de 2015	
10:30	<i>Recepción café</i>
11:00 12:00	SESIÓN INAUGURAL M. Hble. Sr. Artur Mas, presidente de la Generalitat de Catalunya Excmo. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona Sra. Myriam El Khomri, secretaria de Estado de Francia para Política Urbana Sr. Jaume Giró, director general de la Fundación Bancaria "la Caixa" Sra. Iolanda Piedra, presidenta del Club XXIe Siècle de Catalunya, el Club de la Diversidad
12:00 13:00	SEMINARIO 1. Europa ante los retos de la diversidad Sra. Najoua Arduini-EIAtfani, presidenta del Club XXIe Siècle de Francia Sr. Francis Pisani, periodista experto en nuevas tecnologías de la información y su impacto en la sociedad
13:00	<i>Almuerzo buffet</i>
14:30 15:15	WORKSHOP 1. En el centro del cambio: las mujeres Sr. Jean-Michel Monnot, vicepresidente y director del grupo Diversidad e Inclusión de Sodexo Sra. Yolanda Menal, directora de Recursos Humanos de Unilever (España) Sra. Núria Balada, directora ejecutiva del Institut Català de la Dona Sra. Henrike von Platen, presidenta de la asociación Business and Professional Women (BPW) de Alemania
15:15 16:00	WORKSHOP 2. Expectativas de las nuevas generaciones / Intergeneracional Sra. Hélène Xuan, directora científica de la Cátedra Transiciones Demográficas, Transiciones Económicas (Francia) Sr. Miquel Camps, presidente de PIMEC Joves Empresaris Sr. Juan Manuel Cruz, director general de Área de Relaciones Laborales, Prevención, Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad de Acciona Infraestructuras (España) Sra. Samira Djouadi, delegada general de la Fondation TF1 (Francia)
16:00	<i>Pausa café</i>
16:30 17:30	SEMINARIO 2. Gestión de la diversidad: el talento es la respuesta Sr. Lluís Recoder, socio-abogado en KPMG Spain Sr. Eduardo Conde, socio de Seeliger & Conde Sra. Maria Giuseppina Bruna, Cátedra Management y Diversidad, Universidad de París Dauphine e Istec Paris Sr. Francisco Sánchez, auditor de grupos internacionales Sra. Thais Compoin, directora asociada de Diversidad e Inclusión en Coca-Cola Europa
17:30 18:30	SEMINARIO 3. La diversidad, ¿fuerza de una Europa en crisis? Sra. Anna Terrón, representante especial y portavoz de la Unión para el Mediterráneo Sr. Bernard Le Masson, <i>managing director</i> de Accenture y director de la Fondation Accenture (Francia) Sr. Philippe Guibert, sociólogo y antiguo director del Servicio de Información del Gobierno francés Sra. Anna Laborda, profesora asociada al departamento de Económicas, Finanzas y Contabilidad de ESADE
20:30 22:00	CENA- DEBATE ofrecido por el Ayuntamiento de Barcelona (por invitación) Ilma. Sra. Sònia Recasens, segunda teniente de alcalde del Ayuntamiento de Barcelona Sra. Nicole Houel, vicepresidenta <i>Learning & Diversity</i> de Suez environnement

Sábado, 25 de abril de 2015

08:30 *Recepción café*

09:00 SEMINARIO 4. Emprendimiento, nuevas formas de generar nueva ocupación

10:00

Sr. **Edouard de Broglie**, presidente del grupo Ethik Investment
Sr. **Adrián Moyano**, abogado, emprendedor y colaborador de la Fundación Iniciador
Sr. **Abel Florensa**, gerente de Desarrollo de Negocio de ING Direct
Sr. **Albert Sòria Casas**, antiguo subdirector de la Fundación "la Caixa" i presidente de la asociación Amics de la Universitat Autònoma de Barcelona

10:00 WORKSHOP 4. Diversidad, innovación y acción en un mundo cambiante

10:45

Sr. **Joaquim Borràs**, presidente ejecutivo de ISS Integrated Facility Services (Península Ibérica)
Sr. **Adam Oubuih**, director de Inversión en Glennmont Partners
Sr. **Aymeril Hoang**, director de Innovación en Société Générale
Sra. **Emmanuelle Duez**, fundadora de la asociación WoMen'Up y de la start-up The Boson Project

10:45 SEMINARIO 5. ¿Cómo promover nuevos modelos de negocio y sistemas alternativos de financiación para fomentar la actividad económica?

11:45

Sr. **Manuel Sepúlveda**, director comercial de MicroBank
Sr. **Adam Oubuih**, director de Inversión en Glennmont Partners
Sr. **Sergio Giménez** (Privilegiis.com)
Sr. **Hassane Hamza** (Siouz.com)

11:45 *Pausa café*

12:15 WORKSHOP 5. Redes de apoyo internacional y europeo para la promoción de la diversidad. ¿Cómo pueden las empresas implementar la diversidad?

13:00

Sra. **Anu Ritz**, Directorado General para la Justicia y los Consumidores, Unidad D3–Políticas de No-discriminación de la Comisión Europea
Sr. **Michael Privot**, director de la European Network Against Racism (ENAR)
Sr. **Bruce Roch**, presidente de la Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)
Sr. **Nicolás Marugán**, experto en diversidad y antiguo director del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)
Sr. **Pap'Amadou Ngom**, presidente honorario del Club XXIe Siècle de Catalunya

13:00 SESIÓN DE CLAUSURA

13:30

Hble. Sra. **Neus Munté**, consejera de Bienestar Social y Familia de la Generalitat de Catalunya
Sr. **Josep González**, vicepresidente del Club XXIe Siècle de Catalunya y presidente de PIMEC
Sra. **Najoua Arduini-EIAtfani**, presidenta del Club XXIe Siècle de Francia

13:30 *Almuerzo buffet, ofrecido por la Fundación Bancaria "la Caixa"*



5. Síntesis del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad



SESIÓN INAUGURAL

El 3.º Fórum Europeo de la Diversidad “La diversidad: ¿una puerta de salida de la crisis?” fue inaugurado el viernes 24 de abril de 2015 en el Palau Macaya de Barcelona por el M. Hble. Sr. Artur Mas, presidente de la Generalitat de Catalunya, así como por el Excmo. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona; el Sr. Jaume Giró, director general de la Fundació Bancaria “la Caixa”; y la Sra. Iolanda Piedra, presidenta del Club XXIè Siècle de Catalunya. La Sra. Myriam El Khomri, secretaria de Estado de Francia para Política Urbana, no pudo asistir a la Sesión Inaugural, pero quiso manifestar su compromiso con el Club dirigiendo unas palabras a los asistentes al Fórum a través de una grabación de vídeo.

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



¿Qué sería de Catalunya si no hubiera sido por las personas llegadas de fuera? Hace cien años, Catalunya tenía 2 millones de habitantes. Si no hubiésemos recibido a nadie, ni del resto de España ni del extranjero, en estos momentos Catalunya tendría aproximadamente 2,5 millones de personas y representaría un 6% o 7% de la economía del Estado español. Ahora, Catalunya tiene 7,5 millones de habitantes y su

economía representa casi un 20% de la economía española. La realidad actual de Catalunya se basa, por lo tanto, en las personas llegadas de fuera.

A pesar de tener poco poder político, Catalunya ha conseguido –gracias a su capacidad de movilización y de cohesión social– que esta situación se pudiera gestionar de una forma muy equilibrada. No hay muchos ejemplos en la Unión Europea, y probablemente en el mundo, de países como Catalunya, donde el 70% de la población tiene un origen no estrictamente catalán si se remonta hasta la generación de los abuelos.

Hay que poner en relieve esta realidad constantemente, porque esta es la Catalunya real. Sabemos, pero, que no todo es perfecto, ya que hay problemas sociales: la población que ha llegado en los últimos 15 años ha sido especialmente vulnerable a la recesión económica. Así, el porcentaje de parados entre estas personas es el doble del porcentaje registrado entre la población doméstica, que es también una cifra muy alta. Pero esta es, afortunadamente, una situación pasajera que empezamos a superar.

Desde el punto de vista de la inmigración más reciente, tanto de la UE como de fuera, Catalunya ha recibido el 21% de estas personas que han llegado en España. Si esta cifra se limita a la población de fuera de la UE, Catalunya tiene cerca del 30% de la población empadronada en el Estado español. Catalunya es, por lo tanto, el principal receptor de la inmigración extranjera de España de estos últimos 15 años. Sin la tradición de acogida de la gente llegada durante décadas del resto de España, ¿podríamos ser la primera economía de España, la más exportadora? Probablemente, no. Al final, la Catalunya actual es esta Catalunya ampliamente mezclada y diversa, y notablemente cohesionada y fusionada.

El sistema educativo, clave para la cohesión social. En esta sociedad catalana mezclada y bien cohesionada que, a pesar de que no es perfecta, ofrece oportunidades para todos, ha sido fundamental el sistema educativo. Sin la inmersión lingüística en lengua catalana del sistema educativo, muchas personas llegadas de fuera habrían perdido oportunidades, porque para tener igualdad de oportunidades en Catalunya es necesario saber catalán.

Excmo. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona:

Los nuevos barceloneses. Barcelona ha sido un cruce y un punto de encuentro de muchas personas durante muchos siglos. Pero ahora estamos ante una situación nueva: en los últimos 15 años, Catalunya ha pasado de 6 millones de habitantes a 7,5 millones. En el Área Metropolitana de Barcelona, que tiene 3,2 millones de habitantes, viven 300.000 personas de Asia, 250.000 de América del Sur y 220.000 de África. Todo esto ha ocurrido en solo 15 años, en los que también nos ha llegado una fuerte crisis económica: había todos los elementos para que se produjese una ruptura en la sociedad, que no se ha producido. Esto nos hace tener confianza en el futuro de nuestra sociedad: los barceloneses y las barcelonesas llegados de todo el mundo son un gran potencial de futuro.



Barcelona apuesta por la interculturalidad. El objetivo es construir una Barcelona diversa, y no diversas Barcelonas. Por ello, en lugar de apostar por soluciones multiculturales o asimilacionistas, que acaban creando enclaves étnicos, Barcelona apuesta por la interculturalidad. Es un modelo de convivencia que tiene en cuenta las especificidades, basado en políticas de equidad, la puesta en valor de la diversidad y la promoción de espacios de encuentro e interrelación para toda la ciudadanía, con el objetivo de encontrar proyectos comunes que nos hagan avanzar.

Sra. Myriam El Khomri, secretaria de Estado de Francia para Política Urbana (vídeo):

La diversidad, una suerte para Europa. La diversidad es una auténtica suerte y una oportunidad para Francia y Europa, que se encuentran ahora en una situación de crisis política, económica y social. La diversidad de origen o de género es un activo de nuestra sociedad, y es importante que las instancias dirigentes, públicas y privadas, representen verdaderamente la sociedad en toda su diversidad. En este sentido, las políticas públicas pueden responder bien a las necesidades de la sociedad: en el ámbito económico, por ejemplo, se puede fomentar la contratación de personas de origen extranjero, que contribuyan a la internacionalización de las empresas.

Luchar contra la discriminación. Debemos tener los medios para luchar contra las discriminaciones. Las sociedades europeas tienen un ideal de *mixicidad*. La República Francesa sabe que las personas se cruzan, comparten momentos en las escuelas, en los momentos de ocio, en los edificios donde viven... aunque también es cierto que en algunas zonas de Francia existen guetos donde no se da este intercambio. Es un reto, por lo tanto, fomentar la *mixicidad*, abrir estos barrios y los espíritus de las personas que viven en ellos. Solamente hay que poner los medios para dar valor a los talentos de estos barrios y para que toda la sociedad los pueda ver. Este es uno de los retos de la sociedad europea: favorecer la mezcla e ir más allá para que la igualdad no solo sea un eslogan de la República Francesa sino que se viva en la vida cotidiana.

Sr. Jaume Giró, director general de la Fundación Bancaria “la Caixa”:

El Palau Macaya y su compromiso con la diversidad.

Pocos lugares de Barcelona son más adecuados que el Palau Macaya para la celebración del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad. Cuando en 1947 “la Caixa” compró a la familia Macaya su palacio modernista, este se convirtió en un centro para acoger niños y niñas ciegos y sordomudos. En aquel entonces, las paredes del Palau



Macaya donde ahora se celebra el Fórum ayudaron a favorecer la diversidad y a fomentar la igualdad de oportunidades de esos niños.

Con el tiempo, el Palau Macaya se ha ido adaptando a las necesidades de cada época. Hoy es un espacio de debate donde se celebran conferencias y encuentros relacionados con la sostenibilidad económica, social y medioambiental, con la voluntad de impulsar la reflexión y el intercambio de ideas que permitan ir hacia delante, junto con los programas de la Obra Social de la Fundación Bancaria “la Caixa”.

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



Los proyectos del Club XXIè Siècle de Catalunya. El Club XXIè Siècle de Catalunya tiene como objetivo iniciar el programa **Emprendimiento en los Barrios** y seguir con el programa de **Promoción del Talento en las Universidades**, con la voluntad de ayudar a los estudiantes a llevar a cabo sus proyectos empresariales. Del mismo modo, el Club XXIè Siècle de Catalunya quiere impulsar un programa para los más jóvenes: las **Entrevistas a la Excelencia**, para orientar a los estudiantes de bachillerato y formación profesional hacia la universidad. El Club quiere implementar la primera Cátedra de la Gestión de la Diversidad. Y entre los proyectos realizados en el poco más de un año de vida del Club XXIè Siècle de Catalunya,

destaca la primera **Aceleradora de Proyectos Empresariales basados en la Diversidad**, que ya ha empezado a dar sus primeros frutos.

La diversidad: ¿una puerta de salida de la crisis? El Club XXIè Siècle de Catalunya quiere ser un punto de encuentro entre las administraciones, el mundo empresarial, la universidad y la sociedad civil para reflexionar sobre la diversidad. La diversidad será una oportunidad si la gestionamos bien, con una garantía de cohesión, respeto y tolerancia. Según varios estudios, las empresas que incorporen la diversidad en su ADN serán las que tendrán éxito, ya que se verán recompensadas por una mayor comprensión del mercado global y una mejora de su competitividad, ya que los equipos diversos hacen que fluyan las ideas y la innovación.

Diversidad y pymes. El peso del tejido empresarial de Catalunya y de Europa recae en las pequeñas y medianas empresas (pymes). Por ello, el Club se propone como objetivo que la gestión de la diversidad llegue a las pymes, de manera que puedan aportar planes de RSS y de igualdad, y se beneficien a su vez de una mayor competitividad que las ayude a crecer.

El acceso a la financiación. Para llevar a cabo un proyecto, se necesita financiación. En este sentido, el Club XXIè Siècle de Catalunya agradece a MicroBank la concesión de microcréditos a proyectos de emprendimiento basados en la diversidad y acelerados por el Club sin la necesidad de presentar un aval. Pero para impulsar más proyectos y ayudar realmente a las empresas, es necesario crear un fondo de inversión basado en la diversidad.



SEMINARIO 1

EUROPA ANTE LOS RETOS DE LA DIVERSIDAD

Participantes:

Sra. Najoua Arduini-ElAtfani,
presidenta del Club XXI^e Siècle de
Francia

Sr. Francis Pisani, periodista
experto en nuevas tecnologías de la
información y su impacto en la
sociedad

Moderadora:

Sra. Cristina Salvador, periodista

Europa es un continente diverso, pero ¿es suficientemente maduro para afrontar la diversidad de su sociedad? ¿Las personas surgidas de la inmigración tienen realmente las mismas oportunidades a la hora de formarse o de acceder a un puesto de trabajo? ¿Qué ejemplos puede tomar Europa de otras zonas del mundo? Los estudios demuestran los beneficios de abrirse a la diversidad, pero aún queda mucho por hacer.

Sra. Najoua Arduini-ElAtfani, presidenta del Club XXI^e Siècle de Francia:

El desafío de la educación. El objetivo del Club XXI^e Siècle es el mismo que el de toda la sociedad europea: lograr que cada ciudadano encuentre el lugar que desea dentro de la sociedad. Para Europa tiene que ser un reto que todas las personas tengan las mismas oportunidades formativas. Un dato: en Francia el 55% de los estudiantes de ingeniería son hijos de padres con formación superior y solo un 6% son hijos de obreros.

Eliminar las barreras en las empresas. Las personas que provienen de la inmigración tienen menos posibilidades de pasar con éxito una entrevista de trabajo, y más si conlleva cierta responsabilidad. ¿Por qué no hay personas de origen inmigrante en los órganos de administración de las empresas? Cuando se da la combinación “mujer” e “inmigración”, aún se complica más su llegada a la empresa y su evolución profesional.

La Carta de la Diversidad. Más de 1.500 empresas han firmado en Europa esta Carta, y se han comprometido a promover el principio de la no-discriminación. En Francia existe, además, la Asociación de Managers de la Diversidad, que facilita a las empresas afiliadas libros blancos y formación sobre temas como la igualdad, la paridad mujer-hombre, el hecho religioso en la empresa, etc., de modo que todos los colaboradores puedan ser conscientes de esta riqueza y de las discriminaciones inconscientes.

El poder de los medios de comunicación. Los medios de comunicación acostumbran a reproducir los mismos clichés desde hace décadas sobre las personas surgidas de la inmigración. Además, tienden a invitar siempre a los mismos expertos, con un mismo perfil: hombre, de unos 50 años y blanco.

La fuerza de la sociedad civil. Las personas surgidas de la inmigración están muy poco representadas en los distintos parlamentos europeos. Para cambiar esta situación, es necesario que la sociedad civil se movilice y que las personas participen en las asociaciones, que es lo que permitirá que la sociedad avance.

Sr. Francis Pisani, periodista experto en nuevas tecnologías y su impacto en la sociedad:

Diversidad e innovación en el mundo. La innovación no solo viene de Silicon Valley ni de las grandes corporaciones tecnológicas sino que se encuentra en todo el mundo. Todos podemos innovar. Hay ejemplos de innovación en Nairobi, Pakistán, Chile, Israel... Por otro lado, Silicon Valley tampoco existiría sin la diversidad: chinos e indios fueron entre 1990 y 2005 los cofundadores del 52% de las starts-ups de Silicon Valley.

La innovación nace de la colisión. Hay que promover, por tanto, espacios abiertos para que se produzcan estas colisiones, porque la innovación nace de la diversidad y de los conflictos. Las asociaciones y las redes también surgen de la diversidad. Las personas que atraviesan fronteras, ya sean geográficas, culturales, empresariales, de género... contribuyen al enriquecimiento de las empresas y a los ecosistemas innovadores.

Conclusiones:

A pesar de los progresos, en Europa aún existen discriminaciones de origen social, étnico, de género... Los estudios demuestran que las empresas que incorporan la diversidad obtienen mejores resultados. La diversidad provoca a menudo el conflicto, pero este es un factor desencadenante de la innovación, que es lo que permitirá encontrar una salida a la crisis. Y es necesario pensar en la diversidad a nivel mundial, ya que Europa compite con la innovación que surge en cualquier lugar del mundo, ya sea Kenia, la India o los Estados Unidos.

WORKSHOP 1

EN EL CENTRO DEL CAMBIO: LAS MUJERES

Participantes:

Sr. Jean-Michel Monnot, vicepresidente y director del grupo Diversidad e Inclusión de Sodexo (Francia)

Sra. Yolanda Menal, directora de Recursos Humanos de Unilever (España)

Sra. Henrike von Platen, presidenta de la asociación Business and Professional Women (Alemania)

Sra. Núria Balada, directora ejecutiva del Institut Català de la Dona (Generalitat de Catalunya)

Moderadora: **Sra. Ingrid Bianchi**, miembro del consejo de administración del Club XXI^e Siècle de Francia

Las mujeres están cada vez más presentes en la economía europea; representan una fuerza económica y de consumo, pero en la política aún no están suficientemente representadas ni tampoco en los consejos de administración de las empresas. Aun así, es evidente que la llegada de las mujeres en el mundo del trabajo ha sido en las últimas décadas una auténtica revolución. ¿Hasta qué punto la diversidad de género puede representar un punto de inflexión y ser un modelo para la gestión de las otras diversidades?

Sra. Núria Balada, directora ejecutiva del Institut Català de la Dona:

Al menos un 40% de presencia femenina. La Comisión Europea indica que se necesita un mínimo de un 40% de presencia femenina para que las mujeres puedan incidir económica y políticamente en cualquier ámbito de actuación. En este sentido, las administraciones públicas deben vigilar para que los roles de género no sean determinados por una cultura patriarcal, favoreciendo la creación de un marco para que las empresas lleven a cabo políticas igualitarias y que faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar.

Sra. Yolanda Menal, directora de Recursos Humanos de Unilever en España:

¿Por qué es importante la diversidad en Unilever? La empresa se debe a sus consumidores, que son diversos, y, por lo tanto, intenta comprender sus necesidades. La diversidad dentro de la empresa conlleva la toma de mejores decisiones, ya que desencadena la creatividad y el

debate. Así, ante una nueva contratación y a igualdad de talento, Unilever busca aquel género infrarrepresentado (que en ciertos departamentos puede ser el masculino). Además, hay estudios que demuestran que las compañías que promueven el desarrollo laboral de las mujeres mejoran la rentabilidad entre un 18% y un 69%.



Sr. Jean-Michel Monnot, vicepresidente y director de Diversidad e Inclusión de Sodexo:

¿Mejora algo el hecho de tener más mujeres en una empresa? El departamento de Recursos Humanos de Sodexo ha hecho un estudio interno para comparar los resultados del grupo, presente en 80 países, entre grupos mixtos y grupos que no lo eran. La conclusión: los grupos mixtos obtienen resultados mucho mejores, hecho que tendrá un impacto interno en la configuración de más equipos mixtos. Las empresas deben ser mixtas y encontrar espacios de discusión donde hombres y mujeres se sientan cómodos. Las personas somos más inteligentes cuando somos diversas que cuando no lo somos, y esto también se traslada a las otras diversidades (de cultura, origen, edad...).

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

La ley de cuota femenina en Alemania. En 2016 entrará en vigor en Alemania la Ley de cuota femenina en las empresas, resultado de una larga lucha de las mujeres alemanas a través de varias asociaciones. La ley se divide en tres partes: 1. Un 30% de cuota femenina fija para los comités de administración (si no se encuentra una mujer, el cargo quedará libre); 2. Las empresas tendrán que hacer público el cumplimiento de la ley; 3. Las empresas públicas también deberán cumplir con la Ley de cuota femenina para empresas públicas, y dar ejemplo.

Conclusiones:

El talento se encuentra tanto en los hombres como en las mujeres. Es necesario, en consecuencia, que las empresas lleven a cabo políticas de igualdad de género si no quieren perderse parte de este talento. Hay que abandonar viejas políticas empresariales y adoptar nuevas políticas basadas en los resultados, facilitando la conciliación con la vida privada y la presencia de las mujeres en los órganos de decisión. Para lograrlo, es necesario el compromiso de todos: hombres, mujeres, organismos públicos y privados. Es un reto de futuro lograr la igualdad salarial.

WORKSHOP 2

EXPECTATIVAS DE LAS NUEVAS GENERACIONES / INTERGENERACIONAL

Participantes:

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

Sra. Hélène Xuan, directora científica de la Cátedra Transiciones Demográficas, Transiciones Económicas (Francia)

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

Sr. Juan Manuel Cruz, director general de Área de Relaciones Laborales, Prevención, Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad de Acciona Infraestructuras (España)

Moderador: Sr. Philippe Saman, miembro del Club XXI^e Siècle de Catalunya, director de la Cámara de Comercio e Industria Francesa en Barcelona.

Actualmente se están incorporando en el mercado laboral las personas de la llamada Generación Y; es decir, nacidas entre los años 1980 y 1995, con valores, expectativas, motivaciones y creencias diferentes a las de las generaciones precedentes. El reto de las empresas es conseguir crear sinergias entre las distintas generaciones que conviven en ellas. En este Workshop se analizan experiencias llevadas a cabo en Francia y en España tanto en el ámbito social como el empresarial, así como en pequeñas y grandes empresas.

Sra. Hélène Xuan, directora científica de la Cátedra Transiciones Demográficas, Transiciones Económicas (Francia):

La problemática de una sociedad longeva. Europa va hacia una sociedad de la longevidad, donde cada vez hay más pensionistas. Actualmente hay dos grandes generaciones activas: los jóvenes y los seniors, personas de entre 55 y 65 años de la generación del *baby boom* y que están entrando en la jubilación. Los jóvenes tienen dificultades para acceder al mundo del trabajo, y a su vez el sistema pide a los seniors que trabajen más. Pero las empresas no saben cómo gestionar esta mano de obra que envejece. Es necesario seguir formando a los seniors y también a los jóvenes, porque estos activos son los que financian el sistema de pensiones. ¿Pero cómo se puede integrar a los jóvenes y a los seniors cuando no hay crecimiento económico o cuando es muy débil? Los jóvenes son quienes financian la jubilación de unas

personas que han sido bastante bien tratadas por el sistema (la mayoría de los seniors son propietarios de su vivienda). Es necesario, por lo tanto, encontrar una contrapartida que pueda beneficiar a la generación más joven para establecer un nuevo pacto social.

Sr. Miquel Camps, presidente de la patronal PIMEC Joves Empresaris, emprendedor y gerente de la empresa familiar de cuarta generación Miquel Camps (Catalunya):

¿Cómo se gestiona una empresa en el siglo XXI respecto a como lo han hecho las generaciones anteriores? Ante un mundo global, los jóvenes al frente de una empresa familiar se ven con la obligación de hacer aquello que no hicieron las generaciones anteriores: diversificar, exportar y formarse cada vez más. No siempre es necesario inventar sino simplemente reinventar aquello que ya se ha creado, y hacer que el cliente lo quiera consumir. Un ejemplo es el Cirque du Soleil, que reinventa el circo sustituyendo los animales por el arte. Las empresas deben entender que el trabajador también es importante y tiene que estar a gusto: si permiten que los trabajadores pierdan unos minutos para fumar, ¿por qué no permiten también que pierdan unos minutos para rezar o que puedan cambiar el turno de trabajo para asistir a un acto escolar de sus hijos?

Sr. Juan Manuel Cruz, director general de Área de Relaciones Laborales, Prevención, Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad de Acciona Infraestructuras (España):

Retener el talento de más edad. En España, en los próximos 9 años, se jubilarán tantas personas de la generación del *baby boom* que los puestos de trabajo que dejarán libres permitirían reducir la actual tasa de paro del 25% al 11%. Pero hay un problema de conocimiento y talento: en España hay 3,2 millones de personas sin la formación suficiente para afrontar los retos de futuro. Por esta razón habrá que alargar la vida laboral de los seniors, no solo por razones económicas o demográficas, sino también por una falta de formación. El reto de Acciona es retener el talento y convencer a aquellas personas de 55 años, que están pensando en salir de las empresas, para que sigan trabajando en ellas a través de programas específicos. Un segundo reto es dar paso a las nuevas generaciones, de forma que compartan espacio con personas de más edad con unas aficiones, intereses y habilidades diferentes.



Sra. Samira Djouadi, fundadora y delegada general de la Fondation TF1 y fundadora de la asociación Sport'A Vie (Francia):

La experiencia del deporte. La asociación francesa Sport'A Vie plantea cada año a jóvenes que viven en barrios difíciles un objetivo: asistir a un gran evento deportivo, como el Mundial de Fútbol. A partir de aquí se inicia un plan de trabajo para que se den cuenta de que ellos también pueden ser brillantes. Así, se trabaja el autoconcepto, el respeto hacia uno mismo para respetar a los demás y el trabajo colectivo para preparar el viaje (clases del idioma del país, preparar el encuentro con otros jóvenes del país, etc.). Estos jóvenes, con altos índices de fracaso escolar, han llegado a aprender coreano para viajar a Corea.

TF1 y su programa de formación de jóvenes talentos. A través de la Fondation TF1 se ofrece durante dos años un programa de *coaching* a jóvenes de origen diverso o de barrios difíciles que no han tenido una buena formación para que puedan trabajar en el grupo mediático y especializarse en una profesión del sector audiovisual. Después de los dos años de formación dentro del programa, muchos de los jóvenes son contratados por TF1, porque la empresa ha visto durante estos dos años que tienen talento y que son buenos profesionales.

Conclusiones:

Ante una sociedad cada vez más longeva, se plantea la necesidad de alargar la vida laboral, lo que suponen un nuevo reto para las empresas: la gestión de la experiencia y el talento de las personas de más edad. Al mismo tiempo, los jóvenes se encuentran con las dificultades de acceso al mercado laboral en un momento de crisis, a quienes hay que ofrecer un nuevo pacto social. La formación es un elemento clave, y empresas y sociedad no pueden desentenderse de esos jóvenes que, por razones sociales o de origen, han fracasado en los estudios, y hay que darles una segunda oportunidad.

SEMINARIO 2

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: EL TALENTO ES LA RESPUESTA

Participantes:

Sr. Lluís Recoder, socio-abogado de KPMG España

Sr. Eduardo Conde, socio de Seeliger & Conde

Sra. Maria Giuseppina Bruna, Cátedra Management y Diversidad de la Universidad de París Dauphine e Istec París

Sr. Francisco Sánchez, auditor de grupos internacionales

Sra. Thais Compoint, directora asociada de Diversidad e Inclusión en Coca-Cola Europa

Moderadora: Sra. Fatiha Gas, miembro del Club XXIe Siècle de Francia

El concepto “diversidad” no es neutro sino que tiene varias definiciones: se puede definir como las personas de diferente origen, cultura, religión, edad, género, capacidad, orientación sexual... La integración de la variable de la diversidad en las políticas de las empresas plantea, pues, un doble reto: cómo definirla y cómo gestionarla. La gestión de la diversidad como la búsqueda del talento puede ser la respuesta a estos interrogantes. En este Seminario se analiza cómo diferentes empresas han decidido gestionar la diversidad.

Thais Compoint, directora asociada de Diversidad e Inclusión en Coca-Cola Europa:

Impulso a la inclusión. Coca-Cola tiene un fuerte carácter americano, y en su política cada vez se habla más de inclusión y menos de diversidad, que es la mezcla de las diferencias. La política de inclusión de Coca-Cola está relacionada con los mecanismos inconscientes que hacen que no tratemos a todas las personas del mismo modo. A pesar de que sabemos conscientemente que el talento no tiene edad, sexo ni color, en la práctica los estudios muestran que hay pocas mujeres con cargos directivos en las empresas. Para superar estos mecanismos inconscientes, en Coca-Cola se hacen formaciones de líderes y de las personas de recursos humanos.

Sr. Francisco Sánchez, auditor de grupos internacionales:

¿Qué aporta la noción de diversidad en la empresa? Deloitte ha incorporado la noción de diversidad, pero no ha sido un camino fácil ya que antes hubo que definirla y comprender cuál era su contribución en los resultados de una empresa. Finalmente se tuvo en cuenta que el mundo cambia y que, por lo tanto, hay que contratar a personas con nuevos talentos para adaptarse a este mundo cambiante así como a los nuevos mercados locales. La incorporación de la diversidad permite innovar, y no solo con relación a la aparición de nuevas ideas, sino también a la organización de la empresa. Hoy el gran reto para Deloitte es el de ser un ejemplo para la sociedad, y más del 50% de los jóvenes que Deloitte integra en Francia provienen del mundo de la diversidad.

Sr. Lluís Recoder, socio-abogado de KPMG España:

Política de diversidad de género. KPMG España ha optado por una política de diversidad que conduzca a conseguir la igualdad de género, especialmente entre las personas con responsabilidades directivas, donde el número de mujeres es mucho menor. Uno de los retos de futuro de KPMG España es la incorporación del talento procedente de las personas de origen inmigrante, que hasta ahora se han centrado en trabajos poco cualificados. En este sentido, KPMG presta atención a los modelos en países del entorno, como Francia, con más experiencia en esta materia. Además, las empresas piden cada vez más incorporar personas que sean un reflejo de la sociedad.

Sr. Eduardo Conde, socio de Seeliger & Conde, firma de búsqueda de talento directivo:

Abrir las pymes a la diversidad. Sobre la incorporación de talento directivo, suelen darse dos situaciones: por un lado, las multinacionales, abiertas a incorporar personas de origen diverso y con departamentos especializados en la gestión de la diversidad; y, por el otro, las empresas locales o familiares, que a menudo todavía piden un directivo “hombre” y “del país”.

La integración de las personas con diversidad funcional. Las personas con una funcionalidad física o psíquica diferente tienen muchas dificultades para acceder a posiciones de cierto nivel directivo. Por ello se creó la Fundación Seeeliger y Conde, que cada año logra la integración laboral de entre 60 y 100 personas con discapacidad. La Fundación Seeliger y Conde también certifica con el sello BeEqual aquellas empresas responsables socialmente con la discapacidad.

Sra. Maria Giuseppina Bruna, investigadora de la Cátedra Management y Diversidad de la Universidad de París Dauphine e Isteq París:

Una gestión de la diversidad local y cotidiana. El reto para las empresas y para los equipos encargados de la gestión de la diversidad es pasar de una política de la gestión de la diversidad superficial –o de simplemente una retórica comunicativa– a una práctica cotidiana y local. Los gestores de la diversidad son unos “misioneros”, porque tienen como misión trastocar las rutinas y las normas de la empresa: la política de la gestión de la diversidad es, por lo tanto, una política de cambio para la empresa. La gestión de la diversidad no se puede limitar a una

política de cuotas sino que debe traducirse en hechos cotidianos y locales, que se puedan poner en práctica según el contexto de cada empresa y de la sociedad donde se encuentra. Por ello, es necesario que los cargos intermedios de las empresas la lleven a término, analizando qué pueden aplicar cada día en sus equipos diversos.

Conclusiones:

Es necesario sensibilizar a empresas y managers sobre las ventajas de la incorporación de políticas de gestión de la diversidad. Estas, pero, no se pueden quedar en un discurso teórico o en una política de cuotas, sino que se deben traducir en hechos tangibles y cotidianos. Sería necesario favorecer la relación entre las empresas que saben gestionar la diversidad y aquellas que aún no lo hacen, así como aumentar la colaboración con el ente público, las universidades y las escuelas. Un objetivo podría ser llegar a hablar algún día de “gestión del talento” y no de “gestión de la diversidad”, pues sería la señal de que las personas son gestionadas simplemente por su talento y no por sus diferencias.





SEMINARIO 3

LA DIVERSIDAD, ¿FUERZA DE UNA EUROPA EN CRISIS?

Participantes:

Sra. Anna Terrón, representante especial y portavoz de la Unión para el Mediterráneo

Sr. Bernard Le Masson, *managing director* de Accenture y director de la Fondation Accenture (Francia)

Sr. Philippe Guibert, sociólogo y antiguo director del Servicio de Información del Gobierno francés

Sra. Anna Laborda, profesora asociada al departamento de Económicas, Finanzas y Contabilidad de ESADE

Moderador: Sr. Henry de Laguerie, periodista corresponsal en Barcelona de la emisora Europe 1

La cohesión europea se basa en la cooperación de personas de diferentes países que han superado una larga historia de conflictos a raíz de la diferencia. Ahora, Europa debe afrontar también la gestión de la diversidad de personas de otros continentes, que a menudo tienen una religión y unas costumbres diferentes que chocan con las de la población mayoritaria. El reto de Europa es encontrar la forma de gestionar estas diferencias, de modo que todas las personas se sientan incluidas y puedan desarrollar todo su talento, sin estar condicionadas por su lugar de origen y su posición social.

Sra. Anna Terrón, representante especial y portavoz de la Unión para el Mediterráneo:

Europa debe buscar mayor diversidad. Europa es diversa y plural, pero en un mundo global debe avanzar hacia mayor diversidad e incorporarla como un elemento de salida de la crisis, gestionando las diferencias de forma que unan. Europa busca establecer relaciones económicas con otros continentes y, al mismo tiempo, rechaza las habilidades y el potencial de personas inmigrantes que podrían ayudar a las empresas a relacionarse con sus países. Con los clientes, por ejemplo, no hay problemas religiosos, pero sí con los vecinos del barrio. En la Unión para el Mediterráneo tiene mucho éxito un programa para que estudiantes de posgrado del sur del Mediterráneo hagan una estancia en empresas de Europa, y del cual se benefician estudiantes y empresas. Programas similares se podrían hacer con personas de origen inmigrante que ya se encuentran en Europa.



Sr. Philippe Guibert, sociólogo y antiguo director del Servicio de Información del Gobierno francés:

La incomodidad ante el Islam. Por un lado, los europeos se han abierto positivamente a otras culturas (incorporación de platos de otros países en la dieta, contacto cotidiano con extranjeros, etc.); pero a la vez hay un aspecto más difícil de aceptar por franceses y buena parte de los europeos: la religión. Casi un 80% de los franceses expresan incomodidad ante la visibilidad del Islam (el velo, por ejemplo). Europa ha vivido un proceso de laicización en las últimas décadas, hecho que podría explicar la incomodidad con las personas que se declaran musulmanas (en Francia son 4,7 millones de franceses). Este hecho crea tensiones políticas, en el lugar de trabajo, en la vida de los barrios, etc. Es un reto para Europa apoyarse en las diferencias manteniendo unas normas comunes, y subrayando aquello que tenemos en común.

Diversidad de generaciones. Por primera vez, en Europa coexisten cuatro generaciones, lo que conlleva el alargamiento de la vida laboral. Este hecho también puede ser un bloqueo para Europa o un acelerador de sinergias si se encuentra la forma de gestionarlo bien.

Sr. Bernard Le Masson, managing director de Accenture y director de la Fondation Accenture (Francia):

Las barreras de Europa. Accenture, con más de 300.000 empleados en el mundo, está convencida de que la diversidad es una fuerza, pero hay una paradoja: existen limitaciones pragmáticas. Vienen personas de la India a trabajar a Europa una temporada, y tienen dificultades para moverse por el continente. Europa a veces no ayuda en la gestión de la diversidad. Esto es un freno para la economía y para la vida de las personas en Europa.

La diversidad también plantea retos a las empresas: dedicar una sala para que las personas puedan rezar, la incorporación de nuevas prácticas alimentarias, etc.

Sra. Anna Laborda, profesora asociada al departamento de Económicas, Finanzas y Contabilidad de ESADE:

El impacto económico positivo de la inmigración. La inmigración de los últimos quince años ha tenido un impacto económico positivo para España: la renta aumentó a causa de la inmigración. A veces se acusa a los inmigrantes de colapsar los servicios sanitarios o educativos del país, pero si se les hace contratos legales y se les dan oportunidades, contribuyen también a la economía del país. Pero hay que resolver problemas, como el reconocimiento de las calificaciones que muchos inmigrantes traen de sus países de origen y ofrecerles lugares de trabajo adecuados con el objetivo de no perder su talento.

En Europa se ha detectado que, en algunas circunstancias, el rendimiento escolar de las segundas y terceras generaciones de inmigrantes es peor, especialmente si los padres no han logrado progresar económica y socialmente. Es necesario implicar, por lo tanto, a las familias en la educación y tomar medidas para evitar que los inmigrantes se sitúen en el extremo más bajo del mercado laboral.

Conclusiones:

Para afrontar los retos de un mundo global, Europa debe abrirse más a la diversidad: hay miles de talentos de otros continentes dispuestos a trabajar en Europa, y a menudo no lo pueden hacer debido a impedimentos legales. También deben tomarse medidas para poner en valor y aprovechar las habilidades de las personas surgidas de la inmigración que ya viven en Europa, con el objetivo de que no queden marginadas en el mercado de trabajo. Hay que potenciar los catalizadores y elementos de apoyo a la gestión de la diversidad en varios ámbitos.

SEMINARIO 4

EMPREDIMIENTO, NUEVAS FORMAS DE GENERAR NUEVA OCUPACIÓN

Participantes:

Sr. Edouard de Broglie, presidente del grupo Ethik Investment

Sr. Adrián Moyano, abogado, emprendedor y colaborador de Fundación Iniciador

Sr. Abel Florensa, gerente de Desarrollo de Negocio de ING Direct

Sr. Albert Sòria, antiguo subdirector de la Fundación “la Caixa” y presidente de la asociación Amics de la Universitat Autònoma de Barcelona

Moderadora: **Sra. Mercè Chacón**, miembro del Club XXIe Siècle de Catalunya

El emprendimiento es uno de los pilares para la mejora de la ocupación y de la sociedad, especialmente en un momento de crisis económica. En este Seminario, se analiza desde distintas perspectivas cuál es la connotación social del emprendimiento y, sobre todo, del llamado emprendimiento social. ¿Qué implica ser emprendedor? ¿Con qué dificultades se encuentran aquellas personas que quieren llevar a cabo una idea de negocio? ¿Y cómo se puede convertir la diferencia surgida del mundo de la diversidad en una oportunidad de negocio?

Sr. Edouard de Broglie, presidente del grupo Ethik Investment y consultor:

Encontrar en la diferencia un valor añadido. En 2004 abrió en París un restaurante, Dans le Noir, donde los clientes cenan en la oscuridad y los camareros son personas invidentes. Hoy es un restaurante de éxito, que se encuentra en otras ciudades de Europa. Es un ejemplo sobre cómo una diferencia (la discapacidad visual) no es un freno sino un valor añadido para ofrecer un producto o servicio diferente. La empresa se ha financiado con fondos propios, ya que los bancos rechazaban financiar un proyecto sobre el cual no había un modelo, pero innovar implica a menudo que no exista un modelo.



Sr. Adrián Moyano, abogado, emprendedor y colaborador de la Fundación Iniciador:

Emprender a pesar del entorno. La Fundación Iniciador es una fundación de emprendedores, presente en 50 ciudades del mundo. Organiza reuniones mensuales en las que los emprendedores presentan sus proyectos a un auditorio y después son evaluados y aconsejados por expertos en emprendimiento. En España, y a diferencia de otros países, los emprendedores deben superar a menudo barreras como la presión de la familia, el entorno, el sistema... que valoran más la “seguridad” de un empleo por cuenta ajena que el emprendimiento. A pesar de ello, en los últimos años estas actitudes están cambiando.

Sr. Abel Florensa, manager de Desarrollo de Negocio de ING Direct:

La financiación de proyectos sociales. ING entró en 1998 en el mercado español con un modelo de negocio rompedor: la apuesta por el canal online y la captación de clientes con una relación mercantil y no laboral. Es necesario un compromiso con la sociedad y, por ello, ING apuesta por empresas con un valor social que repercuta en la sociedad. Para facilitar el emprendimiento, tiene que haber un cambio de mentalidad para que sociedad, administraciones, empresas, bancos... faciliten que las personas puedan poner en marcha sus proyectos, y sobre todo aquellos que valoran la redistribución social.

Sr. Albert Sòria, antiguo subdirector de la Fundación “la Caixa” y presidente de la asociación Amics de la Universitat Autònoma de Barcelona:

El emprendedor de la economía social. El emprendedor de empresas con un valor social es una persona con una motivación muy fuerte, como lo demuestra el hecho de que más del 90% de las empresas creadas siguen existiendo después de dos años. Para conseguirlo, el emprendedor debe buscar cómplices sociales (familiares, asociaciones de afectados, municipios, etc.) y también debe buscar la financiación en amigos, familiares y “locos”, pues no existen fondos de financiación serios para proyectos de la economía social.

Conclusiones:

La diferencia (como la discapacidad) puede ser una oportunidad para innovar y crear servicios o productos diferentes. Es necesario crear fondos de inversión que ayuden a la creación de empresas con un valor social, ya que a menudo se encuentran con dificultades de financiación por parte de los bancos. Hay que incorporar la noción del rendimiento social a la hora de valorar la rentabilidad de las empresas sociales, más allá de la rentabilidad económica. Todos los emprendedores tienen un impacto en la sociedad, porque con los impuestos que sus empresas pagan se financian los servicios públicos.

WORKSHOP 4

DIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y ACCIÓN EN UN MUNDO CAMBIANTE

Participantes:

Sr. Joaquim Borràs, presidente ejecutivo de ISS Integrated Facility Services (Iberia)

Sr. Adam Oubuih, director de Inversión en Glennmont Partners

Sr. Aymeril Hoang, director de Innovación en Société Générale

Sra. Emmanuelle Duez, fundadora de la asociación WoMen'Up y de la start-up The Boson Project

Moderador: **Sr. Jérôme Lejeune**, miembro del Club XXI^e Siècle de Francia

El mundo está cada vez más globalizado, hecho que obliga a las empresas a abrirse a nuevos mercados y también a contratar a personas de diferentes países. A partir de cuatro experiencias personales, en este Workshop se expone cómo la creación de equipos de trabajo diversos ayuda a las empresas a comprender la realidad que la rodea y a ofrecer nuevos productos y servicios. Pero ¿las estructuras de las organizaciones están preparadas para escuchar las voces de la diversidad? Para afrontar un mundo en constante evolución, las empresas también deben evolucionar.

Sr. Joaquim Borràs, presidente ejecutivo de ISS Integrated Facility Services (Iberia):

Inyección de energía. ISS ofrece servicios de limpieza, seguridad, mantenimiento, jardinería... La diversidad está completamente integrada en la empresa, como lo demuestran algunos números: emplea a 30.000 personas en España, de las cuales más del 80% son mujeres, unas 2.500 son inmigrantes de 63 nacionalidades, más de 200 personas son de etnia gitana, 1.500 personas tienen capacidades diferentes, 50 cargos intermedios son de origen inmigrante, etc. Para ISS la diversidad no está relacionada con la filantropía sino que incorporarla es imprescindible para la innovación y la eficacia, ya que incluir la diversidad dentro de la empresa es inyectar mucha energía que hace que se encuentren nuevas perspectivas y soluciones a los retos.



Sr. Adam Oubuih, director de Inversión en Glennmont Partners:

Choque de culturas para mejorar el negocio.

La diversidad aporta innovación y atrae el talento, como lo demuestra el hecho de que las mejores universidades busquen la diversidad cultural, étnica, de género, etc. Pero también la incorporación de la diversidad en la empresa

permite obtener mejores resultados, tal y como se extrae de su experiencia en BNP Paribas en Libia: solo cuando la compañía envió un directivo surgido de la diversidad que comprendió que las reuniones en Libia se hacían entre las 19 horas y la medianoche en las cafeterías, el grupo logró abrir negocio en el país. Es necesario conocer la cultura del país para adaptar el producto e incluso el nombre de la marca, y esta innovación se consigue con el choque de culturas que supone la creación de grupos de trabajo mixtos, que permiten incorporar nuevos procesos de trabajo.



Sr. Aymeril Hoang, director de Innovación en Société Générale:

Cambiar las estructuras jerárquicas. Más allá de los valores, la diversidad es un factor de buenos resultados y de bienestar en el lugar de trabajo y de realización personal. La sociedad se encuentra en un momento de cambio, y las personas rechazan las estructuras jerárquicas y piramidales presentes en muchas empresas. El peso de estas estructuras jerárquicas a menudo aplasta las ideas que surgen de los equipos de la diversidad. Es necesario, por lo tanto, que las empresas, tal y como está haciendo Société Générale, reformulen su manera de interactuar con los equipos, porque estos darán la respuesta a las necesidades de la sociedad, que también es diversa, a través de la reformulación de los productos y servicios.

Sra. Emmanuelle Duez, fundadora de la asociación WoMen'Up y de la start-up The Boson Project:

Un cambio de paradigma. El mundo cambia, y la diversidad también cambia. WoMen'Up es la primera asociación europea para jóvenes menores de 30 años que trabaja sobre la diversidad de género en la empresa. Los jóvenes, no solo las mujeres, quieren trabajar de una forma diferente, y buscan el equilibrio entre la vida privada y la realización en el lugar de trabajo; es una aspiración generalizada de las jóvenes generaciones, globalizadas gracias a Internet. Las empresas tienen un interés económico para retener a los mejores; y, para lograrlo, deberían tener en cuenta los valores de estas generaciones más jóvenes y reinventarse, teniendo en cuenta que el concepto de la diversidad también cambia. Dentro de unos años quizá se habrá

conseguido la igualdad de género y cuando se hable de gestión de la diversidad se hará con relación al aspecto físico o al acento, asociado a estereotipos.

Conclusiones:

Las empresas deben reconsiderar cómo gestionan la diversidad para afrontar los retos de presente y de futuro de un mundo en evolución constante. Muchas empresas han incorporado la diversidad en sus equipos, pero deben ir más allá y cambiar las estructuras jerárquicas por otros modelos de trabajo que faciliten el intercambio de ideas y el diálogo entre los equipos diversos para que estos sean verdaderamente provechosos. También hay que tener presente que el concepto de diversidad está en constante evolución.



SEMINARIO 5

¿CÓMO PROMOVER NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO Y SISTEMAS ALTERNATIVOS DE FINANCIACIÓN PARA FOMENTAR LA ACTIVIDAD ECONÓMICA?

Participantes:

Sr. Manuel Sepúlveda, director comercial de MicroBank

Sr. Adam Oubuih, director de Inversión en Glennmont Partners

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

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

Moderador: **Sr. Fernando Riquelme**, miembro del Club XXIe Siècle de Catalunya

Para sacar provecho de la diversidad, es necesario que las personas puedan desarrollar sus proyectos de emprendimiento. En este Seminario se expone el apoyo que MicroBank ofrece a los emprendedores a través de la concesión de microcréditos sin la necesidad de un aval, con la colaboración de entidades como el Club XXIe Siècle, que ayudan a los emprendedores a preparar los planes de empresa. También se exponen las experiencias personales de dos emprendedores y cómo la inversión en energías renovables genera negocios sostenibles.

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

La experiencia del ascenso y el descenso social. De orígenes humildes e hijo de madre francesa y de padre con raíces en Somalia y Arabia Saudí, Hassane Hamza vivió durante veintidós años en Costa de Marfil y dos en un *bidonville* de Francia. Después de cursar estudios de comercio, fundó su propia empresa de páginas web, que llegó a cotizar en bolsa y a expandirse por Europa, hecho que lo llevó a conocer la clase media-alta exitosa hasta que la crisis hizo que tuviese que vender la empresa. Su experiencia vital le ha llevado a escribir un libro sobre la diversidad, el ascenso social y también la caída. Actualmente ha emprendido un nuevo proyecto de economía solidaria: www.siouz.com, una plataforma donde las personas pueden ofrecer sus servicios de proximidad, de forma que todo el mundo pueda gestionar su pequeña empresa y aportar valor.

Sr. Manuel Sepúlveda, director comercial de MicroBank:

Microcréditos sin la necesidad de un aval. MicroBank es la única entidad bancaria de España, detrás de la cual hay CaixaBank, que concede microcréditos a emprendedores y familias sin la necesidad de un aval. Por ello se apoya en más de 560 entidades colaboradoras, que ayudan a los emprendedores a elaborar los planes de empresa y a emitir un informe de viabilidad, como la Aceleradora del Club XXIe Siècle de Catalunya. Tras haber realizado más de 300.000 operaciones, la morosidad es de solo el 2%; y un 73% de los proyectos prosiguen su actividad después de cinco años. El perfil de los emprendedores que acceden a los microcréditos de MicroBank es muy diverso: personas españolas y extranjeras, hombres y mujeres, emprendedores de todas las edades, etc.



Sr. Adam Oubuih, director de Inversión en Glennmont Partners, filial de PNB Paribas:

Invertir en economía sostenible. Glennmont Partners es un fondo de inversión de energías renovables de BNP Paribas. Se trata de inversiones éticas pero también rentables, ya que el coste y el mantenimiento de un parque eólico o solar son mucho más bajos que los de una central térmica o hidroeléctrica, y también porque los costes de producción de estas energías renovables se han reducido considerablemente en los últimos años. La inversión en energías renovables forma parte de la agenda Europa 2020 de la Comisión Europea a favor de un crecimiento sostenible de la economía, respetuoso con el medio ambiente.

Sr. Sergio Giménez, emprendedor y fundador de Privilegiis.com:

Emprender con el Club XXIe Siècle. Tras trabajar durante diez años como ingeniero informático, decidió emprender su proyecto, Privilegiis.com, una plataforma que facilita a las personas saber qué descuentos o tratos preferenciales tienen por el hecho de pertenecer a diferentes entidades, clubs o empresas, sin la necesidad de tener que consultar por separado los servicios comerciales que ofrece cada entidad. Para llevar a cabo su proyecto, ha recibido el

asesoramiento y el impulso de la Aceleradora del Club XXIè Siècle de Catalunya, y ha sido premiado como mejor start-up por la Fundación Iniciador.

Conclusiones:

Las nuevas tecnologías y las energías renovables son dos modelos de negocio que pueden ser muy rentables y que contribuyen al crecimiento sostenible y a la generación de nueva ocupación. Es necesario, por lo tanto, favorecer la inversión y ayudar a los emprendedores a encontrar la financiación. Entidades como el Club XXIè Siècle asesoran a emprendedores a elaborar los informes de viabilidad que permiten obtener fondos de financiación. Es necesario crear un fondo de inversión para proyectos surgidos de la diversidad.

WORKSHOP 5

REDES DE APOYO INTERNACIONAL Y EUROPEO PARA LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD

Participantes:

Sra. Anu Ritz, Directorado-General para la Justicia y los Consumidores, Unidad D3 Políticas de No-discriminación de la Comisión Europea

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

Sr. Bruce Roch, presidente de la Association Française des Managers de la Diversité (AfMD)

Sr. Nicolás Marugán, experto en diversidad y antiguo director del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)

Sr. Pap'Amadou Ngom, presidente honorario del Club XXIe Siècle de Catalunya

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

El último Workshop del Fórum ofrece una panorámica del impacto de la diversidad en la Unión Europea, e incide en la contribución de las acciones de las diferentes organizaciones representadas. El objetivo es avanzar hacia un único espacio social y económicamente sostenible como estrategia para combatir la crisis actual y evitar crisis futuras. Por este motivo, la Comisión Europea ha impulsado el Charter de la Diversidad en los distintos países miembros como una herramienta que potencia la innovación y la eficacia de las organizaciones, así como la creación de entornos de alta calidad de vida para la ciudadanía, con independencia de su origen étnico, cultural o social, capacidad, edad o género.

Sra. Anu Ritz, Directorado-General para la Justicia y los Consumidores, Unidad D3 Políticas de No-discriminación de la Comisión Europea:

El compromiso de la Comisión Europea con la diversidad. La Comisión Europea tiene un compromiso con la divulgación y la implantación de políticas de inclusión de la diversidad. Por ello, la Comisión ha emitido varias directivas a favor de la inclusión laboral de personas con perfiles diversos, como las directivas que legislan sobre la igualdad de género. Por otro lado, la Comisión apoya la iniciativa de los Charters de la Diversidad, presente en 14 países; las empresas y organizaciones públicas y privadas que se adhieren estudian e implementan una



política de diversidad. Finalmente, la Comisión tiene un programa de financiación para empresas, administraciones locales y ONGs, llamado Derechos, Igualdad y Ciudadanía para que puedan implantar políticas de gestión de la diversidad.

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

La diversidad racial, el gran tabú. ENAR es la única red paneuropea que defiende la igualdad racial. Dado que muchas veces la legislación no se aplica, ENAR creó la plataforma Equal Work para alentar la contratación de personas de distintas razas por parte de empresas públicas y privadas. ENAR también elabora informes y difunde ejemplos de buenas prácticas realizadas por empresas, que desgraciadamente son pocas en Europa. También hace estudios, como el realizado sobre el techo de cristal para las minorías étnicas. Hablar de discriminación racial en las empresas sigue siendo un tema tabú, y ENAR defiende que la gestión de la diversidad racial no tendría que ser excepcional sino que debería ser tratada del mismo modo como se hace con otras diversidades, como la de género.

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

Concienciar sobre la inclusión de la diversidad. La AfMD se fundó en 2007 a partir del Club XXIe Siècle de Francia; hoy cuenta con 120 miembros, entre grandes empresas, pymes, ONGs, administraciones públicas, escuelas y universidades. El objetivo es crear herramientas y estrategias que ayuden a las organizaciones a implantar sus políticas de gestión de la diversidad. Quiere establecer también un diálogo con la sociedad civil, las escuelas y el mundo académico, con el propósito de concienciar y crear una visión positiva de la inclusión de la diversidad en las organizaciones.

Sr. Nicolás Marugán, experto en diversidad y antiguo director del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE):

Ayudar a las pymes a incluir la diversidad. Francia, Alemania o el Reino Unido han recibido inmigrantes durante los últimos 50 años, mientras que en España este fenómeno se ha concentrado en los últimos 15. OBERAXE es un organismo público creado en el año 2000 para estudiar la evolución del racismo y la xenofobia en España y trabajar en red con organismos europeos. Uno de los puntos de acción de OBERAXE se centra en la difusión de pautas para las pymes, porque son precisamente las pequeñas y medianas empresas las que más ayuda necesitan para implementar políticas de gestión de la diversidad: necesitan la colaboración de administraciones públicas, ONGs y universidades.

Sr. Pap'Amadou Ngom, presidente honorario del Club XXIe Siècle de Catalunya:

Misión y visión del Club. El Club XXIe Siècle se creó en 2004 en Francia con la idea de cambiar la mirada que la sociedad francesa tenía de una parte de su población, las minorías visibles. Cuando se habla de diversidad en las empresas francesas, se habla de género, de edad y de discapacidad, y muy poco de raza, etnia o de diversidad cultural. Por ello, miembros surgidos de la inmigración francesa con cargos en la administración pública o en



empresas crearon la asociación, con el objetivo de hablar con altos directivos y concienciarlos sobre la importancia de incorporar la diversidad en las empresas. Una de las acciones importantes del Club son los proyectos sobre educación, para que los jóvenes crean en las posibilidades que les ofrece la escuela. La gestión de la diversidad no es solo un asunto francés sino que es una cuestión mundial, y cada país debe encontrar la forma de gestionarla de acuerdo a sus particularidades, y por esta razón el Club se encuentra en un proceso de expansión en lugares como Catalunya o Berlín.

Conclusiones:

Se tiene que enfocar la inmigración desde la óptica de la contribución de nuevos talentos y de los nuevos puntos de vista que aportan las personas de otras razas y países a fin de generar una Europa más innovadora. Europa debe aprovechar y potenciar el espíritu emprendedor de estas personas, muchas de las cuales tienen talentos ocultos, para hacer frente a los retos de un mundo global y generar puestos de trabajo y crecimiento económico. Del mismo modo, es necesario introducir la ciencia de la gestión de la diversidad en el mundo académico, así como trabajar la diversidad en la escuela.

SESIÓN DE CLAUSURA

A las 13 horas del sábado 25 de abril de 2015 tuvo lugar la Sesión de Clausura del 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad “La diversidad: ¿una puerta de salida de la crisis?”. Presidió el acto la Honorable Consejera de Bienestar Social y Familia de la Generalitat de Catalunya, Sra. Neus Munté; acompañada de la presidenta del Club XXI^e Siècle de Francia, Sra. Najoua Arduini-ElAtfani, y del Sr. Josep González, vicepresidente del Club XXI^e Siècle de Catalunya y presidente de PIMEC.



Escrito de la Hble. Sra. Neus Munté, consejera de Bienestar Social y Familia de la Generalitat de Catalunya, después de su participación en el 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad:

Es una satisfacción poder escribir estas líneas, así como haber podido participar en el 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad. Para Catalunya ha sido un honor haber acogido este evento y una satisfacción ver cómo el Club XXI^e Siècle, con larga trayectoria en Francia, se implanta en nuestro país. Sin duda, iniciativas como estas demuestran el interés del pueblo catalán para valorar y potenciar la gran diversidad de nuestra sociedad entendida como un enriquecimiento cultural y social multidireccional.

En Catalunya tenemos actualmente un 18% de población vinculada a la inmigración de personas que han llegado en los últimos 15 años desde todos los puntos del mundo. Contamos con 177 nacionalidades diferentes, se hablan casi 300 lenguas y se practican las 13 religiones más importantes del mundo. Al mismo tiempo, tenemos una larga experiencia histórica como país receptor de migraciones, como tierra de acogida: solo un dato, el 70% de la población actual de Catalunya nació o sus padres nacieron fuera de Catalunya.

Esta situación, lejos de ser un problema, para nosotros es una gran oportunidad que nos permite mirar el futuro con optimismo. La diversidad tiene que servirnos para abrirnos al mundo y establecer puentes culturales pero también comerciales y empresariales. Hemos de saber aprovechar estas sinergias en un mundo cada vez más interconectado e interdependiente.

Desde el Gobierno de Catalunya impulsamos varias medidas para facilitar el encaje de esta nueva población. Una de ellas es la Ley 10/2010 de acogida de las personas inmigradas, ahora en proceso de implantación, que ofrecerá a todos los recién llegados –desde el momento de su empadronamiento en el municipio de residencia– un

servicio de formación para ayudarlos a conocer las lenguas oficiales, el mercado de trabajo y las leyes y costumbres de la sociedad catalana.

Por otro lado, tenemos un sistema educativo público que favorece una educación completa a todos los alumnos, independientemente de su origen y de su nivel social. También la sanidad pública en Catalunya es universal y de forma gratuita se atiende a todas las personas que lo necesitan sin ningún tipo de discriminación.

Tratamos a todas las personas con equidad, sea cual sea su lugar de nacimiento, tal y como tratamos al resto de los catalanes con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y facilitar la superación personal. Lo que durante años hemos llamado el ascensor social y que tantos buenos frutos ha generado.

Con todas estas medidas, y otras como la lucha contra el racismo y los rumores maliciosos contra la inmigración, queremos que la diversidad se convierta en una oportunidad para la convivencia y al mismo tiempo queremos potenciar la cohesión social de nuestra sociedad. Una cohesión que, a pesar de la crisis económica que sufrimos, se ha mantenido y este es un mérito principalmente del conjunto de la sociedad catalana.

Todo esto lo hemos podido consolidar, superando obstáculos, gracias al compromiso y las acciones llevadas a cabo de forma coordinada entre el Gobierno de Catalunya, los ayuntamientos –pieza clave– y la sociedad civil organizada: agentes sociales, ONG y entidades sociales. Entre todos hemos ido tejido esta cohesión, verdadero gran activo de futuro de Catalunya.

La implantación del Club XXIe Siècle es más que oportuna. Estoy convencida de que las acciones y actividades que desarrolla y desarrollará en nuestro territorio servirán para este grande objetivo que compartimos: iniciativa, emprendimiento y superación de las dificultades motivadas por las diferencias sociales. Sois muy bienvenidos.

Neus Munté i Fernàndez

Consejera de Bienestar Social y Familia

Sr. Josep González, vicepresidente del Club XXIe Siècle de Catalunya y presidente de PIMEC:

Catalunya, diversidad y pymes.

La diversidad de Catalunya es incuestionable. Además de una realidad, se ha convertido en una oportunidad para las empresas en un mundo globalizado, y se transforma en un elemento clave de convivencia y rendimiento. Por ello, es necesario ayudar a las pymes a integrar la diversidad en



su cultura empresarial, porque contribuye a una mayor eficacia de las organizaciones, generando creatividad, innovación y un clima de satisfacción.

El Club y el apoyo a los emprendedores. El Club XXIe Siècle de Catalunya quiere explicar la realidad de la diversidad en Catalunya y ayudar a los nuevos catalanes a tener el papel que ellos deseen en la sociedad. Por ello el Club quiere apoyar a quienes tengan proyectos de emprendimiento a través de la Aceleradora de proyectos de empresariales.

Parar las muertes en el Mediterráneo. La riqueza de Europa también la crean los miles de inmigrantes que ponen su vida en peligro buscando una segunda oportunidad en el continente europeo. Por ello, los responsables europeos deben tomar medidas urgentes para parar las muertes en el Mediterráneo.

Agradecimientos. Finalmente, quiero agradecer muy especialmente al Club francés que haya confiado en el Club XXIe Siècle de Catalunya la organización del 3.º Fórum Europeo de la Diversidad y a todas las personas que han ofrecido su colaboración desinteresada para que este evento haya sido posible.

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



Incorporar la gestión de la diversidad en la agenda política.

A pesar de que en los últimos diez años se ha avanzado mucho en la gestión de la diversidad, este es un asunto sobre el cual los políticos aún se muestran tibios. Por esta razón tenemos que convertirnos en “misionarios” de la gestión de

la diversidad, porque la sociedad civil tiene poder: las empresas deben ser valientes e incorporar la diversidad; los políticos deben superar el calendario electoral y tener una visión a largo plazo para que las personas se sientan bien en el país donde viven.

4º Fórum Europeo de la Diversidad. Esta no es la última edición del FED, porque por desgracia la gestión de la diversidad es todavía un asunto que se debe trabajar para eliminar discriminaciones y lograr la igualdad. La cuarta edición será dentro de dos años en un país europeo aún por determinar, y seguiremos trabajando con más audacia y coraje.

6. Entrega de los I Premios a la Diversidad del Club XXIe Siècle de Catalunya

Como clausura de la Sesión Inaugural, el M. Hble. Sr. Artur Mas, presidente de la Generalitat de Catalunya, hizo entrega de los **I Premios a la Diversidad** del Club XXIe Siècle de Catalunya. Con estos galardones, el Club XXIe Siècle de Catalunya quiere reconocer la buena labor de empresas e instituciones en la gestión de la diversidad. En esta primera edición de los Premios, han sido galardonadas las siguientes organizaciones:



Acciona: Premio concedido por sus programas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y por su colaboración con instituciones para la integración laboral de personas con discapacidad. Recogió el premio el Sr. Francesc López, director territorial de la Zona Este.

ISS Integrated Facility

Services: Otorgado por la integración de 1.000 trabajadores con discapacidad en los diferentes centros de la empresa y de 4.000 inmigrantes de más de 80 países, y por sus convenios con instituciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social. Recogió el galardón el Sr. Joaquim Borràs, presidente ejecutivo.



KMPG: Premiada por el fomento de un entorno de trabajo inclusivo, ya que considera que la diversidad de los trabajadores es una fuente de riqueza para la comprensión de las necesidades de los clientes. Recogió el premio la Sra. Montserrat Trapé, responsable de KPMG Abogados en Catalunya.



Sodexo: Premiada por su estrategia de gestión de la diversidad y la inclusión centrada en cinco colectivos: personas con discapacidad, promoción de la mujer, diversidad generacional, diversidad de origen étnico e inclusión de trabajadores LGBT. Recogió el premio el Sr.

Jean-Michel Monnot, vicepresidente y director de Diversidad e Inclusión.

Ayuntamiento de Barcelona: El Ayuntamiento fue premiado por su plan Barcelona Interculturalidad y por el Proyecto XEIX de integración de las comunidades paquistaní y china en el Eixample. Recogió el premio el Excmo. Sr. Xavier Trias, alcalde de Barcelona.





Fundación

Bancaria “la Caixa”: En reconocimiento a la larga trayectoria de la Fundación Bancaria “la Caixa” y la Obra Social para la integración de personas en riesgo de exclusión social. Recogió el galardón la Sra. Joana Prats, directora de Diversidad y Relaciones con Entidades Sociales.

El acto concluyó con el *Himno Orígenes*, compuesto especialmente para este Fórum Europeo de la Diversidad por el joven compositor Sr. Ramon Soler-Padró:

Somos de origen tan dispar,
y de familias sin igual
Pero hoy veo en ti, lo mismo que hay en mí
y es que es en ti, que hallaré libertad

Somos de origen tan dispar,
y de familias sin igual
Pero hoy veo en ti, lo mismo que hay en mí
y es que es en ti, que hallaré libertad

La memoria es fugaz
y el rencor olvidará
Por fin podremos perdonar
y podremos volver a empezar

Somos de origen tan dispar,
y de familias sin igual
Pero hoy veo en ti, lo mismo que hay en mí
y es que es en ti, que hallaré libertad

Si las naciones se diluyen
y las fronteras confluyen
volveremos a imaginar
el alba a nuevo despertar

Somos de origen tan dispar,
y de familias sin igual
Pero hoy veo en ti, lo mismo que hay en mí
y es que es en ti, que hallaré libertad

Somos de origen tan dispar,
y de familias sin igual
Pero hoy veo en ti, lo mismo que hay en mí
y es que es en ti, que hallaré libertad

7. 1ª Cena-Debate del Club XXIe Siècle de Catalunya



El viernes 24 de abril tuvo lugar en el Salón de Crónicas del Ayuntamiento de Barcelona la 1ª Cena-Debate del Club XXIe Siècle de Catalunya. Las cenas-debate son una ocasión para que personalidades de la política o directivos de empresa expongan su visión sobre la gestión de la diversidad, con sus retos y oportunidades, y abrir a continuación un

debate con los asistentes.

*En esta 1ª Cena-Debate se contó con la participación de la **Ilma. Sra. Sònia Recasens**, segunda teniente de alcalde del Ayuntamiento de Barcelona, y la **Sra. Nicole Houel**, vicepresidenta de Learning y Diversidad de Suez environnement, quienes explicaron cómo sus respectivas instituciones –una entidad pública y una empresa privada– gestionan la diversidad. Tras el debate, el Ayuntamiento de Barcelona ofreció a los asistentes una cena-bufet en la galería gótica, donde continuó el intercambio de experiencias en un ambiente más distendido.*



*El Club XXIe Siècle de Catalunya agradece especialmente al Ayuntamiento de Barcelona su cooperación para que esta 1ª Cena-Debate fuera una realidad. También quiere expresar su sincero agradecimiento a la **Ilma. Sra. Sònia Recasens**, segunda teniente de alcalde, y a la **Sra. Nicole Houel** por haber aceptado participar en el debate.*



8. Resumén de prensa

El 3.^{er} Fórum Europeo de la Diversidad ha tenido una fuerte repercusión en los medios de comunicación. Se han contabilizado cerca de **70 apariciones en medios de comunicación** off-line y on-line, que abarcan desde las agencias Europa Press, EFE y la Agència Catalana de Notícies hasta La Vanguardia, El Periódico, El Punt Avui, ABC, La Razón, El Confidencial, e-Notícies, Aldia.cat, el Informatiu Migdia de TVE, Tele 5 o BTV, entre otros.

También hay que destacar la repercusión en medios especializados en economía, como Catalunya Empresarial, Via Empresa, El Economista o BolsaManía, así como las notas publicadas en la web de la Generalitat de Catalunya, el Ayuntamiento de Barcelona o Fedelatina.



BTV notícies .cat
SOCIETAT MOBILITAT POLÍTICA ECONOMIA TECNOLOGIA
Districtes Ciutat Vella Eixample Sants - Montjuïc Les Corts Sarrià - Sant Gervasi Gràcia Hort
PORTADA > SOCIETAT

El Fòrum Europeu de la Diversitat aterra a Barcelona

Actualitzat el 24.04.2015 a les 15:52

La tercera edició del Fòrum Europeu de la Diversitat ha camiat 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 passeig de Sant Joan. En la inauguració, tant l'alcalde, 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'alcalde, 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 Diversitat

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 personals 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 Sodexor per la seva estratègia global sobre diversitat i inclusió.

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



L'Informatiu
Diàriament a les 14 h, per La 1 i de dilluns a divendres a les 16 h, per La 1

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/informatiu/informatiu-2-20150424-1545/3105086/>



VIAempresa El diari empresarial de Catalunya

3r Fòrum Europeu de la Diversitat

El 24 d'abril a les 15:00

- LOCALITAT: Barcelona
- ADREÇA: Palau Macaya, Passeig de Sant Joan, 108
- PREU: Esdeveniment gratuït
- ORGANITZADOR: Club XXIè Sècle de Catalunya
- EN MÉS DE: París

El 3r Fòrum Europeu de la Diversitat. La diversitat: una porta de sortida de la crisi. El programa serà format per la presentació i el debat, la discussió i l'intercanvi d'idees sobre la gestió de la diversitat -persones de diferent origen, sexe, cultura, religió o orientació sexual-, amb l'objectiu de posar en valor les persones i la multiculturalitat presents a les societats europees com un element de riquesa i una oportunitat tant per a les empreses com per a la societat en general.

La jornada serà presidida per Artur Mas, president de la Generalitat de Catalunya; Miquel El Bhanet, secretari d'Estat per la Política Urbana de França, juntament amb Isidre Pàllez, president de la Fundació La Caixa, i la Isolda Piñero, presidenta del Club XXIè Sècle de Catalunya, el club de la diversitat.



IMMIGRACIÓ

Mas destaca la integració com a part de l'ADN català

El president cita el model educatiu i el sanitari com a eines integradores ■ Una trobada analitza els valors de la diversitat

Redacció BARCELONA

El president de la Generalitat, Artur Mas, considera que la societat catalana és "diversa i cohesionada", espere que el 70% de la població no tingui pors o aris autòctons. És per això que va indicar que facilita la integració de les persones immigrants formis part de l'ADN català. Així ho va indicar Mas en la inauguració del III Fòrum Europeu de la Diversitat, que ahir i avui aplega empresaris, polítics i emprenedors dels estats espanyols, francesos i alemanys al Palau Macaya, a Barcelona.

La trobada aprofundeix en la necessitat que les empreses apostin per la diversitat en els seus equips i així ho integrin diferents visions del món a l'hora de treballar, generar talent i buscar solucions a la crisi. En aquesta línia, el president Mas va atribuir el dinamisme i el pes actual de l'economia catalana a la participació dels immigrants que van arribar d'altres zones de l'Estat durant el segle XX.

"Sense la immigració i sense la tradició d'accollida no seríem el que som", va remarcar Mas, que va recordar l'actitud lliure de cognoms d'origen català, com ara García o Sánchez, amb noms tan catalans com per exemple Miralles, Julia, Mayó o Biel. Com a garantia de la integració dels col·lectius arribats de fora va citar el model educatiu, la immersió lingüística i també el model sanitari universal.

Des de seva banda, la presidenta del Club XXIè Sècle a Catalunya, Isolda Piñero, va insistir que les empreses amb equips internacionals tenen avantatge competitiu a l'hora d'exportar, ja que poden aprofitar-se del coneixement que els estrangers tenen dels seus països d'origen a l'hora de voler fer negocis allí. ■

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 Europea de la Diversitat. La Generalitat catalana, amb el suport de la UE, ha organitzat aquest esdeveniment a Barcelona, després de dues edicions anteriors a París. L'alcaldé ha apel·lat a la ciutadania i a les empreses perquè treballin junts per aconseguir una ciutat més diversa i cohesionada. Trias ha destacat que la diversitat és una font de creativitat i innovació, i que cal fomentar-la per aconseguir una ciutat més competitiva i sostenible. També ha remarcat que la diversitat és una font de riquesa cultural i lingüística, i que cal preservar-la i promoure-la.



Per primera vegada el Fòrum Europeu de la Diversitat se celebra a Barcelona, després de dues edicions anteriors a París. L'alcaldé ha apel·lat a la ciutadania i a les empreses perquè treballin junts per aconseguir una ciutat més diversa i cohesionada. Trias ha destacat que la diversitat és una font de creativitat i innovació, i que cal fomentar-la per aconseguir una ciutat més competitiva i sostenible. També ha remarcat que la diversitat és una font de riquesa cultural i lingüística, i que cal preservar-la i promoure-la.

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 Família 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 Magazine 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 Síclel en Cataluña, 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 Família de la Generalitat, Neus Munté, ha remarcat 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 Diversitat, 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

Red 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 lema del III Fórum Europeo de la Diversidad (FED) que se celebra los días 24 y 25 de abril de 2015 en el Palau Macaya de Barcelona (Passatge de Sant Joan, 101).

Se trata de un evento creado por el Club XXIè Síclel 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.

9. Agradecimientos

El Club XXIè Siècle de Catalunya, el Club de la Diversidad, quiere expresar un agradecimiento muy especial a todos **los ponentes y moderadores** que han aceptado participar desinteresadamente en el 3.º Fórum Europeo de la Diversidad y compartir con los asistentes su experiencia e ideas sobre la gestión de la diversidad.

Asimismo, también quiere dar las gracias al Club XXIè Siècle de Francia por la confianza y el apoyo recibidos en la organización de este evento, así como a las entidades, empresas y personas que han colaborado de diversas formas para que el 3.º Fórum Europeo de la Diversidad haya podido ser una realidad en Barcelona: **Obra Social “la Caixa”, Ajuntament de Barcelona, Diputació de Barcelona, Generalitat de Catalunya, Suez environnement, Vinci, PIMEC, IVEAEMPA, Pastelería Bànitza y Sr. Ramon Soler-Padró.**

