



**FIT FOR THE
FUTURE**

Étude de cas – ADPM Mescladis

WP 2

Activité 1 (Cas)

Développé par la Chambre de commerce italienne |
Juin 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Fiche de cas

Nom/titre de l'étude de cas Nom de l'organisation/institution :	MESCLADIS - Favoriser des lieux de travail inclusifs : intégrer l'égalité des sexes et l'éducation à la diversité grâce à des approches collaboratives.
Lieu	Barcelone, Espagne
Taille et envergure de l'organisation :	Moyenne
Industrie/secteur :	Gastronomie/restauration et culture
Coordonnées (pour le suivi, si disponibles) :	claudia@mescladis.org
Informations complémentaires :	
Sources d'information/Références :	https://mescladis.org/en/blog/ (blog Mesclandis) https://mescladis.org/en/about/ (rapport d'activité)

Données/contenu du cas

Le biais illustré dans ce cas :	diversité culturelle, immigrants en situation irrégulière et femmes en situation de vulnérabilité.
Contexte et spécificités des préjugés présents :	Plus précisément, préjugés fondés sur l'origine et le sexe.
Pourquoi ce cas est-il important ?	Ce cas a été sélectionné car il représente une approche globale et proactive de la promotion de la diversité, de l'égalité des sexes et de l'inclusion au sein d'une organisation. Il va au-delà de la simple conformité en intégrant la diversité dans les valeurs fondamentales et les activités quotidiennes de l'organisation. Grâce à des actions concrètes, telles que l'équilibre entre les sexes, la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la mise en œuvre de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée, et l'établissement de protocoles anti-harcèlement. — cela démontre un engagement clair en faveur du changement structurel. L'inclusion d'initiatives éducatives, telles que les cours de l'association Acathi et les partenariats avec des groupes communautaires comme l'association marocaine, met en évidence l'importance accordée à la sensibilisation, à la sensibilité culturelle et à la lutte contre la discrimination, y compris l'islamophobie. L'utilisation d'approches fondées sur des données, conformément au RGPD, renforce encore la transparence et la responsabilité de ces efforts. Ce cas se distingue comme un modèle reproductible de la manière dont les institutions peuvent favoriser des environnements inclusifs grâce à l'éducation, aux politiques et à la collaboration.
Plan d'action - méthodes et stratégies utilisées pour lutter contre les préjugés :	Au niveau organisationnel, des efforts sont déployés pour équilibrer la répartition entre les sexes, éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, mettre en œuvre des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, établir un protocole contre le harcèlement au travail et promouvoir la diversité et l'égalité des sexes (F-RGPD), ainsi que proposer des cours sur la diversité dispensés par l'association Acathi. La diversité est au cœur de l'organisation ; nous proposons des cours sur la valeur de la diversité à la fois au personnel et aux étudiants. Nous collaborons également avec l'association marocaine pour proposer des cours sur l'islamophobie.
Résultats et impact mesurables :	Nous travaillons dans un environnement diversifié, en termes de genre, de nationalité, d'âge et de niveaux de responsabilité. Nous considérons cela comme un atout positif. Notre équipe compte actuellement 100 personnes.
Principaux enseignements tirés :	Nous considérons qu'il s'agit d'un modèle commercial réussi qui intègre la diversité dans ses équipes. 80 % de l'équipe opérationnelle de Mescladis est composée d'anciens étudiants qui se trouvaient dans des situations vulnérables.



Co-funded by
the European Union





Co-funded by
the European Union

Autres informations/remarques :	
--	--

