



HERBERT
SMITH
FREEHILLS,
tutti
i numeri
del debutto

INVITO A PALAZZO **LEGANCE**

MAG ha incontrato Filippo Troisi che ha svelato i dettagli e gli obiettivi del progetto Usa dello studio e per la prima volta ha parlato della nuova sede di Milano. Non un semplice agglomerato di uffici, ma un luogo identitario da cui partirà un percorso di crescita

BARCLAYS,
orizzonte oltre
IL DEBITO

SÈLECO
torna sul mercato e
CERCA
INVESTITORI

Mondo in house
L'IMPRESA
di **Sorgenia**

Diversity, **IL CASO IBM**



Questa volta abbiamo incontrato **Doriana De Benedictis**, diversity & engagement partner per IBM

Italia. È giustamente orgogliosa della lunghissima tradizione di inclusione di IBM, ma è anche lucidamente consapevole che «non si è mai arrivati».

L'inclusione è un impegno quotidiano dentro e fuori dai confini aziendali. E le aziende pioniere dovrebbero “fare da traino”.

In questa intervista condivide una riflessione fondamentale: non dovremmo mai sottovalutare quanto possiamo imparare dagli altri, soprattutto se diversi da noi.

In altre parole, essere inclusivisti conviene.

Anzitutto le chiedo di presentarsi ai lettori...

Il mio lavoro è affiancare il management aziendale nelle iniziative e strategie per la valorizzazione delle potenzialità dei singoli individui, diversi tra loro e pertanto capaci di portare ciascuno un valore unico e di contribuire alla performance aziendale.

Sono laureata in Lingue e letterature straniere, sposata e mamma di due bambini di 5 e 3 anni che mi ricordano ogni giorno quanto sia bello stupirsi per le piccole cose. Mi appassiona tutto ciò che richiede creatività, manualità e progettazione, per esempio il cake design. Amo inoltre la danza in tutte le sue forme, l'Acroflying e adoro andare in barca a vela.

Da dove è partita IBM nell'affrontare l'inclusione e perché?

IBM è da sempre impegnata a costruire la cultura della diversità. Potrei partire dal 1899, anno in cui entrarono in azienda i primi dipendenti afroamericani. Nel 1914 fu assunto il primo impiegato con disabilità, 76 anni prima del Disabilities Act. Nel 1968 fu nominato il primo executive afroamericano. Facendo fast forward, oggi abbiamo specifiche task force (ognuna con uno o più "executive sponsor") su Gender Diversity, Cultural Diversity, People with Disabilities, Work/Life Integration, LGBT e Cross Generational Diversity.

Chi si occupa di inclusione oggi in IBM?

Per noi la Diversity è uno dei principi fondanti, quindi tutti, e in Italia esiste una figura dedicata al Diversity Management dal 2005. Ora è un ruolo chiave per proporre strategie e programmi per aumentare e consolidare anche l'engagement dei dipendenti senza dimenticare l'esterno. Di qui l'impegno a diffondere anche fuori dall'azienda la nostra visione inclusiva. In questo contesto, ampliare il network diventa strategico spesso promuovendo alleanze anche con i nostri competitor, perchè su certi temi non si può essere che alleati.

Ci da una panoramica delle iniziative rivolte all'inclusione in IBM?

Alcuni esempi: dell'equiparazione dei benefit per i partner dello stesso sesso, molto prima della legge Cirinnà, al LGBT Enablement per in management team, alla partecipazione al Pride a fianco delle famiglie arcobaleno. Penso inoltre all'evento Think&Act in cui abbiamo facilitato l'incontro tra colleghi di generazioni, generi, culture, preferenze e abilità differenti allo stesso tavolo con clienti o partner per generare idee innovative di business, anche di valore sociale. Oppure al progetto Mobile Wireless Accessibility per le persone

con disabilità visiva e non solo che ha l'obiettivo di favorire l'accessibilità sul luogo di lavoro. Sempre in ambito PWD, in occasione della giornata internazionale della disabilità, abbiamo realizzato lo scorso anno un pranzo al buio e un percorso esperienziale "Se Vuoi, Puoi!" durante il quale abbiamo dato l'opportunità ai colleghi IBM di simulare una disabilità motoria, uditiva, visiva o della parola e imparare a superarli utilizzando risorse mai sperimentate prima. Per quanto riguarda invece la valorizzazione della diversità di genere parto dal "Progetto Nerd?" - acronimo di Non è Roba per Donne?" - il cui obiettivo è quello di aiutare e stimolare giovani studentesse delle scuole superiori ad avvicinarsi o addirittura a scegliere le facoltà STEM (Science Technology, Engineering, Mathematics). Facendo riferimento invece alle iniziative di Work&Life Integration, vorrei citare Matemarathon, che ha visto la partecipazione di più di 400 tra bambini e bambine, ragazzi e ragazze dai 6 ai 21

«Per noi la Diversity è uno dei principi fondanti e in Italia esiste una figura dedicata al Diversity Management dal 2005»

anni a cui abbiamo dato la possibilità di conoscere e utilizzare la piattaforma [Redooc](#) per lo studio innovativo della matematica.

«**Inclusivista è colui che accoglie il prossimo, vedendo nell'altro un'opportunità di crescita perchè è dall'incontro di idee differenti che ne nascono di nuove e questo per me è la linfa per evolvere**»

Di quali risultati di inclusione siete particolarmente orgogliosi? Ci descrive più in dettaglio le iniziative che hanno avuto più successo?

Tutto: non è un caso se abbiamo ricevuto due awards che fanno riferimento all'interesse delle iniziative portate avanti, non a un singolo progetto (LC Diversity Awards 2017 e Disability Matter Award for Workforce Diversity 2017). Abbiamo altresì ricevuto un award come prima azienda italiana Dislexia Friendly.

Ci racconta di un'iniziativa che rifareste diversamente, cosa non è andato secondo le previsioni e cosa avete appreso?

Ci impegnamo per organizzare tutto al meglio, ma ho un pensiero da quando ho visto l'enorme successo interno di iniziative proposte nei diversi ambiti della diversity. Mi sono pentita di non aver coinvolto il network esterno, perchè su questi temi è solo la condivisione che può creare un vero cambiamento culturale.

Ci parla delle sfide ancora aperte per migliorare l'inclusione in IBM? (cosa volete fare nel futuro, problemi ancora non del tutto risolti o work in progress)

Credo fermamente che anche l'azienda più inclusiva non debba mai sentirsi "arrivata", ovvero c'è sempre la possibilità di fare meglio. Credo che la principale sfida sia a coinvolgere il management team mantenendo alto il livello delle iniziative e delle proposte progettuali. Avere la sponsorship e il sostegno del Ceo e del management team è fondamentale per fare la differenza anche trainare altre realtà aziendali.

Mi dà la sua definizione di inclusivista?

Inclusivista è colui che accoglie il prossimo, vedendo nell'altro un'opportunità di crescita perchè è dall'incontro di idee differenti che ne nascono di nuove e questo per me è la linfa per evolvere.

Convinca qualcuno a diventare inclusivista....

Qual è il vantaggio di non esserlo? Mai sottovalutare quanto ognuno possa insegnarci qualcosa, un modo nuovo di vedere le cose o di lavorare o considerare un problema o una soluzione. 📖

**Amministratore Unico di Learning Edge*