

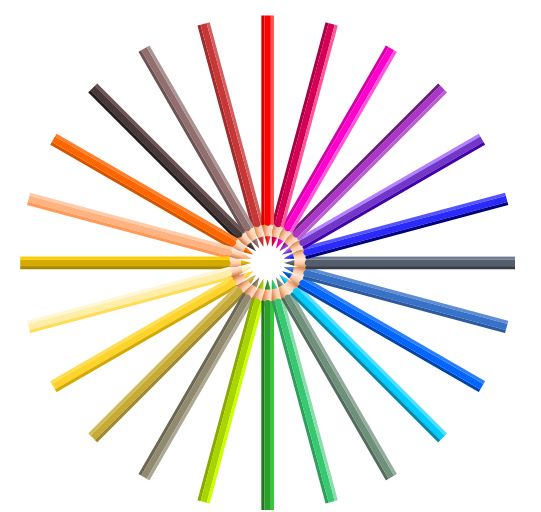
Manager in Action

Intervista a

CONSUELO BATTISTELLI

Diversity Engagement Partner
di IBM Italia

Realizzata da Elena Pugliese



“La diversità è un dato di fatto, l’inclusione è una scelta”.

Con queste parole Consuelo Battistelli, Diversity Engagement Partner di IBM Italia, apre la nostra intervista sul tema del Diversity&Inclusion. È di fondamentale importanza parlarne e scriverne, perché l’obiettivo dell’inclusione non è ancora stato raggiunto.

“Io mi occupo della parte più bella delle Risorse Umane” afferma con passione Consuelo. Ed è vero, perché si occupa dell’inclusione delle persone con tutte le loro caratteristiche e peculiarità: così come sono.

Nello specifico le tematiche su cui IBM è impegnata sono: Gender Diversity, LGBT, orientamento affettivo-sessuale, Generational Diversity, multiculturalità, persone con disabilità e tutto ciò che riguarda il work life-balance, ovvero quelle attività che consentono il bilanciamento tra vita personale e vita professionale.

Consuelo Battistelli all’interno della sua azienda ricopre un ruolo ben preciso: Diversity Engagement Partner. Ingaggiare le persone sui temi del D&I. Il suo lavoro non si conclude all’interno dell’azienda, ma collabora anche con persone di altre realtà aziendali, associazioni, istituzioni e con il mondo del no-profit. Il suo impegno ha la finalità di sensibilizzare e avvicinare le persone. Questi sono i suoi obiettivi aziendali e Consuelo se ne occupa a tutto tondo con energia, entusiasmo e determinazione attraverso la realizzazione di eventi, corsi di formazione teorica e pratica verso tutti i dipendenti. L’approccio di ogni iniziativa può essere top-down o bottom-up: l’importante è sempre non escludere nessuno.

La diversità va gestita, bisogna costruire dei processi di inclusione perché non è sufficiente affermare che all’interno della propria azienda ci siano donne o persone con disabilità. Le aziende si devono chiedere se sono in grado di gestire queste diversità. Ed è per questo che sono necessarie figure come quella di Consuelo Battistelli e che il D&I entri sempre più a far parte della strategia aziendale: la Diversità non deve essere vista come una parte a sé ma come qualcosa che ci appartiene e che appartiene all’azienda.

Fare D&I è importante sia per motivi etici che per motivi di business. Se i dipendenti si sentono accettati, la loro motivazione aumenta e con essa anche la produttività. Oltre ad essere più richieste dai clienti e dai potenziali dipendenti, le aziende inclusive sono avvantaggiate nell’ideazione: dalla molteplicità della diversità e dei differenti punti di vista, nascono le idee più creative ed innovative.

Nelle sue attività Consuelo non opera da sola. Propone le iniziative durante le riunioni di reparto e l’HR Business Partner o il Direttore HR si mobilitano per integrare e arricchire l’evento e soprattutto per promuoverlo.

Il sostegno da parte dei colleghi HR è strategico e fondamentale. Inoltre, a monte di ogni attività, c'è un Executive Sponsor che appoggia ed esorta la realizzazione delle idee. Questo avviene non solo in Italia (dove IBM è presente) ma in ogni Paese. È una figura di grande aiuto per portare avanti le iniziative.

Verso la fine della nostra intervista, Consuelo mi racconta un episodio conclusosi con grande successo nonostante una serie di ostacoli iniziali.

Era da poco nel suo nuovo ruolo e per il 3 dicembre, Giornata internazionale delle persone con disabilità, voleva organizzare un pranzo al buio, creando le condizioni tipiche di un non vedente: stanza oscurata e camerieri non vedenti. Consuelo prende i contatti e si mobilita, ma è una cosa nuova e in azienda non è mai stato fatto nulla di simile. Consuelo non si lascia scoraggiare, lavora e si impegna per districarsi nella burocrazia aziendale. Se non c'è il processo bisogna crearlo.

Con tenacia e determinazione riesce ad ottenere tutti i permessi. Apre le registrazioni all'evento e dopo un quarto d'ora è costretta a chiuderle per l'incredibile numero di iscrizioni. L'evento è un successo e le viene chiesto di riorganizzarlo in altre giornate.

Questo è un tipico esempio di formazione sul campo, che avvicina le persone e rimane maggiormente impressa. Grazie alla simulazione delle disabilità (far sedere le persone sulla sedia a rotelle, mettere le cuffie per riprodurre la sordità o bendare per simulare la cecità), Consuelo ha notato dei cambiamenti di atteggiamento: maggiore apertura sia delle persone che dell'azienda.

Bisogna imparare a fermarsi, a riflettere e a pensare. In questo mondo così frenetico si rischia di perdere di vista le persone in nome dei processi. Grazie all'impegno di professionisti come lei, è possibile ribaltare questo paradigma: la persona deve stare al centro perché le aziende sono fatte di persone, prima che di processi. E senza le persone, gli stessi processi non esisterebbero.

Concludo l'intervista a Consuelo Battistelli, chiedendole consigli per chi si vuole affacciare a questo lavoro. Lei crede molto nelle soft skills, in particolare nelle capacità di ascolto, di empatia, di valutare chi si ha di fronte e di rimanere aperti senza focalizzarsi in un'unica direzione.

Formarsi, approfondire con letture, corsi e master è importantissimo, ma ciò che fa la differenza è la pratica, la formazione sul campo.

Tuttavia, il Diversity Manager non è un lavoro burocratico o di amministrazione.

"Questo ruolo lo devi sentire; lo devi sentire dentro di te"