

# Io mi chiamo Cathy

## Trascrizione dello speech ispirazionale tenuto da Cathy La Torre in occasione del XXXVI Convegno Nazionale AI

Cathy La Torre

*Io mi chiamo Cathy. E sì, sono un'avvocata.*

**P**erché dico avvocatata e non avvocatato? Semplicemente perché è una scelta. Quella, per esempio, di ricordare che se non abbiamo alcun problema a dire maestra, bidella, segretaria, abbiamo talvolta qualche resistenza in più (tanto da definire cacofoniche queste parole) nel dire ingegnera, architetta, avvocatata... e allora a me piace ripeterlo, così magari nel tempo - speriamo nei prossimi 50 anni - diventerà meno cacofonico al nostro orecchio.

Però qual è la regola quando si parla di come ci si definisce? Ognuno di noi sceglie il modo in cui definirsi e spetta alle altre persone rispettare quel modo. Quindi se un presidente del Consiglio donna sceglie di chiamarsi "il presidente", noi la chiamiamo "il presidente", perché è una sua scelta e lei si definisce in questo modo; se io scelgo di chiamarmi avvocatata, desidero il rispetto di essere chiamata come tale. Nel mio studio ci sono molte donne che esercitano questa professione - alcuni mettono il suffisso "avv.",

altri "avvocato", altri "avvocata" - ognuno di noi rispetta il modo in cui l'altra persona ha iniziato a definirsi.

Ho iniziato da una piccola cosa ma è una piccola cosa che cambia la qualità dello stare insieme. E allora vi faccio questa domanda: secondo voi questi temi noi li studiamo perché siamo delle persone buone o perché impattano concretamente nella nostra vita? Guardate, quando voi entrerete in una realtà, ad esempio un'azienda, o voi stessi da HR o da formatori, la prima cosa che ascolterete è: "la nostra azienda è molto inclusiva; noi crediamo nell'inclusività...". Non ci sarà nessuno che esordisce dicendo che non crede nell'inclusività. Sarebbe come dire "io credo nel razzismo", "credo nell'intolleranza", "credo nella chiusura mentale". E la prima cosa che tendiamo a fare è dire che noi ci crediamo, aderiamo a quei valori. Ma noi non facciamo queste cose perché per forza dobbiamo aderire a ogni tipo di valore. Noi lo facciamo perché questi temi hanno un impatto concretissimo nella vita di chi vive un luogo del lavoro.

Quante ore passiamo al lavoro? Otto, nove? Immaginate di essere una persona omosessuale e che la vostra omosessualità, contrariamente alla mia, non si vede. Dovete sapere che

esistono molte persone il cui orientamento sessuale di tipo omosessuale non si vede. Basterebbe pensare a degli attori di Hollywood. Quante volte noi donne abbiamo fatto le battute





quando passa un bellissimo ragazzo, un bellissimo uomo e poi ci dicono che è gay e noi: “che spreco!”. Chi di noi non l’ha detto almeno una volta nella vita? Io ho una compagna che ha un aspetto molto femminile (che in gergo della comunità LGBT si chiama Fem, cioè una lesbica con un aspetto molto femminile) e ovviamente quando lei passa o quando lei racconta sui social di avere una compagna, gli uomini dicono “non è possibile” o “che spreco” oppure peggio ancora “se è lesbica è perché non ha ancora provato me” e lei risponde: “proprio perché forse ho provato qualcuno come te sono lesbica”. Ma, scherzi a parte, intanto la

prima cosa che voglio provare a trasmettervi è che attraverso l’ironia si crea un legame, un legame che non deve mai colpevolizzare l’altra persona per come pensa. Io insegno percorsi di eguaglianza e con il nostro studio Wildside Human First costruiamo sistemi di gestione orientati all’equità.

Equità è l’unica parola che mi piace: non mi piace né “diversità” né “inclusione”, e dopo vi farò vedere perché non mi piacciono queste due parole. Quando si parla di equità bisogna tenere conto che ognuno di noi ha un pensiero diverso e complesso, ognuno di noi ha un’esistenza diversa e complessa. Unicità: c’è

qualcuno di voi che vuole essere uguale a qualcun altro? Nessuno... tutti gli studi raccontano che nessuno vuole essere uguale a un’altra persona; addirittura, negli Stati Uniti hanno condotto uno studio che chiedeva: “se avete dei modelli, a chi vorreste assomigliare? Se doveste rinascere, chi vorreste rinascere?”. Alcuni hanno detto: vorrei rinascere Brad Pitt ma meno violento; Angelina Jolie ma meno problematica, Jeff Bezos ma meno capitalista... Come vedete, anche quando pensiamo a un modello a cui aderire, vorremmo essere come quella persona ma con le nostre caratteristiche. Ci avete mai fatto caso? Fate questo

esercizio mentale e vedrete che nessuno desidera essere uguale a qualcun altro. Perché? Perché la cosa a cui noi prima di tutto teniamo è la nostra identità, tanto è vero che andiamo pure in psicoterapia per scoprire quali sono le nostre parti di noi, la nostra identità e via discorrendo.

Quindi, che cos’è che nei luoghi di lavoro vorremmo portare senza subire giudizio, pregiudizio e stigma? La nostra identità. Valore D ha commissionato uno studio sulla famosa Gen Z: 18 mila persone intervistate della fascia Gen Z, quindi sotto i 28 anni nei luoghi di lavoro, raccontano quali sono le cose che per loro non possono mancare in un ambiente lavorativo. Al primo posto c’è la possibilità di esprimere la propria identità, al secondo, la conciliazione dei tempi vita-lavoro, ma quando gli viene chiesto: “ma quindi prendersi cura della famiglia?” 18 mila rispondono “no, poter fare pilates, l’aperitivo con gli amici, poter fare una settimana di smart working da una parte del mondo, poter viaggiare...”. Quindi l’idea di conciliazione vita – lavoro cambia a seconda dell’età della persona. E chi ci dice che il nostro modo di pensare il lavoro e la conciliazione è migliore del loro? Chi ci dice che il nostro modo di approcciarci al lavoro con abnegazione, accettando di essere sempre disponibili, essere contattati anche il weekend, rispondere alle e-mail anche la sera sia migliore di quello di questa



Cathy La Torre al convegno AIF.

nuova generazione? Chi ci dice che il modello che noi abbiamo vissuto - che sostanzialmente equivaleva a sopportazione e sacrificio (nella speranza che nel futuro tutto questo verrà ripagato) - sia stato vincente? La qualità delle nostre vite? No. Il fatto che noi viviamo delle vite con poco carico e poco peso dal punto di vista della conciliazione o che viviamo delle vite che sprigionano benessere psicofisico? No.

L'altro giorno ricorreva la giornata mondiale sulla salute mentale e secondo la statistica 16 milioni di persone in Italia dichiarano di avere un problema di salute mentale, un disturbo di salute mentale, e il 70% di questi casi viene dallo stress lavorativo. Ma questi dati non ci devono far capi-

re qualcosa? La prima cosa che ci fanno capire è che noi affrontiamo questi temi perché dobbiamo affrontare il tema di come migliorare la qualità di come si sta nell'ambiente di lavoro. Poi è chiaro che i temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione sono una conseguenza, un tassello di come si sta bene in un luogo di lavoro perché, come dicevamo prima, se tu passi 8-9 ore al giorno sul luogo di lavoro e sei una persona come me omosessuale ma, per esempio, hai timore a dire di esserlo perché magari pensi che non farai carriera... io seguo molte multinazionali in Italia in diversi settori (energia, finanza, produzione, ecc...) e nel mondo della finanza, per esempio, nei colloqui one to one, negli IRG (cioè

nei gruppi dei lavoratori e delle lavoratrici che si riuniscono per parlare di singoli temi) quando chiedo a degli uomini omosessuali come mai non riescono a fare coming out, mi raccontano che, nella finanza, dire di essere omosessuali è altamente penalizzante, perché vengono poi visti come non capaci di gestire grandi operazioni economiche finanziarie. L'ultima volta, mi ricordo che mi hanno chiesto: "ma secondo te perché? Da dove viene questo pregiudizio?" Io ho spiegato che viene dal fatto che l'omosessuale maschio viene considerato molto spesso effeminato e le donne vengono considerate incapaci. Sono tutti stereotipi, e vi consiglio su questo tema di leggere il libro di Azzurra Rinaldi

"Le donne non parlano di soldi". A noi hanno insegnato che le donne non devono maneggiare soldi perché sono troppo emotive... e dunque, tornando al mio esempio, io ridendo gli ho detto: "ti becchi uno stereotipo femminile applicato a uno stereotipo nei confronti di un omosessuale".

Però la vera domanda è: quanto impatta il fatto che lui non possa dire "io sono gay" nel mondo del lavoro? Nel suo lavoro? Impatta così: ognuno di noi passa 8 - 9 ore probabilmente al lavoro. Quando noi siamo al lavoro parliamo della nostra vita, dei nostri figli, di dove andremo in vacanza. Tutti noi parliamo di qualcosa nei luoghi di lavoro; noi portiamo le nostre identità e come tale portiamo anche un po' di vissuto. Ma se tu non puoi esprimere la tua identità e non puoi dire niente... ma che vita hai? Tu non potrai parlare di con chi va in vacanza; tu non potrai parlare di chi sei innamorato; non potrai dire che ti sposi, che ti unisci civilmente. E che vita è una vita in cui, mentre tutte le altre persone possono portare una parte del proprio vissuto, tu non puoi?

E non voglio più ascoltare la risposta "va beh, ma quello che fai a casa tua non mi interessa" ... allora questa risposta vale per tutte le altre persone: anche quello che fate a casa vostra non interessa. Perché ognuno di noi può portare un po' della propria esperienza - se ha un momento di fragilità, se ha una crisi con il/la proprio/a compa-

gno/a, il proprio marito, la propria moglie. Pensate a una persona che invece, di questo, non può dire nulla; pensate a una persona che scopre di essere dislessica perché alla figlia hanno fatto una diagnosi di dislessia e nel 96% dei casi se hai un figlio con dislessia uno dei due genitori ha la dislessia o un DSA, e pensate di non poterlo dire al lavoro perché vi vergognate, perché pensate a come la prenderanno. Pensate di essere una donna che deve dirlo, che già fatica tantissimo magari ad avere quella promozione, che deve aspettare in media due volte di più rispetto a un uomo – ma grazie alla nuova certificazione sulla parità di genere molto meno, e quindi è possibile che queste promozioni arrivino molto più velocemente e addirittura fomentino uno scontro fra i generi ancora più forte rispetto a quello che c'era prima. E allora queste cose per quale motivo noi le studiamo? Le studiamo perché impattano nella qualità della vita delle persone nei luoghi di lavoro. Noi non siamo persone buone. Il 90% delle cose che io talvolta ascolto o molte delle cose che studio o commento io non le condivido e tuttavia mi accorgo che quella cosa va studiata perché impatta nella qualità della vita di chi lavora... e il mio compito è aiutare un contesto lavorativo a migliorare la propria condizione.

Vogliamo parlare della convivenza intergenerazionale? Chi di voi almeno una

volta non si è sentito dire la parola “boomer”? Ecco, immaginatevi che tengo un modulo formativo che si chiama “Non chiamateci boomer”. E perché proprio questo titolo? In pochi lo sanno, ma le persone boomer sono quelle nate tra il dopoguerra e la fine gli anni 60. In realtà, quindi, il target non è molto ampio; eppure, “boomer” ormai è chiunque abbia più di 30 anni e non maneggi uno smartphone bene come un sedicenne.

Quindi siamo tutti boomer! Ma quando tu mi stai dicendo “boomer”, mi stai dicendo tutta una serie di cose collegate a quella parola che sono: “tu non sei abbastanza capace di utilizzare i social, il digitale”, “digi ti lentamente sulla tastiera”, “sei più lento di me quindi non sai fare questa cosa” ... quindi in sostanza mi stai dicendo che io sono meno utile di te sul mercato del lavoro. Allora io tante volte faccio questo programma di mentorship che si chiama BUDDY in cui metto insieme le persone cosiddette “boomer” e la Gen Z e chiedo alla Gen Z di insegnare a un boomer a far un reel... ma il boomer sapete che cosa insegnerà?

A usare Excel, perché gli studi dicono che la Gen Z non sa usare Excel, non sa tenere un archivio, non è ordinata, non sa come si tiene in maniera ordinata una schermata o un server... e allora bisogna imparare gli uni dagli altri.

E che cosa fa questo? Mette insieme generazioni diverse, abbattendo una distan-

za; e nel luogo di lavoro questa cosa avrà o non avrà un impatto positivo?

Parliamo di linguaggio: qualsiasi persona che ha meno di 28 anni considererò un semplice complimento come “come ti vedo bella oggi” una molestia. Sappiatelo! Anche se per noi è una cosa astrusa, è un dato di fatto. Io dico sempre alle persone a cui insegno - e in un anno incontro una media tra i 70 mila e 100 mila lavoratori/lavoratrici – che anche con le cose che per noi sono inaccettabili, incomprensibili, pazzesche e fastidiose, dobbiamo farci i conti. Anche io penso che assimilare la frase “come ti vedo bene oggi” a una molestia sia in qualche modo imbrigliare il mio desiderio di dire a una persona “come ti vedo raggianti oggi” e tuttavia siccome io non posso sapere come la persona che ho di fronte prenderà quella affermazione, io devo imparare a leggere il contesto. Quindi, senza ombra di dubbio, quando arriva una generazione x, quindi una nuova risorsa in un team di lavoro, la prima cosa che io dico è: chiedete! Dite: “noi siamo soliti qui, talvolta, farci anche dei complimenti... a te questa cosa dà fastidio”? Se la persona vi dice: “si guarda a me questa cosa non fa piacere”, allora non fatelo. È molto semplice, perché il confine tra che cosa è molesto e che cosa è complimento lo stabilisce chi lo riceve, non voi che lo fate. E questo non lo dice Cathy La Torre, lo dice la Cassazione. Tutte le cose

che vi sto raccontando, non le dice Cathy La Torre, le dice la legge.

Quindi io ho imparato a domandare; ho imparato anche che un complimento come “ti vedo dimagrito” non va fatto, perché dietro un dimagrimento non sappiamo cosa possa esserci. E l'ho scoperto perché la mia amica Michela Murgia, quando era dimagrita di 30 chili, aveva un tumore al terzo stadio e... scusate, mi viene sempre la pelle d'oca quando ne parlo. E quando giravamo e la gente per strada diceva “come ti vedo bene”, “come ti vedo dimagrita” noi sapevano, la sua famiglia sapeva che cosa c'era dietro a quel dimagrimento... e quindi ho imparato da questa cosa che è meglio evitare. Anche perché, quando io faccio un complimento a un corpo magro, sto dicendo che il corpo grasso non andava bene e quindi sto, potenzialmente, togliendo valore a un altro tipo di corpo, cioè a un corpo grasso. Quindi anche le cose fatte in buona fede possono impattare nei luoghi di lavoro e possono essere lievemente modificate attraverso un dialogo con l'altra parte. Un'altra cosa che io consiglio spesso è: se nel vostro team di lavoro è usanza farsi dei complimenti, fateveli indipendentemente dal genere. Perché le donne molto spesso sono stufe di ricevere dei complimenti? Perché li ricevono solo le donne e hanno a che fare col corpo, raramente con la performance. Poi, la frase più sessista che si possa di-

re a una donna è: “non credeva che fossi così brava”. E invece agli uomini spesso si dice, quando hanno un gesto di sensibilità o di gentilezza: “ah non pensavo che...”; oppure quando magari mostrano una fragilità e ci stupiamo del fatto che un uomo abbia mostrato una fragilità. Ma non sono tutti stereotipi che ci fanno vivere in delle gabbie? Chi l’ha detto che gli uomini non possono desiderare di passare del tempo coi propri figli? Chi l’ha detto che gli uomini non possono essere sensibili, gentili, avere delle fragilità?

L’ha detto la società patriarcale, che in realtà investe tutti... l’ha detto, come sto scrivendo nel mio prossimo spettacolo teatrale, la Patriarcato S.p.a, che è la società per azioni, anzi con l’azionariato più diffuso tra uomini e donne nel mondo - in 155 paesi del mondo. Fateci caso... e continua ad acquistare quote perché in realtà il patriarcato è nient’altro che una serie di stereotipi appiccicati alle donne e agli uomini, e quelli degli uomini non pesano meno sulle vite degli uomini, sono solo più performanti; sono comunque degli stereotipi che limitano la loro libertà.

Sostanzialmente, queste sono le etimologie delle parole che noi utilizziamo: Diversità: viene dal latino divertere e sostanzialmente vuol dire “deviare”, ecco perché non mi piace. Ma deviare da cosa? È chiaro che la differenza spaventa perché è un’incognita, perché è qualcosa che noi

non conosciamo... e quindi a me non piace più parlare di diversità, mi piace parlare di “caratteristiche” delle persone: ognuno ha le proprie caratteristiche.

Oggi, nei luoghi di lavoro, la maggior parte delle persone che incarna una diversità, sapete che tipo di diversità incarna?

È una persona caregiver sia verso il basso che verso l’altro: si prende cura sia della famiglia a cui ha dato origine che dei genitori.

Quanti di voi sono caregiver verticali e si prendono cura anche dei propri genitori ammalati? Moltissimi di noi. E questo è un elemento che differenzia queste persone da me o da un’altra persona che non ha questo impegno.

Una persona che non ha desiderato sposarsi ma comunque vive una coppia di fatto è differente da una coppia sposata: per la legge, le coppie di fatto hanno un portato di diritti minore, diverso rispetto a una coppia sposata... e in ambito lavorativo questa cosa impatta, perché io avrò una regolamentazione e dovrò fare delle policy - le cosiddette parental care - che colmano tutte queste diversità. Ancora, i tipi di genitori: oggi il 15% delle famiglie in Italia sono monoparentali, vuol dire che hanno un solo genitore che si fa carico della cura o perché l’altro genitore non c’è, o non se ne fa carico, o come mia sorella perché è rimasta vedova... ci sono tanti casi per cui un genitore può essere un genitore solo. Nel caso della famiglia mono-

parentale, in cui c’è un solo genitore, sicuramente il numero di permessi a cui questo genitore dovrà fare ricorso sono sensibilmente superiori rispetto ad altri tipi di genitori. Ci sono persone single che a 50 - 55 anni non hanno niente altro se non, per esempio, un animale di cui prendersi cura e nell’ultima policy che ho fatto con un grande gruppo finanziario abbiamo chiesto alla popolazione lavorativa - perché noi questo facciamo, non parole, ma pratiche e concretezza... anche perché possiamo fare tutta la formazione che vogliamo ma se poi non cambiamo delle policy, delle cose concrete, i lavoratori ci dicono che si sono stufati della formazione, che non ne possono più e vogliono vedere qualche cambiamento. E allora sì la formazione, ma anche l’atterraggio concreto... allora nell’ultima policy sul caregiving abbiamo chiesto alla popolazione chi si identifica come “persona che dà cura” ed è venuto fuori che si identificano come persone che danno cura, su una popolazione di 2000 persone, 412 persone. Di quelle, poi, io sono andata a chiedere: “quanti di voi beneficiano di Legge 104”? E soltanto 56 beneficiavano della Legge 104. Il che è assolutamente normale, sapete perché? Perché in Italia i beneficiari della Legge 104 sono circa 550 mila, ma le persone che si identificano come caregiver sono più di 9 milioni. Molto spesso il fatto che tu non abbia la 104 non si-

gnifica che tu non sia una persona caregiver. E allora cosa abbiamo fatto? Abbiamo chiesto: “voi che vi identificate come caregiver... di chi siete caregiver? Di chi vi prendete cura?” Alcuni hanno risposto del proprio animale. Allora io sono andata dall’HR dall’amministratore delegato e ho detto: “guardate, le persone che si prendono cura di un proprio animale e si sono identificate come caregiver sono 25...” allora, quante volte volete che vadano da un veterinario in un anno? Due volte/tre volte. Già glielo davate un permesso in roll a queste persone? Beh sì, lo davamo un permesso pagato per andare dal veterinario... e allora scriviamolo nella policy che anche loro sono persone caregiver: chi si prende cura di un proprio animale può essere definito caregiver e ha diritto a un permesso retribuito. Alla fine della redazione di questa policy l’indice di gradimento della fascia “primi riporti e top management” è salita dal 5% al 9,2%. Sapete perché? Perché quelle persone si sono sentite viste, prese in carico... Nella parental-care, la maggior parte degli errori che le aziende fanno è voler essere veramente competitivi, magari dando 16 settimane di congedo alle coppie dello stesso sesso... arrivo io e dico: ma perché? E alle coppie eterosessuali no... cioè scusatemi, non ho capito per quale motivo una coppia formata da persone dello stesso sesso dovrebbe avere maggiore conge-



do, un papà dello stesso sesso dovrebbe avere un congedo maggiore rispetto a un papà eterosessuale... o lo dai a tutti o non lo dai a nessuno. Perché l'equità è quella cosa lì! Quella cosa per cui una pratica genera un circolo che non mette in contrapposizione categorie diverse di persone o persone con caratteristiche diverse. Perché io ci tengo che nessuno pensi che una coppia same sex abbia più diritti in quel mondo mentre fuori manca qualsiasi diritto. Vuoi dare 16 settimane? Le diamo a chiunque: le diamo ai tutori, ai genitori single, ai genitori adottivi, ai genitori affida-

tari, ai genitori intenzionali. Le forme di genitorialità oggi sono tante... o le guardi tutte nello stesso modo o rimani indietro e produci mancanza di equità, e cioè diseguaglianza. Questa cosa ha un impatto concreto o non ha un impatto concreto?

Equità: vuol dire è "giusto", "bilanciato", dal latino equitas e questa è una cosa che a me piace... e mi piace anche fare la distinzione tra l'equità quando è formale e quando è sostanziale. Noi possiamo dire a parole che siamo inclusivi, ma poi sono le persone che si devono sentire in quella condizione. Come

dico sempre io la migliore brand awareness delle vostre aziende o dei vostri contesti lavorativi la fa chi lavora con te perché quando se ne andrà via dirà in quell'azienda si sta bene, in quell'azienda si sta male e quando vai a formare le persone di un'azienda te ne accorgi subito se quella è un'azienda virtuosa o fa solo chiacchiere e distintivi. L'etimologia della parola "inclusione" viene da "inclusio" o da "include-re" che vuol dire sostanzialmente sussumere, ma in latino voleva dire pure mettere in gabbia, arrestare. A me questa parola non piace perché vuol dire che

io prendo un gruppo, che è più piccolo e lo devo includere, sussumere, in una cosa più ampia, col rischio che in qualche modo si perda l'identità e il bisogno specifico di quel piccolo gruppo, o grande o medio che sia. Quindi se abbiamo detto che questa materia è esattamente il contrario, cioè cercare di vedere tutte le complessità e le varie identità, a me oggi piace semplicemente parlare di stare bene, anzi, stare meglio sui luoghi di lavoro. Vi faccio solo qualche cenno storico: la diversità, l'equità e l'inclusione oggi si chiamano così, fino a qualche tempo fa si chiama-



va diversity management, lo ricordate? E perché si chiamava diversity management? Perché negli anni '80 il ministro dell'economia nel governo Reagan, ad un certo punto commissiona uno studio sulla popolazione lavorativa negli Stati Uniti e questo studio evidenzia come, contrariamente a quello che loro si aspettavano, l'80% della popolazione lavorativa era formata non da maschi bianchi caucasici bensì da persone afrodiscendenti, i latinos, donne e quindi il ministro del lavoro e dell'economia dice: "Eh, ma abbiamo un problema. Noi abbiamo sempre pensato

tutte le nostre politiche su quel modello lì ma ora voi mi state dicendo che in realtà nelle fabbriche a lavorare ci vanno altre persone e quindi avranno anche altri bisogni" e allora iniziano a sviluppare, come governo, dei singoli progetti pilota in alcune aziende per cominciare a identificare i bisogni. Voi avrete visto il caso Harley Davidson, Jack Daniel's eccetera. Intanto, loro sono 40 anni che fanno questo tipo di politiche, noi non esattamente e soprattutto oggi loro hanno dei dati, cosa che da noi non si può fare perché non si può raccogliere dati sulle singole caratteristiche

personali, dato che è vietato dallo Statuto dei lavoratori delle lavoratrici e dal GDPR. Tu non puoi chiedere a una persona di che regione sei, di che partito, di che disabilità, di che orientamento sessuale, mentre negli Stati Uniti raccolgono addirittura le sotto etnie, le sotto religioni... ci sono dei fogli lunghissimi da compilare perché loro in base alla conoscenza esatta delle diversità delle caratteristiche personali del personale lavorativo iniziano a dispensare politiche. Noi questa cosa la possiamo fare solo attraverso la cosiddetta "self-identification", cioè se una persona che lavora con noi dice "io sono omosessuale" io posso tenerne conto, ma se non lo dice spontaneamente io non lo posso certamente domandare. Quindi, tenuto conto di questo, noi abbiamo un tema, cioè: come facciamo delle politiche concrete rivolte a tutte queste caratteristiche senza poterle trattare e maneggiare a meno che le persone non le facciano emergere? E allora ne deriva il bisogno di creare ambienti di lavoro in cui ognuno può esprimere la propria identità e fare emergere spontaneamente queste caratteristiche, per poter fare politiche che orientano ai bisogni concreti di queste popolazioni aziendali. Riepilogo velocemente quello che abbiamo fatto nell'ultimo anno: le politiche parental-care uguali per tutti i tipi di genitorialità, le politiche caregiving che hanno riconosciuto anche le per-

sone che si prendono cura dei genitori, degli animali. I mentorship tra le persone più giovani, Gen Z e le persone meno giovani, l'attenzione al linguaggio e alle parole. Le parole che si dicono e quelle che è bene non dire. Non che non si dicono perché sennò uno pensa non si può più dire niente. No, non è che non si può più dire niente, è come lo dici che fa la differenza. I vari manifesti in cui abbiamo deciso che a scrivere questi famosi valori aziendali siano le persone della azienda stessa e poi le formazioni. I percorsi formativi "L'ABC della diversità", "Non si può più dire niente", "Non chiamateci boomer", "Over the rainbow", oltre l'arcobaleno. Le cose di cui parleremo sono cose che possono affascinare e dare nozioni utili a tutta la popolazione aziendale. Quando io torno a casa e ho imparato che cosa vuol dire "cringe", che cosa vuol dire l'acronimo LGBTQ+ e parlo con mio figlio adolescente, ho quella marcia in più, per cui alla fine dico: "Ah, ho imparato una cosa che mi servirà sia al lavoro che fuori dal lavoro. Sai che ti dico? L'azienda mi ha offerto un servizio utile, utile anche fuori".

**Cathy La Torre**  
Avvocata, attivista LGBTQ+.

**Copyright © FrancoAngeli**  
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial - No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>