

Nº 17
novembre 2025

riflessi



**La diversità
che unisce**

Acque Bresciane

Servizio Idrico Integrato

Registrazione al Tribunale di Brescia
al n. 5/2024 del 11/04/2024

Direttore Responsabile:
Michele Scalvenzi

Redazione:
Michele Scalvenzi, Gloria Paganotti,
Giulia Abbondanza, Alberto Marzetta

Consulenza redazionale:
Amapola
www.amapola.it

Copertina:
Silvio Boselli
www.silvioboselli.it

Progetto grafico e impaginazione:
Seventyseven
www.seventyseven.biz

Si ringraziano tutti coloro che hanno
contribuito a questo numero.



4

Diversità in ogni forma: il valore che unisce

Editoriale.

8

Casa Betel: l'accoglienza che rigenera vita

Tra ascolto, protezione e ricostruzione, Casa Betel mostra che ogni donna può rifiorire quando trova uno spazio sicuro in cui essere vista e rispettata.

12

Accessibilità digitale: i limiti dell'accessibilità digitale colpiscono soprattutto le donne?

L'European Accessibility Act ridisegna il panorama dei servizi digitali.

15

Uomini contro la violenza di genere: dalle campagne globali alle buone pratiche italiane

Dalla consapevolezza alle azioni concrete: perché il cambiamento sulla violenza di genere passa anche dagli uomini.

19

Intelligenza artificiale e parità di genere: conversazione con Monica Cerutti

Costruire tecnologie giuste significa prima di tutto riconoscere e correggere i pregiudizi che le alimentano.

22

Biodiversità: fondamento della vita e del futuro

La biodiversità è la straordinaria varietà di forme di vita che popolano la Terra: piante, animali, funghi, microorganismi e tutti gli ecosistemi che li ospitano.



DIVERSITÀ IN OGNI FORMA: IL VALORE CHE UNISCE

Editoriale



Il nuovo scenario internazionale

Negli ultimi mesi, le politiche di Diversity, Equity & Inclusion sono tornate al centro del dibattito internazionale. Negli Stati Uniti, il nuovo corso politico ha portato a un netto ridimensionamento delle iniziative DEI nelle aziende che lavorano con il governo federale. L'Ordine Esecutivo firmato dal Presidente Trump all'inizio dell'anno ha di fatto vietato le pratiche di inclusione nei contratti pubblici, generando un clima di incertezza e, in molti casi, di arretramento.

Le motivazioni dichiarate di questa posizione sono legate alla volontà di evitare "discriminazioni al contrario" e di garantire che le assunzioni e le promozioni non dipendano da criteri di appartenenza identitaria. Secondo questa visione, le politiche DEI avrebbero favorito persone meno qualificate in ruoli di rilievo, a scapito del merito. Ma si tratta di una narrazione fuorviante: **nessuna azienda investirebbe in risorse non competenti per ruoli critici solo per rispettare una forma di parità apparente.**

Il principio di equità non sostituisce il merito, ma lo libera dai condizionamenti e dai bias che spesso lo limitano.

Certo, esistono casi in cui il rispetto delle differenze e dei diritti può essere interpretato in modo esasperato — basti pensare alle polemiche sulla "censura" di Biancaneve per il bacio non consensuale del principe — ma questi eccessi, nati in contesti fortemente polarizzati, non devono diventare il pretesto per negare decenni di progressi civili.

Strumentalizzare gli errori o le derive del dibattito pubblico per tornare a modelli patriarcali e diseguali è il rischio più grande.

In ogni caso, i dati raccontano una realtà diversa da quella che emerge nei titoli sui

media: secondo **Resume.org**, solo il 5% delle imprese americane ha cancellato completamente i propri programmi DEI, mentre il 65% li mantiene invariati e il 22% li rafforza. Anche in Europa la risposta è chiara: **la diversità non è un costo, ma un vantaggio competitivo.**

Secondo il **Diversity Brand Index 2025**, le aziende percepite come inclusive registrano in media un **+23% di crescita dei ricavi** e un **+69% di fedeltà del cliente**. Per la **Generazione Z**, il 76% delle persone considera la DEI un criterio fondamentale nella scelta del datore di lavoro. L'inclusione, dunque, non è un tema accessorio: è una leva di competitività, innovazione e sostenibilità.

Un quadro normativo in evoluzione

Anche l'Europa lo riconosce, traducendo questi valori in norme concrete. La **Direttiva 2023/970**, che entrerà in vigore in Italia a giugno del 2026, impone la trasparenza salariale e la riduzione del gender pay gap, mentre l'**European Accessibility Act**, in vigore da giugno 2025, introduce obblighi per rendere i servizi digitali e fisici accessibili a tutte le persone, incluse quelle con disabilità. È la conferma che equità e inclusione sono ormai pilastri del nuovo modo di fare impresa, insieme alla rendicontazione ESG e alla responsabilità sociale.

I numeri italiani: inclusione come strategia

Una recente indagine **Mindwork 2025** mostra che l'**81% delle imprese italiane** continuerà o avvierà nuove iniziative DEI, il **49%** sta potenziando i programmi esistenti e il **74%** punta a una maggiore integrazione tra inclusione e strategia aziendale.

Le aree di intervento più diffuse sono la **parità di genere (85%)**, la **valorizzazione della genitorialità (73%)**, l'**inclusione delle persone con disabilità (69%)**, quella **intergenerazionale (58%)**, **etnico-culturale (50%)** e infine la promozione dei diritti delle persone **LGBTQIA+ (44%)**.

Questi dati raccontano un quadro dinamico e concreto: molte aziende

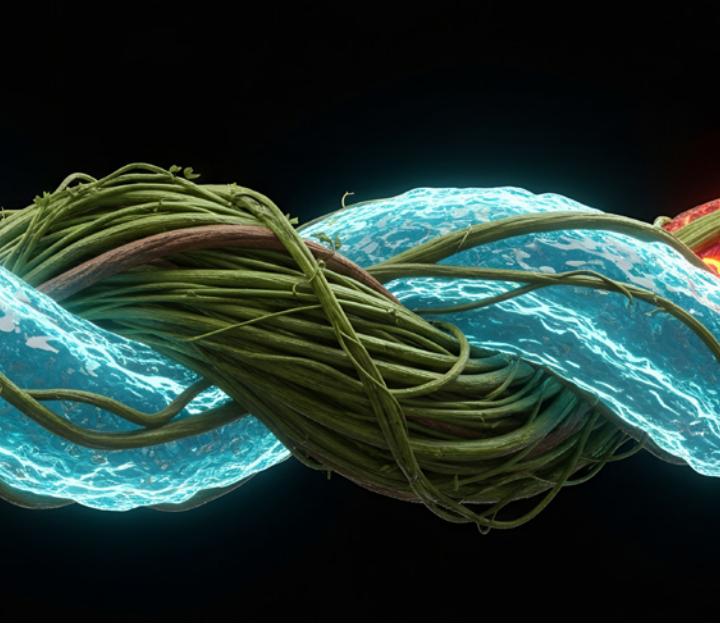


scelgono di proseguire sulla strada dell'equità nonostante i venti contrari, consapevoli che la DEI non è un progetto temporaneo, ma un elemento strutturale del loro sviluppo.

Il paradosso delle parole

Eppure, vale la pena riflettere sul linguaggio. Parlare di **diversità e inclusione** significa accettare, implicitamente, che ci sia qualcuno "diverso" e qualcun altro che "include". È un approccio che definisce ruoli di centralità e marginalità, e che forse non corrisponde più alla sensibilità del presente.

“La vera sfida è superare la logica dell'inclusione per abbracciare quella della valorizzazione delle differenze, riconoscendo che la molteplicità è parte naturale e costitutiva della vita sociale. La diversità non va gestita, ma compresa e fatta fiorire: non come un'eccezione, ma come la regola stessa della convivenza.**”**



Equità non è uguaglianza

Garantire pari opportunità non significa dare a tutti la stessa cosa, ma offrire a ciascuno ciò di cui ha bisogno per partire dallo stesso punto. L'equità è la capacità di riconoscere i diversi punti di partenza e di rimuovere gli ostacoli che impediscono a qualcuno di raggiungere gli stessi traguardi.

È la differenza tra **uguaglianza**, che offre risorse identiche, ed **equità**, che distribuisce le risorse in base ai bisogni reali. Solo colmando i gap — di genere, di disabilità, di età o di cultura — si costruiscono organizzazioni solide, inclusive e capaci di generare valore nel tempo.

Le aziende che investono in equità lo fanno partendo dai processi: trasparenza salariale, parità nelle posizioni di leadership, accessibilità digitale, mentoring intergenerazionale, politiche anti-discriminazione. È così che l'inclusione smette di essere una policy e diventa cultura.

Le imprese come motori di cambiamento

In un mondo attraversato da disuguaglianze crescenti e tensioni sociali, e da un sempre minore valore percepito da religione e politica, le imprese sono chiamate a superare il ruolo di semplici attori economici per diventare **motori di innovazione sociale**. Scegliere un approccio consapevole alla diversità, all'equità e all'inclusione significa incidere

sulle dinamiche culturali, contribuire al benessere delle comunità e costruire un'economia più giusta.

Come dimostrano molte realtà italiane internazionali — da Ikea a L'Oréal, tanto per fare degli esempi — il **brand activism** non è una scelta di immagine, ma una presa di posizione coerente con i valori e le strategie dell'organizzazione. È il segno che l'impresa non è solo un luogo di produzione, ma anche un luogo di cultura e di futuro.

Dalla diversità alla biodiversità

La lezione arriva anche dalla natura. Gli ecosistemi più sani e resilienti sono quelli in cui coesistono specie diverse, capaci di compensarsi e rafforzarsi a vicenda. La biodiversità è il tessuto vivente del pianeta, un intreccio di relazioni che regola i cicli naturali, assicura la stabilità del clima e sostiene la nostra stessa esistenza, come spiegato nell'articolo "Biodiversità: fondamento della vita e del futuro", che illustra, tra le altre cose, un progetto pilota di Acque Bresciane per promuovere la rigenerazione ecologica e la conservazione della biodiversità.

Così è anche nelle società e nelle organizzazioni: solo dove la pluralità è riconosciuta come ricchezza, la comunità cresce e resiste ai cambiamenti.

Valorizzare le differenze, umane e naturali, è la chiave per costruire sistemi vitali, equi e sostenibili. È una visione che non si ferma all'inclusione, ma la supera, trasformando la diversità da condizione da gestire a risorsa da cui ripartire.

Nel mondo della sostenibilità, questo è il passo evolutivo che ci attende: non solo proteggere ciò che esiste, ma **creare condizioni di equilibrio, giustizia e coesistenza**. Che si parli di persone o di ecosistemi, il principio resta lo stesso: la vita prospera nella varietà. E la vera responsabilità, per le imprese e per ognuno di noi, è farla fiorire.



CASA BETEL: L'ACCOGLIENZA CHE RIGENERA VITA

Tra ascolto, protezione e ricostruzione, Casa Betel mostra che ogni donna può rifiorire quando trova uno spazio sicuro in cui essere vista e rispettata.

a cura di Michele Scalvenzi

In natura, la biodiversità è la chiave dell'equilibrio: ogni specie, ogni elemento, anche il più fragile, contribuisce alla vitalità dell'ecosistema. Allo stesso modo, nelle società umane, la valorizzazione delle differenze – di genere, di storia, di condizione – è ciò che rende possibile una convivenza più giusta, resiliente e creativa capace di trattare ciascuno con dignità e rispetto.

Un filo conduttore, giusto, resiliente e creativo si unisce in un “naturale” destino dando vita all’esperienza di Casa Betel a Brescia: un luogo dove le vittime, donne, trovano non solo protezione, ma anche strumenti per ricostruire la propria autonomia. Il sistema di accoglienza per le donne vittime di violenza rappresenta una delle risposte più concrete e necessarie alla violazione dei diritti umani che la violenza di genere rappresenta. In Italia, questo sistema si fonda su una rete articolata di **Centri Antiviolenza (CAV)** e **Case Rifugio** che offrono protezione, ascolto, supporto psicologico, assistenza legale e percorsi di autonomia abitativa e lavorativa. Queste strutture non sono solo luoghi fisici, ma presidi di umanità: spazi dove le donne possono iniziare un percorso di ricostruzione personale,

spesso insieme ai propri figli, anch’essi vittime di violenza assistita.

A livello europeo, la **Convenzione di Istanbul** (2011) ha rappresentato un punto di svolta, imponendo agli Stati firmatari l’obbligo di garantire servizi specializzati per le vittime di violenza. Tuttavia, solo nel 2024 l’Unione Europea ha adottato una **direttiva specifica (UE 2024/1385)** per armonizzare le risposte legislative e operative tra i Paesi membri, colmando un vuoto normativo e rafforzando la tutela delle donne anche contro forme di violenza online e nuove vulnerabilità.

Il confronto tra Italia ed Europa mostra luci e ombre. Se da un lato l’Italia ha sviluppato una rete capillare e spesso molto competente, dall’altro persistono **disparità territoriali**, carenze di fondi strutturali e una **dipendenza eccessiva dal volontariato e dai finanziamenti a progetto**. A livello europeo, la sfida è quella di **trasformare le buone pratiche locali in standard condivisi**, garantendo a tutte le donne, ovunque si trovino, il diritto a una vita libera dalla violenza.

Realtà come **Casa Betel a Brescia**, **CADMI a Milano**, o le **Case del Gruppo Polis a Padova**, testimoniano la capacità

del terzo settore di farsi carico di una responsabilità sociale che va ben oltre l'emergenza.

Proviamo a capire meglio di cosa parliamo quando si tratta di accoglienza e di violenza di genere. Lo facciamo con **Francesca Gotti**, coordinatrice di Casa Betel a Brescia.

Francesca, raccontaci come nasce Casa Betel e qual è la sua missione oggi, anche alla luce dei tempi che corrono...

Casa Betel nasce nel 2000 per volontà della Diocesi di Brescia, come risposta concreta a una domanda di protezione che allora era quasi invisibile: donne vittime di tratta, violenza domestica, sfruttamento. In 25 anni abbiamo accolto più di mille donne, ciascuna con una storia unica, spesso accompagnate da figli. Oggi la nostra missione è ancora più complessa: non basta offrire un rifugio sicuro, serve costruire percorsi di rinascita. Questo significa lavorare sull'autonomia economica, sulla salute mentale, sulla ricostruzione dei legami sociali. La violenza di genere non è un fatto privato, è una questione strutturale che riguarda la società intera. Per questo Casa Betel vuole essere non solo un luogo di protezione, ma un presidio culturale che promuove il diritto alla dignità e alla libertà.

Nei bisogni più urgenti che intercettate, vi siete mai trovate di fronte a casi in cui vi sentivate inadatti all'accoglienza o anche solo per un semplice aiuto?

Sì, capita. Negli ultimi anni vediamo un aumento di donne giovanissime, tra i 18 e i 25 anni, con traumi complessi legati a violenze fisiche, psicologiche e digitali. Sono storie che richiedono competenze specialistiche, soprattutto sul piano psicologico e legale. **Non si tratta solo di dare un tetto: significa affrontare ferite profonde, spesso aggravate da isolamento sociale e dipendenza economica.** Ci siamo sentite inadeguate quando mancavano risorse per garantire un supporto immediato, ma questo ci ha spinto a rafforzare la rete con psicologi,

mediatori culturali e centri di salute mentale. La sfida è non lasciare nessuna indietro, anche quando il percorso sembra impossibile.

Come si sviluppano i vostri percorsi?

I nostri percorsi si articolano su due livelli:

> **Educativo e terapeutico:** ogni donna ha un progetto personalizzato che include supporto psicologico, assistenza legale, orientamento al lavoro e, quando necessario, sostegno alla genitorialità. L'obiettivo è ricostruire fiducia e competenze.

> **Socio-culturale e professionale:** oltre ai laboratori espressivi, abbiamo avviato progetti di inserimento lavorativo come Atelier Bebrél, una sartoria etica che forma e assume donne vulnerabili. Qui il lavoro diventa cura, autonomia e bellezza. Crediamo che il reinserimento non sia solo economico, ma anche relazionale: imparare a stare in un gruppo, a sentirsi parte di una comunità, è fondamentale per uscire dalla spirale della violenza.

Credio che i territori abbiano un ruolo importante? Potresti darci qualche esempio positivo e negativo in questo senso?

Il territorio è decisivo. Dove c'è rete tra istituzioni, terzo settore e forze dell'ordine, i percorsi funzionano. Brescia

In occasione della **GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE**, Acque Bresciane ha organizzato un momento di confronto e sensibilizzazione rivolto a tutte le persone dell'azienda.

L'incontro si terrà venerdì **28 novembre**, dalle 14.15 alle 15.15, presso l'Oratorio di Padenghe sul Garda, e vedrà la partecipazione di **Francesca Gotti**, referente della **Casa Rifugio Betel**.



è un esempio positivo: la collaborazione con i Comuni e i centri antiviolenza ci permette di intervenire in modo tempestivo e coordinato. Ma ci sono anche criticità: la mancanza di fondi strutturali e la dipendenza dai progetti a termine rende difficile pianificare a lungo e garantire continuità. La violenza non è un'emergenza che si risolve in sei mesi: servono politiche stabili e risorse certe.

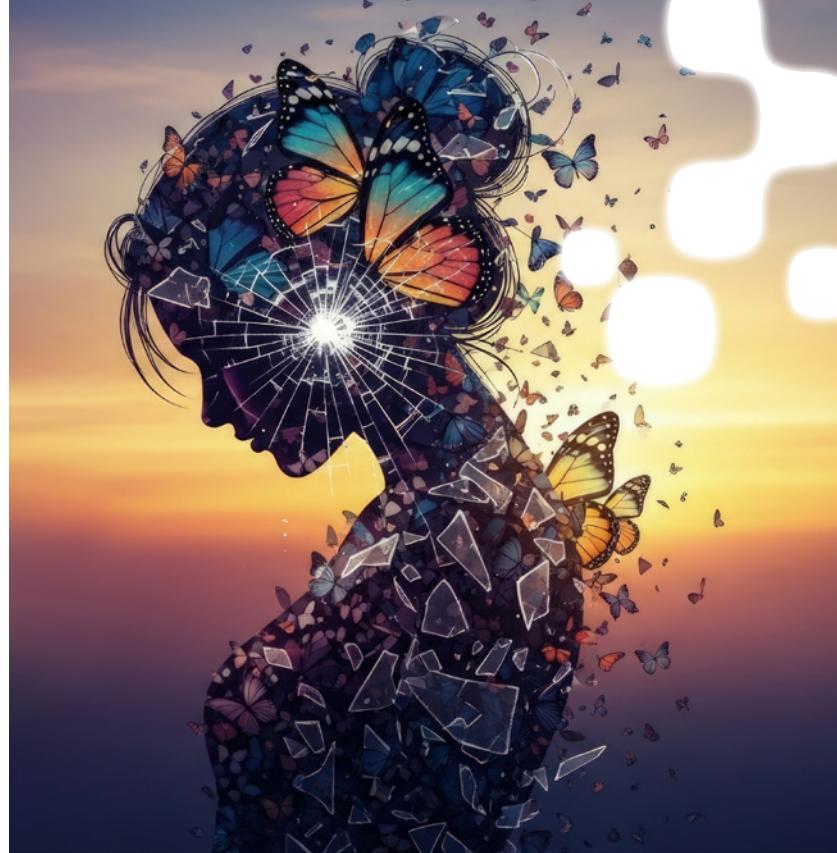
Immagino che vi sia un progetto che vi stia particolarmente a cuore...

Sì, il laboratorio teatrale "I paesaggi dell'anima". È uno spazio dove le donne possono raccontarsi senza copioni, usando corpo e voce. Negli ultimi mesi abbiamo integrato tecniche di teatro sociale e storytelling digitale, per dare voce anche alle storie invisibili e sensibilizzare la comunità. Questo progetto ci insegna che il dolore, se accolto e condiviso, può trasformarsi in bellezza. È un viaggio che tocca chi partecipa e chi ascolta: perché la violenza non è solo un fatto privato, è una ferita collettiva.

Spesso, quando mi trovo di fronte a tanto dolore e complessità, provo ad immedesimarmi nelle situazioni ma non sempre trovo le chiavi giuste per comprendere appieno determinate dinamiche, soprattutto quando ci sono di mezzo minori e donne. Cos'è che più vi dà la forza di continuare e persistere nel vostro intento?

Le donne stesse. Ogni sorriso ritrovato, ogni lavoro conquistato, ogni "sto meglio" è la nostra motivazione. Vedere una madre che riprende a studiare o una giovane che trova il coraggio di denunciare ci ricorda che ne vale la pena. Casa Betel non è solo un rifugio: è una possibilità di rinascita. E poi c'è la forza della rete: sapere che non siamo sole, che ci sono persone e realtà che credono in questo lavoro, ci dà energia per andare avanti anche nei momenti più difficili.

Acque Bresciane lavora da anni sulla parità di genere, dentro l'azienda e fuori. Cosa possiamo fare di più, anche come semplici cittadini?



Informarsi, non voltarsi dall'altra parte, sostenere le realtà che operano sul territorio. Le aziende possono attivare percorsi di inserimento lavorativo e promuovere cultura della parità. I cittadini possono fare volontariato, donare tempo o competenze, ma soprattutto diffondere un messaggio chiaro: la violenza non è mai accettabile. E poi educare: nelle famiglie, nelle scuole, nei luoghi di lavoro. Perché la prevenzione è la vera chiave per spezzare il ciclo della violenza.

Lasciamo sedimentare le parole di Francesca che ci aiutano a riflettere su quanto dolore ancora inascoltato si nasconde nelle nostre città, piccole o grandi che siano. Ogni storia accolta, ogni voce ascoltata, ogni differenza riconosciuta... potrebbe essere questo un modo per definirci davvero umani e magari convincersi finalmente che l'accoglienza non può essere pensata solo come risposta all'emergenza, ma come **un'attitudine da coltivare, con cura, ogni giorno, ad ogni latitudine, in ogni ambiente di vita**, affinché diversità e vulnerabilità non siano più stigmatizzabili, ma le basi di convivenza civile da cui ripartire. Come nella biodiversità ambientale, anche nella società la ricchezza nasce dalla pluralità. E ogni donna accolta è un seme di futuro.

ACCESSIBILITÀ DIGITALE: I LIMITI DELL'ACCESSIBILITÀ DIGITALE COLPISCONO SOPRATTUTTO LE DONNE?

L'European Accessibility Act ridisegna il panorama dei servizi digitali. Ma senza una cultura di progettazione inclusiva, il rischio è che le donne continuino a sostenere il peso maggiore delle barriere digitali.

a cura di Alberto Marzetta

Quando si parla di accessibilità digitale, spesso si pensa esclusivamente a un tema tecnico: pulsanti più leggibili, interfacce semplificate, contrasti cromatici adeguati. In realtà, al centro della questione c'è un tema sociale profondo: la possibilità per ogni persona di poter partecipare pienamente alla vita contemporanea. Il digitale è oggi l'infrastruttura che regola il modo in cui lavoriamo, studiamo, ci curiamo, comunichiamo. **Se una persona non può accedere a questi strumenti, non perde solo un servizio: perde la possibilità di essere parte della comunità.**

La mancanza di accessibilità digitale non colpisce tutti allo stesso modo. Colpisce in modo in particolare le donne, sia perché supportano una quota maggiore del lavoro di cura e di mediazione digitale familiare, sia per alcune condizioni di salute che incidono sulla relazione con le tecnologie come disabilità visive, patologie corniche. L'accessibilità digitale, quindi, non è solo

una questione tecnica né solamente una questione di diritti delle persone con disabilità: è anche una questione di equità di genere.

Secondo quanto asserisce **Accessiway**, società che offre percorsi dedicati e strumenti all'avanguardia per rendere accessibili siti web, web app e app mobile, l'accessibilità digitale ha un ruolo determinante per raccogliere informazioni e chiedere aiuto: pagine web accessibili che consentano di accedere a servizi dedicati alle donne, la partecipazione a community di persone che possono aiutare la donna a sentirsi parte di un gruppo e che possa supportarla a denunciare, etc. Sono tutte pratiche e informazioni a cui si ha accesso soprattutto attraverso il mondo digitale.

Sulla scia di queste valutazioni, il **28 giugno 2025 è entrato in vigore l'European Accessibility Act (Direttiva UE 2019/882)** che richiede che molti servizi digitali,

dalle piattaforme di e-commerce alle app bancarie, dai siti della pubblica amministrazione ai dispositivi elettronici, garantiscano requisiti minimi di accessibilità. **Questo obbligo avrà un impatto significativo sul mercato e sulla progettazione dei servizi digitali.**

Tuttavia, perché la normativa produca un cambiamento reale, non basta adeguare pulsanti e testi: occorre ripensare il modo in cui il digitale viene progettato e chi viene coinvolto nella progettazione.

Se guardiamo alla storia dello sviluppo tecnologico, ci accorgiamo che la maggior parte degli strumenti digitali è stata progettata da team composti prevalentemente da uomini. Questo non significa che la tecnologia sia "maschile" per natura, ma che riflette modelli cognitivi, estetici e funzionali che hanno escluso o ignorato bisogni diversi.

Un esempio emblematico è quello degli assistenti vocali: sono stati addestrati in gran parte su voci maschili; quindi, faticano a riconoscere tonalità più alte e fluttuanti, con un impatto diretto sulla loro efficacia per molte donne. Allo stesso modo, i sistemi di traduzione automatica

tendono ad associare i ruoli professionali più prestigiosi al genere maschile e quelli legati alla cura al genere femminile. Questo non è un problema della tecnologia in sé ma dei dati su cui la tecnologia è stata addestrata. La tecnologia replica ciò che trova nella società. Se la società è diseguale, lo sarà anche la tecnologia.

Con l'introduzione dell'European Accessibility Act, aziende e amministrazioni devono garantire non solo che i loro servizi digitali siano visivamente leggibili, ma anche che siano facilmente navigabili, compatibili con strumenti assistivi, comprensibili da utenti con diversi livelli di alfabetizzazione digitale e utilizzabili in autonomia. **Questo implica un cambiamento culturale: dall'idea che l'utente debba adeguarsi al sistema, a quella secondo cui è il sistema che deve adeguarsi all'utente.**

Le conseguenze di questa trasformazione saranno profonde. Le aziende che non si adegueranno rischieranno sanzioni e perdita di competitività. Le aziende che invece sapranno investire nell'accessibilità non solo miglioreranno l'esperienza dei loro



utenti, ma raggiungeranno un pubblico più vasto, ridurranno i costi di assistenza e costruiranno una reputazione più solida e responsabile.

Ma, soprattutto, contribuiranno a una società più equa.

Perché l'accessibilità digitale non è un lusso. È democrazia.

Al centro della questione c'è un tema sociale profondo: la possibilità per ogni persona di poter partecipare pienamente alla vita contemporanea. Il digitale è oggi l'infrastruttura che regola il modo in cui lavoriamo, studiamo, ci curiamo, comunichiamo. Se una persona non può accedere a questi strumenti, non perde solo un servizio: perde la possibilità di essere parte della comunità.

L'European Accessibility Act rappresenta un impatto significativo sul mercato e sulla progettazione dei servizi digitali. Tuttavia, perché la normativa produca un cambiamento reale, non basta adeguare

pulsanti e testi: occorre ripensare il modo in cui il digitale viene progettato e chi viene coinvolto nella progettazione.

Le aziende, come detto, che sapranno adeguarsi in maniera proattiva e inclusiva, contribuiranno a una società più equa. Perché l'accessibilità digitale non è un lusso. È democrazia.

>>> CHE COSA PREVEDE L'EUROPEAN ACCESSIBILITY ACT

L'European Accessibility Act (Direttiva UE 2019/882) stabilisce requisiti di accessibilità obbligatori per servizi digitali e prodotti tecnologici entro il 2025.

Ciò include piattaforme di e-commerce, app bancarie, servizi pubblici online, call center automatizzati e dispositivi elettronici. Le organizzazioni dovranno dimostrare conformità con documentazione verificabile e garantire supporto continuo all'utente.



UOMINI CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE: DALLE CAMPAGNE GLOBALI ALLE BUONE PRATICHE ITALIANE

Dalla consapevolezza alle azioni concrete: perché il cambiamento sulla violenza di genere passa anche dagli uomini.

a cura di Michele Scalvenzi

Coinvolgere gli uomini nella lotta contro la violenza di genere non è più un'opzione, ma una necessità.

Per anni il dibattito si è concentrato sulle vittime, trascurando **il ruolo attivo che gli uomini possono e devono avere nel cambiamento culturale.**

Oggi sappiamo che la prevenzione passa anche da qui: dal mettere in discussione modelli di mascolinità tossica e dal proporre alternative credibili.

Le esperienze internazionali lo dimostrano. In Canada, la **White Ribbon Campaign** ha trasformato un gesto simbolico – indossare un nastro bianco – in una rete globale di advocacy maschile. Negli Stati Uniti, il programma **Mentors in Violence Prevention** lavora sul concetto di “bystander”, formando uomini e ragazzi a intervenire quando assistono a comportamenti violenti o sessisti. In Europa, il progetto **Engage** ha scelto lo sport come leva educativa, coinvolgendo



allenatori e capitani di squadra per trasmettere valori di rispetto e parità.

Secondo i **dati ONU, oltre il novanta per cento degli episodi di violenza contro le donne è commesso da uomini**. Questo non significa criminalizzare un genere, ma riconoscere che il cambiamento passa attraverso chi oggi detiene il potere relazionale e culturale.

Per questo gli uomini possono essere alleati, modelli e agenti di prevenzione. Gli studi di psicologia sociale confermano che la pressione del gruppo è determinante: quando un uomo prende posizione contro la violenza, aumenta la probabilità che altri lo seguano. È il principio alla base delle **campagne di peer education**, che puntano a creare "ambasciatori" del rispetto nei contesti più informali, dalle palestre agli spogliatoi, fino ai luoghi di lavoro.

Fondazione Libellula: l'esempio di come network può cambiare le aziende

Il cambiamento passa anche dalle imprese. **Fondazione Libellula è oggi il primo network nazionale dedicato alla prevenzione della violenza di genere e alla promozione di una cultura inclusiva**. Con oltre centosettanta aziende aderenti, lavora su formazione, linguaggio inclusivo e maschilità plurali. La Survey L.U.I. (Lavoro, Uomini, Inclusione) ha raccolto più di seimila risposte, evidenziando che il novanta per cento degli uomini riconosce i vantaggi dell'equità di genere, ma solo il trentaquattro per cento ha usufruito del congedo parentale. Un dato che racconta quanto la cura familiare sia ancora percepita come responsabilità femminile. Tra le buone pratiche spicca il **Percorso Ambassador**, che ha formato oltre trecentosettanta persone come punti di riferimento nelle aziende aderenti. **L'obiettivo è chiaro: creare ambienti di lavoro sicuri e inclusivi**, capaci di intercettare situazioni di rischio e promuovere comportamenti rispettosi.

Acque Bresciane: sostenibilità sociale e impegno sul territorio

Anche Acque Bresciane, da alcuni anni, ha deciso di agire. Ha ottenuto la

“ Questo non significa criminalizzare un genere, ma riconoscere che il cambiamento passa attraverso chi oggi detiene il potere relazionale e culturale.





certificazione UNI PdR 125:2022 per la parità di genere e ha vinto il premio regionale "Parità Vincente" grazie ad una collaborazione intrapresa con e il network di **STEM in Genere**, promosso dall'Università degli studi di Brescia: oltre ottomila studenti coinvolti con l'obiettivo di abbattere stereotipi e promuovere discipline scientifiche tra le ragazze. L'azienda ha avviato inoltre un **Comitato Diversity & Inclusion** e percorsi formativi per diffondere una cultura inclusiva, con particolare attenzione alla genitorialità e al work-life balance.

Il cambiamento necessita di atti concreti

Il vero nodo non è solo ideare campagne efficaci, ma renderle scalabili, misurabili e integrate nelle politiche pubbliche e aziendali. Oggi molte iniziative restano circoscritte perché mancano standard di valutazione, modelli replicabili e integrazione multidisciplinare. Non basta contare partecipanti o visualizzazioni: servono metriche qualitative, come il cambiamento di atteggiamenti o l'aumento di pratiche di caregiving.

Le buone pratiche esistono, ma spesso sono legate a contesti specifici. Per scalare, occorre sviluppare framework adattabili per aziende, scuole e comunità. E il contrasto alla violenza di genere non è solo comunicazione: richiede competenze di behavioral science, data analytics e change management. La chiave di volta è nel passaggio dall'advocacy alla policy. Questo significa congedi obbligatori per i padri, partnership pubblico-privato per portare i programmi nelle scuole e uso dei dati per orientare le risorse dove l'impatto è maggiore. In sintesi, **il cambiamento culturale non si ottiene solo con slogan, ma con sistemi di governance e accountability.** È qui che Fondazione Libellula e realtà come Acque Bresciane indicano una strada: **integrare la prevenzione della violenza di genere nei processi organizzativi e nelle metriche di sostenibilità.**

07



INTELLIGENZA ARTIFICIALE E PARITÀ DI GENERE: CONVERSAZIONE CON MONICA CERUTTI

Costruire tecnologie giuste significa prima di tutto riconoscere e correggere i pregiudizi che le alimentano.

a cura di Emilia Blanchetti

Negli ultimi anni, il dibattito sull'intelligenza artificiale si è intrecciato sempre più con quello sull'etica, l'equità e la rappresentazione. Abbiamo chiesto a **Monica Cerutti** - esperta di politiche di genere e diritti, ricercatrice al Dipartimento di Informatica dell'Università di Torino sull'inclusione sociale e la partecipazione con strumenti digitali e fondatrice e segretaria generale di UN Women Italy - di aiutarci a capire quali sfide si aprono quando la tecnologia incontra le disuguaglianze.

1. Rileva dei bias e disuguaglianze di genere nell'Intelligenza Artificiale? E se sì, perché?

Vedo molto chiaramente come i bias dell'intelligenza artificiale **non nascano nel vuoto**: riflettono le stesse disuguaglianze che già esistono nella società. Se i dati storici su cui i modelli vengono addestrati contengono pregiudizi, ad

esempio stereotipi di ruolo, disparità salariali o una minore rappresentazione femminile in alcune professioni, l'IA tende a **normalizzarli e amplificarli**.

Il rischio è quello di trasformare in "oggettivi" dei pattern che in realtà sono frutto di discriminazioni sistemiche. Per contro, l'IA ci può aiutare nel mettere le disparità sotto i riflettori.

2. Quindi il problema sta nei modelli linguistici e negli algoritmi: dove bisogna intervenire?

I punti più critici da cui partire, secondo me, sono tre:

> **Qualità e diversità dei dati:** senza dataset rappresentativi, l'algoritmo non potrà mai essere equo.

> **Trasparenza nei processi decisionali:** serve poter comprendere come un sistema arriva a una certa classificazione o raccomandazione.

> Valutazione d'impatto di genere:

esattamente come dovremmo fare per le politiche pubbliche, è necessario misurare il rischio di discriminazione prima di implementare un sistema.

Queste non sono solo buone pratiche tecniche, ma veri e propri presupposti per garantire i diritti.

3. Ma l'IA può essere anche un'opportunità per promuovere la parità di genere?

L'intelligenza artificiale può diventare un grande alleato della parità di genere. Vedo tre ambiti chiave:

> Lavoro: sistemi che rilevano disparità salariali, supportano carriere STEM e aiutano a individuare barriere invisibili nelle progressioni di carriera.

> Istruzione: strumenti personalizzati che incoraggiano bambine e ragazze a sviluppare competenze digitali, riducendo il gender gap tecnologico.

> Diritti e sicurezza: soluzioni per contrastare la violenza di genere online, analizzare trend dei discorsi d'odio e migliorare i servizi di supporto alle vittime.

L'IA può essere parte della soluzione, se progettata con responsabilità.



Monica Cerutti

4. Quanto può incidere la regolamentazione europea?

Le norme europee sono un passo avanti importante, perché introducono **obblighi di trasparenza, controlli sul rischio e responsabilità degli sviluppatori**.

Tuttavia, come UN Women sottolineiamo spesso che **la regolazione da sola non basta**.

Per correggere davvero i bias di genere serve anche:

> una cultura organizzativa più consapevole;

> formazione diffusa sui rischi dell'IA;

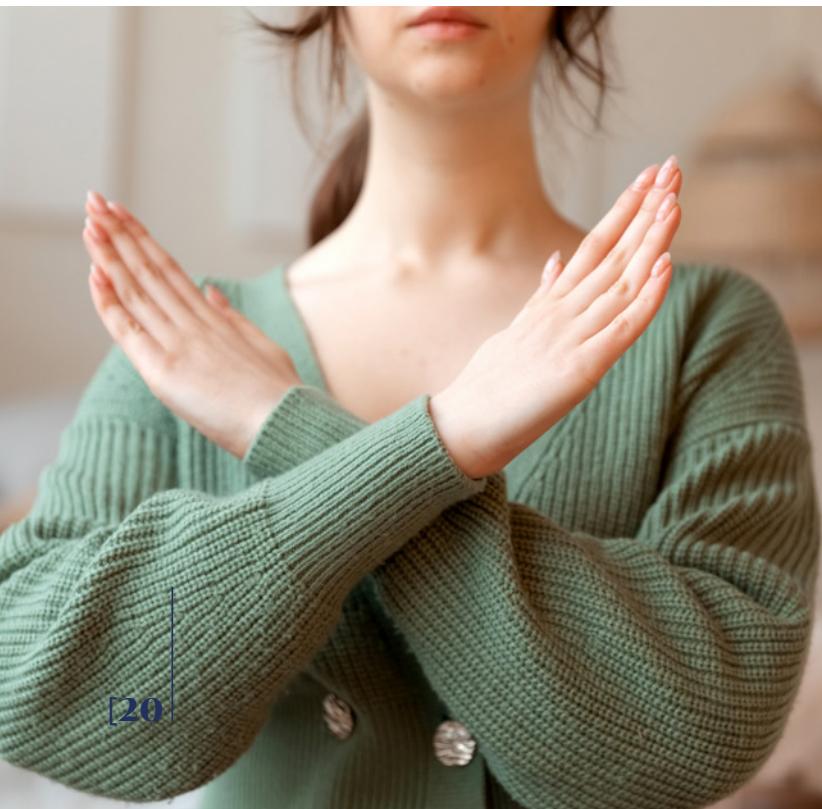
> una società che rifiuti gli stereotipi di genere che alimentano i bias nei dati.

La tecnologia può essere regolata, ma i pregiudizi culturali si cambiano con il lavoro quotidiano.

5. Può essere un problema di mancanza di rappresentatività femminile in chi sviluppa le tecnologie di IA?

La tecnologia non è neutrale perché riflette chi la crea.

Avere più donne, e più diversità in generale, nei team che sviluppano sistemi



di IA significa introdurre nuove prospettive, porre domande diverse e riconoscere bias che altrimenti passerebbero inosservati. Non è solo una questione di equità, ma di **qualità del prodotto tecnologico**.

6. Quale dovrebbe essere il ruolo delle imprese e delle utility pubbliche in questo contesto?

Le aziende, soprattutto quelle ad alto impatto sociale, hanno una grande responsabilità: devono diventare **modelli di uso etico dell'IA**. Questo significa:

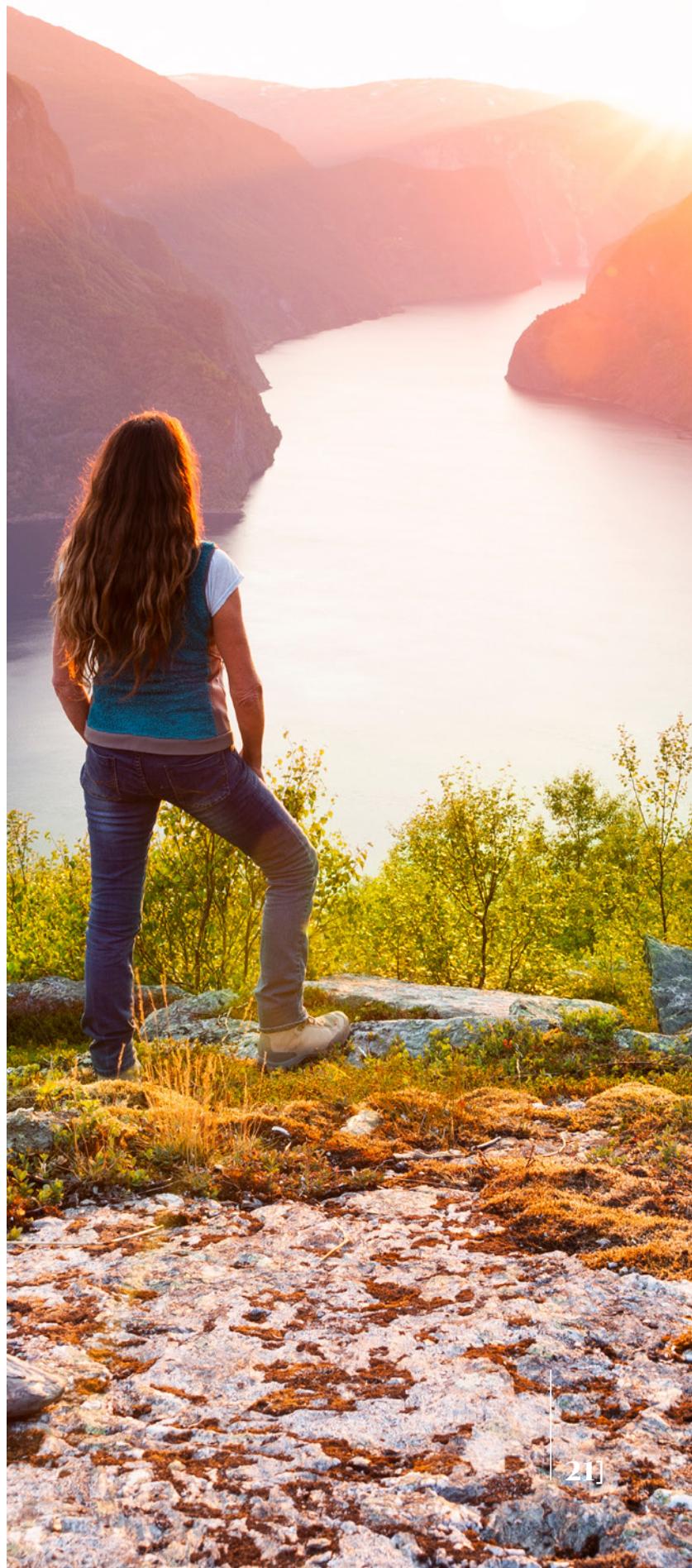
- > **integrare principi di equità di genere nella governance dell'IA;**
- > **effettuare audit indipendenti sui sistemi automatizzati;**
- > **promuovere la formazione del personale su rischi e buone pratiche;**
- > **garantire trasparenza verso utenti e cittadinanza.**

Se il settore pubblico e le utility adottano standard elevati, si può creare un effetto domino positivo su tutto l'ecosistema.

7. Vuole lasciarci un messaggio per le giovani donne nelle STEM?

La presenza femminile non è solo un tema di pari opportunità: è una garanzia che il futuro digitale sia più giusto per tutte e per tutti.

“ Non aspettate che qualcuno vi dia il permesso di entrare nel mondo tecnologico: il vostro punto di vista è necessario, oggi più che mai. Le tecnologie che plasmeranno il futuro hanno bisogno della vostra voce, delle vostre domande e delle vostre competenze. ”



BIODIVERSITÀ: FONDAMENTO DELLA VITA E DEL FUTURO

La biodiversità è la straordinaria varietà di forme di vita che popolano la Terra: piante, animali, funghi, microorganismi e tutti gli ecosistemi che li ospitano. È il tessuto vivente del pianeta, un intreccio di relazioni che regola i cicli naturali, assicura la stabilità del clima e sostiene la nostra stessa esistenza.

a cura di Veronica Vismara
Francesco Natalini
Acque Bresciane srl SB

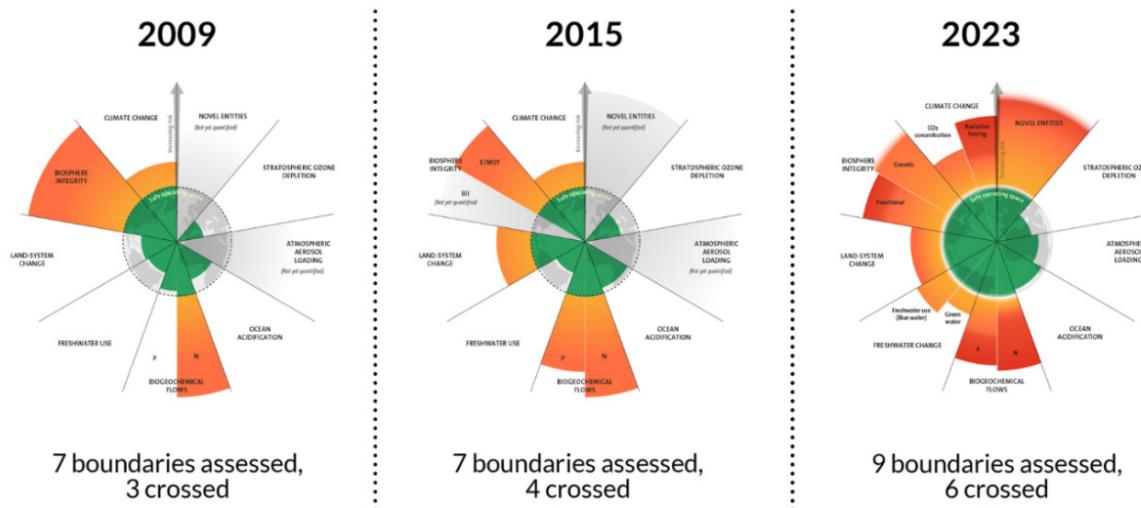
Il termine unisce il greco *bios* (vita) e il latino *diversitas* (diversità), ed è stato introdotto nel 1988 dall'entomologo Edward O. Wilson.

Parlare di biodiversità significa parlare di equilibrio. Ogni specie, anche la più piccola, svolge un ruolo in un sistema interdipendente: le piante producono ossigeno e cibo, gli insetti e gli animali impollinano, i suoli filtrano l'acqua, i boschi immagazzinano carbonio, i fiumi connettono territori e comunità. Quando un anello di questa catena si indebolisce, l'intero ecosistema ne risente. È per questo che proteggere la biodiversità non riguarda solo la natura, ma anche la salute, l'economia e la sicurezza delle persone.

Oggi, tuttavia, questo equilibrio è gravemente minacciato. Secondo il quadro dei "limiti planetari" elaborato dal Centro di Resilienza di Stoccolma, l'umanità

ha già superato sei dei nove confini che garantivano la stabilità della Terra: tra questi, proprio la perdita di biodiversità, l'alterazione dei cicli di azoto e fosforo, il cambiamento climatico e la trasformazione degli ecosistemi naturali in aree agricole o urbane. Superare questi limiti significa spingere il pianeta oltre la sua capacità di autorigenerarsi, mettendo a rischio il funzionamento stesso dei sistemi naturali da cui dipendiamo.

Le cause di tale crisi sono molteplici e interconnesse: deforestazione, inquinamento, urbanizzazione incontrollata, agricoltura intensiva, consumo di suolo, sfruttamento eccessivo delle risorse idriche e marine, oltre agli effetti del cambiamento climatico. Tutti questi fattori riducono gli habitat naturali, semplificano gli ecosistemi e ne compromettono la capacità di reagire agli stress ambientali. Ogni giorno si stima la scomparsa di circa 50 specie viventi.



La biodiversità, quindi, non è solo un indicatore della salute della natura: è una misura del nostro futuro. Da essa dipendono aria pulita, acqua potabile, fertilità dei suoli, impollinazione, stabilità climatica e sicurezza alimentare.

Proteggerla significa garantire benessere ed una eredità sana alle generazioni presenti e future.

La biodiversità è fondamentale per il benessere umano e per l'economia globale: oltre metà del PIL mondiale dipende dalle risorse naturali.

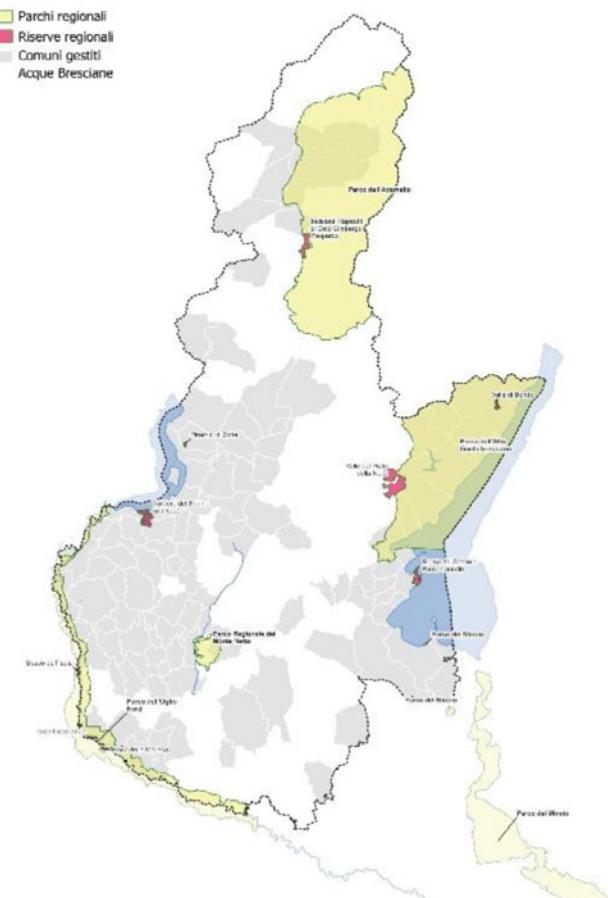
Le azioni per invertire la rotta

Per contrastare la perdita di biodiversità, anche attraverso l'ampliamento delle aree Natura 2000 – principale strumento dell'UE per la tutela di habitat e specie minacciate – la Regione Lombardia alla fine del 2022, ha approvato la propria Strategia regionale per la biodiversità (DGR 7551 del 15/12/2022). L'obiettivo è proteggere la diversità biologica e rendere gli ecosistemi più forti e resilienti, agendo dal livello globale fino a quello locale.

Numerosi sono i siti appartenenti alla Rete Natura 2000 ricadenti entro l'area gestita da Acque Bresciane, che riconosce come la continuità dei propri servizi dipenda dalla disponibilità di acqua e dal benessere degli ecosistemi.

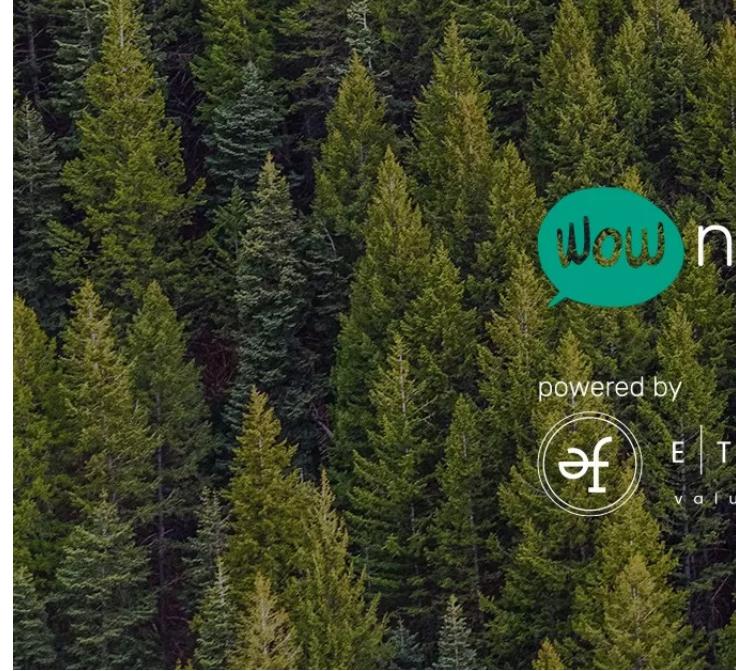
Per questo, l'azienda intende contribuire

attivamente alla tutela e al miglioramento della biodiversità, valorizzando ambienti naturali come riserve e parchi e adottando un approccio che mira non solo a ridurre gli impatti, ma anche a generare benefici netti per la natura.



Nel 2021, grazie al supporto di Etifor ha avviato un percorso "nature positive" con l'intento di mettere la natura al centro del processo decisionale, misurando e gestendo i rischi derivanti da essa e quantificando le pressioni sulla natura. Nel 2022 Acque Bresciane ha sviluppato un progetto pilota riconosciuto come **best practice aziendale**, selezionato dal **Bando Biodiversità e Clima (Bioclimate) di Regione Lombardia**. Il progetto ha promosso la rigenerazione ecologica attraverso interventi mirati alla forestazione e alla conservazione della biodiversità, e si è articolato in quattro azioni sinergiche:

1 • Progetto "Torbiere sostenibili", in cui l'azienda si è impegnata a migliorare le criticità relative alle acque di sfioro presenti nel comprensorio del Comune di Provaglio d'Iseo e nella Riserva Naturale delle Torbiere del Sebino, attraverso un percorso di studio/ricerca con l'Università di Brescia e di Parma cui seguiranno il finanziamento e la realizzazione di una vasca di prima pioggia con sistema di grigliatura posto sotto il piano campagna, per tutelare questo ambiente protetto;



2 • Sostegno alla biodiversità nell'ambito del bando Bioclimate, del quale Acque Bresciane ha deciso di finanziare il 50% delle attività di miglioramento dell'habitat. Gli interventi sono stati delineati tramite il supporto tecnico di **WOWnature, iniziativa di Etifor | Valuing Nature, spin-off dell'Università di Padova e Bcorp certificata**, e hanno riguardato attività come l'impianto di oltre 1.500 alberi e arbusti, la loro manutenzione, la riqualificazione di porzioni di habitat



ature®

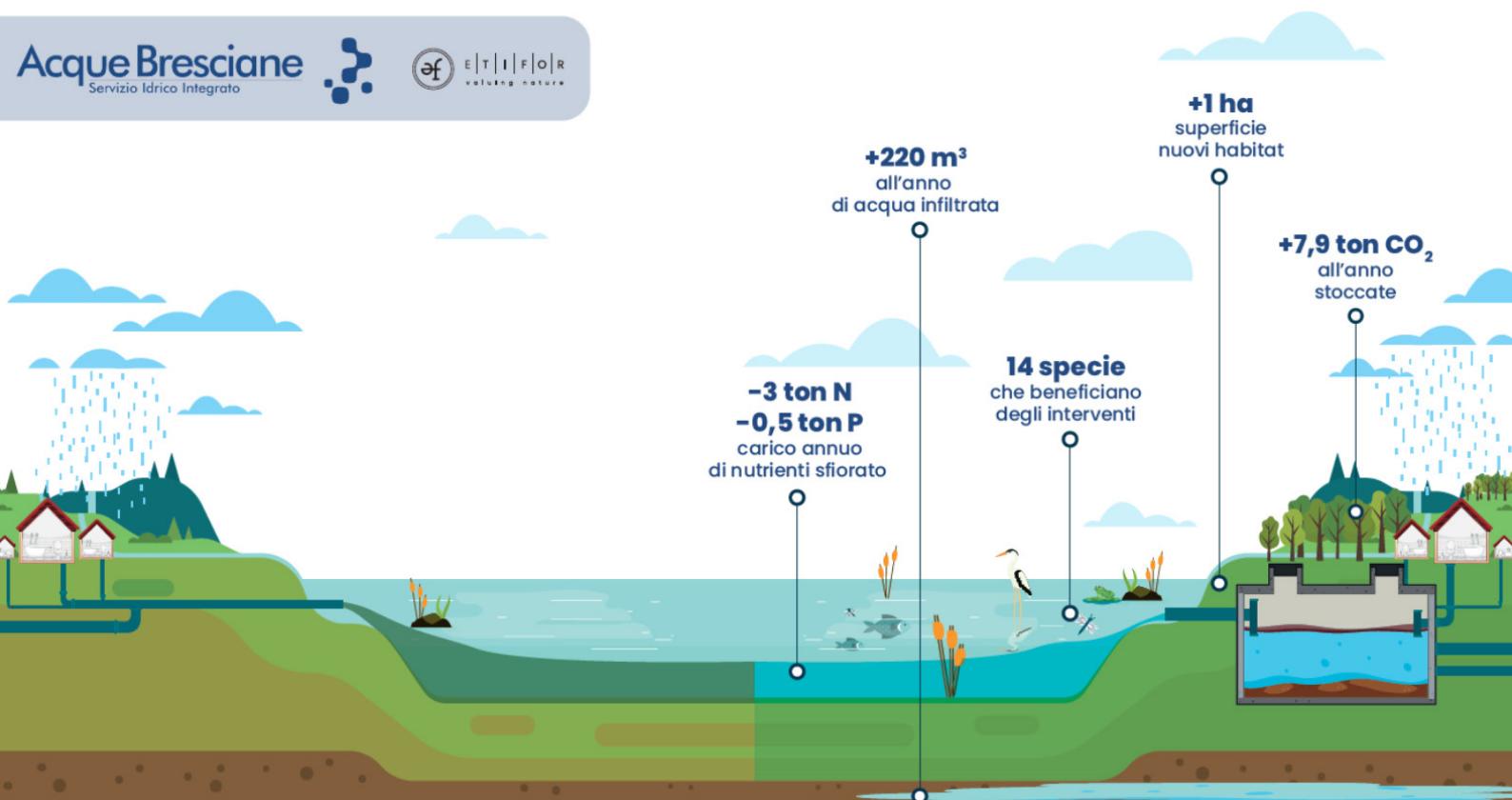
I | F | O | R
ing nature

umidi e la sostituzione delle specie alloctone con specie autoctone. **Misura e verifica di tre servizi ecosistemici: cattura e conservazione carbonio, biodiversità e depurazione delle acque reflue** con sistema di verifica secondo i più alti standard di gestione forestale responsabile;

3 • Attività di educazione ambientale in qualità di partner del bando Bioclima nella Riserva Naturale delle Torbiere del Sebino;



Acque Bresciane Servizio Idrico Integrato  E | T | I | F | O | R
volving nature





4 • Valutazione degli impatti sulla biodiversità e sulla risorsa idrica di un impianto presente nella Riserva.

La **Riserva Naturale delle Torbiere del Sebino**, dichiarata "zona umida di importanza internazionale" secondo la Convenzione di Ramsar, Zona Speciale di Conservazione (ZSC) e Zona di Protezione Speciale (ZPS) nell'ambito della Rete Natura 2000, è considerata un'area prioritaria per la biodiversità nella Pianura Padana lombarda. Risulta essere una delle 6 zone umide presenti nel territorio Lombardo, e ricopre un'estensione di 325 ettari.

Le aree umide, infatti, sono dei bacini idrici molto importanti, in grado di ospitare e conservare una biodiversità unica e contrastare i cambiamenti climatici tramite lo stoccaggio della CO₂.

Sempre nell'ambito di Bioclima, per il 2025 Acque Bresciane ha deciso di finanziare l'impianto e la manutenzione di 100 alberi al Parco Oglio Nord, che verrà effettuata entro fine anno con WOWnature.

Il **Parco Oglio Nord** è stato istituito ai sensi dell'art. 16 della LR n.86 del 30/11/1983 Piano regionale delle aree regionali protette ed è rappresentativo degli habitat di pianura e fluviali, in quanto si estende lungo le rive del fiume Oglio (quinto fiume per lunghezza in Italia). L'ente Parco, che ricade parzialmente nel territorio in gestione di Acque Bresciane, tocca i comuni di Borgo San Giacomo, Capriolo, Palazzolo sull'Oglio, Paratico, Pontoglio, Quinzano d'Oglio, Roccafranca, Rudiano, Urago d'Oglio, Verolavecchia e Villachiara.

ETIFOR è una società di consulenza ambientale altamente specializzata nata all'interno del Dipartimento Territorio e Sistemi Agro-Forestali dell'Università di Padova.

Come spin-off universitario e B Corp si impegna ogni giorno per migliorare i benefici economici, ambientali e sociali di politiche, progetti e investimenti, fornendo consulenze su misura a imprese private, organizzazioni e Pubbliche Amministrazioni.



Parco Oglio Nord



Parco Oglio Nord



WOWnature è un'iniziativa di **Etifor | Valuing Nature**, spin-off dell'Università di Padova e B Corp certificata, che permette a persone e aziende di prendersi cura della natura.

Con WOWnature è possibile **adottare o regalare nuovi alberi e venire a piantarli di persona**, per supportare progetti di riforestazione e tutela ambientale e generare insieme impatti positivi sulla natura e sulle persone.

WOWnature segue un **approccio scientifico** per rigenerare le aree naturali attraverso progetti che vengono sviluppati ad hoc in base al contesto e agli obiettivi, e realizzati adottando le migliori pratiche di gestione forestale.



riflessi

È scaricabile da:
www.riflessi-magazine.it

Segui Acque Bresciane su:
www.acquebresciane.it

