

riflessi



**Il pianeta
non si salva
senza le donne**

[04]

**Cristina Comencini:
"Pari, ma diversi.
Ora la vera rivoluzione"**

[08]

**Georgie Badiel,
principessa
dell'acqua**

[16]

Acque Bresciane
Servizio Idrico Integrato

"Riflessi" è un progetto ideato dalle funzioni sostenibilità e comunicazione di Acque Bresciane: Francesco Esposto, responsabile sostenibilità e innovazione (francesco.esposto@acquebresciane.it), Vanna Toninelli, responsabile comunicazione e relazione esterne (vanna.toninelli@acquebresciane.it).

Direttore responsabile:
Vanna Toninelli

Comitato editoriale:
Francesco Esposto, Davide Giacomini, Anna Filippucci e Beatrice Coni.

Copertina:
Silvio Boselli - www.silvioboselli.it

Progetto grafico e impaginazione:
Amapola Talking Sustainability
www.apmapola.it

Si ringraziano tutti coloro che hanno contribuito a questo numero.

Periodico bimestrale esclusivamente on line non soggetto ad obbligo di registrazione in base all'art. 3-bis del Decreto Legge 103/2012.



04

Il Pianeta non si salva senza le donne



12

Un impegno certificato



08

«Pari, ma diversi.
Ora la vera rivoluzione»

10

La lunga marcia delle aziende

14

Chi tutela la differenza?



20

Eventi nazionali e internazionali

16

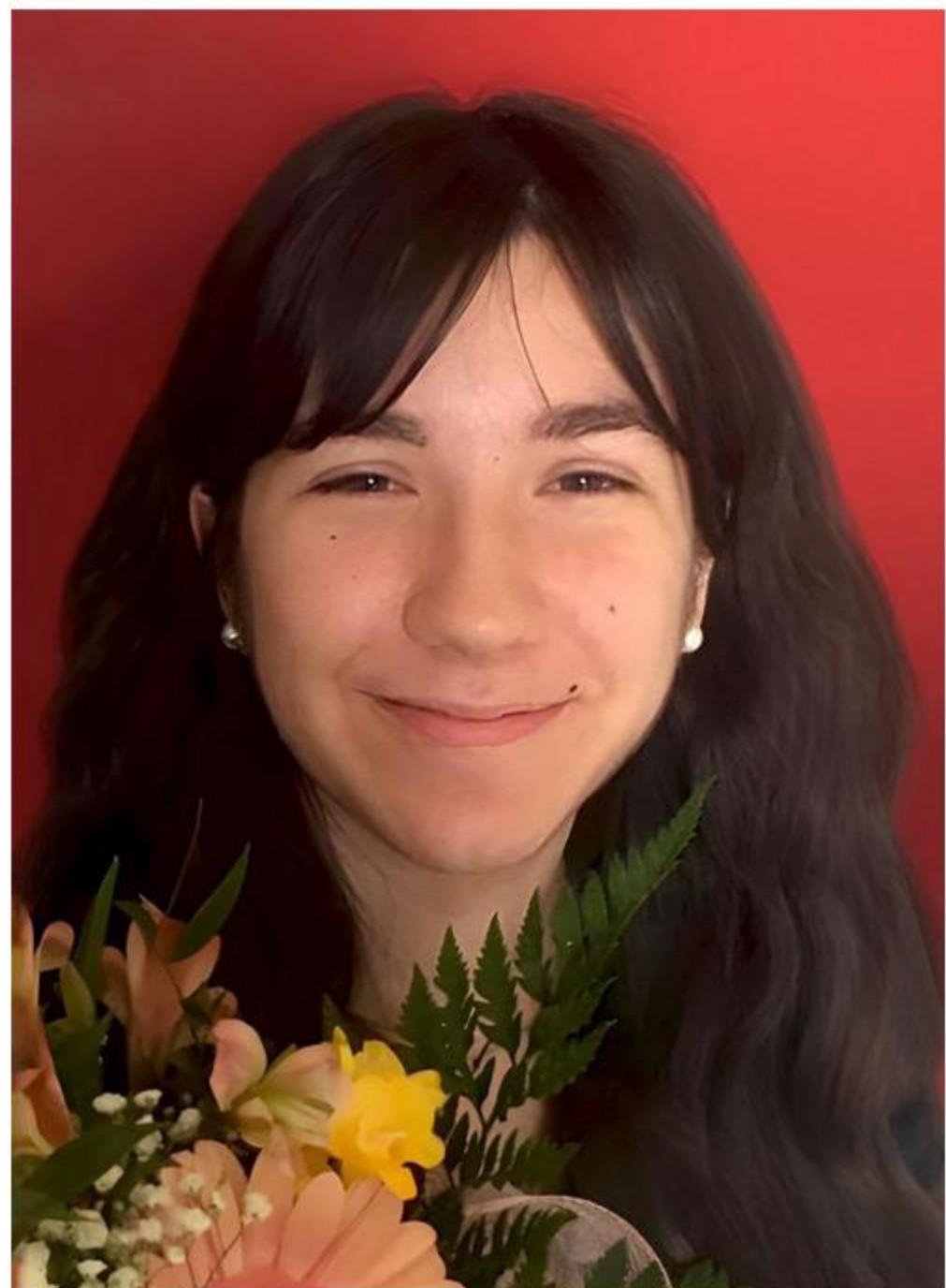
Georgie Badiel, principessa dell'acqua

Il Pianeta non si salva senza le donne

DI VANNA TONINELLI







Giulia Cecchettin

Quando abbiamo deciso di dedicare un intero numero di Riflessi al tema della parità di genere, Giulia Cecchettin era ancora viva, si preparava a laurearsi, immaginava di avere un futuro. Ora che scrivo queste righe, il numero delle donne uccise in quanto donne in Italia nel 2023 è arrivato a 106.

106

donne uccise in Italia
nel 2023

Ci sono buone probabilità statistiche che, mentre i grafici faranno il loro lavoro e chiuderemo la rivista prima di consegnarla ai lettori, il numero sarà aumentato. Una donna uccisa da partner, ex o amici ogni tre giorni: questo è il motivo per cui questo numero è dedicato alle donne, al loro ruolo nel mondo del lavoro e soprattutto nella società. Perché 106 non sono tante o poche, sono semplicemente troppe.

Cosa c'entra questo tema con una rivista che si occupa di acqua e sostenibilità? Se qualcuno si è fatto questa domanda, si è già dato la risposta. Può esserci un mondo davvero sostenibile finché ci saranno disuguaglianze, violenze, discriminazioni verso delle persone solo perché appartengono a un genere, a un'etnia, a un credo religioso, a una generazione? No, non può esserci.

Intendiamoci, non ci illudiamo di poter vivere nel migliore dei mondi possibili, di sradicare il male, nelle sue varie forme. Basta che osserviamo noi stessi nel corso della giornata e delle relazioni quotidiane con un po' di sano realismo. Siamo esseri razionali, ma anche istintivi, rabbiosi, portati a credere che la ragione sia comunque dalla nostra parte e al fianco degli altri stia sempre il torto. Siamo un miscuglio di bene e male, impastati di fragilità ci arrabbiattiamo tra il voler fare del nostro meglio e constatare il peggio, nostro e soprattutto altrui.

L'Agenda 2030 non è frutto dei deliri integralisti di qualche perditempo con le trecce, come qualcuno vorrebbe sostenere, ma è stata sottoscritta dai governi di 193 Paesi e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'organizzazione che il mondo si è dato all'indomani della seconda Guerra Mondiale. Strumento imperfetto, ma non ne abbiamo ancora trovato uno migliore. I 17 goals da mettere a segno per lo sviluppo sostenibile (SDGs) non parlano solo di ambiente, ma promuovono l'uguaglianza di genere, la lotta alla povertà, il diritto all'istruzione. Tutti temi che toccano da vicino le donne e non dimentichiamo che se l'Italia da questo punto di vista non ride, gran parte

dei Paesi in via di sviluppo vivono realtà degne della preistoria, con pesanti limitazioni alla libertà individuale, mutilazioni, matrimoni forzati e spose bambine.

In Italia molti passi avanti sono stati fatti nel campo dell'educazione e del lavoro per le donne. Giulia Cecchettin aveva studiato ed era pronta a discutere la tesi in una di quelle facoltà STEM, scientifiche, che le ragazze scelgono ancora con minore frequenza. Si aspettava di lavorare in un'azienda attenta alla parità di genere, magari certificata in tal senso (per fortuna ce ne sono sempre di più, anche la nostra come leggerete). Ma resterà un sogno. Perché per studiare e lavorare devi essere viva, e Giulia non c'è più.

Dopo di lei la cronaca ha registrato altri due femminicidi, che non hanno bucato lo schermo o mobilitato le piazze come quello di Giulia. Sarà che il delitto è maturato in una generazione che credevamo più matura della nostra. Sarà che Giulia aveva il viso delle nostre figlie e una vita apparentemente senza ombre (invece il lupo c'era, anche se abbracciava un peluche), non viveva ai margini di una periferia degradata e non era cresciuta in quella tradizione culturale che giustifica la violenza sulla propria compagna (sì,abbiamo dovuto assistere anche a certe sentenze, e proprio in un tribunale di Brescia, non a Kabul o a Teheran).

Qualcuno ha scritto che usare il cognome di Giulia sui giornali e in tv è un segnale positivo, visto che di solito le donne vengono citate solo con il nome di battesimo, anche se sono astronaute, chirurghi, scienziate. Personalmente temo che sia stata chiamata con nome e cognome solo per distinguerla da un'altra Giulia non ancora dimenticata, uccisa dal padre di suo figlio a poche settimane dal parto.

Un numero di una rivista è il minimo che possiamo fare per ribadire a gran voce che tutte le persone hanno gli stessi diritti, lo stesso desiderio di essere felici da perseguire come meglio credono. Parliamone, riflettiamoci, prestiamo attenzione ai microsegnali

*(...) tutte le persone
hanno gli stessi diritti,
lo stesso desiderio
di essere felici da
perseguire come
meglio credono.*



di violenza, alle battute sessiste, alle domande su come era vestita, alle spiegazioni non richieste di materie in cui ci destreggiavamo perfettamente se siamo donne, giovani e subordinate. Smettiamola e forse la smetteranno anche quella parte dell'informazione, dei social, delle chiacchiere da bar che confondono vittime e carnefici.

Ci dicono che una donna ha dato il suo contributo alla società se fa due figli, dimenticando che Rita Levi Montalcini e Madre Teresa hanno reso il mondo un posto migliore senza aver partorito. Che restando a casa ci eviteremmo un sacco di pericoli, che bere fa male ma alle donne di più e non solo al fegato, fa niente se l'unico drink te l'hanno drogato. Ci dicono che se il tuo compagno, il tuo collega o il tuo capo ti lanciano un oggetto in uno scatto d'ira è perché non sei stata abbastanza performante. Non ci credono, quando denunciamo, ma se non denunciamo un po' ce la siamo cercata. Ci dicono che "tanto io non sono un maschio così", che è il minimo sindacale.

Ci dicono che diamo i numeri, ma qui l'unico numero che vogliamo dare è il 1522,



attivo 24 ore su 24, totalmente anonimo e gratuito, da chiamare se sei testimone o vittima di violenza, o anche se te lo stai semplicemente chiedendo. Purtroppo, è ancora difficile riconoscere che l'abuso ha molte forme e persino di essere una vittima.

Facciamo che la nostra indignazione duri più della programmazione nelle sale del film di Paola Cortellesi (grandissima, molti i ruoli

precedenti in cui ha interpretato donne in cerca d'emancipazione o semplicemente diverse dalla narrazione comune). Facciamo che i femminicidi restino una notizia anche quando la vittima non avrà il sorriso o l'età di Giulia, anche se non avrà una sorella capace di darle voce. Facciamo che ogni giorno, dovunque, saremo voce, rifugio e difesa dei più deboli, non importa il sesso, l'età, il colore che avranno.



Cristina Comencini
© Credito:
Camilla Morandi / Ipa-Agency.Net / Fotogramma

«Pari, ma diversi. Ora la vera rivoluzione»

Per Cristina Comencini, scrittrice e regista, occorre lavorare per un mondo a due sguardi. Serve più coscienza: da parte delle donne su cosa sia normale, gli uomini devono accettare di mettersi in discussione, tutti.

DI DAVIDE PERILLO

«Guardi, è un cambiamento epocale. È come se fossimo nel mezzo della Rivoluzione francese. Solo che è qualcosa iniziato da più di un secolo, e ha bisogno di tempo, perché alle spalle abbiamo millenni di un equilibrio difficile da rompere». Cristina Comencini, 67 anni, regista, sceneggiatrice e scrittrice, romana con radici bresciane (papà Luigi, il grande regista, era nato a Salò, prima che la famiglia si trasferisse in Francia), di certi temi parla da una vita, da molto prima che la «parità di genere» entrasse tra i 17 Goal dell'Agenda Onu 2030. Lo fa nei libri (fino all'ultimo, *Flashback*),

nei film, negli interventi pubblici. E accetta di discuterne con Riflessi – mentre è impegnata sul set de *Il treno dei bambini* (tratto dal romanzo di Viola Ardone) – proprio nei giorni in cui l'Italia è scossa dalla tragedia di Giulia Cecchettin, la studentessa veneta di 22 anni assassinata da Filippo Turetta, l'ex fidanzato. Una ferita profonda, di quelle che fanno piangere e urlare di rabbia. Ma chiedono anche di riflettere, perché è l'ennesimo anello di una catena troppo lunga: era il femminicidio numero 105 dall'inizio dell'anno, e purtroppo non è stato l'ultimo.

Si parla molto di parità, c'è una sensibilità che non c'era anni fa sull'argomento, eppure certe tragedie continuano a succedere. Perché?

Anzitutto, non credo si debba parlare di sensibilità: meglio chiamarla coscienza, perché c'è un elemento di razionalità forte, dentro. Ci deve essere. Ma il punto è che è in atto, in tutti i Paesi occidentali, una rivoluzione enorme. Le donne hanno cambiato il loro posto nella società e nella famiglia, nel privato e nel pubblico. O meglio, lo stanno cambiando, perché questa dinamica non è ultimata. È una rivoluzione profonda, ma lenta. E, almeno da parte delle donne, non sanguinosa. Ma la reazione a una rivoluzione, come sappiamo dalla storia, è sempre formidabile, perché la società di prima non vuole andare verso il nuovo. E in questo caso, il problema centrale sono gli uomini.

Perché?

Le donne vogliono il cambiamento, e lo stanno costruendo a partire da un'identità collettiva. È un fatto visibile già dal femminismo anni Settanta, a cui tante di noi hanno aderito avendo chiaro un punto: «Io non sono uguale alla donna che mi marcia accanto, siamo lontane per età, per esperienza. Però c'è qualcosa che ci appartiene e ci accomuna: la condizione subalterna nella società». Da questa analisi è iniziato un lavoro profondo. Ci siamo interrogate su tanti argomenti: la sessualità, la maternità, il rapporto con gli uomini... Io ne ho fatti i temi centrali di molti libri, per dire. Ma sul versante maschile non c'è stato questo passo. La maggioranza degli uomini, che non picchiano e non uccidono le donne, non si sentono affratellati, anche se in maniera negativa, a quelli che uccidono. Non lo sentono come un problema loro. Ed è un errore. Perché impedisce una riflessione vera sui loro sentimenti, bisogni, dipendenze. E blocca il cambiamento.

Però tanti sono disponibili a farla, questa riflessione: sul caso di Giulia abbiamo letto molte autocrítiche al maschile...

Alcuni ne scrivono, ma il sottofondo quasi sempre rimane: «Io, però, non sono così». E in questo modo non si arriva a niente. Perché è solo da una riflessione collettiva sulla funzione ricoperta da sempre da uomini e donne che si può avviare la trasformazione. Qualche giorno fa stavamo girando una scena in una cascina, in Emilia. Serviva una mucca, e un contadino ce l'ha portata. È arrivato sul set, stava davanti a me, e cercava il regista. Quando ha capito che il regista era una donna, mi ha detto: «E allora gli uomini che cosa diventano?» Vede? L'ha messa in maniera semplice, ed era pure simpatico, ma questo è il punto: «E allora noi?». È un fatto che interessa tutti gli uomini. Chiede una revisione profonda.

Ma non le pare che i giovani di oggi siano più attenti a questi temi?

Dipende. Il punto vero è che cosa vuol dire essere un uomo oggi. È ragionare su tutto un sistema di valori: non solo su quello che diciamo, ma su quello che siamo. L'uomo giovane oggi si chiede: «Dov'è la mia forza? In che cosa consisto?». Quel ragazzo, senza Giulia, si sentiva perduto. Io non mi voglio porre il suo problema: mi pongo il problema di lei, che è morta... Però in giro vedo

una grande debolezza. Anche se tantissimi ragazzi non arriveranno mai a fare qualcosa di simile, però soffrono del cambiamento in atto, della trasformazione di una centralità maschile che non è più quella di prima.

Come si incide su un problema così?

Anzitutto, bisogna prenderne coscienza. Una decina d'anni fa ho scritto un pezzo teatrale, L'amavo più della sua vita, che ha girato molto nelle scuole. In scena ci sono un ragazzo e una ragazza: il migliore amico di lui ha ucciso la migliore amica di lei, perché lo stava lasciando. E loro, in mezzo a tanta sofferenza, ne parlano. Ecco, il problema è parlarne. Tra i giovani, nelle scuole... Dappertutto. Sarebbe strano che non ci fosse una reazione di fronte alla centralità che hanno assunto le donne nella società.

Ma basta istituire i corsi di affettività nelle scuole?

A me non piace la parola "affettività", ma parlare di cosa significhi essere un uomo e una donna oggi, secondo me, è importante. Non basta, ma aiuta. Forse gli uomini non hanno chiaro che cosa significhi per una bambina stare in una scuola in cui nei libri non c'è neanche un'altra sé stessa... A me è successo, ma io mi sono posta questo problema solo da adulta: prima mi sembrava normale.

Quando ha capito che c'era qualcosa che non tornava, che la donna era considerata meno importante e che la sua stessa libertà, in qualche modo, contava meno di quella degli uomini?

È stato un lavoro lungo, che ha coinvolto anche la mia professione artistica. Io sono stata educata alla libertà. Mia madre non lavorava e ha cresciuto i figli, ma i miei genitori non pensavano assolutamente che noi dovessimo fare come loro. Per mio padre la cosa fondamentale era che avessi un lavoro, prima di mettere su famiglia. Siamo state preparate ad essere libere. Solo che tutto ciò che abbiamo trovato quando ci siamo affacciate alla vita adulta non corrispondeva a questo desiderio. Tutte le questioni erano rimaste irrisolte. Non c'era la parità. Ma non si coglieva neanche l'importanza di essere donna, che è la base della differenza, ovvero di quello che io considero il cuore della grande rivoluzione delle donne: portare nella storia la loro differenza. Io me ne sono accorta facendo il mio lavoro di scrittrice e di regista, perché tendevo a raccontare le nuove famiglie, i nuovi rapporti tra uomo e donna, con i figli... Cercavo di portare alla luce tutti quei silenzi, quel mondo della casa che era, ed è, un mondo fondamentale per tutti, ma era poco raccontato dallo sguardo delle donne. Nell'ultimo libro, Flashback, c'è addirittura la cavalcata nelle rivoluzioni di questo sguardo.

Le protagoniste sono quattro donne comuni, non famose, alle prese con altrettanti momenti forti della storia, dalla Comune di Parigi alla Rivoluzione d'ottobre, alla Resistenza, alla rivoluzione sessuale degli anni Sessanta. Sono le donne "normali" a fare la storia?

Esattamente. Un po' come succede nel film di Paola Cortellesi, bellissimo e capace di suscitare un'onda di pubblico altrettanto bella. A me interessava molto l'illusione delle rivoluzioni: ogni rivoluzione si è portata dietro l'idea che sarebbe stata un

cambiamento anche per le donne, ma poi non è successo mai. Almeno fino ad oggi. Ai nostri giorni sta compiendosi qualcosa di nuovo. Questo equilibrio si sta aprendo. Ci vorrà tempo, ma io intravvedo una società meravigliosa, molto più ricca: perché lo sguardo sarà di due, non di uno.

Appunto, prima parlava dell'importanza della differenza. Non rischiamo di perderla per strada, nel percorso verso la parità? C'è un modo di rivendicare l'uguaglianza che tende a eliminare le differenze...

È il grande dibattito di oggi, ed è un tema complesso. Nel momento in cui le donne si sono collettivamente date una forza, assumendo la loro storia e la loro identità e portando questa differenza anche nella polis, nella vita sociale, nell'arte, c'è una parte di loro che ha detto: «Va bene, ma forse dobbiamo farla finita proprio con questa storia che ci portiamo dietro». Come se dire "donna" fosse di per sé sinonimo di subalternità. E quindi c'è tutto un filone del femminismo che, in qualche modo, tende verso una civiltà del neutro. Per me, sarebbe un passo indietro. Una volta che finalmente siamo entrate nella storia, che stiamo iniziando a lavorare per un mondo a due, eliminiamo la differenza?

Come definirebbe la parità?

Pari, ma diversi. Con lo stesso valore, ma differenti.

Questo tema può essere un terreno d'intesa anche per una politica che fa fatica a parlarsi? In Italia abbiamo per la prima volta due donne ai vertici di governo e opposizione...

Guardi, nel 2011 organizzammo una delle prime grandi manifestazioni di piazza per la dignità delle donne. Beh, era trasversale: parlò tanta gente di sinistra, ma intervenne pure Giulia Buongiorno, per dire. Perché al di là delle differenze giuste - che ci devono essere: la politica vive delle differenze -, la rivoluzione delle donne mette al centro qualcosa che va oltre. È come se ci fossero due strati: la differenza che ogni donna ha come pensiero politico proprio, e il fatto che riconoscerci come donne ci accomuna. È una dinamica molto interessante, e bella da agire. Poi si tornerà ad essere diverse e a discutere anche in maniera animata, perché la mia parte sicuramente non è quella della Meloni e viceversa, ma un lavoro comune è possibile.

C'è qualche fatto che le dà speranza?

Per esempio, vedo dei giovani padri meravigliosi. Bravissimi con i bambini, vivono il loro desiderio di fare i padri, ma sentono anche il bisogno che ci sia parità nel rapporto con le donne. Che non vuol dire essere uguali appunto, perché padre e madre sono diversi; ma con la stessa importanza. Questa è una cosa enorme. Da un lato non lascia le donne sole, e dall'altro permette finalmente di scoprire la bellezza dell'essere padri. Accorgerti che puoi viaggiare con i figli, starci insieme da solo, dare il tuo contributo maschile, profondo, intimo, ai loro sentimenti, tutto questo ha un grande valore. Il padre di un figlio maschio che possa ragionare con lui a fondo su questi temi, per dire, cambia radicalmente le cose. Ce ne sono. E spero che ce ne saranno sempre di più.



La lunga marcia delle aziende

Diversity, Equity and Inclusion, dagli SDGs dell'Agenda 2030 alla situazione nazionale e internazionale: un tema di diritti umani su cui le organizzazioni sono chiamate ad agire.

DI MICOL BURIGHEL



Il tema della Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) ha un impatto concreto, reale e significativo sulla vita delle persone. Le imprese possono svolgere un ruolo decisivo in questa transizione gentile e sostenibile, lavorando in primo luogo per creare un ambiente di lavoro positivo, valorizzante e arricchente, ma facendosi anche ambasciatrici del cambiamento, mettendo in circolo una cultura che si fonda sulla **convivenza delle differenze** (l'espressione è di Fabrizio Acanfora).

Il quadro internazionale e soprattutto nazionale ci racconta di un percorso che deve ancora essere sostenuto da azioni di sensibilizzazione e fondarsi su azioni concrete, misurabili e strettamente legate alla strategia di sviluppo delle organizzazioni. Se a livello di **Agenda 2030** è vero che non esiste un Goal specifico dedicato alla DE&I, dall'altra parte sono **tanti gli obiettivi che toccano il tema della parità e della lotta alle discriminazioni in modo trasversale**, dando vita a una trama che lega indissolubilmente questi temi con quelli dello sviluppo sostenibile a tutto tondo. Primo fra tutti, il Goal 5 è dedicato alla Gender Equality per eliminare ogni forma di violenza e discriminazione e promuovere l'empowerment di donne e ragazze; l'Obiettivo 8 riguarda il lavoro dignitoso e la crescita economica, proteggendo il diritto al lavoro e promuovendo condizioni e ambienti sicuri per tutti i lavoratori; l'SDG 10 lavora per ridurre le disuguaglianze, promuovendo l'inclusione socio-lavorativa, economica e politica di tutti.

Ma nella realtà di organizzazioni e aziende, qual è la situazione? Secondo una recente indagine del Global Compact delle Nazioni Unite e Accenture, a livello mondiale l'impegno apicale sui temi DE&I è sempre più presente: il 92% dei CEO li ha integrati nelle

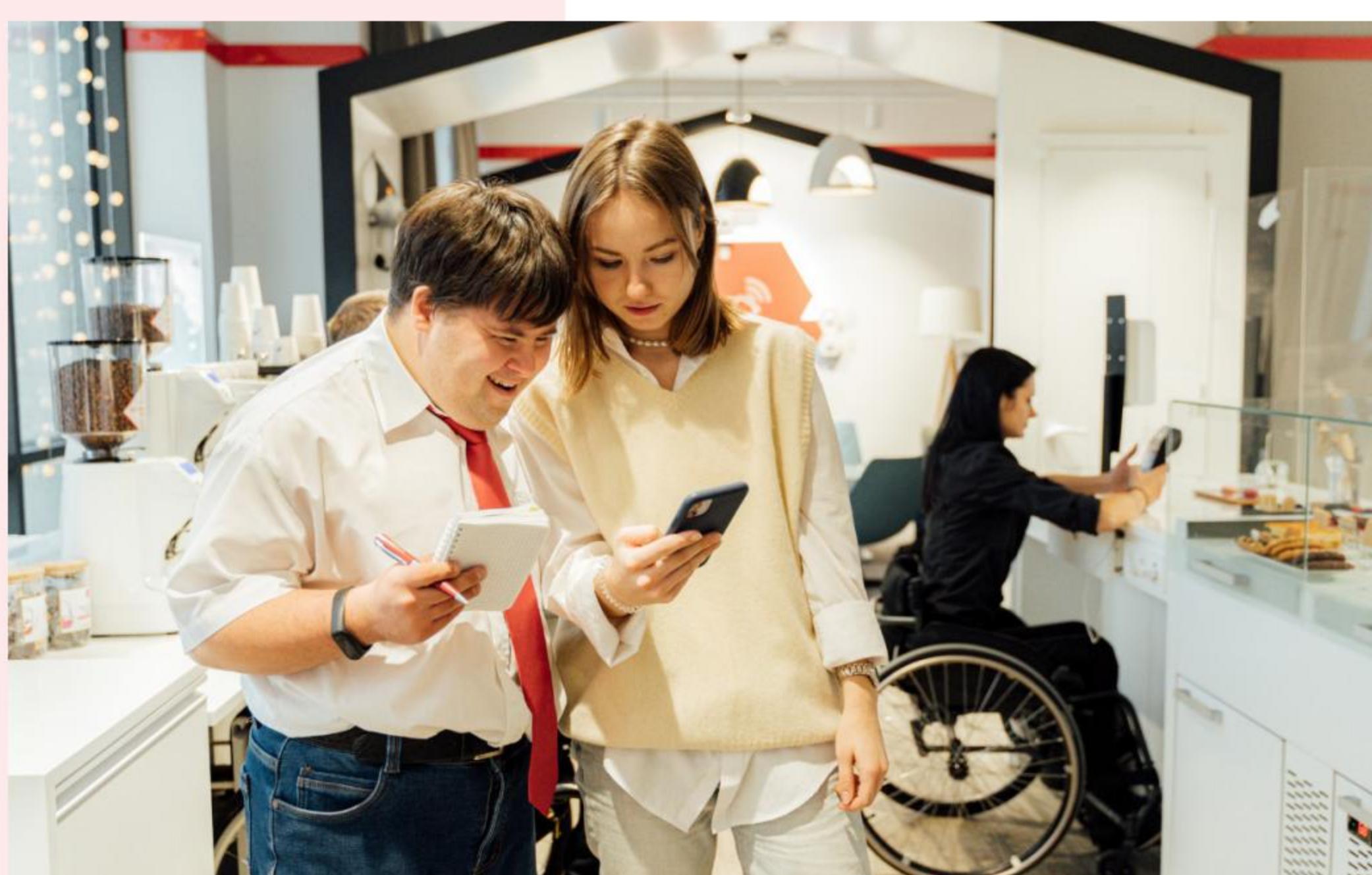
scarseggiano ancora pianificazione, azione e strategia. Secondo la ricerca Future of Work (Inaz - Osservatorio Imprese Lavoro e Business International - Fiera Milano), **la D&I è un tema urgente a livello etico per l'84% delle imprese** e solo il 50% pensa agli impatti relativi al business. In questo quadro, meno della metà (il 46%) ha attivato un piano di DE&I. Tra chi non lo ha fatto solo il 63% prevede di predisporlo in futuro. Allora forse è ancora **necessario lavorare sulla leva motivazionale**, ricordando le opportunità per le aziende. Le iniziative di DE&I infatti, oltre ad essere un comportamento etico e una buona pratica da diffondere, determinano anche un vantaggio competitivo: in termini di immagine e reputazione, perché la sostenibilità è ormai un valore irrinunciabile, ma anche di attrazione di talenti, di produttività e clima interno, perché contribuiscono a fare crescere la fiducia delle persone nei confronti dell'organizzazione, con impatti diretti su creatività e qualità del lavoro.

La grande sfida riguarderà la trasformazione della DE&I in una cultura aziendale realmente vissuta e condivisa. Secondo l'International Labour Organization (ILO, 2022), oggi le imprese si posizionano su **tre diversi livelli di maturità**. L'approccio di conformità, cioè di semplice compliance rispetto alle norme nazionali, è quello più diffuso a livello globale: riguarda il 48% delle aziende. A seguire, il livello transizionale, all'interno del quale si posizionano le organizzazioni che hanno già messo in campo azioni concrete, ma senza attivare un reale cambiamento all'interno dell'azienda e, soprattutto, sulle sue persone. Infine, l'approccio trasformativo è quello a cui ogni impresa dovrebbe mirare: qui l'obiettivo è pianificare e implementare politiche che diventeranno parte della strategia e dell'agire aziendale in toto, toccando tutto il ciclo di vita dei lavoratori.

Non solo: rendere la DE&I cultura aziendale significa anche avere un modello di business che si basa su servizi e prodotti con un impatto sociale positivo e, ultimo ma non meno importante, comunicare in modo inclusivo. Ma come arrivare al livello trasformativo? L'ILO indica **quattro principi chiave**: adottare un approccio strategico e culturale; costruire la diversità nei ruoli apicali; co-creare una responsabilità condivisa e diffusa sui temi DE&I; focalizzarsi sul senso di appartenenza e realizzazione personale in tutto il ciclo di vita dei lavoratori.

Lo stesso taglio, comprensivo e trasversale, si ritrova nella **norma ISO 30415, la prima dedicata esclusivamente al tema della diversità**. La norma dà indicazioni utili per costruire un contesto che chiama in causa tutte le funzioni aziendali e i suoi processi, andando ben oltre il perimetro delle Risorse Umane, in cui la D&I vive grazie a un coinvolgimento su tutti i livelli. Rappresenta bene questo tipo di approccio la figura degli ERG, Employee Resource Group, gruppi che raccolgono persone che rappresentano la diversità in azienda e i loro alleati.

Voce, rappresentazione, equità, appartenenza: da qui è necessario partire per far crescere diversità e inclusione in azienda.



proprie strategie e ha avviato iniziative specifiche per la loro promozione, mentre l'86% delle organizzazioni ha attivato policy di non discriminazione o per le pari opportunità.

Per l'Italia si prospetta una strada lunga: la consapevolezza c'è, lo testimonia l'aumentare delle aziende che ottengono la certificazione sulla parità di genere, ma



Un impegno certificato

Acque Bresciane ha ottenuto da poco il riconoscimento per la Prassi di riferimento 125/2022 sulla parità di genere. Punti di forza dell'azienda: formazione contro gli stereotipi, retribuzione e permessi ulteriori quando la famiglia si allarga e tante donne nei ruoli chiave.



Patrizia Belli



Giovanni Gardini

La certificazione per la parità di genere non è la soluzione definitiva alle discriminazioni sul posto di lavoro. Nel migliore dei mondi possibili, probabilmente non esisterebbe neppure. In questo momento storico però in Italia è necessaria e non solo perché ce lo chiede l'Europa, fra le molte riforme legate al PNRR.

Come la legge Mosca sulle quote rosa a suo tempo, la Prassi di riferimento 125/2022 introduce di diritto misure per favorire quello che dovrebbe essere di fatto e, pur senza risolvere con un colpo di bacchetta magica le numerose disparità ancora presenti nel mondo del lavoro, chiarisce senza se e senza ma che i vari gap – salariali, di selezione del personale, di carriera e tetti di cristallo via discorrendo – sono un'anomalia da eliminare. Come tutte le certificazioni, avvia un percorso di miglioramento continuo e il primo cambiamento necessario è la presa di coscienza da parte dei lavoratori e delle lavoratrici dei propri diritti. Non è solo una questione che riguarda le donne, infatti, ma anche gli uomini, in particolare nelle loro prerogative di membri a tutti gli effetti di una rete di relazioni familiari.

«La certificazione che abbiamo conseguito a ottobre 2023 è una tappa significativa che fa parte di un percorso ben strutturato che ha preso il via nel 2021 con l'istituzione di un Comitato Diversity & Inclusion, la sottoscrizione di un Manifesto aziendale e l'adesione a due carte, quelle di Utilitalia e di Fondazione Sodalitas – spiega il responsabile delle risorse umane Giovanni Gardini -. Abbiamo cominciato a riflettere sull'argomento, ma soprattutto a programmare una serie di azioni, in termini di sensibilizzazione, formazione, monitoraggio di indicatori chiave, novità contrattuali a favore dei dipendenti. Abbiamo organizzato interventi a favore dei più fragili, come la psicologa, ma anche iniziative sul piano culturale rivolte a tutte le colleghi e i colleghi. Azioni a cui dedichiamo un budget, verificando alla fine dell'anno gli obiettivi raggiunti e comunicandoli internamente».

«L'impegno verso una vera inclusione, la valorizzazione delle diversità ed equilibrio di genere è parte essenziale della nostra People Strategy, la gestione delle risorse umane, e anche della nostra strategia di sostenibilità. La S di social nell'acronimo ESG è parte dei valori fondanti di Acque Bresciane. Il fatto di redigere un Bilancio di sostenibilità fin dalla nascita della società ci ha dato infatti l'opportunità di monitorare da subito una serie di indicatori su retribuzioni, ore di formazione, età e titolo di studio dei dipendenti, consentendoci di monitorare le eventuali disparità fra uomini e donne e agire per colmare i gap.

Negli anni gli indicatori sono migliorati, non esistono ormai in azienda sostanziali gap di genere per ore di formazione pro-capite, per stipendio per livelli omogenei, per l'accesso ai percorsi di carriera e promozioni annue. Riusciamo ad attrarre numerose giovani laureate e non solo, anche in materie STEM, ed è cresciuta la presenza femminile nei posti di responsabilità, dal Consiglio d'amministrazione fino a quadri e coordinatori, mentre la nomina di una dirigente nel 2023 ha interrotto il fatto che tutti i dirigenti fino ad allora fossero uomini».

inclusivo e sugli stereotipi, difficili non solo da sradicare ma addirittura da riconoscere. La UNI/PdR 125:2022 è entrata in vigore il 16 marzo 2022 come documento pubblicato da UNI, frutto del confronto al Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese, previsto dalla Missione 5 del PNRR e coordinato dal Dipartimento per le Pari opportunità con la partecipazione di diversi dicasteri. La prassi di riferimento definisce specifici KPI (Key Performances Indicator – Indicatori chiave di prestazione) per misurare l'impegno delle organizzazioni.

Oggi alla guida del Consiglio d'Amministrazione c'è la prima presidente donna, Patrizia Belli. «È un segnale importante, nel mondo delle utilities ai vertici siamo pochissime. Mi piace pensare che le dirigenti, le responsabili, anche le neoassunte possano immaginare una carriera senza barriere precostituite. Un settore in cui abbiamo scelto di agire è quello dei congedi parentali. Abbiamo voluto creare le condizioni perché la scelta del momento in cui rientrare al lavoro fosse libera da condizionamenti economici e ci possa essere una buona conciliazione fra vita e lavoro».

Per chi sceglie di prolungare il congedo oltre il periodo obbligatorio, l'azienda integra l'indennità Inps del 20% fino al compimento dell'anno del bambino. A chi rientra dopo la maternità offriamo smart working oltre i giorni già predefiniti, per alcuni anni orari particolarmente flessibili e, se richiesto, il part time per favorire equilibrio tra vita familiare e professionale.

I padri hanno due giorni di permesso retribuito oltre a quelli previsti per legge. Non è una rivoluzione, ma un modo di dire ai padri che partecipare alla cura dei figli è un diritto/dovere, che l'azienda non si aspetta che siano una questione solo della madre e questo in settore a prevalenza maschile è un messaggio culturale forte, anche se il percorso è lungo. Da noi, come in molte altre realtà, serve un passo ulteriore: che gli uomini usufruiscono pienamente dei congedi che hanno a disposizione. Sul piano culturale abbiamo agito con seminari sul linguaggio

L'obiettivo è colmare eventuali gap fra i sessi in tema di assunzione, trattamento e salario; sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro, ma soprattutto incidere sulla cultura delle imprese e ottenere cambiamenti sostenibili e durevoli nel tempo. Per questo le politiche di parità di genere devono prevedere un Piano specifico, un Comitato Guida che riceva un forte mandato dalla governance societaria, un'ampia attività di formazione e informazione sul tema e un budget dedicato, come avviene in Acque Bresciane.



Chi tutela la differenza?

Regioni e Province sono tenute a individuare chi difende i lavoratori dalle discriminazioni di genere, ma sono ancora in molti a non conoscere abbastanza queste figure e i loro poteri. Ce lo spiega Anna Maria Gandolfi, Consigliera di Parità prima nel bresciano e oggi in Lombardia.



I Consiglieri e le Consigliere di Parità sono figure previste e normate dal decreto legislativo 198/2006. Sono presenti sui territori, nelle Regioni e a livello nazionale. Per garantire che il ruolo sia sempre ricoperto, è prevista anche la figura del supplente. Anna Maria Gandolfi è la Consigliera di parità effettiva di Regione Lombardia: «La Consigliera di parità è un pubblico ufficiale nello svolgimento delle sue funzioni e mi dispiace verificare che ancora molti non ne conoscono né l'esistenza né le funzioni, perché i nostri interventi mirano soprattutto a risolvere le situazioni discriminatorie sui luoghi di lavoro».

Gandolfi, una lunga esperienza maturata nell'analogo incarico in Provincia di Brescia dal 2010 al 2019 e ancor prima per dieci anni come presidente del Comitato per l'impren-ditoria femminile della Camera di Commercio, ci tiene a fare chiarezza. «Le Consigliere di Parità a livello regionale si occupano di casi di discriminazione di genere sul lavoro che coinvolgono più persone e di promuovere le pari opportunità per lavoratori e lavoratrici. Con questo obiettivo collaboriamo con organismi di rilevanza regionale competenti, in particolar modo, in materia di politiche attive del lavoro e della formazione».

Le discriminazioni che riguardano un solo individuo di norma vengono trattate dal Consigliere provinciale. Se questa figura è assente se ne possono occupare a livello regionale.

Concretamente come operate?

«Riceviamo le lavoratrici o i lavoratori che vogliono segnalare il comportamento discriminatorio dell'azienda. Li ascoltiamo

e in seguito, su loro delega in tal senso, convochiamo il datore di lavoro e il caso viene aperto ascoltando entrambe le parti. L'ascolto delle parti è molto importante: l'obiettivo è quello di evitare le dimissioni o il licenziamento delle lavoratrici e dei lavoratori, rendendo l'azienda consapevole che sta mettendo in atto una discriminazione e che questo è perseguitabile in giudizio. Se gli ostacoli non vengono rimossi, essendo pubblici ufficiali possiamo intraprendere un'azione legale in nome e per conto delle lavoratrici e dei lavoratori, assegnando a uno studio legale un incarico specifico».

Oltre a trattare le segnalazioni svolgete anche attività di prevenzione?

«Certo, partecipando ai tavoli di partenariato locale e ai Comitati di sorveglianza previsti a livello europeo e in seguito ripresi dal decreto del 2006. Verifichiamo la composizione delle Commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni, in cui devono essere rappresentati entrambi i sessi, con una quota minima di almeno uno su tre. Sempre per le PA forniamo parere sui Piani di Azioni Positive che gli enti pubblici devono approvare ogni tre anni. Nelle aziende controlliamo e verifichiamo il rispetto dei parametri minimi previsti per conseguire la Certificazione della parità di genere. In questo caso facciamo riferimento anche agli interventi più recenti del legislatore italiano, nel 2021. Sia le realtà pubbliche che quelle private con più di 50 dipendenti devono trasmetterci – oltre che al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Rapporti biennali sulla situazione del personale, di cui elaboriamo i risultati».

Tessere relazioni sul territorio è quindi una parte importante del vostro compito.

«Curiamo i rapporti con gli enti del territorio, dalle organizzazioni sindacali alle associazioni di categoria, e collaboriamo anche con le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, a cui possiamo richiedere d'intervenire o di fornirci informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, sulle retribuzioni, sulla formazione, sui trend delle

assunzioni e delle dimissioni. Interagiamo anche con gli Assessorati al lavoro ai diversi livelli e con gli altri organismi di parità, come il Comitato Unico di Garanzia. Ci occupiamo di informare e sensibilizzare i datori di lavoro, pubblici e privati, e chi opera nel mercato del lavoro e della formazione, promuovendo anche progetti e piani di azione positive».

Il compito di promuovere l'occupazione femminile alla Consigliera Gandolfi è entrato nel sangue sostenendo progetti di start up femminili e azioni di riorientamento al lavoro per donne disoccupate e inoccupate. «Va precisato che le discriminazioni non esistono solo per le donne, anche se rappresentano la maggioranza dei casi, circa il 95%. Quando è una donna ad agire la discriminazione, fa ancora più male. Può capitare che si rivolga a noi anche chi subisce mobbing, ma questo è un tema specifico di cui non ci occupiamo e consigliamo di rivolgersi a un legale».

La Consigliera di parità effettiva Anna Maria Gandolfi ha ricevuto la nomina dal Ministro del lavoro nel dicembre 2021 e in questi due anni ha intrapreso progetti di Alta Formazione per Avvocati e un percorso di formazione per i delegati sindacali. «È indispensabile conoscere la normativa sulle discriminazioni di genere per poter agire, ed è una normativa abbastanza complessa. Abbiamo vinto due cause, di cui una per il giusto riconoscimento della liquidazione della maternità per le assistenti di volo, che anziché essere liquidate all'80% ricevevano solo il 40%. L'altra causa è stata intrapresa contro un'azienda che ha licenziato sei lavoratrici motivando l'azione come giusta causa. Il giudice ha deciso diversamente, dopo che i datori di lavoro avevano rifiutato di reintegrarle o di definire una buona uscita.

«La stessa Unione Europea si è resa conto che la situazione attuale – prosegue la Consigliera Gandolfi -, con molti organismi che si occupano di temi simili, non è l'ideale. Probabilmente si andrà nella direzione di un organo monocratico che si occuperà di tutti i temi femminili». La strada da fare è ancora molta: persino nell'evoluta Lombardia vi sono delle Province scoperte ossia che non hanno le consigliere di Parità e i casi di discriminazione che vengono denunciati sono presi in carico dalle regionali .





Georgie Badiel, principessa dell'acqua

DI ANNA FILIPPUCCI



Da bambina camminava ore per raggiungere il pozzo più vicino e dissetare il resto della famiglia: oggi Georgie Badiel è presidentessa di una Fondazione a suo nome che trivella pozzi, costruisce acquedotti e finanzia percorsi formativi e di sensibilizzazione per favorire l'empowerment femminile e delle comunità rurali dell'Africa subsahariana.

In Burkina Faso, la recente guerra civile interna e l'aggravarsi della siccità causata dal cambiamento climatico hanno portato a quota **1,9 milioni** il numero di burkinabé **senza accesso diretto all'acqua** (Oxfam, 2022). Uno studio del 2016, condotto su un campione di oltre 6000 famiglie, evidenziava come **il 97% di coloro che vivevano in zone rurali del Paese già allora non avesse accesso diretto all'acqua potabile**. Nel 34% dei casi, per raggiungere la fonte d'acqua più vicina ci volevano più di 30 minuti a piedi. Oggi a causa dello spopolamento e della distruzione delle poche infrastrutture esistenti, frutto del conflitto, **la situazione è ulteriormente peggiorata**.

Nel 90% dei casi, è la donna adulta a riporre e trasportare l'acqua, spesso aiutata dai bambini. Allargando lo sguardo all'intera Africa Subsahariana (24 paesi), sono quasi **17 milioni le donne e i bambini, per lo più bambine**, a svolgere questa faticosa mansione.

Georgie Badiel, originaria del Burkina Faso, da piccola si svegliava tutte le mattine alle 6 e camminava per **3 ore** per andare a **prendere l'acqua per il resto della famiglia**. Quinta di 10 fratelli, Georgie si occupava di questo compito con le altre donne, mentre i maschi riposavano prima di andare a lavorare o a scuola. Una volta portata a casa, l'acqua andava bollita e raffreddata prima di poter essere bevuta, a causa dei batteri presenti, potenziali veicoli di malattie e infezioni.

Oggi, Georgie Badiel è una **modella contesa dai principali marchi di moda** - da Lanvin, a Louis Vuitton, a Marc Jacobs - e vive a New York, ma **non ha mai dimenticato il proprio passato**. Da qualche anno, infatti, ha fondato la **Georgie Badiel Foundation**, un'organizzazione caritatevole che finanzia la **trivellazione di pozzi** per portare acqua alle aree rurali del Burkina Faso e supporta **programmi di educazione e scolarizzazione per le donne**.

Da miss Africa a top model, Georgie è **considerata oggi una delle donne africane più influenti al mondo**, per tutti è la "principessa dell'acqua", per via dell'omonimo libro per bambini che racconta la sua storia. La Fondazione dà lavoro a 25 persone fra New York e Ouagadougou e ha migliorato la vita di oltre **300 mila burkinabé**, rendendo l'acqua potabile più accessibile, attraverso infrastrutture e sistemi di sanificazione.

La mission della Fondazione può essere riassunta nel **contributo positivo al raggiungimento dell'SDG 6 "Clean water and sanitation"**, ma va anche oltre, implementando una serie di azioni volte all'**empowerment femminile e delle comunità**. Infatti, grazie al contributo dei donatori, è stato possibile scavare pozzi, costruire acquedotti e, contemporaneamente, finanziare gli **studi di ingegneria idraulica di 118 donne africane e lezioni di igiene per oltre 15 mila bambini**.

Sgravate del compito di "corrieri dell'acqua", le donne del Burkina Faso rurale possono **studiare e avviare progetti imprenditoriali** che contribuiscono allo sviluppo del Paese. "L'unica prospettiva di un'africana è camminare. E portare acqua. Io questo non l'ho mai accettato per me. E non l'accetterò mai per tutte le altre", commenta Georgie, parlando dell'operato della Fondazione, che dal Burkina Faso ora ha raggiunto tutto il continente africano.

Georgie Badiel

© Credito:

Photo By Lev Radin / Pacific Press / Sipa USA





AGENDA

Eventi nazionali



AI* Festival

Milano

14 - 15 febbraio 2024

Il WMF - We Make Future, da sempre attivo rispetto agli sviluppi e alle implicazioni etiche, sociali e di business dell'Intelligenza Artificiale (AI), organizza il 14 e 15 febbraio 2024, all'Allianz MiCo di Milano, l'AI Festival - il primo Festival Internazionale dedicato all'Intelligenza Artificiale. L'evento riunirà professionisti, aziende, startup e stakeholder per discutere e approfondire la rivoluzione apportata dall'AI non solo nel quotidiano, ma anche in ambito politico, sociale e lavorativo.

www.aifestival.it



Sguardi Altrove International Women's Film Festival

Milano

Dal 15 al 24 marzo 2024

Sguardi Altrove Film Festival ha come principale obiettivo la riflessione su tematiche legate al mondo femminile, considerate sia in relazione al loro specifico contesto culturale, politico e sociale, sia in prospettiva multiculturale che globale. I temi della 31* edizione di Sguardi Altrove Film Festival saranno il corpo nel cinema, l'intelligenza artificiale e il ruolo delle donne nella serietà televisiva.

sguardialtrovefilmfestival.it



Monviso Outdoor Festival

Saluzzo

Dal 15 al 17 marzo 2024

Il Monviso Outdoor Festival è l'evento cuneese dedicato all'outdoor in tutte le sue forme. Nell'arco delle tre giornate sarà possibile partecipare a conferenze, corse, stand, pedalate e laboratori, tutti all'inssegna del turismo slow e di un modo di incontrare il territorio lento, sostenibile, meditato e cosciente.

<https://www.visitcuneese.it/dettaglio-evento/-/d/terres-monviso-outdoor-festival>



Fa' la cosa giusta!

Saluzzo

Dal 22 al 24 marzo 2024

Dal 2004, Fa' la cosa giusta! è la più grande fiera italiana che parla di biologico, km 0, moda critica, mobilità sostenibile, turismo responsabile e tanto altro ancora. Laboratori, incontri con esperti, degustazioni e spettacoli per tutte le fasce d'età, per raccontare la sostenibilità a 360 gradi.

www.falacosagiusta.org

Eventi internazionali



Forum Economico Mondiale

Davos (Svizzera)

Dal 15 al 19 gennaio 2024

Questo incontro annuale di leader politici, imprenditori e figure di spicco del mondo accademico è noto per affrontare questioni cruciali, incluse la diversità e l'inclusione. <https://www.neventum.it/fiere/the-world-economic-forum>



Osservatorio ESG Big Tech cinesi 2023

25 Gennaio 2024

L'osservatorio nasce per raccontare quanto impattano sull'ambiente le grandi aziende di tecnologia e creare maggior consapevolezza sul tema della sostenibilità digitale. La ricerca indaga i bilanci di sostenibilità delle maggiori aziende del settore tech del mercato cinese.

<https://lp.karmametrix.com/osservatorio-esg-big-tech-cinesi-2023>



Corporate Learning Week

Las Vegas

Dal 25 al 27 marzo 2024

L'evento principale per i professionisti L&D (Learning and Development) che cercano di eccellere nel mondo in rapida evoluzione dell'apprendimento e dello sviluppo. Un'esperienza dinamica e approfondita con discussioni mirate su argomenti chiave che incidono su formazione, sviluppo, diversità e inclusione ora e in futuro.

<https://www.corporatelarningnetwork.com/events-clweek-vegas#:~:text=March%202025%20%2D%2027%202024,-Las%20Vegas%20NV>



National Diversity & Leadership Conference

Dallas, Texas

Dal 18 al 21 marzo 2024

prima parte di training

Dal 15 al 18 aprile

La National Diversity & Leadership Conference è un evento annuale che riunisce leader di tutto il Paese per discutere di diversità, equità e inclusione sul posto di lavoro. L'evento del 2024 è la ventesima puntata della conferenza e avrà come tema principale "Il potere della diversità". Questo vertice sulla leadership ospiterà relatori principali, workshop e opportunità di networking per discutere del DEI e di come promuovere sentimenti di appartenenza sul posto di lavoro.

<https://nationaldiversityconference.com/2024/>



Workhuman® Live Austin 2024

Austin, Texas

Dal 15 al 18 aprile 2024

Si tratta di un evento trasformativo incentrato sull'esperienza umana e su come amplificarla attraverso l'inclusione e la diversità. Workhuman Live è una conferenza sulle Risorse Umane consolidata ed è stata riconosciuta come uno dei 10 incontri più innovativi del 2022.

<https://www.workhumanlive.com/americas/>



FORUM DEL COMMERCIO INTERNAZIONALE 2024

**La sostenibilità quale motore
della crescita: mera tendenza
o reale vantaggio competitivo
nel business internazionale?**

Svizzera

23 aprile 2024

Il Forum del commercio internazionale solleva il tema della sostenibilità, fornendo alle aziende nuovi spunti per poter affrontare la competitività globale in modo sostenibile dando prova di un successo duraturo. Lo sviluppo sostenibile e le nuove esigenze che esso pone alle aziende stanno acquisendo sempre più rilevanza. Grazie alla loro forza innovativa, le PMI svizzere svolgono un ruolo di primo piano in questo nuovo contesto globale.

<https://www.s-ge.com/it/event/forum-del-commercio-internazionale/forum-del-commercio-internazionale-2024?ct>



Festival dello Sviluppo Sostenibile

Evento Italiano - Itinerante

Dal 7 al 24 maggio 2024

Il Festival dello Sviluppo Sostenibile torna dal 7 al 23 maggio 2024, mettendo in agenda! Nei prossimi mesi tutte le novità su uno degli eventi principali sul territorio italiano. Oltre 5400 eventi nei suoi 7 anni di vita hanno contribuito alla diffusione di messaggi di sostenibilità economica, ambientale e sociale.

<https://asvis.it/notizie-sull-alleanza/19-17870/il-festival-dello-sviluppo-sostenibile-torna-dal-7-al-23-maggio-2024-mettilo-in-agenda>



Parigi 2024 si impegna a organizzare Giochi Olimpici e Paralimpici positivi per il clima

Parigi

Dal 26 luglio all'11 agosto 2024

Il Consiglio di Amministrazione di Parigi 2024 ha approvato la strategia climatica dei Giochi, che impegna Parigi 2024 a organizzare i primi Giochi Olimpici e Paralimpici del mondo con un contributo positivo al clima.

<https://olympics.com/it/notizie/paris-2024-commits-to-staging-climate-positive-olympic-and-paralympic-games>



Summit of the Future

NYC (New York City)

22 e 23 settembre 2024

Le Nazioni Unite convocheranno per il 22 e 23 settembre 2024 un Summit del futuro, già illustrato in un documento sul tema *Multilateral solutions for a better tomorrow*. L'obiettivo del vertice è quello di rafforzare le strutture delle Nazioni Unite e della governance globale per affrontare con più consapevolezza le "nuove e vecchie sfide" dei prossimi anni, con l'intenzione di stipulare un Patto per il futuro per avanzare a passo spedito verso la realizzazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs nell'acronimo inglese) dell'Agenda 2030.

<https://sdg.iisd.org/events/summit-of-the-future/>



In presenza



Online

riflessi

È scaricabile da: www.riflessi-magazine.it

Segui Acque Bresciane su: [Instagram](#)  [LinkedIn](#)  [Issuu](#) 