



Brebemi, non solo asfalto e pedaggi «Viaggio verso un futuro inclusivo»

Al via tra i dipendenti del gruppo che gestisce la A35 un progetto per favorire l'equità di genere

di **Monica Autunno**
BRESCIA

Rispetto, equità di genere, politiche di diversity&inclusion, negli uffici bresciani di Brebemi Aleatica incontri, seminari e workshop, si viaggia «verso un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e paritario». A35 Brebemi-Aleatica si conferma una realtà all'avanguardia non solo per quanto riguarda infrastrutture e tecnologie, ma anche per quanto riguarda la gestione del personale. In risposta alla crescente necessità, sociale e organizzativa, di porre attenzione e progettualità sui temi della diversity&inclusion, il gruppo A35 Brebemi presenta un percorso di approfondimenti sul tema dell'equità di genere in collaborazione con In-Genere, società che si occupa di consulenza organizzativa orientata all'inclusione della diversità e all'equità di genere. Questa iniziativa dal titolo "Genere. Un tema quotidiano dove ognuno di noi conta" si propone di sostenere la crescita personale e professionale in-

IL DIRETTORE GENERALE

«La responsabilità sociale non deve essere un obiettivo da raggiungere ma una realtà quotidiana»



Matteo Milanese, direttore generale di A35 Brebemi

terna, promuovendo un contesto lavorativo e sociale più attento e focalizzato sui tempi dell'equità e dell'inclusione.

«Questo progetto intende valorizzare l'importanza dell'inclusività e della responsabilità sociale, contribuendo in maniera attiva alla creazione di un futuro in cui l'equità di genere sia integrata in ogni aspetto della vita professionale del singolo e dell'azienda». Nel dettaglio, si terranno da fine maggio a dicembre sei incontri (fra seminari online, dibattiti e workshop) con tanto di programma di mentoring, interamente gestiti da formatori esterni esperti in leadership, resilienza, ispirazione nei team di lavoro ma anche, in

questo caso, temi cruciali come la collaborazione e il rispetto verso tutti i colleghi, l'importanza del linguaggio e delle modalità comunicative, il rispetto di genere, il superamento dei pregiudizi, «spesso inconsci». «In due sezioni di dibattito – così una nota societaria – saranno trattati due temi chiave: le sfide in ambito giuridico e finanziario e, centrale quanto complesso, il contributo della scienza nella destrutturazione degli stereotipi di genere. Il programma di mentoring completerà il progetto. E dedicherà un focus a un altro tema sensibile, quello del rientro al lavoro dopo una maternità o un congedo parentale. Fornendo strategie per la ripre-

sa dell'attività dopo un cambiamento radicale delle proprie necessità personali e organizzative».

«**Orgogliosi** di questo progetto su equità di genere e modalità inclusive, che per noi, come per la nostra capogruppo Aleatica, non devono essere obiettivi da raggiungere, ma realtà quotidiana», così il direttore generale di A35 Brebemi Matteo Milanese. Desideriamo – aggiunge Laura Bocchio direttrice delle risorse umane – fornire al nostro personale degli strumenti per una cultura aziendale sempre più basata su rispetto e pari opportunità». Infine Alice Palumbo, ad di In-Genere: «Da A35 Brebemi un grande esempio. Anche il settore infrastrutture può guidare il cambiamento nei luoghi di lavoro». I vertici societari di A35 non sono nuovi a iniziative di sensibilizzazione. Lo scorso 24 novembre l'intero staff di Brebemi-Aleatica, con Autogrill e Chef Express e in collaborazione con gli Stati generali delle donne, battezzò due panchine rosse (corredate di targhe con i numeri verdi di antiviolenza) nelle aree di servizio lungo l'autostrada.

LA MANAGER © RIPRODUZIONE RISERVATA

«Intendiamo fornire al nostro personale degli strumenti per una cultura basata su rispetto e pari opportunità»



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

133968