Cattel: arriva la Certificazione UNI/PDR 125:2022 per la parità di genere

20250325120224sedeprincipale-low-0ad608c6

Cattel, player nella distribuzione di prodotti food e non food nel canale Horeca, ha conseguito la Certificazione UNI/PDR 125:2022 per la parità di genere dopo un percorso che ha interessato ogni livello dell'organizzazione. «*Si tratta di un enorme passo avanti* – dice **Elisa Zanette, coordinatrice Area Risorse umane e membro del Team Parità insieme a Mandy Muffato, coordinatrice Area Marketing, e Marco Pagan, Direttore Risorse Umane** – *eppure questo non è che l'inizio di un cammino in salita per raggiungere il nostro vero obiettivo: costruire una realtà che celebri davvero l'uguaglianza e l'inclusività, dove vengano valorizzate le capacità e il talento di ognuno, indipendentemente dal genere*».

Cattel si appresta ora a implementare **un piano di welfare a lungo termine** per consolidare e ampliare i risultati in tema di benessere organizzativo, equità retributiva e bilanciamento dei carichi di lavoro, ottenuti con la certificazione. «*La presenza femminile in azienda non è aumentata notevolmente, tuttavia* – continua Zanette - *abbiamo lavorato intensamente per creare una cultura inclusiva e paritetica, soprattutto in aree "tradizionalmente maschili" come la nostra sede specializzata nell'ittico fresco, dove abbiamo assunto a tempo indeterminato una dipendente donna che era entrata con un contratto a termine di 6 mesi. Ma non solo: nel nostro punto vendita, caratterizzato da una netta prevalenza di personale maschile, la prima persona individuata per supportare l'incremento lavorativo in vista della stagione estiva è una donna, a dimostrazione del nostro impegno a garantire che le opportunità siano aperte a tutti, indipendentemente dal genere*».

A livello organizzativo, è stato creato **un middle management con funzioni di coordinamento composto prevalentemente da donne (4 persone su 5**), frutto di un processo di valutazione basato esclusivamente sulle competenze, su un sistema di promozione e avanzamento equo. Sono state, inoltre, definite delle iniziative anche in termini di supporti welfare (non solo specifiche per le donne, ma di benessere collettivo), come l'agevolazione per la richiesta anticipata del TFR, a testimonianza dell'impegno aziendale a migliorare il benessere di tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.

Infine, sono state realizzate delle sessioni di formazione per promuovere il rispetto e l'inclusione, che stanno diventando già parte integrante della cultura aziendale.