

# POLITICA PARITÀ DI GENERE

**Whitehall Reply** riconosce e accoglie i benefici della diversità in tutti i suoi aspetti, inclusi il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di carica nonché la disabilità e l'orientamento sessuale.

**Whitehall Reply** favorisce iniziative per il riconoscimento e il contrasto delle discriminazioni e improntati alla promozione dell'*empowerment*, allo sviluppo di ambienti lavorativi inclusivi e alla cura del linguaggio. Parallelamente, cura la formazione delle proprie risorse sulle tematiche relative alla Parità di Genere.

**Whitehall Reply** crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

**Whitehall Reply** è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno *empowerment femminile*. Le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto, aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. Più lavoro femminile significa energie inespresse finalmente liberate, la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, al benessere e allo sviluppo della Nostra realtà aziendale.

A tale scopo, **Whitehall Reply** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

**Whitehall Reply** mette al primo posto il benessere delle dipendenti e dei dipendenti delle aziende che fanno parte del Network, attivandosi sia preventivamente e proattivamente che a seguito di segnalazioni dall'interno.

È ampiamente riconosciuto che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione. È per questo che **Whitehall Reply** controlla e monitora costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo in relazione a 6 tematiche:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita nell'ente neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;



- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

**Whitehall Reply** è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, vengono costantemente perseguiti i seguenti obiettivi:

- creare un mondo del lavoro equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

**Whitehall Reply** si impegna a:

- garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori e le lavoratrici con impegni genitoriali e/o caregiver;
- implementare la governance ed il monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* ;
- adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*;
- supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Nelle attività di comunicazione, **Whitehall Reply** presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che il Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione dell'Ente.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.



Roma 12/09/2023

Associate Partner Whitehall Reply

Lara Vurro

Giuseppe Fontana

**WHITEHALL REPLY**

Via del Giorgione, 59 - 00147 Roma - Italia - tel +39 06 844341 - fax +39 06 84434599  
Via Longhin, 103 - 35129 Padova - Italia - tel +39 049 744861  
[whitehall@reply.it](mailto:whitehall@reply.it)

[www.reply.it](http://www.reply.it)