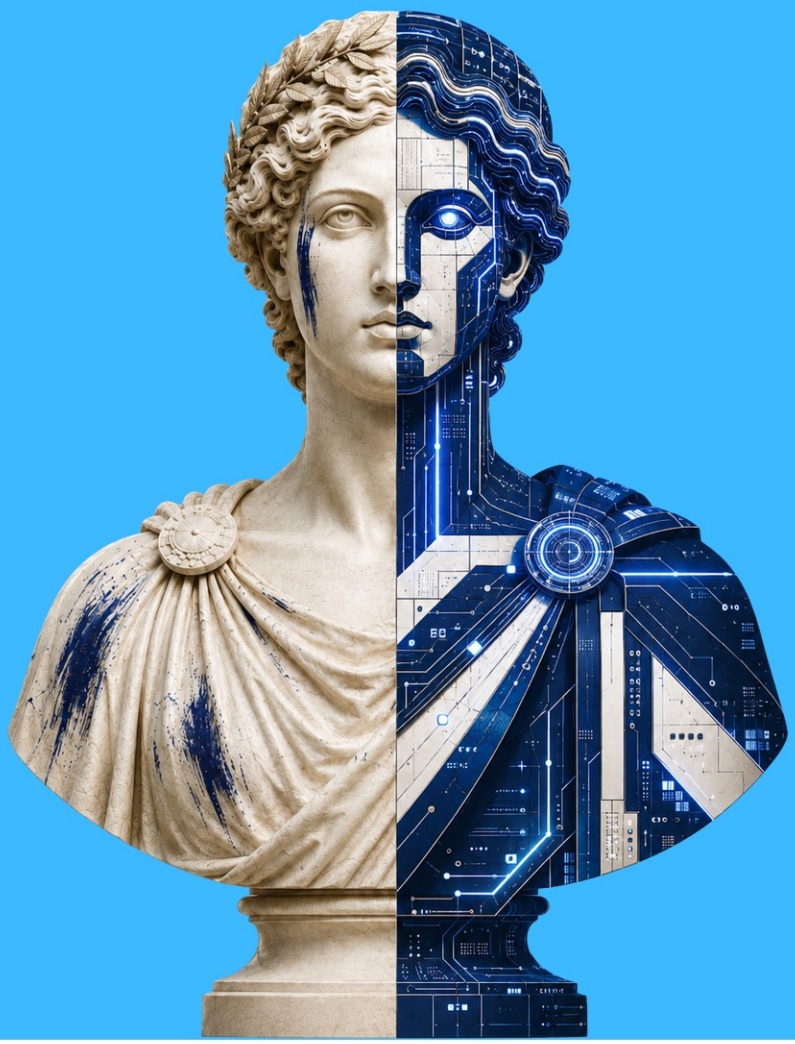
NOESI®
Public Affairs, Lobbying
& Communication



NOESI

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE

> *Documento aziendale di indirizzo. L'adozione formale, le responsabilità e le misure attuative saranno definite dalla Direzione.*

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

NOESI, fondata nel 2015 e con sede a Roma, è una società di consulenza specializzata in public affairs, lobbying e relazioni istituzionali, comunicazione strategica, media relations e progettazione e organizzazione di eventi. Affianca imprese, associazioni e organizzazioni nella comprensione dei contesti normativi e istituzionali, nel dialogo con gli stakeholder e nella realizzazione di iniziative di comunicazione e rappresentanza degli interessi.

Il modello di lavoro valorizza competenze multidisciplinari, esperienza professionale, collaborazione tra figure senior, middle e junior e contributi di professionisti e partner esterni. NOESI riconosce che la qualità della consulenza dipende anche dalla pluralità delle prospettive, dalla correttezza delle relazioni e dall'accesso equo alle opportunità.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

NOESI intende integrare stabilmente la parità di genere nelle proprie scelte organizzative e nei processi di erogazione dei servizi. La presente Politica definisce gli indirizzi generali per prevenire discriminazioni, promuovere la crescita professionale delle donne, favorire una cultura inclusiva e assicurare condizioni di lavoro e collaborazione rispettose della dignità delle persone.

La Politica assume come riferimento metodologico le sei aree della UNI/PdR 125:2022. L'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere e il conseguimento della certificazione costituiscono decisioni e passaggi successivi, subordinati alla verifica dei requisiti applicabili, alla definizione dei processi e alla misurazione degli indicatori. La presente bozza non attesta una certificazione già conseguita.

3. PRINCIPI ISPIRATORI

La politica contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, tra cui:

- Imparzialità e inclusività nelle relazioni interne ed esterne.
- Correttezza, trasparenza e responsabilità nelle decisioni organizzative.
- Valorizzazione delle competenze, del merito e delle differenze individuali.
- Tutela della persona, della riservatezza e della dignità professionale.

- Contrasto a ogni forma di violenza, molestia, discriminazione o ritorsione.

Tali principi si applicano senza discriminazioni legate, tra l'altro, a sesso, identità di genere ed espressione di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, provenienza, convinzioni personali, condizioni familiari o responsabilità di cura.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione assume la responsabilità di promuovere la Politica, metterla a disposizione delle persone interessate, assegnare responsabilità proporzionate alle dimensioni aziendali e verificare periodicamente i risultati. In particolare NOESI si impegna a:

- prevenire comportamenti discriminatori in tutte le fasi del rapporto professionale, dalla selezione all'attribuzione degli incarichi e alla crescita;
- definire criteri trasparenti per valutazione, sviluppo, formazione e remunerazione, coerenti con ruolo, responsabilità, competenze e risultati;
- favorire una distribuzione equilibrata delle opportunità di visibilità, responsabilità, partecipazione a progetti e interlocuzione con clienti e istituzioni;
- sostenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, flessibilità e conciliazione tra vita professionale, familiare e personale;
- promuovere comunicazioni, eventi e attività di advocacy rispettosi della parità di genere e privi di stereotipi;
- prevedere strumenti riservati per raccogliere segnalazioni e affrontare tempestivamente eventuali criticità.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

5.1 Selezione e inserimento (recruitment)

Le selezioni di personale e collaboratori si basano su profili di competenza, esperienza, potenziale e requisiti professionali pertinenti. Gli annunci e i colloqui utilizzano criteri non discriminatori; quando possibile si favorisce una rosa di candidature equilibrata. Le decisioni sono motivate e documentate in misura proporzionata al ruolo.

5.2 Gestione della carriera e accesso alle opportunità

L'assegnazione di progetti, responsabilità di coordinamento, attività di rappresentanza istituzionale, partecipazione a eventi e percorsi di formazione si fonda su criteri professionali espliciti. NOESI presta attenzione a evitare che reti informali, disponibilità oraria o stereotipi influenzino indebitamente l'accesso alle opportunità. Sono favoriti mentoring, trasferimento di competenze e crescita delle figure junior.

5.3 Equità remunerativa

Per attività di pari valore, NOESI persegue trattamenti economici equi, considerando mansioni, inquadramento, seniority, responsabilità e risultati. La Direzione esamina periodicamente eventuali differenze retributive non giustificate da fattori oggettivi, nel rispetto delle norme e della riservatezza dei dati. I compensi dei consulenti esterni sono valutati in relazione a perimetro, professionalità e condizioni contrattuali.

5.4 Genitorialità e responsabilità di cura

NOESI tutela la maternità, la paternità e le responsabilità di cura, evitando penalizzazioni nella valutazione e nello sviluppo professionale. Pianifica, ove possibile, passaggi di consegne, continuità operativa e rientri graduali, in conformità alla normativa applicabile e alla tipologia di rapporto.

5.5 Conciliazione vita-lavoro

In un settore caratterizzato da scadenze istituzionali, eventi e trasferte, NOESI promuove un'organizzazione del lavoro attenta alla programmazione, alla sostenibilità dei carichi e alla flessibilità compatibile con i servizi. Riunioni, viaggi e attività serali sono organizzati, per quanto possibile, con congruo preavviso e criteri equi di distribuzione.

5.6 Prevenzione di abusi, molestie e discriminazioni

Non sono tollerati molestie sessuali, comportamenti offensivi, intimidazioni, abusi verbali, fisici o digitali, né ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede. Le segnalazioni devono poter essere trasmesse a un referente individuato dalla Direzione attraverso un canale riservato, con gestione imparziale, tutela dei dati e rispetto delle norme applicabili. Il canale e la procedura operativa saranno formalizzati separatamente prima dell'entrata in vigore.

5.7 Applicazione ai servizi di NOESI

Nelle attività di public affairs e stakeholder engagement, NOESI valorizza una rappresentazione pluralistica e non stereotipata degli interlocutori e assicura pari dignità professionale nelle delegazioni e nei gruppi di lavoro. Nelle attività di comunicazione, media relations e produzione di contenuti, promuove linguaggi, immagini e narrazioni rispettosi delle persone. Nell'organizzazione di convegni, eventi e tavole rotonde, considera l'equilibrio di genere tra relatori, moderatori e figure di rappresentanza, compatibilmente con competenze e pertinenza tematica, e presta attenzione ad accessibilità, sicurezza e condizioni di partecipazione. Nei rapporti con fornitori e partner incoraggia il rispetto degli stessi principi, senza assumere impegni non previsti dai contratti.

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Direzione individua un referente interno e, qualora venga avviato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, definisce la governance e il Comitato Guida secondo i requisiti applicabili. Un Piano strategico periodico traduce gli impegni in obiettivi, responsabilità, tempi e risorse.

Il monitoraggio considera le sei aree della UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità di crescita e inclusione delle donne; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Indicatori e target sono determinati dopo la rilevazione della situazione iniziale, nel rispetto delle dimensioni dell'organizzazione e della tutela dei dati personali.

A titolo di esempi da validare: composizione per genere dei ruoli e delle responsabilità; accesso alla formazione e agli incarichi di coordinamento; analisi delle differenze retributive a parità di ruolo; utilizzo delle misure di flessibilità; numero e gestione delle segnalazioni; equilibrio di genere nelle iniziative pubbliche progettate da NOESI. Le misure sono riesaminate almeno annualmente e aggiornate quando necessario.

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Una volta approvata, la Politica è comunicata al personale e ai collaboratori, resa disponibile ai partner pertinenti e pubblicata, ove deciso dalla Direzione, sul sito istituzionale di NOESI. I principi sono richiamati nei processi di inserimento, nei briefing di progetto e nelle attività di sensibilizzazione. La Politica è soggetta a riesame periodico e aggiornamento in caso di cambiamenti organizzativi o normativi.

Approvato dal Direttore **Data:** 15.9.2026

Referente: dott. Claudio Sestili