

M.A.I.S.

Movimento per l'Autosviluppo, l'Interscambio e la Solidarietà

POLICY SU PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

Politica per la promozione dell'equità, dell'inclusione e della parità di trattamento in MAIS

Adozione originaria	9 marzo 2023 (Consiglio Direttivo) — 29 maggio 2023 (Assemblea dei Soci)
Revisione	Maggio 2026 (Rev. 2026)
Approvato da	Consiglio Direttivo MAIS — revisione integrale Rev. 2026
Versione	Rev. 2026 - 1.0

Movimento per l'Autosviluppo, l'Interscambio e la Solidarietà - MAIS

Via Quittengo, 41 – 10154 Torino

Tel: 011/657972

E-mail: info@mais.to.it – PEC: mais@pec.it

Sito Internet: www.mais.to.it

Codice Fiscale: 97538280013

Sandra Scagliotti — Presidente

Marco Ressa — Rappresentante Legale

INDICE

1. INTRODUZIONE E PRINCIPI GENERALI
2. RIFERIMENTI NORMATIVI
3. DEFINIZIONI
4. AMBITO DI APPLICAZIONE
5. IMPEGNI DI MAIS
6. PROCEDURE APPLICATIVE
7. TRASPARENZA RETRIBUTIVA E VALORIZZAZIONE DELLE CARRIERE
8. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
9. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE
10. SEGNALAZIONI, TUTELA E SANZIONI
11. MONITORAGGIO E INDICATORI
12. APPROVAZIONE E REVISIONE PERIODICA

1. INTRODUZIONE E PRINCIPI GENERALI

MAIS riconosce la pari dignità di tutte le persone e promuove attivamente il principio di Pari Opportunità e il principio di Non Discriminazione in ogni ambito della propria attività, in Italia e all'estero. La presente Policy definisce i principi, i presidi organizzativi e le procedure applicative volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta, indiretta, strutturale o sistemica, nonché a promuovere una cultura interna inclusiva, sicura e rispettosa.

MAIS considera l'equità, la diversità e l'inclusione un valore strategico e un prerequisito per la qualità dei programmi, la credibilità istituzionale e la conformità ai requisiti dei finanziatori pubblici e privati. La presente Policy si coordina con il Codice Etico MAIS, la Procedura RU, la Whistleblowing Policy, la Policy PSEAH e la Policy di tutela di bambini, bambine e adulti vulnerabili.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 2, 3, 37 e 51
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, artt. 21 e 23
- D.Lgs. 198/2006 — Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- D.Lgs. 216/2003 — Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro
- D.Lgs. 215/2003 — Parità di trattamento indipendentemente da razza e origine etnica
- D.Lgs. 104/2022 — Trasparenza delle condizioni di lavoro
- D.Lgs. 105/2022 — Conciliazione vita-lavoro per genitori e caregiver
- Direttiva UE 2023/970 — Trasparenza retributiva
- Direttiva UE 2022/2381 — Equilibrio di genere negli organi societari (principi ispiratori)
- UNI/PdR 125:2022 — Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 e successivi aggiornamenti

3. DEFINIZIONI

Termine	Definizione
Discriminazione diretta	Trattamento meno favorevole fondato su una caratteristica protetta rispetto a una situazione analoga.
Discriminazione indiretta	Disposizione, criterio o prassi apparentemente neutri che producono uno svantaggio particolare per una o più categorie protette.
Molestia	Comportamento indesiderato connesso a una caratteristica protetta che viola la dignità della persona e

	crea un clima ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Pari opportunità	Parità di accesso, trattamento, crescita, remunerazione e partecipazione nei processi organizzativi.
Azioni positive	Misure temporanee volte a ridurre squilibri strutturali o disparità storiche tra gruppi.
Gender pay gap	Differenza media retributiva tra lavoratrici e lavoratori a parità di ruolo/livello.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a tutti i membri degli Organi Sociali di MAIS, al personale dipendente e non dipendente, ai/alle consulenti, ai/alle volontari/e, ai/alle tirocinanti, ai partner e fornitori ove operino per conto di MAIS o in contatto con il personale e i beneficiari dell'organizzazione.

5. IMPEGNI DI MAIS

- Garantire processi di reclutamento, selezione e progressione di carriera basati su competenze, merito e trasparenza.
- Prevenire ogni forma di discriminazione basata su genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, disabilità, origine etnica, nazionalità, stato civile, genitorialità, opinioni politiche o sindacali, condizioni di salute o ogni altra caratteristica protetta.
- Assicurare un linguaggio inclusivo e non stereotipato nella documentazione, nella comunicazione e nei materiali di progetto.
- Favorire l'accessibilità fisica, digitale e organizzativa per persone con disabilità.
- Adottare, ove necessario, azioni positive per riequilibrare squilibri storici o strutturali.
- Monitorare periodicamente la composizione di genere e la distribuzione dei ruoli e delle opportunità formative.

6. PROCEDURE APPLICATIVE

6.1 Reclutamento e selezione

- Gli avvisi di selezione devono contenere una clausola esplicita di pari opportunità e non discriminazione.
- I requisiti richiesti devono essere pertinenti, proporzionati e giustificabili rispetto al ruolo.
- Le candidature sono valutate mediante criteri chiari, documentati e quanto più possibile standardizzati.
- Le domande su profili personali sono ammesse solo se strettamente connesse ai requisiti lavorativi e poste in modo uniforme a tutti/e i/le candidati/e.

- Dove possibile, la short-list dovrà riflettere pluralità di genere e diversità.

6.2 Assegnazione del lavoro e valutazione

La distribuzione del lavoro, delle responsabilità e delle opportunità formative avviene secondo criteri di equità, trasparenza e merito. Eventuali sistemi di valutazione della performance devono essere basati su indicatori verificabili e non discriminatori.

7. TRASPARENZA RETRIBUTIVA E VALORIZZAZIONE DELLE CARRIERE

MAIS si impegna a garantire livelli retributivi coerenti con il CCNL applicato o con gli accordi collettivi pertinenti, nonché con i principi di equità interna. In linea con la Direttiva UE 2023/970, MAIS promuove la progressiva trasparenza dei criteri retributivi, dei passaggi di livello e dell'accesso ai benefit, monitorando il gender pay gap e adottando misure correttive ove emergano squilibri non giustificati.

8. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

MAIS promuove una cultura organizzativa favorevole alla conciliazione vita-lavoro, applicando le misure previste dal D.Lgs. 105/2022 e dalle norme vigenti in materia di congedi, permessi, flessibilità oraria e lavoro agile. L'organizzazione, compatibilmente con le esigenze di servizio e progetto, valuta con favore soluzioni organizzative inclusive per genitori, caregiver e persone con esigenze di salute o familiari.

9. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Tutto il personale MAIS riceve informazione iniziale e aggiornamento periodico sui principi di pari opportunità, non discriminazione, prevenzione delle molestie, linguaggio inclusivo, accessibilità e bias inconsci. I responsabili di funzione ricevono una formazione rafforzata sulle modalità di prevenzione, rilevazione e gestione delle discriminazioni.

10. SEGNALAZIONI, TUTELA E SANZIONI

Chiunque ritenga di aver subito o osservato condotte discriminatorie, molestie o prassi lesive dei principi della presente Policy può segnalarlo tramite i canali interni previsti dalla Whistleblowing Policy MAIS o tramite la linea gerarchica, se appropriata e sicura. MAIS garantisce riservatezza, protezione da ritorsioni, ascolto della persona coinvolta e gestione imparziale della segnalazione.

Accertate le violazioni, MAIS applica le misure disciplinari e contrattuali previste dai contratti, dai regolamenti interni e dalla legge, in modo proporzionato alla gravità dei fatti.

Le condotte discriminatorie o molestie accertate possono integrare violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di MAIS e, ricorrendone i presupposti, sono trattate anche secondo le procedure ivi previste, con coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza monocratico per gli aspetti di rispettiva competenza.

11. MONITORAGGIO E INDICATORI

Indicatore	Descrizione	Frequenza
Composizione di genere	Distribuzione donne/uomini/altri generi nelle diverse categorie e ruoli	Annuale
Gender pay gap	Scostamento medio retributivo per categorie omogenee	Annuale
Accesso alla formazione	Numero partecipanti per genere e categoria	Semestrale
Segnalazioni	Numero segnalazioni di discriminazione/molestie e stato di gestione	Annuale
Misure correttive	Azioni attivate a seguito di audit o monitoraggi	Annuale

12. APPROVAZIONE E REVISIONE PERIODICA

La presente Policy deriva da un documento originariamente approvato nel 2023 e integralmente personalizzato e aggiornato per MAIS con Rev. 2026. La Policy è sottoposta a revisione almeno triennale o prima in caso di aggiornamenti normativi o organizzativi rilevanti.

Per il Consiglio Direttivo

Sandra Scagliotti
Presidente MAIS

Marco Ressa

Rappresentante Legale MAIS

CLAUSOLA FINALE DI AUDITABILITÀ E PREVALENZA DELLE REGOLE DEL DONOR

In caso di progetti o attività finanziati da donatori pubblici o privati, si applicano in via prioritaria le regole contrattuali e operative del finanziatore quando più restrittive rispetto al presente documento. MAIS garantisce la conservazione ordinata della documentazione, la reperibilità delle evidenze, la tracciabilità delle decisioni e dei flussi finanziari, la formazione del personale interessato e la disponibilità dei fascicoli ai fini di audit, verifica, spot-check, controllo di primo o secondo livello e due diligence partner.