



Dicastero Socialità e pari opportunità  
Sezione Politiche sociali  
Ufficio Pari opportunità  
Via Municipio 13  
6850 Mendrisio

058 688 33 60  
pariopportunita@mendrisio.ch  
TM / tm

## Piano di Azione Politiche di genere 2021-2024 Rapporto di Attività

Il Piano di Azione della Città di Mendrisio si ispira alla STRATEGIA PARITA' 2030 della Confederazione ed è in linea con il Piano cantonale e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile promossi nell'ambito dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il Piano fa riferimento a due concetti chiave: la trasversalità in quanto la promozione delle pari opportunità, la tutela delle differenze e il contrasto alla violenza di genere deve trovare spazio in ogni ambito delle politiche e delle azioni amministrative e la rete che comporta la necessità di lavorare con tutti i soggetti e realtà istituzionali ed informali che affrontano i temi della conciliabilità, dell'esclusione, delle discriminazioni, delle disparità e della violenza di genere.

Il Piano di azione 2021-2024 si è articolato in **tre Assi strategici, sette Obiettivi programmatici e 36 azioni**.

Gli assi strategici riguardano le pari opportunità **nell'Amministrazione comunale, nella sfera professionale e nel contesto formativo**.

Gli **obiettivi programmatici** sono stati:

1. Sviluppare e consolidare il settore politiche di genere della Città
2. Monitorare e attuare le raccomandazioni del Bilancio di genere a livello comunale
3. Rafforzare le misure di conciliazione tra sfera professionale e vita familiare, cultura aziendale più inclusiva
4. Favorire le pari opportunità e prevedere misure di contrasto alle discriminazioni e violenze di genere, anche sul posto di lavoro
5. Sensibilizzare la responsabilità sociale delle aziende e del territorio
6. Contrastare gli stereotipi di genere in ambito formativo e scolastico e promuovere l'educazione al rispetto della diversità
7. Spazio pubblico: pianificazione in ottica di genere



Per ogni obiettivo sono state realizzate delle azioni, che si sono articolate con caratteristiche differenti tra eventi puntuali o azioni su più anni e più livelli di intervento.

In totale ne sono state realizzate 36 azioni che hanno attivato numerose collaborazioni intercomunali e territoriali. Si contano circa 30 diverse collaborazioni.

Qui di seguito vengono ripresi tutti gli obiettivi e le azioni proposte.

## **OBIETTIVO 1. SVILUPPARE E CONSOLIDARE IL SETTORE POLITICHE DI GENERE DELLA CITTÀ**

A seguito del Bilancio di genere è stato sviluppato il settore delle Politiche di genere: unità di riferimento per le attività finalizzate a promuovere valori quali l'equità e la diversità sia all'interno dell'amministrazione che nei rapporti con le realtà esterne.

Il Settore promuove le pari opportunità e la parità di genere attraverso progetti volti a contrastare gli stereotipi femminili e maschili nell'immaginario comune e a ridurre le discriminazioni basate sul genere in tutti gli ambiti della vita.

La città introduce politiche, risorse e azioni per la rimozione degli ostacoli al raggiungimento di una piena equità attraverso il Piano di azione delle Politiche di genere.

L'ufficio di riferimento per l'attuazione delle politiche di genere attraverso il Piano di azione è l'ufficio pari opportunità; i compiti sono al momento assegnati alla direttrice del Dicastero, in collaborazione con altri servizi comunali in particolare l'Ufficio famiglie e giovani e il servizio Risorse umane.

Istituito l'ufficio pari opportunità, sono state definite le principali attività del settore riguardanti:

- **Informazione e sensibilizzazione:** definizione di campagne di informazione e di sensibilizzazione, organizzazione di eventi, progetti, convegni, formazioni, promozione di studi e ricerche per sensibilizzare l'Amministrazione comunale e la cittadinanza;
- **Consulenza:** consulenza specialistica rivolta ad associazioni, organizzazioni, aziende ed enti del territorio sulla legislazione in vigore, sui diritti di donne e uomini nei diversi ambiti di vita e sui servizi a disposizione sul territorio;
- **Collaborazione/lavoro di rete:** collaborazioni e sviluppo di gruppi di lavoro interdisciplinari e interdipartimentali a livello comunale, cantonale e federale.

La figura della **Delegata alle pari opportunità** ha il compito di promuovere le pari opportunità attraverso:

- la definizione, il coordinamento e il monitoraggio del Piano di azione comunale
- l'informazione e la sensibilizzazione
- la raccolta di documentazione, la promozione di studi ed indagini sul tema
- la consulenza interna ed esterna all'amministrazione comunale
- la cura dei contatti con le organizzazioni attive sul territorio cantonale
- la partecipazione a gruppi di lavoro interdipartimentali all'interno e all'esterno dell'amministrazione.

### **EQUALITY – Il portale della CSP**

La città ha aderito a marzo 2024 alla **Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità fra donne e uomini (CSP)** che riunisce gli uffici e i servizi federali, cantionali e

comunalì per la parità. Le attività della Conferenza hanno lo scopo di sviluppare una politica della parità durevole e coerente in Svizzera. La CSP assicura lo scambio di informazioni sulle questioni legate alla parità tra Confederazione, cantoni e città e mette a disposizione le sue competenze partecipando alle procedure di consultazione federali.

## **OBIETTIVO 2. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI DEL BILANCIO DI GENERE A LIVELLO COMUNALE**

Dando seguito alle Raccomandazioni del Bilancio di genere il Dicastero ha coordinato uno studio sull'analisi socioeconomica della popolazione per successivamente avviare una revisione dei regolamenti ed aiuti comunali al fine di attualizzarli alle nuove forme di povertà. Lo studio esplorativo "*Popolazione in situazione di vulnerabilità*" è stato svolto dal Centro competenze lavoro, welfare e società, SUPSI DEASS.

Gli obiettivi dello studio sono stati i seguenti:

- Identificare classi di persone a rischio povertà con individuazione delle variabili che potrebbero influire sullo stato di povertà;
- Evidenziare le differenze fra i gruppi di analisi, suddivisi per quartiere, dimensione nucleo familiare, età capo famiglia, tipologia, altre variabili significative da definire;
- Valutare l'impatto del fenomeno "povertà" in relazione in relazione alla normativa e alle normative attuali (Laps, Las, PC, regolamenti della Città);
- Segnalare le categorie maggiormente a rischio a cui indirizzare i contributi economici comunali.

A seguito dello studio, i Dicasteri Socialità e pari opportunità e Istituzione e risorse hanno iniziato a lavorare al nuovo Regolamento.

## **OBIETTIVO 3: RAFFORZARE LE MISURE DI CONCILIAZIONE TRA SFERA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE, CULTURA AZIENDALE PIÙ INCLUSIVA**

Alla luce dei risultati scaturiti dal primo Bilancio di genere della Città e preso atto delle criticità emerse nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro, il Municipio si è posto come obiettivo di analizzare la situazione riguardo alle offerte di accoglienza dell'infanzia e le relative richieste ed esigenze delle famiglie, al fine di definire una strategia e un piano degli investimenti necessari, da attuare nella prossima legislatura e oltre.

In questi anni la città di Mendrisio ha dunque introdotto diverse azioni nel campo della conciliabilità sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione.

### **AZIONI INTERNE ALL' AMMINISTRAZIONE**

#### **FAMILY SCORE**

Nel 2021 la Città ha ottenuto la certificazione quale **Organizzazione amica delle famiglie**, valida per 3 anni. Ponendo attenzione al tema della conciliabilità lavoro-famiglia dei e delle proprie dipendenti, che si occupino di familiari bisognosi di cure o più in generale di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la Città ha deciso di aderire al sondaggio Family Score di Pro Familia Svizzera per attivare un processo di ottimizzazione (sviluppo/evoluzione/avanzamento) e certificazione.

Il Family Score è un sondaggio realizzato, tra luglio e agosto 2021, dall'associazione mantello delle organizzazioni svizzere a favore delle famiglie, Pro Familia, che ha permesso al personale di esprimere in modo anonimo i bisogni e le aspettative riguardo al livello di conciliabilità lavoro-famiglia desiderati e di valutare quelli attuali.

Al sondaggio ha partecipato il 37,27% del personale; il punteggio di 62 punti su 100 è un valore soddisfacente e Mendrisio ha ottenuto il riconoscimento di azienda *"family friendly"*.

A seguito dei riscontri emersi, i servizi cittadini hanno lavorato molto per rafforzare le misure atte a garantire una maggiore conciliabilità famiglia lavoro per tutto il personale.

#### **Azioni a supporto del personale**

- **Campagna di sensibilizzazione "Un ponte tra cura e lavoro":** rivolto all'amministrazione comunale con incontri con tutto il personale, il Nido e il Plenum Docenti, con l'Associazione EQUI-LAB
- **Essere Familiare curante:** presentazione a tutto il personale della revisione del ROD con particolare riferimento agli art. 50 e art. 51 relativo ai congedi per i familiari curanti
- **Genitorialità al lavoro: organizzazione tra famiglia e lavoro in modo efficace e creativo:** 4 incontri rivolti a futuri o neo genitori, con l'Associazione EQUI-LAB.

Le azioni relative ai familiari curanti hanno beneficiato di un contributo cantonale nell'ambito della Piattaforma familiari curanti.

#### **ATTIVITÀ ESTERNE**

##### **ADESIONE ALLA GIORNATA DEL FAMILIARE CURANTE**

Ogni anno il Dicastero promuove delle iniziative nell'ambito della giornata del 30 ottobre: un appuntamento per sensibilizzare e informare in merito a questo importante ruolo, ma soprattutto un'occasione simbolica per ringraziare chi assiste una persona cara per il prezioso contributo.

##### **DONNE AL LAVORO**

Nell'asse della sfera professionale, nel 2023 e 2024 è stato organizzato un percorso per favorire la conciliabilità tra sfera personale e professionale e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rivolto in modo particolare a sostenere i primi passi di madri desiderose di reintegrare il mondo del lavoro.

La prima edizione ha avuto come ente di riferimento l'Associazione EQUI-LAB; la seconda il Comune di Chiasso, l'Associazione Ticinese Famiglie Ricostituite e Monoparentali e Ab Ima Radice.

Nello specifico le due edizioni hanno affrontato i seguenti temi:

- possibili soluzioni di conciliabilità presenti sul territorio
- scoperta e valorizzazione delle competenze professionali e personali
- migliori strategie per orientarsi e muoversi nel mercato del lavoro attuale
- consigli specifici per donne e madri su come candidarsi con efficacia.

In Totale 26 donne hanno partecipato alle prime due edizioni

## PIANO DI AZIONE SETTORE EXTRASCOLASTICO

Qui di seguito presentiamo, in modo sintetico, il percorso che ha portato all'elaborazione di un **Piano d'azione** coordinato dall'ufficio pari opportunità:

Costituzione di un gruppo di lavoro interno all'amministrazione composto dai Dicasteri Istituzioni e risorse, Formazione e servizi di accudimento, Socialità e pari opportunità, Pianificazione e spazi pubblici.

### Svolgimento di uno studio sociodemografico

Sulla base delle previsioni contenute nel documento dell'Ufficio di statistica ticinese<sup>1</sup> sono stati analizzati gli scenari di previsione del Canton Ticino e del Distretto del Mendrisiotto. Le previsioni medie mostravano una diminuzione della popolazione 0-14 fino al 2030 e un incremento tra il 2030 e il 2040, con particolare riferimento per la fascia 0-3.

### Raccolta dati sull'aiuto informale tramite formulari alle famiglie con allievi dell'Istituto scolastico comunale

Attraverso un formulario che i genitori di allievi/e delle Scuole dell'Infanzia e delle Scuole Elementari hanno compilato è stata analizzata la situazione di conciliazione famiglia-lavoro di 508 famiglie.

### Sondaggio alla popolazione

Presupponendo che vi sia una potenziale domanda non ancora espressa nel settore della conciliazione famiglia-lavoro, il Gruppo di lavoro ha realizzato un sondaggio, tra la popolazione adulta di Mendrisio, per ottenere un quadro della situazione riguardo alle necessità di servizi extrascolastici per la fascia di popolazione 0-15 anni.

Il "*Sondaggio alla popolazione di Mendrisio sui bisogni di servizi per la cura all'infanzia e extrascolastici per bambini e bambine da 0 a 15 anni*" è stato svolto online durante tutto il mese di giugno del 2022 ed è stato rivolto a 3641 famiglie.

### Workshop con portatori d'interesse

Dopo avere preso atto dei risultati del Sondaggio, il Gruppo di lavoro ha organizzato un workshop al quale sono stati invitati le istituzioni, le organizzazioni e associazioni che lavorano nel campo dell'infanzia e adolescenza (0 ai 15 anni).

Ai e alle partecipanti sono stati presentati i risultati del sondaggio e a workshop concluso le informazioni sono state raggruppate in 5 categorie:

- temi trasversali, validi per tutte le fasce d'età, temi relativi alla fascia d'età 0-3, 3-6, 6-11, 11-15 anni e priorità emerse.

### Piano d'azione settore extrascolastico

È stato elaborato un piano di azione che prevedeva delle azioni a corto termine (entro 2024), a medio-termine – legislatura 2024-2028 e a lungo termine dopo il 2028.

Ogni Dicastero coinvolto dal progetto sta dunque lavorando su dei compiti specifici in base agli assi di intervento emersi, mantenendo sempre un focus trasversale.

## CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE

Adesione, nel 2023, alla Campagna "*Famiglie esplorando il passato-immaginando il Futuro*", organizzata da Pro Famiglia Svizzera con una esposizione fotografica e una serie di eventi

---

<sup>1</sup> Danilo Bruno, *Scenari demografici per il Cantone Ticino e i suoi distretti, 2020-2050*, Ufficio di statistica Repubblica e Cantone Ticino, Dipartimento delle finanze e dell'economia, Divisione delle risorse, Bellinzona, Maggio 2021

collaterali.

#### **Eventi organizzati sul tema:**

- 16 aprile | Caffè narrativo **“La ripartizione dei ruoli all’interno della famiglia”** con Valentina Pallucca, organizzato da Rete caffè narrativi
- 30 aprile | *Lectio magistralis* e tavola rotonda **“Dall’evoluzione dei modelli familiari alle politiche familiari”** con Laura Fruggeri, Marco Galli, Ornella Larenza e Tiziana Madella, organizzato dal Dicastero socialità e pari opportunità
- 4 maggio | Spettacolo per bambini/e (dai 6 anni) **“Extraterrestre alla pari”** con Valeria Nidola, organizzato dal Dicastero socialità e pari opportunità
- 5 maggio, dalle 14:00 alle 16:00 | Workshop **“Famiglie ricostituite e stili educativi a confronto”** con Sandra Killer e Valentina Testoni, organizzato dall’Associazione ticinese delle famiglie monoparentali e ricostituite
- 15 maggio | Conferenza e tavola rotonda **“Politica familiare: nuovi bisogni e come soddisfarli. Sinergie tra enti pubblici, servizi di conciliabilità e aziende”** con diversi ospiti, organizzata da Pro Familia Svizzera Italiana.

#### **OBIETTIVO 4: FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E PREVEDERE MISURE DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E VIOLENZE DI GENERE, ANCHE SUL POSTO DI LAVORO**

In riferimento a questo obiettivo si segnalano le seguenti azioni:

#### **CODICE PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE E MOBBING SUL POSTO DI LAVORO**

- Definizione della Direttiva interna **“Tutela dell’integrità personale sul posto di lavoro”** per i/le dipendenti della Città di Mendrisio, allo scopo di disciplinare la protezione dell’integrità personale sul posto di lavoro
- Formazione al personale con Liala Cattaneo, dell’ufficio dell’Ispettorato del lavoro su **“Violazioni dell’integrità personale: conoscerle per prevenirle”**.

#### **LINGUAGGIO INCLUSIVO DI GENERE**

Stesura di un documento Linguaggio **Rispettoso delle Differenze-Raccomandazioni** per promuovere una comunicazione attenta alle differenze e sostenere l’utilizzo di un linguaggio rispettoso e non discriminatorio di tutte le persone, indipendentemente dall’identità di genere, dall’età, l’origine, la disabilità, l’appartenenza religiosa, ecc.

Utilizzare un linguaggio attento alle differenze, significa dare un chiaro segnale che tutte le professioni e tutte le funzioni possono essere esercitate e che tutte le persone possono sentirsi equamente rappresentate.

#### **PREVENIRE LA VIOLENZA DI GENERE. REALIZZAZIONE DI PROGETTI/ INCONTRI FORMATIVI PER FAVORIRE LA CONOSCENZA DEL FENOMENO DELLA VIOLENZA DI GENERE, ANCHE CON ATTENZIONE ALL’ASPETTO ANTROPOLOGICO E DI MAINSTREAMING PER SVILUPPARE UNA CULTURA SENSIBILE AL PROBLEMA**

#### **Eventi organizzati:**

- 5 maggio 2022 | Conferenza e workshop **"Lo Schwa: come e quando usarlo? Lingua in evoluzione. Uso dello schwa e di un linguaggio ampio"** con Vera Gheno, in collaborazione con Generando-Visioni di Genere
- 11 ottobre 2023 | Convegno **"Che genere di violenza. Decostruire gli stereotipi: quale ruolo dell'educazione e della comunicazione"** in collaborazione con USI, SUPSI, Generando e Zona Protetta
- 14 marzo 2024 | Evento formativo **Specchio delle mie Brame. Con quante fotografie di donne si confronta una ragazza nell'arco della giornata? L'aumento di attenzione per l'aspetto fisico si ricollega in parallelo con l'aumento degli stereotipi e il tipo di omologazione**, in collaborazione con Generando
- 2024 | Incontri nelle portinerie **"Voci di quartiere" Confronto sul tema "Violenza sulle persone anziane: prevenire e conoscere le risorse del territorio"** in collaborazione Servizio di promozione della qualità di vita di Pro Senectute Ticino e Moesano.

#### **Eventi campagna 16 giorni di attivismo contro la violenza di genere:**

- 3 dicembre 2024 | Conferenza **Persona anziana libera di scegliere"** in collaborazione Servizio di promozione della qualità di vita di Pro Senectute Ticino e Moesano
- 5 dicembre 2024 | **Cos'è la violenza domestica ma soprattutto come può reagire ognuno di noi in qualità di cittadino, in presenza di una situazione di violenza domestica?"** organizzata dal Dipartimento delle Istituzioni, Divisione della Giustizia.

### **AZIONI RELATIVE AL SETTORE DISABILITÀ**

#### **Sottoscrizione di un accordo con *Inclusione handicap ticino* per l'elaborazione di un documento strategico volto a:**

- Valutare lo stato dell'accessibilità della città a partire dai dati rilevati mediante Censimento Stabili pubblici Comunali del 2023;
- Definire come intervenire nei luoghi che presentano barriere fisiche, di comunicazione e di accoglienza al pubblico;
- Sviluppare misure di promozione culturale dell'accessibilità;
- Definire come monitorare, sin dalla nascita, i nuovi progetti comunali (di qualsiasi natura) affinché sia considerata anche la loro inclusività.

#### **Creazione Rete Disabilità:**

- incontri regolari con Pro Infirmis, Atgabbes e Progetto Genitori
- promuovere eventi per favorire la partecipazione di persone con disabilità e i loro familiari
- programmazione di incontri con le famiglie per raccogliere bisogni ed esigenze.

### **OBIETTIVO 5: SENSIBILIZZARE LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE AZIENDE E DEL TERRITORIO**

## **CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE ALLE IMPRESE DEL TERRITORIO**

Volgendo lo sguardo al territorio, la Città valorizza le buone pratiche di altre realtà economiche e aziendali istituendo un riconoscimento che possa poi fungere da esempio per le numerose realtà che arricchiscono il nostro territorio.

Nel 2023 sono state premiate tre aziende della regione che si sono distinte nella messa in atto di soluzioni che agevolano la vita dei/delle dipendenti che svolgono l'importante ruolo di familiare curante.

## **OBIETTIVO 6: CONTRASTARE GLI STEREOTIPI DI GENERE IN AMBITO FORMATIVO E SCOLASTICO E PROMUOVERE L'EDUCAZIONE AL RISPETTO DELLA DIVERSITÀ**

### **COLLABORAZIONE SCUOLE COMUNALI**

- Tra il 2022/2023 Creazione e somministrazione di un sondaggio riguardante diversi temi legati alle pari opportunità e all'educazione al rispetto della diversità. I risultati del questionario hanno poi permesso di attivare alcune formazioni e sensibilizzazioni sui temi degli stereotipi di genere per docenti interessati/e.

### **MOSTRE**

- Agosto e dicembre 2022 | Allestimento Mostra **Noi Gender**, in collaborazione con Generando-Visioni di Genere
- 8/22 marzo 2023 | Esposizione a Palazzo comunale della Mostra USI: **Senza stereotipi**.

## **OBIETTIVO 7: SPAZIO PUBBLICO: PIANIFICAZIONE IN OTTICA DI GENERE**

*"Nel tempo le donne, dedite alla cura, alle attività domestiche, all'educazione, hanno tenacemente intrecciato trame sottili, ma consistenti, di relazioni e dimensioni storiche a carattere "orizzontale" che, nei secoli, hanno determinato la sopravvivenza del tessuto umano, e quindi anche urbano, delle comunità. Presenze continue e resistenti, eppure rese invisibili dal prevalere del carattere "verticale" della storia, segno tangibile tipicamente maschile del potere e delle gerarchie dominanti". BARBARA BELOTTI*

Le parole di Barbara Belotti, storica dell'arte italiana e socia fondatrice dell'associazione nello spazio urbano illustrano bene come le discriminazioni di genere si rispecchiano anche nello spazio urbano. Le disuguaglianze e la cultura prettamente maschile e patriarcale si misurano infatti anche a livello simbolico ma tangibile: strade, piazze, aree verdi e spazi pubblici sono per lo più tutti declinati al maschile.

In tal senso la Città in questi anni ha sostenuto le seguenti azioni in collaborazione con Il Dicastero Pianificazione:

### **VIE AL FEMMINILE**

Il 14 giugno 2021 - a quarant'anni dall'approvazione dell'articolo costituzionale sull'uguaglianza - la Città di Mendrisio ha inaugurato altre cinque vie dedicate a donne che hanno lasciato a Mendrisio tracce importanti: si tratta di Ersilia Fossati, Erminia Macerati, Maria Bernasconi, Sara Radaelli e Maria Ghioldi-Schweizer.

### **RIQUALIFICA ASSE URBANO VIA ZORZI/VIA LAVIZZARI**



Nell'ambito dello studio di fattibilità di Largo Soldini, Via Lavizzari e Via Zorzi è stata coinvolta l'associazione Lares (Arch. Nicoletta Caputo e Ing. del traffico Véronique de Sepibus) che si occupa di pianificazione di genere.

Lares ha sviluppato alcune tematiche (Benessere; Autonomia; Sentimento di sicurezza (oggettivo e soggettivo); Orientamento; Animazione e diversità Accessibilità a spazi e utilizzi), che hanno come obbiettivo di rendere visibile e valorizzare gli usi quotidiani dello spazio pubblico, le possibili disuguaglianze nell'utilizzazione e promuovere la qualità e l'accessibilità. Dopo lo studio di fattibilità il Dicastero Pianificazione e spazi pubblici ha presentato lo studio ai servizi cantonali, Divisione della pianificazione territoriale e della mobilità e Divisione delle costruzioni. Si è in attesa di un loro preavviso congiunto.

Il progetto è stato inserito nelle misure PAM 5.

### **PROGETTO "INCLUSIVE SPACE"**

Progetto per la mobilità di genere, assegnato al Servizio di Ricerca di SUPSI e sostenuto dall'Ufficio di coordinamento per la mobilità sostenibile della Confederazione (COMO) con il tema chiave del 2023 *"Approcci innovativi dalla scienza comportamentale per soluzioni di mobilità sostenibile in Svizzera"*.

Il progetto ha l'obiettivo di analizzare la mobilità secondo spostamenti e usi per capire come è possibile intervenire per favorire una fruizione inclusiva della mobilità nello spazio pubblico e in seguito di redigere un Manuale con le linee guida per una pianificazione inclusiva della mobilità dell'ultimo miglio (ovvero gli ultimi 1600m per raggiungere la destinazione finale dello spostamento).

L'attenzione è posta in particolare su:

- mobilità pedonale: gli studi evidenziano che la quota maggiore di spostamenti a piedi è rappresentata da donne;
- bike sharing: recenti analisi evidenziano che le forme di sharing (monopattini, bike, etc.) non sono neutri al profilo del genere ma sembrano essere preferite da utenti di genere maschile.

SUPSI ha proceduto ai conteggi (sia manuali che con camere dedicate) e ad un WS con gli studenti e le studentesse per delle proposte d'intervento nell'area antistante l'ex Albergo Stazione.

Il Dicastero competente ha condiviso con i servizi comunali e cantonali le riflessioni per conoscere le criticità dell'area. A breve verranno presentate delle proposte da implementare della durata di 1 mese finalizzate a valutare (attraverso altri conteggi) gli influssi sulle abitudini e i percorsi dei fruitori e delle fruitrici di quelle aree.

Simili ragionamenti sono intrapresi sull'area a valle della fermata ferroviaria Mendrisio-San Martino.



Dicastero Socialità e pari opportunità  
Sezione Politiche sociali  
Ufficio Pari opportunità  
Via Municipio 13  
6850 Mendrisio

058 688 33 60  
pariopportunita@mendrisio.ch  
TM / tm

## **Piano per le pari opportunità 2025-2027**

### **1. Introduzione**

Il Piano di azione comunale per le pari opportunità è un documento strategico che definisce le linee guida e le misure prioritarie da intraprendere per promuovere e contrastare le discriminazioni basate sul genere e promuovere le pari opportunità<sup>1</sup>.

La Città definisce il secondo Piano al fine di stabilire obiettivi e azioni, basandosi sull'esperienza del primo quadriennio ed introducendo un'area tematica relativa alla disabilità; Mendrisio si conferma come il primo Comune del Canton Ticino ad affrontare con particolare impegno le tematiche delle pari opportunità e delle politiche di genere e prosegue l'impegno di garantire un futuro sempre più inclusivo e paritario per tutti i/le cittadini/e.

Il piano richiama le Linee Strategiche 2035, con particolare riferimento alla Visione: *"Desideriamo una Città aperta, incentrata sulla persona e sul suo benessere, attenta all'inclusione, alle differenze di genere, capace di conciliare le esigenze di tutte le generazioni"* e gli obiettivi prioritari per la Legislatura 2024-2028 con particolare riferimento per le pari opportunità: *"Durante la legislatura 2024-2028, la Città di Mendrisio intende promuovere politiche per ridurre le disuguaglianze economiche e sociali, garantendo pari opportunità per tutti. Mendrisio vuole diventare una città inclusiva attraverso un approccio multisettoriale, sviluppando interventi concreti in un nuovo Piano d'azione (...)."*

Il Piano per le pari opportunità è rivolto a tutte le persone che vivono e lavorano nella Città di Mendrisio e coinvolge tutti i dicasteri, impegnati in modo trasversale nel raggiungimento

---

<sup>1</sup> Il seguente Piano d'azione s'ispira al modello del Piano di azione per le pari opportunità della città di Zurigo (<https://www.stadt-zuerich.ch/de/aktuell/publikationen/2024/gleichstellungsplan-2024-2027.html>) e al Piano d'azione per i diritti delle persone con disabilità della città di Winterthur (<https://stadt.winterthur.ch/gemeinde/verwaltung/stadtkanzlei/kommunikation-stadt-winterthur/medienmitteilungen-stadt-winterthur/aktionsplan-zur-umsetzung-der-uno-behindertenrechtskonvention>).

di una maggiore uguaglianza. Il Piano è destinato a tutti i cittadini e le cittadine di Mendrisio, il personale dell'Amministrazione comunale, le aziende locali, le scuole comunali, la scuola media di Mendrisio e tutti i servizi presenti sul territorio.

La realizzazione delle azioni prevede una collaborazione interdipartimentale che coinvolge anche organizzazioni pubbliche e private a livello comunale, cantonale e nazionale. L'Ufficio pari opportunità è responsabile della gestione del piano.

## **2. Cenno storico della Città per l'impegno sulle pari opportunità**

Mendrisio, proseguendo il proprio impegno iniziato con il Bilancio di genere 2019-2020, ha aderito alla *Carta europea per la parità tra donne e uomini nella vita locale* e alla *Carta per la parità nel settore pubblico*, dando vita al Dicastero delle politiche sociali e politiche di genere poi divenuto Dicastero Socialità e pari opportunità.

Per quantificare e contestualizzare l'importanza della prospettiva di genere, la Città ha avviato il *Bilancio di genere 2019-2020*, uno strumento che consente di riflettere sul tema delle pari opportunità e che ha dato avvio ad una serie di azioni per contrastare le disuguaglianze di genere, sia all'interno della popolazione, che all'interno dell'Amministrazione comunale. Questo approccio permette di lavorare in modo efficace, basandosi su analisi quantitative e dati concreti della città. Il Bilancio di genere ha rappresentato un punto di partenza fondamentale per lo sviluppo delle politiche di genere della città, adottando un metodo critico, costruttivo e intersezionale finalizzato a ridurre le disuguaglianze.

L'attuale Piano è in continuità, con le raccomandazioni emerse dal Bilancio di genere, al fine di garantire interventi mirati, promuovere le pari opportunità e migliorare la qualità della vita della cittadinanza, con particolare attenzione per gruppi "minoritari" e poco rappresentati.

## **3. Elementi di contesto e riferimenti giuridici**

La promozione della parità di diritti e opportunità è un obbligo sancito dalla Costituzione federale (art. 8 cpv. 3) (Confederazione Svizzera., 1999). Il piano si basa su un ampio quadro giuridico internazionale, nazionale e cantonale, che include la *Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne* (CEDAW) (OHCHR, s.d.), la *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica* (Convenzione di Istanbul) (Confederazione Svizzera, 2018), e l'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (DFAE, 2025).

A livello intersezionale, altri trattati sono fondamentali, come la *Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità* (OHCHR, s.d.), e la *Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale* (OHCHR, s.d.).

A livello nazionale, il Piano si allinea con la Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar) (Confederazione Svizzera, 1995) e con la Strategia Parità 2030 (UFU, s.d.). Per finire, a livello cantonale, il piano si ispira al Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2024-2027 (Repubblica e Cantone Ticino, 2024).

#### 4. Principi del Piano di Azione 2025-2027

Il genere, l'origine sociale, il ceto sociale e la disabilità sono fattori che influenzano la vita di una persona e, di conseguenza, possono dar luogo a discriminazioni multiple, a causa dell'intersezionalità di questi aspetti sociali. Ad esempio, una donna di colore può affrontare discriminazioni e pressioni sociali diverse rispetto a un uomo bianco. Per questo motivo, è fondamentale che il Piano d'azione adotti un approccio che consideri le discriminazioni multiple derivanti dall'intersezionalità.

Il Piano si fonda dunque su tre principi chiave: **intersezionalità, trasversalità e rete**:

- **Intersezionalità:** approccio teorico e pratico che considera come diverse identità sociali e forme di discriminazione si sovrappongono e si intersecano, influenzando le esperienze individuali e collettive;
- **Trasversalità:** implica che la promozione delle pari opportunità, la tutela delle differenze e il contrasto alla violenza di genere debbano essere integrati in tutti gli ambiti delle politiche e delle azioni amministrative;
- **Il principio di rete:** sottolinea l'importanza di collaborare con tutti i soggetti, enti e realtà istituzionali e informali del territorio che affrontano temi come la conciliazione lavoro-famiglia, l'esclusione, le discriminazioni, le disparità e la violenza di genere. Il lavoro di rete favorisce la creazione di gruppi di lavoro interdisciplinari e interdipartimentali, sia a livello comunale che cantonale.

Il Piano per le pari opportunità della città di Mendrisio si basa sulle azioni del ciclo precedente, ma introduce anche nuove priorità per il 2025-2027. Inoltre, i temi affrontati non sono separati fra loro, ma si influenzano e sono strettamente interconnessi.

#### 5. Nodi delle disuguaglianze

##### *Dati raccolti dal Bilancio di genere*

Attraverso il Bilancio di genere sono emerse alcune criticità e una serie di raccomandazioni che hanno permesso di approfondire la riflessione sul tema delle pari opportunità. Il Bilancio ha analizzato in modo dettagliato, con un approccio attento alle differenze di genere, sia le caratteristiche sociodemografiche della popolazione sia l'organizzazione interna dell'Amministrazione comunale, includendo anche un'analisi specifica dei dati relativi al personale amministrativo (Città di Mendrisio e Coopar, 2019-2020).

L'analisi ha evidenziato fenomeni di segregazione verticale, con una prevalenza femminile nelle funzioni di Capo Settore (6 donne) concentrate principalmente nel settore amministrativo, mentre gli uomini detengono la direzione della totalità dei servizi e una quota significativa delle responsabilità gestionali. Nel 2018, le donne che ricoprivano funzioni dirigenziali (quadro dirigente) erano solo 10 su 37, pari al 27,7%. Sono inoltre emerse differenze salariali a sfavore delle donne: il salario orario medio era inferiore di 4,70 franchi (Fr. 33.99 per le donne rispetto a Fr. 38.69 per gli uomini), mentre lo scarto sul salario mensile medio raggiungeva i 2'529,73 franchi (Fr. 3'450.66 per le donne contro Fr. 5'980.39 per gli uomini).

La segregazione orizzontale si manifesta attraverso la femminilizzazione e mascolinizzazione di specifiche funzioni e settori: le donne sono prevalentemente occupate nei servizi di

conciliazione, assistenza sociale e educazione, mentre gli uomini predominano nei servizi tecnici, di polizia, di pronto intervento (pompieri) e nelle aziende municipalizzate. Inoltre, il lavoro a tempo parziale interessa principalmente le collaboratrici (62,6% delle donne). Alla luce di questi dati, si sottolinea l'importanza di un Piano d'azione per promuovere la realizzazione delle pari opportunità.

A distanza di qualche anno dal primo Bilancio di genere, si pone dunque la necessità di valutare l'implementazione delle Raccomandazioni e definire gli obiettivi futuri sia all'interno dell'amministrazione che nel contesto territoriale.

## **6. Aree di intervento/Aree prioritarie/Misure**

In questa sezione sono delineate le strategie e le azioni per promuovere l'uguaglianza di genere, considerando le specificità della Città, le iniziative già avviate e le risorse interne esistenti che si occupano di temi legati alle pari opportunità e alla parità di genere.

Le aree prioritarie per il periodo 25-27 in linea con gli obiettivi programmatici sono:

- I. Pari opportunità nell'Amministrazione comunale
- II. Vita-lavoro
- III. Promozione delle pari opportunità
- IV. Inclusione e disabilità

Le aree di intervento per il nuovo triennio includono una quarta tematica rilevante, Inclusione e disabilità, con l'obiettivo di rappresentare le categorie di popolazione più vulnerabili e maggiormente esposte a discriminazioni in tutti gli ambiti della vita.

Per ciascuna delle quattro aree di intervento presentiamo qui di seguito le misure previste. Le misure, in totale 20, a loro volta prevedono delle azioni specifiche per l'attuazione degli obiettivi.

### **I. Pari opportunità nell'Amministrazione comunale**

#### Obiettivi:

La Città di Mendrisio crea le condizioni di lavoro e un ambiente lavorativo per favorire le pari opportunità e le misure di conciliabilità. Si adopera per introdurre un linguaggio rispettoso delle differenze e prevedere misure di contrasto alle discriminazioni e violenze di genere, anche sul posto di lavoro.

L'amministrazione comunale promuove la realizzazione della parità salariale e l'accesso alle posizioni dirigenziali anche per le donne, sensibilizza il personale e raccoglie dati sul grado di equilibrio tra lavoro e vita privata. Si impegna come datore di lavoro a promuovere la conciliazione tra lavoro e cura delle persone.

#### Misure:

- **Misura 1:** Rafforzare il settore pari opportunità della Città
- **Misura 2:** Monitorare le raccomandazioni del Bilancio di genere e valutare le prospettive future

- **Misura 3:** Linguaggio rispettoso delle differenze
- **Misura 4:** Family Score: un'indagine scientifica rivolta ai e alle dipendenti comunali per valutare il grado di equilibrio tra lavoro e vita privata dell'amministrazione comunale
- **Misura 5:** Formazione per la prevenzione e il contrasto delle molestie e del mobbing

Responsabilità:

Dicastero socialità e pari opportunità

Dicastero Istituzione e risorse

## **II. Vita/lavoro**

Obiettivi:

A livello legale, l'uguaglianza tra donne e uomini nella famiglia, nel lavoro e nell'istruzione è sancita dall'art. 8 della Costituzione federale. L'indipendenza economica è una condizione fondamentale per l'uguaglianza di genere. La sua mancanza può avere conseguenze gravi sulla previdenza pensionistica e sulla sicurezza finanziaria di persone vedove, divorziate o con compiti di cura che abbandonano l'attività lavorativa. In particolare, le donne sono soggette a discriminazioni multiple e hanno maggiori difficoltà nell'integrazione nel mercato del lavoro.

La Città crea dei percorsi di reinserimento lavorativo rivolti alle donne; promuove campagne di sensibilizzazione rivolte ai familiari curanti, sensibilizzando anche le aziende del territorio.

- **Misura 6:** Conciliabilità e reinserimento professionale al femminile
- **Misura 7:** Campagna di sensibilizzazione e sostegno ai familiari curanti
- **Misura 8:** Sensibilizzazione delle aziende e del territorio

La città di Mendrisio investe in politiche di sostegno alle famiglie in quanto ritiene di prioritaria importanza favorire una più equa suddivisione degli impegni professionali e familiari di entrambi i genitori, il sostegno all'occupazione femminile e il contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni di genere che di fatto ostacolano l'economia e la società in generale. In tal senso l'amministrazione comunale garantisce il monitoraggio del Piano di azione del settore extrascolastico, che prevede azioni a medio e lungo termine sul settore a sostegno delle famiglie.

- **Misura 9:** Monitoraggio del Piano di azione settore extrascolastico

Responsabilità:

Dicastero socialità e pari opportunità

Dicastero Istituzione e risorse

Dicastero Formazione e servizi di accudimento

Dicastero Pianificazione spazi pubblici

## **III. Promozione delle pari opportunità**

#### Obiettivi:

Gli stereotipi di genere sono convinzioni sulle aspettative richieste a ragazzi/ragazze, uomini/donne, su cosa ci si attende e cosa no. Questi stereotipi riguardano l'aspetto, le caratteristiche, le abilità, gli interessi e le preferenze. Gli stereotipi sono profondamente radicati nel nostro pensiero e nelle nostre azioni e hanno conseguenze varie e complesse: possono ostacolare lo sviluppo individuale e influire in modo significativo sulla scelta professionale e sulla divisione del lavoro retribuito e di cura.

La Città di Mendrisio promuove le competenze per la parità di genere nel contesto scolastico ed extrascolastico; supporta bambini/e e giovani nella scelta di una carriera libera da stereotipi di genere.

- **Misura 10:** Promozione delle competenze per la parità di genere nel contesto scolastico ed extrascolastico
- **Misura 11:** Azioni di sostegno per bambini/e e giovani nella scelta di una carriera libera da stereotipi di genere

La violenza si manifesta in diverse forme e può riguardare tutte le persone. Tuttavia, le donne e le ragazze, così come le persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali sono particolarmente vulnerabili alla violenza di genere. La violenza di genere, così come le molestie sessuali, lo stalking o la violenza domestica sono espressioni di potere. Combattere queste forme di violenza promuove l'uguaglianza.

L'amministrazione comunale si impegna, in collaborazione con le autorità competenti, nella prevenzione e lotta contro tutte le forme di violenza e discriminazioni, partecipando alle campagne cantonali ed organizzando eventi specifici.

- **Misura 12:** Settimana contro il razzismo e misure a favore dell'integrazione
- **Misura 13:** Sensibilizzazione e contrasto alle discriminazioni di genere (sessismo/omofobia/transfobia) in ambito sportivo e nel tempo libero
- **Misura 14:** Misure di contrasto alla violenza di genere e violenza domestica (sia con interventi specifici che con un approccio mainstreaming)
- **Misura 15:** Adesione campagna dei 16 giorni contro la violenza domestica

Lo spazio pubblico della città dovrebbe essere aperto a tutta la popolazione in modo equo, affinché le persone si sentano sicure indipendentemente dal loro sesso, orientamento sessuale e identità di genere.

La Città di Mendrisio valorizza gli usi quotidiani dello spazio pubblico, contrasta le possibili disuguaglianze e promuovere la qualità e l'accessibilità. Promuove studi di fattibilità in collaborazione con gli enti preposti.

- **Misura 16:** Spazio pubblico: pianificazione in ottica di genere-studi e progettualità

#### Responsabilità:

Dicastero socialità e pari opportunità

Dicastero Cultura, sport e tempo libero

Dicastero Formazione e servizi di accudimento

#### IV. Inclusione e Disabilità

##### Obiettivi:

La Città di Mendrisio si impegna per promuovere l'inclusione, con particolare attenzione alle persone con disabilità, un gruppo che può essere esposto a episodi di discriminazione. In conformità con la *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità* (Confederazione Svizzera, 2014), Mendrisio ha avviato uno studio per definire obiettivi chiari e misure concrete per migliorare la qualità della vita di queste persone e delle loro famiglie. Le misure prevedono un approfondimento tematico e gruppi di lavoro per affrontare gli ambiti di vita in cui l'uguaglianza per le persone con disabilità non è ancora stata pienamente realizzata.

In generale l'obiettivo dovrebbe garantire a tutte le persone la possibilità di partecipare autonomamente alla vita sociale. A tal fine, sono necessarie misure nei seguenti ambiti:

- Accesso agli edifici e infrastrutture
- Accesso allo spazio pubblico e al tempo libero
- Accesso alle informazioni e alla comunicazione
- Accesso ai servizi
- Accesso al lavoro e all'istruzione
- Accesso alla partecipazione politica

La Città intende avviare un percorso sul tema inclusione e disabilità; si tratta di un tema trasversale che riguarda tutti i dicasteri e gli uffici della Città e che richiede la partecipazione di persone con disabilità e di organizzazioni specializzate.

##### Responsabilità:

Dicastero socialità e pari opportunità  
Dicastero Istituzione e risorse  
Dicastero Pianificazione spazi pubblici

- **Misura 17:** Elaborazione di un documento strategico sullo stato di accessibilità della Città con particolare attenzione per i luoghi che presentano barriere fisiche, di comunicazione e di accoglienza al pubblico
- **Misura 18:** Coinvolgimento in azioni strutturate di persone con disabilità, loro familiari e organizzazioni specializzate
- **Misura 19:** Sottoscrizione del manifesto Design for All e collaborazione con il Centro di Competenza Design for All di inclusione handicap ticino
- **Misura 20:** Azioni di promozione culturale e sensibilizzazione sul tema



## 7. Comunicazione

La città di Mendrisio si impegna nell'attuazione delle misure e comunica attivamente sia internamente che esternamente i suoi progetti e le sue sfide. I vari Dicasteri collaborano attivamente per l'attuazione del piano; la città lavora in rete e mantiene relazioni con altri attori ed organizzatori nel campo delle pari opportunità a livello comunale, cantonale e nazionale.

Al termine del periodo dei tre anni viene elaborato un rapporto di attività.

## 8. Bibliografia

Città di Mendrisio e Coopar (2019-2020). Il bilancio di genere della città di Mendrisio: Rapporto integrale.

Repubblica e Cantone Ticino. (2024). *Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2024–2027*. Gruppi di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità. [https://m4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari\\_opportunita/download/Piano\\_di\\_azione\\_cantonale/20240529\\_PdA\\_per\\_le\\_pari\\_opportunita\\_2024-2027.pdf](https://m4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/Piano_di_azione_cantonale/20240529_PdA_per_le_pari_opportunita_2024-2027.pdf)

## 9. Sitografia

Confederazione Svizzera. (1995). *RS 151.1 – Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar)*. Fedlex. Consultato il 29 marzo 2025 all'indirizzo: [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498\\_1498\\_1498/it](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/it)

Confederazione Svizzera. (1999). *RS 101 – Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Stato 3 marzo 2024)*. Fedlex. Consultato il 27 marzo 2025 all'indirizzo: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/it#a8>

Confederazione Svizzera. (2014). *RS 0.109 – Convenzione sui diritti delle persone con disabilità*. Fedlex. Consultato il 30 marzo 2025 all'indirizzo: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/245/it#fn-d7e49>

Confederazione Svizzera. (2018). *RS 0.311.35 – Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)*. Fedlex. Consultato il 26 marzo 2025 all'indirizzo: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2018/168/it>

DFAE. (2025). *Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile*. Consultato il 27 marzo 2025 all'indirizzo: <https://www.agenda-2030.eda.admin.ch/it/agenda-2030-per-uno-sviluppo-sostenibile>

OHCHR. (s.d.). *Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)*. Consultato il 27 marzo 2025 all'indirizzo: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>

OHCHR. (s.d.). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. Consultato il 30 marzo 2025 all'indirizzo: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

OHCHR. (s.d.). *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)*. Consultato il 29 marzo 2025 all'indirizzo:

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

UFU. (s.d.). *Strategia Parità 2030*. Confederazione Svizzera. Consultato il 28 marzo 2025 all'indirizzo: <https://www.parita2030.ch/it/>