



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 opportunità¹.

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

¹ 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 Cooper, 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

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

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/>