



Ris.mun. 2822 del 14.02.2017

23 febbraio 2017

MM N. 18 /2017

Risposta alla Mozione presentata in data 8 marzo 2016 dai Consiglieri comunali Françoise Gehring Amato, Grazia Bianchi, Giancarlo Nava, Marcella Bianchi, Samuele Cavadini, Daniele Caverzasio, Emiliana Ceré, Claudia Crivelli Barella, Francesca Luisoni, Davina Fitas, Paolo Danielli sul tema "Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio"

Al Lodevole Consiglio comunale di Mendrisio,
Signori Presidente e Consiglieri,

PREMESSA

Durante la seduta del Consiglio comunale del 21 marzo 2016 i Consiglieri comunali Françoise Gehring Amato, Grazia Bianchi, Giancarlo Nava, Marcella Bianchi, Samuele Cavadini, Daniele Caverzasio, Emiliana Ceré, Claudia Crivelli Barella, Francesca Luisoni, Davina Fitas, Paolo Danielli, hanno presentato una Mozione sul tema "Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio".

I CONTENUTI DELLA MOZIONE

In sintesi la Mozione chiede che la Città di Mendrisio:

1. aderisca alla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale;
2. introduca il bilancio di genere traendo ispirazione, anche nella metodologia, dal Comune di Sorengo.

L'atto parlamentare, sottoscritto dai Gruppi Insieme a Sinistra, I Verdi, Partito liberale radicale, Partito popolare democratico e Generazione giovani, Lega dei ticinesi, UDC e Indipendenti, parte dall'esperienza del Comune di Sorengo il quale avendo sottoscritto la Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, ha voluto ossequiare l'impegno preso con la sottoscrizione ed ha sviluppato nel 2015 un bilancio di genere ricorrendo all'assistenza del Centro di competenza per la parità di genere COOPAR, sito in Corso Elvezia a Lugano.

Il Comune di Sorengo in pratica ha svolto una rilettura del proprio bilancio in ottica di genere, ossia ha eseguito un'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, inserendo la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione del bilancio.

IL PREAVVISO DELLA COMMISSIONE DELLE PETIZIONI

La Commissione si è chinata sul tema proposto dalla mozione durante la seduta tenutasi il 20 settembre 2016, alla quale è stata invitata la Signora Françoise Gehring Amato, prima firmataria della mozione "Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio", alla quale è stato chiesto di evidenziare i punti fondamentali della mozione.

La Signora Gehring Amato ha sottolineato che la mozione è stata firmata dai rappresentanti di tutti i gruppi politici. Essa è stata presentata nell'ottica di promuovere anche la qualità di genere e non solo l'analisi. Ha spiegato che il Comune di Sorengo ha adottato questo sistema affidando il mandato ad una cooperativa. La prima firmataria della mozione ha espresso che a suo modo di vedere è importante che un'Amministrazione pubblica sia a conoscenza della stratificazione del proprio personale che vi opera, ad esempio essere a conoscenza di quante donne lavorano nella medesima e in quali settori. La signora Gehring Amato ha aggiunto che oggi le nuove generazioni di uomini aspirano ad essere maggiormente partecipi della vita familiare, in modo particolare per i propri figli.

Il rapporto sulla Mozione "Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio", firmato dal Presidente, Signor Fabrizio Poma, portante la data del 12 ottobre 2016, cita quanto segue:

"La Commissione delle Petizioni ha analizzato diversi punti sulla reale necessità di voler introdurre un Bilancio di Genere all'interno del Comune della Città di Mendrisio. Siamo dell'avviso che l'introduzione del Bilancio di Genere possa essere molto utile: infatti questo strumento, tramite un'analisi dei costi analitica e con una sua riclassificazione, per aree, possa rimarcare alcune differenze per esempio familiari, sociali, lavorative ed economiche. Queste analisi potrebbero portare ad interessanti conclusioni. Chiaramente il Bilancio di Genere si prefigge di portare a conoscenza i maggiori impegni che sostengono le donne nel lavoro domestico e di cura, le difficoltà in campo lavorativo, sociale e nell'accesso a posizioni di potere. Questi punti non hanno solo un impatto negativo in termini individuali, ma costituiscono elementi di rigidità e di arretratezza del sistema, tali da impedire alla popolazione femminile di contribuire pienamente al processo di crescita e di sviluppo socioeconomico complessivo. Senza dimenticare che il Bilancio di Genere potrebbe portare alla luce anche delle indicazioni molto interessanti, in ugual modo, per l'occupazione maschile, all'interno della stessa amministrazione, magari migliorandone alcuni aspetti. L'analisi di genere del bilancio si propone quindi di riequilibrare in particolare, l'assegnazione delle risorse, mettendone in luce le capacità di risposta dell'ente rispetto ai bisogni di donne e uomini.
(...)

Per poter arrivare a delle considerazioni concrete è necessario che il Municipio dia un mandato ad una società competente, la quale andrà ad analizzare tutti i comparti del Comune, non solo a livello finanziario ma anche strutturale ed effettuare uno studio su tutte le componenti che si ricollegano al mondo del lavoro in generale. In particolare, prendendo in considerazione i bisogni dei cittadini e delle cittadine e l'offerta dei servizi attraverso le scelte politiche, gli impegni assunti in bilancio in relazione all'occupazione. Dopo questo studio, sarà certamente possibile individuare eventuali punti su cui chinarsi, attuando tutta una serie di misure al fine di portare dei miglioramenti in tale ambito.

Considerato quanto sopra esposto, la Commissione delle Petizioni, all'unanimità, invita colleghe e colleghi ad approvare la mozione "Introduzione del Bilancio di Genere".

STRATEGIE MENDRISIO 2030

La Mozione interpartitica in oggetto e intitolata "Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio" rientra nella strategia numero 10 **"Favorire l'integrazione sociale e la salute pubblica"** (v. Strategie Mendrisio 2030, pag. 38), nella quale:

"Mendrisio aspira ad una società solidale, basata sul rispetto reciproco e sulla cooperazione intergenerazionale, che garantisca pari opportunità e un tenore di vita dignitoso per tutti e che consideri la diversità come un elemento di forza e non di divisione. Le pari opportunità fanno parte dei principi fondamentali della politica di Mendrisio perché: tutti i cittadini partecipano in egual misura alle risorse della collettività, prendendo parte alla vita sociale e sviluppando le proprie potenzialità. Mendrisio s'impegna così a garantire le condizioni strutturali dell'integrazione, per assicurare equità e pace sociale e limitare i costi sociali dell'esclusione. Mendrisio è vicina a tutti i suoi cittadini. Ascolta le necessità e i problemi del giovane e dell'anziano, del disoccupato e della persona sola, delle famiglie e delle minoranze etniche così come delle classi sociali meno avvantaggiate sostenendone e accompagnandone l'integrazione sociale. L'obiettivo è quello di soddisfare le esigenze e anticipare le necessità di tutte le fasce della popolazione assicurando a tutti i servizi sociali essenziali. (...)"

IL PARERE DEL MUNICIPIO SULLA MOZIONE

Il Municipio, prima di esprimere il suo preavviso sulla Mozione in oggetto ha approfondito i contenuti relativi alla Carta per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale per comprenderne i contenuti e gli oneri che la sua sottoscrizione comporta. Successivamente ha analizzato il bilancio di genere effettuato dal Comune di Sorengo per vagliarne e sondarne la metodologia. Infine ha esaminato lo strumento del piano d'azione.

Pertanto, oltre all'impianto formale del presente Messaggio Municipale, il corpo centrale del documento si articola essenzialmente in tre parti e fornisce delle risposte alle seguenti domande:

Parte prima – La Carta europea

- Cosa è la Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale?
- A chi è destinata la Carta?
- Cosa contiene la Carta?
- Quali sono i principi della Carta?
- Come si aderisce alla Carta?
- Come avviene la messa in pratica della Carta dopo la sua firma?
- Chi ha firmato la Carta?
- Cosa avviene a livello Federale nell'ambito del *gender budgeting*?
- Cosa avviene a livello Cantonale nell'ambito del *gender budgeting*?
- Cosa avviene a livello Comunale nell'ambito del *gender budgeting*?

Parte seconda – Il bilancio di genere del Comune di Sorengo

- Cosa ha fatto il Comune di Sorengo?
- Quali risultati per il Comune di Sorengo?
- Come ha ancorato il Comune di Sorengo il bilancio di genere?
- Come è strutturato il bilancio di genere del Comune di Sorengo?
- Il modello di bilancio di genere del Comune di Sorengo potrebbe essere adottato anche dalla Città di Mendrisio?

Parte terza – Il piano d'azione

- Cosa è il piano d'azione nazionale?
- Il piano d'azione a livello della Confederazione
- Il piano d'azione a livello dei Cantoni
- Il piano d'azione a livello di Cantone Ticino
- Il piano d'azione a livello delle città
- Il piano d'azione di uffici e/o commissioni

PARTE PRIMA – La Carta europea

Cosa è la Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale?

Nel 2005 il **Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE)** ha creato uno strumento destinato ad essere utilizzato concretamente dalle autorità locali e regionali europee "la Città per l'uguaglianza". Identificando le buone procedure di un certo numero di Città e di Comuni europei, "La Città per l'uguaglianza", propone una metodologia per l'attuazione di politiche di parità a livello locale e regionale. La "Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale" è la razionalizzazione di tale strumento.

"La Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale" è del maggio 2006. È stata redatta nell'ambito del progetto sostenuto dalla Commissione europea nel quadro del 5° Programma di azione comunitaria per l'uguaglianza delle donne e degli uomini. È "Una carta che invita gli enti territoriali a utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini."

Ad elaborarla e a promuoverla è il **Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE) e i suoi partners** che ispirandosi alla "Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW)" – convenzione internazionale adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite – alla Dichiarazione di Pechino e alla Piattaforma per l'azione delle Nazioni Unite del 1995, alle Risoluzioni della ventitreesima Sessione Speciale dell'Assemblea generale del 2000 (Pechino + 5), alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, alla Raccomandazione del Consiglio di dicembre 1996 riguardante la partecipazione equilibrata di donne e uomini nelle prese di decisione, e alla Dichiarazione mondiale dell'Unione internazionale delle città e dei poteri locali del 1998 sulle donne nel governo locale; desiderando evidenziare il venticinquesimo anniversario dell'entrata in vigore (settembre 1981) della Convenzione sull'eliminazione di tutte le discriminazioni contro le donne della Nazioni Unite; ha redatto "La Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale" e invita gli enti locali e regionali d'Europa a firmarla e a metterla in pratica.

L'idea alla base del CCRE è di favorire un'Europa unita e forte, fondata sull'autonomia locale e regionale e la democrazia. Un'Europa nella quale le decisioni sono prese il più vicino possibile ai cittadini, nel rispetto del principio di sussidiarietà.

La Svizzera vi partecipa in qualità di membro con l'Association Suisse des Communes et Régions d'Europe.

A chi è destinata la Carta?

La Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale è destinata agli enti locali e regionali d'Europa che sono invitati a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio della parità fra donne e uomini e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta.

A detta del CCRE gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per contrastare il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Il CCRE è dell'avviso che gli enti locali e regionali possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

Inoltre, il principio di sussidiarietà, che si applica a tutti i livelli di governo (europeo, nazionale, regionale e locale), secondo il CCRE ha un ruolo particolarmente importante per quanto riguarda l'attuazione del diritto alla parità.

Il CCRE è dell'avviso che la democrazia locale e regionale debba permettere che siano effettuate le scelte più appropriate per quanto concerne gli aspetti più concreti della vita quotidiana quali la casa, la sicurezza, i trasporti pubblici, il mondo del lavoro o la sanità. Un pieno coinvolgimento delle donne nello sviluppo e nell'attuazione di politiche locali e regionali consentirebbe di prendere in considerazione la loro esperienza vissuta, il loro modo di fare e la loro creatività.

Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, il CCRE è dell'opinione che sia fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure.

L'adesione alla Carta rappresenta un atto pubblico con il quale il Comune si impegna a mettere in pratica la parità fra donna e uomo.

Cosa contiene la Carta?

La versione in lingua italiana de "La Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale" è scaricabile dal sito internet del CCRE (www.ccre.org).

Si tratta di un documento di 33 pagine, suddiviso in 5 sezioni:

1. introduzione
2. preambolo
3. prima parte
4. seconda parte
5. terza parte

Quali sono i principi della Carta?

Nella prima parte sono illustrati i **principi** fondamentali che i firmatari della Carta sono chiamati a riconoscere come base delle proprie azioni. I firmatari de "La Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale", riconoscono come base delle proprie azioni i seguenti principi fondamentali:

1. La parità delle donne e degli uomini rappresenta un diritto fondamentale

Questo diritto deve essere attuato dagli esecutivi locali e regionali in tutti gli ambiti dove essi esercitano le proprie responsabilità, ciò include l'obbligo di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

2. Per assicurare la parità tra donne e uomini, occorre tenere conto delle discriminazioni multiple e degli ostacoli

Per affrontare la parità tra donne e uomini devono essere prese in considerazione le discriminazioni multiple e i pregiudizi, oltre a quelli in base al sesso, fondati sulla razza, il colore, le origini etniche e sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o altre convinzioni, le opinioni politiche e ogni altro genere di opinioni, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'handicap, l'età, l'orientamento sessuale o lo stato economico e sociale.

3. La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle decisioni è una "condicio sine qua non" della società democratica

Il diritto alla parità tra donne e uomini richiede alle autorità locali e regionali di prendere tutte le misure e adottare tutte le strategie appropriate per promuovere una rappresentanza e una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti delle decisioni.

4. L'eliminazione degli stereotipi sessuali è indispensabile per l'avvio della parità tra donne e uomini

Le autorità locali e regionali devono eliminare gli stereotipi e gli ostacoli sui quali si basano le disparità di status e di condizione delle donne, e che conducono alla valutazione impari dei ruoli delle donne e degli uomini in campo politico, economico, sociale e culturale.

5. Per far progredire la parità tra donne e uomini, è indispensabile integrare la dimensione di genere in tutte le attività degli enti locali e regionali

La dimensione di genere deve essere presa in considerazione nell'elaborazione delle politiche, dei metodi e degli strumenti che riguardano la vita quotidiana della popolazione locale, per esempio attraverso tecniche d'integrazione di genere in tutte le politiche (mainstreaming) e l'assunzione del parametro di genere nell'elaborazione e nell'analisi dei bilanci (gender budgeting). A tal fine, deve essere analizzata e presa in considerazione l'esperienza di vita delle donne in ambito locale, comprese le loro condizioni di esistenza e di lavoro.

6. Piani d'azione e programmi adeguati finanziati come strumenti necessari per far progredire la parità fra donne e uomini

Gli esecutivi locali e regionali devono elaborare piani d'azione e programmi dotati di risorse, sia finanziarie che umane, necessari alla loro messa in pratica.

Nella seconda parte è spiegata la **messa in pratica della carta e dei suoi impegni**, si tratta di 6 misure specifiche che il firmatario si impegna ad impugnarne per mettere in pratica le disposizioni della Carta.

Il firmatario si impegna a prendere le seguenti misure specifiche per mettere in pratica le disposizioni della Carta:

1. In un lasso di tempo ragionevole (**che non può superare i due anni**) a seguire dalla data della firma, il firmatario della Carta si impegna ad **elaborare ed adottare il proprio Piano d'azione per la parità** e, in seguito, ad attuarlo.
2. Il Piano d'azione per la parità presenterà gli obiettivi e le priorità del firmatario, le misure che intende adottare e le risorse destinate a rendere effettiva la Carta e i rispettivi impegni. Il Piano presenterà anche il calendario proposto per la sua messa in pratica. Se il firmatario dispone già di un Piano d'azione per la parità, dovrà rivederlo per assicurarsi che siano contemplati tutti gli argomenti contenuti nella Carta.
3. Ciascun firmatario farà ampie consultazioni prima di adottare il Piano d'azione per la parità e lo diffonderà ampiamente dopo la sua adozione. Dovrà anche, con regolarità, rendere conto pubblicamente dei progressi realizzati nell'attuazione del Piano.
4. Ciascun firmatario correggerà, se le circostanze lo esigono, il proprio Piano d'azione per la parità, e produrrà un piano supplementare per ogni periodo successivo.
5. Ciascun firmatario s'impegna, per principio, a partecipare al sistema di valutazione che sarà stabilito per seguire i progressi nell'applicazione della Carta, e a favorire gli scambi tra gli esecutivi locali e regionali europei delle rispettive esperienze sui mezzi più efficaci per realizzare progressivamente la parità tra donne e uomini. A tale scopo dovranno essere accessibili i differenti Piani d'azione per la parità e altri documenti pubblici pertinenti.
6. Ciascun firmatario informerà per iscritto il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa dell'adozione della Carta, della data di ratifica e della persona incaricata ad assicurare la collaborazione futura relativa alla Carta.

Come si aderisce alla Carta?

Il Municipio e/o il Consiglio Comunale decidono formalmente l'adesione alla Carta.

La Carta, debitamente compilata e firmata da chi ne ha l'autorità per il Comune viene inviata al Segretario Generale del Consiglio dei Comuni e Regioni d'Europa con sede a Parigi.

Sussequentemente i dati del Comune saranno registrati e a quest'ultimo sarà consentito l'accesso alla banca dati dei Comuni firmatari per conoscere i rispettivi piani d'azione e le buone pratiche messe in atto con l'obiettivo di promuovere scambi di conoscenze e di comprensione reciproca al di là delle frontiere nazionali.

Come avviene la messa in pratica della Carta dopo la sua firma?

Come illustrato nella seconda parte della Carta (pp. 8-9), la messa in pratica dei suoi impegni, prevede come primo passo, ed **entro due anni dalla firma**, l'incombenza ad **elaborare e ad adottare il proprio Piano d'azione per la parità** che presenterà gli obiettivi e le priorità del firmatario, le misure che intende adottare e le risorse destinate a rendere effettiva la Carta e i rispettivi impegni.

Il Piano presenterà anche il calendario proposto per la sua messa in pratica.

Alla base del Piano d'azione per la parità vi è **l'integrazione della dimensione di genere in tutte le attività del Comune.**

Ciò significa che la dimensione di genere deve essere presa in considerazione nell'elaborazione delle politiche, dei metodi e degli strumenti che riguardano la vita quotidiana della popolazione locale, per esempio attraverso tecniche d'integrazione di genere in tutte le politiche – il cosiddetto **Gender Mainstreaming** – e l'assunzione del parametro di genere nell'elaborazione e nell'analisi dei bilanci ovvero il **Gender budgeting**.

A tal fine, deve essere analizzata e presa in considerazione l'esperienza di vita delle donne in ambito locale, comprese le loro condizioni di esistenza e di lavoro.

Il Gender Mainstreaming consiste nel valutare le implicazioni delle donne e degli uomini in ogni azione pianificata che comprende la **legislazione**, le **procedure o i programmi in tutti gli ambiti e a tutti i livelli**.

Questa strategia permette d'integrare i pregiudizi e le esperienze delle donne e degli uomini al concetto, all'attuazione, al controllo e alla valutazione delle procedure e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e societari affinché ne possano beneficiare in maniera paritaria e affinché la disparità attuale non sia perpetrata.

È pertanto richiesta l'elaborazione di un **bilancio di genere** (*Gender budgeting*). Si tratta dell'integrazione della parità fra donne e uomini nel processo finanziario. Ciò implica la valutazione, in una prospettiva di genere, dei bilanci esistenti del Comune a tutti i livelli del processo finanziario nonché una risistemazione delle entrate e delle spese per promuovere la parità fra le donne e gli uomini.

Chi ha firmato la Carta?

L'ultimo aggiornamento dei firmatari della Carta risale al 16 gennaio 2015 (www.charter-equality.eu). In totale la Carta è stata sottoscritta da 1'469 Comuni di 32 paesi europei.

Nell'elenco sono registrati 80 Comuni svizzeri, fra i quali figurano 8 Comuni ticinesi:

Arlesheim, Arzier, Ausserberg, Auvernier, Avry-sur-Matran, **Bellinzona**, Belmont-sur-Lausanne, Bern, Bex, Bienne, Bogis-Bossey, Brot-Dessous, Bussignyprès-Lausanne, Charmey, Châtillens, Chénens, Chevenez (commune de Haute-Ajoie), Chézard-Saint-Martin, Chur, Coffrane, Corminboeuf, Corpataux-Magnedens, Corsier, Courrendlin, Crissier, **Cureglia**, Delémont, Dully, Eggenwil, Epesses, Faoug, Ftan, Genève, Grolley, Hilterfingen, Itingen, La Chaux-de-Fonds, La Sonnaz, Lajoux, Lausanne, Le Chenit, Le Glèbe (Rueyres-St-Laurent), **Maroggia**, Mollens, Montpreveyres, Môtiers, **Muzzano**, Neuchâtel, Poliez-le-Grand, Poliez-Pittet, Pontenet, Porrentruy, Randogne, Réclère (commune de Haute-Ajoie), Reinach, Reitnau, Renan, Riex, Riggisberg, **Ronco sopra Ascona**, Rueyres-les-Prés, Saas-Fee, **Sagno**, Saignelégier, Saint-Sulpice, Sarzens, Savagnier, **Sorengo**, Sottens, Tannay, Trachselwald, **Vacallo**, Vauffelin, Venthône, Vernier, Vuisternens-en-Ogoz, Willisau Stadt, Worb, Yverdon-les Bains, Zürich.

Cosa avviene a livello Federale nell'ambito del gender budgeting?

In Svizzera Basilea-Città è per il momento l'unico Cantone ad avere sperimentato un progetto di gender budgeting. Nel 2000, il parlamento cantonale aveva approvato un credito di Fr. 50'000.-- per finanziare un progetto pilota su questo tema.

Dal punto di vista metodologico, a Basilea l'analisi si era concentrata sulle uscite dello Stato. Lo studio BASS (*Berner Büro für arbeits-und sozialpolitische Studien*) aveva sviluppato uno strumento d'analisi che è poi servito da base per altre iniziative di *gender budgeting* in Svizzera.

Commissionato dal gruppo *VPOD-Frauen*, dalla Conferenza svizzera delle Delegate alla Parità fra donne e uomini e dall'Unione Federativa (l'allora sindacato svizzero dei dipendenti federali), lo studio si inserisce nella riflessione più ampia dei tagli alla spesa pubblica in corso negli anni 1990 e il loro effetto sulle donne. Lo studio BASS aveva integrato queste preoccupazioni concentrandosi su tre aspetti:

- gli effetti della spesa pubblica sul lavoro non remunerato;
- sull'occupazione;
- sulle prestazioni ricevute dallo Stato.

Nel 2000, il Cantone di Basilea-Città aveva successivamente sviluppato il metodo BASS, con un'analisi più precisa degli effetti della spesa pubblica sul lavoro non retribuito e sulla soddisfazione dei bisogni di donne e uomini. In termini concreti, il Cantone di Basilea-Città aveva cercato di determinare più in dettaglio chi erano gli utilizzatori dei servizi pubblici e il loro rispettivo costo. Questi dati permisero un confronto fra i bisogni della popolazione, rilevati tramite ricerche e sondaggi, e gli utilizzatori effettivi dei servizi.

In seguito alla pubblicazione dello studio BASS, anche nella città di Zurigo erano nate delle riflessioni sul bilancio di genere.

Solo successivamente l'interesse per il tema del *gender budget* è approvato anche a livello federale e sono svariati gli atti parlamentari che negli anni hanno chiesto la sua introduzione. Finora il Consiglio federale ha respinto l'inserimento di questo strumento budgetario a livello federale. Pur ammettendo l'interesse di questo procedimento, il Consiglio federale finora ne ha respinto l'introduzione perché ritiene che i Cantoni e i Comuni si prestino meglio a un tale compito. Per quanto riguarda l'analisi delle uscite, il budget della Confederazione è in gran parte incentrato sui riversamenti e ciò non permette di conoscere i beneficiari effettivi delle prestazioni (non per forza i beneficiari formali). Per quanto riguarda l'analisi delle entrate, il Consiglio federale riconosce che sarebbe un compito molto complicato per ragioni di disponibilità di dati. In definitiva, conclude il Consiglio federale, l'introduzione di un bilancio di genere avrebbe un cattivo rapporto costi-benefici.

Gli stessi argomenti si ritrovano anche nella risposta alla Mozione *"Gender budgeting. Un bilancio che tenga conto della parità dei sessi"* (2009) di Marina Carobbio Guscetti.

Il Consiglio federale menziona tuttavia la possibilità di applicare il bilancio di genere a settori di attività selezionati e particolarmente adatti, su esempio di quanto effettuato per Gioventù e Sport. Nel 2002 è stata infatti condotta un'analisi del budget presso la divisione Gioventù e sport dell'Ufficio federale dello sport (UFSP), su incarico dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. L'analisi si è concentrata sui beneficiari delle prestazioni proposte o sovvenzionate dallo Stato e l'effetto sul lavoro retribuito e non retribuito¹.

Cosa avviene a livello Cantonale nell'ambito del gender budgeting?

Il 5 giugno 2011 i Ticinesi hanno adottato, a grande maggioranza, l'articolo costituzionale sulle pari opportunità, rispondendo all'assunto costituzionale accolto nel 1981 che riconosce la parità di diritto e di fatto fra donna e uomo.

Se sul piano del diritto molti passi sono stati compiuti, rimuovendo alcuni ostacoli (ad esempio nell'ambito familiare e in quello della formazione) e adottando misure specifiche (ad esempio nell'ambito della violenza domestica), vi è ancora molto da mettere in atto per quanto attiene l'occupazione e in modo particolare la conciliazione lavoro-famiglia.

La Costituzione della Repubblica del Canton Ticino contiene due importanti articoli che garantiscono le pari opportunità:

- Art. 4 cpv. 3:
Il Cantone promuove le pari opportunità per i cittadini (accettato dal popolo nel 2011);
- Art. 7 cpv. 3:
Per lavoro di pari valore donne e uomini ricevono retribuzione uguale.

¹ Fonte: Consiglio di Stato del Cantone Ticino, Messaggio No. 7160 del 20 gennaio 2016 – Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 10 marzo 2014 presentata da Pelin Kandemir Bordoli e cofirmatarie "Per l'introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità".

In Ticino la fotografia statistica della parità tra i sessi pubblicata nel 2014 con "Le cifre della parità" mette in evidenza la disparità a tutti i livelli, in contrasto con gli obiettivi costituzionali. Confrontati con i dati nazionali, quelli ticinesi mostrano una situazione ancora più problematica in diversi campi (scelte professionali al momento della nascita del primo figlio, differenze salariali e livelli salariali). In questi anni sono state attivate alcune politiche per far fronte a questa importante situazione di disparità, ma manca una visione d'insieme e un'assunzione piena da parte dell'amministrazione pubblica.

La pubblicazione del 2014 mostra disparità misurabili e ancora esistenti nel nostro Cantone, tra uomini e donne. Emergono diseguaglianze nella sfera professionale: a parità di qualifiche e di lavoro svolto, nel 2010 le donne impiegate nel settore privato guadagnavano il 12.8% in meno dei loro colleghi uomini. Le donne accedono più difficilmente ai posti di responsabilità e si concentrano in alcuni settori professionali meno valorizzati in termini salariali.

Il lavoro a tempo parziale è quasi esclusivamente femminile; se da un lato rappresenta una buona soluzione per potere conciliare famiglia e lavoro, in alcuni casi è una scelta obbligata, per mancanza di strutture di accoglienza per l'infanzia adeguate (asili nido, famiglie diurne, mense, doposcuola). Nel 2012, il 56% delle donne lavorava a tempo parziale; tra gli uomini questa percentuale era invece del 13%. Considerati il lavoro a tempo parziale, i salari più bassi e settori lavorativi dalle remunerazioni meno elevate, le donne sono più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini.

Un elemento centrale preso in considerazione nell'analisi riguarda il lavoro non retribuito. Questo tipo di lavoro comprende i lavori domestici, la cura dei bambini e anziani, il volontariato: attività fondamentali per il funzionamento della nostra società. Secondo le cifre dell'Ustat, nel 2010 le donne svolgevano 36.7 ore settimanali di lavoro non remunerato; gli uomini 15.6. Questa differenza non è solo dovuta al minore tasso di attività delle donne: le statistiche mostrano infatti che il totale di ore di lavoro settimanale, remunerato e non, è maggiore per le donne che per gli uomini, sia per le persone singole sia per le coppie (senza figli e con figli). Il fatto che le donne svolgono più ore di lavoro non retribuito crea però delle disparità importanti. Si pensi ad esempio al sistema di previdenza professionale, che vede le donne svantaggiate per la loro situazione sul mercato del lavoro e il maggiore impegno nel lavoro non retribuito.

Nel suo rapporto, sulla Mozione 10 marzo 2014 presentata da Pelin Kandemir Bordoli e cofirmatarie *"Per l'introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità"*, il Consiglio di Stato ha dichiarato di valutare se vi sono le premesse (disponibilità e risorse) per avviare un progetto pilota di analisi su un settore circoscritto dell'Amministrazione cantonale da poter eventualmente estendere ad altri settori, chiedendo ai mozionanti di considerare pertanto la Mozione accolta².

² Fonte: Consiglio di Stato del Cantone Ticino, Messaggio No. 7160 del 20 gennaio 2016 – Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 10 marzo 2014 presentata da Pelin Kandemir Bordoli e cofirmatarie *"Per l'introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità"*.

Cosa avviene a livello Comunale nell'ambito del gender budgeting?

Nel Cantone Ticino, come anticipato più sopra, otto Comuni hanno sottoscritto la "Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale" (2006):

- **Bellinzona**
- **Cureglia**
- **Maroggia**
- **Muzzano**
- **Ronco sopra Ascona**
- **Sagno**
- **Sorengo**
- **Vacallo**

Tra i firmatari del Cantone Ticino, ad oggi, soltanto il Comune di Sorengo ha deciso di mettere in pratica il principio del **gender budgeting**, affidandosi alle società di liberi professionisti attivi nei settori della formazione e della consulenza per le pari opportunità (COOPAR). Il bilancio di genere del comune di Sorengo è pubblicato su www.sorengo.ch.

PARTE SECONDA – Il bilancio di genere del Comune di Sorengo

Cosa ha fatto il Comune di Sorengo?

Durante la Legislatura 2004-2008, il Comune di Sorengo aveva firmato la Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale. Questo comportava la successiva accettazione di un'analisi del bilancio comunale in chiave di genere, come verifica del passaggio dalla volontà politica alla strategia e alla fase operativa. In altri termini il Comune doveva decidere e riservare delle risorse finanziarie da stanziare ad utilizzi specifici e finalizzati alla realizzazione di servizi in grado di contribuire ad una migliore qualità di vita e maggiori opportunità personali e professionali per le donne e gli uomini del Comune di Sorengo.

Il Comune di Sorengo conta 1'927 abitanti (31.12.2015). Sul suo territorio si trovano in particolare una clinica, una casa per anziani, la Franklin University, l'OTAF, un'industria alimentare e un'impresa nel campo edile.

Come prima azione il Comune ha istituito una Commissione municipale consultiva denominata "Politica familiare", composta da donne rappresentanti ogni schieramento politico presente in Consiglio comunale. A maggio 2007 il Municipio ha conferito un mandato con compiti precisi alla Commissione.

Il primo obiettivo è stato quello dell'analisi relativa alla conciliazione fra lavoro e cure. La Commissione dopo l'analisi ha presentato un rapporto nel quale proponeva di istituire un servizio di accoglienza per bambine e bambini, ragazze e ragazzi dai 3 ai 14 anni che fosse disponibile dalle ore 7.00 del mattino alle ore 19.00, dal lunedì al venerdì, dal 7 gennaio al 23 dicembre. Dopo l'accettazione della proposta della Commissione da parte del Municipio, è stato redatto un Messaggio all'attenzione del Consiglio comunale. Nel 2009 è iniziata l'esperienza del servizio di accoglienza che è tutt'ora attivo. Altri temi del Municipio e della Commissione sono stati ad esempio l'asilo nido, i giovani, gli anziani, il sostegno sociale, l'introduzione di un'operatrice/operatore sociale, la sensibilizzazione agli stereotipi di genere in collaborazione con la biblioteca comunale.

Per Sorengo per una buona riuscita dei progetti sono da ritenere i seguenti fattori:

- Il riferimento alla legislazione federale e cantonale;
- Il lavoro in rete, in collaborazione con tutte le sensibilità politiche;
- Lo svolgimento di sondaggi mirati presso la popolazione per conoscere aspettative ed esigenze;
- Disporre di documentazione chiara e completa;
- La presentazione dei progetti alla popolazione o a parte di essa interessata.

Nella primavera del 2015 i responsabili del Centro di competenze per la parità di genere (Coopar) hanno presentato all'Esecutivo di Sorengo, l'idea di un progetto pilota nell'ambito del *gender budgeting*. Coopar si è rivolto al Comune di Sorengo perché è uno degli otto Comuni in Ticino ad aver sottoscritto la Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e perché ospita sul suo territorio una serie di servizi che denotano una sensibilità del Comune verso le esigenze delle famiglie e di tutte le fasce di età. Lo strumento, riconosciuto e già sperimentato a livello internazionale e nazionale, non era di fatto mai stato eseguito prima per un'amministrazione pubblica del Cantone Ticino.

Il Municipio di Sorengo ha così deciso nel 2015 di aderire, in qualità di Comune pilota allo studio e di dotarsi di un bilancio di genere quale strumento di attuazione di politiche rispettose delle pari opportunità.

Il bilancio di genere ha l'obiettivo di far emergere le esigenze in termini di parità sul territorio e di analizzare l'allocazione delle risorse finanziarie attraverso indicatori di efficienza e di efficacia dei servizi anche in base al genere.

Concretamente, per Sorengo, il lavoro si è sviluppato in 3 fasi principali:

- l'analisi del contesto attraverso dati statistici relativi alla popolazione che vive nel Comune di Sorengo allo scopo di offrire chiavi di lettura sulle disparità di genere esistenti sul territorio;
- l'analisi del consuntivo in chiave di genere al fine di evidenziare le ricadute su donne e uomini dell'operato dell'ente pubblico;
- l'analisi dell'offerta dei servizi pubblici per valutare se soddisfano, tramite indicatori di efficienza e di efficacia, le esigenze della domanda.

Quali risultati per il Comune di Sorengo?

In sostanza, dall'analisi è emerso come le scelte politiche operate dal Municipio e dal Consiglio comunale di Sorengo sono coerenti con gli obiettivi programmatici della Carta europea e con le previsioni di legge in materia di parità. Nel documento viene anche messo in risalto lo sforzo profuso dalle autorità locali per rispondere in modo adeguato ai bisogni espressi dalla cittadinanza ed intervenire nei settori dove si concentrano le problematiche del territorio.

Malgrado ciò il Municipio di Sorengo non può non condividere la ripetuta indicazione dello scarso margine di manovra che spetta ai Comuni nell'ambito sociale generale delle pari opportunità in particolare. A questo proposito l'Esecutivo di Sorengo ricorda la funzione ed i compiti del Comune ticinese che, quale ente amministrativo situato al rango di potere inferiore si trova con il preciso, quanto generico, incarico di svolgere a livello locale i compiti pubblici generali che non spettano alla Confederazione o al Cantone (LOC, art. 2, Compiti. Autonomia residua).

Come rilevato nell'ambito della promulgazione del nuovo regolamento comunale sull'aiuto sociale (RSoc) menzionato a pagina 23 del bilancio di genere, gli interventi comunali in materia sociale si inseriscono in un panorama giuridico particolarmente complesso. In tale contesto è opportuno sottolineare il ruolo sussidiario dello Stato nell'ambito dell'aiuto sociale. I principi della sussidiarietà dello Stato e della responsabilità individuale e sociale del singolo sono infatti codificati nella Costituzione Federale (CF) (artt. 5a e 6). Il più alto atto normativo federale sancisce, all'art. 41, che a complemento della responsabilità e dell'iniziativa private la Confederazione e i Cantoni si adoperano per il perseguimento degli obiettivi sociali nell'ambito delle loro competenze costituzionali e dei mezzi disponibili. **Da queste norme fondamentali si desume che il perseguimento degli obiettivi sociali, tra cui si situa anche la pari opportunità di genere, non compete in linea di principio ai Comuni che si situano all'ultimo gradino di una scala che pone al vertice l'iniziativa privata, subordinatamente la Confederazione, poi i Cantoni.** A limitare ancor più il ruolo dei Comuni in questo ambito rientra l'art. 4 cpv. 3 della Costituzione Cantonale che conferisce espressamente al Cantone la promozione delle pari opportunità per i cittadini (Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino, art. 4, Scopo).

Molto probabilmente l'opera di COOPAR avrebbe potuto risultare ancor più interessante ed utile qualora fossero stati disponibili dati statistici più puntuali sui tassi di attività, occupazione e disoccupazione disaggregati per sesso, età e provenienza geografica, composizione dei nuclei familiari, tipologia di relazione in seno agli stessi, stato di salute e altri dati specifici relativi alla popolazione di Sorengo.

Di questa mancanza il Municipio di Sorengo non può che dolersi facendo tuttavia notare che, a prescindere dal fatto che la statistica non rientra nel novero degli innumerevoli compiti residui che spettano al Comune poiché la legge la attribuisce, in linea di principio, al Cantone (cpv. 3, Il Cantone promuove le pari opportunità per i cittadini), il piccolo Comune di Sorengo, dotato di un'Amministrazione con al proprio servizio sette unità amministrative (sei a tempo pieno ed una a tempo parziale) tra cui quattro signore, non dispone delle conoscenze e delle risorse che simili rilevamenti imporrebbero.

D'altronde, se è vero che le modeste dimensioni del Comune di Sorengo limitano le capacità di rilevamento statistico, è altrettanto vero che proprio grazie a questa dimensione "a misura d'uomo" le autorità comunali possono beneficiare di una visione d'insieme reale e concreta della propria popolazione.

Ciò ha sin qui permesso e permette tutt'ora di perseguire una politica sociale mirata e calibrata.

Nell'intento di dare un senso concreto allo sforzo profuso da COOPAR nell'allestimento del primo bilancio di genere del Comune di Sorengo, il Municipio ha concluso il processo di questo strumento di *mainstreaming* con la presentazione del documento al Consiglio comunale unitamente ad un Messaggio municipale inteso a inserire nel Regolamento comunale l'enunciazione di principio che il Comune si impegna a perseguire e salvaguardare la parità di genere, ritenuto che il perseguimento della parità di genere consiste anche e specialmente nel saper distinguere, evidenziare ed assecondare le naturali differenze fisiche, biologiche e psicologiche che contraddistinguono l'uomo e la donna poiché non può esserci peggior sbaglio rispetto alla tendenza di trattare in modo identico due generi diversi nel nome di una "uguaglianza tra i sessi" che non esiste in natura³.

Come ha ancorato il Comune di Sorengo il bilancio di genere?

Il Municipio di Sorengo si è dichiarato lieto della situazione rilevata tramite il bilancio di genere a conferma dell'impegno e della bontà degli orientamenti adottati, sia nella politica sociale che del personale, frutto di ponderazioni consapevoli che cercano di tenere conto di tutte le circostanze come pure, e specialmente, dell'interesse generale secondo criteri di equilibrio, proporzionalità ed economicità. (Il bilancio di genere del Comune di Sorengo, COOPAR, settembre 2015 è disponibile su: www.sorengo.ch).

In occasione della sessione ordinaria del Consiglio comunale del Comune di Sorengo del 22 dicembre 2015, alla trattanda 8, relativa al MM No. 1187 del 16 novembre 2015 (Ris. Mun. No. 430/15), accompagnante il bilancio di genere del Comune di Sorengo e riguardante l'inserimento di una nuova lettera (c) all'art. 28 del Regolamento comunale.

Il Legislativo ha approvato e adottato l'inserimento nel Regolamento comunale dell'enunciazione di principio dell'impegno del Comune di Sorengo a perseguire e a salvaguardare la parità di genere, adottando la modifica suggerita dal Municipio:

Competenze generali

Art. 28 Il Municipio:

- a) promuove gli indirizzi globali dello sviluppo del Comune;
- b) favorisce e sviluppa i rapporti di vita sociale e comunitaria fra gli abitanti;
- c) persegue e salvaguarda la parità di genere;
- d) pianifica le attività pubbliche, economiche e socioculturali del Comune;
- e) esercita le competenze enunciate dalla LOC e dalla legislazione cantonale e federale.

³ Fonte: "Il bilancio di genere del Comune di Sorengo, COOPAR, Postfazione del Municipio, pp. 56-57, settembre 2015 – La Postfazione del Municipio, pubblicata nello studio alle pp. 56-57, è parte integrante del MM No. 1187 del 16 novembre 2015.

Come è strutturato il bilancio di genere del Comune di Sorengo?

Il documento "Il bilancio di genere del Comune di Sorengo" del Settembre 2015 si basa sul manuale redatto dall'Istituto per la ricerca sociale (IRS) della provincia di Milano su mandato della Provincia di Milano, del Ministero italiano del lavoro e della previdenza sociale e della Consigliera provinciale di parità. A esso si ispira anche la mozione cantonale del 10 marzo 2014 per la "Introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità".

Il Comune di Sorengo ha circa 2000 abitanti ed è quindi molto più piccolo di Mendrisio, nella redazione del bilancio gli esperti di COOPAR hanno adattato il manuale dell'IRS in tutte le sue parti ai dati statistici disponibili e alla realtà di Sorengo, che è diversa da quella della Città di Mendrisio.

Per capire a fondo il metodo il Municipio si è chinato sulla metodologia nella sua forma integrale piuttosto che sul prodotto finale rappresentato dal bilancio di genere di Sorengo. Per i dati statistici, COOPAR ha attinto dall'ufficio cantonale di statistica (USTAT) e da quello federale (UST), fonte comune anche alla Città di Mendrisio. Il bilancio di genere di Sorengo diventa interessante per capire come il manuale, concepito sulla realtà dei Comuni italiani, possa essere applicato anche ai Comuni ticinesi. Il documento di Sorengo diventa quindi una guida valida per l'allestimento di un bilancio di genere per la Città di Mendrisio, poiché COOPAR è riuscita a interpretare al meglio le indicazioni del manuale.

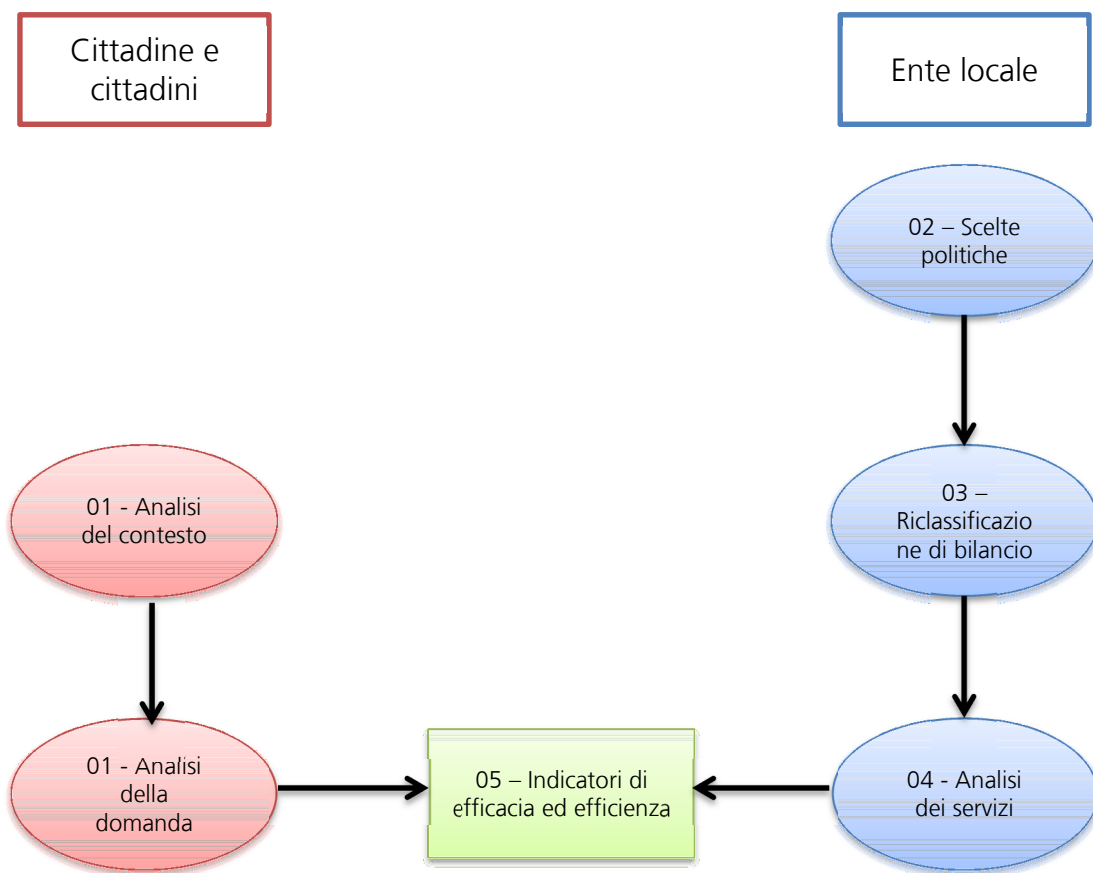
Nella prefazione del manuale dell'IRS si legge, citiamo:

"...Il Manuale vuole essere uno strumento decisionale, che consente una lettura del territorio in termini di genere, e una guida operativa volta a trasferire agli apparati amministrativi degli Enti le modalità tecniche per riprodurre autonomamente il bilancio di genere, inserendolo in modo permanente all'interno delle procedure abituali utilizzate per il processo di elaborazione delle strategie, della programmazione e della pianificazione..."

Il bilancio di genere è dunque pensato come strumento di *gender mainstreaming* per l'amministrazione dell'Ente pubblico, che deve essere integrato regolarmente nei processi decisionali del Comune. Esso rende consapevoli gli amministratori sulle implicazioni delle loro scelte e sulla possibilità di una politica più equa, rispettosa delle differenze di genere e delle diverse esigenze dei loro cittadini.

Il metodo

Il metodo qui esposto fa capo ai principi internazionali del *gender budgeting* e alle esperienze riportate dalle pubbliche amministrazioni italiane, che hanno attuato delle iniziative nel campo delle pari opportunità. Il metodo può essere schematizzato come segue (pag. 2, Il bilancio di genere del Comune di Sorengo).



Il bilancio di genere è eseguito tenendo conto delle seguenti quattro macroaree.

Pari opportunità	Conciliazione	Mercato del lavoro	Qualità della vita
•Interventi direttamente inerenti al genere •Servizi dedicati prevalentemente alle donne e alle loro necessità e peculiarità	•Bisogni di conciliazione tra lavoro e cura della famiglia	•Descrizione della posizione di uomini e donne all'interno del mercato del lavoro •Condizioni di lavoro analizzate separatamente per genere	•Sicurezza e criminalità •Trasporti e mobilità •Ecosistema urbano •Cultura, sport e tempo libero

01 - Analisi del contesto e della domanda

Obiettivo dell'analisi di contesto è la maggiore conoscenza del territorio e la comprensione delle caratteristiche della popolazione, presupposto indispensabile per l'analisi della domanda di servizi presenti sul territorio. Essa mette in luce le disparità di genere presenti nel tessuto sociale e nella richiesta di servizi da parte dei cittadini oppure delle cittadine. L'analisi di contesto e della domanda può essere strutturata nel seguente modo.

Descrizione del Comune e del suo territorio

- Superficie e popolazione
- Caratteristiche fisiche del territorio
- Criticità
- Rete istituzionale
- Sistema produttivo
- Sistema sociale

Caratteristiche della popolazione e bisogni di conciliazione famiglia-lavoro

- **Individui:** analisi delle caratteristiche della popolazione per età e stato civile.
 - **Età:** sono considerate quattro aree anagrafiche.
 - Area di cura infanzia e adolescenza (età 0-19)
 - Area di conciliazione famiglia e lavoro (età 20-59 anni)
 - Area di assistenza e supporto (60-79 anni)
 - Area di cura agli anziani (80 anni e oltre)
 - **Stato civile:** indica condizioni potenziali di disagio sociale.
- **Famiglie:** caratteristiche dei nuclei famigliari.
 - Nucleo familiare per numero di componenti.
 - Nuclei famigliari in convivenza: si tratta in questo caso di convivenze al di fuori della coppia, ad esempio convivenza di fratelli, sorelle, figli con genitori anziani e altre forme di convivenza.
 - Popolazione per tipo di nucleo familiare: coppia con figli, genitore solo con figli, ecc.
- **Bilancio demografico:** crescita naturale e migratoria.
 - Saldo naturale.
 - Saldo migratorio.
- **Indicatori anagrafici:** rappresentazione sintetica delle principali variabili considerate.
 - Indice di dipendenza: rapporto tra la popolazione di età minore di 15 anni o maggiore di 65 anni e la popolazione di età compresa tra 15 e 65 anni.
 - Indice di vecchiaia: Rapporto tra la popolazione maggiore di 65 anni di età e la popolazione minore di 15 anni.
 - Rapporto di mascolinità: rapporto percentuale tra la popolazione maschile e quella femminile.

Salute, povertà e disagio sociale

Le seguenti variabili possono essere considerate:

- tipo e grado di dipendenza economica e familiare;
- uso del tempo;
- disponibilità finanziaria;
- disoccupazione;
- titolo di studio;
- presenza di figli piccoli;
- frattura del nucleo familiare (divorzi, vedovanze);
- età anziana;
- caratteristiche abitative;
- accesso ai servizi di base;
- possibilità di aiuti economici;
- difficoltà finanziarie.

Caratteristiche economiche e mercato del lavoro

Le variabili che si possono considerare sono relative alle condizioni di lavoro presenti nel territorio.

- Dotazioni infrastrutturali, imprese e contesto economico:
 - diffusione dell'occupazione part-time;
 - differenziali salariali;
 - percentuale di donne in posti dirigenziali.
- Istruzione e formazione:
 - tasso di scolarità;
 - incidenza dell'imprenditorialità femminile.
- Lavoro e non lavoro:
 - domanda di lavoro;
 - offerta di lavoro;
 - livelli di partecipazione al mercato del lavoro e tassi di attività;
 - livelli e tassi di occupazione e disoccupazione;
 - tempi di transizione scuola-lavoro;
 - tempi di rientro al lavoro;
 - durata media della disoccupazione.

Caratteristiche dell'ambiente e della qualità di vita

- Sicurezza e criminalità: variabili provenienti dalla polizia e dal sistema giudiziario (tipi e numero di reati ecc.).
- Trasporti, mobilità e tempi della città: caratteristiche dell'offerta di trasporto pubblico.
- Tutela ambientale ed ecosistema urbano.
- Cultura, sport e tempo libero: domanda di servizi del tempo libero divisi per genere.

02 – Scelte politiche

Si tratta dell'analisi di programmazione, attraverso la lettura in chiave di genere del programma politico e degli indirizzi dell'Ente locale e dei propositi politici nei termini delle quattro macro-aree precedentemente descritte. Essa è uno strumento essenziale per effettuare la riclassificazione del bilancio, che permette di individuare i risultati delle attività dell'ente pubblico in un'ottica di genere. L'ente pubblico esegue una valutazione ex-ante dell'impatto potenziale degli intenti del Comune in termini di genere.

A pagina 71 del manuale è esposta l'importanza di una rilettura della programmazione comunale:

"... Di fatto, il bilancio può essere visto come la traduzione nell'esercizio a venire, in termini economico e finanziari, di scelte di programmazione e pianificazione strategica di una Amministrazione pubblica, che consente di verificare quale sia stata la capacità di tradurre in progetti e in impegno di spesa, eventuali scelte a supporto, nel nostro caso specifico, delle pari opportunità di genere.

Da qui la necessità di accompagnare la riclassificazione delle voci di bilancio all'analisi della programmazione verificando gli intenti del decisore pubblico (a partire dagli strumenti di analisi di valutazione ex ante) espressi sia negli obiettivi generali, che nelle singole aree di competenza e di applicazione delle politiche. L'analisi dei principali atti di programmazione di uno specifico Ente Locale può e deve diventare, quindi, la cornice entro cui inquadrare ed attraverso cui verificare, successivamente, i risultati ottenuti con l'esame in un'ottica di genere dei capitoli di bilancio."

Per l'analisi della programmazione il manuale consiglia di effettuare sia una valutazione generale e qualitativa, tenendo conto delle differenze di genere, sia di introdurre un sistema di punteggio per una valutazione quantitativa del programma, che valuta i diversi interventi previsti secondo i seguenti obiettivi:

- miglioramento delle condizioni di vita;
- miglioramento dell'accesso alle donne al mondo del lavoro e alla formazione;
- miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
- promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

03 - Riclassificazione di bilancio

Dopo la rilettura della programmazione, l'Ente pubblico può passare alla riclassificazione del bilancio in chiave di genere. Con esso si traducono le volontà politiche nella fase operativa, stanziando le risorse verso quei servizi ritenuti prioritari. Il manuale propone un modello di *gender budgeting* che può essere utilizzato sia per la fase di allocazione delle risorse, nel preventivo, sia nell'analisi dell'attività svolta, in fase di consuntivo.

Per avere un confronto diretto con l'analisi della domanda, il bilancio è riclassificato seguendo le quattro macro-aree precedentemente descritte (pari opportunità, conciliazione, mercato del lavoro, qualità della vita).

L'analisi finanziaria del bilancio secondo le quattro aree richiede una riclassificazione dei centri di costo per le spese e le entrate, per mettere meglio in luce le differenze di genere nelle scelte finanziarie del Comune, sulla base di indicatori di bilancio. Il bilancio può essere strutturato come segue.

- Area delle pari opportunità
Sono considerate le spese per attività direttamente indirizzate alle donne.

- Area della conciliazione
Comprende quei servizi destinati ai bambini, agli anziani e alle fasce deboli della popolazione. Di questi servizi fanno parte ad esempio:
 - servizi per l'infanzia e l'adolescenza;
 - ristorazione scolastica e impianti sportivi;
 - scuole dell'obbligo;
 - servizi per gli anziani;
 - servizi per le fasce deboli della popolazione e per le situazioni di disagio.
- Area del mercato del lavoro
Riguarda l'attività di promozione condotta dal Comune per sostenere e sviluppare le attività produttive del territorio.
- Area della qualità della vita
Si riferisce ai servizi che non sono direttamente destinati ai singoli cittadini ma che incidono significativamente sulla qualità di vita. In questa categoria vi sono ad esempio:
 - trasporti pubblici;
 - sicurezza;
 - sport, cultura e tempo libero;
 - parchi e aree verdi;
 - ambiente;
 - ...

Gli indici di bilancio

Gli indici di bilancio servono all'analisi delle spese e delle entrate, i più significativi sono:

- rigidità della spesa corrente;
- grado di autonomia finanziaria;
- grado di autonomia impositiva;
- grado di intervento erariale;
- grado di intervento regionale.

04 – Analisi dei servizi

Attraverso l'analisi dei servizi si analizza l'impiego delle risorse allocate. Se la riclassificazione del bilancio mostra l'erogazione dei servizi da un punto di vista quantitativo, l'analisi dei servizi da una visione della qualità dei servizi erogati alla popolazione.

L'analisi della programmazione e del bilancio deve essere messa in relazione alla domanda di servizi e all'offerta effettiva di tali servizi. La descrizione quindi del tipo di servizio erogato, delle sue finalità e del pubblico al quale è rivolto è necessaria per avere un quadro qualitativo e concreto dei servizi comunali.

05 – Indicatori di efficacia ed efficienza

L'analisi dei servizi offerti può essere completata dal calcolo di alcuni indicatori di efficienza ed efficacia. Si possono individuare degli indicatori specifici alla città, oppure si possono scegliere quelli utilizzati a livello europeo, per un confronto con altri enti locali. Il CCRE ne ha messo a disposizione una vasta gamma, essi seguono i principi della carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale.

Oltre a questi indicatori europei anche il manuale qui analizzato ne dà molteplici esempi. Essi mettono in diretta relazione offerta e domanda di servizi e possono essere riferiti a tutte le fasi, dalla programmazione e pianificazione, all'analisi del contesto e domanda oppure offerta di servizi, così come all'analisi del bilancio. La loro valutazione permette di verificare se i servizi erogati soddisfano la domanda e stanno alla conclusione del processo di *gender budgeting*, per il monitoraggio dell'efficacia ed efficienza dell'attività di *gender mainstreaming* sul lungo periodo.

Il manuale propone i seguenti indicatori.

- Indici di efficienza esterna dei servizi:
 - costo totale del servizio / numero utenti;
 - provento totale del servizio / utenti.
- Indici di efficienza interna/finanziaria:
 - spesa effettiva / spesa preventivata;
 - capacità di impegno (impegni / stanziamenti);
 - capacità di pagamento (pagamenti di competenza / stanziamenti di competenza).
- Indici di efficacia esterna / di risultato:
 - tasso di copertura della domanda potenziale (numero utenti / popolazione di riferimento);
 - domande soddisfatte / domande presentate;
 - Prodotto / servizio erogato per utente;
 - livelli di soddisfazione dei servizi per genere.
- Indici di efficacia interna / di processo:
 - tempi medi di risposta alle domande di servizio e variazioni tempi di attesa;
 - orari di apertura dei servizi.

Analisi di genere del personale politico e amministrativo del Comune

Il manuale consiglia di eseguire anche un'analisi di genere dell'organigramma del personale amministrativo e della composizione degli organi politici del Comune.

Il bilancio di genere del Comune di Sorengo

La tabella seguente mostra schematicamente i contenuti del bilancio di genere di Sorengo.

Ambito	Analisi effettuata	Osservazioni
01 – Analisi di contesto e della domanda	Descrizione del Comune e del suo territorio.	L'analisi di contesto e della domanda è stata effettuata in modo approfondito. I dati utilizzati provengono dall'ufficio di statistica del Cantone (USTAT).
	Caratteristiche della popolazione e bisogni di conciliazione famiglia-lavoro	L'analisi di contesto e della domanda è stata effettuata in modo approfondito. I dati utilizzati provengono dall'ufficio di statistica del Cantone (USTAT).
	Salute, povertà e disagio sociale	Per questo tema è stata effettuata un'analisi con dei dati interni al Comune, riguardanti l'attività di assistenza e aiuto sociale alle fasce più deboli della popolazione
	Caratteristiche economiche e mercato del lavoro	Analisi della struttura del lavoro e dell'industria sul territorio di Sorengo. Dati provenienti da USTAT.
	Caratteristiche dell'ambiente e della qualità della vita	L'analisi è di tipo qualitativo, attraverso la descrizione dei servizi erogati dal Comune sui temi: sicurezza, mobilità, tutela ambientale e cultura, sport e tempo libero.
02 – Analisi della programmazione		Nel bilancio di genere questo passo non è contemplato. Il Comune di Sorengo, prima di decidere per un bilancio di genere aveva già effettuato delle scelte di <i>gender mainstreaming</i> e aveva allocato delle risorse per progetti rivolti al miglioramento della qualità di vita delle donne. Il bilancio di genere è servito al Comune per capire ex-post se gli interventi avevano portato a una allocazione in chiave di gender soddisfacente delle risorse finanziarie.
03 – Riclassificazione di bilancio	Lettura dei bilanci secondo le normative vigenti	
	Bilancio riclassificato per aree di genere	Analisi delle entrate e delle uscite. La lettura è molto accurata e segue le indicazioni del manuale.
	Calcolo degli indici di bilancio	Sono stati calcolati: • rigidità della spesa corrente; • grado di autonomia finanziaria.
04 – Analisi dei servizi	Analizzati in modo dettagliato e qualitativo i servizi per la conciliazione.	I servizi analizzati sono • asilo nido • scuola dell'infanzia • scuola elementare • associazione agape • trasporto scolastico • midnight sorengo • casa anziani al pagnolo • otaf: fondazione opera ticinese di assistenza alla fanciullezza • arp • abitazioni a carattere economico • soccorso e ambulanza
05 – Indicatori di efficacia ed efficienza		Non sono stati calcolati gli indicatori di efficacia ed efficienza a causa della mancanza di dati sufficientemente dettagliati.
Analisi di genere del personale del Comune		Vi è un accenno alla composizione del personale amministrativo e del corpo politico. Il Comune di Sorengo ha soltanto 7 dipendenti, di cui 4 donne. Non vi è quindi bisogno di un'analisi approfondita della struttura amministrativa.

Il modello di bilancio di genere del Comune di Sorengo potrebbe essere adottato anche dalla Città di Mendrisio?

Dal punto di vista tecnico e di risorse interne all'amministrazione di Mendrisio il modello di bilancio del Comune di Sorengo può essere riprodotto senza un impegno troppo oneroso. Il lavoro di concezione del bilancio è già stato eseguito per Sorengo. Tuttavia il Municipio non ritiene utile la riproduzione fedele del bilancio di genere del Comune di Sorengo ma, se si dovesse optare per l'introduzione di un bilancio simile, si dovrebbero ricalibrare sulla realtà di Mendrisio le scelte, gli obiettivi da raggiungere e le ipotesi iniziali.

Il Comune di Mendrisio, oltre a essere molto più popoloso rispetto a Sorengo, è anche una Città polo del Mendrisiotto.

Il Comune di Sorengo ha effettuato il bilancio di genere perché aveva la necessità di avere una fotografia della realtà comunale ad un certo punto temporale, per analizzare i risultati del suo impegno pluriennale a favore delle questioni di genere. Per motivi di risorse amministrative e finanziarie non intende adottare il *gender budgeting* come strumento di controllo costante.

La Città di Mendrisio potrebbe, dopo un'attenta analisi della programmazione e degli indirizzi della Città e un progetto pilota di bilancio di genere, volerlo adottare come processo ricorrente e interno all'amministrazione.

Una critica allo strumento presentato dal Comune di Sorengo risiede nei presupposti dell'analisi di genere. Alcune ipotesi nell'area della conciliazione sono state estratte direttamente dal manuale della Regione Lombardia, la quale ha basato le sue considerazioni sui dati statistici della suddivisione dei compiti all'interno delle famiglie e sulla condizione lavorativa delle donne in Italia.

Ad esempio, i presupposti per ritenere l'area di conciliazione come area d'intervento sulla qualità di vita delle donne sono i seguenti:

- le donne si prendono carico della cura dei figli (e degli anziani) all'interno della famiglia;
- le donne con figli hanno difficile accesso al mercato del lavoro.

Essi sono stati formulati a partire dai dati statistici dell'istituto di statistica italiano, ISTAT. Sebbene il Ticino sia vicino alla Penisola, la condizione di lavoro delle donne in Svizzera è piuttosto diversa rispetto all'Italia. Secondo gli indicatori statistici del mercato del lavoro 2016 (UST) nel periodo 2010-2016 in Svizzera il tasso d'occupazione femminile si situa al 63.8%, mentre la partecipazione al mercato del lavoro delle donne in Italia è stata del 40%. Nel confronto internazionale la Svizzera è seconda all'Islanda (79.2%), ma è davanti a tutte le altre nazioni scandinave, repute delle nazioni dove le donne hanno più facile accesso al mercato del lavoro.

Inoltre, secondo uno studio dell'ufficio di statistica ticinese (USTAT) del settembre 2014, le ore di lavoro totali medie sono equivalenti per donne e uomini, la differenza risiede nella distinzione tra lavoro remunerato e non remunerato, le donne hanno in media una percentuale maggiore di lavoro non remunerato, tuttavia, confrontando i dati esposti nel manuale dell'IRS, per 10 ore di lavoro non remunerato femminile, in Ticino gli uomini lavorano per 6 ore (sempre per lavoro non remunerato), in Italia invece, per un impegno di 10 ore da parte delle donne, gli uomini lavorano soltanto per 3,5 ore.

In Ticino, per quanto riguarda la cura dei figli, se questi hanno meno di 6 anni, l'impegno femminile è maggiore di quello maschile, mentre quando i figli sono più grandi, sopra i 6 anni, l'impegno dei padri è maggiore rispetto a quello delle madri. Vi è quindi, rispetto all'Italia, una maggiore partecipazione degli uomini nella cura dei figli e una maggiore propensione all'impegno in casa, a scapito del tempo libero o del tempo di lavoro. Un elemento invece che poco cambia è il maggior impegno femminile nei lavori domestici, le ore che una donna spende per questo tipo di attività non diminuisce quando i figli sono più grandi, bensì resta costante durante tutto il periodo di cura dei figli.

In Svizzera il lavoro parziale retribuito per le donne con figli sembra più accessibile rispetto al mercato italiano, dove le donne fanno fatica a rimanere agganciate al mondo del lavoro e dove la divisione dei ruoli femminili e maschili all'interno dei nuclei familiari sono più netti.

Con questi presupposti si potrebbe dedurre che alcuni interventi in Ticino dell'Ente pubblico sulla popolazione, che si pensa vadano a esclusivo vantaggio del genere femminile, potrebbero invece aiutare negli impegni familiari, in media, indistintamente sia uomini che donne, mitigando l'impatto sul genere di alcune iniziative.

Nel caso in cui la Città di Mendrisio dovesse prendere in considerazione il bilancio di genere, con l'aiuto dei consulenti esterni si dovrebbero rianalizzare, per quanto possibile, i presupposti e le basi sulle quali poi effettuare l'analisi della Città in termini qualitativi e quantitativi per decidere infine quale forma debba avere la rilettura del bilancio in termine di genere. Il manuale dell'IRS offre molti spunti e metodologie applicabili alla realtà ticinese e di Mendrisio.

La Città si è dotata di una programmazione strategica con orizzonte temporale 2030, si potrebbe considerare, come primo passo, una sua rilettura in termine di genere.

Il Comune di Sorengo, per la sua stessa struttura, ha rinunciato alla definizione di indicatori di efficacia ed efficienza, la Città di Mendrisio potrebbe arrivare a conclusioni diverse e decidere di adottare degli indicatori per il monitoraggio costante dei servizi rivolti al miglioramento della qualità di vita delle donne. Tali indicatori potrebbero essere visti come ulteriori passi verso un controllo di qualità dei processi aziendali interni all'amministrazione.

Tutti gli elementi costitutivi del bilancio di genere, descritti nel capitolo precedente, devono essere ridiscussi e analizzati, il bilancio di genere diventerebbe in questo modo uno strumento a misura della Città di Mendrisio e, se ben accolto, potrebbe diventare uno strumento di *gender mainstreaming* interno all'amministrazione.

PARTE TERZA – Il piano d'azione

Come illustrato precedentemente, nella Parte prima del presente Messaggio municipale, la messa in pratica della Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e dei suoi impegni, prevede come primo passo, ed entro due anni dalla firma, l'incombenza ad elaborare e ad adottare il proprio piano d'azione per la parità.

Il piano d'azione dovrà presentare gli obiettivi e le priorità del firmatario, le misure che intende adottare e le risorse destinate a rendere effettiva la Carta europea e i rispettivi impegni.

Oltre a ciò il Piano deve presentare anche un calendario per la sua messa in pratica.

A tale proposito il Municipio ha, in via preliminare, succintamente sondato la tematica e ne ripropone qui gli esiti.

Il piano d'azione a livello della Confederazione

Nel 1999 il Consiglio federale ha adottato il piano d'azione nazionale «Parità tra donna e uomo».

Questo documento è stato pensato come uno strumento di lavoro che permettesse di mettere in pratica la piattaforma d'azione adottata dopo l'ultima conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenutasi a Pechino nel 1995.

Nel 2014 è stato pubblicato un bilancio a 15 anni dall'adozione del Piano d'azione nazionale "Uguaglianza fra donna e uomo Piano d'azione nazionale Bilancio 1999-2014".

Un bilancio a tinte chiaroscuro in quanto «*Grazie al piano d'azione sono stati raggiunti molti obiettivi della parità*», ha dichiarato la direttrice dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU). Ma resta molto da fare sia in Svizzera che all'estero.

Le donne continuano a percepire salari più bassi soltanto a causa del loro sesso e la conciliabilità tra famiglia e professione è ancora lacunosa.

La quota di donne attive in politica ristagna dal 2007.

Ai piani alti dell'economia le donne sono sottorappresentate e la violenza domestica è ancora molto diffusa, anche in Svizzera.

Nella scelta della formazione, della professione e dello stile di vita, ragazzi e ragazze risentono ancora fortemente degli stereotipi di genere, a scapito dei loro reali desideri e delle loro capacità.

Il piano d'azione a livello dei Cantoni

Un piano d'azione cantonale ha lo scopo di definire la politica delle pari opportunità per gli anni a venire. Uno strumento che va oltre una dichiarazione d'intenti e fissa concretamente degli obiettivi e delle misure per raggiungerli. Presuppone un consenso condiviso e implica un lavoro di concertazione fra vari dipartimenti e una stretta collaborazione con tutti gli attori coinvolti.

Un piano d'azione cantonale si distingue perché:

- definisce assi strategici, obiettivi da raggiungere, misure da attuare, gli attori implicati;
- definisce i costi e indica la ripartizione delle risorse finanziarie fra le varie misure;
- fissa un periodo temporale per l'attuazione del piano, alla fine del quale si procede ad una valutazione dello stesso.

Oggi solo il Canton Berna ha istituito un vero e proprio piano d'azione cantonale per le pari opportunità che rinnova regolarmente. Esso si è infatti dotato già da diversi anni di un piano d'azione trasversale, rinnovato negli anni, che tocca tutti i temi dell'uguaglianza tra uomo e donna. Per il periodo 2014-2018 ha allestito un programma di lavoro, suddiviso in dieci punti, che verte su tre settori prioritari: vita familiare, lavoro, formazione. Gli obiettivi prefissati sono chiari e le proposte presentate, concrete: si vuole migliorare la conciliabilità fra vita familiare e professionale (con varie misure a sostegno delle strutture di accoglienza extra-familiari e extra-scolastiche), si vuole raggiungere la parità salariale a lavoro uguale e migliorare l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, così come offrire a ragazze e ragazzi le stesse opportunità in ambito di formazione. L'obiettivo di fondo è quello di tendere verso un progetto di vita per cui, grazie a definite condizioni sociali ed economiche, donne e uomini possano beneficiare di indipendenza materiale, autonomia, responsabilità, libertà nella scelta di vita, solidarietà tra i sessi e le generazioni.

I Cantoni Vaud e Friburgo hanno invece sviluppato un piano d'azione in forma più ristretta e concernente il raggiungimento delle pari opportunità all'interno dell'Amministrazione pubblica.

Il piano d'azione a livello di Cantone Ticino

Il 14 dicembre 2015 è stata depositata in Gran consiglio la Mozione no. 1135 ***“Adozione di un piano cantonale per la parità”***. L'obiettivo primario che le firmatarie e i firmatari di questa mozione intendono perseguire è quello di migliorare le pari opportunità tra uomini e donne a tutti i livelli nel Canton Ticino. Con l'adozione di un piano d'azione cantonale per la parità, si vogliono individuare le misure da attivare per lottare in modo coordinato e coerente contro le disparità ancora presenti. La Mozione del 14 dicembre 2015, chiede l'adozione di un piano d'azione cantonale per la parità in cui vengano individuate le misure da attivare per lottare in modo coordinato e coerente contro le disparità ancora presenti. Ad oggi la Mozione non è stata evasa.

Il piano d'azione a livello delle città

Berna è la prima Città svizzera ad aver adottato un piano d'azione per le pari opportunità nel 2009 (Plan d'action pour l'égalité entre femme et homme, Città di Berna, 2008), e ha sottoscritto la Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale.

In seguito alla valutazione del primo piano d'azione, è stato recentemente adottato un nuovo documento con la strategia per gli anni 2015-2018 nel quale sono stati individuati cinque assi strategici:

- ripartizione delle risorse;
- lavoro domestico e familiare;
- giovani e formazione;
- violenza;
- parità all'interno dell'amministrazione.

Altre Città svizzere hanno sviluppato strumenti simili: Ginevra, Losanna, Winterthur e Zurigo.

Il piano d'azione di uffici cantonali e/o commissioni

Svariati Cantoni hanno istituito degli Uffici per le pari opportunità. Spesso affiancati da una Commissione extraparlamentare, il loro compito è di contribuire alla realizzazione del principio di uguaglianza fra i sessi sancito dalla Costituzione e dalla Legge sulla parità. Per svolgere questo mandato, gli uffici/le commissioni, si dotano spesso di un Piano strategico strutturato, che serve da linea guida per la loro attività, ma l'attuazione dipende dalle risorse messe a disposizione dall'ente pubblico. Questo strumento non è però un Piano d'azione cantonale, che si differenzia per una maggiore complessità e una volontà precisa da parte del governo di integrare gli obiettivi nel piano di legislatura.

LA CONCLUSIONE DEL MUNICIPIO

Il principio delle pari opportunità costituisce un obiettivo di natura ideale che affianca altri principi costituzionali ispirati al principio d'uguaglianza, e corrisponde ad un sentimento di giustizia e di equità largamente diffuso nella popolazione, come lo è ad esempio il principio dell'uguaglianza giuridica.

Gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità possono essere di vario tipo, non da ultimo culturale, e non sempre la legge riesce ad identificarli in modo puntuale. Per questo motivo è rilevante che tale principio, oltre ad essere saldamente ancorato nella Strategia Mendrisio 2030 (pag. 38) e cita:

“(...) Mendrisio aspira ad una società solidale, basata sul rispetto reciproco e sulla cooperazione intergenerazionale, che garantisca pari opportunità e un tenore di vita dignitoso per tutti e che consideri la diversità come un elemento di forza e non di divisione. Le pari opportunità fanno parte dei principi fondamentali della politica di Mendrisio perché: tutti i cittadini partecipano in egual misura alle risorse della collettività, prendendo parte alla vita sociale e sviluppando le proprie potenzialità. Mendrisio s’impegna così a garantire le condizioni strutturali dell’integrazione, per assicurare equità e pace sociale e limitare i costi sociali dell’esclusione. Mendrisio è vicina a tutti i suoi cittadini (...)”,

sia ulteriormente sviluppato dalla politica comunale la quale intende perseguire qualsiasi discriminazione, anche indiretta, fondata sul sesso, la lingua, la religione, l'origine, la posizione sociale, lo stato di salute oppure che riguardi l'accesso al lavoro, la progressione nella carriera e la retribuzione.

Per Mendrisio le pari opportunità rappresentano una risposta per contrastare qualsiasi forma di disparità. Il termine "opportunità" si riferisce ad una potenzialità messa a disposizione, piuttosto che a un risultato da garantire. In altre parole, con il concetto di pari opportunità il Municipio intende valorizzare un'uguaglianza dei punti di partenza, secondo cui è fondamentale che siano comuni le regole del gioco e che chiunque sia messo nella condizione di potervi partecipare. Evitare le discriminazioni pur riconoscendo le differenze: questo può essere individuato come l'obiettivo intrinseco dell'affermazione del principio di pari opportunità da parte dell'Autorità comunale della Città di Mendrisio, come garante di **"condizioni strutturali dell'integrazione, per assicurare equità e pace sociale e limitare i costi sociali dell'esclusione"** (Strategie Mendrisio 2030, pag. 38).

Sono queste le ragioni più profonde, unite alla volontà politica di Mendrisio di essere **"vicina a tutti i suoi cittadini"** (Strategie Mendrisio 2030, pag. 38), che conducono il Municipio a motivare l'adesione e la sottoscrizione della **"Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale"**.

Il Municipio, alla luce dei contenuti del presente Messaggio, si dichiara altresì pronto a valutare, facendo capo ad esperti esterni in materia, l'analisi relativa all'attivazione di un bilancio di genere della Città di Mendrisio. L'Esecutivo procederà in tal senso ad un esame degli strumenti e delle metodologie più idonee per Mendrisio sulla scorta di buone pratiche o modelli già collaudati in altre realtà cittadine.

Il Municipio è dell'avviso che il bilancio di genere sarà uno strumento che dovrà essere gestito internamente. Malgrado ciò, l'Esecutivo rende attento l'Onorando Consiglio Comunale, che l'investimento necessario non sarà di poco conto. Di fatto, e per questo motivo, il Municipio si riserva di quantificare le risorse interne necessarie all'implementazione del bilancio genere della Città di Mendrisio, in un secondo tempo e di richiedere i relativi crediti al Legislativo comunale.

Per quanto attiene un possibile futuro piano d'azione il Municipio potrà definire degli assi strategici prioritari, obiettivi da raggiungere, misure da attuare, attori da implicare e i relativi investimenti necessari. Il Municipio valuterà la possibilità di scegliere il o i campi d'azione dal o dai quali iniziare a lavorare. Verosimilmente, in questo senso, aspetti legati ai servizi già oggi offerti alla popolazione di Mendrisio potranno essere sondati nell'ottica di genere, potranno essere analizzati e in un secondo tempo potranno essere ripensati in base alle concrete esigenze della popolazione femminile e di quella maschile, alle reali necessità e all'effettivo e concreto utilizzo che ne fanno i cittadini.

Non da ultimo, considerato che pochi altri Comuni ticinesi hanno adottato il bilancio di genere e/o sviluppato un piano d'azione, l'Esecutivo si riserverà di valutare, con altre realtà urbane del Cantone, quale possa essere la più idonea implementazione di un bilancio di genere nella collettività ticinese. Analogamente sarà altresì premura del Municipio monitorare l'evoluzione della tematica a livello cantonale.

Concludendo, il Municipio è convinto del fatto che con "Strategie Mendrisio 2030" siano state poste delle nuove fondamenta per costruire e migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione della Città decentrata. In tutto questo processo anche le politiche pubbliche sono chiamate ad avere un ruolo più coeso su donne e uomini.

IL PREAVVISO DEL MUNICIPIO

Il Municipio ha preso atto delle conclusioni espresse dalla Commissione delle Petizioni nel Rapporto sulla Mozione "Introduzione bilancio di genere a Mendrisio" accogliendolo integralmente.

La Commissione delle Petizioni, all'unanimità, invita di fatto colleghe e colleghi del Consiglio comunale ad approvare la Mozione "Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio".

Si confida pertanto nell'accettazione della Mozione da parte di codesto Onorando Consiglio.

Il Municipio e la Cancelleria comunale sono a disposizione per ogni complemento d'informazione che potrà occorrere in sede di esame e discussione.

Nel mentre ci permettiamo proporvi, Gentile Signora Presidente e, gentili Signore Consigliere ed egregi Signori Consiglieri, di

risolvere

la mozione, denominata "Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio", è accolta.

Pertanto, la Città di Mendrisio:

- **aderirà alla "Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale";**
- **introdurrà il bilancio di genere.**

Con osservanza.

Per il Municipio

Lic. oec. HSG Carlo Croci
Sindaco

Lic. rer. pol. Massimo Demenga
Segretario

Allegati:

- Testo della mozione
- Rapporto della Commissione delle Petizioni del 12 ottobre 2016