

	N° tot. dipendenti attuali	Direttive aziendali sulle pari opportunità	Composizione del personale: presenza femminile e opportunità di carriera	Equità di formazione	Tempo parziale	Ulteriori agevolazioni per la conciliazione	Altre misure che favoriscono la famiglia	Vantaggi /svantaggi
LA POSTA Unità Rete postale e vendita in Ticino + Mesolcina	611	Esistevano già nel 2002 ed erano definite nel CCL a livello nazionale. Il CCL Posta è entrato in vigore il 1° gennaio 2002	Nel personale frontoffice e vendita la presenza femminile costituisce la netta maggioranza (75%). Fra i quadri inferiori le donne costituiscono ca. 1/3; fra i quadri superiori sono solo 1/5. A livello nazionale: nel CdA 1/4; nella Direzione del Gruppo nessuna donna.	La formazione è vista quale stimolo per le carriere femminili. Programma di sviluppo per la direzione di uffici postali destinato in particolare alle collaboratrici del frontoffice desiderose di assumere un ruolo con maggiore responsabilità.	È possibile per tutti. Nei quadri vi è ancora poca disponibilità verso una diminuzione del tempo di lavoro.	Possibilità di interruzione temporanea della carriera lavorativa per la durata massima di 2 anni. Congedo pagato di maternità di 4 mesi. Congedo pagato di paternità 2 giorni. Congedo non pagato di maternità e paternità fino a 2 anni con garanzia di reinserimento professionale alla scadenza. Congedo fino a 1 settimana per una malattia grave e improvvisa di un congiunto o fino a 5 giorni per questioni urgenti relative ai figli sia per le madri sia per i padri.	Offerta di posti anche in asilo nido esterni e/o partecipazione alle spese di custodia dei figli. Per i consulenti e il personale amministrativo possibilità di telelavoro a domicilio. Assegni: Fr. 330.- primo figlio, Fr. 206.- per ogni altro figlio. Assegno per nascita e adozione: Fr. 600.-.	Sovente il tempo parziale è imposto dall'azienda a seguito della riduzione dei volumi. In generale molto bene accetto dalle mamme; un po' meno da parte del personale maschile. A volte costituisce la causa di dimissioni.
SOS (Soccorso Operaio Svizzero)	45	Esistevano già nel 2002 ed erano definite dal CCL a livello nazionale. Attualmente SOS in Ticino è giuridicamente separato, ma il CL tiene sempre conto del CCL nazionale.	Il SOS impiega un numero quasi pari di donne e uomini. Anche nei quadri la presenza è abbastanza paritaria. La direzione è guidata da una donna.	È garantita; non vi sono misure particolari / specifiche per le donne.	Il tempo parziale è concesso molto facilmente.	Due settimane di congedo paternità. Congedo pagato in caso di malattia di un figlio per i giorni necessari a provvedere una sostituzione nella cura.	Assegno libero per i figli: fr 200.- per il primo figlio e 150.- per gli altri figli.	Soddisfazione dei dipendenti. Minor stress. Fidelizzazione del personale.
Credit Suisse (in Ticino)	850	Esistevano già nel 2002 e sono state potenziate nel 2006. Particolare attenzione viene posta anche nell'ambito della tutela della dignità sul lavoro e di diversità e inclusione.	Alcune donne a livelli di Direzione (anche part-time). Non si fanno distinzioni al momento dell'assunzione, difficile stimolare le donne verso la carriera, anche se vi sono le opportunità.	Esistono molteplici possibilità di formazione sostenute dalla banca, adeguate alla funzione e al grado di responsabilità. Esiste un programma di mentoring specifico per donne con potenziale manageriale.	È possibile per tutti. È pure previsto il job-sharing, ad esclusione delle funzioni dirigenti.	Congedo maternità di 16 settimane sino al 4° anno di servizio, 6 mesi di congedo pagato dal 5° anno di servizio in poi. Congedo paternità 5 giorni. Congedo fino a 3 giorni per ogni malattia dei figli, sino all'età di 15 anni.	L'equilibrio lavoro-famiglia è favorito dall'orario di lavoro flessibile e dalla possibilità di home work (solo per alcune funzioni). Servizio per l'accudimento dei figli (contributi per asili nido, soluzioni extra-famigliari, ecc)	Ambiente lavorativo dinamico con attenzione alla mobilità e al continuo aggiornamento/sviluppo professionale; nel contempo forte accento su politiche di diversità e inclusione, di work-life balance e di sostegno alla salute e al benessere. Elevato tasso di fidelizzazione.
RSI (allora RTSI)	1150	Esistevano già prima del 2005 e sono definite a livello nazionale nel CCL di SRG/SSR.	Dipende dai settori. Non si fanno distinzioni al momento dell'assunzione, difficile stimolare le donne verso la carriera. Formazione garantita a tutte/i.	Coaching al femminile nell'ottica Gender per favorire i piani di carriera e l'assunzione di posti di responsabilità.	È possibile il tempo parziale, anche se è difficile per i quadri.	Congedo maternità: dopo il 3° anno di servizio possibilità di un anno di congedo senza stipendio. In questi casi RSI assume la quota di Cassa Pensione a carico della dipendente. Congedo paternità 10 giorni; 20 giorni in caso di adozione. Congedo fino a 5 giorni per ogni malattia di un congiunto.	L'asilo nido soddisfa tutte le richieste interne: lista d'attesa per le domande esterne. Orari di lavoro flessibili che vanno però concordati con il responsabile del settore.	
Sciarini SA	45	Nonostante lo studio di ingegneria si sia sviluppato, non esistono direttive specifiche, in quanto la parità è ritenuta ovvia.	Con le nuove assunzioni lo studio impiega un numero quasi pari di donne e uomini. La direzione è composta da tre donne e tre uomini.	È aperta a tutte e tutti. La formazione è finanziata interamente dall'azienda.	Sono ammessi i tempi parziali.	L'orario di lavoro è flessibile. Congedo maternità: oltre a quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia si concede, se richiesto, un ulteriore periodo di assenza per maternità, non remunerato.	È anche possibile fare una parte del lavoro a casa.	Fidelizzazione del personale molto forte. Dipendenti entusiasti dell'ambiente di lavoro.
Forbo SA	117	Grazie alla sensibilità della Direzione e della responsabile delle risorse umane, sono state aggiornate le direttive scritte già esistenti (Regolamento aziendale e Codice di Condotta).	Buona la presenza femminile a livello direttivo e amministrativo, inesistente nella produzione.	Viene data molta importanza alla formazione sia nelle competenze professionali sia nelle lingue. La formazione è aperta a tutti ed è finanziata interamente dall'azienda.	È possibile il tempo parziale per tutti, la percentuale lavorativa si adegua alla situazione familiare e lavorativa. Il tempo parziale è favorito con eventuali adeguamenti finanziari.	Congedo maternità di 4 mesi e possibilità di congedo non pagato dopo il congedo maternità. Congedo paternità di 5 giorni. Congedo pagato fino a 3 giorni per la cura dei figli o di un membro di famiglia.	Esiste la collaborazione con un asilo nido situato nello stesso stabile, che permette ai genitori (sia madre sia padre) di avere la priorità all'accesso e uno sconto sui costi. Orari di lavoro flessibili che sono da concordare con il responsabile del settore.	Minor numero di assenze. Maggior attaccamento al lavoro e all'azienda. Fidelizzazione del personale.
Raiffeisen Giubiasco	34	Esistevano già nel 2008. Raiffeisen ha posto come obiettivo, a livello svizzero, il raggiungimento di una percentuale del 30% di personale femminile.	Buona la presenza femminile nei livelli inferiori. Fra i quadri intermedi ci sono poche donne; in Direzione ce n'è una su 4.	La formazione, in minima parte obbligatoria, concerne sia donne sia uomini. Vi è pure la possibilità di aggiornarsi grazie all'e-learning.	È possibile il tempo parziale a tutti i livelli. Il Presidente della Direzione lavora al 90% e una dei membri di Direzione all'80%.	Congedo maternità di 16 settimane. Congedo paternità di 5 giorni. Congedo fino a 5 giorni per la cura dei figli sia per le madri sia per i padri.	La gestione del tempo di lavoro è lasciata al singolo dipendente, va però concordata per non lasciare scoperti dei settori.	Soddisfazione delle/dei dipendenti. Fidelizzazione del personale.
Chocolat Stella SA	48	Sono definite a livello nazionale nel CCL dei produttori di cioccolato.	Dal 2010 il CdA è composto di 2 donne (tra le quali la presidente) e 2 uomini. La presenza femminile costituisce la maggioranza dei dipendenti (56%). L'azienda è diretta da una donna. Anche fra i quadri intermedi le donne sono in maggioranza: 9 su 15.	La formazione in tempo di lavoro è prevista a dipendenza dei bisogni dell'azienda e dei desideri dei dipendenti. Non vi sono misure particolari / specifiche per le donne.	È possibile il tempo parziale a tutti i livelli e viene concordato con i superiori in base alle richieste del/la dipendente. Attualmente 6 dipendenti lavorano a tempo parziale (5 donne e 1 uomo) a percentuali diverse.	Congedo maternità di 16 settimane. Congedo paternità di 3 giorni. Congedo fino a 3 giorni per la cura dei figli sia per le madri sia per i padri. È possibile il congedo di maternità non pagato, come pure il rientro a tempo parziale.	Per il personale amministrativo, in caso di necessità, è data la possibilità di svolgere una parte del lavoro a casa (telelavoro).	Il gruppo dei dipendenti è molto equilibrato. Il contatto diretto permette una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Fidelizzazione del personale: il turnover del personale è molto ridotto e le dipendenti dopo la maternità tornano al lavoro. Poche le assenze dal lavoro.
SUPSI	779	Sancite nello Statuto, nel Regolamento del personale e nelle Direttive interne. Nelle Direttive un articolo è indirizzato alla selezione risorse umane; uno sottolinea gli ambiti di genere. Sensibilizzazione dei quadri per superare gli stereotipi e considerare la conciliabilità.	A novembre 2011: 35% donne e 65% uomini. Nel Consiglio: 1 donna su 8 membri (nominati dal CS). In Direzione: 2 donne e 4 uomini (e 1 posto è vacante). Quadri intermedi: ¼ donne (è in corso una ridefinizione della categoria dei quadri intermedi).	Possibilità di partecipare a formazioni sia interne che esterne. La partecipazione è da concordare con il/la proprio/a responsabile; non esistono limitazioni in base al tempo di lavoro (tempo pieno o parziale).	Diffuso per entrambi i generi e sostenuto dalla Direzione (vedi regolamento del personale). È accordato anche ai dirigenti (in particolare al di sopra del grado di occupazione del 70%). Ammessi orario flessibile, job-sharing e lavoro a casa.	Congedo maternità di 16 settimane; possibilità di congedo non pagato di 9 mesi, sia per madri che per padri. Congedo paternità di 5 giorni entro il primo mese dalla nascita. In caso di adozione: sino all'età di 10 anni, congedo pagato per 8 settimane e possibilità di un congedo non pagato fino a 9 mesi. Per grave malattia di coniuge, figli e genitori: 10 giorni pagati all'anno.	Dal 2005 vi è un asilo nido di 21 posti gestito da personale qualificato. Aperto sia a dipendenti e studenti SUPSI che a esterni con tariffe agevolate ma differenziate per il personale SUPSI e per studentesse e studenti. C'è lista d'attesa. Diffusione della pubblicazione "La famiglia si ingrandisce" con consigli per conciliare famiglia, lavoro e/o studio.	Rapporto di fiducia anche se i salari sono meno competitivi rispetto al mondo economico-industriale. Vantaggi per l'organizzazione (asilo e pratiche conciliazione). Fidelizzazione: meno assenze. Nel 2012 si intende migliorare il processo di selezione, sulla base di quanto valutato proprio partecipando al Prix Egalité.