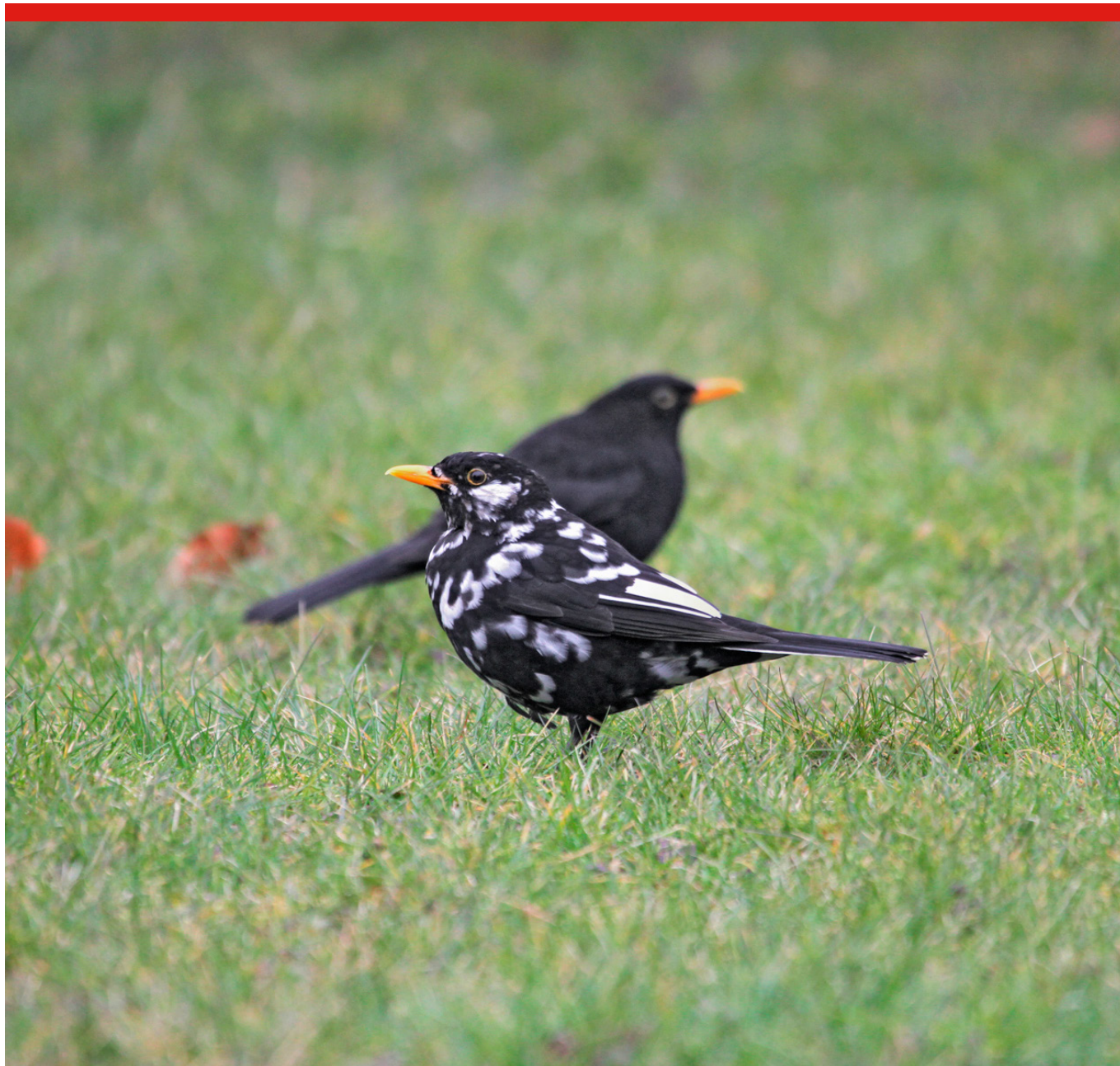




VOGELWARTE.CH

Lea Hohmann, Sophie Cotting-Bize, Barbara Helm, Barbara Trösch, Gilberto Pasinelli, Louis Hunninck, Crinan Jarrett



# Piano per la parità di genere

## Indice

|       |                                                                                          |                                           |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1     | Introduzione                                                                             | 3                                         |
| 2     | La Stazione ornitologica svizzera                                                        | 3                                         |
| 3     | Situazione attuale presso l'IOS                                                          | 3                                         |
| 3.1   | Definizioni dei concetti                                                                 | 3                                         |
| 3.2   | Statistica dell'IOS                                                                      | 4                                         |
| 3.2.1 | Consiglio di fondazione, Commissione scientifica, Direzione e supporto associato         | 5                                         |
| 3.2.2 | Distribuzione per area (posti a tempo indeterminato)                                     | 6                                         |
| 3.2.3 | Distribuzione per tipo di impiego a tempo determinato                                    | 6                                         |
| 3.2.4 | Distribuzione del carico di lavoro per genere e area (per i posti a tempo indeterminato) | 7                                         |
| 4     | Azioni GEP                                                                               | 7                                         |
| 4.1   | Pubblicazione                                                                            | 7                                         |
| 4.2   | Risorse dedicate                                                                         | 7                                         |
| 4.3   | Formazione                                                                               | 8                                         |
| 5     | Aspetti GEP raccomandati                                                                 | <b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b> |
| 5.1   | Misure contro la violenza di genere, compreso molestie sessuali                          | 8                                         |
| 5.2   | Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali                         | 9                                         |
| 5.3   | Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera                         | 10                                        |
| 5.4   | Equilibrio tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa                 | 10                                        |
| 5.5   | Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici          | 11                                        |
| 6     | Allegato                                                                                 | 13                                        |

### COLOPHON

*Piano per la parità di genere*

### Autori

*Lea Hohmann, Sophie Cotting-Bize, Barbara Helm, Barbara Trösch, Gilberto Pasinelli, Louis Hunninck, Crinan Jarrett*

### Contributo

*Michael Schaad  
Jan Pfister*

### Immagine di copertina

*Merlo di Yves Menétrey*

### Numero del progetto

*960200 GEP*

### Riferimento

*Hohmann, Lea., S. Cotting-Bize, B. Helm, B. Trösch, G. Pasinelli, L. Hunninck & C. Jarrett (2026): Piano per la parità di genere. Stazione ornitologica svizzera, Sempach.*

### Contatto

*Lea Hohmann  
Stazione ornitologica svizzera  
Seerose 1  
6204 Sempach  
T 041 462 97 00  
T 041 462 99 58 (diretto)  
DEI@vogelwarte.ch*

©2026, Stazione ornitologica svizzera, Sempach, Svizzera.

*Il presente rapporto non può essere pubblicato, né integralmente né in parte, senza il consenso della Stazione ornitologica svizzera di Sempach.*

# 1 Introduzione

Non è solo la natura a essere soggetta a continui cambiamenti. Anche la società e l'ambiente di lavoro sono in continua evoluzione. Sia in natura che nella società, la diversità è la chiave del successo futuro. La Stazione ornitologica svizzera (SOI) impiega persone di entrambi i sessi con diversi background professionali, persone che parlano lingue diverse e provengono da paesi diversi. Mettere in comune e promuovere queste diverse esperienze e valori è un presupposto fondamentale per garantire un ambiente di lavoro stimolante e di successo.

L'IOS si impegna a favore di un ambiente di lavoro orientato all'uguaglianza e non discriminatorio e negli ultimi anni è riuscito a gettare le basi per questo con diverse misure. Adottando un Piano per l'uguaglianza di genere (GEP), il Consiglio di fondazione e la Direzione si impegnano a rafforzare questo sviluppo e quindi ad attuare le basi legali e l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite con i suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile.

I principi e le misure definiti in questo GEP non sono da considerarsi esaustivi. Questo perché temi quali l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione devono essere sottoposti a Monitoraggio e sviluppati continuamente. Pertanto, il comitato GEP lavorerà su ulteriori misure relative a diverse dimensioni della diversità (ad es. orientamento sessuale, etnia, lingue, nazionalità, neurodiversità) e aggiornerà le sezioni nei prossimi anni.

Affinché ciò abbia successo, è necessaria la cooperazione a tutti i livelli. Gli obiettivi del GEP e le misure e le offerte previste devono essere chiaramente comunicati e diffusi. Solo in questo modo sarà possibile mantenere la necessaria consapevolezza delle questioni associate al GEP.

Il Consiglio di fondazione e la Direzione hanno adottato il presente GEP e si impegnano a garantirne l'attuazione.

## 2 La Stazione ornitologica svizzera

L'SOI è una fondazione privata senza scopo di lucro dedicata allo studio e alla conservazione degli uccelli. I suoi compiti principali comprendono il monitoraggio della distribuzione, dell'abbondanza e dello stato delle specie di uccelli presenti in Svizzera, la conduzione di studi scientifici sull'ecologia e la migrazione delle specie e il miglioramento delle condizioni di vita delle specie minacciate, nonché la comunicazione dei risultati alle principali parti interessate, ai responsabili politici e al pubblico. Inoltre, l'Istituto promuove anche il coinvolgimento del pubblico sui temi legati agli uccelli e ispira le persone ad apprezzare la vita degli uccelli. L'Istituto attua questi compiti attraverso la ricerca, la Conservazione, l'educazione e la divulgazione. Le sue attività si svolgono nell'ambito di quattro aree: Ricerca, Conservazione, Amministrazione e Relazioni pubbliche.

L'SOI è governato da un Consiglio di fondazione composto da 7–13 membri, responsabile della pianificazione strategica e finanziaria e dello sviluppo generale. Il Consiglio nomina una Commissione scientifica di almeno cinque membri ed esperti esterni per valutare il lavoro scientifico e sostenere la pianificazione strategica. Nessuno dei due organi ha rapporti di lavoro con l'Istituto.

La Direzione, composta dai responsabili della ricerca, della conservazione, dell'amministrazione e delle relazioni pubbliche, attua la missione dell'Istituto. È supportata da unità amministrative e scientifiche; il responsabile del Supporto scientifico partecipa alle riunioni settimanali in qualità di ospite senza diritto di voto.

## 3 Situazione attuale presso il SOI

### 3.1 Definizioni dei concetti

Dobbiamo riconoscere che attualmente il SOI non fa distinzione tra sesso e genere nei registri dell'amministrazione. Pertanto, tutte le informazioni condivise in questo documento rifletteranno questa mancanza di dettagli facendo riferimento al sesso registrato dei dipendenti.

1. **Sesso:** in questo contesto, definiamo il sesso di una persona come il sesso biologico con cui è nata, che può includere, ma non è limitato a, maschio, femmina e intersessuale.
2. **Genere:** il genere di una persona è definito come la norma psicologica e culturale con cui una persona si identifica, inclusi, ma non limitati a, maschio, femmina e non binario.

Il GEP del SOI riconosce che la diversità, l'uguaglianza e l'inclusività sul posto di lavoro sono una questione multiforme, che non è facilmente catturabile in semplici statistiche. Intendiamo raccogliere regolarmente informazioni anonime su base volontaria riguardo alla diversità, all'uguaglianza e all'inclusione.

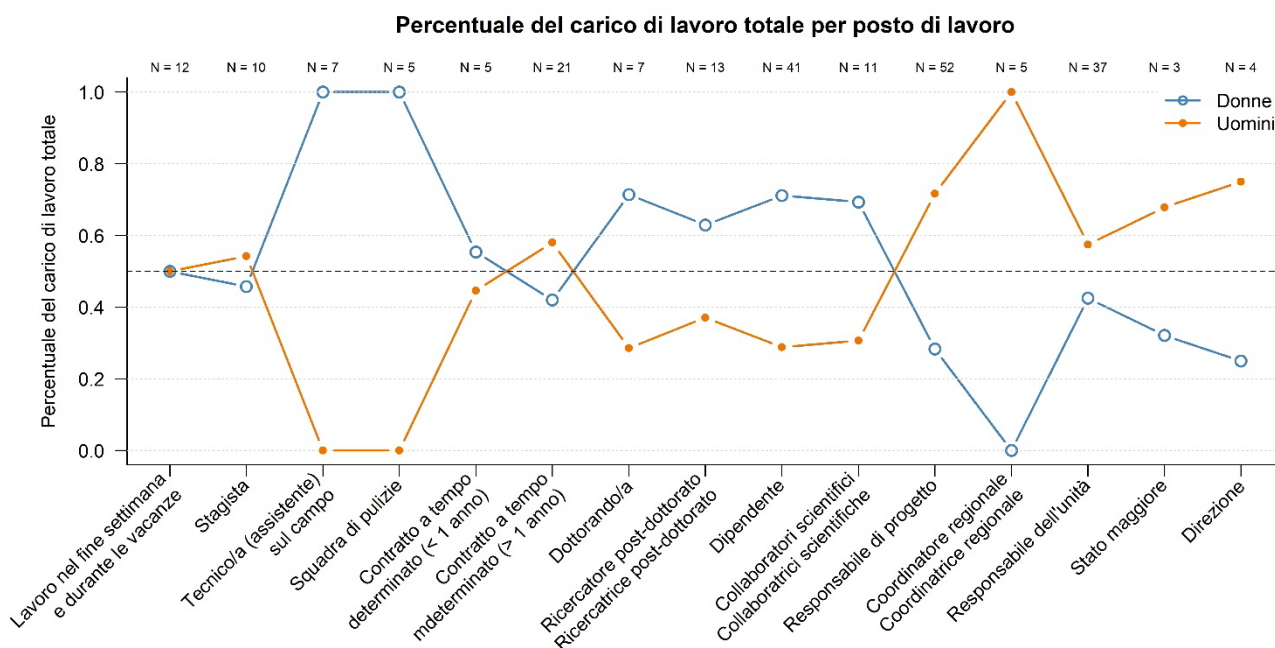
Di seguito descriviamo le azioni attualmente intraprese dal SOI per affrontare le questioni relative alla parità di genere e alla diversità all'interno dell'Istituto. Successivamente, proponiamo miglioramenti alle azioni esistenti e suggeriamo nuove iniziative che affrontino attivamente le questioni relative alla diversità, all'uguaglianza e all'inclusione presso il SOI.

### 3.2 Statistica del SOI

Qui presentiamo i dati raccolti dall'ufficio Risorse umane al momento della stipula di un contratto con la SOI. Ad oggi, i dati riflettono la situazione presso la SOI al 31 dicembre 2025. In conformità con la normativa vigente (Cost. art. 8.3), le statistiche qui riportate mostrano solo le differenze tra uomini e donne.

Alla fine del 2025, erano state assunte in totale 233 persone. Di queste, 121 erano registrate come donne e 112 come uomini (attualmente, il sistema non consente altre opzioni ed è richiesta una scelta). In tutto l'Istituto, 78 donne e 81 uomini ricoprono attualmente posizioni a tempo indeterminato. I dati analizzati nel contesto della parità di genere e presentati nei grafici sono raccolti sistematicamente dall'Unità Risorse Umane.

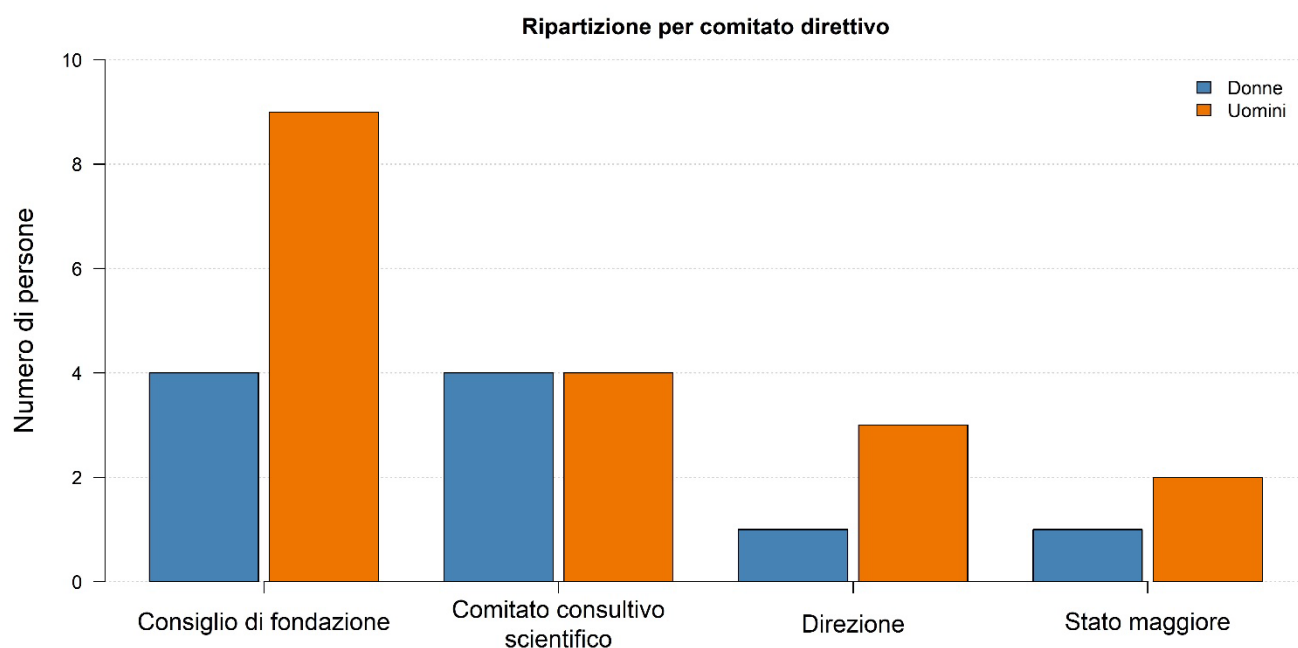
La figura sottostante mostra il cosiddetto «leaky pipeline». Essa illustra la distribuzione di donne e uomini in ciascuna posizione lavorativa riconosciuta dalla politica del SOI. La figura mostra il pensum totale relativo, in altre parole il numero di ore lavorative impiegate da tutti i dipendenti in ciascuna posizione (non solo il numero di persone per posizione lavorativa), trasformato in modo da sommare il 100%. Le posizioni lavorative sono state ordinate da sinistra a destra in base alla crescente responsabilità e al potere decisionale all'interno della SOI, il che corrisponde approssimativamente anche allo stipendio netto medio della posizione (cioè, stipendi più alti verso la destra della figura). Il numero di persone impiegate in ciascuna posizione è indicato nella parte superiore della figura (N).



### 3.2.1 Consiglio di fondazione, Commissione scientifica, Direzione e supporto associato

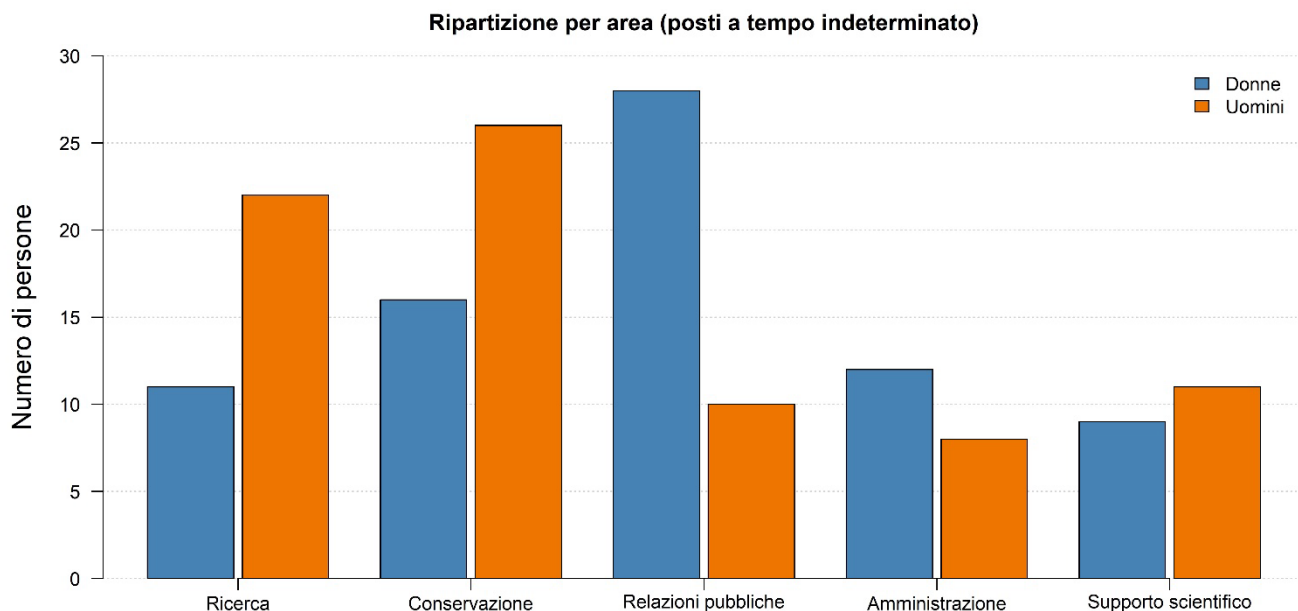
- 1) **Il Consiglio di fondazione (Stiftungsrat, SR):** il comitato più alto dell'Istituto. Attualmente è composto da quattro donne e nove uomini.
- 2) **La Commissione scientifica (Wissenschaftliche Kommission, WIKO):** attualmente è composta da quattro donne e quattro uomini.
- 3) **Direzione dell'Istituto (Institutsleitung, IL):** nella Direzione sono rappresentate una donna e tre uomini. A partire da gennaio 2026, l'area della Conservazione sarà guidata da un team di co-gestione composto da una donna e un uomo; la Direzione sarà quindi composta da due donne e tre uomini.
- 4) **Stato maggiore (Stab):** la Direzione è supportata dallo Stato maggiore (Stab) in numerosi compiti. Il team dello Stato maggiore è composto da due collaboratori: un uomo e una donna.
- 5) **Responsabile del Supporto scientifico:** la Direzione è ulteriormente supportata dal Responsabile del Supporto scientifico, che attualmente è un uomo.

Nella figura sottostante, mostriamo il numero di donne e uomini in ciascuno di questi comitati direttivi.



### 3.2.2 Distribuzione per area (posizioni permanenti)

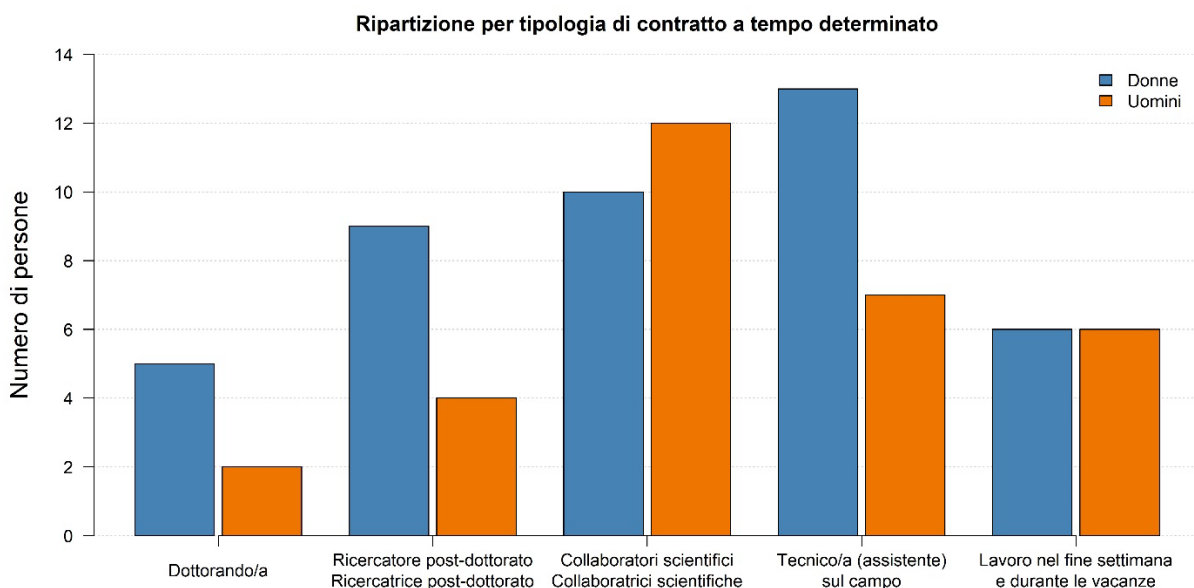
Un confronto tra il rapporto di genere nelle posizioni permanenti nelle quattro aree e nel Supporto scientifico rivela differenze tra le aree. Mentre il numero di donne è più alto nelle Relazioni pubbliche e nell'Amministrazione, nella Ricerca e nella Conservazione lavorano sostanzialmente più uomini che donne. Nel Supporto scientifico, c'è solo una leggera differenza tra i sessi.



### 3.2.3 Distribuzione per tipo di impiego a tempo determinato

I contratti a tempo determinato sono particolarmente diffusi nei progetti di ricerca e di conservazione. Tra questi figurano dottorandi, ricercatori post-dottorato e collaboratori scientifici / collaboratrici scientifiche, nonché assistenti sul campo, stagisti e studenti che svolgono turni nel fine settimana presso il Centro visite.

La distribuzione di genere al momento dell'assunzione a tempo determinato contrasta con quella nelle aree della Ricerca e della Conservazione. In quasi tutte le categorie di impiego a tempo determinato (dottorandi, ricercatori post-dottorato, collaboratori scientifici / collaboratrici scientifiche e assistenti sul campo), le donne sono più numerose degli uomini, mentre solo in due categorie (stagisti e studenti presso il Centro visite) il rapporto di genere è equilibrato.

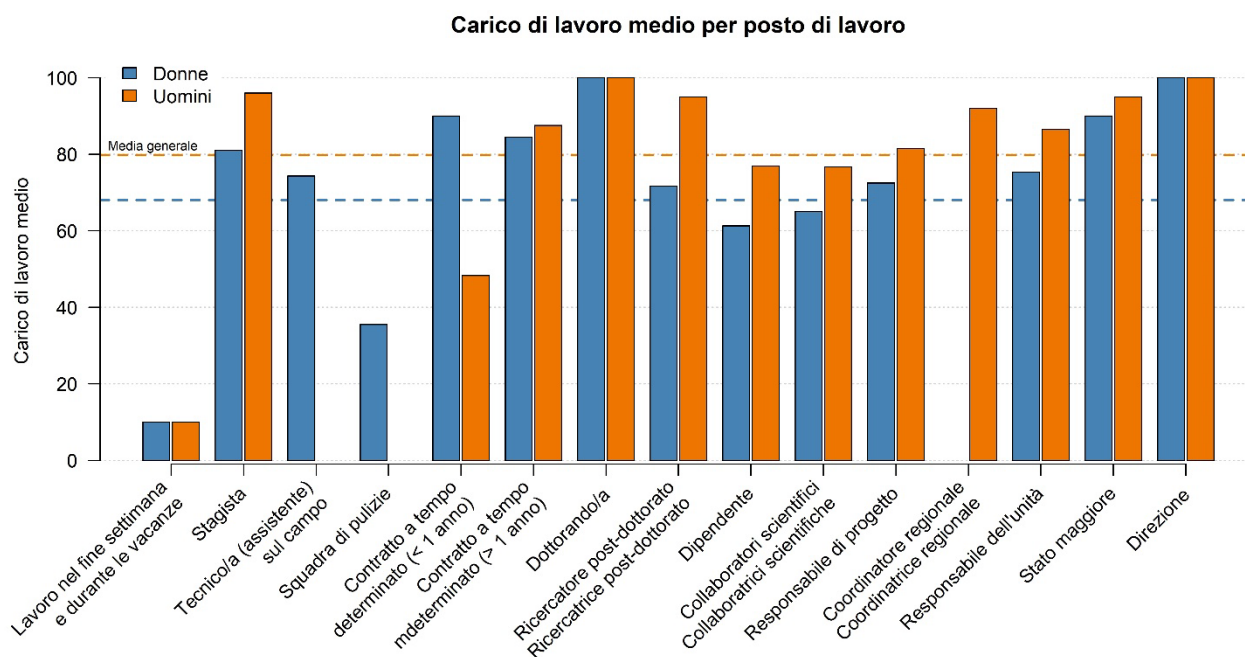


### 3.2.4 Distribuzione del carico di lavoro per genere e area (per i posti a tempo indeterminato)

Le donne occupano una percentuale inferiore di posizioni equivalenti a tempo pieno rispetto agli uomini. Dei sette dipendenti a tempo indeterminato che lavorano meno del 40% dell'orario a tempo pieno, cinque sono donne. Diciassette persone lavorano meno del 60% dell'orario a tempo pieno, tra cui un solo uomo. Diciassette donne e dieci uomini lavorano meno dell'80% dell'orario a tempo pieno.

Novantasette dipendenti lavorano nella categoria dall'80 al 100%, di cui 37 donne e 60 uomini.

La figura seguente mostra il pensum medio (ovvero il carico di lavoro, in percentuale) per donne e uomini in ciascuna categoria di qualifica professionale. Ciò mostra, ad esempio, che sia i dottori di ricerca di sesso maschile che quelli di sesso femminile hanno tutti un carico di lavoro del 100%, ma che le dipendenti temporanee (< 1 anno) hanno – in media – un pensum più elevato rispetto ai dipendenti di sesso maschile in quella categoria. Mostra inoltre che nel 2025 sono state assunte solo assistenti tecniche di sesso femminile. Le linee tratteggiate riflettono la media complessiva di tutti i dipendenti.



## 4 Azioni del piano di parità

### 4.1 Pubblicazione

Il presente GEP, aggiornato annualmente, sarà pubblicato sulla homepage della SOI e comunicato a tutti i membri del personale. Il Consiglio di fondazione e la Direzione hanno adottato il presente GEP e si impegnano a garantirne l'attuazione, come attestato dalle loro firme riportate in calce al presente documento. Il GEP sarà integrato annualmente da un rapporto sullo stato di avanzamento.

### 4.2 Risorse dedicate

Nell'ultimo trimestre del 2025 è stato costituito un primo comitato incaricato di attuare e riesaminare le misure di seguito menzionate, nonché di supervisionare la rendicontazione annuale e gli ulteriori sviluppi necessari. Il comitato è composto da cinque membri provenienti da diverse aree, con diverse lingue madri e ricoprenti diverse funzioni all'interno dell'Istituto. I membri del comitato sono stati selezionati in base alle loro diverse esperienze in materia di EDI. I membri del comitato si riuniranno regolarmente per discutere i progressi e le attuazioni, nonché i miglioramenti delle misure. Le informazioni sugli attuali membri del comitato e sulla loro esperienza saranno condivise sul sito web del GEP, ma sono soggette a modifiche nel tempo. È necessario valutare altre risorse, come un responsabile per l'Equità, la Diversità e l'Inclusione (EDI) (nominato o eletto) e con o senza un comitato (più ristretto).

Il SOI si impegna a mettere a disposizione del comitato un budget annuale e risorse dedicate per garantire l'attuazione continua del GEP. I dettagli saranno, come per tutti gli altri progetti e risorse, discussi su base annuale e resi disponibili dopo l'approvazione del budget da parte del Consiglio di fondazione a dicembre.

### 4.3 Formazione

Per il 2026 è previsto lo svolgimento di due workshop di mezza giornata in collaborazione con il Competence Center for Diversity, Disability and Inclusion (CCDI) dell'Università di San Gallo (HSG), rivolti specificamente ai responsabili di unità e al team delle risorse umane, sui pregiudizi inconsci durante il processo di reclutamento. Inoltre, tutto il personale avrà la possibilità di partecipare a seminari durante la pausa pranzo sui pregiudizi inconsci per aumentare la consapevolezza.

#### Impegno

La SOI organizza regolarmente colloqui interni durante la pausa pranzo, eventi informativi interni e sessioni formative durante la pausa pranzo, aperti a tutti i dipendenti per favorire la loro crescita professionale e personale.

#### Attuazione

- » Pianificare e realizzare workshop e seminari durante la pausa pranzo con fornitori esterni, ad esempio il CCDI.
- » Garantire che il personale menzionato nel capitolo 4.2 possieda le qualifiche necessarie.
- » Incoraggiare il personale a partecipare alla formazione presso le altre istituzioni ospitanti.

#### Misure

- » Valutare gli argomenti e le opzioni di follow-up sulla base di sondaggi, di altri stakeholder interni e/o dei risultati della formazione iniziale nel 2026.

## 5 Raccomandazioni del piano

### 5.1 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'SOI è consapevole che vari aspetti del proprio lavoro, in particolare il lavoro sul campo, possono portare a situazioni particolarmente rischiose, al di là dei rischi generali di discriminazione e molestie. Durante il processo di revisione della dichiarazione di missione nel 2025, l'Istituto ha riconosciuto l'importanza di introdurre una politica di tolleranza zero contro tutte le forme di violenza di genere, comprese le molestie sessuali, in linea con la sua missione e i suoi valori. Questa politica sarà sostenuta dall'istituzione di un Codice di condotta chiaro ed efficace, insieme alle procedure e alle misure necessarie per garantirne l'efficace attuazione.

#### Impegno

L'SOI si impegna a promuovere un ambiente sicuro e rispettoso adottando una politica di tolleranza zero nei confronti di tutte le forme di violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

#### Attuazione

- » Promuovere una cultura istituzionale basata sul rispetto, la trasparenza e la tolleranza zero per qualsiasi forma di molestia.
- » Sensibilizzare e identificare questioni e situazioni che potrebbero portare a comportamenti discriminatori/sexisti o molestie.
- » Rendere l'Istituto un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti, anche attraverso un difensore civico e/o un sistema consolidato di segnalazione e supporto (ad es. anche in forma anonima o tramite una casetta dei suggerimenti)
- » Garantire che la leadership a tutti i livelli sostenga attivamente comportamenti rispettosi e inclusivi.
- » Definire ruoli e responsabilità chiari per tutti i tipi di misure.
- » Attuare/definire misure preventive e di risposta.
- » Monitorare, valutare e adattare le misure in base ai risultati ottenuti.

#### Misure

##### 1. Codice di condotta

- » Coinvolgere l'Istituto nella definizione di un Codice di Condotta che rafforzi il nostro impegno verso il rispetto, l'inclusività e la tolleranza zero nei confronti delle molestie.
- » Definire misure disciplinari per le violazioni del Codice di condotta.
- » Garantire che la leadership sostenga attivamente comportamenti rispettosi e inclusivi attraverso ruoli e responsabilità specifici assegnati.

## **2. Sistemi di segnalazione e supporto**

- » Stabilire procedure chiare per la segnalazione e la risposta a episodi di molestie o discriminazione, compreso un processo di indagine se necessario.
- » Assegnare persone di contatto che fungano da punti di riferimento, compreso il difensore civico come coordinatore principale.
- » Fornire supporto psicologico e legale riservato tramite la persona di fiducia designata.

## **3. Sensibilizzazione e formazione**

- » Sensibilizzare tutto il personale, compresi i responsabili sul campo e i supervisori, sulle proprie responsabilità, ad esempio inserendole nel modulo di valutazione annuale.
- » Organizzare seminari per i tirocinanti in cui presentare le politiche dell'Istituto, i risultati dei dati e le misure per prevenire le molestie.
- » Fornire formazione specializzata a dirigenti, supervisori e coordinatori sul campo sul riconoscimento, la prevenzione e la gestione delle molestie o della discriminazione.

## **4. Identificare le situazioni di rischio e le misure preventive**

- » Valutare il lavoro sul campo, le pratiche organizzative e le dinamiche di gruppo per individuare situazioni che potrebbero portare a molestie o comportamenti discriminatori.
- » Sviluppare protocolli, strutture di supporto e programmi di formazione su misura per il lavoro sul campo e i contesti istituzionali.

## **5. Misure per aumentare il benessere e l'inclusività**

- » Assicurarsi che gli incarichi sul campo siano pianificati in modo che nessun partecipante rimanga isolato senza accesso al supporto.
- » Fornire canali di comunicazione chiari affinché il personale sul campo possa segnalare preoccupazioni o richiedere assistenza in qualsiasi momento.
- » Promuovere sistemi di tutoraggio o di affiancamento per i gruppi sottorappresentati sul campo.

## **6. Raccolta dati e valutazione**

- » Utilizzare questionari per raccogliere dati in forma anonima sul grado di benessere che i dipendenti e i volontari di SOI provano attualmente nell'ambiente di lavoro, comprese le esperienze di molestie e violenze di genere.
- » Valutare i punti deboli/le lacune e stabilire le priorità nelle aree da migliorare.
- » Monitorare i progressi nell'attuazione attraverso un feedback regolare da parte del personale e dei partecipanti.
- » Utilizzare le valutazioni per il miglioramento continuo perfezionando le politiche, i programmi di formazione e le misure preventive, garantendo il costante allineamento con la missione e i valori dell'Istituto.
- » Assegnare al comitato la responsabilità di effettuare il monitoraggio della conformità e fungere da punto di contatto.

### **5.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale**

Aumentare la percentuale di donne in posizioni dirigenziali (Consiglio di fondazione, Direzione e Responsabili delle unità) è una preoccupazione fondamentale per la Direzione e il Consiglio di fondazione. L'obiettivo è lavorare per una rappresentanza equa di genere in tutti i comitati dell'SOI. È necessario sviluppare le procedure per raggiungere questo obiettivo. A causa del basso tasso di turnover del personale presso l'Istituto, questo processo di trasformazione sarà attuato gradualmente nel tempo, man mano che si presenteranno le opportunità appropriate.

#### **Attuazione**

- » Rivedere le descrizioni dei consigli di amministrazione e dei comitati (ad es. Commissione scientifica, Consiglio di fondazione, Direzione) definendo chiaramente i criteri per la composizione di tali organi, tra cui le competenze professionali, la competenza in materia e la dimensione di genere.

### 5.3 Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera

Gli annunci di lavoro sono redatti in modo neutro dal punto di vista del genere e tenendo conto della diversità. Per attirare l'attenzione del maggior numero possibile di persone sui posti vacanti, questi vengono pubblicati su varie piattaforme, sui social media e sulle reti esistenti.

Le candidature ricevute vengono sempre esaminate da un team di reclutamento i cui membri sono il più possibile equilibrati dal punto di vista del genere. Ciò garantisce che le decisioni prese durante il processo siano ampiamente condivise. In generale, il team di reclutamento decide se coprire la posizione o pubblicare un secondo annuncio. Per reclutamenti speciali come direttori di area, Responsabili dell'unità o lavori interfunzionali, saranno coinvolte ulteriori parti.

La classificazione salariale si basa sui compiti e sulle responsabilità associati alla posizione e alla corrispondente descrizione del lavoro. L'unità Risorse umane classifica la persona sulla base del Regolamento salariale e delle relative spiegazioni.

La SOI si impegna a sostenere lo sviluppo dei propri dipendenti, indipendentemente dalla loro funzione. Le richieste di formazione continua possono essere presentate entro i limiti del budget, ma anche nel corso dell'anno sia dai dipendenti che dai superiori. Anche la partecipazione a conferenze è sostenuta e svolta in conformità con le direttive interne.

L'accesso al regolamento sulla retribuzione significa che i superiori e i dipendenti hanno familiarità con il processo di promozione e possono utilizzare queste informazioni per presentare una richiesta alla Direzione se la funzione o la descrizione del lavoro di una persona si amplia in modo significativo.

Quando un dipendente lascia la SOI, l'unità Risorse umane conduce un colloquio di fine rapporto standard. Ciò garantisce che venga individuata qualsiasi discriminazione e che possano essere adottate le misure necessarie.

#### Impegno

Sostenere lo sviluppo dei propri dipendenti, promuovere la trasparenza e garantire il flusso di informazioni sulle direttive e sulle procedure standard.

#### Attuazione

- » Riflettere criticamente sugli attuali processi di pubblicazione degli annunci di lavoro, di inserimento e di uscita.
- » Fornire informazioni sul percorso di carriera.
- » Definire il percorso di crescita professionale e il processo di candidatura e fornire informazioni al riguardo con regolarità.
- » Incontrare regolarmente i rappresentanti del comitato GEP, delle Risorse Umane (e della Direzione) per la valutazione e lo scambio su argomenti relativi a DEI.
- » Sensibilizzare sulle opportunità di finanziamento speciali.
- » Rivedere la direttiva sulla partecipazione alle conferenze.
- » Valutare le attuali iniziative di promozione dei giovani talenti (campi estivi, giornata nazionale del futuro).
- » Sviluppare un programma di mentoring.

#### Misure

- » La SOI analizza regolarmente la parità salariale all'interno della propria amministrazione e condivide i risultati con tutto il personale.
- » Incoraggiare attività ed eventi organizzati che promuovano la diversità e l'inclusione, ad esempio la giornata della diversità e la celebrazione della festa della donna.
- » (Ri)valutare il processo di pubblicazione degli annunci di lavoro (pregiudizi linguistici, team di reclutamento, regola di ripubblicazione se non si presenta nessun candidato del genere sottorappresentato, ricerca proattiva di candidati).
- » Collaborare con il responsabile delle sovvenzioni per cercare nuove opportunità di finanziamento per casi specifici (giovani genitori, giovani scienziate, borse di viaggio, ecc.).
- » Lavorare per una rappresentanza equa di genere nei comitati (ad es. relatori, partecipanti alle tavole rotonde, presidenti di sessione, membri del comitato organizzativo, commissioni di selezione).
- » Valutare e comunicare i livelli di escalation all'unità delle risorse umane.
- » Valutare il feedback annuale dell'ufficio del nostro difensore civico sui temi sollevati.

### 5.4 Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e cultura organizzativa

Il SOI aiuta i dipendenti a conciliare lavoro e vita privata attraverso una serie di misure. Grazie a una moderna infrastruttura informatica che consente ai dipendenti di lavorare da diverse sedi, a una politica liberale in materia di telelavoro, a un

modello di orario di lavoro annuale che permette di compensare gli straordinari e all'adeguamento del carico di lavoro due volte all'anno, i dipendenti possono reagire in modo flessibile alle mutevoli circostanze personali.

La SOI consente inoltre ai dipendenti di prendere un congedo non retribuito. Questa opzione può essere utilizzata anche a seguito del congedo di maternità o di paternità. Prima del congedo parentale, eventuali modifiche all'orario di lavoro e alle mansioni vengono discusse e concordate con i dipendenti interessati. L'obiettivo è consentire a questi dipendenti di tornare al lavoro o di offrire loro un altro lavoro adeguato.

L'equilibrio tra vita professionale e vita privata è ulteriormente rafforzato dal fatto che le posizioni, con poche eccezioni, possono essere ricoperte a tempo parziale, anche a livello dirigenziale. A partire dal 2026, presso la Direzione sarà introdotto un modello di cogestione, che aprirà ulteriormente i modelli di gestione.

È a disposizione di tutti i dipendenti una sala relax, che può essere utilizzata dalle neomamme per svolgere attività di cura, mentre il personale può utilizzarla per le pause tra un'attività e l'altra al fine di ridurre lo stress e promuovere un migliore benessere mentale. La sala, tuttavia, non è destinata ad essere utilizzata per riunioni a causa della mancanza di spazio disponibile.

#### **Attuazione**

- » Ove possibile, le riunioni e gli eventi saranno programmati in modo da non coincidere con gli orari di consegna e ritiro dei bambini all'asilo nido (cfr. Visione 6.d, obiettivo del gruppo Sostenibilità)
- » La SOI sta valutando quali altri tipi di misure possano essere adottate per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata dei propri dipendenti.

### **5.5 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della Ricerca e dell'insegnamento**

La SOI è consapevole che un'inclusione insufficiente della dimensione di genere può influenzare in modo distorto i risultati e le conclusioni nei suoi principali settori di competenza. Tra gli esempi figurano gli studi sul canto degli uccelli, che sono generalmente sbilanciati a favore delle vocalizzazioni maschili, l'uso di materiale visivo che tende a mostrare prevalentemente uccelli maschi, o la sottovalutazione degli effetti fisiologici specifici per sesso degli agenti inquinanti.

#### **Impegno**

Consapevole di questi e altri pregiudizi, la SOI promuove una scienza di alta qualità e socialmente rilevante, nonché pratiche di ricerca inclusive dal punto di vista del sesso e del genere.

#### **Attuazione**

- » Riflettere criticamente e definire esplicitamente i concetti e i presupposti nella ricerca da una prospettiva di genere.
- » Rivalutare la formulazione delle domande di ricerca e le pratiche di ricerca che ne derivano.
- » Sviluppare metodologie per integrare la dimensione di genere nella ricerca.
- » Integrazione della dimensione di genere in ogni fase della pianificazione della ricerca, compresa la definizione del budget.
- » Poiché alcuni dipendenti sono coinvolti nell'insegnamento universitario, attuare quanto sopra nei contenuti didattici inclusivi dal punto di vista del genere; allo stesso modo, utilizzare le attività di sensibilizzazione pubblica e l'interazione di SOI con i cittadini scienziati per informare e coinvolgere sulla dimensione di genere nella Ricerca.

#### **Misure**

##### **1. Valutare concetti, presupposti e prassi**

- » Raccogliere congiuntamente casi di studio di presupposti e pratiche di genere all'interno delle Unità, eseguire collettivamente il processo di valutazione dell'impatto di genere dei progetti di Ricerca e di Conservazione.
- » Invitare relatori (colloqui, formazione) che presentino ricerche attente al genere e punti di vista diversi.
- » Organizzare corsi di formazione e workshop per sensibilizzare.
- » Riflettere sulla dimensione di genere nei progetti interni ed esterni con persone che rappresentino tutti i generi (non solo i leader).
- » Monitoraggio dell'attuazione della dimensione di genere: migliorare il processo in caso di problemi o necessità di adattamenti; ad esempio, revisione annuale dedicata da parte di rappresentanti di tutti i gruppi di ricerca e punto all'ordine del giorno annuale per la riunione dell'area di ricerca.

**2. Ridefinire le pratiche di ricerca laddove vengono rilevate carenze**

- » Linee guida sull'integrazione delle prospettive di genere nella progettazione, nell'analisi e nella rendicontazione; includere una sezione sulla dimensione di genere nelle proposte di progetto.
- » Risorse metodologiche (liste di controllo, modelli, linee guida...) per i ricercatori a supporto e per l'accesso all'integrazione di approcci sensibili al genere nei progetti.
- » Uso di un linguaggio inclusivo e imparziale in tutte le pubblicazioni e presentazioni.

**3. Sviluppare esplicitamente esempi e contenuti didattici**

- » Presentazione efficace dei risultati di ricerca specifici per genere.

**VERSIONE 1.0 DEL 15/04/2026****Responsabilità e attuazione**

La responsabilità dell'attuazione operativa del GEP spetta al comitato. Il Responsabile di progetto presenta alla Direzione una relazione annuale sullo stato della parità di genere presso la SOI. Le misure del GEP possono essere sviluppate in modo continuativo dal comitato con l'approvazione della Direzione. In questo processo saranno coinvolti i soggetti interessati legittimi all'interno della SOI.

Dr. Kurt Bollmann  
Presidente del Consiglio di fondazione

Dr. Gilberto Pasinelli  
Presidenti della Direzione

## 6 Allegato

### Documenti esistenti in materia di pari opportunità

La Stazione ornitologica svizzera (SOI) si impegna a definire linee guida adeguate (ad es. manuali, Direttive, Regolamenti). Attualmente è possibile trovare riferimenti alle pari opportunità nei seguenti documenti:

| Documento                                            | Obbligo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Riferimento                                            |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Regolamento del personale 2024                       | L'SOI si impegna a perseguire una politica delle risorse umane aperta e socialmente responsabile. I posti di lavoro sono aperti a tutti, indipendentemente dal sesso, dall'origine, dalla religione o da altre caratteristiche personali. La privacy personale e le pari opportunità sono tutelate.<br><br>Pari opportunità e diversità<br>La SOI promuove le pari opportunità, la diversità e l'inclusione per tutti i suoi dipendenti. Tutela la dignità di tutti i dipendenti e sensibilizza l'intera forza lavoro su questi temi. | 1.3<br><br>5.2                                         |
| Linguaggio neutro dal punto di vista del genere 2024 | La SOI utilizza le linee guida per un linguaggio neutro dal punto di vista del genere nei testi in lingua tedesca pubblicati dal governo federale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Verbale della riunione della Direzione, 22 giugno 2021 |
| Benefici accessori 2024                              | Famiglia e lavoro<br>» Possibilità di lavoro da casa<br>» Periodo di lavoro annuale (riposo compensativo).<br>» Formazione continua e congedo non retribuito<br><br>Prestazioni assicurative e contributi del datore di lavoro<br>» Indennità di maternità e paternità: retribuzione garantita al 100% (minimo legale: 80%).                                                                                                                                                                                                          |                                                        |
| Sostenibilità presso la SOI, 2023                    | Obiettivi della Visione 6: La SOI è un datore di lavoro attraente, equo e inclusivo<br>» «La SOI paga salari equi e garantisce la parità retributiva.»<br>» «La SOI è un datore di lavoro attento alle esigenze delle famiglie.»<br>» «La SOI attribuisce grande importanza alla buona comunicazione e all'inclusione di tutti i collaboratori.»<br>» «La SOI si impegna ad aiutare i gruppi socialmente svantaggiati.»                                                                                                               | 9.6.1<br>9.6.2<br>9.6.3<br>9.6.6                       |
| Dichiarazione di missione 2026                       | Consideriamo la diversità una risorsa preziosa e ci impegniamo a superare i nostri pregiudizi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                        |