



SUFFP

SCUOLA UNIVERSITARIA
FEDERALE PER LA
FORMAZIONE PROFESSIONALE

*L'eccellenza svizzera
nella formazione professionale*

R A P P O R T O S U L L A S O S T E N I B I L I T À D E L S E R V I Z I O C S R 2 0 2 0

Autori e autrici

Per il servizio CSR: Stato maggiore della Direzione SUFFP

Zollikofen, 15 marzo 2022



SOMMARIO

1	CONTESTO	3
2	GESTIONE AMBIENTALE	3
2.1	Indicatori ambientali 2020	3
2.1.1	Consumo di corrente	3
2.1.2	Energia per il riscaldamento e l'acqua calda	4
2.1.3	Consumo di acqua	5
2.1.4	Consumo di carta	5
2.1.5	Viaggi di lavoro	6
2.2	Misure 2020: stato di realizzazione	7
2.3	Misure 2021	10
3	GESTIONE DEL GENDER E DELLA DIVERSITÀ	11
3.1	Indicatori sul personale	11
3.2	Diversità alla SUFFP	12
3.2.1	Ripartizione secondo il sesso	12
3.2.2	Ripartizione secondo l'età	13
3.2.3	Parità salariale	13
3.2.4	Marchio iPunkt	14
3.3	Salute	15
3.4	Promozione di nuove leve nella formazione professionale	15
3.5	Misure 2020: stato di realizzazione	16
3.6	Misure 2021	18



1 CONTESTO

La responsabilità sociale delle aziende (Corporate Social Responsibility, CSR) si riferisce alle ripercussioni delle attività aziendali sulla società e sull'ambiente. La Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP si impegna ad agire in modo responsabile in ambito sociale ed ecologico. Su questa base, nel 2017 ha istituito il servizio CSR.

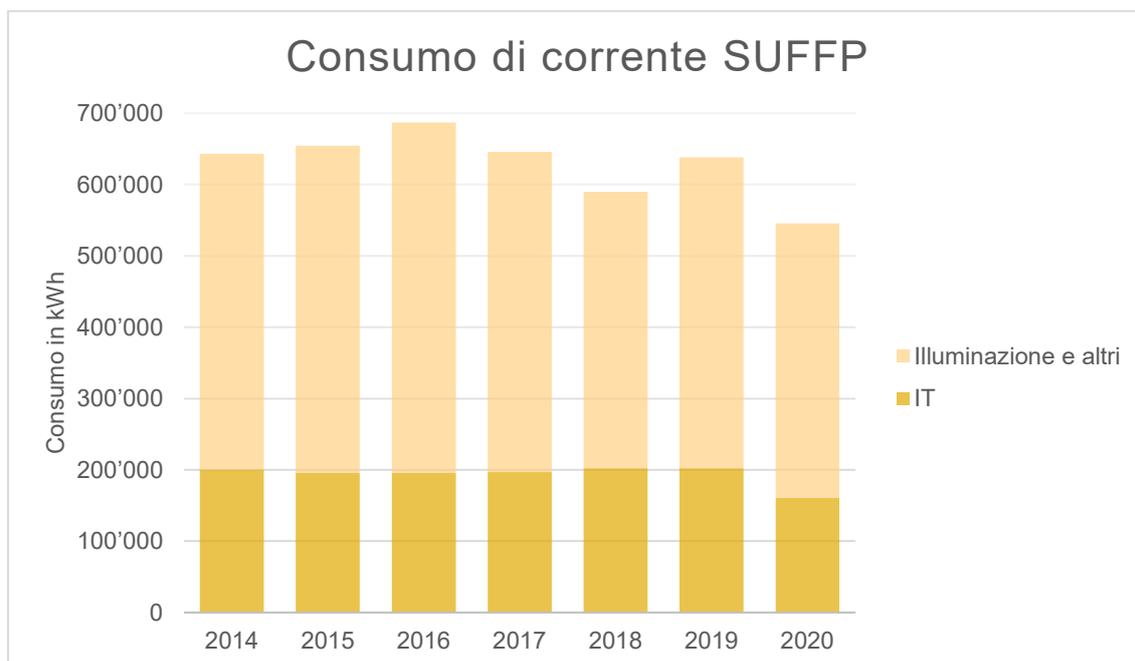
Al fine di pianificare e attuare misure sostenibili, la SUFFP ha fondato i due gruppi di lavoro interni Gestione del gender e della diversità e Gestione ambientale. Questi elaborano annualmente obiettivi che sottopongono per l'approvazione alla Direzione della Scuola. Il presente rapporto esamina l'efficacia di tali obiettivi e mira a garantire trasparenza a tutti i gruppi d'interesse della SUFFP.

2 GESTIONE AMBIENTALE

Ai fini del monitoraggio delle risorse la SUFFP rileva annualmente diversi indicatori ambientali. Questi ultimi rispecchiano le categorie del «pacchetto clima per l'Amministrazione federale», pertanto sono comunicati all'Amministrazione federale nell'ambito dell'attuazione del pacchetto.

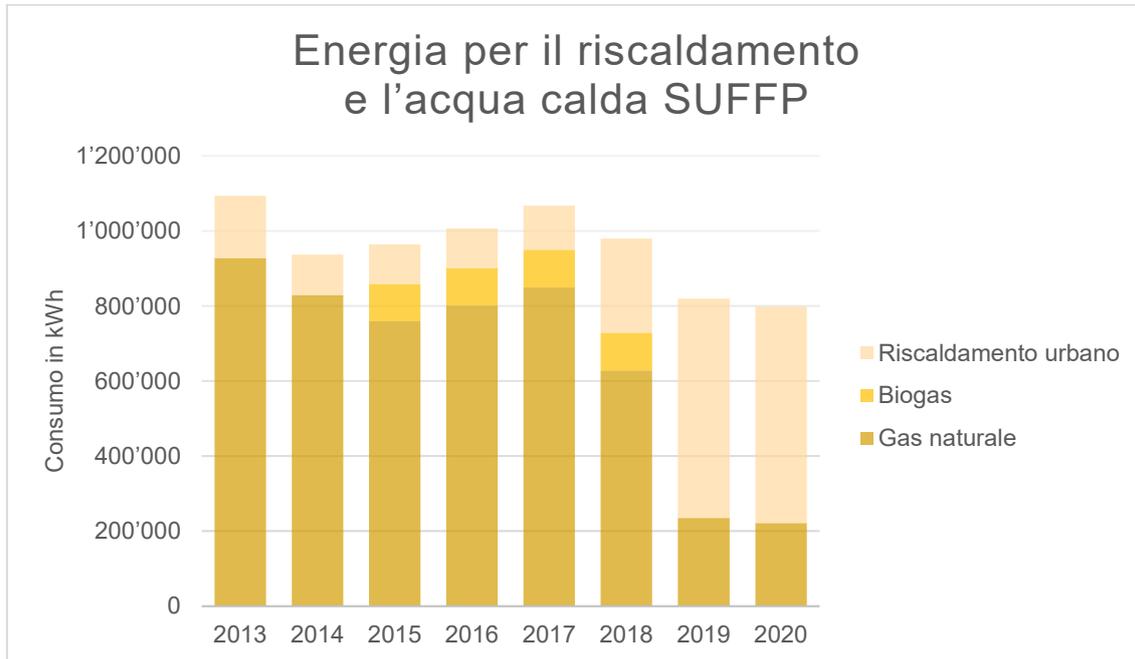
2.1 Indicatori ambientali 2020

2.1.1 Consumo di corrente



Nel 2020 il consumo di corrente è diminuito di circa il 15% rispetto al 2019, da 637'991 a 545'445 kWh. Questo calo significativo è da ricondurre al telelavoro imposto per diversi mesi a causa della pandemia. Il consumo di corrente è diminuito anche in relazione alle apparecchiature informatiche. A causa del lavoro svolto per lo più a domicilio, i dati riferiti al 2020 hanno un valore limitato.

2.1.2 Energia per il riscaldamento e l'acqua calda



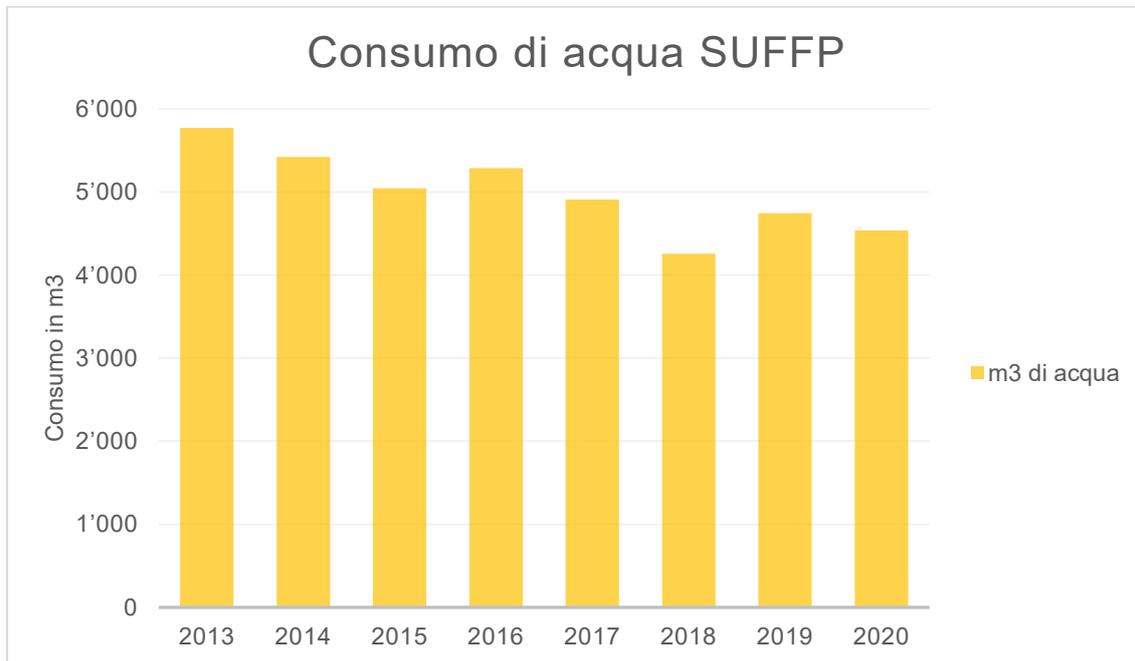
Nel 2020 il consumo di energia per il riscaldamento e la produzione di acqua calda (mediante gas naturale e riscaldamento urbano) è diminuito del 3% rispetto al 2019, attestandosi a 798'327 kWh. Questo lieve calo potrebbe essere dovuto al fatto che i gradi giorno¹ sono diminuiti da 3297 a 3107.

Nel 2020 il consumo di gas naturale è diminuito leggermente da 234'803 a 221'080 kWh. Dal 2019 la sede di Zollikofen è gestita esclusivamente con il riscaldamento urbano. Il consumo di riscaldamento urbano è infatti aumentato in modo notevole, confermando anche nel 2020 il valore elevato raggiunto nel 2019.

Al contrario del calo significativo registrato nel consumo di corrente, il consumo di energia per il riscaldamento e la produzione di acqua calda non ha registrato variazioni notevoli a causa del telelavoro.

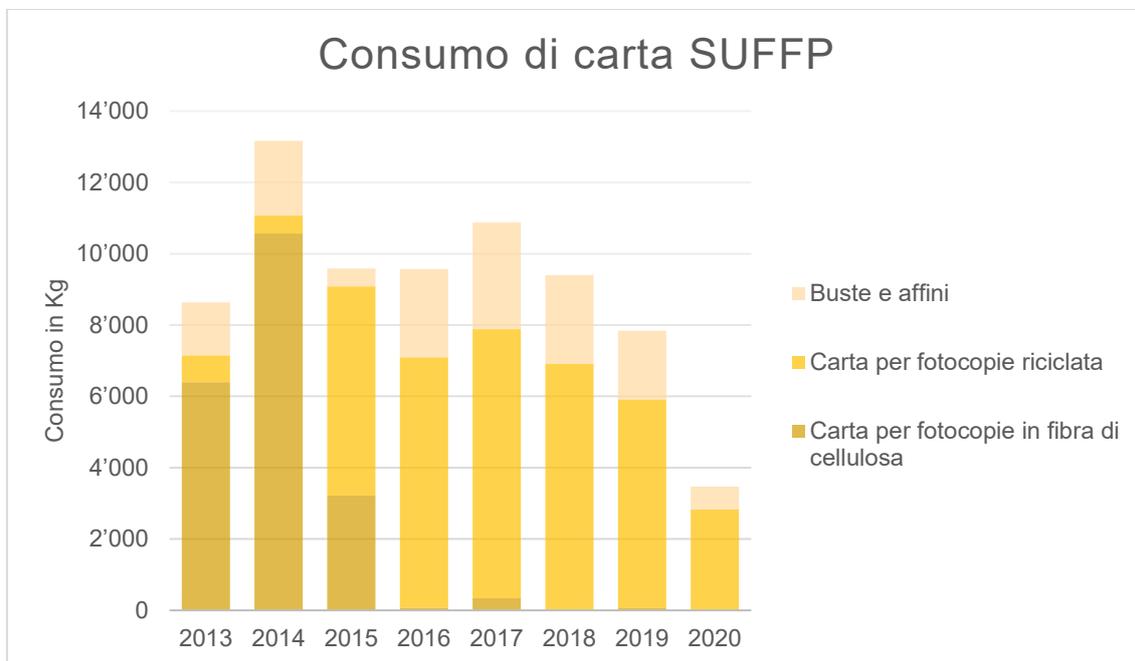
¹ I gradi giorno misurano il consumo di energia per il riscaldamento, causato dalla temperatura, per un determinato edificio. Sono determinati dalla temperatura giornaliera media. Se quest'ultima è inferiore a 12 gradi, nel giorno in questione sono registrati gradi giorno. I gradi giorno risultano dalla differenza tra la normale temperatura ambiente di 20 gradi e la temperatura esterna media. Esempio: in un giorno d'inverno all'esterno si misura in media 1 grado. Poiché la differenza tra la normale temperatura ambiente di 20 gradi e la temperatura esterna media dà 19 gradi, per questo giorno si registrano 19 gradi giorno (fonte: [ewb](#)).

2.1.3 Consumo di acqua



Nel 2020 il consumo di acqua è diminuito del 5% circa. Anche questo calo è probabilmente da ricondurre al telelavoro.

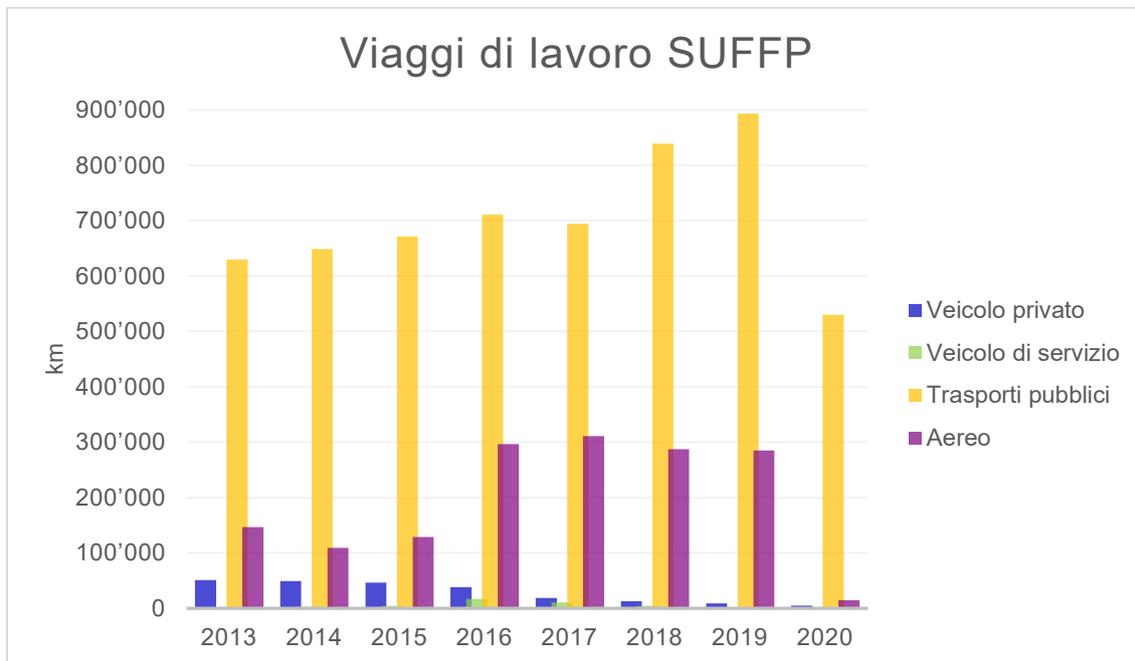
2.1.4 Consumo di carta



Nel 2020 il consumo complessivo di carta per fotocopie si è più che dimezzato rispetto al 2019 (da 7835 a 3466 Kg). Anche questo calo drastico si spiega con il cambiamento della modalità di lavoro durante la pandemia. Molto positivo è il fatto che nel 2020 è stata utilizzata soltanto carta per fotocopie riciclata, rinunciando così del tutto alla carta per fotocopie in fibra di cellulosa.

Il consumo di buste e affini ha registrato una diminuzione notevole sulla scia dell'aumento dell'importanza dei canali di comunicazione elettronici durante la pandemia.

2.1.5 Viaggi di lavoro



Nel 2020 i viaggi di lavoro, in particolare quelli in treno e in aereo, hanno registrato un crollo a causa della pandemia. Molti viaggi pianificati (per es. per congressi internazionali) hanno dovuto essere annullati. Il calo è dunque da ricondurre alla pandemia.

I chilometri percorsi sono diminuiti in quasi tutti gli ambiti (trasporti pubblici: -41%; aereo: -95%; veicolo privato: -45%). Solo nel caso dei veicoli di servizio si è registrato un aumento dell'utilizzo dal 2019 al 2020, seppur marginale (2019: 1785 km; 2020: 2038 km).

Nell'ambito dell'attuazione del «pacchetto clima per l'Amministrazione federale», la SUFFP compenserà in modo retroattivo le emissioni di CO₂ causate dai viaggi in aereo (cfr. cap. 2.2).

2.2 Misure 2020: stato di realizzazione

La tabella seguente illustra lo stato di realizzazione delle misure approvate dalla Direzione della Scuola per il 2020.

Misura	Indicatori (realizzazione entro fine 2020)
<p>Elaborazione/Redazione di una strategia CSR (o di una politica CSR).</p> <p>Osservazione: una strategia e obiettivi a lungo termine devono essere presentati nell'ambito degli standard 2.4 e 2.5 anche nel rapporto di autovalutazione sull'accREDITAMENTO istituzionale.</p>	<p>In base ai workshop svolti nel 2019 in seno ai gruppi di lavoro CSR, nel 2020 è elaborata una strategia che descrive l'orientamento e gli obiettivi superiori del servizio CSR. La strategia deve essere approvata dalla Direzione della Scuola.</p> <p>Il servizio CSR presenta inoltre alla Direzione della Scuola un documento di discussione con chiarimenti sul funzionamento, sulle competenze e sui processi CSR corrispondenti (ev. misura successiva nel 2021).</p> <p><i>A seguito dei workshop svolti nel 2019, i gruppi di lavoro hanno redatto un documento sull'orientamento del servizio CSR, di cui la direttrice ha preso nota. Poiché nel frattempo la Direzione della Scuola è stata incaricata dal Consiglio della SUFFP di elaborare linee direttive strategiche di ordine superiore, l'elaborazione della strategia CSR è stata per il momento messa da parte. I temi «sviluppo sostenibile» e «pari opportunità» sono stati radicati nelle linee direttive strategiche quali temi trasversali di importanza centrale. La prossima fase prevede l'analisi del tema «sviluppo sostenibile» alla SUFFP e l'elaborazione di un inventario. Su questa base sarà elaborata una strategia per uno sviluppo sostenibile alla SUFFP.</i></p>
<p>Aumento della visibilità delle misure CSR realizzate e della visibilità del servizio CSR verso l'esterno.</p>	<p>Il sito web CSR è accessibile pubblicamente e contiene tutte le informazioni attuali.</p> <p>Le misure CSR realizzate nel 2020 sono sempre comunicate in modo tempestivo e coordinato in Intranet tramite il servizio CSR.</p> <p><i>Il sito web è disponibile e viene aggiornato regolarmente. La responsabilità compete allo Stato maggiore della Direzione. Non sono state redatte news per Intranet sulle misure attuate.</i></p>



Svolgimento di un workshop nazionale «Educazione allo sviluppo sostenibile (ESS)».	Il workshop ESS si terrà nel mese di aprile 2020 con partecipanti provenienti da tutti i dipartimenti e le regioni.
	<i>Nel mese di settembre 2020 è stato possibile svolgere con successo il workshop ESS. La realizzazione del workshop è stata possibile grazie alla collaborazione con éducation21. Quale preparazione al workshop il gruppo di controllo ESS ha elaborato un documento di base sul tema «ESS alla SUFFP». Il documento è stato approvato dalla Direzione della Scuola. Il workshop ha consentito ai collaboratori e alle collaboratrici di diversi dipartimenti di scambiarsi opinioni sul tema ESS ed elaborare una comprensione comune. Le informazioni ricavate saranno integrate nella strategia per uno sviluppo sostenibile.</i>
Partecipazione della SUFFP al progetto ambientale «vignette solari 2020».	La SUFFP continua a fornire un contributo finanziario al progetto sulle vignette solari, affinché quest'ultime possano essere fornite ai collaboratori e alle collaboratrici a condizioni vantaggiose.
	<i>Nel 2020 sono state acquistate vignette solari da 47 collaboratori e collaboratrici della SUFFP.</i>
Riduzione/Compensazione di CO ₂ in tre modi: <ul style="list-style-type: none">• in relazione alla riduzione delle emissioni di CO₂, orientamento al piano d'azione della Confederazione approvato dal Consiglio federale nel 2019 (Piano d'azione per i viaggi in aereo);• continuazione della compensazione di CO₂ per i voli effettuati dalla SUFFP (analogamente al 2019);• sostituzione dei gadget con la compensazione di CO₂ per i viaggi in caso di manifestazioni SUFFP.	L'orientamento al piano d'azione della Confederazione è stato esaminato nel 2020: per viaggi di durata inferiore a 6 ore va utilizzato il treno anziché l'aereo e soprattutto, in caso di viaggi in aereo, si raccomanda di viaggiare in seconda anziché in prima classe.
	La compensazione di CO ₂ per i voli effettuati dalla SUFFP è portata avanti.
	Ogni partecipante a una manifestazione non riceverà più un gadget, bensì un contributo di 5 franchi per un progetto di compensazione di CO ₂ . I progetti sostenuti vanno esaminati.
	<i>Il piano d'azione per i viaggi in aereo della Confederazione prevede, in particolare, che le destinazioni raggiungibili in meno di 6 ore di treno vadano raggiunte con il treno. La Direzione della Scuola auspica un'analisi approfondita di questo tema, al fine di avere una panoramica di quanti viaggi all'estero siano effettivamente possibili in treno. L'analisi non è ancora stata svolta, ma il tema</i>



	<p><i>della compensazione di CO₂ non è messo in discussione ed è portato avanti.</i></p> <p><i>L'attuazione del «pacchetto clima per l'Amministrazione federale» prevede che, a partire dal 2020, la SUFFP compensi tutte le emissioni di CO₂ causate (compresi i viaggi in aereo). L'accordo per l'attuazione del pacchetto clima è ancora in fase di elaborazione, pertanto le compensazioni non sono ancora avvenute. Non appena l'accordo sarà stato firmato, tuttavia, saranno recuperate in modo retroattivo per il 2020 e il 2021.</i></p> <p><i>Poiché nel 2020, a causa della pandemia, non ha potuto essere svolta nessuna manifestazione, non è stata effettuata nessuna compensazione di CO₂.</i></p>
Partecipazione della SUFFP alla corsa aziendale 2020.	<p>La SUFFP offre ai suoi collaboratori e alle sue collaboratrici la possibilità di partecipare alla corsa aziendale. Nel 2020 ciò è possibile per la prima volta anche per la sede di Lugano.</p> <p><i>A causa della pandemia la corsa aziendale 2020 non ha potuto essere proposta. La situazione incerta ha causato l'annullazione dell'evento anche nel 2021.</i></p>
Partecipazione della SUFFP all'iniziativa «Bike to Work».	<p>La SUFFP offre ai suoi collaboratori e alle sue collaboratrici la possibilità di partecipare all'iniziativa «Bike to Work».</p> <p><i>A causa della pandemia lo svolgimento dell'iniziativa «Bike to Work» è stato posticipato da maggio/giugno 2020 a settembre/ottobre 2020. All'iniziativa hanno partecipato 12 collaboratori e collaboratrici della SUFFP in tutte le sedi, che hanno percorso complessivamente 4126 chilometri.</i></p>
Presentazione di Ecosia ai collaboratori e alle collaboratrici quale variante di motore di ricerca rispettoso dell'ambiente.	<p>Informazioni su Ecosia (https://www.ecosia.org/) da parte del servizio CSR sono pubblicate in Intranet.</p> <p><i>Nel 2020 non è stata pubblicata nessuna informazione in merito. Poiché questa misura è già stata approvata, quest'anno saranno fornite le informazioni necessarie.</i></p>



2.3 Misure 2021

La Direzione della Scuola ha rinunciato a definire misure CSR per il 2021. In passato erano state approvate numerose misure singole per le quali mancava un radicamento strategico. L'efficacia delle singole misure era pertanto limitata. In futuro le misure per uno sviluppo sostenibile dovranno essere integrate a livello strategico e motivate mediante analisi. Nel 2021, con le linee direttive strategiche è stata sviluppata una strategia di ordine superiore per la SUFFP. Su questa base, nella prossima fase sarà sviluppata una strategia per uno sviluppo sostenibile. Questa fase di (ri)orientamento strategico non prevede alcuna misura puntuale. Saranno tuttavia portati avanti i rapporti e gli sforzi volti a ridurre costantemente l'utilizzo delle risorse e a garantire la diversità. L'orientamento al piano d'azione per i viaggi in aereo della Confederazione sarà attuato in particolare anche in relazione all'esame del regolamento spese.

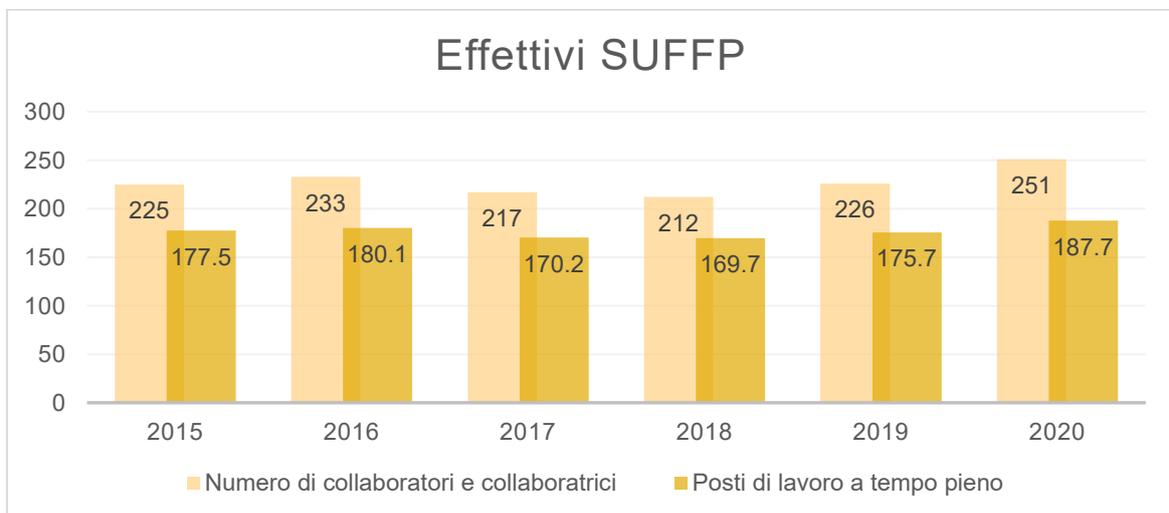
3 GESTIONE DEL GENDER E DELLA DIVERSITÀ

Gli indicatori seguenti relativi al gender e alla diversità si orientano al rapporto sulla gestione del personale 2021², che è stato elaborato dai dipartimenti competenti della Confederazione in collaborazione con le unità rese autonome.

3.1 Indicatori sul personale

Effettivi

A fine 2020, la SUFFP impiegava 251 persone in 187,7 posti di lavoro a tempo pieno (apprendiste e apprendisti nonché praticanti esclusi). Il numero di collaboratori e collaboratrici è aumentato di 25 persone risp. 12 posti di lavoro a tempo pieno rispetto all'anno precedente. L'evoluzione dettagliata degli effettivi è illustrata nel grafico seguente:

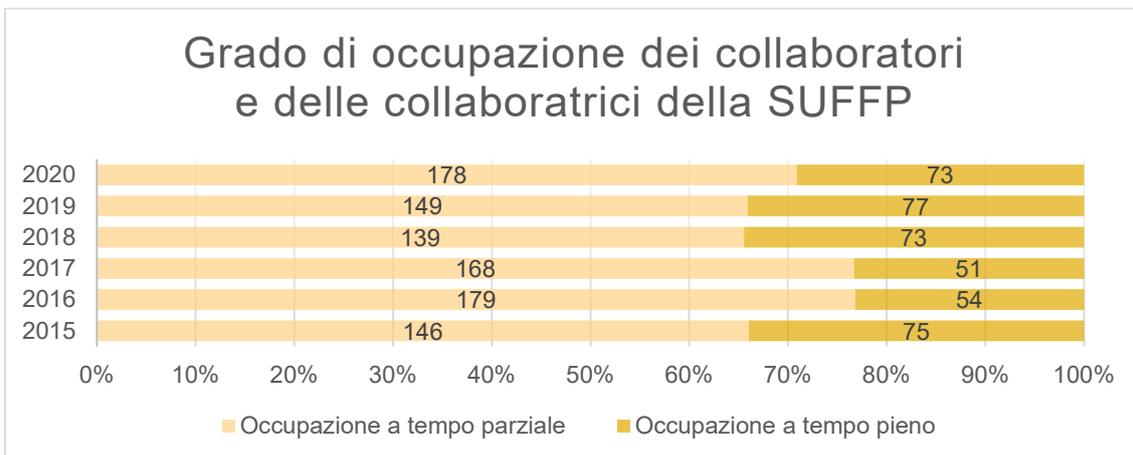


² Rapporto sulla gestione del personale 2021, unità rese autonome. Rapporto del Consiglio federale destinato alle commissioni della gestione delle Camere federali.



Grado di occupazione

Nel 2020, il 29% dei collaboratori e delle collaboratrici della SUFFP era occupato a tempo pieno e il 71% a tempo parziale. Nell'anno di riferimento il grado di occupazione a tempo parziale è dunque aumentato leggermente (+5% rispetto all'anno precedente).



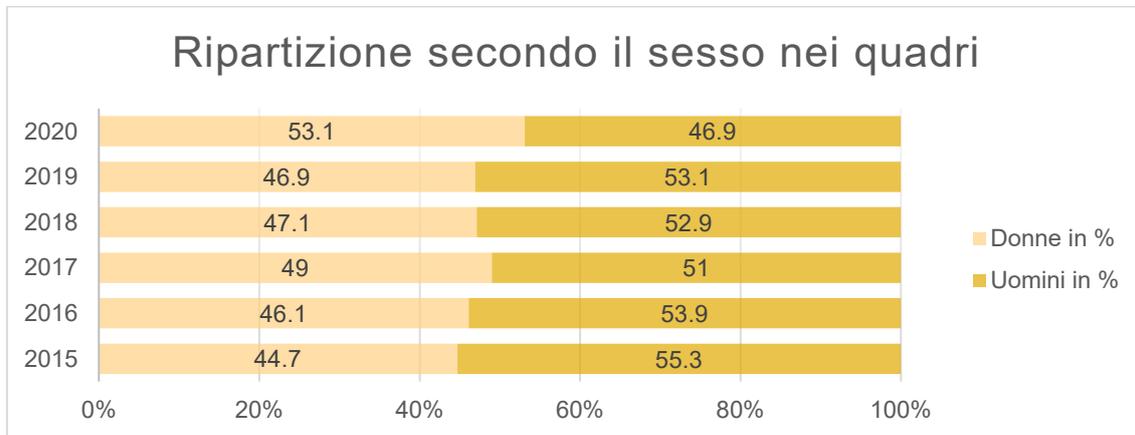
3.2 Diversità alla SUFFP

3.2.1 Ripartizione secondo il sesso

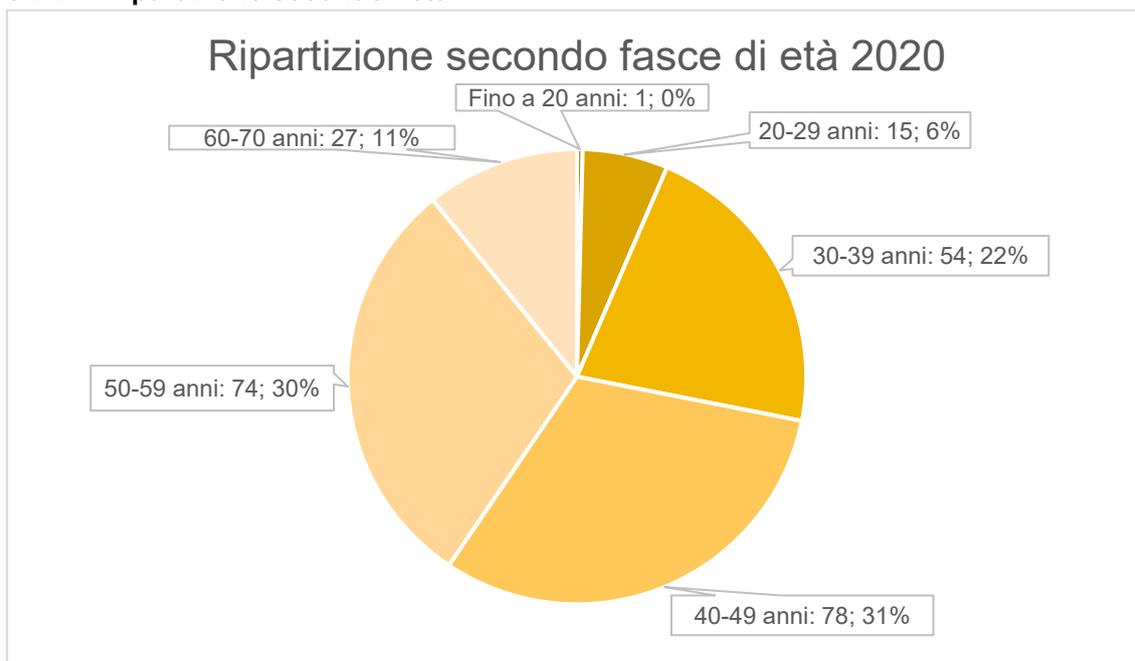
La ripartizione secondo il sesso è rimasta praticamente invariata rispetto all'anno precedente. La quota di donne, già elevata nel 2019, ha segnato un ulteriore lieve aumento: nel 2020 le donne rappresentavano il 65,5% del personale della SUFFP (2019: 64%).



La quota elevata di donne si rispecchia anche nella ripartizione secondo il sesso del personale dirigente. Nel 2020, per la prima volta, le posizioni nei quadri erano coperte più da donne che da uomini.



3.2.2 Ripartizione secondo l'età



La rappresentazione della ripartizione secondo l'età del personale della SUFFP (apprendiste e apprendisti nonché praticanti esclusi) mostra che la fascia di età compresa tra 40 e 49 anni è quella più rappresentata (31%), seguita da quella compresa tra 50 e 59 anni (30%). L'età media del personale della SUFFP nell'anno di riferimento equivaleva a 46,2 anni. A titolo di paragone, l'anno precedente ammontava a 47,2 anni e due anni prima a 46,6 anni.

3.2.3 Parità salariale

Per verificare la parità salariale la SUFFP utilizza lo strumento di analisi standard della Confederazione (Logib), che dal punto di vista metodologico si basa sulla procedura statistica dell'analisi di regressione. Si tratta di determinare quale parte della differenza salariale



tra donna e uomo è riconducibile a caratteristiche personali legate alle qualifiche (formazione, anzianità di servizio e potenziale esperienza professionale) oppure a differenze dovute a fattori inerenti al posto di lavoro (posizione professionale e livello dei requisiti richiesti) e quale parte è invece riconducibile al genere. Nell'ambito degli acquisti pubblici e in base all'eventualità di errori nei dati, la Confederazione ha fissato una soglia di tolleranza pari a +/-5%. Va tenuto conto anche del fatto che altri fattori esplicativi oggettivi, che l'analisi Logib non considera, potrebbero pure determinare differenze salariali (per es. congedo sabbatico per maternità, sviluppi salariali in base ai colloqui annuali di valutazione del personale). Si parla di discriminazione salariale basata sul sesso se, in seno a un'organizzazione, uomini e donne ricevono un salario differente per un lavoro identico o equivalente.

L'analisi Logib in base ai dati salariali del 2020 ha rivelato che, considerando le differenze riconducibili a caratteristiche legate alle qualifiche e al posto di lavoro, le donne impiegate alla SUFFP percepiscono uno stipendio inferiore del 2,6%. Ciò significa che sussiste una differenza salariale inspiegabile in senso stretto, confermata dai dati statistici. Il valore rientra tuttavia nella soglia di tolleranza del 5%, inoltre è migliorato rispetto ai risultati del 2017 e del 2019 (3%). In media le donne guadagnano il 12,2% in meno rispetto agli uomini. Questa differenza può spiegarsi ampiamente con il fatto che i collaboratori e le collaboratrici si differenziano per quanto concerne la formazione, l'anzianità di servizio e la funzione.

La SUFFP ha sottoposto l'analisi a una revisione esterna in base alla legge sulla parità dei sessi. La revisione è stata affidata all'azienda MAZARS, membro di EXPERTsuisse, che dispone di conoscenze solide nell'ambito della revisione di analisi della parità salariale.

L'esame dell'analisi della parità salariale ha compreso inchieste e controlli a campione dei dati di base. Non è stata presentata alcuna contestazione rispetto ai criteri di cui nell'articolo 13d della legge sulla parità dei sessi. La SUFFP è pertanto liberata dall'obbligo di ripetere l'analisi per quattro anni. Ciò nonostante, ha deciso di eseguire l'analisi annualmente e farà tutto il possibile per ridurre al minimo la disparità salariale.

3.2.4 Marchio iPunkt

La SUFFP vanta il marchio iPunkt dal 2018. Il marchio è conferito dall'associazione Impulse alle imprese che si impegnano a creare un ambiente di lavoro inclusivo e a impiegare nel mercato del lavoro primario persone con una disabilità fisica o mentale. Il conferimento del marchio presuppone un contratto di assunzione a tempo indeterminato con una persona con disabilità (criteri di conferimento di base). Inoltre, chi vanta il marchio iPunkt si impegna a definire e adottare, con il sostegno dell'associazione Impulse, misure volte a promuovere ambienti di lavoro inclusivi (criteri di conferimento di sviluppo). La SUFFP ha avviato il processo di sviluppo nel 2021.



3.3 Salute

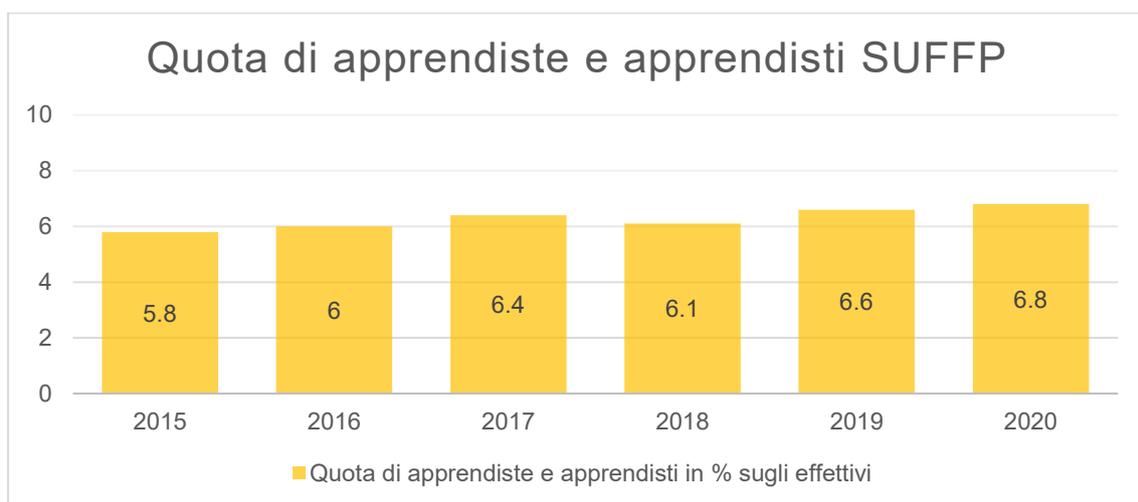
Anche nell'anno della pandemia la SUFFP ha adottato diverse misure volte a sostenere in modo ottimale i collaboratori e le collaboratrici. Ad esempio, è stato istituito un nuovo servizio dedicato per tutte le questioni legate al telelavoro ed è stato lanciato un sito web con contributi sull'ispirazione, sull'intrattenimento e sui diversivi nel lavoro a domicilio. Inoltre, in caso di emergenza era disponibile una persona di contatto anche al di fuori degli orari di lavoro ordinari. Dal mese di giugno 2020 è attivo anche un servizio di Care management, che fornisce consulenza a tutti i collaboratori e le collaboratrici con problemi personali o relativi al posto di lavoro.

L'offerta di massaggi per i collaboratori e le collaboratrici introdotta nel 2019 a Zollikofen è stata portata avanti nel rispetto delle misure di protezione vigenti. Il 50% dei costi è coperto dalla SUFFP quale datore di lavoro. La partecipazione alla corsa aziendale era prevista anche nel 2020, per la prima volta anche per i collaboratori e le collaboratrici di Lugano con un evento previsto a Bellinzona. L'evento è stato purtroppo annullato a causa della pandemia.

La SUFFP ha partecipato anche nel 2020 all'iniziativa «Bike to Work», volta a promuovere la salute nelle aziende su scala nazionale. Questa iniziativa consente ogni anno a circa 2200 aziende di rafforzare lo spirito di gruppo e la salute del personale, assumendo così un comportamento sostenibile in materia di mobilità. Sempre a causa della pandemia, l'iniziativa ha dovuto essere posticipata da maggio a ottobre. All'iniziativa hanno partecipato 12 collaboratori e collaboratrici della SUFFP in tutte le sedi, che tra settembre e ottobre 2020 hanno percorso complessivamente 4126 chilometri.

3.4 Promozione di nuove leve nella formazione professionale

La SUFFP forma apprendiste e apprendisti nelle tre professioni seguenti: Informatica/Informatico AFC, Impiegata/Impiegato di commercio AFC e Mediamatica/Mediamatico AFC.



A fine 2020 erano impiegate 17 apprendiste e apprendisti, pertanto la quota di questo gruppo sugli effettivi era pari al 6,8%. Secondo gli indicatori degli obiettivi strategici prescritti dal Consiglio federale, nel 2020 la SUFFP doveva presentare una quota di apprendiste e apprendisti pari almeno al 5% degli effettivi complessivi. Questo requisito è dunque stato soddisfatto.

3.5 Misure 2020: stato di realizzazione

La tabella seguente illustra lo stato di realizzazione delle misure approvate dalla Direzione della Scuola per il 2020.

Misura	Indicatori (realizzazione entro fine 2020)
<p>Sviluppo continuo in tre modi della guida per un linguaggio rispettoso della parità di genere e delle differenze alla SUFFP:</p> <ul style="list-style-type: none"> sviluppo continuo della guida gender esistente in tedesco, francese e italiano in «Documento di base per un linguaggio rispettoso della parità di genere e delle differenze», come pure elaborazione di una versione breve con esempi concreti per l'applicazione; accessibilità della guida ai destinatari; sostegno mirato per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso della parità di genere e delle differenze alla SUFFP. 	<p>La nuova versione breve e il documento di base sono disponibili in tedesco, francese e italiano.</p> <p>Il documento di base è archiviato nelle tre lingue in QM-Pilot per i collaboratori e le collaboratrici della SUFFP, inoltre è disponibile tramite link anche in Intranet. La versione breve è resa accessibile a un pubblico più ampio sul sito web.</p> <p>Il documento di base e la versione breve sono integrati dal 2020 nel programma di inserimento di nuovi collaboratori e collaboratrici. I collaboratori e le collaboratrici sono stati informati in merito nel 2020.</p> <p><i>Nel 2020 la Direzione della Scuola ha approvato una nuova guida per un linguaggio inclusivo. La guida sensibilizza i collaboratori e le collaboratrici a riflettere sul proprio utilizzo della lingua e fornisce spunti per un linguaggio rispettoso nella vita quotidiana. La guida è stata pubblicata sia in QM-Pilot che sul sito web CSR.</i></p>
<p>Esame dell'accessibilità per l'acquisizione di nuovi software.</p>	<p>L'accessibilità è uno dei criteri in esame nel processo di acquisizione di nuovi software. In caso di mancata considerazione, è necessaria una motivazione.</p> <p><i>Le unità Informatica e Risorse umane (RU) sono disposte ad acquisire software accessibili. L'accessibilità è considerata in particolare nell'ambito dei nuovi strumenti dell'unità RU. Il concetto di accessibilità, tuttavia, non è ancora stato definito quale criterio fisso nel processo di acquisizione. Ciò va verificato nell'ambito della strategia TIC e previsto nella descrizione del processo.</i></p>
<p>Sensibilizzazione sull'esigenza della parità salariale.</p>	<p>Nel 2020 era previsto lo svolgimento di un'azione di sensibilizzazione sulla parità salariale (per es. partecipazione all'azione «Equal Pay Day»).</p> <p><i>Nel 2020 la Direzione della Scuola ha rinunciato a un'azione «Equal Pay Day» su vasta scala,</i></p>

	<p><i>poiché ciò era previsto di sabato. È comunque stato distribuito materiale informativo.</i></p>
<p>Svolgimento di un'inchiesta sull'onere derivante dalla prospettiva sul gender e sulla diversità e sviluppo di misure corrispondenti.</p>	<p>Nell'ambito dell'inchiesta tra collaboratori e collaboratrici 2020, si è indagato anche sul tema dell'onere di lavoro in termini di gender e diversità. I risultati consentiranno lo sviluppo di misure corrispondenti, che saranno presentate ai collaboratori e alle collaboratrici.</p>
	<p><i>L'inchiesta tra collaboratrici e collaboratori comprendeva le affermazioni seguenti.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Affermazione 21: «Alla SUFFP tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori sono</i> • <i>trattati in modo uguale a prescindere dagli aspetti legati al</i> • <i>genere e alla diversità.»</i> • <i>Affermazione 24: «Il mio lavoro mi permette di conciliare bene vita lavorativa e</i> • <i>vita privata.»</i> • <i>Affermazione 38: «La mia paga è adeguata.»</i> <p><i>Le tre affermazioni hanno ricevuto una valutazione media positiva. Poiché il grado di soddisfazione in questi ambiti si è rivelato elevato, non si ritiene necessario intervenire. Non sono dunque state definite misure in merito.</i></p>
<p>Esame del gender e della diversità nel nuovo concetto di formazione.</p>	<p>Nel 2020 il nuovo concetto di formazione è esaminato in relazione al gender e alla diversità, in particolare sugli aspetti seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in che modo si tiene conto del gender e della diversità? • esame della lingua / delle formulazioni; • considerazione della tematica nelle proposte formative. <p>A tal fine, se possibile, sono sfruttate sinergie con il Servizio di valutazione della SUFFP.</p>
	<p><i>Sono state elaborate due perizie sul nuovo concetto di formazione della SUFFP. Nell'autunno 2020 è stata redatta una prima perizia incentrata sull'eterogeneità, che ha portato a una conclusione positiva: «Basandosi su queste condizioni e finalità, la revisione della formazione alla SUFFP ha considerato ampiamente i requisiti e le sfide in relazione all'eterogeneità.»</i></p>



	<p><i>La seconda perizia era invece incentrata sul linguaggio inclusivo: «Il dipartimento Formazione presenta una consapevolezza per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo. In linea di principio, in tutti i testi sono utilizzati termini ambigenere o neutri. Si tratta di un passo importante nella direzione auspicata dalla SUFFP, sebbene le persone non binarie non siano considerate del tutto. In base alle riflessioni del dipartimento, tuttavia, queste persone saranno in futuro considerate nei formulari d'iscrizione online, che prevedranno anche un'opzione neutra per indicazioni quali l'appellativo e il sesso.»</i></p> <p><i>Questa analisi dimostra che sussiste già una certa consapevolezza per un linguaggio inclusivo, sebbene in singoli ambiti sia ancora necessario intervenire.</i></p>
<p>Considerazione di categorie di persone neutre a livello di genere nei processi e nei programmi della SUFFP.</p>	<p>Nel 2020 sono stati valutati e identificati i processi/programmi interessati ed è stato elaborato uno standard adeguato.</p> <p><i>I chiarimenti hanno rivelato che una riprogrammazione (introduzione di un appellativo neutro) sarebbe molto onerosa. Al momento è valutato un nuovo acquisto, ma ciò è ancora in fase di considerazione.</i></p> <p><i>Il tema dell'interazione linguistica con persone non binarie è trattato nella guida per un linguaggio inclusivo.</i></p>

3.6 Misure 2021

Cfr. capitolo 2.3