



IUFFP

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 1 9

Autori e autrici

Per il servizio CSR: Stato maggiore della Direzione IUFFP

Zollikofen, 25 novembre 2020

SOMMARIO

1	CONTESTO	3
2	GESTIONE AMBIENTALE	3
2.1	Indicatori ambientali 2019	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 2019: stato di realizzazione	6
2.3	Misure 2020	8
3	GESTIONE AMBIENTALE E DELLA DIVERSITÀ	10
3.1	Indicatori sul personale	10
3.2	Diversità allo IUFFP	11
3.2.1	Parità salariale	13
3.2.2	Famiglia & Professione	13
3.2.3	Marchio iPunkt	13
3.3	Salute	14
3.4	Promozione di nuove leve nella formazione professionale	14
3.5	Misure 2019: stato di realizzazione	15
3.6	Misure 2020	16



1 CONTESTO

Questo rapporto presenta la responsabilità sociale dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP negli ambiti dell'ambiente, del gender e della diversità.

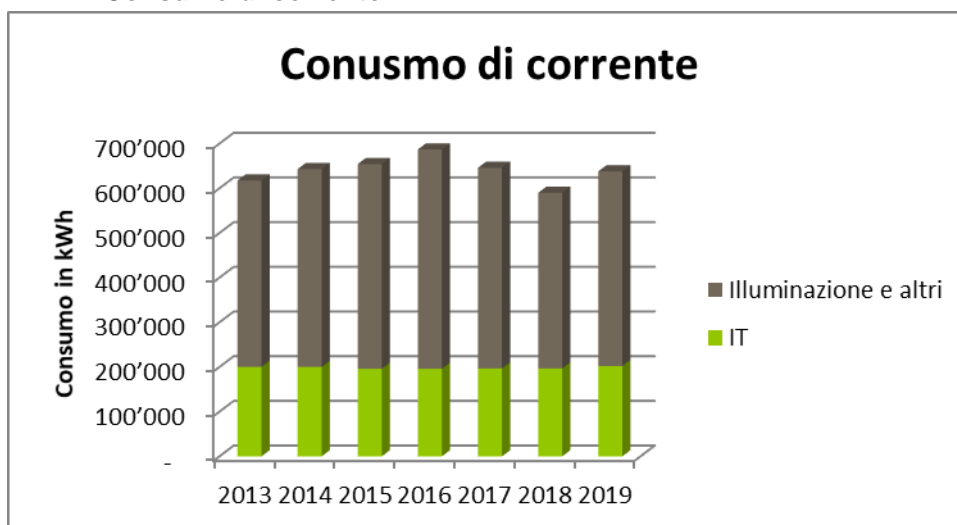
Il servizio per Corporate Social Responsibility (CSR) è stato istituito nel 2017 per coordinare i lavori allo IUFFP negli ambiti sopra menzionati. Al fine di misurare gli obiettivi elaborati dai gruppi di lavoro interni Gestione del gender e della diversità e Gestione ambientale, come pure l'efficacia degli stessi, il servizio CSR redige annualmente un rapporto sulla sostenibilità.

Un ulteriore compito del servizio CSR e dei due gruppi di lavoro consiste nell'affinare costantemente il proprio profilo delle competenze e dei campi di attività, come pure nel rendere più visibili le misure applicate ai collaboratori e alle collaboratrici, ai clienti dello IUFFP e alle persone in formazione allo IUFFP. Il presente rapporto sulla sostenibilità mira a garantire trasparenza a tutti i gruppi d'interesse dello IUFFP.

2 GESTIONE AMBIENTALE

2.1 Indicatori ambientali 2019

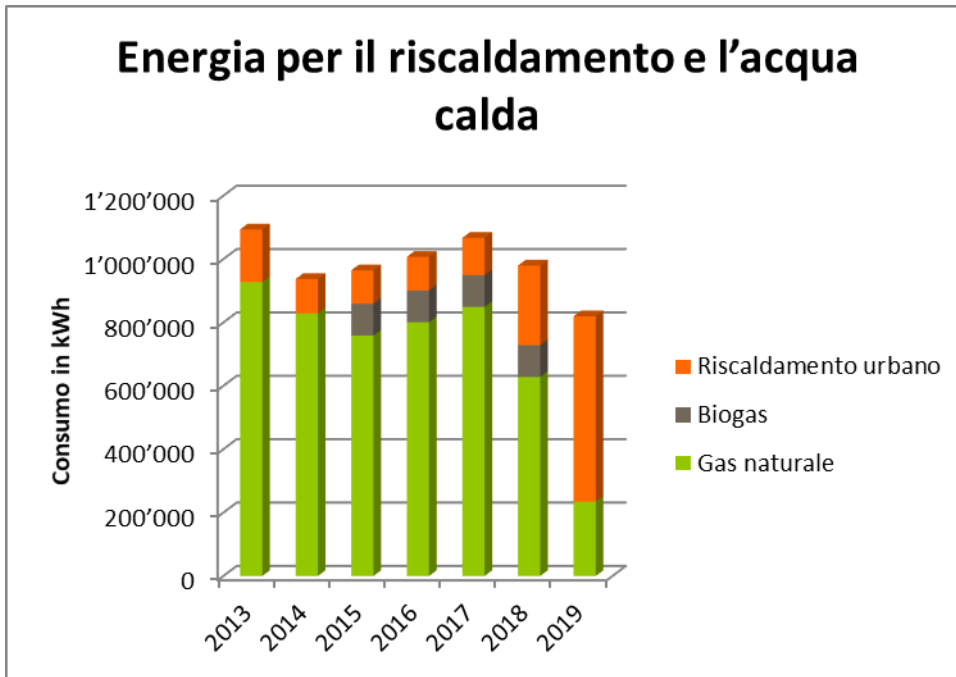
2.1.1 Consumo di corrente



Nell'anno di riferimento il consumo di corrente è aumentato di circa l'8% rispetto all'anno precedente, da 589'875 a 637'991 kWh, per motivi non identificabili. In vista dell'anno prossimo è dunque importante esaminare e realizzare ulteriori misure volte a ridurre il consumo di corrente.

Negli ultimi anni il consumo legato alle apparecchiature informatiche è rimasto pressoché costante, aumentando solo leggermente da 196'851 a 202'304 kWh rispetto all'anno precedente. Tale aumento potrebbe essere riconducibile alle apparecchiature informatiche supplementari impiegate per i nuovi collaboratori e le nuove collaboratrici (cfr. 3.1 Indicatori sul personale).

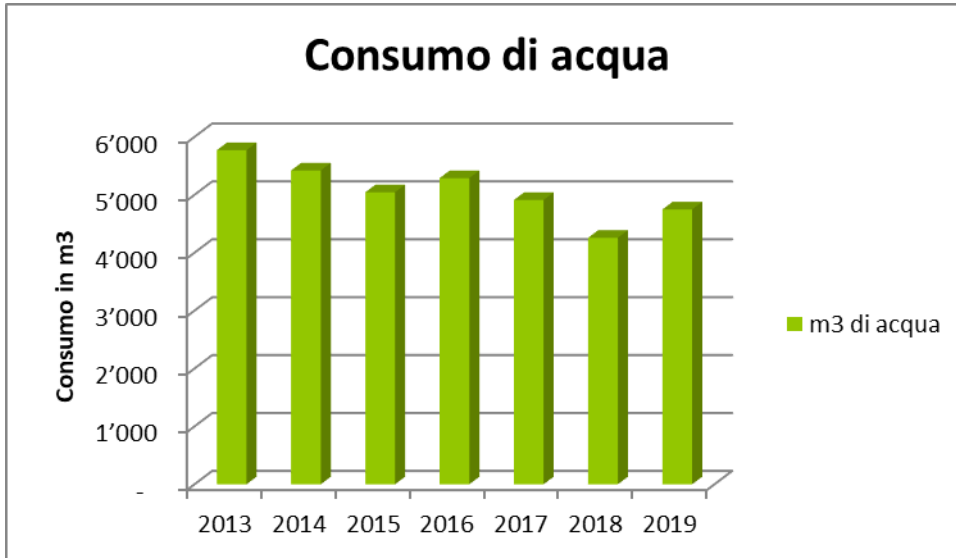
2.1.2 Energia per il riscaldamento e l'acqua calda



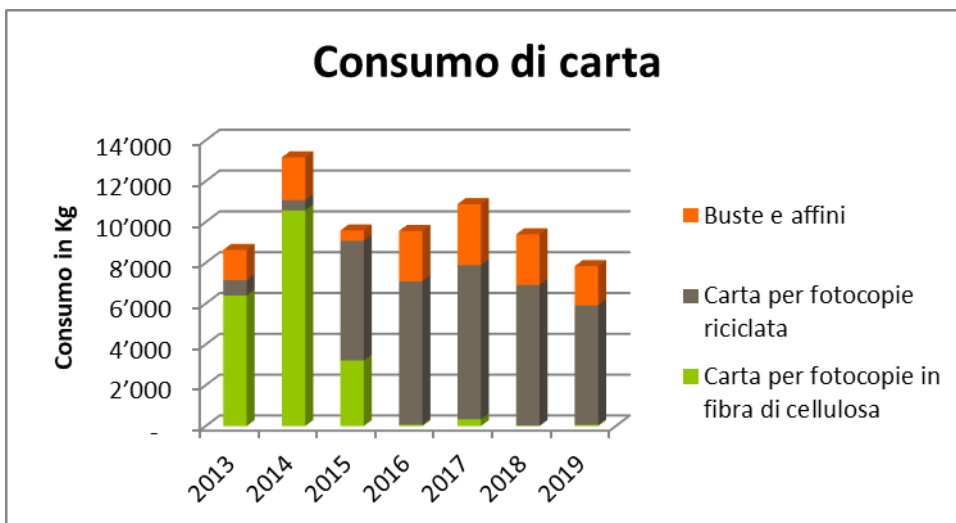
Nell'anno di riferimento il consumo di energia per il riscaldamento e la produzione di acqua calda (mediante gas naturale e riscaldamento urbano) è diminuito del 16% rispetto all'anno precedente, attestandosi a 819'773 kWh. Si tratta di un calo soddisfacente se si considera che, nello stesso periodo, i gradi giorno¹ sono aumentati da 3091 a 3297. Ciò avrebbe infatti dovuto causare piuttosto un aumento del consumo di energia.

Nell'anno di riferimento il consumo di gas naturale è diminuito da 628'266 a 234'803 kWh rispetto all'anno precedente. Ciò è dovuto al fatto che dal 2019 la sede di Zollikofen punta solo sul riscaldamento urbano, rinunciando completamente al gas naturale e al biogas. Il consumo di energia da riscaldamento urbano è infatti aumentato da 251'405 a 584'970 kWh.

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).

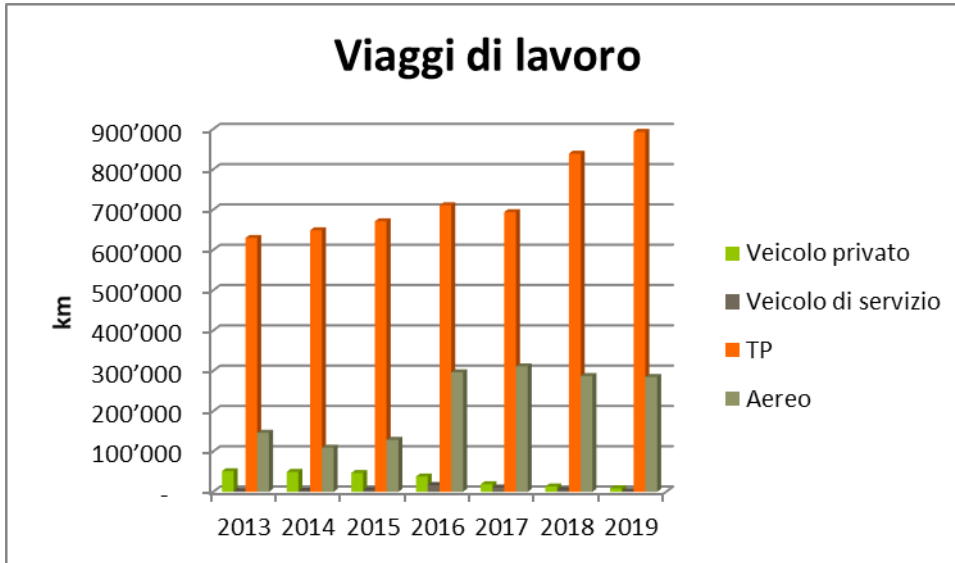
2.1.3 Consumo di acqua


Nel 2019 il consumo di acqua è aumentato dell'1% circa da 4258 a 4312 m³ l'anno. Si tratta di un aumento non significativo e, pertanto, difficilmente riconducibile a una causa specifica.

2.1.4 Consumo di carta


Nel 2019 il consumo complessivo di carta per fotocopie è diminuito rispetto all'anno precedente. Mentre nel 2018 il consumo di carta per fotocopie in fibra di cellulosa era aumentato da 18 a 62 Kg, nel 2019 il consumo di carta per fotocopie riciclata è aumentato notevolmente, attestandosi a 5850 Kg. Lo IUFFP utilizza la carta per fotocopie in fibra di cellulosa principalmente per la stampa di diplomi, certificati e altri attestati. L'aumento è dovuto a una grossa ordinazione per il magazzino.

Il consumo di buste e affini ha registrato una diminuzione da 2478 Kg nel 2018 a 1923 Kg nel 2019. Ciò potrebbe essere dovuto al fatto che sono state inviate meno lettere, prediligendo dunque canali di comunicazione elettronici.

2.1.5 Viaggi di lavoro


La buona notizia è che i trasporti pubblici sono tuttora il mezzo di trasporto preferito per i viaggi di lavoro. Uno sviluppo positivo è stato registrato nell'utilizzo di veicoli privati, con cui nel 2018 erano stati percorsi 13'250 km e nell'anno di riferimento solo 8794 (-33%). Una diminuzione altrettanto interessante è osservabile nell'utilizzo dei veicoli aziendali: da 4637 km nel 2018 a 1785 km nel 2019 (-56%).

In relazione al numero di voli, nell'anno di riferimento è stato registrato un calo da 95 a 82 voli (-14%), tuttavia i chilometri percorsi sono diminuiti solo marginalmente da 287'400 a 285'200 km (-1%) rispetto all'anno precedente. Ciò porta a dedurre che nel 2019 lo IUFFP ha compiuto meno viaggi in aereo, percorrendo tuttavia tratte più lunghe. Come avvenuto già l'anno precedente per la prima volta, le emissioni di CO₂ generate tramite i voli IUFFP saranno compensate (cfr. cap. 2.2 Misure 2019: stato di realizzazione).

2.2 Misure 2019: stato di realizzazione

La tabella seguente illustra lo stato di realizzazione delle misure approvate dalla Direzione dell'Istituto per il 2019.

Misura approvata	Stato di realizzazione
Considerazione della sostenibilità e della diversità nel concetto di sviluppo del personale.	Il concetto di sviluppo del personale sarà rielaborato a seguito dell'entrata in vigore prevista della legge SUFFP.
Disponibilità e utilizzo mirato dei canali informativi volti a rendere visibili i risultati delle ricerche sulla sostenibilità, sul gender e sulla diversità.	Poiché la strategia di ricerca compete al dipartimento Ricerca e sviluppo, questa misura non rientra nell'ambito di competenza del gruppo di lavoro. I risultati delle ricerche menzionate potrebbero essere pubblicati sul sito web del servizio CSR, attualmente ancora in fase di elaborazione (cfr. cap. 2.3 Misure 2020).



Esame/Sviluppo di offerte per la gestione della salute in azienda.	A Zollikofen è stata introdotta un'offerta di massaggi per i collaboratori e le collaboratrici, il cui costo è sostenuto al 50% dallo IUFFP.
Lo IUFFP partecipa al progetto ambientale «vignette solari»; verificare se al progetto possono partecipare anche le persone in formazione allo IUFFP.	I collaboratori e le collaboratrici possono sempre acquistare le vignette solari a prezzo ridotto, mentre le persone in formazione non possono farlo per motivi finanziari.
Continuazione della compensazione di CO ₂ per i voli effettuati dallo IUFFP.	I voli effettuati nel 2019 vanno compensati nel 2020 con l'acquisto di certificati ambientali presso il programma RUMBA dell'Ufficio federale dell'ambiente. Nel 2019 sono state emesse circa 56 tonnellate di CO ₂ .
Utilizzo attivo degli strumenti a disposizione per una comunicazione e sensibilizzazione mirata in relazione alle misure realizzate (per es. ciabatte con interruttori integrati).	L'unità IT non è riuscita a realizzare l'idea del promemoria sullo schermo per sensibilizzare sull'utilizzo delle ciabatte con interruttori integrati installate presso ogni postazione di lavoro.
In vista dell'accreditamento, è in fase di valutazione l'eventualità che lo IUFFP elabori un piano globale «Educazione allo sviluppo sostenibile (ESS)» e con quali fasi, risorse, ecc.	Nel mese di settembre 2020 è stato possibile svolgere con successo un workshop ESS.
Messa a disposizione dalla Biblioteca di ogni sede ai collaboratori e alle collaboratrici di un numero predefinito di blocchi per appunti sovrascrivibili da prendere in prestito e testare.	Questa misura non è stata realizzata per mancanza di un'esigenza concreta.
Partecipazione dello IUFFP alla corsa aziendale 2019.	Alla corsa aziendale, tenutasi a Losanna e a Berna, hanno partecipato circa 30 collaboratori e collaboratrici.
Installazione di supporti per biciclette sul lato dell'entrata principale della sede di Zollikofen.	Questa possibilità supplementare di parcheggio per le biciclette è stata installata con successo.
Partecipazione dello IUFFP all'iniziativa «Bike to Work».	Analogamente agli anni precedenti, anche nel 2019 lo IUFFP ha partecipato all'iniziativa «Bike to Work».
Partecipazione dello IUFFP con un workshop al programma «U Change» sulle iniziative studentesche per lo sviluppo sostenibile.	Questa misura non è stata realizzata per mancanza di risorse ed è stata sostituita dalla misura relativa allo svolgimento di un workshop ESS.
Certificato ambientale IUFFP previsto nell'ambito del concetto di utilizzo dei gadget IUFFP.	Il gruppo di lavoro rinuncia alla realizzazione di questa misura, poiché il certificato non è utilizzato in modo coerente da tutte le persone coinvolte.

**2.3 Misure 2020**

Durante la riunione del 23 gennaio 2020, la Direzione dell'Istituto ha discusso e in parte approvato le misure proposte dal gruppo di lavoro 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 dell'Istituto.</p> <p>Il servizio CSR presenta inoltre alla Direzione dell'Istituto un documento di discussione con chiarimenti sul funzionamento, sulle competenze e sui processi CSR corrispondenti (ev. misura successiva nel 2021).</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>Svolgimento di un workshop nazionale «Educazione allo sviluppo sostenibile (ESS)».</p>	<p>Il workshop ESS si è tenuto nel mese di settembre 2020 con una selezione di collaboratori e collaboratrici interessate a questo tema. A causa della pandemia da Coronavirus, il workshop è stato posticipato da aprile 2020 a settembre 2020.</p>
<p>Partecipazione dello IUFFFP al progetto ambientale «vignette solari 2020».</p>	<p>Lo IUFFFP 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.</p>
<p>Riduzione/Compensazione di CO₂ in tre modi:</p> <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 dallo IUFFFP (analogamente al 2019); • sostituzione dei gadget con la compensazione di CO₂ per i viaggi in caso di manifestazioni IUFFFP. 	<p>L'orientamento al piano d'azione della Confederazione è 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.</p> <p>La compensazione di CO₂ per i voli effettuati dallo IUFFFP è portata avanti.</p> <p>Ogni partecipante a una manifestazione non riceverà più un gadget, bensì un contributo di 5 franchi per un progetto di compensazione di CO₂. I progetti sostenuti vanno esaminati.</p>
<p>Partecipazione dello IUFFFP alla corsa aziendale 2020.</p>	<p>Lo IUFFFP 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>Osservazione: a causa della pandemia da Coronavirus, la corsa aziendale 2020 non può purtroppo essere proposta. L'evento è rimandato al 2021.</p>
<p>Partecipazione dello IUFFP all'iniziativa «Bike to Work».</p>	<p>Lo IUFFP offre ai suoi collaboratori e alle sue collaboratrici la possibilità di partecipare all'iniziativa «Bike to Work».</p> <p>Osservazione: a causa della pandemia da Coronavirus, lo svolgimento dell'iniziativa «Bike to Work» è posticipato da maggio e giugno 2020 a settembre e ottobre 2020.</p>
<p>Presentazione di Ecosia ai collaboratori e alle collaboratrici quale variante di motore di ricerca rispettoso dell'ambiente.</p>	<p>Informazioni su Ecosia (https://www.ecosia.org/) da parte del servizio CSR sono pubblicate in Intranet.</p>

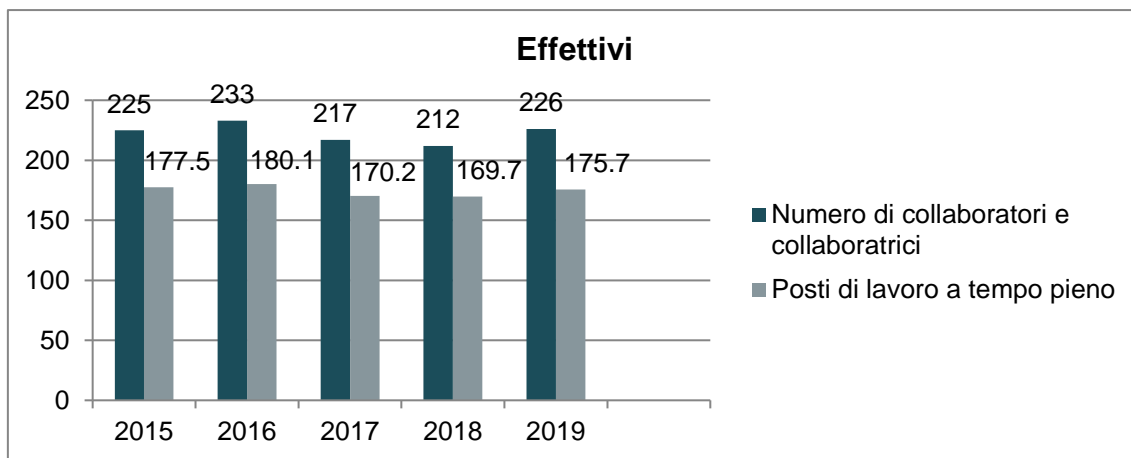


3 GESTIONE AMBIENTALE E DELLA DIVERSITÀ

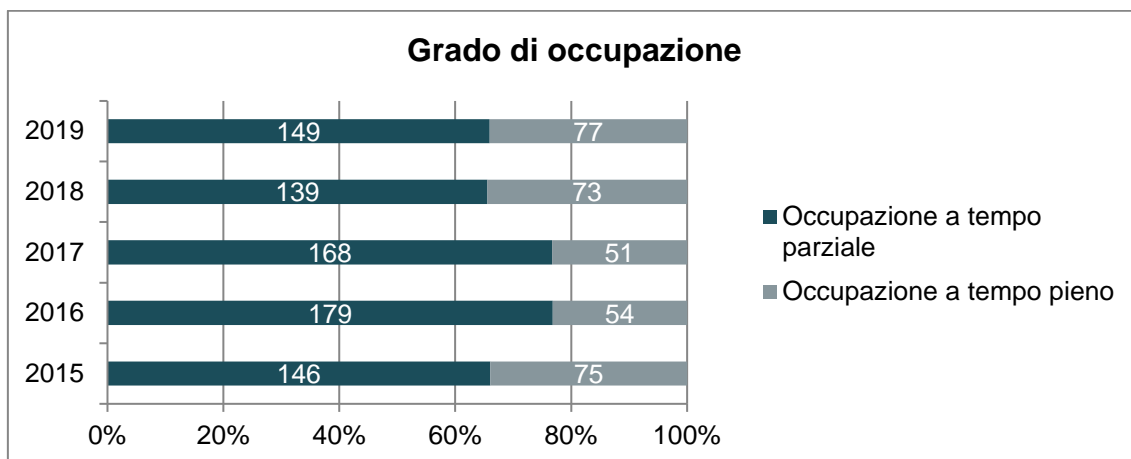
3.1 Indicatori sul personale

Effettivi

A fine 2019, lo IUFFP impiegava 226 persone in 175,7 posti di lavoro a tempo pieno (apprendiste e apprendisti nonché praticanti esclusi). Il numero di collaboratori e collaboratrici è aumentato di 14 persone risp. 6 posti di lavoro a tempo pieno rispetto all'anno precedente. L'evoluzione dettagliata del numero di collaboratori e collaboratrici è illustrato nel grafico seguente:



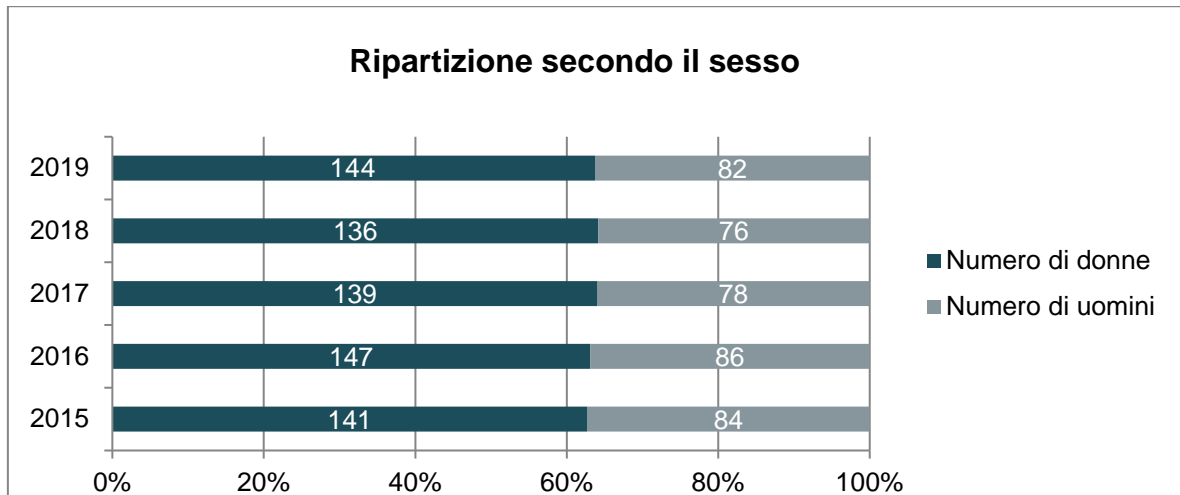
Grado di occupazione



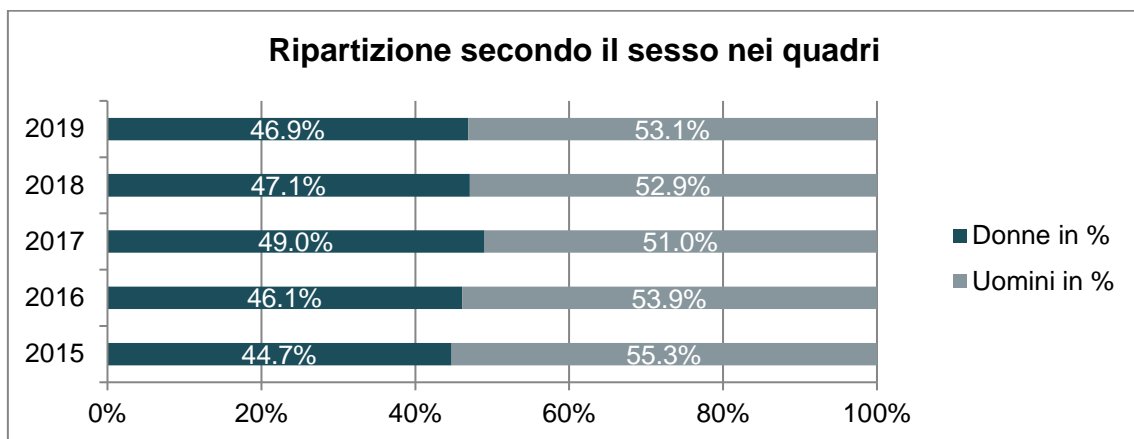
Nel 2019, il 34% dei collaboratori e delle collaboratrici dello IUFFP era occupato a tempo pieno e il 66% a tempo parziale. Nell'anno di riferimento il grado di occupazione a tempo parziale è dunque aumentato dell'1%.

3.2 Diversità allo IUFFP

Ripartizione secondo il sesso

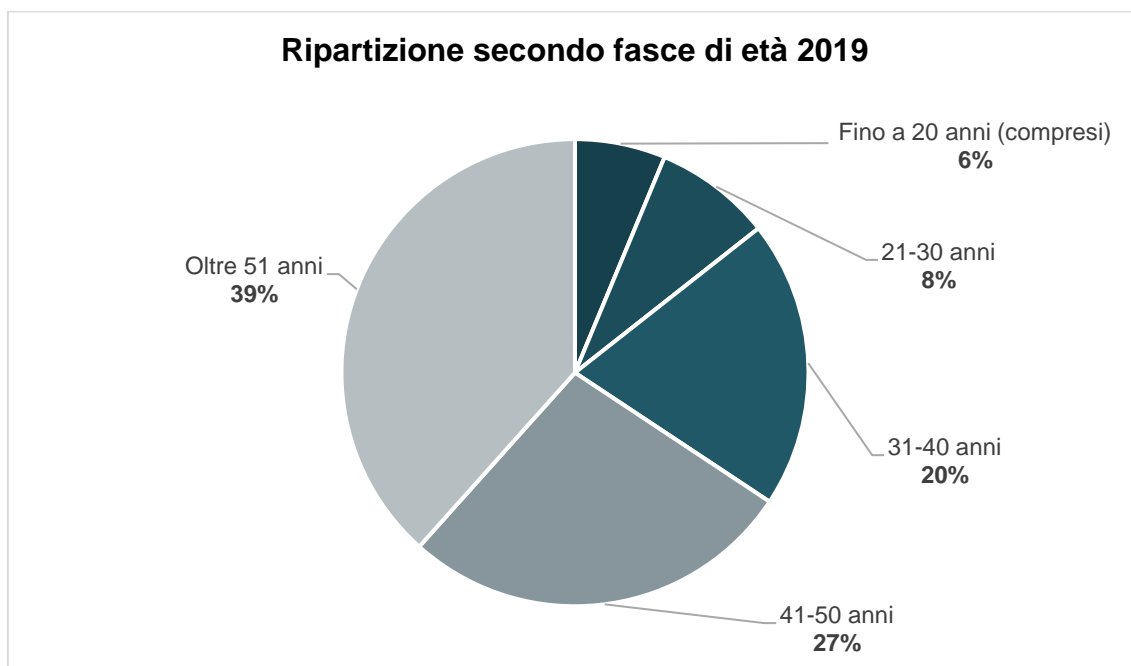


La ripartizione secondo il sesso è rimasta praticamente invariata rispetto all'anno precedente. La quota di donne è tuttora elevata (64%).



Nell'anno di riferimento le donne sono ancora sottorappresentate nei quadri (46,9%).

Ripartizione secondo l'età



L'età media allo IUFFP nell'anno di riferimento equivale a 44,9 anni. A titolo di paragone, l'anno precedente ammontava a 45,9 anni e due anni prima a 47,5 anni. La fascia più rappresentata è tuttora quella dei collaboratori e delle collaboratrici di oltre 51 anni (39%).

Varietà culturale allo IUFFP

Lo IUFFP considera la varietà culturale parte della propria cultura d'impresa e si impegna a promuoverla. Con le sue sedi nelle tre regioni linguistiche, lo IUFFP contribuisce anche alla varietà linguistica.

Allo IUFFP sono impiegati collaboratori e collaboratrici provenienti dagli ambienti culturali più disparati (indipendentemente dalla nazionalità). Di seguito sono riportati alcuni esempi:

- Egitto
- Albania
- Algeria
- Bulgaria
- Cina
- Germania
- Italia
- Kosovo
- Macedonia del Nord
- Turchia



3.2.1 Parità salariale

Nel mese di dicembre 2018 è stata decisa la revisione della legge sulla parità dei sessi. Tutte le imprese che impiegavano 100 o più collaboratori e collaboratrici hanno dovuto effettuare un esame della parità salariale tra uomo e donna. Allo IUFFP lo strumento della Confederazione per verificare la parità salariale (LOGIB) è stato applicato nel 2018. In questo contesto lo IUFFP ha ottenuto un risultato superiore alla media con una disparità salariale del 3%. LOGIB è uno strumento di autocontrollo programmato in Excel e destinato ad aziende con oltre 50 collaboratori e collaboratrici. La componente centrale è costituita dalla 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. Poiché altri fattori esplicativi oggettivi, che l'analisi LOGIB non considera, potrebbero pure determinare differenze salariali, la Confederazione e il Cantone di Berna hanno fissato una soglia di tolleranza pari al 5%. Si presume che un'impresa garantisca la parità salariale tra donna e uomo soltanto se il valore riscontrato per le differenze salariali riconducibili al genere, e pertanto non spiegabili, è inferiore alla suddetta soglia di tolleranza oppure non la supera in modo significativo. Al contrario, si parte dal presupposto che un'impresa non garantisce la parità salariale se la differenza tra il salario di donne e uomini supera in modo significativo la soglia di tolleranza del 5%.

La prossima analisi LOGIB è prevista nel 2020.

3.2.2 Famiglia & Professione

Con il marchio «Famiglia & Professione» il servizio UND premia le imprese che adottano misure a favore della conciliabilità tra professione, famiglia e vita privata e che promuovono la parità di genere. Lo IUFFP vanta tale predicato dal 2015 e nel 2018 ha effettuato con successo una ricertificazione.

3.2.3 Marchio iPunkt

L'associazione Impulse si impegna per le pari opportunità nel mercato del lavoro, sostenendo le persone con disabilità e quelle in cerca di lavoro di oltre 50 anni. Sul piano dei datori di lavoro, trasmette le proprie esperienze e conoscenze alle aziende per prepararle ad assumere o rioccupare persone con disabilità. L'impegno sociale delle aziende è reso visibile verso l'esterno grazie al conferimento del marchio iPunkt, che premia le imprese che assumono persone con disabilità o una malattia cronica nel mercato del lavoro primario. Il conferimento del marchio presuppone un contratto di assunzione a tempo indeterminato con una persona con disabilità. Con il sostegno di Impulse, inoltre, l'impresa deve mettere in atto durante il periodo di validità della licenza criteri di sviluppo scelti da un elenco pre-stabilito. I criteri di assegnazione sono esaminati ogni due anni. Al contempo, alla scadenza dei due anni di validità della licenza vanno definiti nuovi obiettivi di sviluppo.

Lo IUFFP vanta il marchio iPunkt dal 2018 ed è uno dei primi istituti di formazione ad aver aderito alla rete di Impulse. Lo IUFFP considera la varietà dei collaboratori e delle collaboratrici un valore aggiunto notevole, sia internamente per rafforzare la cultura d'azienda sia per sviluppare nuove offerte per clienti esterni. Inoltre, sottoscrivendo la Carta, lo IUFFP



crea contatti con istituzioni con idee affini e si dichiara volontariamente favorevole alle pari opportunità e alla non discriminazione di persone con disabilità nel mondo professionale.

Nel 2019, lo IUFFP impiegava due persone con disabilità: una era in formazione come impiegata di commercio AFC e l'altra disponeva di un contratto di assunzione a tempo indeterminato nel mercato del lavoro primario.

3.3 Salute

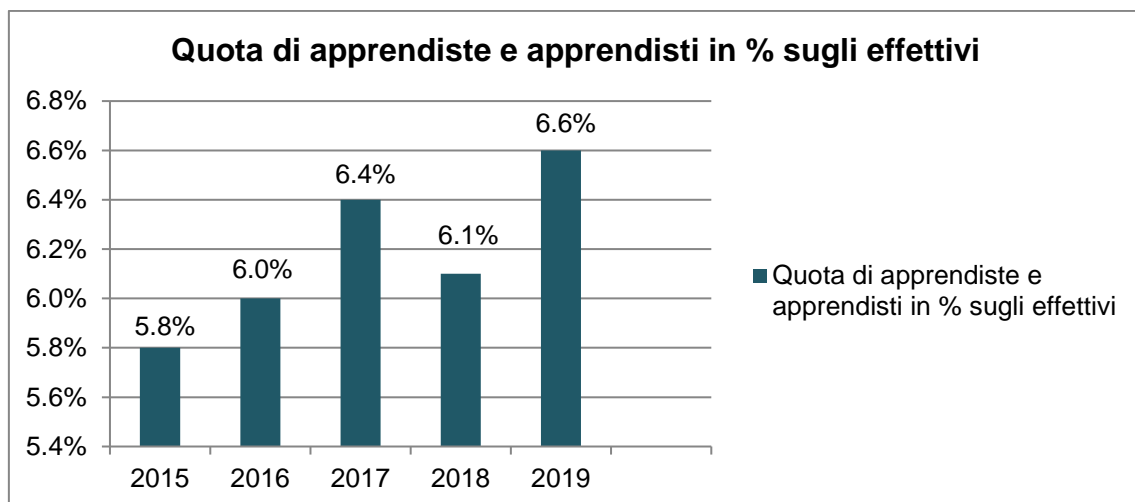
Lo IUFFP ha adottato diverse misure per mantenere in salute i collaboratori e le collaboratrici. In particolare, il gruppo di lavoro CSR ha introdotto e portato avanti le misure presentate di seguito.

A Zollikofen, nel 2019 è stata introdotta un'offerta di massaggi per i collaboratori e le collaboratrici, il cui costo è sostenuto al 50% dallo IUFFP quale datore di lavoro. Inoltre, a Berna e Losanna si è svolta di nuovo la corsa aziendale, a cui hanno partecipato 35 collaboratori e collaboratrici dello IUFFP. Oltre alla parte sportiva, in serata era prevista una cena che ha dato spazio a scambi al di fuori dell'ambito lavorativo.

Tra maggio e giugno 2019, presso le tre sedi molti collaboratori e collaboratrici hanno partecipato all'iniziativa nazionale «Bike to Work», che mira a promuovere la salute nelle aziende. Ogni anno, nei due mesi menzionati, circa 65'000 pendolari utilizzano la bicicletta come mezzo di trasporto per recarsi al lavoro. L'iniziativa «Bike to Work» consente a circa 2200 aziende di rafforzare lo spirito di gruppo e la salute del personale, assumendo così un comportamento sostenibile in materia di mobilità.

3.4 Promozione di nuove leve nella formazione professionale

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



A fine 2019 erano impiegate 15 apprendiste e apprendisti, pertanto la quota di questo gruppo sugli effettivi era pari al 6,6%. Secondo gli indicatori degli obiettivi strategici prescritti dal Consiglio federale, lo IUFFP deve presentare una quota di apprendiste e apprendisti pari almeno al 5% degli effettivi complessivi. Questo requisito è soddisfatto.

3.5 Misure 2019: stato di realizzazione

La tabella seguente illustra lo stato di realizzazione delle misure approvate dalla Direzione dell'Istituto per il 2019.

Misura approvata	Stato di realizzazione
Ottimizzazione costante delle direttive linguistiche interne (guida per un linguaggio inclusivo allo IUFFP, glossario linguistico, ecc.) in base alla necessità e sensibilizzazione attiva dei collaboratori e delle collaboratrici su questi strumenti.	La guida gender è stata rielaborata con membri del gruppo di lavoro Gestione del gender e della diversità, inoltre l'unità Marketing e comunicazione ha sviluppato una versione compatta con esempi concreti per l'applicazione. Le due versioni sono state concluse entro fine 2019. La versione francese e quella italiana sono state elaborate l'anno successivo in base alla guida in lingua tedesca (misura successiva nel 2020).
Esame dell'accessibilità per l'acquisizione di nuovi software.	Se il criterio per il processo di acquisizione può essere accolto, deve essere esaminato in modo approfondito. Non si può presupporre l'accessibilità dei software già disponibili, poiché altri programmi quali, ad esempio, il software Abacus per la registrazione del tempo di lavoro dovrebbero essere sostituiti per mancanza di accessibilità. La misura è portata avanti sulla scia di questa constatazione.
Sviluppo continuo del concetto di formazione professionale con esame dell'eventualità che lo IUFFP sia in grado di fornire ai e alle migranti la possibilità di frequentare un pre-apprendistato d'integrazione o uno stage.	Dal chiarimento è risultato che per i pre-apprendistati d'integrazione e gli stage sono richieste professioni diverse dalle formazioni professionali di base offerte dallo IUFFP (Informatica/Informatico, Impiegata/Impiegato di commercio e Mediamatica/Mediamatico).
Adesione dello IUFFP quale partner alla Fondazione IPT, il cui obiettivo è integrare in modo sostenibile le persone in fase di transizione, con difficoltà nel mercato del lavoro e/o con disabilità.	Il presidente del Consiglio dello IUFFP, Ph. Gnaegi, è membro del Consiglio di fondazione di IPT, pertanto per il momento si rinuncia a un partenariato a causa di possibili conflitti d'interessi.
Svolgimento di un workshop o colloquium sul tema «implicit bias» (gender, razza).	Il gruppo di lavoro rinuncia a un workshop su questo tema in quanto è troppo specifico.
In caso di elaborazione di nuovi contenuti per il sito web, registrazione di una descrizione adeguata («Alt Text») per l'immagine lead ai fini dell'accessibilità.	Questa misura è stata integrata nel processo di pubblicazione di contributi sul sito web dello IUFFP. Ciò rende accessibili il sito web e le immagini.
Sostegno dell'esigenza della parità salariale mediante la partecipazione all'azione «Equal Pay Day».	Lo IUFFP ha partecipato all'azione distribuendo biscotti e materiale di sensibilizzazione ai collaboratori e alle collaboratrici.
Considerazione della sostenibilità e della diversità nel concetto di sviluppo del personale.	Il concetto di sviluppo del personale sarà rielaborato a seguito dell'entrata in vigore prevista della legge SUFFP.
Disponibilità e utilizzo mirato dei canali informativi volti a rendere visibili i risultati delle ricerche sulla sostenibilità, sul gender e sulla diversità.	Poiché la strategia di ricerca compete al dipartimento Ricerca e sviluppo, questa misura non rientra nell'ambito di competenza del gruppo di



	lavoro. I risultati delle ricerche menzionate potrebbero essere pubblicati sul sito web del servizio CSR, attualmente ancora in fase di elaborazione (cfr. cap. 3.6 Misure 2020).
Esame/Sviluppo di offerte per la gestione della salute in azienda.	A Zollikofen è stata introdotta un'offerta di massaggi il cui costo è sostenuto al 50% dallo IUFFP.

3.6 Misure 2020

Durante la riunione del 23 gennaio 2020, la Direzione dell'Istituto ha discusso e in parte approvato le misure proposte dal gruppo di lavoro 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 dell'Istituto.</p> <p>Il servizio CSR presenta inoltre alla Direzione dell'Istituto un documento di discussione con chiarimenti sul funzionamento, sulle competenze e sui processi CSR corrispondenti (ev. misura successiva nel 2021).</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>Sviluppo continuo in tre modi della guida per un linguaggio rispettoso della parità di genere e delle differenze allo IUFFP:</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 allo IUFFP. 	<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 dello IUFFP, 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>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>



Sensibilizzazione sull'esigenza della parità salariale.	Nel 2020 era previsto lo svolgimento di un'azione di sensibilizzazione sulla parità salariale (per es. partecipazione all'azione «Equal Pay Day»).
Svolgimento di un'inchiesta sull'onere derivante dalla prospettiva sul gender e sulla diversità e sviluppo di misure corrispondenti.	Nell'ambito dell'inchiesta tra il personale 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.
Esame del gender e della diversità nel nuovo concetto di formazione.	Nel 2020 il nuovo concetto di formazione è esaminato in relazione al gender e alla diversità, in particolare sugli aspetti seguenti: <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. A tal fine, se possibile, sono sfruttate sinergie con il Servizio di valutazione dello IUFFP.
Considerazione di categorie di persone neutre a livello di genere nei processi e nei programmi dello IUFFP.	Nel 2020 sono stati valutati e identificati i processi/programmi interessati ed è stato elaborato uno standard adeguato.