

🕒 26/09/23 🔍 Ricerca

Progetto di sostegno di Travail.Suisse Formation

Anche le persone disabili devono poter partecipare a formazioni continue

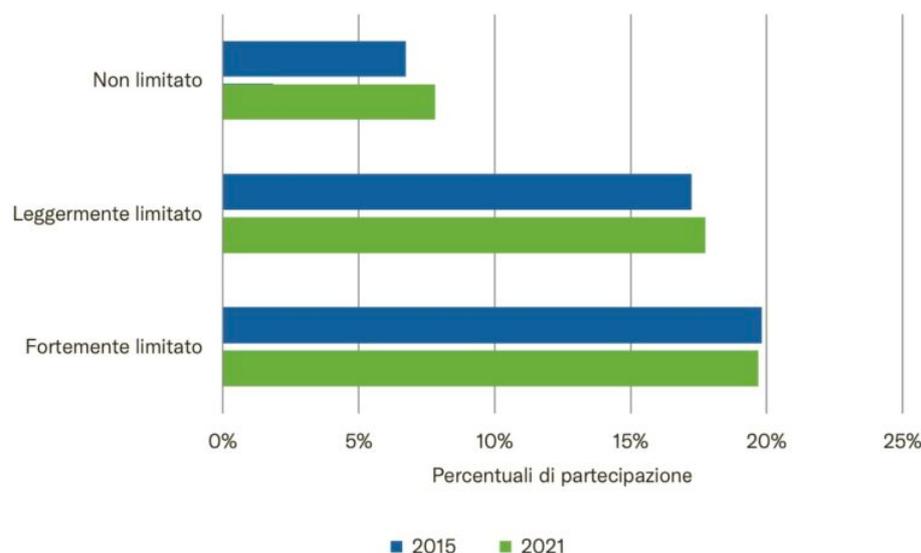
Il legislatore svizzero stabilisce che gli svantaggi delle persone disabili devono essere prevenuti – in maniera esplicita anche nel campo della formazione. Tuttavia, riguardo all’attuazione dell’inclusione ci troviamo ancora agli inizi. In due progetti cofinanziati dalla SEFRI, Travail.Suisse Formation contribuisce a migliorare l’accesso alla formazione continua delle persone con disabilità.

Ci sono dunque numerose ragioni in base a cui l’accesso alla formazione continua da parte delle persone con disabilità deve essere migliorato.

Come dimostra la ricerca, le formazioni continue rafforzano la posizione sul mercato del lavoro delle persone con disabilità.^[1] Un’occhiata alle statistiche mostra tuttavia una chiara disparità di partecipazione tra le persone disabili e quelle non disabili.^[2]

Partecipazione alla formazione e alla formazione continua in base al grado delle limitazioni; popolazione 25-64 anni

Dati: RIFOS; calcoli: CSRE



Fonte: Rapporto educativo svizzero

Anche il Comitato per i diritti delle persone con disabilità, che nel 2022 ha esaminato

la situazione dei disabili in termini di pari opportunità, conferma che nella Svizzera c'è ancora molto da fare riguardo alla loro inclusione – anche nel campo della formazione.^[3]

Condizioni quadro

Nel contesto del quadro giuridico svizzero, in linea di principio si applica il divieto di discriminazione ai sensi dell'articolo 8 della Costituzione federale. Dal 2004, la Legge sui disabili (LDis) concretizza il mandato costituzionale, prevedendo misure anche nel settore della formazione. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD), a cui la Svizzera ha aderito nel 2014, affronta infine in maniera specifica la questione della formazione continua: "Gli Stati Parti garantiscono che le persone con disabilità possano avere accesso all'istruzione secondaria superiore, alla formazione professionale, all'istruzione per adulti e all'apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita senza discriminazioni e su base di uguaglianza con gli altri. A questo scopo, gli Stati Parti garantiscono che sia fornito alle persone con disabilità un accomodamento ragionevole." (Art. 24, cpv. 5, UNCRPD).

Ci sono dunque numerose ragioni in base a cui l'accesso alla formazione continua da parte delle persone con disabilità deve essere migliorato. L'informazione, la sensibilizzazione e la consulenza possono aiutare gli enti di formazione a superare i propri timori e ad apportare le necessarie modifiche ai propri corsi in modo che siano accessibili alle persone con disabilità – ed è qui che entra in gioco Travail.Suisse Formation (TSF), un'organizzazione di formazione continua fondata in base alla Legge sulla formazione continua, con i suoi progetti di formazione continua inclusiva.

I progetti di Travail.Suisse Formation (TSF)

I due progetti di inclusione in corso si concentrano sulle disabilità sensoriali (uditive e visive), tenendo sempre in considerazione l'idea di un'offerta formativa che sia maggiormente accessibile a tutti nel suo complesso. In entrambi i progetti sono state innanzitutto identificate le esigenze delle persone con disabilità uditive e visive e, sulla base di queste, sono state quindi elaborate raccomandazioni rivolte ai formatori (pubblicate sotto forma di linee guida concrete)^[4]. In una seconda fase, i responsabili della formazione continua sono stati sostenuti e accompagnati nell'attuazione delle stesse raccomandazioni. A questo scopo, in collaborazione con l'Associazione delle università popolari svizzere (UP-VHS), è stato sviluppato un programma di formazione e sensibilizzazione che è stato testato nell'ambito di un progetto pilota in tre università popolari di tre diverse regioni linguistiche. In tale contesto, dei partecipanti pilota con disabilità visive hanno verificato se le raccomandazioni

potevano essere effettivamente implementate e se erano davvero utili a tutti i partecipanti. Questi progetti sono realizzati in stretta collaborazione con organizzazioni di rappresentanza delle persone con disabilità coinvolte.^[5]

Uno sguardo alle raccomandazioni per una formazione inclusiva

Per le persone con disabilità visive, a rivelarsi un ostacolo è stato soprattutto l'accesso alle informazioni sulle offerte di formazione continua. Esso è infatti possibile solo se vengono implementati standard minimi di accessibilità, sia per i siti web sia per i materiali e le piattaforme di apprendimento. Questi devono essere leggibili anche dagli screen reader – e le persone ipovedenti devono poter regolare le dimensioni del testo o i contrasti. L'accessibilità deve essere in ogni caso garantita in ogni fase e in ogni sede: dai siti web ai processi di iscrizione, dagli adattamenti strutturali dei locali all'impiego di materiali didattici adeguati.

Travail Suisse Formation (TSF), così come i suoi partner di progetto, ritiene peraltro che l'accessibilità non debba necessariamente essere implementata in forma perfetta. Piuttosto, essa deve essere **garantita in linea di principio**. Non bisogna cioè necessariamente dotare di scritte braille tutte le sale di un edificio, purché vengano evidenziati gli ostacoli specifici per le persone con disabilità visive. Per lo svolgimento di una formazione accessibile bastano spesso pochi adattamenti strutturali. Nel migliore dei casi i partecipanti non vedenti e ipovedenti dovrebbero anzitutto ricevere documenti accessibili con qualche giorno di anticipo, in modo da potersi preparare. Durante il corso stesso, occorre poi pensare a quali informazioni siano disponibili solo visivamente e a come parafrasarle, per esempio verbalizzando ciò che viene indicato, descrivendo verbalmente un elemento grafico o scandendo ogni nuovo termine lettera per lettera.

Per le persone sorde e ipoudenti, invece, le barriere sono altre. Alcune persone hanno bisogno di una traduzione nel linguaggio dei segni o in quello scritto. Altri hanno bisogno di un supporto individuale, per esempio attraverso un tutoraggio. Entrambe le cose devono essere richieste all'AI, il che significa **molto lavoro amministrativo** per le persone interessate. *"Il dovere presentare una richiesta è un ostacolo molto grande, perché costa molto impegno ed energia. Si è messi nella posizione di dovere giustificare il proprio interesse per una formazione continua"*, ha detto a TSF una persona sorda.

Gli enti di formazione continua dovrebbero dunque pubblicare i propri corsi con largo anticipo, fornire assistenza amministrativa alle persone disabili interessate e consegnare loro tempestivamente i documenti necessari per l'AI (per esempio, un

calendario preciso del corso in modo da pianificare le ore di interpretariato). In questi casi, i termini di iscrizione dovrebbero inoltre essere gestiti in modo flessibile. Le persone con problemi di udito non vorrebbero dover segnalare ripetutamente la propria disabilità; piuttosto, tutte le persone coinvolte – dal personale amministrativo ai docenti e agli esaminatori – dovrebbero essere informate e sensibilizzate riguardo ai necessari adeguamenti.

A essere adattati alle persone con disabilità sensoriali non devono essere i contenuti delle formazioni. Garantire la comprensione dei contenuti e quindi la comunicazione rispetto a tutti i partecipanti è semplicemente una questione di buon senso.

A essere adattati alle persone con disabilità sensoriali non devono essere i contenuti delle formazioni. Garantire la comprensione dei contenuti e quindi la comunicazione rispetto a tutti i partecipanti – sia scritta che orale – è semplicemente una questione di buon senso. Un formatore di adulti che ha insegnato per anni a persone con problemi di udito ha detto: *"Si dovrebbe prestare attenzione ai segnali di stress e reagire di conseguenza. Lo stress si verifica quando ci si sente tagliati fuori dalla comunicazione. Molte persone con problemi di udito non vogliono interrompere la lezione per porre domande perché non hanno capito. Questo li mette in una situazione di dilemma e quindi di stress"*.

Progetti pilota nelle università popolari

Nel 2022, la Volkshochschule Zürich, i Corsi per adulti del Ticino e l'Université populaire jurassienne sono stati sensibilizzati alle esigenze dei partecipanti ipovedenti e conseguentemente istruiti su come rendere loro accessibili i propri corsi. Nella fase di test, partecipanti pilota con disabilità visive hanno verificato se, con gli adattamenti implementati, potevano effettivamente partecipare ai corsi allo stesso modo delle altre persone.

Come mostra la valutazione del progetto, la sensibilizzazione del personale sia docente sia amministrativo ha avuto effetti positivi. L'interesse dei partecipanti era principalmente rivolto alla creazione di documenti amministrativi e di materiali didattici accessibili, ma anche gli aspetti interpersonali (per esempio grazie allo scambio con persone con disabilità visiva) hanno mostrato un effetto duraturo, non da ultimo sull'atteggiamento e sulle motivazioni verso l'inclusione. Anche in questo

caso, la cooperazione e l'inclusione delle persone con disabilità e dei loro rappresentanti si sono dimostrati un importante fattore di successo.

Tutti i partecipanti alla fase pilota si sono mostrati particolarmente lieti riguardo a:

- i formatori che sono riusciti a includere gli studenti ipovedenti nelle loro lezioni e che, grazie alla formazione ricevuta, sono stati in grado di utilizzare strumenti concreti per implementare forme accessibili di comunicazione.
- i partecipanti normovedenti che hanno essi stessi beneficiato, in particolare a livello interpersonale, del fatto di avere persone con disabilità visive come colleghi di corso. Un partecipante ha dichiarato: *"il contatto con la signora F. è stato molto prezioso per me, perché prima avevo delle inibizioni quando incontravo persone con disabilità visive in strada"*. Oltre a ciò, i partecipanti normovedenti hanno essi stessi tratto beneficio dai nuovi metodi di presentazione utilizzati dagli insegnanti per implementare l'accessibilità: *"l'insegnante del corso scandisce ogni parola nuova lettera per lettera. Lo apprezzo perché questo crea una migliore comprensione della parola anche per me"*.
- le persone con disabilità visive che hanno sperimentato che la partecipazione ad attività di formazione è loro possibile e che le loro esigenze sono state prese sul serio.

Ostacoli a ulteriori sviluppi

Nel frattempo, sono stati sensibilizzati ulteriori enti di formazione e altre richieste, per esempio per consulenze o conferenze, si trovano in fase di attuazione. In considerazione dell'alto fabbisogno di inclusione, la domanda dovrebbe essere tuttavia ben maggiore. L'inclusione non è cioè ancora qualcosa di consolidato nel sistema di formazione continua svizzero.

TSF sorge una difficoltà nel fatto che soprattutto gli enti di formazione continua privati non sono ancora obbligati a implementare misure di accessibilità (mentre i fornitori di servizi lo saranno dalla metà del 2025). Oltre a ciò, essi non ricevono alcun sostegno finanziario per implementare tali misure. Finché ci si può appellare alla sola buona volontà di singoli responsabili, nel settore privato la promozione dell'inclusione resterà piuttosto difficile. Nemmeno le argomentazioni economiche, come l'aumento della facilità d'uso, l'innovazione e la maggior diffusione presso il pubblico, suscitano al momento grandi reazioni. Soprattutto nel caso dei piccoli enti, le risorse che

servirebbero per lo sforzo iniziale (come la creazione di un sito web accessibile) sono peraltro limitate.

Fra i formatori e il personale amministrativo ci sono certamente molte persone ben liete di impegnarsi nella sensibilizzazione in merito al problema delle disabilità e di implementare corrispondenti misure di inclusione. Tuttavia, se il loro impegno non è radicato nella cultura organizzativa generale e l'inclusione delle persone disabili non è considerata come un obiettivo strategico, queste singole persone non basteranno a cambiare il sistema.

Un'opera di sensibilizzazione è in ogni caso necessaria anche verso le stesse persone con disabilità. Per via del fatto che nella loro realtà quotidiana non sono di norma abituate a essere incluse – e che hanno al contrario subito frequenti esperienze di esclusione proprio durante il loro percorso formativo, è necessario ridurre le loro inibizioni. La collaborazione con le loro organizzazioni di rappresentanza (SBV-FSA e SGB-FSS) è molto importante allo scopo di creare la necessaria fiducia.

Fattori di successo

I fattori di successo essenziali per una formazione continua inclusiva richiedono risorse finanziarie. Sono tuttavia importanti anche il venirsi incontro e l'apertura mentale.

I fattori di successo essenziali per una formazione continua inclusiva richiedono risorse finanziarie. Sono tuttavia importanti anche il venirsi incontro e l'apertura mentale. L'inclusione dei disabili sensoriali nella formazione continua richiede un certo sforzo iniziale. Si tratta comunque di uno sforzo limitato – e quando l'inclusione ha successo, a trarne vantaggio sono tutti. L'ostacolo più grande che deve essere rimosso è relativo agli atteggiamenti, perché è qui che paure e inibizioni sono ancora troppo radicate. In presenza di aiuti finanziari per realizzare l'inclusione, si potrebbe probabilmente fare un passo avanti anche a questo riguardo.

Il tema dell'inclusione nella formazione sta in ogni caso lentamente guadagnando slancio. La Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) non soltanto sostiene finanziariamente i progetti di Travail.Suisse Formation, ma sta anche attuando un ampio progetto sull'accesso alla formazione professionale per le persone con disabilità uditive. Nel dicembre 2023 si terrà a riguardo una tavola rotonda con un gran numero di parti interessate. In tale sede, sulla base di una valutazione congiunta dello status quo e degli ausili disponibili, verranno individuate e attuate opzioni di ottimizzazione. Dettagli sul sito web

(<https://formazioneprofessionale2030.ch/it/23-projekte-it/291-accesso-alla-formazione-professionale->

per persone sorde e deboli d'udito) del progetto.

L'inclusione delle persone con disabilità o con particolari esigenze di apprendimento non è soltanto una questione alla moda, bensì un tema che ci terrà impegnati nel lungo periodo – e TSF intende continuare a impegnarsi a questo scopo.

www.ts-formation.ch (<http://www.ts-formation.ch/>), contatto diretto per il coordinamento nella Svizzera tedesca e francese: paz@ts-formation.ch (<mailto:paz@ts-formation.ch>), per il Ticino: grauseo@cfp-ocst.ch (<mailto:grauseo@cfp-ocst.ch>)

[1] SAMS: Inchiesta sulle attività lavorative delle persone ipovedenti, 2015, (in tedesco), 28.08.2023, Studio sulla situazione del mercato del lavoro dei sordi e degli audiolesi in Svizzera, 2020, (in tedesco), 28.08.2023

[2] CSRE (2023). Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023, p. 351, Aarau: Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa, 28.08.2023

[3] Vedi rapporto ombra e *concluding observations*, marzo 2022, (in tedesco), 28.08.2023

[4] Travail.Suisse Formation: Elenco di criteri per migliorare l'accesso all'offerta pubblica di formazione continua delle persone cieche e ipovedenti, Berna 2020.

Travail.Suisse Formation: Guida alla formazione inclusiva. Rendere accessibile la formazione continua a persone con disabilità uditive, Berna 2023.

Entrambi i documenti sono disponibili in tedesco, francese e italiano su www.ts-formation.ch. È possibile anche ordinarli in versione stampata.

[5] Concretamente la Federazione svizzera dei ciechi e deboli di vista (SBV-FSA), la Federazione svizzera dei sordi (SGB-FSS) e Pro Auditio Svizzera.

Citazione

Paz, D. (2023). Anche le persone disabili devono poter partecipare a formazioni continue. *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 8(10).

Questo lavoro è protetto da copyright. È consentito qualsiasi uso, tranne quello commerciale. La riproduzione con la stessa licenza è possibile, ma richiede l'attribuzione dell'autore.