

# Elenco dei criteri per migliorare l’accesso all’offerta pubblica di formazione continua delle persone cieche e ipovedenti

Uno studio delle scuole universitarie professionali afferma: le persone cieche e ipovedenti che partecipano alla formazione continua in un contesto pubblico aumentano significativamente le loro possibilità di partecipare alla vita lavorativa e di essere meglio posizionate nel mercato del lavoro. Una scoperta importante che dovrebbe essere applicata con urgenza, soprattutto in considerazione della carenza di lavoratori qualificati, in modo che più persone con disabilità visiva o cecità entrino a far parte del mercato del lavoro e possano anche svilupparvi le loro competenze. Tuttavia, spesso viene loro impedito di farlo. Una ragione di ciò è che la maggior parte dei corsi di formazione continua non sono accessibili senza barriere, cioè i/le partecipanti degli istituti di formazione continua spesso si imbattono in barriere proprie del gruppo di riferimento. Per il gruppo target di persone con difficoltà visive o cecità, questo significa, per esempio che:

* la homepage dell'istituto di formazione continua non è accessibile alle persone cieche o ipovedenti;
* vengono consegnati documenti che le persone cieche e ipovedenti non possono convertire in una forma che possono leggere o sentire;
* nei corsi sono utilizzate delle presentazioni, il cui contenuto deve essere imperativamente percepito visivamente per comprendere le informazioni e seguire le spiegazioni.

Abbiamo scoperto che ci sono vari ostacoli che impediscono alle persone con disabilità visiva o cecità di trarre vantaggio dalle offerte formative organizzate al di fuori del sistema di formazione formale. Quindi la domanda sorge spontanea: come deve essere la formazione continua in modo che le persone cieche e ipovedenti possano parteciparvi tanto quanto le persone vedenti?

Travail.Suisse Formation ha approfondito questa domanda in decine di interviste con persone cieche e ipovedenti. Il risultato è una sorta di vademecum sull'accessibilità degli istituti di formazione continua per i/le partecipanti con problemi di vista o di cecità, sotto forma di un elenco di criteri. Questo elenco è stato dapprima esaminato in un workshop con persone con disabilità visiva o cecità e con le istituzioni di formazione, adattato successivamente sulla base del feedback e poi ancora sottoposto a un controllo finale in un processo di consultazione.

L’elenco di criteri, che qui viene presentato, mostra principalmente ciò che l'accessibilità significa in particolare per il gruppo target di persone con problemi di vista o di cecità. Per esempio, indica a che cosa un'istituzione di formazione deve prestare attenzione dall'iscrizione al tragitto fino alla realizzazione e alla valutazione del corso, in modo che le persone cieche e ipovedenti possano partecipare con successo a un corso pubblico di formazione continua. L’elenco dei criteri include anche una proposta per la creazione di un vademecum con il quale un ente di formazione può dichiarare verso l'esterno quali misure adotta per garantire che le persone cieche e ipovedenti possano partecipare con successo a un corso di formazione continua.

Un elemento molto importante è che fin dall'inizio si cerchi una comunicazione reciproca. Il promemoria dice: "Ai ciechi e ipovedenti offriamo ancora prima dell’iscrizione – ma all’occorrenza anche in seguito – l’opportunità di un colloquio preliminare finalizzato ad accertare le loro specifiche esigenze e, per quanto è possibile, ricercare le necessarie soluzioni, al fine di rendere i corsi vantaggiosi per tutti i partecipanti."

Un'altra misura particolarmente degna di nota in materia di accessibilità è che l’istituzione formativa faccia il miglior uso possibile delle opportunità digitali. Questo perché la digitalizzazione rappresenta un grande potenziale per le persone con problemi di vista o cecità, che dovrebbe essere usato anche nella formazione continua. Tuttavia, il prerequisito è che l'istituzione formativa progetti il suo "universo digitale" (siti web, app di telefonia mobile, documenti elettronici, ecc.) senza barriere e affronti i bisogni digitali dei partecipanti ciechi e ipovedenti.

E cosa significa tutto questo per i collaboratori di un'istituzione formativa? Le offerte formative inclusive sono possibili solo se gli enti di formazione informano i loro dipendenti nell'amministrazione e nella gestione dei corsi sui criteri applicati e li formano conformemente alle loro mansioni. Senza un'informazione e una formazione coerente e regolare dei collaboratori, il percorso inclusivo porta alla frustrazione di tutte le persone coinvolte.

Per Travail.Suisse Formation è ora molto importante che l’elenco dei criteri stilato non rimanga lettera morta, ma venga implementato e testato nella formazione continua di tutti i giorni. Le Università popolari si sono dichiarate disposte a farlo. Vorremmo cogliere l'occasione per ringraziare le Università popolari, che testeranno l’elenco dei criteri nell’ambito di un progetto pilota, formeranno il personale in questo senso e offriranno corsi di formazione continua inclusivi insieme alla Federazione svizzera dei ciechi e deboli di vista. Un passo necessario e molto gradito verso un panorama della formazione inclusiva in Svizzera.

Grazie!

Marie-Thérèse Weber-Gobet, consulente di TSF