

**Guida
all'accessibilità
nell'ambito
dell'insegnamento
e della ricerca**

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Universität
Zürich^{UZH}

Redatto da Prof. Dr. Alireza Darvishy (ZHAW), Prof. Dr. Ingeborg Hedderich (UZH),
Franziska Oberholzer, BA (UZH) e Prof. Dr. Rolf Sethe (UZH).
Seconda edizione 2022.

Nota per la traduzione: cari lettori e care lettrici, per facilitare la lettura di tutti (in particolare degli utilizzatori di uno screen reader o di chi è soggetto a difficoltà di lettura), abbiamo deciso di evitare l'uso di linguaggio inclusivo via segni di punteggiatura speciali. Tuttavia, teniamo a precisare che ci riferiamo ad ognuno, indipendentemente dal sesso.

Sponsorizzato da

swissuniversities

Informazioni supplementari:

www.sdr.uzh.ch





Indice

1 Introduzione	4
1.1 Contesto	5
1.2 Obiettivo	8
1.3 Struttura	9
2 Misura strutturali	10
2.1 Sensibilizzazione	11
2.2 Istanza centrale presso la direzione dell'istituto e servizio specializzato per R+I	13
3 Misure di sostegno	16
3.1 Dispendio di tempo superiore	17
3.2 Costi superiori	19
3.3 Servizi di assistenza	21
3.4 Promozione delle nuove leve	23
4 Misure infrastrutturali	24
4.1 Infrastruttura edile	25
4.2 Infrastruttura digitale	27
4.3 Aiuto in caso di incendio e catastrofe	29
5 Conclusione	30



Introduzione

1



1.1 Contesto

Le persone con disabilità e deficit permanenti dipendono particolarmente dalla solidarietà e dal sostegno delle persone che gli stanno attorno. La loro integrazione professionale e nell'ambito educativo è espressione essenziale e allo stesso tempo un prerequisito per una partecipazione a pari diritti alla vita sociale. Le persone in situazione di disabilità sono quindi sottoposte a particolare protezione da parte dello Stato. Firmando la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (La CDPD, RS 0.109, in vigore per la Svizzera dal 15 maggio 2014), la Svizzera si impegna a eliminare gli ostacoli che le persone disabili devono affrontare, a proteggerle dalla discriminazione e a favorire l'inclusione e le pari opportunità nella società, presupposto sancito anche dall'art. 8 cpv. 2 e 4 della Costituzione federale e dalla Legge sui disabili. Per persone con disabilità si intendono persone con minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale su base di uguaglianza con gli altri (art. 1 cpv. 2 CDPD).

La presente guida è nata nell'ambito del progetto «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!» (Insegnamento e ricerca nelle scuole universitarie – senza barriere!), finanziato da Swiss Universities e basato su uno studio scientifico che analizza la situazione in cui si trovano gli interessati, svolto mediante interviste e ascoltando il parere di numerosi esperti. Il risultato: ricercatori e insegnanti che convivono con disabilità fisiche o psichiche o con malattie a lungo termine (di seguito: R+I) nella quotidianità accademica si trovano a dover affrontare numerose barriere, nello specifico nei seguenti ambiti:



Ambito	Dimensioni
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none">● Necessità e/o esigenza di dare visibilità alle disabilità● Difficoltà di comprensione nelle interazioni professionali e sociali● Mancanza di un servizio specializzato competente e accessibile
Accettazione e tolleranza, rispetto	<ul style="list-style-type: none">● Emarginazione sociale● Bisogno di flessibilità● Mancata disponibilità e capacità di comprensione● Necessità di soluzioni individuali
Dispendio superiore in termini di tempo e denaro	<ul style="list-style-type: none">● Mancanza di servizi di assistenza necessari● Sforzi superiori per il superamento degli ostacoli● Costi superiori nell'intraprendere viaggi, nella partecipazione a congressi, durante un congedo sabbatico, per le specializzazioni ecc.● Sostegno da parte delle assicurazioni sociali lento, poco flessibile e percepito come degradante● Difficoltà di finanziamento delle esigenze supplementari● Dipendenza dai servizi di assistenza● Inibizione a chiedere attivamente servizi di assistenza.
Discriminazione, stigmatizzazione e mancanza di fiducia	<ul style="list-style-type: none">● Sovraccarico causato da aspettative professionali troppo elevate● Aperta discriminazione fino a tendenze al mobbing● Mancanza di fiducia nelle opportunità di pianificazione e svolgimento della propria carriera● Condizioni di impiego precarie nell'insegnamento e nella ricerca● Discriminazione (anche legata all'età) in seguito a interruzioni prolungate della carriera a causa di una disabilità● Negazione del proprio coinvolgimento nel fenomeno della stigmatizzazione



Ambito

Dimensioni

Costruzione e infrastruttura

- Condizioni di lavoro inadatte alla propria situazione professionale
- Ostacoli negli spazi che conducono al luogo di lavoro e nell'accesso agli stabili
- Mancanza di informazioni in termini di orientamento all'interno degli edifici
- Mancanza di coinvolgimento degli interessati nella pianificazione edilizia, nella costruzione stessa, nella progettazione delle biblioteche, nelle strutture di laboratorio ecc.
- Assenza di spazi dedicati al riposo

Strumenti di lavoro e di apprendimento digitali e tradizionali

- Media digitali non adattati alle esigenze (accessibilità di siti web, applicazioni, documenti, hardware e software, tastiera, schermi ecc.)
- Ostacoli nell'utilizzo del materiale nelle biblioteche
- Apparecchiature e mobili inadatti: stampanti, proiettori, scrivanie alte negli auditori, ufficio, sedie ecc.
- Ostacoli nelle strutture bibliotecarie, p. es. assenza di sale di lettura ad alta voce



1.2 Obiettivo

La presente guida tratta i vari ambiti citati e propone approcci risolutivi per superare le barriere. Riporta altresì delle checklist per permettere ai responsabili di effettuare una prima valutazione in termini di accessibilità per R+I nella propria scuola universitaria.

In un secondo momento è sempre necessario entrare in dialogo con le persone interessate, poiché a fronte della vastità di disabilità e malattie croniche esistenti non è possibile trovare una soluzione “one size – fits all”. Alle soluzioni standard come rampe per sedie a rotelle, acustica per ascensori e porte automatiche occorre spesso affiancare modifiche personalizzate.

La guida e le checklist sono solo un primo contributo per contrastare o ridurre le potenziali barriere per R+I nelle scuole, cruciale è l’atteggiamento di tutte le persone attive nel contesto. Gli ostacoli individuali possono essere superati solo con la collaborazione di tutte le parti coinvolte.

Esistono già linee guida che vertono sulla situazione degli studenti nelle scuole universitarie (p. es. le linee guida della ZHAW «Hindernisfreie Hochschule», 2012), mentre il presente documento è dedicato in modo specifico a R+I, poiché le loro esigenze specifiche non sono contemplate (o solo marginalmente) nella documentazione esistente.

Il documento non è esaustivo, bensì funge da strumento di lavoro, soggetto ad aggiornamenti continui.



1.3 Struttura

Dai colloqui con gli interessati si sono delineati tre ambiti principali nei quali R+I necessitano di sostegno, la presente guida è quindi strutturata in misure strutturali (2), misure di sostegno (3) e riguardanti l'infrastruttura (4).



**Misure
strutturali**

2



2.1 Sensibilizzazione

L'elemento ricorrente emerso dalle interviste svolte con persone in situazione di disabilità nell'ambito lavorativo è la mancanza di sensibilizzazione nel contesto sociale, dove il grado di mancanza è correlato alla visibilità della disabilità. Per superare eventuali ostacoli il mindset delle persone presenti nel contesto e la loro capacità di immedesimersi nella situazione dell'interessato è determinante. La sensibilizzazione svolge pertanto un ruolo centrale, motivo per cui è efficace organizzare eventi informativi in tal senso. Il tema della disabilità e delle malattie croniche deve trovare spazio anche nell'ambito della formazione continua per dirigenti. Gli istituti universitari dovrebbero inoltre organizzare eventi volti a informare le persone in situazione di disabilità o con malattie croniche sui loro diritti.

a Durante le interviste gli interessati hanno segnalato di essere stati in molteplici situazioni confrontati con episodi di stigmatizzazione. Per ottenere un miglioramento occorre dare visibilità a queste persone nella vita lavorativa di tutti i giorni, poiché la stigmatizzazione si riduce se il contesto lavorativo entra in contatto con l'interessato e si accorge che esso è in grado di operare in modo efficiente nelle circostanze date.

- b** Le persone in situazione di disabilità hanno difficoltà con le offerte di impiego nelle scuole universitarie: da parte loro si pone la questione se sia o meno il caso di menzionare la propria disabilità nel dossier di candidatura (o nel corso della procedura in caso di handicap non visibili). Nel caso di candidature di R+I c'è inoltre da chiedersi se l'istituto universitario è disposto ad adattare il profilo del posto di lavoro alla disabilità in questione.
- c** Per le persone con disabilità che si manifestano in un secondo momento il rischio di perdere il posto è più alto rispetto ad altri dipendenti (anche se dal punto di vista legale ciò non è consentito). Per evitarlo occorre adattare i requisiti del posto alla disabilità, affinché queste persone possano mantenere la loro funzione anche se non dovessero più soddisfare tutti i requisiti previsti dell'impiego come inizialmente formulati, ma sono comunque in grado di raggiungere gli obiettivi del posto.




Checklist sensibilizzazione

- Le offerte di impiego si rivolgono in modo esplicito anche a persone con disabilità o malattie croniche?
- Sono previste offerte di specializzazione relative alla tematica della disabilità?
- Queste sono di carattere obbligatorio in particolare per il personale dirigente?
- Nell'ambito dei corsi in materia di gestione e direzione delle scuole universitarie si dedica sufficiente spazio alla tematica della disabilità?
- Gli istituti universitari mettono effettivamente in pratica le proprie politiche in materia di diversità, anche in relazione alle persone con disabilità o malattie croniche?
- Esistono eventi di sensibilizzazione ai quali possono partecipare tutte le persone delle scuole universitarie?
- Si fa in modo di cercare soluzioni individualizzate per R+I interessati?
- I dipendenti sono regolarmente sottoposti a sondaggi relativi al loro benessere?
- Viene tenuto conto dell'aspetto della disabilità?
- Vi è la disponibilità di adattare i requisiti dei candidati alle situazioni di disabilità?
- Nel caso di disabilità che emergono in un secondo momento vengono proposte modifiche personalizzate della postazione di lavoro e dello svolgimento delle mansioni?



2.2 Istanza centrale presso la direzione dell'istituto e servizio specializzato per R+I

- a** Se da un lato alcune scuole universitarie dispongono nel frattempo di un proprio servizio specializzato per studenti in situazione di disabilità, questo è assente per R+I. Solitamente le unità pensate per gli studenti non si occupano anche di consulenza per R+I, né si considerano come rappresentanti degli interessi di questi ultimi all'interno dell'università. È quindi auspicabile creare un'unità specializzata a livello operativo per studenti nonché per R+I. Nella pratica si è inoltre rivelata utile una tavola rotonda che ha riunito gli interessati e i responsabili per le condizioni di lavoro all'università, i cui risultati possono facilitare il lavoro del servizio specializzato per R+I. Un'ulteriore possibilità per dare visibilità alle esigenze per R+I sarebbe quella di impiegare una persona interessata quale membro della rappresentanza dei lavoratori.
- b** Gli interessati lamentano molto spesso lunghi tempi di attuazione delle misure volte a eliminare le barriere. La ragione principale è da ricercare nel fatto che i diversi dipartimenti di un istituto sono responsabili di aspetti parziali delle misure stesse, per cui l'urgenza della questione si disperde tra le varie istanze. Occorre quindi istituire un'istanza centrale superiore che assuma compiti strategici e che promuova e controlli le misure a favore dell'accessibilità (a seconda della dimensione dell'istituto universitario quest'istanza può essere costituita da una singola persona). A ciò si aggiunge il fatto che spesso sono questioni legate al budget a determinare se e quando le misure urgenti vengano implementate. Siccome queste misure e il finanziamento delle stesse riguardano diversi ambiti (costruzione, segnaletica, apparecchiature per ufficio, infrastruttura informatica, budget dell'università e delle facoltà, gestione dei posteggi, coordinamento con l'AI, ecc.), suddetta istanza assume compiti trasversali, per cui occorre situarla a livello di direzione dell'istituto. Solo così è possibile garantire il necessario sostegno all'interno della scuola universitaria e assicurare che i fondi a tal fine possano essere raccolti. Inoltre una classificazione più alta nella gerarchia favorisce i contatti con altre entità competenti, per esempio con gli uffici cittadini o le assicurazioni sociali.
- c** Per garantire che si faccia capo al servizio specializzato nonché all'istanza centrale quali interlocutori è importante che la loro esistenza sia nota. Tutti gli



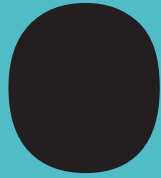
studenti e R+I dell'istituto devono pertanto essere informati e conoscere i servizi offerti non appena intraprendono un percorso di studi o un rapporto di lavoro. Non appena il servizio specializzato o l'istanza centrale vengono a conoscenza della presenza di una persona in situazione di disabilità o malattia cronica nella scuola prendono contatto con l'interessato al fine di poter intraprendere le necessarie misure volte a rimuovere le barriere. Devono inoltre affiancare le R+I nelle trattative con i superiori, rivestendo il ruolo di intermediario. Siccome l'inclusione di R+I è un compito trasversale, occorre coinvolgere l'istanza centrale in tutte le decisioni importanti che riguardano l'istituto universitario.

- d** In fase di costituzione del servizio specializzato e dell'istanza centrale è essenziale coinvolgere R+I (in qualità di collaboratori o di consulenti), al fine di poter soddisfare in modo specifico le esigenze del gruppo di persone in oggetto (in particolare per persone la cui disabilità non è visibile esteriormente). È altresì auspicabile che il personale impiegato in seno alle due istanze citate svolga regolarmente formazioni e specializzazioni in tema di misure a favore dell'accessibilità.



Checklist istanza centrale

- Esiste un servizio specializzato anche per R+I, non solo per studenti?
- Presso la direzione dell'istituto vi è un'istanza centrale competente?
- Questa istanza viene coinvolta quando R+I intraprendono un rapporto di lavoro?
- L'istanza centrale viene coinvolta nelle discussioni con i superiori?
- Eventuali modifiche della postazione di lavoro o del mansionario vengono intrapresi con l'aiuto del servizio specializzato?
- Le persone interessate sono coinvolte in fase di costituzione del servizio specializzato e dell'istanza centrale?
- Viene loro regolarmente chiesto un parere anonimo sulle aspettative verso le due istanze citate (per esempio nel quadro di sondaggi per collaboratori)?
- I collaboratori in seno alle due istanze svolgono regolarmente corsi di specializzazione?
- L'istanza centrale considera attivamente gli interessi di R+I, tutelandone il diritto della personalità?
- Gestisce una piattaforma facilmente accessibile sulla quale sono riportate informazioni rilevanti e aggiornate per R+I?
- Stringe accordi sugli obiettivi che prevedono miglioramenti concreti per R+I con la direzione dell'università o con le singole facoltà? Questi accordi vengono valutati a cadenza regolare?



**Misure
di sostegno**

3



3.1 Dispendio di tempo superiore

R+I hanno un dispendio di tempo superiore, come ad esempio gli ipovedenti quando preparano il materiale per le lezioni. L'importante è che il superiore ne sia al corrente e che i soggetti interessati non risultino discriminati per questo motivo.

- a** R+I necessitano di pause più frequenti. Lo svolgimento delle attività quotidiane spesso non corrisponde alle norme previste per i tempi di lavoro, devono quindi poter seguire un orario flessibile.
- b** In particolare nell'ambito della partecipazione a congressi occorre garantire tempi di spostamento maggiori: per gli interessati non deve essere un problema di partecipare a dei convegni, congressi o eventi di altro tipo. Un'opzione potrebbe essere che l'istituto che organizza l'evento in questione organizzi anche il trasporto. Nei contesti citati R+I necessitano spesso di più tempo per rigenerarsi. Sono in grado di prendere parte ai singoli interventi specialistici ma non al programma completo, motivo per cui i contatti con i colleghi sono significativamente ridotti. È quindi importante che il programma delle conferenze preveda pause a sufficienza per i soggetti in questione.
- c** Nella definizione del profilo del posto di lavoro occorre considerare in modo opportuno le esigenze di R+I. Per esempio, per tenere conto del tempo supplementare necessario agli ipovedenti per svolgere i loro compiti si potrebbe ridurre il carico di insegnamento a favore di altre mansioni.



Checklist dispendio di tempo superiore

- Come si portrebbe strutturare in modo più flessibile gli orari di lavoro di R+I (p. es. con durate standard di lavoro diverse, home office, periodi di formazione più lunghi, pause più frequenti)?
- Si richiede a tutti lo stesso lavoro con le stesse tempistiche o sono possibili adeguamenti in termini di orario contenuti di lavoro?
- A R+I viene chiesto se per l'espletamento delle proprie mansioni o per la trasferta verso il luogo di lavoro necessitano di più tempo?
- Si discute per esempio su come retribuire o compensare questo dispendio aggiuntivo di tempo?
- Nel pianificare conferenze gli istituti universitari considerano il fatto che R+I necessitano di più tempo per il viaggio o per partecipare al programma quadro?
- Nel pianificare congressi gli istituti universitari si preoccupano di prevedere pause in modo tale da permettere a R+I di appartarsi e riposarsi?
- L'istituto conferisce a R+I il diritto a un impiego a tempo parziale se a causa di una disabilità devono ridurre la percentuale di lavoro?
- L'istituto universitario prevede una riduzione dell'orario di insegnamento per R+I?



3.2 Costi superiori

- a** Le modifiche alla postazione di lavoro o allo svolgimento delle mansioni implicano spesso un finanziamento, il quale solitamente è a carico dell'assicurazione sociale. Le procedure sono spesso lunghe e complesse, motivo per cui sarebbe sensata un'anticipo dei fondi necessari da parte della scuola universitaria. Le modifiche necessarie in relazione alla postazione o allo svolgimento del lavoro vanno discussi individualmente con gli interessati.
- b** Per i viaggi di servizio R+I devono spesso fare i conti con costi superiori. Qualora dovessero pagare per il viaggio attingendo a un budget individuale stanziato da un'unità organizzativa occorre che la scuola tenga conto del dispendio supplementare nel calcolo di questo budget. Per una persona a mobilità ridotta o ipovedente, per esempio, è più difficile spostarsi con i mezzi pubblici se non conosce il luogo in cui si trova o se per raggiungere la destinazione non viene tenuto conto dell'aspetto dell'accessibilità. Necessita quindi di mezzi finanziari superiori per ricorrere ad un taxi. Anche la partecipazione a congressi all'estero implica spesso costi più elevati. Una persona che ha difficoltà a restare seduta a lungo dovrà per esempio optare per un biglietto aereo in Business Class invece che in Economy. Per R+I con una disabilità psichica i tempi e costi di viaggio potrebbero essere estesi se essi per esempio percepiscono la trasferta come molto stancante, dovendo pertanto recarsi al luogo della conferenza con un giorno di anticipo o rientrare un giorno più tardi. Per tenere conto dei costi superiori per viaggi di servizio occorre includere nelle apposite direttive di autorizzazione una clausola di apertura che contemperi le esigenze di R+I.
- c** Le scuole universitarie dovrebbero inoltre stanziare fondi per R+I alle cattedre e alle facoltà, in aggiunta ai finanziamenti regolari, per evitare che le unità organizzative che impiegano più R+I risultino svantaggiate.



Checklist costi superiori

- Le modifiche alla postazione di lavoro o allo svolgimento delle mansioni sono o sono state prese a carico dalla scuola universitaria o dall'assicurazione sociale?
- Si sa se la scuola ha predisposto risorse sufficienti al finanziamento rapido di modifiche e strumenti di lavoro (p. es. con un budget inclusione al quale attingere per realizzare ristrutturazioni o formazioni continue o per anticipare i fondi per misure che verranno in seguito prese a carico dall'assicurazione sociale)?
- R+I devono sostenere oneri finanziari superiori per svolgere il loro lavoro con pari diritti? Questi vengono concessi?
- Gli strumenti di lavoro vengono pagati?
- Strumenti e ausili di lavoro sono stati scelti d'intesa con R+I?
- L'eventuale necessità di risorse finanziarie aggiuntive è sollevata già in sede di colloquio o assunzione con R+I?
- Le direttive interne relative ai costi di viaggio sono predisposte in modo tale da coprire anche eventuali oneri aggiuntivi per R+I?
- Con R+I si discutono le risorse finanziarie necessarie per poter prendere parte a conferenze?
- Nel caso in cui sia la scuola universitaria stessa a organizzare l'evento esiste un servizio apposito cui R+I possono rivolgersi per contenere gli oneri organizzativi (e quindi anche finanziari) legati alla trasferta? P. es. come si presenta la situazione sul posto? Vi sono alloggi adatti a disabili?
- La disabilità di R+I provoca discriminazioni in termini di salario?



3.3 Servizi di assistenza

- a** La sola compensazione del dispendio superiore in termini di tempo e denaro (v. 3.1 e 3.2) in molti casi non è sufficiente, poiché gli interessati dipendono spesso dall'aiuto (puntuale o costante) di una figura di assistenza. Nella misura in cui tale esigenza non è coperta dall'assicurazione sociale è compito della scuola discutere di tale servizio e come viene finanziato con R+I. Nell'ambito lavorativo quotidiano una parte del sostegno proviene dai colleghi, in modo informale e gratuito, cosa che però non è affatto scontata e non è nemmeno sempre ragionevole da pretendere. In termini di indipendenza vi è una grande differenza tra l'essere sempre dipendenti dalla buona volontà maggiore o minore di altre persone o poter invece contare su strutture fisse di assistenza. Le scuole universitarie devono prevedere possibili servizi di assistenza, che siano finanziati.
- b** Specialmente in ambito di mobilità sono necessari servizi di questo tipo. Durante viaggi di lavoro le persone con disabilità sensoriali o mobilità ridotta dipendono spesso dall'aiuto di una persona di assistenza (trovare i vari luoghi, accesso agli edifici, comunicazione), cosa che però può rivelarsi necessaria anche al proprio posto di lavoro. Una persona ipovedente per esempio potrebbe necessitare di qualcuno che le spieghi il contenuto di un grafico o che si occupi dell'impaginazione di un testo/una slide.
- c** Per determinare gli ambiti nei quali occorre fornire assistenza a R+I il dialogo con questi ultimi è imprescindibile. Questo significa che il superiore, all'inizio del rapporto di lavoro e poi a cadenza regolare, chiede all'interessato se necessita di servizi di assistenza e, all'occorrenza, chiarisce come finanziarli. Già in sede di iscrizione o sul sito web gli organizzatori di congressi devono prevedere la possibilità di indicare l'esigenza di assistenza specifica, in modo da potersi mettere in contatto con gli interessati e chiarire quali servizi occorre prestare ai fini di una partecipazione accessibile.



Checklist servizi di assistenza

- L'esigenza di assistenza viene discussa con la persona interessata già all'inizio del rapporto di lavoro?
- L'istanza centrale è sufficientemente competente in campo di assistenza?
- Dispone di un pool di personale apposito a cui rivolgersi? Aiuta ad incaricarli?
- Gli R+I vengono informati sulla misura in cui la prestazione di assistenza viene finanziata?
- Presso la scuola universitaria vi è ulteriore personale di assistenza non finanziato dall'assicurazione sociale?
- In sede di organizzazione di conferenze viene esplicitamente richiesta la presenza di figure di assistenza?
- Alle conferenze della scuola è presente personale di assistenza, che viene finanziato?
- I costi per il personale di questo tipo (p. es. salario o spese di viaggio) sono presi in carico dalla scuola?



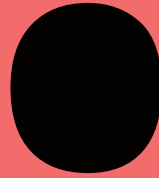
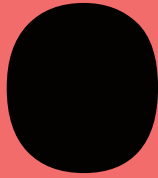
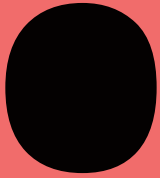
3.4 Promozione delle nuove leve

A causa della loro disabilità gli aspiranti R+I necessitano di più tempo ed eventualmente di più risorse finanziarie per potersi qualificare per una carriera universitaria.

I contributi stanziati finora da parte del FNS e delle singole università si sono concentrati sull'aspetto della parità di genere e sono quindi stati istituiti programmi di finanziamento appositi. Sarebbe opportuno elaborare programmi analoghi anche in relazione a R+I.

Checklist promozione delle nuove leve

- Gli istituti universitari o gli enti di ricerca propongono programmi di promozione appositi per R+I?
- In presenza di posti vacanti l'istituto prende in considerazione l'idea di impiegare persone in situazione di disabilità?



**Misure
infrastrutturali**

4



4.1 Infrastruttura edile

Tra le varie esigenze di R+I l'infrastruttura edile è quella cui le scuole universitarie hanno finora dedicato la maggiore attenzione. Il motivo è senz'altro da ricondurre al fatto che tali misure sono particolarmente evidenti (rampe, porte automatiche, sintesi vocale negli ascensori), che vi sono disposizioni legali al riguardo (la documentazione al riguardo si trova alla pagina seguente [disponibile in tedesco e francese]: www.procap.ch/de/angebote/beratung-information/bauen-und-verkehr/gesetze-und-vorschriften.html) e che tali misure non vengono intraprese per un singolo individuo bensì vanno a beneficio di più persone. Cio-nonostante, vi è necessità di miglioramento anche sotto questo profilo, perché spesso manca ancora una infrastruttura edile che è accessibile per tutti gli utenti (Universal Design).

- a** Spesso l'acustica negli auditori o nelle aule è poco adatta a persone con problemi di udito. Modifiche in questo senso sono utili non solo a persone con un deficit, ma andrebbero al contempo a beneficio delle persone udenti.
- b** Per quanto attiene alle indicazioni scritte vi sono delle carenze, perché queste sono spesso incomplete, obsolete o non leggibili per ipovedenti. È essenziale coinvolgere le persone interessate nella

predisposizione di queste segnalazioni scritte, in modo da rendere giustizia a tutte le forme di disabilità.

- c** L'accessibilità negli ascensori spesso non è garantita: i tasti sono situati troppo in alto, sono costituiti da schermi tattili non adatti a ipovedenti o non prevedono sintesi vocale. Gli ascensori difettosi non sempre vengono riparati in modo tempestivo, oppure rimangono addirittura fuori servizio per periodi prolungati.
- d** Vi sono ancora toilette per disabili che non possono essere impiegate come tali perché utilizzate dal personale addetto alle pulizie come deposito, perché non sono accessibili mediante Eurokey o perché non sono costruite in modo accessibile.
- e** Occorre esaminare regolarmente modifiche e accessibilità non solo in sede di costruzione di nuovi edifici o ristrutturazioni, bensì anche in seguito. Se necessario vanno apportati miglioramenti in questo senso anche agli stabili esistenti. A questo scopo, nel quadro della pianificazione finanziaria annuale occorre prevedere i mezzi per interventi strutturali di questo tipo.



Checklist infrastruttura edile

- Per la realizzazione delle opere strutturali l'istituto segue i principi dell'Universal design?
- Le disposizioni in termini di costruzione accessibile sono considerate già nella formulazione delle misure edili?
- Nella costruzione dell'edificio suddette disposizioni sono applicate?
- L'accessibilità ad aule, toilette ecc. è sottoposta a controlli regolari?
- I tasti negli ascensori sono adatti a tutte le persone in situazione di disabilità?
- L'ascensore è sottoposto a regolare manutenzione?
- In caso di malfunzionamento esiste un ascensore sostitutivo accessibile?
- Miglioramenti in termini di accessibilità degli spazi di lavoro, delle biblioteche, degli auditori ecc. sono valutati con regolarità e all'occorrenza intrapresi?
- Auditori, aule e uffici prevedono adattamenti acustici?
- Le toilette per disabili sono accessibili e utilizzabili come tali?
- Le indicazioni scritte sull'edificio e al suo interno sono ben visibili e corrette, nonché percettibili al tatto?
- Sono continuamente aggiornate in caso di cambiamenti?
- Gli accessi per disabili sono segnalati in modo adeguato e sono previste linee tattili per ipovedenti?
- Vi sono posteggi riservati per persone con handicap?
- Gli accessi a edifici e toilette sono opportunamente segnalati (in particolare su internet)?
- L'infrastruttura degli auditori è adatta a R+I (cattedra stabile, infrastruttura tecnica per ogni tipo di disabilità, ecc.)?



4.2 Infrastruttura digitale

L'infrastruttura digitale costituisce spesso un problema per R+I:

- a** Non tutti i software sono accessibili. Nell'acquisto nonché nell'attuazione (podcast, slide PowerPoint) è importante fare capo esclusivamente a programmi e formati privi di ostacoli. Se un programma essenziale per il lavoro non fosse accessibile, occorre impiegare una persona di assistenza (v. 3.3).
- b** L'acquisto di libri e altri documenti deve tenere conto anche della loro accessibilità digitale, aspetto rilevante in particolar modo per le biblioteche. Se questo aspetto non è garantito, occorre istituire un sistema di chiamata che consenta al bibliotecario di fornire assistenza. Oppure si consideri l'opzione di ricorrere a una persona di assistenza (v. 3.3).



Checklist infrastruttura digitale

- All'aspetto dell'accessibilità digitale viene dedicata sufficiente attenzione?
- Se i libri non sono accessibili esiste un sistema di chiamata e/o una figura di assistenza?
- Libri e riviste vengono digitalizzati regolarmente o su richiesta per permetterne l'uso da parte di persone ipovedenti?
- Hardware e software impiegati dalla scuola sono accessibili?
- Se i programmi non sono accessibili vi sono persone di assistenza pronte a prestare aiuto?
- La biblioteca prevede orari di consultazione per R+I pensati per prendere in prestito libri insieme al personale bibliotecario o per ottenerli in formato digitale?
- L'accessibilità digitale è sufficientemente presa in considerazione negli acquisti?
- Il servizio informatico interno all'istituto è sufficientemente sensibilizzato in tema di accessibilità digitale?
- Offerte di impiego, concorsi e comunicazioni ai collaboratori sono pubblicati in modo accessibile?



4.3 Aiuto in caso di incendio e catastrofe

La maggior parte delle scuole universitarie non dispone di una registrazione centrale delle persone che in caso di incendio o catastrofe necessitano di aiuto per mettersi in salvo.

In caso di incendio gli ascensori sono messi fuori servizio, impedendo alle persone con mobilità ridotta di lasciare l'edificio. Spesso i piani di salvataggio non tengono conto di questa eventualità. Le persone uditive non possono percepire un allarme se esso è esclusivamente acustico.

Checklist per l'eventualità di incendio o catastrofe

- La scuola universitaria dispone di un registro centrale nel quale figurano tutte le persone che in caso di incendio necessitano di aiuto (p. es. per mezzo di un'applicazione apposita)?
- In caso di incendio o catastrofe gli allarmi sono esclusivamente acustici oppure anche di altro tipo (visivi mediante lampeggianti)?



Conclusione

5



L'inclusione di R+I nella vita quotidiana della scuola universitaria funziona solo se si considerano le esigenze delle persone in situazione di disabilità, esigenze che possono differire molto nei singoli casi. Per questo occorre adottare soluzioni individualizzate, cosa che a sua volta implica la volontà da parte di dirigenti e colleghi di intraprendere modifiche personalizzate con lo scopo di permettere a R+I di godere di buone condizioni di lavoro e generali.

Le scuole universitarie che mettono in atto quanto esposto nella presente guida non solo rispettano le prescrizioni legali (in particolare quelle della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità nonché delle direttive nazionali), ma creano un valore aggiunto per tutti i collaboratori dell'istituto che traggono vantaggio dai miglioramenti proposti (per esempio indicazioni scritte adatte o acustica).

