



Spazzate via le **discriminazioni** e fate spazio alla **diversità** nei vostri percorsi formativi

Selezione dell'utenza

Gli enti di formazione professionale hanno il compito di condurre anche l'utenza più precaria verso il mondo del lavoro (giovani, donne, stranieri, anziani, portatori di handicap, ecc.) contribuendo, in questo modo, a creare una società più inclusiva ed egualitaria.

È quindi essenziale dare spazio alla riflessione all'interno delle varie organizzazioni affinché il reclutamento sia libero da discriminazioni e il più inclusivo possibile.

Comunicazione con l'utenza

Sulla grafica dell'organizzazione, nella comunicazione interna ed esterna, indicate, se presente, i criteri di non eleggibilità per entrare nei vincoli del sussidio (età, sesso, situazione, diploma richiesto, ecc.). Ad esempio, target di riferimento: disoccupati, beneficiari dell'integrazione, giovani senza formazione o qualifica (NEETS), donne precarie, nuovi arrivati, ecc.

Ciò supporta l'assenza di discriminazione, ma il rispetto del quadro giuridico e normativo, l'approccio particolare dell'organizzazione di formazione.

Le immagini e la comunicazione non dovrebbero essere rivolte a un pubblico specifico ma essere il più inclusiva possibile.

Devono consentire in modo sottile di incoraggiare tutti i profili ad iscriversi alla formazione: le donne e uomini, persone anziane, persone di colore, persone con disabilità ...

Accoglienza

Più il gruppo si mescola nella diversità di età, origini, genere, disabilità, orientamento sessuale, più è importante avere una buona ricezione e un tempo di incontro prima di iniziare la formazione. Permettere a tutti di conoscersi in un ambiente amichevole significa anche assicurare una buona coesione di gruppo e instillare una dinamica positiva per scoprire la formazione. Uccidere i pregiudizi sul nascere e creare un collegamento, si sta preparando ed è essenziale che la formazione si svolga in una piacevole atmosfera di lavoro.

Parità di genere

Essere vigili nel garantire che l'uguaglianza di genere sia rispettata e promossa in ogni formazione.

Stimola entrambi i gruppi in modo completo (non accontentarsi di M / F); per esempio:

- "Cercano operaio versatile / lavoratore polyvalente nella costruzione ecologica"
- "Formazione per badante F / badante M"

Sii attento a tutti gli aspetti del tuo lavoro: comunicazione e grafica, strumenti educativi e schede informative, comunicazione orale, ecc.

Proponi spazi e condizioni di accoglienza e lavoro adatti a entrambi i sessi: spogliatoi, servizi igienici, attrezzature, strumenti.



Comprensione e apprendimento

Rispetta il ritmo di apprendimento di tutti e assicurati che ogni studente capisca e possa evolvere al proprio ritmo. Se c'è supporto per stranieri, nuovi arrivati o difficoltà con la lettura e la scrittura o con problemi cognitivi, assicurati che comprendano tutti i termini tecnici relativi al gergo professionale: crea un glossario con immagini e l'appellativo, li accompagna in lettura e scrittura.

Disabilità

Fornire un benvenuto personalizzato alle persone con disabilità (mentali o fisiche). Tasso cosa è possibile per adattare le tue pratiche alle abilità e abilità della persona, pur mantenendo a mente la sicurezza di tutti. Tieniti informato e informato sui limiti della persona, coinvolgendo l'intero team di coaching. Ricordarsi di indicare, informare e adattare le procedure di accessibilità per le persone a mobilità ridotta.

Vivere insieme

La gestione di un gruppo comporta la presa in considerazione delle dinamiche di gruppo, l'atmosfera all'interno formazione tra studenti, formatori e clienti. Non devi mai lasciare un disagio senza risposta. Deve essere possibile esprimerli per afferrarli.

Divisione digitale

Se stai usando Internet o supporti informatici, per prima cosa assicurati che i tirocinanti abbiano l'attrezzatura necessaria e l'accesso a Internet. Quindi è imperativo che tutti si sentano a proprio agio con lo strumento. Nessuno dovrebbe sentirsi escluso o perso. Opzionalmente, procedere in coppie o sottogruppi in modo che tutti possano partecipare all'esercizio.

Valutazione

La valutazione deve essere eseguita in modo da rispettare il ritmo di apprendimento e le capacità di ciascun individuo. La valutazione, se deve essere egualitaria, deve innanzitutto essere equa e individualizzata per essere adattata al profilo del tirocinante e qualsiasi abilità o disturbo specifico / secondo il suo livello di abilità e le difficoltà e gli ostacoli che affronta. Inoltre, oltre alle competenze tecniche e pratiche, è necessario, durante tutto il processo di apprendimento, valorizzare le abilità trasversali, le abilità comportamentali e il know-how e le abilità interpersonali.

Benefici della diversità

Tieni presente che la diversità può essere solo un vantaggio e una fonte di arricchimento se ben compresa. Avere una diversità (età, generi, origini, religioni, handicap ...) è una fonte di arricchimento per l'intero gruppo. È quindi necessario vigilare su tutti i tipi di discriminazione, pregiudizio e giudizio per evitarli, per eliminarli e quindi favorire l'inclusione di tutti loro. da un'atmosfera di tolleranza, benevolenza e scambio.