



ISTITUTO DEI SORDI
DI TORINO

LA VOCE SILENZIOSA DELL'ISTITUTO DEI SORDI DI TORINO

42

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



n. 2018-1-P L01-K A205-050303



ISBN: 978-88-94150-37-7

Progetto:
Be included! – Giovani Sordi nel mercato nel lavoro
(n. 2018-1-PL01-KA205-050303)

Prodotto come parte dell'Erasmus+ KA2:
Partenariati strategici nel campo della gioventù

Questa pubblicazione è il risultato del lavoro svolto da:



Wyższa Szkoła
Przedsiębiorczości
i Administracji

*University College of Enterprise
and Administration*

Lublin, Polonia
Małgorzata Orzeł



Istituto Sordi di Torino

Pianezza, Italia
Enrico Dolza, Carolina Carotta,
Sofia Mastrokoukou



Fundacja Likejon

Lublin, Polonia
Magdalena Fatyga
Robert Fatyga



ANPEDA Virgil Florea

Iași, Romania
Camelia Radu, Cecilia Hamza,
Demmys Rusu

ISBN: 978-88-94150-37-7

Design: Małgorzata Dudziak

Editor: Demmys Rusu

Data: Maggio 2021

INDICE

Introduzione	3
Capitolo 1. Conoscere le persone sorde e la loro cultura (Małgorzata Orzeł).....	4
1.1. Perdita dell'udito – informazioni generali.....	4
1.2. Le cause principali della sordità.....	6
1.3. Tipologie di sordità - conduttiva, neurosensoriale, mista.....	7
1.4. I possibili effetti della sordità sulla crescita professionale.....	10
1.5. Introduzione e informazioni generali sulla Comunità Sorda. Caratteristiche della cultura della Comunità Sorda.....	12
1.6. Stereotipi e pregiudizi sulle persone sorde.....	17
Capitolo 2. Comunicazione con le persone Sorde (Magdalena Fatyga).....	18
2.1. Particolarità del linguaggio e della comunicazione con i Sordi. Caratteristiche della comunicazione nella lingua dei segni.....	18
2.2. Comunicazione e Comunità Sorda. Alcune strategie e strumenti per una comunicazione efficace con le persone Sorde.....	20
2.3. Suggerimenti per i career counselor per creare condizioni favorevoli ad una comunicazione efficace con le persone Sorde.....	22
Capitolo 3. Giovani sordi e mercato del lavoro – la situazione reale (Enrico Dolza, Carolina Carotta, Sofia Mastrokoulou).....	23
3.1 Il mercato del lavoro è inclusive per i Sordi?.....	23
3.2 Come possono le persone Sorde trovare e ottenere un lavoro?.....	24
3.3 Affrontare la discriminazione durante il processo di ricerca del lavoro.....	25
3.4 Storie vere / storie di successo riguardo i sordi e il mercato del lavoro.....	26

Capitolo 4. Come aiutare le persone Sorde ad entrare nel mercato del lavoro (Camelia Radu, Cecilia Hamza, Demmys Rusu).....	27
4.1. Le barriere delle persone sorde nella vita quotidiana.....	27
4.2. Accessibilità e sistemazione ragionevole.....	30
4.3. Stereotipi e pregiudizi sulle persone sorde.....	33
4.4. Regole etiche di interazione con le Persone Sorde.....	36
4.5. “Trucchetti” per i Sordi per partecipare ai colloqui di lavoro.....	36
Sintesi	39
Riferimenti	40

Introduzione

I giovani sordi molto spesso non partecipano alle normali attività che si svolgono nella loro comunità (attività sociali, culturali o professionali). Ci sono diverse ragioni per cui questo avviene. Le ragioni più importanti sono: barriere linguistiche, impossibilità di accedere all'istruzione (che permetterebbe loro di migliorare le loro competenze), e il fatto che non sono sicuri di riuscire a cavarsela in un ambiente nuovo e poco familiare.

Il progetto Erasmus + **”Be included! – Giovani sordi nel mercato del lavoro”** sta affrontando questa situazione e offre, da un lato, informazioni nella lingua dei segni dei giovani sordi che sono alla ricerca di un lavoro e, dall'altro, fornisce supporto ai career counselor, fornendo loro informazioni sul modo in cui possono lavorare con i giovani sordi per incoraggiarli ad entrare nel mercato del lavoro.

Crediamo che in questo modo i giovani sordi possano avere un'immagine più precisa del mercato del lavoro e possano raggiungere il loro pieno potenziale in un nuovo ambiente, sviluppando così le loro capacità professionali e sociali all'interno della loro comunità e della società a cui appartengono. Vogliamo aiutare i giovani sordi ad essere il più possibile preparati per il loro lavoro futuro.

Questa guida è un supporto per i career counselor al fine di comprendere le problematiche (contesto culturale, comunicazione, pregiudizi) dei giovani sordi, in modo che possano essere loro fornite informazioni specifiche su dove e come possono utilizzare le loro abilità e competenze per un migliore inserimento nel mercato del lavoro, informazioni su quali competenze e abilità sono richieste nel mercato del lavoro e dove loro, giovani sordi, possono acquisire e / o migliorare queste abilità e competenze in modo da avere la migliore preparazione possibile per il mondo del lavoro.

Questa guida viene proposta con lo scopo di migliorare la comunicazione tra i career counselor e i giovani sordi, anche se un career counselor non sa comunicare nella lingua dei segni.

Questa guida è stata elaborata rispettando le particolarità dei giovani sordi, con il desiderio di promuovere buoni standard di lavoro con loro e di aiutare i career counselor a comunicare con i giovani sordi, a lavorare con loro, ad aiutarli ad aumentare le loro possibilità di entrare nel mercato del lavoro.

Capitolo 1. Conoscere le persone sorde e la loro cultura

1.1. Perdita dell'udito – informazioni generali.

L'udito è uno dei sensi più importanti. A volte non ci rendiamo conto di quanto sia importante, finché non cominciamo a perderlo e ci allontaniamo dalle persone. Diventa difficile per noi avere una normale conversazione.

Le persone con disturbi dell'udito costituiscono circa il 2% della popolazione totale in Polonia, di cui circa lo 0,02 - 0,03% delle persone con perdita dell'udito profonda, ossia le persone sorde (si tratta di 2-3 persone su mille). La lingua usata dalle persone sorde è la lingua dei segni.

Una persona sorda è una persona che non può sentire, ovvero non percepisce le onde sonore che fluiscono dal mondo, e quindi si trova in condizioni meno avvantaggiate rispetto alle persone udenti per quanto riguarda il lavoro cognitivo e la preparazione alla vita sociale.

Una persona sorda è una persona con problemi di udito che rendono difficile, o addirittura impossibile, la percezione del parlato attraverso le vie uditive.

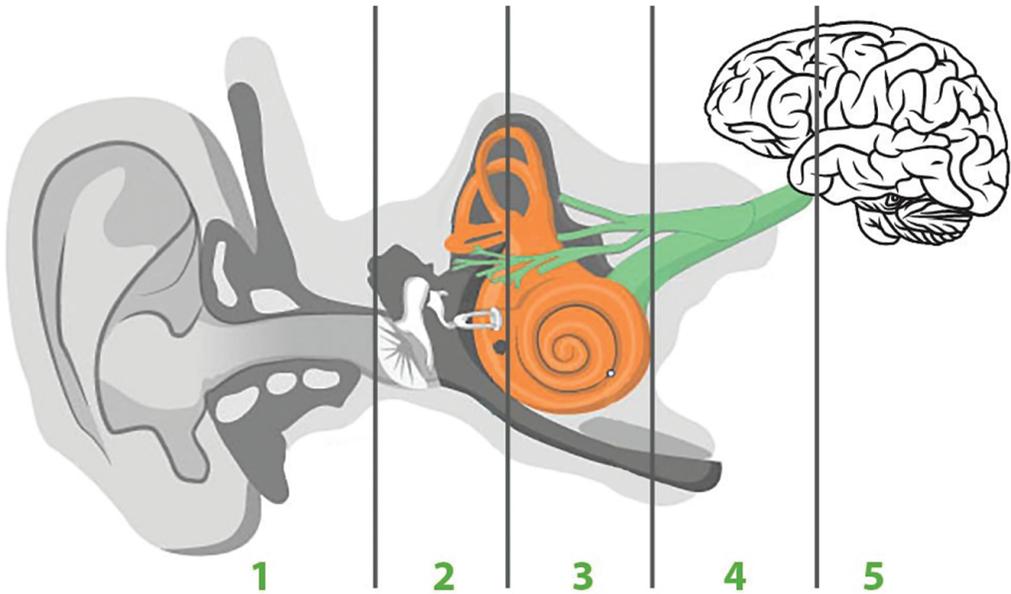
A. Hulek dà la seguente definizione: “le persone sorde sono coloro alle quali l'apparato uditivo non funziona nella misura necessaria ai bisogni della vita quotidiana”.

E descrive le persone con disturbi dell'udito come segue: “Le persone sorde sono coloro il cui udito, anche se danneggiato, funziona con o senza protesi acustiche.”

L' “ipoacusia” (ICD10 H90-H91) è una perdita dell'udito in cui i suoni non vengono eseguiti o percepiti correttamente. I motivi possono essere diversi, a seconda che si tratti di sordità in età adulta o nell'infanzia.

Per distinguere le tipologie e le **cause della sordità**, è importante capire **come è fatto il sistema uditivo** lungo il quale un suono viaggia per creare una sensazione uditiva nel cervello. Possiamo sentire bene solo quando tutti i componenti funzionano correttamente.

Come riusciamo a sentire?



Le cause della sordità possono manifestarsi in qualsiasi parte del sistema uditivo percorso dal suono.

I cinque passi che il suono deve compiere per produrre una sensazione uditiva nel cervello sono:

1. il suono viene registrato dall'orecchio. Il nostro padiglione auricolare funziona come un imbuto. Il suono è focalizzato e diretto nel condotto uditivo.
2. l'onda sonora colpisce il timpano e lo fa vibrare. Il timpano muove le tre ossa dell'orecchio medio: il martello, l'incudine e la staffa. Chiamiamo questa parte della via uditiva la parte conduttiva. Tutto avviene meccanicamente.
3. nella terza parte, la coclea, inizia la fase di percezione del suono. Le vibrazioni mettono in movimento il liquido. Così facendo, le cellule ciliate dell'organo di Corti nell'orecchio interno vengono stimulate e vengono generati impulsi bioelettrici.
4. nella quarta parte, il nervo uditivo porta informazioni sotto forma di impulsi bioelettrici al cervello.
5. solo in questa ultima fase, nel sistema nervoso centrale (nel cervello) nasce la sensazione uditiva. È nel cervello che viene interpretata come musica, parola o altro suono.

1.2. Le cause principali della sordità.

Ci sono molte ragioni per cui l'udito potrebbe non funzionare correttamente. Le ragioni principali sono:

- fattori ereditari: eredità dominante, eredità recessiva ed eredità del cromosoma X,
- nel periodo prenatale: disturbi dello sviluppo fetale causati da malattie virali materne, infezioni intrauterine, intossicazioni da farmaci o altri agenti ototossici,
- nel periodo perinatale: prematurità, parto anomalo, disturbi circolatori o respiratori, mancanza di cure professionali durante il parto, trauma da parto,
- nel periodo post-partum: ittero (soprattutto legato al conflitto sierologico), infezioni, ferite e altre lesioni ototossiche,
- nella prima infanzia: meningite e otite media cronica, danni al nervo uditivo nel corso di malattie infettive come morbillo, scarlattina, pertosse, influenza e parotite, uso di farmaci ototossici (chinino, gentamicina), lesioni meccaniche nel cranio, lesioni acustiche,
- in età avanzata: causata da otosclerosi, apporto alterato di sangue all'orecchio interno, malattia di Ménière, trauma acustico a lungo termine e sordità senile.



Cosa causa la perdita dell'udito nei bambini?

La perdita dell'udito nei più piccoli - bambini o neonati - può essere determinata geneticamente (sordità congenita), così come causata da malattie. La causa può essere nelle malattie infettive che possono verificarsi durante la gestazione, soprattutto la rosolia, ma può anche essere un effetto collaterale dell'uso di alcuni farmaci da parte di una donna. La perdita dell'udito in un bambino è spesso associata alla prematurità o a una lesione subita durante il parto.

I test di screening per i neonati sono stati eseguiti per diversi anni al fine di escludere o rilevare eventuali sordità nei bambini il più presto possibile e prendere le debite misure.

Le cause della perdita dell'udito negli adulti

Le cause principali della sordità negli anziani sono: rumore, invecchiamento, incidenti, farmaci ototossici. Il disturbo dell'udito può anche essere dovuto a malattie, come:

- malattia di Ménière - una malattia dell'orecchio interno che, oltre alla diminuzione di udito, è accompagnata da vertigini e disturbi dell'equilibrio;
- otosclerosi - una malattia degli ossicini uditivi che causa, tra l'altro, l'acufene, che i pazienti definiscono come uno sgradevole ronzio nelle orecchie;
- infiammazione dell'orecchio interno - si manifesta con dolore, pulsazioni, orecchio bloccato, udito ovattato in un orecchio o in entrambi i lati;
- otite esterna - prurito e bruciore doloroso nell'orecchio, febbre e problemi di udito.

La sordità può anche essere causata da un tappo di cerume nei condotti uditivi, un trauma cranio-facciale o un corpo estraneo nell'orecchio. Capita che il paziente rimanga ipoacusico dopo un'infezione, soprattutto se virale.

Non abbiamo alcun potere su alcuni dei fattori responsabili della perdita parziale dell'udito, ma un riscontro adeguato o test dell'udito regolari, soprattutto dopo i 50 anni, riducono sensibilmente il rischio di perdita completa dell'udito (sordità).

1.3. Tipologie di sordità - conduttiva, neurosensoriale, mista.

Non considerando le cause, si possono distinguere sostanzialmente 3 tipi di sordità:

1. Neurosensoriale

Può essere un danno alla coclea o al nervo acustico, o un'infiammazione cronica. L'ipoacusia neurosensoriale si ha quando il suono arriva all'orecchio interno ma non viene convertito correttamente in impulsi nervosi. Di conseguenza, i suoni non vengono riconosciuti correttamente.

2. Conduttiva

L'ipoacusia conduttiva può essere causata da problemi all'orecchio esterno e all'orecchio medio, come: eccessiva secrezione dalle ghiandole ceruminose (tappo di cerume), difetto del timpano, otosclerosi (un tipo di calcificazione dell'ossicino uditivo - staffa). Si tratta del disturbo nella trasmissione dei suoni dal padiglione auricolare attraverso l'orecchio medio fino all'orecchio interno. Indipendentemente dall'altezza, i suoni non vengono trasferiti correttamente all'orecchio interno.

3. Mista

È una combinazione di sordità, causata da una cattiva conduzione del suono e una perdita uditiva neurosensoriale.

Come riconoscere la perdita dell'udito – sintomi dell'ipoacusia

Le persone sorde adulte spesso non si accorgono dei primi sintomi di un'ipoacusia. Di solito, le prime persone da cui si apprende di avere un problema di udito sono coloro che fanno parte della cerchia ristretta di conoscenze.

I segni della perdita uditiva neurosensoriale includono:

- peggioramento nella comprensione del dialogo (chiediamo all'interlocutore di ripetere la frase),
- difficoltà nel conversare con molte persone o in un ambiente rumoroso (ci irritiamo perché non riusciamo a sentire, il rumore ci disturba, “per favore, parla più forte”).

Con l'**ipoacusia conduttiva**, sentiamo tutto molto più piano. Abbiamo l'impressione che gli altri stiano parlando a bassa voce. Ci fa anche evitare di parlare, chiedere di parlare più forte, alzare il volume della TV o della radio, ecc.

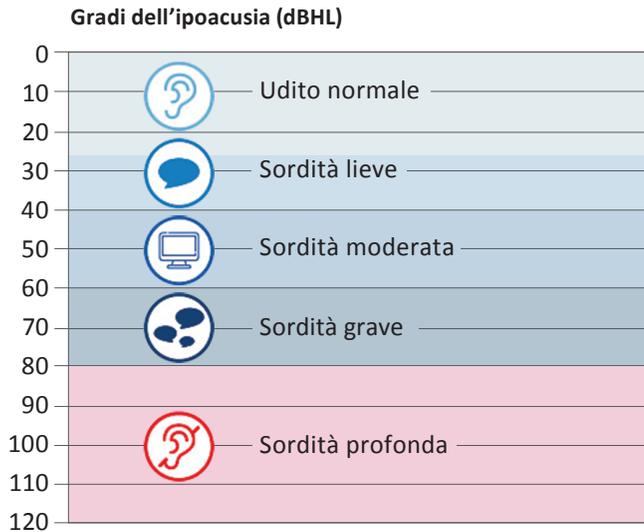
Se non noti che **il tuo udito è peggiorato**, ti consigliamo di fare un semplice test: rispondi onestamente alle seguenti domande.

- *Qualcuno mi ha detto che il volume di musica, TV o radio è troppo alto?*
- *Chiedo spesso al mio interlocutore di ripetere una frase?*
- *Ho la sensazione che le persone parlino farfugliando?*
- *Parlare in un gruppo di persone richiede più attenzione, concentrazione e sforzo da parte mia?*
- *Mi sento stanco dopo aver parlato con un grande gruppo di persone?*
- *Ho l'impressione che l'acustica sia scadente quando vado in chiesa o a un concerto o a una riunione dove la gente parla con il microfono?*
- *Mi è mai successo di non sentire il suono del passaggio di un'auto, il bussare a una porta o un campanello?*

Se hai risposto sì ad almeno una di queste domande, prendi un appuntamento per un test dell'udito. È meglio giocare d'anticipo contro il deterioramento dell'udito per non perderlo per sempre. Lo studio aiuterà a determinare quanto è avanzato il problema.

Ci sono 4 gradi di perdita dell'udito:

- Lieve – 20–40 dB,
- Media – 41–65 dB,
- Grave – 65–90 dB,
- Profonda – 91 dB.



Gradi dell'ipoacusia

1. **Udito normale** (≤ 25 dB) Nessun segno evidente di perdita uditiva.
2. **Sordità lieve** (26–40 dB) I suoni più deboli nell'orecchio migliore sono compresi tra i 26 e i 40 dB. Conversazioni tranquille o situazioni con rumore di fondo diventano difficili da capire.
3. **Sordità moderata** (40–60 dB) I suoni più deboli che possono essere sentiti nell'orecchio migliore sono tra i 41 e i 60 dB. La TV e la radio sono amplificate a un livello che disturba gli altri.
4. **Sordità grave** (61–80 dB) I suoni più deboli che possono essere sentiti nell'orecchio migliore sono tra i 61 e gli 80 dB. Ci sono difficoltà nel discorso e nella conversazione in un gruppo, la comprensione del discorso è impossibile senza l'utilizzo di un tono più alto.
5. **Sordità profonda** (≥ 81 dB) I suoni più deboli sentiti nell'orecchio migliore sono di 81 dB o più. Sentire i dispositivi intorno a noi è difficile o impossibile, il discorso è incomprensibile.

Come posso prevenire la sordità?

Prevenire è sempre meglio che curare. In alcuni casi, possiamo certamente prendere delle misure per prevenire o ritardare la perdita dell'udito. Per esempio, evitando di ascoltare musica o rumori ad alto volume, o usando **protezioni acustiche** appropriate, possiamo prevenire la **perdita dell'udito causata dal rumore**.

Prendersi cura delle orecchie, pulirle correttamente, evitare il freddo (indossare cappelli) ci protegge parzialmente da varie infiammazioni che possono portare a **disturbi dell'udito**.

1.4. I possibili effetti della sordità sulla crescita professionale.

Scegliere un percorso professionale è una decisione importante nella vita di tutti. Se, in aggiunta, ci troviamo di fronte alle limitazioni causate da un problema di udito, la scelta diventa ancora più difficile.

Ogni persona sorda dovrebbe essere seguita individualmente, sottolineando la sua dignità umana ed evidenziando i tratti positivi della sua personalità. Alcune persone sorde potrebbero sentirsi spaventate e più inclini al distacco e alla passività rispetto alle persone udenti. Una corretta organizzazione del processo di socializzazione dei sordi, quindi, consiste nel creare condizioni favorevoli alla loro massima operatività, compresa quella professionale.

L'identità professionale delle persone sorde (e probabilmente di qualsiasi altra) dipende dallo "status" comunicativo e culturale. Tuttavia, non si tratta del grado di perdita uditiva, ma di quale lingua si parla, con quale lingua comunica la famiglia (all'interno del proprio ambiente privato e sociale) e a quale cultura si partecipa. L'identità di ogni persona sorda può quindi essere collocata da qualche parte sull'asse definito da un continuum di due poli:

Il Mondo degli Udenti <====> La Cultura dei Sordi

L'identità professionale delle persone sorde risente della potenziale inaccessibilità dei contesti lavorativi, che ne limitano la partecipazione su base di uguaglianza. Le barriere di comunicazione comuni influenzano anche l'identità professionale. Esse derivano dall'insufficiente conoscenza della lingua polacca da parte delle persone sorde e dalla completa ignoranza della PJM (Lingua dei Segni Polacca) da parte delle persone della cerchia di persone più vicina ai Sordi (datore di lavoro, colleghi di lavoro, e anche familiari stretti e lontani). Il contatto nella prima giovinezza con la formazione influenza anche l'identità professionale delle persone sorde. Nella loro infanzia, gli intervistati non hanno conosciuto molti profili professionali (il modello principale era la professione dei genitori, soprattutto delle madri), hanno anche avuto pochi contatti con contenuti professionali (ad esempio, nell'educazione prescolare) e non hanno avuto quasi nessuna esperienza professionale durante la loro formazione (lavori per le vacanze, lavoro per una famiglia per avere uno stipendio, ecc.) Di conseguenza, l'identità professionale delle persone sorde può formarsi abbastanza tardi e non essere associata a valori come l'attività, la flessibilità, l'indipendenza, ecc.

I problemi nella ricerca di un lavoro, indicati dai Sordi, derivanti da ragioni al di fuori del loro controllo, possono essere raggruppati in due tipi.

Prima di tutto, questi sono problemi che derivano dalla debolezza del sistema educativo per Sordi in Polonia. È stata richiamata l'attenzione sulle difficoltà a scrivere in polacco, che spesso si incontrano tra le persone sorde. È stato anche sottolineato che le persone sorde hanno una gamma limitata di professioni per cui poter studiare. A scuola, le persone sorde non vengono preparate a cercare attivamente un lavoro: non riescono a scrivere una candidatura, una lettera di presentazione o un CV, non sanno come parlare con il datore di lavoro.

D'altra parte, i Sordi richiamano l'attenzione sulla frequente mancanza di esperienze lavorative documentate (anche se le persone sorde hanno esperienze lavorative e hanno completato corsi aggiuntivi, non sono in grado di dimostrarlo adeguatamente), non si preoccupano di raccogliere certificati, diplomi, non preparano il loro CV professionale. Ci sono anche problemi "tecnici", come l'impossibilità di partecipare ad un colloquio telefonico, o la necessità di utilizzare una terza parte (interprete) durante la procedura di assunzione.

In secondo luogo, la letteratura e la pratica sottolineano anche l'esiguo numero di offerte professionali rivolte ai Sordi (questo fenomeno è legato alla già citata ristrettezza dell'ambito educativo dei Sordi e alla mancanza di una formazione continua) e la mancanza di lavoro nel luogo di residenza dei Sordi - la necessità di viaggiare per lavorare in un altro luogo con un grande sforzo economico, spesso rendendo non redditizio l'accettare un lavoro. Questo è legato ad un'altra caratteristica, enfatizzata dagli intervistati molto spesso e in vari contesti - il lavoro dei Sordi è pagato meno di quello degli udenti. Secondo i ricercatori, i Sordi non possono contare su bonus e aumenti.

I problemi più importanti indicati dai datori di lavoro nel contesto del lavoro con le persone Sorde sono le questioni relative alla sicurezza sul posto di lavoro: le persone Sorde non comprendono le raccomandazioni nel campo della salute e della sicurezza. Inoltre, sottolineano che i luoghi di lavoro a volte non sono sufficientemente preparati per la presenza di persone Sorde, per esempio la mancanza di segnali luminosi [che mostrano la via di fuga], per esempio durante un incendio.

Un'altra questione è la mancanza di un orario di lavoro omogeneo. La ragione della riluttanza dei datori di lavoro verso le persone Sorde potrebbe essere la disposizione che stabilisce una giornata lavorativa di sette ore per una persona con disabilità, un'ora in meno rispetto alle persone udenti.

L'isolamento è un altro problema significativo - l'incapacità di comunicare e comunicare con i colleghi (in maniera professionale e amichevole).

Rispondendo alla domanda che ci siamo posti (Quali problemi incontrano i Sordi nella loro vita professionale (mentre cercano un lavoro e sul lavoro)?), vogliamo notare che i Sordi, sia quando cercano un lavoro che quando lavorano, affrontano diversi tipi di problemi. Il primo tipo di problemi deriva dalla difficile situazione del mercato del lavoro - ci sono poche offerte di lavoro, quello che è disponibile per una persona sorda disoccupata è di solito un lavoro duro, noioso e mal pagato, che non richiede qualifiche professionali. Un'ulteriore difficoltà è l'impossibilità da parte dei Sordi di soddisfare l'abitudine molto popolare tra i datori di lavoro di contattare i candidati al lavoro per telefono. Le persone Sorde mancano anche di preparazione per la ricerca attiva del lavoro, non sono sempre preparati a scrivere una lettera di presentazione o un CV.

Un altro aspetto molto importante è l'attitudine della persona sorda nel cercare un lavoro: per lui/lei è una situazione rischiosa e difficile, che richiede di affrontare le proprie paure e una profonda barriera linguistica.

I Sordi si sentono sfruttati sul lavoro, credono di lavorare di più e in modo più affidabile delle persone udenti, ma guadagnano meno. Si sentono anche emarginati: le persone udenti non vogliono fare conoscenza con loro, stringere rapporti che non sono né puramente professionali né privati. Si dovrebbe anche notare che le persone sorde non solo incontrano indifferenza e isolamento sul lavoro, ma anche manifestazioni di riluttanza e trattamento ingiusto.

Secondo le persone Sorde, una relazione ideale sul lavoro sarebbe basata sulla conoscenza reciproca e sull'apertura. Le persone Sorde dichiarano che introdurrebbero una persona udente nel loro mondo - insegnerebbero la lingua dei segni, mostrerebbero come funziona un apparecchio acustico. Sarebbero disposti ad entrare in rapporti stretti, anche non professionali, con i loro colleghi udenti. Enfatizzano l'importanza dei contatti reciproci (per esempio attraverso le carte o la lettura del labiale), così come delle relazioni non lavorative.

1.5. Introduzione e informazioni generali sulla Comunità Sorda. Caratteristiche della cultura della Comunità Sorda.

La maggior parte delle persone pensa alle persone sorde in termini medici. Tuttavia, la Comunità Sorda ha la propria lingua, tradizione, costumi, istituzioni e identità. Naturalmente, non tutte le persone con problemi di udito si sentono parte di questo gruppo. Quindi "non tutti" sono Sordi. Questa parola con l'iniziale in maiuscolo si riferisce a questioni culturali, al contrario delle parole mediche minuscole "sordo" o "ipoacusico".

D'altra parte, il SJM (un sistema di comunicazione artificiale creato da persone udenti per facilitare la comunicazione con persone sorde) deriva direttamente dal linguaggio fonico ed è un sistema linguistico creato artificialmente. Il SJM è spesso usato per comunicare tra udenti e sordi perché è più facile da imparare. L'uso dell'SJM è legato alle difficoltà e alle limitazioni derivanti dal suo carattere artificiale, non offre la stessa libertà di costruzione dell'espressione del linguaggio naturale. È particolarmente utile per le persone che conoscono la lingua parlata di un dato paese, che hanno perso l'udito, per esempio, perché possono usarla usando le regole grammaticali della lingua parlata data. Le persone sorde, per esempio in Polonia usano la PJM (Lingua dei Segni Polacca) tra di loro, e molti di loro, specialmente i giovani, non conoscono affatto il SJM, quindi imparare il SJM non garantisce la comunicazione con tutte le persone sorde, anche se può certamente facilitarla.

A differenza della SJM, chiamata anche "lingua dei segni", la PJM, come le lingue dei segni naturali in altri paesi, è stata creata come risultato delle interazioni spontanee delle persone sorde. Non è semplicemente la sostituzione di parole con "gesti", ma è caratterizzata da una formazione di parole indipendente e da regole grammaticali proprie. Ecco perché le persone che sono sorde dalla nascita, cresciute in un ambiente sordo, imparano il polacco come "lingua straniera". Il contatto superficiale con queste persone può portare all'idea sbagliata che la sordità sia associata al sottosviluppo intellettuale.

Il linguista William Stokoe, lavorando negli anni '50 come insegnante dei Sordi, notò che il loro modo di comunicare soddisfa pienamente tutti i criteri del discorso: ha una grammatica e una sintassi, e permette la creazione di un numero illimitato di concetti. La caratteristica distintiva della lingua dei segni è la grammatica che funziona nello spazio. Ciò che avviene in modo lineare e sequenziale nella lingua parlata diventa simultaneo e multilivello nella lingua dei segni. Il parlato ha solo una dimensione (la sua estensione nel tempo) mentre nel caso della lingua dei segni ci sono quattro dimensioni: tre nello spazio e una nel tempo. La lingua dei segni funziona quindi come un mezzo con una capacità maggiore, è quasi di natura cinematica. Inoltre, la lingua dei segni non riguarda solo l'uso delle mani. Anche qui le espressioni facciali svolgono funzioni linguistiche specifiche: possono essere usate per esprimere strutture costitutive, come periodi condizionali o domande, e funzionare come avverbi o articoli.

Cultura dei Sordi - è un sistema culturale completamente distinto e unico che caratterizza la comunità dei Sordi. Si distingue per un repertorio separato di norme e valori derivanti da una storia specifica, da esperienze condivise. Come la KulturaPolska, la KulturaLemkowska o la Kultura Roma, la Cultura dei Sordi è un fenomeno completamente distinto e indipendente, che include un sistema di comunicazione differente (la lingua dei segni), alcune forme uniche di espressione artistica (per esempio la poesia dei segni), un sistema di comportamento (per esempio il *savoir-vivre*). Ma la Cultura dei Sordi è soprattutto atteggiamenti diffusi, credenze e convinzioni (tra cui il rifiuto dell'oralismo, l'opposizione a ridurre la sordità alla sola sfera medica e biologica), è anche un'organizzazione della vita sociale (club e circoli, organizzazioni politiche e culturali, organizzazioni sportive), è una storia condivisa, che è in gran parte una storia di lotta alla discriminazione e di liberazione dalla dipendenza dalla maggioranza udente. La peculiarità della cultura Sorda è dovuta in parte alla natura stessa della sordità, dalla percezione visiva del mondo, e in parte dalla vita di gruppo tra persone sorde. La cultura Sorda è collettivista, il che significa che incoraggia relazioni armoniose tra i suoi membri. In questo senso, la comunità Sorda dovrebbe essere percepita come un gruppo culturale separato, eccezionale e unico, che funziona come uno dei tanti gruppi culturali all'interno della società polacca.

Una persona s/Sorda (a volte vediamo la parola g/Głucha) - quando scriviamo di sordi, dovremmo essere consapevoli dell'ambiguità dei termini usati in Polonia. In particolare, dovremmo essere sensibili all'uso di una lettera maiuscola nella parola "sordo", perché persona sorda (minuscolo) e Sorda (maiuscolo) hanno un significato diverso. Il significato più ampio è "persona sorda" scritto in minuscolo, che è sinonimo di "persona non udente". Qui, intendiamo le persone sorde come aventi disturbi biologici fisici, congeniti o acquisiti, che rendono impossibile (o significativamente difficile) sentire. D'altra parte, per persone Sorde (scritto con la lettera maiuscola), intendiamo persone udenti o sorde che si identificano con la sottocultura/comunità sorda. Tuttavia, il termine "sordomuto" dovrebbe essere evitato, poiché è percepito come peggiorativo. Si ritiene che questo nome stigmatizzi due volte una persona sorda come un soggetto senza lingua, sordo e muto. Mentre i sordi comunicano senza problemi, hanno un proprio linguaggio visivo e spaziale - la lingua dei segni.

Termini comuni della comunità sorda sono elencati di seguito:

- **Persona con disturbi o problemi dell'udito** - una persona la cui perdita dell'udito rende difficile anche l'apprendimento naturale della lingua parlata (anche con gli apparecchi acustici), ma non nella stessa misura di una persona sorda. Le persone

con disturbi o problemi dell'udito di solito si comportano come persone parlanti che usano il linguaggio fonico polacco (non la lingua dei segni).

- **Audismo** – è il termine utilizzato per riferirsi a discriminazioni e stereotipi sulle persone Sorde. È una descrizione peggiorativa della situazione quando le questioni dei Sordi sono trattate da persone udenti, sostenendo che loro “ne sanno di più”.
- **Hearing Officer** (Słyszak – originale) – nella comunità sorda è di solito una persona udente che ha un approccio medico alla sordità e impone le sue opinioni o il suo aiuto ai Sordi. Questo concetto ha una sfumatura offensiva.
- **CODA** – dall'inglese - Children of Deaf Adults (Figli di Adulti Sordi), o bambini udenti con genitori sordi. Più del 90% delle persone sorde hanno figli udenti. L'acronimo CODA è stato scelto dalla fondatrice di CODA International, Millie Brother, per via del suo passato musicale. Coda o koda è la fine di un pezzo musicale, che dovrebbe dare la percezione della sua sintesi e chiusura, ma inaspettatamente vi appaiono anche nuove note e motivi che prima non erano presenti nel pezzo. I CODA sono per lo più persone udenti cresciute in un ambiente di comunicazione visiva, quindi incontrano difficoltà nella loro vita legate alle norme sociali e culturali del mondo degli udenti che differiscono dalle norme della Comunità Sorda. Spesso uno dei ruoli che il CODA svolge nella famiglia sorda fin dalla più tenera età è il ruolo di interprete dalla lingua dei segni al polacco e viceversa. C'è anche un'ulteriore classificazione in: CODA positivo (si identifica con la cultura dei sordi) e CODA negativo (si identifica principalmente con la cultura degli udenti).
- **Colore dei Sordi** - la comunità sorda ha molti simboli, tra cui il simbolo della mano, che ha molti significati, non solo per i Sordi. Quindi, è stato deciso di definire il colore turchese come simbolo riservato esclusivamente alla suddetta comunità, per distinguerla dalle altre. Il colore turchese è un simbolo di fiducia, speranza e fede in sé stessi e nelle altre persone.
- **Tema della Farfalla** - Il simbolo internazionale dei Sordi generalmente accettato è la farfalla. Le farfalle sono sorde, e il paragone della lingua dei segni con le loro ali colorate e svolazzanti completa il significato di questo simbolo.
- **SignWriting** - un metodo di trascrittura della lingua dei segni sviluppato da Valerie Sutton nel 1974, su richiesta di un gruppo di ricercatori dell'Università di Copenhagen.

Le persone sorde hanno la loro festività.

Tra le più importanti ricordiamo:

1. la Giornata Internazionale dei Sordi - una celebrazione che si tiene ogni anno l'ultima domenica di settembre, in alcuni luoghi questa festa dura tutta l'ultima settimana di settembre.

2. Giornata Internazionale della Madre e del Padre Sordi - una festa celebrata l'ultima domenica di aprile.

3. Giornata Internazionale della Lingua dei Segni, celebrata per la prima volta nel 2018. Si festeggia il 23 settembre.¹

Per scrivere in modo credibile sulla Comunità Sorda, prima di tutto, è necessario conoscere alcuni **fatti importanti** sulle persone sorde e affrontare alcuni miti comuni.

1. Le persone sorde usano la lingua dei segni, che è una lingua naturale per loro, quindi spesso conoscono le lingue orali come una seconda lingua, come una lingua straniera. Scrivere istruzioni o chiedere ad una persona Sorda di leggere alcune informazioni su un pezzo di carta o su un computer non sempre risolve il problema. Molte persone sorde sono in grado di leggere o scrivere informazioni nelle lingue orali ma, come per ogni persona di qualsiasi lingua straniera, degli errori possono essere commessi facilmente!
2. I sordi di diversi paesi che usano diverse Lingue dei Segni possono lentamente capirsi l'un l'altro. Possiamo concludere che la Comunità Sorda Mondiale è multilingue.
3. È un mito che tutti i sordi possano leggere il labiale, in realtà alcuni hanno questa preziosa abilità, ma non tutti. Se, d'altra parte, il Sordo può effettivamente farlo, ricordatevi di guarda saranno in grado di comunicare con l'aiuto di carta e penna. Tutto dipende dal tipo di re dalla sua parte e di scandire chiaramente le singole parole.
4. Le lingue nazionali orali sono lingue straniere per le persone sorde, quindi non tutti i rappresentanti di questo gruppo percorso educativo e dalle loro competenze linguistiche. Quindi esattamente come per gli udenti.
5. Apparecchi acustici e impianti a volte aiutano a sentire, ma raramente ripristinano il 100% dell'udito, quindi non è sufficiente "impiantare" un bambino per farlo sentire.
6. La Comunità Sorda è un gruppo culturale, a differenza di altri gruppi considerati "disabili", hanno la loro lingua, storia, sistema di significati, valori e norme, proprio come altre comunità minoritarie.
7. Sordo non significa "stupido" o "disabile mentale" come alcuni credono. La difficoltà nel contatto è una barriera comunicativa, linguistica e culturale, non il risultato dell'intelligenza o della malevolenza di qualcun altro. Un'altra difficoltà di comunicazione deriva dal fatto che a volte le persone sorde parlano in modo distorto o con un'articolazione sbagliata o un cattivo accento: è dovuto al fatto che non possono sentire e riprodurre correttamente i suoni. È come imparare una lingua straniera senza sentire la pronuncia.
8. Spesso non è vero che una persona Sorda non sente nulla. Tra i sordi, solo il 2 - 4% delle persone non sente davvero nulla. Le altre persone, anche se non possono sentire il discorso di altre persone, possono percepire molti altri suoni più forti

¹www.coda-international.wildapricot.org

provenienti dall'ambiente, per esempio il suono di un colpo di martello o il fruscio di un motore in una macchina, e percepiscono questi suoni piuttosto distorti e un po' più silenziosi, a seconda del grado della loro perdita uditiva. Pertanto, non è nemmeno vero che non sono disturbati dal rumore, tanto più che anche se non sentono il suono, possono sentire delle vibrazioni, ad esempio attraverso il pavimento o i mobili, che possono distrarli un po'.

Vale la pena conoscere il "Savoir Vivre" dei Sordi perché alcuni dei comportamenti socialmente accettati sono comuni ai Sordi e agli udenti. Tuttavia, ci sono comportamenti specifici del gruppo dei Sordi.

Stabilire una comunicazione

Nella lingua dei segni è necessario stabilire un contatto visivo tra gli interlocutori. Un urlo, nel caso di una persona sorda, non aiuterà, quindi possiamo:

1. Agitare la mano verso la persona Sorda con il movimento verticale della mano (movimento del polso su e giù), che è un po' diverso da quando si saluta.
2. Picchiettare - se una persona sorda è di fronte a noi con la schiena o il lato girato, e vorremmo stabilire un contatto con lui, può essere fatto picchiettando leggermente nella zona della spalla. Ma attenzione, picchiettare in un posto diverso dalla zona delle mani o delle braccia dell'interlocutore, ad esempio intorno al collo, alla schiena, alla testa, alle gambe è inappropriato.
3. Battere sul tavolo - se una persona Sorda sta consumando un pasto, è corretto battere sul tavolo con la mano aperta per attirare la sua attenzione. Questo metodo, grazie alle vibrazioni trasmesse attraverso la superficie, è efficace per richiamare un gruppo più grande di persone sedute ad un tavolo.
4. Battere i piedi - grazie alle vibrazioni trasmesse attraverso il pavimento, permette di richiamare un gruppo di persone in una data stanza.
5. Usare una luce lampeggiante - il metodo funziona bene per attirare l'attenzione di un grande gruppo di persone in una grande stanza.
6. Lanciare qualcosa di leggero a un interlocutore lontano (per esempio un cuscino, una carta arrotolata in una palla). Tuttavia, bisogna lanciarlo con leggerezza, mirando alla parte inferiore del corpo e solo a persone che conosciamo. Non si può lanciare qualcosa a un anziano o sconosciuto.

Mantenere / terminare la comunicazione:

1. Se vedete dei Sordi che comunicano tra di loro, non passate in mezzo a loro, perché un'altra persona che passa tra gli interlocutori provoca un'interruzione temporanea del contatto visivo, e quindi la comunicazione viene interrotta.
2. Distogliere lo sguardo dall'interlocutore e "vagare" intorno a lui è scortese e ha un impatto negativo sul flusso della comunicazione.

3. Annuire eccessivamente con la testa può essere considerato irrispettoso e distrae.
4. Dovete mantenere il contatto visivo. Non c'è comunicazione nella lingua dei segni senza contatto visivo. Questo vale anche per una conversazione attraverso un interprete: si deve guardare il nostro interlocutore e non l'interprete.
5. Guardare la mano del partner invece di guardarlo negli occhi. L'errore principale commesso dalle persone che iniziano ad imparare la lingua dei segni. Questo comportamento distrae e stressa le persone Sorde. Le mani di chi comunica non trasmettono l'intero messaggio. Sono gli occhi e il viso (espressioni facciali) che in gran parte danno il significato grammaticale e determinano il senso dell'enunciato.

Altre importanti considerazioni:

1. Applausi. Quando la performance di un Sordo viene premiata, l'applauso ordinario viene sostituito da un applauso "visivo". Alza le mani, allarga le dita e agita le mani come per avvitare una lampadina.
2. Buon appetito – se si vuole augurare buon appetito ai Sordi seduti a tavola, si bussa due volte sul tavolo.
3. Le persone sorde non hanno l'abitudine di rivolgersi alle persone appena incontrate come signore / signora. Danno direttamente del tu. Non hanno problemi con lo spazio personale, è completamente naturale per loro.
4. Non dovremmo fissare le persone sorde che comunicano in un luogo pubblico.
5. Purtroppo, nessuno ha trovato un buon modo per far sentire il Sordo a suo agio in compagnia di 5 persone udenti che non conoscono la lingua dei segni. Si usava anche un termine negativo, "cane di famiglia", per una persona Sorda in una famiglia di persone udenti, che è sempre trascurata / ignorata agli eventi di famiglia.
6. Ci sono alcune cose che possono rendere difficile per una persona Sorda leggere i messaggi dal movimento del labiale (se la persona sorda ne ha la capacità), e queste sono: una barba spessa / baffi, parlare tra i denti, scuotere / muovere la testa mentre si parla.

1.6. Stereotipi e pregiudizi sulle persone sorde.

Le persone sorde non si guardano attraverso la lente della disabilità, la mancanza di udito nella Comunità Sorda può essere percepita come la semplice mancanza di branchie per gli esseri umani, per fare un paragone con i pesci.

Come nel caso delle relazioni tra altri gruppi culturali, ci sono stereotipi tra Sordi e udenti che influenzano le azioni intraprese. I comportamenti più comuni e stereotipati negli incontri con le persone sorde includono: parlare a voce alta, gridare, parlare in modo innaturale e troppo chiaro, spalancare la bocca, ma anche abbandonare il contatto, girarsi dall'altra parte, agitare una mano, mostrare impazienza, esprimere giudizi e opinioni negative su una persona sorda in sua presenza, parlare in presenza di una persona sorda

senza prestare attenzione al fatto che il messaggio sia comprensibile per loro, escludere le persone sorde dalle discussioni e, più in generale, dall'accesso alle informazioni. Altri comportamenti stereotipati includono selezionare le informazioni date alle persone sorde, manipolare le informazioni o prendere decisioni per loro. I comportamenti descritti sono legati alle manifestazioni dell'audismo, cioè un certo modo di "trattare" le persone sorde da parte delle persone udenti.

Pertanto, non si può dire che le persone sorde siano solo un gruppo di persone con disabilità che condividono richieste comuni di cambiamenti nella società. Le persone sorde creano la propria vita, arricchendo e manifestando in molte sfere della vita il proprio spazio, che è meglio descritto come cultura. Il riconoscimento della sordità come non solo dimensione medica ma anche culturale non porta al riconoscimento che essa sia un'alternativa, per esempio, alle culture nazionali. Richiamare l'attenzione sulla cultura dei sordi ha lo scopo di concedere loro diritti che altri gruppi minoritari hanno già. Perché di fatto spesso si sentono stranieri nella società. Riconoscere la cultura dei Sordi sarebbe anche un gesto simbolico: garantire soggettività a questo gruppo come uno tra i vari gruppi che contribuiscono alla cultura polacca contemporanea.

Capitolo 2. Comunicazione con le persone Sorde

2.1. Particolarità del linguaggio e della comunicazione con i Sordi. Caratteristiche della comunicazione nella lingua dei segni.

La sordità è una „condizione nascosta”, non è visibile a prima vista. Anche le sue conseguenze sono spesso sconosciute e fraintese nella società. Tutti generalmente sanno che i Sordi usano la Lingua dei Segni, ma la conoscenza del „funzionamento” di queste persone finisce qui. Quindi cerchiamo di rispondere ad alcune delle domande più frequenti sulla lingua dei segni e sul mondo dei Sordi. Questo ci permetterà di capire meglio le conseguenze della sordità e le persone Sorde stesse.

1. La Lingua dei Segni è universale?

La risposta è NO. La lingua dei segni, proprio come le lingue foniche, ha un carattere nazionale. I sordi di paesi diversi si esprimono in modo diverso. Le lingue dei segni, proprio come nel caso delle lingue “sonore” standard, si sono sviluppate in modo naturale e completamente indipendente l'una dall'altra in tutto il mondo. Perciò distinguiamo, per esempio, ASL (Lingua dei Segni Americana), PJM (Lingua dei Segni Polacca) o LIS (Lingua Italiana dei Segni), ecc. Inoltre, la lingua dei segni in un paese o area della lingua fonica può differire, il che è legato al cosiddetto regionalismo. Vale la pena menzionare qui la Lingua dei Segni Internazionale GESTUNO. È stata sviluppata da un team internazionale di esperti della Federazione Mondiale dei Sordi ed è usata in congressi, seminari, gare sportive e conferenze internazionali. Tuttavia, non è una lingua naturale, ma una lingua artificiale, non molto usata nella comunità dei Sordi.

2. Le lingue dei segni sono la traduzione letterale delle lingue foniche in “segni”?

La risposta è NO. Il linguaggio dei segni ha una propria grammatica e una struttura diversa dal linguaggio fonico. Ci sono segni che sono difficili, per esempio, da tradurre letteralmente in parole nel linguaggio fonico. Altri elementi importanti della lingua dei

segni sono anche le espressioni facciali, il ritmo nel mostrare i singoli segni, l'uso dello spazio, ecc.

3. Il linguaggio dei segni è più “povero” di quello fonico?

La risposta è NO. La lingua dei segni è ricca come qualsiasi altra lingua. È naturale, quindi si evolve costantemente e si arricchisce di nuovi concetti e parole, proprio come le lingue foniche.

4. Si può comunicare con una persona sorda per iscritto senza problemi?

La risposta è NON SEMPRE. Non tutte le persone Sorde conoscono bene la lingua fonica scritta. Perché? Va precisato che ai bambini sordi viene insegnata la lingua madre nazionale. Non la apprendono nel processo di acquisizione (acquisizione della lingua, non apprendimento), come fanno i loro coetanei udenti. L'acquisizione avviene attraverso l'immersione linguistica, l'accesso libero e illimitato alla comunicazione in una data lingua e lo stabilire varie relazioni. I bambini sordi, privati della possibilità di percezione uditiva del linguaggio, non possono naturalmente e facilmente assimilare una data lingua dall'ambiente. I bambini sordi devono imparare la loro lingua madre come imparano una lingua straniera. Il processo di insegnamento di una lingua per i bambini è lento, spesso difficile e frustrante. Non tutte le persone Sorde impareranno la lingua madre allo stesso livello. Non tutte le informazioni trasmesse per iscritto saranno comprensibili. Questo non significa che le persone sorde non possano leggere o scrivere. Possono! Ma bisogna ricordare che questa abilità è esercitata e può essere padroneggiata da individui ad un livello diverso.

5. Tutti i Sordi usano i segni?

La risposta è NO. Una parte significativa delle persone Sorde ha genitori o fratelli udenti. Questo significa che i loro parenti di solito non conoscono la lingua dei segni. La decisione sul metodo di comunicazione e sul processo educativo del bambino è sempre presa dai genitori. Alcuni di loro decidono di usare metodi di insegnamento orale e di educare i loro figli nell'ambiente udente. Questi bambini, non avendo contatti con la Comunità Sorda, non imparano la lingua dei segni e non conoscono la cultura Sorda.

6. Tutti i Sordi leggono il labiale?

La risposta è NO. Questa è, naturalmente, un'abilità che viene insegnata ai bambini S/ sordi e che aiuta molto a capire il messaggio nel linguaggio fonico e a stabilire la comunicazione. Tuttavia, bisogna considerare che questa è un'abilità molto difficile da padroneggiare e non tutti i Sordi possono farlo. Ogni persona ha il proprio “modo di parlare”, un'ulteriore difficoltà è causata anche da, per esempio, i baffi o la barba di chi parla.

7. La tecnologia moderna offre molte opportunità. Anche gli apparecchi acustici stanno migliorando. Quindi le persone che indossano apparecchi acustici o hanno impianti cocleari possono sentire? Hanno problemi con essi?

Tutti gli apparecchi o gli impianti acustici sono dispositivi che supportano l'udito. Non possono sostituire l'udito al cento per cento. Si consideri che le persone che li utilizzano sono ancora sorde dopo averli rimossi. Ogni problema di udito è anche diverso, quindi gli

apparecchi acustici offriranno diversi benefici e opportunità per ogni persona con disturbi dell'udito. Il fatto che una persona abbia un apparecchio o un impianto acustico non significa che possa sentire e capire ciò che le diciamo.

2.2. Comunicazione e Comunità Sorda. Alcune strategie e strumenti per una comunicazione efficace con le persone Sorde.

Il primo contatto con una persona Sorda può essere difficile a causa di problemi nello stabilire una comunicazione e nel regolare le condizioni imposte dalla nuova situazione. I primi tentativi infruttuosi di comunicare rafforzano effettivamente la convinzione di entrambe le parti che un accordo sia impossibile. Nel mentre, l'esperienza indica che con il tempo questo contatto può diventare soddisfacente. Per fare ciò, ci sono alcune regole di base da tenere a mente:

1. Impara a conoscere il tuo interlocutore

La comunità delle persone Sorde è molto variegata in termini di competenza linguistica. Ci sono anche diversi modi di comunicare per le persone con disturbi dell'udito. Queste persone possono usare la lingua dei segni e, allo stesso tempo, aiutandosi con la lettura del labiale, usano il linguaggio fonico. Possono conoscere la loro lingua madre in forma scritta a diversi livelli. Possono anche non avere familiarità con il linguaggio dei segni e comunicare solo verbalmente. Pertanto, la prima e più importante regola è quella di scoprire come una persona comunica e cosa si aspetta da noi a questo proposito.

2. Ogni volta che parli con una persona Sorda, ricorda di mostrare la faccia

Quando ci si rivolge a una persona con disturbi dell'udito, dobbiamo ricordare che il contatto visivo è estremamente importante. Le persone sorde devono sapere e vedere che stiamo parlando con loro per essere in grado di guardarci e concentrarsi su ciò che stiamo dicendo. In una situazione in cui, per esempio, ci giriamo, ci copriamo il viso, o camminiamo intorno alla stanza parlando, l'informazione che forniamo probabilmente non raggiungerà la persona con disturbi dell'udito. Se una data persona non ci guarda, per esempio perché è impegnata a leggere il materiale ricevuto da noi, non è nemmeno in grado di concentrarsi sulle informazioni o istruzioni che forniamo oralmente.

3. Non gridare

La reazione naturale di un udente al primo contatto con una persona con disturbi dell'udito è alzare la voce e parlare più lentamente. Il nostro grido non ci farà sentire dalla persona Sorda. Cerchiamo di parlare in modo naturale. Quando siamo sicuri che il nostro interlocutore non capisce, è bene ripetere l'affermazione un po' più lentamente (più forte), se siamo consapevoli che forse stavamo parlando troppo piano o troppo velocemente.

4. Supporti visivi

Quando si lavora con una persona Sorda, tutti i supporti visivi possono rivelarsi estremamente utili. Ricordate che la percezione visiva è il modo principale di raccogliere informazioni per le persone con disturbi dell'udito. Ecco perché, quando si comunica con una persona Sorda, è bene considerare l'uso di presentazioni, immagini,

foto e scrittura. Le informazioni fornite in questo modo possono essere di particolare importanza per la comprensione del messaggio.

5. Organizzazione dello spazio

Un aspetto molto importante nel lavorare con una persona sorda è l'organizzazione dello spazio dove avviene l'incontro. Va sottolineato che il posto occupato dalle persone Sorde dovrebbe dare loro la possibilità di guardarci tutto il tempo durante il corso. La distanza tra chi conduce l'incontro e la persona con disturbi dell'udito non dovrebbe essere troppo lunga. Se si tratta di un incontro di gruppo, conviene disporre le sedie in cerchio. Questo permette alla persona sorda di osservare tutti i partecipanti e vedere i loro volti mentre parlano. L'opzione migliore è il posto con una finestra dietro la schiena della persona Sorda. Questo permette loro di osservare i volti degli altri partecipanti durante le lezioni, ben illuminati, e allo stesso tempo la luce della finestra non acceca il Sordo. Quando si sceglie un luogo di incontro, è bene prestare attenzione ai suoni che raggiungono la stanza. Una strada rumorosa e trafficata fuori dalla finestra o la radio accesa possono ostacolare la comunicazione.

6. Interprete della Lingua dei Segni

Nel comunicare con una persona sorda che usa la lingua dei segni, può essere necessario l'aiuto di un interprete della lingua dei segni. Se un interprete è presente alla riunione, ricordatevi di condurre la conversazione con la persona Sorda e di porre la domanda a lei, non all'interprete. Pertanto, è ragionevole chiedere "Vuoi bere del tè?" a una persona Sorda, e non chiedere all'interprete: "Per favore, chiedigli se vuole del tè". Inoltre, non si dovrebbe parlare all'interprete della persona Sorda, come se questa non fosse nella stanza, o decidere cosa andrebbe bene per lei senza spiegare la situazione alla persona interessata. Va ricordato che l'interprete non prende parte alla conversazione, non esprime la sua opinione: il suo compito è solo quello di tradurre le affermazioni degli interlocutori. Se la conversazione con la persona Sorda riguarda argomenti seri e difficili, ci si deve assicurare che la persona che interpreta in lingua dei segni non abbia un rapporto stretto con la persona Sorda, così da garantire discrezione e neutralità. Quando si trasmettono informazioni, dovremmo anche assicurarci che il ritmo del nostro discorso non sia troppo veloce e che l'interprete sia in grado di fornire informazioni complete. Dovremmo anche ricordarci di ringraziare l'interprete per il suo lavoro e il suo aiuto alla fine dell'incontro.

7. Non trattare la persona Sorda come una persona con capacità limitate

Le persone sorde, a causa di difficoltà nel trasmettere le informazioni con l'uso del linguaggio fonico, di errori di ortografia e della frequente incomprendimento del contenuto scritto, sono percepite come persone con limitate capacità di apprendimento o scarse competenze. Tuttavia, le persone sorde non dovrebbero essere giudicate in base alle loro capacità di parola o di linguaggio. È bene enfatizzare le loro abilità e capacità, non solo i loro limiti. Avere difficoltà a parlare delle proprie abilità non significa che ne si è privi. Non si dovrebbe dare per scontato a priori che qualcosa sia impossibile da fare per una data persona. Una persona Sorda può mostrare grandi potenzialità e abilità. Naturalmente ogni Sordo è diverso, con varie possibilità, ambizioni e personalità. Inoltre, non si può generalizzare l'esperienza con una persona Sorda a tutte le altre persone con disturbi dell'udito.

8. Rispetta i tempi della persona Sorda

Durante le riunioni, è bene assicurarsi che la persona Sorda riceva regolarmente informazioni. Situazioni in cui una persona Sorda viene ad un incontro nel quale non capisce nulla, e riceve informazioni sugli argomenti discussi alla fine, sono un'espressione di mancanza di rispetto e uno spreco del suo tempo.

9. Come attirare l'attenzione dei Sordi in modo efficace e culturale?

Nella comunità sorda, ci sono diversi modi per stabilire un rapporto comunicativo efficace e socialmente accettabile. Esempi:

- agitare una mano verso un interlocutore distante o in piedi di lato - il movimento della mano dovrebbe essere verticale, non trasversale.
- una leggera pacca sull'interlocutore - il tocco dovrebbe essere nella zona delle mani o delle braccia dell'interlocutore. Una pacca su un'altra parte del corpo, ad esempio il collo, può essere percepita come offensiva
- colpire il tavolo con una mano aperta - questo metodo, grazie alle vibrazioni trasmesse attraverso la superficie, è efficace anche per richiamare l'attenzione di un gruppo più grande di persone sedute a tavola
- battere i piedi - le vibrazioni trasmesse attraverso il pavimento aiutano anche ad attirare l'attenzione delle persone nella stanza
- luce lampeggiante - questo è chiaramente compresa dalle persone Sorde come un modo per attirare l'attenzione

2.3. Suggerimenti per i career counselor per creare condizioni favorevoli ad una comunicazione efficace con le persone Sorde.

Prima che l'assunzione di una persona Sorda abbia luogo, il datore di lavoro dovrebbe essere preparato all'assunzione di tale dipendente. Il datore di lavoro dovrebbe essere consapevole delle conseguenze legate ai disturbi dell'udito e di cosa ci si può aspettare da un dipendente Sordo. Di seguito ci sono alcuni importanti consigli pratici che il datore di lavoro dovrebbe ricevere in aggiunta alla conoscenza teorica:

- Per le persone sorde può essere difficile parlare delle loro capacità, il che non significa che non le possiedano. Il modo più semplice per verificare le competenze e le abilità del candidato è quello di chiedergli di svolgere una data attività
- All'incontro con un candidato Sordo dovrebbe essere dedicato più tempo, per via della peculiarità della comunicazione con le persone sorde
- Le persone sorde possono comunicare in vari modi - con la voce, la scrittura e il linguaggio dei segni

- Quando si comunica con una persona Sorda, si dovrebbero evitare metafore, battute, simboli
- Bisogna sempre assicurarsi che la persona sorda capisca i messaggi dati
- Dotare la postazione di una persona sorda di un quaderno, di strumenti di scrittura o di un telefono (questo può facilitare la comunicazione)
- La sicurezza delle persone Sorde può essere aumentata installando segnali di allarme luminosi o preparando una descrizione delle attività e dei regolamenti sul posto di lavoro in forma scritta e grafica
- È necessario preparare e formare il personale alla presenza di una persona Sorda nel team
- Assumere una persona Sorda, proprio come per le persone con altre disabilità, può essere vincolato ad alcune regole del diritto del lavoro. Controlla sempre i regolamenti in vigore!

Capitolo 3. Giovani sordi e mercato del lavoro – la situazione reale

3.1. Il mercato del lavoro è inclusive per i Sordi?

L' „ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile”² fornisce il quadro di riferimento per gli obiettivi di sviluppo sostenibile globale inclusivo per il prossimo decennio. Le persone con disabilità sono considerate uno dei gruppi che hanno bisogno di un'attenzione particolare: negli “Obiettivi di sviluppo sostenibile” (SDG) c'è un riferimento esplicito alle persone con disabilità, alla loro indipendenza economica e alla loro inclusione nel mercato del lavoro.

Nel contesto di un mondo che cambia rapidamente, la formazione e il mercato del lavoro sono temi che attirano l'attenzione delle società: è una preoccupazione globale, che pone sfide importanti che devono essere affrontate con urgenza. La sfida principale è come garantire che il futuro del lavoro sia inclusivo, senza lasciare indietro nessuno, compreso il miliardo di persone con disabilità che vivono sul nostro pianeta.

Da giugno 2019, la “Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro” sottolinea la necessità di un approccio centrato sull'uomo e si concentra sui bisogni delle persone con disabilità per garantire pari opportunità e trattamento.

Anche la Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità fornisce un quadro importante per promuovere l'inclusione e le pari opportunità per le persone con disabilità nel mondo del lavoro.

Le disuguaglianze vissute nel mondo del lavoro dalle persone con disabilità continuano ad essere significative e devono essere affrontate, o il futuro del lavoro replicherà il passato.

²<https://sdgs.un.org/2030agenda>

Le persone sorde si trovano ad affrontare grandi barriere quando cercano di entrare nel mercato del lavoro se non sono supportate da una società inclusiva. Il tasso di disoccupazione tra le persone con disturbi dell'udito è quasi quattro volte più alto rispetto al tasso di disoccupazione generale. Qualunque siano le diverse barriere e percentuali da paese a paese, la tendenza generale è chiara: le persone sorde affrontano numerosi rischi di esclusione dal mercato del lavoro; il primo può essere identificato nella mancanza di protezione da parte del quadro normativo. Un'altra grande questione è l'educazione della società e delle organizzazioni pubbliche: le condizioni di inclusione possono essere migliorate attraverso semplici misure incentrate sull'adeguatezza della comunicazione nei luoghi di lavoro.

La cosa principale che rende un ambiente non inclusivo per le persone sorde è la mancanza di informazioni tra i colleghi udenti su cosa significhi essere sordi e quali bisogni abbiano le persone sorde. Alcune semplici raccomandazioni e una rapida formazione che soddisfi le comunità sorde potrebbero essere davvero utili per creare ambienti di lavoro migliori.

3.2. Come possono le persone Sorde trovare e ottenere un lavoro?

Una delle esperienze più frustranti per le persone sorde o con disturbi dell'udito è la ricerca di un lavoro. Non devono solo cercarlo, ma anche conoscere i diritti legali e il quadro normativo che protegge la loro situazione e i loro bisogni: tutte le risorse, soprattutto i servizi di interpretariato in lingua dei segni, che possono dare supporto comunicativo e burocratico.

I punti principali su cui le persone sorde devono concentrarsi nella ricerca di un lavoro sono:

1. Diritti legali per i sordi e gli audiolesi: ogni paese ha leggi che tutelano i diritti legali delle persone con disabilità e che le tutelano nei luoghi di lavoro.
2. Discriminazione nella ricerca del lavoro: le persone sorde devono essere consapevoli dei loro diritti, cosa significa discriminazione e soprattutto come questa si manifesta.
3. Risorse per l'impiego nella comunità Sorda: essere consapevoli e informati sulle risorse per trovare lavoro nella comunità sorda.

Le principali raccomandazioni per sordi che cercano un lavoro sono:

- Contattare career center per i sordi.
- Farsi aiutare da consulenti di riabilitazione professionale.

Entrambi i supporti precedenti sono offerti in molti stati e paesi e sono specializzati nell'aiutare le persone sorde e con disturbi dell'udito o le persone con disabilità a trovare un lavoro. Questi centri offrono una varietà di servizi, compreso l'aiuto con la scrittura del curriculum e nella ricerca del lavoro, la formazione e il supporto.

- Candidarsi per lavori per cui si è qualificati.

Quando le persone cercano un lavoro a cui candidarsi, di solito cercano lavori in cui possono eseguire i compiti e le funzioni essenziali. Questi compiti sono descritti nell'annuncio di lavoro. Poi, le funzioni essenziali possono essere discusse durante un colloquio.

3.3. Affrontare la discriminazione durante il processo di ricerca del lavoro.

La discriminazione in un processo di assunzione è illegale, ma questo non vuol dire che non accada. Molte persone devono affrontare la discriminazione durante i colloqui ogni giorno.

La discriminazione nella ricerca del lavoro si verifica quando il responsabile delle assunzioni o l'azienda lascia che i loro preconcetti e pregiudizi o le loro opinioni ostacolino la possibilità di dare a tutti i candidati un colloquio equo e la possibilità di ottenere il lavoro. La discriminazione nella ricerca di lavoro può presentarsi in molte forme diverse, dalla discriminazione razziale e dell'età alle domande sessiste e agli atteggiamenti verso le disabilità.

Sarebbe normale pensare che i datori di lavoro stiano in guardia per evitare pratiche di assunzione discriminatorie. La verità è che alcuni intervistatori mancano di formazione, alcuni sono disinteressati e altri sono molto astuti. Si rendono conto che il candidato non può conoscere le loro intenzioni, il che rende la discriminazione estremamente difficile da dimostrare.

Quando si è impegnati in un colloquio di lavoro, al candidato possono essere poste certe domande, delle quali ci si chiede la liceità. Se un responsabile delle assunzioni o un altro individuo dell'azienda fa domande sull'aver figli, se qualcuno è sposato o meno o della sua etnia o religione, queste domande non sono considerate discriminazione e non sono illegali, ma il confine viene superato se le informazioni che il candidato fornisce sono usate come motivo per non assumere. Se il responsabile delle assunzioni fa queste domande e non assume il candidato in base a ciò, allora si è verificata una discriminazione.

Un altro tipo di discriminazione è l'“audismo”³. L'audismo può essere manifestarsi in molte forme diverse in varie parti della società. Può influenzare il lavoro, l'educazione, le condizioni di vita di qualcuno, o semplicemente insinuarsi in una normale conversazione. L'audismo è un termine usato per descrivere un atteggiamento negativo nei confronti delle persone sorde o con disturbi dell'udito. È tipicamente concepito come una forma di discriminazione, pregiudizio, o come una generale mancanza di volontà di accogliere coloro che non possono sentire. Coloro che la pensano in questo modo sono chiamati “audisti” e gli atteggiamenti oppressivi possono assumere forme molto varie.

Tra i modi in cui l'audismo viene manifestato ci sono, per esempio, il rifiuto o l'incapacità di usare la Lingua dei segni (anche se la si conosce) in presenza di una persona che ha bisogno del linguaggio dei segni; o l'insistenza che le persone sorde e con disturbi dell'udito si adattino alla comunità degli udenti; ma soprattutto una mancanza di disponibilità a soddisfare i bisogni uditivi di qualcuno.

³<https://www.britannica.com/topic/audism>

È anche importante notare che l'audismo non si riferisce necessariamente a persone che non hanno familiarità con la cultura sorda. Infatti, l'etichetta audista è usata più frequentemente per coloro che hanno conoscenza della cultura sorda ma scelgono, per una ragione o per l'altra, di ignorarla o rifiutarla. Come per ogni forma di discriminazione, è importante considerare l'intenzione, quando si parla di audismo. Proprio come si possono trovare tematiche di razzismo o sessismo nella cultura, si possono trovare tematiche audiste nella cultura sorda.

Per promuovere un buon sistema di non discriminazione, garantire accessibilità è importante nella vita di ogni giorno, compreso nel lavoro. La situazione del colloquio, per esempio, deve essere progettata in modo tale da garantire una comunicazione agevole tra il datore di lavoro e il candidato. Un datore di lavoro che ha difficoltà a comunicare con il candidato durante il colloquio di lavoro difficilmente vorrà assumerlo. Come candidato sordo/udente, si deve quindi considerare se possono essere previsti aiuti come interpreti o un sistema FM.

In molti paesi, il rispetto dei diritti umani è prima di tutto una questione di introduzione di una garanzia costituzionale del diritto alla riparazione in caso di violazione di tali diritti. Tale garanzia è stata introdotta a livello costituzionale in molte giurisdizioni. Per promuovere ed essere sicuri che i paesi dell'UE rispettino il principio di accessibilità, la Commissione europea promuove l'atto europeo sull'accessibilità. L'atto europeo sull'accessibilità è una direttiva che mira a migliorare il funzionamento del mercato interno dei prodotti e servizi accessibili, eliminando le barriere create da norme divergenti negli Stati membri.

3.4. Storie vere / storie di successo riguardo i sordi e il mercato del lavoro.

Molte persone sorde e con disturbi dell'udito hanno condiviso le loro storie personali durante la ricerca di un lavoro: storie che sono passate dalla discriminazione al successo!

Molti di loro hanno trovato lavoro in organizzazioni che si occupano di sordi o ben inseriti nelle comunità sorde: la ragione principale è il loro personale desiderio di lavorare in un ambiente che riconosce la lingua dei segni e l'identità sorda.

Il progetto europeo Erasmus+ "SignMediaEnterprise" (<https://signmediaenterprise.com/>) nasce con l'idea di aiutare imprenditori, liberi professionisti e persone intraprendenti sorde di Austria, Italia e Regno Unito a trovare mezzi, formazione e informazioni su come avviare, gestire e far crescere le proprie imprese. In particolare, questa sezione del sito raccoglie interviste a ottimi esempi di lavoratori sordi: <https://signmediaenterprise.com/case-studies/>.

Un'altra storia di successo è raccontata in una rivista chiamata "Edera", gestita da un gruppo di giovani di Bologna (Italia): sul numero 41 (marzo 2021) e sulla pagina Facebook <https://www.facebook.com/ederarivista/photos/a.662109223971502/1724169657765448/>, hanno dedicato l'intero numero alla lingua dei segni e alle persone sorde. La storia principale raccontata è la vita di Nicola Della Maggiora, un giovane attore e informatico Sordo della Toscana, che ora lavora a Torino. Ha potuto trasformare le sue passioni in lavoro, fare molte esperienze e avere una vita indipendente.

Ci sono anche persone sorde che, stanche di lavorare con persone udenti che non volevano includerle, hanno deciso di mettersi in proprio: ecco il video nella Lingua Italiana dei Segni con i sottotitoli in inglese, https://youtu.be/2xNXJ5A3f1s?list=PLz6zbh4jIMJi6YUwYqLOLEYPPe_G-NSCP.

Ogni persona sorda ha la sua storia che dipende da molti elementi: l'educazione ricevuta, la famiglia, la cultura, il tipo di sordità e l'identità (come viene vissuta la mancanza di udito, come disabilità o come cultura minoritaria...). Perciò, parlare di sordità non è così facile e ogni storia ha le sue caratteristiche da rispettare.

Capitolo 4. Come aiutare le persone Sorde ad entrare nel mercato del lavoro

4.1. Le barriere delle persone sorde nella vita quotidiana.

L'avanzamento di carriera è visto come qualcosa di difficile da ottenere, se si è un dipendente sordo.

Una ricerca realizzata nell'ambito di un progetto Erasmus +” EMPLOYMENT FOR DEAF SIGNERS IN EUROPE”, pubblicata nel 2020, mostra alcune delle cause delle difficoltà nell'avanzamento di carriera dei giovani sordi:

- la mancanza di autostima necessaria per candidarsi a una posizione superiore [divario di esperienza]
- le barriere comunicative che rendono difficile comunicare con clienti e colleghi [divario nella cultura organizzativa]
- i costi per l'interprete non sono coperti per un'ulteriore formazione (ad esempio, una seconda laurea come una laurea magistrale). Se una formazione richiede diversi anni, allora ci sono molti più ostacoli nell'avere un interprete in termini di costi e tempo.

Inoltre, la ricerca presenta una serie di barriere identificate da 3 associazioni nazionali per i sordi, per quanto riguarda l'accesso al lavoro per una persona sorda:

- Comunicazione (mancanza di accessibilità, per esempio in un incontro con il team, o discussioni informali di carattere sociale o durante una pausa caffè)
- Mancanza di conoscenza del linguaggio dei segni (shock culturale nell'ambiente di lavoro)
- Stereotipi/pregiudizi riguardo le persone sorde
- Ignoranza/poca esperienza riguardo la cultura sorda e i loro bisogni
- Come definire una sistemazione ragionevole
- La capacità di lavoro delle persone sorde è limitata (disuguaglianza di concorrenza - poca autonomia, bassa autostima)

- Livello inferiore dell'educazione di base dei sordi
- Mancanza di competenze professionali dei sordi.

Quando vogliono trovare un lavoro, i giovani sordi possono incontrare barriere ambientali e attitudinali. Possono finire per costruire barriere nella loro carriera. Le barriere alla carriera sono definite come “eventi o condizioni, nelle persone o nel loro ambiente, che ostacolano il progresso della carriera” (Swanson and Woitke, 1997).

La costruzione di barriere alla carriera sembra essere particolarmente rilevante per le persone con perdita uditiva. Gli effetti funzionali della perdita uditiva e gli atteggiamenti negativi degli altri hanno creato barriere alla carriera per molte persone sorde o con disturbi dell'udito (Punch et al., 2004; Stika, 1997). Renee Punch, Peter A. Creed, Merv B. in Hyde nel *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, presentano alcune testimonianze di alcuni studenti in relazione a possibili situazioni che possono presentarsi sul lavoro:

Uno degli studenti, Chris, ha detto: **“La gente pensa che siccome ci sento un po', dovrei essere in grado di sentire tipo tutto quello che dicono, ogni parola, ma potrei perderne qualcuna e loro poi potrebbero non volerla ripetere.”**

Un altro studente, David, è preoccupato che sul posto di lavoro **“probabilmente non vorrebbero intorno persone nella mia stessa situazione... non sarebbero abituati all'idea di dovermi guardare in faccia quando mi dicono delle cose”**.

Alcuni degli studenti intervistati hanno detto di aver escluso una carriera a cui erano interessati a causa della loro perdita uditiva. Una studentessa, Beth, aveva escluso l'insegnamento come carriera: **“perché significherebbe dover parlare di fronte alla classe e, sapete, a volte un bambino potrebbe essere in fondo e dire qualcosa e so che potrei non sentirlo. Così è come se... ho pensato che quindi non potevo essere un'insegnante.”**

Matthew aveva un senso generale di essere limitato dalla sua perdita uditiva: **“Sono indeciso perché ci sono così tante cose su cui non ho possibilità di scelta a causa delle mie difficoltà uditive, potrei non essere in grado di svolgere il lavoro, perché ho un pessimo udito e questo restringe un po' la scelta dei lavori.”**

Anche Allison ha avuto difficoltà con lo staff nel suo lavoro in una casa di cura:

“Loro [gli altri membri del staff] si irritano un po' quando non li sento se mi parlano, e devo fargli ripetere tutto di nuovo, ed è allora che smettono di parlarmi, perché si rendono conto che ho disturbi dell'udito, e loro, sì, sono un po' seccati.”

Molti studenti non avevano valutato la possibilità di lavorare con successo nelle professioni che li interessavano. Sembravano conoscere poco i modi in cui le strutture sul posto di lavoro possono ridurre le difficoltà legate all'udito, e non avevano esempi di adulti sordi o con disturbi dell'udito come punti di riferimento nella carriera. Piuttosto, avevano rinunciato alle loro preferenze e avevano limitato (Gottfredson, 1981) le loro scelte, forse prematuramente.

Sembra che ci sia una maggiore preoccupazione dei giovani sordi verso le possibili situazioni che possono trovarsi ad affrontare, in cui le persone che incontrano non capiscono il

significato di perdita uditiva. Lo studio di Renee Punch et al. mostra che un gran numero (68%) degli intervistati in un sondaggio ha riferito di considerare che “le persone che non capiscono la mia perdita uditiva” sono una potenziale barriera nel raggiungimento dei loro risultati educativi o professionali. Questa barriera sembrava più alta di qualsiasi altra barriera identificata, legata all’udito o meno.

Lo studio *Career Barriers Perceived by Hard-of-Hearing Adolescents: Implications for Practice From a Mixed-Methods Study* (Barriere alla carriera percepite da adolescenti con disturbi dell’udito: implicazioni per la pratica da uno studio con metodi misti) mostra che c’è un collegamento diretto tra le barriere dovute all’udito e le barriere alla carriera. Gli studenti con una maggiore percezione delle barriere legate all’udito hanno anche riportato maggiori barriere alla carriera. D’altra parte, gli studenti che hanno riportato livelli più alti di rendimento scolastico hanno riportato meno barriere alla carriera. Gli studenti più capaci dal punto di vista accademico tendono a valutare le loro capacità in modo più favorevole, percepiscono un futuro più roseo e sono più informati in generale sulle carriere rispetto agli studenti meno capaci dal punto di vista accademico.

Ci sono situazioni in cui i giovani sordi non si aspettano di subire una discriminazione diretta o atteggiamenti ostili o negativi sul lavoro. Il più delle volte sono protetti nell’ambiente domestico o scolastico da queste esperienze negative, beneficiando molto del supporto dei genitori o degli insegnanti. L’ignoranza dei giovani sordi sulle potenziali barriere, come la discriminazione, potrebbe ostacolare lo sviluppo di strategie per aiutarli a far fronte e a gestire la situazione, qualora dovessero affrontarla.

Diversi studenti hanno espresso la convinzione che se incontrassero discriminazione, atteggiamenti negativi o riluttanza rispetto alle loro esigenze in un lavoro, potrebbero semplicemente andarsene e trovare un altro lavoro. Questa convinzione riflette una mancanza di comprensione del mercato del lavoro per gli adulti e dimostra il loro bisogno di sostegno per trovare soluzioni diverse dal “lasciare e basta”.

Dato che è più probabile che si verifichino incomprensioni sul posto di lavoro per le persone con disturbi dell’udito rispetto alle persone con udito normale, è essenziale che i giovani con disturbi dell’udito sviluppino abilità, strategie e conoscenze nell’area della comunicazione assertiva, della risoluzione dei problemi e della negoziazione. Questo tipo di formazione potrebbe essere incorporato nei programmi di educazione alla carriera o nella consulenza professionale individuale per questa categoria.

Savickas (1999) ha affermato che la simulazione del ruolo può fornire agli studenti la formazione e la risoluzione di problemi che possono sorgere sul posto di lavoro e ha proposto attività come il gioco di ruolo e la discussione di casi di studio basati su problemi, condotti in un centro studentesco. I partecipanti potrebbero essere coinvolti in esperienze schematiche e giochi di ruolo, in cui gli studenti sarebbero in grado di sperimentare dei successi, raggiungendo obiettivi personali che possono contribuire ad aumentare l’auto-efficacia (Bandura, 1997).

Ricercatori e teorici sostengono l’idea che le persone possono beneficiare di un’anticipazione realistica dei problemi che potrebbero dover affrontare. Per esempio, nella loro teoria del processo decisionale, Janis e Mann (1977) hanno ipotizzato che fornire alle persone informazioni realistiche su potenziali stress e sfide sul posto di lavoro agisce come

una “inoculazione emotiva” (p. 155), che porta gli impiegati ad essere più tenaci e disillusi quando poi affrontano le difficoltà.

Quindi, gli studenti sordi trarrebbero beneficio da una consulenza sulla carriera o da interventi educativi progettati per trattare le potenziali barriere. I consulenti o gli insegnanti potrebbero aiutare gli studenti a identificare le potenziali barriere alla carriera, esprimere le loro paure e determinare quali barriere hanno maggiori probabilità di essere o diventare reali. Naturalmente, concentrarsi sulle difficoltà potenziali comporta il rischio che gli studenti si scoraggino e non dovrebbe avvenire senza aumentare contemporaneamente la loro fiducia nella loro capacità di farcela. L'autoefficacia degli studenti deve essere rafforzata dalla conoscenza e dalla preparazione delle strategie per superare le barriere future. Gli interventi potrebbero aumentare il livello di autoefficacia degli studenti discutendo i modi in cui sono riusciti a superare le barriere del passato (Luzzo, 1996). Inoltre, i consulenti o gli educatori potrebbero essere una fonte di informazioni per gli studenti sulle modalità pratiche per superare le barriere, come l'uso di dispositivi di supporto appropriati, o potrebbero aiutare gli studenti stessi ad accedere a queste informazioni. Trovare informazioni affidabili sulla crescente gamma di dispositivi tecnici di supporto disponibili per le persone con perdita uditiva è spesso complicato e difficile, e gli studenti potrebbero beneficiare di una guida.

Anche se ci possono essere vere e proprie barriere al lavoro in alcune occupazioni per i giovani a causa delle limitazioni dovute all'udito, è preferibile che qualsiasi scelta o compromesso delle aspirazioni di carriera sia basato su una consapevolezza informata dei requisiti specifici dei ruoli lavorativi e della possibilità di sistemazione. Sembra che gli adolescenti con disturbi dell'udito abbiano bisogno di tali informazioni e, anzi, di essere incoraggiati a considerare aree professionali che altrimenti potrebbero escludere prematuramente.

Ci sono situazioni in cui alcuni giovani sordi escludono opportunità occupazionali potenzialmente gratificanti basandosi su scarse aspettative di risultati o scarse convinzioni di autoefficacia. Brown e Lent (1996) hanno illustrato una metodologia in cui career counselor possono lavorare con i clienti per identificare le opzioni occupazionali escluse, analizzare le percezioni sulle barriere, e cambiare le convinzioni sull'autoefficacia. Sottolineando l'importanza di andare oltre nel considerare le possibilità generate dagli interessi espressi o rilevati degli studenti, questi autori hanno raccomandato che i consulenti esplorino anche quelle occupazioni che sembrano essere di minore interesse, per stabilire le convinzioni di base del giovane.

4.2. Accessibilità e accomodamento ragionevole.

L'accessibilità è uno dei principi fondamentali della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

“Accessibilità” - Secondo la Convenzione delle Nazioni Unite significa “consentire alle persone con disabilità di vivere in maniera indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli ambiti della vita, gli Stati Parti adottano misure adeguate a garantire alle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, l'accesso all'ambiente fisico, ai trasporti,

all'informazione e alla comunicazione, compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, e ad altre attrezzature e servizi aperti o forniti al pubblico, sia nelle aree urbane che in quelle rurali. Queste misure, che includono l'identificazione e l'eliminazione di ostacoli e barriere all'accessibilità, si applicano, tra l'altro, a:

- Edifici, viabilità, trasporti e altre strutture interne ed esterne, comprese scuole, alloggi, strutture sanitarie e luoghi di lavoro;
- Ai servizi di informazione, comunicazione e altri, compresi i servizi informatici e quelli di emergenza.” (Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), Articolo 9 – Accessibilità)

L'accessibilità è una nozione comunemente usata in relazione alle persone con disabilità o bisogni speciali, riferendosi al loro diritto di godere della stessa possibilità di accedere a prodotti e servizi di cui beneficiano tutti i membri della società.

L'accessibilità può essere:

- diretta – quando l'ambiente viene adattato, in modo tale da permettere un accesso non discriminatorio a tutte le persone;
- indiretta – quando l'ambiente permette l'uso di dispositivi speciali da parte di persone con disabilità.

Accomodamento Ragionevole: un elemento dell'accessibilità

Per garantire l'uguaglianza di fronte alla legge, i datori di lavoro devono essere consapevoli che una volta create le condizioni di accessibilità o di accomodamento ragionevole, si eliminerà la discriminazione.

L'accomodamento ragionevole è un requisito obbligatorio per legge. Nel contesto del diritto internazionale e nazionale, l'accomodamento ragionevole è definito come la modifica e gli adattamenti necessari e appropriati che non impongono un onere sproporzionato o indebito, se necessario in un caso particolare, per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio su base di uguaglianza con gli altri di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

A differenza delle misure generali di accessibilità, che di solito mirano a garantire l'accessibilità di un gruppo di persone (con disabilità fisiche, psicosociali, intellettive o sensoriali), l'accomodamento ragionevole è sempre una sistemazione individuale dell'ambiente e delle procedure sulla base delle esigenze di un singolo individuo che lo richiede.

Nel contesto del diritto al lavoro, accomodamento ragionevole significa qualsiasi modifica o aggiustamento di una posizione, di pratiche di impiego, di un ambiente di lavoro o del modo in cui una posizione viene esercitata, che rende possibile accettare una persona qualificata con una disabilità per occupare la posizione, quindi in condizioni uguali o con pari opportunità rispetto alle persone senza disabilità.

Per esempio, questi possono essere i casi particolari in cui i datori di lavoro sono tenuti a adottare le misure necessarie per consentire a una persona con disabilità di avere accesso, partecipare o essere promossa sul posto di lavoro, o di ricevere una formazione, a meno che tali misure comportino uno sforzo sproporzionato da parte del datore di lavoro.

Quindi, l'accomodamento ragionevole è richiesto per:

1. garantire pari opportunità nel processo di candidatura per una posizione aperta;
2. permettere ad un individuo con una certa disabilità di svolgere le funzioni essenziali di un lavoro;
3. permettere ad un dipendente con una certa disabilità di accedere a tutti i benefici e tutte le garanzie di pari opportunità con gli altri dipendenti.

Le tipologie più comuni di accomodamento ragionevole sono:

- modifica degli orari di lavoro o dei metodi per la supervisione;
- la concessione di pause o congedi;
- modifica della modalità in cui / o quando gli obblighi lavorativi sono portati a termine;
- eliminazione e / o sostituzione di una responsabilità marginale prevista nella descrizione del lavoro;
- concessione di un ufficio al piano terra;
- fornire tecnologie assistenziali e attrezzature o arredi appositamente progettati per la comunicazione;
- dare il permesso di essere accompagnato e assistito da un assistente personale per poter svolgere i propri compiti sul lavoro, nel caso in cui la sistemazione non possa essere fornita dal personale attuale;
- eliminazione delle barriere architettoniche, inclusa la riconfigurazione degli spazi di lavoro;
- parcheggio accessibile;
- fornire materiali in formati alternativi (ad esempio, in Braille o stampa a caratteri grandi);
- trasferimento ad un'altra posizione.

In assenza di queste misure che soddisfano le loro esigenze, le persone con disabilità potrebbero essere svantaggiate a tal punto che le loro possibilità di occupazione e i successivi compiti sarebbero molto limitate.

Le persone con disabilità hanno il diritto di essere assunte in un ambiente accessibile. Un modo per creare un ambiente di lavoro accessibile è quello di fornire tecnologia assistenziale e misure che sono note come “sistemazioni ragionevoli”.

In passato, sono stati svolti studi sull’esperienza delle persone sorde nel mercato del lavoro in Germania (vedi per esempio GINKO, 2011-2013; EGSB, 2013-2016). L’obiettivo primario dello studio GINKO era quello di esaminare la conoscenza delle persone sorde riguardo i loro diritti sull’inclusione nel mercato del lavoro e l’implementazione della legislazione. I risultati hanno mostrato che l’implementazione finora è scarsa. Per esempio, solo il 10% dei partecipanti usa l’assistenza al lavoro. Inoltre, i dati hanno mostrato che le persone sorde hanno una conoscenza limitata dei diritti che spettano loro e del supporto disponibile per loro. Il 25% dei partecipanti ha riferito di non conoscere nessuno degli atti e dei regolamenti in materia (come SGB IX, BGG, AGG, Convenzione dei diritti delle persone con disabilità). In altre parole, molte persone sorde non rivendicano i loro diritti perché non conoscono la legislazione vigente. I risultati hanno anche dimostrato che le persone sorde sarebbero state più propense ad utilizzare l’assistenza al lavoro, se avessero conosciuto la legislazione e avessero ricevuto informazioni attraverso gli uffici di collocamento. Inoltre, come indicato dal progetto GINKO, la più importante fonte di informazione per le persone sorde erano gli amici e la famiglia, rivelando che le fonti di informazione disponibili attraverso il ‘Integrationsfachdienst’ (Servizio Speciale per l’Integrazione) devono essere migliorate.

4.3. Stereotipi e preconcetti sulle persone sorde.

Un career counselor può fornire servizi di consulenza appropriati e di qualità alle persone sorde se si assicura che sia “libero” da pregiudizi. Pertanto, riteniamo utile presentare i principali stereotipi e preconcetti sulle persone sorde.

1. Tutte le persone sorde usano la lingua dei segni

La capacità e il desiderio di usare i segni varia da individuo a individuo. Dipende dal fatto che l’individuo sordo sia stato incoraggiato ad usarli o scoraggiato a farlo negli anni della sua formazione e se ha imparato ad usarli nel corso della sua vita. Le persone sorde hanno preferenze per la comunicazione. Alcuni comunicano fluentemente nella lingua dei segni, altri usano una combinazione di lingua parlata e lingua dei segni, e alcuni preferiscono usare solo la parola.

2. Gli apparecchi acustici e gli impianti cocleari ti fanno sentire normalmente

Alcune persone sorde e con disturbi dell’udito possono beneficiare dell’uso di apparecchi acustici e impianti cocleari. Tuttavia, dipende dalla persona e dal suo specifico tipo e grado di perdita uditiva. Inoltre, quanto bene una persona può sentire con gli apparecchi acustici e gli impianti cocleari dipende dall’ambiente e dall’udito residuo. Gli apparecchi acustici e gli impianti cocleari non possono ripristinare l’udito e non lo curano totalmente.

3. La maggior parte delle persone sorde non può parlare

Non tutte le persone sorde sono uguali. Alcuni Sordi parlano molto bene e chiaramente,

mentre altri scelgono di non usare la loro voce, specialmente se il loro discorso è difficilmente comprensibile o hanno un “Accento Sordo” o una “Voce Sorda”.

4. Le persone sorde non possono guidare

I sordi possono guidare. È stato dimostrato che le persone sorde o con disturbi dell'udito guidano meglio delle persone udenti e hanno meno incidenti. Le persone sorde sono più consapevoli visivamente di ciò che le circonda mentre guidano rispetto alle persone udenti. Un test dell'udito non è un prerequisito per ottenere la patente di guida. Le luci lampeggianti delle ambulanze e dei camion dei pompieri sono visibili.

5. Tutte le persone sorde sanno leggere il labiale

Alcune persone Sorde sono molto abili nel leggere il labiale, ma molte non lo sono. Solo circa il 30% dell'inglese parlato è visibile sulle labbra. Questo perché molti suoni del discorso si articolano con movimenti identici della bocca. Per esempio, “p” e “b” sono identiche nell'articolazione. Inoltre, le persone con baffi o barbe possono essere difficili da capire con la lettura del labiale.

6. Urlare aiuta la persona sorda a capire meglio

Di solito no, perché urlare distorce il discorso. È meglio parlare in modo naturale e con un ritmo adeguato. Non troppo veloce e non troppo lento. Esagerare nei movimenti della bocca rende anche più difficile per una persona sorda capire ciò che viene comunicato.

7. Le persone sorde non sono intelligenti come gli udenti

Le persone sorde non sono stupide. Semplicemente non possono sentire. Proprio come la capacità di sentire non ti rende intelligente, le persone Sorde possono fare tutto ciò che una persona udente può fare, tranne sentire.

8. Tutte le persone sorde sono completamente e totalmente sorde

Ci sono diversi gradi di perdita dell'udito. Alcune persone sorde preferiscono il termine con disturbi dell'udito. Alcune persone preferiscono essere chiamate Sorde. Dipende dall'identità dell'individuo, dal tipo di perdita uditiva e da come preferisce essere chiamato.

9. Tutte le persone sorde capiscono e partecipano alla Cultura Sorda

Non tutte le persone sorde scelgono di partecipare alla Cultura sorda. La cultura sorda presuppone una lingua comune, valori condivisi, credenze, norme, comportamenti, ecc. Non tutte le persone sorde usano la lingua dei segni. Alcune persone sorde preferiscono integrarsi il più possibile nel mondo degli udenti e non legare con altri sordi

10. Le persone sorde leggono il braille

Questo è un errore comune. Alcune persone cieche usano il braille. I sordi hanno problemi alle orecchie, non agli occhi. Non c'è ragione per una persona sorda di leggere il braille, a meno che non sia sordocieca.

11. Le persone sorde non possono avere bambini.

Le persone sorde possono avere figli perché i loro corpi funzionano normalmente. Non c'è nessuna ragione per cui non possano o non debbano avere figli.

12. Le persone sorde fanno solo lavori “umili”.

Alcuni sì, ma altri no. È lo stesso anche tra le persone udenti: alcuni hanno lavori professionali mentre altri hanno lavori di basso livello. Non tutti sono uguali. Le persone sorde possono fare la maggior parte dei lavori, come le persone udenti. Ci sono molte persone sorde eccezionali che fanno ottimi lavori.

13. La Lingua dei Segni è universale. Persone d'oltreoceano e persone d'America si riuniscono e possono capirsi all'istante.

Nessuna lingua dei segni è universale. Ogni paese ha la sua lingua dei segni nativa. Le lingue dei segni di alcuni paesi sono influenzate dalla ASL, dalla lingua dei segni francese (LSF) e dalla lingua dei segni britannica (BSL). Quando le persone che usano la lingua dei segni di vari paesi si riuniscono, hanno più facilità nel capirsi l'un l'altro attraverso l'uso del Segno Internazionale (IS), i gesti e il linguaggio del corpo rispetto a persone udenti che parlano lingue diverse.

14. Le persone sorde non vogliono essere sorde, sperano in qualche cura miracolosa che li faccia sentire.

Alcune sì, altre no. Molte persone Sorde che usano la lingua dei segni e sono orgogliose della loro eredità Sorda non desiderano essere udenti. La 'S' maiuscola denota coloro che si identificano con la Cultura Sorda. Sono orgogliosi della loro identità Sorda e si vedono come una minoranza culturale distinta, e non come una comunità di disabili.

15. La Lingua dei segni è un male per i Sordi perché dipenderanno troppo da esso, il che li renderà incapaci di comunicare con gli udenti.

Molte ricerche hanno dimostrato che impedire ai bambini sordi di imparare la lingua dei segni causa un ritardo linguistico e cognitivo, perché non tutti i bambini sordi possono usare il linguaggio parlato, a seconda della gravità della loro perdita uditiva. Questo può avere un impatto negativo sulla loro capacità di apprendimento. Inoltre, la ricerca ha anche dimostrato che i segni, in realtà, facilitano il linguaggio parlato invece di ostacolarlo. Alcune persone sorde possono comunicare facilmente con gli udenti attraverso il parlato. Tuttavia, coloro che non sono stati in grado di acquisire la parola hanno trovato dei modi per comunicare con gli udenti e farsi capire. Alcuni esempi includono la scrittura su un taccuino, SMS, gesti, ecc.

4.4. Regole etiche di interazione con le Persone Sorde.

Oltre a liberarsi dai pregiudizi, i career counselor devono imparare una serie di regole di interazione basate sul principio del rispetto della specificità culturale della Comunità Sorda.

- Quando lo scambio di informazioni è complesso, come durante un colloquio di lavoro, il modo più efficace per comunicare con una persona con disturbi dell'udito è attraverso un interprete qualificato di lingua dei segni. Per un'interazione semplice, scrivere le domande e le risposte su un pezzo di carta è solitamente sufficiente.
- Seguire le istruzioni della persona per scoprire se preferisce il linguaggio dei segni o la scrittura. Se si hanno difficoltà a capire il discorso di una persona con disturbi dell'udito, glielo si può dire.
- Quando si coinvolge un interprete di lingua dei segni, guardare direttamente la persona Sorda e mantenere il contatto visivo per essere educati. Parlare direttamente alla persona ("Cosa vuoi?") piuttosto che all'interprete ("Chiedile cosa vuole").
- Le persone con disturbi dell'udito devono essere incluse nel processo decisionale per le questioni che le riguardano, non si deve decidere per loro.
- Prima di parlare con qualcuno che è sordo o con disturbi dell'udito, assicurarsi di avere la sua attenzione. A seconda della situazione, si può allungare il braccio e alzare la mano, toccarlo sulla spalla, o accendere/spegnere la luce.
- Riformulare, invece di ripetere, le frasi che la persona non capisce. Quando si parla, mettersi di fronte all'interlocutore. Una stanza tranquilla e ben illuminata è la più adatta per una comunicazione efficace. Se si danno le spalle alla fonte di luce, come una finestra, il bagliore può coprire il viso e rendere difficile la comunicazione con la persona con disturbi dell'udito
- Parlare chiaramente. La maggior parte delle persone con disturbi dell'udito si affida al movimento delle labbra delle persone che parlano, per riuscire a capirle. Evitare di masticare gomme, non fumare o coprirsi la bocca con la mano mentre si parla.
- Non è necessario gridare a una persona sorda o con disturbi dell'udito. Se la persona usa un apparecchio acustico, questo sarà regolato su livelli di voce normali.

4.5. "Trucchetti" per i Sordi per partecipare ai colloqui di lavoro.

Quando si tratta di consulenza, la persona sorda si aspetta di ricevere una guida ma anche consigli / tecniche / "trucchetti" per superare le barriere descritte all'inizio di questo capitolo e per avere la migliore integrazione possibile sul mercato del lavoro.

Ecco alcuni suggerimenti:

- Aiutare il sordo a presentare la propria persona in termini positivi anche quando si riferisce alla peculiarità di essere sordo (ad es. essere sordo mi aiuta ad essere molto più concentrato sul mio compito ed è molto più difficile distrarmi).

- Aiutare la persona sorda a riformulare (ad esempio, invece di dire non capisco perché parla velocemente, potrebbe pensare/comunicare: “Capisco bene quando la persona mi parla chiaramente e lentamente, aprendo correttamente la bocca e sedendosi di fronte a me in modo che io possa leggere il labiale”; “A volte è più vantaggioso comunicare per iscritto perché aiuta a non dimenticare, quando si ha molto da fare, si può recitare il messaggio ed è sicuro che non si dimentichi o si fraintenda”).
- Se si sente a suo agio a parlarne, può spiegare come, essendo una persona con perdita uditiva, ha incontrato nel tempo delle sfide che lo hanno aiutato a sviluppare abilità come la capacità di risolvere situazioni problematiche.
- La perdita relativa all’ipoacusia deve essere accompagnata dalla specificazione del livello di comunicazione nella lingua parlata. Esempio: “Sono una persona sorda ma posso comunicare molto bene.”, “Uso un apparecchio acustico che mi aiuta a comunicare più facilmente.”, “Posso comunicare con chiunque perché leggo molto bene il labiale per capire quello che mi viene detto.”, “Sono un comunicatore migliore grazie alla perdita dell’udito perché mi ha insegnato a mantenere sempre il contatto visivo con l’interlocutore e a prestare attenzione al linguaggio del corpo.”
- Quando si viene chiamati per un colloquio, in molte situazioni questo significa che la persona è qualificata per quella posizione. Ricordare alla persona che, durante il colloquio, ha una grande occasione per convincere il datore di lavoro che può integrarsi nella società/istituzione, che può lavorare in una squadra, che è una persona piacevole.
- Alcuni consigli utili per il colloquio:
 - ✓ Informarsi bene sull’azienda in cui viene assunto,
 - ✓ Vestirsi in maniera semplice ma con vestiti di qualità che lo rappresentino,
 - ✓ Arrivare all’appuntamento 10-15 minuti in anticipo,
 - ✓ Avere risposte già pronte su domande standard (punti di forza, punti deboli, ...),
 - ✓ Aver preparato una presentazione su sé stesso, sedersi di fronte all’interlocutore in modo che possa vedere la sua faccia, la sua bocca, in modo che possa leggere più facilmente il suo labiale,
 - ✓ Essere preparato a parlare delle prestazioni nei lavori precedenti,
 - ✓ Sarebbe bene avere dei documenti da presentare: relazioni su controlli passati positive, lettere di raccomandazione, certificazioni di competenza, rapporti sul rendimento, certificati di superamento di programmi educativi, esempi di progetti di successo, lettere dal curriculum, testimonianze positive dal lavoro, ecc., al fine di presentare le sue capacità.

- Consigliare a una persona sorda che si presenta al colloquio di rispondere a tutte le domande: non bisogna avere paura di dare risposte sbagliate, ma mostrare di essere capaci di comunicare. La preparazione di battute semplici, brevi e chiare, come le seguenti può essere di aiuto:
 - ✓ Dire di essere un comunicatore migliore grazie alla perdita dell'udito, che gli ha insegnato a mantenere sempre il contatto visivo con l'interlocutore e a prestare attenzione al linguaggio del corpo.
 - ✓ Se viene chiesto come parla al telefono, può rispondere che non parla al telefono ma attraverso i messaggi e i messaggi rendono le conversazioni semplici e chiare per tutti.
 - ✓ Lui/lei può offrire varie alternative al datore di lavoro a seconda delle specificità del lavoro. Se il lavoro dovesse svolgersi in un ufficio in ambienti aperti, e il datore di lavoro è preoccupato che la persona sorda possa avere problemi a causa del rumore circostante, suggerirgli di dire che il rumore può essere un problema per chiunque al lavoro, ma ha imparato a far fronte a tali situazioni e che può girarsi verso la persona con cui comunica per leggere il labiale.
- Invece di dire che può leggere il labiale, ma che questo è abbastanza difficile, può dire che l'atto di comunicazione coinvolge almeno due persone e che può leggere il labiale se la pronuncia è resa chiara, lenta, faccia a faccia e mantenendo il contatto visivo. Così, quando non capiscono qualcosa, gli altri sapranno che è anche colpa loro perché non hanno comunicato con sufficiente attenzione.
- Se il sordo avesse bisogno di un interprete di lingua dei segni, dovrebbe cercare il nome di uno con cui è compatibile, che lo capisca facilmente.
- Quando si parla di punti deboli, è da raccomandare alla persona sorda di essere onesta, di presentare le debolezze come sfide che non influenzano la sua capacità di lavorare efficacemente. Sì, come qualsiasi altra persona, possono avere debolezze e sfide che devono affrontare nella vita. Ma non dobbiamo dimenticare che il datore di lavoro cerca di lavorare con persone di successo. Lo scopo del dipendente è di farsi rispettare e considerare un potenziale e appetibile dipendente che contribuirà alla crescita finanziaria dell'azienda. Di conseguenza, il dipendente può presentare qualsiasi debolezza come un'area che si sta migliorando e che non influenzerà in alcun modo il suo rendimento sul lavoro.
- Consigliare alla persona sorda di concentrarsi su ciò che può fare per l'azienda, non su ciò che l'azienda potrebbe offrirle.
- Consigliare alla persona sorda di non parlare mai male degli ex datori di lavoro, insegnanti o autorità nelle discussioni con un possibile datore di lavoro. Anche se ha subito un torto da loro, nessuno vuole sentir parlare male di qualcuno. Anche la sua personalità viene valutata in questi colloqui, e una persona scorretta non è desiderata in nessun ambiente di lavoro. Se gli viene chiesto chiaramente perché ha lasciato il suo ultimo lavoro, può semplicemente dire che il suo contratto era scaduto.

- Può essere utile preparare un buon finale di colloquio. Questo include la possibilità di avere alcune domande per il datore di lavoro: Come sarà valutato il suo lavoro? Come può contribuire al meglio al buon lavoro nel dipartimento a cui appartiene? Qual è la politica di base dell'azienda?
- Esporre alla persona sorda lo scenario in cui è possibile che, se viene assunto, gli altri colleghi non saranno tolleranti/indulgenti e si sentirà esclusa dal gruppo. Rassicuratela che la soluzione a questa situazione è la comunicazione. Allo stesso tempo potrebbe fornire alcune informazioni sulla sordità ai suoi nuovi colleghi, in modo che gli altri abbiano la possibilità di capire meglio una persona sorda.

Sintesi

Questa guida è organizzata in quattro capitoli:

Capitolo 1. Fai conoscenza con le persone sorde e la loro cultura.

Capitolo 2. Comunicazione con le persone Sorde.

Capitolo 3. Giovani sordi e mercato del lavoro – la situazione reale.

Capitolo 4. Come aiutare le persone Sorde ad entrare nel mondo del lavoro.

Il primo capitolo presenta informazioni generali sulla perdita dell'udito e sulle possibili cause della sordità, così come l'impatto della perdita dell'udito sullo sviluppo professionale. Ci sono anche brevi dettagli sulla comunità dei sordi e sulla cultura dei sordi.

Nel secondo capitolo vengono presentate le particolarità della comunicazione con le persone sorde e vengono menzionati alcuni suggerimenti per i career counselor relativi agli aspetti della comunicazione con le persone sorde.

La situazione reale dei giovani sordi nel mercato del lavoro è presentata nel terzo capitolo e fornisce informazioni sull'inclusione dei giovani sordi nel mercato del lavoro, sull'affrontare la discriminazione durante il processo di ricerca del lavoro e presenta alcune storie vere sulle persone sorde e il mercato del lavoro.

L'ultimo capitolo contiene alcune informazioni sulle barriere relative allo sviluppo professionale, essendo una realtà incontrata da molte persone sorde e combatte alcuni pregiudizi esistenti nella società sulle persone sorde.

La guida è stata progettata e strutturata in modo tale da fornire una panoramica a qualsiasi career counselor che entra in contatto per la prima volta con una persona sorda, in modo che possa avere informazioni specifiche sulle particolarità e sui bisogni di queste persone e possa fornire loro supporto. Questa guida vuole mostrare ai career counselor che un lavoro proficuo con i giovani Sordi è possibile (anche se il consulente non conosce la lingua dei segni), ma che dovrebbe essere diverso da quello con i giovani udenti (non necessariamente più difficile). E allo stesso tempo, questo lavoro può essere soddisfacente e dare risultati notevoli, solo se viene svolto tenendo conto della specificità dei giovani Sordi e rispettando i loro bisogni.

Riferimenti:

- Napier, J., Cameron, A., Leeson, L., Rathmann, C., Peters, C., Sheikh, H., Bosco Conama, J., Moïsselle, R., *Employment for Deaf Signers in Europe*, 2020, <http://designsproject.eu/assets/eu-benchmark-report.pdf>
- Punch, R., Creed, P.A., Merv, B., *Career Barriers Perceived by Hard-of-Hearing Adolescents: Implications for Practice From a Mixed-Methods Study*, *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, Volume 11, Issue 2, Spring 2006, pages 224–237
- Rydberg, E. *Deaf people and the labour market in Sweden*, 2010, PhD dissertation, Örebro University
- Wood, M. *Stereotypes and Evaluations of People who are D/deaf*, 2018, undergraduates thesis, University of North Florida, <https://digitalcommons.unf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=honors>
- <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>
- <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- <https://www.hear-it.org/widespread-barriers-in-the-labour-market>
- <https://www.britannica.com/topic/audism>
- <https://signmediaenterprise.com/>
- Ladd P., Lane H. (2013), *Deaf Ethnicity, Deafhood, and their Relationship*, “Sign Language Studies”, Gallaudet University Press, Washington D.C., vol.13, n.4, pp. 565-579.
- Sacks O. (2000), *Seeing Voices: A Journey into the World of the Deaf*, Vintage Books Reprinted Edition , New York
- Morgan-Jones R. A. (2001), *Hearing differently. The impact of hearing impairment on family life*, Philadelphia, Whurr Publishers Ltd.

Erasmus+



BE
INCLUDED!



