

INDAGINE SULLE
ESPERIENZE DI
NON UDENTI IN
CERCA DI LAVORO
E IMPIEGATI
2016



INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
3. RINGRAZIAMENTI	5
4. METODOLOGIA.....	6
5. PARTECIPANTI	8
6. RISULTATI	14
7. GLOSSARIO	36
8. RISORSE	37
9. COMITATO CONSULTIVO	38

1. Introduzione

Totaljobs è uno dei principali portali di ricerca del lavoro nel Regno Unito e, ogni mese, attrae circa 6 milioni di persone che cercano lavoro. Uno dei principali focus di Totaljobs consiste nell'aumentare la consapevolezza delle sfide che devono essere affrontate nella società sia da chi è in cerca di lavoro sia da chi ha già un impiego.

RIGUARDO AL SONDAGGIO

Nel Regno Unito ci sono più di 11 milioni di persone con una forma di mancanza di udito e più di 900.000 sono gravemente o completamente sordi.

Questo sondaggio è nato con l'obiettivo di raccogliere informazioni circa le esperienze degli impiegati sordi sul posto di lavoro. C'è l'evidenza (vedi la [sezione 8](#)) di ostacoli, sia all'impiego che al mantenimento del posto di lavoro, che le persone non udenti devono affrontare. Si spera che questo report farà parte dell'insieme di studi che forniscono maggiore conoscenza sulla forza lavoro non udente.

Totaljobs è stata invitata a prendere parte a questa indagine grazie alle relazioni positive strette con le organizzazioni di non udenti a seguito della pubblicazione di un [articolo sul proprio blog](#), contenente due storie di persone non udenti che raccontano le proprie esperienze sul posto di lavoro.

L'indagine mira a costruire un quadro delle agevolazioni per le persone sorde presenti sul posto di lavoro, sugli atteggiamenti che essi incontrano quando sono alla ricerca di lavoro e

mentre lavorano, così come le loro speranze e le paure per il futuro.

Si prevede che l'indagine porterà una maggiore consapevolezza delle questioni occupazionali affrontate dai non udenti, siano essi già lavoratori che in cerca di lavoro, e aiuterà la società a comprendere in maniera più ampia quanto significative siano le barriere che molte persone sorde incontrano.

Ci auguriamo che i risultati di questa indagine saranno ben accolti dalle persone non udenti, e che permetteranno loro di percepire che le loro preoccupazioni e le loro esperienze vengono riconosciute.

Per una sintesi dei principali risultati, si prega di andare alla [sezione 2](#).

2. Sintesi

I nostri risultati dimostrano che vi è una mancanza di supporto per le persone sorde, sia quando sono in cerca di lavoro sia quando sono occupati.

RISULTATI CHIAVE

La discriminazione gioca un ruolo importante nella vita lavorativa delle persone sorde, e molte di esse sono costrette a lasciare il lavoro proprio per questo motivo. Inoltre, gli atteggiamenti dei datori di lavoro e dei colleghi possono impedire ai non udenti di esprimere a pieno il loro potenziale, e spesso li portano a sentirsi isolati sul posto di lavoro.

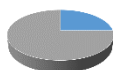
C'è anche un'alta percezione di barriere all'occupazione. Se da un lato la maggior parte delle persone sorde si sente qualificata per un posto di lavoro, dall'altro essi credono che non ci sia il sostegno adeguato per aiutarli.

Tutto ciò è alimentato da una forte mancanza di conoscenza e consapevolezza dei non udenti, sia nelle imprese che nella società in generale.

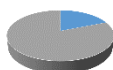
In totale, 437 persone hanno preso parte al sondaggio.



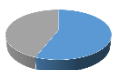
Circa tre quarti degli intervistati (72%) stava lavorando full-time o part-time.



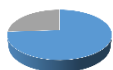
1/4 (25%) delle persone sorde hanno lasciato un posto di lavoro a causa della discriminazione.



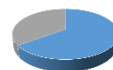
1/5 (19%) non hanno detto al loro datore di lavoro di essere sordi o di aver subito la perdita dell'udito.



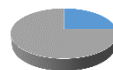
Più della metà (56%) ha sperimentato forme di discriminazione sul posto di lavoro a causa dell'essere sordo o di avere problemi di udito (HoH, Hard of Hearing). Le fonti più comuni di discriminazione provenivano dai colleghi (62%) e dal management (53%).



Tre quarti (74%) sono convinti di avere le giuste competenze per cercare un lavoro. Tuttavia, quasi lo stesso numero (72%) non ha ricevuto alcun sostegno nella ricerca di un lavoro perché sordo. Solo il 13% ritiene che sia disponibile un supporto adeguato per aiutare le persone sorde in cerca di lavoro.



Due terzi (65%) crede che gli sviluppi tecnologici abbiano reso più facile essere sordo sul luogo di lavoro.



1 su 4 (25%) dei lavoratori ha dichiarato che non vi siano sufficienti servizi per i dipendenti sordi sul posto di lavoro e quasi la metà (47%) ha detto che non ha ricevuto supporto o assistenza da parte del proprio datore di lavoro per problematiche relative all'essere sordo.

3. Ringraziamenti

I partecipanti sono stati invitati a prendere parte all'iniziativa soprattutto attraverso una tecnica di campionamento "a valanga". Organizzazioni di non udenti (di beneficenza, blogger, attivisti e forum online) sono state contattate, sono state date loro le informazioni sullo studio ed è stato chiesto loro di condividere il questionario il più possibile.

Un ringraziamento ai partecipanti che hanno concesso il loro tempo per completare il questionario e a coloro, individui ed organizzazioni, che hanno supportato il progetto diffondendo informazioni circa lo studio.

UN RINGRAZIAMENTO SPECIALE A:

Action on Hearing Loss
 Association of Sign Language Interpreters
 Bath Deaf Club Association
 British Association of Teachers of the Deaf
 British Cochlear Implant Group
 British Deaf Association
 Bexley Deaf Club
 BID Services
 Bradford Deaf Community Association
 Business Disability Forum
 Cambridgeshire Deaf Association
 Deaf Aware UK
 Deafconnect
 Deafie Blogger
 Deaf Friendly Business Solutions
 DELTA
 Deafinite Interpreters
 dDeaflinks Staffordshire
 Deaf - not stupid
 Deaf Parents Deaf Children
 deafPLUS
 DeafSign.Com

Deaf Umbrella
 Deaf Unity
 Disability Direct
 Deafness Support Network
 England Deaf Rugby Union
 Femaura
 Flashing Lights
 HearFirst
 Hearing Link
 Harrow United Deaf Club
 Hull Deaf Centre
 Interpreters Dorset
 Jorvik Deaf Connections
 Leeds Society for Deaf and Blind People
 Mary Hare History
 Mike Gulliver
 Merseyside Society for Deaf People
 National Association of Deafened People

Nottinghamshire Deaf Society
 Royal Association for Deaf people
 Scottish Council on Deafness
 Scottish Sensory Centre
 Shaw Trust
 Signal
 SignHealth
 Sign Loop
 SLFirst Deaf Magazine
 Soundz Off
 Tayside Deaf Hub
 UK Council on Deafness
 UK Deaf Athletics
 Wales Council for Deaf People
 Your Hearing Helper
 York Deaf Society
 Zebra Access

Ci scusiamo con chiunque per errore non sia stato citato in questa lista.

4. Metodologia

Per il **successo** del progetto è stato essenziale aver coinvolto le **organizzazioni di non udenti** come veri e propri consulenti al fine di garantire che **l'indagine rappresentasse il più possibile la comunità dei non udenti.**

PROGETTAZIONE E STRUTTURA DELL'INDAGINE

Per creare una prima bozza del progetto sono state consultate le ricerche nazionali e internazionali relative alle esperienze dei dipendenti sordi.

Il progetto è stato poi inviato ad alcuni consulenti scelti tra enti di beneficenza di non udenti, tra cui: Action on Hearing Loss, British Deaf Association, SignHealth, Scottish Council on Deafness e Wales Council for Deaf People.

Per il successo del progetto è stato essenziale aver coinvolto le organizzazioni di non udenti come veri e propri consulenti al fine di garantire che l'indagine rappresentasse il più possibile la comunità dei non udenti.

In base ai feedback ricevuti, sono state prodotte diverse bozze, che sono state a loro volta condivise per raccogliere ulteriori commenti. Questo processo è stato portato avanti per diverse settimane prima di concordare le domande del sondaggio.

Il comitato consultivo ha chiarito che l'indagine doveva essere accessibile agli utenti del Deaf British Sign Language (BSL) prima di poterla approvare. Il fine della traduzione in BSL del sondaggio era di garantire a tutti gli utenti BSL la possibilità di accedervi. Un sondaggio puramente testuale sarebbe stato accessibile soltanto agli utenti BSL con un livello sufficiente di inglese, e ciò avrebbe limitato il numero di potenziali risposte.

È stata quindi ingaggiata un'agenzia di traduzioni per tradurre le domande in BSL. Tuttavia, questo primo tentativo è non è andato a buon fine, dal momento che i video prodotti includevano solamente le traduzioni delle domande e non delle risposte. Pertanto in un secondo momento è stata impiegata una società focalizzata sui non udenti, che ha filmato correttamente le traduzioni in BSL. Il sondaggio è stato caricato su eDigital Research e pubblicato il 30 giugno 2016.

4. METODOLOGIA

Più della metà degli intervistati indossava apparecchi di supporto all'udito, mentre approssimativamente un terzo afferma di aver utilizzato il linguaggio dei segni BSL (British Sign Language).

IL REPORT

L'indagine si è conclusa il 25 luglio 2016, quando vi avevano preso parte 437 partecipanti idonei. Ai fini della presente relazione, sono stati esclusi coloro i quali vivono fuori dal Regno Unito.

Questo report contiene principalmente l'indicazione di percentuali, senza un'analisi statistica; il suo scopo infatti è semplicemente quello di presentare e riassumere i dati.

Le tabelle con la totalità dei dati per ogni domanda non sono state incluse nel testo a causa della loro dimensione e complessità.

Dato che un diverso numero di persone ha completato domande diverse, il numero effettivo dei dati riportati per ciascuna domanda, sarà riportato nel testo come "N". Ad esempio, se 100 persone hanno completato una domanda, e riportiamo che il 50% di questi ha risposto "sì", la cifra "50%" sarà accompagnata da (N = 100) per indicare il numero di intervistati su cui si basa la percentuale.

Laddove si utilizzano citazioni da parte dei partecipanti, gli errori di ortografia sono stati corretti per facilitare la lettura.

Un glossario che spiega alcuni dei termini utilizzati in questa relazione può essere trovato nella [sezione 7](#).

LIMITAZIONI

Siamo consapevoli che a causa della dimensione del campione relativamente piccolo, i risultati dell'indagine possono non essere demograficamente rappresentativi della popolazione di non udenti nel suo complesso.

Più della metà (55%) degli intervistati si è identificata come indossatrice di apparecchi acustici mentre circa un terzo (36%) ha detto di aver usato il BSL. I risultati, quindi, sono ponderati maggiormente verso le esperienze dei portatori di apparecchi acustici; le esperienze degli ampiamente non-udenti, e gli utenti BSL può variare. Questa rappresenta un'area di ricerca potenziale per il futuro.

Si nota anche una suddivisione irregolare circa il sesso e l'etnia tra gli intervistati. Le femmine rappresentano il 61% degli intervistati, mentre solo il 36% sono maschi. Gli intervistati che si sono identificati come inglese bianco/Welsh/scozzese/Nord Irlanda/britannico rappresentano oltre l'85% del campione.

Un certo numero di potenziali partecipanti al sondaggio ha affermato di non essere stato occupato per molto tempo e, di conseguenza, non si sentiva in grado di rispondere. Ciò ha determinato che solo il 3% degli intervistati ha più di 65 anni di età.

5. Partecipanti

IDENTITA'

N = 437

Sono sordo	■ 64,53%
Indosso un apparecchio acustico	■ 55,38%
Uso il BSL	■ 36,16%
Ho problemi di udito	■ 31,12%
Ho impianto cocleare	■ 20,14%
Uso l' SSE	■ 18,08%
Sono sordastro	■ 6,64%
Indosso un apparecchio acustico osso-ancorato	■ 1,83%
Sono sordocieco	■ 0,69%
Altro	■ 2,97%

ATTUALE SITUAZIONE LAVORATIVA

N = 437

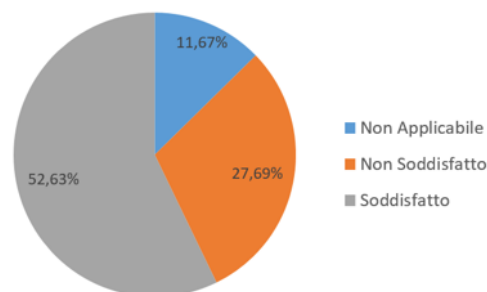
Sono attualmente impiegato (full-time)	■ 51,49%
Sono attualmente impiegato (part-time)	■ 20,37%
Sono disoccupato e cerco un lavoro	■ 14,87%
Sono pensionato	■ 3,43%
Sono disoccupato e non cerco un lavoro	■ 1,83%
Sono studente	■ 1,37%
Altro	■ 6,64%

ATTUALE SODDISFAZIONE LAVORATIVA

N = 437

Molto insoddisfatto	■ 8,01%
Insoddisfatto	■ 10,30%
Né soddisfatto né insoddisfatto	■ 17,39%
Soddisfatto	■ 29,29%
Molto soddisfatto	■ 23,34%
Non applicabile	■ 11,67%

il 52%

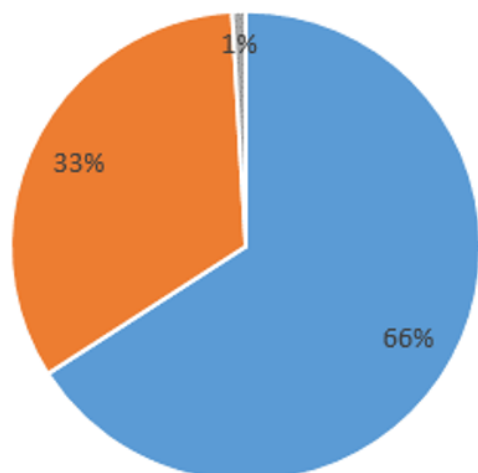


Dei partecipanti si è dichiarato
Soddisfatto

5. PARTECIPANTI

il 66%

Dei partecipanti ha **almeno 35 anni**



■ Maggiore 35 Anni ■ Minore 35 Anni ■ Preferisco non dire

ETA'

N = 437

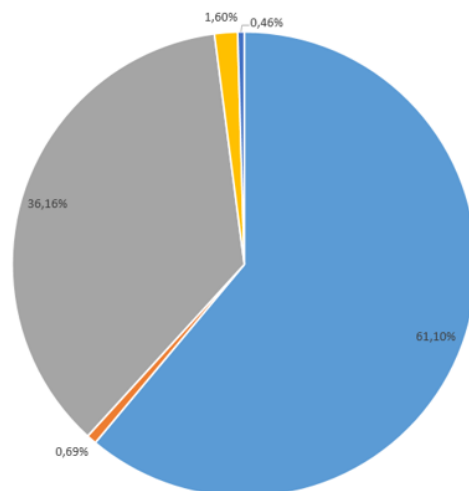
Under 16	0,00%
16-24 anni	9,84%
25-34 anni	23,34%
35-44 anni	26,09%
45-54 anni	25,86%
55-64 anni	11,21%
Più di 65 anni	2,75%
Preferisco non dire	0,92%

GENERE

N = 437

Femmina	61,10%
Maschio	36,16%
Non-binario (genderqueer)	0,69%
Trans	0,46%
Preferisco non dire	1,60%

■ Femmina ■ Non-binario (genderqueer)
■ Maschio ■ Preferisco non dire
■ Trans



il 61%

Dei partecipanti è **femmina**

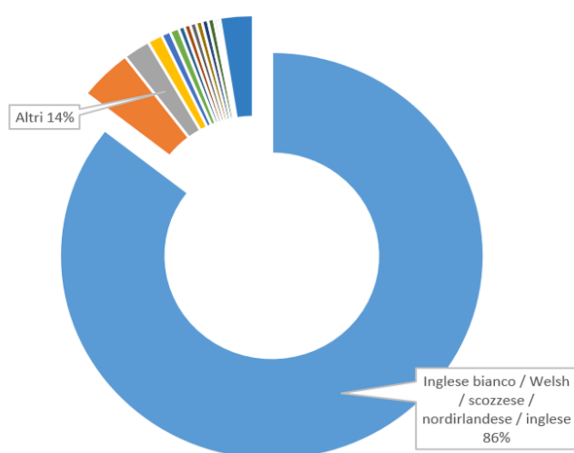
SESSUALITA'

N = 437

Result

Eterosessuale	■ 79,18%
Uomo gay	■ 4,12%
Donna lesbica	■ 3,20%
Bisessuale donna	■ 1,60%
Bisessuale uomo	■ 0,23%
Altro	■ 2,29%
Preferisco non dire	■ 9,38%

I' 86%
 Dei partecipanti è **Britannico**



ETNIA

N = 437

Result

Inglese bianco / Welsh / scozzese / nordirlandese / inglese	■ 85,58%
Qualsiasi altra origine bianca	■ 4,12%
Irlandese	■ 2,06%
Pakistano	■ 1,14%
Bianco e asiatico	■ 0,69%
Indiano	■ 0,69%
Mulatto Caraibico	■ 0,46%
Qualsiasi altra etnia mista / etnica multipla	■ 0,46%
Cinese	■ 0,46%
Qualsiasi altra origine asiatica	■ 0,46%
Africano	■ 0,46%
Caraibico	■ 0,46%
Mulatto africano	■ 0,23%
Altro gruppo etnico arabo	■ 0,23%
Bangladesh	■ 0,00%
Qualsiasi altra etnia Nera / Africana / origine dei Caraibi	■ 0,00%
Zingaro o viaggiatore irlandese	■ 0,00%
Qualsiasi altro gruppo etnico	■ 0,00%
Preferisco non dire	■ 2,52%

5. PARTECIPANTI

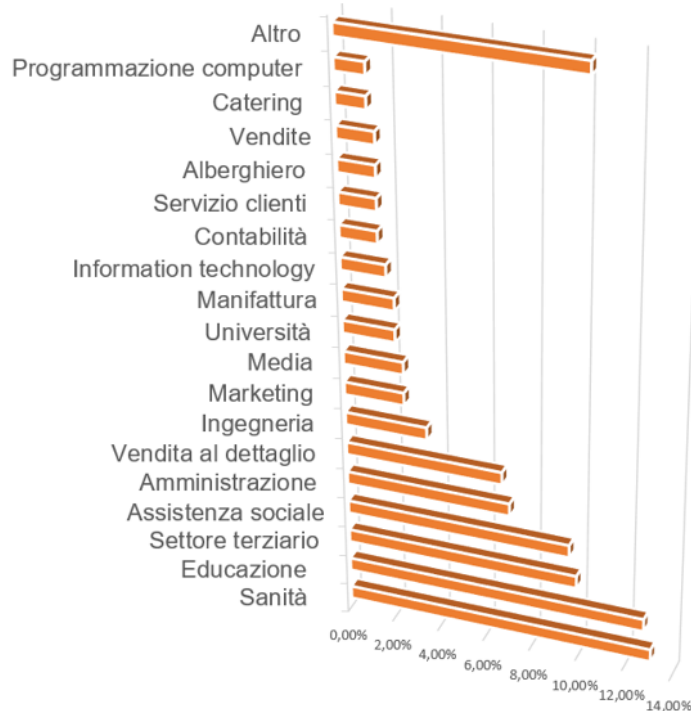
SETTORE LAVORATIVO

N = 314

Sanità	13,06%
Educazione	12,74%
Settore terziario	9,87%
Assistenza sociale	9,55%
Amministrazione	7,01%
Vendita al dettaglio	6,69%
Ingegneria	3,50%
Marketing	2,55%
Media	2,55%
Università	2,23%
Manifattura	2,23%
Information technology	1,91%
Contabilità	1,59%
Servizio clienti	1,59%
Alberghiero	1,59%
Vendite	1,59%
Catering	1,27%
Programmazione computer	1,27%
Finanza	0,96%
Arte	0,64%
Costruzioni	0,64%
Design	0,64%
Legale	0,64%
Logistica	0,64%
Scienze	0,64%
Pubblicità	0,32%

Consulenza	0,32%
Fede	0,32%
HR (Risorse Umane)	0,32%
PR (Relazioni Pubbliche)	0,32%
Sicurezza	0,32%
Volontariato	0,32%
Banca	0,00%
Assicurazione	0,00%
Sport	0,00%
Altro	10,19%

il 13% Lavora nella Sanità



* Il grafico visualizza solo voci con % maggiore di 1

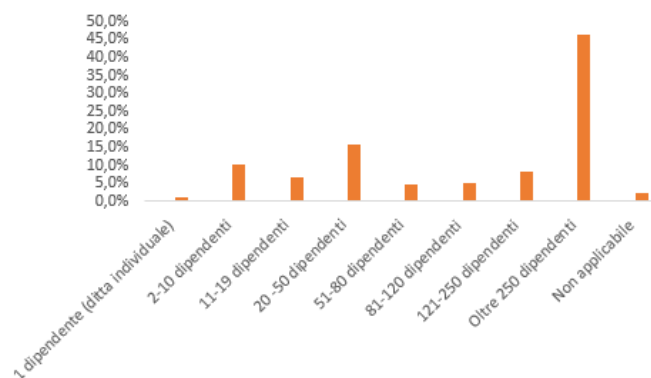
5. PARTECIPANTI

NUMERO DIPENDENTI IN AZIENDA

N = 314

1 dipendente (ditta individuale)	0,96%
2-10 dipendenti	10,19%
11-19 dipendenti	6,69%
20 -50 dipendenti	15,61%
51-80 dipendenti	4,78%
81-120 dipendenti	5,10%
121-250 dipendenti	8,28%
Oltre 250 dipendenti	46,18%
Non applicabile	2,23%

Il 46%



Dei partecipanti ha lavorato per un'azienda con più di 250 dipendenti

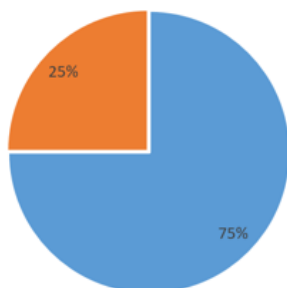
DATORE DI LAVORO O DIPENDENTE

N = 314

Datore di lavoro	6,37%
Impiegato	92,68%
Non applicabile	0,96%

Il 75%

Dei partecipanti ha ricevuto un'istruzione Superiore



■ Istruzione Superiore ■ Istruzione Inferiore

LIVELLO DI ISTRUZIONE

N = 314

GCSE/O Level/Scottish Standard grades	10,51%
A Level/AS Level/Scottish Higher grades/Scottish Sixth year studies	9,55%
Higher education below degree level e.g. Diploma/HND/NVQ	27,71%
Laurea e.g. BA, BSc	19,75%
Specialità	9,24%
Master o altra specializzazione post laurea e.g. MBA	17,20%
Dottorato	0,64%
Nessuna di queste	3,18%
Preferisco non dire	2,23%

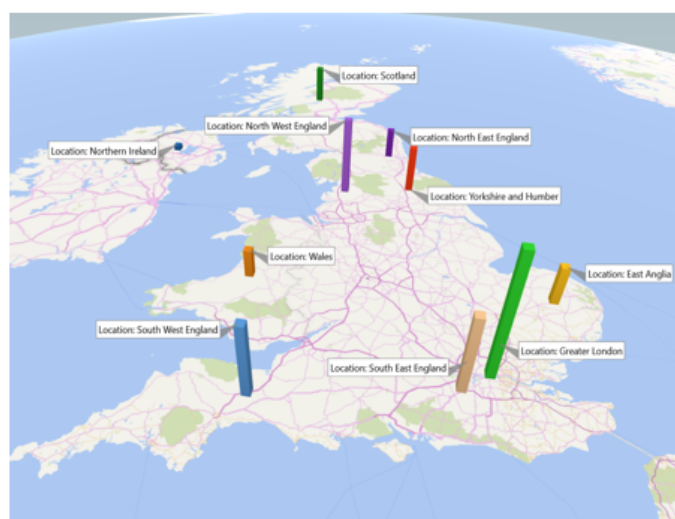
5. PARTECIPANTI

LUOGO DI LAVORO

N = 314

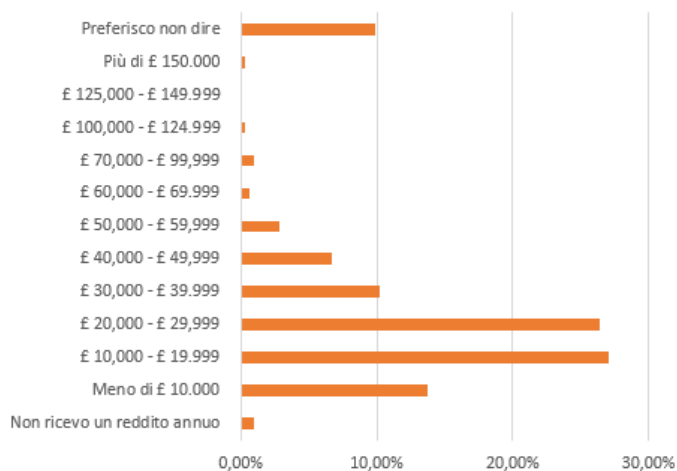
Greater London	18,15%
Midlands	15,29%
Nord Ovest England	12,10%
Sud Est England	11,15%
Sud Ovest England	10,51%
Yorkshire and Humber	7,32%
Scozia	6,69%
East Anglia	5,73%
Nord Est England	4,78%
Galles	4,14%
Irlanda del Nord	0,96%
Non applicabile	1,91%
Altro	1,27%

Il 40%



Dei partecipanti provengono dal
Sud dell'Inghilterra

Il 67%



Dei partecipanti ha
**guadagnato più di
30.000 sterline l'anno scorso**

REDDITO ANNUO (Sterline)

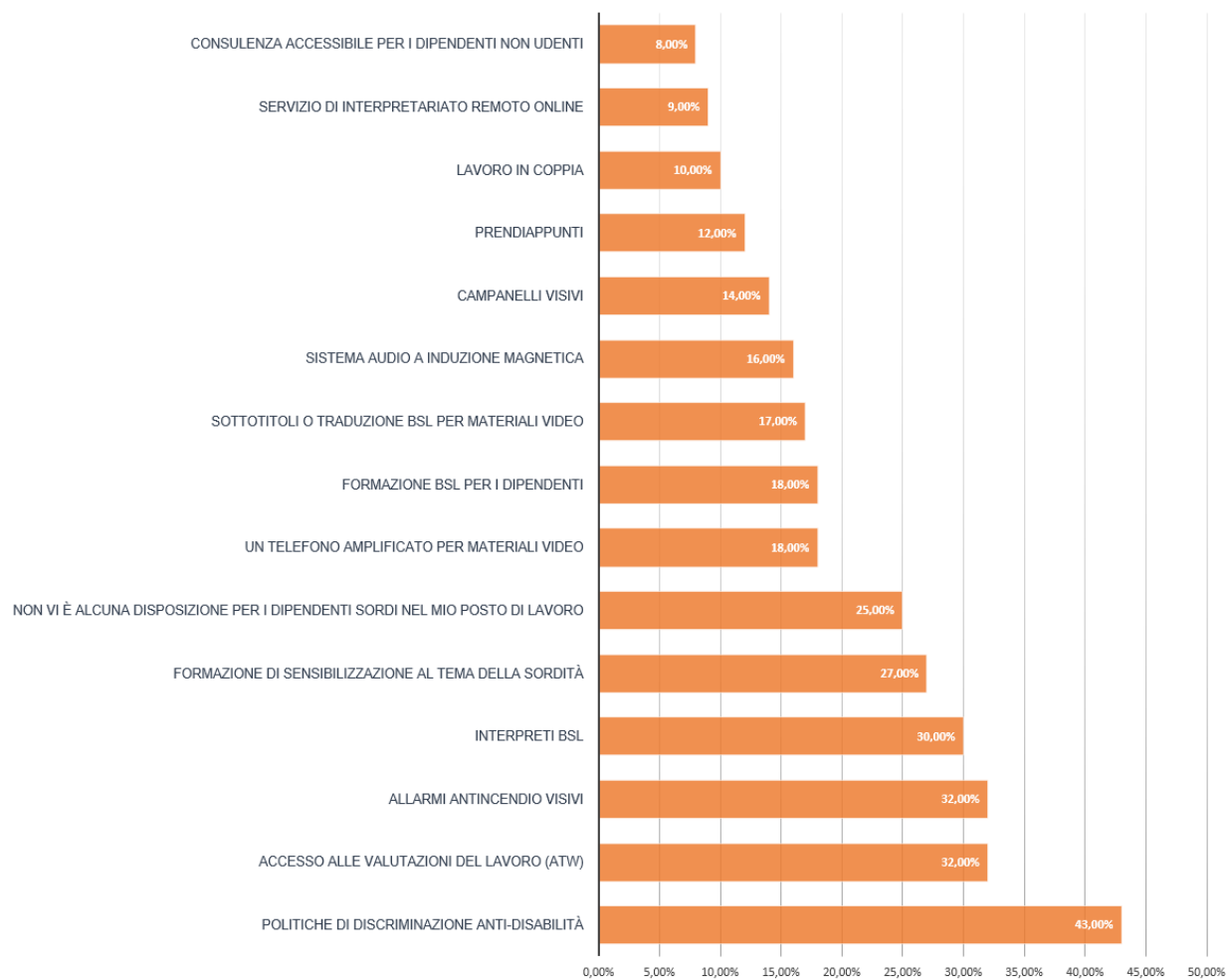
N = 314

Non ricevo un reddito annuo	0,96%
Meno di £ 10.000	13,69%
£ 10,000 - £ 19.999	27,07%
£ 20,000 - £ 29.999	26,43%
£ 30,000 - £ 39.999	10,19%
£ 40,000 - £ 49.999	6,69%
£ 50,000 - £ 59.999	2,87%
£ 60,000 - £ 69.999	0,64%
£ 70,000 - £ 99.999	0,96%
£ 100,000 - £ 124.999	0,32%
£ 125,000 - £ 149.999	0,00%
Più di £ 150.000	0,32%
Preferisco non dire	9,87%

6. Risultati

01 | n=314

Il vostro datore di lavoro fornisce una delle seguenti?



6. RISULTATI

« Non vi è alcun aiuto per me al lavoro. Non potevo sentire e **mi hanno detto che dovevo aspettare** che qualcun altro del personale mi avvisasse se qualcuno mi avesse cercato.

ULTERIORI COMMENTI

« Ho a disposizione interpreti BSL e "prendiappunti" per la formazione, ma vengono forniti da ATW. La formazione circa la sensibilizzazione alla sordità è invece fornita da me stesso, perché continuo a lottare per questo.

« Non vi sono agevolazioni, tuttavia mi è stato detto, se ho bisogno di qualcosa, mi basta semplicemente chiederla. Mi hanno messo a disposizione un ufficio dedicato in modo da non dover fare conversazioni "mute" nel mezzo dell'open space.

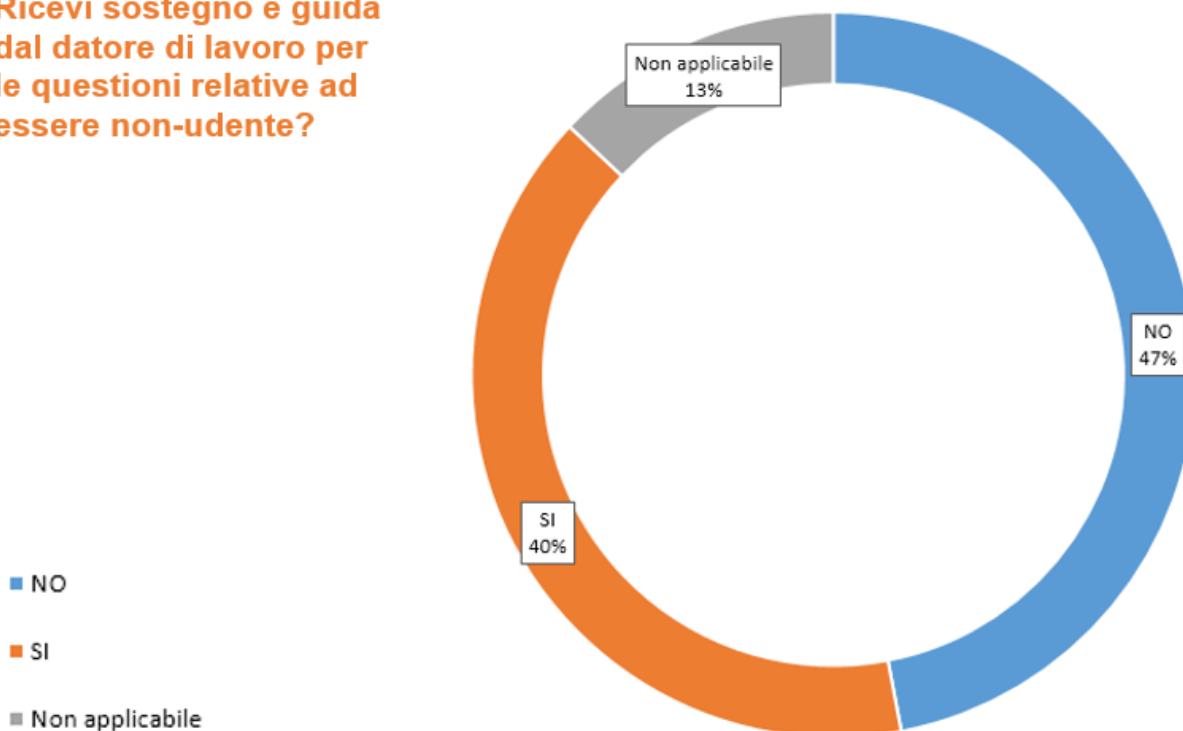
« Il mio datore di lavoro è disposto a fornire tutto l'appoggio necessario, che tuttavia ho rifiutato. Ho scelto di fare affidamento su apparecchi acustici e tattiche di comunicazione.

« Ho lavorato per la mia società per 13 anni ed è trascorso molto tempo prima che mi supportassero per la mia sordità. È solo negli ultimi mesi che hanno iniziato a sistemare qualcosa, ma solo dopo che ho scritto una lettera di reclamo.

6. RISULTATI

02A | n=314

Ricevi sostegno e guida dal datore di lavoro per le questioni relative ad essere non-udente?



ULTERIORI COMMENTI

«Mi è stata diagnosticata solo di recente la perdita dell'udito. Il mio datore di lavoro è stato di grande aiuto durante le mie assenze per le visite mediche. Non abbiamo ancora affrontato temi come la necessità di supporti, come ATW, ma questo è più a causa mia, che al momento sto utilizzando un apparecchio acustico prima di decidere se ho effettivamente bisogno di supporto aggiuntivo.

«Ho un supporto ATW che mi mette a disposizione interpreti BSL sia telefonicamente che con incontri faccia a faccia.

«Non c'è molto supporto, ma se esprimo un bisogno, il mio manager mi sostiene (ad esempio avevo necessità di un cellulare abilitato t-loop, quindi ne ho trovato uno e il mio manager ha detto all'IT di comprarlo).

«Tutto il personale di udenti e non udenti usa il BSL, noi siamo tutti trattati da pari a pari. Gli udenti supportano noi non-udenti se abbiamo difficoltà con l'inglese. Siamo una squadra eccellente.

«Non sanno cosa fare. Per questo motivo mi sento isolato.

6. RISULTATI

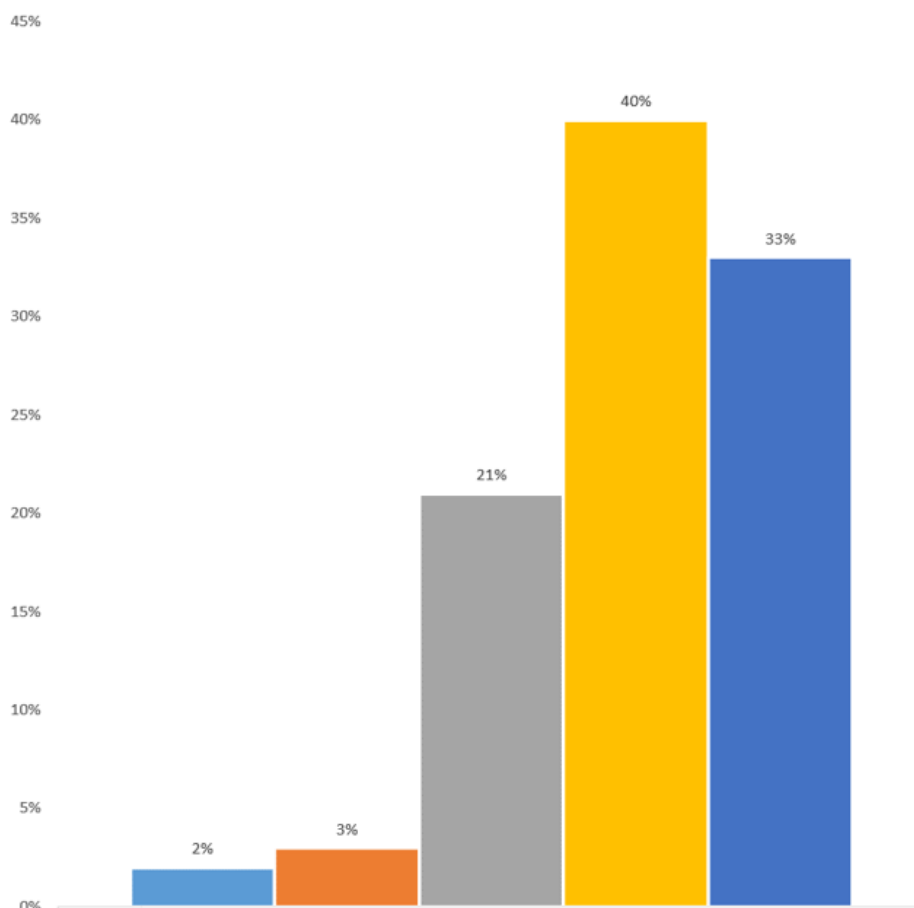
02B | n=126

**Quanto sei
soddisfatto per il
supporto e la
guida che ricevi?**

il 73%

Dei partecipanti
che hanno ricevuto
supporto e guida
sono
soddisfatti
di quanto ricevuto

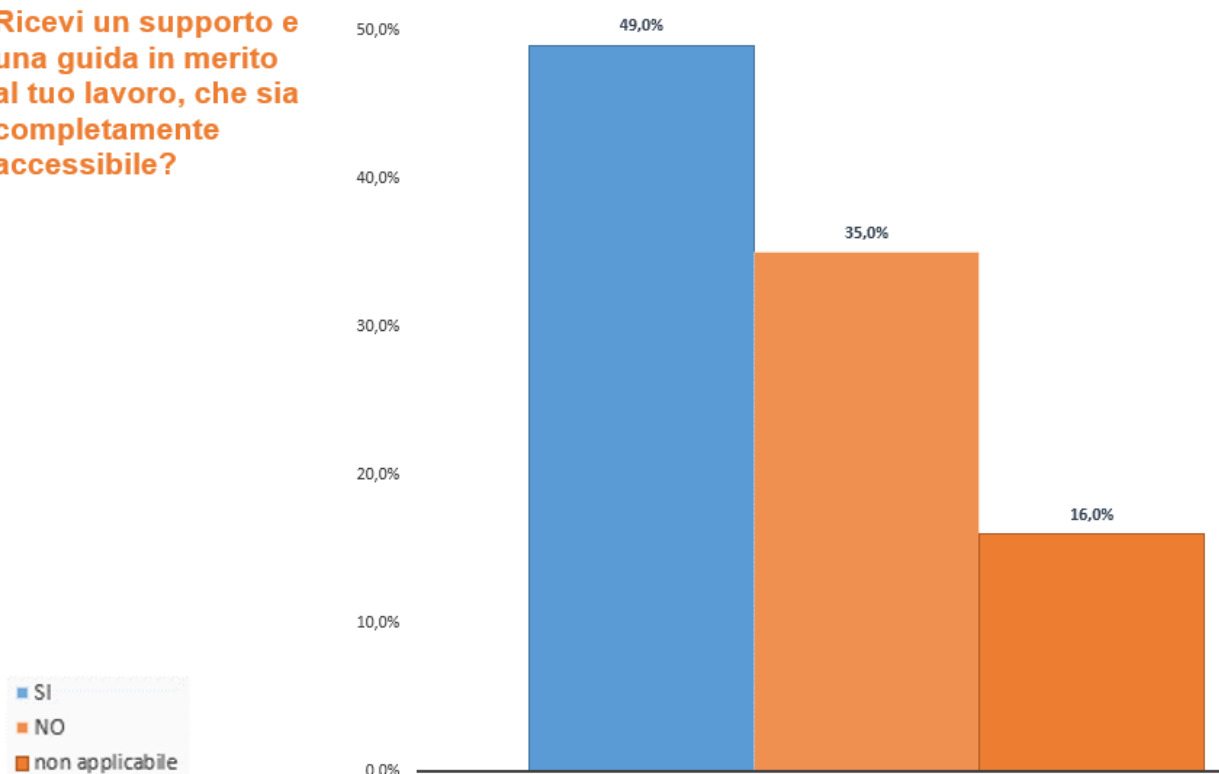
- Molto insoddisfatto
- Insoddisfatto
- Né soddisfatto né insoddisfatto
- Soddisfatto
- Molto soddisfatto



6. RISULTATI

03 | n=314

Ricevi un supporto e una guida in merito al tuo lavoro, che sia completamente accessibile?



ULTERIORI COMMENTI

«Sarebbe bello se la mia principale forma di contatto fosse stata la posta elettronica, cui faccio molto affidamento, ma una telefonata può spesso risolvere i problemi molto più velocemente - la qualità della comprensione dipende molto dalla chiarezza con cui parla l'altra persona.

«Non ho un Minicom, quindi non sono in grado di utilizzare un telefono, perciò devo affidarmi ad altri affinché effettuino una chiamata per me. Le persone mi fanno sentire un peso.

«Ho un iPhone aziendale, che mi permette di scrivere al mio capo e ai colleghi, oltre ad avere la possibilità di contattarli tramite e-mail o FaceTime.

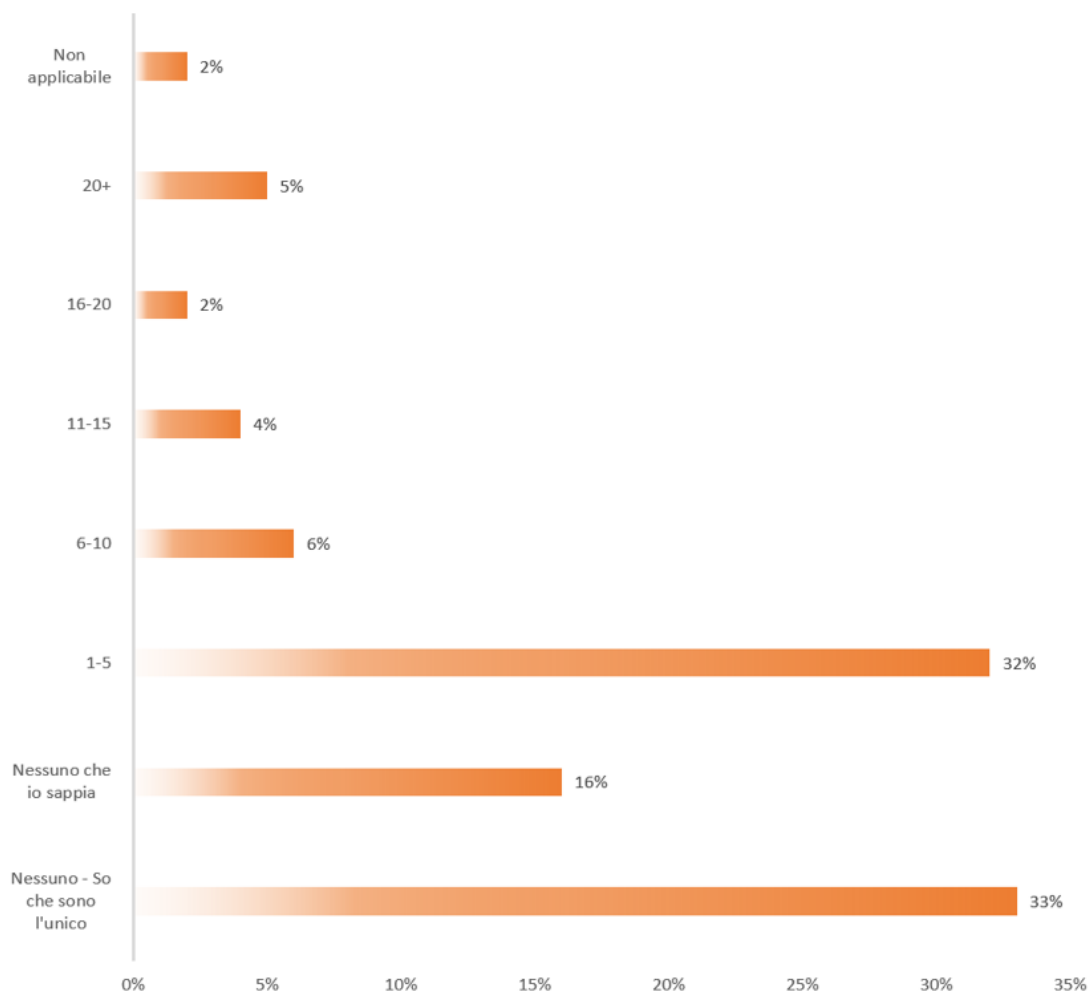
«Ho solo due ore di sostegno ATW a settimana, come accordato, in modo da avere un incontro settimanale di sintesi e aggiornamento sulle novità, ecc. Se viene annunciato qualcosa di urgente o importante, normalmente mi avvisano con dei messaggi Skype.

«La mia azienda è molto grande quindi ci sono risorse HR e IT che sono più accomodanti nel supportare me e altre persone che hanno necessità diverse, non soltanto la sordità.

6. RISULTATI

04 | n=314

Quanti altri colleghi sordi ci sono sul tuo posto di lavoro?



ULTERIORI COMMENTI

«Può far sentire soli essere l'unica persona sorda in un'Azienda.

«Non hanno mai avuto un collega non udente prima di me ed erano estremamente ignoranti sui problemi di sordità. Il mio primo manager ha fatto frequentare a tutti una formazione per la sensibilizzazione alla sordità.

«In realtà, non credo di aver mai lavorato con colleghi con problemi di udito. Quindi è necessaria una curva di apprendimento sia per me che per l'azienda.

«Sono l'unico utente BSL sordo in un'organizzazione che impiega 3.000 dipendenti.

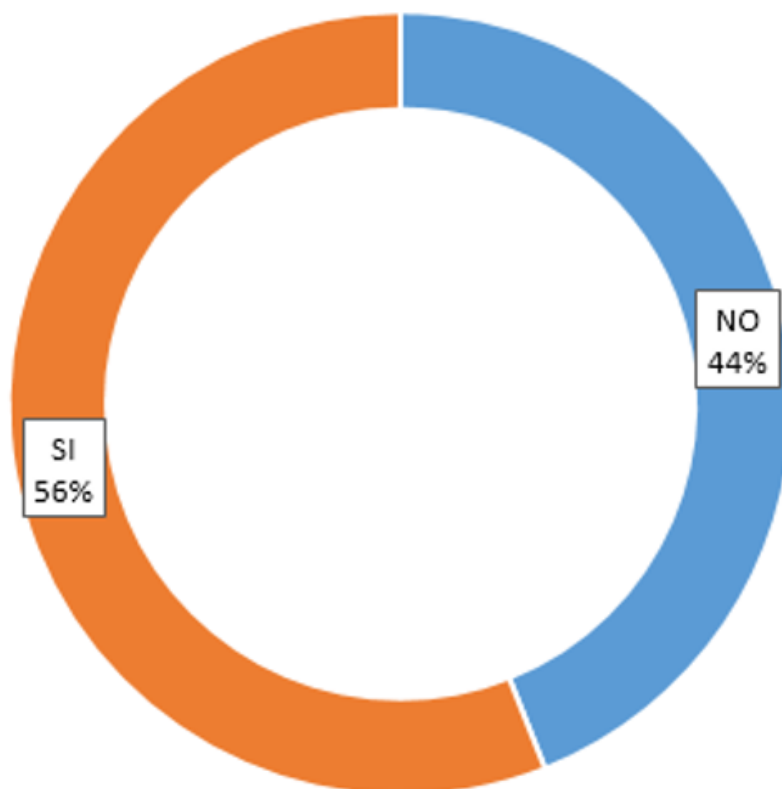
«Lavoro per un ente di beneficenza. Abbiamo sia una squadra di non udenti che di persone con problemi di udito (Hard of Hearing).

6. RISULTATI

05A | n=437

**Avete mai subito
discriminazioni sul posto
di lavoro a causa del
vostro disturbo d'udito o
per problemi di sordità?**

- NO
- SI



Dei partecipanti
che hanno **subito**
discriminazioni

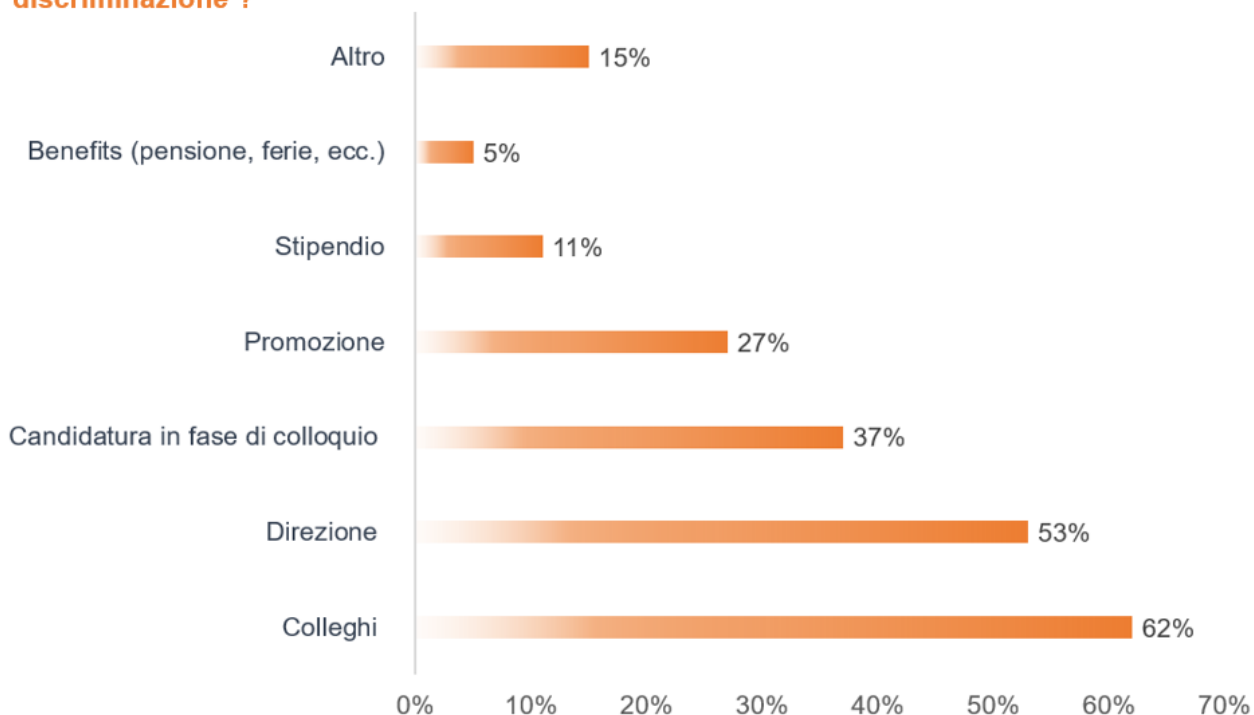
il 62%

le ha subite **da colleghi**

6. RISULTATI

05B | n=245

In quali aree specifiche avete avvertito discriminazione ?



ULTERIORI COMMENTI

«Nell'ultima azienda per cui ho lavorato ho perso alcune opportunità a causa della mia sordità. Benché sia riuscito ad ottenere una promozione, ho sempre dovuto dimostrare di essere abile all'impiego, mentre i normo-udenti non devono costantemente dimostrare la loro idoneità al fine di ottenere un'eventuale promozione.

«Durante i colloqui alcuni datori di lavoro mi hanno detto di non ritenermi adatto alla posizione perché non sono in grado di utilizzare il telefono cellulare. I colleghi mi hanno spesso estromesso dalle loro conversazioni oppure mi hanno chiesto di svolgere mansioni periferiche per mettermi in disparte, piuttosto che parlare con me.

«Penso che non viene preso in nessuna considerazione l'impatto della sordità quando vengono giudicate le mie capacità di relazione e di collaborazione. Il mio capoufficio ha detto che ha notato in me cenni di stanchezza prima della fine del turno e che il mio rendimento era calante,

e ha interpretato ciò come una mancanza di motivazione. Non ha minimamente capito quanto sia difficile per me, ascoltare.

«La gente non comprende pienamente che l'ascolto e la lettura labiale richiedono un grande sforzo e non considerano la fatica che ne deriva. Si infastidiscono di ripetere quando dico che non ho sentito, e non mi danno il tempo di argomentare le mie opinioni durante le riunioni.

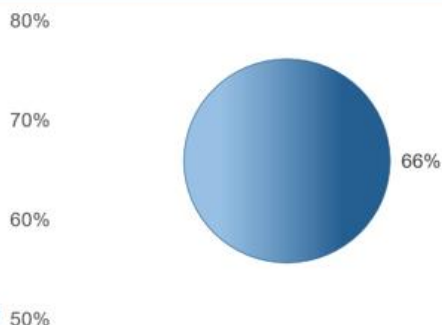
«Non essere informato di questioni di lavoro che mi riguardano e l'esclusione da molte situazioni che mi interessano. Il mio referente regionale mi ha imbarazzato ed umiliato bussando su una finestra mentre gli davo le spalle. Io ero in un'altra stanza, e colleghi e candidati hanno testimoniato che lui agiva in tal modo per farmi stare tranquillo. Il mio diretto superiore ha detto che questo comportamento non era necessario.

6. RISULTATI

06 | n=437

Avete mai abbandonato un lavoro a causa di discriminazioni dovute alla vostra sordità?

- No
- Si
- Non rilevante

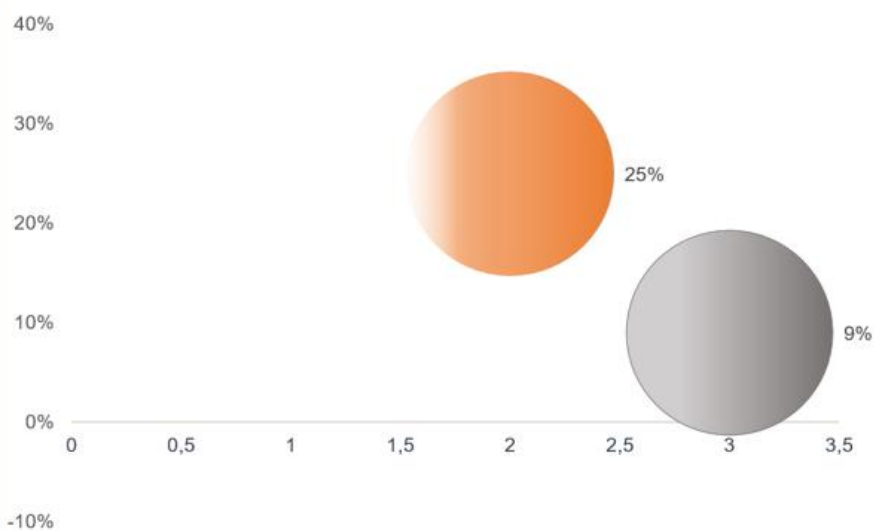


ULTERIORI COMMENTI

«Molti scherzi mi sono stati fatti in mia presunta "assenza" non rendendosi conto che in realtà mi trovavo nella stessa stanza, o anche da amici che si trovavano nella stessa stanza e che mi deridevano quando cercavo di comunicare con loro.

«Sono stata licenziata dal mio lavoro come segretaria legale perché, nonostante l'utilizzo di "Access at Work", non riuscivo a sentire un dettato audio necessario per svolgere il mio lavoro.

«Ho lasciato il mio precedente lavoro per un periodo di maternità da persona udente. Quindi ho perso l'udito e non mi è stato concesso di tornare. Mi sono candidata nel ruolo di assistente nella speranza di poter tornare a lavorare nella didattica. Ho raggiunto per quattro volte la fase del colloquio e per quattro volte sono stata scartata per lavori per i quali ero over-qualificata.



Quando ancora sentivo sono stata per due volte insegnante di ruolo.

È stato molto frustrante. Ho la sensazione che abbiano pensato che riassumermi fosse un rischio troppo grande.

«Mi sento molto solo nel mio posto di lavoro e nessuno cerca di fare sforzi per farmi sentire a mio agio comunicando con me.

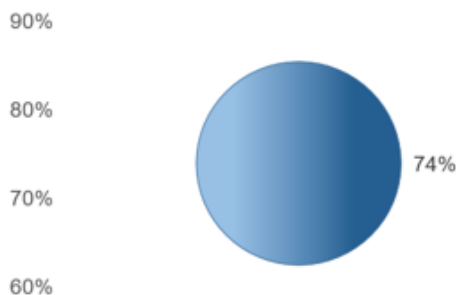
«Ho ottenuto il pre-pensionamento. Come professore universitario, dovevo supervisionare delle rumorose sessioni di laboratorio e far fronte agli accenti e ai labiali diversi di studenti internazionali. Ho subito molto stress e questo ha inciso sulla mia salute in generale.

6. RISULTATI

07 | n=437

Hai mai affrontato un posto di lavoro senza dire al tuo responsabile che avevi problemi di udito?

- No
- Sì
- Non rilevante

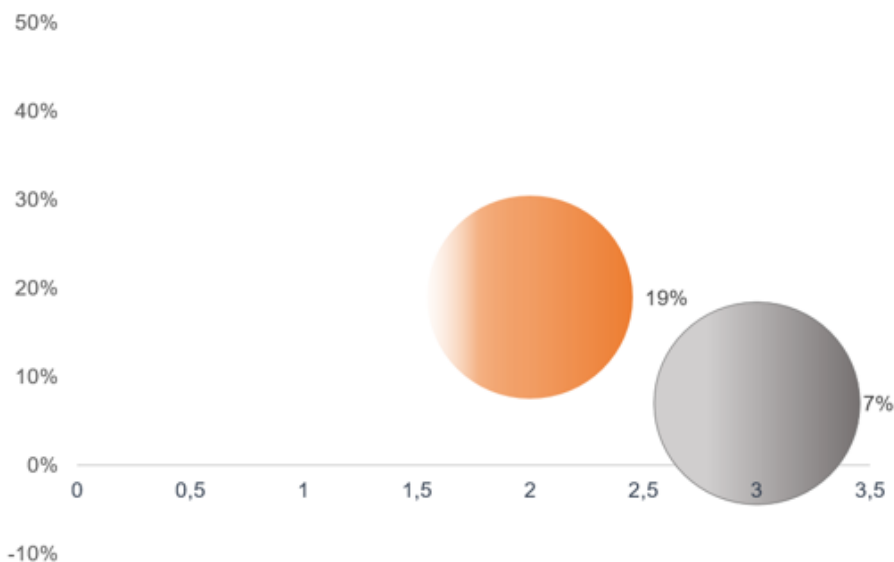


ULTERIORI COMMENTI

«Non voglio essere etichettato solo per la mia sordità, soprattutto perché riguarda un solo orecchio. Ritengo di poterla gestire senza grossi problemi. Lo riferisco solo quando diventa necessario, o se risulta troppo evidente.

«Perché non voglio compromettere la mia assunzione e gestisco la condizione abbastanza autonomamente. Oggi nel mercato del lavoro c'è già abbastanza discriminazione legata all'età (ho 57 anni) e non posso permettermi di perdere un'opportunità essendo etichettato come un "vecchio papà sordo" come accaduto nella mia ultima esperienza lavorativa.

«Mi sono candidato per un lavoro e sono stato chiamato per il colloquio. Non ho riferito del mio problema, il colloquio è andato bene e mi hanno offerto subito il posto. Quando ho comunicato che stavo subendo una 'perdita dell'udito' l'atteggiamento è



cambiato radicalmente, e l'intervistatore mi ha stracciato la domanda di fronte dicendo che stavo sprecando il suo tempo. Non corrispondeva alla politica aziendale assumere persone con il mio problema.

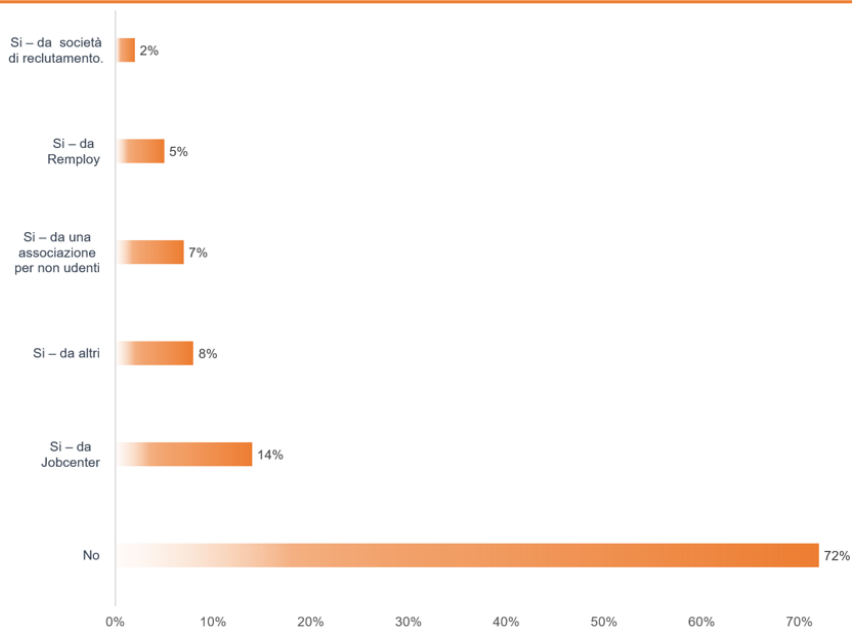
«Ho sempre temuto di essere trattato in modo diverso dagli altri

«È capitato molte volte e non ho ricevuto nessuna convocazione per alcun colloquio. Successivamente ho modificato il mio CV per rimuovere l'informazione sul mio deficit, ed ho ottenuto un colloquio. Ho dimostrato che attraverso l'impianto cocleare ero perfettamente in grado di parlare e sentire a un colloquio "de visu".

6. RISULTATI

08 | n=437

Vi è capitato di non ricevere alcun sostegno durante la ricerca di un impiego a causa del vostro deficit auditivo?



ULTERIORI COMMENTI

«Sono stato proposto al REMPLOY da un centro per l'impiego e ho messo sul mio CV il numero di telefono di mio fratello nel caso in cui l'agenzia avesse chiamato, mio fratello avrebbe spiegato la situazione e avrebbe chiesto di inviare una e-mail al sottoscritto. Il risultato di tale richiesta è stato che pochissimi interlocutori hanno risposto e molti non lo hanno proprio fatto.

«Ho chiesto all'agenzia di collocamento di propormi per un posto in Shaw Trust e sono stato da loro per 4 anni. Mi hanno agevolato con dei colloqui speciali e mi hanno dato un forte incoraggiamento.

«Il Job Center mi ha riferito di non essere adatto all'assunzione a causa del mio problema di sordità e della mia invalidità fisica. Mi hanno proposto inizialmente un ruolo nel call-center nonostante non fossi idoneo nello svolgere tale mansioni al telefono. Non mi hanno affidato lavori manuali predisposti per persone con tali disabilità. Ho ricevuto un aiuto dal programma Scope's leadership Recruitment già finanziato da DEAF BSL di cui avevo sentito parlare da amici che già lo avevano utilizzato

«Ero solito ricevere aiuto da RNID Employment Services, prima che chiudessero per mancanza di fondi.

«CAPABILITY SCOTLAND mi ha aiutato a trovare il mio primo impiego di sempre. Grazie a loro, sono riuscito a trovare il mio giusto lavoro attuale e a migliorare le mie competenze e le mie abilità.

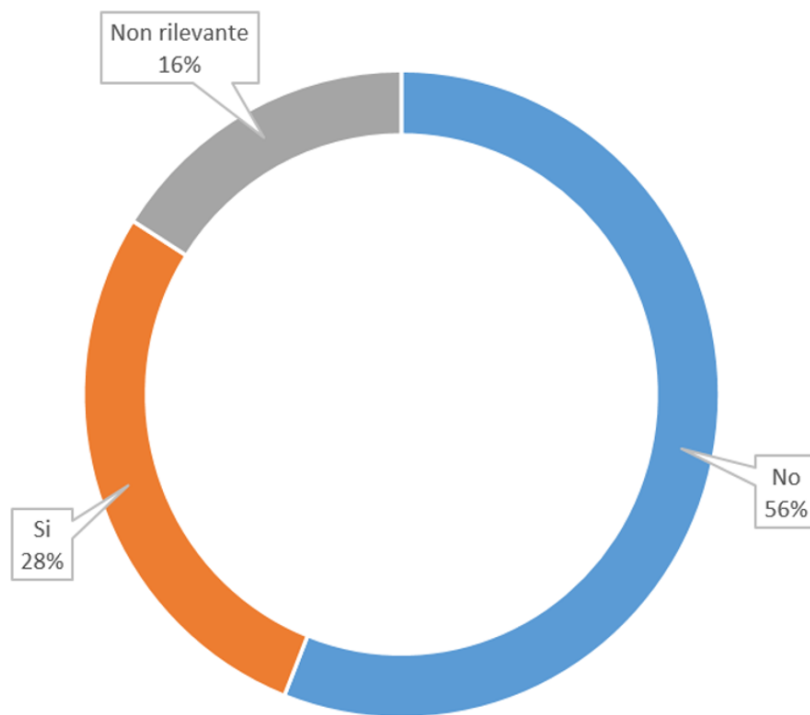
Il 72%

Dei partecipanti **non ha ricevuto supporto nella ricerca di un impiego a causa del loro problema auditivo**

6. RISULTATI

09 | n=437

Quando cerchi lavoro cerchi attivamente aziende che hanno esperienze di assunzione di persone sorde?



- No
- Si
- Non rilevante

ULTERIORI COMMENTI

«Perché sai che hanno una base di consapevolezza del problema e una prospettiva positiva.

«Ho lasciato perdere su alcune proposte di lavoro in cui era richiesta un'eccellente comunicazione telefonica". Le compagnie che hanno esperienze con personale sordo sanno che esistono alternative possibili e nuove tecnologie disponibili per dimezzare pregiudizi e criticità.

«Si spera che siano più consapevoli del problema della sordità e che possano apportare degli aggiustamenti ragionevoli alle mansioni (per esempio fare in modo che non venga richiesto l'uso del telefono). Ci si augura di trovarvi manager ed impiegati più empatici e comprensivi.

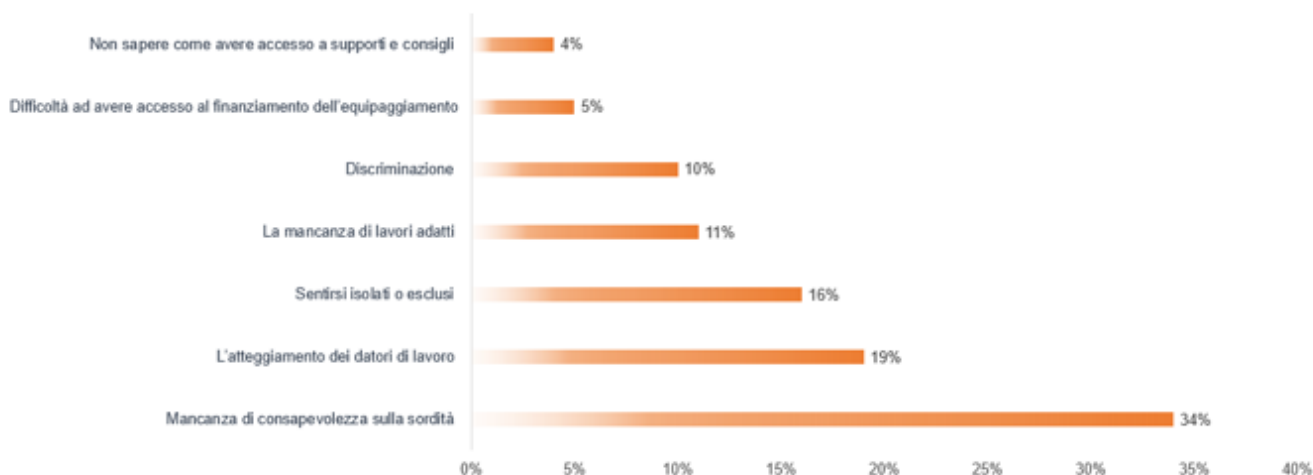
«Perché le mie brutte esperienze del passato mi hanno reso molto diffidente verso le aziende che mi impiegano, e possono non essere oneste o trattarmi diversamente a causa della mia disabilità. Quindi ora preferisco trattare con società che abbiano maggior riguardo verso le persone con un difetto di udito, malgrado siano molto rare.

«In teoria mi aspetterei che abbiano un'idea delle cose basilari come l'allarme antincendio o il telefono. Purtroppo spesso non è così.

6. RISULTATI

10 | n=437

Secondo te, qual è la più grande sfida che i sordi devono affrontare sul posto di lavoro?



ESCLUDENDO LE OPZIONI DI CUI SOPRA, C'È UN'ALTRA SFIDA CHE I SORDI DEVONO AFFRONTARE SUL POSTO DI LAVORO CHE PENSI SIA LA PIÙ IMPORTANTE?

- « Autostima
- « Barriere nella comunicazione
- « Ambiente di lavoro inadatto

PERCHÉ HAI INDICATO LA "MANCANZA DI CONSAPEVOLEZZA SULLA SORDITÀ" COME LA PIÙ GRANDE SFIDA CHE I SORDI DEVONO AFFRONTARE SUL POSTO DI LAVORO?

« La maggior parte delle persone non sono consapevoli della sordità perché probabilmente hanno poca o nessuna esperienza di interazione con le persone sorde.

« La gente è ignorante verso la sordità. Visto che non sembrano disabili, vedono la sordità come fastidiosa.

« Una mancanza di consapevolezza influisce su tutti gli aspetti del lavoro, tra cui in primo luogo l'ottenere il lavoro.

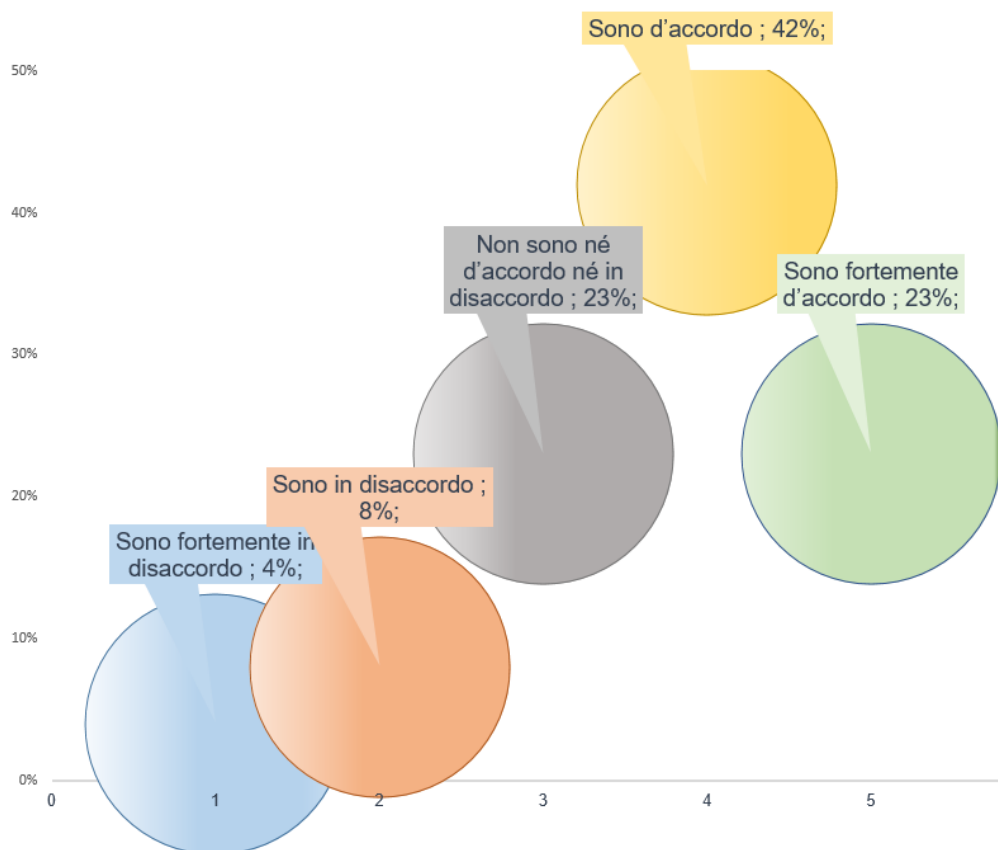
« Nessuno sa come trattarti, o parlare con te. Non hanno alcuna idea di quanto sia difficile una tipica giornata di lavoro per noi, che dobbiamo concentrarci molto di più.

« Perché la maggior parte delle persone udenti non sono consapevoli di quanto questo possa ogni giorno influenzare i sordi / le persone che sentono a fatica e di solito hanno poca o nessuna conoscenza di BSL.

6. RISULTATI

11 | n=437

Gli sviluppi della tecnologia disponibile (ad es. computers, tablets, smartphones, apps) hanno reso più facile essere sordi sul posto di lavoro



ULTERIORI COMMENTI

«Sono un programmatore di computer e lavoro da casa.

La tecnologia mi permette di farlo in modo efficace: comunico via e-mail e messaggi Skype. È molto meglio di quando lavoravo in un ufficio e dovevo cercare di capire quello che la gente diceva.

«Sì, nel mio caso come designer. Ero grato che ci fosse l'e-mail quando ho iniziato il mio lavoro nel 2000. Ora c'è anche messenger. Ho paura a pensare come avrei potuto fare senza.

«Alcune apparecchiature fanno davvero la differenza se si dispone di un manager di supporto che ti aiuti a fare domanda per ottenerle, tuttavia dipende dall'atteggiamento del management.

Anche a causa degli enormi tagli alle sovvenzioni, è più difficile ottenere le attrezzature necessarie per permettere alle persone sorde di avere una vita più facile ed entrare a far parte della forza lavoro

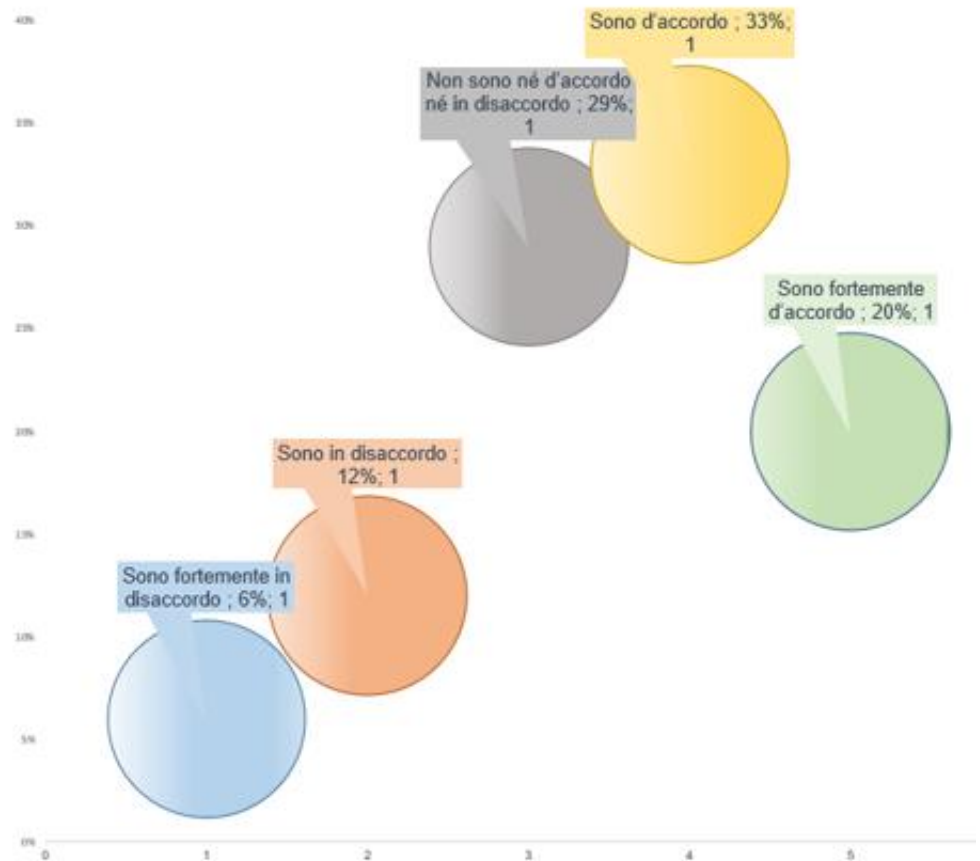
«La tecnologia è un grande strumento, ma tutto si riduce all'atteggiamento dei datori di lavoro che ha bisogno di essere affrontato.

«La tecnologia isola tutti, poiché interagiscono con lo schermo, invece che l'un l'altro! Questo è un male per la Consapevolezza sulla Sordità e per il conoscere le altre persone e la loro vita in tempo reale. La comunicazione tra le persone è fondamentale! Questo abbatte le barriere. Ironia della sorte, la tecnologia crea una barriera al lavoro.

6. RISULTATI

12 | n=437

I colleghi si sforzano di comunicare con te in una maniera appropriata alle tue esigenze



ULTERIORI COMMENTI

«La maggior parte di essi agisce come se fossi una persona udente e si disturba quando dico che non capisco quello che stanno dicendo. La loro risposta è quindi spesso "oh non importa". Detto questo, ho anche alcuni ottimi colleghi che fanno del loro meglio e che hanno anche imparato il linguaggio dei segni per essere in grado di comunicare con me.

«Alcuni sono meglio di altri. La comunicazione elettronica livella il campo di gioco.

«Vorrei che i miei colleghi si sforzassero di comunicare con me direttamente, invece che basandosi su interpreti. Se non si esercitano nell'uso del linguaggio dei segni, come potranno migliorare?

«Sono stato io a dover essere più proattivo, insistendo per il mio diritto di accedere al supporto di comunicazione fornito da un interprete BSL, e a chiedere informazioni, che spesso sono limitate e obsolete.

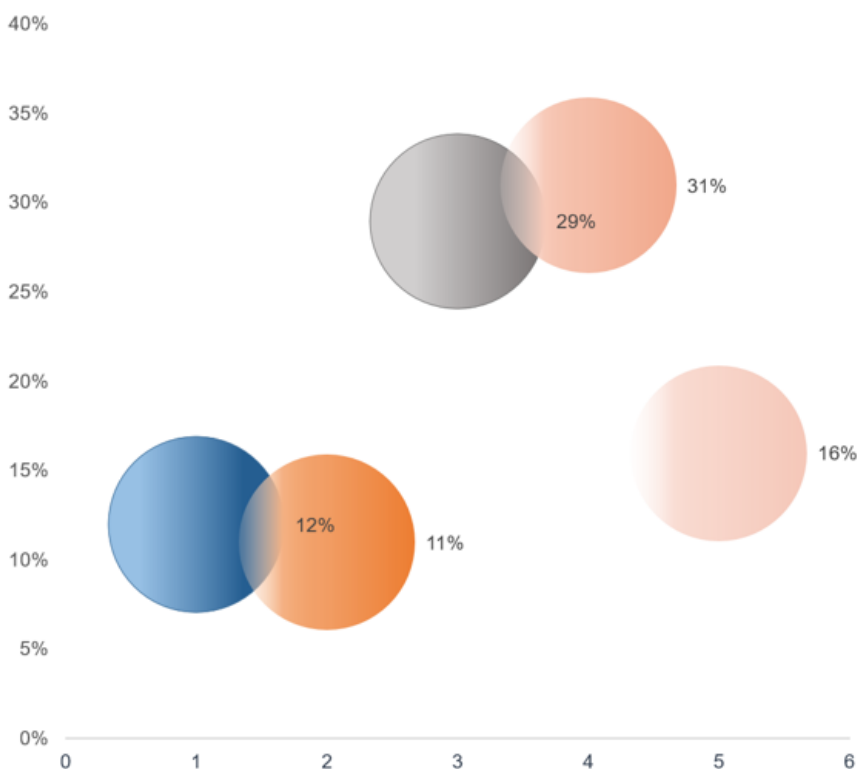
«Questo è solo perché io lavoro con persone sorde e ci sosteniamo a vicenda. I precedenti datori di lavoro trovavano la mia mancanza di udito imbarazzante ed erano a disagio a parlarne con me. Mi sentivo svantaggiato e sulla difensiva, perché dovevo sempre spiegare se non avevo sentito correttamente. Nessuno ha mai richiesto consulenze o informazioni, o mi ha parlato di Access to Work. Dovevo scoprire tutto da solo oppure non capivo. Da allora ho imparato a gestire la mia mancanza di udito, e a dire in anticipo alle persone esattamente come aiutarmi.

6. RISULTATI

13 | n=437

Il tuo datore di lavoro ha apportato ragionevoli aggiustamenti per la tua sordità

- Sono fortemente in disaccordo
- Sono in disaccordo
- Non sono né d'accordo né in disaccordo
- Sono d'accordo
- Sono fortemente d'accordo



ULTERIORI COMMENTI

«C'è voluto un tempo

estremamente lungo per ottenere l'attrezzatura che Access to Work raccomandava, perché la mia manager non aveva alcuna esperienza precedente con l'ordinazione di queste attrezzature e quando ha chiesto aiuto gli altri reparti non volevano ordinarle per lei e poi togliere l'importo dal suo budget, c'è voluto più di un anno per ottenere gli strumenti necessari, e ciò solo perché ho avuto una manager senior che si è interessata e che è stata veramente un grande sostegno per me..

«Non è stata fatta nessuna vera e propria valutazione né mi è stato dato supporto per adattare il mio posto di lavoro alla mia perdita di udito. Quando ho dato dei suggerimenti su cosa avrei trovato più facile e di aiuto, sono stato stroncato immediatamente e mi è stato detto che non era adatto, anche se si trattava solo di qualcosa di semplice, come spostare il terminale in una zona più tranquilla,

così che avrei potuto sentire meglio.

«In alcuni lavori di vendita al dettaglio, il ruolo che ho condiviso con altre persone comportava rispondere alle chiamate dei clienti. Ero stato esonerato dal doverlo fare, ma incoraggiato a provare quando non c'era nessun altro disponibile. Non è stata installata alcuna tecnologia di assistenza, ma questo è comprensibile per un lavoratore part time in un negozio con diversi telefoni. È stata fornita formazione online, ma i video non erano sottolineati. Mi era stata promesso una trascrizione, ma ho lasciato la posizione prima che questa si materializzasse.

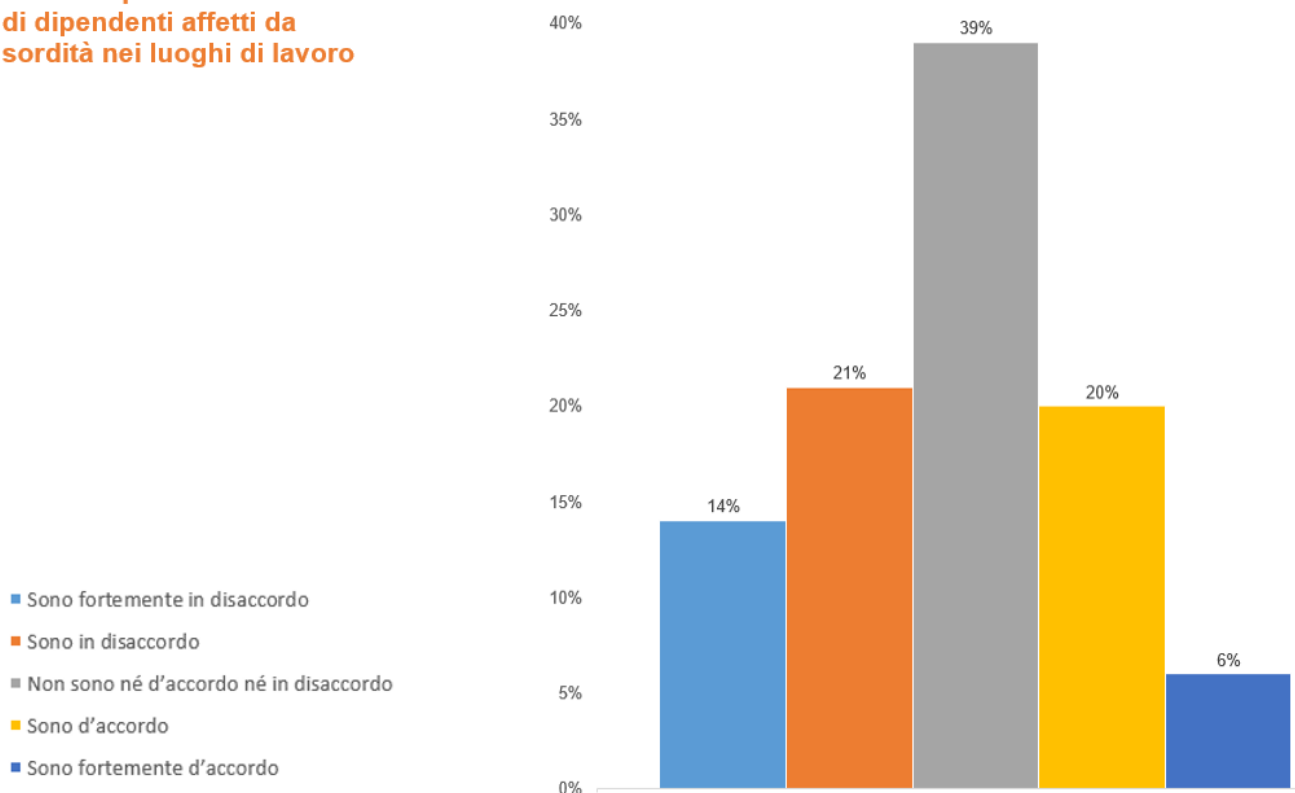
«In assenza di finanziamenti di Access to Work, il mio datore di lavoro ha colmato la differenza e ha assicurato che tutte le mie esigenze venissero soddisfatte.

«Access to Work ha aiutato il mio datore di lavoro a effettuare gli aggiustamenti per la mia sordità».

6. RISULTATI

14 | n=437

Mi sento positivo sul futuro di dipendenti affetti da sordità nei luoghi di lavoro



ULTERIORI COMMENTI

«Ci sono ancora molte persone non udenti che lottano per ottenere un impiego. Sento che se il mio lavoro fosse stato in un ruolo diverso da quello che ho, avrei potuto non essere così fortunato.

«La legislazione è lì per aiutare contro la discriminazione, ma come sai che è stata applicata?

«Penso che ci vorrà del tempo prima che le persone sorde possano avere le stesse opportunità delle loro controparti udenti, e che la gente smetta di discriminarli

pensando che non vi sia alcun modo per loro di lavorare bene come gli altri a causa della loro sordità.

«Il referendum Europeo ha lasciato la libertà al governo britannico di diminuire i diritti dei disabili.

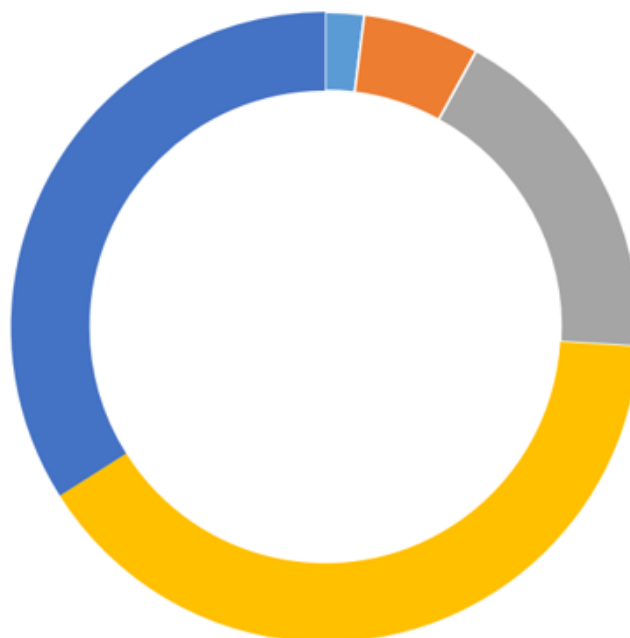
«Non sono convinto dei cambiamenti all'Access to Work, ma mi piace pensare che l'attitudine nei confronti dei sordi migliorerà.

6. RISULTATI

15 | n=437

Sono sicuro di avere tutti i requisiti per cercare lavoro (candidature, interviste)

- Sono fortemente in disaccordo
- Sono in disaccordo
- Non sono né d'accordo né in disaccordo
- Sono d'accordo
- Sono fortemente d'accordo



ULTERIORI COMMENTI

«L'invio di candidature è complesso poiché è necessaria una traduzione BSL che poi va messa per iscritto da parte di un interprete BSL o da un Deaf Advisor. Il colloquio non mi fa paura. Attualmente per me non è un problema perché ho già un lavoro, ma lo sarebbe se lo stesso cercando.

«Sono molto qualificato e ho una vasta esperienza. È però molto difficile trovare un lavoro che possa convivere con la mia sordità e quindi devo ridurre considerevolmente le mie ambizioni e le prospettive lavorative.

«Ho difficoltà con le candidature, ho bisogno di una traduzione da parte del BSL per leggere la candidatura e compilare il modulo. Non ho avuto AtW e non ho ricevuto alcun supporto, Jobcentre non mette a disposizione traduttori.

«Ho lavorato duramente per costruirmi un insieme di skill ed esperienza che mi rendano facilmente vendibile ai responsabili delle assunzioni. L'unico problema è la mancanza di consapevolezza di cosa un impiegato sordo può fare, soprattutto con lo schema con AtW.

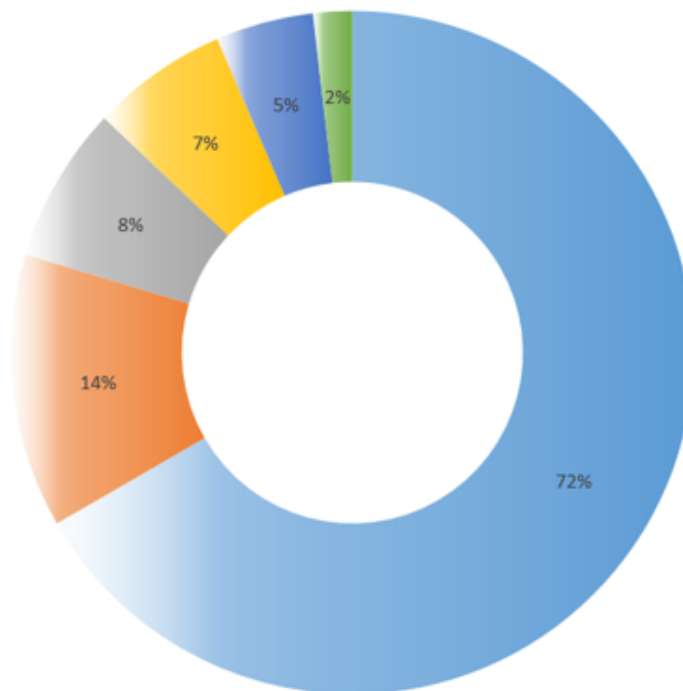
«Mi candido solo per posizioni idonee alla mia condizione di perdita d'udito. Questo significa che non mi candido per lavori per cui sono qualificato, ad esempio segreteria o amministrazione.

6. RISULTATI

16 | n=437

Come persona sorda, sono sufficientemente aiutato nella ricerca del lavoro.

- No
- Sì – da Jobcenter
- Sì – da altri
- Sì – da una associazione per non udenti
- Sì – da Remploj
- Sì – da società di reclutamento.



ULTERIORI COMMENTI

«Gli impiegati di supporto ai disabili vengono sostituiti da persone che non sono pienamente consapevoli dei problemi o non hanno una piena conoscenza di questi. È una situazione spiacevole, poiché i disabili necessitano di un adeguato supporto da persone qualificate.

«Non credo che vi sia sufficiente supporto. Tutto dipende da dove vivi, e dai soldi che puoi spendere per il tragitto casa/lavoro. Non tutti possono permetterselo, io fortunatamente posso, comunque è un problema perché dipende da quali benefits puoi ottenere per accedere a questi aiuti.

«Inutile, i miei genitori pagano per gli interpreti.

«Abbiamo bisogno che Access to Work fornisca supporto dall'inizio della ricerca del lavoro, facendo chiamate per le candidature, colloqui e così via.

«Molte compagnie di recruiting richiedono comunicazioni via telefono e rifiutano di comunicare via e-mail. Non capiscono quanto sia difficile comunicare via telefono e questo ti fa sentire escluso. Sebbene non lo dicano per non essere accusati di discriminazione, certe compagnie non assumerebbero mai persone sorde.

Il 53%

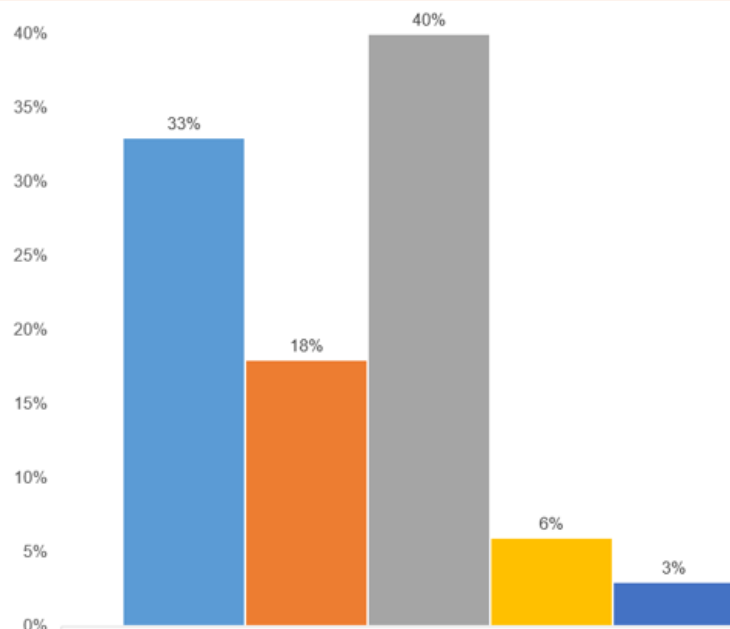
Degli intervistati ha dichiarato che **non vi è abbastanza supporto nella ricerca del lavoro.**

6. RISULTATI

17 | n=437

Il supporto da parte delle organizzazioni (come il Jobcentre, agenzie di recruitment, etc.) mi hanno fornito il giusto supporto per cercare lavoro

- Sono fortemente in disaccordo
- Sono in disaccordo
- Non sono né d'accordo né in disaccordo
- Sono d'accordo
- Sono fortemente d'accordo



ULTERIORI COMMENTI

«Non ho mai avuto un supporto adeguato da Jobcentre o dalle agenzie di recruiting, in quanto la mia conoscenza della sordità è molto più approfondita della loro. È un po' come insegnare ai pesci a nuotare...

«Dipende dall'attitudine e la disponibilità da parte dei dipendenti del Jobcentre. Alcuni non sanno assolutamente di dover fornire interpreti in base all'Equality Act 2010.

«Il supporto fornito da Jobcentre è molto, molto basso ed una perdita di tempo. Le agenzie di recruitment rispondono solo se sei in linea con il profilo che stanno cercando per i loro clienti.

Sono guidati da bonus e commissioni dei loro clienti. In definitiva rappresentano esclusivamente i loro clienti, non chi cerca lavoro.

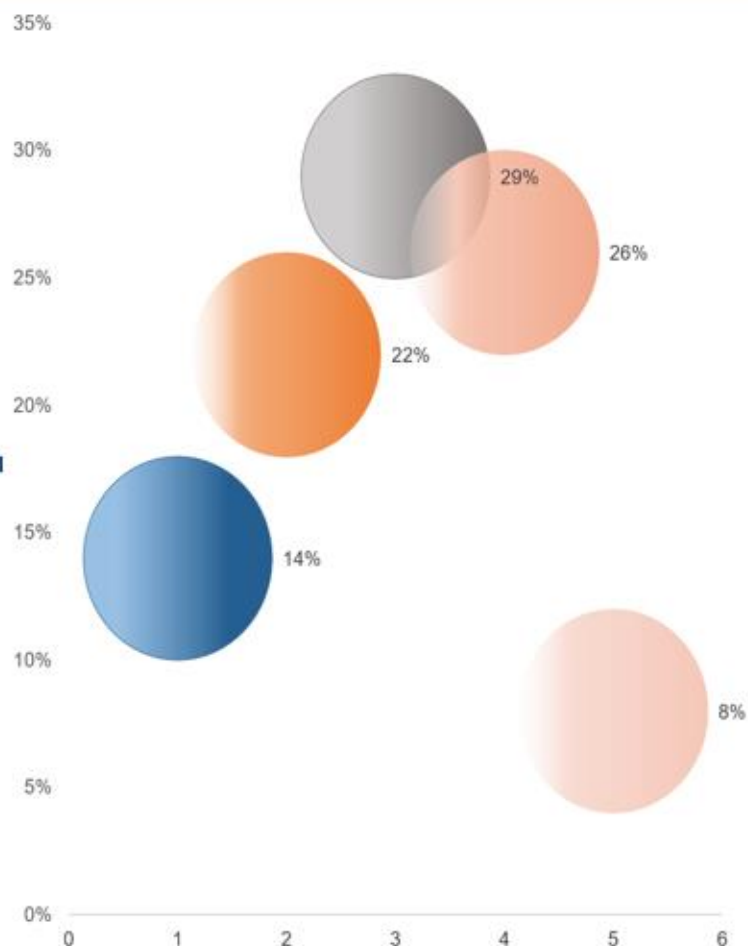
«Jobcentre Plus è atroce – non hanno nessuna conoscenza della sordità! Il loro trattamento della gente con problemi di sordità è disdicevole. Le agenzie di recruitment non mi hanno mai aiutato a trovare un lavoro e la mia perdita di udito li ha confusi, non sapevano cosa fare con me. Ho Master in Business Administration e 25 anni di esperienza in azienda a livello senior: non ho nessuna intenzione di lavorare nelle pulizie solo perché ho perso l'udito!

6. RISULTATI

18 | n=437

So dove trovare supporto che mi aiuterà a trovare lavoro

- Sono fortemente in disaccordo
- Sono in disaccordo
- Non sono né d'accordo né in disaccordo
- Sono d'accordo
- Sono fortemente d'accordo



ULTERIORI COMMENTI

«Ci sono dei posti in cui si può andare, ma al Jobcentre hanno tagliato tutto il personale a supporto della disabilità sostituendolo con personale generico. Ciò comporterà una mancanza di supporto adeguato o di comprensione per le persone con disabilità, e probabilmente li porterà ad essere sanzionati quando si renderanno conto che non sono collaborativi, ma di fatto ciò che sta avvenendo è che la persona non è adeguatamente preparata a capire i problemi che hanno le persone con disabilità.

«Non so chi mi può aiutare a parte le persone che ho incontrato in occasione di raccolte fondi. Le informazioni non sono fornite da nessun servizio pubblico che lavora con i sordi quotidianamente, lasciandoli a combattere per trovare le informazioni e ancora di più a trovare un lavoro adatto alle loro condizioni,

«Userò il Jobcentre, ma non sono sicuro del supporto che può fornire alle persone sorde. Per aiutarmi a trovare lavoro userò Facebook ed alcune organizzazioni e gruppi on line per sordi.

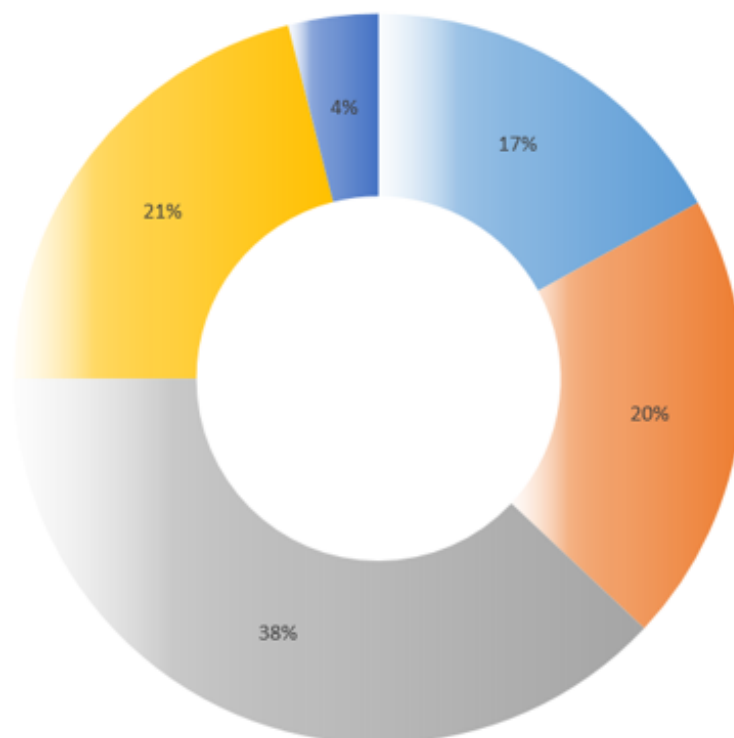
«Sono a conoscenza di cose quali "National Careers Service", ma nel corso degli anni ho trovato tutti gli incontri con loro inefficaci. Potrebbe essere utile per chi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro, ma io non ho trovato nessun beneficio dalle sessioni con loro. C'è un "club del lavoro" nella mia città al quale ho partecipato, ma non è così efficace in quanto le sessioni sono corte e il personale riceve troppe domande rispetto al tempo a disposizione. Non so a conoscenza di ulteriore supporto per sordi nella mia area.

6. RISULTATI

19 | n=437

Esiste un supporto specializzato per sordi nella ricerca del lavoro.

- Sono fortemente in disaccordo
- Sono in disaccordo
- Non sono né d'accordo né in disaccordo
- Sono d'accordo
- Sono fortemente d'accordo



ULTERIORI COMMENTI

«Esiste un supporto per persone sorde, ma non penso ci siano abbastanza persone che possano capire la condizione dei sordi.

«Non ci sono abbastanza specialisti che lavorano con persone sorde. E dove sono? Non vedo abbastanza pubblicità e promozione circa l'esistenza di una forma supporto per noi.

«Sono solo pochi e sembrano non ricevere abbastanza sovvenzioni (non dal Jobcentre, che dovrebbe sovvenzionarli) il che significa che non dureranno a lungo.

«Non so se ci sia o meno, ma sono sicuro che esistono delle organizzazioni. La clinica di aiuto all'udito è stata molto utile per quanto mi riguarda.

«C'è ma è sporadico, e molte persone sorde non sanno dove si trovino forme di supporto. Inoltre alcune aziende usano le email, e ciò non dà accesso a quelli con bassa capacità di lettura e scrittura. C'è bisogno di un maggior numero di video BSL.

7. Glossario

ACCESS TO WORK (ACCESSO AL LAVORO)

Un programma portato avanti dal Department of Work and Pensions (Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni) che garantisce supporto alle persone disabili per aiutarle a superare gli ostacoli legati al lavoro derivanti dalla propria disabilità, nel caso in cui sia probabile che essa duri per più di un anno.

PROTESI ACUSTICA ANCORATA ALL'OSSO

Un nuovo tipo di ausilio per l'udito che lavora facendo vibrare l'osso mastoide (l'ampio osso dietro l'orecchio) per convogliare lo stimolo sonoro nella coclea, invece di amplificare direttamente il suono sul timpano dell'orecchio.

LINGUAGGIO DEI SEGNI BRITANNICO (BSL)

Una forma di linguaggio dei segni sviluppato nel Regno Unito e fondamentalmente diverso dalla versione Americana.

IMPIANTO COCLEARE

Un dispositivo che può essere impiantato nella coclea per via chirurgica, al fine di stimolarla per migliorare l'udito. Consiste in un piccolo ricevitore che viene impiantato sottocute nella parte ossea dietro l'orecchio.

SORDO CON LA "S" MAIUSCOLA

Usato per riferirsi a persone "culturalmente" sorde. Queste persone usano attivamente il linguaggio dei segni; essi si sentono parte di una comunità.

SORDO-CIECHI

Hanno una grave disabilità a livello di vista e udito.

DISCRIMINAZIONE

Trattamento diseguale o ingiusto che può essere dovuto a diverse ragioni, quali età, etnia, disabilità, orientamento sessuale o identità di genere.

THE EQUALITY ACT 2010

Fornisce protezione contro le discriminazioni e promuove pari opportunità per le persone disabili.

JOBCENTRE PLUS (JOBCENTRE)

Agenzia di collocamento fondata dal governo e dall'ufficio della sicurezza sociale il cui obiettivo è quello di aiutare persone in età da lavoro a trovarne uno.

MINICOM

Piccola macchina da scrivere elettronica collegata con uno schermo ad un telefono, che consente alle persone con problemi di udito e di linguaggio di inviare e ricevere messaggi.

NATIONAL CAREERS SERVICE

Il servizio pubblico per le carriere di adulti e giovani (sopra i 13 anni) in Inghilterra. Istituito nell'aprile 2012, mette insieme vari elementi di precedenti servizi simili servizi pubblici.

SIGN SUPPORTED ENGLISH (SSE)

Un'altra forma di linguaggio utilizzato nel Regno Unito. SSE utilizza gli stessi segni del BSL, ma nello stesso ordine dell'inglese parlato. È utilizzato come supporto all'inglese parlato, soprattutto all'interno di scuole in cui bambini con problemi di udito imparano la grammatica inglese di pari passo al linguaggio dei segni, o da persone che interagiscono principalmente con persone che non hanno problemi di udito.

8. Risorse

OTTENERE AIUTO DAI JOB CENTRE

Queste informazioni possono aiutare le persone sorde a capire il livello del servizio che un Jobcentre dovrebbe offrire e cosa loro possono fare se non è già pienamente accessibile.

Maggiori informazioni [qui](#)

COMUNICARE AL TUO DATORE DI LAVORO CHE HAI PROBLEMI DI UDITO

Queste informazioni possono aiutare le persone sorde a comprendere il loro diritti sul posto di lavoro e i diversi tipi di supporto a loro disposizione, così da poter parlare con il loro datore di lavoro con fiducia.

Maggiori informazioni [qui](#)

LINGUAGGIO DEI SEGNI BRITANNICO (BSL)

Una forma di linguaggio dei segni sviluppato nel Regno Unito e fondamentalmente diverso dalla versione Americana.

APPELLI DEL BDA (BRITISH DEAF ASSOCIATION) PER LA RIFORMA DEL EQUALITY ACT

Leggi la proposta "Equality Act 2010 and Disability - To the House of Lords' Select Committee" [qui](#)

SVANTAGGI NASCOSTI

Action on Hearing Loss ha condotto un'indagine per esplorare le esperienze di occupazione di persone con problemi di udito. L'indagine chiedeva ai partecipanti le proprie esperienze di occupazione, i tipi di supporto e di adeguamenti ricevuti sul posto di lavoro e la loro visione circa le barriere all'impiego.

Maggiori informazioni [qui](#)

EQUALITY ACT 2010

Troverai questa scheda informativa utile se vuoi uno schema di come l'atto di uguaglianza 2010 protegge le persone sorde o che hanno problemi di udito dalle discriminazioni.

Leggi la scheda informativa [qui](#)

9. Comitato Consultivo



ACTION ON HEARING LOSS

Action on hearing loss è un'organizzazione nazionale che aiuta le persone a confrontarsi con la sordità, tinnito e problemi di udito e a vivere la vita che hanno scelto di vivere.

<http://actiononhearingloss.org.uk>



BRITISH DEAF ASSOCIATION

La British deaf association è l'associazione per sordi più importante nel Regno Unito. Si batte per l'uguaglianza, accesso e libertà di scelta delle persone sorde e il suo principale obiettivo è di arrivare ad un valore legale del BSL.

<http://bda.org.uk>



THE DEAF HEALTH CHARITY SIGNHEALTH

La Deaf health charity Signhealth è un'organizzazione nazionale che mira a migliorare la salute ed il benessere delle persone sorde.

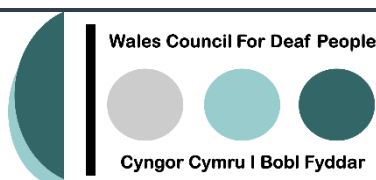
<http://signhealth.org.uk>



SCOTTISH COUNCIL ON DEAFNESS

SCoD è la principale organizzazione scozzese per i problemi legati alla sordità.

<http://scod.org.uk>



WALES COUNCIL FOR DEAF PEOPLE

La Wales Council for Deaf People è un'associazione, ombrello di varie organizzazioni sia di volontariato che statutarie, che lavorano nel campo della perdita dell'udito e rappresentano persone sorde, con problemi di udito e sordo cieche.

<http://wcdeaf.org.uk>