

Studio sulla situazione sul mercato del lavoro delle persone sorde e con disabilità uditiva in Svizzera¹

Lavoratori sordi e con disabilità uditiva in Svizzera



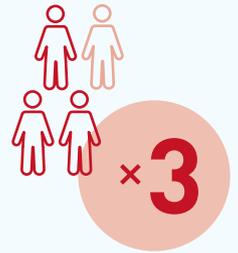
In Svizzera, circa 10 000 persone sono sorde dalla nascita o gravemente audiolese (circa lo 0,2% della popolazione). Quasi tutte usano la lingua dei segni nella propria vita quotidiana.



Solo il 3% di tutti i lavoratori con disabilità uditiva occupa posizioni dirigenziali. Secondo l'Ufficio federale di statistica, rispetto alla popolazione totale tale valore si attesta al 26%.



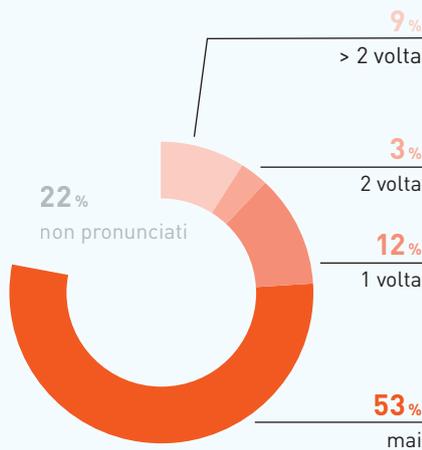
In Svizzera, circa 1 milione di persone convive con una disabilità uditiva.²



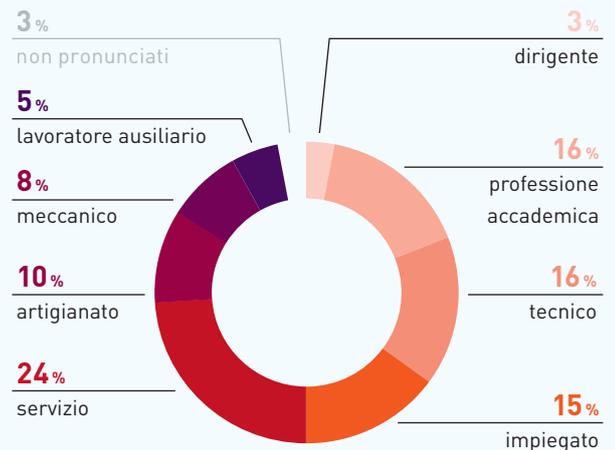
Fra le persone sorde e con disabilità uditiva il tasso di disoccupazione è circa tre volte superiore a quello della popolazione media.

Opportunità di carriera per persone sorde e con disabilità uditiva in Svizzera

La maggior parte dei lavoratori sordi e con disabilità uditiva non ha mai ottenuto una promozione nel corso della propria carriera professionale.



NUMERO DELLE PROMOZIONI



DISTRIBUZIONE STATO PROFESSIONALE

Potenziale per le imprese in Svizzera

I dipendenti sordi e con disabilità uditiva rimangono relativamente a lungo in azienda rispetto ai loro colleghi normoudenti.



Migliore soddisfazione delle esigenze dei clienti

Le persone con disabilità uditiva si contraddistinguono per competenze come

- elevata lealtà
- concentrazione
- consolidamento delle competenze sociali di un team

I lavoratori sordi e con disabilità uditiva vantano all'incirca la stessa formazione rispetto al personale normoudente.

¹ Fonte: Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ. Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz. Autoren: Dr. Anina Hille, Brigitte Roos, Felix Seidel, Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried

² Fonte: Pro Audito Svizzera

Sintesi dei principali risultati dello studio

Un potenziale di lavoro allettante per le imprese

Le persone sorde e con disabilità uditiva sono fornitori di prestazioni presso le imprese che prediligono elevati gradi d'occupazione, rimangono relativamente a lungo in azienda, si adattano in maniera flessibile alle condizioni di lavoro e consolidano le competenze sociali dell'intero team. Anche per quanto riguarda la carenza di personale qualificato sussiste un potenziale ancora poco sfruttato, visto che le persone sorde e con disabilità uditiva vantano spesso una buona formazione.

Discriminazione nelle promozioni

La percentuale di lavoratori sordi e con disabilità uditiva in funzioni dirigenziali si colloca al di sotto della media dell'intera popolazione attiva, nonostante essi dispongano di formazioni equivalenti a quelle dei lavoratori udenti. La maggior parte dei lavoratori sordi e con disabilità uditiva non è mai stata promossa. Allo stesso tempo, la stragrande maggioranza delle ditte/imprese afferma che le opportunità di formazione e sviluppo dovrebbero essere le stesse per tutti i collaboratori. Questo risultato potrebbe indicare una possibile discriminazione.

Difficoltà ad accedere al mercato del lavoro

In linea di principio, c'è una grande apertura da parte delle ditte/imprese verso l'assunzione di persone sorde e con disabilità uditiva. Al momento dell'assunzione, tuttavia, la concordanza fra livello di formazione e attività viene sottovalutata per le persone sorde e con disabilità uditiva rispetto ai normoudenti. Inoltre, dai sondaggi emerge che per l'entrata nel mondo del lavoro delle persone sorde e con disabilità uditiva le conoscenze hanno solo un ruolo minore e solo pochi beneficiano di un servizio di collocamento, come per es. il servizio di collocamento AI o le organizzazioni per l'integrazione lavorativa.

Opportunità e valore aggiunto

Le ditte/imprese che hanno già maturato esperienze con personale sordo e con disabilità uditiva mettono in primo piano le opportunità e dissipano i pregiudizi. Tali opportunità riguardano aspetti quali il miglioramento della soddisfazione delle esigenze dei clienti grazie alla possibilità di servire una clientela più diversificata ma anche l'elevata etica del lavoro e la motivazione, così come la lealtà, l'affidabilità, il senso del dovere e la flessibilità delle persone sorde e con disabilità uditiva.

Imparare dalle ditte/imprese con esperienza

I risultati del sondaggio evidenziano l'esistenza di pregiudizi tra i datori di lavoro che non assumono ancora persone sorde e con disabilità uditiva. Le sfide vengono localizzate soprattutto in ambiti come mancanza di esperienza nel rapporto con le persone sorde e con disabilità uditiva, difficoltà di comunicazione, rischio di malintesi, costi supplementari per l'adeguamento del posto di lavoro nonché coordinamento con l'AI e altri uffici, così come periodi di adattamento più lunghi. Per contro, i datori di lavoro che hanno già assunto persone sorde e con disabilità uditiva sono meno critici nei confronti di queste argomentazioni e ne confutano la validità. Sono infinite le esperienze che potrebbero essere sfruttate per l'informazione da parte dei datori di lavoro.

Campi d'azione e potenziale di sviluppo

Mentre le singole aree tematiche sembrano essere relativamente ben coperte, i risultati mostrano che vi sono vari aspetti con un potenziale di sviluppo, nello specifico:

— imparare dalle esperienze di altre ditte/imprese

I risultati indicano che le organizzazioni ancora prive di esperienza potrebbero imparare molto dai datori di lavoro già «navigati». Attraverso uno scambio di esperienze e conoscenze riuscito tra i datori di lavoro è possibile abbattere i pregiudizi e riconoscere le opportunità offerte dall'assunzione di collaboratori sordi e con disabilità uditiva.

— Costruire relazioni

Allestendo strutture che puntino anche sul networking informale, i datori di lavoro potrebbero fornire un importante supporto. Un semplice esempio di miglioramento del networking sarebbe, per esempio, un sistema di mentoring o di pari mirato ad agevolare anche la creazione di un know-how sul tema della disabilità uditiva presso i superiori.

— Reclutamento e sviluppo del personale

Migliorando le proprie misure di reclutamento, ditte e imprese possono fare in modo che il divario tra il potenziale percepito ed effettivo dei collaboratori sordi e con disabilità uditiva si riduca e che questi ultimi vengano considerati maggiormente nell'ambito delle promozioni.

