**MODULO 1**

1. **falso**: l'uso di dispositivi per l'ascolto assistito, come apparecchi acustici o impianti cocleari, elimina tutte le sfide comunicative per le persone non udenti e con problemi di udito.
2. **falso**: fornire una comunicazione scritta è un modo efficace per soddisfare le esigenze delle persone non udenti e con problemi di udito in tutte le situazioni.
3. **falso**: la lingua dei segni è l'unica modalità di comunicazione utilizzata dalle persone sorde e con problemi di udito.
4. **Vero**: promuovere modelli di ruolo positivi e mostrare storie di successo è una strategia efficace per sfidare e dissipare gli stereotipi.
5. **Vero**: le barriere comunicative per gli individui non udenti e con problemi di udito derivano principalmente dalla loro incapacità di adattarsi ai metodi di comunicazione tradizionali.
6. **falso**: l’inclusione sul posto di lavoro è principalmente un obbligo legale e non ha un impatto significativo sul successo organizzativo.
7. **Vero**: sistemazioni inadeguate, come la mancanza di interpreti della lingua dei segni o di servizi di sottotitolazione, possono contribuire a creare barriere comunicative per gli individui DHH.
8. **Vero**: le barriere comunicative possono portare a sentimenti di isolamento, incomprensioni e difficoltà di collaborazione sul posto di lavoro per le persone non udenti e con problemi di udito.
9. **falso**: i canali di comunicazione aperti e la promozione del dialogo non sono essenziali per affrontare e superare gli stereotipi sul posto di lavoro.
10. **falso**: l’inclusione è responsabilità esclusiva del gruppo dirigente e i singoli dipendenti non svolgono un ruolo cruciale nel promuovere una cultura inclusiva.
11. **falso**: gli stereotipi contro le persone non udenti e con problemi di udito sul posto di lavoro non hanno un impatto tangibile sulle loro esperienze professionali.
12. **Vero**: la creazione di un ambiente inclusivo aiuta ad attrarre e trattenere una forza lavoro diversificata e di talento.

**MODULO 2**

1. **Vero**. I datori di lavoro dovrebbero monitorare le proprie pratiche di ricompensa per individuare potenziali discriminazioni e garantire che i loro sistemi di valutazione delle prestazioni siano allineati con validi predittori di prestazioni lavorative di successo.
2. **Vero**. Le pari opportunità di lavoro (EEO) comprendono una varietà di decisioni lavorative oltre l'assunzione, comprese promozioni, retrocessioni e azioni disciplinari.
3. **Falso**. Il principio fondamentale dell’EEO garantisce che i datori di lavoro possano utilizzare qualsiasi motivo per assumere o rifiutare candidati senza affrontare conseguenze legali.
4. **Vero**. Una sfida dell’implementazione dell’EEO è che può complicare il processo di assunzione richiedendo un approccio più approfondito e trasparente.
5. **Vero**. I datori di lavoro dovrebbero utilizzare criteri di selezione adattati per includere una vasta gamma di candidati per un processo di assunzione equo. È importante evitare qualsiasi forma di discriminazione basata sulla razza o sull’etnia.
6. **Vero**. I datori di lavoro dovrebbero proteggere il più possibile la riservatezza delle denunce di molestie nella prevenzione delle molestie, anche se ciò presenta sfide al processo di indagine.
7. **Vero**. Per attirare un gruppo diversificato di candidati non udenti e con problemi di udito qualificati durante il reclutamento, è importante fornire informazioni dettagliate sui servizi di supporto negli annunci di lavoro.
8. **Vero**. Durante il processo di colloquio, i datori di lavoro dovrebbero assumere le esigenze di alloggio specifiche dei candidati senza chiedere espressamente per evitare di metterli a disagio.
9. **Vero**. I datori di lavoro dovrebbero evitare di fare supposizioni sulle preferenze comunicative dei dipendenti non udenti o con problemi di udito. Dovrebbero invece essere proattivi nel rispondere ai bisogni individuali.
10. **Falso**. Per garantire una corretta integrazione dei dipendenti non udenti o con problemi di udito, i datori di lavoro non devono istruire i colleghi sui suggerimenti per la comunicazione o impegnarsi per includerli negli eventi sociali.

**MODULO 3**

1. **Vero**: gli interpreti del linguaggio dei segni non sono necessari nelle riunioni se non sono presenti persone DHH.
2. **falso**: è responsabilità esclusiva del dipartimento delle risorse umane promuovere una cultura inclusiva.
3. **Vero**: pratiche di comunicazione inclusive efficaci includono l'uso di ausilii visivi e un linguaggio chiaro e conciso.
4. **Vero**: le sessioni di ascolto in cui i dipendenti condividono le esperienze contribuiscono alla costruzione di una cultura inclusiva.
5. **Vero**: fornire opportunità accessibili di sviluppo professionale ai dipendenti DHH è un aspetto chiave dell'inclusività sul posto di lavoro.
6. **falso**: stereotipi e pregiudizi non influiscono sulla creazione di una cultura inclusiva sul posto di lavoro.
7. **falso**: una cultura inclusiva avvantaggia solo i dipendenti che fanno parte di gruppi minoritari.
8. **falso**: le pratiche di comunicazione inclusiva sono importanti solo per le comunicazioni aziendali esterne, non per quelle interne.
9. **falso**: la diversità sul posto di lavoro porta a una diminuzione della creatività e dell'innovazione.
10. **Vero**: formazione regolare e workshop possono migliorare la comprensione e le competenze nel promuovere l’inclusività.
11. **falso**: in una cultura inclusiva, è accettabile affrontare preoccupazioni o feedback riguardanti l’inclusività solo durante le revisioni annuali.
12. **Vero**: i luoghi di lavoro inclusivi tendono ad avere livelli più elevati di soddisfazione dei dipendenti e migliori risultati aziendali.

**MODULO 4**

1. **Vero** : i protocolli di risoluzione dei conflitti dovrebbero considerare i diversi stili di comunicazione all’interno del team.
2. **Falso**: la formazione sull’inclusività e sulla sensibilità alla diversità non è necessaria se i conflitti legati alla comunicazione sono minimi.
3. **Vero**: i sottotitoli per riunioni e presentazioni sono una soluzione semplice ma efficace per promuovere l'inclusività sul posto di lavoro.
4. **Vero**: gli interpreti della lingua dei segni sono essenziali per facilitare la comunicazione tra i dipendenti non udenti e quelli udenti.
5. **Falso**: fornire tecnologie di comunicazione accessibili non è necessario per creare un ambiente di lavoro inclusivo per le persone non udenti e con problemi di udito.
6. **Falso**: gli ausili visivi come grafici e diagrammi sono vantaggiosi principalmente per i dipendenti non udenti e hanno un valore limitato per gli altri sul posto di lavoro.
7. **falso**: stabilire un protocollo di comunicazione chiaro non è necessario per garantire la coerenza nelle pratiche di comunicazione inclusive.
8. **Vero**: dare priorità all'accessibilità nelle riunioni include incoraggiare i sottotitoli o le trascrizioni in tempo reale per presentazioni e videochiamate.
9. **Vero**: mantenere il contatto visivo e parlare chiaramente sono pratiche di comunicazione importanti quando si interagisce con persone non udenti e con problemi di udito.
10. **falso**: è accettabile assumere preferenze di comunicazione per gli individui DHH senza chiederglielo direttamente.
11. **falso**: i datori di lavoro dovrebbero evitare di offrire più opzioni di comunicazione agli individui DHH per evitare confusione.
12. **Vero**: check-in regolari con i dipendenti DHH possono aiutare ad affrontare potenziali problemi prima che si intensifichino.

**MODULO 5**

1. **falso**: le pratiche di colloquio efficaci per i candidati DHH dovrebbero concentrarsi sulla valutazione delle loro specifiche capacità uditive piuttosto che sulle competenze e qualifiche legate al lavoro.
2. **falso**: le strategie proattive per pratiche di assunzione inclusive sono rilevanti solo per i datori di lavoro che lavorano con persone sorde e con problemi di udito (DHH).
3. falso: riconoscere e superare i pregiudizi nelle assunzioni non è importante quando si lavora con persone DHH.
4. **Vero**: le diverse preferenze di comunicazione all'interno della comunità DHH includono la lingua dei segni, la lettura labiale e la comunicazione scritta.
5. **Vero**: enfatizzare le qualifiche rispetto ai presupposti nelle decisioni di assunzione può portare a pari opportunità per gli individui DHH.
6. **falso**: non è necessario fornire soluzioni sul posto di lavoro, come allarmi visivi e interpreti della lingua dei segni, per creare un ambiente inclusivo per le persone DHH.
7. **falso**: misurare l'inclusività e l'impatto sul posto di lavoro non è necessario per sostenere pratiche inclusive a lungo termine.
8. **falso**: le offerte di lavoro inclusive dovrebbero utilizzare un linguaggio complesso per descrivere accuratamente i requisiti del lavoro, anche se può essere difficile da capire per le persone DHH.
9. **falso**: le pratiche di assunzione inclusive dovrebbero concentrarsi esclusivamente sulla fornitura di soluzioni durante il processo di reclutamento e non sulla promozione di una cultura inclusiva sul posto di lavoro.
10. **falso**: i programmi di mentorship non sono necessari per sostenere l'integrazione dei dipendenti DHH sul posto di lavoro.
11. **falso**: i datori di lavoro dovrebbero adottare un approccio unico per tutti quando forniscono sistemazioni ai dipendenti DHH.
12. **falso**: la creazione di politiche inclusive non è essenziale per promuovere una cultura del posto di lavoro inclusiva per le persone DHH.

**MODULO 6**

1. Dovrebbero essere elaborati piani dettagliati per la fornitura di interpreti per i singoli dipendenti DHH. **Vero**
2. Le politiche relative all'avanzamento di carriera dei dipendenti non udenti non devono essere valutate e adattate regolarmente in base al feedback. **Falso**
3. Le aziende dovrebbero creare e implementare una politica per l'accessibilità sul posto di lavoro. Tale politica dovrebbe includere disposizioni per i servizi di interpretariato nella lingua dei segni. **Vero**
4. La tecnologia aziendale non deve essere resa accessibile ai dipendenti non udenti, garantendo la conformità alle tecnologie assistive. **Falso**
5. Le aziende dovrebbero offrire programmi di formazione che insegnino come adattare le informazioni scritte a un pubblico diversificato. **Vero**
6. I programmi di educazione e sensibilizzazione sono fondamentali per educare i dipendenti sull'importanza della lingua dei segni nella comunicazione con le persone sorde. **Vero**
7. Le sessioni di formazione sul posto di lavoro non dovrebbero includere dimostrazioni nella lingua dei segni per un'esposizione di prima mano. **Falso**
8. L'organizzazione deve stabilire linee guida per la creazione di documenti accessibili. **Vero**
9. Le aziende dovrebbero fornire programmi di formazione incentrati sull'adattamento delle informazioni scritte per un pubblico diversificato. **Vero**

**MODULO 7**

1. **FALSO**. I servizi di sottotitoli in tempo reale possono trascrivere solo l'inglese parlato.
2. **VERO**. I loop uditivi possono trasmettere segnali audio direttamente agli apparecchi acustici.
3. **FALSO**. La personalizzazione delle tecnologie assistive non è necessaria se la tecnologia è nuova.
4. **FALSO**. Le tecnologie assistive sono vantaggiose solo per le persone DHH sul posto di lavoro.
5. **VERO**. I servizi VRS (Video Relay Services) utilizzano testo digitato per la comunicazione.
6. **FALSO**. Il feedback dei dipendenti DHH sull'uso della tecnologia non è essenziale per il miglioramento continuo.
7. **VERO**. I datori di lavoro sono responsabili della formazione dei dipendenti DHH su ogni nuova tecnologia implementata.
8. **FALSO**. I dipendenti DHH non devono essere coinvolti nel processo di personalizzazione delle loro tecnologie assistive.
9. **FALSO**. I dispositivi TTY vengono utilizzati per la comunicazione basata su testo su Internet.
10. **Falso**: i servizi VRS (Video Relay Services) possono essere utilizzati solo per conversazioni individuali.
11. **FALSO**. Gli apparecchi acustici abilitati Bluetooth non possono essere accoppiati con gli smartphone.
12. **VERO**. L'app Ava viene utilizzata per trasformare la lingua parlata in lingua dei segni.

**MODULO 8**

1. **falso**: le sessioni di formazione sulla cultura dei non udenti dovrebbero essere facoltative per i dipendenti, piuttosto che obbligatorie.
2. **falso**: le sessioni di educazione e sensibilizzazione dovrebbero concentrarsi solo sulle sfide affrontate dagli individui DHH, escludendo le informazioni sulla cultura dei non udenti.
3. **falso**: fornire informazioni sui metodi di comunicazione e sulle tecnologie assistive non è rilevante per i dipendenti che interagiscono con i colleghi DHH.
4. **falso**: condurre sessioni di formazione o workshop per educare i dipendenti sulla cultura dei non udenti e sulle sfide affrontate dalle persone DHH non è necessario per costruire la tolleranza sul posto di lavoro.
5. **Vero**: i dipendenti dovrebbero essere incoraggiati a partecipare a sessioni di formazione sulla cultura e sui metodi di comunicazione dei sordi anche se non lavorano direttamente con persone DHH.
6. **falso**: le iniziative di educazione e sensibilizzazione riguardanti le persone DHH dovrebbero essere un evento una tantum piuttosto che in corso per mantenere la tolleranza e la comprensione.
7. **falso**: interagire efficacemente con i colleghi DHH non richiede alcuna abilità o tecnica di comunicazione specifica.
8. **falso**: comprendere i diversi gradi di perdita dell'udito non è necessario per promuovere la tolleranza tra i dipendenti.
9. **Vero**: costruire la tolleranza tra i dipendenti richiede un approccio globale che includa istruzione, consapevolezza e guida pratica.
10. **Vero**: insegnare ai dipendenti le tecnologie assistive è fondamentale per promuovere l'inclusività e la tolleranza sul posto di lavoro.
11. **falso**: la tolleranza tra i dipendenti può essere raggiunta senza fornire indicazioni su come interagire efficacemente con i colleghi DHH.
12. **falso**: i programmi di educazione e sensibilizzazione sulla cultura dei sordi dovrebbero includere informazioni sulla lingua dei segni come unico metodo di comunicazione.

**MODULO 9**

1. **falso**: l'impegno della leadership non è necessario per creare un ambiente di lavoro inclusivo per i dipendenti non udenti o con problemi di udito.
2. **falso**: i meccanismi di feedback non sono necessari per il miglioramento continuo nel supportare i dipendenti DHH sul posto di lavoro.
3. **falso**: l'implementazione di tecniche di comunicazione visiva non è vantaggiosa per promuovere interazioni efficaci sul posto di lavoro per i dipendenti DHH.
4. **falso**: incoraggiare interazioni significative attraverso opportunità di networking non è rilevante per promuovere l'inclusività sul posto di lavoro.
5. **falso**: i laboratori di cultura dei non udenti non sono necessari per promuovere la consapevolezza e la comprensione tra tutti i dipendenti.
6. **falso**: la flessibilità nelle modalità di lavoro non è importante per soddisfare le esigenze dei dipendenti non udenti o con problemi di udito.
7. **falso**: i programmi di formazione su misura dovrebbero concentrarsi esclusivamente sulle competenze specifiche del lavoro e ignorare le aspirazioni di carriera individuali.
8. **falso**: la creazione di gruppi di risorse per i dipendenti non è vantaggiosa per la creazione di una rete di supporto per i dipendenti DHH.
9. **falso**: fornire versioni trascritte dei materiali didattici non è essenziale per l'accessibilità durante la formazione professionale.
10. **falso**: non sono necessarie valutazioni d'impatto regolari per misurare l'efficacia dei programmi di formazione professionale per i dipendenti DHH.
11. **Vero**: fornire una formazione professionale su misura per i dipendenti non udenti o con problemi di udito può migliorare il loro sviluppo professionale.
12. **falso**: i servizi di interpretariato nella lingua dei segni non sono necessari per una comunicazione efficace durante i programmi di formazione professionale.

**MODULO 10**

1. **VERO**. Le politiche antidiscriminatorie in ambito lavorativo proteggono gli individui DHH da trattamenti ingiusti basati sulla loro disabilità.
2. **Falso**. Garantire che i siti web e il software siano accessibili ai dipendenti del DHH rientra nella responsabilità legale del datore di lavoro in materia di accessibilità digitale.
3. **Falso**. Le opportunità di avanzamento di carriera per i dipendenti DHH non devono necessariamente seguire le stesse politiche di pari opportunità degli altri dipendenti.
4. **Vero**. Le procedure di reclamo consentono ai dipendenti del DHH di segnalare casi di discriminazione o trattamento ingiusto sul posto di lavoro.
5. **Vero**. I datori di lavoro devono fornire soluzioni ragionevoli, come opzioni di lavoro da remoto o orari flessibili, per soddisfare le esigenze dei dipendenti DHH.
6. **Falso**. La lingua dei segni non è ufficialmente riconosciuta come mezzo di comunicazione valido sul posto di lavoro ai sensi della legislazione europea sulla disabilità.
7. **Vero**. I dipendenti del DHH hanno il diritto di presentare un reclamo se il loro datore di lavoro nega loro sistemazioni ragionevoli.
8. **Falso**. I datori di lavoro sono responsabili solo delle modifiche fisiche all'ambiente lavorativo e non degli adattamenti digitali o relativi alla comunicazione.
9. **Falso**. I datori di lavoro non sono legalmente tenuti a fornire sistemazioni ragionevoli, come ad esempio interpreti del linguaggio dei segni, ai dipendenti del DHH.
10. **Vero**. La legislazione europea sui diritti delle persone con disabilità comprende disposizioni volte a migliorare l'accessibilità nei luoghi di lavoro, tra cui modifiche fisiche e tecnologie assistive.
11. **Falso**. Fornire dispositivi di ascolto assistito è considerato un accorgimento irragionevole sul posto di lavoro per i dipendenti del DHH.
12. **Vero**. L'Unione Europea ha istituito un quadro legislativo completo sui diritti delle persone con disabilità per garantire pari opportunità alle persone con disabilità, comprese le persone sorde o con problemi di udito (DHH).

**MODULO 11**

1. **Falso**: un programma di riconoscimento inclusivo efficace dovrebbe concentrarsi principalmente sul riconoscimento dei risultati ottenuti solo dai top performer.
2. **Vero**: Riconoscere i diversi contributi sul posto di lavoro può portare a un aumento dell'innovazione e della creatività.
3. **Vero**: le riunioni regolari del team sono una buona opportunità per implementare le pratiche di riconoscimento tra pari.
4. **Falso**: il riconoscimento tra pari include solo premi e titoli formali.
5. **Falso**: il riconoscimento tra pari è vantaggioso per il morale del team, ma non ha un impatto significativo sul successo aziendale complessivo.
6. **Vero**: Riconoscere i contributi dei gruppi sottorappresentati è una parte essenziale dello sviluppo di programmi di riconoscimento inclusivi.
7. **Falso**: i programmi di riconoscimento tra pari sono difficili da implementare e richiedono notevoli risorse finanziarie.
8. **Vero**: il riconoscimento tra pari è meno efficace dei tradizionali metodi di riconoscimento dall'alto verso il basso nel migliorare le dinamiche del team.
9. **Vero**: incoraggiare una cultura del riconoscimento tra pari può portare a un maggiore coinvolgimento dei dipendenti e alla soddisfazione sul lavoro.
10. **Vero**: i programmi di riconoscimento inclusivo devono essere flessibili e adattabili per soddisfare le diverse esigenze dei dipendenti.
11. **Falso**: il riconoscimento tra pari dovrebbe essere praticato solo da manager e supervisori.
12. **Vero**: il feedback regolare e il riconoscimento di piccoli risultati sono componenti importanti di un programma di riconoscimento inclusivo.

**MODULO 12**

1. **Vero**: le revisioni regolari possono dimostrare l'impegno di un'organizzazione per il miglioramento continuo.
2. **falso**: le valutazioni e gli adeguamenti periodici non sono essenziali per sostenere pratiche inclusive a lungo termine.
3. **falso**: la partecipazione dei dipendenti alla progettazione e all'erogazione della formazione non è incoraggiata quando si creano programmi efficaci e pertinenti.
4. **falso**: i contenuti formativi personalizzati non sono importanti quando si sviluppano programmi di formazione per supportare i dipendenti DHH.
5. falso: non è necessario affrontare le sfide emergenti una volta completata la formazione iniziale.
6. **Vero**. la formazione continua aiuta a mantenere l'inclusività in primo piano nella mente di tutti.
7. **Vero**: la formazione e l'istruzione continue sono essenziali per sostenere pratiche inclusive a lungo termine.
8. **falso**: celebrare i risultati della diversità non contribuisce a costruire un marchio di inclusività per un'organizzazione.
9. **Vero**: celebrare i risultati della diversità può aumentare la motivazione e l'impegno tra i dipendenti.
10. **falso**: celebrare i risultati ottenuti in materia di diversità non è necessario per sostenere pratiche inclusive a lungo termine.
11. **Vero**: il coinvolgimento di consulenti DHH esterni nelle valutazioni può fornire una prospettiva obiettiva sull'efficacia delle pratiche esistenti.
12. **falso**: le valutazioni periodiche si concentrano principalmente sulla raccolta di feedback da parte dei dipendenti udenti.