EU Digital Framework for Sign Languages

Richtlinien

PROJEKTZIEL

Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer Datenbank mit mindestens 500 Begriffen in International Sign, die sich auf den Themenbereich Digitales und IKT beziehen.

Dadurch haben gehörlose und schwerhörige Menschen die Möglichkeit ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern, weil in der heutige Zeit digitale Kompetenzen zu einer wesentlichen Anforderung auf dem Arbeitsmarkt geworden sind.

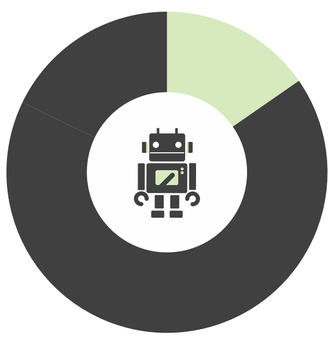
https://digitalsignlanguage.eu

@eu_digitalsignlanguage

@digitalsignlanguage

PROJEKTERGEBNISSE

SPRACHRAHMEN FÜR INTERNATIONAL SIGN MIT SCHWERPUNKT AUF DEN BEREICH DIGITALES UND IKT 521 Begriffe wurden erstellt, die in fünf verschiedene Unterbereiche unterteilt sind



Künstliche Intelligenz

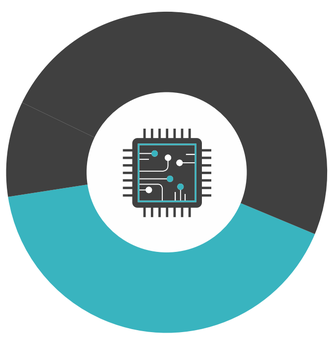
80

Audiovisuelle Medienproduktion

83

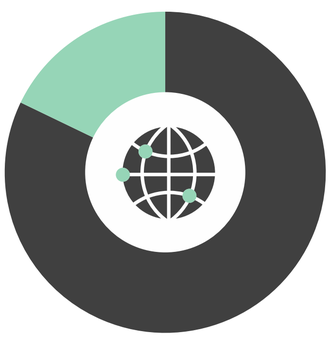
Cloudnetzwerke

50



Informatik

215



Internet der Dinge

93

DIGITALE LERNPLATTFORM

Zum Ansehen hier klicken
(Link zur Website)

WEISSBUCH*

Zum Ansehen hier klicken
(Link zur Website)

RICHTLINIEN

Zum Ansehen hier klicken
(Link zur Website)

* Anleitung für “Mikrolernen”, in der Forschungsergebnisse zu neuen Entwicklungen aus dem Bereich Digitales präsentiert, entwickelt und angeboten werden.

BEWÄHRTE PRAXISLÖSUNGEN

Eine bewährte Praxislösung ist das Ergebnis eines Plans oder einer Maßnahme, die sich als wirksam, effizient, nachhaltig und/oder übertragbar erwiesen hat und zu dem gewünschten Ergebnis führt. Auf der Suche nach den besten Maßnahmen im Bereich der Inklusion von Gehörlosen und Schwerhörigen, haben die Projektpartner:innen in jedem Partnerland nach bewährten Praxislösungen der Inklusion in verschiedenen Bereichen (siehe unten) gesucht. Diese bewährten Praxislösungen sollten als Hebel und Beispiel für inklusive Arbeitsprozesse für andere Unternehmen dienen, die immer noch zögern, Menschen mit Behinderungen, insbesondere Gehörlose oder Schwerhörige, einzustellen. Die von den Projektpartner:innen vorgestellten bewährten Praxislösungen sind daher in drei Hauptbereiche unterteilt:

a) verschiedene Bereiche, in denen die Projektpartner:innen nach bewährten Praxislösungen gesucht haben:
b) verbreitete Irrglauben von Arbeitgeber:innen bei der Einstellung von Gehörlosen;
c) bewährte Praxislösungen in Form von Richtlinien für die Inklusion von gehörlosen Arbeitnehmer:innen in das berufliche Umfeld.

BEREICHE

Bei der Sammlung bewährter Praxislösungen für die Leitlinien wurde der Schwerpunkt auf die folgenden Bereiche gelegt:

- Recruitmentstrategien
- Rolle des Personalwesens (HR)
- Anpassungen für Barrierefreiheit für Gehörlose
- IKT und digitale Barrierefreiheit
- Förderung einer Kultur der Diversität

TIPPS UND SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Wenn es um die Einstellung bestimmter Gruppen geht, ist es in der Regel die Angst vor dem Unbekannten, die die Personalabteilung davon abhält, einen Schritt in Richtung einer inklusiven Beschäftigungsstrategie zu machen. Deshalb haben die Projektpartner:innen die wichtigsten Aspekte zum Thema inklusive Arbeitsplätze gesammelt.

Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich gehörloser oder schwerhöriger Menschen, ist für Unternehmen und Firmen von entscheidender Bedeutung. Durch die Diversifizierung ihrer Belegschaft und die Förderung der Inklusion können Unternehmen von einem breiteren Spektrum an Perspektiven, mehr Kreativität und höherer Produktivität profitieren. Darüber hinaus kann die Einstellung von Menschen mit Behinderungen den Unternehmen helfen, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und ihre soziale Verantwortung zu stärken.

Um eine erfolgreiche Rekrutierung und Inklusion von Gehörlosen und Schwerhörigen zu gewährleisten, sollten Unternehmen bewährte Verfahren anwenden, wie z. B. das Anbieten von Arbeitsplatzanpassungen, die Bereitstellung barrierefreier Kommunikationskanäle und die Förderung einer inklusiven Arbeitsplatzkultur. Um eine inklusive Arbeitsplatzkultur zu fördern, können Unternehmen Sensibilisierungstrainings für alle Mitarbeiter:innen durchführen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen anbieten.

Es ist wichtig, dass Unternehmen sicherstellen, dass Stellenbeschreibungen und Bewerbungsverfahren für gehörlose Bewerber:innen barrierefrei und klar sind. Durch Anpassungen am Arbeitsplatz, wie visuelle Alarme oder Untertitelung, wird sichergestellt, dass gehörlose Mitarbeiter:innen ihre Aufgaben effektiv erfüllen können.

Trotz der potenziellen Vorteile, die die Einstellung gehörloser Mitarbeiter:innen mit sich bringt, gibt es mehrere Faktoren, die die Personalabteilung davon abhalten können, Schritte in Richtung einer inklusiven Beschäftigungsstrategie zu unternehmen, wie z. B: mangelndes Bewusstsein und Verständnis für die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Gehörlosen, Bedenkenhinsichtlich Kommunikationsbarrieren und möglicherweise erforderlichen Anpassungen, Vorurteile und Diskriminierung, die auf Stereotypen und falschen Vorstellungen über ihre Fähigkeiten beruhen können.

Durch die Schaffung eines inklusiven Arbeitsplatzes können Arbeitgeber:innen nicht nur talentierte gehörlose Mitarbeiter:innen anziehen und halten, sondern auch die Vorteile einer vielfältigeren und innovativeren Belegschaft nutzen.

Gehörlosen Arbeitnehmer:innen können Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung und zum beruflichen Aufstieg angeboten werden, z. B. durch Mentoring- und Schulungsprogramme, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Die Bereitstellung von Schulungen und Ressourcen für Manager:innen und Kolleg:innen ermöglicht es ihnen, etwas über die Gehörlosenkultur und effektive Kommunikationsstrategien zu lernen.

Die Förderung einer einladenden und inklusiven Arbeitsplatzkultur fördert eine größere Vielfalt und respektiert die individuellen Bedürfnisse und Erfahrungen gehörloser Mitarbeiter:innen.

PROJEKTKONSORTIUM

ISTITUTO DEI SORDI
DI TORINO

APEA
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE
EMPREGO APOIADO

Emphasys
CENTRE

budakov films

learn
EUROPEAN DIGITAL LEARNING NETWORK

funteso
FUNDACIÓN TECNOLOGÍA SOCIAL

equalizent

EU Digital Framework
for Sign Languages

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

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Mitteilung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.
“EU DIGITAL FRAMEWORK FOR SIGN LANGUAGES” Projektnummer: 2020-1-IT01KA202-008386