EU Digital Framework for Sign Languages

Guía

OBJETIVO DEL PROYECTO

El objetivo del proyecto es desarrollar una base de datos que proporcione al menos 500 lemas en lenguaje de señas internacional relacionados con el dominio léxico de la digitalización y las TIC.

Como resultado, las personas sordas y con problemas de audición tienen la oportunidad de ampliar sus habilidades y conocimientos en una era en la que las competencias digitales se han convertido en un requisito esencial del mercado laboral actual.

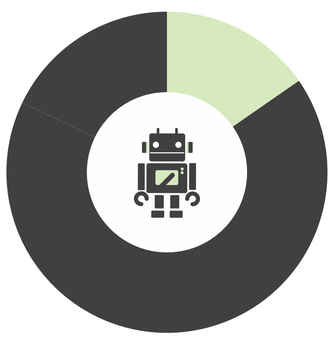
https://digitalsignlanguage.eu

@eu_digitalsignlanguage

@digitalsignlanguage

PRODUCTOS DEL PROYECTO

MARCO LINGÜÍSTICO PARA EL LENGUAJE DE SEÑAS INTERNACIONAL CENTRADO EN LOS ÁREAS DIGITALES Y DE LAS TIC Se crearon 521 términos, divididos en cinco subdominios diferentes



Inteligencia Artificial

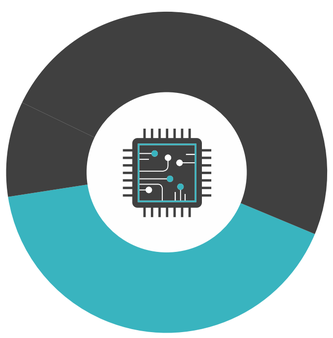
80

Producción audiovisual

83

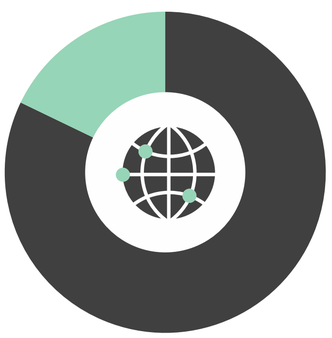
Redes en la nube

50



Informática

215



Internet de las cosas

93

PLATAFORMA DIGITAL DE APRENDIZAJE

click para ver
(sitio web)

LIBRO BLANCO*

click para ver
(sitio web)

GUÍA

click para ver
(sitio web)

*Guía para el microaprendizaje, que presenta, desarrolla y aporta investigaciones en el ámbito digital y sus nuevas expresiones

BUENAS PRACTICAS

Una buena práctica es el resultado de un plan o acción que ha demostrado ser eficaz, eficiente, sostenible y/o transferible y conduce a un resultado deseado. En la búsqueda de lo mejor de lo que se está haciendo en el campo de la inclusión de personas sordas o con problemas de audición, el consorcio de este proyecto ha buscado buenas prácticas de inclusión en diferentes áreas (ver más abajo) en cada país participante en el consorcio. Estas buenas prácticas deberían servir de palanca y como ejemplo de un proceso inclusivo para otras empresas que todavía se muestran reacias a contratar personas con discapacidad, especialmente sordas o con problemas de audición. Por lo tanto, las buenas prácticas presentadas por la asociación se dividen en tres áreas principales:

a) Las diferentes áreas en las que el consorcio ha buscado buenas prácticas;
b) Los conceptos erróneos de los empleadores al contratar personas sordas;
c) Buenas prácticas consistentes en pautas para la inclusión de trabajadores sordos en entornos profesionales.

AREAS

Durante la recopilación de buenas prácticas para las directrices, se hizo hincapié en las siguientes áreas:

- Estrategias de reclutamiento
- El papel de los recursos humanos
- taciones para la accesibilidad de los sordos
- TIC y accesibilidad digital
- Fomento de una cultura de la diversidad

CONSEJOS Y CONCLUSIONES PARA EMPRESAS

A la hora de abordar la contratación de determinados colectivos, el miedo a lo desconocido suele ser lo que frena a Recursos Humanos a la hora de dar un paso hacia un empleo inclusivo; por lo que este consorcio ha recopilado aspectos destacados sobre el empleo inclusivo.

La contratación de personas con discapacidad, incluidas las personas sordas o con problemas de audición, es crucial para las empresas y entidades corporativas. Al diversificar su fuerza laboral y promover la inclusión, las empresas pueden beneficiarse de una gama más amplia de perspectivas, una mayor creatividad y una mayor productividad. Además, la contratación de personas con discapacidad puede ayudar a las empresas a cumplir con los requisitos legales y mejorar su responsabilidad social corporativa.

Para garantizar el éxito en la contratación y la integración de las personas sordas y con problemas de audición, las empresas deben implementar las mejores prácticas, como ofrecer adaptaciones, proporcionar canales de comunicación accesibles y fomentar una cultura laboral inclusiva. Para fomentar una cultura laboral inclusiva, las empresas pueden brindar capacitación en sensibilidad para todos los empleados y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para las personas con discapacidades.

A pesar de los beneficios potenciales de contratar empleados sordos, hay varios factores que pueden impedir que Recursos Humanos tome medidas hacia el empleo inclusivo, tales como: Falta de conocimiento y comprensión de las necesidades y habilidades de las personas sordas, preocupaciones sobre las barreras de comunicación y el potencial adaptaciones que pueden ser necesarias, prejuicios y discriminación, que pueden derivarse de estereotipos y conceptos erróneos sobre sus habilidades.

Es fundamental que las empresas se aseguren de que las descripciones de puestos y los procesos de solicitud sean accesibles y claros para los solicitantes sordos. Proporcionar adaptaciones en el lugar de trabajo, como alarmas visuales o servicios de subtítulos, asegura que los empleados sordos puedan realizar sus tareas laborales de manera efectiva.

Es posible que se ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional y avance para los empleados sordos, como programas de tutoría y capacitación que se adapten a sus necesidades.

Fomentar una cultura laboral acogedora e inclusiva fomenta una mayor diversidad y respeta las necesidades y experiencias únicas de los empleados sordos.

Brindar capacitación y recursos para gerentes y colegas les permite aprender sobre la cultura sorda y las estrategias de comunicación efectivas.

Al crear un lugar de trabajo más inclusivo, los empleadores no solo pueden atraer y retener empleados sordos talentosos, sino también cosechar los beneficios de una fuerza laboral más diversa e innovadora.

CONSORCIO DEL PROYECTO

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

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta comunicación refleja únicamente los puntos de vista del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.
"EU DIGITAL FRAMEWORK FOR SIGN LANGUAGES" Número de proyecto: 2020-1-IT01KA202-008386