EU Digital Framework for Sign Languages

Linee Guida

OBIETTIVO DEL PROGETTO

L'obiettivo del progetto è quello di sviluppare un database che fornisca almeno 500 termini in Segni Internazionali relativi al dominio lessicale della digitalizzazione e delle ICT.

Di conseguenza, le persone s/Sorde hanno l'opportunità di ampliare le proprie capacità e conoscenze in un'era in cui le competenze digitali sono diventate un requisito essenziale del mercato del lavoro di oggi.

https://digitalsignlanguage.eu

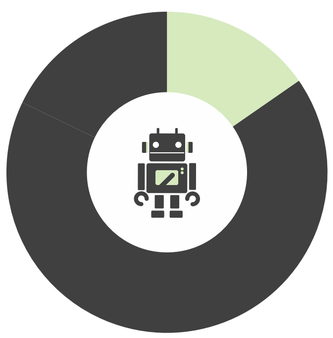
@eu_digitalsignlanguage

@digitalsignlanguage

PRODOTTI DEL PROGETTO

LANGUAGE FRAMEWORK FOR INTERNATIONAL SIGN INCENTRATO SUI CAMPI DIGITALE E ICT

Sono stati creati 521 termini, suddivisi in cinque diversi sottodomini



Intelligenza artificiale

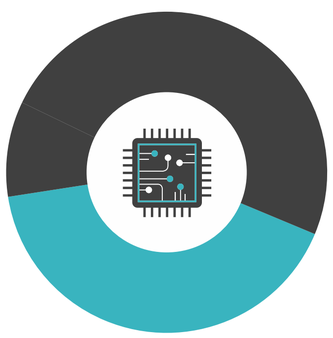
80

Produzione audiovisiva

83

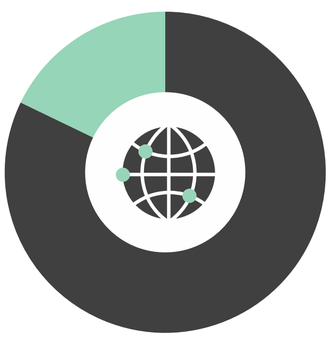
Cloud networking

50



Informatica

215



Internet delle cose

93

PIATTAFORMA DI APPRENDIMENTO DIGITALE

Clicca per vedere
(Link al sito)

WHITE PAPER*

Clicca per vedere
(Link al sito)

LINEE GUIDA

Clicca per vedere
(Link al sito)

*Guida per il micro apprendimento, che presenta, sviluppa e fornisce ricerche nel campo del digitale e nelle sue nuove espressioni

BUONE PRATICHE

Good practice is the result of a plan or action that has proven to be effective, efficient, sustainable, and/or transferable and leads to a desired outcome. In the search for the best of what is being done in the field of inclusion of deaf or hard of hearing people, the partnership of this project has looked for good practices of inclusion in different areas (see below) in each partner country. These good practices should serve as leverage and as an example of an inclusive process for other companies that are still reluctant to hire people with disabilities, especially the deaf or hard of hearing. The good practises presented by the partnership are therefore divided into three main areas:

a) The different areas in which the partnership has looked for good practises;
b) The misconceptions of employers when hiring deaf people;
c) Good practises consisting of guidelines for the inclusion of deaf workers in professional environments.

AREE

Durante la raccolta delle buone pratiche per le linee guida, l'attenzione è stata posta sui seguenti ambiti:

- Strategie di reclutamento
- Il ruolo delle risorse umane
- Alloggi per l'accessibilità dei s/Sordi
- ICT e accessibilità digitale
- Promuovere una cultura della diversità

CONSIGLI E CONCLUSIONI PER LE AZIENDE

Quando ci si avvicina al reclutamento di determinati gruppi specifici, la paura dell'ignoto è solitamente ciò che trattiene le Risorse Umane dal fare un passo verso un'occupazione inclusiva; quindi questa partnership ha raccolto punti salienti riguardanti l'occupazione inclusiva.

L'assunzione di persone con disabilità, comprese le persone s/Sorde, è fondamentale per le aziende e le organizzazioni aziendali. Diversificando la loro forza lavoro e promuovendo l'inclusione, le aziende possono beneficiare di una gamma più ampia di prospettive, di una maggiore creatività e di una migliore produttività. Inoltre, l'assunzione di persone con disabilità può aiutare le aziende a soddisfare i requisiti legali e migliorare la loro responsabilità sociale d'impresa.

Per garantire il successo del reclutamento e dell'integrazione di persone s/Sorde, le aziende dovrebbero implementare migliori pratiche come offrire alloggi, fornire canali di comunicazione accessibili e promuovere una cultura del posto di lavoro inclusiva. Per promuovere una cultura del posto di lavoro inclusiva, le aziende possono fornire formazione dei sensibilizzazione a tutti i dipendenti e offrire opportunità di sviluppo professionale alle persone con disabilità.

Nonostante i potenziali benefici derivanti dall'assunzione di dipendenti s/Sordi, ci sono diversi fattori che possono trattenere le Risorse Umane dall'intraprendere passi verso un'occupazione inclusiva, come: mancanza di consapevolezza e comprensione dei bisogni e delle capacità delle persone s/Sorde, preoccupazioni circa le barriere comunicative e il potenziale adattamenti che possono essere richiesti, pregiudizi e discriminazioni, che possono derivare da stereotipi e idee sbagliate sulle loro capacità.

È fondamentale che le aziende assicurino che le descrizioni delle mansioni e le procedure di candidatura siano accessibili e chiare per i candidati s/Sordi. Fornire sistemazioni sul posto di lavoro, come allarmi visivi o servizi di sottotitoli, garantire che idipendenti s/Sordi possano svolgere efficacemente le proprie mansioni lavorative.

Possono essere offerte opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera per i dipendenti s/Sordi, come tutoraggio e programmi di formazione adattati alle loro esigenze.

Promuovere una cultura del posto di lavoro accogliente e inclusiva incoraggia una maggiore diversità e rispetta le esigenze e le esperienze uniche dei dipendenti s/Sordi.

Fornire formazione e risorse per dirigenti e colleghi consente loro di conoscere la cultura s/Sorda e strategie di comunicazione efficaci.

Creando un luogo di lavoro più inclusivo, i datori di lavoro possono non solo attrarre e trattenere dipendenti s/Sordi di talento, ma anche raccogliere i vantaggi di una forza lavoro più diversificata e innovativa.

CONSORZIO DI PROGETTO

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

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa comunicazione riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.
"EU DIGITAL FRAMEWORK FOR SIGN LANGUAGES" progetto numero: 2020-1-IT01KA202-008386