

ASES

Autism: Spectrum of Employment Skills

Αριθμός έργου: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

Ενότητα 1

Αυτισμός στις ΜΜΕ και Κοινωνικές Πολιτικές

Συγγραφέας: FPDA - Federação Portuguesa de Autismo

Πορτογαλία



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

Αυτό το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Τίτλος ενότητας	Ενότητα 1: Αυτισμός στις ΜΜΕ και Κοινωνικές Πολιτικές
Στόχοι μάθησης	<p>Η ενότητα 1 αφορά την εκπαίδευση των διευθυντών ΜΜΕ σχετικά με την έννοια των Κοινωνικών Πολιτικών και τον αντίκτυπό τους σε μια ΜΜΕ και την παροχή γενικών πληροφοριών σχετικά με τον αυτισμό και τον τρόπο με τον οποίο το αυτιστικό προσωπικό μπορεί να συμπεριληφθεί σε μια ΜΜΕ.</p> <p>Η Ενότητα 1 στοχεύει:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Στην εισαγωγή των εκπαιδευόμενων στην έννοια των Κοινωνικών Πολιτικών και τον αντίκτυπο και την αξία τους στις ΜΜΕ και στην κοινωνία γενικότερα 2. Στην εκπαίδευση σχετικά με το πώς πρέπει να δομηθεί μια Πολιτική Κοινωνικής Ευθύνης 3. Στην εκπαίδευση σχετικά με την έννοια της Συμπεριληπτικής Απασχόλησης και να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να κατανοήσουν την αξία και τον αντίκτυπό της, καθώς και τις απαιτήσεις και τη μεθοδολογία 4. Στην εκπαίδευση σχετικά με την έννοια του φάσματος του αυτισμού και τα γενικά χαρακτηριστικά των ατόμων στο φάσμα 5. Στην εκπαίδευση σχετικά με την αξία, τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις της απασχόλησης Αυτιστικού Προσωπικού στις ΜΜΕ
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Μέσα από την Ενότητα 1, οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν για:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης 2. Ανάπτυξη και εφαρμογή ΕΚΕ 3. Η έννοια της Συμπεριληπτικής Απασχόλησης 4. Προϋποθέσεις για απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς 5. Τον Ορισμό και Έννοια του Αυτιστικού Φάσματος 6. Τα Κύρια χαρακτηριστικά του αυτισμού και τα δυνατά του σημεία 7. Τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις της απασχόλησης Αυτιστικού Προσωπικού σε μια ΜΜΕ

1. Εισαγωγή

Σύμφωνα με παγκόσμιες εκτιμήσεις, τα άτομα με αναπηρία αποτελούν το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού. Μεταξύ 785 και 975 εκατομμύρια από αυτούς είναι σε ηλικία εργασίας και ζουν σε χώρες με υψηλά ποσοστά ανεργίας ατόμων με αναπηρία. Τα στατιστικά στοιχεία για τα άτομα με αυτισμό είναι ακόμη πιο ανησυχητικά: λιγότερο από το 10% μπορεί να βρει δουλειά σε σύγκριση με το 45% των ατόμων με άλλη αναπηρία και το 65,8% των ατόμων χωρίς αναπηρία. Συχνά αγωνίζονται να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας για διάφορους λόγους, όπως οι εγγενείς δυσκολίες στην επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση, που επηρεάζουν την ικανότητά τους να κατανοούν τις προσδοκίες των εργοδοτών και να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους διευθυντές και τους συναδέλφους. Ωστόσο, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας ξεκινούν πριν από την έναρξη της διαδικασίας λόγω έλλειψης πρόσβασης σε ευκαιρίες, που συχνά σχετίζονται με αρνητικές στάσεις ή απόψεις, βαθιά ριζωμένο στίγμα, στερεότυπα και διακρίσεις σχετικά με την κατάστασή τους. Λόγω της μεγάλης έλλειψης γνώσεων σχετικά με τον αυτισμό από τους εργοδότες και τη γενική κοινωνία, τα άτομα με αυτισμό συχνά θεωρούνται ακατάλληλα για επαγγελματική ζωή και ανίκανα να κάνουν επαγγελματικά καθήκοντα.

Υπάρχει σοβαρή έλλειψη προσαρμοσμένης εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα μπορούσε να επιτρέψει στα άτομα με αυτισμό να αποκτήσουν επαγγελματικές, κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες που απαιτούνται για την εργασία. Από εκεί και πέρα, υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένης, πρακτικής και χρήσιμης εκπαίδευσης και εργαλείων για τις εταιρείες για την προσαρμογή και τη βελτίωση της διαδικασίας πρόσληψης και της επαγγελματικής εξέλιξης των ατόμων με αυτισμό. Ως εκ τούτου, για τα άτομα με αυτισμό να βρουν εργασία και να επιτύχουν τις δυνατότητές τους στην εργασία, είναι απαραίτητο να παρέχεται υποστήριξη που πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες τους.

Η απασχόληση είναι ένα από τα βασικά στοιχεία της κοινωνικής ένταξης, η οποία είναι ιδιαίτερα σημαντική για την απασχόληση των ατόμων με αυτισμό στην κύρια αγορά εργασίας. Δεδομένου ότι θεωρούνται ισότιμα μέλη της κοινωνίας και μια σημαντική ομάδα ανθρώπινης ποικιλομορφίας, η ενσωμάτωσή τους στη σφαίρα της απασχόλησης περιλαμβάνεται σταδιακά στην ατζέντα της πολιτικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) σε διεθνές και περιφερειακό επίπεδο. Στις μέρες μας, η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ως μέρος της φιλοσοφίας της ΕΚΕ και ως ουσιαστική διάσταση της διαφορετικότητας του εργατικού δυναμικού.

Είναι σημαντικό για τις εταιρείες να κατανοήσουν ότι η πρόσληψη ενός ατόμου με αυτισμό δεν είναι απλώς μια πράξη ΕΚΕ, θα πρέπει να θεωρείται ως αμοιβαίο όφελος: με τη σωστή

υποστήριξη, γίνονται αναπόσπαστο μέρος μιας ομάδας εργαζομένων που βοηθά τον οργανισμό να πετυχαίνω. Επιπλέον, όταν τα άτομα με αυτισμό απασχολούνται, δεν μπορούν μόνο να συντηρηθούν οικονομικά, αλλά μπορούν επίσης να συνεισφέρουν άμεσα στην κοινωνία μέσω της εργασίας τους και μέσω των φορολογικών τους εισφορών. Για τα άτομα με αυτισμό, η απασχόληση είναι κάτι περισσότερο από το να έχουν απλώς εισόδημα – τους δίνει τη δυνατότητα να γίνουν ενεργά μέλη της κοινωνίας και να ζουν πιο ικανοποιητικές και ανεξάρτητες ζωές.

2. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)

Οι ενέργειες και οι πολιτικές των εταιρειών έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη ζωή των πολιτών, όχι μόνο για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους ή τις ευκαιρίες απασχόλησης που δημιουργούν αλλά και όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την υγεία, το περιβάλλον, την καινοτομία, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αυτό το καθήκον και η ευθύνη είναι γνωστά ως Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR) ή Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμπεριφορά (RBC).

Η ΕΚΕ ορίζεται από την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή** (ΕΚ) ως ευθύνη των εταιρειών για τις επιπτώσεις τους στην κοινωνία - να γίνονται κοινωνικά υπεύθυνες ενσωματώνοντας κοινωνικά, περιβαλλοντικά, ηθικά, καταναλωτικά και ανθρώπινα δικαιώματα στην επιχειρηματική τους στρατηγική, ακολουθώντας το νόμο και σε στενή συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους, με στόχο τη μεγιστοποίηση της δημιουργίας κοινής αξίας για τους ιδιοκτήτες/μετόχους τους καθώς και για την κοινωνία των πολιτών. Η ΕΚ περιλαμβάνει στον ορισμό της ΕΚΕ τα ακόλουθα στοιχεία: Εργασιακές πρακτικές, όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, η εργασία και η κατάρτιση, η διαφορετικότητα, η ισότητα των φύλων, η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων. Περιβαλλοντικά ζητήματα όπως η βιοποικιλότητα, η κλιματική αλλαγή, η αποτελεσματική χρήση των πόρων και η πρόληψη της ρύπανσης· Η καταπολέμηση της διαφθοράς. Συμμετοχή και συμβολή στην ανάπτυξη της κοινότητας. Η ένταξη ανθρώπων σε κατάσταση ανισότητας. και τα συμφέροντα και τα οφέλη των καταναλωτών. Ωστόσο, δεν υπάρχει καθολικός ορισμός για την ΕΚΕ.

Ο **Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης (ISO)**, ένας ανεξάρτητος, μη κυβερνητικός διεθνής οργανισμός, ορίζει την Κοινωνική Ευθύνη (SR) ως την ευθύνη που αναλαμβάνει ένας οργανισμός για τις επιπτώσεις των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του στην κοινωνία και στο περιβάλλον, μέσω ηθικής και διαφανούς συμπεριφορά που: 1) Συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ευημερίας της κοινωνίας. 2) Λαμβάνει υπόψη τις προσδοκίες των ενδιαφερομένων. 3) Συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία και συνάδει με τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς. 4) Ενσωματώνεται σε όλο τον οργανισμό και εξασκείται στις σχέσεις του.

Ταυτόχρονα, ο **Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης** (ΟΟΣΑ) χρησιμοποιεί τον όρο Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμπεριφορά (RBC), θεωρώντας αυτή την έννοια ως θετική συμβολή στην οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική πρόοδο, με σκοπό την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης και την πρόληψη δυσμενείς επιπτώσεις που σχετίζονται με την άμεση και έμμεση δραστηριότητα, προϊόντα ή υπηρεσίες μιας εταιρείας.

Η ανάπτυξη πολιτικών κοινωνικής ευθύνης πρέπει να διεξάγεται από εταιρείες με καθοδήγηση από τις δημόσιες αρχές και διεθνείς μη κυβερνητικούς οργανισμούς, καθώς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη και την ενθάρρυνση των εταιρειών να ασκούν τις δραστηριότητές τους με υπευθυνότητα. Για την παροχή καθοδήγησης και συστάσεων σχετικά με την ΕΚΕ, το Διεθνές Πρότυπο ISO 26000 δημιουργήθηκε για εταιρείες και οργανισμούς που δεσμεύονται να λειτουργούν με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο και θεωρείται όλο και περισσότερο ως ένας τρόπος αξιολόγησης της δέσμευσης ενός οργανισμού για βιωσιμότητα και της συνολικής του απόδοσης. Επίσης, έχει δημιουργηθεί ένα σύνολο συστάσεων που ορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ και απευθύνονται από τις κυβερνήσεις σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, παρέχοντας μη δεσμευτικές αρχές και πρότυπα για την ΕΚΕ σε ένα παγκόσμιο πλαίσιο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα.

Δεδομένου ότι η ΕΚΕ έχει ενσωματωθεί στην επιχειρηματική στρατηγική, η κατανόησή της έχει μετατοπιστεί εν μέρει από το να θεωρείται ως ηθική επιταγή, σε βασικό παράγοντα για τη στρατηγική και την επιτυχία μιας επιχείρησης. Αρχικά, αυτή η στρατηγική άποψη της ΕΚΕ επικεντρώθηκε κυρίως σε μεγάλες και πολυεθνικές εταιρείες, αν και σήμερα υπάρχει ευρεία συναίνεση ότι οι ΜΜΕ αποτελούν σημαντική και σημαντική οικονομική δύναμη και ότι τα στρατηγικά αποτελέσματα της ΕΚΕ στις ΜΜΕ, επομένως, αξίζουν ίσης επένδυσης και προσοχής (ΜΜΕ είναι το πιο κοινό είδος επιχειρήσεων στην ΕΕ). Είναι απαραίτητο να διακρίνουμε τον τρόπο με τον οποίο οι ΜΜΕ ενσωματώνουν κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα στις στρατηγικές τους σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες εταιρείες. Συγκεκριμένα, ακόμη και αν οι ΜΜΕ έχουν λιγότερους διαθέσιμους πόρους για να ενσωματώσουν την ΕΚΕ στις στρατηγικές τους και αντιμετωπίζουν λιγότερο δημόσιο έλεγχο και την προσοχή των ενδιαφερομένων, τα υπεύθυνα ή ηθικά κίνητρα έχουν συχνά μεγαλύτερη βαρύτητα στις ΜΜΕ λόγω της προσωπικής επιρροής του ιδιοκτήτη-διευθυντή. Ακόμα κι αν δεν γνωρίζουν ή δεν χρησιμοποιούν τον όρο ΕΚΕ, συχνά έχουν μια φυσικά υπεύθυνη προσέγγιση για τις επιχειρήσεις. Για τις περισσότερες ΜΜΕ, η διαδικασία με την οποία επιτυγχάνουν τους στόχους της ΕΑ είναι πιθανό να παραμείνει άτυπη και διαισθητική. Ωστόσο, η ΕΚ προωθεί επίσης την ΕΚΕ/ΕΚΕ μεταξύ των ΜΜΕ αναπτύσσοντας εγχειρίδια και εγχειρίδια ΕΚΕ. Στην πραγματικότητα, οι ΜΜΕ ασκούν την ΕΚΕ αλλά τείνουν να μην την χαρακτηρίζουν ως τέτοια.

2.α. Αξία στις ΜΜΕ και στην κοινωνία γενικότερα

Όταν σκεφτόμαστε την αξία μιας εταιρείας, πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη περισσότερα από την τρέχουσα αγοραία αξία της, αλλά και την κοινωνική της αξία. Με το πέρασμα των χρόνων, υπήρξε μια εντεινόμενη αλλαγή άποψης σχετικά με την εταιρική διαχείριση, υποστηρίζοντας ότι η εταιρεία δεν μπορεί να σκέφτεται μόνο το κέρδος και τα συμφέροντα των ιδιοκτητών/μετόχων, αλλά πρέπει να λάβει υπόψη και άλλους ενδιαφερόμενους (π.χ. εργαζόμενους, προμηθευτές, πελάτες, κυβέρνηση και κοινότητα). Είναι σημαντικό οι εταιρείες να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερομένων, δεδομένου ότι η επιτυχία και η ανάπτυξή τους θα εξαρτώνται πάντα από κοινές αξίες, οι οποίες μπορούν να δημιουργήσουν μια θετική (ή αρνητική) εικόνα της εταιρείας και να επηρεάσουν την πραγματική της αξία.

Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, κατά την ανάπτυξη πολιτικών SR, είναι απαραίτητο να σκεφτούμε ποια είναι η προστιθέμενη αξία για την ίδια την εταιρεία, καθώς και για την οικονομία και την κοινωνία της ΕΕ. Για τις εταιρείες, η στρατηγική προσέγγιση της ΕΚΕ είναι ολοένα και πιο σημαντική για την ανταγωνιστικότητά τους, καθώς μπορεί να αποφέρει οφέλη όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνου, την εξοικονόμηση κόστους, την πρόσβαση σε κεφάλαια, τις σχέσεις με τους πελάτες, τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων και την ικανότητα καινοτομίας. Ενθαρρύνει επίσης περισσότερη κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη από τον εταιρικό τομέα σε μια εποχή που η κρίση έχει βλάψει την εμπιστοσύνη των καταναλωτών και τα επίπεδα εμπιστοσύνης στις επιχειρήσεις. Για να μεγιστοποιηθεί η δημιουργία κοινής αξίας, οι εταιρείες ενθαρρύνονται να υιοθετήσουν μια μακροπρόθεσμη, στρατηγική προσέγγιση για την ΕΚΕ και να διερευνήσουν τις ευκαιρίες για την ανάπτυξη καινοτόμων προϊόντων, υπηρεσιών και επιχειρηματικών μοντέλων που συμβάλλουν στην κοινωνική ευημερία και οδηγούν σε υψηλότερη ποιότητα και πιο παραγωγικές θέσεις εργασίας.

2.β. Αντίκτυπος της ΕΚΕ στις ΜΜΕ και στην κοινωνία γενικότερα

Η υιοθέτηση μιας στρατηγικής εστιασμένης στην έννοια της ΕΚΕ μπορεί να εκληφθεί ως δυνητικό βάρος για έναν οργανισμό, που συνεπάγεται επενδύσεις από πλευράς πόρων, ειδικά για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Ωστόσο, η υιοθέτηση μιας οργανωτικής κουλτούρας που προωθεί την ΕΚΕ προσφέρει επίσης σαφή οφέλη σε έναν οργανισμό, όπως:

- Προσέλκυση και διατήρηση εξειδικευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου στον οργανισμό, προάγοντας ταυτόχρονα τα κίνητρά τους και αυξάνοντας την παραγωγικότητά τους.
- Προσέλκυση και διατήρηση πελατών, συνεργατών, προμηθευτών και επενδυτών που θέλουν να συνεργαστούν για τον κοινωνικό σκοπό. Ανθεκτικότητα στη διαχείριση κινδύνων και σεναρίων κρίσης.
- Δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στον οργανισμό.

- Προώθηση μιας πιο θετικής εικόνας του οργανισμού.
- Μείωση πιθανών σεναρίων σπανιότητας φυσικών πόρων, με θετικές επιπτώσεις τόσο στην εφοδιαστική αλυσίδα όσο και στον ίδιο τον οργανισμό.
- Προώθηση θετικών επιπτώσεων στην κοινωνία και δημιουργία ευκαιριών για άτομα που επηρεάζονται από τις ενέργειες του οργανισμού.

Με τις ενέργειες ΕΚΕ, γίνονται πιο στέρεες και ικανές να αντιμετωπίζουν κοινωνικές και οικονομικές κρίσεις, επιτρέποντας καλύτερα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα, γεγονός που εγγυάται τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων στο μέλλον. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΕΚΕ απαιτεί δέσμευση με εσωτερικούς και εξωτερικούς ενδιαφερόμενους, δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προβλέπουν καλύτερα και να επωφελούνται από ταχέως μεταβαλλόμενες κοινωνικές προσδοκίες και συνθήκες λειτουργίας, μπορεί επομένως να οδηγήσει στην ανάπτυξη νέων αγορών και να δημιουργήσει ευκαιρίες για ανάπτυξη. Έτσι, οι εταιρείες SR μπορούν να χτίσουν μακροπρόθεσμη εμπιστοσύνη στους εργαζομένους, τους καταναλωτές και τους πολίτες ως βάση για βιώσιμα επιχειρηματικά μοντέλα. Τα υψηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης βοηθούν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν να καινοτομήσουν και να αναπτυχθούν.

Μέσω αυτών των δράσεων, οι εταιρείες μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης της Συνθήκης ΕΕ και σε μια εξαιρετικά ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία της αγοράς, με έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Χωρίς καμία αμφιβολία, οι εταιρείες που συνεργάζονται με την SR συμβάλλουν στην οικοδόμηση μιας καλύτερης κοινωνίας και αυτό έχει θετικό αντίκτυπο στην ίδια την εταιρεία!

2.γ. Απαιτήσεις ΕΚΕ

Προκειμένου οι ΜΜΕ να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν τις πολιτικές τους για την ΕΑ, είναι απαραίτητο πρώτα να εγγραφθούν και να συμμορφωθούν με την ευθύνη για τις επιπτώσεις τους στην κοινωνία και να σέβονται την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις μεταξύ κοινωνικών εταίρων. Για να εκπληρώσουν πλήρως την ΕΚΕ τους, οι εταιρείες θα πρέπει να ακολουθούν ορισμένες απαιτήσεις καθώς και να έχουν εφαρμόσει μια διαδικασία στενής ενσωμάτωσης των κοινωνικών, περιβαλλοντικών, ηθικών, ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ανησυχιών των καταναλωτών στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και τη βασική στρατηγική τους σε στενή συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους. Έτσι, όταν επιδιώκεται μια επίσημη προσέγγιση της ΕΚΕ, παρέχεται έγκυρη καθοδήγηση από διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές και κατευθυντήριες γραμμές και, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, υπάρχει μια σειρά από κείμενα αναφοράς και εργαλεία διαθέσιμα στις εταιρείες που παρέχουν ένα πλαίσιο για υπεύθυνη δράση. Αυτά είναι:

- Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών

- Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
- Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για Πολυεθνικές Επιχειρήσεις
- Πρότυπο καθοδήγησης ISO 26000 για την κοινωνική ευθύνη
- Τριμερής Διακήρυξη Αρχών της ΔΟΕ σχετικά με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και την κοινωνική πολιτική (Διακήρυξη ΜΝΕ της ΔΟΕ)

Αυτές οι αρχές και οι κατευθυντήριες γραμμές αντιπροσωπεύουν ένα εξελισσόμενο και πρόσφατα ενισχυμένο παγκόσμιο πλαίσιο για την ΕΚΕ. Σύμφωνα λοιπόν με αυτές τις αρχές και κατευθυντήριες γραμμές, η ΕΚΕ θα πρέπει τουλάχιστον να καλύπτει τα ανθρώπινα δικαιώματα, την εργασία και τις πρακτικές απασχόλησης (όπως κατάρτιση, ποικιλομορφία, ισότητα των φύλων, κ.λπ.), περιβαλλοντικά θέματα (όπως βιοποικιλότητα, κλιματική αλλαγή, αποδοτικότητα των πόρων κ.λπ.) και την καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς. Και όλο και περισσότερο, η ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στις εταιρείες, καθώς και η συμμετοχή της κοινότητας και τα συμφέροντα των καταναλωτών, αντί να αποτελούν μέρος της ατζέντας της ΕΚΕ, πρέπει να δίνεται μεγαλύτερο βάρος στην ανάπτυξη αυτών των πολιτικών.

Τέλος, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε, ειδικά όταν αναφερόμαστε σε ΜΜΕ, ότι η πολυπλοκότητα της διαδικασίας δημιουργίας μιας ΕΚΕ θα εξαρτηθεί από παράγοντες όπως το μέγεθος της εταιρείας και η φύση των λειτουργιών της. Για τις περισσότερες ΜΜΕ, ειδικά τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, η διαδικασία ΕΚΕ είναι πιθανό να παραμείνει άτυπη και διαισθητική.

2.6. ΕΚΕ Μεθοδολογία και δομή

Αν και ελπίζουμε ότι αυτή η ενότητα θα εμπνεύσει την κατανόηση και την εφαρμογή των πρακτικών ΕΚΕ και την ανάπτυξη νέων πρωτοβουλιών, σχεδόν καμία εταιρεία, ειδικά μια ΜΜΕ, δεν θα μπορούσε ή θα είχε τους απαραίτητους πόρους για να αναπτύξει και να εφαρμόσει μια ΕΚΕ με μια κίνηση. Σε μια πρώτη φάση, θα είναι πιο αποτελεσματικό να εστιάσετε μόνο σε ορισμένους τομείς που θεωρούνται πιο σχετικοί και κατάλληλοι για την κουλτούρα της εταιρείας.

Πρώτον, η συμμετοχή και η δέσμευση ολόκληρης της εταιρείας (εργαζομένων και διοίκησης) θα είναι θεμελιώδης για την επιτυχία μιας πρωτοβουλίας όπως αυτή. Εάν είναι δυνατόν, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένας συγκεκριμένος χώρος διαχείρισης της όλης διαδικασίας, υπεύθυνος για τη μεθοδολογία, τη δημιουργία, την εφαρμογή και την παρακολούθηση της ΕΚΕ. Κατά την ανάπτυξη πολιτικών SR, μία από τις πρώτες προκλήσεις είναι να προσδιοριστεί ποια μέτρα και πολιτικές ευθύνης θα έχουν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο, οφέλη και πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις της εταιρείας καθώς και για τους ενδιαφερόμενους. **Από πού πρέπει λοιπόν να ξεκινήσουν οι εταιρείες;**

1. **Ακολουθήστε το δικό τους όραμα και αποστολή** , καθώς αποτελούν σημαντικούς τρόπους αναγνώρισης των στόχων, των αξιών και της κουλτούρας της εταιρείας. Το όραμα ορίζει τον λόγο ύπαρξης της εταιρείας και η αποστολή εξηγεί τι προτείνει η εταιρεία να κάνει και πώς να το πετύχει.
2. **Προσδιορίστε τα ενδιαφερόμενα** μέρη - εσωτερικά και εξωτερικά (π.χ. εργαζόμενοι, συνεργάτες, πελάτες, προμηθευτές, κοινότητες κ.λπ.) - και τα **πιο σημαντικά θέματα SR** για κάθε ενδιαφερόμενο - (και βεβαιωθείτε ότι αυτά τα θέματα υπάρχουν στην ΕΚΕ). Για να επιτευχθεί αυτό, μπορούν να διεξαχθούν έρευνες μεταξύ εργαζομένων της εταιρείας, συνεργατών, πελατών, προμηθευτών κ.λπ.
3. **Αξιολογήστε ποιες περιοχές SR θεωρούν πιο σχετικές** να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Ομοίως, η εταιρεία μπορεί να **αναλύσει και να μελετήσει κοινωνικές δράσεις που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί** (δραστηριότητες σε σχέση με τους εργαζόμενους, εξυπηρέτηση της κοινότητας, προστασία του περιβάλλοντος, καταναλωτής, βοήθεια στην εκπαίδευση και την υγεία, τον πολιτισμό, κ.λπ.).
4. Δημιουργήστε ένα έγγραφο που θα ενσωματώνει αυτήν την ανάλυση, τις προτάσεις και τις απόψεις που ελήφθησαν και **καταγράψτε μια προτεινόμενη στρατηγική ΕΚΕ και διαδώστε την πρόταση ΕΚΕ ευρέως μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων μερών** . Έτσι, όσο πιο στενά ευθυγραμμισμένη είναι η εταιρεία με τις απόψεις των ενδιαφερομένων, τόσο πιο πιθανό είναι να πετύχει στην εφαρμογή της ΕΚΕ.
5. **Ολοκληρώστε τη στρατηγική ΕΚΕ με τα ενδιαφερόμενα μέρη.**
6. **Εφαρμογή της στρατηγικής ΕΚΕ σταδιακά.**
7. **Αναθεώρηση ΕΚΕ: Πραγματοποιήστε αυτήν την αξιολόγηση ετησίως** για να κατανοήσετε εάν εξακολουθούν να ισχύουν για την τρέχουσα πραγματικότητα της εταιρείας και εάν τα ίδια μέτρα εφαρμόζονται με επιτυχία. Οι δράσεις ΕΚΕ είναι επενδύσεις που πρέπει να αποφέρουν απόδοση και, ως εκ τούτου, πρέπει να αξιολογηθούν, αλλά το μέγεθος της αβεβαιότητας που περιβάλλει τις επενδύσεις σε κοινωνικές δράσεις είναι πολύπλοκο. Χρησιμοποιήστε αξιόπιστες διαδικασίες για τη μέτρηση και την αξιολόγηση του αντίκτυπου αυτών των ενεργειών, καθιερώνοντας δείκτες μέτρησης με συνεκτικό και δίκαιο τρόπο. Για να βοηθήσουν τις εταιρείες σε αυτή τη διαδικασία, ορισμένα ιδρύματα έχουν αναπτύξει μοντέλα δεικτών SR. Σε διεθνές επίπεδο, τα μοντέλα που υπάρχουν και χρησιμοποιούνται κυρίως από εταιρείες είναι η **Global Reporting Initiative (GRI)** και το **μοντέλο του Ινστιτούτου Hopkins** .

2.Ε. Ανασκόπηση των Πολιτικών Κοινωνικής Ευθύνης στην Ευρώπη

Η σημασία της ΕΚΕ αυξάνεται στην ΕΕ τα τελευταία χρόνια. Οι δράσεις και οι κατευθυντήριες γραμμές που εφαρμόζει η ΕΕ δείχνουν ότι η ΕΚΕ έχει τεράστιο αντίκτυπο στη θετική ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας και για το λόγο αυτό τα θέματα αυτά πρέπει να αντιμετωπίζονται όλο και περισσότερο από τις εταιρείες. Για να το προωθήσει αυτό, η ΕΕ έχει δημιουργήσει ένα κοινό πλαίσιο πολιτικής για να ενισχύσει τη συζήτηση για την ΕΚΕ. Αυτή η συζήτηση για την αειφορία ξεκίνησε τις τελευταίες δεκαετίες, όταν η ΕC εξέδωσε διάφορες οδηγίες με στόχο να καταστήσει την Ευρώπη παράδειγμα προς μίμηση όσον αφορά την SR:

- 2001/2002: Εκδόθηκαν δύο σημαντικές εκδόσεις - το «**ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ**» και η «**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**» με στόχο την παρουσίαση μιας στρατηγικής για την ΕΚΕ, καλώντας τις εταιρείες σε εθελοντική βάση να υιοθετήσουν κοινωνικές, περιβαλλοντικές και οικονομικές πολιτικές στις σχέσεις τους με ενδιαφερόμενα μέρη. Υπήρχε σαφής στόχος να τεθεί η βιώσιμη ανάπτυξη στο επίκεντρο των πολιτικών της και η ΕΚΕ στο επίκεντρο όλων των επιχειρηματικών στρατηγικών.
- 2011: Η πολιτική της ΕΕ ακολούθησε μια ανανεωμένη στρατηγική ΕΚΕ, η οποία στόχευε στην ευθυγράμμιση των ευρωπαϊκών και παγκόσμιων προσεγγίσεων για την ΕΚΕ, που περιλαμβάνουν τις Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΗΕ για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι οποίες έχουν γίνει οι κύριοι μοχλοί του τι πρέπει να κάνουν οι εταιρείες και οι κυβερνήσεις για να μην έχουν αρνητικό αντίκτυπο στα ανθρώπινα δικαιώματα. Μερικά από τα βασικά στοιχεία της στρατηγικής ΕΚΕ της ΕΕ για το 2011 ήταν: Η ανάπτυξη της ΕΚΕ πρέπει να καθοδηγείται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Οι δημόσιες αρχές θα πρέπει να διαδραματίσουν υποστηρικτικό ρόλο μέσω ενός έξυπνου
- συνδυασμός εθελοντικών μέτρων πολιτικής και, όπου χρειάζεται, συμπληρωματικής ρύθμισης. Πρέπει να δοθεί στις επιχειρήσεις η ευελιξία να καινοτομούν και να αναπτύξουν μια προσέγγιση για την ΕΚΕ που είναι κατάλληλη για τις περιστάσεις τους.
- 2015: Η ΕΕ ενέκρινε τις κατευθυντήριες αρχές του ΟΗΕ στο Σχέδιο Δράσης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τη Δημοκρατία και δεσμεύτηκε να υποστηρίξει την εφαρμογή του.
- 2017: Η υποβολή εκθέσεων ΕΚΕ για μεγάλες εταιρείες άλλαξε από προαιρετική και εθελοντική σε υποχρεωτική σύμφωνα με τις απαιτήσεις που ορίζει η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2014/95/ΕΕ, με αποτέλεσμα μια τεράστια αύξηση στις εταιρείες που αρχίζουν να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν ΕΚΕ.
- 2019: Η ΕC δεσμεύτηκε να επανεξετάσει την ισχύουσα Οδηγία Αναφοράς ΕΚΕ στο πλαίσιο της νέας Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας.

- 2021: Η ΕΚ παρουσίασε μια νομοθετική πρόταση που είχε στόχο να ανοίξει το δρόμο για μια ευρύτερη διάδοση των πτυχών της βιωσιμότητας από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ευρώπη.
- 2023: Προβλέπεται ότι οι ΜΜΕ με 250 ή περισσότερους υπαλλήλους θα καλύπτονται επίσης από την οδηγία. Ο αριθμός των εταιρειών που απαιτείται να υποβάλλουν αναφορές θα αυξηθεί εκθετικά.

2.στ. Παραδείγματα Εταιρικών Κοινωνικών Ευθύνων (πρότυπο)

Τα ακόλουθα παραδείγματα ΕΚΕ είναι έτοιμα να προσαρμοστούν στις ανάγκες της εταιρείας και θα πρέπει να θεωρηθούν ως αφετηρία για την ανάπτυξη και τη θέσπιση πολιτικών απασχόλησης SR. Αυτά τα παραδείγματα προορίζονται να παρέχουν γενικές κατευθυντήριες γραμμές και πρέπει να χρησιμοποιούνται ως αναφορά.

Παράδειγμα ολοκληρωμένης ΕΚΕ:

ΔΕΙΓΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (όνομα και λογότυπο της εταιρείας)	
Προτού υιοθετήσουν μια κατάλληλη έκδοση αυτής της πολιτικής, οι εταιρείες θα πρέπει να λαμβάνουν τις κατάλληλες επαγγελματικές συμβουλές για να διασφαλίσουν ότι οι νομικές και άλλες υποχρεώσεις τους θα εκπληρωθούν.	
Εισαγωγή στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)	Η ΕΚΕ αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις αυτορυθμίζονται για να διασφαλίσουν ότι όλες οι δραστηριότητές τους επηρεάζουν θετικά το κοινωνικό σύνολο. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να πληρούν και να επιδιώκουν να υπερβαίνουν κάθε σχετική νομοθεσία και εάν δεν υπάρχει νομοθεσία σε έναν συγκεκριμένο τομέα, η εταιρεία θα πρέπει να διασφαλίζει ότι εφαρμόζουν τις βέλτιστες πρακτικές ούτως ή άλλως. (Το όνομα της εταιρείας σας) δεσμεύονται να διασφαλίζουν ότι οποιεσδήποτε επιχειρηματικές επιχειρήσεις διεξάγονται όσο το δυνατόν πιο ηθικά, ακολουθώντας την παρακάτω πολιτική.
Ποιοι είμαστε και τι κάνουμε	Σε αυτήν την ενότητα θα πρέπει να παρουσιάσετε το όνομα της εταιρείας και τι κάνει η επιχείρηση. Θα μπορούσατε να περιγράψετε τις αξίες της εταιρείας και μια δήλωση αποστολής (αν έχετε). Θα μπορούσατε επίσης να συμπεριλάβετε άλλες πληροφορίες, όπως ποιοι είναι οι κύριοι ενδιαφερόμενοι της εταιρείας, ποιοι επηρεάζονται από την εργασία που εκτελεί η επιχείρηση, αριθμός εργαζομένων/μέγεθος επιχείρησης, πωλήσεις ή κύκλος εργασιών, κέρδος, μερίδιο αγοράς κ.λπ.
Φροντίδα των εργαζομένων	Για να διατηρήσετε πιστό και παραγωγικό προσωπικό, είναι ζωτικής σημασίας να διατηρήσετε ένα καλό εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτήν την ενότητα, μπορείτε να ανατρέξετε σε ποια μέτρα και πολιτικές πρέπει να εφαρμόσει η εταιρεία (π.χ. Νόμος για τις Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης βάσει του Νόμου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του 2010, Εκπαίδευση Προσωπικού, Αξιολογήσεις και Ανάπτυξη Προσωπικού, Αμοιβές και Παροχές, κ.λπ. ...)
Φροντίδα πελατών	Είναι σημαντικό να φροντίζετε τους πελάτες, για να βεβαιωθείτε ότι έχουν θετική και εντύπωση για την επιχείρησή σας. Σε αυτήν την ενότητα, μπορείτε να ανατρέξετε στα μέτρα και τις πολιτικές που πρέπει να εφαρμόσει η εταιρεία για τη βελτίωση της σχέσης με τον καταναλωτή (π.χ. πώς η εταιρεία σας δεσμεύεται για σαφή επικοινωνία με τους πελάτες; Τι κάνει η εταιρεία σας για να βελτιώσει την ικανοποίηση και τη διατήρηση των πελατών σας; η εταιρεία κάνει για να διασφαλίσει την ασφάλεια και την ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών σας, κλπ...)

Πρότυπα Προμηθευτών	Είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλίσετε ότι χρησιμοποιείτε καλούς προμηθευτές και διατηρείτε μια καλή σχέση εργασίας μαζί τους. Σε αυτήν την ενότητα, θα μπορούσατε να συμπεριλάβετε πληροφορίες για τυχόν μέτρα και πολιτικές που πρέπει να εφαρμόσετε (π.χ. χρήση τοπικών προμηθευτών, δέσμευσή σας να πληρώσετε σωστά και έγκαιρα, δέσμευση για σαφή επικοινωνία με τους προμηθευτές κ.λπ. ...)
Προστατεύοντας το περιβάλλον	Είναι σημαντικό να δεσμευτείτε για τη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων που μπορεί να έχουν οι επιχειρηματικές σας δραστηριότητες. Σε αυτήν την ενότητα, θα μπορούσατε να ανατρέξετε σε ορισμένα μέτρα και πολιτικές που μπορεί να εφαρμόσει η εταιρεία (π.χ. μείωση απορριμμάτων, επαναχρησιμοποίηση και ανακύκλωση, μέτρα εξοικονόμησης νερού, είδη υλικών που χρησιμοποιούνται στην επιχείρηση, είτε είναι ανακυκλώσιμα είτε μπορούν να κατασκευαστούν από ανακυκλωμένο υλικό, πιο πράσινες μεταφορές κ.λπ...)
Εμπλοκή της κοινότητας	Ως επιχείρηση, φαίνεται υπέροχο αν καταβάλλετε κάθε δυνατή προσπάθεια για να υποστηρίξετε τις τοπικές κοινότητες. Εδώ θα μπορούσατε να συμπεριλάβετε οποιεσδήποτε δραστηριότητες κάνει η εταιρεία σας για να συνεργαστεί με την τοπική σας κοινότητα (π.χ. χορηγίες ή χρηματικές δωρεές σε τοπικές φιλανθρωπικές οργανώσεις, Υποστήριξη τοπικών φιλανθρωπικών οργανώσεων με δωρεά χρόνου - ημέρες εθελοντισμού, υποστήριξη της γύρω κοινότητας με την απασχόληση ντόπιων, κ.λπ.).
Μέτρηση	Αν και είναι φανταστικό να θέτεις στον εαυτό σου τους παραπάνω στόχους και να εφαρμόζεις μέτρα ΕΚΕ, είναι εξίσου σημαντικό να παρακολουθείς και να αξιολογείς τακτικά εάν αυτά τα μέτρα λειτουργούν ή όχι. Σε αυτή την ενότητα, θα ήταν καλή ιδέα να περιγράψετε πώς στοχεύετε να εφαρμόσετε τα παραπάνω μέτρα και να καταγράψετε τα επιτεύγματα που επιτεύχθηκαν ως αποτέλεσμα.

Προσαρμογή από δείγμα προτύπου πολιτικής ΕΚΕ που αναπτύχθηκε από το Considerate Constructors Scheme, 2023

Παράδειγμα προτύπου έτοιμου προς συμπλήρωση:

<https://www.visme.co/templates/infographics/corporate-social-responsibility--infographic-1425277696/>

Πραγματικά παραδείγματα ΕΚΕ σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις:

Χώρα	Όνομα εταιρειών	Σύνδεσμος
Πορτογαλία	Δέλτα	https://www.deltacafes.com/en
Πορτογαλία	Πεσάνα	https://www.pestanagroup.com/en/sustainability/
Πορτογαλία	Δημητριακά	https://www.cerealis.pt/en/sustainability/
Πορτογαλία	EGEO	https://www.egeo.pt/pagina/8
Πορτογαλία	Polopiqué	https://www.polopique.pt/en/go/sustainability

Πορτογαλία	Σιμόλδης	https://www.simoldes.com/en/sustentabilidade/
Πορτογαλία	Σόγκραπε	https://sogrape.com/sustainability?slug=sustainability
Ισπανία	Indcresa	https://indcresa.com/en/csr/
Ισπανία	Laboratorios Maverick	https://laboratoriosmaverick.com/natural-transformation/
Ισπανία	Primafrío	https://www.primafrio.com/en/primafrio-group/csr/
Ελβετία	FONA	https://www.fona.com/company/corporate-social-responsibility
Κύπρος	Χαραλαμπίδης Κρίστης	https://en.charalambideschristis.com.cy/csr-symmetochi
Ελλάδα	KPMG	https://kpmg.com/gr/en/home/insights/2018/06/csr.html

3. Συμπεριληπτική Απασχόληση

Το άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD) λέει ότι κάθε άτομο με αναπηρία έχει το δικαίωμα «να εργάζεται, σε ίση βάση με τους άλλους. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να αποκτήσουν τα προς το ζην από εργασία που επιλέγεται ελεύθερα ή γίνεται αποδεκτή σε μια αγορά εργασίας και εργασιακό περιβάλλον ανοιχτό, χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία».

Η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς σημαίνει ότι οποιοσδήποτε με αναπηρία μπορεί να εργαστεί μαζί με τους συνομηλίκους του χωρίς αναπηρία στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας με τη διαβεβαίωση ότι δεν θα διαχωριστεί ή θα αποκλειστεί λόγω της αναπηρίας του. Εξασφαλίζει επίσης πρόσβαση στις ίδιες θέσεις εργασίας, καταλύματα, παροχές, ευκαιρίες σταδιοδρομίας και στα εργαλεία που χρειάζονται για να πετύχουν. Έτσι, η χωρίς αποκλεισμούς απασχόληση είναι να έχουμε μια δουλειά της επιλογής μας σε ένα μέρος όπου τα άτομα με και χωρίς αναπηρίες εργάζονται μαζί και αντιμετωπίζονται ως ίσα: όλοι λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται, όλοι εκτιμώνται και περιλαμβάνονται, όλοι αμείβονται δίκαια και ίσα, ανεξάρτητα από το αν έχουν αναπηρία ή όχι. **Οι πραγματικές θέσεις εργασίας με πραγματική αμοιβή είναι θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα.**

3.α. Η αξία της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς

Σήμερα, πολλές εταιρείες αγκαλιάζουν τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας, αλλά εξακολουθούν να μην κατανοούν την πραγματική της αξία ή γιατί η ένταξη είναι εξίσου σημαντική για την εταιρεία. Ενώ η διαφορετικότητα θεωρείται ήδη ως ζωτικής σημασίας βασική αξία, δεν θα ευδοκιμήσει χωρίς την ένταξη. Οι εταιρείες πρέπει να βλέπουν **τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη ως πολύτιμα στοιχεία στην επιχείρησή τους**, όχι απλώς ως έννοιες SR.

Η πρόσληψη ενός ατόμου με αυτισμό προσθέτει αξία στη συνολική ποικιλομορφία της εταιρείας, η οποία θα συμβάλει στη μεγαλύτερη ικανότητα κάλυψης των αναγκών του πελάτη, της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της προσβασιμότητας του προϊόντος. Σε γενικές γραμμές, οι εταιρείες που είναι αφοσιωμένες στην ποικιλομορφία και την εργασία χωρίς αποκλεισμούς είναι πιο επιτυχημένες, λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις, έχουν μεγαλύτερη εστίαση στον πελάτη, έχουν μεγαλύτερη ευκολία στην προσέλκυση και στρατολόγηση ανθρώπων, ενισχύουν τις πολιτιστικές τους αξίες, αυξάνοντας τη φήμη της εταιρείας και του οργανισμού εαυτό. Ομοίως, ενισχύει το εμπορικό σήμα της εταιρείας ως εργοδότη χωρίς αποκλεισμούς και ως εκ τούτου προσελκύει τα καλύτερα talenta. Οποιοσδήποτε θα ήθελε να εργαστεί σε ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και ανοιχτό σε όλους, δίνει στους ανθρώπους την αίσθηση ότι συμπεριλαμβάνονται, ότι ταιριάζουν και ότι το προσωπικό τους στυλ και οι διαφορές γίνονται σεβαστά. Ως εκ τούτου, η «ένταξη» αποκτά μια αξία «ανήκειν» και γίνεται ένα εξαιρετικά σημαντικό μέτρο δέσμευσης και διατήρησης του εργοδότη. Επιπλέον, οι διευθυντές αυτιστικών ατόμων γίνονται επίσης καλύτεροι μάνατζερ, είναι πιο περιεκτικοί, παρέχουν καλύτερη ανατροφοδότηση και θέτουν σαφείς προσδοκίες. Έτσι, η έλλειψη διαφορετικότητας και συμπερίληψης σε μια εταιρεία θεωρείται πλέον σημαντική απειλή για τη θετική εταιρική κουλτούρα.

3.β. Αντίκτυπος στην απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς

Υπάρχουν πολλές θετικές επιπτώσεις της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στις εταιρείες, όπως:

- Θετικός αντίκτυπος στο ηθικό του εργατικού δυναμικού: οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία μπορεί να αισθάνονται πιο θετικοί για την εταιρεία τους και τη συνεισφορά της στην κοινότητά τους. Επίσης, το εταιρικό διευθυντικό προσωπικό μπορεί να αισθάνεται ότι είναι σε καλύτερη θέση να μάθει τις ανάγκες του προσωπικού του και να βελτιώσει την επικοινωνία του με το γενικό εργατικό δυναμικό.

- Καλά επίπεδα παραγωγικότητας που συνδέονται με χαμηλά επίπεδα απουσιών και εναλλαγή προσωπικού: πολλοί εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν ίσες ή υψηλότερες επιδόσεις και βαθμολογίες διατήρησης θέσεων εργασίας από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία.

- Βελτίωση των επιχειρηματικών πρακτικών για τη φιλοξενία ατόμων με αναπηρία με αποτέλεσμα πρακτικές προς όφελος όλων των εργαζομένων. Τα καταλύματα που περιλαμβάνουν

φυσικές τροποποιήσεις ωφελούν επίσης τους καταναλωτές και τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία, δημιουργώντας ένα φιλικό περιβάλλον για όλους. Υπάρχουν «κυματώδη αποτελέσματα» που προέρχονται από λογικές προσαρμογές, όπως υψηλότερη παραγωγικότητα, μεγαλύτερη αφοσίωση,

- Οφέλη από ποικίλο εργατικό δυναμικό, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία.
- Βελτιωμένη εξυπηρέτηση για άτομα με ειδικές ανάγκες.

3.γ. Απαιτήσεις απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς

Για μια πραγματική απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς πρέπει να ληφθούν υπόψη ορισμένες πτυχές: 1) πρέπει να είναι κατάλληλη και να ταιριάζει με τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες του ατόμου. 2) Η υποστήριξη και οι προσαρμογές θα πρέπει να επεκταθούν στα μέλη της οικογένειας που φροντίζουν και υποστηρίζουν τους ανάπηρους συγγενείς τους. 3) οι εργοδότες πρέπει να έχουν πρόσβαση και να χρησιμοποιούν τα κατάλληλα εργαλεία για να διασφαλίζουν ότι οι χώροι εργασίας τους είναι χωρίς αποκλεισμούς και «απαλλαγμένοι» από κάθε μορφής διάκριση. Μπορεί να προκύψουν διακρίσεις σε ποικίλες δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία. Για την καταπολέμηση αυτού, η ΕΕ ενέκρινε την Οδηγία Πλαίσιο για την Ισότητα στην Απασχόληση 2000/78/EC27, η οποία απαιτεί από όλα τα κράτη μέλη να προσαρμόσουν και να αναπτύξουν την εθνική νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων κατά των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και επαγγελματική κατάρτιση. Αναφέρει ότι πρέπει να παρέχονται «εύλογες διευκολύνσεις», πράγμα που σημαίνει ότι οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να επιτρέψουν σε ένα άτομο με αναπηρία να έχει πρόσβαση, να συμμετέχει ή να προχωρήσει στην απασχόληση ή να παρέχει κατάρτιση. Άρα, σημαίνει να σέβεται τις διαφορές του κάθε ανθρώπου και να του δίνει τις απαραίτητες προσαρμογές και προσαρμογές ώστε να μπορούν να συνεισφέρουν εξίσου. Για να επιτευχθεί αυτό, υπάρχει ένα σύνολο απαιτήσεων, σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, τις οποίες μπορεί να ακολουθήσει μια εταιρεία:

- Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας σε όλα τα θέματα που αφορούν όλες τις μορφές απασχόλησης.
- Προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, σε ίση βάση με τους άλλους, σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ίσων ευκαιριών και ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, ασφαλείς και υγιείς συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας από την παρενόχληση και της αποκατάστασης παράπονα?
- Διασφάλιση ότι τα άτομα με αναπηρία είναι σε θέση να ασκούν τα εργασιακά τους δικαιώματα σε ίση βάση με τους άλλους.

- Να δοθεί η δυνατότητα στα άτομα με αναπηρίες να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε προγράμματα γενικού τεχνικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, σε υπηρεσίες τοποθέτησης και επαγγελματικής και συνεχούς κατάρτισης·
- Προώθηση επαγγελματικών ευκαιριών και επαγγελματικής ανέλιξης για τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας, καθώς και βοήθεια για την εύρεση, την απόκτηση, τη διατήρηση και την επιστροφή στην εργασία·
- Προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία μέσω κατάλληλων πολιτικών και μέτρων, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν προγράμματα θετικής δράσης, κίνητρα και άλλα μέτρα·
- Διασφάλιση της παροχής εύλογης προσαρμογής στα άτομα με αναπηρία στο χώρο εργασίας·
- Προώθηση της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από τα άτομα με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας·
- Προώθηση προγραμμάτων επαγγελματικής και επαγγελματικής αποκατάστασης, διατήρησης της εργασίας και επιστροφής στην εργασία για άτομα με αναπηρία.

4. Φάσμα Αυτισμού

4.α. Τι εννοούμε με τον όρο «Αυτιστικό Φάσμα»;

Ο αυτισμός είναι μια **δια βίου αναπτυξιακή αναπηρία** που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο επικοινωνεί και σχετίζεται με άλλα άτομα. Ο αυτισμός προκύπτει από αλλαγές στην ανάπτυξη και την ωρίμανση του κεντρικού νευρικού συστήματος. Καθώς είναι μια αναπτυξιακή νευρολογική πάθηση, αυτό σημαίνει ότι ο εγκέφαλος ενός ατόμου με αυτισμό είναι διαφορετικός επειδή έχει αναπτυχθεί διαφορετικά.

Ο αυτισμός είναι μια **κατάσταση φάσματος** και κάθε αυτιστικό άτομο είναι διαφορετικό. Ενώ υπάρχει μια σειρά χαρακτηριστικών που σχετίζονται με τον αυτισμό, υπάρχουν δύο κύριοι τομείς βλάβης (DSM-V, American Psychiatric Association, 2013):

- Επίμονο έλλειμμα στην κοινωνική επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση σε πολλαπλά πλαίσια.
- Περιοριστικά και επαναλαμβανόμενα μοτίβα συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων ή δραστηριοτήτων.

Τέτοιες δυσκολίες μπορεί να εκφράζονται με διάφορους τρόπους και με διαφορετικούς βαθμούς απομείωσης. Έτσι, περιγράφεται ως φάσμα λόγω του εύρους του στην ένταση των χαρακτηριστικών χαρακτηριστικών του αυτισμού, καθώς και της παρουσίας ή απουσίας άλλων σχετικών δυσκολιών. Έτσι, ο αυτισμός είναι μια εξαιρετικά ετερογενής κατάσταση που περιλαμβάνει μια μεγάλη ποικιλία διαφορετικών εκδηλώσεων. Για παράδειγμα, μπορεί να γνωρίζουμε ένα άτομο με αυτισμό με καλές επικοινωνιακές δεξιότητες, που επικοινωνεί εύκολα προφορικά, αλλά αποκαλύπτει δυσκολίες στην αισθητηριακή ρύθμιση σε περιβάλλοντα με υπερβολικά αισθητηριακά ερεθίσματα (π.χ. δυνατά φώτα ή έντονες μυρωδιές). Ομοίως, μπορεί να γνωρίζουμε ένα άλλο αυτιστικό άτομο με μειωμένες δεξιότητες λεκτικής επικοινωνίας που, από την άλλη, δεν παρουσιάζει δυσκολίες στην αισθητηριακή ρύθμιση.

4.β. Τα κύρια χαρακτηριστικά

Για τα άτομα με αυτισμό, **η επικοινωνία μπορεί να είναι μια μεγάλη πρόκληση**, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν επικοινωνούν ή δεν θέλουν να επικοινωνήσουν - απλώς το κάνουν με διαφορετικό τρόπο. Είναι σύνηθες να αντιμετωπίζουμε δυσκολίες στην κατανόηση διφορούμενης γλώσσας, όπως ανακριβείς δηλώσεις, χιούμορ, ιδιωματικές εκφράσεις ή μεταφορές. ή στην κατανόηση της αμοιβαιότητας μιας συνομιλίας (ομιλία-ακρόαση-απάντηση κατάλληλα) και μπορεί επίσης να έχουν δυσκολίες στη μη λεκτική επικοινωνία. Για παράδειγμα, είναι σύνηθες να έχετε δυσκολίες στο να ξέρετε πότε να μιλήσετε ή να ακούσετε, πότε τελειώσε μια συνομιλία ή να διαβάσετε τα συναισθήματα των άλλων μέσω των εκφράσεων του προσώπου/σώματος. Επίσης, είναι σύνηθες να αντιμετωπίζουμε δυσκολίες στη χρήση της επικοινωνίας κατάλληλης για το κοινωνικό πλαίσιο (π.χ. να μιλάμε πολύ δυνατά σε ακατάλληλο μέρος) ή στην ανάπτυξη, τη διατήρηση και την κατανόηση σχέσεων. Μερικά άτομα με αυτισμό δεν εκδηλώνουν ενδιαφέρον για τους συνομηλικούς τους ή το εκφράζουν με μοναδικό τρόπο. Μερικοί αυτιστικοί δεν ξέρουν πώς να δείξουν το ενδιαφέρον τους για τη δημιουργία νέων σχέσεων.

Τα περιοριστικά και επαναλαμβανόμενα μοτίβα συμπεριφοράς (λεκτικά ή μη) είναι, για παράδειγμα, στερεότυπες και επαναλαμβανόμενες κινητικές κινήσεις - στερεότυπα - (π.χ. κουνήματα χεριών, αιώρηση του σώματος, παράταξη παιχνιδιών ή στροφή ενός συγκεκριμένου αντικειμένου) ή επανάληψη του ίδιου φράσεις, λέξεις ή ήχους (echolalia). Αυτά τα επαναλαμβανόμενα μοτίβα επαναλαμβάνονται συνεχώς για μια χρονική περίοδο, με τον ίδιο τρόπο και υπό διαφορετικές συνθήκες. Είναι επίσης σύνηθες να υπάρχουν συγκεκριμένα και πολύ περιορισμένα και σταθερά ενδιαφέροντα που δεν είναι «φυσιολογικά» σε ένταση ή εστίαση. Αυτά τα ενδιαφέροντα (π.χ. μουσική, τρένα, Ιστορία κ.λπ.) μπορεί να αλλάξουν ή να μην αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου και είναι επίσης χαρακτηριστικά επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς. Για αυτόν τον λόγο, μπορεί να

είναι δύσκολο να μεταβείτε σε άλλη δραστηριότητα ή να κάνετε συζητήσεις που δεν αφορούν τα θέματα που τους ενδιαφέρουν. Νιώθουν πιο άνετα και ασφαλή όταν υπάρχουν σαφείς και καθορισμένοι κανόνες και όταν ακολουθούν ρουτίνες και χρονοδιαγράμματα. Ως εκ τούτου, μπορεί να δυσκολεύονται πολύ να ξεφύγουν από ορισμένες συνήθειες ή ρουτίνες ή από αυτό που έχουν επιλέξει ως προτίμηση/ενδιαφέρον (π.χ. απαιτούν οι δραστηριότητες να ολοκληρώνονται πάντα με την ίδια ακριβώς σειρά).

Ο συγκεκριμένος τρόπος σκέψης τους αντανακλά την επικοινωνία, την κοινωνική αλληλεπίδραση, την αισθητηριακή επεξεργασία, τον κινητικό συντονισμό και την εκτελεστική λειτουργία. Οι τρόποι με τους οποίους οι άνθρωποι στο Spectrum βιώνουν, επεξεργάζονται και εκφράζουν πληροφορίες μπορεί να είναι παρεξηγημένοι, αλλά είναι αυτό που οδηγεί τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία τους. Αυτά τα χαρακτηριστικά και οι ιδιότητες μπορεί να αφήνουν τους συναδέλφους με την αντίληψη ότι κάποιος στο φάσμα του αυτισμού είναι περίεργος, αγενής ή αδιάφορος, ακόμη και όταν αυτό δεν συμβαίνει. Όταν παρέχονται σχετικές ευκαιρίες σε αυτούς τους ανθρώπους να ξεχωρίζουν, αποδεικνύονται σταθερά αφοσιωμένοι, πιστοί, παραγωγικοί και συγκεντρωμένοι υπάλληλοι.

4.γ. Τα δυνατά σημεία των αυτιστικών ατόμων

Όλοι έχουμε δυσκολίες και αργά ή γρήγορα όλοι χρειαζόμαστε βοήθεια σε κάποια πτυχή της ζωής μας. Με τον ίδιο τρόπο, όλοι έχουμε δυνάμεις και ιδιαιτερότητες που μας κάνουν μοναδικούς. Έτσι, οι δεξιότητες και τα δυνατά σημεία ενός ατόμου με αυτισμό εξαρτώνται, ουσιαστικά, από τα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητές του. Για παράδειγμα, εάν ένα από τα ενδιαφέροντα είναι τα τρένα και οι σιδηρόδρομοι, αυτό μπορεί να είναι μια σημαντική και πολύτιμη δύναμη, διότι θα έχει ως αποτέλεσμα υψηλό επίπεδο γνώσεων σχετικά με το θέμα. Αυτό το συγκεκριμένο ενδιαφέρον μπορεί να είναι ένας τρόπος ανάπτυξης άλλων ικανοτήτων (π.χ. επικοινωνιακές) και ένας τρόπος δημιουργίας ή διατήρησης κοινωνικών σχέσεων. Αυτά είναι μερικά παραδείγματα των δυνατών σημείων των αυτιστικών ατόμων:

- Μεγάλη προσοχή στη λεπτομέρεια και μεγάλη ικανότητα για σχολαστικότητα.
- Κοινωνική συνείδηση και ηθική δέσμευση.
- Υψηλή ικανότητα παρατήρησης.
- Εξαιρετική μακροπρόθεσμη μνήμη.
- Υψηλή επάρκεια - εις βάθος γνώση σε συγκεκριμένα θέματα.
- Τάση να είμαστε πολύ λογικοί και μεθοδικοί και να έχουμε αναλυτική προσέγγιση.
- Εξαιρετική οπτική μνήμη.
- Ειλικρίνεια, ειλικρίνεια και πίστη.

- Υψηλή ικανότητα ακρόασης χωρίς προκατάληψη.

4.δ. Αξία και προκλήσεις της απασχόλησης αυτιστικού προσωπικού σε μια ΜΜΕ

Τα βασικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τον αυτισμό σε συνδυασμό με την έλλειψη γνώσης και προσβασιμότητας των εταιρειών, συνήθως οδηγούν σε εμπόδια και προκλήσεις στην εύρεση και την εξασφάλιση εργασίας. Αν και οι ειδικές δυσκολίες για την απόκτηση απασχόλησης μπορεί να ποικίλλουν, συνήθως επισημαίνουν δυσκολίες στην προβολή τους σε μια συνέντευξη, στην προσαρμογή σε νέα περιβάλλοντα και εργασιακές ρουτίνες· στον προγραμματισμό και την εκτέλεση πολλαπλών εργασιών, στην αποτελεσματική και κοινωνική αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους· κτλ. Σήμερα, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν και να αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις και εμπόδια στην απασχόληση, που δεν σχετίζονται μόνο με τις δυσκολίες και τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, αλλά εν μέρει καθοδηγούνται από μοντέλα υπηρεσιών που παραμένουν εστιασμένα στην «διόρθωση» αναπηρίας, με ελάχιστη σημασία στα δυνατά σημεία του ατόμου. , διαιωνίζοντας έτσι τα κακά αποτελέσματα της απασχόλησης. Ταυτόχρονα, άλλοι παράγοντες επηρεάζουν και δημιουργούν εμπόδια στην απασχολησιμότητά τους, όπως: 1) η έλλειψη ειδικών υπηρεσιών υποστήριξης σταδιοδρομίας, 2) παραδοσιακές διαδικασίες αίτησης και συνέντευξης, 3) έλλειψη ή περιορισμένη στέγαση στο χώρο εργασίας και 3) τη στάση του ίδιου του εργοδότη ως προς την πρόσληψη και την υποστήριξη ατόμων με αναπηρία. Πολλοί εργοδότες φαίνονται μπερδεμένοι και απρόθυμοι να το κάνουν, νομίζοντας ότι το κόστος υπερτερεί των οφελών. Αυτή η πεποίθηση μπορεί να στηρίζεται σε λανθασμένες αντιλήψεις ή έλλειψη γνώσης σχετικά με την αναπηρία, όπως η υπόθεση ότι η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, όπως ο αυτισμός, θα έχει υψηλότερο κόστος λόγω χαμηλότερης παραγωγικότητας.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να δείξουμε στους εργοδότες την άλλη πλευρά της αναπηρίας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ορισμένα χαρακτηριστικά αυτισμού που οδηγούν σε εξαιρετική απόδοση σε εργασίες που απαιτούν συστηματική επεξεργασία πληροφοριών και άλλες ιδιότητες ελκυστικές για τους εργοδότες, όπως:

- Υψηλά επίπεδα συγκέντρωσης και ικανότητα υπεροχής σε επαναλαμβανόμενες εργασίες: επικεντρωθείτε στη λεπτομέρεια και τείνετε να εργάζεστε επίμονα και χωρίς να σας αποσπούν την προσοχή.
- Αξιοπιστία, χαμηλό επίπεδο απουσιών και αφοσίωση: πολύ ευσυνείδητοι και αφοσιωμένοι στη δουλειά τους, συχνά με καλά επίπεδα ακρίβειας, ειλικρίνειας και ακεραιότητας.
- Η υπερβολική εστίαση στα ενδιαφέροντά τους μπορεί να τους οδηγήσει να αναπτύξουν πολύ λεπτομερείς πραγματικές γνώσεις, εξαιρετικά εξειδικευμένες τεχνικές δεξιότητες, καθώς και

πάνω από το μέσο επίπεδο δεξιοτήτων συστηματοποίησης (μεγαλύτερη κατανόηση συστημάτων και προτύπων που βασίζονται σε κανόνες).

- Εξαιρετική τήρηση αρχείων και μνήμη: τείνουν να έχουν ισχυρές δεξιότητες απομνημόνευσης και την τάση να είναι καλοί στην τήρηση αρχείων.
- Δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων: τείνουν να προτιμούν λογικές και δομημένες προσεγγίσεις, συχνά σκέφτονται με πολύ οπτικό τρόπο και απολαμβάνουν την επίλυση προβλημάτων, που μπορεί να φέρει καινοτόμες ιδέες και φρέσκες προσεγγίσεις στη δουλειά τους.
- Διατήρηση: Προτιμά τη ρουτίνα και, αφού εγκατασταθεί σε μια δουλειά, γενικά θα παραμείνει σε αυτόν τον ρόλο περισσότερο από άλλους.
- Επινοητικότητα: Μεγαλύτερη ανάγκη να ξεπεραστούν οι προκλήσεις, να γίνεις πιο ευρηματικός.

5. Περίληψη

Η Ενότητα 1 επεξεργάζεται την έννοια των Κοινωνικών Πολιτικών και τον αντίκτυπό τους σε μια ΜΜΕ και την κοινωνία γενικότερα και παρέχει γενικές πληροφορίες σχετικά με τον αυτισμό και τον τρόπο με τον οποίο το αυτιστικό προσωπικό μπορεί να συμπεριληφθεί σε μια ΜΜΕ. Η εταιρική ευθύνη για τα ανθρώπινα δικαιώματα νοείται ως αναπόσπαστο μέρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας, με βάση τις εταιρικές αξίες που περιλαμβάνονται στη στρατηγική και τις καθημερινές λειτουργίες. Η σημασία της αντιμετώπισης της αναπηρίας ως μέρος των στρατηγικών ΕΚΕ γίνεται σίγουρα πιο ορατό και σημαντικό μέρος των επιτυχημένων στρατηγικών ΕΚΕ και ακόμη και της εταιρικής κουλτούρας. Επίσης, η σημασία του ζητήματος αποδεικνύεται από την εξέλιξη ειδικών οργανισμών και δικτύων που στοχεύουν στη βελτίωση της υποαπασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και συνεργάζονται με εταιρείες για την επέκταση των στρατηγικών ΕΚΕ τους.

Πράγματι, είναι σίγουρα μια πρόκληση για μια εταιρεία όχι μόνο να επιδείξει στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία για την ένταξη στις στρατηγικές ΕΚΕ αλλά να προωθήσει την εφαρμογή αυτών των πολιτικών περαιτέρω σε «περιεκτικότητα εταιρικής κουλτούρας και εργασιακού περιβάλλοντος». Επιπλέον, η διάδοση θετικών παραδειγμάτων είναι εξαιρετικά σημαντική, έτσι ώστε περισσότερες εταιρείες να κατανοήσουν τα οφέλη από τη συμμετοχή σε τέτοιες δραστηριότητες.

Καθώς ο αυτισμός είναι μια αόρατη αναπηρία (μερικές φορές δύσκολο να κατανοηθεί) ευρέος φάσματος, η ποικιλομορφία από άτομο σε άτομο είναι τόσο έντονη και τεράστια, που είναι απαραίτητο να δείξουμε στις εταιρείες και τους εργοδότες, όχι μόνο τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες αλλά και τις τεράστιες δυνατότητες ότι αυτοί οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν καθώς και όλα τα πλεονεκτήματα και τα οφέλη που μπορούν να φέρουν στην εταιρεία. Θέλουν να γίνουν

αποδεκτοί και να ενσωματωθούν πλήρως στον εργασιακό χώρο, αλλά χρειάζονται υποστήριξη για να επιτύχουν αυτόν τον στόχο. Έτσι, με ένα κίνητρο, ενθαρρυντικό, φιλόξενο και υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας, τα άτομα με αυτισμό μπορούν να επιδείξουν μεγάλη αξιοπιστία, αφοσίωση, συνείδηση και αφοσίωση στη δουλειά τους.

6. Παραπομπές

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-V* (5th ed.) Arlington, VA: American Psychiatric Association.

ARRAIANO, I.G., & HATEGAN, C.D. (2019). The Stage of Corporate Social Responsibility in EUCEE Countries. *European Journal of Sustainable Development* [online], 8(3), pp. 340-353. Available from: <http://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/883> [accessed 20 December 2022].

BARANGER, A., FRIEDEL, E. HARALD NEERLAND, H., SCHMIT, C., SULLINGS, N, SZILVASY, Z., & WRONISZEWSKA, M. (2014). *AUTISM AND WORK: Together we can* [online]. Belgium: Autism-Europe. Available from: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf [accessed 19 December 2022].

CASANOVA, M. F., FRYE, R. E., GILLBERG, C., & CASANOVA, E. L. (2020). *Comorbidity and Autism Spectrum Disorder. Frontiers in Psychiatry*, 11, 1273.

CONSIDERATE CONSTRUCTORS SCHEME (2023). *Corporate Social Responsibility Policy Template*. Available from: <https://ccsbestpractice.org.uk/entries/corporate-social-responsibility-policy-template/> [accessed 5 January 2023].

CSR. (2022). *The EU's CSR policy*. Available from: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-international/The-EUs-CSR-Policy/the-eus-csr-policy.html> [accessed 19 December 2022].

CSR FINANCIAL INSTITUTE. (2022). *H-CSR-M: Hopkins CSR/Sustainability Model*. Available from: <https://www.csrfi.com/hopkinscsrmodel> [accessed 19 December 2022].

DOMNANOVICH, J., KRONENBERG, C., ORTIZ-AVRAM, & D., SCHOLZ, M. (2018). Exploring the integration of corporate social responsibility into the strategies of small- and medium-sized enterprises: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production* [online], 201, pp. 254-271. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.011> [accessed 19 December 2022].

DOYLE, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), pp. 108–125. Available from: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021> [accessed 19 December 2022].

EUROPEAN COMMISSION (2022). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Available from:

<https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> [accessed 20 December 2022].

EUROPEAN COMMISSION (2022). *Corporate social responsibility & Responsible business conduct*.

Available from: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en [accessed 20 December 2022].

FINA, V.D., & CERA, R. (2015). *Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment: International, European and National Perspectives* [online]. New York: Springer Cham. Available from: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9> [accessed 19 December 2022].

GRI. (2022). *25 years of empowering sustainable decisions*. Available from:

<https://www.globalreporting.org/> [accessed 19 December 2022].

INCLUSION INTERNATIONAL. (2022). *Inclusive employment*. Available from: <https://inclusion-international.org/key-issue/employment/> [accessed 19 December 2022].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2014). *Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities*. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf [accessed 20 December 2022].

MAENNER MJ, SHAW KA, BAKIAN AV, ET AL. (2021). Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years. *Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network*, 70, 1–16. DOI: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7011a1>

SO. (2022). *ISO 26000: Social responsibility*. Available from: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> [accessed 20 December 2022].

OECD. (2022). *Social and welfare issues*. Available from: <https://www.oecd.org/social/> [accessed 20 December 2022].

ROBERT D. AUSTIN, R.D., & PISANO, G.P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage: Why you should embrace it in your workforce. *Harvard Business Review Magazine* [online]. Available from: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [accessed 20 December 2022].

ROSEN, N. E., LORD, C., & VOLKMAR, F. R. (2021). The Diagnosis of Autism: From Kanner to DSM-III to DSM-5 and Beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-18.

TYMOWSKI, J. (2016). *The Employment Equality Directive European: Implementation Assessment*. (online Manuscript). Brussels © European Union. Available from:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf) [accessed 20 December 2022].

UNITED NATIONS (2012). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. Available from:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf [accessed 20 December 2022].

UNITED NATIONS. (2022). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Available from:

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> [accessed 21 December 2022].

VO, L.C. (2010). Corporate social responsibility and SMEs: a literature review and agenda for future research. *Problems and Perspectives in Management* [online], 9(4). Available from:

https://www.researchgate.net/publication/287282230_Corporate_social_responsibility_and_SMEs_A_literature_review_and_agenda_for_future_research [accessed 20 December 2022].

WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 FOR MORTALITY AND MORBIDITY STATISTICS. VERSION:

2019 April. Geneva: WHO; 2019. Available from: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> [accessed 20 December 2022].