

# ASES

## Autism: Spectrum of Employment Skills

Projekta numurs: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

### 1. modulis

## Autisms MVU un sociālā politika

**Autors: FPDA - Federação Portuguesa de Autismo**

**Portugal**



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

Šo projektu finansē ar Eiropas Komisijas atbalstu. Šī publikācija atspoguļo tikai autora viedokli, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu.

Moduļa nosaukums	1. modulis: Autisms MVU un sociālā politika
Mācību mērķi	<p>1. modulis ir veltīts MVU vadītāju izglītošanai par sociālās politikas koncepciju un tās ietekmi uz MVU, kā arī vispārējas informācijas sniegšanai par autismu un to, kā MVU var iekļaut darbiniekus ar autismu.</p> <p>1. moduļa mērķis ir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iepazīstināt studentus ar sociālās politikas koncepciju un tās ietekmi un vērtību MVU un sabiedrībā kopumā.</li> <li>2. Apmācīt izglītojamos par to, kā jāstrukturē sociālās atbildības politika.</li> <li>3. Izglītojamo izglītošana par iekļaujošas nodarbinātības koncepciju un palīdzēšana izprast tās vērtību un ietekmi, kā arī prasības un metodoloģiju.</li> <li>4. Izglīto audzēkņus par autisma spektra jēdzienu un vispārējām īpašībām, kas raksturīgas cilvēkiem ar autisma spektru.</li> <li>5. Izglīto audzēkņus par vērtību, priekšrocībām un izaicinājumiem, kas saistīti ar darbinieku ar autisma traucējumiem nodarbināšana MVU</li> </ol>
Mācību rezultāti	<p>1. modulī skolēni uzzinās par:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uzņēmumu sociālās atbildības koncepcija</li> <li>2. KSA izstrāde un īstenošana</li> <li>3. Iekļaujošas nodarbinātības koncepcija</li> <li>4. Prasības iekļaujošai nodarbinātībai</li> <li>5. Autisma spektra definīcija un konceptualizācija</li> <li>6. Autisma galvenās pazīmes un stiprās puses</li> <li>7. Priekšrocības un izaicinājumi, kas saistīti ar darbinieku ar autismu nodarbināšanu MVU</li> </ol>

## 1. Ievads

Saskaņā ar pasaules aplēsēm personas ar invaliditāti veido 15 % pasaules iedzīvotāju. No 785 miljoniem līdz 975 miljoniem no tiem ir darbaspējīgā vecumā un dzīvo valstīs, kurās ir augsts personu ar invaliditāti bezdarba līmenis. Statistika attiecībā uz cilvēkiem ar autismu ir vēl satraucošāka: mazāk nekā 10 % var iegūt darbu salīdzinājumā ar 45 % cilvēku ar citu invaliditāti un 65,8 % cilvēku bez invaliditātes. Šiem cilvēkiem bieži vien ir grūti iegūt un noturēt darbu dažādu iemeslu dēļ, piemēram, viņiem raksturīgo saskarsmes un sociālās mijiedarbības grūtību dēļ, kas ietekmē viņu spēju saprast darba devēju vēlmes un efektīvi sazināties ar vadītājiem un kolēģiem. Tomēr problēmas, ar kurām viņi saskaras darba tirgū, sākas jau pirms šī procesa uzsākšanas, jo viņiem nav pieejamas iespējas, kas bieži vien ir saistītas ar negatīvu attieksmi vai viedokļiem, dziļi iesakņojušos stigmatizāciju, stereotipiem un diskrimināciju attiecībā uz viņu stāvokli. Tā kā darba devējiem un sabiedrībai kopumā trūkst zināšanu par autismu, cilvēki ar autismu bieži tiek uzskatīti par nepiemērotiem darba dzīvei un nespējīgiem veikt darba uzdevumus.

Ļoti trūkst pielāgotas izglītības un apmācības, kas ļautu cilvēkiem ar autismu apgūt darbam nepieciešamās profesionālās, sociālās un komunikācijas prasmes. Turklāt trūkst arī specializētas, praktiskas un noderīgas apmācības, kā arī rīku uzņēmumiem, lai pielāgotu un uzlabotu darbā pieņemšanas procesu un cilvēku ar autismu profesionālo attīstību. Tāpēc, lai cilvēki ar autismu varētu atrast darbu un realizēt savu potenciālu darbā, ir svarīgi sniegt atbalstu, kas jāpielāgo viņu vajadzībām.

Nodarbinātība ir viens no sociālās iekļaušanas pamatelementiem, kas ir īpaši svarīgs, lai cilvēki ar autismu varētu iekļauties darba tirgū. Tā kā viņi tiek uzskatīti par vienlīdzīgiem sabiedrības locekļiem un nozīmīgu cilvēku daudzveidības grupu, viņu integrācija nodarbinātības jomā pakāpeniski tiek iekļauta korporatīvās sociālās atbildības (KSA) politikas darba kārtībā starptautiskā un reģionālā līmenī. Mūsdienās personu ar invaliditāti pieņemšana darbā arvien vairāk tiek atzīta par daļu no KSA filozofijas un būtisku darbaspēka daudzveidības dimensiju.

Uzņēmumiem ir svarīgi saprast, ka personas ar autismu pieņemšana darbā nav tikai sociālās atbildības akts, bet gan abpusējs ieguvums: saņemot atbilstošu atbalstu, viņi kļūst par neatņemamu darbinieku komandas daļu, kas palīdz organizācijai gūt panākumus. Turklāt, nodarbinot cilvēkus ar autismu, viņi ne tikai spēj sevi finansiāli nodrošināt, bet arī ar savu darbu un nodokļu iemaksām dod tiešu ieguldījumu sabiedrībai. Cilvēkiem ar autismu nodarbinātība nozīmē vairāk nekā tikai ienākumus - tā ļauj viņiem kļūt par aktīviem sabiedrības locekļiem un dzīvot pilnvērtīgāku un neatkarīgāku dzīvi.

## 2. Korporatīvā sociālā atbildība (KSA)

Uzņēmumu rīcībai un politikai ir būtiska ietekme uz iedzīvotāju dzīvi ne tikai saistībā ar to produktiem un pakalpojumiem vai radītajām darba iespējām, bet arī darba apstākļiem, cilvēktiesībām, veselību, vidi, inovācijām, izglītību un apmācību. Šo pienākumu un atbildību dēvē par korporatīvo sociālo atbildību (KSA) vai atbildīgu uzņēmējdarbību.

**Eiropas Komisija (EK)** KSA definē kā uzņēmumu atbildību par to ietekmi uz sabiedrību - kļūt sociāli atbildīgiem, integrējot sociālos, vides, ētiskos, patērētāju un cilvēktiesību jautājumus savā uzņēmējdarbības stratēģijā, ievērojot likumus un cieši sadarbojoties ar ieinteresētajām personām, lai maksimāli palielinātu kopīgo vērtību īpašniekiem/akcionāriem, kā arī pilsoniskajai sabiedrībai. EK savā KSA definīcijā ietver šādus elementus: Darba prakse, piemēram, cilvēktiesības, darbs un apmācība, daudzveidība, dzimumu līdztiesība, darbinieku veselība un labklājība; vides jautājumi, piemēram, bioloģiskā daudzveidība, klimata pārmaiņas, resursu efektīva izmantošana un piesārņojuma novēršana; cīņa pret korupciju; iesaistīšanās un ieguldījums kopienas attīstībā; nevienlīdzīgā situācijā esošo cilvēku iekļaušana; patērētāju intereses un ieguvumi. Tomēr nav vispārējas KSA definīcijas.

**Starptautiskā standartizācijas organizācija (ISO)**, neatkarīga, nevalstiska starptautiska organizācija, definē sociālo atbildību (SR) kā atbildību, ko organizācija uzņemas par savu lēmumu un darbību ietekmi uz sabiedrību un vidi, izmantojot ētisku un pārredzamu rīcību, kas: 1) veicina ilgtspējīgu attīstību, tostarp sabiedrības veselību un labklājību; 2) ņem vērā ieinteresēto pušu vēlmes; 3) atbilst piemērojamiem tiesību aktiem un starptautiskajām uzvedības normām; 4) ir integrēta visā organizācijā un tiek praktizēta tās attiecībās.

Tajā pašā laikā **Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (ESAO)** lieto terminu "Atbildīga uzņēmējdarbība" (Responsible Business Conduct - RBC), uzskatot šo jēdzienu par pozitīvu ieguldījumu ekonomikas, vides un sociālajā progresā, lai panāktu ilgtspējīgu attīstību un novērstu negatīvu ietekmi, kas saistīta ar uzņēmuma tiešu un netiešu darbību, produktiem vai pakalpojumiem.

Sociālās atbildības politikas izstrāde uzņēmumiem ir jāveic ar valsts iestāžu un starptautisko nevalstisko organizāciju ieteikumiem, jo tām ir svarīga loma, atbalstot un mudinot uzņēmumus veikt uzņēmējdarbību atbildīgi. Lai sniegtu vadlīnijas un ieteikumus par KSA, tika izveidots starptautiskais standarts ISO 26000, kas paredzēts uzņēmumiem un organizācijām, kuras ir apņēmušās darboties sociāli atbildīgi, un tas arvien biežāk tiek uzskatīts par veidu, kā novērtēt organizācijas apņemšanos ievērot ilgtspēju un tās vispārējo sniegumu. Arī ieteikumu kopums, kas izklāstīts ESAO vadlīnijās un uz ko attiecas

ir izveidots arī starptautiskiem uzņēmumiem adresēts valdību dokuments, kurā sniegti nesaistoši KSA principi un standarti globālā kontekstā, kas atbilst piemērojamiem tiesību aktiem un starptautiski atzītiem standartiem.

Kopš KSA ir integrēta uzņēmējdarbības stratēģijā, tās izpratne ir daļēji mainījusies no morāla imperatīva uz uzņēmuma stratēģijas un panākumu galveno faktoru. Sākotnēji šis KSA stratēģiskais skatījums galvenokārt bija vērsts uz lieliem un starptautiskiem uzņēmumiem, lai gan mūsdienās ir plaša vienprātība, ka MVU ir svarīgs un ievērojams ekonomikas spēks un ka KSA stratēģiskie rezultāti MVU ir pelnījuši līdzvērtīgu ieguldījumu un uzmanību (MVU ir visizplatītākais uzņēmumu veids ES). Ir nepieciešams atšķirt veidu, kā MVU integrē sociālos un vides jautājumus savās stratēģijās salīdzinājumā ar lielākiem uzņēmumiem. Konkrētāk, pat ja MVU ir mazāk pieejamo resursu, lai integrētu KSA savās stratēģijās, un tie saskaras ar mazāku sabiedrības kontroli un ieinteresēto personu uzmanību, atbildības vai ētiskie motīvi MVU bieži vien ir svarīgāki īpašnieka - vadītāja personīgās ietekmes dēļ. Pat ja viņi nezina vai nelieto terminu KSA, viņiem bieži vien ir dabiski atbildīga pieeja uzņēmējdarbībai. Lielākajai daļai MVU process, ar kura palīdzību tie sasniedz savus SR mērķus, visticamāk, paliks neformāls un intuitīvs. Tomēr EK arī veicina KSA/RBC MVU vidū, izstrādājot KSA rokasgrāmatas un rokasgrāmatas. Patiesībā MVU praktizē KSA, bet parasti to tā nemarķē.

## 2.a. Vērtība MVU un sabiedrībā kopumā

Domājot par uzņēmuma vērtību, jāņem vērā ne tikai tā pašreizējā tirgus vērtība, bet arī sociālā vērtība. Gadu gaitā ir pastiprināti mainījusies viedoklis par uzņēmumu pārvaldību, aizstāvot viedokli, ka uzņēmums nevar domāt tikai par peļņu un īpašnieku/akcionāru interesēm, bet ir jāņem vērā arī citas ieinteresētās puses (piemēram, darbinieki, piegādātāji, klienti, valdība un sabiedrība). Ir ļoti svarīgi, lai uzņēmumi ņemtu vērā visu ieinteresēto personu intereses, ņemot vērā to, ka to panākumi un izaugsme vienmēr būs atkarīgi no kopīgām vērtībām, kas var veidot pozitīvu (vai negatīvu) uzņēmuma tēlu un ietekmēt tā reālo vērtību.

Nemot to vērā, izstrādājot SR politiku, ir jādomā par to, kāda ir pievienotā vērtība gan pašam uzņēmumam, gan ES ekonomikai un sabiedrībai. Uzņēmumiem stratēģiska pieeja KSA kļūst arvien svarīgāka to konkurētspējai, jo tā var sniegt ieguvumus riska pārvaldības, izmaksu ietaupījumu, kapitāla pieejamības, attiecību ar klientiem, cilvēkresursu pārvaldības un inovācijas spēju ziņā. Tā arī mudina korporatīvo sektoru uzņemties lielāku sociālo un vides atbildību laikā, kad krīze ir iedragājusi patērētāju uzticēšanos un uzticības līmeni uzņēmumiem. Lai maksimāli palielinātu kopīgās vērtības radīšanu, uzņēmumi tiek mudināti pieņemt ilgtermiņa, stratēģisku pieeju KSA un izpētīt iespējas, kā

izstrādāt inovatīvus produktus, pakalpojumus un uzņēmējdarbības modeļus, kas veicina sabiedrības labklājību un rada kvalitatīvākas un produktīvākas darba vietas.

## 2.b. KSA ietekme uz MVU un sabiedrību kopumā

Uz KSA koncepciju vērstas stratēģijas pieņemšana var tikt uztverta kā potenciāls slogs organizācijai, kas saistīts ar resursu ieguldījumiem, jo īpaši maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU). Tomēr KSA veicinošas organizācijas kultūras pieņemšana sniedz arī nepārprotamus ieguvumus organizācijai, piemēram:

- kvalificēta cilvēkkapitāla piesaiste un noturēšana organizācijā, vienlaikus veicinot viņu motivāciju un paaugstinot produktivitāti;
- Klientu, partneru, piegādātāju un investoru piesaistīšana un noturēšana, kuri vēlas sadarboties ar sociālo mērķi; noturība, lai pārvaldītu riskus un krīzes scenārijus;
- Konkurētspējas priekšrocību radīšana organizācijā;
- Organizācijas pozitīvāka tēla veicināšana;
- iespējamo dabas resursu trūkuma scenāriju samazināšana, kas pozitīvi ietekmē gan piegādes ķēdi, gan pašu organizāciju;
- Veicināt pozitīvu ietekmi uz sabiedrību un radīt iespējas cilvēkiem, kurus ietekmē organizācijas darbība.

Veicot KSA pasākumus, tie kļūst stabilāki un spēj izturēt sociālās un ekonomiskās krīzes, nodrošinot labākus ilgtermiņa rezultātus, kas garantē uzņēmējdarbības ilgtspēju nākotnē. Ņemot vērā, ka KSA prasa iesaistīt iekšējās un ārējās ieinteresētās personas, tā ļauj uzņēmumiem labāk paredzēt un izmantot strauji mainīgās sabiedrības gaidas un darbības apstākļus, tādējādi tā var veicināt jaunu tirgu attīstību un radīt izaugsmes iespējas. Tādējādi, pievēršoties savai SR, uzņēmumi var veidot ilgtermiņa darbinieku, patērētāju un iedzīvotāju uzticību, kas ir ilgtspējīgu uzņēmējdarbības modeļu pamats. Augstāks uzticēšanās līmenis palīdz radīt vidi, kurā uzņēmumi var ieviest inovācijas un attīstīties.

Veicot šos pasākumus, uzņēmumi var būtiski veicināt ES līgumā noteikto ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanu un veidot augsti konkurētspējīgu sociālā tirgus ekonomiku ar gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi. Nav šaubu, ka uzņēmumi, kas sadarbojas ar SR, dod ieguldījumu labākas sabiedrības veidošanā, un tas pozitīvi ietekmē pašu uzņēmumu!

## 2.c. KSA prasības

Lai MVU izstrādātu un piemērotu savu SR politiku, tiem vispirms ir jāgarantē un jāievēro atbildība par savu ietekmi uz sabiedrību un jāievēro piemērojamie tiesību akti un noteikumi.

koplīgumiem starp sociālajiem partneriem. Lai pilnībā īstenotu savu KSA, uzņēmumiem jāievēro noteiktas prasības, kā arī jāievieš process, lai cieši integrētu sociālos, vides, ētiskos, cilvēktiesību un patērētāju aizsardzības jautājumus savā uzņēmējdarbībā un pamatstratēģijā, cieši sadarbojoties ar ieinteresētajām personām. Tādējādi, meklējot oficiālu pieeju KSA, autoritatīvas vadlīnijas sniedz starptautiski atzīti principi un vadlīnijas, un, kā minēts iepriekš, uzņēmumiem ir pieejami vairāki atsauces dokumenti un rīki, kas nodrošina atbildīgas rīcības pamatu. Tie ir šādi:

- Apvienoto Nāciju Organizācijas Globālais līgums
- Apvienoto Nāciju Organizācijas uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi
- ESAO vadlīnijas daudznacionālajiem uzņēmumiem
- ISO 26000 vadlīniju standarts par sociālo atbildību
- SDO Trīspusējā deklarācija par principiem attiecībā uz daudznacionāliem uzņēmumiem un sociālo politiku (SDO Deklarācija par daudznacionāliem uzņēmumiem).

Šie principi un vadlīnijas atspoguļo pilnveidojamo un no jauna nostiprināto globālo KSA sistēmu. Saskaņā ar šiem principiem un pamatnostādnēm KSA būtu jāietver vismaz cilvēktiesības, darba un nodarbinātības prakse (piemēram, apmācība, daudzveidība, dzimumu līdztiesība u. c.), vides jautājumi (piemēram, bioloģiskā daudzveidība, klimata pārmaiņas, resursu efektivitāte u. c.), kā arī kukuļošanas un korupcijas apkarošana. Un aizvien lielāka nozīme šo politiku izstrādē jāpievērš cilvēku ar invaliditāti integrācijai uzņēmumos, kā arī sabiedrības iesaistei un patērētāju interesēm, kas nav KSA darba kārtības daļa, bet gan tikai daļa no tās.

Visbeidzot, ir svarīgi saprast, jo īpaši attiecībā uz MVU, ka KSA izveides procesa sarežģītība būs atkarīga no tādiem faktoriem kā uzņēmuma lielums un tā darbības veids. Lielākajā daļā MVU, jo īpaši mikrouzņēmumos, KSA process, visticamāk, paliks neformāls un intuitīvs.

## 2.d. KSA metodoloģija un struktūra

Lai gan ir cerība, ka šis modulis iedvesmos izpratni par SR praksi un tās piemērošanu, kā arī jaunu iniciatīvu izstrādi, reti kurš uzņēmums, jo īpaši MVU, spēs vai tam būs nepieciešamie resursi, lai izstrādātu un īstenotu KSA vienā piegājienā. Pirmajā posmā efektīvāk būs koncentrēties tikai uz dažām jomām, kuras tiek uzskatītas par būtiskākām un atbilstošākām uzņēmuma kultūrai.

Pirmkārt, lai šāda iniciatīva būtu veiksmīga, būtiska ir visa uzņēmuma (darbinieku un vadības) iesaistīšanās un līdzdalība. Ja iespējams, būtu jāizveido īpaša joma, kas vadītu visu procesu un būtu atbildīga par metodoloģiju, izveidi, ieviešanu un īstenošanu.

un KSA uzraudzību. Izstrādājot SR politiku, viens no pirmajiem uzdevumiem ir noteikt, kuri atbildības pasākumi un politikas būs vislielākā ietekme, ieguvumi un priekšrocības uzņēmuma uzņēmējdarbībai, kā arī ieinteresētajām pusēm. **Tātad, ar ko uzņēmumiem vajadzētu sākt?**

1. **Ievērojiet uzņēmuma vīziju un misiju**, jo tās ir svarīgs veids, kā noteikt uzņēmuma mērķus, vērtības un kultūru. Vīzija definē uzņēmuma pastāvēšanas iemeslu, bet misija izskaidro, ko uzņēmums piedāvā darīt un kā to sasniegt.
2. **Identificējiet ieinteresētās puses** - iekšējās un ārējās (piemēram, darbiniekus, partnerus, klientus, piegādātājus, kopienas utt.) - un katrai ieinteresētajai pusei **svarīgākās SR tēmas** (un pārliecinieties, ka šīs tēmas ir iekļautas KSA). Lai to panāktu, var veikt uzņēmuma darbinieku, partneru, klientu, piegādātāju utt. aptaujas.
3. **Novērtējiet, kuras SR jomas darbinieki un citas ieinteresētās personas uzskata par vissvarīgākajām, ko attīstīt.** Tāpat uzņēmums var **analizēt un pētīt jau veiktās sociālās darbības** (darbības saistībā ar darbiniekiem, sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu, vides aizsardzību, patērētāju aizsardzību, atbalstu izglītībai un veselībai, kultūrai utt.).
4. Izveidojiet dokumentu, kurā iekļauta šī analīze, saņemtie ieteikumi un viedokļi, un sastādiet **ierosināto KSA stratēģiju** un **plaši izplatiet KSA priekšlikumu visām ieinteresētajām pusēm.** Tādējādi, jo ciešāk uzņēmums ir saskaņots ar ieinteresēto personu viedokli, jo lielāka ir iespēja, ka tas gūs panākumus KSA īstenošanā.
5. **pabeigt KSA stratēģijas izstrādi kopā ar ieinteresētajām personām.**
6. **KSA stratēģiju īstenot pakāpeniski.**
7. **Pārskats par CSR: Veiciet šo novērtējumu katru gadu,** lai saprastu, vai tie joprojām attiecas uz uzņēmuma pašreizējo realitāti un vai tie paši pasākumi tiek veiksmīgi īstenoti. KSA pasākumi ir ieguldījumi, kuriem ir jānes atdeve, un tāpēc tie ir jānovērtē, taču ar ieguldījumiem sociālajos pasākumos saistīto neskaidrību apjoms ir sarežģīts. Izmantojiet uzticamas procedūras šo darbību ietekmes mērīšanai un novērtēšanai, saskaņoti un taisnīgi nosakot mērīšanas rādītājus. Lai palīdzētu uzņēmumiem šajā procesā, dažas iestādes ir izstrādājušas SR rādītāju modeļus. Starptautiskajā līmenī pastāv tādi modeļi, kurus uzņēmumi pārsvarā izmanto, kā **Globālā ziņošanas iniciatīva** (GRI) un **Hopkinsa institūta modelis.**

## 2.e. Pārskats par sociālās atbildības politiku Eiropā

KSA nozīme ES pēdējos gados ir pieaugusi. ES īstenotie pasākumi un vadlīnijas liecina, ka KSA ir liela ietekme uz pozitīvu uzņēmumu sociālo atbildību.

Eiropas ekonomikas attīstību, un tādēļ uzņēmumiem arvien vairāk jāpievēršas šiem SR jautājumiem. Lai to veicinātu, ES ir izveidojusi kopīgu politikas sistēmu, lai veicinātu diskusijas par USA. Šīs diskusijas par ilgtspēju sākās pēdējās desmitgadēs, kad EK izdeva vairākas direktīvas ar mērķi padarīt Eiropu par paraugu, kam sekot SR jomā:

- 2001/2002: Tika izdotas divas svarīgas publikācijas - **"ZELENĀ grāmata"** un **"KOMISIJAS PAZIŅOJUMS"**, kuru mērķis bija iepazīstināt ar KSA stratēģiju, aicinot uzņēmumus brīvprātīgi pieņemt sociālo, vides un ekonomikas politiku attiecībā ar ieinteresētajām pusēm. Bija skaidrs mērķis izvirzīt ilgtspējīgu attīstību par vienu no galvenajiem politikas virzieniem un KSA par vienu no visu uzņēmējdarbības stratēģiju centrālajiem elementiem.
- 2011: ES politika sekoja atjauninātajai KSA stratēģijai, kuras mērķis bija saskaņot Eiropas un globālo pieeju KSA, kas ietver ANO uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipus, kuri ir kļuvuši par galvenajiem virzītājspēkiem tam, kas uzņēmumiem un valdībām jādara, lai neradītu negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām. Daži no ES 2011. gada KSA stratēģijas galvenajiem elementiem bija šādi: KSA attīstība būtu jāvada pašiem uzņēmumiem; valsts iestādēm būtu jāuzņemas atbalsta loma, īstenojot pārdomātu un pārdomātu politiku.
- brīvprātīgu politikas pasākumu un, ja nepieciešams, papildu regulējuma apvienojums; uzņēmumiem jādod iespēja elastīgi ieviest jauninājumus un izstrādāt to apstākļiem piemērotu pieeju KSA.
- 2015: ES apstiprināja ANO pamatprincipus Rīcības plānā cilvēktiesību un demokrātijas jomā un apņēmas atbalstīt to īstenošanu.
- 2017: 2017. gads: KSA pārskatu sniegšana lielajiem uzņēmumiem mainījās no brīvprātīgas un fakultatīvas uz obligātu saskaņā ar Eiropas Direktīvā 2014/95/ES noteiktajām prasībām, tādējādi ievērojami palielinot uzņēmumu skaitu, kas sāka izstrādāt un īstenot KSA.
- 2019. gads: EK apņēmas pārskatīt pašreizējo KSA ziņošanas direktīvu saistībā ar jauno Eiropas Zaļo darījumu.
- 2021: EK iesniedza tiesību akta priekšlikumu, kura mērķis bija pavērt ceļu plašākai ilgtspējības aspektu izplatīšanai Eiropā strādājošos uzņēmumos.
- 2023: Paredzēts, ka direktīva attieksies arī uz MVU ar 250 vai vairāk darbiniekiem. To uzņēmumu skaits, kuriem būs jāiesniedz ziņojumi, pieaugs eksponenciāli.

## 2.f. Uzņēmumu sociālās atbildības piemēri (veidne)

Turpmāk minētie KSA piemēri ir gatavi pielāgot uzņēmuma vajadzībām, un tie ir uzskatāmi par sākumpunktu SR nodarbinātības politikas izstrādei un ieviešanai. Šo piemēru mērķis ir sniegt vispārīgas vadlīnijas, un tie būtu jāizmanto kā atsauce.

**Aizpildīta CSR piemērs:**

ATBILDĪBAS POLITIKAS PARAUGS (uzņēmuma nosaukums un logotips) (uzņēmuma nosaukums un logotips)	
Pirms pieņemt atbilstošu šīs politikas versiju, uzņēmumiem būtu jāizmanto atbilstošas profesionālas konsultācijas, lai pārliecinātos, ka tiks izpildītas to juridiskās un citas saistības.	
<b>Ievads korporatīvajā sociālajā atbildībā (KSA)</b>	KSA ir veids, kā uzņēmumi regulē savu darbību, lai nodrošinātu, ka visas to darbības pozitīvi ietekmē sabiedrību kopumā. Uzņēmumiem ir jāievēro un jācenšas pārsniegt visus attiecīgos tiesību aktus, un, ja kādā jomā tiesību aktu nav, uzņēmumam ir jānodrošina, ka tas tik un tā īsteno labāko praksi. (Jūsu uzņēmuma nosaukums) ir apņēmis nodrošināt, ka visi uzņēmējdarbības pasākumi tiek veikti pēc iespējas ētiskāk, ievērojot turpmāk izklāstīto politiku.
<b>Kas mēs esam un ko darām</b>	Šajā sadaļā ir jāiepazīstina ar uzņēmuma nosaukumu un ar ko uzņēmums nodarbojas. Jūs varētu izklāstīt uzņēmuma vērtības un misiju (ja tāda ir). Varētu iekļaut arī citu informāciju, piemēram, kas ir uzņēmuma galvenās ieinteresētās personas, ko ietekmē uzņēmuma veiktais darbs, darbinieku skaits/uzņēmuma lielums, pārdošanas apjomi vai apgrozījums, peļņa, tirgus daļa utt.
<b>Rūpes par darbiniekiem</b>	Lai noturētu lojālus un produktīvus darbiniekus, ir svarīgi uzturēt labu darba vidi. Šajā sadaļā varat norādīt, kādi pasākumi un politikas virzieni uzņēmumam būtu jāīsteno (piemēram, tiesību akti par vienlīdzīgām nodarbinātības iespējām saskaņā ar 2010. gada Cilvēktiesību likumu; personāla apmācība, novērtēšana un personāla attīstība; atalgojums un pabalsti u. c.).
<b>Rūpējoties par klientiem</b>	Ir svarīgi rūpēties par klientiem, lai viņi gūtu pozitīvu iespaidu par jūsu uzņēmumu. Šajā sadaļā varat atsaukties uz pasākumiem un politiku, kas uzņēmumam būtu jāīsteno, lai uzlabotu attiecības ar patērētāju (piemēram, kā jūsu uzņēmums apņemas nodrošināt skaidru saziņu ar klientiem; ko jūsu uzņēmums dara, lai uzlabotu klientu apmierinātību un noturību; ko jūsu uzņēmums dara, lai nodrošinātu savu produktu un pakalpojumu drošību un kvalitāti; utt...).
<b>Piegādātāju standarti</b>	Ir ļoti svarīgi nodrošināt, lai jūs izmantotu labus piegādātājus un uzturētu ar tiem labas darba attiecības. Šajā sadaļā jūs varētu iekļaut informāciju par visiem pasākumiem un politikām, kas jāievieš (piemēram, vietējo piegādātāju izmantošana; jūsu apņemšanās veikt maksājumus pienācīgi un savlaicīgi; apņemšanās nodrošināt skaidru saziņu ar piegādātājiem u. c.).
<b>Vides aizsardzība</b>	Ir svarīgi apņemties mazināt ietekmi uz vidi, ko var radīt jūsu uzņēmējdarbība. Šajā sadaļā jūs varētu norādīt dažus pasākumus un politiku, ko uzņēmums var īstenot (piemēram, atkritumu samazināšana; atkārtota izmantošana un otrreizēja pārstrāde; ūdens taupīšanas pasākumi; uzņēmumā izmantoto materiālu veidi, vai tie ir pārstrādājami vai tos var izgatavot no otrreizēji pārstrādātiem materiāliem; videi draudzīgāks transports u. c.).
<b>Kopienas iesaiste</b>	Ja jūs kā uzņēmums sniežat savu ieguldījumu vietējo kopienu atbalstīšanā, tas izskatās lieliski. Šeit jūs varat iekļaut visas darbības, ko jūsu uzņēmums veic, lai sadarbotos ar vietējo kopienas (piemēram, sponsorēšana vai naudas ziedojumi vietējām labdarības organizācijām; atbalsts vietējām labdarības organizācijām, ziedojot laiku - brīvprātīgā darba dienas; atbalsts apkārtējai kopienai, nodarbinot vietējos cilvēkus; utt...).
<b>Mērījumi</b>	Lai gan ir fantastiski izvirzīt sev iepriekš minētos mērķus un ieviest KSA pasākumus, tikpat svarīgi ir regulāri uzraudzīt un novērtēt, vai šie pasākumi darbojas. Šajā sadaļā būtu labi izklāstīt, kā jūs plānojat īstenot iepriekš minētos pasākumus un reģistrēt to rezultātā sasniegtos rezultātus.

Pielāgots no KSA politikas parauga veidnes, ko izstrādājusi Considerate Constructors Scheme, 2023. gads.

Aizpildīšanai gatavas veidnes piemērs:

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

Reāli KSA piemēri mazos un vidējos uzņēmumos:

Valsts	Uzņēmumu nosaukums	Saite
Portugāle	Delta	<a href="https://www.deltacafes.com/en">https://www.deltacafes.com/en</a>
Portugāle	Pestana	<a href="https://www.pestanagroup.com/en/sustainability/">https://www.pestanagroup.com/en/sustainability/</a>
Portugāle	Cerealis	<a href="https://www.cerealis.pt/en/sustainability/">https://www.cerealis.pt/en/sustainability/</a>
Portugāle	EGEO	<a href="https://www.egeo.pt/pagina/8">https://www.egeo.pt/pagina/8</a>
Portugāle	Polopiqué	<a href="https://www.polopique.pt/en/go/sustainability">https://www.polopique.pt/en/go/sustainability</a>
Portugāle	Simoldes	<a href="https://www.simoldes.com/en/sustentabilidade/">https://www.simoldes.com/en/sustentabilidade/</a>
Portugāle	Sogrape	<a href="https://sogrape.com/sustainability?slug=sustainability">https://sogrape.com/sustainability?slug=sustainability</a>
Spānija	Indcresa	<a href="https://indcresa.com/en/csr/">https://indcresa.com/en/csr/</a>
Spānija	Laboratorios Maverick	<a href="https://laboratoriosmaverick.com/natural-transformation/">https://laboratoriosmaverick.com/natural-transformation/</a>
Spānija	Primafrio	<a href="https://www.primafrio.com/en/primafrio-group/csr/">https://www.primafrio.com/en/primafrio-group/csr/</a>
Šveice	FONA	<a href="https://www.fona.com/company/corporate-social-responsibility">https://www.fona.com/company/corporate-social-responsibility</a>
Kipra	Charalambides Christis	<a href="https://en.charalambideschristis.com.cy/csr-symmetochi">https://en.charalambideschristis.com.cy/csr-symmetochi</a>
Grieķija	KPMG	<a href="https://kpmg.com/gr/en/home/insights/2018/06/csr.html">https://kpmg.com/gr/en/home/insights/2018/06/csr.html</a>

### 3. Iekļaujoša nodarbinātība

**ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (CRPD) 27. pantā** teikts, ka ikvienai personai ar invaliditāti ir tiesības "strādāt vienlīdzīgi ar citiem; tas ietver tiesības uz iespēju pelnīt iztiku ar brīvi izvēlētu vai pieņemtu darbu darba tirgū un darba vidē, kas ir atvērta, iekļaujoša un pieejama personām ar invaliditāti".

Iekļaujoša nodarbinātība nozīmē, ka ikviens cilvēks ar invaliditāti var strādāt konkurētspējīgā darba tirgū kopā ar saviem vienaudžiem bez invaliditātes, nodrošinot, ka viņš netiks nošķirts vai izslēgts invaliditātes dēļ. Tā arī nodrošina piekļuvi vienādām darba vietām,

naktsmītnes, pabalstus, karjeras iespējas un rīkus, kas viņiem nepieciešami, lai gūtu panākumus. Tātad iekļaujoša nodarbinātība ir darbs pēc mūsu izvēles vietā, kur cilvēki ar invaliditāti un bez invaliditātes strādā kopā un kur pret viņiem izturas kā pret vienlīdzīgiem: ikviens saņem nepieciešamo atbalstu, ikviens tiek novērtēts un iekļauts, ikviens saņem taisnīgu un vienlīdzīgu atalgojumu neatkarīgi no tā, vai viņam ir vai nav invaliditāte. **Reālas darba vietas ar reālu atalgojumu ir cilvēka pamattiesības.**

### 3.a. Iekļaujošas nodarbinātības vērtība

Mūsdienās daudzi uzņēmumi atbalsta daudzveidību darbavietā, taču joprojām nesaprot tās patieso vērtību un to, kāpēc iekļaušana ir vienlīdz svarīga uzņēmumam. Lai gan daudzveidība jau tiek uzskatīta par būtisku pamatvērtību, tā nevar attīstīties bez iekļaušanas. Uzņēmumiem **daudzveidība, vienlīdzība un iekļaušana jāuztver kā vērtīgi uzņēmējdarbības elementi**, nevis tikai kā SR jēdzieni.

Personas ar autismu pieņemšana darbā rada pievienoto vērtību uzņēmuma vispārējai daudzveidībai, kas veicinās lielāku spēju apmierināt klientu vajadzības, radošumu, inovācijas un produktu pieejamību. Kopumā uzņēmumi, kas ir apņēmušies ievērot daudzveidību un iekļaujošu darbu, ir veiksmīgāki, pieņem labākus lēmumus, vairāk koncentrējas uz klientu, tiem ir vieglāk piesaistīt un pieņemt darbā cilvēkus, tiek nostiprinātas to kultūras vērtības, uzlabojas uzņēmuma un pašas organizācijas reputācija. Tāpat tiek stiprināts uzņēmuma kā iekļaujoša darba devēja zīmols un tādējādi tiek piesaistīti labākie talanti. Ikviens vēlētos strādāt darba vidē, kas ir iekļaujoša un atvērta visiem, tā dod cilvēkiem sajūtu, ka viņi ir iekļauti, ka viņi iederas un ka viņu personīgais stils un atšķirības tiek respektētas. Tāpēc "iekļaušana" iegūst "piederības" vērtību un kļūst par ārkārtīgi svarīgu darba devēja iesaistes un noturības rādītāju. Turklāt autistu vadītāji kļūst arī par labākiem vadītājiem, viņi ir iekļaujošāki, sniedz labāku atgriezenisko saiti un izvirza skaidras prasības. Tādējādi daudzveidības un iekļaušanas trūkums uzņēmumā tagad tiek uzskatīts par galveno draudu pozitīvai uzņēmuma kultūrai.

### 3.b. Iekļaujoša ietekme uz nodarbinātību

Iekļaujošajai nodarbinātībai ir vairākas pozitīvas sekas uz uzņēmumiem, piemēram:

- Pozitīva ietekme uz darbaspēka morāli: darbinieki bez invaliditātes var justies pozitīvāk par savu uzņēmumu un tā ieguldījumu sabiedrībā. Arī uzņēmumu vadošie darbinieki var just, ka viņiem ir labākas iespējas uzzināt darbinieku vajadzības un uzlabot saziņu ar vispārējo darbaspēku.
- Labs produktivitātes līmenis, kas saistīts ar zemu darba kavējumu un darbinieku mainības līmeni: daudziem darbiniekiem ar invaliditāti ir vienādi vai augstāki darba izpildes un darba saglabāšanas rādītāji nekā darbiniekiem bez invaliditātes.

- Uzņēmējdarbības prakses uzlabošana, lai pielāgotos cilvēkiem ar invaliditāti, kā rezultātā praksē gūst labumu visi darbinieki. Pielāgošana, kas ietver fiziskas modifikācijas, dod labumu arī patērētājiem un darbiniekiem bez invaliditātes, radot universāli draudzīgu vidi. Saprātīgi pielāgojumi rada "ķēdes efektu", piemēram, lielāku produktivitāti, lielāku centību,

- Ieguvumi, ko sniedz daudzveidīgs darbaspēks, tostarp cilvēki ar invaliditāti.

- Pakalpojumu uzlabošana patērētājiem ar invaliditāti.

### 3.c. Iekļaujošas nodarbinātības prasības

Lai nodrošinātu patiesi iekļaujošu nodarbinātību, jāņem vērā daži aspekti: 1) tai jābūt piemērotai un atbilstošai personas interesēm un prasmēm; 2) atbalsts un pielāgojumi jāattiecinā arī uz ģimenes locekļiem, kuri aprūpē un atbalsta savus radniekus ar invaliditāti; 3) darba devējiem jābūt pieejamiem un jāizmanto piemēroti instrumenti, lai nodrošinātu, ka viņu darba vietas ir iekļaujošas un "brīvas" no jebkāda veida diskriminācijas. Diskriminācija var rasties dažādās ar darbu saistītās darbībās, lai cīnītos pret to, ES pieņēma Nodarbinātības vienlīdzības pamatdirektīvu 2000/78/EK27, kurā noteikts, ka visām dalībvalstīm jāpielāgo un jāizstrādā valsts tiesību akti, lai aizliegtu diskrimināciju pret personām ar invaliditāti nodarbinātības un profesionālās apmācības jomā. Tajā noteikts, ka ir jānodrošina "saprātīgi pielāgojumi", kas nozīmē, ka darba devējiem jāveic atbilstoši pasākumi, lai personai ar invaliditāti nodrošinātu piekļuvi darbam, dalību tajā vai paaugstināšanu amatā, vai apmācību. Tātad tas nozīmē, ka ir jārespektē katras personas atšķirības un jānodrošina viņiem nepieciešamie pielāgojumi un pielāgojumi, lai viņi varētu vienlīdzīgi sniegt savu ieguldījumu. Lai to panāktu, saskaņā ar ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām ir noteikts prasību kopums, ko uzņēmums var ievērot:

- aizliegt diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem nodarbinātības veidiem;
- Aizsargāt personu ar invaliditāti tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, tostarp vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu atalgojumu par vienādas vērtības darbu, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, tostarp aizsardzību pret uzmākšanos, un sūdzību izskatīšanu;
- Nodrošināt, lai personas ar invaliditāti varētu izmantot savas darba tiesības vienlīdzīgi ar citiem;
- Nodrošināt personām ar invaliditāti efektīvu piekļuvi vispārējās tehniskās un profesionālās orientācijas programmām, darbā iekārtošanas pakalpojumiem un profesionālajai un tālākizglītībai;

- Veicināt personu ar invaliditāti profesionālās iespējas un karjeras izaugsmi darba tirgū, kā arī palīdzību atrast, iegūt, saglabāt un atgriezties darba tirgū;
- veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību, izmantojot atbilstošu politiku un pasākumus, kas var ietvert pozitīvas rīcības programmas, stimulus un citus pasākumus;
- Nodrošināt, lai personām ar invaliditāti darba vietā tiktu nodrošināti saprātīgi pielāgojumi;
- Veicināt personu ar invaliditāti darba pieredzes iegūšanu atvērtā darba tirgū;
- Veicināt profesionālās un profesionālās rehabilitācijas, darba saglabāšanas un atgriešanās darbā programmas personām ar invaliditāti.

## 4. Autisma spektrs

### 4.a. Ko mēs saprotam ar jēdzienu "autisma spektrs"?

Autisms ir **attīstības traucējums**, kas ietekmē cilvēka saskarsmi un attiecības ar citiem cilvēkiem. Autismu izraisa centrālās nervu sistēmas attīstības un nobriešanas traucējumi. Tā kā tas ir attīstības neiroloģisks stāvoklis, tas nozīmē, ka cilvēka ar autismu smadzenes ir atšķirīgas, jo tās ir attīstījušās citādi.

Autisms ir **spektra slimība**, un katrs autists ir atšķirīgs. Lai gan ar autismu ir saistītas dažādas pazīmes, ir divas galvenās traucējumu jomas (DSM-V, Amerikas Psihiatru asociācija, 2013):

- A. Pastāvīgs sociālās komunikācijas un sociālās mijiedarbības deficīts dažādos kontekstos.
- B. Ierobežojoši un atkārtotoši uzvedības, interešu vai darbību modeļi.

Šādas grūtības var izpausties vairākos veidos un dažādās traucējumu pakāpēs. Tāpēc to raksturo kā spektru, ņemot vērā autismam raksturīgo pazīmju intensitātes diapazonu, kā arī citu saistīto grūtību klātbūtni vai neesamību. Tādējādi autisms ir ļoti neviendabīgs stāvoklis, kas ietver plašu dažādu izpausmju klāstu. Piemēram, mēs varam pazīt cilvēku ar autismu, kuram ir labas komunikācijas prasmes, kurš viegli verbāli komunicē, bet kuram ir grūtības sensorās regulācijas jomā vidē, kurā ir pārmērīgs sensoro stimulu daudzums.

(piemēram, spēcīga gaisma vai spēcīgas smakas). Tāpat mēs varam pazīt citu autistu, kuram ir vājākas verbālās komunikācijas spējas, bet kuram, no otras puses, nerodas grūtības maņu regulācijā.

#### 4.b. Galvenie raksturlielumi

Cilvēkiem ar autismu **saziņa var būt liels izaicinājums**, taču tas nenozīmē, ka viņi nesazinās vai nevēlas sazināties - viņi vienkārši sazinās citādāk. Bieži vien cilvēkiem ar autismu ir grūtības saprast divdomīgu valodu, piemēram, neprecīzus izteikumus, humoru, idiomātiskus izteicienus vai metaforas, vai saprast sarunas savstarpējību (atbilstoši runāt - klausīties - atbildēt), un viņiem var būt grūtības arī neverbālajā komunikācijā. Piemēram, parasti ir grūtības saprast, kad runāt vai klausīties, kad saruna ir beigusies, vai nolasīt citu cilvēku emocijas no sejas/ķermeņa izteiksmes. Bieži sastopamas arī grūtības izmantot sociālajam kontekstam atbilstošu saziņu (piemēram, runāt pārāk skaļi nepiemērotā vietā) vai veidot, uzturēt un izprast attiecības. Daži cilvēki ar autismu neizrāda interesi par saviem vienaudžiem vai pauž to savdabīgā veidā. Daži autisti nezina, kā izrādīt savu interesi jaunu attiecību veidošanā.

**Ierobežojoši un atkārtoto uzvedības modeļi** (verbāli vai neverbāli) ir, piemēram, stereotipiskas un atkārtotas motoriskās kustības - stereotipi (piemēram, roku vicināšana, ķermeņa šūpošanās, rotaļlietu kārtošana rindā vai konkrēta priekšmeta pagriešana) vai vienādu frāžu, vārdu vai skaņu atkārtošana (eholālīja). Šie atkārtotās uzvedības modeļi tiek nepārtraukti atkārtoti noteiktu laika periodu, vienā un tajā pašā veidā un dažādos apstākļos. Bieži sastopamas arī specifiskas un ļoti ierobežotas un nemainīgas intereses, kas nav "normālas" pēc intensitātes vai koncentrēšanās. Šīs intereses (piemēram, mūzika, vilcieni, vēsture u. c.) laika gaitā var mainīties vai nemainīties, un arī tās ir raksturīgas repetitīvai uzvedībai. Šā iemesla dēļ var būt grūti pārslēgties uz citu nodarbi vai risināt sarunas, kas nav par viņu interesējošām tēmām. Viņi jūtas ērtāk un drošāk, ja ir skaidri un noteikti noteikumi un ja tiek ievērota rutīna un laika grafiks. Tāpēc viņiem var būt ļoti grūti atteikties no noteiktiem ieradumiem vai rutīnas vai no tā, ko viņi ir izvēlējušies kā savu izvēli/interesi (piemēram, prasīt, lai darbības vienmēr tiktu veiktas tieši tādā pašā secībā).

Viņu īpašais domāšanas veids atspoguļojas komunikācijā, sociālajā mijiedarbībā, maņu apstrādē, kustību koordinācijā un izpildfunkcijās. Veidi, kā cilvēki ar šo spektru izjūt, apstrādā un izsaka informāciju, var tikt pārprasti, taču tieši tie nosaka viņu stiprās un vājās puses. Šīs iezīmes un īpašības var radīt kolēģiem priekšstatu, ka cilvēks ar autiskā spektra traucējumiem ir savdabīgs, rupjš vai neieinteresēts, pat ja tas tā nav. Ja šiem cilvēkiem tiek nodrošinātas atbilstošas iespējas izcelties, viņi ir konsekventi pierādījuši, ka ir uzticīgi, lojāli, produktīvi un mērķtiecīgi darbinieki.

#### 4.c. Autistu stiprās puses

Katram cilvēkam ir grūtības, un agrāk vai vēlāk mums visiem ir nepieciešama palīdzība kādā dzīves jomā. Tāpat mums visiem ir stiprās puses un īpatnības, kas padara mūs unikālus. Tāpat personas ar autismu prasmes un stiprās puses būtībā ir atkarīgas no tās īpašībām un īpatnībām. Piemēram, ja viena no interesēm ir vilcieni un dzelzceļš, tā var būt svarīga un vērtīga stiprā puse, jo tās rezultātā tiks iegūtas augsta līmeņa zināšanas par šo tēmu. Šī specifiskā interese var būt veids, kā attīstīt citas kompetences (piemēram, komunikatīvās) un veids, kā veidot vai uzturēt sociālās attiecības. Šie ir daži piemēri, kas raksturo autistu stiprās puses:

- Liela uzmanība detaļām un liela precizitāte;
- Sociālā apziņa un ētiskās saistības;
- Liela novērošanas spēja;
- Lieliska ilgtermiņa atmiņa;
- Augsta kompetence - padziļinātas zināšanas par konkrētām tēmām;
- Tieksme būt ļoti loģiskam un metodiskam, kā arī analītiska pieeja;
- Lieliska vizuālā atmiņa;
- Sirsnība, godīgums un lojalitāte;
- Augsta spēja klausīties bez aizspriedumiem.

#### 4.d. Autistu darbinieku nodarbināšanas vērtība un problēmas MVU

Ar autismu saistītās pamatīpašības apvienojumā ar zināšanu trūkumu un uzņēmumu pieejamības trūkumu parasti rada šķēršļus un problēmas darba atrašanā un nodrošināšanā. Lai gan konkrētās grūtības iegūt darbu var atšķirties, parasti tiek norādītas grūtības sevi reklamēt intervijā, pielāgoties jaunai videi un darba rutīnai, plānot un veikt vairākus uzdevumus, efektīvi komunicēt un sociāli mijiedarboties ar kolēģiem utt. Mūsdienās viņi joprojām saskaras un saskaras ar daudzām grūtībām un šķēršļiem nodarbinātības jomā, kas ir saistīti ne tikai ar viņu grūtībām un personiskajām īpašībām, bet tos daļēji nosaka pakalpojumu modeļi, kas joprojām ir vērsti uz invaliditātes "novēršanu", maz ņemot vērā personas stiprās puses, tādējādi nostiprinot sliktus nodarbinātības rezultātus. Vienlaikus viņu nodarbinātības iespējas ietekmē un rada šķēršļus arī citi faktori, tostarp: 1) specifisku karjeras atbalsta pakalpojumu trūkums; 2) tradicionālie pieteikšanās un interviju procesi; 3) darba vietas pielāgojumu trūkums vai ierobežots to skaits un 3) darba devēju attieksme pret cilvēku ar invaliditāti pieņemšanu darbā un atbalstu. Daudzi darba devēji šķiet apjukuši un nevēlas to darīt, uzskatot, ka izmaksas ir lielākas par ieguvumiem. Šāda pārliecība var būt balstīta uz nepareiziem priekšstatiem vai zināšanu trūkumu par invaliditāti, piemēram, pieņemumu, ka cilvēku ar invaliditāti, piemēram, autismu, pieņemšana darbā radīs lielākas izmaksas zemākas produktivitātes dēļ.

Tāpēc ir ļoti svarīgi parādīt darba devējiem invaliditātes otru pusi. Šajā konkrētajā gadījumā dažas autisma iezīmes, kuru dēļ darba uzdevumi, kas prasa sistemātisku informācijas apstrādi, ir īpaši labi veicami, un citas darba devējiem pievilcīgas īpašības, piemēram:

- Augsts koncentrēšanās līmenis un spēja izcili veikt atkārtotus uzdevumus: koncentrēšanās uz detaļām un tieksme strādāt neatlaidīgi un neatlaidīgi.
- Uzticamība, zems darba kavējumu līmenis un lojalitāte: ļoti apzinīgi un uzticīgi savam darbam, bieži vien ar labu punktualitātes, godīguma un integritātes līmeni.
- Hiperkoncentrēšanās uz savām interesēm var novest pie ļoti detalizētu faktoloģisko zināšanu, augsti specializētu tehnisko prasmju, kā arī virs vidējā līmeņa sistematizēšanas prasmju (lielāka izpratne par uz noteikumiem balstītām sistēmām un modeļiem).
- Izcila lietvedība un atmiņa: mēdz būt labas iegaumēšanas prasmes un tendence labi veikt lietvedību.
- Problēmu risināšanas prasmes: dod priekšroku loģiskai un strukturētai pieejai, bieži domā ļoti vizuāli un labprāt risina problēmas, kas var ienest inovatīvas idejas un jaunu pieeju darbā.
- Aizturēšana: Priekšroku dod rutīnai, un, tiklīdz ir nostiprinājies darba vietā, viņš parasti tajā paliek ilgāk nekā citi.
- atjautība: Lielāka nepieciešamība pārvarēt izaicinājumus, kļūstot atjautīgākiem.

## 5. Kopsavilkums

1. modulī ir sīkāk izklāstīts sociālās politikas jēdziens un tās ietekme uz MVU un sabiedrību kopumā, kā arī sniegta vispārīga informācija par autismu un to, kā darbiniekus ar autismu var iekļaut MVU. Cilvēktiesību korporatīvā atbildība tiek saprasta kā integrēta uzņēmējdarbības veikšanas daļa, kas balstīta uz korporatīvajām vērtībām, kuras iekļautas stratēģijā un ikdienas darbībā. Tas, cik svarīgi ir pievērsties invaliditātes jautājumam kā KSA stratēģijas daļai, noteikti kļūst arvien redzamāka un nozīmīgāka veiksmīgu KSA stratēģiju un pat korporatīvās kultūras daļa. Par šā jautājuma nozīmīgumu liecina arī īpašu organizāciju un tīklu attīstība, kuru mērķis ir uzlabot personu ar invaliditāti nepietiekamu nodarbinātību un sadarboties ar uzņēmumiem, lai paplašinātu to KSA stratēģijas.

Uzņēmumam noteikti ir izaicinājums ne tikai demonstrēt attieksmi pret personu ar invaliditāti iekļaušanu KSA stratēģijās, bet arī veicināt šīs politikas īstenošanu, pārvēršot to par "iekļaujošu korporatīvo kultūru un darba vidi". Turklāt ir ļoti svarīgi izplatīt pozitīvus piemērus, lai vairāk uzņēmumu saprastu ieguvumus no iesaistīšanās šādās darbībās.

Tā kā autisms ir neredzama invaliditāte (dažkārt grūti izprotama) ar plašu spektru, atšķirības starp indivīdiem ir tik izteiktas un tik plašas, ka uzņēmumiem un darba devējiem ir nepieciešams parādīt ne tikai šo darbinieku īpatnības un vajadzības, bet arī milzīgo potenciālu, kas viņiem var piemist, kā arī visas priekšrocības un ieguvumus, ko viņi var sniegt uzņēmumam. Viņi vēlas, lai viņus pieņemtu un pilnībā integrētu darbavietā, bet, lai sasniegtu šo mērķi, viņiem ir nepieciešams atbalsts. Tāpēc, nodrošinot motivējošu, iedrošinošu, viesmīlīgu un atbalstošu darba vidi, cilvēki ar autismu var parādīt lielu uzticamību, centību, apzinīgumu un uzticību savam darbam.

## 6. Atsauces

**AMERIKAS PSIHIATRIJAS ASOCIĀCIJA (2013).** *Psihisko traucējumu diagnostikas un statistikas rokasgrāmata*: Arlingtona, VA: Amerikas Psihiatru asociācija.

**ARRAIANO, I.G., & HATEGAN, C.D. (2019).** Korporatīvās sociālās atbildības posms ES un CAE valstīs. *European Journal of Sustainable Development* [tiešsaiste], 8(3), 340-353. lpp. Pieejams: <http://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/883> [skatīts 2022. gada 20. decembrī].

**BARANGER, A., FRIEDEL, E. HARALD NEERLAND, H., SCHMIT, C., SULLINGS, N, SZILVASY, Z., & WRONISZEWSKA, M. (2014).** *AUTISMS UN DARBS: Kopā mēs varam* [tiešsaiste].

Beļģija: Autism-Europe. Pieejams::

[https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment\\_LV.pdf](https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_LV.pdf) [skatīts 2022. gada 19. decembrī].

**CASANOVA, M. F., FRYE, R. E., GILLBERG, C., & CASANOVA, E. L. (2020).** *Komorbidity un autisms Spektra traucējumi. Frontiers in Psychiatry*, 11, 1273.

**SAUDZĪGU BŪVNIEKU SHĒMA (2023).** *Korporatīvās sociālās atbildības politikas veidne*.

Pieejams no:

<https://ccsbestpractice.org.uk/entries/corporate-social-responsibility-policy-template/> [skatīts 5 2023. gada janvāris].

**CSR. (2022).** *ES KSA politika*. Pieejams no:

<https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-international/The-EUs-CSR-Policy/the-eus-csr-policy.html> [skatīts 2022. gada 19. decembrī].

**CSR FINANŠU INSTITŪTS. (2022).** *H-CSR-M: Hopkinsa KSA/ilgtspējas modelis*. Pieejams:

<https://www.csrfini.com/hopkinscsrmodel> [skatīts 2022. gada 19. decembrī].

- DOMNANOVICH, J., KRONENBERG, C., ORTIZ-AVRAM, & D., SCHOLZ, M. (2018).** Izpētīt uzņēmumu sociālās atbildības integrēšana mazo un vidējo uzņēmumu stratēģijās: sistematisks literatūras apskats. *Journal of Cleaner Production* [tiešsaiste], 201, 254-271. lpp. Pieejams: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.011> [skatīts 2022. gada 19. decembrī].
- DOYLE, N. (2020).** Neirodažādība darbā: biopsihosociālais modelis un ietekme uz strādājošiem pieaugušajiem. *British Medical Bulletin*, 135(1), pp. 108-125. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021> [skatīts 2022. gada 19. decembrī].
- EIROPAS KOMISIJA (2022).** *Nodarbinātība, sociālās lietas un iekļaušana*. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> [skatīts 2022. gada 20. decembrī].
- EIROPAS KOMISIJA (2022).** *Korporatīvā sociālā atbildība un atbildīga uzņēmējdarbība*. Pieejams no: [https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct\\_en](https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en) [skatīts 2022. gada 20. decembrī].
- FINA, V.D., & CERA, R. (2015).** *Cilvēku ar autismu tiesību aizsardzība izglītības un nodarbinātības jomā: Starptautiskās, Eiropas un nacionālās perspektīvas* [tiešsaiste]. New York: Springer Cham. Pieejams: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9> [skatīts 2022. gada 19. decembrī].
- GRI. (2022).** *25 gadi ilgtspējīgu lēmumu pieņemšanai*. Pieejams: <https://www.globalreporting.org/> [skatīts 2022. gada 19. decembrī].
- IEKĻAUŠANA STARPTAUTISKĀ LĪMENĪ. (2022).** *Iekļaujoša nodarbinātība*. Pieejams: <https://inclusion-international.org/key-issue/employment/> [skatīts 2022. gada 19. decembrī].
- STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (2014).** *Bizness kā neparasts: Darba vietas, kas iekļauj cilvēkus ar invaliditāti*. Pieejams:: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_316815.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf) [skatīts 2022. gada 20. decembrī].
- MAENNER MJ, SHAW KA, BAKIAN AV, ET AL. (2021).** Autisma spektra traucējumu izplatība un raksturojums 8 gadus vecu bērnu vidū. *Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network*, 70, 1-16. DOI: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7011a1>
- SO. (2022).** *ISO 26000: Sociālā atbildība*. Pieejams no: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> [skatīts 2022. gada 20. decembrī].
- ESAO. (2022).** *Sociālie un labklājības jautājumi*. Pieejams: <https://www.oecd.org/social/> [skatīts 2022. gada 20. decembrī].

gada 20. decembrī].



**ROBERT D. AUSTIN, R.D., & PISANO, G.P. (2017).** Neirodažādība kā konkurences priekšrocība: Kāpēc jums vajadzētu to izmantot savā darbaspēkā. *Harvard Business Review Magazine* [tiešsaistē].

Pieejams: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [skatīts 2022. gada 20. decembrī].

**ROSEN, N. E., LORD, C., & VOLKMAR, F. R. (2021).** Autisma diagnostika: No Kannerla līdz DSM-III, DSM-5 un tālāk. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-18.

**TYMOWSKI, J. (2016).** *Eiropas Nodarbinātības vienlīdzības direktīva: īstenošanas novērtējums.*

(tiešsaistes manuskripts). Brisele © Eiropas Savienība. Pieejams:

[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) [skatīts 2022. gada 20. decembrī].

**ANO (2012).** *Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi: Apvienoto Nāciju Organizācijas sistēmas "Aizsargāt, ievērot un labot" īstenošana.* Pieejams:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [skatīts 2022. gada 20. decembrī].

**APVIENOTO NĀCIJU ORGANIZĀCIJA. (2022).** *Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām.*

Pieejams: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabili> saites [skatīts 2022. gada 21. decembrī].

**VO, L.C. (2010).** Korporatīvā sociālā atbildība un MVU: literatūras apskats un turpmākā pētniecības darba kārtība. *Problems and Perspectives in Management* [tiešsaiste], 9(4). Pieejams:

[https://www.researchgate.net/publication/287282230\\_Corporate\\_social\\_responsibility\\_and\\_SMEs\\_A\\_literatūras\\_pārskats\\_un\\_programma\\_nākotnes\\_pētījumiem](https://www.researchgate.net/publication/287282230_Corporate_social_responsibility_and_SMEs_A_literatūras_pārskats_un_programma_nākotnes_pētījumiem) [skatīts 2022. gada 20. decembrī].

**PASAULES VESELĪBAS ORGANIZĀCIJA. ICD-11 MIRSTĪBAS UN SASLIMSTĪBAS STATISTIKAS DATI. VERSIJA:**

**2019. gada** aprīlis. Ženēva: PVO; 2019. Pieejams: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> [skatīts 2022. gada 20. decembrī].