



Project Number: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

## Модул 1

# Аутизмот кај малите и средните претпријатија и социјалните политики

Автор: FPDA - Federação Portuguesa de Autismo

Portugal



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

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската комисија. Оваа публикација ги одразува само гледиштата на авторот и Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба што може да се направи на информациите содржани во неа.

Наслов на модулот	Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики
Цели на учење	<p>Модул 1 е за едукација на менаџерите на малите и средните претпријатија за концептот на социјалните политики и нивното влијание врз МСП и обезбедување општи информации за аутизмот и како аутистичниот персонал може да се вклучи во МСП.</p> <p>Модул 1 има за цел да:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ги запознае читателите со концептот на социјалните политики и неговото влијание и вредност во малите и средните претпријатија и општеството воопшто</li> <li>2. Да ги обучи читателите за тоа како треба да се структурира Политиката за општествена одговорност</li> <li>3. Да ги едуцира читателите за концептот на инклузивно вработување и помогнете им да ја разберат неговата вредност и влијание, како и барањата и методологијата</li> <li>4. Да ги едуцира читателите за концептот на спектарот на аутизам и општите карактеристики на луѓето од спектарот</li> <li>5. Да ги едуцира читателите за вредноста, предностите и предизвиците за вработување на кадар со аутизам во мали и средни претпријатија</li> </ol>

<p><b>Резултати од учењето</b></p>	<p><b>Преку Модул 1, читателите ќе научат за:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концептот на корпоративна општествена одговорност</li> <li>2. Развој и имплементација на ООП</li> <li>3. Концептот на инклузивно вработување</li> <li>4. Условите за инклузивно вработување</li> <li>5. Дефиниција и концептуализација на спектарот на аутизам</li> <li>6. Главните карактеристики на аутизмот и неговите силни страни</li> <li>7. Предностите и предизвиците за вработување на кадар со аутизам во мали и средни претпријатија</li> </ol>
------------------------------------	--

## 1. Вовед

Според глобалните проценки, лицата со попреченост сочинуваат 15% од светската популација. Помеѓу 785 и 975 милиони од нив се на работоспособна возраст и живеат во земји со високи стапки на невработеност на лица со попреченост. Статистиката за лицата со аутизам е уште позагрижувачка: помалку од 10% можат да се вработат во споредба со 45% од оние со друга попреченост и 65,8% од лицата без попреченост. Тие често се борат да добијат и да задржат работа поради различни причини, како што се нивните вродени тешкотии со комуникацијата и социјалната интеракција, кои влијаат на нивните способности да ги разберат очекувањата на работодавците и ефективно да комуницираат со менаџерите и колегите. Сепак, предизвиците со кои се соочуваат на пазарот на трудот започнуваат пред да започне процесот поради недостиг на пристап до можности, често поврзани со негативни ставови или мислења, длабоко вкоренета стигма, стереотипи и дискриминација во однос на нивната состојба. Поради големиот недостаток на знаење за аутизмот од страна на работодавците и општото општество, луѓето со аутизам често се сметаат за непогодни за работен век и неспособни за извршување на работните задачи.

Постои сериозен недостиг на адаптирано образование и обука што би можело да им овозможи на луѓето со аутизам да стекнат стручни, социјални и комуникациски вештини кои се потребни за работа. Освен тоа, недостигаат специјализирани, практични и корисни обуки и алатки за компаниите да го приспособат и подобрат процесот на

регрутирање и професионалниот развој на лицата со аутизам. Затоа, за лицата со аутизам да најдат вработување и да го постигнат својот потенцијал на работа, од суштинско значење е да се обезбеди поддршка која мора да биде прилагодена на нивните потреби.

Вработувањето е еден од клучните елементи на социјалната вклученост, што е особено важно за вработувањето на лицата со аутизам на мејнстрим пазарот на трудот. Бидејќи тие се прогласени за рамноправни членови на општеството и важна група на човечка различност, нивната интеграција во сферата на вработувањето е прогресивно вклучена во агендата на политиката за Корпоративна општествена одговорност (ООП) на меѓународно и на регионално ниво. Во денешно време, вработувањето на лица со попреченост се повеќе се препознава како дел од филозофијата на ООП и суштинска димензија на различноста на работната сила.

Важно е компаниите да разберат дека вработувањето лице со аутизам не е само чин на ООП, туку треба да се гледа како взаемна придобивка: ако се добие вистинската поддршка, тие стануваат составен дел од тимот на вработени кој и помага на организацијата да успее. Дополнително, кога се вработени лицата со аутизам, тие не само што можат финансиски да се издржуваат, туку можат и директно да придонесат во општеството преку својата работа и преку даночните придонеси. За лицата со аутизам, вработувањето е повеќе од само да имаат приход – тоа им овозможува да станат активни членови на општеството и да живеат поисполнет и независен живот.

## 2. Корпоративна општествена одговорност (ООП)

Акциите и политиките на компаниите имаат значително влијание врз животот на граѓаните, не само за нивните производи и услуги или можностите за работни места што ги создаваат, туку и во однос на условите за работа, човековите права, здравјето, животната средина, иновациите, образованието и обуката. Оваа должност и одговорност се познати како Корпоративна општествена одговорност (ООП) или Одговорно деловно однесување (ОДО).

ООП е дефинирана од страна на **Европската комисија (ЕК)** како одговорност на компаниите за нивните влијанија врз општеството - станувајќи општествено одговорни преку интегрирање на социјалните, еколошките, етичките, потрошувачките и човековите права во нивната деловна стратегија, следејќи го законот и во тесна соработка со нивните засегнати страни, со цел да се максимизира создавањето заедничка вредност за нивните сопственици/акционери, како и за граѓанското општество. ЕК во својата

дефиниција за ООП ги вклучува следните елементи: Работни практики, како што се човековите права, работата и обуката, различноста, родовата еднаквост, здравјето и благосостојбата на работниците; Еколошки прашања како што се биодиверзитетот, климатските промени, ефикасното користење на ресурсите и спречувањето на загадувањето; Борбата против корупцијата; Вклучување и придонес во развојот на заедницата; Вклучување на луѓето во ситуација на нееднаквост; и интересите и придобивките на потрошувачите. Сепак, не постои универзална дефиниција за ООП.

**Меѓународната организација за стандардизација (ISO)**, независна, невладина меѓународна организација, ја дефинира Општествената одговорност (ОО) како одговорност што ја презема организацијата за влијанијата на нејзините одлуки и активности врз општеството и врз животната средина, преку етички и транспарентни однесување кое: 1) придонесува за одржлив развој, вклучувајќи го и здравјето и благосостојбата на општеството; 2) Ги зема предвид очекувањата на засегнатите страни; 3) е во согласност со важечкото право и е во согласност со меѓународните норми на однесување; 4) Е интегрирано низ организацијата и се практикува во нејзините односи.

Во исто време, **Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД)** го користи терминот Одговорно деловно однесување (РБЦ), гледајќи го овој концепт како позитивен придонес за економскиот, еколошкиот и социјалниот напредок, со цел да се постигне одржлив развој и да се спречи негативни влијанија поврзани со директна и индиректна активност, производи или услуги на една компанија.

Развојот на политиките за општествена одговорност мора да го спроведуваат компаниите со насоки од јавните власти и меѓународните невладини организации, бидејќи тие играат важна улога во поддршката и охрабрувањето на компаниите да го водат својот бизнис одговорно. За да се обезбедат насоки и препораки за ООП, Меѓународниот стандард ISO 26000 е создаден за компании и организации кои се посветени да работат на општествено одговорен начин и се повеќе се гледа како начин за проценка на посветеноста на организацијата за одржливост и нејзините севкупни перформанси. Исто така, создаден е сет на препораки утврдени во Насоките на ОЕЦД и адресирани од владите до мултинационалните претпријатија, обезбедувајќи необврзувачки принципи и стандарди за ООП во глобален контекст во согласност со важечките закони и меѓународно признатите стандарди.

Бидејќи ООП е интегрирана во деловната стратегија, неговото разбирање делумно се префрли од тоа да се гледа како морален императив, да биде клучен

фактор за стратегијата и успехот на фирмата. Првично, овој стратешки поглед на ООП беше фокусиран главно на големите и мултинационалните компании, иако во денешно време постои широк консензус дека МСП се важна и значителна економска сила и дека стратешките резултати од ООП во МСП заслужуваат еднаква инвестиција и внимание (МСП се најчестиот тип на бизниси во ЕУ). Неопходно е да се разликува начинот на кој МСП ги интегрираат социјалните и еколошките прашања во нивните стратегии во споредба со поголемите компании. Поточно, дури и ако МСП имаат помалку ресурси на располагање за интегрирање на ООП во нивните стратегии и се соочуваат со помалку јавен надзор и внимание на засегнатите страни, одговорните или етичките мотиви често имаат поголема тежина кај МСП поради личното влијание на сопственикот-менаџерот. Дури и ако не го знаат или не го користат терминот ООП, тие често имаат природно одговорен пристап кон бизнисот. За повеќето мали и средни претпријатија, процесот со кој тие ги исполнуваат своите цели за општествена одговорност веројатно ќе остане неформален и интуитивен. Сепак, ЕК исто така промовира ООП/РБЦ меѓу малите и средните претпријатија преку развивање на прирачници и прирачници за ООП. Во реалноста, малите и средните претпријатија практикуваат ООП, но имаат тенденција да не ја означуваат како таква.

## 2.а. Вредност во МСП и општеството воопшто

Кога размислуваме за вредноста на една компанија, мора да земеме предвид повеќе од нејзината моментална пазарна вредност, но и нејзината социјална вредност. Со текот на годините, имаше интензивна промена на мислењето за корпоративниот менаџмент, бранејќи се дека компанијата не може да размислува само за профитот и интересите на сопствениците/акционерите, туку мора да ги земе предвид и другите засегнати страни (на пример, работниците, добавувачите, клиентите, владата и заедница). Од клучно значење е компаниите да ги земат предвид интересите на сите засегнати страни, со оглед на фактот дека нивниот успех и раст секогаш ќе зависи од заедничките вредности, кои можат да создадат позитивна (или негативна) слика за компанијата и да влијаат на нејзината реална вредност.

Имајќи го предвид тоа, при развивањето на политиките за општествена одговорност, потребно е да се размислува за тоа која е додадената вредност за самата компанија, како и за економијата и општеството на ЕУ. За компаниите, стратешкиот пристап кон ООП е сè поважен за нивната конкурентност, бидејќи може да донесе придобивки во однос на управувањето со ризик, заштеда на трошоци, пристап до капитал, односи со клиенти, управување со човечки ресурси и капацитет за иновации.

Исто така, поттикнува поголема социјална и еколошка одговорност од корпоративниот сектор во време кога кризата ја наруши довербата на потрошувачите и нивото на доверба во бизнисот. За да се максимизира создавањето заедничка вредност, компаниите се охрабруваат да усвојат долгорочен, стратешки пристап кон ООП и да ги истражат можностите за развој на иновативни производи, услуги и деловни модели кои придонесуваат за општествената благосостојба и водат кон повисок квалитет. и попродуктивни работни места.

## 2.6. Влијание на ООП кај МСП и општеството воопшто

Усвојувањето на стратегија фокусирана на концептот на ООП може да се сфати како потенцијален товар за една организација, што подразбира инвестиции во однос на ресурсите, особено за малите и средни претпријатија (МСП). Сепак, усвојувањето на организациска култура која промовира ООП, исто така, нуди јасни придобивки за организацијата, како што се:

- Привлекување и одржување на квалификуван човечки капитал во организацијата, истовремено промовирајќи ја нивната мотивација и зголемување на нивната продуктивност;
- Привлекување и задржување клиенти, партнери, добавувачи и инвеститори кои сакаат да соработуваат со социјалната кауза; Отпорност за управување со ризици и кризни сценарија;
- Генерирање конкурентска предност во организацијата;
- Промоција на попозитивен имиџ на организацијата;
- Намалување на можните сценарија на недостиг на природни ресурси, со позитивни влијанија и врз синцирот на снабдување и врз самата организација;
- Промовирање на позитивни влијанија врз општеството и создавање можности за луѓето под влијание на активностите на организацијата.

Со акциите за ООП тие стануваат поцврсти и способни за соочување со социјални и економски кризи, овозможувајќи подобри долгорочни резултати, што гарантира одржливост на бизнисот во иднина. Имајќи предвид дека ООП бара ангажман со внатрешни и надворешни чинители, тоа им овозможува на претпријатијата подобро да ги предвидат и да ги искористат предностите на брзите променливи општествени очекувања и услови за работа, затоа може да го поттикне развојот на нови пазари и да

создаде можности за раст. Така, со обраќање до преку нивните ООП, компаниите можат да изградат долгорочна доверба на вработените, потрошувачите и граѓаните како основа за одржливи деловни модели. Повисоките нивоа на доверба помагаат да се создаде средина во која претпријатијата можат да иновираат и растат.

Преку овие акции, компаниите можат значително да придонесат кон целите за одржлив развој на Договорот за ЕУ и високо конкурентна социјална пазарна економија, со паметен, одржлив и инклузивен раст. Без сомнение, компаниите кои работат со општествена одговорност придонесуваат за градење на подобро општество и тоа носи позитивни влијанија врз самата компанија!

## 2.в. Барања за ООП

За малите и средните претпријатија да ги развијат и применат своите политики за општествена одговорност, неопходно е тие прво да гарантираат и да се усогласат со одговорноста за нивните влијанија врз општеството и да го почитуваат важечкото законодавство и колективните договори помеѓу социјалните партнери. За целосно исполнување на нивната ООП, компаниите треба да следат одредени барања, како и да имаат воспоставено процес за цврсто интегрирање на социјалните, еколошките, етичките, човековите права и загриженоста на потрошувачите во нивните деловни операции и основната стратегија во тесна соработка со нивните засегнати страни. Така, кога се бара формален пристап кон ООП, авторитативните насоки се обезбедуваат со меѓународно признати принципи и упатства и како што е споменато претходно, на компаниите им се достапни голем број референтни текстови и алатки кои обезбедуваат рамка за одговорно дејствување. Овие се:

- Глобален договор на Обединетите нации
- Водечки принципи на Обединетите нации за бизнис и човекови права
- Насоки на ОЕЦД за мултинационални претпријатија
- ISO 26000 Упатство за општествена одговорност
- Трипартитна декларација на МОТ за принципи во врска со мултинационалните претпријатија и социјалната политика (Декларација за МНЕ на МОТ)

Овие принципи и упатства претставуваат развојна и новозајакната глобална рамка за ООП. Така, според овие принципи и насоки, ООП треба барем да ги опфати човековите права, трудот и практиките за вработување (како што се обука, различност,



родова еднаквост итн.), еколошки прашања (како што се биолошката разновидност, климатските промени, ефикасноста на ресурсите итн.) , и борба против мито и корупција. И сè повеќе, на интеграцијата на лицата со попреченост во компаниите, како и вклученоста на заедницата и интересите на потрошувачите, наместо да бидат дел од агендата за ООП, мора да се дава поголема тежина во развојот на овие политики.

Конечно, важно е да се разбере, особено кога се зборува за малите и средни претпријатија, дека сложеноста на процесот на создавање на ООП ќе зависи од фактори како што се големината на компанијата и природата на нејзиното работење. За повеќето мали и средни претпријатија, особено микропретпријатијата, процесот на ООП најверојатно ќе остане неформален и интуитивен.

## 2.г. Методологија и структура на ООП

Иако се надеваме дека овој модул ќе го инспирира разбирањето и примената на општествено одговорни практики и развојот на нови иницијативи, ретко која компанија, особено МСП би можела или ги има потребните ресурси да развие и имплементира ООП во еден чекор. Во првата фаза, ќе биде поефикасно да се фокусираме само на некои области кои се сметаат за порелевантни и посоодветни за културата на компанијата.

Прво, вклучувањето и ангажманот на целата компанија (вработени и менаџмент) ќе биде од фундаментално значење за успехот на ваква иницијатива. Доколку е можно, треба да се создаде одредена област за управување со целиот процес, одговорна за методологијата, креирањето, спроведувањето и следењето на ООП. При развивањето на политиките за општествена одговорност, еден од првите предизвици е да се идентификува кои мерки и политики за одговорност ќе имаат најголемо влијание, придобивки и предности за бизнисот на компанијата, како и за засегнатите страни. Значи, **каде треба да започнат компаниите?**

1. **Следете ја нивната сопствена визија и мисија**, бидејќи тие се важни начини за идентификување на целите, вредностите и културата на компанијата. Визијата ја дефинира причината за постоењето на компанијата и мисијата објаснува што компанијата предлага да направи и како да го постигне тоа.
2. **Идентификувајте ги засегнатите страни** - внатрешните и надворешните (на пр., вработени, партнери, клиенти, добавувачи, заедници итн.) - и најважните теми за општествена одговорност за секоја засегната страна - (и

бидете сигурни дека овие теми се присутни во ООП). За да се постигне ова, може да се спроведат анкети меѓу вработените во компанијата, партнерите, клиентите, добавувачите итн.

3. **Проценете кои области на општествена одговорност ги сметаат вработените и другите засегнати страни за најрелевантни да се развијат.** Исто така, компанијата може да ги анализира и проучува веќе спроведените општествени акции (активности во врска со вработените, услуга на заедницата, заштита на животната средина, потрошувачи, помош за образование и здравство, култура итн...).
4. **Направете документ кој ја вклучува оваа анализа,** добиените предлози и мислења и запишете предложена стратегија за ООП и широко дисеминирајте го предлогот за ООП меѓу сите засегнати страни. Така, колку повеќе компанијата е усогласена со ставовите на засегнатите страни, толку е поголема веројатноста да успее во спроведувањето на ООП.
5. **Финализирајте ја стратегијата за ООП со засегнатите страни.**
6. **Спроведување на стратегијата за ООП постепено.**
7. **Преглед на ООП:** Правете ја оваа проценка годишно за да разберете дали тие сè уште важат за моменталната реалност на компанијата и дали истите мерки се успешно имплементирани. Активностите за ООП се инвестиции кои мора да донесат поврат и, според тоа, мора да се евалуираат, но износот на несигурност околу инвестициите во општествени акции е сложен. Користете сигурни процедури за мерење и оценка на влијанието на овие активности, со воспоставување мерни индикатори на кохерентен и правичен начин. За да им помогнат на компаниите во овој процес, некои институции развија модели на индикатори за општествена одговорност. На меѓународно ниво, моделите кои постојат и најчесто ги користат компаниите се **Global Reporting Initiative (GRI)** и **моделот на Институтот Хопкинс**.

## 2.e. Преглед на политиките за општествена одговорност во Европа

Важноста на ООП расте во ЕУ во последните неколку години. Активностите и насоките кои ЕУ ги спроведува покажуваат дека ООП има огромно влијание врз позитивниот развој на европската економија и поради оваа причина овие прашања за општествена одговорност мора сè повеќе да се решаваат од страна на компаниите. За

да го промовира ова, ЕУ создава заедничка политичка рамка за да ја подобри дискусијата за ООП. Оваа дебата за одржливост започна во последните децении кога ЕК издаде неколку директиви со цел да ја направи Европа пример што треба да се следи во однос на општествена одговорност:

- 2001/2002: Издадени се две важни публикации - „**ЗЕЛЕНА КНИГА**“ и „**КОМУНИКАЦИЈА ОД КОМИСИЈАТА**“ со цел да се претстави стратегија за ООП, повикувајќи ги компаниите на доброволна основа да усвојат социјални, еколошки и економски политики во нивните односи со засегнатите страни. Имаше јасна цел да го стави одржливиот развој во центарот на нејзините политики и ООП во центарот на сите деловни стратегии.
- 2011: Политиката на ЕУ следеше обновена стратегија за ООП, која имаше за цел да ги усогласи европските и глобалните пристапи кон ООП, кои ги вклучуваат Водечките принципи на ОН за бизнис и човекови права, кои станаа главни двигатели на она што компаниите и владите мора да го направат, за да немаат негативно влијание врз човековите права. Некои од клучните елементи на стратегијата за ООП на ЕУ од 2011 година беа: Развојот на ООП треба да го водат самите претпријатија; јавните власти треба да играат улога на поддршка преку паметен
- мешавина од доброволни политички мерки и, каде што е потребно, дополнителна регулатива; На претпријатијата мора да им се даде флексибилност да иновираат и да развијат пристап кон ООП што е соодветен на нивните околности.
- 2015: ЕУ ги одобри Водечките принципи на ОН во својот акционен план за човекови права и демократија и се обврза да ја поддржи неговата имплементација.
- 2017: Известувањето за ООП за големите компании се промени од изборно и доброволно во задолжително според барањата утврдени со Европската директива 2014/95/EУ, што резултираше со огромен пораст на компаниите кои почнаа да развиваат и спроведуваат ООП.
- 2019: ЕК се обврза да ја преиспита актуелната Директива за известување за ООП во рамките на новиот Европски зелен договор.

- 2021: ЕК претстави законски предлог кој имаше за цел да го отвори патот за поширока дисеминација на аспектите на одржливост од страна на компаниите кои работат во Европа.
- 2023: Се планира и малите и средните претпријатија со 250 или повеќе вработени да бидат опфатени со директивата. Бројот на компании кои треба да поднесуваат извештаи ќе се зголемува експоненцијално.

## 2.ѓ. Примери за корпоративни општествени одговорности (шаблон)

Следниве примери за ООП се подготвени да се прилагодат на потребите на компанијата и треба да се сметаат како почетна точка за развивање и воспоставување на политики за вработување. Овие примери се наменети да дадат општи насоки и треба да се користат како референца.

### Пример за завршена ООП:

ПРИМЕР ЗА ПОЛИТИКА ЗА КОРПОРАТИВНА ОПШТЕСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ (име и лого на компанијата)	
Пред да усвојат соодветна верзија на оваа политика, компаниите треба да преземат соодветни професионални совети за да се осигураат дека нивните законски и други обврски ќе бидат исполнети.	
<b>Вовед во корпоративна општествена одговорност (ООП)</b>	ООП се однесува на начинот на кој бизнисите се регулираат себеси за да се осигураат дека сите нивни активности позитивно влијаат на општеството како целина. Бизнисите треба да го исполнат и да имаат за цел да го надминат секое релевантно законодавство, а доколку законодавството не постои во одредена област, компанијата треба да се погрижи во секој случај да ги спроведуваат најдобрите практики. (Името на вашата компанија) се обврзани да се погрижат сите деловни потфати да се водат колку што е можно поетички, следејќи ја политиката подолу.
<b>Кои сме и што правиме</b>	Во овој дел треба да го претставите името на компанијата и што работи бизнисот. Може да ги наведете вредностите на компанијата и изјавата за мисијата (ако имате). Може да вклучите и други информации како што се главните засегнати страни на компанијата, кој е засегнат од работата што ја извршува бизнисот, бројот на вработени/големината на бизнисот, продажбата или прометот, профитот, уделот на пазарот итн.
<b>Грижа за вработените</b>	За да се задржи лојален и продуктивен кадар, од витално значење е да се одржи добра работна средина. Во овој дел, можете да се повикате на тоа кои мерки и политики треба да ги спроведува компанијата (на пр., Законодавство за еднакви можности за вработување според Законот за човекови права 2010 година; Обука на персоналот, проценки и развој на персоналот; Плати и бенефиции итн...)
<b>Грижа за клиентите</b>	Важно е да се грижите за клиентите, за да бидете сигурни дека тие имаат позитивен и впечаток за вашиот бизнис. Во овој дел, можете да се повикате на мерките и политиките што компанијата треба да ги спроведе за да го подобри односот со потрошувачот (на пр., како вашата компанија се обврзува на јасна комуникација со клиентите; Што прави вашата компанија за да го подобри

	задоволството и задржувањето на клиентите; компанијата прави за да обезбеди безбедност и квалитет на вашите производи и услуги; итн...)
<b>Стандарди на добавувачи</b>	Од витално значење е да се осигурате дека користите добри добавувачи и одржувате добри работни односи со нив. Во овој дел, може да вклучите информации за какви било мерки и политики што треба да се имплементираат (на пр., употребата на локални добавувачи; вашата посветеност да платите правилно и навреме; посветеноста за јасна комуникација со добавувачите; итн...)
<b>Заштита на животната средина</b>	Важно е да се посветите на намалување на влијанието врз животната средина што може да го имаат вашите деловни активности. Во овој дел, може да се повикате на некои мерки и политики што може да ги спроведе компанијата (на пр., намалување на отпадот; повторна употреба и рециклирање; мерки за заштеда на вода; видови материјали што се користат во бизнисот, без разлика дали се рециклираат или можат да се направат од рециклиран материјал; позелен транспорт; итн...)
<b>Ангажирање на заедницата</b>	Како бизнис, изгледа одлично ако се потрудите да ги поддржите локалните заедници. Овде можете да ги вклучите сите активности што ги прави вашата компанија за да се вклучи во вашата локална заедница (на пр. Спонзорство или парични донации за локални добротворни организации; Поддржете ги локалните добротворни организации со донирање време - денови за волонтерство; Поддршка на околната заедница со вработување локални луѓе; итн...).
<b>Мерење</b>	Иако е фантастично да си ги поставите горенаведените цели и да поставите мерки за ООП, исто толку важно е редовно да се следи и проценува дали овие мерки функционираат или не. Во овој дел, би било добра идеја да наведете како имате за цел да ги имплементирате горенаведените мерки и да ги забележите постигнувањата постигнати како резултат.

Приспособено од примерок образец за политика за ООП развиен од Шемата за внимателни конструктори,  
2023 година

#### Example of a ready-to-fill template:

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

#### Вистински примери на ООП во малите и средни компании:

Држава	Име на компанија	Линк
Португалија	Delta	<a href="https://www.deltacafes.com/en">https://www.deltacafes.com/en</a>
Португалија	Pestana	<a href="https://www.pestanagroup.com/en/sustainability/">https://www.pestanagroup.com/en/sustainability/</a>
Португалија	Cerealis	<a href="https://www.cerealis.pt/en/sustainability/">https://www.cerealis.pt/en/sustainability/</a>

Португалија	EGEO	<a href="https://www.egeo.pt/pagina/8">https://www.egeo.pt/pagina/8</a>
Португалија	Polopiqué	<a href="https://www.polopique.pt/en/go/sustainability">https://www.polopique.pt/en/go/sustainability</a>
Португалија	Simoldes	<a href="https://www.simoldes.com/en/sustentabilidade/">https://www.simoldes.com/en/sustentabilidade/</a>
Португалија	Sogrape	<a href="https://sogrape.com/sustainability?slug=sustainability">https://sogrape.com/sustainability?slug=sustainability</a>
Шпанија	Indcresa	<a href="https://indcresa.com/en/csr/">https://indcresa.com/en/csr/</a>
Шпанија	Laboratorios Maverick	<a href="https://laboratoriosmaverick.com/natural-transformation/">https://laboratoriosmaverick.com/natural-transformation/</a>
Шпанија	Primafrio	<a href="https://www.primafrio.com/en/primafrio-group/csr/">https://www.primafrio.com/en/primafrio-group/csr/</a>
Швајцарија	FONA	<a href="https://www.fona.com/company/corporate-social-responsibility">https://www.fona.com/company/corporate-social-responsibility</a>
Кипар	Charalambides Christis	<a href="https://en.charalambideschristis.com.cy/csr-symmetochi">https://en.charalambideschristis.com.cy/csr-symmetochi</a>
Грција	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. Инклузивно вработување

Членот 27 од Конвенцијата на ОН за правата на лицата со попреченост (CRPD) вели дека секое лице со попреченост има право „да работи, на еднаква основа со другите; ова го вклучува правото на можност за живот со работа слободно избрана или прифатена на пазарот на трудот и работна средина која е отворена, инклузивна и достапна за лицата со попреченост“.

Инклузивно вработување значи дека секој со попреченост може да работи заедно со своите врсници кои не се хендикепирани на конкурентниот пазар на трудот со уверување дека нема да бидат сегрегирани или исклучени поради својата попреченост. Исто така, обезбедува пристап до истите работни места, сместување, бенефиции, можности за кариера и до алатките што им се потребни за да успеат. Значи, инклузивно вработување е да имаме работа по наш избор во место каде што луѓето со и без попреченост работат заедно и се третираат како еднакви: секој ја добива потребната поддршка, секој е ценет и вклучен, секој е фер и подеднакво платен без разлика дали има инвалидност или не. **Вистинските работни места со реална плата се основно човеково право.**

### 3.a. Вредноста на инклузивно вработување

Во денешно време, многу компании ја прифаќаат различноста на работното место, но сè уште не ја разбираат нејзината вистинска вредност или зошто вклученоста е подеднакво важна за компанијата. Иако различноста веќе се гледа како витална основна вредност, таа нема да напредува без вклучување. Компаниите треба да гледаат на **различноста, еднаквоста и вклучувањето** како вредни елементи во нивниот бизнис, а не само како концепти за општествена одговорност.

Вработувањето на лице со аутизам додава вредност на севкупната разновидност на компанијата, што ќе придонесе за поголема способност да се задоволат потребите на клиентите, креативноста, иновативноста и пристапноста на производите. Општо земено, компаниите кои се посветени на различноста и инклузивната работа се поуспешни, донесуваат подобри одлуки, имаат посилен фокус на клиентите, имаат поголема леснотија во привлекувањето и регрутирањето луѓе, ги зајакнуваат нивните културни вредности, зголемувајќи ја репутацијата на компанијата и организацијата самата себе. Исто така, го зајакнува брендот на компанијата како инклузивен работодавач и затоа ги привлекува најдобрите таленти. Секој би сакал да работи во работна средина која е инклузивна и отворена за сите, на луѓето им дава чувство дека се вклучени, дека се вклопуваат и дека се почитуваат нивниот личен стил и разлики. Затоа, „вклучувањето“ добива вредност на „припадност“ и станува исклучително важна мерка за ангажирање и задржување на работодавачот. Понатаму, менаџерите на аутистичните лица стануваат и подобри менаџери, тие се поинклузивни, даваат подобри повратни информации и поставуваат јасни очекувања. Така, недостатокот на различност и вклученост во една компанија сега се смета за главна закана за позитивната култура на компанијата.

### 3.б. Инклузивно влијание врз вработувањето

Има неколку позитивни влијанија од инклузивно вработување врз компаниите, како што се:

- Позитивно влијание врз моралот на работната сила: вработените без инвалидитет може да се чувствуваат попозитивно за нивната компанија и нејзиниот придонес во нивната заедница. Исто така, корпоративниот менаџерски персонал може да почувствува дека е подобро способен да ги научи потребите на својот персонал и да ја подобри нивната комуникација со општата работна сила.

- Добрите нивоа на продуктивност поврзани со ниските нивоа на отсуства и прометот на персоналот: многу работници со попреченост имаат еднакви или повисоки



оценки за извршување на работата и задржување на работните места отколку работниците без попреченост.

- Подобрување на деловните практики за сместување на лицата со попреченост што резултира со практики од корист на сите вработени. Сместувањата што вклучуваат физички модификации, исто така, имаат корист на потрошувачите и на вработените без посебни потреби преку создавање на универзално пријателска средина. Постојат „бранови ефекти“ кои произлегуваат од разумни услови, како што се поголема продуктивност, поголема посветеност,

- Придобивки од разновидна работна сила, вклучувајќи ги и лицата со попреченост.

- Подобрена услуга за потрошувачите со посебни потреби.

### 3.в. Инклузивни барања за вработување

За навистина инклузивно вработување треба да се земат предвид некои аспекти: 1) треба да биде соодветно и да одговара на интересите и вештините на лицето; 2) поддршката и прилагодувањето треба да се прошири на членовите на семејството кои се грижат и ги издржуваат своите роднини со посебни потреби; 3) работодавачите треба да имаат пристап и да користат соодветни алатки за да се осигураат дека нивните работни места се инклузивни и „ослободени“ од каква било форма на дискриминација. Дискриминацијата може да се појави во различни активности поврзани со работата, за да се бори против тоа, ЕУ ја усвои Рамковната директива за еднаквост при вработување 2000/78/EC27 која бара од сите земји-членки да се приспособат и да развијат национално законодавство за да се забрани дискриминацијата на лицата со попреченост во областа на вработување и стручно оспособување. Во него се наведува дека мора да се обезбедат „разумни услови“, што значи дека работодавачите мора да преземат соодветни мерки за да му овозможат на лицето со попреченост да пристапи, да учествува или да напредува во вработувањето или да обезбеди обука. Значи, тоа значи да се почитуваат разликите на секој човек и да се дадат потребните сместувања и прилагодувања за да можат подеднакво да придонесат. За да се постигне ова, постојат низа барања, според Конвенцијата на ОН за правата на лицата со посебни потреби, кои една компанија може да ги следи:

- Да се забрани дискриминацијата врз основа на попреченост во однос на сите прашања кои се однесуваат на сите форми на вработување;
- Заштита на правата на лицата со попреченост, на еднаква основа со другите, на правични и поволни услови за работа, вклучувајќи еднакви можности и



еднаков надомест за работа од еднаква вредност, безбедни и здрави работни услови, вклучително и заштита од вознемирување и обесштетување на поплаки;

- Гаранција дека лицата со попреченост се способни да ги остварат своите работнички права на еднаква основа со другите;
- Овозможување на лицата со попреченост да имаат ефективен пристап до општите програми за техничко и професионално насочување, услуги за сместување и стручна и континуирана обука;
- Промовирање на професионални можности и напредување во кариерата за лицата со попреченост на пазарот на трудот, како и помош при наоѓање, добивање, одржување и враќање на вработување;
- Промовирање на вработувањето на лицата со попреченост преку соодветни политики и мерки, кои може да вклучуваат програми за афирмативна акција, стимулации и други мерки;
- Разумно распределување на лицата со попреченост на работното место;
- Промовирање на стекнување на работно искуство од страна на лицата со попреченост на отворениот пазар на труд;
- Промовирање на програми за професионална и професионална рехабилитација, задржување на работните места и враќање на работа за лицата со попреченост.

## 4. Спектар на аутизам

### 4.a. Што подразбираме под „спектар на аутизам“?

Аутизмот е **доживотна развојна попреченост** која влијае на тоа како едно лице комуницира со другите луѓе и како се поврзува со него. Аутизмот е резултат на промени во развојот и созревањето на централниот нервен систем. Бидејќи се работи за развојна невролошка состојба, тоа значи дека мозокот на лице со аутизам е различен бидејќи различно се развил.

Аутизмот е **состојба на спектарот**, и секоја аутистична личност е различна. Иако постои низа карактеристики поврзани со аутизмот, постојат две главни области на оштетување (DSM-V, Американско психијатриско здружение, 2013):

- A. Постојан дефицит во социјалната комуникација и социјалната интеракција низ повеќе контексти.
- B. Рестриктивни и повторувачки модели на однесување, интереси или активности.

Ваквите тешкотии може да се изразат на неколку начини и во различни степени на оштетување. Така, тој е опишан како спектар поради неговиот опсег во интензитетот на карактеристичните карактеристики на аутизмот, како и присуството или отсуството на други поврзани тешкотии. Така, аутизмот е многу хетерогена состојба која вклучува широк спектар на различни манифестации. На пример, може да знаеме лице со аутизам со добри комуникациски вештини, кое лесно вербално комуницира, но открива потешкотии во сензорната регулација во средини со вишок на сензорни дразби (на пример, силни светла или силни мириси). Слично на тоа, може да знаеме друго лице со аутизам со намалени вербални комуникациски вештини, кое, од друга страна, не покажува потешкотии во сензорната регулација.

#### 4.6. Главни карактеристики

За луѓето со аутизам, **комуникацијата може да биде голем предизвик**, но тоа не значи дека тие не комуницираат или не сакаат да комуницираат - тие едноставно го прават тоа на поинаков начин. Вообичаено е да имате потешкотии во разбирањето на двосмислениот јазик како што се непрецизни изјави, хумор, идиоматски изрази или метафори; или во разбирањето на реципроцитетот на разговорот (зборување-слушање-одговарање соодветно) и тие исто така може да имаат потешкотии во невербалната комуникација. На пример, вообичаено е да имате потешкотии да знаете кога да зборувате или слушате, кога разговорот е завршен или во читањето на емоциите на другите луѓе преку изразите на лицето/телото. Исто така, вообичаено е да имате потешкотии во користењето на комуникацијата соодветна на социјалниот контекст (на пр., премногу гласно зборување на несоодветно место) или во развивањето, одржувањето и разбирањето на односите. Некои луѓе со аутизам не изразуваат интерес за своите врски или го изразуваат тоа на единствен начин. Некои аутисти не знаат како да го покажат својот интерес за воспоставување нови врски.

**Рестриктивните и повторувачките модели на однесување** (вербални или невербални) се, на пример, стереотипни и повторувачки моторни движења - стереотипи - (на пр., мавтање со рака, замавнување со телото, обложување играчки или вртење одреден предмет) или повторување на истото фрази, зборови или звуци (ехолалија). Овие повторувачки обрасци се повторуваат континуирано во одреден временски

период, на ист начин и под различни околности. Исто така, вообичаено е да имате специфични и многу ограничени и фиксни интереси кои не се „нормални“ по интензитет или фокус. Овие интереси (на пр. музика, возови, историја, итн.) може или не може да се менуваат со текот на времето и исто така се карактеристични за повторливо однесување. Поради оваа причина, може да биде тешко да се префрлите на друга активност или да имате разговори што не се за нивните теми на интерес. Тие се чувствуваат поудобно и посигурно кога има јасни и дефинирани правила и кога ги следат рутините и распоредот. Затоа може да им биде многу тешко да се отргнат од одредени навики или рутини или од она што го избрале како преференци/интерес (на пр., бараат активностите секогаш да се завршуваат по истиот редослед).

Нивниот специфичен начин на размислување се одразува на комуникацијата, социјалната интеракција, сензорната обработка, моторната координација и извршното функционирање. Начинот на кој луѓето од Спектарот ги искусуваат, обработуваат и изразуваат информациите може да бидат погрешно разбрани, но тоа е она што ги поттикнува нивните силни и слаби страни. Тие карактеристики и квалитети може да ги остават соработниците со перцепција дека некој од спектарот на аутизам е чуден, груб или незаинтересиран, дури и кога тоа не е случај. Кога се обезбедуваат релевантни можности за овие луѓе да се истакнат, тие постојано се покажуваат како посветени, лојални, продуктивни и фокусирани вработени.

#### **4.в. Јаките страни на аутистичните луѓе**

Секој има тешкотии и порано или подоцна на сите ни треба помош во некој аспект од нашите животи. На ист начин, сите ние имаме силни страни и особености кои не прават единствени. Значи, вештините и силните страни на лицето со аутизам, во суштина, зависат од нивните карактеристики и особености. На пример, ако еден од интересите се возовите и железницата, ова може да биде важна и вредна сила бидејќи ќе резултира со високо ниво на знаење за оваа тема. Овој специфичен интерес може да биде начин за развој на други компетенции (на пример, комуникациски) и начин за воспоставување или одржување на општествени односи. Ова се неколку примери на силните страни на аутистичните лица:

- Високо внимание на деталите и голем капацитет за педантност;
- Социјална свест и етичка посветеност;
- Висок капацитет за набљудување;

- Одлична долгорочна меморија;
- Високо владеење - продлабочено знаење за конкретни теми;
- Тенденција да се биде многу логичен и методичен и да се има аналитички пристап;
- Одлична визуелна меморија;
- Искреност, искреност и лојалност;
- Висока способност за слушање без предрасуди.

#### **4.г. Вредност и предизвици за вработување кадар со аутизам во мали и средни претпријатија**

Основните карактеристики поврзани со аутизмот заедно со недостатокот на знаење и пристапност на компаниите, обично резултираат со пречки и предизвици при наоѓањето и обезбедувањето работа. Иако специфичните потешкотии во добивањето вработување може да варираат, тие најчесто укажуваат на потешкотии во промовирањето на себе во интервју; при прилагодување на новите средини и работните рутини; во планирање и повеќе задачи; во ефикасно комуницирање и социјално интеракција со соработниците; Во денешно време, тие сè уште се соочуваат и искусуваат многу предизвици и бариери за вработување, кои не се поврзани само со нивните тешкотии и лични карактеристики, туку се делумно водени од моделите на услуги кои остануваат фокусирани на „поправање“ на попреченоста, со мало внимание на силните страни на една личност. , со што се продолжуваат лошите резултати од вработувањето. Во исто време, други фактори влијаат и создаваат пречки за нивната вработливост, вклучувајќи: 1) недостаток на специфични услуги за поддршка на кариерата; 2) традиционални процеси за аплицирање и интервју; 3) недостаток или ограничено сместување на работното место и; 3) сопствениот однос на работодавачот кон вработувањето и поддршката на лицата со попреченост. Многу работодавци изгледаат збунети и не сакаат да го сторат тоа, мислејќи дека трошоците ги надминуваат придобивките. Ова верување може да биде поткрепено со заблуди или недостаток на знаење за попреченоста, како што е претпоставката дека вработувањето на лица со попреченост, како што е аутизмот, ќе предизвика повисоки трошоци поради помалата продуктивност.

Затоа, од клучно значење е на работодавците да им се покаже другата страна на попреченоста. Во овој конкретен случај, некои карактеристики на аутизмот што резултираат со исклучителни перформанси во работните задачи кои бараат систематска обработка на информациите и други квалитети привлечни за работодавците, како што се:

- Високи нивоа на концентрација и способност да се истакнете во задачите што се повторуваат: фокусирајте се на деталите и имате тенденција да работите упорно и без да бидете расеан.
- Сигурност, ниско ниво на отсуство од работа и лојалност: многу совесни и посветени на нивната работа, често со добри нивоа на точност, чесност и интегритет.
- Хипер-фокусирањето на нивните интереси може да ги наведе да развијат многу детални фактички знаења, високо специјализирани технички вештини, како и натпросечно ниво на вештини за систематизирање (поголемо разбирање на системите и обрасците засновани на правила).
- Одлично водење евиденција и меморија: имаат тенденција да имаат силни вештини за меморирање и тенденција да бидат добри во водење евиденција.
- Вештини за решавање проблеми: имаат тенденција да претпочитаат логични и структурирани пристапи, често размислуваат на многу визуелен начин и уживаат во решавањето проблеми, што може да донесе иновативни идеи и свежи пристапи кон нивните работни места.
- Задржување: претпочита рутина и, откако ќе се воспостави на работното место, генерално ќе остане на таа улога подолго од другите.
- Снаодливост: Поголема потреба за надминување на предизвиците, станувајќи поснаодливи.

## 5. Резиме

Модулот 1 го разработува концептот на социјалните политики и нивното влијание врз МСП и општеството воопшто и дава општи информации за аутизмот и како аутистичниот персонал може да се вклучи во МСП. Корпоративната одговорност за човекови права се подразбира како интегриран дел од водење бизнис, врз основа на корпоративните вредности вклучени во стратегијата и секојдневното работење. Важноста за справување со попреченоста како дел од стратегиите за ООП секако станува повидлив и важен дел од успешните стратегии за ООП, па дури и

корпоративната култура. Исто така, важноста на прашањето се докажува со еволуцијата на посебни организации и мрежи кои имаат за цел да ја подобрат недоволната вработеност на лицата со попреченост и да соработуваат со компаниите во проширувањето на нивните стратегии за ООП.

Навистина, дефинитивно е предизвик за една компанија не само да демонстрира став кон вклучувањето на лицата со попреченост во стратегиите за ООП, туку и да го промовира спроведувањето на овие политики понатаму во „инклузивна корпоративна култура и работна средина“. Понатаму, ширењето на позитивни примери е многу важно за повеќе компании да ги разберат придобивките од вклучувањето во такви активности.

Бидејќи аутизмот е невидлива попреченост (понекогаш е тешко да се разбере) од широк спектар, различноста од поединец до поединец е толку изразена и толку голема што е неопходно на компаниите и на работодавците да им се покажат, не само карактеристиките и потребите, туку и огромниот потенцијал. дека овие вработени можат да ги имаат како и сите предности и придобивки што можат да ги донесат на компанијата. Тие сакаат да бидат прифатени и целосно интегрирани на работното место, но им треба поддршка за да ја постигнат таа цел. Значи, со мотивирачка, охрабрувачка, гостопримлива и поддржувачка работна средина, луѓето со аутизам можат да покажат голема сигурност, посветеност, свест и посветеност на својата работа.

## 6. Користена литература

**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](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.csrfini.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](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](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>

**ISO. (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](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](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].