



Ανάπτυξη και Διατήρηση Αυτιστικού Προσωπικού στον Τομέα της Φιλοξενίας

Ενότητα 1

Αυτισμός στον Ευρωπαϊκό Τομέα Φιλοξενίας και Κοινωνικές Πολιτικές

Συγγραφέας: Πανεπιστήμιο ROMA TRE

Ιταλία

Το παρόν έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Τίτλος ενότητας	Ενότητα 1: Αυτισμός στον Ευρωπαϊκό Τομέα Φιλοξενίας και Κοινωνικές Πολιτικές
ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	Η Ενότητα 1 στοχεύει στην εισαγωγή των εκπαιδευόμενων στις Κοινωνικές Πολιτικές και τον αντίκτυπό τους στον Τομέα Φιλοξενίας της ΕΕ, στην παροχή γενικών πληροφοριών σχετικά με τον αυτισμό και στην επεξήγηση του τρόπου με τον οποίο το προσωπικό με αυτισμό μπορεί να συμπεριληφθεί σε τέτοιους οργανισμούς. Η Ενότητα 1 στοχεύει στα εξής: • Εισαγωγή στους εκπαιδευόμενους στην έννοια των Πολιτικών Κοινωνικής Ευθύνης και τον αντίκτυπο και την αξία τους στον τομέα της Φιλοξενίας • Κατανόηση της έννοιας της Συμπεριληπτικής Απασχόλησης και τον κύριο ορισμό της • Κατανόηση του ορισμού του Φάσματος του Αυτισμού και των γενικών χαρακτηριστικών του, εστιάζοντας στην αξία, τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις της απασχόλησης προσωπικού με αυτισμό στον τομέα της φιλοξενίας.
ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	Μέσω της Ενότητας 1, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να κατανοήσουν τα ακόλουθα θέματα: • Πολιτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης: αξία, αντίκτυπος, απαιτήσεις, μεθοδολογία • Πολιτικές ΕΚΕ στην Ευρώπη • Βέλτιστες πρακτικές ΕΚΕ και ένταξης του αυτισμού στην Ευρώπη • Απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς: αξία, επιπτώσεις και απαιτήσεις • Φάσμα Αυτισμού: ορισμός, κύρια χαρακτηριστικά, προκλήσεις και εργασιακό περιβάλλον • Περιγραφή του κύκλου απασχόλησης.

1. Εισαγωγή

Σε παγκόσμιο επίπεδο, τα άτομα με αναπηρίες αντιπροσωπεύουν περίπου το 15% του πληθυσμού (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, Παγκόσμια Έκθεση για την Αναπηρία, 2011). Υπολογίζεται ότι 785 έως 975 εκατομμύρια είναι σε ηλικία εργασίας και αντιμετωπίζουν δυσανάλογα υψηλά επίπεδα ανεργίας, ιδίως σε περιοχές όπου οι πολιτικές ένταξης στην εργασία είναι περιορισμένες (Παγκόσμια Τράπεζα, Επισκόπηση Ένταξης Αναπηρίας, ενημερωμένη το 2023). Για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού, οι προοπτικές απασχόλησης είναι ακόμη πιο ανησυχητικές: λιγότερο από το 10% εργάζονται αμειβόμενα, σε σύγκριση με το 45% των ατόμων με άλλες αναπηρίες και σχεδόν το 66% των ατόμων χωρίς αναπηρίες (Εθνική Εταιρεία Αυτισμού Ηνωμένου Βασιλείου, Έκθεση για το Κενό Απασχόλησης στον Αυτισμό· Γραφείο Εθνικής Στατιστικής Ηνωμένου Βασιλείου, 2021). Παρ' όλα αυτά, αξίζει να τονιστεί ότι, την τελευταία δεκαετία, ο αριθμός των διαγνώσεων νευροαποκλίνουσων παθήσεων, όπως η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ), έχει αυξηθεί παγκοσμίως. Ο όρος «νευροαποκλίνουσα» περιγράφει άτομα των οποίων οι επιλεκτικές νευρογνωστικές λειτουργίες/νευροαναπτυξιακές διαφορές δεν εμπίπτουν στους επικρατούντες κοινωνικούς κανόνες. Δεν έχουν απαραίτητα νευροαναπτυξιακή διαταραχή (Shah et al., 2022).

Η ΔΑΦ είναι «μια σύνθετη αναπτυξιακή πάθηση που περιλαμβάνει επίμονες προκλήσεις στην κοινωνική επικοινωνία, περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά» (Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία, 2013). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά ότι περίπου ένα στα 100 παιδιά παγκοσμίως έχει ΔΑΦ (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2023). Μια εκτεταμένη συστηματική ανασκόπηση 66 πληθυσμιακών μελετών βελτίωσε αυτό το ποσοστό σε 0,77%, ή περίπου ένα παιδί στα 130 (Issac et al., 2025). Η ανοδική τάση που αναφέρθηκε τις τελευταίες δεκαετίες οφείλεται κυρίως σε ευρύτερα διαγνωστικά κριτήρια και αυξημένη κοινωνική ευαισθητοποίηση (Zeidan et al., 2022). Τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν συχνά εμπόδια στην απασχόληση λόγω συστημικών και κοινωνικών παραγόντων. Οι προκλήσεις που σχετίζονται με την επικοινωνία, την αισθητηριακή επεξεργασία και τις κοινωνικές προσδοκίες μπορούν να καταστήσουν τα παραδοσιακά περιβάλλοντα προσλήψεων και εργασίας απρόσιτα.

Παρ' όλα αυτά, ο αποκλεισμός συχνά ξεκινά ακόμη νωρίτερα, με τις ρίζες του στο επίμονο στίγμα, τα στερεότυπα και την έλλειψη δημόσιας κατανόησης του αυτισμού και της νευροποικιλότητας. Πολλοί εργοδότες δεν διαθέτουν επαρκείς γνώσεις ή εργαλεία για να

εξυπηρετήσουν υποψηφίους με νευροδιαφορετικότητα. Χωρίς διαδικασίες πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς ή υποστηρικτικές εργασιακές πρακτικές, τα κατάλληλα άτομα συχνά αποκλείονται — όχι λόγω των δεξιοτήτων τους, αλλά λόγω των άκαμπτων συστημάτων. Υπάρχει πιεστική ανάγκη για προσαρμοσμένες ευκαιρίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, προσαρμοσμένες στους αυτιστικούς μαθητές, ειδικά σε τομείς υψηλής επαφής, όπως ο τουρισμός και η φιλοξενία. Ταυτόχρονα, οι επιχειρήσεις πρέπει να λαμβάνουν στοχευμένη εκπαίδευση για την εφαρμογή συμπεριληπτικών πρακτικών στην πρόσληψη, την ένταξη και τη συνεχή ανάπτυξη του προσωπικού.

Στον τουρισμό και τη φιλοξενία — τομείς που ευδοκιμούν στην ποικιλομορφία, την εξατομίκευση και την ανθρώπινη σύνδεση — η υιοθέτηση της νευροποικιλομορφίας δεν είναι μόνο ηθική. Με την κατάλληλη υποστήριξη, οι επαγγελματίες με αυτισμό προσφέρουν ισχυρά πλεονεκτήματα όπως η προσοχή στη λεπτομέρεια, η αξιοπιστία, η δημιουργική επίλυση προβλημάτων και η συνέπεια στην εξυπηρέτηση πελατών. Η απασχόληση αυτιστικών ατόμων ωφελεί επίσης την ευρύτερη κοινωνία: προωθεί την ανεξαρτησία, ενισχύει την ευημερία και επιτρέπει στα άτομα να συνεισφέρουν οικονομικά και κοινωνικά, μεταξύ άλλων μέσω της φορολογίας και της συμμετοχής στα κοινά (Harvard Health, The value of neurodiverse workplaces, 2021). Η συμπεριληπτική απασχόληση δεν πρέπει να θεωρείται αποκλειστικά ως πράξη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), αλλά ως επένδυση στο ταλέντο και την καινοτομία. Καθώς η ένταξη ενσωματώνεται στις πολιτικές ΕΚΕ παγκοσμίως, η πρόσληψη ατόμων με αυτισμό πρέπει να αναγνωρίζεται ως μέρος της οικοδόμησης πραγματικά ποικιλόμορφων και υψηλών επιδόσεων ομάδων.

2. Πολιτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αντιπροσωπεύει τη δέσμευση μιας εταιρείας να λειτουργεί με στόχο την ενίσχυση της κοινωνικής ευημερίας, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τις αρνητικές επιπτώσεις στους ανθρώπους και τον πλανήτη. Σήμερα, ο ρόλος των επιχειρήσεων εκτείνεται πολύ πέρα από τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών—περιλαμβάνει ευθύνες που σχετίζονται με τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις συνθήκες εργασίας, τη δημόσια υγεία, την προστασία του περιβάλλοντος, την εκπαίδευση και την χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει την ΕΚΕ ως «ευθύνη των εταιρειών για τον αντίκτυπό τους στην κοινωνία». Ενθαρρύνει την ενσωμάτωση κοινωνικών, περιβαλλοντικών, ηθικών,

καταναλωτικών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων ζητημάτων στην επιχειρηματική στρατηγική σε συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη και σύμφωνα με τη νομοθεσία. Αυτό περιλαμβάνει τομείς όπως οι εργασιακές πρακτικές (π.χ. ισότητα των φύλων, υγεία και ποικιλομορφία), η προστασία του περιβάλλοντος (π.χ. κλιματική αλλαγή, βιοποικιλότητα, ρύπανση), η καταπολέμηση της διαφθοράς, η συμμετοχή της κοινότητας και η προστασία των καταναλωτών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2011).

Ομοίως, ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης (ISO), μέσω του προτύπου ISO 26000:2010, περιγράφει την κοινωνική ευθύνη ως την λογοδοσία ενός οργανισμού για τις αποφάσεις και τις δραστηριότητές του στην κοινωνία και το περιβάλλον. Απαιτεί ηθική και διαφανή συμπεριφορά που συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη, σέβεται τις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών, συμμορφώνεται με τους νόμους και είναι ενσωματωμένη σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Ο ΟΟΣΑ δίνει έμφαση στην Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμπεριφορά (ΥΕΠ) ως θετική συμβολή μιας εταιρείας στη βιώσιμη ανάπτυξη και ως δέσμευση για την αποφυγή αρνητικών επιπτώσεων στις λειτουργίες, τις αλυσίδες εφοδιασμού ή τις υπηρεσίες της. Οι Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις προσφέρουν στις κυβερνήσεις και τις επιχειρήσεις ένα παγκόσμιο, μη δεσμευτικό πλαίσιο αναφοράς.

Η ΕΚΕ δεν είναι μια νέα έννοια—έχει εξελιχθεί με την πάροδο των αιώνων. Ο Robert Owen (1812) εισήγαγε ένα κοινωνικά συνειδητό επιχειρηματικό μοντέλο που επικεντρώνεται στην ευημερία της κοινότητας. Η σύγχρονη κατανόηση της ΕΚΕ διαμορφώθηκε με ακαδημαϊκούς όπως ο Keith Davis (1960) και ο Archie Carroll (1979), οι οποίοι χαρακτήρισαν την ΕΚΕ ως μια πολυεπίπεδη ευθύνη: οικονομική, νομική, ηθική και φιλανθρωπική.

Η Πυραμίδα ΕΚΕ του Carroll (1991) εξακολουθεί να έχει μεγάλη επιρροή. Υποστηρίζει ότι οι εταιρείες πρέπει ταυτόχρονα να εκπληρώνουν τους στόχους κέρδους, τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, τα ηθικά πρότυπα και τις διακριτικές (φιλανθρωπικές) ευθύνες. Πιο πρόσφατα, οι Schwartz και Carroll (2003) πρότειναν ένα Μοντέλο Τριών Τομέων που ενσωματώνει ηθικές, νομικές και οικονομικές επιταγές.

Η ΕΚΕ σήμερα αναγνωρίζεται ως στρατηγικό πλεονέκτημα. Σύμφωνα με τους Porter και Kramer (2007), οι εταιρείες θα πρέπει να επιδιώκουν την κοινή αξία, ευθυγραμμίζοντας την κοινωνική πρόοδο με την επιχειρηματική επιτυχία. Αυτή η προσέγγιση βελτιώνει τη φήμη,

προσελκύει ταλέντα, μειώνει τους κινδύνους και μπορεί να προωθήσει την καινοτομία. Οι Sciarelli και Sciarelli (2018) υποστηρίζουν περαιτέρω ότι η ΕΚΕ αποτελεί πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, ειδικά όταν ενσωματώνεται στην αλυσίδα αξίας της εταιρείας (Porter, 1985).

Η ΕΚΕ είναι άρρηκτα συνυφασμένη με τη βιώσιμη ανάπτυξη, όπως ορίζεται στην Έκθεση Brundtland (WCED, 1987): «κάλυψη των αναγκών του παρόντος χωρίς να διακυβεύεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να καλύψουν τις δικές τους ανάγκες». Η Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών και οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) παρέχουν ένα καθολικό πλαίσιο για τις επιχειρήσεις ώστε να συμβάλλουν στην κοινωνική ισότητα, την προστασία του περιβάλλοντος και την οικονομική ανάπτυξη.

Το βιβλίο του John Elkington, "Triple Bottom Line" (1997) - Άνθρωποι, Πλανήτης, Κέρδος - υπογραμμίζει την ανάγκη για μια πολυδιάστατη αξιολόγηση της επιχειρηματικής απόδοσης. Η πρόσφατη ιδέα του "Green Swans" (2020) αντικατοπτρίζει συστημικές, αναγεννητικές λύσεις με εκθετική κοινωνική και περιβαλλοντική αξία.

Για την προώθηση αξιόπιστων πρακτικών ΕΚΕ, οι οργανισμοί ενθαρρύνονται να ακολουθούν τις κατευθυντήριες γραμμές ISO 26000 και τις αρχές του ΟΟΣΑ και να συνεργάζονται με κυβερνήσεις και την κοινωνία των πολιτών. Ωστόσο, η αυξανόμενη απειλή του «πράσινου πλυσίματος» -όπου οι εταιρείες υπερβάλλουν ή παρουσιάζουν λανθασμένα τους ισχυρισμούς τους για βιωσιμότητα- απαιτεί μεγαλύτερη διαφάνεια και λογοδοσία (Delmas & Burbano, 2011).

Τα τελευταία χρόνια, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) έχει εξελιχθεί από το να θεωρείται πρωτίστως ηθική υποχρέωση στο να αναγνωρίζεται ως στρατηγικός μοχλός επιτυχίας και ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων. Αυτή η μετατόπιση είναι ιδιαίτερα σημαντική στον κλάδο της φιλοξενίας, όπου οι κοινωνικές, περιβαλλοντικές και ηθικές παραμέτρους θεωρούνται ολόένα και περισσότερο βασικοί παράγοντες για τη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα, την αφοσίωση των πελατών και τη φήμη της επωνυμίας.

2. α. Αξία στον τομέα του τουρισμού και της φιλοξενίας

Από τότε που η ΕΚΕ έχει ενσωματωθεί στην επιχειρηματική στρατηγική, η κατανόησή της έχει εν μέρει μετατοπιστεί από το να θεωρείται ηθική επιταγή στο να αποτελεί βασικό παράγοντα για τη στρατηγική και την επιτυχία μιας επιχείρησης.

Αυτή η μετατόπιση είναι ιδιαίτερα σημαντική στον τομέα του τουρισμού και της φιλοξενίας, όπου οι επιχειρήσεις λειτουργούν στο σημείο τομής των υπηρεσιών, του πολιτισμού και της συμμετοχής στην κοινότητα. Τα ξενοδοχεία, τα εστιατόρια και οι τουριστικοί φορείς δεν είναι μόνο οικονομικές οντότητες — είναι επίσης παράγοντες που επηρεάζουν την ευημερία των τοπικών πληθυσμών, διαμορφώνουν τις εμπειρίες των επισκεπτών και συμβάλλουν στην πολιτιστική ανταλλαγή και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Κατά την ανάπτυξη πολιτικών ΕΚΕ, οι επιχειρήσεις φιλοξενίας θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την προστιθέμενη αξία που προσφέρουν στον οργανισμό τους και στο ευρύτερο τουριστικό οικοσύστημα, την τοπική οικονομία και την κοινωνία. Η υιοθέτηση μιας στρατηγικής προσέγγισης στην ΕΚΕ καθίσταται ολοένα και πιο κρίσιμη για την ανταγωνιστικότητα και τη μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Επιπλέον, η ΕΚΕ είναι ζωτικής σημασίας για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των καταναλωτών, ειδικά σε μια εποχή μετά την κρίση, όπου η διαφάνεια και η ηθική συμπεριφορά έχουν μεγάλη ζήτηση. Οι ταξιδιώτες σήμερα είναι πιο πιθανό να επιλέξουν επιχειρήσεις που ευθυγραμμίζονται με τις αξίες τους, είτε υποστηρίζουν τους τοπικούς παραγωγούς, είτε μειώνουν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, είτε απασχολούν άτομα από υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

Για να δημιουργήσουν κοινή αξία, οι επιχειρήσεις φιλοξενίας πρέπει να ξεπεράσουν τις μεμονωμένες κοινωνικές πρωτοβουλίες και να υιοθετήσουν ένα μακροπρόθεσμο, στρατηγικό όραμα ΕΚΕ. Αυτό σημαίνει σχεδιασμό καινοτόμων υπηρεσιών, εμπειριών και λειτουργιών που ικανοποιούν τους επισκέπτες και συμβάλλουν ουσιαστικά στην κοινωνική συνοχή, την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και την οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς. Οι τουριστικές επιχειρήσεις μπορούν να οδηγήσουν σε ποιοτική απασχόληση, ανάπτυξη της κοινότητας και σε μια πιο ανθεκτική και ανθρωποκεντρική βιομηχανία.

2.β. Επιπτώσεις της ΕΚΕ στον τουρισμό και τη φιλοξενία

Η υιοθέτηση μιας στρατηγικής που επικεντρώνεται στην ΕΚΕ μπορεί αρχικά να φαίνεται ως πιθανό βάρος για τους οργανισμούς, ιδίως στους τομείς του τουρισμού και της φιλοξενίας,

λόγω των επενδύσεων σε πόρους που απαιτεί. Ωστόσο, η καλλιέργεια μιας οργανωσιακής κουλτούρας που δίνει έμφαση στην ΕΚΕ προσφέρει πολλά σαφή πλεονεκτήματα. Βοηθά στην προσέλκυση και διατήρηση εξειδικευμένων ταλέντων, ενισχύοντας το κίνητρο και την παραγωγικότητα εντός του οργανισμού. Επιπλέον, η ΕΚΕ ενθαρρύνει τη συμμετοχή πελατών, συνεργατών, προμηθευτών και επενδυτών που παρακινούνται από κοινωνικούς σκοπούς. Ενισχύει επίσης την ανθεκτικότητα, επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να διαχειρίζονται καλύτερα τους κινδύνους και να πλοηγούνται σε σενάρια κρίσης.

Επιπλέον, η ΕΚΕ δίνει στους οργανισμούς ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, βελτιώνοντας τη δημόσια εικόνα και τη φήμη τους. Μπορεί επίσης να βοηθήσει στη μείωση των κινδύνων που σχετίζονται με την έλλειψη πόρων, επηρεάζοντας θετικά τόσο την αλυσίδα εφοδιασμού όσο και τον ίδιο τον οργανισμό. Προωθώντας θετικές κοινωνικές επιπτώσεις, η ΕΚΕ μπορεί να δημιουργήσει πολύτιμες ευκαιρίες για τα άτομα και τις κοινότητες που επηρεάζονται από τις δραστηριότητες του οργανισμού. Μέσω πρωτοβουλιών ΕΚΕ, οι εταιρείες γίνονται ισχυρότερες και καλύτερα εξοπλισμένες για να αντιμετωπίσουν κοινωνικές και οικονομικές κρίσεις, διασφαλίζοντας μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Η ΕΚΕ ενθαρρύνει τη βαθύτερη συνεργασία με εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να προβλέπουν και να αξιοποιούν καλύτερα τις μεταβαλλόμενες κοινωνικές προσδοκίες και τις μεταβαλλόμενες συνθήκες λειτουργίας. Αυτή η προληπτική προσέγγιση μπορεί να ανοίξει νέες αγορές και ευκαιρίες ανάπτυξης, καθώς τα υψηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης δημιουργούν ένα περιβάλλον που ευνοεί την καινοτομία.

Με αυτόν τον τρόπο, οι εταιρείες μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης της ΕΕ και να αναπτύξουν μια άκρως ανταγωνιστική, κοινωνικά υπεύθυνη και βιώσιμη οικονομία της αγοράς. Αναμφίβολα, οι εταιρείες που ασπάζονται την ΕΚΕ διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην οικοδόμηση μιας καλύτερης κοινωνίας και στη δημιουργία θετικών επιπτώσεων για τον οργανισμό και την κοινότητα.

2.γ. Απαιτήσεις ΕΚΕ

Όταν συζητάμε για την ΕΚΕ, είναι απαραίτητο να αναγνωρίσουμε ότι δεν υπάρχει ένα μοναδικό μοντέλο αναφοράς. Αντίθετα, πολλά διεθνή πλαίσια και κατευθυντήριες γραμμές βοηθούν τους οργανισμούς να αναπτύξουν υπεύθυνες και βιώσιμες πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων στους τομείς του τουρισμού και της φιλοξενίας.

Μεταξύ των πιο σχετικών παγκόσμιων αναφορών, η Ατζέντα του 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, που προωθείται από τα Ηνωμένα Έθνη, αξίζει ιδιαίτερης προσοχής. Αυτό το πλαίσιο καθορίζει 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) και αποτελεί έναν παγκόσμιο χάρτη πορείας για την προώθηση μιας πιο δίκαιης οικονομικής, περιβαλλοντικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Σήμερα, οι επιχειρήσεις ενθαρρύνονται να ενσωματώσουν αυτούς τους στόχους στις στρατηγικές τους, συμβάλλοντας στην παγκόσμια ευημερία και στην οικοδόμηση μιας πιο συμπεριληπτικής και ανθεκτικής κοινωνίας. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Τουρισμού και το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, η τουριστική βιομηχανία μπορεί να συμβάλει και στους 17 ΣΒΑ, ιδίως στον ΣΒΑ 8 (Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη), τον ΣΒΑ 12 (Υπεύθυνη Κατανάλωση και Παραγωγή) και τον ΣΒΑ 14 (Ζωή κάτω από το Νερό).

Ένα άλλο ουσιαστικό εργαλείο είναι το Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών. Αυτό το παγκόσμιο σύμφωνο βασίζεται σε δέκα αρχές που καλύπτουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα εργασιακά πρότυπα, την προστασία του περιβάλλοντος και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Οι εταιρείες που συμμετέχουν στο Παγκόσμιο Σύμφωνο δεσμεύονται να ενσωματώσουν αυτές τις αρχές στις καθημερινές τους δραστηριότητες, συμβάλλοντας έτσι στην επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Επιπλέον, το ISO 26000 είναι η διεθνής κατευθυντήρια γραμμή για την κοινωνική ευθύνη. Αν και δεν είναι πιστοποιήσιμο, το ISO 26000 είναι ευρέως αναγνωρισμένο. Περιγράφει τους βασικούς τομείς της ΕΚΕ: οργανωτική διακυβέρνηση, ανθρώπινα δικαιώματα, εργασιακές πρακτικές, περιβαλλοντικά ζητήματα, δίκαιες λειτουργικές πρακτικές, ανησυχίες καταναλωτών και συμμετοχή και ανάπτυξη της κοινότητας.

Οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις παρέχουν μια ακόμη ουσιαστική αναφορά, ειδικά για τις διεθνείς επιχειρήσεις. Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές προωθούν την υπεύθυνη συμπεριφορά στην απασχόληση, το περιβάλλον, την καινοτομία, τη φορολογία, τη διαφάνεια και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Μια βασική πτυχή αυτών των κατευθυντήριων γραμμών είναι η δέουσα επιμέλεια που αξιολογεί τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας της εταιρείας.

Οι Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΗΕ για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα αποτελούν επίσης ένα βασικό πλαίσιο. Με βάση το πλαίσιο «Προστασία, Σεβασμός και Αποκατάσταση», οι εταιρείες πρέπει να αποφεύγουν την πρόκληση ή τη συμβολή σε

παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τυχόν αρνητικές επιπτώσεις στις δραστηριότητές τους ή στις επιχειρηματικές τους σχέσεις.

Όσον αφορά την υποβολή εκθέσεων και τη διαφάνεια, η Παγκόσμια Πρωτοβουλία Αναφοράς (GRI) παρέχει ένα ολοκληρωμένο πρότυπο για την επικοινωνία των κοινωνικών, περιβαλλοντικών και οικονομικών επιπτώσεων μιας εταιρείας. Αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο για την παρακολούθηση της απόδοσης της ΕΚΕ και την οικοδόμηση εμπιστοσύνης των ενδιαφερόμενων μερών.

Τέλος, για το συγκεκριμένο πλαίσιο του τομέα του τουρισμού και της φιλοξενίας, το Παγκόσμιο Συμβούλιο Αειφόρου Τουρισμού (GSTC) προσφέρει διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα βιωσιμότητας. Αυτά είναι προσαρμοσμένα για ξενοδοχεία, ταξιδιωτικούς πράκτορες και ταξιδιωτικούς προορισμούς και επικεντρώνονται στη βιώσιμη διαχείριση, τον κοινωνικοοικονομικό αντίκτυπο, την προστασία της πολιτιστικής κληρονομιάς και τη διατήρηση του περιβάλλοντος.

Συμπερασματικά, οι επιχειρήσεις τουρισμού και φιλοξενίας —όπως κάθε οργανισμός— μπορούν να βασιστούν σε ένα πλούσιο και συνεκτικό σύνολο διεθνών πλαισίων για να οικοδομήσουν μια στρατηγική ΕΚΕ που είναι συγκεκριμένη, μετρήσιμη και μακροπρόθεσμα προσανατολισμένη. Αυτά τα μοντέλα δεν αλληλοαποκλείονται. Συχνά αλληλοσυμπληρώνονται. Η εφαρμογή τους επιτρέπει στις εταιρείες να δημιουργούν οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική αξία, συμβάλλοντας σε ένα πιο βιώσιμο μέλλον.

Εκτός από αυτά τα σημαντικά πλαίσια, άλλα μοντέλα είναι ολοένα και πιο σημαντικά για τις εταιρείες που στοχεύουν στη διαμόρφωση των στρατηγικών βιωσιμότητας πιο αποτελεσματικά.

Ένα τέτοιο μοντέλο είναι η Πιστοποίηση B Corp. Αξιολογεί ολόκληρη την κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοση μιας εταιρείας και απονέμεται σε επιχειρήσεις που εξισορροπούν τον σκοπό και το κέρδος, πληρώντας υψηλά πρότυπα λογοδοσίας και διαφάνειας. Ενθαρρύνει τις εταιρείες να λαμβάνουν υπόψη τον αντίκτυπο των αποφάσεών τους σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων, των κοινοτήτων και του περιβάλλοντος.

Το SA8000, που αναπτύχθηκε από την Social Accountability International, είναι ένα ακόμη κορυφαίο πρότυπο που επικεντρώνεται στην κοινωνική λογοδοσία στον χώρο εργασίας. Δίνει έμφαση σε αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και θεσπίζει ισχυρά, αποτελεσματικά

συστήματα διαχείρισης για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προώθηση των ηθικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Το Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου (EMAS), που δημιουργήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, προσφέρει ένα εθελοντικό εργαλείο για τους οργανισμούς ώστε να αξιολογούν, να αναφέρουν και να βελτιώνουν συνεχώς την περιβαλλοντική τους απόδοση. Το EMAS υπερβαίνει την απλή συμμόρφωση με τη νομοθεσία και υποστηρίζει τη διαφάνεια και την οικολογική αριστεία.

Τέλος, ο Παγκόσμιος Κώδικας Δεοντολογίας του UNWTO για τον Τουρισμό αποτελεί θεμελιώδες σημείο αναφοράς για την ανάπτυξη του ηθικού τουρισμού. Περιγράφει αρχές που ενθαρρύνουν τον σεβασμό της πολιτιστικής κληρονομιάς, των τοπικών κοινοτήτων, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του περιβάλλοντος, προωθώντας τη βιωσιμότητα σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας του τουρισμού.

Συμπερασματικά, οι επιχειρήσεις τουρισμού και φιλοξενίας μπορούν να αξιοποιήσουν ένα ευρύ και συνεκτικό σύνολο διεθνών πλαισίων για να δημιουργήσουν ηθικές, μετρήσιμες και μελλοντοστρεφείς στρατηγικές ΕΚΕ. Αυτά τα μοντέλα δεν αλληλοαποκλείονται. αλληλοσυμπληρώνονται και παρέχουν στις επιχειρήσεις ισχυρά εργαλεία για τη δημιουργία οικονομικής αξίας και διαρκούς κοινωνικού και περιβαλλοντικού αντίκτυπου. Ευθυγραμμίζοντας τις πρακτικές τους με αυτά τα πρότυπα, οι εταιρείες μπορούν να ενισχύσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα, να κερδίσουν την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών και να συμβάλουν ουσιαστικά σε μια πιο βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς παγκόσμια οικονομία.

2.δ. Μεθοδολογία και Δομή ΕΚΕ

Ενώ αυτή η ενότητα ενθαρρύνει τους οργανισμούς τουρισμού και φιλοξενίας να υιοθετήσουν πρακτικές ΕΚΕ, η εφαρμογή μιας συνολικής στρατηγικής ΕΚΕ από την αρχή μπορεί να μην είναι ρεαλιστική λόγω περιορισμένων πόρων. Η επιτυχής εφαρμογή ξεκινά με την ενεργό συμμετοχή τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού. Οι οργανισμοί θα πρέπει να ευθυγραμμίζουν τις προσπάθειες ΕΚΕ με την αποστολή, το όραμα και τις αξίες τους, να προσδιορίζουν τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη (εργαζόμενους, επισκέπτες, προμηθευτές και κοινότητες) και να κατανοούν ποια κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα έχουν μεγαλύτερη σημασία για αυτούς. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω ερευνών και διαβουλεύσεων. Η

αναθεώρηση υφιστάμενων ή προηγούμενων πρωτοβουλιών μπορεί επίσης να βοηθήσει στη διαμόρφωση ενός πρακτικού σχεδίου ΕΚΕ. Μόλις σχεδιαστεί μια στρατηγική, θα πρέπει να κοινοποιηθεί στα ενδιαφερόμενα μέρη για να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση και η υποστήριξη.

Το σχέδιο ΕΚΕ μπορεί στη συνέχεια να εφαρμοστεί σταδιακά και να αναθεωρείται τακτικά για την αξιολόγηση της προόδου και την προσαρμογή στις εξελισσόμενες ανάγκες. Η χρήση αξιόπιστων δεικτών - όπως αυτοί της Παγκόσμιας Πρωτοβουλίας Αναφοράς (GRI) ή του Ινστιτούτου Hopkins - μπορεί να βοηθήσει στη μέτρηση του αντίκτυπου αποτελεσματικά. Η ΕΚΕ στον τουρισμό και τη φιλοξενία είναι μια μακροπρόθεσμη επένδυση που υποστηρίζει την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων, ενισχύει τη φήμη και δημιουργεί κοινή αξία για την κοινωνία.

3. Πολιτικές ΕΚΕ στην Ευρώπη

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει ολοένα και περισσότερο τη σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) στην προώθηση της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η ΕΕ έχει λάβει σημαντικά μέτρα για τη δημιουργία ενός κοινού πλαισίου πολιτικής που ενθαρρύνει τις εταιρείες να ενσωματώσουν την κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη στις δραστηριότητές τους.

Η ώθηση ξεκίνησε το 2001–2002 με τη δημοσίευση της Πράσινης Βίβλου και μιας Ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία προωθούσε την εθελοντική υιοθέτηση της ΕΚΕ ως μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Το 2011, η ΕΕ εισήγαγε μια ανανεωμένη στρατηγική ΕΚΕ που ευθυγραμμίζεται με παγκόσμια πλαίσια, όπως οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Αυτή η στρατηγική έδωσε έμφαση στην ανάπτυξη με επικεφαλής τις επιχειρήσεις, υποστηριζόμενη από δημόσια πολιτική όπου ήταν απαραίτητο. Το 2015, η ΕΕ ενέκρινε επίσημα αυτές τις αρχές του ΟΗΕ. Μέχρι το 2017, η υποβολή εκθέσεων ΕΚΕ είχε καταστεί υποχρεωτική για τις μεγάλες εταιρείες βάσει της Οδηγίας 2014/95/ΕΕ, οδηγώντας σε ευρύτερη εφαρμογή της ΕΚΕ. Το 2019, η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία προκάλεσε αναθεώρηση των προτύπων υποβολής εκθέσεων ΕΚΕ, ακολουθούμενη από μια νομοθετική πρόταση του 2021 για την επέκταση των υποχρεώσεων εταιρικής βιωσιμότητας. Συνολικά, αυτά τα ορόσημα αντικατοπτρίζουν τη δέσμευση της ΕΕ να καταστήσει την ΕΚΕ πυρήνα της ευρωπαϊκής επιχειρηματικής στρατηγικής και βιωσιμότητας.

4. Βέλτιστες πρακτικές ΕΚΕ και ένταξης στον αυτισμό στην Ευρώπη

Στον ακόλουθο Πίνακα, παρουσιάζονται ορισμένες βέλτιστες πρακτικές που σχετίζονται με την εφαρμογή της ΕΚΕ στον τομέα του τουρισμού και της φιλοξενίας της ΕΕ.

Εταιρεία/ Οργάνωση	Χώρα	Πρωτοβουλία ΕΚΕ	Σύνδεσμος
Accor	Γαλλία / Παγκόσμια	Πρόγραμμα «Planet 21» που προωθεί βιώσιμα τρόφιμα, αποδοτικότητα νερού/ενέργειας και τοπικές προμήθειες σε ξενοδοχεία παγκοσμίως.	https://group.accor.com/en/sustainable-development/planet-21
Sodexo	Γαλλία / Παγκόσμια	Το «Stop Hunger» είναι μια παγκόσμια πρωτοβουλία για την καταπολέμηση της επισιτιστικής ανασφάλειας μέσω δωρεών, εθελοντικής εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης για ευάλωτες ομάδες.	https://www.sodexo.com/en/home/corporate-responsibility.html
Meliá Hotels International	Ισπανία	Πιστοποίηση EarthCheck για περιβαλλοντική διαφάνεια, παρακολούθηση αποβλήτων και ενέργειας και εκπαίδευση προσωπικού βιωσιμότητας.	https://www.meli-hotelsinternational.com/en/sustainability
Autogrill	Ιταλία	Χρήση βιοδιασπώμενων υλικών, παρακολούθηση της σπατάλης τροφίμων και βιώσιμη προμήθεια σε σταθμούς ανάπαυσης στην Ιταλία.	https://www.autogrill.com/en/sustainability
Όμιλος Eloor	Γαλλία / Παγκόσμια	Συνεργασίες με τοπικούς προμηθευτές, προγράμματα υγιεινών σχολικών γευμάτων και προγράμματα διατροφικής εκπαίδευσης για παιδιά και οικογένειες.	https://www.eliorgroup.com/sustainability

Στον ακόλουθο Πίνακα, προτείνονται ορισμένες βέλτιστες πρακτικές Πρωτοβουλιών ΕΚΕ για την Ένταξη των Αυτιστικών Φοιτητών στον τομέα τουρισμού και φιλοξενίας της ΕΕ.

Εταιρεία/ Οργάνωση	Χώρα	Πρωτοβουλία ΕΚΕ σχετικά με τον Αυτισμό	Σύνδεσμος
DeLuna Hotels	Ισπανία	Έχει προσαρμόσει τα τρία ξενοδοχεία της στη Γρανάδα ώστε να είναι «Φιλικά προς τον Αυτισμό», εφαρμόζοντας ειδική εκπαίδευση του προσωπικού, σήμανση με εικονογράμματα, προσαρμοσμένα δωμάτια, εξατομικευμένη εξυπηρέτηση και ήσυχους χώρους ανάπαυσης.	https://elpais.com/elviajero/escapadas/espaa/2025-05-05/deluna-hotels-convierte-sus-tres-establecimientos-en-granada-en-espacios-amigables-con-el-autismo.html
Gloria Thalasso & Hotels	Ισπανία	Πιστοποιημένο ως «Φιλικό προς τον Αυτισμό», προσφέρει γρήγορο check-in, προσαρμοσμένα μενού με εικονογράμματα, εκπαιδευμένο προσωπικό, εύκολη σήμανση και οπτικούς οδηγούς που βοηθούν τους επισκέπτες με αυτισμό να προσανατολιστούν και να νιώσουν άνετα.	https://www.gloriapalaceth.com/en/autism-friendly/

Ashling Hotel Dublin	Ιρλανδία	Σε συνεργασία με την AsIAM, δημιούργησε αισθητηριακά δωμάτια σχεδιασμένα να προσφέρουν ένα χαλαρωτικό και καθηλωτικό περιβάλλον, ενισχύοντας την εμπειρία για τους επισκέπτες με αυτισμό.	https://www.ashlinghotel.ie/csr
Slieve Russell Hotel	Ιρλανδία	Προσφέρει ένα αισθητηριακό δωμάτιο με μαλακά παιχνίδια, online check-in για την αποφυγή ουρών και αισθητηριακούς χάρτες που βοηθούν τους αυτιστικούς επισκέπτες να σχεδιάσουν και να απολαύσουν τη διαμονή τους.	https://www.slieverussell.ie/autism-friendly/
Çırağan Palace Kempinski Istanbul	Τουρκία	Σε συνεργασία με το Ίδρυμα Αυτισμού Tohum, έχει εξοπλίσει επτά τάξεις ειδικής αγωγής στην Κωνσταντινούπολη με κατάλληλο υλικό για τη διδασκαλία αυτιστικών παιδιών, συμβάλλοντας στην εκπαιδευτική ένταξη.	https://www.kempinski.com/en/ci-ragan-palace/press-room/7-special-education-classrooms-are-opened
Accor Hotels	Γαλλία	Έχει αναπτύξει διαδικασίες ένταξης για άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων ατόμων με αυτισμό, προωθώντας την ένταξη στον χώρο εργασίας στον ξενοδοχειακό κλάδο.	https://group.accor.com/en/Actualites/2024/05/recruitment-fostering-disability-inclusion
PizzAut	Ιταλία	Οι κοινωνικές επιχειρήσεις και τα έργα εστίασης απασχολούν και εκπαιδεύουν νέους με αυτισμό στον τομέα HORECA, προωθώντας την αυτονομία, την ένταξη και την ευαισθητοποίηση.	https://www.pizzaut.it

5. Απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς

Η συμπεριληπτική απασχόληση για τα άτομα δεν αποτελεί μόνο ακρογωνιαίο λίθο του Άρθρου 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες —το οποίο επιβεβαιώνει το δικαίωμα κάθε ατόμου με αναπηρία «να εργάζεται, σε ισότιμη βάση με τους άλλους», σε μια συμπεριληπτική και προσβάσιμη αγορά εργασίας— αλλά προωθεί επίσης άμεσα την Ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του 2030. Διασφαλίζοντας ότι τα άτομα με αυτισμό έχουν ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες εργασίας, εύλογες προσαρμογές και υποστηρικτικά εργασιακά περιβάλλοντα, τηρούμε την εντολή της Σύμβασης κατά του διαχωρισμού και του αποκλεισμού, προωθώντας παράλληλα τον ΣΒΑ 8 («Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη») και τον ΣΒΑ 10 («Μειωμένες Ανισότητες»). Αυτή η διπλή ευθυγράμμιση σημαίνει ότι όταν οι οργανισμοί τουρισμού και φιλοξενίας δεσμεύονται για συμπεριληπτικές πρακτικές απασχόλησης —αντιμετωπίζοντας τα άτομα με αυτισμό ως ίσα, εκτιμώντας τη συμβολή τους και παρέχοντας τα εργαλεία που χρειάζονται για να ευδοκιμήσουν—εκπληρώνουν ένα διεθνώς αναγνωρισμένο ανθρώπινο δικαίωμα και ενσωματώνουν την αρχή της Ατζέντας του 2030 «μην αφήνετε κανέναν πίσω». Με αυτόν τον τρόπο, δημιουργούν ένα πιο ποικιλόμορφο και ανθεκτικό εργατικό δυναμικό, ενισχύουν την

κοινωνική συνοχή και συμβάλλουν ουσιαστικά στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική ένταξη σε όλες τις κοινότητες.

5.α. Αξία, αντίκτυπος και απαιτήσεις

Πολλές εταιρείες σήμερα προωθούν την ποικιλομορφία, αλλά δεν κατανοούν πλήρως την αξία της ή τον κρίσιμο ρόλο της ένταξης. Ενώ η ποικιλομορφία είναι ευρέως αποδεκτή ως βασική αξία, δεν μπορεί να ευδοκιμήσει χωρίς την ένταξη. Οι επιχειρήσεις πρέπει να βλέπουν την Ποικιλομορφία, την Ισότητα και την Ένταξη ως στρατηγικά πλεονεκτήματα και όχι απλώς ως πρωτοβουλίες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Η πρόσληψη ατόμων με αυτισμό συμβάλλει σε ένα πιο ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό, ενισχύοντας την καινοτομία, τη δημιουργικότητα, την προσβασιμότητα και την εστίαση στον πελάτη. Οι εταιρείες που ασπάζονται την ένταξη τείνουν να λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις, να προσελκύουν και να διατηρούν κορυφαία talenta και να ενισχύουν τη φήμη του οργανισμού τους. Τα συμπεριληπτικά περιβάλλοντα καλλιεργούν το αίσθημα του ανήκειν, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται αποδεκτοί, εκτιμημένοι και σεβαστοί. Αυτό το αίσθημα ένταξης είναι το κλειδί για την εμπλοκή και τη διατήρηση των εργαζομένων. Οι διευθυντές με αυτιστικούς υπαλλήλους συχνά γίνονται καλύτεροι ηγέτες, προσφέροντας πιο ακριβή ανατροφοδότηση και θέτοντας σαφώς καθορισμένες προσδοκίες. Αντίθετα, η έλλειψη ποικιλομορφίας και ένταξης απειλεί σοβαρά μια υγιή εταιρική κουλτούρα. Η συμπεριληπτική απασχόληση έχει πολλά οφέλη. Επηρεάζει θετικά το συνολικό ηθικό του εργατικού δυναμικού, καθώς οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία συχνά αισθάνονται πιο συνδεδεμένοι με μια εταιρεία που εκτιμά όλα τα μέλη της κοινότητας. Οι διευθυντές βελτιώνουν επίσης την ικανότητά τους να κατανοούν τις ανάγκες των εργαζομένων και να ενισχύουν την επικοινωνία. Η παραγωγικότητα τείνει να αυξάνεται, ενώ οι απουσίες και η εναλλαγή προσωπικού μειώνονται. Πολλοί εργαζόμενοι με αναπηρίες αποδίδουν σε ίσα ή και υψηλότερα επίπεδα από τους συναδέλφους τους. Οι επιχειρηματικές πρακτικές εξελίσσονται επίσης, δημιουργώντας περιβάλλοντα που είναι πιο προσβάσιμα και ωφέλιμα για όλους, όχι μόνο για όσους έχουν αναπηρίες. Οι προσαρμογές - όπως οι φυσικές τροποποιήσεις - οδηγούν σε ευρύτερες βελτιώσεις στους χώρους εργασίας και τις υπηρεσίες. Ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό που περιλαμβάνει άτομα με αναπηρίες συχνά οδηγεί σε καλύτερη εξυπηρέτηση πελατών για τους πελάτες με αναπηρία και καλλιεργεί μια κουλτούρα αφοσίωσης και καινοτομίας. Η πραγματικά συμπεριληπτική απασχόληση πρέπει να πληροί αρκετές βασικές προϋποθέσεις. Οι

θέσεις εργασίας θα πρέπει να ευθυγραμμίζονται με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα του ατόμου. Η υποστήριξη πρέπει επίσης να επεκτείνεται στα μέλη της οικογένειας που φροντίζουν άτομα με αναπηρίες. Οι εργοδότες χρειάζονται πρόσβαση σε κατάλληλα εργαλεία για την προώθηση συμπεριληπτικών χώρων εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων σε όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εισήγαγε την Οδηγία 2000/78/EK για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, απαιτώντας από όλα τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν νόμους που προστατεύουν τα άτομα με αναπηρίες στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση. Αυτό περιλαμβάνει την υποχρέωση παροχής εύλογων προσαρμογών και διασφάλισης ότι τα άτομα μπορούν να έχουν πρόσβαση, να συμμετέχουν και να προοδεύουν στον χώρο εργασίας με ίσους όρους. Σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, οι εταιρείες θα πρέπει να δεσμευτούν να σέβονται τις ατομικές διαφορές και να κάνουν τις απαραίτητες προσαρμογές για να διασφαλίσουν ίσες συνεισφορές από όλους τους εργαζομένους. Πρέπει επίσης να διασφαλίζουν δίκαιη μεταχείριση σε όλα τα θέματα απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της ίσης αμοιβής και των ασφαλών συνθηκών εργασίας, να προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα και να παρέχουν πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό.

6. Φάσμα Αυτισμού

6.α. Ορισμός ΔΑΦ: Η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) είναι «μια σύνθετη αναπτυξιακή πάθηση που περιλαμβάνει επίμονες προκλήσεις στην κοινωνική επικοινωνία, περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά» (Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία, 2013). Οι διαταραχές του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ) είναι μια ποικιλόμορφη ομάδα παθήσεων. Χαρακτηρίζονται από κάποιο βαθμό δυσκολίας στην κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία. Άλλα χαρακτηριστικά είναι τα άτυπα πρότυπα δραστηριοτήτων και συμπεριφορών, όπως η δυσκολία μετάβασης από τη μία δραστηριότητα στην άλλη, η εστίαση στις λεπτομέρειες και οι ασυνήθιστες αντιδράσεις στις αισθήσεις. (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2023).

6.β. Κύρια χαρακτηριστικά: Τα αυτιστικά άτομα εμφανίζουν ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων και αναγκών υποστήριξης: κάποια ζουν ανεξάρτητα, ενώ άλλα χρειάζονται φροντίδα εφ' όρου ζωής. Ο αυτισμός μπορεί να περιορίσει τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές

ευκαιρίες και να θέσει μεγάλες απαιτήσεις στις οικογένειες, επομένως οι κοινωνικές συμπεριφορές και οι επίσημες υπηρεσίες διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό την ποιότητα ζωής. Αν και τα σημάδια μπορεί να εμφανιστούν στην πρώιμη παιδική ηλικία, η διάγνωση συχνά καθυστερεί και πολλά αυτιστικά άτομα βιώνουν επιπρόσθετες παθήσεις - όπως επιληψία, άγχος, κατάθλιψη, ΔΕΠΥ, προβλήματα ύπνου ή αυτοτραυματισμό - με νοητικές ικανότητες που κυμαίνονται από σοβαρή βλάβη έως εξαιρετικά υψηλά επίπεδα.

6.γ. Προκλήσεις: Η έγκαιρη, βασισμένη σε στοιχεία υποστήριξη —ξεκινώντας από τη βρεφική ηλικία και συντονισμένη σε υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης, απασχόλησης και κοινωνικών υπηρεσιών— μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την επικοινωνία, τις κοινωνικές δεξιότητες και την ποιότητα ζωής των αυτιστικών ατόμων. Ωστόσο, το στίγμα, η ανεπαρκής γνώση των παρόχων και τα κατακερματισμένα συστήματα αφήνουν πολλά άτομα χωρίς τη φροντίδα και την προστασία που δικαιούνται, οδηγώντας σε υψηλότερες ανεκπλήρωτες ανάγκες υγείας και σε ευαλωτότητα σε χρόνιες ασθένειες, βία και κακοποίηση. (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2023)

6.δ. Άτομα με αυτισμό στον χώρο εργασίας:

Η ακαδημαϊκή βιβλιογραφία σχετικά με την απασχόληση αυτιστικών ατόμων στον τομέα του τουρισμού και της φιλοξενίας εξακολουθεί να είναι περιορισμένη, αλλά συγκλίνει σε δύο ευρήματα. Πρώτον, όταν οι εργασίες και τα περιβάλλοντα είναι καλά δομημένα (σαφείς περιγραφές ρόλων, μειωμένο αισθητηριακό φορτίο και επιτόπια καθοδήγηση εργασίας), τα ποσοστά απασχόλησης και διατήρησης είναι υψηλά (Bertran Serrano, Abellan-Calvet, 2024; Feerasta, 2017). Δεύτερον, παρά αυτές τις καλές πρακτικές, οι αυτιστικοί ενήλικες παραμένουν υποεκπροσωπούμενοι στους τομείς «Πάροχοι Υπηρεσιών/Φιλοξενία/Επιστήμη»: η αισθητηριακή υπερφόρτωση, οι απρόβλεπτες μετατοπίσεις και η περιορισμένη διοικητική εκπαίδευση αποτελούν βασικά εμπόδια (Goldfarb et al., 2024). Πρόσφατη εννοιολογική εργασία, επομένως, ζητά μια μετάβαση από τον «προσβάσιμο τουρισμό» που απευθύνεται αποκλειστικά σε πελάτες στην πλήρη ένταξη του νευροδιαφορετικού εργατικού δυναμικού (Jepson et al., 2023). Μακροπρόθεσμες μελέτες για την επαγγελματική εξέλιξη και την οικονομική αποδοτικότητα, ειδικά σε ανεξάρτητα εστιατόρια και βιωματικό τουρισμό, εξακολουθούν να λείπουν.

7. Περιγραφή του κύκλου απασχόλησης

7.α. Αξία και προκλήσεις της απασχόλησης προσωπικού με αυτισμό

Τα αυτιστικά άτομα παραμένουν δραματικά υποεκπροσωπούμενα στο εργατικό δυναμικό: παγκοσμίως, εκτιμάται ότι το 80% των ενηλίκων στο φάσμα του αυτισμού είναι άνεργοι (Ki-moon, 2015). Αντίθετα, η απασχόληση ατόμων στο φάσμα του αυτισμού μπορεί να αποφέρει πολλά οφέλη για τους οργανισμούς, τα άτομα και την κοινωνία. Οι αυτιστικοί εργαζόμενοι συχνά φέρνουν συγκεκριμένα δυνατά σημεία και προοπτικές: έρευνες και αναφορές εργοδοτών αναφέρουν χαρακτηριστικά όπως η έντονη προσοχή στη λεπτομέρεια, η ικανότητα ανίχνευσης σφαλμάτων, η βαθιά εστίαση, η αξιοπιστία και η δημιουργική επίλυση προβλημάτων (Gomez & Sheikh, 2023). Υπάρχουν επίσης ενδείξεις ηθικού ή παραγωγικού πλεονεκτήματος σε ορισμένα πλαίσια: οι αυτιστικοί εργαζόμενοι ήταν πολύ πιο πιθανό να μιλήσουν για προβλήματα στον χώρο εργασίας ή ανήθικες πρακτικές, βοηθώντας τον οργανισμό να εντοπίσει και να αντιμετωπίσει τα ζητήματα γρήγορα (Hartman L. & Hartman B., 2024). Από οργανωσιακή άποψη, η απασχόληση νευροδιαφορετικών ατόμων αποτελεί στρατηγικό πλεονέκτημα και όχι μια απλή πρωτοβουλία εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Εμπειρική έρευνα καταδεικνύει ότι συνεργατικά ζεύγη που αποτελούνται τόσο από αυτιστικά όσο και από νευροτυπικά άτομα δημιουργήσαν λύσεις μεγαλύτερης πρωτοτυπίας σε δομημένες εργασίες δημιουργικότητας χωρίς μείωση της συνολικής απόδοσης (Axbey et al., 2023). Άλλες μελέτες δείχνουν ότι οι οργανισμοί που απασχολούν νευροδιαφορετικό προσωπικό συχνά ξεπερνούν τους ανταγωνιστές τους, δημιουργώντας κατά μέσο όρο 28% υψηλότερα έσοδα και παρέχοντας ανώτερες αποδόσεις επενδύσεων για τους μετόχους (Rollnik-Sadowska & Grabińska, 2024). Ταυτόχρονα, σημαντικές προκλήσεις και εμπόδια έχουν ιστορικά διατηρήσει χαμηλά τα ποσοστά απασχόλησης ατόμων με αυτισμό. Έρευνες εργοδοτών αποκαλύπτουν ότι ένα σημαντικό εμπόδιο είναι απλώς η έλλειψη γνώσης σχετικά με τον αυτισμό: οι υπεύθυνοι προσλήψεων συχνά δεν κατανοούν ποιες υποστηρίξεις ή προσαρμογές μπορεί να απαιτούν οι αυτιστικοί εργαζόμενοι ή διατηρούν παραπλανητικά στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητές τους (Day et al., 2024). Οι συμβατικές πρακτικές HR - ειδικά οι μη δομημένες, προσωπικές συνεντεύξεις - συχνά τιμωρούν τους αυτιστικούς υποψηφίους. Πειραματικά στοιχεία δείχνουν ότι όταν οι υπεύθυνοι προσλήψεων βλέπουν ηχογραφημένες συνεντεύξεις, οι αυτιστικοί υποψήφιοι που είναι εξίσου καταρτισμένοι με τους νευροτυπικούς συναδέλφους τους αξιολογούνται ως σημαντικά λιγότερο προσλήψιμοι λόγω της άτυπης οπτικής επαφής, της γλώσσας του σώματος, της φωνητικής διακύμανσης και της

συνολικής «κοινωνικής ψυχραιμίας». Η προκατάληψη εξαφανίζεται όταν οι ίδιες απαντήσεις αξιολογούνται μόνο από τις μεταγραφές (Whelpley & May 2022)

7.β. Περιγραφή του κύκλου απασχόλησης

Οι κύριες δυσκολίες που σχετίζονται με τη φάση της πρόσληψης έχουν ήδη αναλυθεί. Θα εξετάσουμε τώρα τα άλλα στάδια της εργασίας. Κατά την ένταξη, ένα γραπτό ημερήσιο πρόγραμμα, ένας εκπαιδευμένος επόπτης και οι χώροι εργασίας φιλικόι προς τις αισθήσεις μειώνουν την αποχώρηση την πρώτη εβδομάδα και την απόκτηση δεξιοτήτων ταχύτητας (Scott et al., 2018). Μια 12μηνη παρακολούθηση αυτιστικών ενηλίκων σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης διαπίστωσε ότι όλοι οι συμμετέχοντες διατήρησαν τις θέσεις εργασίας τους για ολόκληρο το έτος, υποδεικνύοντας ότι το μοντέλο - δομημένες ρουτίνες, επιτόπια καθοδήγηση και χαμηλού κόστους περιβαλλοντικές τροποποιήσεις - μπορεί να εξασφαλίσει μακροπρόθεσμη σταθερότητα στην εργασία. Είναι κρίσιμο ότι η υψηλότερη θετική ευεξία κατά την έναρξη προέβλεπε χαμηλότερη κατάθλιψη στους 12 μήνες, υποδηλώνοντας ότι η ενίσχυση της ευεξίας λειτουργεί ως προστατευτικό μέσο κατά της επιδείνωσης της ψυχικής υγείας και έμμεσα διατηρεί την απασχόληση. (Wehman et al., 2014). Οι αυτιστικοί εργαζόμενοι συνήθως παραμένουν υποπροχωρημένοι παρά τις δεξιότητές τους. Για παράδειγμα, πολλοί αυτιστικοί εργαζόμενοι εργάζονται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερες από τις ικανότητές τους, με το 37-46% των συμμετεχόντων στη μελέτη να αναφέρουν ότι ήταν υπερεκπαιδευμένοι για τους ρόλους τους. Αντιθέτως, η σκόπιμη υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την επαγγελματική εξέλιξη. Το mentoring και το coaching αναδεικνύονται σταθερά ως οι κορυφαίοι παράγοντες που διευκολύνουν την εργασία: οι εργαζόμενοι με αυτισμό σε ποιοτικές μελέτες αναφέρουν ότι η ύπαρξη ενός τακτικού μέντορα ή «job coach» επηρεάζει την επιτυχία τους στην εργασία (Davies et al., 2024).

Αντιθέτως, ουσιαστικά καμία μελέτη δεν επικεντρώνεται στην αποχώρηση ή την αποχώρηση από την εργασία εργαζομένων με αυτισμό.

8. Περίληψη

Αυτή η ενότητα παρέχει μια ολοκληρωμένη εισαγωγή στην ενσωμάτωση της κοινωνικής ευθύνης και της χωρίς αποκλεισμούς απασχόλησης στον ευρωπαϊκό τομέα της φιλοξενίας, εστιάζοντας ειδικά στον αυτισμό. Διερευνά την αυξανόμενη σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και τον στρατηγικό ρόλο που διαδραματίζουν οι επιχειρήσεις στην προώθηση περιβαλλόντων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και στη συμβολή σε ευρύτερους

κοινωνικούς στόχους. Η ενότητα ξεκινά με την τοποθέτηση του αυτισμού στο πλαίσιο του παγκόσμιου και ευρωπαϊκού τοπίου, επισημαίνοντας την επικράτησή του, τις διαγνωστικές προκλήσεις και την υποεκπροσώπηση των αυτιστικών ατόμων στην αγορά εργασίας - ιδιαίτερα σε τομείς υψηλής επαφής όπως η φιλοξενία. Υπογραμμίζει την αναντιστοιχία μεταξύ των ταλέντων των αυτιστικών ατόμων και των άκαμπτων δομών των παραδοσιακών χώρων εργασίας, ενισχύοντας την ανάγκη για πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και προσαρμοσμένα περιβάλλοντα εργασίας. Στη συνέχεια, η έννοια της ΕΚΕ εξετάζεται διεξοδικά, βασιζόμενη σε βασικά πλαίσια όπως το ISO 26000, το Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών, τις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ και τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ).

Η ενότητα εξηγεί πώς η ΕΚΕ έχει εξελιχθεί σε ένα στρατηγικό επιχειρηματικό πλεονέκτημα που υποστηρίζει την καινοτομία, τη διαχείριση κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα, ειδικά για τις ΜΜΕ που δραστηριοποιούνται στον τουρισμό και τη φιλοξενία.

Μέσα από παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο, οι μαθητές αποκτούν γνώσεις σχετικά με τις εφαρμογές ΕΚΕ σε όλη την Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένων των γενικών προσπαθειών βιωσιμότητας και συγκεκριμένων πρωτοβουλιών για την ένταξη ατόμων με αυτισμό (π.χ., Gloria Thalasso & Hotels στην Ισπανία, Ashling Hotel Dublin και PizzAut στην Ιταλία). Αυτές οι περιπτώσεις καταδεικνύουν πώς η συμπεριληπτική απασχόληση όχι μόνο υποστηρίζει τα δικαιώματα των ατόμων με αυτισμό, αλλά και ενισχύει τη φήμη της επωνυμίας, το ηθικό του προσωπικού, την εμπειρία των πελατών και τη συνολική ποιότητα των υπηρεσιών.

Η ενότητα ολοκληρώνεται με την περιγραφή εφαρμόσιμων βημάτων για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών ΕΚΕ. Δίνει έμφαση στη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών, στην ευθυγράμμιση με τις οργανωτικές αξίες και στη χρήση παγκόσμιων προτύπων αναφοράς για την παρακολούθηση της προόδου. Ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις φιλοξενίας -ανεξάρτητα από το μέγεθός τους- να βλέπουν την ένταξη όχι ως φιλανθρωπία αλλά ως επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Αναφορές

- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-V*. 5th ed. Arlington, VA: American Psychiatric Association
- Arraiano, I.G. and 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 13 May 2025]
- Austin, R. D. and 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 13 May 2025]
- Autism-Europe. (2014). Autism and work: together we can [online]. Available from: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf [accessed 13 May 2025]
- Axbey, H., Beckmann, N., Fletcher-Watson, S., Tullo, A. and Crompton, C. (2023). Innovation through neurodiversity: diversity is beneficial. *Autism* [online], 27, pp.2193-2198. Available from: <https://doi.org/10.1177/13623613231158685> [accessed 13 May 2025]
- Bachmann, C.j., Gerste, B. and Hoffmann, F. (2018). Diagnoses of autism spectrum disorders in Germany: time trends in administrative prevalence and diagnostic stability. *Autism* [online], 22(3), pp.283-290. Available from: <https://doi.org/10.1177/1362361316673977> [accessed 13 May 2025]
- Carroll, A.B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organisational stakeholders. *Business horizons* [online], 34(4), pp. 39-48. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190005G> [accessed 13 May 2025]
- Casanova, M.F., Frye, R.E., Gillberg, C. and Casanova, E.L. (2020). Comorbidity and Autism Spectrum Disorder. *Frontiers in Psychiatry* [online], 11, 1273. Available from: <https://doi.org/10.1038/s41398-023-02374-w> [accessed 13 May 2025]
- Considerate Constructors Scheme. (2023). Corporate Social Responsibility Policy Template [online]. Available from: <https://ccsbestpractice.org.uk/entries/corporate-social-responsibility-policy-template/> [accessed 13 May 2025]
- CSR. (2022). The EU's CSR policy [online]. Available from: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-international/The-EUs-CSR-Policy/the-eus-csr-policy.html> [accessed 13 May 2025]

CSR Financial Institute. (2022). H-CSR-M: Hopkins CSR/Sustainability Model [online]. Available from: <https://www.csrfi.com/hopkinscsrmodel> [accessed 13 May 2025]

Davies, J., Romualdez, A. M., Pellicano, E. and Remington, A. (2024). Career progression for autistic people: a scoping review. *Autism* [online], 28(11), pp.2690-2706. Available from: <https://doi.org/10.1177/13623613241236110> [accessed 13 May 2025]

Day, M., Wood, C., Corker, E. and Freeth, M. (2024). Understanding the barriers to hiring autistic people as perceived by employers in the United Kingdom. *Autism* [online], 29(5), pp.1263-1274. Available from: <https://doi.org/10.1177/13623613241301493> [accessed 13 May 2025]

Delobel-Ayoub, M., Saemundsen, E., Gissler, M., [and others] (2020). Prevalence of autism spectrum disorder in 7–9-year-old children in Denmark: results from the asdeu project. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 50(3), pp.988-998. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-019-04328-y> [accessed 13 May 2025]

Delmas, M.A. and Burbano, V.C. (2011). The drivers of greenwashing. *California Management Review* [online], 54(1), pp. 64-87. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1525/cmr.2011.54.1.64> [accessed 13 May 2025]

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin* [online], 135(1), pp. 108–125. Available from: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021> [accessed 13 May 2025]

Elkington, J. (1997). The triple bottom line. *Environmental management: Readings and cases* [online], 2, pp. 49-66. Available from: https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=hRJGrsGnMXcC&oi=fnd&pg=PA49&dq=Elkington,+J.+1997.+Triple+Bottom+Line&ots=0goDAOJrdK&sig=n28dZIVqoItaBPqI40DX_8VzwCE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false [accessed 13 May 2025]

Elkington, J. (2020). *Green swans: The coming boom in regenerative capitalism* [online]. Greenleaf Book Group. Available from: https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=l7fbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=Elkington,+J.+2020+green+swan&ots=xyiDqMumDa&sig=_LF4Y-o6bSpqt0Rzu-ezLV5Vc3Y&redir_esc=y#v=onepage&q=Elkington%2C%20J.%202020%20green%20swan&f=false [accessed 13 May 2025]

European Commission. (2011). A renewed EU strategy 2011–14 for corporate social responsibility [online]. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0681> [accessed 13 May 2025]

European Commission. (2022). Corporate social responsibility & responsible business conduct [online]. Available from: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en [accessed 13 May 2025]

European Commission. (2022). Employment, social affairs & inclusion [online]. Available from: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> [accessed 13 May 2025]

Fina, V.D. and Cera, R. (2015). Protecting the rights of people with autism in 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 13 May 2025]

Gomez, R. and Sheikh, S. (2023). Opening opportunities: improving employment prospects for autistic people [online]. Autistica & Pro Bono Economics. Available from: <https://www.autistica.org.uk/downloads/files/PBE-improve-autistic-employment-report-Autistica.pdf> [accessed 13 May 2025]

Gri (2022). 25 years of empowering sustainable decisions [online]. Available from: <https://www.globalreporting.org/gri-25> [accessed 13 May 2025]

Hartman, L. and Hartman, B. (2024). An ethical advantage of autistic employees in the workplace. *Frontiers in Psychology* [online], 15, Article 1364691. Available from: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1364691> [accessed 13 May 2025]

Hedley, D., Uljarević, M. and Hedley, D. F. E. (2017). Employment and living with autism: personal, social and economic impact. In: Halder, S. and Assaf, L. C., eds. *Inclusion, disability and culture* [online]. Vol. 3. Springer, pp.295-311. Available from: https://doi.org/10.1007/978-3-319-55224-8_19 [accessed 13 May 2025]

Inclusion International. (2022). Inclusive employment [online]. Available from: <https://inclusion-international.org/key-issue/employment/> [accessed 13 May 2025]

International Labour Organization. (2014). Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities [online]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf [accessed 13 May 2025]

ISO. (2022). Iso 26000: Social responsibility [online]. Available from: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> [accessed 13 May 2025]

Issac, M., Salmon, A., Liu, S., [and others] (2025). Global prevalence of autism spectrum disorder in children: a systematic review and meta-analysis of 66 population studies. *The Lancet Child &*

Adolescent Health [online], 9(2), pp.123-135. Available from: <https://doi.org/10.24171/j.phrp.2024.0286> [accessed 13 May 2025]

Ki-Moon, B. (2015). Secretary-general invites businesses to commit to hiring people with autism, as he launches 'call to action' initiative on World Day [online], 2 April. Available: <https://www.un.org/press/en/2015/sgsm16639.doc.htm> [accessed 13 May 2025]

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* [online], 70, pp.1-16. Available from: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7011a1> [accessed 13 May 2025]

OECD. (2011). Guidelines for multinational enterprises [online]. Available from: https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_gm.pdf [accessed 13 May 2025]

OECD. (2022). Social and welfare issues [online]. Available from: <https://www.oecd.org/social/> [accessed 13 May 2025]

Porter, M. E. and Kramer, M. R. (2018). Creating shared value: how to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth. *Managing sustainable business: an executive education case and textbook*. Dordrecht: Springer Netherlands, pp.323-346

Rollnik-Sadowska, E. and Grabińska, V. (2024). Managing neurodiversity in workplaces: a review and future research agenda for sustainable human resource management. *Sustainability* [online], 16(15), Article 6594. Available from: <https://doi.org/10.3390/su16156594> [accessed 13 May 2025]

Rosen, N. E., Lord, C. and Volkmar, F. R. (2021). The diagnosis of autism: from Kanner to DSM-III to DSM-5 and beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 51(12), pp. 4253–4270. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-021-04904-1> [accessed 13 May 2025]

Scattoni, M. L., Fatta, L. M., Micai, M., [and others] (2023). Autism spectrum disorder prevalence in Italy: a nationwide study promoted by the Ministry of Health. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health* [online], 17(1), pp.84. Available from: <https://doi.org/10.1186/s13034-023-00673-0> [accessed 13 May 2025]

Schwartz, M. S. and Carroll, A. B. (2003). Corporate social responsibility: a three-domain approach. *Business ethics quarterly*, 13(4), pp.503-530

Sciarelli, M., Landi, G., Turriziani, L., & Prisco, A. (2023). Does corporate sustainability mitigate firm risk? An empirical analysis on S&P 500 controversial companies. *Social Responsibility Journal*

[online], 20(1), pp.38-58, Available from: <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2021-0388> [accessed 13 May 2025]

Scott, M., Falkmer, M., Falkmer, T. and Girdler, S. (2018). Evaluating the effectiveness of an autism-specific workplace tool for employers: a randomised controlled trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 48(10), pp.3377-3392. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3611-0> [accessed 13 May 2025]

Tymowski, J. (2016). The employment equality directive european: implementation assessment [online]. 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 13 May 2025]

United Nations. (2012). Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "protect, respect and remedy" framework [online]. Available from: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf [accessed 13 May 2025]

United Nations. (2022). Convention on the rights of persons with disabilities [online]. Available from: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> [accessed 13 May 2025]

Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J. M., Graham, S., Ham, D., Brooke, V., Parent-Johnson, C., Condeluci, A., Erickson, M. J. and Avellone, K. S. (2014). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: early results from a randomised clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 44, pp.487-500. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1892-x> [accessed 13 May 2025]

Whelpley, C. E. and May, C. P. (2022). Seeing is disliking: evidence of bias against individuals with autism spectrum disorder in traditional job interviews. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 52, pp.4253-4272. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05432-2> [accessed 13 May 2025]

World Commission on Environment and Development (1987) *Our common future*. Oxford: Oxford University Press [online]. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> [Accessed 14 May 2025]

World Health Organization. (2011). World report on disability [online]. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182> [accessed 13 May 2025]

World Health Organization. (2019). Icd-11 for mortality and morbidity statistics. Version: 2019 april [online]. Available from: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> [accessed 13 May 2025]

World Health Organization. (2023). Autism spectrum disorders – fact sheet [online]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders> [accessed 13 May 2025]

Zeidan, J., Fombonne, E., Scolah, J., [and others] (2022). Global prevalence of autism: a systematic review update. *Autism research* [online], 15(5), pp.778-790. Available from: <https://doi.org/10.1002/aur.2696> [accessed 13 May 2025]



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced. All rights reserved.