



Development and Retention of Autistic Staff in Hospitality

Moduł (1)

Autyzm w europejskiej polityce hotelarskiej i społecznej

Autor: Uniwersytet Roma Tre

Włochy

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Tytuł modułu	Moduł 1: Autyzm w europejskiej polityce hotelarskiej i społecznej
Cele nauczania	Moduł 1 ma na celu zapoznanie uczestników z polityką społeczną oraz jej wpływem na sektor hotelarski w Unii Europejskiej, a także przekazanie podstawowych informacji na temat autyzmu i przedstawienie sposobów włączania osób ze spektrum autyzmu do pracy w tego typu organizacjach. Cele modułu 1: • Przedstawienie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu oraz jej znaczenia i wpływu na sektor hotelarski. • Zrozumienie idei zatrudnienia integracyjnego i poznanie jego podstawowej definicji. • Zapoznanie się z definicją spektrum autyzmu i jego ogólnymi cechami, ze szczególnym uwzględnieniem wartości, korzyści i wyzwań związanych z zatrudnianiem osób z autyzmem w branży hotelarskiej.
EFEKTY KSZTAŁCENIA	W ramach modułu 1 uczestnicy szkolenia będą mogli zapoznać się z następującymi zagadnieniami: • Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu - jej wartość, wpływ, wymagania oraz stosowana metodologia. • Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu w Europie - podejścia, strategie i regulacje stosowane na poziomie unijnym i krajowym. • Najlepsze praktyki w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu i integracji osób z autyzmem w Europie - przykłady skutecznych rozwiązań i działań. • Zatrudnienie integracyjne - jego wartość, implikacje oraz wymagania dla pracodawców i pracowników.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Spektrum autyzmu - definicja, główne cechy, wyzwania oraz dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób w spektrum.• Opis cyklu zatrudnienia – od rekrutacji po wsparcie w miejscu pracy. |
|--|--|

1. Wstęp

Na całym świecie osoby z niepełnosprawnościami stanowią około 15% populacji (Światowa Organizacja Zdrowia, Światowy raport o niepełnosprawności, 2011). Szacuje się, że od 785 do 975 milionów z nich znajduje się w wieku produkcyjnym i doświadcza nieproporcjonalnie wysokiego poziomu bezrobocia, szczególnie w regionach, gdzie polityki integracyjne rynku pracy są słabo rozwinięte (Bank Światowy, Przegląd integracji osób niepełnosprawnych, aktualizacja z 2023 r.). Sytuacja osób w spektrum autyzmu jest jeszcze bardziej niepokojąca: mniej niż 10% z nich posiada płatne zatrudnienie, w porównaniu do 45% osób z innymi rodzajami niepełnosprawności oraz niemal 66% osób bez niepełnosprawności (National Autistic Society UK, raport Autism Employment Gap; Office for National Statistics UK, 2021). Warto podkreślić, że w ostatnim dziesięcioleciu liczba diagnozowanych przypadków zaburzeń neuroróżnorodnych, takich jak zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD), znacząco wzrosła. Termin „neuroróżnorodność” odnosi się do osób, których rozwój neurologiczny lub wybrane funkcje neurokognitywne odbiegają od powszechnie przyjętych norm społecznych. Nie muszą one jednak spełniać kryteriów zaburzenia rozwojowego (Shah i in., 2022). ASD to „złożone zaburzenie rozwojowe obejmujące trwałe trudności w komunikacji społecznej, ograniczone zainteresowania i powtarzalne zachowania” (American Psychiatric Association, 2013). Według Światowej Organizacji Zdrowia, około jedno na 100 dzieci na świecie cierpi na ASD (WHO, 2023). Na podstawie szeroko zakrojonego przeglądu 66 badań populacyjnych oszacowano, że rzeczywisty odsetek wynosi 0,77%, czyli około jedno dziecko na 130 (Issac i in., 2025). Wzrost liczby diagnoz wynika głównie z rozszerzenia kryteriów diagnostycznych oraz rosnącej świadomości społecznej (Zeidan i in., 2022). Osoby z autyzmem często napotykają bariery w zatrudnieniu, wynikające zarówno z czynników systemowych, jak i społecznych. Trudności w zakresie komunikacji, przetwarzania bodźców sensorycznych oraz spełniania oczekiwań społecznych sprawiają, że tradycyjne środowiska pracy bywają dla nich niedostępne. Wykluczenie zawodowe bardzo często rozpoczyna się jednak znacznie wcześniej, u jego źródeł leżą utrwalone stereotypy, stygmatyzacja oraz brak zrozumienia autyzmu

i neuroróżnorodności w społeczeństwie. Wielu pracodawców nie dysponuje odpowiednią wiedzą ani narzędziami umożliwiającymi dostosowanie procesów rekrutacyjnych i warunków pracy do potrzeb kandydatów neuroróżnorodnych. W konsekwencji, osoby wykwalifikowane są często wykluczane nie z powodu braku kompetencji, ale ze względu na sztywność i niedopasowanie systemów zatrudnienia. Istnieje pilna potrzeba dostosowania systemów edukacyjnych i szkoleń zawodowych do potrzeb osób z autyzmem – szczególnie w sektorach wymagających częstych kontaktów międzyludzkich, takich jak turystyka i hotelarstwo. Równocześnie pracodawcy i przedsiębiorstwa powinni otrzymywać ukierunkowane wsparcie oraz szkolenia, umożliwiające wdrażanie praktyk integracyjnych na etapie rekrutacji, zatrudnienia i dalszego rozwoju pracowników. W turystyce i hotelarstwie – sektorach, które opierają się na różnorodności, personalizacji i interakcji z ludźmi – akceptacja neuroróżnorodności nie jest wyłącznie kwestią etyki. Przy odpowiednim wsparciu, osoby z autyzmem wnoszą do zespołu cenne kompetencje, takie jak dbałość o szczegóły, niezawodność, kreatywność w rozwiązywaniu problemów oraz konsekwencja w obsłudze klienta. Zatrudnianie osób z autyzmem przynosi również szersze korzyści społeczne – promuje ich samodzielność, poprawia jakość życia, a także umożliwia aktywny wkład w gospodarkę i życie publiczne, m.in. poprzez płacenie podatków i uczestnictwo w społeczeństwie (Harvard Health, The value of neurodiverse workplaces, 2021). Zatrudnienie sprzyjające integracji nie powinno być postrzegane jedynie jako przejaw społecznej odpowiedzialności biznesu, ale jako realna inwestycja w talent i innowacje. W miarę jak integracja staje się kluczowym elementem polityki społecznej odpowiedzialności biznesu na całym świecie, zatrudnianie osób z autyzmem należy traktować jako fundament budowania różnorodnych, efektywnych i innowacyjnych zespołów.

2. Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu

Społeczna odpowiedzialność biznesu (*Corporate Social Responsibility – CSR*) oznacza zaangażowanie przedsiębiorstwa w działania mające na celu poprawę dobrobytu społecznego przy jednoczesnym minimalizowaniu negatywnego wpływu na ludzi i planetę. Obecnie rola firm wykracza daleko poza tworzenie miejsc pracy i dostarczanie towarów oraz usług – obejmuje również obowiązki związane z prawami człowieka, warunkami pracy, zdrowiem publicznym, ochroną środowiska, edukacją i rozwojem sprzyjającym włączeniu społecznemu.

Komisja Europejska definiuje społeczną odpowiedzialność biznesu jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”. Zachęca do uwzględniania kwestii

społecznych, środowiskowych, etycznych, konsumenckich i związanych z prawami człowieka w strategii biznesowej – we współpracy z interesariuszami i zgodnie z obowiązującym prawem. Obejmuje to takie obszary, jak praktyki pracy (np. równość płci, zdrowie i różnorodność), ochrona środowiska (np. zmiany klimatyczne, bioróżnorodność, zanieczyszczenia), przeciwdziałanie korupcji, zaangażowanie społeczności i ochrona konsumentów (Komisja Europejska, 2011). Podobnie Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna (ISO) w normie ISO 26000:2010 opisuje odpowiedzialność społeczną jako odpowiedzialność organizacji za jej decyzje i działania wobec społeczeństwa i środowiska. Wymaga ona postępowania etycznego i przejrzystego, które przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, respektuje oczekiwania interesariuszy, jest zgodne z prawem i zintegrowane w całej organizacji.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) to międzynarodowa instytucja zrzeszająca państwa rozwinięte gospodarczo, która promuje polityki wspierające dobrobyt ekonomiczny, społeczny i środowiskowy. OECD kładzie nacisk na odpowiedzialne prowadzenie działalności gospodarczej jako pozytywny wkład przedsiębiorstwa w zrównoważony rozwój oraz zobowiązanie do unikania negatywnego wpływu w swojej działalności, łańcuchach dostaw i usługach. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych stanowią dla rządów i firm globalne, niewiążące ramy odniesienia.

Społeczna odpowiedzialność biznesu nie jest nową koncepcją – ewoluowała przez wieki. Robert Owen (1812) wprowadził model biznesowy oparty na świadomości społecznej, skoncentrowany na dobrobycie społeczności. Współczesne rozumienie tej idei ukształtowało się dzięki takim naukowcom jak Keith Davis (1960) i Archie Carroll (1979), którzy określili społeczną odpowiedzialność jako wielopoziomową: ekonomiczną, prawną, etyczną i filantropijną.

Piramida odpowiedzialności Carrolla (1991) nadal wywiera duży wpływ. Zakłada ona, że firmy muszą jednocześnie realizować cele związane z zyskiem, przestrzegać przepisów prawa, standardów etycznych i wywiązywać się z dobrowolnych (filantropijnych) zobowiązań. W późniejszym modelu Schwartz i Carroll (2003) zaproponowali trzy obszary odpowiedzialności – etyczną, prawną i ekonomiczną. Obecnie społeczna odpowiedzialność biznesu uznawana jest za strategiczny atut. Według Portera i Kramera (2007) firmy powinny dążyć do tworzenia wspólnej wartości, łącząc postęp społeczny z sukcesem gospodarczym. Takie podejście poprawia reputację, przyciąga talenty, zmniejsza ryzyko i może sprzyjać innowacyjności. Sciarelli i Sciarelli (2018) twierdzą również, że odpowiedzialność społeczna może być źródłem przewagi konkurencyjnej, zwłaszcza gdy jest zintegrowana z łańcuchem wartości firmy (Porter, 1985).

Społeczna odpowiedzialność biznesu jest silnie powiązana ze zrównoważonym rozwojem, zgodnie z definicją zawartą w raporcie Brundtlanda (WCED,1987): „zaspokajanie potrzeb obecnych pokoleń bez ograniczania możliwości zaspokojenia potrzeb przyszłych pokoleń”. Agenda ONZ 2030 i 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) stanowią uniwersalne ramy, w których firmy mogą przyczyniać się do sprawiedliwości społecznej, ochrony środowiska i wzrostu gospodarczego.

Potrójny wynik finansowy Johna Elkingtona (1997) – ludzie, planeta, zysk – podkreśla potrzebę wielowymiarowej oceny wyników działalności przedsiębiorstw. Jego najnowsza koncepcja zielonych łabędzi (2020) odnosi się do systemowych, regeneracyjnych rozwiązań o wykładniczej wartości społecznej i środowiskowej.

Aby promować wiarygodne Praktyki w zakresie odpowiedzialności społecznej, organizacje są zachęcane do przestrzegania wytycznych ISO 26000 i zasad OECD, a także do współpracy z rządami i społeczeństwem obywatelskim. Wzrost zjawiska greenwashingu – czyli wyolbrzymiania lub fałszywego przedstawiania działań proekologicznych – wymaga jednak większej przejrzystości i odpowiedzialności (Delmas & Burbano, 2011).

W ostatnich latach społeczna odpowiedzialność biznesu ewoluowała od postrzegania jej przede wszystkim jako obowiązku moralnego do uznania za strategiczny czynnik sukcesu i odporności biznesowej. Zmiana ta jest szczególnie istotna w branży hotelarskiej, gdzie kwestie społeczne, środowiskowe i etyczne są coraz częściej postrzegane jako kluczowe czynniki długoterminowej konkurencyjności, lojalności klientów i reputacji marki.

2. a. Wartość w sektorze turystyki i hotelarstwa

Odkąd społeczna odpowiedzialność biznesu została włączona do strategii przedsiębiorstw, jej rozumienie częściowo przekształciło się z postrzegania jej jako moralnego imperatywu w kierunku kluczowego elementu strategii i sukcesu firmy. Zmiana ta jest szczególnie istotna w sektorze turystyki i hotelarstwa, gdzie przedsiębiorstwa funkcjonują na styku usług, kultury i zaangażowania społecznego. Hotele, restauracje i operatorzy turystyczni są nie tylko podmiotami gospodarczymi — odgrywają również rolę instytucji wpływających na dobrobyt lokalnych społeczności, kształtujących doświadczenia gości oraz wspierających wymianę kulturową i zrównoważony rozwój. Opracowując politykę w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu, przedsiębiorstwa z branży hotelarskiej powinny uwzględniać wartość dodaną, jaką wnoszą nie tylko do własnej organizacji, lecz także do szerszego ekosystemu turystycznego lokalnej gospodarki i społeczeństwa. Przyjęcie strategicznego

podejścia do społecznej odpowiedzialności biznesu stają się coraz bardziej istotne dla zachowania konkurencyjności i osiągnięcia długoterminowego sukcesu.

Ponadto społeczna odpowiedzialność biznesu odgrywa kluczową rolę w odbudowie zaufania konsumentów, szczególnie w okresach pokryzysowych, kiedy przejrzystość i etyczne działania są wysoko cenione. Współcześni podróżnicy coraz chętniej wybierają firmy, które podzielają ich wartości — niezależnie od tego, czy chodzi o wspieranie lokalnych producentów, ograniczanie wpływu na środowisko, czy zatrudnianie osób z grup niedostatecznie reprezentowanych.

Aby tworzyć wspólną wartość, firmy z branży hotelarskiej muszą wyjść poza jednorazowe inicjatywy społeczne i przyjąć długofalową, strategiczną wizję społecznej odpowiedzialności biznesu. Oznacza to projektowanie innowacyjnych usług, doświadczeń i działań, które nie tylko zachwycają gości, lecz także w istotny sposób wspierają spójność społeczną, zrównoważony rozwój środowiska i inkluzyjny wzrost gospodarczy. Przedsiębiorstwa turystyczne mogą tym samym przyczyniać się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, wzmocnienia społeczności lokalnych oraz budowania bardziej odpornej i zorientowanej na człowieka branży.

2.b. Wpływ społecznej odpowiedzialności biznesu na turystykę i hotelarstwo

Przyjęcie strategii skoncentrowanej na społecznej odpowiedzialności biznesu może początkowo wydawać się potencjalnym obciążeniem dla organizacji, zwłaszcza w sektorze turystycznym i hotelarskim, ze względu na konieczne inwestycje w zasoby. Jednak promowanie kultury organizacyjnej opartej na zasadach społecznej odpowiedzialności przynosi szereg wyraźnych korzyści. Pomaga przyciągać i zatrzymywać utalentowanych pracowników, zwiększając ich motywację i produktywność w ramach organizacji. Co więcej, społeczna odpowiedzialność biznesu sprzyja zaangażowaniu klientów, partnerów, dostawców i inwestorów kierujących się wartościami społecznymi. Wzmacnia również odporność organizacyjną, umożliwiając lepsze zarządzanie ryzykiem i skuteczniejsze reagowanie w sytuacjach kryzysowych.

Dodatkowo, społeczna odpowiedzialność biznesu zapewnia organizacjom przewagę konkurencyjną poprzez poprawę ich wizerunku i reputacji. Może również zmniejszyć ryzyko związane z niedoborem zasobów, pozytywnie wpływając na cały łańcuch dostaw oraz funkcjonowanie samej firmy. Dzięki promowaniu pozytywnego wpływu na społeczeństwo, przedsiębiorstwa mogą tworzyć wartościowe możliwości dla osób

i społeczności, które są dotknięte ich działalnością. Inicjatywy w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu wzmacniają przedsiębiorstwa, czyniąc je bardziej przygotowanymi do stawiania czoła kryzysom społecznym i gospodarczym oraz zapewniając im długofalową stabilność. Społeczna odpowiedzialność biznesu sprzyja głębszemu zaangażowaniu interesariuszy - zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych – umożliwiając organizacjom lepsze przewidywanie i reagowanie na zmieniające się oczekiwania społeczne oraz warunki rynkowe. Takie proaktywne podejście może otworzyć nowe rynki i stworzyć możliwości rozwoju, ponieważ wyższy poziom zaufania tworzy środowisko sprzyjające innowacjom.

W ten sposób przedsiębiorstwa mogą w istotny sposób przyczynić się do realizacji celów Unii Europejskiej w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz wspierać budowę wysoce konkurencyjnej, społecznie odpowiedzialnej i zrównoważonej gospodarki rynkowej. Bez wątpienia firmy, które wdrażają społeczną odpowiedzialność biznesu, odgrywają ważną rolę w budowaniu lepszego społeczeństwa, wywierając pozytywny wpływ zarówno na własne struktury, jak i na otaczającą je społeczność.

2.c. Wymagania dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu

Omawiając społeczną odpowiedzialność biznesu, należy pamiętać, że nie istnieje jeden uniwersalny model odniesienia. Istnieje natomiast wiele międzynarodowych ram i wytycznych, które pomagają organizacjom opracowywać odpowiedzialne i zrównoważone polityki, także w sektorze turystyki i hotelarstwa.

Wśród najważniejszych globalnych dokumentów referencyjnych na szczególną uwagę zasługuje **Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030**, promowana przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Ramy te określają 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju i stanowią uniwersalny plan działania na rzecz bardziej sprawiedliwego rozwoju gospodarczego, środowiskowego i społecznego. Przedsiębiorstwa są dziś zachęcane do włączania tych celów do swoich strategii, przyczyniając się do globalnego dobrobytu i budowania bardziej integracyjnego oraz odpornego społeczeństwa. Według Światowej Organizacji Turystyki i Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, branża turystyczna może przyczynić się do realizacji wszystkich 17 celów, szczególnie celu 8 (godna praca i wzrost gospodarczy), celu 12 (odpowiedzialna konsumpcja i produkcja) oraz celu 14 (życie pod wodą).

Kolejnym istotnym narzędziem jest **Global Compact ONZ** – globalny pakt oparty na dziesięciu zasadach dotyczących praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji. Firmy przystępujące do Global Compact zobowiązują się do włączania tych zasad do codziennej działalności, wspierając tym samym realizację celów zrównoważonego rozwoju.

Ponadto **ISO 26000** to międzynarodowa wytyczna dotycząca odpowiedzialności społecznej. Choć nie podlega certyfikacji, norma ta jest powszechnie uznawana. Wskazuje podstawowe obszary społecznej odpowiedzialności biznesu: zarządzanie organizacyjne, prawa człowieka, praktyki pracy, kwestie środowiskowe, uczciwe praktyki operacyjne, sprawy konsumenckie oraz zaangażowanie społeczności i rozwój.

Kolejnym istotnym punktem odniesienia – zwłaszcza dla międzynarodowych firm – są **Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych** dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Promują one odpowiedzialne postępowanie w zakresie zatrudnienia, środowiska, innowacji, podatków, przejrzystości i praw człowieka. Kluczowym aspektem wytycznych jest należyta staranność w ocenie wpływu społecznego i środowiskowego w całym łańcuchu wartości.

Znaczenie mają również **Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka**. Oparte na zasadach „ochrona, poszanowanie i naprawa”, zobowiązują firmy do unikania naruszeń praw człowieka oraz zapobiegania i reagowania na ich negatywne skutki w działalności i relacjach biznesowych.

W zakresie przejrzystości i raportowania **Global Reporting Initiative (GRI)** oferuje kompleksowy standard do komunikowania wpływu firmy na społeczeństwo, środowisko i gospodarkę. Jest to istotne narzędzie monitorowania działań w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu i budowania zaufania interesariuszy. W kontekście sektora turystyki i hotelarstwa, Globalna Rada Zrównoważonej Turystyki Global Sustainable Tourism Council oferuje uznane na całym świecie standardy zrównoważonego rozwoju, dostosowane do potrzeb hoteli, organizatorów wycieczek i miejsc turystycznych. Skupiają się one na zarządzaniu, wpływie społeczno-gospodarczym, ochronie dziedzictwa kulturowego i środowiska.

Podsumowując, przedsiębiorstwa z branży turystycznej i hotelarskiej – jak każda organizacja – mogą korzystać z szerokiego i spójnego zestawu międzynarodowych ram, by opracować konkretną, mierzalną i długoterminową strategię odpowiedzialności społecznej. Modele te nie

wykluczają się wzajemnie, lecz często się uzupełniają. Ich wdrożenie pozwala tworzyć wartość ekonomiczną, społeczną i środowiskową, wspierając bardziej zrównoważoną przyszłość.

Oprócz tych głównych ram, inne modele zyskują na znaczeniu wśród firm dążących do skuteczniejszego strukturyzowania strategii zrównoważonego rozwoju.

Jednym z takich modeli jest **certyfikacja B Corp**, oceniająca całokształt działalności firmy pod kątem społecznym i środowiskowym. Przyznawana jest przedsiębiorstwom spełniającym wysokie standardy przejrzystości i odpowiedzialności, które równoważą cele społeczne i zysk, uwzględniając wpływ swoich decyzji na interesariuszy.

SA8000, opracowany przez Social Accountability International, to kolejny wiodący standard skupiony na odpowiedzialności społecznej w miejscu pracy. Koncentruje się na godziwych warunkach pracy i skutecznym systemie zarządzania, chroniąc prawa pracowników i promując etyczne prowadzenie działalności.

System ekozarządzania i audytu (EMAS), opracowany przez Unię Europejską, to dobrowolne narzędzie wspierające organizacje w ocenie, raportowaniu i doskonaleniu wyników środowiskowych. EMAS wykracza poza zgodność z przepisami, promując przejrzystość i doskonałość ekologiczną.

Na koniec warto wspomnieć o **Globalnym Kodeksie Etycznym Turystyki UNWTO** – kluczowym dokumencie wspierającym etyczny rozwój turystyki. Kodeks ten promuje poszanowanie dziedzictwa kulturowego, lokalnych społeczności, praw człowieka i środowiska, wspierając zrównoważony rozwój w całym łańcuchu wartości turystyki.

Podsumowując, przedsiębiorstwa turystyczne i hotelarskie mogą opierać się na bogatym i spójnym zestawie międzynarodowych ram w celu budowania etyki działania oraz wdrażania skutecznej i odpowiedzialnej strategii rozwoju.

2.d. Metodologia i struktura społecznej odpowiedzialności biznesu

Chociaż moduł ten zachęca organizacje turystyczne i hotelarskie do wdrażania praktyk z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, realizacja kompleksowej strategii w tym obszarze od samego początku może okazać się nierealistyczna ze względu na ograniczone zasoby. Skuteczne wdrażanie rozpoczyna się od aktywnego zaangażowania zarówno kadry zarządzającej, jak i pracowników. Organizacje powinny dostosować działania z zakresu

społecznej odpowiedzialności biznesu do swojej misji, wizji i wartości, zidentyfikować kluczowych interesariuszy (pracowników, gości, dostawców i społeczności) oraz określić, które kwestie społeczne i środowiskowe są dla nich najistotniejsze. Można to osiągnąć m.in. poprzez ankiety i konsultacje. Analiza istniejących lub wcześniejszych inicjatyw może również stanowić pomoc przy opracowywaniu praktycznego planu działań. Po przygotowaniu strategii należy ją przedstawić interesariuszom, aby zapewnić spójność i zbudować szerokie poparcie. Plan można następnie wdrażać stopniowo, z równoczesną regularną weryfikacją, pozwalającą oceniać postępy i dostosowywać się do zmieniających się potrzeb. Wykorzystanie wiarygodnych wskaźników – takich jak te opracowane przez Global Reporting Initiative (GRI) lub Hopkins Institute – może wspierać efektywne mierzenie rzeczywistego wpływu. Społeczna odpowiedzialność biznesu w turystyce i hotelarstwie to długoterminowa inwestycja, która wzmacnia odporność biznesową, poprawia reputację i tworzy wspólną wartość dla społeczeństwa.

3. Polityka odpowiedzialności społecznej biznesu w Europie

Unia Europejska coraz bardziej docenia znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu dla wspierania zrównoważonego rozwoju gospodarczego. W ciągu ostatnich dwóch dekad UE podjęła istotne kroki w kierunku stworzenia wspólnych ram politycznych, które zachęcają przedsiębiorstwa do integrowania kwestii społecznych i środowiskowych z prowadzoną działalnością.

Proces ten rozpoczął się w latach 2001–2002 wraz z opublikowaniem zielonej księgi oraz komunikatu Komisji Europejskiej, promujących dobrowolne przyjęcie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu jako elementu szerszej strategii na rzecz zrównoważonego rozwoju. W 2011 roku UE wprowadziła zaktualizowaną strategię w tym zakresie, dostosowaną do globalnych ram, takich jak Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Strategia ta podkreślała rolę rozwoju napędzanego przez przedsiębiorstwa, przy wsparciu odpowiednich działań polityki publicznej. W 2015 roku Unia Europejska formalnie zatwierdziła zasady ONZ, a już w 2017 roku sprawozdawczość w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu stała się obowiązkowa dla dużych przedsiębiorstw na mocy dyrektywy 2014/95/UE. Doprowadziło to do szerokiego wdrożenia tych praktyk w europejskim sektorze prywatnym. W 2019 roku Europejski Zielony Ład zainicjował przegląd standardów raportowania dotyczącego działań społecznie odpowiedzialnych, a w 2021 roku przedstawiono projekt legislacyjny mający na celu rozszerzenie obowiązków przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Wszystkie te kamienie milowe odzwierciedlają konsekwentne zaangażowanie Unii Europejskiej w uczynienie społecznej odpowiedzialności biznesu fundamentem europejskiej strategii gospodarczej i polityki zrównoważonego rozwoju.

4. Najlepsze praktyki w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu i integracji osób autystycznych w Europie

W poniższej tabeli przedstawiono kilka najlepszych praktyk związanych ze stosowaniem społecznej odpowiedzialności biznesu w sektorze turystyki i hotelarstwa w Unii Europejskiej.

Firma/ organizacja	Kraj	Inicjatywa społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)	Link
Accor	Francja / globalnie	Program „Planet 21” promujący zrównoważoną żywność, oszczędność wody i energii oraz lokalne zaopatrzenie w hotelach na całym świecie.	https://group.accor.com/en/sustainable-development/planet-21
Sodexo	Francja / globalnie	„Stop Hunger” to globalna inicjatywa mająca na celu przeciwdziałanie brakowi bezpieczeństwa żywnościowego poprzez darowizny, wolontariat oraz szkolenia zawodowe dla osób i grup znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.	https://www.sodexo.com/en/home/corporate-responsibility.html
Meliá Hotels International	Hiszpania	Certyfikat EarthCheck obejmuje działania w zakresie przejrzystości środowiskowej, monitorowania zużycia odpadów i energii oraz szkolenia personelu w obszarze zrównoważonego rozwoju.	https://www.meli-hotels-international.com/en/sustainability
Autogrill	Włochy	Wykorzystanie materiałów biodegradowalnych, monitorowanie odpadów spożywczych oraz zrównoważone zaopatrzenie w punktach odpoczynku we Włoszech.	https://www.autogrill.com/en/sustainability
Elior Group	Francja / globalnie	Nawiązywanie lokalnych partnerstw z dostawcami, realizacja programów zdrowych posiłków szkolnych oraz prowadzenie projektów edukacyjnych na temat żywienia dla dzieci i ich rodzin.	https://www.eliorgroup.com/sustainability

W poniższej tabeli przedstawiono kilka najlepszych praktyk w zakresie inicjatyw z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu na rzecz integracji osób z autyzmem w sektorze turystyki i hotelarstwa w Unii Europejskiej.

Firma/ organizacja	Kraj	Inicjatywa społecznej odpowiedzialności biznesu w zakresie autyzmu	Link
Hotele DeLuna	Hiszpania	Trzy hotele w Granadzie zostały dostosowane do potrzeb osób z autyzmem poprzez wdrożenie specjalnych szkoleń dla personelu, zastosowanie oznakowania z wykorzystaniem piktogramów, przygotowanie dostosowanych pokoi, zapewnienie spersonalizowanej obsługi oraz stworzenie cichych stref wypoczynkowych.	https://elpais.com/elviajero/escapadas/espana/2025-05-05/deluna-hotels-convierte-sus-tres-establecimientos-en-granada-en-espacios-amigables-con-el-autismo.html
Hotele Gloria Thalasso &	Hiszpania	Obiekt posiada certyfikat „Autism Friendly” i oferuje szybką rejestrację, dostosowane menu z piktogramami, przeszkolony personel, czytelne oznakowanie oraz przewodniki wizualne, które ułatwiają poruszanie się po obiekcie i zapewniają komfort osobom z autyzmem.	https://www.gloriapalaceth.com/en/autism-friendly/
Hotel Ashling Dublin	Irlandia	We współpracy z ASIAm stworzono pokoje sensoryczne, których celem jest zapewnienie spokojnej i sprzyjającej relaksacji atmosfery, poprawiającej komfort i ogólne wrażenia gości z autyzmem.	https://www.ashlinghotel.ie/csr
Hotel Slieve Russell	Irlandia	Obiekt oferuje pokój sensoryczny wyposażony w miękkie zabawki, możliwość zameldowania się online w celu uniknięcia kolejek oraz mapy sensoryczne, które pomagają gościom z autyzmem w planowaniu i komfortowym korzystaniu z pobytu.	https://www.slieverussell.ie/autism-friendly/
Çırağan Palace Kempinski Istanbul	Turcja	We współpracy z Fundacją Tohum Autism Foundation wyposażono siedem sal lekcyjnych w Stambule w odpowiednie materiały dydaktyczne dla dzieci z autyzmem, przyczyniając się do ich integracji edukacyjnej.	https://www.kempinski.com/en/ciragan-palace/press-room/7-special-education-classrooms-are-opened
Hotele Accor	France	Opracowano integracyjne procesy rekrutacyjne dla osób z niepełnosprawnościami, w tym osób z autyzmem, promując włączenie społeczne w miejscu pracy w branży hotelarskiej.	https://group.accor.com/en/Actualites/2024/05/recruitment-fostering-disability-inclusion
PizzAut	Italy	Przedsiębiorstwa społeczne oraz projekty restauracyjne zatrudniają i szkolą młode osoby ze spektrum autyzmu w sektorze hotelarskim, gastronomicznym i restauracyjnym (HORECA), promując ich samodzielność, integrację społeczną oraz podnosząc świadomość społeczną.	https://www.pizzaut.it

5. Zatrudnienie sprzyjające integracji społecznej

Zatrudnienie integracyjne osób z niepełnosprawnościami stanowi nie tylko fundament artykułu 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, który potwierdza prawo każdej osoby z niepełnosprawnością do „pracy na równi z innymi” na integracyjnym i dostępnym rynku

pracy, lecz także bezpośrednio przyczynia się do realizacji Agendy ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030. Zapewnienie osobom autystycznym równego dostępu do możliwości zatrudnienia, odpowiednich udogodnień oraz sprzyjającego środowiska pracy stanowi realizację postanowień Konwencji w zakresie przeciwdziałania segregacji i wykluczeniu społecznemu, a równocześnie wspiera osiągnięcie Celu Zrównoważonego Rozwoju nr 8 („Godna praca i wzrost gospodarczy”) oraz Celu nr 10 („Zmniejszenie nierówności”). Zobowiązanie organizacji turystycznych i hotelarskich do wdrażania integracyjnych praktyk zatrudnienia – takich jak równe traktowanie osób autystycznych, docenianie ich wkładu oraz zapewnianie im odpowiednich narzędzi rozwoju – przekłada się na jednoczesną realizację uznanych na arenie międzynarodowej praw człowieka oraz zasady Agendy 2030 „nie pozostawiać nikogo w tyle”. Tego rodzaju działania sprzyjają tworzeniu bardziej zróżnicowanej i odpornej siły roboczej, wzmacniają spójność społeczną oraz stanowią istotny wkład w zrównoważony wzrost gospodarczy i integrację społeczną na poziomie lokalnym.

5.a. Wartość, wpływ i wymagania

Wiele firm promuje dziś różnorodność, jednak nie zawsze rozumie jej wartość ani kluczową rolę integracji. Choć różnorodność jest powszechnie uznawana za wartość fundamentalną, nie może się rozwijać bez równoczesnego wdrażania działań integracyjnych. Przedsiębiorstwa powinny traktować różnorodność, równość i integrację nie jako element dodatkowy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, lecz jako strategiczny atut.

Zatrudnianie osób autystycznych przyczynia się do zwiększenia różnorodności kadry, co sprzyja innowacyjności, kreatywności, dostępności i lepszemu ukierunkowaniu na potrzeby klienta. Organizacje, które wdrażają praktyki integracyjne, zazwyczaj podejmują trafniejsze decyzje, skuteczniej przyciągają i zatrzymują utalentowanych pracowników oraz wzmacniają swoją reputację. Środowiska pracy oparte na integracji sprzyjają poczuciu przynależności - pracownicy czują się w nich akceptowani, doceniani i szanowani. Poczucie to ma kluczowe znaczenie dla ich zaangażowania i chęci pozostania w organizacji. Menedżerowie zatrudniający osoby autystyczne często rozwijają swoje umiejętności przywódcze – formułują bardziej precyzyjne informacje zwrotne oraz jasno określają oczekiwania. Z drugiej strony, brak różnorodności i integracji stanowi poważne zagrożenie dla zdrowej kultury organizacyjnej. Zatrudnienie sprzyjające integracji przynosi liczne korzyści: pozytywnie wpływa na ogólne morale, wzmacnia zaangażowanie pracowników pełnosprawnych oraz buduje wizerunek firmy

jako organizacji odpowiedzialnej społecznie. Menedżerowie zyskują lepsze zrozumienie potrzeb personelu, a komunikacja wewnętrzna ulega poprawie. W takich warunkach wydajność rośnie, natomiast absencja i rotacja pracowników maleją. Wiele osób z niepełnosprawnościami osiąga wyniki równe lub przewyższające wyniki swoich współpracowników. Jednocześnie ewoluują praktyki zarządzania, prowadząc do tworzenia bardziej dostępnych i przyjaznych środowisk pracy – z korzyścią nie tylko dla osób z niepełnosprawnościami. Wprowadzenie fizycznych i organizacyjnych dostosowań przekłada się na szersze udoskonalenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Zróżnicowane zespoły, w których obecne są osoby z niepełnosprawnościami, przyczyniają się do poprawy obsługi klientów o zróżnicowanych potrzebach oraz wspierają kulturę zaangażowania i innowacyjności. Prawdziwie integracyjne zatrudnienie wymaga spełnienia kilku kluczowych warunków. Praca powinna być dostosowana do umiejętności i zainteresowań danej osoby, a system wsparcia powinien obejmować również członków rodzin opiekujących się osobami z niepełnosprawnościami. Pracodawcy muszą mieć dostęp do odpowiednich narzędzi wspierających tworzenie integracyjnych miejsc pracy oraz do rozwiązań eliminujących dyskryminację we wszystkich obszarach związanych z zatrudnieniem.

Unia Europejska wprowadziła dyrektywę 2000/78/WE w celu przeciwdziałania dyskryminacji, zobowiązując państwa członkowskie do wdrożenia przepisów chroniących osoby z niepełnosprawnościami w zakresie zatrudnienia i szkoleń zawodowych. Dyrektywa ta obejmuje obowiązek zapewnienia racjonalnych udogodnień oraz zagwarantowania równych szans w dostępie do pracy, uczestnictwie w niej i rozwoju zawodowym. Zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych przedsiębiorstwa powinny zobowiązać się do poszanowania indywidualnych różnic oraz wdrażania niezbędnych zmian umożliwiających równy wkład wszystkich pracowników. Konieczne jest także zapewnienie sprawiedliwego traktowania w obszarach takich jak wynagrodzenie, warunki pracy i ochrona praw pracowniczych, a także zapewnienie dostępu do poradnictwa zawodowego.

6. Spektrum autyzmu

6.a. Definicja spektrum autyzmu: Zaburzenia ze spektrum autyzmu (ang. Autism Spectrum Disorder, ASD) to „złożone zaburzenia rozwojowe charakteryzujące się utrzymującymi się trudnościami w komunikacji społecznej, ograniczonymi zainteresowaniami oraz powtarzalnymi zachowaniami” (American Psychiatric Association, 2013). Zaburzenia ze spektrum autyzmu stanowią zróżnicowaną grupę zaburzeń, których wspólną cechą jest pewien

stopień trudności w zakresie interakcji społecznych i komunikacji. Do innych charakterystycznych cech należą nietypowe wzorce aktywności i zachowań, takie jak trudności w przechodzeniu od jednej czynności do drugiej, silne skupienie na szczegółach oraz nietypowe reakcje na bodźce sensoryczne (Światowa Organizacja Zdrowia, 2023).

6.b. Główne cechy: Osoby autystyczne wykazują szerokie spektrum umiejętności oraz zróżnicowane potrzeby w zakresie wsparcia – niektóre funkcjonują całkowicie samodzielnie, podczas gdy inne wymagają opieki przez całe życie. Autyzm może ograniczać możliwości edukacyjne i zawodowe oraz stanowić znaczne obciążenie dla rodzin, dlatego zarówno postawy społeczne, jak i dostępność usług formalnych mają istotny wpływ na jakość życia. Choć objawy autyzmu mogą pojawić się już we wczesnym dzieciństwie, diagnoza bywa często opóźniona. Wiele osób autystycznych doświadcza również współwystępujących schorzeń, takich jak epilepsja, zaburzenia lękowe, depresja, ADHD, problemy ze snem czy samookaleczanie. Zdolności intelektualne tych osób są bardzo zróżnicowane – od głębokiej niepełnosprawności intelektualnej po ponadprzeciętny lub wybitny poziom funkcjonowania poznawczego.

6.c. Wyzwania:

Wczesne wsparcie oparte na dowodach naukowych – rozpoczynające się już w okresie niemowlęcym i skoordynowane pomiędzy systemem opieki zdrowotnej, edukacją, rynkiem pracy oraz służbami społecznymi – może znacząco poprawić komunikację, umiejętności społeczne oraz jakość życia osób autystycznych. Jednakże stygmatyzacja społeczna, niewystarczająca wiedza po stronie świadczeniodawców oraz fragmentaryczność systemów wsparcia sprawiają, że wiele osób nie otrzymuje odpowiedniej opieki i ochrony, do których mają prawo. Prowadzi to do pogłębiania niezaspokojonych potrzeb zdrowotnych oraz zwiększonej podatności na choroby przewlekłe, przemoc i wykorzystywanie (Światowa Organizacja Zdrowia, 2023).

6.d. Osoby autystyczne w miejscu pracy

Literatura naukowa dotycząca zatrudniania osób autystycznych w sektorze turystyki i hotelarstwa pozostaje nadal ograniczona, jednak koncentruje się wokół dwóch kluczowych wniosków. Po pierwsze, w sytuacji gdy zadania oraz środowisko pracy są odpowiednio zorganizowane – obejmuje to m.in. jasny opis stanowiska, ograniczenie obciążenia

sensorycznego oraz coaching w miejscu pracy – wskaźniki zatrudnienia i utrzymania się na stanowisku są wysokie (Bertran Serrano, Abellan-Calvet, 2024; Feerasta, 2017). Po drugie, mimo istnienia dobrych praktyk, osoby dorosłe autystyczne pozostają niedostatecznie reprezentowane w sektorach takich jak usługi, hotelarstwo czy edukacja. Do głównych barier należą przeciążenie sensoryczne, nieprzewidywalność zmian oraz ograniczony poziom przygotowania kadry zarządzającej (Goldfarb et al., 2024). W związku z tym, najnowsze opracowania koncepcyjne postulują odejście od podejścia skoncentrowanego wyłącznie na „turystyce dostępnej” dla klientów, na rzecz pełnej integracji pracowników neuroatypowych w strukturach zatrudnienia (Jepson et al., 2023). Wciąż brakuje jednak badań długoterminowych dotyczących rozwoju ścieżek kariery oraz opłacalności zatrudniania osób autystycznych, szczególnie w niezależnych restauracjach oraz w obszarze turystyki doświadczalnej.

7. Opis cyklu zatrudnienia

7.a. Znaczenie i wyzwania związane z zatrudnianiem pracowników autystycznych

Osoby autystyczne pozostają nadal dramatycznie niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy – szacuje się, że na całym świecie około 80% dorosłych osób autystycznych pozostaje bez zatrudnienia (Ki-moon, 2015). Tymczasem zatrudnianie osób autystycznych może przynieść liczne korzyści organizacjom, jednostkom i całemu społeczeństwu. Pracownicy autystyczni często wnoszą do zespołów konkretne atuty i unikalne perspektywy. Badania oraz raporty pracodawców wskazują na takie cechy jak: wysoka dbałość o szczegóły, umiejętność wykrywania błędów, głęboka koncentracja, niezawodność oraz kreatywne podejście do rozwiązywania problemów (Gomez & Sheikh, 2023). Istnieją również dowody na korzyści etyczne i produktywnościowe w określonych kontekstach: osoby autystyczne znacznie częściej zgłaszają nieprawidłowości w miejscu pracy, co umożliwia organizacjom szybkie identyfikowanie i eliminowanie nieetycznych praktyk (Hartman L. & Hartman B., 2024). Z perspektywy strategicznej zatrudnianie osób z zaburzeniami neurorozwojowymi stanowi realną przewagę konkurencyjną, a nie jedynie działanie w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu. Przykładowo, badania empiryczne wykazały, że zespoły złożone z osób autystycznych i osób neurotypowych generują bardziej oryginalne rozwiązania w zadaniach wymagających strukturalnej kreatywności – bez pogorszenia ogólnej wydajności

(Axbey et al., 2023). Inne analizy pokazują, że organizacje zatrudniające osoby z zaburzeniami neurologicznymi osiągają lepsze wyniki finansowe niż konkurenci – generując średnio o 28% wyższe przychody i zapewniając wyższy zwrot z inwestycji dla akcjonariuszy (Rollnik-Sadowska & Grabińska, 2024). Mimo to, historycznie rzecz ujmując, liczne bariery i wyzwania przyczyniły się do utrzymywania się niskich wskaźników zatrudnienia osób autystycznych. Badania pracodawców wskazują, że główną przeszkodą pozostaje brak wiedzy na temat autyzmu: osoby odpowiedzialne za rekrutację często nie wiedzą, jakiego rodzaju wsparcia lub dostosowań mogą potrzebować kandydaci autystyczni, bądź też kierują się stereotypami na temat ich kompetencji (Day i in., 2024). Konwencjonalne praktyki rekrutacyjne – zwłaszcza nieustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne twarzą w twarz – często prowadzą do dyskryminacji kandydatów autystycznych. Dowody eksperymentalne pokazują, że gdy rekruterzy oglądają nagrania rozmów kwalifikacyjnych, kandydaci autystyczni, mimo porównywalnych kwalifikacji, są oceniani jako mniej odpowiedni do zatrudnienia z powodu nietypowego kontaktu wzrokowego, mowy ciała, intonacji głosu i ogólnie odmiennej „spokojnej postawy społecznej”. Uprzedzenia te zanikają, gdy te same odpowiedzi oceniane są wyłącznie na podstawie transkrypcji (Whelpley & May, 2022).

7.b. Opis cyklu zatrudnienia

Główne trudności związane z fazą rekrutacji zostały już omówione; w dalszej części uwaga zostanie skierowana na kolejne etapy zatrudnienia. W procesie wdrażania nowych pracowników, pisemny harmonogram dnia, przeszkolony przełożony oraz przyjazne sensorycznie środowisko pracy przyczyniają się do zmniejszenia liczby rezygnacji w pierwszym tygodniu oraz przyspieszają proces nabywania umiejętności (Scott i in., 2018). W 12-miesięcznym badaniu obserwacyjnym dotyczącym osób autystycznych uczestniczących w programie wspieranego zatrudnienia wykazano, że wszyscy uczestnicy utrzymali swoje miejsca pracy przez cały rok. Wskazuje to, że model oparty na ustrukturyzowanych procedurach, coachingu w miejscu pracy oraz niedrogich modyfikacjach środowiska może skutecznie wspierać długoterminową stabilność zatrudnienia. Co istotne, wyższy poziom dobrostanu psychicznego na początku badania przewidywał niższy poziom objawów depresji po 12 miesiącach. Sugeruje to, że poprawa dobrostanu może działać jako bufor ochronny przed pogorszeniem się zdrowia psychicznego i pośrednio wzmacniać trwałość zatrudnienia (Wehman et al., 2014). Pracownicy autystyczni są nadal często niedoceniani pomimo posiadanych kompetencji. Przykładowo, wielu z nich wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji, a 37–46% uczestników jednego z badań zadeklarowało, że są zbyt

wykwalifikowani do pełnionych funkcji. Ukierunkowane wsparcie może jednak istotnie przyspieszyć rozwój zawodowy. Mentoring i coaching są konsekwentnie identyfikowane jako kluczowe czynniki sprzyjające karierze – uczestnicy badań jakościowych podkreślają, że posiadanie stałego mentora lub „trenera pracy” ma istotne znaczenie dla ich sukcesów zawodowych (Davies i in., 2024). Jednocześnie, niemal całkowity brak badań koncentrujących się na odejściu z pracy lub zwolnieniu pracowników autystycznych wskazuje na istotną lukę w wiedzy, która wymaga dalszej eksploracji.

8. Podsumowanie

Moduł ten stanowi kompleksowe wprowadzenie do zagadnienia integracji społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zatrudnienia sprzyjającego włączeniu społecznemu w europejskim sektorze hotelarskim, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb osób autystycznych. Analizowane jest rosnące znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz strategiczna rola przedsiębiorstw w tworzeniu środowisk pracy wspierających integrację społeczną i przyczyniających się do realizacji szerszych celów społecznych. Moduł rozpoczyna się od umieszczenia zagadnienia autyzmu w kontekście globalnym i europejskim, podkreślając jego rozpowszechnienie, wyzwania diagnostyczne oraz niedostateczną reprezentację osób autystycznych na rynku pracy – szczególnie w sektorach wymagających częstych kontaktów interpersonalnych, takich jak hotelarstwo. Zwraca uwagę na niedopasowanie potencjału osób autystycznych do sztywnych struktur tradycyjnych miejsc pracy, co wzmacnia potrzebę wdrażania integracyjnych praktyk zatrudniania oraz tworzenia dostosowanych środowisk zawodowych. W dalszej części szczegółowo omówiona zostaje koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu w oparciu o kluczowe międzynarodowe ramy, takie jak norma ISO 26000, Global Compact ONZ, wytyczne OECD oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDG). Moduł ukazuje, w jaki sposób społeczna odpowiedzialność biznesu ewoluowała w kierunku strategicznego atutu, wspierającego innowacyjność, zarządzanie ryzykiem oraz długofalową odporność - szczególnie w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw działających w branży turystycznej i hotelarskiej.

Dzięki przykładom zaczerpniętym z praktyki, uczestnicy zdobywają wiedzę na temat rzeczywistych zastosowań społecznej odpowiedzialności biznesu w Europie – zarówno w kontekście działań ogólnych na rzecz zrównoważonego rozwoju, jak i konkretnych inicjatyw integracyjnych skierowanych do osób autystycznych (np. Gloria Thalasso & Hotels w Hiszpanii, Ashling Hotel w Dublinie czy PizzAut we Włoszech). Przykłady te ilustrują, w jaki sposób zatrudnienie integracyjne nie tylko wspiera prawa osób autystycznych, ale również poprawia

reputację marki, morale pracowników, doświadczenia klientów oraz ogólną jakość świadczonych usług.

Moduł kończy się przedstawieniem praktycznych kroków prowadzących do budowania i wdrażania polityki społecznej odpowiedzialności biznesu. Podkreśla znaczenie zaangażowania interesariuszy, zgodności z wartościami organizacyjnymi oraz wykorzystywania międzynarodowych standardów sprawozdawczości do monitorowania postępów. Zachęca przedsiębiorstwa z sektora hotelarskiego – niezależnie od ich wielkości – do postrzegania integracji nie jako działalności dobroczynnej, lecz jako inwestycji w kapitał ludzki oraz zrównoważony rozwój.

Bibliografia

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]



Ta praca jest udostępniana na podstawie Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Należy również wyraźnie wskazać autorów dokumentu oraz wszystkie obowiązujące fragmenty informacji o prawach autorskich. Wszelkie prawa zastrzeżone.