



ΓΡΑΦΕΙΟ  
ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ  
ΚΑΙ ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΩΝ  
ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ



## Εταιρικού Εθελοντισμού για υλοποίηση δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ  
ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ





**Εταιρικού Εθελοντισμού** για υλοποίηση  
δράσεων **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**

Δρ Αλέξανδρος Αντωναράς



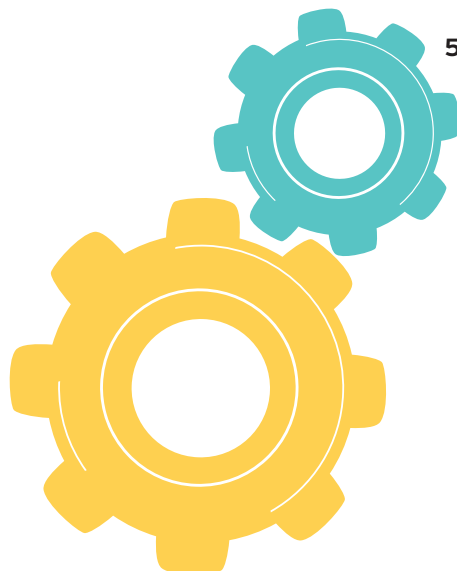


## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>Εισαγωγικό Σημείωμα</b>	<b>5</b>
<b>Μήνυμα Επιτρόπου Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων</b>	<b>6</b>
<b>Εταιρικός Εθελοντισμός και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη</b>	<b>8</b>
Τι είναι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	8
Τι είναι ο Εταιρικός Εθελοντισμός	10
Βασικές αρχές Εταιρικού Εθελοντισμού για δράσεις ΕΚΕ	11
Γιατί είναι σημαντικός ο Εταιρικός Εθελοντισμός	13
Τα οφέλη του Εταιρικού Εθελοντισμού για την Κοινωνία	14
Τα οφέλη του Εταιρικού Εθελοντισμού για την Επιχείρηση και τους Μετόχους της	15
Τα οφέλη του Εταιρικού Εθελοντισμού για τους Εργαζομένους	17
Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων	18
<b>Σχεδιασμός Δράσης ΕΚΕ με αξιοποίηση Εταιρικού Εθελοντισμού</b>	<b>20</b>
Βήμα 1: Απόφαση για δράση	20
Βήμα 2: Προσδιορισμός Ενδιαφερόμενων Μερών της Δράσης	21
Βήμα 3: Επικοινωνία με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη	23
Βήμα 4: Προετοιμασία για την υλοποίηση της Δράσης	25
Βήμα 5: Προβολή της Δράσης	27
Βήμα 6: Υλοποίηση της Δράσης	29
Η εφαρμογή του Οδηγού στην επιχείρηση	29
<b>Αξιολόγηση και αποτίμηση δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού</b>	<b>30</b>
Διαδικασίες αξιολόγησης	31
Εργαλεία συγκριτικής Αξιολόγησης	33
Παραδείγματα πρακτικών Εταιρικού Εθελοντισμού	34



## Εισαγωγικό Σημείωμα



Ο Οδηγός Εταιρικού Εθελοντισμού για υλοποίηση δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αναπτύχθηκε με την προσδοκία να αποτελέσει ένα χρήσιμο εγχειρίδιο για όλα τα μέλη του CSR Cyprus, αλλά και για κάθε επιχείρηση που θα ήθελε να σχεδιάσει μια δράση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) αξιοποιώντας τον Εταιρικό Εθελοντισμό. Η ιδέα για τη συγγραφή του Οδηγού προήλθε από έρευνα αναγκών που διεξήχθη ανάμεσα στα μέλη του CSR Cyprus και από την οποία διαφάνηκε ότι το συγκεκριμένο θέμα απασχολεί τις περισσότερες επιχειρήσεις - μέλη. Η ανάγκη για έναν τέτοιο Οδηγό αναδεικνύεται και από το γεγονός ότι πολλές από τις δράσεις ΕΚΕ που υλοποιούνται από κυπριακές επιχειρήσεις βασίζονται στην εθελοντική συμμετοχή των εργαζομένων τους.

Ο Οδηγός αρχικά επεξηγεί την έννοια της ΕΚΕ και αναλύει την έννοια του Εταιρικού Εθελοντισμού παρουσιάζοντας τα οφέλη που προκύπτουν τόσο για την επιχείρηση όσο και για τους εργαζομένους και την κοινωνία. Τα βήματα σχεδιασμού μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού παρουσιάζονται αναλυτικά και γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στη σημασία της αξιολόγησης της δράσης. Τέλος, ο Οδηγός παρουσιάζει κάποια παραδείγματα εταιρικού εθελοντισμού σε μια προσπάθεια να αναδειχθεί η αξία του Εταιρικού Εθελοντισμού μέσα από πραγματικές δράσεις.

Με την ευκαιρία αυτή θα ήθελα εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου του CSR Cyprus να ευχαριστήσω θερμά τον Επίτροπο Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων κ. Γιάννη Γιαννάκη για τη συνεργασία και υποστήριξη στην προσπάθεια ανάπτυξης του Οδηγού Εταιρικού Εθελοντισμού για υλοποίηση δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Πάνο Δημητρίου για την ιδιαίτερα σημαντική συμβολή του στην προσπάθεια ανάπτυξης του Οδηγού.

Δρ Αλέξανδρος Αντωναράς

Σεπτέμβριος 2020

## Μήνυμα Επιτρόπου Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων



Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί έναν τομέα, που τα τελευταία χρόνια αναπτύσσεται ραγδαία στον τόπο μας. Το όφελος που προκύπτει από τις δράσεις εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας δεν το αποκομίζουν μόνο οι επιχειρήσεις και οι εταιρείες που αναλαμβάνουν τέτοιες πρωτοβουλίες, αλλά και η κοινωνία γενικότερα, αφού τέτοιες ενέργειες επιδρούν θετικά στην οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανάπτυξη.

Βρισκόμαστε σήμερα σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Οι αλλαγές που σημειώνονται αγγίζουν την κοινωνία, την οικονομία, το περιβάλλον, αλλά και τις επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, η κλιματική αλλαγή και το παγκόσμιο χάσμα μεταξύ πλουσίων και φτωχών είναι πιο έντονα σήμερα. Για τον λόγο αυτό, η Κοινωνία των Πολιτών προσβλέπει στον ιδιωτικό τομέα και στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ), ώστε να δράσουν προς την κατεύθυνση μιας ευρύτερης κοινωνικής συμμαχίας προς αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών.

Σημαντική, δε, ήταν η πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αναδείξει την αξία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και να καθορίσει ένα πιο ενδυναμωμένο πλαίσιο, κάτι που αναβάθμισε τον ρόλο της ΕΚΕ, ενώ κατέστησε σαφές πως αποτελεί σημαντικό εργαλείο στον σχεδιασμό της στρατηγικής των επιχειρήσεων.

Στην Κύπρο, η δημιουργία του Κυπριακού Δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR Cyprus), το 2016, διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση του τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ο Οδηγός Εταιρικού Εθελοντισμού αποτελεί από παράδειγμα της δράσης του CSR Cyprus, το οποίο συγχαίρω για το έργο του και την αλλαγή που έχει επιφέρει στον τομέα της ΕΚΕ και της βιώσιμης ανάπτυξης στον τόπο μας.

Η οικονομική κρίση έχει αλλάξει τα δεδομένα. Παρόλο που αρχικά η σχέση επιχειρήσεων και ΜΚΟ βασιζόταν στην απλή οικονομική στήριξη προς τις ΜΚΟ (δίνοντας έμφαση σε συμπολίτες μας που αντιμετώπιζαν οικονομικά προβλήματα και θέματα υγείας), αυτό σήμερα έχει αλλάξει. Πλέον, πολλές εταιρείες ανέπτυξαν συνεργασία με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, αναβαθμίζοντας τη σχέση τους ουσιαστικά. Η σύγχρονη προσέγγιση στον καθορισμό της στρατηγικής στο πλαίσιο της ΕΚΕ αφορά την ενεργό εθελοντική εμπλοκή του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Στόχος είναι η καλλιέργεια κουλτούρας εθελοντικής





προσφοράς για τους εργαζομένους, αλλά και για τις επιχειρήσεις. Η ενεργός συμμετοχή των υπαλλήλων συμβάλλει ώστε η δράση η οποία υλοποιείται να έχει ουσιαστικό αποτέλεσμα. Ενδυναμώνει, επίσης, την παρέμβαση της επιχείρησης στην αντιμετώπιση κοινωνικών, περιβαλλοντικών ή άλλων προβλημάτων, ενισχύει το κλίμα συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, αυξάνει την παραγωγικότητα, και δημιουργεί, παράλληλα, καλύτερη εικόνα της επιχείρησης στην κοινωνία.

Για την ενίσχυση της συνεργασίας ΜΚΟ και επιχειρήσεων, υπογράφηκε Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ του Επιτρόπου Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και του Φορέα Ελέγχου Διαφήμισης (ΦΕΔ), με στόχο τη δημιουργία εγχειριδίου καλής πρακτικής για τον τρόπο και τη διαδικασία συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων και των ΜΚΟ.

Αξίζει δε να σημειώσουμε πως πολλές επιχειρήσεις, εκτός από τη στήριξη των ΜΚΟ, έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες και έχουν αναπτύξει στρατηγική σε πολλούς άλλους τομείς, όπως, για παράδειγμα, για αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, ανθρωπιστικά θέματα, κοινωνικά και άλλα. Εκτός από τα σημαντικά οφέλη που προκύπτουν στους πυλώνες γύρω από τους οποίους αναπτύσσονται δράσεις ΕΚΕ, φαίνεται πως οι επιχειρήσεις που καθορίζουν μια ισχυρή στρατηγική για την ΕΚΕ παρουσιάζουν καλύτερες οικονομικές επιδόσεις, ακριβώς λόγω αυτού του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Κλείνοντας, θα ήθελα να σημειώσω πως είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι η στρατηγική της βιώσιμης ανάπτυξης και η εφαρμογή δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι αναγκαίες σε αυτό το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Ως εκ τούτου, ο Οδηγός Εταιρικού Εθελοντισμού είναι επίκαιρος όσο ποτέ άλλοτε και θα αποτελέσει πολύτιμο στήριγμα για τις εταιρείες και τους εργαζομένους, που επιθυμούν να αναπτύξουν εθελοντική δράση.

## Εταιρικός Εθελοντισμός και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

### Τι είναι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) θεωρείται, κατά γενική εκτίμηση, ως ο τρόπος με τον οποίο οι εταιρείες διαχειρίζονται τις επιχειρηματικές λειτουργίες τους για να έχουν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία. Η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως η δέσμευση προς τη βελτίωση της κοινωνικής ευημερίας μέσω της οικειοθελούς δεσμεύσεως επιχειρηματικών πρακτικών και της συμβολής των εταιρικών πόρων.

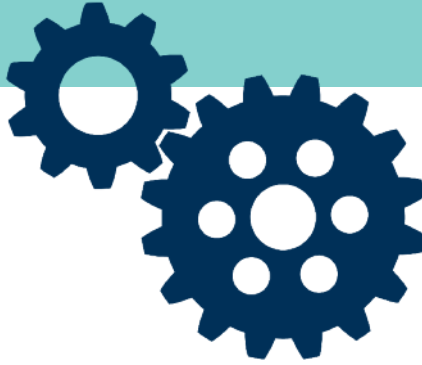
Το Κυπριακό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη υποστηρίζει ότι «ο όρος Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αναφέρεται στις ενέργειες των επιχειρήσεων που αποσκοπούν στη συμβολή αντιμετώπισης περιβαλλοντικών και κοινωνικών ζητημάτων». Ένας άλλος ευρέως γνωστός ορισμός της ΕΚΕ είναι ο ακόλουθος: «η ΕΚΕ αποτελεί τη στρατηγική επιλογή μιας εταιρείας για να ενισχύσει τη βιωσιμότητά της, αναλαμβάνοντας τις ευθύνες της προς τους μέτοχους, προς τους πελάτες της και προς την κοινωνία».

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ορίζεται ως «η έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη».

Η πρόσφατη Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (15ης Απριλίου 2014) σχετικά με τη δημοσίευση πληροφοριών για μη-οικονομικά ζητήματα και για θέματα διαφορετικότητας, από μεγάλες εταιρείες και οργανισμούς, καθώς και η ανανεωμένη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ΕΚΕ (25η Οκτωβρίου 2011), εστιάζουν σε τρία σημεία-κλειδιά:

- Υιοθέτηση της λογικής **«Απολογισμός ή Συμμόρφωση»**, η οποία απαιτεί από τις επιχειρήσεις, αν δεν είναι σε θέση να αποκαλύψουν μη-οικονομικές πληροφορίες, να μπορούν να επεξηγήσουν γιατί συμβαίνει αυτό.
- Η ανανεωμένη στρατηγική **αφορά όλους** τους οργανισμούς που απασχολούν προσωπικό, ανεξαρτήτως του καθεστώτος υπό το οποίο λειτουργούν (ιδιωτικοί ή δημόσιοι).
- Οι πρακτικές ΕΚΕ και Επιχειρηματικής Ηθικής πρέπει να είναι συναφείς με τις **10 Βασικές Αρχές του Οικονομικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών**.

Η υιοθέτηση των Αρχών αυτών αποδεικνύει πως η ΕΕ έχει κατανοήσει την αυξημένη σπουδαιότητα του ρόλου της ΕΚΕ και της Επιχειρηματικής Ηθικής στη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των εταιρειών. Επιπλέον, αποδεικνύεται πως η ΕΕ, εφαρμόζοντας αποτελεσματικές πολιτικές που προωθούν την ξεκάθαρη και χρήσιμη λειτουργία των οργανισμών και αναπτύσσοντας, παράλληλα, μοχλούς σταθερότητας, κατορθώνει να ευαισθητοποιεί και να ενημερώνει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργαζόμενοι, επιχείρηση, κοινωνία, κράτος), βασισμένη πάντα στις αρχές της Εταιρικής Υπευθυνότητας.



Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι ένας εξελισσόμενος όρος, ο οποίος δεν έχει συγκεκριμένο ορισμό ή δεν αναγνωρίζεται πλήρως βάσει ενός συνόλου συγκεκριμένων κριτηρίων. Αναγνωρίζοντας πως οι επιχειρήσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία πλούτου και θέσεων εργασίας στην κοινωνία, η ΕΚΕ εκλαμβάνεται γενικότερα ως ο τρόπος που οι εταιρείες χειρίζονται τις λειτουργίες μιας επιχείρησης για να παράγουν ένα θετικό αποτέλεσμα για την κοινωνία. Η ΕΚΕ είναι η ιδέα, σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν κοινωνικά και περιβαλλοντικά ενδιαφέροντα στις λειτουργίες τους και αλληλοεπιδρούν με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους σε εθελοντική βάση.

Συμπερασματικά, σύμφωνα με τους Kotler και Lee (2005), η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως η δέσμευση προς τη βελτίωση της κοινωνικής ευημερίας, μέσω της οικειοθελούς δεσμεύσεως επιχειρηματικών πρακτικών και της συμβολής των εταιρικών πόρων. Από τη στιγμή που το σύνολο των ενδιαφερομένων μερών έχουν υψηλές προσδοκίες από τους εταιρικούς σχηματισμούς, τα εταιρικά στελέχη και το προσωπικό τους απαιτείται να σχεδιάζουν μακροπρόθεσμες στρατηγικές, προκειμένου να προωθούν το προφίλ ενός καλού εταιρικού πολίτη. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρηματικών πρακτικών, αξιοποιώντας τον Εταιρικό Εθελοντισμό.



## Τι είναι ο Εταιρικός Εθελοντισμός

Σύμφωνα με τον Kenn Allen, ο Εταιρικός Εθελοντισμός είναι η «οποιαδήποτε προσπάθεια από τον εργοδότη να ενθαρρύνει και να υποστηρίξει τον εθελοντισμό στην κοινωνία, χρησιμοποιώντας τους εργαζομένους του για την υλοποίηση της εθελοντικής εργασίας».<sup>1</sup>

Η «οποιαδήποτε προσπάθεια» όμως από τον εργοδότη να ενθαρρύνει και να υποστηρίξει τον εθελοντισμό στην κοινωνία και τους εργαζομένους για την υλοποίηση εθελοντικής εργασίας είναι μια έννοια γενική και ανοικτή σε παρερμηνείες. Στην πραγματικότητα, οι επιχειρήσεις εντάσσουν τον Εταιρικό Εθελοντισμό στους μηχανισμούς υλοποίησης των δράσεων ΕΚΕ και για τον λόγο αυτό χρειάζεται ένα συγκεκριμένο πλαίσιο ερμηνείας σχετικά με το τι είναι ο Εταιρικός Εθελοντισμός.

Προς αυτή την κατεύθυνση, οι Sanchez και Gallardo υποστηρίζουν ότι ο Εταιρικός Εθελοντισμός είναι η εθελοντική και σχεδιασμένη ανάμιξη της εταιρείας στη βιώσιμη ανάπτυξη της κοινωνίας, μέσα από προγράμματα και δράσεις που υλοποιούνται από τους υπαλλήλους και φίλους της εταιρείας.<sup>2</sup>

Στο ίδιο μήκος κύματος είναι και ο ορισμός του Εταιρικού Εθελοντισμού σύμφωνα με τους Clary και Snyder (1991), που υποστήριξαν ότι «ο Εταιρικός Εθελοντισμός είναι μια μορφή μη αυθόρμητης βοήθειας, που προσφέρει νέες προοπτικές πέρα από τις παραδοσιακές μορφές βοήθειας προς την κοινωνία, όπως είναι η δωρεά χρηματικού πόσου σε ΜΚΟ ή σε φιλανθρωπία».<sup>3</sup>

Επομένως, ο Εταιρικός Εθελοντισμός μπορεί να είναι αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της επιχείρησης. Είναι η διεργασία, μέσω της οποίας η επιχείρηση εμπλέκει ενεργά τους εργαζομένους της στη συνολική στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι δεν παραμένουν απλοί θεατές στην παρακολούθηση της εφαρμογής της στρατηγικής ΕΚΕ, αλλά συμμετέχουν ενεργά στην υλοποίησή της. Με άλλα λόγια, ο Εταιρικός Εθελοντισμός σχετίζεται με την υλοποίηση προγραμμάτων και δράσεων στο πλαίσιο της ευρύτερης στρατηγικής ΕΚΕ της επιχείρησης, μέσω της αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της, και αποτελεί εργαλείο υλοποίησης δράσεων ΕΚΕ.

Εν κατακλείδι, ο ορισμός του Εταιρικού Εθελοντισμού καταδεικνύει την ανάγκη για δημιουργία σχέσης αμοιβαίου οφέλους μεταξύ των εργαζομένων, της επιχείρησης και της κοινωνίας. Βασική προϋπόθεση για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση επιτυχημένων δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού είναι η διασφάλιση ότι θα υπάρχουν συγκεκριμένα οφέλη, τόσο για την επιχείρηση και τους εργαζομένους, όσο και για την κοινωνία. Για τον λόγο αυτό, είναι σημαντικό οι δράσεις Εταιρικού Εθελοντισμού να ακολουθούν κάποιες βασικές αρχές, που θα επιτρέπουν την αποτελεσματική υλοποίησή τους.

<sup>1</sup> Allen K. (2012) The big Tent. The Corporate Volunteering in the Global Age, retrieved on 3.04.2019 from <http://iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2015/04/The-Big-Tent-2012.pdf>

<sup>2</sup> Sanchez-Hernandez, M.I., & Gallardo-Vázquez, D. "Approaching corporate volunteering in Spain". Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, Volume 13, no 14 (2013)., p397-411

<sup>3</sup> Snyder, M., & Clary, E. G. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior. *Review of Personality and Social Psychology*, 12, 119-148

## Βασικές αρχές Εταιρικού Εθελοντισμού για δράσεις ΕΚΕ

Για την αποτελεσματική και επιτυχή υλοποίηση δράσεων ΕΚΕ με την αξιοποίηση του Εταιρικού Εθελοντισμού, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι παρακάτω επτά βασικές αρχές:

### 01 Αναγνώριση

Η επιχείρηση θα πρέπει να αναγνωρίζει δυο σημαντικές παραμέτρους που συνδέονται με τη δράση. Αφενός, θα πρέπει να αναγνωρίζει τα οφέλη για την ίδια την επιχείρηση, τα οποία προκύπτουν από την υλοποίηση της δράσης, και αφετέρου, να αναγνωρίζει την ουσιαστική εθελοντική προσφορά των εργαζομένων της κατά τη διάρκεια υλοποίησης μιας εταιρικής δράσης ως μια συλλογική προσπάθεια στα επιτεύγματα των επιχειρηματικών στόχων.

### 02 Σχεδιασμός

Η επιχείρηση, προτού υλοποιήσει ένα πρόγραμμα Εταιρικού Εθελοντισμού, θα πρέπει προηγουμένως να αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Εταιρικού Εθελοντισμού. Στο Σχέδιο Εταιρικού Εθελοντισμού πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες και η διαθεσιμότητα των εργαζομένων. Προς αυτή την κατεύθυνση, η επιχείρηση πρέπει να αναπτύξει εργαλεία και μηχανισμούς για τη διερεύνηση αυτών των παραμέτρων. Καθορίζοντας τις ανάγκες των εργαζομένων, η εταιρεία θα έχει την ευκαιρία να αναπτύξει κίνητρα και πολιτικές, που θα ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να λαμβάνουν μέρος στις δράσεις του Εταιρικού Εθελοντισμού της εταιρείας. Επίσης, βασική προϋπόθεση είναι η διαθεσιμότητα των αναγκαίων πόρων για την ομαλή διεξαγωγή των εταιρικών δράσεων. Τέλος, η επιχείρηση θα πρέπει να αναπτύξει διαδικασίες αξιολόγησης των στόχων, που καθορίστηκαν στο Σχέδιο Εταιρικού Εθελοντισμού που έχει καταρτίσει.

### 03 Ηγεσία

Για την αποτελεσματική υλοποίηση δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού είναι αναγκαίο να υπάρχει ισχυρή δέσμευση και συμμετοχή της Ηγεσίας της επιχείρησης, τόσο κατά τη διαδικασία ανάπτυξης του Σχεδίου, όσο και κατά την υλοποίηση των επιμέρους δράσεων. Η συμμετοχή της Ηγεσίας στέλνει τα κατάλληλα μηνύματα στο εσωτερικό της επιχείρησης, ενώ συνάμα αποτελεί σημαντικό δείκτη εμπιστοσύνης προς τα ενδιαφερόμενα μέρη, που σχετίζονται με τη δράση. Αποτέλεσμα της ενεργού συμμετοχής της Ηγεσίας είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων και οι μεγαλύτερες πιθανότητες για συνεργασίες με σημαντικούς κοινωνικούς φορείς.

## 04 Μετρήσιμοι Στόχοι

Η επιχείρηση θα πρέπει να θέσει συγκεκριμένους, ξεκάθαρους, επιμετρήσιμους και μετρήσιμους στόχους για κάθε δράση Εταιρικού Εθελοντισμού, που υιοθετεί στην προσπάθεια υλοποίησης της στρατηγικής ΕΚΕ.

## 05 Δέσμευση Εργαζομένων

Βασική αρχή για την επιτυχία των δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού είναι η ισχυρή δέσμευση και συμμετοχή των εργαζομένων στην προσπάθεια υλοποίησης των συγκεκριμένων δράσεων. Η δέσμευση και συμμετοχή των εργαζομένων επηρεάζεται θετικά, τόσο από την αναγνώριση που λαμβάνουν, όσο και από τη δέσμευση και συμμετοχή της Ηγεσίας.

## 06 Συνεργασίες

Η επιχείρηση θα πρέπει να καθορίσει πλαίσιο και μηχανισμούς συνεργασίας με δημόσιους φορείς, ΜΚΟ και κοινωνικούς φορείς για την υλοποίηση δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού. Αυτού του είδους οι συνεργασίες είναι σημαντικές, γιατί διασφαλίζουν ότι τα αποτελέσματα των δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού θα έχουν την καλύτερη δυνατή απήχηση στην κοινωνία και στα ενδιαφερόμενα μέρη στα οποία εστιάζει η δράση.

## 06 Επικοινωνία

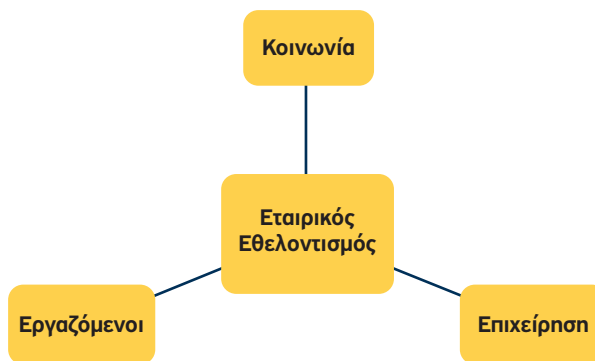
Η επιχείρηση θα πρέπει να καθορίσει τρόπους και μηχανισμούς επικοινωνίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη στα οποία εστιάζει η δράση, τους συνεργάτες και τους εργαζομένους, έτσι ώστε να διασφαλιστεί ο καλύτερος δυνατός συντονισμός της δράσης και η έγκαιρη επίλυση οποιωνδήποτε προβλημάτων, που τυχόν να προκύψουν πριν ή κατά την υλοποίηση της δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού.

## Γατί είναι σημαντικός ο Εταιρικός Εθελοντισμός

Ο Εταιρικός Εθελοντισμός βοηθά κι ωφελεί την επιχείρηση/οργανισμό, την ανάπτυξη των εργαζομένων, αλλά και την ίδια την κοινωνία. Η εθελοντική προσφορά αναπτύσσει τις επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων και, όταν δεν περιορίζεται μόνο στην οικονομική ενίσχυση, είναι επένδυση του προσωπικού χρόνου και αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων για το κοινό καλό. Ο Εταιρικός Εθελοντισμός είναι σημαντικός, γιατί δίνει άλλη διάσταση και επίπεδο στην υλοποίηση της στρατηγικής ΕΚΕ της επιχείρησης ή του οργανισμού. Βοηθάει την επιχείρηση να εδραιώσει ένα πιο ουσιαστικό και ενεργό μοντέλο στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ο Εταιρικός Εθελοντισμός διασφαλίζει ότι τα αποτελέσματα των δράσεων ΕΚΕ μπορεί να είναι μετρήσιμα και αξιόπιστα για αξιολόγηση.

Σχετική ερευνά της Deloitte<sup>4</sup> σχετικά με τον Εταιρικό Εθελοντισμό, που πραγματοποιήθηκε σε 1.000 άτομα που δουλεύουν σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας στις ΗΠΑ, έδειξε ότι ο Εταιρικός Εθελοντισμός είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Το βασικό συμπέρασμα της έρευνας ήταν ότι ο Εταιρικός Εθελοντισμός αυξάνει την παραγωγικότητα των εργαζομένων, δημιουργεί καλύτερο περιβάλλον εργασίας και ενισχύει τη θετική φήμη της εταιρείας και των προϊόντων/υπηρεσιών της.

Επομένως, όπως γίνεται αντιληπτό, μέσα από την αξιοποίηση του Εταιρικού Εθελοντισμού επωφελούνται όλοι οι εμπλεκόμενοι. Δηλαδή η επιχείρηση, η κοινωνία και οι εργαζόμενοι, όπως φαίνεται και στο Σχεδιάγραμμα 1 παρακάτω.



Σχεδιάγραμμα 1: Σχέση αμοιβαίου οφέλους μεταξύ εταιρείας, εργαζομένων και κοινωνίας

Στη συνέχεια του Μέρους Α, αναλύονται τα οφέλη που προκύπτουν για την κοινωνία, τους μετόχους (την ίδια την επιχείρηση) και τους εργαζομένους από την υλοποίηση δράσεων ΕΚΕ, μέσω της αξιοποίησης του Εταιρικού Εθελοντισμού.

<sup>4</sup> “2017 Deloitte Volunteerism Survey” (2017) retrieved on 19.12.2018 from: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-2017-deloitte-volunteerism-survey.pdf>

## Τα οφέλη του Εταιρικού Εθελοντισμού για την Κοινωνία

Τα οφέλη για την κοινωνία, που απορρέουν από μια καλά σχεδιασμένη δράση ΕΚΕ η οποία αξιοποιεί τον Εταιρικό Εθελοντισμό, είναι πολλαπλά. Πιο συγκεκριμένα:

- ▶ Η ευρύτερη κοινωνία αλλά και οι τοπικές κοινωνίες ωφελούνται έμμεσα και άμεσα, καθώς γίνονται αποδέκτες των θετικών αποτελεσμάτων, στα οποία στοχεύει η δράση ΕΚΕ που υλοποιείται από την επιχείρηση.
- ▶ Μέσω της υλοποίησης δράσεων ΕΚΕ με αξιοποίηση του Εταιρικού Εθελοντισμού, δίνεται η ευκαιρία στους πολίτες των τοπικών κοινωνιών να εμπλακούν ενεργά και οι ίδιοι στις δράσεις αυτές και έτσι να μετατραπούν σε ευαισθητοποιημένους πολίτες και να αναπτύξουν περαιτέρω την εθελοντική κοινωνική προσφορά σε προσωπικό επίπεδο.
- ▶ Κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού της σχετικής δράσης από την επιχείρηση, δίνεται η ευκαιρία στις τοπικές κοινωνίες να συμμετάσχουν στη διαδικασία και να γίνουν συν-διαμορφωτές της δράσης, καθώς αποτελούν ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Κατ' αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζεται ο ουσιαστικότερος και ορθότερα εστιασμένος σχεδιασμός της δράσης, εξασφαλίζοντας καλύτερα αποτελέσματα.
- ▶ Μέσω των δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού, οι επιχειρήσεις συμβάλλουν στη δημιουργία νέων ενεργών πολιτών με ανεπτυγμένο το αίσθημα της κοινωνικής προσφοράς, αφού δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να βιώσουν τα θετικά οφέλη που αποκομίζει κάποιος μέσω της κοινωνικής προσφοράς, όπως είναι η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, η ενδυνάμωση του αισθήματος του ανθρωπισμού και το ότι λειτουργεί ως σημαντικό εργαλείο πρόληψης των εξαρτήσεων και της παραβατικότητας. Έτσι, ο αριθμός των ενεργών πολιτών αυξάνεται, δίνοντας στην κοινωνία περισσότερους ανθρώπινους πόρους (εθελοντές) για την αντιμετώπιση και άλλων κοινωνικών ζητημάτων ή προβλημάτων.
- ▶ Η οργανωμένη Κοινωνία των Πολιτών, η οποία αποτελείται από ΜΚΟ και άλλα οργανωμένα σύνολα που ενεργοποιούνται για την επίλυση βασικών κοινωνικών, περιβαλλοντικών κι άλλων ζητημάτων, μέσω της συνεργασίας της με τις επιχειρήσεις, αποκτά την απαιτούμενη πείρα, καθώς και τα κατάλληλα εργαλεία για να μπορέσει να πετύχει τον στόχο της.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> CSR Hellas (2014) Οδηγός Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας – Εταιρικός Εθελοντισμός, Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ISSN: 2241-9179, σελ. 3



## Τα οφέλη του Εταιρικού Εθελοντισμού για την Επιχείρηση και τους Μετόχους της

Από τις δράσεις ΕΚΕ που αξιοποιούν τον Εταιρικό Εθελοντισμό, ουσιαστικά οφέλη αποκομίζουν οι ίδιοι οι επιχειρήσεις και οι μέτοχοι, οι οποίοι θεωρούνται βασικά ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, η επιχείρηση:

- ▶ Επιδεικνύει κοινωνική υπευθυνότητα, τηρώντας τις δεσμεύσεις της απέναντι στην κοινωνία.<sup>5</sup>
- ▶ Ενισχύονται οι γνώσεις και οι κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να βελτιώνεται η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των εσωτερικών λειτουργιών της επιχείρησης.
- ▶ Βελτιώνεται η εσωτερική επικοινωνία στην επιχείρηση, καθώς οι εθελοντές εργαζόμενοι αναπτύσσουν νέα κανάλια επικοινωνίας, μέσω της υλοποίησης της δράσης στην οποία συμμετέχουν. Πολλές φορές, σε μεγάλες επιχειρήσεις, μέσω αυτών των ευκαιριών, δίνεται η δυνατότητα σε εργαζομένους να γνωριστούν καλύτερα μεταξύ τους ή/και να βελτιώσουν/αναπτύξουν τις διαπροσωπικές τους σχέσεις, κάτι που θα έχει θετικό αντίκτυπο στην καθημερινή λειτουργία της επιχείρησης ή του οργανισμού.
- ▶ Μέσω της έμπρακτης συμμετοχής για επίλυση κάποιου κοινωνικού ζητήματος, αλλά και με τη γενικότερη ευαισθητοποίηση μιας επιχείρησης απέναντι σε κοινωνικά θέματα που απασχολούν την κοινωνία, ενδυναμώνεται η εικόνα της επιχείρησης και, κατά συνέπεια, ο θετικός αντίκτυπος που έχει στην κοινωνία.
- ▶ Η ανάπτυξη πολιτικών και κουλτούρας Εταιρικού Εθελοντισμού στην επιχείρηση θα επιταχύνει τη διαδικασία ενσωμάτωσής της στην κοινωνία. Σε έναν κόσμο όπου όλα κινούνται σε γρήγορους ρυθμούς, είναι σημαντικό για μια επιχείρηση να καταφέρνει, μέσα από τέτοιου είδους δράσεις, να αποκτήσει ηγετική παρουσία στα κοινωνικά δρώμενα.
- ▶ Με την κοινωνική ενσωμάτωση στην κοινωνία και μέσα από τις μακροπρόθεσμες δράσεις του Εταιρικού Εθελοντισμού, η επιχείρηση θα καταφέρει να ενισχύσει και να σταθεροποιήσει τις ήδη υπάρχουσες σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη, αλλά και να αναπτύξει καινούργιες σχέσεις εμπιστοσύνης με ενδιαφερόμενα μέρη, που πιθανόν να προκύψουν κατά την υλοποίηση ενός προγράμματος Εταιρικού Εθελοντισμού.
- ▶ Ενισχύεται η εμπιστοσύνη και η εκτίμηση των εργαζομένων προς την εταιρεία τους.<sup>5</sup>
- ▶ Ενισχύεται η δυνατότητα προληπτικής δράσης μιας επιχείρησης σε περιόδους κρίσεων, καθώς μέσα από τη στενή συνεργασία με τις τοπικές κοινότητες, αλλά και την ευρύτερη κοινωνία, δύναται να προλαμβάνονται πιθανοί κίνδυνοι για αυτές.
- ▶ Μέσω της συστηματικής υλοποίησης δράσεων ΕΚΕ και της αξιοποίησης του Εταιρικού Εθελοντισμού, βελτιώνονται τα κοινωνικά αποτελέσματα της επιχείρησης, δίνοντας τη δυνατότητα δημοσιοποίησης ουσιαστικότερων (συμπεριλαμβανομένων και μη χρηματοοικονομικών) πληροφοριών. Κατ' αυτό τον τρόπο, η επιχείρηση μπορεί να προσελκύσει περισσότερους επενδυτές ή/και να δανειστεί χρήματα με καλύτερους όρους, καθώς ολόένα και περισσότερα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα και επενδυτικές εταιρείες λαμβάνουν τις αποφάσεις τους στηριζόμενοι - εκτός των άλλων - και σε μη χρηματοοικονομικά αποτελέσματα.

- ▶ Προσέλκυση καλύτερου και πιο ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού. Διάφορες έρευνες υποστηρίζουν ότι η νέα γενιά, ιδίως οι απόφοιτοι Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, οι οποίοι βρίσκονται στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, είναι πιο ευαισθητοποιημένοι σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά προβλήματα και, συνεπώς, τείνουν να επιθυμούν να εργαστούν σε επιχειρήσεις/οργανισμούς που ασχολούνται ενεργά με την αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών. Για τον λόγο αυτό, ο Εταιρικός Εθελοντισμός αποτελεί βασικό κριτήριο επιλογής μιας επιχείρησης ως εργοδότη για όσους αναζητούν εργασία και κυρίως για τους νέους. Όπως προκύπτει από πρόσφατες έρευνες, πάνω από τους μισούς αποφοίτους πανεπιστημίων προτιμούν να εργαστούν σε έναν οργανισμό που να διαθέτει πρόγραμμα Εταιρικού Εθελοντισμού, καθώς αυτό συνάδει με τις δικές τους ανάγκες για εθελοντική δράση. Άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι απόφοιτοι είναι διατεθειμένοι να εργαστούν σε μια επιχείρηση ακόμα και με χαμηλότερες αμοιβές, αν η επιχείρηση είναι κοινωνικά ευαισθητοποιημένη και διαθέτει στρατηγική ΕΚΕ.<sup>6</sup>



<sup>6</sup> Deloitte (2017) Deloitte Volunteer Impact Research, Volunteering programs garner recruitment advantages. Πρόσβαση στις 19.4.2019 από: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/citizenship-deloitte-volunteer-impact-research.html>

## Τα οφέλη του Εταιρικού Εθελοντισμού για τους Εργαζομένους

Μέσω της υλοποίησης δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού, απορρέουν σημαντικά οφέλη και για τους εργαζομένους της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα:

- Ο Εταιρικός Εθελοντισμός ενισχύει την παραγωγικότητα και την αφοσίωση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης που κάνει εθελοντικές δράσεις νιώθουν ότι η επιχείρηση νοιάζεται, τόσο για τους ίδιους, όσο και για την κοινωνία ως σύνολο. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος της εταιρείας και, κατά συνέπεια, την αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων και της εμπιστοσύνης τους προς την εταιρεία τους.
- Ο Εταιρικός Εθελοντισμός παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να εκπαιδευτούν σε νέες τεχνικές διοίκησης και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους μέσα από την ομαδική εργασία. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να ανακαλύψουν ή/και να βελτιώσουν τις ηγετικές τους ικανότητες και δεξιότητες, δουλεύοντας στην ομάδα εθελοντών, αλλά και να αναπτύξουν τη δημιουργικότητά τους κατά τη διάρκεια υλοποίησης των δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού.
- Οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να ενδυναμώσουν ή να ανανεώσουν τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους και να τονώσουν την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμησή τους.<sup>5</sup>
- Ένα άλλο βασικό όφελος για τους εργαζομένους είναι η ανάπτυξη των κοινωνικών τους δεξιοτήτων και, παράλληλα, της εθελοντικής συνείδησης. Μακροπρόθεσμα αυτό βοηθά στην ανάπτυξη ενεργών πολιτών, που συμμετέχουν εθελοντικά στην αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών προβλημάτων του τόπου.
- Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να έρθουν σε άμεση επαφή με τις ανάγκες της κοινωνίας και, λειτουργώντας ως ευαίσθητοποιημένοι πολίτες, να εμπλουτίσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες.<sup>5</sup>
- Τέλος, ενισχύεται η εμπιστοσύνη και η εκτίμησή τους προς την εταιρεία όπου εργάζονται.<sup>5</sup>

Εν κατακλείδι, τα οφέλη του Εταιρικού Εθελοντισμού για την επιχείρηση, την κοινωνία και τους εργαζομένους είναι πολλαπλά, με αποτέλεσμα να διασφαλίζεται η βιώσιμη ανάπτυξη, τόσο της επιχείρησης, όσο και της κοινωνίας ευρύτερα. Στην επόμενη υπο-ενότητα εξετάζουμε τον ρόλο των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στην υλοποίηση δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού.

## Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων

Ο βασικός ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) είναι να δρουν ανεξάρτητα, στο πλαίσιο του σκοπού για τον οποίο ιδρύθηκαν, ενεργώντας απερίσπαστα μέσα στην κοινωνία και διατηρώντας το φιλανθρωπικό τους πρόσωπο.

Απώτερος σκοπός της κάθε ΜΚΟ είναι να συμβάλει ενεργά, ώστε να επιτευχθεί ο σκοπός ίδρυσής της. Αν και έχουν διαφορετικό τρόπο κουλτούρας και διοίκησης από τις επιχειρήσεις, οι δομές ιεραρχίας τους παρουσιάζουν ομοιότητες με τις δομές ιεραρχίας των επιχειρήσεων.

Κάποιες ΜΚΟ είναι τόσο ισχυρές και μεγάλες, που έχουν τη δυνατότητα να ασκούν πιέσεις ακόμη και σε κυβερνήσεις κρατών. Σύμφωνα με μελέτη του Harvard University, οι ΜΚΟ διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο και στον επιχειρηματικό κόσμο, καθώς μπορούν, μέσα από τις δράσεις τους, να επηρεάσουν την άποψη της κοινωνίας, αλλά και των επενδυτών.<sup>7</sup> Για τον λόγο αυτό, οι ΜΚΟ συχνά ασκούν πιέσεις προς τις επιχειρήσεις, ώστε οι τελευταίες να συμπεριφέρονται καλύτερα σε θέματα ηθικής, εταιρικής διακυβέρνησης και αντιμετώπισης κοινωνικών και περιβαλλοντικών θεμάτων. Αποτέλεσμα αυτής της πίεσης είναι αρκετές επιχειρήσεις να συμμορφώνονται και να ανταποκρίνονται, μέσα από τη στρατηγική τους για την ΕΚΕ και, κατ' επέκταση, μέσα και από την αξιοποίηση του Εταιρικού Εθελοντισμού.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Nelson J (2007) The Operation of Non-Governmental Organizations (NGOs) in a World of Corporate and Other Codes of Conduct, CSR Initiative Working Paper No. 34, Kennedy School of Government, Harvard University

<sup>8</sup> Nelson J (2004) The Public Role of Private Enterprise: Risks, Opportunities and New Models of Engagement, CSR Initiative Working Paper No. 1, Kennedy School of Government, Harvard University

Παρόλο που οι ΜΚΟ δεν συνδέονται άρρηκτα με το πλαίσιο λειτουργίας μιας επιχείρησης, εντούτοις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση κουλτούρας και υλοποίησης δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού. Οι κύριοι λόγοι είναι οι ακόλουθοι:

- 1.** Οι ΜΚΟ γνωρίζουν καλύτερα - και από διαφορετική οπτική - τα κοινωνικά/περιβαλλοντικά προβλήματα που πιθανόν να ενδιαφέρουν τις επιχειρήσεις, για να εστιάσουν τις δράσεις τους αξιοποιώντας τον Εταιρικό Εθελοντισμό. Η συνεργασία των επιχειρήσεων με τις κατάλληλες ΜΚΟ δίνει τη δυνατότητα καλύτερου σχεδιασμού των δράσεων και επίτευξης σημαντικότερων αποτελεσμάτων για τους επωφελουμένους.
- 2.** Οι ΜΚΟ παρέχουν τη δυνατότητα καλύτερης διασύνδεσης της δράσης με την κοινωνία και ενεργοποιούν αποτελεσματικότερα τους εργαζομένους της επιχείρησης, ώστε να συμμετάσχουν ως εθελοντές στη δράση.
- 3.** Οι ΜΚΟ μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως μέσο προβολής της δράσης του Εταιρικού Εθελοντισμού της επιχείρησης, πέρα από τους μηχανισμούς προβολής που η ίδια διαθέτει.
- 4.** Συμβάλλουν ενισχυτικά στην προσπάθεια της επιχείρησης να δημιουργήσει μετρήσιμο αποτέλεσμα με ουσιαστικό αντίκτυπο στην λειτουργία της, καθώς μ' αυτό τον τρόπο ουσιαστικά γίνεται μετρήσιμο και το έργο της ΜΚΟ.

Επομένως, ο ρόλος των ΜΚΟ στην υλοποίηση δράσεων ΕΚΕ μέσω της αξιοποίησης του Εταιρικού Εθελοντισμού είναι καθοριστικός και σημαντικός για τις επιχειρήσεις. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναλυθούν τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει μια επιχείρηση, για να σχεδιάσει και υλοποιήσει αποτελεσματικά μια δράση ΕΚΕ αξιοποιώντας τον Εταιρικό Εθελοντισμό.

## Σχεδιασμός Δράσης ΕΚΕ με αξιοποίηση Εταιρικού Εθελοντισμού

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι κάθε επιχείρηση που αναγνωρίζει ως «χρέος» της τη δέσμευσή της προς τη βελτίωση της κοινωνικής ευημερίας, μέσω οικειοθελούς επένδυσης επιχειρηματικών πρακτικών και εταιρικών πόρων, οφείλει να αναπτύξει συγκεκριμένη στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και να προσδιορίσει στρατηγικούς πυλώνες και προτεραιότητες. Ο Εταιρικός Εθελοντισμός, ως μηχανισμός κινητοποίησης των εθελοντών-εργαζομένων μιας επιχείρησης, δύναται να αποτελεί μηχανισμό υλοποίησης της στρατηγικής της για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει τόσο οι εταιρείες, όσο και οι εθελοντές-εργαζόμενοι να ενημερώνονται για τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους, όπως παρατίθενται στην εγκεκριμένη από το Υπουργικό Συμβούλιο Διακήρυξη των «Δικαιωμάτων και Ευθυνών των Εθελοντών/τριών (βλ. Παράρτημα Α).

Η ενσωμάτωση του Εταιρικού Εθελοντισμού στον σχεδιασμό δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μπορεί να επιτευχθεί ακολουθώντας τα παρακάτω βήματα:

- ▶ **Βήμα 1:** Απόφαση για Δράση
- ▶ **Βήμα 2:** Προσδιορισμός Ενδιαφερόμενων Μερών της Δράσης
- ▶ **Βήμα 3:** Επικοινωνία με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη
- ▶ **Βήμα 4:** Προετοιμασία για την Υλοποίηση της Δράσης
- ▶ **Βήμα 5:** Προβολή της Δράσης
- ▶ **Βήμα 6:** Υλοποίηση της Δράσης



### Βήμα 1:

### Απόφαση για Δράση

Το πρώτο βήμα για τον σχεδιασμό μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού είναι η λήψη της «απόφασης για δράση» από την ηγεσία της επιχείρησης (διοίκηση, αρμόδιο τμήμα ΕΚΕ κ.λπ.). Η δέσμευση της ηγεσίας είναι καθοριστικός παράγοντας επιτυχίας μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού, καθώς στέλνει τα κατάλληλα μηνύματα, τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης (εργαζομένους), όσο και στο εξωτερικό περιβάλλον της, διασφαλίζοντας τη συμμετοχή και τη διάθεση των αναγκαίων πόρων για την επίτευξη των στόχων. Κατά τη λήψη της συγκεκριμένης απόφασης, η ηγεσία διασφαλίζει ότι η δράση ευθυγραμμίζεται με την ευρύτερη στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Στο βήμα αυτό, η επιχείρηση καλείται να απαντήσει μερικά σημαντικά ερωτήματα, που θα βοηθήσουν στον σχεδιασμό μιας αποτελεσματικής δράσης. Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να αποσαφηνιστούν τα παρακάτω:

- Ποιος είναι ο σκοπός και ο λόγος για την υλοποίηση της δράσης;
- Πώς συνδέεται η δράση με τη στρατηγική ΕΚΕ της επιχείρησης;
- Σε ποιον πυλώνα της ΕΚΕ ανήκει η συγκεκριμένη δράση (κοινωνία, περιβάλλον, εργαζόμενοι, αγορά/πελάτες);
- Ποια είναι η προτεινόμενη χρονική περίοδος και τόπος, όπου θα λάβει χώρα η δράση;
- Περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά του Εταιρικού Εθελοντισμού η συγκεκριμένη δράση (υλοποίηση από εργαζομένους, κατά τη διάρκεια εργασίας κ.λπ.);
- Ποιοι είναι οι στόχοι που επιδιώκει να πετύχει η δράση;
- Με ποιους από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ συνδέεται η δράση;
- Ποια είναι τα οφέλη που αναμένονται από την υλοποίηση της συγκεκριμένης δράσης (για την επιχείρηση, τους εργαζομένους και την κοινωνία);

## Βήμα 2:

### Προσδιορισμός Ενδιαφερόμενων Μερών της Δράσης

Σύμφωνα με τη θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών, η αναγνώριση αυτών βοηθάει την επιχείρηση να λάβει υπόψη της όλα τα ζητήματα που σχετίζονται με τα ενδιαφερόμενα μέρη και να ξεκινήσει μία ουσιώδη διαδικασία διαλόγου, πριν καθορίσει το πρόγραμμα δράσης της, όσον αφορά την Εταιρική Κοινωνική της Ευθύνη. Τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελούν το περιβάλλον, το οποίο αλληλοεπιδρά με την επιχείρηση και ενδιαφέρεται για τις δραστηριότητές της. Μια προσέγγιση κατηγοριοποίησης των ενδιαφερόμενων μερών είναι αυτή που διαχωρίζει τα μέρη σε εσωτερικά και εξωτερικά. Στα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι, η διοίκηση, οι μέτοχοι/διοκτίτες της επιχείρησης, η συντεχνία των εργαζομένων ή/και ομάδες εργαζομένων (π.χ. διοικητικά τμήματα). Στα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνονται οι προμηθευτές, οι συνεργάτες της επιχείρησης, οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς, οι πελάτες, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις κ.ά. (Θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι ΜΚΟ που θα επιλεχθούν θα διέπονται από οικονομική διαφάνεια και χρηστή διοίκηση, όπως αυτά καθορίζονται και στη νέα νομοθεσία.)

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για μια επιχείρηση να αναγνωρίσει το σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών της, καθώς και τα σημαντικά ζητήματα που τα απασχολούν σε σχέση με την επιχείρηση, γιατί κατ' αυτό τον τρόπο μπορεί να τα διαχειριστεί αποτελεσματικά, σχεδιάζοντας τις κατάλληλες δράσεις.

Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι κάθε δράση που υλοποιείται στο πλαίσιο της στρατηγικής της ΕΚΕ σχετίζεται με τον αριθμό ενδιαφερόμενων μερών. Έτσι και οι δράσεις που περιλαμβάνουν αξιοποίηση του Εταιρικού Εθελοντισμού επηρεάζουν και επηρεάζονται από αρκετά ενδιαφερόμενα μέρη. Το δεύτερο βήμα για τον σχεδιασμό μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού περιλαμβάνει τον προσδιορισμό των ενδιαφερόμενων μερών που σχετίζονται μ' αυτή (και η οποία έχει αποφασιστεί στο πρώτο βήμα).

Στο βήμα αυτό πρέπει να προσδιοριστούν τα παρακάτω:

- Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τη δράση;
- Πώς κάθε ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να επηρεάσει (θετικά ή αρνητικά) την υλοποίηση της δράσης;
- Πώς κάθε ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να επηρεαστεί (θετικά ή αρνητικά) από την υλοποίηση της δράσης;
- Με ποιον τρόπο θα μπορούσε ένα ενδιαφερόμενο μέρος να συμμετάσχει στην υλοποίηση της δράσης;
- Ποιες είναι οι απαιτήσεις (ή προϋποθέσεις που πρέπει να ικανοποιηθούν) από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος για την επιτυχή υλοποίηση της δράσης;

Τα παραπάνω στοιχεία θα βοηθήσουν την επιχείρηση, όχι μόνο να αναγνωρίσει όλους όσους θα πρέπει να λάβει υπόψη της σχεδιάζοντας τη δράση και με τους οποίους θα πρέπει να επικοινωνήσει (Βήμα 3), αλλά και να προσδιορίσει σημαντικούς παράγοντες επιτυχίας και πιθανούς κινδύνους.





## Βήμα 3:

### Επικοινωνία με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη

Η αποτελεσματική επικοινωνία με τα σχετιζόμενα με την επιλεγμένη δράση ενδιαφερόμενα μέρη (διοίκηση επιχείρησης, συνεργαζόμενοι φορείς κ.λπ.) είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς θα συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων και στον καλύτερο σχεδιασμό της δράσης. Οι κυριότεροι λόγοι για επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη πριν από τον σχεδιασμό της δράσης είναι οι παρακάτω:

- |                  |                                   |   |
|------------------|-----------------------------------|---|
| <p><b>α.</b></p> | <p>Ενημέρωση</p>                  | <p>Η έγκαιρη επικοινωνία και ο ουσιαστικός διάλογος με τα ενδιαφερόμενα μέρη, μέσω των κατάλληλων καναλιών, διασφαλίζει τη σωστή ενημέρωση όλων επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τη δράση (θετικά ή αρνητικά), είτε θα εμπλακούν στην υλοποίησή της, είτε όχι.</p>   |
| <p><b>β.</b></p> | <p>Προσδιορισμός προσδοκιών</p>   | <p>Ο διάλογος βοηθάει στον προσδιορισμό των προσδοκιών κάθε ενός από τα ενδιαφερόμενα μέρη, ώστε αυτές να ληφθούν υπόψη κατά το στάδιο του σχεδιασμού της. Μέσω του διαλόγου με τους εργαζόμενους, που είναι ίσως το σημαντικότερο ενδιαφερόμενο μέρος για μια δράση Εταιρικού Εθελοντισμού, μπορεί να γίνει και η διερεύνηση των ενδιαφερόντων τους, με στόχο την καταγραφή εκείνων των εθελοντικών προγραμμάτων, για τα οποία οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον.</p> |
| <p><b>γ.</b></p> | <p>Πλαίσιο συνεργασίας</p>        | <p>Μέσω της επικοινωνίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη, δύναται να αναγνωριστούν σημαντικοί παράγοντες που θα συμβάλουν αποτελεσματικά στον καθορισμό του πλαισίου συνεργασίας με τα μέρη που θα εμπλακούν στην υλοποίηση της δράσης. Είναι σημαντικό να αναγνωριστεί έγκαιρα ο ρόλος που θα έχει το κάθε ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη κατά την υλοποίηση της δράσης, ώστε να προσδιοριστεί αποτελεσματικά το πλαίσιο συνεργασίας και το πλάνο υλοποίησής.</p>                                |
| <p><b>δ.</b></p> | <p>Δέσμευση</p>                   | <p>Μέσω της επικοινωνίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη, είναι δυνατόν να επιτευχθεί ο μεγαλύτερος δυνατός βαθμός δέσμευσής τους για συμμετοχή και συνεργασία, ώστε να διασφαλιστεί η επιτυχία της δράσης.</p>  |
| <p><b>ε.</b></p> | <p>Διασφάλιση αναγκαίων πόρων</p> | <p>Η επιτυχία μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από τη διάθεση των αναγκαίων πόρων για την υλοποίησή της. Η έγκαιρη επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να διασφαλίσει τη διάθεση αυτών των πόρων και να αυξήσει τις πιθανότητες επιτυχίας και επίτευξης των στόχων της.</p>  |

Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη σημασία της επικοινωνίας με τους εργαζομένους της επιχείρησης, καθώς η επιτυχία μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού εξαρτάται κατά πολύ από την εμπλοκή και τη συμβολή τους. Η ύπαρξη των κατάλληλων καναλιών επικοινωνίας με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική επικοινωνία γενικότερα, όχι μόνο για τον σχεδιασμό δράσεων ΕΚΕ και Εταιρικού Εθελοντισμού.

Τι πρέπει να προσέξει όμως μια επιχείρηση κατά την επικοινωνία της με τους εργαζομένους σχετικά με τον σχεδιασμό μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού:

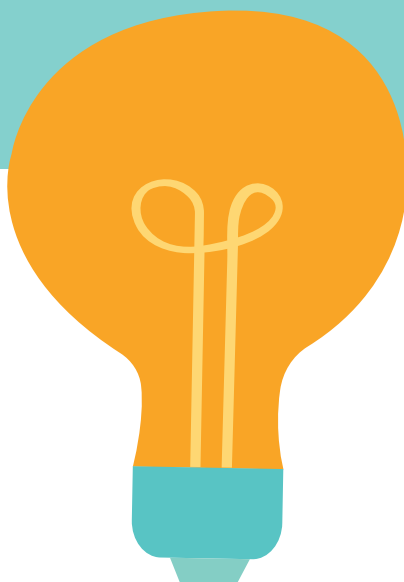
- Επεξήγηση του σκοπού και των στόχων της δράσης.
- Επεξήγηση της διασύνδεσης της στρατηγικής ΕΚΕ της επιχείρησης με τη δράση Εταιρικού Εθελοντισμού.
- Παροχή ευκαιριών στους εργαζομένους για συμμετοχή στον σχεδιασμό της δράσης με ιδέες και απόψεις.
- Ανάλυση των υποχρεώσεων των εργαζομένων κατά τη υλοποίηση της δράσης.
- Ενημέρωση εργαζομένων σχετικά με τα οφέλη για τους ίδιους.
- Έρευνες έδειξαν ότι η εμπλοκή των εργαζομένων στην υλοποίηση προγραμμάτων Εταιρικού Εθελοντισμού αυξάνει περισσότερο τη δέσμευσή τους και την αφοσίωσή τους στην επιχείρηση, σε σχέση με τις επιχειρήσεις που δεν εμπλέκουν τους εργαζομένους σε αντίστοιχες δράσεις.<sup>9</sup>

Επίσης, ιδιαίτερα χρήσιμη είναι η διερεύνηση των ενδιαφερόντων των εργαζομένων, ούτως ώστε να καταγραφούν τα εθελοντικά προγράμματα, για τα οποία οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον. Η έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει και την καταγραφή των δικών τους ιδεών, με στόχο την ανάδειξη νέων προτάσεων, που εναρμονίζονται με τις αξίες και τους στόχους της εταιρείας/οργανισμού.<sup>10</sup>

Όσο σημαντική είναι η επικοινωνία με τους εργαζομένους, άλλο τόσο σημαντική είναι και η επικοινωνία με κοινωνικούς φορείς (κρατικούς φορείς, ΜΚΟ κ.λπ.), που επηρεάζουν ή επηρεάζονται από την προγραμματισμένη δράση. Λόγω του μεγάλου αριθμού κοινωνικών εταίρων, που συνήθως σχετίζονται με μια δράση Εταιρικού Εθελοντισμού, είναι ωφέλιμο η επιχείρηση να αναπτύξει ένα πλαίσιο επικοινωνίας με όλους αυτούς, το οποίο θα στοχεύει στην ορθή διαχείριση απόψεων, εισηγήσεων και απαιτήσεων. Το πλαίσιο αυτό θα πρέπει, επίσης, να παρακινεί τον διάλογο και την ανάδειξη εισηγήσεων και προτάσεων.

<sup>9</sup> Ketvirtis S (2012) How Corporate Citizenship Impacts Employee Engagement. Retrieved on 19.4.2019 from: <https://www.sesp.northwestern.edu/masters-learning-and-organizational-change/knowledge-lens/stories/2012/how-corporate-citizenship-impacts-employee-engagement.html>

<sup>10</sup> CSR Hellas (2014) Οδηγός Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας – Εταιρικός Εθελοντισμός, Ελληνικό Δίκτυο για τη Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ISSN: 2241-9179, σελ. 8



## Βήμα 4:

### Προετοιμασία για την γλοποίηση της Δράσης

Η επιτυχημένη υλοποίηση μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού βασίζεται στον σωστό σχεδιασμό και στην καλή και έγκαιρη προετοιμασία. Στο πλαίσιο αυτό, η επιχείρηση θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στα παρακάτω:

- **Καθορισμός Υπεύθυνου της Δράσης:** Είναι σημαντικό για κάθε δράση να ορίζεται ένα άτομο ως Υπεύθυνο για την προετοιμασία και υλοποίησή της. Το άτομο αυτό θα πρέπει να έχει τις γνώσεις και τις δεξιότητες, που θα του επιτρέπουν να σχεδιάσει σωστά τη δράση και να μπορεί να συντονίσει σωστά και αποτελεσματικά όλους τους εμπλεκόμενους, ώστε να είναι εφικτή η επιτυχής υλοποίηση της δράσης.
- **Ανάλυση των επιμέρους ενεργειών που είναι απαραίτητες για την υλοποίηση της δράσης.**
- **Προσδιορισμός των αναγκαίων πόρων (εξοπλισμός, αριθμός εθελοντών, χρήματα κ.λπ.) που θα χρειαστούν για την επιτυχή υλοποίηση της δράσης και εξασφάλιση αυτών.**
- **Δημιουργία πλάνου αντιμετώπισης κρίσεων,** ώστε να μπορεί να διασφαλιστεί η υλοποίηση της δράσης, εάν κάτι δεν υλοποιηθεί σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό. Για παράδειγμα, τι θα γίνει σε περίπτωση δυσμενών καιρικών συνθηκών ή σε περίπτωση που αριθμός εθελοντών δεν παρουσιαστεί την ημέρα και ώρα της δράσης;
- **Προετοιμασία προσωπικού που θα κληθεί να συντονίσει και να συνεργαστεί με τους εθελοντές.**
- **Δημιουργία κατάλληλου πλαισίου κινήτρων και προσέλκυσης των εθελοντών εργαζομένων (με σαφή περιγραφή του λόγου υλοποίησης της δράσης και των «απαιτήσεων»).** Είναι σημαντικό οι εθελοντές εργαζόμενοι να γνωρίζουν τι ακριβώς αναμένεται από αυτούς, πόση ώρα και πότε θα χρειαστεί να συμμετάσχουν. Επίσης, είναι σημαντικό οι εθελοντές να γνωρίζουν κατά πόσον η δράση θα λάβει χώρα εν ώρα εργασίας. Σε περίπτωση που η δράση υλοποιηθεί εκτός ωρών εργασίας, είναι σημαντικό οι εθελοντές εργαζόμενοι να γνωρίζουν αν θα έχουν άλλα ωφελήματα, όπως επιπρόσθετη άδεια, δωρεάν μεταφορά στον χώρο της δράσης, δωρεάν γεύμα κ.λπ.

- Ανάπτυξη Σχεδίου Υλοποίησης της δράσης με ξεκάθαρες οδηγίες σχετικά με το τι ακριβώς απαιτείται να γίνει, από ποιον και πότε. Το Σχέδιο αυτό αποτελεί ουσιαστικά τον Οδικό Χάρτη της δράσης και διασφαλίζει ότι όλα όσα θα πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια της δράσης έχουν προβλεφθεί και προγραμματιστεί σωστά. Επίσης, το Σχέδιο αυτό μπορεί να αποτελέσει και το βασικό υλικό για την προετοιμασία των εθελοντών (βλ. παρακάτω).
- Ανάπτυξη σύντομου εκπαιδευτικού προγράμματος για την καλύτερη προετοιμασία των εθελοντών της δράσης. Το πρόγραμμα δεν πρέπει να είναι υποχρεωτικό, καθώς ο εξαναγκασμός των εθελοντών εργαζομένων να συμμετάσχουν σε αυτό μπορεί να προκαλέσει απροθυμία. Η εκπαίδευση των εθελοντών εργαζομένων θα δώσει την ευκαιρία σε αυτούς που είναι αναποφάσιστοι σχετικά με τη συμμετοχή τους να διαμορφώσουν μια θετική άποψη.
- Καθορισμός συντονιστικής συνάντησης, πριν από την υλοποίηση της δράσης, με συμμετοχή των σημαντικών ενδιαφερόμενων μερών, με σκοπό την καλύτερη προετοιμασία και προγραμματισμό.
- Ανάπτυξη πλαισίου αξιολόγησης της δράσης, τόσο από τους εθελοντές, όσο και από τα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων και των επωφελουμένων της δράσης. Ο στόχος αυτής της αξιολόγησης είναι η συλλογή πληροφοριών, που θα επιτρέψουν τον καλύτερο προγραμματισμό και υλοποίηση αντίστοιχων δράσεων στο μέλλον.





## Βήμα 5:

## Προβολή της Δράσης

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, μια επιχείρηση μέσω της υλοποίησης δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού, μεταξύ άλλων, ενδυναμώνει την εικόνα της στην αγορά και στην ευρύτερη κοινωνία με την ανάδειξη κοινωνικά αποδεκτών χαρακτηριστικών. Επομένως, είναι σημαντικό να αναπτυχθεί ένα πλάνο προβολής και προώθησης της δράσης με τη συμβολή των αρμόδιων τμημάτων/στελεχών της επιχείρησης (μάρκετινγκ, επικοινωνίας, Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης), αλλά και των σημαντικών ενδιαφερόμενων μερών της δράσης.

Το πλάνο προβολής της δράσης θα πρέπει να μπορεί να απαντήσει σε μερικά σημαντικά ερωτήματα σχετικά με την επικοινωνιακή στρατηγική που θα ακολουθηθεί. Πιο συγκεκριμένα:

- Ποια είναι τα βασικά μηνύματα που θα πρέπει να επικοινωνήσει η επιχείρηση;
- Ποιος είναι ο διαθέσιμος προϋπολογισμός για την προβολή της δράσης;
- Ποιοι τρόποι επικοινωνίας θα αξιοποιηθούν για την προβολή της δράσης; Θα αξιοποιηθούν τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (τηλεόραση, ραδιόφωνο, εφημερίδες, ηλεκτρονικά ειδησεογραφικά μέσα κ.λπ.) και τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης και ποια;
- Ποιο θα είναι το χρονοδιάγραμμα προβολής της δράσης, τόσο πριν όσο και μετά την υλοποίησή της;

Ιδιαίτερα σημαντικό, κατά την ανάπτυξη του πλάνου προβολής της δράσης, είναι να τεθούν συγκεκριμένοι στόχοι που συνδέονται με τη δράση. Για παράδειγμα, αν η δράση απαιτεί, εκτός από τους εθελοντές εργαζομένους, και τη συμμετοχή πολιτών, τότε θα πρέπει να προσδιοριστεί ο αριθμός των πολιτών που αναμένονται να συμμετάσχουν, ώστε να μπορεί να υλοποιηθεί επιτυχώς η δράση.

Επίσης, σημαντικό είναι να τεθούν ξεκάθαροι στόχοι σχετικά με το μήνυμα που θα ήθελε η επιχείρηση να «περάσει» στην κοινωνία μέσω της δράσης. Για παράδειγμα, θέλει η επιχείρηση να στείλει το μήνυμα ότι η υλοποίηση της συγκεκριμένης δράσης γίνεται για να λυθεί ή να αντιμετωπιστεί ένα συγκεκριμένο κοινωνικό ή περιβαλλοντικό πρόβλημα, για να υποστηριχθεί μια συγκεκριμένη ΜΚΟ ή για να συμβάλει στην επίτευξη κάποιου/κάποιων από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης;

**ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΟΧΟΙ**  
17 ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΝΑ ΑΛΛΑΞΟΥΜΕ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΜΑΣ

<b>1</b> ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΩΧΕΙΑ	<b>2</b> ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ	<b>3</b> ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ
<b>4</b> ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	<b>5</b> ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	<b>6</b> ΚΑΘΑΡΟ ΝΕΡΟ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗ
<b>7</b> ΦΤΗΝΗ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ	<b>8</b> ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	<b>9</b> ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ
<b>10</b> ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ	<b>11</b> ΒΙΩΣΙΜΕΣ ΠΟΛΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	<b>12</b> ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ
<b>13</b> ΔΡΑΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΚΛΙΜΑ	<b>14</b> ΖΩΗ ΣΤΟ ΝΕΡΟ	<b>15</b> ΖΩΗ ΣΤΗ ΣΤΕΡΙΑ
<b>16</b> ΕΙΡΗΝΗ, ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΓΕΣΧΥΡΟΙ ΘΕΣΜΟΙ	<b>17</b> ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ	

Η επιτυχής προβολή της δράσης συνδέεται αναπόφευκτα με την αποτελεσματικότητα της διασποράς του επιθυμητού αποτελέσματος της δράσης στην κοινωνία. Μεγαλύτερη ανταπόκριση του κοινού την ημέρα της δράσης σημαίνει μεγαλύτερο εύρος διασποράς τού αποτελέσματος δράσης του Εταιρικού Εθελοντισμού που υλοποιήθηκε.

Επίσης, η μεγαλύτερη ανταπόκριση του κόσμου την ημέρα δράσης του Εταιρικού Εθελοντισμού σημαίνει ότι υπήρχε αποτελεσματική προβολή της δράσης, με την έννοια ότι η κοινωνία δεσμεύτηκε, παρευρέθηκε και υποστήριξε τη δράση Εταιρικού Εθελοντισμού της επιχείρησης.

## Βήμα 6:

### γλοποίηση της Δράσης

Το τελευταίο βήμα για την ενσωμάτωση του Εταιρικού Εθελοντισμού στον σχεδιασμό δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης περιλαμβάνει την υλοποίηση της δράσης. Το βήμα αυτό αποτελεί την κορύφωση όλων των ενεργειών που έχουν προηγηθεί και τελικά είναι αυτό που χαρακτηρίζει τη δράση επιτυχημένη ή όχι. Όλα όσα σχεδιάστηκαν στα προηγούμενα βήματα θα πρέπει να υλοποιηθούν σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό.

Πριν από την έναρξή της, προτείνεται να λαμβάνει χώρα ένας τελικός έλεγχος στον χώρο όπου πρόκειται να υλοποιηθεί η δράση, ώστε να γίνει επιβεβαίωση ότι όλα όσα απαιτούνται είναι διαθέσιμα. Ο Υπεύθυνος της δράσης και οι εκπρόσωποι των ενδιαφερόμενων μερών που θα συμμετάσχουν στη δράση θα πρέπει να είναι βέβαιοι ότι όλα είναι έτοιμα για την έναρξη της υλοποίησης.

Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης, ο Υπεύθυνος της δράσης θα πρέπει να παρακολουθεί και να ελέγχει ότι η δράση Εταιρικού Εθελοντισμού υλοποιείται χωρίς οποιαδήποτε προβλήματα ή καθυστερήσεις και ότι οι στόχοι επιτυγχάνονται. Σε περίπτωση οποιουδήποτε προβλήματος, θα πρέπει να ενεργοποιηθούν οι μηχανισμοί επίλυσης προβλημάτων που έχουν καταγραφεί στο πλάνο αντιμετώπισης κρίσεων.

### Η εφαρμογή του Οδηγού στην επιχείρηση

Ο Εταιρικός Εθελοντισμός αποτελεί δομικό στοιχείο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, με στόχο την ανάπτυξη μιας υπεύθυνης εταιρικής κουλτούρας, την ενδυνάμωση των σχέσεων με την τοπική και ευρύτερη κοινωνία και την προσωπική ολοκλήρωση των εργαζομένων. Γι' αυτό κι αποτελεί σημαντικό άξονα αναφοράς της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, των πρακτικών ανάπτυξης των εργαζομένων από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και σημείο αιχμής κάθε σχεδιαζόμενης επικοινωνιακής στρατηγικής. Οι βασικοί παράγοντες για την επιτυχή υλοποίηση προγραμμάτων Εταιρικού Εθελοντισμού είναι οι ακόλουθοι:<sup>11</sup>

**Αξιοπιστία:** Η εκάστοτε σχεδιαζόμενη πρωτοβουλία πρέπει να συμβάλλει στην ενίσχυση και υποστήριξη των επιχειρηματικών στόχων της εταιρείας/οργανισμού. Όταν η εθελοντική συμβολή της εταιρείας/οργανισμού στην επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων γίνεται μέρος της επιχειρηματικής της αποστολής, εξασφαλίζονται τόσο η βιωσιμότητα του προγράμματος, όσο και οι αξίες που η εταιρεία υποστηρίζει.<sup>11</sup>

**Διαφοροποίηση:** Οι σχεδιαζόμενες δράσεις θα πρέπει να διαφοροποιούνται κάθε φορά, για να ικανοποιούν όσο το δυνατόν περισσότερες κοινωνικές ανάγκες και να κρατούν αμείωτο το ενδιαφέρον των εργαζομένων.<sup>11</sup>

**Συνάφεια:** Πρέπει να εξασφαλίζονται οι αμοιβαίες σχέσεις ωφέλειας και συνεργασίας μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών και της κοινωνίας σε ό,τι αφορά το αντικείμενο της σχεδιαζόμενης δράσης και το μέγεθός της, για να εξασφαλίζεται η επιτυχής υλοποίησή της.<sup>11</sup>

**Εγρήγορση:** Οι συχνές και διαρκείς επαφές και ανταλλαγές ιδεών μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών αποτελούν βασικό συστατικό της επιτυχίας των προγραμμάτων του Εταιρικού Εθελοντισμού.<sup>11</sup>

## Αξιολόγηση και αποτίμηση Δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού

Με την ολοκλήρωση κάθε δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αξιολογούν τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν, με απώτερο στόχο την απόκτηση μιας ολοκληρωμένης εικόνας σχετικά με τη δράση.

Ενδεικτικά, αναφέρονται παρακάτω ορισμένοι από τους λόγους, για τους οποίους οι επιχειρήσεις οφείλουν να αξιολογούν τις δράσεις του Εταιρικού Εθελοντισμού:

- Για να διερευνηθεί κατά πόσον η δράση του Εταιρικού Εθελοντισμού ήταν επιτυχής και κατά πόσον έχουν επιτευχθεί τα επιθυμητά αποτελέσματα.
- Για να εντοπιστούν οι δυσκολίες που πιθανόν να υπήρχαν κατά τη διάρκεια της δράσης.
- Για να εντοπιστούν οι τρόποι και οι ευκαιρίες που θα ωθήσουν στην αναβάθμιση και τη βελτίωση των δράσεων του Εταιρικού Εθελοντισμού.
- Για να διερευνηθεί-αξιολογηθεί η παραγωγικότητα και η απόδοση των εθελοντών εργαζομένων.
- Για να ενημερωθούν τα ενδιαφερόμενα μέρη για τα αποτελέσματα της δράσης του Εταιρικού Εθελοντισμού.
- Για να μετρηθούν οι βασικοί δείκτες απόδοσης της δράσης.
- Για να διερευνηθεί το αποτέλεσμα των δράσεων του Εταιρικού Εθελοντισμού, τόσο της εταιρείας, όσο και των ενδιαφερόμενων μερών.<sup>11</sup>

Επιπλέον, μέσα από τη διαδικασία αξιολόγησης των δράσεων του Εταιρικού Εθελοντισμού, αποκομίζει οφέλη η ίδια η επιχείρηση, διότι αφενός βελτιώνει το επίπεδο της υπευθυνότητάς της (accountability) προς τα ενδιαφερόμενα μέρη (συμπεριλαμβανομένων των μετόχων), καθώς και την ποιότητα των προγραμμάτων, και αφετέρου ενισχύει τη φήμη-αυτοεικόνα της.

Οι διαδικασίες αξιολόγησης θα πρέπει να είναι δομημένες μέσα σε ένα ειλικρινές και διαφανές περιβάλλον ανατροφοδότησης μεταξύ της διοίκησης της εταιρείας και των ενδιαφερόμενων μερών, έτσι ώστε οι τελευταίοι να μπορούν να υποβάλλουν τις εισηγήσεις τους, με στόχο τη βελτίωση των προγραμμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο.

<sup>11</sup> Mihaela Pacesila "Corporate Volunteering: Trends Benefits and Challenges. Current situation in Romania" Theoretical and Empirical Researches in Urban Management, Volume 12, Issue 2, May 2017, p21



## Διαδικασίες Αξιολόγησης

Οι διαδικασίες αξιολόγησης προσανατολίζονται ως προς την παραγωγή και το αποτέλεσμα. Σύμφωνα με θεωρητικούς, όπως τους P. Kotler & N. Lee (2005),<sup>12</sup> υπάρχουν έξι βέλτιστες πρακτικές για σωστή διαδικασία αξιολόγησης και εκτίμησης που σχετίζονται με την αξία της επένδυσης και την αξία του αποτελέσματος των δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού. Οι έξι βέλτιστες πρακτικές είναι:

### [1] Προσδιορισμός του σκοπού της αξιολόγησης

Η επιχείρηση – προτού ξεκινήσει να σχεδιάζει την αξιολόγηση της δράσης – θα πρέπει να προσδιορίσει τον σκοπό της ίδιας της αξιολόγησης. Θα πρέπει να μπορεί να απαντηθεί το ερώτημα: «Πώς θα αξιοποιηθούν οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν;». Η αξιολόγηση θα γίνει, για να βελτιωθούν μελλοντικές δράσεις; για να συλλεχθούν πληροφορίες και στοιχεία που θα δημοσιοποιηθούν σε συνεργάτες και ενδιαφερόμενα μέρη; για να υπολογιστεί η απόδοση της επένδυσης για τη συγκεκριμένη δράση; κ.ά. Καθορίζοντας και αναγνωρίζοντας τον σκοπό της αξιολόγησης, θα μπορέσει η επιχείρηση να αναπτύξει τα κατάλληλα εργαλεία για την ίδια την αξιολόγηση (π.χ. ερωτηματολόγιο).

### [2] Μέτρηση πόρων που αξιοποιήθηκαν

Η επιχείρηση θα πρέπει να προβεί σε ποσοτικοποίηση όλων των πόρων που διέθεσε προκειμένου να υλοποιηθεί η δράση, συμπεριλαμβανομένων και των πραγματικών εξόδων. Πιο συγκεκριμένα, τυχόν προϋόντα/υπηρεσίες που διέθεσε για τη δράση, οι ώρες του προσωπικού που ασχολήθηκε για την υλοποίηση της δράσης κ.ά., θα πρέπει να μετατρέπονται σε νομισματικές μονάδες μέτρησης και να προστίθενται στις υπόλοιπες δαπάνες που είχε η επιχείρηση για τη δράση. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η επιχείρηση θα έχει ξεκάθαρη εικόνα για τη συνολική αξία της επένδυσης που χρειάστηκε για την υλοποίηση της δράσης και, επομένως, θα είναι σε θέση να αξιολογήσει σωστά και αντικειμενικά τα αποτελέσματα και τις πληροφορίες που θα συλλεχθούν, μετά το πέρας της δράσης του Εταιρικού Εθελοντισμού, για να διαπιστωθεί η συνολική αποδοτικότητα της.<sup>13</sup>

### [3] Μέτρηση αποτελεσμάτων βάσει των αρχικών στόχων της Δράσης

Η επιχείρηση θα πρέπει να «μετρήσει» τα αποτελέσματα που σχετίζονται με τη δράση αμέσως μετά την ολοκλήρωσή της και να τα συγκρίνει με τους στόχους που τέθηκαν κατά τα αρχικά στάδια της υλοποίησης, δηλαδή στο στάδιο της «Απόφασης για Δράση».

---

<sup>12</sup> P Kotler and N Lee, *Corporate Social Responsibility Doing the Most Good for Your Company and Your Cause Best Practices from Hewlett-Packard, Ben & Jerry's and other leading companies*. New Jersey, John Wiley & Sons, Inc Press 2005, p. 252-254

Στην προσπάθεια αυτή συμπεριλαμβάνονται αποτελέσματα που σχετίζονται με τους «γενικούς επιχειρηματικούς στόχους» και συνδέονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων, αναλύονται εκείνοι οι στόχοι που εκπληρώθηκαν και ενισχύουν τη γενική εικόνα της επιχείρησης, τα δεδομένα που ενισχύουν την εταιρική εικόνα, που μειώνουν τα λειτουργικά έξοδα (π.χ. κόστος προσλήψεων), που αυξάνουν την ικανοποίηση και τα κίνητρα των εργαζομένων, που ενισχύουν τη συμμόρφωση με το νομοθετικό πλαίσιο και τις κατευθυντήριες οδηγίες σχετικά με περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα.

Για παράδειγμα, εάν για την προβολή της δράσης είχε προϋπολογιστεί ένα ποσό €500, τότε, εκτός από το πραγματικό ποσό που τελικά διατέθηκε, η επιχείρηση θα πρέπει να «μετρήσει» τον βαθμό ενημέρωσης του κοινού σχετικά με τη δράση (αριθμό ατόμων που ενημερώθηκαν), τη μεταβολή στις πωλήσεις και στην αφοσίωση των πελατών, καθώς και τη συνολική «κίνηση» στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης.

#### **[4] Μέτρηση αποτελεσμάτων σε σχέση με τους λόγους για τους οποίους σχεδιάστηκε η Δράση Εταιρικού Εθελοντισμού**

Η επιχείρηση θα πρέπει να αξιολογήσει τα αποτελέσματα της δράσης ως προς τη δημιουργικότητά της, τη συμμετοχή και τη θετική επίδραση που είχε προς τους επωφελουμένους, έτσι ώστε να ενισχυθούν οι αρχικοί λόγοι υποστήριξης και υλοποίησής της.

Προκειμένου η επιχείρηση να έχει μια ολοκληρωμένη και αντικειμενική αξιολόγηση της δράσης του Εταιρικού Εθελοντισμού, θα πρέπει να λάβει υπόψη της την άποψη των ενδιαφερόμενων μερών. Η διευθέτηση μιας συνάντησης με τα ενδιαφερόμενα μέρη της συγκεκριμένης δράσης, θα δώσει τη δυνατότητα ανταλλαγής απόψεων και πληροφοριών για την υλοποίηση της δράσης και τα αποτελέσματά της σε σχέση με τον αρχικό προγραμματισμό και στόχους.

#### **[5] Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης σχετικών κοινωνικών θεμάτων**

Μετά το πέρας μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού, οι εταιρείες μαζί με τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να δημιουργήσουν ένα σύστημα παρακολούθησης και καταγραφής του αριθμού των περιπτώσεων που επηρεάζουν το ζήτημα που αναδύθηκε μέσα από αυτή, π.χ. πόσο μειώθηκαν οι άστεγοι σε ποσοστιαία κλίμακα (αν η δράση στόχευε στην αντιμετώπιση του προβλήματος των αστέγων). Οι πληροφορίες που συλλέγονται μπορούν να βασίζονται σε δεδομένα και μετρήσεις από την εθνική υπηρεσία της χώρας ή από ευρωπαϊκούς και διεθνείς θεσμούς. Με αυτό τον τρόπο, η εταιρεία και τα ενδιαφερόμενα μέρη θα μπορούν να δημιουργήσουν νέες δράσεις Εταιρικού Εθελοντισμού, λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα και τα κοινωνικά αποτελέσματα που επιφέρουν προηγούμενες δράσεις.

## [6] Εκχώρηση αναγκαίων πόρων για την αξιολόγηση

Η επιχείρηση θα πρέπει να διαθέσει τους αναγκαίους πόρους και τον αναγκαίο οικονομικό προϋπολογισμό για την ανάπτυξη και υλοποίηση των απαραίτητων διαδικασιών μετρήσεων και απολογισμού της δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού. Η αξιολόγηση δεν θα είναι εφικτή εάν δεν διατεθούν οι πόροι και τα χρήματα, ώστε να είναι εφικτό να μετρηθούν τα αποτελέσματα της δράσης και να συγκριθούν με τα αναμενόμενα κατά τον σχεδιασμό της δράσης.

## Εργαλεία Αξιολόγησης

Για την αξιολόγηση δράσεων Εταιρικού Εθελοντισμού μπορούν να αξιοποιηθούν εργαλεία, όπως το Giving in Numbers<sup>13</sup> και το LBG Model,<sup>14</sup> τα οποία δίνουν τη δυνατότητα συστηματικής συλλογής/συγκέντρωσης στοιχείων, ανάλυσης και σύγκρισης δεδομένων και συγκριτικής αξιολόγησης αυτών.

Είναι σημαντικό τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μιας δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού να είναι μετρήσιμα και αξιόπιστα, ώστε να μπορούν να συγκριθούν και να αξιολογηθούν μέσω βασικών δεικτών απόδοσης και, κατ' επέκταση, να αξιοποιηθούν ώστε να διαφανεί κατά πόσο συνέβαλαν προς την επίτευξη των σχετικών Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης, όπως αναγνωρίστηκαν στο Βήμα 1 του Σχεδιασμού Δράσης Εταιρικού Εθελοντισμού (Απόφαση για Δράση), αξιοποιώντας παράλληλα τις σχετικές κατευθυντήριες οδηγίες του Business Reporting on the SDGs: Analysis of the Goals and Targets των Ηνωμένων Εθνών.



<sup>13</sup> Giving in Numbers (2019). Πρόσβαση στις 04.10.2019 από: <https://cecp.co/home/resources/giving-in-numbers/>

<sup>14</sup> LBG Corporate Citizenship (2019). Πρόσβαση στις 04.10.2019 από: <http://www.lbg-online.net/>



## Παραδείγματα πρακτικών Εταιρικού Εθελοντισμού

Ο Εταιρικός Εθελοντισμός αποτελεί ένα κύριο στοιχείο εταιρικής υπευθυνότητας και επιτρέπει στους εργαζομένους να προσφέρουν και να αναπτύξουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους, να συνεργαστούν και να νιώσουν πραγματικά ομάδα. Οι δράσεις στις οποίες συμμετέχουν οι εργαζόμενοι εστιάζουν, κυρίως, στους πυλώνες της Κοινωνίας και του Περιβάλλοντος. Τέτοιες ενέργειες μπορεί να είναι η συγκέντρωση και προσφορά τροφίμων, η συνεργασία με Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς (ΜΚΟ) και φορείς για την οργάνωση δράσεων, η παροχή βοήθειας σε οργανισμούς που δεν έχουν τα μέσα και το προσωπικό για να ανταπεξέλθουν στο έργο τους και άλλες ενέργειες.

Κάποια **παραδείγματα εθελοντικών δράσεων** από τον ελλαδικό χώρο είναι π.χ. η συμμετοχή της «Vodafone» στο ποδηλατικό ταξίδι «Global Biking Initiative». Στην ελληνική ομάδα συμμετείχαν 300 εργαζόμενοι και συνεργάτες από τις εταιρείες του ομίλου, με αποτέλεσμα τελικά να συγκεντρωθούν 147.000 ευρώ για 23 κοινωφελείς οργανισμούς. Στο ίδιο πλαίσιο της εθελοντικής προσφοράς, η εταιρεία «Diageo» πραγματοποίησε δύο εθελοντικές δράσεις στηρίζοντας τους ΜΚΟ «Η Κιβωτός του Κόσμου» και «Το Χαμόγελο του Παιδιού», διαθέτοντας τους υπαλλήλους της για εργασίες δενδροφύτευσης, καθαρισμού και τακτοποίησης ειδών. Ένα ακόμα παράδειγμα είναι η συμμετοχή της «Alpha Bank» στην εκστρατεία του «Δικτύου Μεσόγειος», με σκοπό τον καθαρισμό παράκτιων περιοχών της Ελλάδας, στο πλαίσιο της οποίας καθαρίστηκαν πέντε ελληνικές ακτές. Μία συνεργατική δράση ανάμεσα σε εταιρείες είναι αυτή της εταιρείας «TNT», η οποία συνεργάστηκε με την «Kellogg» και τον ΜΚΟ «QualityNet Foundation», στο πλαίσιο του προγράμματος «Πρωινό Γεύματα για Καλύτερες Ημέρες». Το πρόγραμμα αυτό λαμβάνει χώρα σε Αττική και Θεσσαλονίκη, με σκοπό την παροχή πρωινού σε παιδιά που βρίσκονται στα όρια της φτώχειας. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι εργαζόμενοι της «TNT» έγιναν εθελοντές δότες μυελού των οστών στην τράπεζα του Συλλόγου «ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ».<sup>15</sup>

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται και αναλύονται δράσεις Εταιρικού Εθελοντισμού που πραγματοποιήθηκαν από επιχειρήσεις στο εξωτερικό, αλλά και στην Κύπρο.

<sup>15</sup> Τσακίρη Α. (2014), Ο Εταιρικός Εθελοντισμός και η κουλτούρα της εθελοντικής προσφοράς, Διαθέσιμο από <http://www.epixeiro.gr/article/1979>, πρόσβαση στις 24.04.2019

## SALESFORCE

### Επιχείρηση

Η Salesforce είναι μια επιχείρηση τεχνολογίας πληροφορικής που εδρεύει στο Σαν Φρανσίσκο στις ΗΠΑ, η οποία απασχολεί περίπου 29.000 εργαζομένους και το 2018 ήταν ανάμεσα στους 100 κορυφαίους εργοδότες, σύμφωνα με το περιοδικό Fortune.

### Περιγραφή της Πρακτικής

Η Salesforce δημιούργησε ένα καινοτόμο μοντέλο προσέγγισης και φιλοσοφίας για δράσεις Εταιρικού Εθελοντισμού, το μοντέλο 1-1-1. Το συγκεκριμένο μοντέλο (1-1-1) δημιουργήθηκε από τον ιδρυτή της εταιρείας Marc Benioff το 1999 και καθορίζει την προσέγγιση της εταιρείας σχετικά με τον Εταιρικό Εθελοντισμό. Πιο συγκεκριμένα, η Salesforce έχει αποφασίσει να δίνει το 1% των κερδών της, το 1% των προϊόντων της και το 1% του εργασιακού χρόνου των εργαζομένων της σε κοινωφελείς και φιλανθρωπικές δράσεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εφαρμογής του πρωτοποριακού μοντέλου 1-1-1 είναι η υποστήριξη που παρείχαν οι εθελοντές εργαζόμενοι της Salesforce στη ΜΚΟ «Surf For Life», η οποία ασχολείται με τη βελτίωση του τουρισμού, μέσω έργων για τις τοπικές κοινωνίες στους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης. Στο χωριό El Manzano Uno στην Νικαράγουα οι περισσότεροι μαθητές σταματούσαν τη φοίτησή τους στην 6η Δημοτικού. Ο βασικός λόγος ήταν ότι το γυμνάσιο απείχε 60 χιλιόμετρα από το χωριό τους. Οι εθελοντές εργαζόμενοι της Salesforce, που επέλεξαν να παρέχουν τις ώρες εθελοντισμού τους στη συγκεκριμένη δράση, βοήθησαν με την εθελοντική τους εργασία (1.200 ώρες) να κτιστεί ένα σχολείο στο El Manzano Uno, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στα παιδιά του χωριού να συνεχίσουν τη φοίτησή τους στο σχολείο.

### Οφέλη για την Επιχείρηση

- ▶ Ενδυνάμωση δημόσιας εικόνας της επιχείρησης.
- ▶ Ενίσχυση εμπιστοσύνης και εκτίμησης εργαζομένων προς την επιχείρηση.
- ▶ Βελτίωση σχέσεων με ενδιαφερόμενα μέρη.
- ▶ Προσέλκυση καλύτερου και πιο ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού.

### Οφέλη για την Κοινωνία

- ▶ Βελτίωση εκπαιδευτικών υποδομών με μακροπρόθεσμα οφέλη για την τοπική κοινότητα.
- ▶ Αύξηση αριθμού παιδιών που ολοκληρώνουν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

### Οφέλη για τους Εργαζομένους

- ▶ Βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων εργαζομένων σε νέους τομείς.
- ▶ Ενδυνάμωση σχέσεων με συναδέλφους.
- ▶ Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων.
- ▶ Τόνωση αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης εργαζομένων.

## AT&T

### Επιχείρηση

Η AT&T είναι μια πολυεθνική επιχείρηση, που δραστηριοποιείται στον τομέα των τηλεπικοινωνιών και έχει συμπεριλάβει στη στρατηγική βιωσιμότητάς της την προσπάθεια να συμβάλει στην επίτευξη 7 (από σύνολο 17) Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ). Πιο συγκεκριμένα η AT&T έχει αναγνωρίσει την σημασία των ΣΒΑ 3, 4, 5, 8, 9, 11 και 13.

### Περιγραφή της Πρακτικής

Ειδικά για τον ΣΒΑ 4 (Ποιοτική Εκπαίδευση) η εταιρεία έχει αναπτύξει δράση Εταιρικού Εθελοντισμού, κατά την οποία εργαζόμενοι της AT&T λειτουργούν ως μέντορες μαθητών απ' όλο τον κόσμο, σε μια προσπάθεια να συμβάλουν ώστε οι μαθητές να ανακαλύψουν τις προοπτικές για την καριέρα που τους ταιριάζει. Μέσα από τις συναντήσεις που πραγματοποιούνται (είτε φυσικές συναντήσεις είτε μέσω τηλεδιάσκεψων), τόσο οι μαθητές όσο και οι μέντορες αλλάζουν προς το καλύτερο. Η AT&T συνεργάζεται με πλήθος σχετικών ΜΚΟ (Big Brothers Big Sisters, Boys & Girls Clubs of America, Communities In Schools, DECA, iCouldBe, Jobs for America's Graduates, Junior Achievement, MENTOR: The National Mentoring Partnership, Nepri) και από τον Οκτώβριο του 2012 έχουν προσφερθεί 2,27 εκατομμύρια ώρες καθοδήγησης σε 350.000 μαθητές.

### Οφέλη για την Επιχείρηση

- ▶ Ενδυνάμωση δημόσιας εικόνας της επιχείρησης.
- ▶ Ενίσχυση γνώσεων και κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων, με αποτέλεσμα τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των εσωτερικών λειτουργιών της επιχείρησης.
- ▶ Προσέλκυση καλύτερου και πιο ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού.
- ▶ Ενίσχυση εμπιστοσύνης και εκτίμησης εργαζομένων προς την επιχείρηση.

### Οφέλη για την Κοινωνία

- ▶ Παροχή επαγγελματικής καθοδήγησης και προσανατολισμού σε νέους.
- ▶ Ανάπτυξη αισθήματος κοινωνικής προσφοράς στους νέους.

### Οφέλη για τους Εργαζομένους

- ▶ Βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων μεντορικής.
- ▶ Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων.
- ▶ Τόνωση αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης εργαζομένων.

## Επιχείρηση

## Περιγραφή της Πρακτικής

### ΤΣΙΜΕΝΤΟΠΟΙΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΤΔ

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού ιδρύθηκε το 1963 και η μονάδα παραγωγής κατέστη πλήρως λειτουργική το 1967. Δραστηριοποιείται στην παραγωγή κλίνκερ και τσιμέντου. Αναγνωρίζοντας τα πλεονεκτήματα της εγγύτητας με τη θάλασσα, η εταιρεία κατασκεύασε το λιμάνι του Βασιλικού το 1983, παρέχοντας με τον τρόπο αυτό στην εταιρεία τη δυνατότητα καλύτερης εξυπηρέτησης της διεθνούς της πελατείας. Οι μετοχές της εταιρείας είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών της Κύπρου από το 1996 (<https://www.vassiliko.com/el/home>).

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού είναι στρατηγικός χορηγός για έξι συνεχόμενες χρονιές στην Εκστρατεία Εθελοντισμού «Let's Do It Cyprus». Η πρωτοβουλία να γίνει η συμμετοχή σε αυτή την εκστρατεία θεσμός της εταιρείας είχε ως στόχο την αφύπνιση και την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στον τομέα του Εταιρικού Εθελοντισμού. Με σκοπό να αυξηθούν οι συμμετοχές των εργαζομένων, η Τσιμεντοποιία Βασιλικού κάθε χρόνο, μαζί με τη δράση «Let's Do It Cyprus», προσθέτει παράλληλα και μια άλλη περιβαλλοντική δράση, θέλοντας να προσφέρει όλο και μεγαλύτερο έργο στην κοινωνία. Το καινοτόμο αυτό μοντέλο προσέγγισης αύξησε, μέσα σ' αυτά τα χρόνια, σε μεγάλο βαθμό, τις συμμετοχές των εθελοντών εργαζομένων, που λαμβάνουν μέρος σε κοινωφελείς και εθελοντικές δράσεις.

Κάθε χρόνο καθορίζεται μια συγκεκριμένη περιοχή, η οποία θα καθαριστεί από τους εθελοντές εργαζομένους, μέσω της εκστρατείας «Καθαρίζω την Κύπρο» και, ανάλογα σε ποια γειτονική Κοινότητα θα ανήκει η περιοχή αυτή, γίνεται και συνεργασία με την ίδια την Κοινότητα για συμμετοχή και κατοίκων. Λόγω της εγγύτητας της Τσιμεντοποιίας με αρκετές Κοινότητες και, στο πλαίσιο καλής γειτονίας και συνεργασίας, οι περιοχές που επιλέγονται για καθαρισμό ανήκουν σε αυτές τις Κοινότητες. Παράλληλα, κάθε χρόνο επιλέγεται και μια άλλη περιβαλλοντική δράση, που γίνεται στην ίδια περιοχή, όπως:

- ▶ Δενδροφυτεύσεις σε περιοχή της Κοινότητας Καλαβασού.
- ▶ Δενδροφυτεύσεις σε παλιό λατομείο της εταιρείας, σε συνεργασία με το Γεωπονικό Τμήμα του ΤΕΠΑΚ.
- ▶ Εκστρατεία ενημέρωσης των πελατών και μεταφορέων της εταιρείας με θέμα «Αλλάζουμε πλανήτη ή αλλάζουμε νοοτροπία», με σκοπό την ευαισθητοποίησή τους ως προς το περιβάλλον και την προστασία του. Παράλληλα με την ενημέρωσή τους από τους εθελοντές εργαζομένους, οι πελάτες/μεταφορείς έλαβαν ως αναμνηστικό δώρο ένα αποθηκευτικό δοχείο με σακούλες απορριμμάτων, προς αποφυγήν ρίψης απορριμμάτων στους δρόμους.

### Οφέλη για την Επιχείρηση

- ▶ Καθαρισμός ακτών σε συνεργασία με σχολεία.
- ▶ Περιβαλλοντικές δράσεις, σε συνεργασία με την Terra Cypria, για μαθητές δημοτικών σχολείων.
- ▶ Ενδυνάμωση σχέσεων και συνύπαρξης εταιρείας με την κοινωνία.
- ▶ Ενίσχυση Εταιρικής Υπευθυνότητας.
- ▶ Δημιουργία αισθήματος εθελοντισμού και προσφοράς προς τις ευπαθείς ομάδες και την ευρύτερη κοινωνία.
- ▶ Διασφάλιση σωστής εταιρικής εικόνας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- ▶ Ενδυνάμωση σχέσεων μεταξύ εργαζομένων.
- ▶ Ανάδειξη-απόδειξη μιας «πράσινης και ευσυνειδητης εταιρείας».
- ▶ Προσέλκυση νέων ταλέντων για εργασία στην εταιρεία.

### Οφέλη για την Κοινωνία

- ▶ Κοινωνική προσφορά εταιρείας.
- ▶ Καθαριότητα χώρων αθλοπαιδιών, όπως πάρκων, παραλιών.
- ▶ Εκπαίδευση και ενημέρωση του κοινού μέσω δράσεων για κοινωνική και περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση.
- ▶ Ανάπτυξη της εκπαίδευσης των μαθητών μέσω δράσεων.
- ▶ Στήριξη της εκπαιδευτικής κοινότητας.

### Οφέλη για τους Εργαζομένους

- ▶ Βελτίωση ικανοτήτων εργαζομένων.
- ▶ Ενδυνάμωση σχέσεων με συναδέλφους.
- ▶ Ανάπτυξη αισθήματος εθελοντισμού.
- ▶ Ανάπτυξη γνώσεων στον τομέα του εθελοντισμού και της προστασίας του περιβάλλοντος.
- ▶ Ανάπτυξη κοινωνικής και περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης.
- ▶ Αύξηση παραγωγικότητας των εργαζομένων.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

### **Διακήρυξη των “Δικαιωμάτων και Ευθυνών των Εθελοντών/τριών”**

Η έγκριση από το Υπουργικό Συμβούλιο της υπό αναφορά Διακήρυξης θεσμοθετεί πολιτικά ένα έγγραφο, το οποίο ενδυναμώνει και βελτιώνει τον τρόπο λειτουργίας του Εθελοντικού Κινήματος, καθορίζοντας μια κοινή βάση για τον εκσυγχρονισμό του.

**Η υιοθέτηση της Διακήρυξης των “Δικαιωμάτων και Ευθυνών των Εθελοντών/τριών” από την Κυπριακή Δημοκρατία είναι ένα σημαντικό βήμα στην αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης (εθελοντισμός).**

Την πολιτική του Προέδρου της Δημοκρατίας για τη στήριξη και εκσυγχρονισμό του Εθελοντικού Κινήματος εφαρμόζει το Γραφείο του Επιτρόπου Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.

### **Εισαγωγή**

**Η πρόσβαση σε ευκαιρίες εθελοντισμού και ενεργού πολιτότητας είναι δικαίωμα και όχι προνόμιο. Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να εργαστεί εθελοντικά οπουδήποτε αυτό επιλέξει.** Για να προωθηθεί η νοοτροπία της συμμετοχής, της προσωπικής και υπεύθυνης ανάπτυξης και της ενεργούς πολιτότητας στην Κύπρο, πρέπει να δοθεί πρόσβαση, καθώς και ενθάρρυνση στους πολίτες να συμμετάσχουν σε εθελοντικές δραστηριότητες. Ωστόσο, πρωτίστως, - οι εθελοντές/τριες πρέπει να ενδυναμωθούν με τα δικαιώματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στα καθήκοντά τους. Ο εθελοντισμός χρειάζεται ένα δυναμικό και ευνοϊκό περιβάλλον. Η πλήρης και αποτελεσματική εφαρμογή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του παρόντος εγγράφου θα βελτιώσει τις συνθήκες για τους/τις εθελοντές/τριες και τον εθελοντισμό.

Η Διακήρυξη βασίζεται στα δικαιώματα, τους κανόνες, τις αρχές, τα πρότυπα και τους στόχους του εθελοντισμού, αναγνωρίζει το συγκεκριμένο πλαίσιο και τις διάφορες μορφές του εθελοντισμού. Καθιερώνει τους/τις εθελοντές/τριες ως ενεργούς κατόχους δικαιωμάτων και δημιουργεί αντίστοιχες υποχρεώσεις.

Η βάση της Διακήρυξης αυτής στηρίζεται στα δικαιώματα του εθελοντισμού στην Ευρώπη, όπως αντικατοπτρίζονται στα βασικά έγγραφα και εργαλεία των Ηνωμένων Εθνών, του Συμβουλίου της Ευρώπης, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των περίπου 40 Ευρωπαϊκών Δικτύων που δραστηριοποιούνται στον τομέα του εθελοντισμού.

Η επένδυση στον εθελοντισμό αποτελεί επένδυση στην κοινωνική συνοχή. Κατ' επέκταση, η αξία του εθελοντισμού χρειάζεται πλήρη αναγνώριση. Η αναγνώρισή του δημιουργεί την αίσθηση της ενεργού πολιτότητας, της συμβολής στο κοινό καλό, στο ανθρώπινο και το κοινωνικό κεφάλαιο. Επιπλέον, είναι μια πηγή οικονομικής ανάπτυξης, είναι ο δρόμος για την ενσωμάτωση και την απασχόληση, ένα θετικό αποτέλεσμα και ένας μηχανισμός για τη βελτίωση της συνοχής. Ο εθελοντισμός μειώνει επίσης τις οικονομικές, τις κοινωνικές και τις περιβαλλοντικές ανισότητες.

Η Διακήρυξη προάγει και τον ρόλο των συμμετοχικών οργανισμών και φορέων, πράγμα που σημαίνει ότι οι εθελοντές/ριες πρέπει να έχουν πρόσβαση στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και συνεπώς να αποτελούν ενεργό μέρος της ζωής του οργανισμού, ως οι κύριοι φορείς εθελοντισμού. Ταυτόχρονα, η Διακήρυξη αναγνωρίζει τη διαφορετικότητα των εθελοντικών δραστηριοτήτων και τους διαφορετικούς τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται. Επιπρόσθετα, απεικονίζει τις ανάγκες όλων των εθελοντών/ριών, συνεπώς περιλαμβάνονται επίσης τα δικαιώματα των ενεργών πολιτών που προσφέρουν εθελοντική εργασία εκτός του πλαισίου των φορέων εθελοντισμού.

Ο Χάρτης των “Δικαιωμάτων και Ευθυνών των Εθελοντών/τριών” δημιουργεί μια κοινή κατανόηση του ορισμού των εθελοντών/τριών, των εθελοντικών δραστηριοτήτων και των φορέων εθελοντισμού από το τοπικό έως το ευρωπαϊκό επίπεδο και παρέχει ένα κοινό πλαίσιο των δικαιωμάτων των εθελοντών/τριών και των φορέων εθελοντισμού.

Το έγγραφο αυτό χρησιμεύει ως μια έκκληση για τον σχεδιασμό και την αναβάθμιση πολιτικών που σχετίζονται με τον εθελοντισμό σε όλα τα επίπεδα, εστιάζοντας στον καθορισμό και αναφορά των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εθελοντών/ριών.

Η υιοθέτηση της Διακήρυξης των “Δικαιωμάτων και Ευθυνών των Εθελοντών/ριών” από την Κυπριακή Δημοκρατία είναι ένα σημαντικό βήμα στην αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης (εθελοντισμός).

## ΜΕΡΟΣ Ι-ΟΡΙΣΜΟΣ

### 1. Ορισμός του/της εθελοντή/τριας

Ο/Η εθελοντής/τρια είναι πολίτης που, έχοντας ελεύθερη βούληση, διεξάγει δραστηριότητες προς όφελος της κοινωνίας. Αυτές οι δραστηριότητες διεξάγονται για μη κερδοσκοπικό σκοπό, προσφέροντας στην προσωπική ανάπτυξη του/της εθελοντή/τριας, ο/η οποίος/α αφιερώνει τον χρόνο και την ενέργειά του/της για το γενικό καλό, χωρίς οικονομική ανταμοιβή.

### 2. Ορισμός των φορέων εθελοντισμού

Οι φορείς εθελοντισμού είναι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, ομάδες και φορείς, που είναι ανεξάρτητες και αυτοδιοικούμενες. Δραστηριοποιούνται στη δημόσια ζωή και η δραστηριότητά τους πρέπει να συμβάλλει στο κοινό καλό.

### 3. Ορισμός εθελοντικής δραστηριότητας

Οι εθελοντικές δραστηριότητες διεξάγονται από εθελοντές/τριες. Η δραστηριότητα αυτή διεξάγεται για έναν μη κερδοσκοπικό σκοπό, με στόχο τη βελτίωση της κοινωνίας, και δεν αντικαθιστά έμμισθο προσωπικό. Η δραστηριότητα μπορεί να πραγματοποιηθεί από φορέα εθελοντισμού ή με πρωτοβουλία ενός/μίας εθελοντή/τριας.



## ΜΕΡΟΣ II

### 1. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ/ ΤΗΣ ΕΘΕΛΟΝΤΗ/ΤΡΙΑΣ

#### Βασικά Δικαιώματα

##### Άρθρο 1

Ο κάθε πολίτης, που προσφέρει σε εθελοντική δραστηριότητα, έχει το δικαίωμα να έχει την ιδιότητα του/της «εθελοντή/τριας», εφόσον το επιθυμεί. Τότε ο/η εθελοντής/τρια πρέπει να έχει όλα τα βασικά δικαιώματα, όπως αναφέρονται στη Διακήρυξη.

##### Άρθρο 2

Οι εθελοντές/τριες δικαιούνται πλήρη προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους, κατά τη διεξαγωγή της εθελοντικής δραστηριότητας.

##### Άρθρο 3

Κάθε πολίτης έχει δικαίωμα στην ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες εθελοντισμού και προστασία ενάντια σε όλες τις μορφές διακρίσεων, όπως διακρίσεις λόγω ηλικίας, φύλου, σεξουαλικής ταυτότητας, φυλής, χρώματος, γλώσσας, αναπηρίας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, εθνικής μειονότητας, γέννησης, και δεν πρέπει να υφίσταται διακρίσεις με βάση το παρελθόν ή τις πεποιθήσεις του/της.

##### Άρθρο 4

Κανείς/καμία δεν μπορεί να περιορίζεται από νόμο ή οποιοσδήποτε άλλους κανονισμούς, από το να συμμετέχει σε μια εθελοντική δραστηριότητα της επιλογής του/της, εφόσον η εθελοντική δραστηριότητα διεξάγεται με σεβασμό στα ανθρωπίνια δικαιώματα και συμβάλλει στο κοινό καλό.

##### Άρθρο 5

Όλοι/όλες οι εθελοντές/τριες θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους.

##### Άρθρο 6

Κάθε εθελοντής/τρια έχει δικαίωμα στην κοινωνική προστασία κατά τη διάρκεια της εθελοντικής δραστηριότητας με τη μορφή της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και της ασφάλισης αστικής ευθύνης.

##### Άρθρο 7

Κάθε εθελοντής/τρια έχει το δικαίωμα να συμβιβάσει την εθελοντική δραστηριότητά του/της με την ιδιωτική και επαγγελματική ζωή του/της και έτσι μπορεί να επιτύχει έναν ορισμένο βαθμό ευελιξίας κατά τη διάρκεια της εθελοντικής δραστηριότητας. Κάθε εθελοντής/τρια έχει επιπλέον το δικαίωμα να αρνηθεί εργασίες που θα ήταν αντίθετες με τις πεποιθήσεις του/της και/ή το φρόνημά του/της.

### Άρθρο 8

Κάθε εθελοντής/τρια έχει το δικαίωμα να εργαστεί εθελοντικά εκτός της χώρας διαμονής ή γέννησής του. Ως εκ τούτου, εάν απαιτείται θεώρηση διαβατηρίου, θα πρέπει να μπορεί να αποκτηθεί χωρίς χρέωση μέσα από μια ανοικτή, προσιτή και διαφανή διαδικασία, η οποία να ευνοεί και να ενθαρρύνει την κινητικότητα των εθελοντών/τριών.

### Δικαίωμα στην Υποστήριξη από Φορείς Εθελοντισμού

### Άρθρο 9

Κάθε εθελοντής/τρια δικαιούται την επιστροφή των εξόδων που προέκυψαν σε σχέση με την υλοποίηση της εθελοντικής δραστηριότητας (μόνο κάλυψη εξόδων του/της εθελοντή/τριας για τη συγκεκριμένη δραστηριότητα, χωρίς να συμπεριλαμβάνεται οποιαδήποτε αμοιβή ή άλλη αποζημίωση).

### Άρθρο 10

Κάθε εθελοντής/τρια δικαιούται να αντιμετωπίζεται σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες, αρχές, πρότυπα και στόχους των πολιτικών εθελοντισμού.

### Άρθρο 11

Κάθε εθελοντής/τρια δικαιούται μια συνεκτική περιγραφή καθηκόντων, που να του/της επιτρέπει να εφαρμόσει την εθελοντική δραστηριότητα, έχοντας ένα σαφές πλαίσιο των σκοπών και των στόχων. Η περιγραφή των εργασιών, στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, θα πρέπει να έχει αναπτυχθεί και συμφωνηθεί από κοινού μεταξύ του φορέα εθελοντισμού και του/της εθελοντή/τριας και, αν χρειαστεί, θα πρέπει να επικαιροποιείται κατά τη διάρκεια της εθελοντικής δραστηριότητας. Επιπλέον, θα πρέπει να ορίζεται ότι οι εθελοντές/τριες και το έμμισθο προσωπικό (εκεί όπου υπάρχει) έχουν συμπληρωματικούς ρόλους και οι φορείς εθελοντισμού πρέπει να εξασφαλίζουν ότι



υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών προσωπικού.

### Άρθρο 12

Κάθε εθελοντής/τρια δικαιούται υποστήριξη και ανατροφοδότηση κατά την εθελοντική δραστηριότητα. Αυτό περιλαμβάνει την προετοιμασία της δραστηριότητας, προσωπική καθοδήγηση και βοήθεια κατά την υλοποίηση της δραστηριότητας, σωστή αξιολόγηση και απολογισμό μετά από την ολοκλήρωση της δραστηριότητας και πλήρη υποστήριξη στην υλοποίηση των απαιτούμενων δραστηριοτήτων παρακολούθησης.

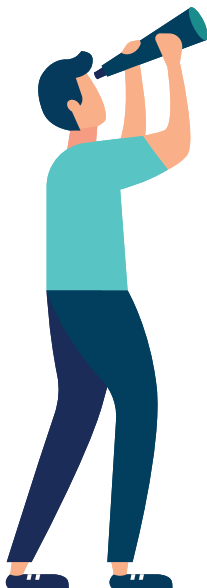
### Άρθρο 13

Κάθε εθελοντής/τρια έχει το δικαίωμα να συμμετέχει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την εθελοντική δραστηριότητα. Επιπλέον, ο κάθε εθελοντής/τρια πρέπει να έχει πρόσβαση στις δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων των φορέων. Ο/Η εθελοντής/τρια πρέπει να έχει κάποια ιδιοκτησία της δράσης, μέσω της διαδικασίας συναπόφασης κατά την εφαρμογή της, και το δικαίωμα να συμμετέχει στις δημοκρατικές διαδικασίες που σχετίζονται με τη δράση αυτή.

### Δικαιώματα στην Προσωπική Ανάπτυξη

#### Άρθρο 14

Κάθε εθελοντής/τρια δικαιούται την απαραίτητη εκπαιδευτική υποστήριξη και κατάρτιση, προκειμένου να εφαρμόσει με τον καλύτερο τρόπο τις γνώσεις και δεξιότητές του/της στην υλοποίηση της εθελοντικής δραστηριότητας.



### Άρθρο 15

Κάθε εθελοντής/τρια έχει το δικαίωμα να του/της αναγνωρίζονται από επίσημες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές δομές και θεσμούς η συμβολή του/της, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που αποκτά μέσω των εθελοντικών δραστηριοτήτων. Οι εθελοντές/τριες θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και ικανότητες και τον χώρο να ανακαλύψουν, να πειραματιστούν και να αναπτύξουν τον δικό τους τρόπο άτυπης μάθησης.

### Άρθρο 16

Κάθε εθελοντής/τρια έχει το δικαίωμα, εφόσον απαιτείται από την εθελοντική δραστηριότητα, της ευελιξίας του χρόνου εργασίας και των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, προκειμένου να αναλάβει εθελοντικές δραστηριότητες. Σε περίπτωση που η εφαρμογή των εθελοντικών δραστηριοτήτων απαιτεί κάποια ευελιξία από την πλευρά των συμβατικών ή των εκπαιδευτικών υποχρεώσεων, ο/η εθελοντής/τρια πρέπει να επιδιώξει την επίτευξη συμφωνίας από τον ανάδοχο ή τον εκπαιδευτικό φορέα.

## 2. ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΕΘΕΛΟΝΤΗ/ΤΡΙΑΣ

### Άρθρο 17

Κάθε εθελοντής/τρια σέβεται τους κανόνες δικαίου και της μη διάκρισης σε όλη τη διάρκεια της εθελοντικής του/της δραστηριότητας.

### Άρθρο 18

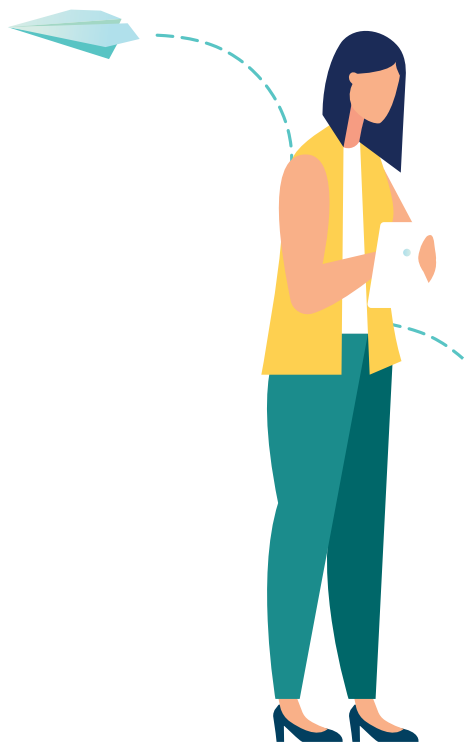
Ο/Η εθελοντής/τρια έχει την ευθύνη να σεβαστεί την ακεραιότητα, την αποστολή, τους στόχους και τις αξίες του φορέα εθελοντισμού.

**Άρθρο 19**

Κάθε εθελοντής/τρια σέβεται τις δεσμεύσεις που γίνονται με τον φορέα εθελοντισμού όσον αφορά τη χρονική διάρκεια, την προσπάθεια και την ποιότητα που απαιτείται, όπως αυτές έχουν συμφωνηθεί από κοινού.

**Άρθρο 20**

Ο/Η εθελοντής/τρια έχει την ευθύνη να συμμετέχει σε σχετικές για τον/την ίδιο/ίδια καταρτίσεις που προσφέρονται και σχετίζονται με τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των συμφωνημένων στόχων. Η κατάρτιση πρέπει να είναι δωρεάν για τον/την εθελοντή/τρια.

**Άρθρο 21**

Κάθε εθελοντής/τρια σέβεται την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών (της οργάνωσης), ιδίως όσον αφορά τις νομικές υποθέσεις και σχετικές με τα προσωπικά δεδομένα των μελών, του προσωπικού και των δικαιούχων των εθελοντικών δραστηριοτήτων.

**Άρθρο 22**

Ο/Η εθελοντής/τρια καταλαβαίνει ότι ο εθελοντισμός έχει ως κύριο στόχο, τα οφέλη για το κοινό καλό ή την κοινωνία.

**Άρθρο 23**

Κάθε εθελοντής/τρια συνεργάζεται με άλλους εθελοντές/τριες εντός της οργάνωσης, ανάλογα με την περίπτωση και συμβάλλει στη βιωσιμότητα της οργάνωσης μέσα από την επικοινωνία με τους άλλους.

**ΜΕΡΟΣ III****1. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ****Άρθρο 24**

Μη Κερδοσκοπικές Οργανώσεις, ομάδες και φορείς, οι οποίες είναι ανεξάρτητες και αυτοδιοικούμενες, καθώς και άλλες μη κερδοσκοπικές οντότητες ή δημόσιες αρχές που παρέχουν ευκαιρίες εθελοντισμού, δικαιούνται το καθεστώς του φορέα εθελοντισμού.

**Άρθρο 25**

Οι φορείς εθελοντισμού έχουν δικαίωμα για ένα σταθερό και βιώσιμο πλαίσιο στήριξης και ευνοϊκό περιβάλλον, περιλαμβανομένων των κατάλληλων υποδομών και διαδικασιών χρηματοδότησης.

### Άρθρο 26

Οι φορείς εθελοντισμού έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν σε πολιτικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα στον τομέα του εθελοντισμού, εκπροσωπώντας τα συμφέροντα και τις ανάγκες των εθελοντών/ριών. Λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία των φορέων εθελοντισμού, ως οι φορείς που είναι πιο κοντά στον εθελοντή, θα πρέπει να ζητείται η γνώμη τους στα θέματα που τους αφορούν.

### Άρθρο 27

Οι φορείς εθελοντισμού δεν θα πρέπει να φορολογούνται για τα έσοδά τους.

### Άρθρο 28

Εθελοντικοί φορείς θα μπορούν να επιλέγουν εθελοντές/τριες σύμφωνα με την αποστολή και τις ειδικές δεξιότητες και προφίλ των εθελοντών/τριών, εάν ορισμένες εθελοντικές δραστηριότητες το απαιτούν (μόνο σε εξειδικευμένες δράσεις).

## 2. ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ

### Βασικές Ευθύνες

#### Άρθρο 29

Οι φορείς εθελοντισμού δεσμεύονται να αναπτύξουν κοινή εθελοντική πολιτική που να σέβεται τα δικαιώματα του εθελοντή.

#### Άρθρο 30

Οι εθελοντικοί οργανισμοί θα πρέπει να εξοικειωθούν με το ισχύον νομικό πλαίσιο για τον εθελοντισμό και να εφαρμόζουν όλες τις νομικές πτυχές που αφορούν την εφαρμογή και πολιτικές του εθελοντισμού.

#### Άρθρο 31

Οι φορείς εθελοντισμού θα εξασφαλίζουν την ελαχιστοποίηση των κινδύνων και θα παρέχουν σαφή καθοδήγηση για τον εθελοντή. Στο πλαίσιο αυτό, ο φορέας δεσμεύεται για τη διασφάλιση όσο το δυνατόν ασφαλέστερου περιβάλλοντος για τους/τις εθελοντές/τριες και την παροχή πλήρους ενημέρωσής τους, σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους που σχετίζονται με την εθελοντική δραστηριότητα.

#### Άρθρο 32

Οι φορείς εθελοντισμού προσφέρουν ισότιμη και διαφανή πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με ευκαιρίες εθελοντισμού, καθώς και σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εθελοντών/τριών.

#### Άρθρο 33

Οι φορείς εθελοντισμού θέτουν σε ισχύ ισότιμες και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασίες πρόσληψης για τις εθελοντικές δραστηριότητες. Θα πρέπει να προσδιορίζουν τα εμπόδια και να αναπτύξουν μέτρα για την αντιμετώπισή τους, προκειμένου να συμμετέχουν ποικίλες ομάδες της Κοινωνίας των Πολιτών.

#### Άρθρο 34

Οι εθελοντικές οργανώσεις διασφαλίζουν την κατάλληλη ασφάλιση που καλύπτει την κοινωνική προστασία με τη μορφή της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και της ασφάλισης αστικής ευθύνης για τους/τις εθελοντές//τριες, κατά τη διάρκεια της εθελοντικής δραστηριότητας.

#### Άρθρο 35

Οι φορείς εθελοντισμού θα προωθούν τον εθελοντισμό και τα οφέλη του για την κοινωνία και για τον πολίτη.

## Ευθύνες για την Υποστήριξη των Εθελοντών/τριών

### Άρθρο 36

Οι φορείς εθελοντισμού επιστρέφουν τα έξοδα που έχει επωμισθεί ο/η εθελοντής/τρια και που προέκυψαν από την υλοποίηση της εθελοντικής δραστηριότητας.

### Άρθρο 37

Οι εθελοντικές οργανώσεις δίνουν σαφή περιγραφή των εργασιών για τη δραστηριότητα που πρέπει να πραγματοποιήσει ο/η εθελοντής/τρια. Το περιεχόμενο της περιγραφής της δράσης θα πρέπει, στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, να έχει αναπτυχθεί και συμφωνηθεί από κοινού από τον φορέα εθελοντισμού και τον/την εθελοντή/τρια και, αν χρειαστεί, θα πρέπει να επικαιροποιείται κατά τη διάρκεια της εθελοντικής δραστηριότητας.

### Άρθρο 38

Οι φορείς εθελοντισμού δεσμεύονται για την ανάπτυξη και την εφαρμογή προτύπων ποιότητας που θα εξασφαλίζουν την κατάλληλη προετοιμασία και ενημέρωση, θα προσφέρουν προσωπική καθοδήγηση, υποστήριξη και παρακολούθηση σε όλη τη διαδικασία, σαφείς μηχανισμούς αξιολόγησης και την πλήρη υποστήριξη στην υλοποίηση των απαιτούμενων δραστηριοτήτων. Ο φορέας εθελοντισμού θα πρέπει να έχει σύστημα διασφάλισης της ποιότητας των δράσεων που αναλαμβάνει.

### Άρθρο 39

Οι φορείς εθελοντισμού προσφέρουν στους/στις εθελοντές/τριες τα απαραίτητα μέσα και πρόσβαση σε υπάρχοντες πόρους και εργαλεία, ώστε να μπορέσουν να εφαρμόσουν τις συμφωνηθείσες δραστηριότητες.

### Άρθρο 40

Οι εθελοντικές οργανώσεις εξασφαλίζουν την αποτελεσματική προσαρμογή και διαδικασία αναφοράς για τους/τις εθελοντές/τριες, προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα των εθελοντικών δραστηριοτήτων.

### Άρθρο 41

Οι φορείς εθελοντισμού θα εξασφαλίζουν το δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για τους/τις εθελοντές/τριες σε σχέση με την εθελοντική δραστηριότητα. Οι φορείς εθελοντισμού θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εθελοντές/τριες αισθάνονται ιδιοκτησία της δράσης, μέσω της διαδικασίας συναπόφασης και το δικαίωμα να συμμετέχουν στις δημοκρατικές διαδικασίες που σχετίζονται με αυτή. Ο φορέας εθελοντισμού θα πρέπει να διασφαλίζει πρόσβαση για τους/τις εθελοντές/τριες, προκειμένου να συμμετέχουν στη λειτουργία της οργάνωσης και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Επιπλέον, θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι εθελοντές/τριες έχουν την αυτονομία να αναπτύξουν τις δικές τους πρωτοβουλίες, εφόσον συμβάλλουν στους σκοπούς της οργάνωσης.

## Συνεργασία και Συνέργειες Φορέων Εθελοντισμού

### Άρθρο 42

Οι φορείς εθελοντισμού εξασφαλίζουν την απαραίτητη στήριξη για όσους θέλουν να γίνουν εθελοντές/τριες για συγκεκριμένες ομάδες-στόχους όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, με προβλήματα ψυχικής υγείας, ανήλικοι ή ηλικιωμένοι.



### Άρθρο 43

Οι φορείς εθελοντισμού θα πρέπει να δημιουργούν δίκτυα, ανά τομέα δραστηριοτήτων και θεματικής (περιβάλλον, υγεία κ.λπ.), ώστε να υπάρχει καλύτερος συντονισμός και μεγιστοποίηση στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, υποδομών και χορηγιών.

### Ευθύνες για την Υποστήριξη της Προσωπικής Ανάπτυξης του/της Εθελοντή/τριας

#### Άρθρο 44

Οι φορείς εθελοντισμού εξασφαλίζουν την αναγκαία εκπαιδευτική υποστήριξη για τους/τις εθελοντές/τριες σε όλη τη διαδικασία. Επιπλέον, πρέπει να εξασφαλίζουν ότι ο/η εθελοντής/τρια έχει τη δυνατότητα να αναπτύξει δεξιότητες και ικανότητες και έχει στη διάθεσή του/της τα εργαλεία, ώστε συνειδητά να προβληματιστεί σχετικά με τις διαδικασίες μάθησης.

#### Άρθρο 45

Οι φορείς εθελοντισμού εξασφαλίζουν ότι θα τεθούν σε εφαρμογή τα μέσα για την αναγνώριση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της εθελοντικής δραστηριότητας, σε συνεργασία με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές υποδομές και τα θεσμικά όργανα.

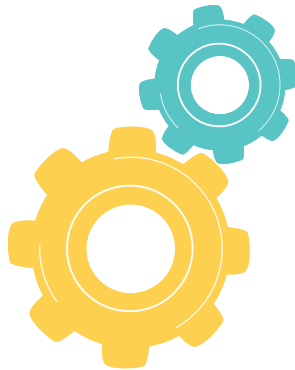
#### Άρθρο 46

Οι εθελοντικές οργανώσεις διασφαλίζουν την προσαρμογή της ιδιωτικής, προσωπικής και επαγγελματικής ζωής του/της εθελοντή/τριας.

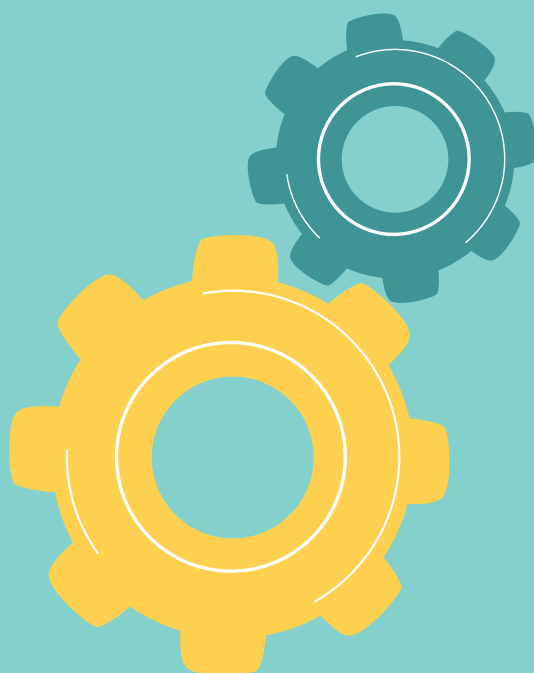




Η επένδυση  
στον Εθελοντισμό  
αποτελεί επένδυση  
στην κοινωνική  
συνοχή







ΓΤΠ 102/2020-1.200

Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Σχεδιασμός: Άννα Κυριάκου

Εκτύπωση: Κώνος Λτδ

ISBN: 978-9963-50-525-8