



Αναπτυξιακός Σύνδεσμος Δυτικής Αθήνας

---



ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

GENDER EQUALITY PLAN

e<sup>♂</sup>quality

ΜΑΙΟΣ 2022

MAY 2022



Εισαγωγή 3

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b> .....	<b>4</b>
ΣΥΝΤΑΓΜΑ.....	4
ΣΥΝΘΗΚΗ ΕΕ.....	4
ΧΑΡΤΗΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΕ .....	5
ΟΔΗΓΙΕΣ.....	5
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	5
ΆΛΛΑ ΚΕΙΜΕΝΑ.....	6
<b>LEGAL FRAMEWORK</b> .....	<b>7</b>
THE CONSTITUTION OF GREECE.....	7
TREATY ON EU .....	7
CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EU .....	7
DIRECTIVES .....	8
GREEK LAW .....	8
OTHER TEXTS.....	9
<b>ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b> .....	<b>10</b>
<b>CURRENT SITUATION</b> .....	<b>13</b>
<b>ΣΤΟΧΟΙ</b> .....	<b>16</b>
<b>OBJECTIVES</b> .....	<b>16</b>
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ</b> .....	<b>17</b>
<b>METHODOLOGY</b> .....	<b>17</b>



## Εισαγωγή

Η εγγύηση της ισότητας των φύλων, η καταπολέμηση των διακρίσεων και η ανάρμοστη μεταχείριση ατόμων λόγω φύλου αποτελούν βασική προτεραιότητα του Αναπτυξιακού Συνδέσμου Δυτικής Αθήνας. Φαινόμενα που σχετίζονται με συμπεριφορές που προσβάλουν συναδέλφους δεν γίνονται με κανένα τρόπο ανεκτά τόσο από τη Διοίκηση του ΑΣΔΑ, όσο και από τους εργαζόμενους στο σύνολό τους.

## Introduction

The guarantee of gender equality, the fight against discrimination and the inappropriate treatment of persons due to gender are a key priority of the Development Association of Western Athens. Phenomena that restrict the rights of the individual, that create inequalities between colleagues and can lead to exclusions are not tolerated in any way by the Management of ASDA, as well as by the employees as a whole.

e♀equality



## Νομικό πλαίσιο

### Σύνταγμα

#### Άρθρο 4

*«2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»*

#### Άρθρο 22

*«1. (...) Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»*

#### Άρθρο 116

*«2. Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»*

### Συνθήκη ΕΕ

#### Άρθρο 157

1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:

α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·

β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.



## Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων ΕΕ

### Άρθρο 21 Απαγόρευση διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

2. Εντός του πεδίου εφαρμογής των Συνθηκών και με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεών τους, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγενείας.

### Άρθρο 23 Ισότητα γυναικών και ανδρών

Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

## Οδηγίες

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

ΟΔΗΓΙΑ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ

ΟΔΗΓΙΑ 2010/41/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου

ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)

## Ελληνικό δίκαιο

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808/2021<sup>1</sup> Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της

<sup>1</sup> ΦΕΚ 101<sup>Α</sup>, 19/06/2021



επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4604/2019<sup>2</sup> Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις.

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443/2016<sup>3</sup> Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων (...)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4097/2012<sup>4</sup> Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

### Άλλα κείμενα

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων: «**Εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2021-2022**», 11/2021

<sup>2</sup> ΦΕΚ 50<sup>Α</sup>, 26/03/2019

<sup>3</sup> ΦΕΚ 232<sup>Α</sup>, 09/12/2016

<sup>4</sup> ΦΕΚ 253<sup>Α</sup>, 03/12/2012



## Legal framework

### The Constitution of Greece

**Article 4 (2)** *"Greek men and women have equal rights and equal obligations."*

**Article 22 (1b)** *"All workers, irrespective of sex or other distinctions, shall be entitled to equal pay for work of equal value."*

**Article 116 (2)** *"Adoption of positive measures for promoting equality between men and women does not constitute discrimination on grounds of sex. The State shall take measures for the elimination of inequalities actually existing, in particular to the detriment of women."*

### Treaty on EU

#### Article 157

1. Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.

2. For the purpose of this Article, 'pay' means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

(a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;

(b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.

3. The European Parliament and the Council, acting in accordance with the ordinary legislative procedure, and after consulting the Economic and Social Committee, shall adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value.

4. With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers.

### Charter of Fundamental Rights of the EU

#### Article 21 Non-discrimination

1. Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited.



2. Within the scope of application of the Treaties and without prejudice to any of their specific provisions, any discrimination on grounds of nationality shall be prohibited.

### **Article 23 Equality between women and men**

Equality between women and men must be ensured in all areas, including employment, work and pay.

The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favour of the under-represented sex.

### Directives

DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC

EUROPEAN DIRECTIVE 2010/41 / EU OF PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 July 2010 implementing the principle of equal treatment for men and women engaged in independent professional activity and repealing Council Directive 86/613 / EEC

DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)

### Greek Law

#### **LAW no. 4808/2021**

Transposition of Directive 1158/2019 into national law with the parallel improvement of national provisions on parental facilities and maternity protection, the improved framework for teleworking, as well as provisions on combating violence and harassment at work.

#### **LAW no.4604/2019**

Promoting gender equality, preventing and combating gender-based violence- Arrangements for granting citizenship - Provisions related to local government elections - Other provisions.

#### **LAW no.4443/2016**

Incorporation of Directive 2000/43 / EC on the application of the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, of Directive 2000/78 / EC establishing a general framework for equal treatment in employment and of Directive 2014 / 54 / EU on measures to facilitate the exercise of workers' rights in the context of the free movement of workers (...)





**LAW no. 4097/2012**

Application of the principle of equal treatment between men and women in the pursuit of independent professional activity - Alignment of legislation with Directive 2010/41 / EU of the European Parliament.

[Other texts](#)

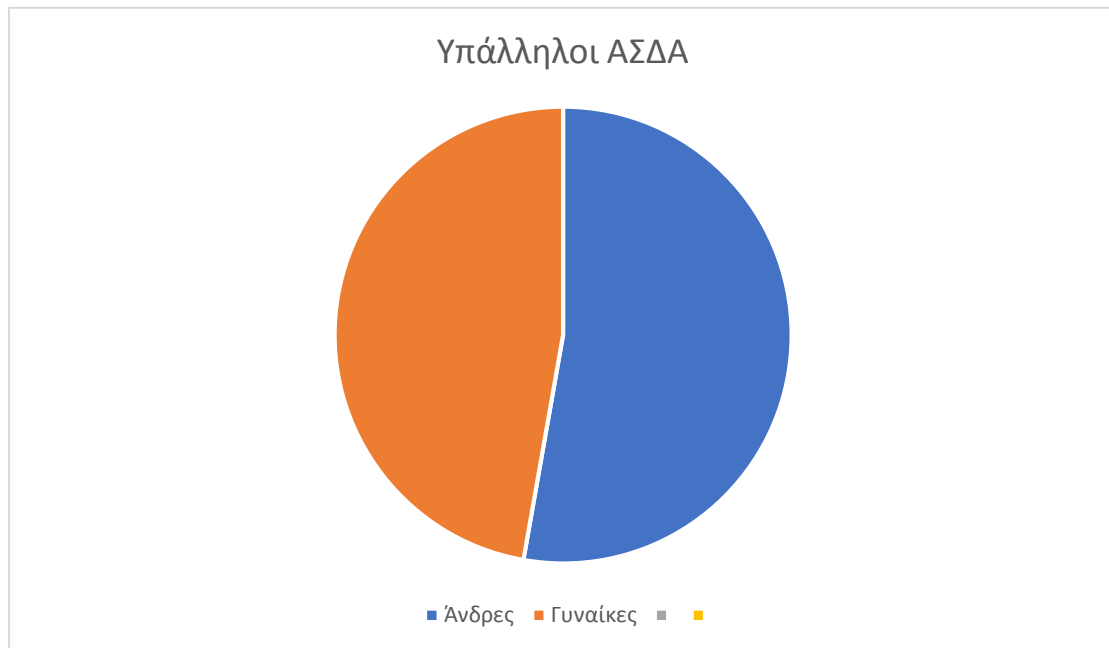
National Action Plan for Gender Equality 2021-2025

e<sup>♂</sup>quality



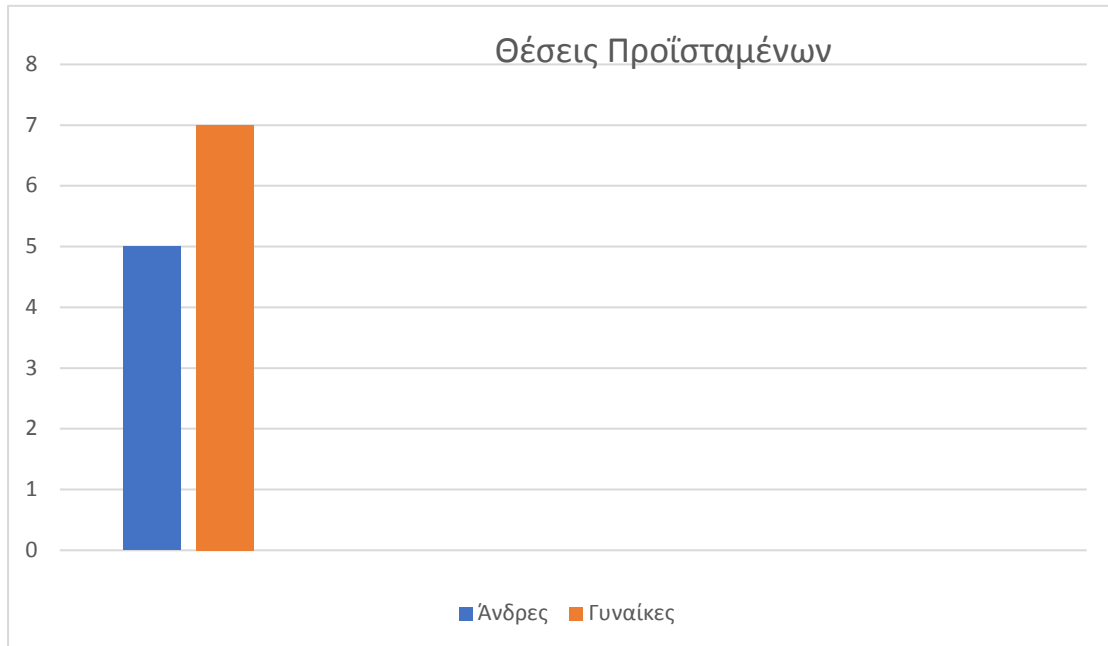
## Υφιστάμενη κατάσταση

Στον ΑΣΔΑ αυτή τη στιγμή απασχολούνται 36 υπάλληλοι με σχέση δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου. Από αυτούς οι 19 είναι άνδρες και οι 17 γυναίκες σε ποσοστά 52,78% και 47,22% αντίστοιχα.



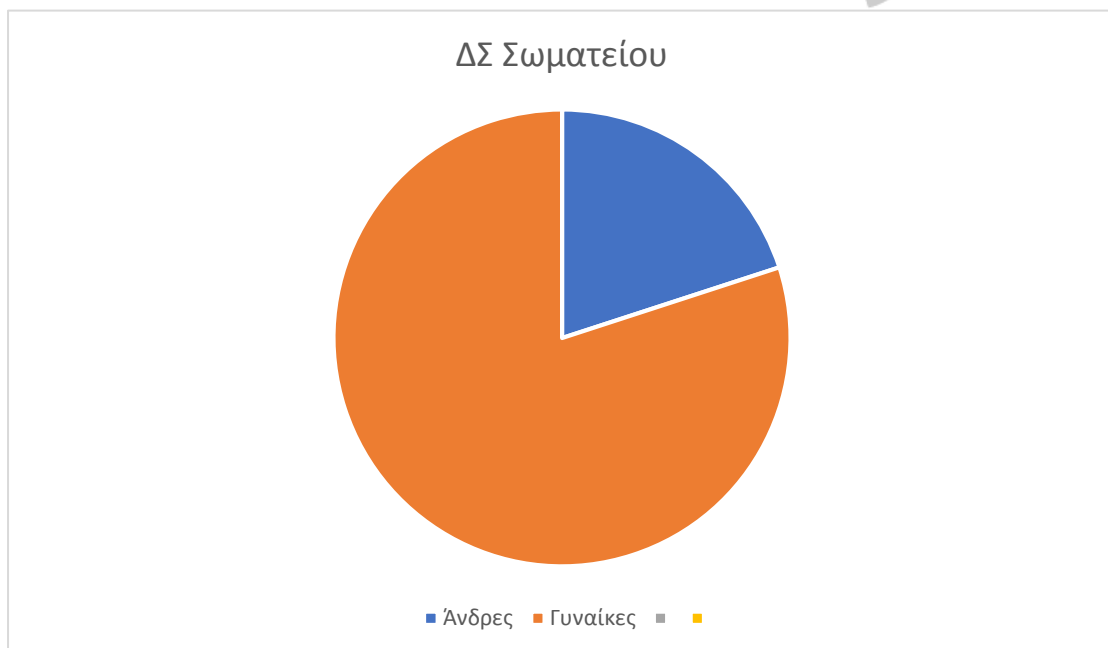
Πίνακας 1

Οι θέσεις Προϊσταμένων της Γενικής Διεύθυνσης, των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Προϊσταμένων Τμημάτων (Αυτοτελών και μη) ανέρχονται σε δώδεκα (12) και καταλαμβάνονται αντίστοιχα από πέντε (5) άνδρες και επτά (7) γυναίκες, ήτοι σε ποσοστό 41,7% και 58,3% αντίστοιχα



Πίνακας 2

Επιπλέον στο Σωματείο Εργαζομένων του Συνδέσμου επί των πέντε (5) θέσεων που απαρτίζουν το ΔΣ βρίσκονται ένας (1) άνδρες και τέσσερις (4) γυναίκες.



Πίνακας 3



Όπως μπορεί να εύκολα να γίνει αντιληπτό από την παράθεση των παραπάνω στοιχείων, η υφιστάμενη κατάσταση είναι ιδιαιτέρως ικανοποιητική καθώς αποτυπώνεται στην πράξη τόσο η ποσοτική ισότητα ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας, όσο και οι δυνατότητες-ευκαιρίες ανέλιξης όλων των εργαζομένων σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις αλλά και σε θέσεις που άπτονται σε επίπεδο άλλων οργάνων.

Η Διοίκηση του ΑΣΔΑ, αγκάλιασε το θεσμό του «Συμβούλου Ακεραιότητας» που εισήχθη στη χώρα μας με το ν.4795/2021 Α' 62 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση.» και φρόντισε ήδη από πολύ νωρίς να έχει στη διάθεσή της πιστοποιημένο - μέσω της ΕΣΔΔΑ - υπάλληλο του Συνδέσμου. Η σημασία του νεοεισαχθέντος θεσμού είναι ιδιαίτερα σημαντική για τα ζητήματα που μας απασχολούν εδώ καθώς μέσα στις αρμοδιότητες του Συμβούλου Ακεραιότητας περιλαμβάνονται δράσεις που αφορούν ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης και διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

e♀equality



## Current situation

ASDA currently employs 36 employees under public kai private law contracts. Of these employees, 19 are men and 17 women in percentages of 52.78% and 47.22% respectively.

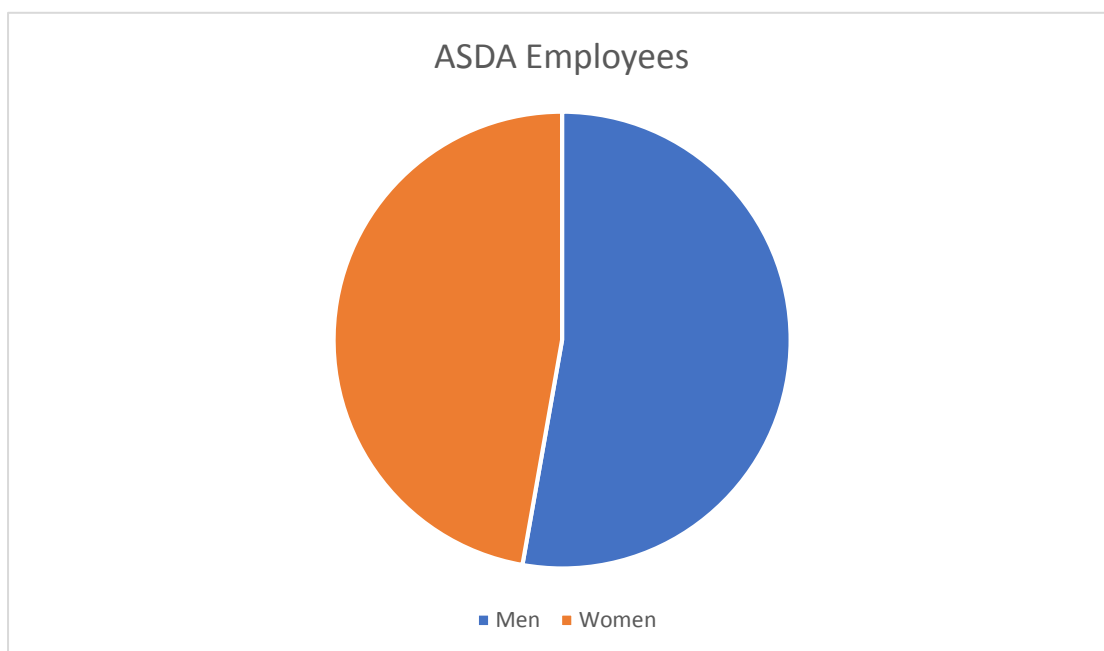
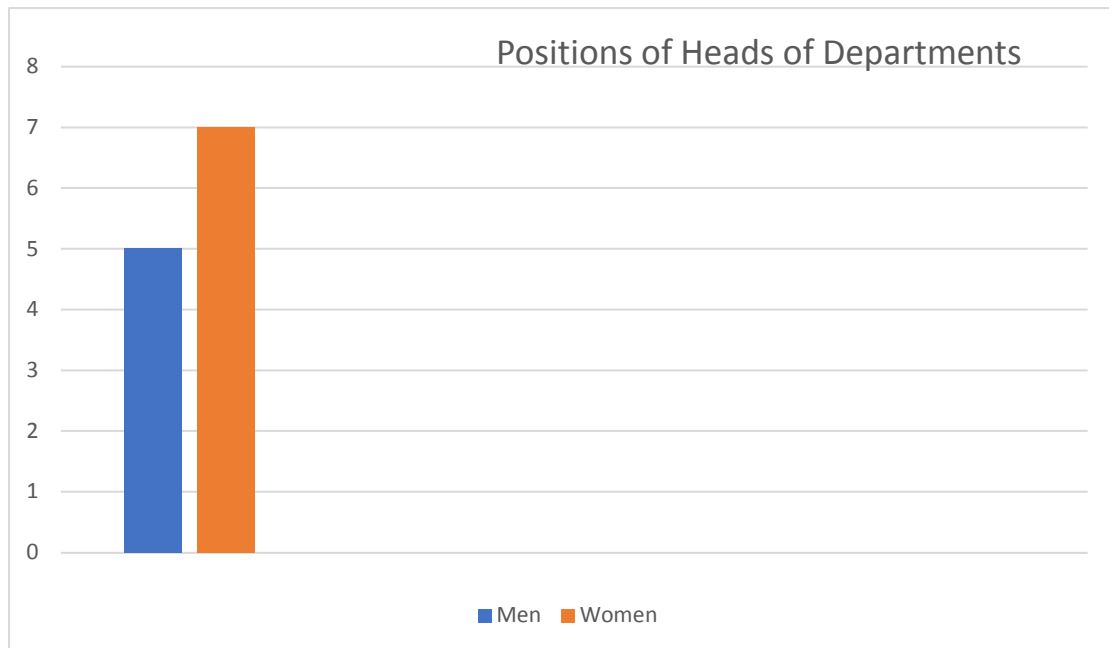


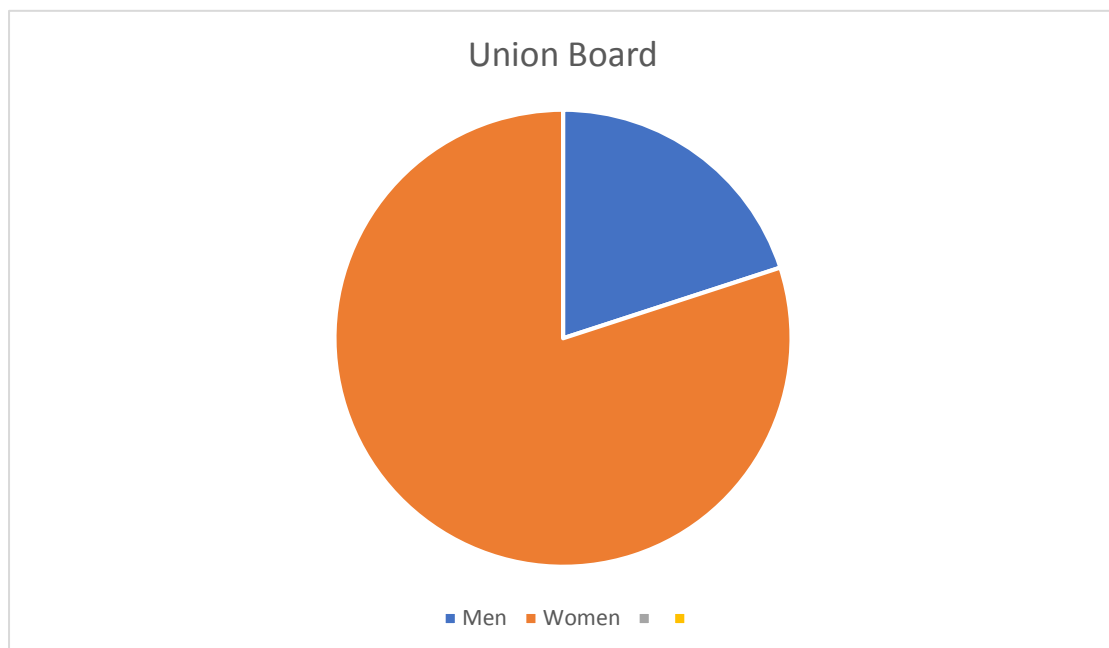
Table 1



The positions of Heads of General Management, Heads of Managements and Heads of Departments (Independent and not) are up to twelve (12) and are occupied by five (5) men and seven (7) women respectively, at a rate of 41.7% and 58, respectively.



In addition, in the Union of Employees of the ASDA, there are five (5) positions on the Board, which are occupied by one (1) man and four (4) women.





It can be easily understood from the above data that the current situation is particularly satisfactory as it reflects in practice both the quantitative equality of men and women in the workplace, as well as the possibilities-opportunities for promotion of all employees to hierarchically higher positions and also in positions affecting other institutions.

The Administration of ASDA embraced the institution of "Integrity Advisor" which was introduced in our country with law 4795/2021 A '62 "Internal Control System of Public Sector, Integrity Advisor in public administration and other provisions for public administration and local government" and ensured from the beginning of its implementation to have at its disposal a certified - through the ESDDA - employee of the Association. The importance of the newly introduced institution is particularly important for the issues that concern us at the moment as the responsibilities of the Integrity Advisor include awareness actions and information on sexual harassment and discrimination in the workplace.

e♀equality



## Στόχοι

Η υφιστάμενη κατάσταση μπορεί μεν να κρίνεται ως ικανοποιητική, ιδίως αν λάβουμε υπ' όψιν τους στόχους του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την ισότητα των φύλων (Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και Άξονας Προτεραιότητας 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγαιτικούς ρόλους), πλην όμως η προσπάθεια πρέπει να είναι συνεχής και πολυεπίπεδη προκειμένου να μην αλλοιωθούν τα ενθαρρυντικά αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.

Στο πλαίσιο των παραπάνω η βραχυπρόθεσμη στόχευση θα περιλαμβάνει τους εξής άξονες:

1. Σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας και παράλληλη ενημέρωση του συνόλου του υπηρετούντος προσωπικού,
2. Διατήρηση της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών σε θέσεις «ευθύνης»
3. Επιμόρφωση του προσωπικού σε ζητήματα ισότητας των φύλων.

Περαιτέρω η καθημερινή ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων (Διοίκησης και εργαζομένων) σε ζητήματα άμβλυνσης των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων θα οδηγήσει σε παγίωση του σημερινού status και της κουλτούρας που πρέπει να διέπει κάθε σύγχρονο εργασιακό χώρο. Όπως τονίστηκε παραπάνω η προσπάθεια πρέπει να είναι συνεχής, κάτι που σημαίνει πως το παρόν σχέδιο πρέπει να επικαιροποιείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να ανταποκρίνεται κάθε φορά στα ζητήματα που εμπíπτουν.

## Objectives

The current situation can be considered satisfactory, especially if we take into account the objectives of the National Action Plan for Gender Equality (Priority Axis 2: Equal participation of women in the labor market and Priority Axis 3: Equal participation of women in decision making positions / leadership roles), but the effort must be continuous and multileveled in order not to distort the encouraging results achieved.

In the context of the above, the short-term targeting will include the following axes:

1. Drafting a Code of Ethics and parallel updating of all staff,
2. Maintaining equal participation of men and women in "responsibility" positions
3. Training of staff on gender equality issues.

Furthermore, the daily awareness of all involved (Management and employees) on issues of mitigating gender inequalities will lead to the consolidation of the current status and culture that should govern every modern workplace. As mentioned above, the effort must be continuous, which means that the current plan must be updated at regularly, in order to respond each time to the issues raised.





## Μεθοδολογία

Στο πλαίσιο των παραπάνω στόχων και θα αναληφθεί πρωτοβουλία από Ομάδα Έργου που θα ορισθεί από τη Διοίκηση του Συνδέσμου προκειμένου να φέρει εις πέρας το έργο της σύνταξης του Κώδικα Δεοντολογίας, εντός του τρέχοντος έτους (2022). Με την ολοκλήρωση της συγγραφής του, ο Κώδικας θα παρουσιαστεί στο σύνολο του υπηρετούντος προσωπικού και θα γίνει ανάλογη έρευνα προκειμένου να αποτυπωθεί η αντίληψη των εργαζομένων στο τελικό κείμενο.

Από την άλλη πλευρά στο πλαίσιο του 2<sup>ου</sup> στόχου που έχει τεθεί, θεωρούμε πως αν και η πλήρωση των θέσεων «ευθύνης» δεν εμπίπτει απόλυτα στις δυνατότητες της εκάστοτε Διοίκησης του Συνδέσμου, το νομοθετικό πλαίσιο που πρόσφατα εισήχθη (ν. 4674/2020 Α'53, ν.4690/2020 Α'104, ν.4795/2021 Α'62 και ν.4783/2021 Α'248) ικανοποιεί τις απαιτήσεις για ισότιμη συμμετοχή όλων των εργαζομένων – ανεξαρτήτως φύλου – στις διαδικασίες επιλογής.

Τέλος για την επίτευξη του 3<sup>ου</sup> στόχου θα επιδιωχθεί η συμμετοχή των υπαλλήλων του Συνδέσμου σε δράσεις/σεμινάρια που διοργανώνονται (ιδίως από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης) πάνω σε ζητήματα που αφορούν την ισότητα των φύλων.

## Methodology

In the context of the above objectives, an initiative will be taken by a Project Team that will be appointed by ASDA Administration in order to complete drafting the Code of Ethics, within the current year (2022). Upon completion of its writing, the Code will be presented to all staff and a corresponding survey will be conducted to capture the perception of employees in the final text. In parallel with the implementation of the above Code, the participation of employees in information and awareness campaigns as well as in training seminars will be encouraged.

On the other hand, in the context of the 2nd goal that has been set, we consider that although the filling of the "responsibility" positions does not fall entirely within the capabilities of the respective Administration of the Association, the legislative framework that was recently introduced (Law 4674/2020 Α'53 , no.4690 / 2020 Α'104, no.4795 / 2021 Α'62 and no.4783 / 2021 Α'248) satisfies the requirements for equal participation of all employees - regardless of gender - in the selection procedures, with continuous monitoring of the implementation of provisions for the reconciliation of work and family life, which provide a significant number of leave and facilities for parents and in particular for mothers with family responsibilities.

Finally, in order to achieve the 3rd goal, the participation of the Association's employees in actions / seminars organized (especially by the National Center for Public Administration and Local Government) on issues related to gender equality will be sought.