



**ΑΑΔΕ**

Ανεξάρτητη Αρχή  
Δημοσίων Εσόδων

ΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕ ΠΙΣΤΑ  
ΔΗΜΟΣΙΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

# ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ) ΣΤΗΝ ΑΑΔΕ 2023-2025

ΑΘΗΝΑ, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024



## Πίνακας Περιεχομένων

1	Πρόλογος Διοικητή .....	2
2	Εισαγωγή .....	3
3	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην ΑΑΔΕ .....	6
4	Κανονιστικό πλαίσιο .....	8
4.1	Εθνική Νομοθεσία .....	8
4.2	Ευρωπαϊκή Νομοθεσία.....	10
5	Άξονες Προτεραιότητας .....	11
5.1	Άξονας 1: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα .....	11
5.2	Άξονας 2: Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων .....	13
5.3	Άξονας 3: Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.....	15
5.4	Άξονας 4: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την επιμόρφωση .....	16
5.5	Άξονας 5: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	19



## 1 Πρόλογος Διοικητή

Αγαπητές, Αγαπητοί Συνάδελφοι,

Με μεγάλη χαρά ανακοινώνουμε το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της ΑΑΔΕ, μια σημαντική πρωτοβουλία στην κατεύθυνση της καθιέρωσής μας ως ενός Οργανισμού σύγχρονου, δίκαιου και ανθρωποκεντρικού, που διαπνέεται από τις αρχές της Ακεραιότητας και της Διαφάνειας. Μέσα από την υιοθέτηση πολιτικών, στόχων, δράσεων και δεικτών, που εκτείνονται σε πέντε σημαντικούς άξονες προτεραιότητας, το Σχέδιο Δράσης θέτει σε κίνηση τις διαδικασίες για τη διαμόρφωση οργανωσιακής κουλτούρας ουσιαστικής ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων, σε όλα τα επίπεδα.

Η λειτουργία του Οργανισμού μας σήμερα έχει σε μεγάλο βαθμό εναποτεθεί στα χέρια των 7.457 γυναικών εργαζομένων (που αποτελούν το 63% του στελεχιακού δυναμικού μας). Ήδη το 53% των θέσεων ευθύνης των υπηρεσιών μας καταλαμβάνονται από γυναίκες, με τις 131 εξ αυτών να αναλαμβάνουν θέσεις Προϊσταμένης Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Υποδιεύθυνσης και 532 θέσεις Τμηματάρχη.

Με το παρόν Σχέδιο ως πυξίδα, δεσμευόμαστε στην προσπάθειά μας να δημιουργήσουμε ένα ακόμη πιο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον ίσων ευκαιριών, χωρίς αθέμιτα πλεονεκτήματα. Ένα περιβάλλον αντάξιο ενός Οργανισμού καινοτόμου, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς και ενθουσιώδεις να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.

Ευχαριστώ όλους εσάς που συμβάλλετε σε αυτήν την προσπάθεια και είμαι βέβαιος ότι με την αδιάκοπη αφοσίωσή μας στις αρχές και τις αξίες του Οργανισμού μας, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα καλύτερο αύριο για όλες και όλους.

Με εκτίμηση,

Ο Διοικητής της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων

Γιώργος Ι. Πιτσιλής



## 2 Εισαγωγή

Στον 21ο αιώνα οι Φορολογικές και Τελωνειακές Διοικήσεις διαδραματίζουν ρόλους ευρέος φάσματος προς όφελος της οικονομίας και της κοινωνίας της χώρας που υπηρετούν. Είτε απαιτείται να επικεντρωθούν στην είσπραξη των δημοσίων εσόδων είτε στη διευκόλυνση του εμπορίου είτε στην ασφάλεια της εφοδιαστικής αλυσίδας είτε στην προστασία του κοινωνικού συνόλου, οι Οργανισμοί καλούνται να επιτύχουν υψηλό επίπεδο επιδόσεων και δέσμευσης για την εξυπηρέτηση του πολίτη. Η υιοθέτηση διεθνών τεχνικών προτύπων και βέλτιστων πρακτικών αποτελεί διαρκή πρόκληση για την ΑΑΔΕ καθώς αποσκοπεί στη δημιουργία ενός Οργανισμού που ανταποκρίνεται καλύτερα στο περιβάλλον και στους εθνικούς στόχους που έχουν τεθεί.

Η Ισότητα των Φύλων και η Διαφορετικότητα αποτελούν θεμελιώδη δικαιώματα που περιγράφονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (UDHR) ήδη από το 1948, και θεωρούνται προαπαιτούμενα για την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης. Επιπλέον, η Ισότητα των Φύλων αποτελεί προτεραιότητα στην Ατζέντα 2030 της Διεθνούς Ανάπτυξης του ΟΗΕ, όπου ο 5<sup>ος</sup> από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) περιγράφει την ανάγκη για παροχή ίσης πρόσβασης σε γυναίκες και κορίτσια στην εκπαίδευση, στην υγειονομική περίθαλψη, στην αξιοπρεπή εργασία και στην εκπροσώπηση για τη λήψη πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων.

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία και για την Ευρωπαϊκή Ένωση και κεφαλαιώδη αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Αποτελεί επίσης ουσιώδη προϋπόθεση για μια καινοτόμο, ανταγωνιστική και ακμάζουσα ευρωπαϊκή οικονομία. Στις επιχειρήσεις, την πολιτική και την κοινωνία στο σύνολό της μπορούμε να αξιοποιήσουμε πλήρως τις δυνατότητές μας μόνο αν εκμεταλλευθούμε όλα τα ταλέντα και την πολυμορφία μας.

Σύμφωνα με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, η ισότητα των φύλων:

- Συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας και της επιρροής της έρευνας και της καινοτομίας, διασφαλίζοντας ότι αντικατοπτρίζει και ότι σχετίζεται με το σύνολο της κοινωνίας·
- Δημιουργεί καλύτερες εργασιακές συνθήκες, οι οποίες επιτρέπουν την ποιοτική έρευνα και εκμάθηση και συμβάλλουν στη μεγιστοποίηση της προοπτικής και την αξιοποίηση των ταλέντων όλων των μελών του προσωπικού·
- Συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση του ταλέντου, διασφαλίζοντας ότι όλα τα μέλη του προσωπικού γνωρίζουν με σιγουριά ότι οι ικανότητές τους αναγνωρίζονται και εκτιμώνται δίκαιως και καταλλήλως.

Επιπλέον, η προώθηση κουλτούρας ισότητας των φύλων και διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας συμβάλλει στη βελτίωση της ατομικής και οργανωτικής απόδοσης. Οι οργανισμοί σήμερα απασχολούν άτομα που προέρχονται από διαφορετικά



υπόβαθρα και φέρουν διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες. Το περιβάλλον εργασίας επομένως χρειάζεται να ενισχύει τις ίσες ευκαιρίες και οι εσωτερικές πολιτικές που υιοθετούνται και εφαρμόζονται θα πρέπει να εξαλείφουν τις διακρίσεις και τα αθέμιτα πλεονεκτήματα για οποιονδήποτε στον οργανισμό.

Η ΑΑΔΕ αναγνωρίζει ότι το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί το σημαντικότερο στοιχείο ενός Οργανισμού και, από την άποψη αυτή, αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στη δημιουργία και διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών εργασίας. Ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από φαινόμενα παρενόχλησης και διακρίσεων αποτελεί προαπαιτούμενο και βασικό στόχο για όλους. Στο πλαίσιο αυτό, και ανταποκρινόμενη στον κοινωνικό της ρόλο και στη μεταρρυθμιστική της πολιτική, η ΑΑΔΕ καταρτίζει το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων/ΣΔΙΦ.

Καθώς το επιχειρησιακό σχέδιο της ΑΑΔΕ έχει άμεσο αντίκτυπο στους φορολογούμενους και στις επιχειρήσεις, οι ισχύουσες κάθε φορά επιχειρησιακές πολιτικές, αποφάσεις και διαδικασίες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τον αντίκτυπο που θα έχουν στις διάφορες ομάδες του πληθυσμού. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο οι γενικές πολιτικές, οι αποφάσεις και οι διαδικασίες εξυπηρέτησης του πολίτη θα προσδιορίζονται από διορθωτικά μέτρα για τη μείωση του φαινομένου δημιουργίας ανισοτήτων και τη διασφάλιση της δικαιοσύνης για όλους.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) θα καθοδηγήσει την ΑΑΔΕ σε αυτές τις προσπάθειες συμπερίληψης της διάστασης της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας, με σκοπό να αξιολογήσει τις ήδη υπάρχουσες διαδικασίες και πρακτικές της, να προσδιορίσει τις προκαταλήψεις λόγω φύλου, να εφαρμόσει μέτρα για τη διόρθωσή τους, να καθορίσει στόχους και διαδικασίες ελέγχου και να επαναξιολογήσει τις πολιτικές και τις διαδικασίες της. Η ΑΑΔΕ στοχεύει στην ενεργό συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού της στην εφαρμογή του ΣΔΙΦ, αναγνωρίζοντας ότι αποτελεί μια διαρκή δυναμική διαδικασία, η οποία ενθαρρύνει την ενδοσκόπηση και την επανεξέταση μεθόδων και πρακτικών.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) στην ΑΑΔΕ καταρτίστηκε λαμβάνοντας υπόψη την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία, τη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της ΕΕ, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής, Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το εγχειρίδιο για τη Διάσταση του Φύλου στη Φορολογική Διοίκηση 2023 του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, το εργαλείο GEOAT/Gender Equality Organizational Assessment Tool του Παγκόσμιου Οργανισμού Τελωνείων, καθώς και εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που σχετίζονται με την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, τα δικαιώματα στον χώρο εργασίας, τον αποκλεισμό των διακρίσεων, την ίση μεταχείριση, την παρενόχληση στον χώρο εργασίας και την κοινωνική ευθύνη των οργανισμών.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) της ΑΑΔΕ αναπτύσσεται σε πέντε (5) θεματικούς Άξονες Προτεραιότητας που συνδέονται με τομείς αρμοδιότητας της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της ΑΑΔΕ καθώς



και Υπηρεσίες αρμόδιες για την εφαρμογή των οριζόντιων πολιτικών στην ΑΑΔΕ, με σκοπό να συνεισφέρει τη συμπερίληψη της διάστασης του φύλου και της διαφορετικότητας στις επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις του Οργανισμού. Για κάθε άξονα Προτεραιότητας παρέχεται μια σειρά στόχων, δράσεων και δεικτών μέτρησης της εφαρμογής του σχεδίου. Το ΣΔΙΦ της ΑΑΔΕ εγκρίνεται και υπογράφεται από τον Διοικητή, αναρτάται στην ιστοσελίδα της ΑΑΔΕ και κοινοποιείται εντός του οργανισμού μέσω του εσωτερικού της ιστότοπου.

Οι άξονες προτεραιότητας είναι οι εξής:

- Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.
- Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων.
- Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την επιμόρφωση.
- Μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Για την εφαρμογή και παρακολούθηση του ΣΔΙΦ, η ΑΑΔΕ θα συστήσει την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ), αποτελούμενη από πρόσωπα με εμπειρία σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή προηγούμενη ενεργή συμμετοχή σε θέματα ισότητας φύλων.



### 3 Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην ΑΑΔΕ

Αρμοδιότητα της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην ΑΑΔΕ, είναι η υλοποίηση και η παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των φύλων στον Οργανισμό. Για το σκοπό αυτό απαιτούνται η ανάλυση και εκτίμηση της τρέχουσας κατάστασης στην ΑΑΔΕ, καθώς και η διενέργεια συστηματικής αξιολόγησης της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας των ληφθέντων δράσεων (εποπτεία). Εξυπακούεται ότι η Επιτροπή είναι αρμόδια για την εισήγηση ιεραρχικά των αναγκαίων αλλαγών εντός του Οργανισμού, για την περαιτέρω προώθηση της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας.

#### Η Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων:

- εξετάζει τη σχετική νομοθεσία και τις πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, αναφορικά με την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων και εισηγείται μέτρα στα αρμόδια όργανα του Οργανισμού,
- προετοιμάζει τα σχετικά σχέδια δράσης για την προώθηση στην ΑΑΔΕ της συμπερίληψης, της διάστασης της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας,
- συγκεντρώνει και επεξεργάζεται δεδομένα του Οργανισμού για θέματα που σχετίζονται με το φύλο και την ισότητα και προετοιμάζει τις ετήσιες εκθέσεις προόδου που υποβάλλονται στη Διοίκηση,
- παρέχει σημεία επαφής σε περιπτώσεις παραπόνων για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά,
- συμμετέχει σε σχετικά με το θέμα δίκτυα συνεργασίας και αναπτύσσει συνέργειες με άλλες Αρχές, Φορείς και Οργανώσεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

#### Ενδεικτικές Δράσεις:

- Προσδιορισμός των κριτηρίων κατηγοριοποίησης του προσωπικού και μέτρηση της κατανομής των φύλων σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα.
- Προσδιορισμός των υπαρχόντων μέτρων και εκτίμηση του τρόπου εφαρμογής τους, καθώς και των εμπλεκόμενων υπηρεσιών και λειτουργιών εντός του Οργανισμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Ανάλυση των δεδομένων για την κατανόηση του τυχόν χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών εντός του Οργανισμού.
- Προτεραιοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ.
- Παρακολούθηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σε τακτική και ετήσια βάση, προς διευκόλυνση της κατανόησης της προόδου και του καθορισμού των σημείων, στα οποία οι δραστηριότητες έχουν απήχηση και αυτών που χρειάζονται ανασχεδιασμό. Στις περιπτώσεις που είναι εφικτό, η ομάδα που αναλύει τα δεδομένα συμπεριλαμβάνει ειδικούς σε θέματα διακρίσεων και ισότητας των φύλων.
- Συμμετοχή στη χάραξη εσωτερικών πολιτικών και στην ανάπτυξη εργαλείων στην ΑΑΔΕ για την ενίσχυση της συμπερίληψης και της διάστασης του φύλου,



το σχεδιασμό και το συντονισμό σχετικών δράσεων εκπαίδευσης και ανάπτυξης ικανοτήτων για τους υπαλλήλους της ΑΑΔΕ.

- Σύνταξη ετήσιων εκθέσεων προόδου της πορείας των δράσεων του ΣΔΙΦ.

**Ενδεικτικοί Δείκτες:**

- Αποτίμηση τρέχουσας κατάστασης.
- Ετήσια Έκθεση προόδου.
- Τριετής χάρτης κατανομής των φύλων εντός του οργανισμού.





## 4 Κανονιστικό πλαίσιο

### 4.1 Εθνική Νομοθεσία

Το Σύνταγμα της Ελλάδος κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας των φύλων (αρ. 4 παρ. 2) και το δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση (αρ. 22 παρ. 1). Ταυτόχρονα, το Σύνταγμα της Ελλάδος αναγνωρίζει ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φύλων. Κατά τη διαδικασία αναθεώρησης του Συντάγματος το 2001, προβλέφθηκε ότι «η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου» και ότι «το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών» (αρ. 116 παρ. 2).

Ο ν. 2839/2000 (Α' 196) «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις» στο άρθρο 6 προβλέπει ότι σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο των δημοσίων υπηρεσιών, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., καθώς και στις περιπτώσεις διορισμού ή υποδείξεως από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ., ο αριθμός των οριζόμενων, διοριζόμενων ή υποδεικνυόμενων προσώπων κάθε φύλου ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 αυτών.

Σύμφωνα με το άρθρο 161 του ν. 3528/2007 (Α' 26), «στα Συμβούλια που συγκροτούνται με τις διατάξεις των άρθρων 159 και 160 (ήτοι στο Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) - Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων, στο Κεντρικό Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π.) - Κεντρικό Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων, Υπηρεσιακά Συμβούλια και στο Συμβούλιο Υπηρεσιακής Κατάστασης Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων), ο αριθμός των μελών που ορίζονται από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 του συνόλου των μελών του Συμβουλίου, εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό και τα μέλη που ορίζονται είναι περισσότερα από ένα (1)».

Επιπροσθέτως, με το ν. 3896/2010 (Α' 207), η Ελλάδα εφαρμόζει την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα εργασίας και απασχόλησης και εναρμονίζει την υπάρχουσα νομοθεσία με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006.

Ακόμη, ο ν. 4604/2019 (Α' 50) καθορίζει τα μέτρα προς εφαρμογή στο δημόσιο τομέα συνολικά για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ειδικότερα, το άρθρο 10 ορίζει ότι κάθε Υπουργείο παρουσιάζει υποχρεωτικά και σε ετήσια βάση δράσεις, μέτρα και προγράμματα σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και αναρτά στην ιστοσελίδα του, σε ετήσια βάση, έκθεση προόδου για τα θέματα εξάλειψης των διακρίσεων λόγω φύλου. Στην έκθεση παρουσιάζονται τα μέτρα που έχουν ληφθεί και τα αποτελέσματά τους.

Ακόμη, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ανωτέρω νόμου, στους προϋπολογισμούς των Υπουργείων και των νομικών προσώπων αποτυπώνεται η διάσταση του φύλου κατά



την κατάρτιση αυτών, καθώς και στις δράσεις που τους συνοδεύουν, ενώ, σύμφωνα με το άρθρο 13, οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα συλλέγουν και τηρούν υποχρεωτικά στατιστικά στοιχεία με βάση το φύλο για τους τομείς ευθύνης τους.

Επιπλέον, με το ν. 4808/2021 (Α'101) περιέχει διατάξεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και του εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον. Με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, στόχος είναι η ενίσχυση μιας κουλτούρας ισότητας και προστασίας από τη βία και την παρενόχληση και η καλλιέργεια ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Παράλληλα, με τον ίδιο νόμο ενσωματώνεται η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, καθιερώνοντας ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για γονείς παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστές.

Κατ' εφαρμογή του άρθρου 31 του ως άνω νόμου, οι διευκρινιστικές επί του ν. 4807/21 περί της τηλεργασίας στο Δημόσιο εγκύκλιοι ΔΙΔΑΔ/Φ.69/222/οικ.1425/30-01-23 και ΔΙΔΑΔ/Φ.69/229/οικ.8177/08-05-23 του υπουργείου Εσωτερικών αναφέρουν ότι *«κατά την εξέταση των αιτημάτων για παροχή τηλεργασίας και λαμβάνοντας υπόψη ότι θα πρέπει να τηρηθεί σε κάθε περίπτωση ο ποσοτικός περιορισμός του άρθρου 9 του νόμου, θα πρέπει κατ' εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 31 του ν. 4808/2021 να εξετάζονται κατά προτεραιότητα τα αιτήματα γονέων παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστών, κατά την έννοια του άρθρου 26 του ν. 4808/2021, εφόσον η παράμετρος αυτή προβάλλεται από τον αιτούντα και τελεί σε αιτιώδη συνάφεια με την ανάγκη τηλεργασίας του αιτούντος, χωρίς ωστόσο αυτό να δεσμεύει το αρμόδιο προς απόφαση όργανο»*.

Σημαντικά ενισχυτικός για την εναρμόνιση μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι και ο ν. 3528/07 (Α'26) (Υπαλληλικός Κώδικας), ο οποίος στα άρθρα 50-53 του Κεφαλαίου ΣΤ – Άδειες Διευκολύνσεων, προβλέπει πλείστες ευνοϊκές ρυθμίσεις για υπαλλήλους γονείς. Επιπλέον, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 107 παρ. 1 περ. ζ του ν. 3528/2007, όπως ισχύει, συμπεριλαμβάνεται στα πειθαρχικά παραπτώματα και: «ζ) η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010, και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων». Επιπλέον, στο ίδιο άρθρο συμπεριλαμβάνεται και η περίπτωση λδ' του προαναφερόμενου άρθρου, που επίσης αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και η οποία ρητά προβλέπει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα: «λδ) οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας, καθώς και ειδικότερα η προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας άλλου προσώπου ή και οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, εντός και εκτός υπηρεσίας. Επιβαρυντική περίσταση αποτελεί η τέλεση των πράξεων αυτών σε βάρος ανηλίκων ή και η τέλεση των πράξεων αυτών από υπαλλήλους κατά κατάχρηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων». Επιπροσθέτως, η περίπτωση γ του άρθρου 103 του ν. 3528/2007, όπως ισχύει, προβλέπει ότι τίθεται σε αυτοδίκαιη αργία: «γ) Ο υπάλληλος, σε βάρος του οποίου ασκήθηκε ποινική δίωξη για οποιοδήποτε έγκλημα



κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής.» Τέλος, σημειώνεται ότι η περίπτωση λδ', που προαναφέρθηκε, αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο μπορεί να επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης(άρθρο 109 παρ.1 περ. η, σύμφωνα με την οποία μπορεί να επιβληθεί η ποινή οριστικής παύσης και επομένως να απολυθεί ο υπάλληλος αυτός, σύμφωνα με το άρθρο 156 του ως άνω νόμου, καθώς επίσης και να εκπέσει από την υπηρεσία σε περίπτωση αμετάκλητης καταδίκης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 8 σε συνδυασμό με το άρθρο 149 του ίδιου νόμου.

Τέλος, με την υπ' αρ. Δ. ΟΡΓ. Α 1022991 ΕΞ 2023/23 (Β' 1059/24-2-2023) Απόφαση του Διοικητή της ΑΑΔΕ, συστάθηκε, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των ν. 4795/2021 (Α'62) και 4990/2022 (Α'210), Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας (Α.Γ.Σ.Α.), προκειμένου να ενισχυθούν οι μηχανισμοί ακεραιότητας εντός της Αρχής, να διασφαλιστεί ένα αποτελεσματικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων σε αυτήν, που επιθυμούν να αναφέρουν περιστατικά παραβίασης ακεραιότητας ή διαφθοράς, παράτυπης συμπεριφοράς και εργασιακού εκφοβισμού ή υφίστανται τις συνέπειες εξ αυτών, καθώς και να παρασχεθεί υποστήριξη, ενημέρωση και συμβουλή σε αυτούς αναφορικά με τα ως άνω θέματα ηθικής και ακεραιότητας στο χώρο εργασίας τους.

## 4.2 Ευρωπαϊκή Νομοθεσία

Η ισότητα μεταξύ των ανθρώπων και η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελούν τους ακρογωνιαίους λίθους της ΕΕ και ενσωματώνονται στις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε διατάξεις του παραγώγου δικαίου της Ένωσης.

Κατά την ανάπτυξη του ΣΔΙΦ, η ΑΑΔΕ λαμβάνει υπόψη:

- Την «αναδιατυπωμένη» Οδηγία (2006/54/ΕΚ) για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, η οποία προϋποθέτει την εφαρμογή της απαγόρευσης της άμεσης και έμμεσης διάκρισης με βάση το φύλο, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, όσον αφορά την αμοιβή και την πρόσβαση στην απασχόληση.
- Την Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα.
- Την Οδηγία σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (92/85/ΕΟΚ).
- Την Οδηγία για τη Γονική Άδεια (2010/18/ΕΕ).
- Την Οδηγία για την Εργασία Μερικής Απασχόλησης (97/81/ΕΚ).
- Την Οδηγία για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (2000/43/ΕΚ).
- Την Οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (2000/78/ΕΚ) αναφορικά με τη θρησκεία ή την πίστη, την αναπηρία, την ηλικία και το σεξουαλικό προσανατολισμό.

## 5 Άξονες Προτεραιότητας

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην ΑΑΔΕ (ΣΔΙΦ) 2023-2025 αναπτύσσεται σε πέντε (5) άξονες προτεραιότητας, όπως αναλύονται στη συνέχεια.

### 5.1 Άξονας 1: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Η ΑΑΔΕ δημιουργεί οργανωσιακή κουλτούρα ανοιχτή και ευαίσθητη στη διάσταση του φύλου και στη διαφορετικότητα. Βασικό συστατικό του μετασχηματισμού της κουλτούρας ενός οργανισμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων, είναι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η ισορροπία αυτή, σημαντική τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, διασφαλίζεται με την υιοθέτηση πολιτικών και μέτρων που ενισχύουν, διευκολύνουν και υποστηρίζουν έμπρακτα το προσωπικό να ανταποκρίνεται επαρκώς στις υποχρεώσεις, τόσο της επαγγελματικής όσο και της προσωπικής ζωής.

#### Στόχοι:

- Διάχυση πληροφορίας σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που προωθεί την ισότητα των φύλων.
- Ενθάρρυνση για χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα κείμενα του Οργανισμού.
- Διαρκής και συστηματική ενημέρωση των υπαλλήλων/απασχολουμένων της ΑΑΔΕ σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, που προωθεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.
- Έμπρακτη υποστήριξη όσων υπαλλήλων/απασχολουμένων υπέχουν υποχρεώσεις παροχής φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας τέκνων και της φροντίδας άλλων εξαρτώμενων προσώπων.

#### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού
- Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης
- Λοιπές κατά περίπτωση αρμόδιες Υπηρεσίες

#### Δράσεις:

- Δημιουργία και λειτουργία της Επιτροπής Ισότητας στην ΑΑΔΕ.
- Έκδοση εγκυκλίου και διαρκής ενημέρωση σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που στοχεύει στην εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.
- Έκδοση οδηγού για τη χρήση μη σεξιστικού λόγου στη γραπτή επικοινωνία εντός της ΑΑΔΕ.



- Διοργάνωση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για ζητήματα ισότητας των φύλων και αποκλεισμού των διακρίσεων, καθώς και για την ανάγκη εναρμόνισης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.
- Εφαρμογή θεσμικού πλαισίου για ευέλικτο εργασιακό ωράριο για το προσωπικό της ΑΑΔΕ.

### Η δράση αναφέρεται:

Στο σύνολο του Ανθρώπινου Δυναμικού της ΑΑΔΕ.

### Δείκτης:

- Πρακτικά συνεδριάσεων Επιτροπής Ισότητας
- Αριθμός υπαλλήλων που κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ευέλικτο εργασιακό ωράριο και υποστήριξης των προσώπων με υποχρεώσεις παροχής φροντίδας
- Αριθμός δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για ζητήματα ισότητας των φύλων και αποκλεισμού των διακρίσεων και στατιστικά στοιχεία συμμετεχόντων.

### Χρονοδιάγραμμα σχεδίου:

	2023	2024	2025
Δημιουργία και λειτουργία της Επιτροπής Ισότητας στην ΑΑΔΕ		√	√
Έκδοση εγκυκλίου και συνεχής ενημέρωση σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που προωθεί την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	√	√	√
Έκδοση οδηγού για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στην ΑΑΔΕ		√	
Δραστηριότητες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και τον αποκλεισμό των διακρίσεων καθώς και για την ανάγκη εναρμόνισης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	√	√	√
Εφαρμογή ευέλικτου εργασιακού ωραρίου για το προσωπικό της ΑΑΔΕ		√	√



## 5.2 Άξονας 2: Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων

Η ισότιμη συμμετοχή των φύλων στη λήψη αποφάσεων, αποτελεί θέμα δικαιοσύνης, σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων και χρηστής διακυβέρνησης. Επιπλέον, η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων ενός Οργανισμού συμβάλλει στην πληρέστερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του προσωπικού και ως εκ τούτου στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας.

Η ΑΑΔΕ, ως ένας Οργανισμός σταθερά προσανατολισμένος στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, προωθεί δράσεις που ενθαρρύνουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων, ως μέσο για τη μέγιστη αξιοποίηση των ιδιαίτερων δεξιοτήτων και ικανοτήτων του προσωπικού της.

### Στόχοι:

- Ενίσχυση ισόρροπης συμμετοχής των φύλων κατά τη διαδικασία διεκδίκησης θέσεων ευθύνης
- Προώθηση αναλογικού ποσοστού συμμετοχής των φύλων στις αποφάσεις ορισμού μελών συλλογικών οργάνων που έχουν αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων.
- Ενίσχυση ισόρροπης συμμετοχής των φύλων στην υποβολή υποψηφιότητας για την ανάδειξη αιρετών μελών στα υπηρεσιακά συμβούλια της ΑΑΔΕ.

### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού
- Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης
- Λοιπές κατά περίπτωση αρμόδιες Υπηρεσίες

### Δράσεις:

- Συλλογή και ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στη διεκδίκηση και κατοχή θέσεων ευθύνης.
- Παρακολούθηση της ποσόστωσης των φύλων στις εκδιδόμενες αποφάσεις ορισμού μελών συλλογικών οργάνων με αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων.
- Διοργάνωση ενημερωτικών δράσεων που να παροτρύνουν/προτρέπουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες κάλυψης θέσεων ευθύνης και των αιρετών μελών των Υπ. Συμβουλίων.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών δράσεων που ενισχύουν τις διοικητικές και διαπραγματευτικές δεξιότητες των υπαλλήλων.



- Δράσεις προβολής προσωπικοτήτων που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη (εντός και εκτός ΑΑΔΕ).

### Η δράση αναφέρεται:

Στο σύνολο του Ανθρώπινου Δυναμικού της ΑΑΔΕ

### Δείκτης:

- Ποσοστό αιτήσεων ανά φύλο, για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης.
- Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο, στη συγκρότηση συλλογικών οργάνων με αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων.
- Ποσοστό ανά φύλο, των προσώπων που κατέχουν θέσεις ευθύνης (με επιμέρους παραμέτρους, όπως επίπεδο οργανικής μονάδας, γεωγραφική περιφέρεια κ.λπ.).

### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2024	2025
Συλλογή και ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στη διεκδίκηση και κατοχή θέσεων ευθύνης		√	√
Παρακολούθηση της ποσόστωσης των φύλων στις εκδιδόμενες αποφάσεις ορισμού μελών συλλογικών οργάνων με αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων		√	√
Διοργάνωση ενημερωτικών δράσεων που θα παροτρύνουν/προτρέπουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες κάλυψης θέσεων ευθύνης και των αιρετών μελών των Υπ. Συμβουλίων		√	√
Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών δράσεων που ενισχύουν τις διοικητικές και διαπραγματευτικές δεξιότητες των υπαλλήλων		√	√
Δράσεις προβολής προσωπικοτήτων που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη (εντός και εκτός ΑΑΔΕ)		√	√

### 5.3 Άξονας 3: Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Έχει παρατηρηθεί ότι η σταδιοδρομία σε κάποιους τομείς της αγοράς εργασίας επηρεάζεται από τη διάσταση του φύλου.. Η ΑΑΔΕ, ως καινοτόμος και σύγχρονος Οργανισμός, υιοθετεί δράσεις που διασφαλίζουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίσες ευκαιρίες να αναπτύξουν και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Ο Οργανισμός στοχεύει στη διατήρηση αυτής της προσέγγισης και στην ενίσχυση και υποστήριξη της εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας όλων των υπαλλήλων χωρίς έμφυλες διακρίσεις. Υπό αυτήν την έννοια, είναι αναγκαία η συνεχής κριτική εξέταση των υφιστάμενων διαδικασιών σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας και η αντιμετώπιση τυχόν προκαταλήψεων, για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων.

#### Στόχοι:

- Ανίχνευση τυχόν προκαταλήψεων στις πολιτικές και διαδικασίες τοποθέτησης των υπαλλήλων σε όλες τις θέσεις και τα στάδια σταδιοδρομίας.
- Εντοπισμός τυχόν ΠΘΕ ανά κλάδο, όπου παρατηρείται έμφυλη υποεκπροσώπηση.
- Διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ των φύλων, κατά την τοποθέτηση σε θέση εργασίας των υπαλλήλων από τους προϊσταμένους.
- Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα έγγραφα που σχετίζονται με την επαγγελματική σταδιοδρομία.

#### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού
- Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης
- Λοιπές κατά περίπτωση αρμόδιες Υπηρεσίες

#### Δράσεις:

- Συλλογή και ανάλυση στατιστικών στοιχείων για την ισότητα των φύλων στον οργανισμό, χρησιμοποιώντας διάφορα κριτήρια π.χ γεωγραφικά, κλάδο, ΠΘΕ, μισθολογικό κόστος.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ανάδειξη του ρόλου των προϊστάμενων στην επαγγελματική σταδιοδρομία των υπαλλήλων, χωρίς έμφυλες διακρίσεις και στερεότυπα.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών δράσεων που ενισχύουν τις ψηφιακές δεξιότητες των υπαλλήλων.



### Η δράση αναφέρεται:

Στο σύνολο του Ανθρώπινου Δυναμικού της ΑΑΔΕ

### Δείκτες:

- Ετήσια έκθεση προόδου
- Μέτρηση του ποσοστού αιτήσεων για ειδικά ΠΘΕ, ανά φύλο.
- Μέτρηση του ποσοστού απασχόλησης, μισθολογικού κόστους και εξέλιξης ανά φύλο.

### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2024	2025
Συλλογή και ανάλυση στατιστικών στοιχείων για την ισότητα των φύλων στον οργανισμό, με διάφορα κριτήρια π.χ γεωγραφικά, κλάδο, ΠΘΕ, μισθολογικό κόστος		√	√
Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ανάδειξη του ρόλου των προϊστάμενων στην επαγγελματική σταδιοδρομία των υπαλλήλων χωρίς έμφυλες διακρίσεις και στερεότυπα		√	√
Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών δράσεων που ενισχύουν τις ψηφιακές δεξιότητες των υπαλλήλων		√	√

## 5.4 Άξονας 4: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την επιμόρφωση

Η γνώση αποτελεί την βάση πάνω στην οποία οι υπάλληλοι της ΑΑΔΕ θα κληθούν να παράσχουν ένα υψηλό επίπεδο εξυπηρέτησης του συναλασσόμενου, θα οικοδομήσουν υγιείς επαγγελματικές και διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στον οργανισμό, θα αναπτύξουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία αλλά και τις προσωπικές τους ικανότητες και δεξιότητες. Η γνώση αυτή θα πρέπει να προκύψει μέσα από εκπαιδευτικές και ερευνητικές δράσεις του οργανισμού, που θα προωθούν τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος,



απαλλαγμένου από στερεότυπα, προκαταλήψεις, έμφυλες διακρίσεις και φαινόμενα βίας και παρενόχλησης.

Ο άξονας αυτός εξετάζει τους τρόπους με τους οποίους ενσωματώνεται η διάσταση του φύλου στις διαδικασίες και το περιεχόμενο των ερευνητικών και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων του οργανισμού, καθορίζοντας τη δέσμευση του οργανισμού να θέσει ως μια από τις προτεραιότητές του, τα θέματα ισότητας των φύλων και διαφορετικότητας.

### **Στόχοι:**

- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της διαφορετικότητας, στην εκπαίδευση και την έρευνα.
- Εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου μέσω της εκπαίδευσης.
- Χρησιμοποίηση μη σεξιστικής γλώσσας στο εκπαιδευτικό υλικό της ΑΑΔΕ.
- Προώθηση της συμπερίληψης και της ισότητας των φύλων, μέσα από το εκπαιδευτικό υλικό και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
- Διασφάλιση του γεγονότος ότι οι διδακτικές δραστηριότητες λαμβάνουν υπόψη, ενθαρρύνουν και προωθούν την ισότητα των φύλων και τη διαφορετικότητα.
- Ενδυνάμωση των υπαλλήλων, μέσα από τις ερευνητικές και εκπαιδευτικές διαδικασίες του οργανισμού που προωθούν την ισότητα και τη διαφορετικότητα.

### **Συμμετέχοντες:**

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού
- Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης
- Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας
- Λοιπές κατά περίπτωση αρμόδιες Υπηρεσίες

### **Δράσεις:**

- Συλλογή και ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ως προς το φύλο και τη θέση των ατόμων που α) παρέχουν εκπαιδευτικό έργο και β) παρακολουθούν εκπαιδευτικά προγράμματα και ενημερωτικές δράσεις της ΦΟ.Τ.Α..
- Προώθηση της ισόρροπης έμφυλης εκπροσώπησης στα εκπαιδευτικά προγράμματα και ενημερωτικές δράσεις της ΦΟ.Τ.Α. (διοργάνωση, ομιλία, συντονισμός, συμμετοχή)
- Ενσωμάτωση των οδηγιών χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στο εκπαιδευτικό υλικό της ΑΑΔΕ.
- Προώθηση της συμπερίληψης και της ισότητας των φύλων, μέσα από το εκπαιδευτικό υλικό και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της ΦΟ.Τ.Α..



- Δράσεις προβολής του ερευνητικού έργου προσωπικοτήτων που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη (εντός και εκτός ΑΑΔΕ)
- Συνεργασία με τρίτους φορείς σε δράσεις σχεδιασμένες να ενθαρρύνουν την έρευνα γύρω από τη διάσταση του φύλου και τη διαφορετικότητα.
- Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή εκπαιδευτικά έργα που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη.

### Η δράση αναφέρεται:

Στο σύνολο του Ανθρώπινου Δυναμικού της ΑΑΔΕ

### Δείκτες:

Ετήσια έκθεση προόδου

### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2024	2025
Συλλογή και ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ως προς το φύλο και τη θέση των ατόμων που α) παρέχουν εκπαιδευτικό έργο και β) παρακολουθούν εκπαιδευτικά προγράμματα και ενημερωτικές δράσεις της ΦΟ.Τ.Α.		√	√
Προώθηση της ισόρροπης έμφυλης εκπροσώπησης στα εκπαιδευτικά προγράμματα και ενημερωτικές δράσεις της ΦΟ.Τ.Α. (διοργάνωση, ομιλία, συντονισμός, συμμετοχή)		√	√
Ενσωμάτωση των οδηγιών χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στο εκπαιδευτικό υλικό της ΑΑΔΕ		√	√
Προώθηση της συμπερίληψης και της ισότητας των φύλων, μέσα από το εκπαιδευτικό υλικό και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της ΦΟ.Τ.Α.		√	√
Δράσεις προβολής του ερευνητικού έργου προσωπικοτήτων που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη (εντός και εκτός της ΑΑΔΕ)		√	√



Συνεργασία με τρίτους φορείς σε δράσεις σχεδιασμένες να ενθαρρύνουν την έρευνα γύρω από τη διάσταση του φύλου και τη διαφορετικότητα	√	√	√
Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή εκπαιδευτικά έργα που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη	√	√	√

## 5.5 Άξονας 5: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η παρενόχληση βρίσκει το δρόμο της σε πολλούς χώρους εργασίας. Είναι ένας παραβάτης ίσων ευκαιριών που επηρεάζει τους εργαζόμενους σε όλα τα επίπεδα ενός Οργανισμού. Οι εργαζόμενοι που πλήττονται από παρενόχληση έχουν υψηλότερα ποσοστά απουσιών, δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία τους και είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους. Το ηθικό και η απόδοση άλλων εργαζομένων που παρακολουθούν τα περιστατικά ή παρηγορούν το θύμα επηρεάζονται. Η παρενόχληση αναφέρεται σε οποιαδήποτε συμπεριφορά παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον. Οι συμπεριφορές αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Η ΑΑΔΕ υιοθετεί στάση μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση και την έμφυλη βία και αναλαμβάνει δράση για την περαιτέρω εμπέδωση μιας νοοτροπίας που η διασφάλιση της αξιοπρέπειας των υπαλλήλων αποτελεί δέσμευση για τη Διοίκηση. Στο πλαίσιο αυτό, η ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων της ΑΑΔΕ σχετικά με την έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αναγκαίο να είναι διαρκής.

### Στόχοι:

- Υιοθέτηση νοοτροπίας μηδενικής ανοχής απέναντι στην παρενόχληση και την έμφυλη βία.
- Εφαρμογή των θεσμικών πολιτικών για τη σεξουαλική παρενόχληση και τις άλλες μορφές έμφυλης βίας εντός του Οργανισμού.
- Καταγραφή διαδικασίας υποβολής και διαχείρισης αναφορών στον Σύμβουλο Ακεραιότητας.
- Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης συνολικά και λήψη μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των κινδύνων.



- Ενδυνάμωση προϊσταμένων για την άσκηση του θεσμικού τους ρόλου ως προς την ενημέρωση και την προστασία των υπαλλήλων σε θέματα έμφυλης βίας και παρενόχλησης.
- Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των υπαλλήλων σε περίπτωση που υπάρξει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.
- Ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξάλειψης ή περιορισμού των κινδύνων εμφάνισης τέτοιων φαινομένων.

#### **Συμμετέχοντες:**

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού
- Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης
- Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας
- Λοιπές κατά περίπτωση αρμόδιες Υπηρεσίες

#### **Δράσεις:**

- Υιοθέτηση Δήλωσης ότι ο Οργανισμός ακολουθεί πολιτική ίσων ευκαιριών απασχόλησης χωρίς παρενοχλήσεις.
- Λειτουργία Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας και δράσεις δημοσιότητας και προβολής του ρόλου του Συμβούλου Ακεραιότητας της ΑΑΔΕ εντός του Οργανισμού.
- Ενίσχυση διοικητικής ικανότητας του Οργανισμού μέσω συνεργασιών με φορείς που έχουν υιοθετήσει και εφαρμόζουν πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση και τις άλλες μορφές έμφυλης βίας.
- Εισαγωγή πολιτικής αναφορών/καταγγελιών και διαδικασίας διαχείρισης παραπόνων, αναφορών/καταγγελιών που περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό μπορεί να αναφέρει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένου όταν είναι θύμα παρενόχλησης ή μάρτυρας αυτής, διασφαλίζοντας ότι δεν υπάρχουν εμπόδια στην αναφορά και ότι όλες οι αναφορές λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.
- Εφαρμογή εργαλείων εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου (π.χ. διαδικτυακή πλατφόρμα OIRA/Online Interactive RiskAssessment, WCO GEOAT/Gender Equality Organizational Assessment Tool).
- Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων προϊσταμένων σε θέματα πρόληψης βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας
- Διοργάνωση δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης του στελεχιακού δυναμικού της ΑΑΔΕ.

#### **Η δράση αναφέρεται:**

Στο σύνολο του Ανθρώπινου Δυναμικού της ΑΑΔΕ



### Δείκτες:

- Έκθεση προόδου εκτίμησης κινδύνων
- Διορισμός εκπροσώπων του Φορέα ως σημείων επαφής για αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης
- Εισαγωγή της πολιτικής αναφορών και κοινοποίησή της
- Αριθμός δραστηριοτήτων ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης
- Αριθμός αναφορών
- Ετήσια έκθεση προόδου

### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2024	2025
Υιοθέτηση Δήλωσης ότι ο Οργανισμός ακολουθεί πολιτική ίσων ευκαιριών απασχόλησης χωρίς παρενοχλήσεις		√	√
Έναρξη λειτουργίας Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας		√	
Δράσεις δημοσιότητας και προβολής του ρόλου του Συμβούλου Ακεραιότητας της ΑΑΔΕ εντός του Οργανισμού		√	√
Συνεργασίες με φορείς που έχουν υιοθετήσει και εφαρμόζουν πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση και τις άλλες μορφές έμφυλης βίας	√	√	√
Πολιτική αναφορών και διαδικασίες/πρωτόκολλο διαχείρισης παραπόνων		√	√
Ενημέρωση του προσωπικού του φορέα για την πολιτική αναφορών		√	√
Εκπαιδευτικές δράσεις προϊσταμένων σε θέματα πρόληψης βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας		√	√
Διοργάνωση δραστηριοτήτων ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης για την ενημέρωση του προσωπικού		√	√