

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)-v.2-GR



Περιεχόμενα

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)-v.2-GR	1
Βασικός Τομέας 1: Οργανωτική Δομή, Αναφορά και Παρακολούθηση.....	8
Βασικός Τομέας 2: Πρόσληψη και Απασχόληση.....	10
Βασικός τομέας 3: Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας και Προαγωγή	12
Βασικός Τομέας 4: Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής και Ευελιξία	13
Βασικός Τομέας 5: Εκπαίδευση και Κατάρτιση	14
Βασικός Τομέας 6: Ισότητα των Φύλων στις Δημόσιες Δραστηριότητες	15

1. Εισαγωγή

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) αποσκοπεί στον προσδιορισμό δραστηριοτήτων και δεικτών επιδόσεων για την αντιμετώπιση και την προώθηση της ισότητας των φύλων στην KiNNO INNOVATION INTERMEDIARIES (KiNNO). Η KiNNO αναγνωρίζει ότι η διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων και η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου σε θεμελιώδεις τομείς λειτουργίας, αποτελούν βασικά στοιχεία της επιχειρησιακής της δραστηριότητας. Ως εκ τούτου, η KiNNO δεσμεύεται για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού. Δίνοντας προτεραιότητα στην πολυπολιτισμικότητα και την ενσωμάτωση, στόχος μας είναι να αξιοποιήσουμε στο έπακρο τις δυνατότητες του ανθρώπινου δυναμικού μας και να συμβάλλουμε σε πιο ισχυρές, καινοτόμες και ανταγωνιστικές λύσεις. Αυτό το σχέδιο ΣΔΙΦ περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο θα επιτύχουμε αυτούς τους στόχους, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την ίση ευκαιρία, διασφαλίζοντας έτσι ότι η ισότητα των φύλων βρίσκεται στο επίκεντρο της εταιρικής μας ατζέντας.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) της KiNNO συμμορφώνεται με την ελληνική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων (Νόμος 4604/2019 - ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) και ευθυγραμμίζεται με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα δικαιώματα και την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των Οδηγιών 2000/78/ΕΚ, 2006/54/ΕΚ, 2010/41/ΕΕ και 92/85/ΕΟΚ². Το ΣΔΙΦ της KiNNO ακολουθεί τις κατευθύνσεις του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).¹ Επιπλέον, η KiNNO προσαρμόζει τις ενέργειές της με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (ΣΒΑ). Συγκεκριμένα, το ΣΔΑ βασίζεται στο ΣΔΑ 5 (Ισότητα των Φύλων), στο ΣΔΑ 8 (Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη) και στο ΣΔΑ 10 (Μείωση των ανισοτήτων).² Αυτοί οι ΣΔΑ χρησιμεύουν ως θεμελιώδεις αρχές για το ΣΔΙΦ μας, ενώ η πρόοδός μας θα παρακολουθείται σε συνάρτηση με την πρόοδο που περιγράφεται στο Snapshot Gender 2021.³

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep#:~:text=a%20set%20of%20commitments%20and,a%20process%20of%20structural%20change>

² <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2015/12/sustainable-development-goals-kick-off-with-start-of-new-year/>

³ https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2021/UNW_GenderSnapshot.pdf



Figure 1 SDGs

2. Όραμα της KiNNO για την Ισότητα των Φύλων

Η KiNNO ενεργεί ως ενδιαμέσος φορέας μεταξύ ερευνητών, μηχανικών, επιχειρήσεων και επενδυτών για να επιταχύνει την ανάπτυξη καινοτομιών στην αγορά, βοηθώντας τους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Η εταιρεία στοχεύει επίσης στη σημαντική ενίσχυση της τεχνολογικής ολοκλήρωσης και της ικανότητας καινοτομίας, της μεταφοράς τεχνολογίας και της απορρόφησης των ερευνητικών αποτελεσμάτων από την αγορά, προς την κατεύθυνση μιας βιώσιμης ευρωπαϊκής βιομηχανίας. Η πραγματική αξία της καινοτομίας έγκειται στην ικανότητά της να βελτιώνει την ανθρώπινη κατάσταση, επομένως είναι ζωτικής σημασίας για έναν πάροχο υπηρεσιών υποστήριξης της καινοτομίας, όπως η KiNNO, να ενσωματώσει την ποικιλομορφία των δεξιοτήτων και των προοπτικών της γνώσης μέσω της παροχής ίσων ευκαιριών και της προώθησης μιας κουλτούρα ισότητας των φύλων, ώστε να επιτρέψει στις γυναίκες να αναπτυχθούν και να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους, σε έναν εργασιακό χώρο όπου όλα τα ταλέντα αναγνωρίζονται, καλλιεργούνται και ενδυναμώνονται, ανεξαρτήτως φύλου.

Παρά την πρόοδο των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να αποτελούν ζήτημα που προκαλεί ανησυχία στον τομέα της Ερευνας & Καινοτομίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην ΕΕ υπάρχει ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών στον πληθυσμό με τριτοβάθμια εκπαίδευση, ωστόσο οι γυναίκες που απασχολούνται ως επιστήμονες και μηχανικοί είναι περίπου 40%, με αποτέλεσμα να υποεκπροσωπούνται στον τομέα. (She Figures 2021⁴). Επιπλέον, η Ελλάδα κατέχει την τρίτη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση με ποσοστό ανεργίας 14,5% μεταξύ των γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ ταυτόχρονα εμφανίζει ένα από τα χαμηλότερα επίπεδα γυναικείας

⁴ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4dai-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search#>

εκπροσώπησης σε ηγετικούς ρόλους στον τομέα της έρευνας, με μόλις το 16% των γυναικών να κατέχουν θέσεις επικεφαλής ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Η KiNNO δεσμεύεται να διαδραματίσει ρόλο στη διόρθωση της ανισορροπίας μεταξύ των φύλων που επικρατεί στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας (E&K) τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εν λόγω δέσμευση είναι σύμφωνη με το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο.⁵

Στην KiNNO αναγνωρίζουμε ότι η πλήρης αξιοποίηση του δυναμικού μας για να επιτύχουμε την αριστεία στην Έρευνα και Καινοτομία (E&K) μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο όταν υιοθετήσουμε με προτεραιότητα τις αρχές της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης. Η KiNNO αναγνωρίζει επίσης το φάσμα των φύλων ως λίκνο της διαφορετικότητας και παραμένει προσηλωμένη στη διασφάλιση δίκαιων και ισότιμων συνθηκών για το προσωπικό και τους συνεργάτες της σε κάθε τομέα εργασίας, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου τους. Κατά συνέπεια, στην KiNNO, οι γυναίκες τοποθετούνται ενεργά σε καίριες θέσεις στο πλαίσιο συνεργασιών μεταξύ ακαδημαϊκών και επιχειρήσεων, αναθέτοντάς τους την ευθύνη για την επιτυχή διαχείρισή τους και αναθέτοντάς τους την πρωτοπορία των τεχνολογικών εξελίξεων μέσω στρατηγικών, οργανωτικών, πολιτιστικών και λειτουργικών προτύπων που έχουν σχεδιαστεί σκόπιμα προς αυτή την κατεύθυνση. Το παρόν έγγραφο ΣΔΙΦ έχει ως στόχο να περιγράψει τον οδηγό δράσης που έχει σχεδιάσει η KiNNO για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, με σαφώς καθορισμένα βήματα και ελεγχόμενα αναμενόμενα αποτελέσματα, σε ευθυγράμμιση με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ.

⁵ <https://isotita.gr/en/new-legislation-greek-government-substantive-gender-equality-sgbv-athens-march-2019/>

3. Στόχοι της KiNNO για το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)

Η KiNNO έχει οικοδομήσει τη λειτουργία της στην αρχή της ίσης ευκαιρίας και σε έναν εταιρικό πολιτισμό μη διακρίσεων από την ίδρυσή της. Ωστόσο, για να διασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή του ΣΔΙΦ που αναπτύχθηκε, η KiNNO δημιούργησε μια ομάδα εστιασμένη στο χρονοδιάγραμμα ισότητας των φύλων, ήτοι την Ομάδα για την Ισότητα των Φύλων (ΟΙΦ). Η πρωτοβουλία της Ομάδας για την Ισότητα των Φύλων (ΟΙΦ) εγκρίνεται από τη Διοίκηση της KiNNO και αποτελείται από μια ισόρροπη ομάδα στελεχών της KiNNO με βάση το φύλο. Για την επιτυχή ολοκλήρωση του έργου της ΟΙΦ, η ομάδα θα επικουρείται από τη διοίκηση, τους επικεφαλής των ομάδων και την ομάδα λογιστηρίου.

Αυτό το ΣΔΙΦ αποτελεί την κορύφωση των ιδεωδών και των στόχων ισότητας που εξελίσσονται εντός της KiNNO, κατά τη λειτουργία της από το 2007, καθώς και την πρόθεση της εταιρείας να θέσει τους εν λόγω στόχους στην πράξη. Ως εκ τούτου, αυτό το τμήμα του ΣΔΙΦ διατυπώνει τους ειδικούς, μετρήσιμους, εφικτούς, συναφείς και χρονικά περιορισμένους (SMART) στόχους που απαιτούνται σε ευθυγράμμιση με τη στρατηγική μας για την ισότητα των φύλων:

A) Διαφάνεια και Ενημέρωση:

- Διασφάλιση της διαφάνειας του ΣΔΙΦ μέσω επικοινωνίας σε όλους τους εργαζόμενους.
- Τακτικές αναφορές σχετικά με την πρόοδο προς τους στόχους της ισότητας των φύλων.
- Χρήση βασικών δεικτών, όπως η φυλετική σύνθεση του εργατικού δυναμικού και των ηγετικών θέσεων.

B) Συμμετοχή και Ανατροφοδότηση:

- Λήψη υπόψη των σχολίων από γυναίκες και μη δυαδικούς/gender-fluid υπαλλήλους.
- Πραγματοποίηση τυχόν απαραίτητων προσαρμογών στο σχέδιο δράσης βάσει της ανατροφοδότησης.

Γ) Συμπεριληπτική κουλτούρα φύλου:

- Προώθηση μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας φύλου μέσω εσωτερικής επικοινωνίας.
- Επιδίωξη ισορροπίας των φύλων σε όλες τις θέσεις εντός της εταιρείας.
- Έμφαση στην ισορροπία των φύλων στους ρόλους λήψης αποφάσεων.

Δ) Ίση Πρόσληψη και Ανάπτυξη:

- Εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης.
- Ανάπτυξη στρατηγικών πρόσληψης για την προσέλκυση ταλέντων όλων των φύλων.
- Δημιουργία διαδικασιών πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και συμπεριληπτικών.

Ε) Ίσες Ευκαιρίες Σταδιοδρομίας:

- Προώθηση ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας εντός της KiNNO.
- Αυξημένη ορατότητα των γυναικών στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας (E&K).

ΣΤ) Ίσες Ευκαιρίες σε Δραστηριότητες:

- Προώθηση ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα στις δραστηριότητες της εταιρείας (εκπαιδεύσεις, συναντήσεις, ταξίδια κ.λπ.).

Ζ) Υποστήριξη Οικογένειας:

- Υποστήριξη των οικογενειακών δομών και των φροντιστών.
- Εφαρμογή πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας και πατρότητας.

H) Εκπαίδευση με Έμφαση στο Φύλο:

- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες.
- Προώθηση ενός εκπαιδευμένου περιβάλλοντος ως προς το φύλο.

Θ) Ισορροπημένη Εκπροσώπηση:

- Επιδίωξη ισορροπημένης εκπροσώπησης των φύλων στην KiNNO.

I) Προβολή των Γυναικών:

- Προώθηση του έργου των γυναικών εργαζομένων μέσω των μέσων ενημέρωσης της KiNNO.
- Εξάλειψη της έμφυλης προκατάληψης στο περιεχόμενο.

Οι στόχοι αυτοί μπορούν να χωριστούν σε έξι (6) Βασικούς Τομείς, για καθέναν από τους οποίους θα αναληφθεί σειρά δράσεων και συνεπώς θα παρακολουθείται εντός συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος, ακολουθώντας τη μεθοδολογία που περιγράφεται στο επόμενο κεφάλαιο.

4. Μεθοδολογία της KiNNO για το ΣΔΙΦ

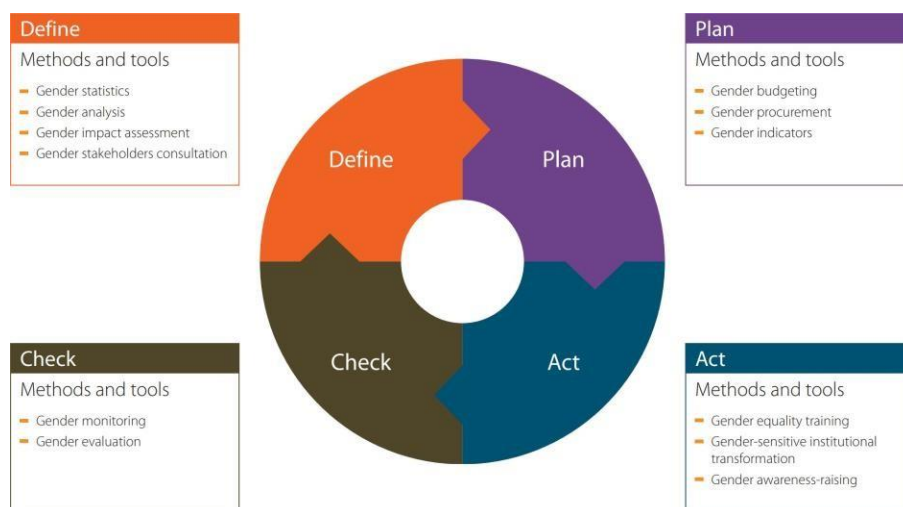
Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) θέτει τις βάσεις πολιτικής για την ανάπτυξη οποιουδήποτε ΣΔΙΦ, μέσω του Κύκλου Έμφυλης Κοινωνικοποίησης (Gender Mainstreaming Cycle).⁶ Η Ομάδα για την Ισότητα των Φύλων (ΟΙΦ) ακολούθησε αυτή την προσέγγιση, η οποία αναπτύσσεται σε τέσσερα βήματα, όπως περιγράφεται παρακάτω:

Βήμα 1 - Προσδιορισμός: Αποτελεσματική αξιολόγηση των χασμάτων και των αναγκών των φύλων στις σχετικές πολιτικές.

Βήμα 2 - Σχεδιασμός: Συγκεκριμένες ενέργειες για τη διαμόρφωση του ΣΔΙΦ.

Βήμα 3 - Δράση: Υλοποίηση του ΣΔΙΦ.

Βήμα 4 - Έλεγχος: Παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής του ΣΔΙΦ.





⁶ https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-cycle?language_content_entity=en

Figure 2 The Gender Mainstreaming Cycle

Για το σχεδιασμό του ΣΔΙΦ, ήταν απαραίτητο η Ομάδα Εργασίας για την Ισότητα των Φύλων (ΟΕΙΦ) να ολοκληρώσει πρώτα μια αξιολόγηση της κατάστασης της KiNNO σχετικά με την ισότητα των φύλων. Κατά συνέπεια, οι Στόχοι SMART που περιγράφονται, οδήγησαν στον εντοπισμό έξι Βασικών Τομέων εστίασης προς αντιμετώπιση. Στους Βασικούς Τομείς αντιστοιχίστηκαν κατά συνέπεια Ειδικά Μέτρα, στο πλαίσιο της αποτελεσματικής εφαρμογής και παρακολούθησης, με καθορισμένες αρμοδιότητες. Επιπλέον, έχει οριστεί χρονικό πλαίσιο για την ολοκλήρωση των Μέτρων των Βασικών Τομέων. Αυτό έχει καθοριστεί με βάση τις απαιτήσεις της KiNNO, τους διαθέσιμους πόρους και τους στρατηγικούς σκοπούς, με κύριο μέλημα την αντιμετώπιση κρίσιμων τομέων.




Βασικός Τομέας 1: Οργανωτική Δομή, Αναφορά και Παρακολούθηση

Στόχοι (Γιατί;)	Μέτρα (Ποια;)	Χρονοδιάγραμμα (Πότε;)					KPIs & Goals	SDGs
		2023	2024	2025	2026	2027		
I. Καθιέρωση της διαφάνειας του GAP. II. Ενσωμάτωση της ανατροφοδότησης του GAP. III. Προώθηση κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς.	1. Εξονυχιστική αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης της έμφυλης διαφορετικότητας στην KiNNO & Σχηματισμός της Ομάδας Εργασίας για την Έμφυλη Ισότητα (ΟΕΓΙ).	✓	✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε	 
	2. Θεσμοθέτηση συστήματος για την τακτική υποβολή εκθέσεων προόδου προς την επίτευξη στόχων έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο - ετήσιες αναθεωρήσεις	
	3. Παρακολούθηση βασικών δεικτών, όπως η έμφυλη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και των ηγετικών θέσεων.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένη παρακολούθηση της αναλογίας Γ/Α σε όλες τις θέσεις.	
	4. Χρήση σχολίων και δεδομένων για την πραγματοποίηση απαραίτητων προσαρμογών στο σχέδιο δράσης.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο	

ΚιΝΝΟ: Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

	<p>5. Σχεδιασμός και διάδοση ενός κώδικα δεοντολογίας για την εξάλειψη των έμφυλων προκαταλήψεων και στερεοτύπων στην εσωτερική επικοινωνία.</p>		✓	✓	✓	✓	<p>Προγραμματισμένο</p>	
--	--	--	---	---	---	---	-------------------------	--



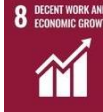
Βασικός Τομέας 2: Πρόσληψη και Απασχόληση

Στόχοι (Γιατί;)	Μέτρα (Ποια;)	Χρονοδιάγραμμα (Πότε;)					KPIs & Goals	SDGs
		2023	2024	2025	2026	2027		
I. Υιοθέτηση της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης.	1. Ενσωμάτωση του τρέχοντος σχεδίου στο πρόγραμμα εισαγωγικής εκπαίδευσης νέων υπαλλήλων της εταιρείας.		✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε	  
II. Ίσες ευκαιρίες για επαγγελματίες.	2. Υλοποίηση στρατηγικών για την προσέλκυση διαφορετικών ταλέντων, συμπεριλαμβανομένων γυναικών, μη δυαδικών και ρευστών ατόμων ως προς το φύλο.	✓	✓	✓	✓	✓	Σε Εξέλιξη	
	3. Προώθηση διαδικασιών πρόσληψης χωρίς προκαταλήψεις και εξέταση της χρήσης τυφλών τεχνικών πρόσληψης.	✓	✓	✓	✓	✓	Σε Εξέλιξη	
	4. Παροχή εκπαίδευσης στους συνεντευκτές για συμπεριληπτικές πρακτικές συνεντεύξεων.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο	


ΚιΝΝΟ: Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

	5. Παρακολούθηση του λόγου ισορροπίας φύλων από τις αιτήσεις έως την πρόσληψη	✓	✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε


Βασικός τομέας 3: Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας και Προαγωγή

Στόχοι (Γιατί;)	Μέτρα (Ποια;)	Χρονοδιάγραμμα (Πότε;)					KPIs & Goals	SDGs
		2023	2024	2025	2026	2027		
<p>I. Προώθηση ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας και στην ορατότητα στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας (E&K).</p> <p>II. Προώθηση ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα στις δραστηριότητες (συναντήσεις, ταξίδια κ.λπ.)</p>	1. Ανάπτυξη προγραμμάτων καθοδήγησης και ανάδοχης για την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών εντός της KiNNO.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο.	  
	2. Διασφάλιση ίσης πρόσβασης σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης.	✓	✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε	
	3. Παρακολούθηση και αντιμετώπιση τυχόν μισθολογικών χασμάτων με βάση το φύλο.	✓	✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε - Ετήσια αναθεώρηση	
	4. Μέτρηση και παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης και του ποσοστού διατήρησης των γυναικών εργαζομένων, χρησιμοποιώντας κατάλληλους δείκτες και εργαλεία παρακολούθησης.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένη - Παρακολούθηση ποσοστού διατήρησης Γ/Α & διευθυντικών θέσεων	
	5. Κοινή χρήση καλών πρακτικών καριέρας χωρίς διάκριση φύλου.			✓	✓	✓	Προγραμματισμένη	


Βασικός Τομέας 4: Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής και Ευελιξία

Στόχοι (Γιατί;)	Μέτρα (Ποια;)	Χρονοδιάγραμμα (Πότε;)					KPIs & Goals	SDGs
		2023	2024	2025	2026	2027		
<p>I. Υποστήριξη οικογενειακών δομών και φροντιστών.</p> <p>II. Εφαρμογή πολιτικών για ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας και πατρότητας.</p>	1. Προώθηση πρωτοβουλιών για ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας προς υποστήριξη όλων των εργαζομένων.	✓	✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε - Σχεδιασμός και υλοποίηση ΔΕΚ (Δείκτη Ικανοποίησης Εργαζομένων)	
	2. Προώθηση της μοιρασιάς των ευθυνών φροντίδας.	✓	✓	✓	✓	✓	Σε εξέλιξη	
	3. Εφαρμογή πολιτικών για άδεια μητρότητας και πατρότητας	✓	✓	✓	✓	✓	Όλοι οι εργαζόμενοι που έγιναν γονείς μπορούν να λάβουν γονική άδεια σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία.	

ΚιΝΝΟ: Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
Βασικός Τομέας 5: Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Στόχοι (Γιατί;)	Μέτρα (Ποια;)	Χρονοδιάγραμμα (Πότε;)					KPIs & Goals	SDGs
		2023	2024	2025	2026	2027		
<p>I. Ενσωμάτωση διάστασης του φύλου στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες κατάρτισης.</p> <p>II. Προώθηση ενός εκπαιδευτικού περιβάλλοντος ισότητας των φύλων.</p>	1. Διοργάνωση εκπαίδευσης ευαισθητοποίησης φύλου για όλους τους εργαζομένους για να ευαισθητοποιηθούν και να μειωθούν οι προκαταλήψεις.			✓	✓	✓	Προγραμματισμένο - 1 ανά έτος	
	2. Προσφορά προγραμμάτων κατάρτισης για την προώθηση ηγετικών και διοικητικών δεξιοτήτων σε γυναίκες/μη δυαδικούς/ρευστούς φύλου άτομα, με έμφαση στη διαφορετικότητα και την ένταξη.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο - 1 ανά έτος	
	3. Προτροπή εργαζομένων στην παρακολούθηση workshops και συνεδριών για την ισότητα των φύλων.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο - 1 ανά έτος	
	4. Ενθάρρυνση των γυναικών για να αναλάβουν ηγετικό ρόλο σε δραστηριότητες Έρευνας και Καινοτομίας και δημοσιεύσεις ερευνών.	✓	✓	✓	✓	✓	Σε εξέλιξη	
	5. Επιλογή γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε ομάδες εργασίας, ανάθεση εργασιών και έργα.	✓	✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε	

Βασικός Τομέας 6: Ισότητα των Φύλων στις Δημόσιες Δραστηριότητες

Στόχοι (Γιατί;)	Μέτρα (Ποια;)	Χρονοδιάγραμμα (Πότε;)					KPIs & Goals	SDGs
		2023	2024	2025	2026	2027		
I. Προώθηση της εργασίας των γυναικών εργαζομένων μέσω των μέσων της KiNNO, εξαλείφοντας τη διάκριση φύλου στο περιεχόμενο. II. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην KiNNO	1. Συμμετοχή σε κοινοπραξίες για εθνική/ευρωπαϊκή χρηματοδότηση που στοχεύει σε γυναίκες ερευνήτριες.	✓	✓	✓	✓	✓	Σε εξέλιξη	
	2. Εξέταση συνεργασίας με γυναικείες νεοφυείς επιχειρήσεις ή οργανισμούς & οργανισμούς και δίκτυα που εστιάζουν στην ισότητα των φύλων.		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο	
	3. Προώθηση ισόρροπων ομάδων έργων για συμμετοχή σε εθνικά/ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα έργα.	✓	✓	✓	✓	✓	Ολοκληρώθηκε	
	4. Ανάδειξη της αυξημένης παρουσίας και συνεισφοράς των γυναικών στα αποτελέσματα και την επιτυχία της KiNNO (στον ιστότοπο ή σε άλλες μορφές μέσω ενημέρωσης).	✓	✓	✓	✓	✓	Σε εξέλιξη	

ΚiNNO: Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

	5. Επικοινωνήστε την κουλτούρα ισότητας των φύλων της ΚiNNO μέσω ελέγχου ψηφιακού περιεχομένου (ιστότοπος, αναρτήσεις, φωτογραφίες, γλώσσα κ.λπ.)		✓	✓	✓	✓	Προγραμματισμένο	
--	---	--	---	---	---	---	------------------	--