



Τεχνολογικό
Πανεπιστήμιο
Κύπρου



2022-2024

Σχέδιο
Ισότητας
Τεχνολογικού
Πανεπιστημίου
Κύπρου



Εισαγωγή

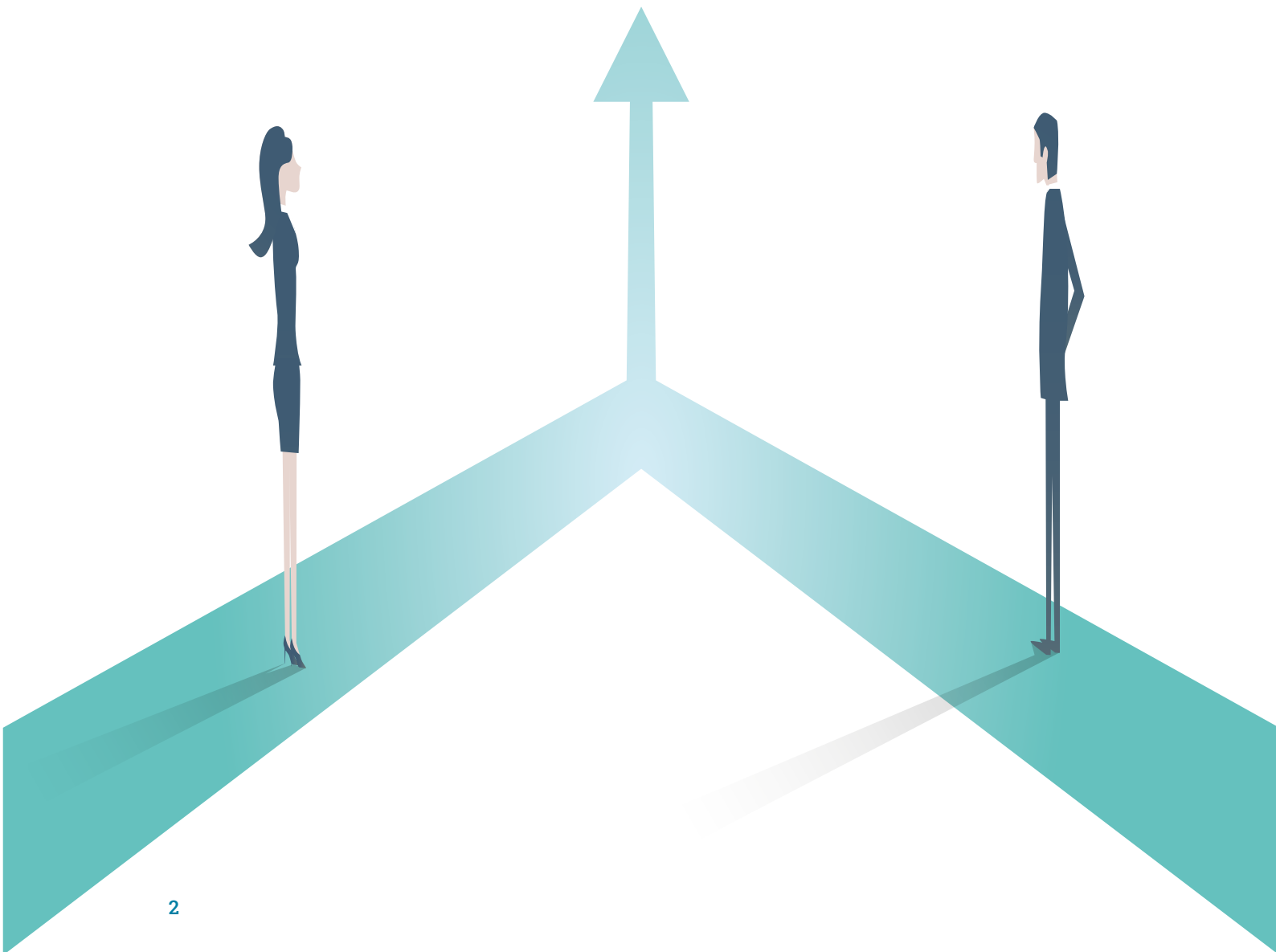
Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου έχει ως όραμα να καταστεί ένα σύγχρονο και πρωτοποριακό πανεπιστήμιο με διεθνή αναγνώριση, που προωθεί την αριστεία στην εκπαίδευση και την έρευνα σε τομείς αιχμής, με στόχο την επιστημονική, τεχνολογική, οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξη και βελτίωση της χώρας. Αποστολή του είναι να προσφέρει επιστημονική κατάρτιση υψηλού επιπέδου και να προάγει τη διά βίου μάθηση με σύγχρονες παιδαγωγικές μεθόδους, να παράγει και να μεταδίδει την επιστημονική γνώση μέσω της έρευνας και της διδασκαλίας, και να συμβάλλει στην αντιμετώπιση προκλήσεων στους τομείς της Επιστήμης και της Τεχνολογίας, να καταστεί καταλυτικός αρωγός της Πολιτείας και της κοινωνίας.

Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου έχει θέσει ως στρατηγική του προτεραιότητα, τον καταρτισμό πλάνου δράσης με έμφαση στους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Οι στόχοι αναφέρονται στις σημαντικότερες προκλήσεις της εποχής μας: οικονομικές, κοινωνικές, περιβαλλοντικές και αυτές που αφορούν στη διακυβέρνηση και προσδιορίζουν με σαφήνεια τον κόσμο στον οποίο θέλουμε να ζούμε. Ταυτόχρονα, μας δείχνουν την κατεύθυνση στην οποία πρέπει μαζί να εργαστούμε για να δώσουμε λύσεις σε κάθε έναν από τους 17 στόχους. Σε αυτό το πλαίσιο το Πανεπιστήμιο έχει τροχοδρομήσει από το 2020 σειρά στοχευμένων δράσεων προς υλοποίηση του Στόχου 5 που αφορά στην Ισότητα των Φύλων.

Παράλληλα το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου υποστηρίζει και μέσω άλλων στόχων την ισότητα και συμπερίληψη, μέσω του Στόχου 10 για μείωση των ανισοτήτων, Στόχο 4 για Ποιοτική Εκπαίδευση και του Στόχου 3 για Υγεία και Ευεξία.

Ο σχεδιασμός του Σχεδίου Ισότητας στοχεύει στην δέσμευση του Πανεπιστημίου μας σε μια δυναμική και καινοτόμο κουλτούρα με βάση την ισότητα, ποικιλομορφία και συμπερίληψη. Στο σημερινό ανταγωνιστικό παγκόσμιο περιβάλλον, τα πιο επιτυχημένα πανεπιστήμια θα είναι εκείνα που θα αξιοποιήσουν πλήρως τα ταλέντα και τις δυνατότητες όλου του προσωπικού και φοιτητικής κοινότητας χωρίς να διέπονται από προκαταλήψεις και διακρίσεις. Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου μέσω της υλοποίησης του Σχεδίου Ισότητας (2022-2024) λαμβάνει ενεργό θέση στην καταπολέμηση διαθεματικών ανισοτήτων και στερεοτύπων που αναπαράγονται στη βάση αλληλένδετων πτυχών - το φύλο, την φυλή, την ηλικία, την αν/ικανότητα, τη σεξουαλικότητα, την κοινωνικό-οικονομική κατάσταση - με στόχο τη διάδοση γνώσης, και προώθησης υφιστάμενων και θεσμοθέτηση νέων πολιτικών για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού και ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.

Το Σχέδιο Ισότητας 2022-2024 εγκρίθηκε στην 12η Συνεδρία της Συγκλητικής Επιτροπής Ισότητας (31.5.2022) και από την 177η Συνεδρία της Συγκλήτου (15.6.2022).





Συγκλητική Επιτροπή Ισότητας

Η Σύγκλητος, λαμβάνοντας υπόψη το σχέδιο δράσης ισότητας που εφαρμόζεται στο Πανεπιστήμιο μέσω του Ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενου έργου Gender-SMART, με βασικό στόχο να επιτύχει την ισότητα στο χώρο εργασίας, ομόφωνα έγκρινε κατά την 138η συνεδρία της τον Νοέμβριο του 2020 τη σύσταση της Συγκλητικής Επιτροπής Ισότητας.

Κύριος σκοπός της Συγκλητικής Επιτροπής Ισότητας είναι η υποβολή προτάσεων προς τη Σύγκλητο για την πολιτική του Πανεπιστημίου όσο αφορά στην ισότητα, ίσες ευκαιρίες των δύο φύλων, ενδυνάμωση της γυναίκας και των δικαιωμάτων των ατόμων με ειδικές ικανότητες. Η Επιτροπή είναι αρμόδια για την προώθηση και υλοποίηση του σκοπού αυτού. Με βάση τα πιο πάνω, οι αρμοδιότητες της Επιτροπής όπως καθορίστηκαν τον Νοέμβριο 2020 είναι οι εξής:

- i.** Η Επιτροπή θα υποβάλλει εισηγήσεις στην Σύγκλητο για την υλοποίηση της πολιτικής του Πανεπιστημίου όσο αφορά στην ισότητα, ίσες ευκαιρίες των δύο φύλων, ενδυνάμωση της γυναίκας και των δικαιωμάτων των ατόμων με ειδικές ικανότητες.
- ii.** Η Επιτροπή θα υποβάλει στην Σύγκλητο προσχέδιο «Κώδικα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης».
- iii.** Αναφορικά με τον σκοπό ύπαρξης της, όπως αναφέρεται πιο πάνω, και για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας, θα οργανώνει δραστηριότητες και προωθεί ενημερωτικό υλικό στα μέλη της.
- iv.** Προς επίτευξη του σκοπού της, η Επιτροπή θα επενδύει για μια αгаστή συνεργασία με συναφείς επιτροπές εντός του Πανεπιστημίου και οντότητες εκτός του Πανεπιστημίου.
- v.** Θα δημιουργήσει μια ηλεκτρονική πλατφόρμα για την υποβολή παραπόνων και μηχανισμό διερεύνησης τους.
- vi.** Στο τέλος κάθε ακαδημαϊκού έτους θα υποβάλει στην Σύγκλητο έκθεση πεπραγμένων.
- vii.** Τέλος, θα μελετά οποιαδήποτε θέματα της ανατεθούν από τη Σύγκλητο/ Συμβούλιο ή αυτεπάγγελτα όποια θέματα εμπίπτουν στις αρμοδιότητές της

Περισσότερα αναφορικά με τις δράσεις της Συγκλητικής Επιτροπής Ισότητας μπορείτε να βρείτε στην Έκθεση Προόδου για την Ισότητα των Φύλων.

Συμμετοχή στο έργο Gender-SMART

Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου συμμετέχει ως ένας από τους 7 εταίρους στο έργο Gender-SMART (2019-2022) που έχει σαν στόχο τον μετασχηματισμό του σε ένα πιο φιλικό από πλευράς φύλου ακαδημαϊκό και ερευνητικό ίδρυμα μέσω της επίτευξης δράσεων αλλά και οργανωτικών αλλαγών και παρεμβάσεων.

Μέσω του έργου Gender-SMART το Πανεπιστήμιο δεσμεύεται να αναπτύξει και να εφαρμόσει ένα Σχέδιο Ισότητας το οποίο βασίζεται στους εξής πυλώνες:

- Οικοδόμηση κουλτούρας ισότητας των φύλων
- Ανάπτυξη μέτρων, που στοχεύουν στην ισότιμη υποστήριξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας
- Αναμόρφωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και διακυβέρνησης
- Ενσωμάτωση του παράγοντα «φύλο» και διαθεματικότητα στη χρηματοδότηση, την επιστημονική έρευνα και τη διδασκαλία.

Το έργο χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα «Horizon 2020», συνδέοντας επτά Ευρωπαϊκούς οργανισμούς (από την Κύπρο, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Ολλανδία και την Ισπανία) και δύο ειδικούς τεχνικούς συνεργάτες (από το Βέλγιο και την Τσεχία).

Η Σύγκλητος, λαμβάνοντας υπόψη το πλάνο/σχέδιο δράσης ισότητας που εφαρμόζεται στο Πανεπιστήμιο μέσω του έργου Gender-SMART, με βασικό στόχο να επιτύχει την ισότητα στο χώρο εργασίας, ομόφωνα έγκρινε κατά την 138η συνεδρία της τον Νοέμβριο του 2020 τη σύσταση της Συγκλητικής Επιτροπής Ισότητας.



Συμμετοχή στη Συμμαχία του European University of Technology (EUT+)

Η συμμετοχή του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου στη συμμαχία του EUT+, επιταχύνει την ανάπτυξη δράσεων που ενισχύουν την ισότητα και την ποικιλομορφία. Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου είναι μέλος της συμμαχίας οκτώ Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων, που στοχεύουν στη δημιουργία ενός νέου τύπου πανεπιστημίου, ένα από τα Πανεπιστήμια του Μέλλοντος, όπως χαρακτηρίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που χρηματοδοτεί την πρωτοβουλία.

Οι εταίροι φιλοδοξούν να δημιουργήσουν το Ευρωπαϊκό Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο (EUT+) το οποίο θα είναι τοπικά αγκυροβολημένο σε καθεμία από τις περιοχές των μελών της συμμαχίας και ταυτόχρονα συνδεδεμένο πανευρωπαϊκά κάτω από την κοινή επωνυμία EUT+, μέσω της οποίας θα προσφέρονται κοινά προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών. Ο κεντρικός πυλώνας δράσης του EUT+ που συνοψίζεται στο σλόγκαν: «Think human first», περιλαμβάνει τρεις βασικές αρχές:

1. Ανάπτυξη τεχνολογίας που είναι πρωτίστως ανθρωποκεντρική
2. Αξιοποίηση της ποικιλομορφίας και της πολυγλωσσίας ως ευκαιρία
3. Ανάπτυξη ενός πανεπιστημίου χωρίς αποκλεισμούς.

Συγκεκριμένα, το πακέτο εργασίας 2 του έργου με θέμα: «Europe for everyone: inclusiveness and embeddedness», ασχολείται πιο συγκεκριμένα με θέματα συμπερίληψης και ενσωμάτωσης στο υπό δημιουργία European University of Technology (EUT+).

Συγκεκριμένα για τα θέματα ισότητας των φύλων, το EUT+ θα επιδιώξει να γίνει φάρος της ισότητας των φύλων, ενισχύοντας τη δημιουργία και εφαρμογή των τοπικών Σχέδιων Ισότητας των Φύλων με τη διάσταση της διαθεματικότητας. Δηλαδή να διαμορφωθούν σε Σχέδια Ισότητας που να λαμβάνουν παράλληλα υπόψη τον τρόπο με τον οποίο η ισότητα συσχετίζεται με την αναπηρία/ικανότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία και μειονότητα ή κοινωνικοοικονομική κατάσταση.



Στατιστικά Δεδομένα

Στα πλαίσια του σχεδιασμού του Σχεδίου Ισότητας πραγματοποιήθηκε κατά την φάση της διάγνωσης, το 2019, μια ανάλυση των στατιστικών δεδομένων που σχετίζονται με το φύλο στο Πανεπιστήμιο. Βασισμένη στα συμπεράσματα της ανάλυσης το Σχέδιο αποτελείτο από συγκεκριμένους τομείς και δράσεις. Μια σειρά από δράσεις και παρεμβάσεις πραγματοποιήθηκαν κατά την διάρκεια του 2019 με 2021.

Στα πλαίσια της αναδιαμόρφωσης του Σχεδίου και της συμπερίληψης της διαθεματικότητας,

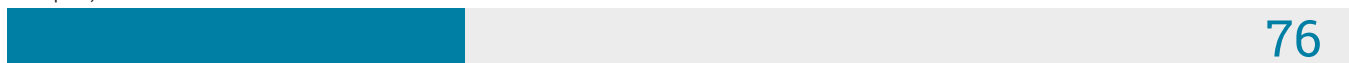
πραγματοποιήθηκε ανάλυση των δεδομένων του φύλου στο Πανεπιστήμιο που αφορά την φοιτητική κοινότητα και το ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό τον Δεκέμβριο του 2021.

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε κατά τη φάση της διάγνωσης αποκαλύπτει ορισμένα θεμελιώδη συμπεράσματα σχετικά με την κατάσταση του Πανεπιστημίου στους διάφορους τομείς δράσης που προβλέπονται στο Σχέδιο.

Διοικητικό Προσωπικό

2020

Άνδρες

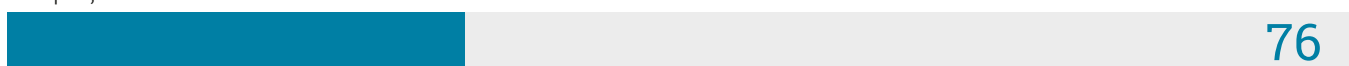


Γυναίκες



2021

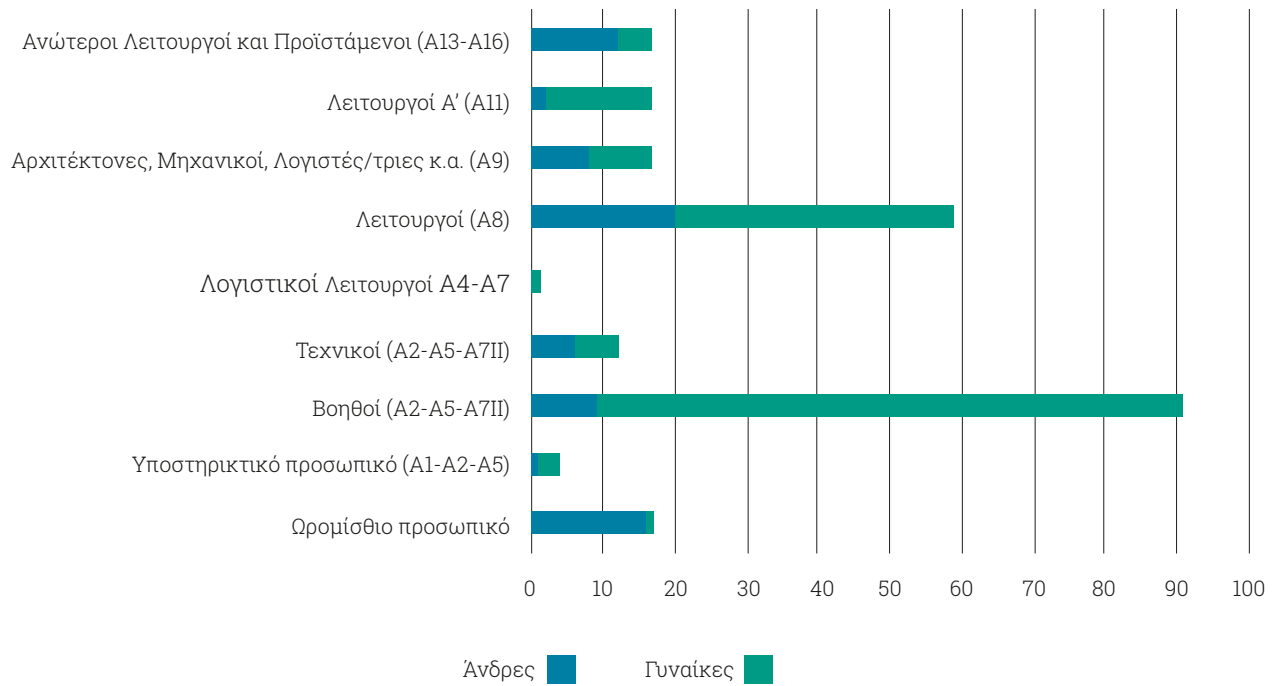
Άνδρες



Γυναίκες

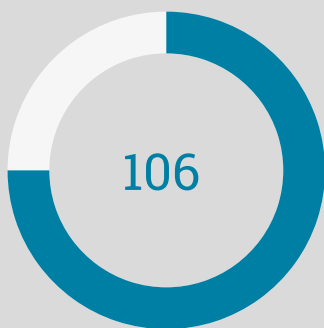


Διοικητικό προσωπικό ανά φύλο ανά θέση για το 2021

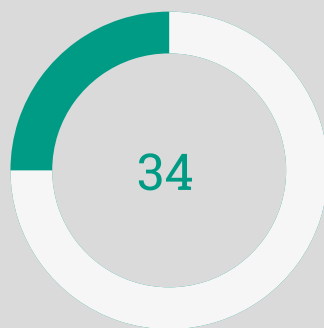


Μέλη ΔΕΠ

2020

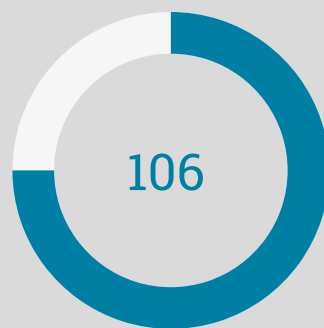


Άνδρες

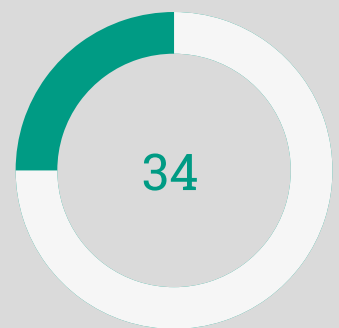


Γυναίκες

2021

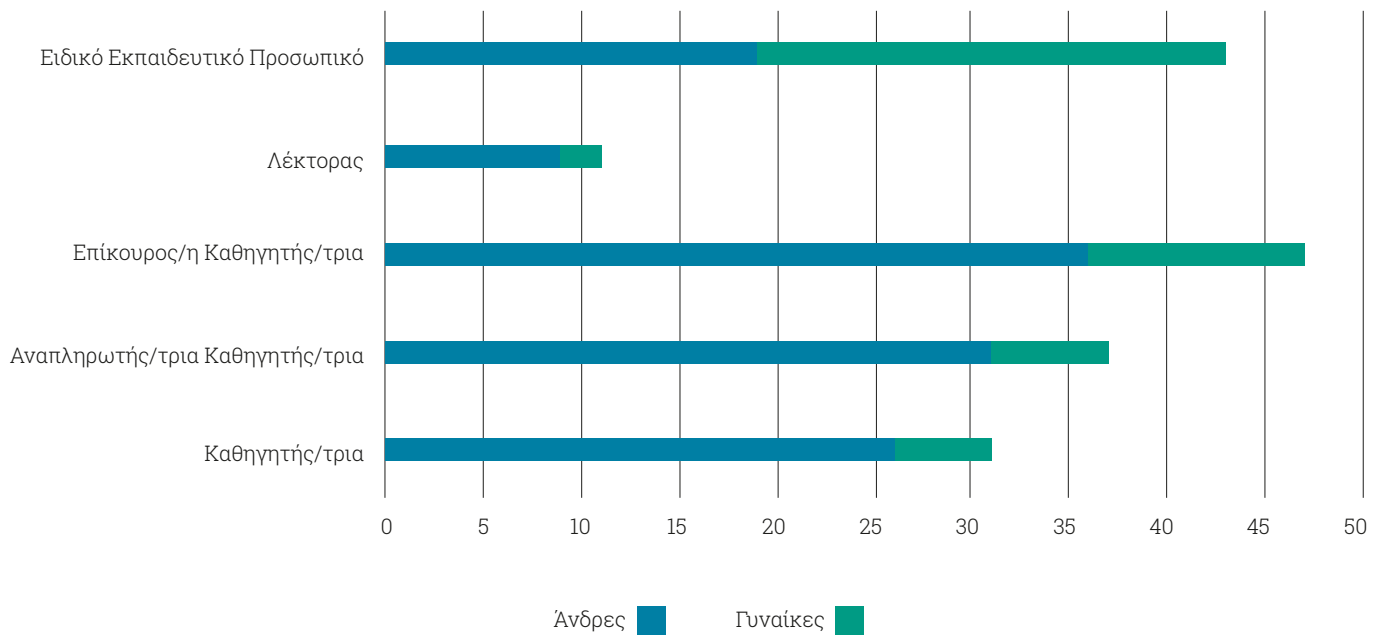


Άνδρες

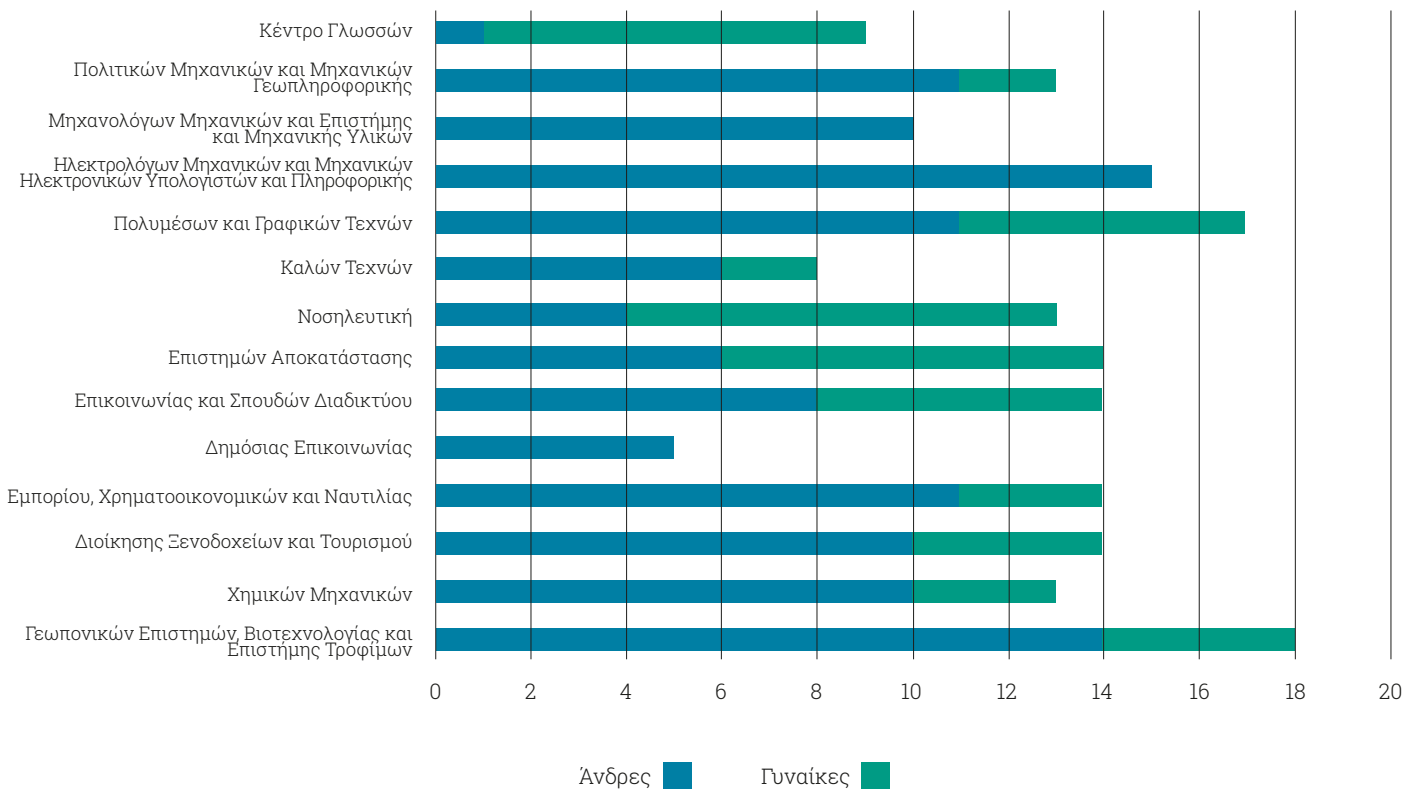


Γυναίκες

Ακαδημαϊκό προσωπικό (Μέλη ΔΕΠ και ΕΕΠ) ανά ιεραρχική βαθμίδα και φύλο 2021



Ακαδημαϊκό προσωπικό (Μέλη ΔΕΠ και ΕΕΠ) ανά φύλο ανά Τμήμα 2021

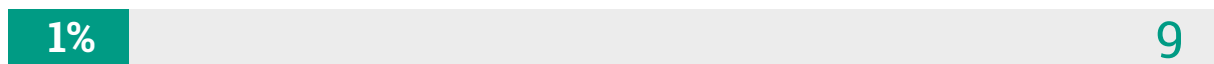


Παρουσίαση στοιχείων συμμετοχής σε διαδικασίες πρόσληψης ακαδημαϊκού προσωπικού και προσφοράς διορισμού ανά φύλο για τα έτη 2020 και 2021

Σύνολο ανδρών υποψηφίων που συμμετείχαν στο τελικό στάδιο επιλογής 2020



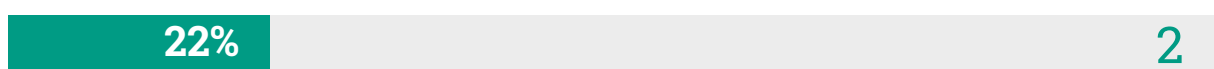
Σύνολο γυναικών υποψηφίων που συμμετείχαν στο τελικό στάδιο επιλογής 2020



Σύνολο ανδρών υποψηφίων στους οποίους προσφέρθηκε διορισμός 2020



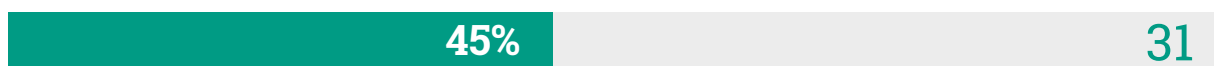
Σύνολο γυναικών υποψηφίων στις οποίες προσφέρθηκε διορισμός 2020



Σύνολο ανδρών υποψηφίων που συμμετείχαν στο τελικό στάδιο επιλογής 2021



Σύνολο γυναικών υποψηφίων που συμμετείχαν στο τελικό στάδιο επιλογής 2021



Σύνολο ανδρών υποψηφίων στους οποίους προσφέρθηκε διορισμός 2021



Σύνολο γυναικών υποψηφίων στις οποίες προσφέρθηκε διορισμός 2021

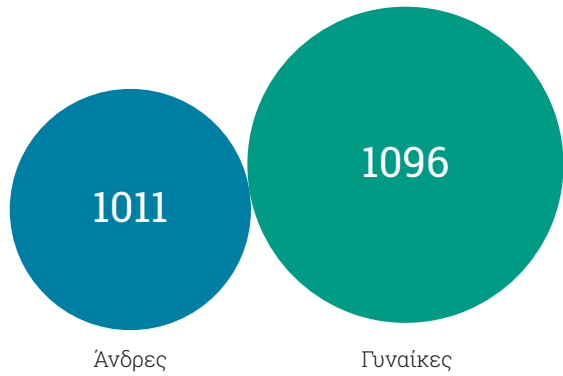


Άνδρες ■ Γυναίκες ■

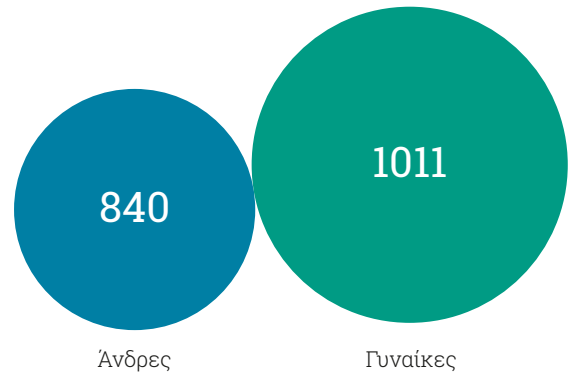
Οι θέσεις εξουσίας στο Διοικητικό προσωπικό έχουν βελτιωθεί, με σημαντικές θέσεις να απαρτίζονται από ισάριθμο ποσοστό γυναικών και ανδρών. Η ισοτιμία επιτυγχάνεται σε μεγαλύτερη αναλογία σε ενδιάμεσα επίπεδα τόσο στο ακαδημαϊκό όσο και στο διοικητικό προσωπικό. Οι ανώτατες θέσεις του ακαδημαϊκού προσωπικού κυριαρχούνται κυρίως από άντρες.

Προπτυχιακοί Φοιτητές

2020



2021



Μεταπτυχιακοί Φοιτητές

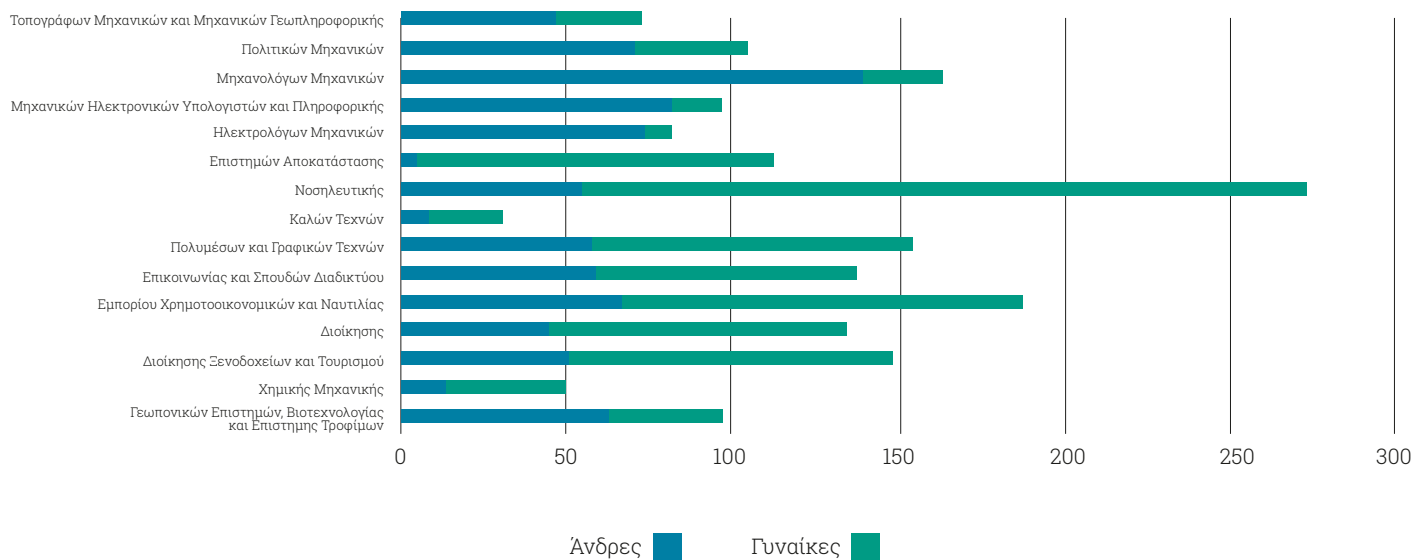
2020



2021



Φοιτητές/τριες προπτυχιακών προγραμμάτων ανά Ακαδημαϊκό Τμήμα και Φύλο 2021



Αναφορικά με την εκπροσώπηση των φοιτητών/τριων στους διάφορους τομείς, υπάρχει σαφής διαχωρισμός. Η Σχολή Επιστημών Υγείας είναι γυναικοκρατούμενη ενώ η Σχολή Μηχανικής και Τεχνολογίας ανδροκρατούμενη.

**Παρουσίαση αριθμών μεταπτυχιακών φοιτητών/τριων (επιπέδου μάστερ)
ανά φύλο και επιστημονικό πεδίο για τα έτη 2020 και 2021**

Πτυχίο	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
	2020	2020	2021	2021
Σχολή Γεωτεχνικών Επιστημών και Διαχείρισης Περιβάλλοντος				
MSc Γεωπονική Βιοτεχνολογία (Ζώων/Φυτών/Τροφίμων)	9	24	9	27
ΣΥΝΟΛΟ	9	24	9	27
Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας				
MSc Διεθνής Διοίκηση Τουρισμού και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας	9	13	5	14
MSc Επιχειρηματικότητα και Διοίκηση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων	19	31	14	26
MSc Ναυτιλιακά και Χρηματοοικονομικά	3	13	9	13
MSc Ναυτιλιακά και Διοίκηση	9	21	9	20
MSc Χρηματοοικονομική Διοίκηση Επιχειρήσεων	9	8	9	11
ΣΥΝΟΛΟ	49	86	46	84
Σχολή Καλών και Εφαρμοσμένων Τεχνών				
MSc Interaction Design	25	36	37	29
MA Ιστορία και Θεωρία της Τέχνης	9	24	5	38
MA Computer Assisted Language Learning – CALL	3	10	3	14
ΣΥΝΟΛΟ	37	70	45	81
Σχολή Επιστημών Υγείας				
Master in Public Health (MPH)	5	11	6	8
MSc in Cognitive Neurorehabilitation	0	12	0	19
ΣΥΝΟΛΟ	5	23	6	27
Σχολή Μηχανικής και Τεχνολογίας				
MSc Ηλεκτρολογική Μηχανική	1	0	2	0
MSc Επιστήμη και Μηχανική Δεδομένων	18	4	21	5
MSc Βιοϊατρική Μηχανική	11	9	14	7
MSc Μηχανολογική Μηχανική	3	2	2	3
MSc Ενεργειακά Συστήματα	19	7	16	4
MSc Πολιτική Μηχανική και Αειφόρος Σχεδιασμός	10	5	8	13
MSc Γεωπληροφορική και Γεωχωρικές Τεχνολογίες	11	9	13	8
ΣΥΝΟΛΟ	73	36	76	40

Διδακτορικοί φοιτητές/τριες ανά φύλο και επιστημονικό πεδίο για τα έτη 2020 και 2021

Διδακτορικό	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
	2020	2020	2021	2021
Σχολή Γεωτεχνικών Επιστημών και Διαχείρισης Περιβάλλοντος				
ABF_PG Διδακτορικό Γεωπον., Βιοτεχν. & Τροφίμων	10	14	13	14
CEN_PG Διδακτορικό στη Χημική Μηχανική	1	0	4	2
EST_PG Διδακτορικό Επιστ. & Τεχν. Περιβάλλοντος	9	18	7	17
ΣΥΝΟΛΟ	20	32	24	33
Σχολή Μηχανικής και Τεχνολογίας				
CEG_PG Διδακτορικό Πολιτικ. Μηχ.&Γεωπληροφ.	30	10	32	17
MEM_PG Διδακτορικό Μηχανολόγων Μηχανικών	11	3	8	3
EEL_PG Διδακτορικό Ηλεκτρ. Μηχ.&Μηχ. Η/Υ Πληρ.	27	4	21	6
ΣΥΝΟΛΟ	68	17	61	26
Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας				
CFS_PG Διδακτορικό Εμπ. Χρηματοοικ.&Ναυτιλίας	5	5	4	5
HTM_PG Διδακτορικό Διοίκησης Ξενοδοχ.&Τουρισμού	4	4	7	4
ΣΥΝΟΛΟ	9	9	11	9
Σχολή Επικοινωνίας και Μέσων Ενημέρωσης				
CIS_PG Διδακτορικό Επικοινωνιων.&Σπουδ. Διαδικτύου	10	8	8	10
PUC_PG Διδακτορικό Δημόσιας Επικοινωνίας	0	4	0	5
ΣΥΝΟΛΟ	10	12	8	15
Σχολή Καλών και Εφαρμοσμένων Τεχνών				
FAR_PG Διδακτορικό Καλών Τεχνών	1	2	1	4
MGA_PG Διδακτορικό Πολυμέσων & Γραφικών Τεχνών	9	14	11	14
ΣΥΝΟΛΟ	10	16	12	18
Σχολή Επιστημών Υγείας				
CII_PG Διδακτορικό Περιβαλλ.&Δημόσιας Υγείας	2	8	7	0
NUR_PG Διδακτορικό Νοσηλευτικής	13	46	13	44
RES_PG Διδ/κο Επ/μες Αποκατ/σης-Δημ.Υγείας(CII)	3	7	3	10
ΣΥΝΟΛΟ	18	61	23	54

Σχέδιο Ισότητας (2022-2024) : Ανάγκες & Στόχοι

Το Σχέδιο Ισότητας του ΤΕΠΑΚ ανταποκρίνεται στις ανάγκες στους ακόλουθους τομείς:

- Καταπολέμηση διαθεματικών ανισοτήτων και στερεοτύπων που αναπαράγονται στη βάση αλληλένδετων πτυχών: το φύλο, την φυλή, την ηλικία, την μειονότητα, την αν/ικανότητα, τη σεξουαλικότητα, την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση,
- Βελτίωση της διάδοσης της γνώσης σχετικά με την ισότητα, τη διαφορετικότητα, την ένταξη και την καταπολέμηση των διακρίσεων,
- Προώθηση υφιστάμενων και θεσμοθέτηση νέων πολιτικών που σχετίζονται με την ενίσχυση της ισότητας και της διαφορετικότητας,
- Εφαρμογή πρακτικών ευαισθητών ως προς το φύλο, στερεότυπα και διαθεματικές δομικές ανισότητες που επηρεάζουν την πρόσληψη και την ανέλιξη,
- Υποστήριξη για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με ιδιαίτερη έμφαση στη φροντίδα εξαρτώμενων μελών.

Πυλώνες και Στόχοι

Το παρόν Σχέδιο Ισότητας αποτελεί την επικαιρομένη έκδοση του αρχικού σχεδίου που σχεδιάστηκε στα πλαίσια του έργου Gender-SMART και είναι σε συνεργασία με την Συγκλητική Επιτροπή Ισότητας και την ομάδα έργου του ΕΥt+. Το Σχέδιο Ισότητας αποτελείται από 5 βασικούς πυλώνες και υποστόχους οι οποίοι αναφέρονται αναλυτικά πιο κάτω.

I. Δημιουργία κουλτούρας ισότητας

Σκοπός 1: Προώθηση μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων φύλου+ (gender+) και αλληλένδετων ανισοτήτων σε όλες τις πτυχές της οργανωτικής δομής ενισχύοντας θετικές στάσεις απέναντι στη διαφορετικότητα.

II. Ανάπτυξη μέτρων ισότιμης υποστήριξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Σκοπός 2: Προώθηση μιας συμπεριληπτικής οργανωτικής κουλτούρας που να εξαλείφει τις ασυνείδητες διακρίσεις και προκαταλήψεις φύλου+ σε όλες τις πτυχές της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων: πρόσληψη, διατήρηση, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

III. Αναδιαμόρφωση της λήψης αποφάσεων και της διακυβέρνησης

Σκοπός 3: Ευαισθητοποίηση των σωμάτων λήψεων αποφάσεων και διακυβέρνησης στο ΤΕΠΑΚ προκειμένου να επηρεάσει και να διασφαλίσει συμπεριληπτικές εσωτερικές διαδικασίες.

IV. Ενσωμάτωση Φύλου και Διαθεματικότητας στη Χρηματοδότηση, Έρευνα και Διδασκαλία

Σκοπός 4: Ενσωμάτωση του φύλου και/ή της διάστασης του φύλου και της διαθεματικότητας στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας για την αύξηση της αριστείας, προσβασιμότητας και διευρυμένης συμμετοχικότητας στην έρευνα και τη διδασκαλία.

V. Σεξουαλική παρενόχληση, παρενόχληση και εκφοβισμός

Σκοπός 5: Καταπολέμηση της παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού, των διακρίσεων, της απρεπούς (αντιδεοντολογικής/αντιεπαγγελματικής) συμπεριφοράς, της άνισης μεταχείρισης με στόχο την δημιουργία ενός εργασιακού χώρου και εκπαιδευτικού ιδρύματος με μηδενική ανοχή σε όλα τα παραπάνω.

Το ανανεωμένο Σχέδιο Ισότητας (2022-2024) βασίστηκε στην παρούσα εικόνα του Πανεπιστημίου σε σχέση με τα στατιστικά των φύλων στους διάφορους τομείς (εκπαίδευση, διακυβέρνηση, κουλτούρα) και προσαρμόστηκε στις νέες ανάγκες και προτεραιότητές του.

Σημαντική ορολογία

Διαθεματικότητα (Intersectionality):

Η διαθεματικότητα αποτελεί ένα αναλυτικό πλαίσιο μέσα από το οποίο μπορούμε να κατανοήσουμε το πώς οι ανισότητες φύλου και φυλής συνδέονται μεταξύ τους και συνθέτουν άλλες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού, όπως η σεξουαλικότητα, η αναπηρία, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η ηλικία, η θρησκεία, η γεωγραφία και ούτω καθεξής.

Συγκεκριμένα για τα θέματα ισότητας των φύλων, το ΕΥt+ θα επιδιώξει να γίνει φάρος της ισότητας των φύλων, ενισχύοντας τη δημιουργία και εφαρμογή των τοπικών Σχεδίων Ισότητας

των Φύλων με τη διάσταση της διαθεματικότητας. Δηλαδή να διαμορφωθούν σε Σχέδια Ισότητας που να λαμβάνουν παράλληλα υπόψη τον τρόπο με τον οποίο η ισότητα συσχετίζεται με την αναπηρία/ικανότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία και μειονότητα ή κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), η προκατάληψη και οι ανισότητες των φύλων μπορούν να αντιμετωπιστούν καλύτερα λαμβάνοντας υπόψη τη συσχέτισή τους με άλλα είδη ανισότητας όπως η αναπηρία, η ηλικία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία ή η εθνικότητα. Η αντιμετώπιση άλλων ανισοτήτων που σχετίζονται με την έμφυλη διάκριση μπορεί να προσφέρει αποτελεσματικούς μοχλούς για αλλαγή και μπορεί επίσης να εμπνεύσει ολοκληρωμένες δράσεις και στρατηγικές.

Το αναθεωρημένο Σχέδιο (2022-2024) περιλαμβάνει τη διάσταση της διαθεματικότητας στους στόχους και τις δράσεις του.

Gender+/Φύλο+:

Ο όρος "φύλο+" χρησιμοποιείται στο εγχειρίδιο αναφέροντας σε συντομία στις κοινωνικές διαστάσεις που προαναφέρθηκαν: φύλο, καταγωγή, ηλικία, θρησκεία, γεωγραφία, εθνικότητα, κοινωνικοοικονομική κατάσταση των ατόμων κ.λπ.

Author(s)/Contributors:

Παναγιώτα Πολυκάρπου

Ερευνητική Συνεργάτιδα Gender Smart

Δρ. Ελένη Πασιά

Ερευνητική Συνεργάτιδα EUt+

2022-2024

Σχέδιο
Ισότητας
Τεχνολογικού
Πανεπιστημίου
Κύπρου



I. Δημιουργία κουλτούρας ισότητας

Σκοπός 1: Προώθηση μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων φύλου+ (gender+) και αλληλένδετων ανισοτήτων σε όλες τις πτυχές της οργανωτικής δομής ενισχύοντας θετικές στάσεις απέναντι στη διαφορετικότητα.

Στόχος 1.1

Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης δεικτών και στατιστικών στοιχείων

■ Δράση

Ανάπτυξη ενός εγχειρίδιου για τους δείκτες παρακολούθησης (gender-sensitive data) και ανάθεση αρμοδιοτήτων προς όλες τις Υπηρεσίες.

- Φορέας Υλοποίησης

Gender-SMART & EUt+

- Χρονοδιάγραμμα

Δεκέμβριος 2021

■ Δράση

Βελτίωση της ποιότητας των παρόντων συλλεγόμενων δεδομένων και συμπλήρωση κενών (gender+).

- Φορέας Υλοποίησης

Gender-SMART & EUt+

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2022

Στόχος 1.2

Ανάπτυξη ετήσιας αναφοράς & προσαρμογή του Σχεδίου Ισότητας ετησίως

■ Δράση

Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος ετήσιας αναφοράς που θα επιτρέπει τη συνεχή παρακολούθηση των δεικτών παρακολούθησης που έχουν τεθεί.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ετησίως

■ Δράση

Δημοσίευση των αποτελεσμάτων στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ετησίως

■ Δράση

Προσαρμογή του Σχεδίου Ισότητας με βάση τα ετήσια αποτελέσματα της αναφοράς.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ετησίως

Στόχος 1.3

Συμπεριληπτική πολιτική στην εξωτερική και εσωτερική επικοινωνία

■ Δράση

Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του Πανεπιστημίου και σε όλα τα κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας (Ιστότοπος, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ανακοινώσεις κ.λπ.).

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ετησίως

■ Δράση

Σχετική εκπαίδευση για τη χρήση του οδηγού συμπεριληπτικής γλώσσας.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2023

■ Δράση

Τακτική αναθεώρηση του οδηγού και από εμπειρογνώμονα.

Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

Χρονοδιάγραμμα

Ετησίως

■ Δράση

Παρουσίαση & προβολή του Σχεδίου Ισότητας ΤΕΠΑΚ μέσω ενημερωτικών ημερίδων και ενημερωτικό δελτίο.

- Φορέας Υλοποίησης

Γραφείο Πρύτανη & Gender-SMART

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2022

■ Δράση

Κατά την επικοινωνία του Πανεπιστημίου π.χ. καμπάνιες, ενημέρωση στα σχολεία, προώθηση προγραμμάτων κ.ο.κ. να γίνεται:

α) Χρήση συμπεριληπτικών προτύπων και προβολή γυναικών στους κλάδους STEM

β) Προβολή ανδρών στις ανθρωπιστικές επιστήμες πάντα σε συνδυασμό με τη διαθεματικότητα (ηλικία, φυλή, μειονότητα, αν/ικανότητα, κοινωνικο-οικονομική κατάσταση) π.χ. γυναίκες σε αμαξίδιο-μητέρες/φοιτήτριες-από την Κένυα ή Ουγκάντα.

- Φορέας Υλοποίησης

Υπηρεσία Επικοινωνίας, Προώθησης και Διεθνοποίησης (ΥΕΠΔ)

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 1.4

Καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής στον σεξιστικό λόγο και δημιουργία δομών στήριξης

■ Δράση

Θέσπιση και εφαρμογή Κώδικα Δεοντολογίας Εργασιακής Συμπεριφοράς.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας, Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού (ΥΑΔ) & Gender-SMART

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 1.5

Εκπαίδευση και ενημέρωση για την σημασία των θεμάτων ισότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

■ Δράση

Σχεδιασμός και υλοποίηση καμπάνιας για τα θέματα ισότητας & συμπερίληψης & διαθεματικότητας (βίντεο, αφίσες, βραβεία).

- Φορέας Υλοποίησης

Gender – SMART & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Οκτώβριος 2022

■ Δράση

Θεσμοθέτηση εκπαίδευσης ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού για υποσυνείδητη μεροληψία και διακρίσεις.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ

- Χρονοδιάγραμμα

Ετησίως

■ Δράση

Δημιουργία δικτύου Πρεσβευτών για την Ισότητα.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Gender-SMART

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Οκτώβριος 2022

Στόχος 1.6

Διάφορες διαφωτιστικές εκδηλώσεις για θέματα ισότητας και συμπερίληψης

■ Δράση

Εκδηλώσεις για Παγκόσμιες Ημερίδες (Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, Παγκόσμια Ημέρα των Γυναικών στις Επιστήμες).

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 1.7

Πιστοποίηση Athena Swan Award

■ Δράση

Πιστοποίηση Athena Swan Award.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας & ΥΑΔ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2023 - Δεκέμβριος 2024



II. Ανάπτυξη μέτρων ισότιμης υποστήριξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Σκοπός 2: Προώθηση μιας συμπεριληπτικής οργανωτικής κουλτούρας που να εξαλείφει τις ασυνείδητες διακρίσεις και προκαταλήψεις φύλου σε όλες τις πτυχές της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων: πρόσληψη, διατήρηση, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Στόχος 2.1

Ανάλυση διαδικασιών πρόσληψης και υλοποίηση πρακτικών ευαίσθητες προς το φύλο

■ Δράση

Υιοθέτηση gender-sensitive περιγραφές εργασίας & αναφορά στην συμπεριληπτική πολιτική πρόσληψης του ΤΕΠΑΚ.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Τμήματα

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Εξασφάλιση διαφάνειας στις διαδικασίες πρόσληψης και ανέλιξης.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Gender-SMART

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Εισήγηση για ένταξη ποικιλομορφίας σε όλες τις επιτροπές αξιολόγησης των συνεντεύξεων και ίση εκπροσώπηση των φύλων.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Θέσπιση κώδικα συμπεριφοράς (code of conduct) για προσλήψεις και προαγωγές.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Gender-SMART

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 2.2

Ανάλυση δομών σταδιοδρομίας για όλο το προσωπικό και υλοποίηση διαδικασιών προαγωγής ευαίσθητες ως προς το φύλο

■ Δράση

Ανάλυση και παρακολούθηση των δομών σταδιοδρομίας του προσωπικού και κατανόηση των εμποδίων που αποτρέπουν την προαγωγή υποεκπροσωπούμενων ομάδων.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Gender-SMART

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Αναδιάρθρωση του συστήματος αξιολόγησης (performance evaluation system) με γνώμονα το φύλο και τη διαθεματικότητα.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Gender-SMART

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Προώθηση των υπαρχόντων προγραμμάτων καθοδήγησης για την ενθάρρυνση των υποεκπροσωπούμενων μελών να υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας σε υψηλότερη κλίμακα.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Προώθηση θέσεων εργασίας σε περισσότερα κανάλια και μέσα για διασφάλιση μεγαλύτερης δεξαμενής υποψηφίων.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 2.3

Βελτίωση και ενίσχυση στις υπάρχουσες διατάξεις και πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

■ Δράση

Εκστρατεία ευαισθητοποίησης σχετικά με τις υπάρχουσες πολιτικές του home office και του ευέλικτου ωραρίου π.χ. μέσω social media, newsletters κ.λπ.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 2.4

Ενίσχυση των υποδομών για εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας (παιδιά ή άλλα εξαρτώμενα μέλη)

■ Δράση

Καμπάνια ενημέρωσης για τις υφιστάμενες άδειες πατρότητας & μητρότητας.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Άδεια ασθενείας τέκνου για τη φροντίδα των παιδιών/συντρόφου/ηλικιωμένων γονέων του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Συμβούλιο/Σύγκλητος

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Άδεια εργασίας/προσφορά μαθημάτων διαδικτυακά από το σπίτι για την φροντίδα των παιδιών/συντρόφων/ηλικιωμένων γονιών του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Συμβούλιο/Σύγκλητος

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Συμβουλευτικές υπηρεσίες για γονείς ή μελλοντικούς γονείς σχετικά με την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & ΥΕ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Υποστήριξη εργαζομένων για την ομαλή επαναφορά τους στην εργασία μετά από μακροχρόνια άδεια (career breaks, maternity / paternity leave).

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & ΥΕ

Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Δημιουργία παροχής κινήτρων στο προσωπικό με παροχή χαμηλότερων διδάκτρων σε βρεφονηπιακός σταθμούς της περιοχής.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Συμβούλιο/Σύγκλητος

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Συγγραφή και εφαρμογή της Πολιτικής του Μητρικού Θηλασμού.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 2.5

Αύξηση της ευαισθητοποίησης αναφορικά με την ισότητα φύλων μεταξύ ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού για την αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων στις προσλήψεις και ανελίξεις.

■ Δράση

Θεσμοθέτηση ετήσιας εκπαίδευσης σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις στις προσλήψεις και ανελίξεις το οποίο θα προσφέρεται στο ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό που λαμβάνει μέρος στις διαδικασίες πρόσληψης και ανελίξης.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 2.6

Ενίσχυση των υποδομών για πρόσληψη, διατήρηση και ανέλιξη ερευνητών/τριων

■ Δράση

Συμμετοχή στην Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή/τριας: Κώδικας Δεοντολογίας για την πρόσληψη Ερευνητών/τριών.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & ΥΕ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

III. Αναδιαμόρφωση της λήψης αποφάσεων και της διακυβέρνησης

Σκοπός 3: Ευαισθητοποίηση του σώματος λήψης αποφάσεων και διακυβέρνησης στο ΤΕΠΑΚ προκειμένου να επηρεάσει και να διασφαλίσει συμπεριληπτικές εσωτερικές διαδικασίες.

Στόχος 3.1

Δημιουργία αποτελεσματικών πρακτικών διοίκησης και οικοδόμησης μιας συμπεριληπτικής ικανότητας των βασικών υπευθύνων λήψης αποφάσεων μέσω στοχευμένης ενημέρωσης που θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την ευθυγράμμιση των βασικών δραστηριοτήτων του ΤΕΠΑΚ με την ισότητα των φύλων κατά την προώθηση της αριστείας – σύνδεση ισότητας με ποιότητα.

■ Δράση

Ανάλυση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων για να διασφαλιστεί ότι οι αποφάσεις λαμβάνουν υπόψη ζητήματα φύλου και διαθεματικότητας, και ότι οι γυναίκες και άτομα από μειονότητες έχουν πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες.

- Φορέας Υλοποίησης

Συμβούλιο, Σύγκλητος & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Αύξηση της κατανόησης των εμποδίων για την προώθηση των γυναικών σε ανώτατες ηγετικές θέσεις.

Ενημέρωση και εκπαίδευση των μελών συμβουλίων και της ανώτατης ηγεσίας για τα θέματα ισότητας.

- Φορέας Υλοποίησης

Συμβούλιο, Σύγκλητος & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Διασφάλιση της ύπαρξης περισσότερων γυναικών στα εκλεκτορικά - διορισμός ανώτερων στελεχών σύμφωνα με τα κριτήρια, λαμβάνοντας όμως υπόψη την ισορροπία των φύλων.

- Φορέας Υλοποίησης

Συμβούλιο, Σύγκλητος & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Πρωώθηση θέσεων ενεργά μεταξύ δικτύων γυναικών ή προς πιθανές γυναίκες υποψήφιας με σκοπό την ενθάρρυνση τους για υποβολή υποψηφιότητας.

- Φορέας Υλοποίησης

Γραφείο Πρύτανη & Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Θεσμοθέτηση της εκπαίδευσης για τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων και την ανώτατη ηγεσία για τα ζητήματα φύλου και ισότητας.

- Φορέας Υλοποίησης

Συμβούλιο & Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 3.2

Συμπερίληψη όλων των μέτρων που υποστηρίζουν και προωθούν την ισότητα των φύλων και διαθεματικότητα, στο οργανωτικό πλαίσιο, ως μια νέα στρατηγική Δράση του Πανεπιστημίου, ως ένδειξη της αναγνώρισης ότι το φύλο είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στην επιστημονική αριστεία, στην ποιότητα της διδασκαλίας και της έρευνας.

■ Δράση

Ενσωμάτωση των αρχών «Ποικιλομορφία στην λήψη αποφάσεων & Συμπεριληπτική Συμμετοχή» «Μηδενική Ανοχή στον Σεξισμό» και «Σεβασμός στην Διαφορετικότητα» στον Στρατηγικό Σχεδιασμό του Πανεπιστημίου.

- Φορέας Υλοποίησης

Γραφείο Πρύτανη

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

IV. Ενσωμάτωση Φύλου και Διαθεματικότητας στη Χρηματοδότηση, Έρευνα και Διδασκαλία

Σκοπός 4: Ενσωμάτωση του φύλου και/ή της διάστασης του φύλου και της διαθεματικότητας στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας για την αύξηση της αριστείας, προσβασιμότητας και διευρυμένης συμμετοχικότητας στην έρευνα και τη διδασκαλία.

Στόχος 4.1

Ευαισθητοποίησης και ανάπτυξη γνώσεων

■ Δράση

Παροχή καθοδήγησης και κατάρτισης σχετικά με την ενσωμάτωση του φύλου και της διαθεματικότητας στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΣΦΕ & ΥΕ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Συνεργασία με τμήματα και μέλη ΔΕΠ για την βελτίωση της διάστασης του φύλου και της διαθεματικότητας στα προγράμματα σπουδών και στην έρευνα.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΣΦΕ & ΥΕ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Δημιουργία εγχειρίδιου για τις συμπεριληπτικές στρατηγικές διδασκαλίας και έρευνας & δημιουργία διαγνωστικού αξιολόγησης προγραμμάτων σπουδών.

- Φορέας Υλοποίησης

Gender-SMART & EUt+

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Θεσμοθετημένη εκπαίδευση βάση εγχειριδίου για την πρακτική εφαρμογή του όπου να τονίζεται η ευθύνη του προσωπικού για τη διασφάλιση της ενσωμάτωσης του φύλου και διαθεματικότητας, προσβασιμότητας και διευρυμένης συμμετοχικότητας.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΣΦΕ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Εντοπισμός μαθημάτων με σημαντική ανισορροπία μεταξύ των φύλων (και άλλων πτυχών διαθεματικότητας π.χ. μειονότητες) στον φοιτητικό πληθυσμό και σχεδιασμός πρακτικών επίλυσης.

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΣΦΕ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 4.2

Ενθάρρυνση ίσης αντιπροσώπευσης στην έρευνα

■ Δράση

Συμπερίληψη δήλωσης συμπερίληψης σε όλες τις προσκλήσεις για ειδικούς επιστήμονες/ισσες και ερευνητικούς συνεργάτες/ιδες, για την ενθάρρυνση περισσότερων γυναικών (και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων) να υποβάλουν αίτηση, π.χ. "Το ΤΕΠΑΚ ενθαρρύνει τις γυναίκες να υποβάλουν αιτήσεις ως ειδικοί επιστήμονες και ερευνητικές συνεργάτιδες".

- Φορέας Υλοποίησης

ΥΑΔ & ΥΕ

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Διασφάλιση σχηματισμού ισοδύναμων (ως προς το φύλο και άλλων πτυχών διαθεματικότητας) και συμπεριληπτικών ερευνητικών ομάδων.

- Φορέας Υλοποίησης

Συγκλητική Επιτροπή έρευνας και Καινοτομίας & Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 4.3

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία

■ Δράση

Εισαγωγή του μαθήματος «Φύλο, Διαθεματικότητα και Ισότητα» ως κάθετο και υποχρεωτικό μάθημα.

- Φορέας Υλοποίησης

Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων & ΥΣΦΕ & Επιτροπή Σπουδών

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Εισαγωγή των θεμάτων διαθεματικής ισότητας στη μεθοδολογία της έρευνας, στο επίπεδο των προπτυχιακών, μεταπτυχιακών & διδακτορικών σπουδών.

- Φορέας Υλοποίησης

Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων & Επιτροπή Σπουδών (ΥΣΦΕ)

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 4.4

Ενίσχυση διαθεματικότητας μέσω συνεργασιών με τη βιομηχανία, την κοινότητα και την κοινωνία των πολιτών

■ Δράση

Δημιουργία εγχειριδίου καλών πρακτικών πρόσβασης και διευρυμένης συμμετοχικότητας στη βάση παραδειγμάτων συνεργατών (stakeholders) του ΤΕΠΑΚ.

- Φορέας Υλοποίησης

Γραφείο Πρύτανη & ΥΕΠΔ & Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Ανάπτυξη συνεργασίας από/σε ειδικούς/συνεργάτες του ΤΕΠΑΚ για ανάπτυξη προγραμμάτων και καλών πρακτικών ενίσχυσης ισότητας και συμπερίληψης.

- Φορέας Υλοποίησης

Γραφείο Πρύτανη & ΥΕΠΔ & Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2020 - Δεκέμβριος 2024

V. Σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση

Σκοπός 5: Καταπολέμηση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, των διακρίσεων, της απρεπούς (αντιδεοντολογικής/αντιεπαγγελματικής) συμπεριφοράς, τις άνιση μεταχείριση με στόχο την δημιουργία ενός εργασιακού χώρου και εκπαιδευτικού ιδρύματος με μηδενική ανοχή στον σεξισμό.

Στόχος 5.1

Δημιουργία και Εφαρμογή Κώδικα Πρακτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης

■ Δράση

Έγκριση και εφαρμογή του κώδικα πρακτικής και του πρωτοκόλλου από την ανώτατη ηγεσία.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2021 - Δεκέμβριος 2021

■ Δράση

Τακτική ανανέωση του κώδικα με βάση τον άξονα της διαθεματικότητας.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Δημιουργία Μονάδας Στήριξης (ΜΣ) ατόμων που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση, η οποία να στελεχωθεί με εμπειρογνώμονες για να χειρίζονται όλα τα πιο κάτω:

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 – Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Βελτίωση της διαδικασίας καταγγελιών και δημιουργία ενός κεντρικού συστήματος ψηφιακής καταγραφής τόσο για επίσημες όσο και για ανεπίσημες καταγγελίες.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Καταγραφή ανώνυμων καταγγελιών για την προστασία της ταυτότητας των θυμάτων και των μαρτύρων και την ενθάρρυνση των ατόμων να αναφέρουν τις καταστάσεις έγκαιρα.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Δημιουργία ξεκάθαρης διαδικασίας υποβολής παραπόνων/καταγγελίας η οποία θα επικοινωνηθεί με το προσωπικό και τους/τις φοιτητές/τριες.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Συλλογή ανατροφοδότησης από άτομα που αξιοποιούν την αρμόδια υπηρεσία.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Δημιουργία δικτύου επικοινωνίας ως πολιτική στήριξης με κατάλληλους φορείς (π.χ. ΣΠΑΒΟ, το Σπίτι της Γυναίκας). Το αρμόδιο άτομο θα πρέπει να είναι ειδικευμένο να χειρίζεται τέτοιες υποθέσεις.

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024

Στόχος 5.2

Εναισθητοποίηση σχετικά με τις υπάρχουσες πολιτικές και διαδικασίες παρενόχλησης και εκφοβισμού στο προσωπικό και φοιτητική κοινότητα

■ Δράση

Παροχή ειδικής και επαναλαμβανόμενης εκπαίδευσης για τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στα αρμόδια άτομα που λαμβάνουν και χειρίζονται καταγγελίες (ανώτεροι λειτουργοί, προϊστάμενοι, πρόεδροι τμημάτων κ.ο.).

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024

■ Δράση

Ενσωμάτωση ενημερωτικών συνεδρίων σχετικά με την πολιτική παρενόχλησης του ΤΕΠΑΚ σε όλες τις διαδικασίες ένταξης (φοιτητών/τριων και εργαζομένων).

- Φορέας Υλοποίησης

Επιτροπή Ισότητας

- Χρονοδιάγραμμα

Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2024





2022-2024 | Σχέδιο
Ισότητας
Τεχνολογικού
Πανεπιστημίου
Κύπρου





Τεχνολογικό
Πανεπιστήμιο
Κύπρου

Αρχιεπισκόπου Κυπριανού 30, 3036 Λεμεσός
Τ.Θ. 50329, 3603 Λεμεσός
Τηλ: +357 25 00 25 00
Φαξ: +357 25 00 27 50
E-mail: administration@cut.ac.cy
www.cut.ac.cy