

Απολογισμός Σχεδίου Ισότητας 2020-2024 του ΤΕΠΑΚ

Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου αποτελεί το πρώτο ακαδημαϊκό ίδρυμα ανώτατης εκπαίδευσης στην Κύπρο που εφάρμοσε σχέδιο δράσης για την ισότητα, κάτι που επιτεύχθηκε αρχικά μέσα από το ευρωπαϊκό πρόγραμμα GenderSMART.

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

Το Σχέδιο Ισότητας 2022-2024 εγκρίθηκε κατά την 12η Συνεδρία της Συγκλητικής Επιτροπής Ισότητας (31/05/2022) και από την 177η Συνεδρία της Συγκλήτου (15/06/2022) και αποτέλεσε το πρώτο ολοκληρωμένο στρατηγικό πλαίσιο του ΤΕΠΑΚ για την προώθηση της ισότητας σε όλους τους τομείς της πανεπιστημιακής ζωής. Βασίζεται σε πέντε πυλώνες:

1. Δημιουργία κουλτούρας ισότητας
2. Ανάπτυξη μέτρων ισότιμης υποστήριξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας
3. Αναδιαμόρφωση της λήψης αποφάσεων και της διακυβέρνησης
4. Ενσωμάτωση φύλου και διαθεματικότητας στη χρηματοδότηση, έρευνα και διδασκαλία
5. Σεξουαλική παρενόχληση, παρενόχληση και εκφοβισμός

Ο σχεδιασμός του ανανεωμένου Σχεδίου Ισότητας (2022-2024) βασίστηκε στην τρέχουσα εικόνα του Πανεπιστημίου σε σχέση με τα στατιστικά των φύλων στους διάφορους τομείς (εκπαίδευση, διακυβέρνηση, κουλτούρα) και προσαρμόστηκε στις νέες ανάγκες και προτεραιότητές του.

Παρότι ο δρόμος ήταν δύσκολος και γεμάτος προκλήσεις, οι προσπάθειες που καταβλήθηκαν από όλα τα μέλη του πανεπιστημίου, έθεσαν γερές βάσεις για μια σταθερή πορεία προς ένα προοδευτικό και συμπεριληπτικό ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Το Πανεπιστήμιο κατάφερε μέσα από αυτό το σχέδιο, να ενσωματώσει την ισότητα ως έναν από τους βασικούς πυλώνες της λειτουργίας και της στρατηγικής του. Η ουσιαστική προώθησή της ισότητας και της συμπερίληψης δεν αποτελεί απλά ηθικό καθήκον, αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση προς ένα ακαδημαϊκό περιβάλλον μέσα στο οποίο όλα τα άτομα αισθάνονται ορατά, ασφαλή και ισότιμα αποδεκτά, ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας, θρησκείας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιουδήποτε άλλου χαρακτηριστικού της ταυτότητάς τους. Με αυτό τον τρόπο τους δίνεται η ευκαιρία να

αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους, να εξελίξουν τις δεξιότητές τους, να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην πανεπιστημιακή κοινότητα και εν τέλει, να γίνουν φορείς της αλλαγής προς μία κοινωνία που σέβεται και εκτιμά τη διαφορετικότητα.

Αυτό το πρώτο κιόλας Σχέδιο Ισότητάς του, το πανεπιστήμιο αποτέλεσε φάρο αλλαγής, προσπαθώντας να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις και ανισότητες, ενώ έθεσε τις βάσεις για την περαιτέρω εξέλιξη των στόχων ισότητας, με γνώμονα πάντα τόσο το ευρωπαϊκό, αλλά και το παγκόσμιο πλαίσιο. Σκοπός υπήρξε η δημιουργία πολιτικών και δράσεων που να εδραιώνουν τη συμπερίληψη, τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη σε όλες τις λειτουργίες και τα επίπεδα του Πανεπιστημίου.

Ακολουθεί απολογισμός των δράσεων και πρωτοβουλιών που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου Ισότητας που ολοκληρώθηκε τον Δεκέμβριο 2024.

Πυλώνας Ι. 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

- Αναπτύχθηκε εγχειρίδιο για τους δείκτες παρακολούθησης (gender-sensitive data).
- Ανατέθηκαν αρμοδιότητες στις Διοικητικές Υπηρεσίες για συνεχή βελτίωση της ποιότητας των δεδομένων και κάλυψη κενών.

Για την επίτευξη του στόχου αυτού, αναπτύχθηκε μηχανισμός παρακολούθησης για τους δείκτες ευαίσθητους στο φύλο (gender-sensitive data) που παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για τη συλλογή, ανάλυση και αξιοποίηση των δεδομένων. Επιπλέον, ανατέθηκαν συγκεκριμένες αρμοδιότητες στις Διοικητικές Υπηρεσίες του Πανεπιστημίου σχετικά με τα δεδομένα αυτά, και γίνεται ετήσια συλλογή και καταγραφή αντίστοιχων δεδομένων ανά ακαδημαϊκό έτος. Η συνεχής βελτίωση της ποιότητας των δεδομένων για να καλύπτει ελλείψεις και κενά, αποτελεί σημείο διαρκούς προσπάθειας. Από το ακαδημαϊκό έτος 2023-2024 υπήρξε μια αρχική προσπάθεια καταγραφής δεδομένων για τα άτομα με αναπηρία εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας, επιχείρημα το οποίο θα αναπτυχθεί και θα πλαισιωθεί με πιο εξειδικευμένα εργαλεία τα επόμενα έτη.

Στόχος 1.2 Ανάπτυξη ετήσιας αναφοράς και προσαρμογή του Σχεδίου Ισότητας ετησίως

- Δημιουργήθηκε ολοκληρωμένο σύστημα ετήσιας αναφοράς, βασισμένο σε δεδομένα από Διοικητικές Υπηρεσίες και ερωτηματολόγια αξιολόγησης του Σχεδίου.
- Υποβλήθηκε έκθεση για την πρώτη διετία και τελική έκθεση για το Σχέδιο.

Δημιουργήθηκε σύστημα ετήσιας αναφοράς, το οποίο βασίζεται στην συλλογή δεδομένων από τις Διοικητικές Υπηρεσίες για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Η συστηματική αυτή διαδικασία επιτρέπει την παρακολούθηση της προόδου που επιτεύχθηκε, ενώ παρέχει πολύτιμα στοιχεία για την ετήσια αναπροσαρμογή του Σχεδίου Ισότητας, ώστε να ανταποκρίνεται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του Πανεπιστημίου.

Η ετήσια συλλογή δεδομένων έγινε για τα ακαδημαϊκά έτη 2022-23 και 2023-24 και συλλέχθηκαν στοιχεία από τις Διοικητικές Υπηρεσίες, Τμήματα/Σχολές και άλλες οντότητες του Πανεπιστημίου, με στόχο την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της προόδου στην επίτευξη ισότητας φύλων στον χώρο του πανεπιστημίου. Από την ανάλυση των δεδομένων, διαπιστώθηκε ότι **οι αριθμητικές αναλογίες ανά φύλο στο προσωπικό και τις κατηγορίες του παρέμειναν σε γενικές γραμμές σταθερές, χωρίς σημαντικές αποκλίσεις σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια**. Παρά τη σταθερότητα αυτή, παρατηρήθηκε μια μικρή αλλά αξιοσημείωτη βελτίωση προς την εξισορρόπηση, στη συνολική αναλογία γυναικών και ανδρών στο διοικητικό προσωπικό. Πιο συγκεκριμένα, ενώ το ποσοστό των ανδρών στο διοικητικό προσωπικό πέρσι (2022-2023) ήταν 31,8%, φέτος (2023-2024) παρουσιάστηκε μια αύξηση, φτάνοντας στο 34%. Η αύξηση αυτή, αν και μικρή, μπορεί να θεωρηθεί ενθαρρυντική, καθώς αντανακλά μια **σταδιακή εξισορρόπηση στην εκπροσώπηση των φύλων στις διοικητικές θέσεις**.

Παράλληλα, **βελτιώθηκε η αναλογία ανδρών - γυναικών και στην κατηγορία των Βοηθών του διοικητικού προσωπικού**, από 8% άνδρες και 92% γυναίκες που καταγράφηκε την προηγούμενη χρονιά, σε 15% άνδρες και 85% γυναίκες τη φετινή χρονιά. Παρά τη σημαντική αυτή διαφοροποίηση, **η αναλογία εξακολουθεί να παρουσιάζει έντονη ανισορροπία, γεγονός που φανερώνει τη γενικότερη τάση για μεγαλύτερη προτίμηση των γυναικών σε θέσεις βοηθητικού ή υποστηρικτικού χαρακτήρα**. Η διαπίστωση αυτή συνδέεται με ζητήματα που αφορούν στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων στον χώρο εργασίας. Παράλληλα, η ενθάρρυνση των ανδρών να συμμετέχουν σε θέσεις βοηθητικού χαρακτήρα μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός πιο ισορροπημένου εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ αντίστοιχα η προώθηση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους αποτελεί έναν εξίσου σημαντικό στόχο για την ισότητα των φύλων.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι, βάση της πληροφόρησης που μας δόθηκε κατά **το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023, μόνο ένα χρηματοδοτούμενο ερευνητικό έργο είχε ως κύριο πυλώνα τα θέματα φύλου, ενώ για το έτος 2023-2024 σημειώθηκε αισθητή πρόοδος, με τον αριθμό των αντίστοιχων προγραμμάτων να αυξάνεται σε τρία**. Η εξέλιξη αυτή αποτελεί ένα ενθαρρυντικό βήμα προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ενσωμάτωσης των θεμάτων φύλου στη χρηματοδοτούμενη ερευνητική ατζέντα. Η αύξηση αυτή αντικατοπτρίζει την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση γύρω από τα ζητήματα ισότητας, αλλά και τη σταδιακή αλλαγή της αντίληψης σχετικά με τη σημασία της έρευνας σε θέματα που άπτονται του φύλου, της διαφορετικότητας και της ένταξης.

Τα δεδομένα δείχνουν μια **έντονη ανισορροπία στην εκπροσώπηση των φύλων στις ανώτερες ηγετικές βαθμίδες και επιτροπές**. Συνολικά, **οι άνδρες κατέχουν το 74% των ηγετικών θέσεων, με κυριαρχία σε κρίσιμες δομές όπως η Σύγκλητος, το**

Συμβούλιο και το Πρυτανικό Συμβούλιο, όπου η γυναικεία εκπροσώπηση είναι είτε περιορισμένη είτε ανύπαρκτη. Ειδικότερα, στο Πρυτανικό Συμβούλιο δεν υπάρχει καθόλου γυναικεία συμμετοχή.

Παρά τις μερικές ενδείξεις ισορροπίας στις **βαθμίδες των Κοσμητόρων και Ανώτερων Λειτουργών (με τα ποσοστά γυναικών στο 42% και 37,5% αντίστοιχα)**, στις θέσεις **Προέδρων Τμημάτων και Προϊσταμένων Υπηρεσιών οι γυναίκες παραμένουν υποεκπροσωπούμενες**, με 20% και 26,7% συμμετοχή αντίστοιχα.

Ενώ στις **Συγκλητικές Επιτροπές** οι γυναίκες έχουν ένα σχετικά υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής (34%) σε σχέση με άλλες επιτροπές, όπως οι **Εκτελεστικές** (10,4%) και οι **ad hoc** (21,4%), η συνολική εικόνα δείχνει ότι οι γυναίκες παραμένουν μειοψηφία στις κρίσιμες διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Από την περσινή ακαδημαϊκή χρονιά μέχρι φέτος, **η γυναικεία εκπροσώπηση στην ανώτερη ηγεσία μειώθηκε από 28% σε 26%. Στις Συγκλητικές επιτροπές αυξήθηκε σε 34.3% από 30%, στις εκτελεστικές επιτροπές αυξήθηκε σε 22.2% από 10.4% και στις ad hoc μειώθηκε από 21.4% σε 12.5%**

Τα δεδομένα αυτά επιβεβαιώνουν την ανάγκη για ενημέρωση και δράση σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα διάφορα σώματα και κυρίως στην ανώτατη ηγεσία. Η ενδυνάμωση των γυναικών και η εξάλειψη των εμποδίων και των ανισοτήτων αποτελούν μια μακροπρόθεσμη και συστηματική προσπάθεια. Πρόκειται για μια διαδικασία στην οποία πιστεύουμε και επενδύουμε, με την πεποίθηση ότι οι καρποί αυτής της προσπάθειας θα γίνουν ορατοί σε βάθος χρόνου, οδηγώντας σε μια πιο ισότιμη και δίκαιη εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικούς ρόλους.

Επίσης, δημιουργήθηκαν ερωτηματολόγια για προσωπικό και φοιτητές/ριες για σκοπούς αξιολόγησης του Σχεδίου. **Η αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας που επιδιώξαμε να έχουμε μέσω των ερωτηματολογίων μας δίνει κάποιους τομείς που χρειάζονται προσοχή/βελτίωση.**

Τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης που συμπληρώθηκαν από προσωπικό και φοιτητές/τριες, παρέχουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με το πού βρισκόμαστε σε σχέση με τα θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης. Το πανεπιστημιακό περιβάλλον αξιολογείται γενικά θετικά, καθώς οι περισσότεροι/ες συμμετέχοντες/ουσες αναγνωρίζουν και εκτιμούν την προσπάθεια του ΤΕΠΑΚ να δημιουργήσει ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον. Η προώθηση της συμπερίληψης και η αναγνώριση της διαφορετικότητας έχουν συμβάλει στη διαμόρφωση μιας γενικής αίσθησης ασφάλειας και αποδοχής.

Παρ' όλα αυτά, εντοπίζονται σημαντικά ζητήματα που χρήζουν βελτίωσης. Ένα αξιοσημείωτο ποσοστό εργαζομένων και φοιτητών/ριων εκφράζει ανησυχία για προβλήματα ανισότητας, αποκλεισμού και περιορισμένης ανεκτικότητας απέναντι σε διαφορετικές απόψεις ή ταυτότητες, υποδεικνύοντας ότι υπάρχουν ακόμα εμπόδια για την πλήρη ενσωμάτωση και ισότητα στο πανεπιστημιακό περιβάλλον.

Η διαχείριση περιστατικών διάκρισης και παρενόχλησης αποτελεί ένα άλλο σημαντικό ζήτημα. Παρά την ύπαρξη μηχανισμών για την αναφορά και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, αυτοί δεν έχουν κερδίσει την εμπιστοσύνη της πανεπιστημιακής κοινότητας. Πολλοί αποφεύγουν να αναφέρουν περιστατικά λόγω φόβου αντιποίνων, άγνοιας για τις διαδικασίες ή έλλειψης πίστης στην αποτελεσματικότητα των μηχανισμών αυτών. Επιπλέον, η περιορισμένη ποικιλομορφία στις ηγετικές θέσεις, τόσο από άποψη φύλου όσο και από διαφορετικά κοινωνικά υπόβαθρα, εμποδίζει τη λήψη πιο συμπεριληπτικών αποφάσεων και αναδεικνύει την ανάγκη για περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε άτομα που υποεκπροσωπούνται.

Ανησυχία προκαλεί επίσης η ύπαρξη ασυνείδητων προκαταλήψεων, καθώς και η συχνότητα σεξιστικών ή ομοφοβικών σχολίων, τα οποία συχνά δεν αντιμετωπίζονται επαρκώς. Αυτές οι συμπεριφορές δημιουργούν ένα περιβάλλον που δεν είναι πάντα φιλόξενο για όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας. Τέλος, ενώ έχουν σημειωθεί βελτιώσεις στα επίπεδα προσβασιμότητας, εξακολουθούν να υπάρχουν περιθώρια ενίσχυσης της υποστήριξης για άτομα με αναπηρία, ώστε να διασφαλιστεί η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή τους στις πανεπιστημιακές δραστηριότητες.

Στόχος 1.3 Συμπεριληπτική πολιτική στην εξωτερική και εσωτερική επικοινωνία

- Καθιερώθηκε η χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε επίσημα έγγραφα και εξωτερική επικοινωνία.
- Εκπαιδεύτηκε το προσωπικό για τη χρήση του οδηγού συμπεριληπτικής γλώσσας.

Για την καλλιέργεια συμπεριληπτικής επικοινωνίας, καθιερώθηκε η χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του Πανεπιστημίου και στα κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκε σχετική εκπαίδευση για την εφαρμογή του οδηγού συμπεριληπτικής γλώσσας, ώστε να διασφαλιστεί η σωστή χρήση του. Όλες οι επικοινωνιακές καμπάνιες και η προώθηση προγραμμάτων και δράσεων, σχεδιάστηκαν με βάση πρότυπα που προάγουν τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα.

Στόχος 1.4 Καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής στον σεξιστικό λόγο και δημιουργία δομών στήριξης

- Η προσπάθεια επικεντρώθηκε στη διαμόρφωση ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος.

Οι δράσεις του Πανεπιστημίου συνέβαλαν στη δημιουργία ενός κλίματος που αποδοκιάζει τον σεξιστικό λόγο. Δημιουργήθηκε Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση του Εκφοβισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης το 2021 και αναθεωρήθηκε το 2022.

Παρόλα αυτά δεν επιτεύχθηκε η δράση για Θέσπιση και εφαρμογή Κώδικα Δεοντολογίας Εργασιακής Συμπεριφοράς.

Στόχος 1.5 Εκπαίδευση και ενημέρωση για τη σημασία της ισότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

- Υλοποιήθηκαν δράσεις όπως η βράβευση γυναικών προσωπικοτήτων, η διοργάνωση καμπανιών και εκδηλώσεων (π.χ. Women in Sciences, Ημέρα Αφρικής).
- Εισάχθηκε θεσμοθετημένη εκπαίδευση για το προσωπικό σχετικά με την υποσυνείδητη μεροληψία και τις διακρίσεις.
- Δίκτυο Πρεσβευτών για την Ισότητα, άρχισε να σχεδιάζετε ο θεσμός αλλά δεν προχώρησε.

Κατά την περίοδο 2023, διοργανώθηκαν ποικίλες δράσεις και εκδηλώσεις που ανέδειξαν τη σημασία της ισότητας, όπως η τιμητική βράβευση γυναικών στον χώρο της επιστήμης και εκδηλώσεις για τον ρατσισμό και την Παγκόσμια Ημέρα Αφρικής. Δημιουργήθηκε βίντεο για ασυνείδητες προκαταλήψεις που αφορούν τα μέλη των Επιτροπών για πρόσληψη και προαγωγή ατόμων, το οποίο λόγω τεχνικών θεμάτων δεν είχε προχωρήσει. Μέσα στο τελευταίο 3μηνο του 2024, το βίντεο αναθεωρήθηκε (όπου ήταν εφικτό) και από το 2025 θα προωθείτε στα μέλη των Επιτροπών.

Επιπλέον, θεσμοθετήθηκε εκπαίδευση για την υποσυνείδητη μεροληψία και τις διακρίσεις, παρέχοντας στα μέλη του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού τις γνώσεις και τα εργαλεία για την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων.

Στόχος 1.6 Εκδηλώσεις για θέματα ισότητας και συμπερίληψης

- Καθιερώθηκε ετήσια εκδήλωση για τη Μέρα της Γυναίκας με απονομή βραβείου γυναικείας προσωπικότητας “Χριστιάνα Κούτα”.

Το Πανεπιστήμιο καθιέρωσε την ετήσια διοργάνωση εκδηλώσεων που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη. Μεταξύ αυτών, η Ημέρα της Γυναίκας ξεχώρισε, με την απονομή του Βραβείου Γυναικείας Προσωπικότητας του ΤΕΠΑΚ, τονίζοντας τη συμβολή των γυναικών στην πανεπιστημιακή κοινότητα και την κοινωνία γενικότερα.

Στόχος 1.7 Πιστοποίηση Athena Swan Award

Η εν λόγω πιστοποίηση που αφορά στην προώθηση της ισότητας φύλων στην έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση, προγραμματίστηκε, όμως προς το τέλος του 2024 αναβλήθηκε λόγω ανακατανομής πόρων και προτεραιοτήτων.

Πυλώνας 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 ευαίσθητων στο φύλο

- Υιοθετήθηκαν gender-sensitive περιγραφές εργασίας και αναφορές στη συμπεριληπτική πολιτική πρόσληψης.
- Προτάθηκε η ένταξη ποικιλομορφίας στις επιτροπές αξιολόγησης συνεντεύξεων.

Το Πανεπιστήμιο επικεντρώθηκε στη βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψης, ενσωματώνοντας τη διάσταση του φύλου και της συμπερίληψης γενικότερα. Υιοθετήθηκαν gender-sensitive περιγραφές εργασίας και οι πολιτικές πρόσληψης του Πανεπιστημίου προσαρμόστηκαν για να προάγουν τη συμπερίληψη. Οι αιτήσεις για όλα τα επίπεδα στελέχωσης του ΤΕΠΑΚ (διοικητικό και ακαδημαϊκό προσωπικό) ενθαρρύνουν όλα τα άτομα να αιτηθούν, και αναφέρεται ρητά η δέσμευση του πανεπιστημίου απέναντι σε κάθε διάκριση σε σχέση με τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, τη σωματική ικανότητα, την οικογενειακή κατάσταση και το σεξουαλικό προσανατολισμό.

Παράλληλα, κατατέθηκαν εισηγήσεις για τη διασφάλιση ποικιλομορφίας στις επιτροπές αξιολόγησης, εξασφαλίζοντας ίση εκπροσώπηση των φύλων. Με απόφαση της Συγκλήτου και Συμβουλίου έχει αναθεωρηθεί ο Κώδικας Καλής Πρακτικής αναφορικά με τη σύσταση Ειδικών Επιτροπών για Εκλογή Ακαδημαϊκού Προσωπικού και ο αντίστοιχος Κώδικας για Ανέλιξη Ακαδημαϊκού Προσωπικού.

Στόχος 2.2 Ανάλυση δομών σταδιοδρομίας για όλο το προσωπικό και υλοποίηση διαδικασιών προαγωγής ευαίσθητες ως προς το φύλο

Περιγράφεται πιο πάνω.

Στόχος 2.3 Βελτίωση και ενίσχυση στις υπάρχουσες διατάξεις και πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Και

Στόχος 2.4 Ενίσχυση των υποδομών για εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας (παιδιά ή άλλα εξαρτώμενα μέλη)

Για τη στήριξη των εργαζομένων και τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το Πανεπιστήμιο υλοποίησε μια σειρά από δράσεις.

- Διοργανώθηκε εκστρατεία ευαισθητοποίησης για τις πολιτικές τηλεργασίας (home office) και ευέλικτου ωραρίου που παρέχουν στο προσωπικό τη δυνατότητα για μεγαλύτερη ευελιξία και ενημέρωση για τις υφιστάμενες άδειες.
- Έγινε συγγραφή και εφαρμογή της Πολιτικής για τον Μητρικό Θηλασμό. Η πολιτική μητρικού θηλασμού στοχεύει στη στήριξη των νέων γονέων κατά την επιστροφή τους στον επαγγελματικό χώρο, ενώ σχεδιάστηκε και εξοπλίστηκε δωμάτιο θηλασμού, διαθέσιμο προς χρήση.
- Παρέχεται άδεια πατρότητας/μητρότητας για τη φροντίδα παιδιού και επίδομα μητρότητας/πατρότητας σε όλο το προσωπικό.
- Πραγματοποιήθηκε ερωτηματολόγιο για τη δημιουργία βρεφονηπιακού σταθμού για τα παιδιά του προσωπικού.

Στόχος 2.5 Αύξηση ευαισθητοποίησης για την ισότητα φύλων μεταξύ ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού για την αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων στις προσλήψεις και ανέλιξεις

- Δημιουργήθηκε εκπαιδευτικό βίντεο για την αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων στις διαδικασίες πρόσληψης και ανέλιξης.

Δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου GenderSMART εκπαιδευτικό βίντεο για την αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων στις διαδικασίες πρόσληψης και ανέλιξης, το οποίο αναθεωρήθηκε το 2024. Έγιναν επικοινωνίες για να ξεκινήσει να προβάλλεται στα αρμόδια μέλη των επιτροπών πριν από την πραγματοποίηση συνεντεύξεων για προσλήψεις/προαγωγές κατά τις αρχές του 2025.

Στόχος 2.6. Ενίσχυση των υποδομών για πρόσληψη, διατήρηση και ανέλιξη ερευνητών/τριων

- Το Πανεπιστήμιο πιστοποιήθηκε με το πρότυπο HR4Researchers και εφαρμόζει Σχέδιο Δράσης για βελτίωση πολιτικών και διαδικασιών για το ερευνητικό προσωπικό.

Πυλώνας 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.

Στόχος 3.1 Δημιουργία πρακτικών διοίκησης και οικοδόμησης μιας συμπεριληπτικής ικανότητας των βασικών υπευθύνων λήψης αποφάσεων μέσω ενημέρωσης που θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την ευθυγράμμιση των βασικών δραστηριοτήτων του ΤΕΠΑΚ με την ισότητα των φύλων

Μέσα από το σχέδιο ισότητας λαμβάνονται, και θα συνεχίσουν να λαμβάνονται, μέτρα για την ενσωμάτωση ζητημάτων φύλου και διαθεματικότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άτομα από μειονότητες.

- Αύξηση της κατανόησης των εμποδίων για την προώθηση των γυναικών σε ανώτατες ηγετικές θέσεις. Προς το τέλος του έτους 2024 άρχισε ο σχεδιασμός έρευνας για την αύξηση της κατανόησης των εμποδίων που περιορίζουν την προώθηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Η έρευνα θα αρχίσει και θα ολοκληρωθεί μέσα στο 2025.
- Ενημέρωση και εκπαίδευση των μελών συμβουλίων και της ανώτατης ηγεσίας για τα θέματα ισότητας. Πραγματοποιήθηκε ενημέρωση των μελών του Συμβουλίου για θέματα ισότητας και για τον Κώδικα Πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση του εκφοβισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης. Επίσης, έχουν πραγματοποιηθεί εκπαιδευτικά προγράμματα και workshops σχετικά με τα θέματα αυτά.
- Διασφάλιση της ύπαρξης περισσότερων γυναικών στα εκλεκτορικά - διορισμός ανώτερων στελεχών σύμφωνα με τα κριτήρια, λαμβάνοντας όμως υπόψη την ισορροπία των φύλων. Η Σύγκλητος κατά τη 209^η συνεδρία της, ημερομηνίας 5/9/2023 και το Συμβούλιο κατά τη 151^η συνεδρία του ημερομηνίας 19/10/23 ενέκριναν τροποποίηση του **Κώδικα Καλής Πρακτικής αναφορικά με τη σύσταση Ειδικών Επιτροπών για την Εκλογή και Ανέλιξη μελών Ακαδημαϊκού Προσωπικού και του Annex II - Declaration by members of Special Committees for the Appointment of Academic Faculty (Potential Conflict of Interest with Candidates)/ Declaration by Members of Special Committees for the Promotion of Academic Staff (Potential conflict of interest with the candidate)** - ως προς την πρόνοια για **Ισόρροπη εκπροσώπηση Φύλων σε Ειδικές Επιτροπές** («πρέπει να καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια ούτως ώστε τα προτεινόμενα εσωτερικά και εξωτερικά μέλη των Ειδικών Επιτροπών να προέρχονται από όλα τα φύλα κατά ισόρροπο τρόπο, νοουμένου ότι τηρούνται οι υπόλοιποι κανόνες που διέπουν τη σύνθεση των Ειδικών Επιτροπών»).

- Θεσμοθέτηση της εκπαίδευσης για τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων και την ανώτατη ηγεσία για τα ζητήματα φύλου και ισότητας. Η ΥΑΔ έχει πλέον εντάξει στο εκπαιδευτικό της πλάνο τουλάχιστον ένα σχετικό θέμα.

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.

- Ενσωμάτωση των αρχών «Ποικιλομορφία στην λήψη αποφάσεων & Συμπεριληπτική Συμμετοχή», «Μηδενική Ανοχή στον Σεξισμό» και «Σεβασμός στην Διαφορετικότητα» στον Στρατηγικό Σχεδιασμό του Πανεπιστημίου. Ο Στρατηγικός Σχεδιασμός του Πανεπιστημίου για τα έτη 2023-2030, περιλαμβάνει δράσεις που αφορούν τις εν λόγω αρχές.
- Όλες οι οντότητες του Πανεπιστημίου έχουν υπογράψει τη δήλωση πολιτικής για την ισότητα, τη διαφορετικότητα και την συμπερίληψη

Πυλώνας 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 Ευαισθητοποίηση και ανάπτυξη γνώσεων

- Δημιουργία εγχειριδίου για τις συμπεριληπτικές στρατηγικές διδασκαλίας και έρευνας & δημιουργία διαγνωστικού αξιολόγησης προγραμμάτων σπουδών. Σχεδιάστηκε από το GednerSMART και το EUt+ εγχειρίδιο για καθοδήγηση σχετικά με την ενσωμάτωση του φύλου και της διαθεματικότητας στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.

Στόχος 4.2 Ενθάρρυνση ίσης αντιπροσώπευσης στην έρευνα

- Το ΤΕΠΑΚ συνεχίζει να επενδύει στην προώθηση της ισότητας και της διαθεματικότητας, για όλες τις κατηγορίες απασχόλησης και σε όλες τις προσκλήσεις/προκηρύξεις για όλες τις κενές θέσεις, ενθαρρύνει όλα τα άτομα να υποβάλουν αίτηση.
Αναγράφεται: "Το ΤΕΠΑΚ εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών στο πλαίσιο των προσλήψεων και στα επακόλουθα στάδια επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ενθαρρύνει άτομα όλων των φύλων όπως υποβάλουν αίτηση για όλα τα επίπεδα στελέχωσης Ακαδημαϊκού και Διοικητικού Προσωπικού. Το Πανεπιστήμιο δεν κάνει καμία διάκριση σε σχέση με τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, τη σωματική ικανότητα, την οικογενειακή κατάσταση και το σεξουαλικό προσανατολισμό.»

Στόχος 4.3 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην διδασκαλία

- Άρχισε ο σχεδιασμός μαθήματος «Φύλο, Διαθεματικότητα και Ισότητα» ως οριζόντιο μάθημα επιλογής με στόχο την προσφορά του προς τη φοιτητική κοινότητα τον Σεπτέμβριο 2025.

Στόχος 4.4 Ενίσχυση διαθεματικότητας μέσω συνεργασιών με τη βιομηχανία, την κοινότητα και την κοινωνία των πολιτών

Το ΤΕΠΑΚ δίνει προτεραιότητα στην ανάπτυξη συνεργασιών με ειδικούς, ακαδημαϊκούς και επαγγελματίες, με στόχο την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης στον ακαδημαϊκό και εργασιακό χώρο. Η συνεργασία αυτή υλοποιείται μέσα από τη συν-δημιουργία προγραμμάτων, την ανταλλαγή καλών πρακτικών, και την από κοινού οργάνωση εκπαιδεύσεων, σεμιναρίων και δράσεων ευαισθητοποίησης.

Πυλώνας 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.

Στόχος 5.1 Δημιουργία και Εφαρμογή Κώδικα Πρακτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης

Δημιουργήθηκε ο Κώδικας Πρακτικής για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης. Αναθεωρήθηκε το 2022, στον Κώδικα Πρακτικής για την πρόληψη και αντιμετώπιση του εκφοβισμού, των διακρίσεων, της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης. Προγραμματίζεται αναθεώρηση για βελτίωση των διαδικασιών του το 2025.

Η Επιτροπή Ισότητας καταγράφει τις καταγγελίες και ενημερώνει τη Σύγκλητο διατηρώντας την ανωνυμία για την προστασία της ταυτότητας των θυμάτων και των μαρτύρων και την ενθάρρυνση των ατόμων να αναφέρουν τις καταστάσεις έγκαιρα.

Στόχος 5.2 Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις υπάρχουσες πολιτικές και διαδικασίες παρενόχλησης και εκφοβισμού στο προσωπικό και φοιτητική κοινότητα

- 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.). Έχει πραγματοποιηθεί εκπαίδευση και θα συνεχίσει να πραγματοποιείται.

Όπως διαπιστώνεται, το Σχέδιο Ισότητας αποτελεί ένα δυναμικό σχέδιο δράσης και περιλαμβάνει ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον οργανισμό μέσα από την ενεργοποίηση του συνόλου της ακαδημαϊκής κοινότητας και προωθώντας μια διαδικασία δομικών αλλαγών. Κάποιες δράσεις και ενέργειες έχουν επιτευχθεί και θα παραμείνουν στις διαδικασίες μας και στην καθημερινότητα μας. Κάποιες άλλες δεν ήταν εφικτό να πραγματοποιηθούν για διάφορους λόγους και μέσα από την αυτοαξιολόγηση μας θα αναθεωρήσουμε και θα επανασχεδιάσουμε το Σχέδιο.

Η συμμετοχή των ατόμων για υλοποίηση των δράσεων είναι καθοριστική και ουσιαστική και πάντα θα επιδιώκεται. Όλα τα επιτεύγματα που έγιναν αποτελούν μέρος μιας συλλογικής προσπάθειας και κόπων για να επιτευχθούν τα μέγιστα και να προχωρήσει το Πανεπιστήμιο μας μπροστά.