

ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΥΤΑΝΗ

ΠΡΟΣ:	Μέλη Συγκλήτου
ΑΠΟ:	Κωνσταντία Κούσουλου και Έμιλυ Κουζαρίδη, Γραφείο Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης
ΚΟΙΝ.:	Παναγιώτης Ζαφείρης, Πρύτανης
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	7/1/2025
ΘΕΜΑ:	Έκθεση εργασιών Γραφείου ΔιαΣυμ για το έτος 2024

Εισαγωγή

Το Γραφείο Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης (ΔιαΣυμ) του ΤΕΠΑΚ έχει ως βασική κατεύθυνση την καλλιέργεια ενός πανεπιστημιακού περιβάλλοντος που είναι φιλόξενο, συμπεριληπτικό, ασφαλές, και δίκαιο για όλους και όλες.

Στόχος μας ως Γραφείο είναι η αναγνώριση των διαφορών που φέρουν τα άτομα, ομάδες και κοινότητες εντός του Πανεπιστημίου, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες, ίση πρόσβαση και υποστήριξη για την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη όλων των μελών της κοινότητάς μας. Μέσα από τις δράσεις και πρωτοβουλίες, αποστολή μας είναι να ενδυναμώσουμε την κοινότητά μέσω δραστηριοτήτων που προάγουν την αλληλοκατανόηση, καλλιεργούν την εκτίμηση και τον σεβασμό, και ενσωματώνουν τη διαφορετικότητα και ποικιλομορφία στην κουλτούρα του Πανεπιστημίου, σε κάθε πτυχή της σκέψης και της δράσης μας.

Το 2024, το οποίο υπήρξε ο πρώτος χρόνος λειτουργίας του Γραφείου ΔιαΣυμ, αποτέλεσε καθοριστική και ταυτόχρονα δημιουργική περίοδος για τη θέσπιση και υλοποίηση στρατηγικών δράσεων που προάγουν τη συμπερίληψη, την ισότητα και την αναγνώριση της διαφορετικότητας στο ΤΕΠΑΚ. Το Γραφείο υπάγεται διοικητικά στον Πρύτανη και στελεχώνεται από την Κωνσταντία Κούσουλου, Λειτουργό στο Γραφείο Πρύτανη και από ένα άτομο που χρηματοδοτείται από το ΕΥτ+. Από τον Σεπτέμβριο 2024 το άτομο αυτό είναι η Έμιλυ Κουζαρίδη.

Κατά τη διάρκεια αυτής της χρονιάς, πραγματοποιήθηκαν σημαντικές πρωτοβουλίες και δράσεις, συνεργασίες με εσωτερικούς και εξωτερικούς φορείς, ενημερώσεις και εκπαιδεύσεις, με στόχο τη δημιουργία ενός πανεπιστημιακού περιβάλλοντος που αντανάκλα τις αξίες της ισότητας και του σεβασμού για όλους και όλες. Το γραφείο ανέλαβε να συνεχίσει το έργο της Επιτροπής Ισότητας ως προς την υλοποίηση των υφιστάμενων δράσεων αλλά και των νέων.

Στην παρούσα έκθεση καταγράφονται οι κυριότερες δράσεις που υλοποίησε το Γραφείο μέσα στο 2024, οι οποίες κάλυψαν στόχους του Σχεδίου Ισότητας 2020-2024, του Σχεδίου Ισότητας Πρόσβασης για άτομα με αναπηρίες (ΑμεΑ) και τις προτεραιότητες των στρατηγικών στόχων του Πανεπιστημίου για το έτος 2024 και συγκεκριμένα δράσεις που εμπίπτουν στο Στρατηγικό Στόχο 5.10 *Εδραίωση κουλτούρας αλληλοσεβασμού και τήρησης των διαδικασιών με ιδιαίτερη έμφαση στη χρηστή διοίκηση, στη διαφάνεια, στην ίση μεταχείριση, στην ισότητα, στη συμπερίληψη και στη διαφορετικότητα.*

Α. Σχέδιο Ισότητας 2020-2024

Πιο κάτω αναφέρονται δράσεις αναφορικά με την υλοποίηση των στόχων του Σχεδίου Ισότητας βάσει των πυλώνων του και των προτεραιοτήτων:

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	➤ Ανάπτυξη ενός εγχειριδίου για τους δείκτες παρακολούθησης (gender-sensitive data) και ανάθεση αρμοδιοτήτων προς όλες τις Υπηρεσίες.
	➤ Βελτίωση της ποιότητας των παρόντων συλλεγόμενων δεδομένων και συμπλήρωση κενών (gender+).

Συλλέξαμε τα Ετήσια Δεδομένα Ισότητας για το ακαδημαϊκό έτος 2023-2024, από τα τμήματα, τις υπηρεσίες και τα γραφεία του Πανεπιστημίου. Αυτή την Ακαδημαϊκή χρονιά προσθέσαμε στοιχεία για συλλογή για να καλύψουμε το Σχέδιο ισότητας πρόσβαση για ΑμεΑ και ΑμεΕΕΑ, όπου αυτό είναι εφικτό. Η διαδικασία αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο του συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης δεικτών ισότητας, το οποίο σχεδιάστηκε για να παρέχει ακριβή και gender-sensitive δεδομένα. Για την αποτελεσματική εφαρμογή του συστήματος, έχουν ανατεθεί συγκεκριμένες αρμοδιότητες και κατευθυντήριες γραμμές στις Διοικητικές Υπηρεσίες. Τα δεδομένα που συλλέγονται αξιοποιούνται για τη διαμόρφωση και αξιολόγηση πολιτικών και δράσεων που ενισχύουν τη συμπερίληψη και την ισότητα σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του Πανεπιστημίου. Για καλύτερο συντονισμό και προγραμματισμό στη συλλογή των δεδομένων, το Γραφείο πραγματοποίησε συναντήσεις με τις Διοικητικές Υπηρεσίες στις αρχές του χρόνου.

Στόχος 1.3: Συμπεριληπτική πολιτική στην εξωτερική και εσωτερική επικοινωνία	➤ Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του Πανεπιστημίου και σε όλα τα κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας (Ιστότοπος, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ανακοινώσεις κ.λπ.). ➤ Σχετική εκπαίδευση για τη χρήση του οδηγού συμπεριληπτικής γλώσσας
---	--

Η προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς αποτέλεσε βασικό στόχο του Γραφείου ΔιαΣυν κατά την πρώτη χρονιά λειτουργίας του, θέτοντας τις βάσεις για τη δημιουργία ενός πανεπιστημιακού περιβάλλοντος που αποδέχεται και αγκαλιάζει τη διαφορετικότητα. Στο πλαίσιο αυτής της προσπάθειας, το Γραφείο κατά τη συναντήσεις που είχε με τις Διοικητικές Υπηρεσίες επισήμανε την ανάγκη διόρθωσης/αλλαγής των εντύπων/εγγράφων που χρησιμοποιούνται

διοργανώθηκαν δράσεις που είχαν ως επίκεντρο την ευαισθητοποίηση της κοινότητας και τη διαμόρφωση θετικών στάσεων απέναντι στη διαφορετικότητα και την ισότητα.

Κατά τη διάρκεια του έτους πραγματοποιήθηκαν δύο εργαστήρια/εκπαιδεύσεις για το προσωπικό του Πανεπιστημίου, με θέμα τη σημασία και τη χρήση της συμπεριληπτικής γλώσσας. Η πρώτη εκπαίδευση αφορούσε συγκεκριμένα το προσωπικό της Υπηρεσίας Επικοινωνίας, Προώθησης και Διεθνοποίησης και η δεύτερη συμπεριελάμβανε άτομα από διαφορετικές υπηρεσίες και γραφεία. Τα εργαστήρια προσέφεραν στους συμμετέχοντες και συμμετέχουσες τη δυνατότητα να κατανοήσουν πώς η γλώσσα μπορεί να ενδυναμώσει ή να περιθωριοποιήσει, ενώ παράλληλα τους βοήθησαν να αναγνωρίσουν και να εξαλείψουν μορφές διακρίσεων και προκαταλήψεων στην καθημερινή επικοινωνία. Επιπλέον, η εκπαίδευση παρείχε πρακτικά εργαλεία για την εφαρμογή του Οδηγού Συμπεριληπτικής Γλώσσας του ΤΕΠΑΚ.

Στόχος 1.6: Διάφορες διαφωτιστικές εκδηλώσεις για θέματα ισότητας και συμπερίληψης	➤ Εκδηλώσεις για Παγκόσμιες Ημερίδες (Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, Παγκόσμια Ημέρα των Γυναικών στις Επιστήμες)
---	--

Το Γραφείο συνέβαλε τα μέγιστα για την πραγματοποίηση και διεξαγωγή της εκδήλωσης 'Η άνθρωπος: Ιστορίες και επιτεύγματα γυναικών'. Για την εκδήλωση αυτή το γραφείο Δια&Συν συνεργάστηκε με την Επιτροπή Ισότητας και το Eut και αφορούσε όλη την Πανεπιστημιακή κοινότητα. Η εκδήλωση έγινε την Παρασκευή, 22 Μαρτίου 2024, με αφορμή την:

- Διεθνή Ημέρα Γυναικών και Κοριτσιών στην Επιστήμη (11 Φεβρουαρίου),
- Παγκόσμια Ημέρα Γυναίκας (8 Μαρτίου),
- Απονομή βραβείου γυναικείας προσωπικότητας "Χριστιάνα Κούτα" που απονέμεται σε γυναίκα εργαζόμενη του ΤΕΠΑΚ. Για το έτος 2023 το βραβείο απονεμήθηκε στη Δρ Μελίτα Μενελάου.

Περισσότερες λεπτομέρειες <https://www.cut.ac.cy/faculties/gem/news/article/?contentId=558040>

Όλες οι παραπάνω δράσεις εμπίπτουν στη Στρατηγική Προτεραιότητα: 5.10.3 *_Συνέχιση της καταπολέμησης στερεοτύπων, διακρίσεων, παρενόχλησης και εκφοβισμού και ενίσχυσης της ισότητας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, με ενδυνάμωση πολιτικών εκπαίδευσης, έρευνας και διοικητικής λειτουργίας και με την πλήρη εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης σχετικά με την Ισότητα.*

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

Μέσα στα έτη 2021-2022, στο πλαίσιο των εργασιών του έργου Gender Smart δημιουργήθηκε animation βίντεο, ως οδηγός για την αντιμετώπιση προκαταλήψεων και διακρίσεων κατά τη διαδικασία προσλήψεων και προαγωγής. Το βίντεο αυτό δεν προχώρησε και λόγω τεχνικών θεμάτων. Με πρωτοβουλία του Γραφείου ΔιαΣυμ, προσπαθήσαμε να επαναφέρουμε το βίντεο στην επιφάνεια και μετά από επικοινωνία με το Τμήμα ΠΟΛΥΓΡΑΤ έγιναν όσες αλλαγές μπορούσαν να πραγματοποιηθούν, προκειμένου να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες ανάγκες και προκλήσεις του πανεπιστημιακού περιβάλλοντος. Σε συνεννόηση με την Πρόεδρο της Επιτροπής Ισότητας και την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού έγιναν ενέργειες, με σκοπό να ενταχθεί επίσημα στις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής στις αρχές του 2025. Η χρήση του βίντεο στοχεύει στην ευαισθητοποίηση των μελών των επιτροπών για τις ασυνείδητες προκαταλήψεις που μπορεί να επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων, ενώ παράλληλα παρέχει πρακτικές κατευθύνσεις για την εξασφάλιση δίκαιων και συμπεριληπτικών διαδικασιών.

Η παραπάνω δράση εμπίπτει στη Στρατηγική Προτεραιότητα: 5.10.6_Εξασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης και πρόσβασης σε ίσες ευκαιρίες αναφορικά με το διορισμό ατόμων σε εκλεκτορικά σώματα, πρόσληψη και ανελίξη προσωπικού.

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 3.2: 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.
--	--

Η υπογραφή της Δήλωσης Πολιτικής για την Ισότητα, τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη από τις Πρυτανικές Αρχές, τους/ις Κοσμήτορες/Κοσμητόρισσες των Σχολών, τους/ις Προέδρους των Τμημάτων, τους/ις Προϊστάμενους/ες Διοικητικών Υπηρεσιών και από τη Φοιτητική Ένωση του Πανεπιστημίου, αποτελεί το πρώτο βήμα για την ενσωμάτωση των αρχών αυτών στη διακυβέρνηση του ΤΕΠΑΚ. Η δέσμευση όλων των οντοτήτων του Πανεπιστημίου να ενισχύσουν την ευαισθητοποίησή τους σχετικά με την ισότητα και τη συμπερίληψη, θα διασφαλίσει τη θέσπιση και εφαρμογή πολιτικών που προάγουν ένα ανοιχτό και δίκαιο περιβάλλον. Στόχος είναι η διαμόρφωση κουλτούρας εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας που θα δημιουργήσει ένα θετικό υπόδειγμα συμπεριληπτικής διοίκησης.

Η παραπάνω δράση εμπίπτει στη Στρατηγική Προτεραιότητα: 5.10.3 *_Συνέχιση της καταπολέμησης στερεοτύπων, διακρίσεων, παρενόχλησης και εκφοβισμού και ενίσχυσης της ισότητας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, με ενδυνάμωση πολιτικών εκπαίδευσης, έρευνας και διοικητικής λειτουργίας και με την πλήρη εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης σχετικά με την Ισότητα.*

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 4.3: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην διδασκαλία

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

Για το σχεδιασμό του μαθήματος αποφασίστηκε σε αυτή τη φάση να σχεδιαστεί ως ένα οριζόντιο μάθημα επιλογής. Για το σχεδιασμό του μαθήματος, το Γραφείο βρίσκεται σε στενή συνεργασία με την Επιτροπή Ισότητας, με στόχο να προσφερθεί στο ακαδημαϊκό έτος 2025-26. Με τη δημιουργία του μαθήματος αυτού, το ΤΕΠΑΚ επιδιώκει να προάγει την αριστεία και τη συμπερίληψη στην έρευνα και τη διδασκαλία, ενισχύοντας την ευαισθητοποίηση και την κριτική σκέψη γύρω από τα θέματα φύλου και διαθεματικότητας. Ταυτόχρονα, θέτει τις βάσεις για την ενίσχυση της διεπιστημονικής συνεργασίας και της συμμετοχής φοιτητών/τριών από διαφορετικούς κλάδους στη συζήτηση αυτών των κρίσιμων θεμάτων.

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

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

Στο πλαίσιο του EUt+ και συγκεκριμένα του Πακέτου Εργασίας 2, πραγματοποιήθηκε συστηματική συλλογή και καταγραφή καλών πρακτικών που σχετίζονται μεταξύ άλλων με τη συμπερίληψη, το φύλο και τη διαφορετικότητα. Η συλλογή αυτή βασίστηκε σε δεδομένα και παραδείγματα που αντλήθηκαν από τους εννέα εταίρους του έργου, συμπεριλαμβανομένου του ΤΕΠΑΚ. Η έκθεση που προέκυψε από τη διαδικασία αυτή αποτελεί έναν ζωντανό οδηγό που ανανεώνεται ετησίως. Η ανανέωση αυτή εμπλουτίζεται με νέες πρακτικές και καινοτόμες προσεγγίσεις που ενσωματώνονται από εταίρους. Μερικά παραδείγματα από τις καλές πρακτικές που έχουν συλλεχθεί μέχρι στιγμής αφορούν τη διεύρυνση της συμμετοχής των φοιτητών, την ενεργή εμπλοκή της κοινότητας, καθώς και τη συνεργασία με τη βιομηχανία και τους εργοδότες. Τον Οκτώβριο προσθέσαμε στη λίστα των καλών πρακτικών αντίστοιχη έκθεση για το ετήσιο Βραβείο Γυναικείας Προσωπικότητας «Χριστιάνα Κούτα» που διαχειρίζεται η Επιτροπή Ισότητας.

Όλες οι παραπάνω δράσεις εμπίπτουν στη Στρατηγική Προτεραιότητα: 5.10.3 _Συνέχιση της καταπολέμησης στερεοτύπων, διακρίσεων, παρενόχλησης και εκφοβισμού και ενίσχυσης της ισότητας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, με ενδυνάμωση πολιτικών εκπαίδευσης, έρευνας και διοικητικής λειτουργίας και με την πλήρη εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης σχετικά με την Ισότητα.

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.

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.).
--	---

Πραγματοποιήθηκε εκπαίδευση για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στην οποία συμμετείχαν μέλη της Επιτροπής Ισότητας, Πρόεδροι τμημάτων και άλλα αρμόδια άτομα που έχουν την ευθύνη διαχείρισης σχετικών καταγγελιών. Η εκπαίδευση, την οποία προσέφερε δωρεάν το Center for Social Innovation (CSI), επικεντρώθηκε στην αναγνώριση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων για τη διαχείριση καταγγελιών με διακριτικότητα, ευαισθησία και επαγγελματισμό. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες/ουσες ενημερώθηκαν για τις νομικές και ηθικές διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η εκπαίδευση αυτή αποτέλεσε αφορμή για την έναρξη διαλόγου για την επερχόμενη αναθεώρηση του Κώδικα Πρακτικής για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης. Κατά τη διάρκεια της δόθηκε έμφαση στην ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών, με ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση του μηχανισμού καταγγελιών, ώστε να λειτουργεί όσο το δυνατόν πιο δίκαια και αποτελεσματικά, παρέχοντας παράλληλα ουσιαστική υποστήριξη στα άτομα που προχωρούν σε καταγγελίες.

Η παραπάνω δράση εμπίπτει στη Στρατηγική Προτεραιότητα: 5.10.3 _Συνέχιση της καταπολέμησης στερεοτύπων, διακρίσεων, παρενόχλησης και εκφοβισμού και ενίσχυσης της ισότητας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, με ενδυνάμωση πολιτικών εκπαίδευσης, έρευνας και διοικητικής λειτουργίας και με την πλήρη εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης σχετικά με την Ισότητα.

➤ Λήξη του Σχεδίου Ισότητας και Αξιολόγηση του

Λόγω της ολοκλήρωσης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα 2022-2024, το Γραφείο ΔιαΣυν σχεδίασε ερωτηματολόγιο τόσο για το προσωπικό του Πανεπιστημίου όσο και τους φοιτητές/τριες, για να αποτυπωθούν οι εμπειρίες και απόψεις του, με σκοπό να γίνει αξιολόγηση της μέχρι τώρα πορείας του στα θέματα αυτά, και παράλληλα να αναδειχθούν οι τομείς στους οποίους θα πρέπει να δοθεί έμφαση κατά τον σχεδιασμό του επόμενου Σχεδίου Δράσης.

Το κάθε ερωτηματολόγιο καλύπτει ένα μεγάλο φάσμα θεμάτων, όπως η λήψη αποφάσεων και οι πολιτικές για τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη, οι εκπαιδεύσεις, η κουλτούρα που επικρατεί στο πανεπιστήμιο, και η διαχείριση φαινομένων διακρίσεων, παρενοχλήσεων και εκφοβισμού. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση των υφιστάμενων πολιτικών και την αναγνώριση των βημάτων που πρέπει να γίνουν για τη συνεχιζόμενη πρόοδο σε αυτά τα κρίσιμα ζητήματα.

Γενικά λάβαμε 85 απαντήσεις από όλο το προσωπικό και 213 απαντήσεις από φοιτητές/τριες.

Β. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΙΜΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ για ΑΤΟΜΑ με ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (ΑμεΑ) και ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ (ΑμεΕΕΑ)

Το εν λόγω Σχέδιο εγκρίθηκε από τη Σύγκλητο κατά την 224^η συνεδρία της, ημερομηνίας 5/3/2024.

Στόχος 1: Διαμόρφωση δίκαιης, συμπεριληπτικής και ανοιχτής οργανωσιακής κουλτούρας που προάγει την ενεργή αναγνώριση, τον σεβασμό και το αίσθημα του ανήκειν για ΑμεΑ και ΑμεΕΕΑ, ενώ καταπολεμά τις διακρίσεις και τα στερεότυπα στη βάση αναπηριών, μαθησιακών δυσκολιών, χρόνιων παθήσεων, ψυχικών ασθενειών και προωθεί θετικές στάσεις απέναντι στη διαφορετικότητα και ποικιλομορφία.

1.3 Ενημέρωση, Εκπαίδευση, Ευαισθητοποίηση & Ενίσχυση κουλτούρας Συμπερίληψης στην Πανεπιστημιακή Κοινότητα.

- **1.3.7 Διοργάνωση τακτικών εκστρατειών ευαισθητοποίησης και εκδηλώσεων για τον εορτασμό και ενημέρωση σχετικά με αναπηρίες, με τρόπο που να συμβάλουν στην αμφισβήτηση στερεοτύπων και προκαταλήψεων ΑμεΑ και ΑμεΕΕΑ.**

Στο πλαίσιο των δράσεων ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και ενίσχυσης της κουλτούρας συμπερίληψης στην Πανεπιστημιακή Κοινότητα, το Γραφείο διοργάνωσε workshop για τη φοιτητική κοινότητα με τίτλο: "Δημιουργώντας Προσβάσιμους και Συμπεριληπτικούς Χώρους". Την εκπαίδευση πρόσφερε το Center for Social Innovation (CSI). Κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου, οι φοιτητές/τριες είχαν την ευκαιρία να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους και να συζητήσουν θέματα προσβασιμότητας, ενώ παράλληλα εξοικειώθηκαν με έννοιες που σχετίζονται με την αναπηρία και τη συμπερίληψη. Το εργαστήριο, μέσα από διαδραστικές προσεγγίσεις,

στόχευσε στη διαμόρφωση μιας πιο ενημερωμένης και ευαισθητοποιημένης φοιτητικής κοινότητας, συμβάλλοντας στην προώθηση προσβάσιμων και συμπεριληπτικών χώρων τόσο στο Πανεπιστήμιο όσο και ευρύτερα.

Γ. Άλλα Θέματα που έγιναν μέσα στο 2024:

- **Caliper Charter:** Όλοι οι εταίροι του EUt+ υπέγραψαν το Caliper Charter, το οποίο πρόκειται για μια πανευρωπαϊκή προσπάθεια ευαισθητοποίησης με σκοπό την ενοποίηση και ενίσχυση της τρέχουσας διατομεακής προσέγγισης για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και καινοτομία. Οι βασικές του αρχές δίνουν έμφαση στη συμμετοχικότητα, στον επαναπροσδιορισμό της καινοτομίας για να γίνει πιο αντιπροσωπευτική για όλες τις κοινωνικές ομάδες, και στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου. Περισσότερα για το Caliper Charter θα γίνουν το 2025.
- Δημιουργία **ιστοσελίδας** του Γραφείου Δια&Συμ, όπου η πανεπιστημιακή κοινότητα και κοινό μπορούν να ενημερώνονται για ισχύουσες πολιτικές, εγκεκριμένα σχέδια δράσης, εκθέσεις προόδου, εργαλεία, γραμμές βοήθειας και χρήσιμους συνδέσμους: https://www.cut.ac.cy/diversity_inclusion_office/
- Δημιουργία **ενδοπανεπιστημιακής** **σελίδας:** <https://alucutac.sharepoint.com/sites/DIOffice>
- Στα πλαίσια του μαθήματος ΠΓΤ406-Branding και Διαφήμιση που διδάσκει η Δρ. Σόνια Ανδρέου, οι φοιτητές και φοιτήτριες προετοιμάζουν το **λογότυπο του Γραφείου**. Πραγματοποιήθηκαν και δύο επισκέψεις από το Γραφείο Δια&Συμ για τον σκοπό αυτό. Αποφασίστηκε το λογότυπο του Γραφείου Δια&Συμ και ανακοινώθηκε σε δελτίο τύπου. <https://www.cut.ac.cy/news/article/?contentId=578370>
- Δημιουργήθηκε **ραδιοφωνικό σποτ** για τον σκοπό της ίδρυσης του εν λόγω Γραφείου αλλά και για τις άλλες δράσεις και πρωτοβουλίες που αναλαμβάνει το Πανεπιστήμιο για προώθηση της ισότητας και του σεβασμού της διαφορετικότητας εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας. <https://fb.watch/vXXS9hZPYA/>

- Τα άτομα του Γραφείου ΔιαΣυμ **εκπαιδεύτηκαν** σε διάφορα θέματα αφού η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση των λειτουργών του Γραφείου είναι εξαιρετικά σημαντική για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του γραφείου και την προώθηση των αξιών της ισότητας, της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, το γραφείο συμμετείχε ενεργά σε σεμινάρια, εκπαιδευτικά προγράμματα, ημερίδες και άλλες δράσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και της γνώσης μας πάνω σε θέματα που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη, τη διαφορετικότητα, την πρόληψη διακρίσεων και τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος.

Η παρακολούθηση αυτών των δράσεων μας επιτρέπει να παραμένουμε ενημερωμένοι για τις σύγχρονες πρακτικές, να ενισχύουμε την εξειδίκευσή μας και να ανταποκρινόμαστε καλύτερα στις ανάγκες της πανεπιστημιακής κοινότητας. Πιο κάτω παρουσιάζονται αναλυτικά οι πρωτοβουλίες και οι δράσεις στις οποίες συμμετείχε το γραφείο.

- **Το Γραφείο συνείσφερε:**

- **στα Times Higher Education Impact Rankings 2025**

Το Γραφείο ΔιαΣυμ συνέβαλε στην προετοιμασία των στοιχείων για συμμετοχή του ΤΕΠΑΚ στα Times Higher Education Impact Rankings 2025. Συγκεκριμένα, η συμβολή του επικεντρώθηκε στον Στόχο 8 (Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη) και στον Στόχο 10 (Λιγότερες Ανισότητες).

- **στην 9η Περιοδική Έκθεση της Κύπρου σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW)**

Ετοιμάστηκε έκθεση με βάση τους τομείς προτεραιότητας που καλύπτει η διεθνής Σύμβαση CEDAW, για την πρόοδο του ΤΕΠΑΚ σε αυτές τις θεματικές από το 2018 μέχρι τον Φεβρουάριο του 2024.

- **στην ετοιμασία της Εθνικής Έκθεσης για την εφαρμογή του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου – Πεκίνο +30 στα πλαίσια της 30^{ης} επετείου από την υιοθέτηση της Διακήρυξης και της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου.**

Ετοιμάστηκε έκθεση με βάση τους πυλώνες που πρέπει να καλύπτει η Εθνική Έκθεση. Η έκθεση αποτυπώνει τόσο την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε 12 κρίσιμους τομείς προτεραιότητας του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου κατά τα τελευταία 5 χρόνια (2020 – 24), όσο και προκλήσεις και προβλήματα που δυσχεραίνουν την εφαρμογή της Διακήρυξης και της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου. Σημειώνεται ότι, οι εκθέσεις των κρατών-μελών του ΟΗΕ θα τροφοδοτήσουν τις εργασίες της 69^{ης} Συνόδου της Επιτροπής για το καθεστώς των Γυναικών, η οποία θα πραγματοποιηθεί τον Μάρτιο 2025.