

Καλωσορίσατε στο ΤΕΠΑΚ

 Γραφείο
Διαφορετικότητας
και Συμπερίληψης

 Τεχνολογικό
Πανεπιστήμιο
Κύπρου

ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ

 eut+

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



ΣΤΟΧΟΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

- Θέματα Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης στο ΤΕΠΑΚ
- Ασυνείδητες Προκαταλήψεις
- Συμπεριληπτική Γλώσσα

Στόχος 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.

Στρατηγικός Προγραμματισμός 2023 -2030

Το Γραφείο ΔιαΣυμ δημιουργήθηκε τον Ιανουάριο του 2024.

Γραφείο Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης

Αποστολή

Όραμα

Ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας. Προαγωγή της συμπερίληψης και καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ενσωμάτωση των αρχών της διαφορετικότητας, ισότητας και ένταξης σε όλες τις πολιτικές και διαδικασίες του ιδρύματος.

Να καταστεί το Πανεπιστήμιο ένας χώρος συμμετοχής, αποδοχής και ασφάλειας, όπου κάθε άτομο γίνεται αποδεκτό και υποστηρίζεται ανεξαρτήτως ταυτότητας ή κοινωνικής ομάδας.

Ρόλοι:

Σχεδιασμός, υποστήριξη,
και παρακολούθηση
υλοποίησης του Σχεδίου
Ισότητας και
Προσβασιμότητας

Συνεργασία με τις
πανεπιστημιακές αρχές
και υπηρεσίες του ΤΕΠΑΚ

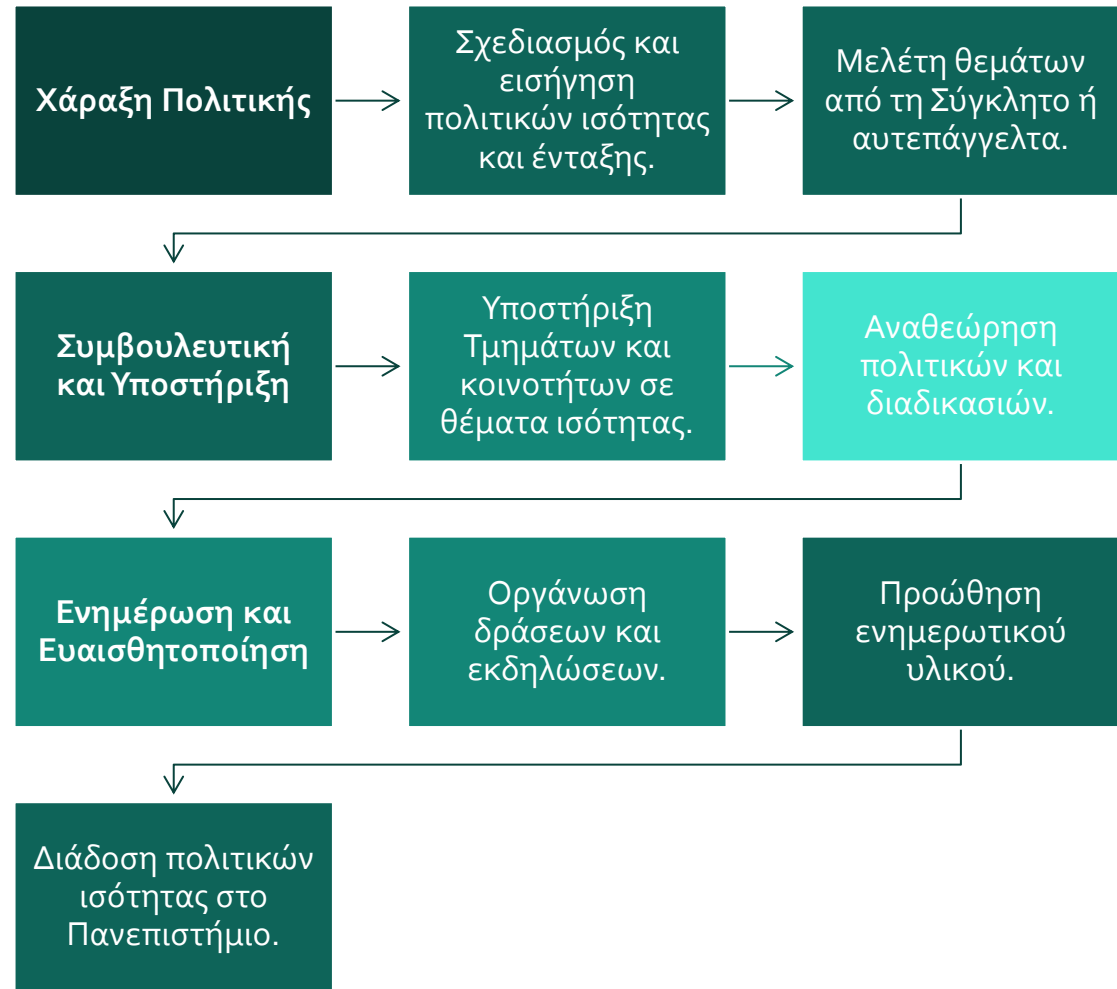
Στενή συνεργασία με την
Επιτροπή Ισότητας

Πρώθηση της ισότητας
και της συμπερίληψης
στην καθημερινή ζωή του
Πανεπιστημίου

Υποστήριξη της
προσβασιμότητας και της
ισότιμης
συμμετοχικότητας, χωρίς
εμπόδια και αποκλεισμούς

Επιτροπή Ισότητας

Αποτελεί συμβουλευτικό όργανο προς τον Πρύτανη και συμβάλλει στη στρατηγική και πολιτική ανάπτυξη του Πανεπιστημίου σε θέματα ισότητας, ποικιλομορφίας και συμπερίληψης. Συνεργάζεται με άλλες επιτροπές και το Γραφείο Διαφορετικότητας.



EUt+ – EDI Office

Στόχος της συμμαχίας EUt+:

Η δημιουργία ενός νέου τύπου πανεπιστημίου με κεντρικό άξονα το σλόγκαν «**Think Human First**»

Αρχές:

- Ανάπτυξη τεχνολογίας με επίκεντρο τον άνθρωπο
- Αξιοποίηση **πολυμορφίας** και **πολυγλωσσίας** ως ευκαιρίες προόδου
- Ανάπτυξη ενός συμπεριληπτικού πανεπιστημίου

Equality, Diversity and Inclusion Office του EUt+

Συντονίζει τις δράσεις των 9 εταίρων για την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, προωθώντας τη συνεργασία προς ένα **δίκαιο** και **βιώσιμο** πανεπιστημιακό μοντέλο, **χωρίς διακρίσεις**.

- Τακτικές συναντήσεις (online και δια ζώσης)
- Ανταλλαγή καλών πρακτικών
- Συλλογή δεδομένων ισότητας

QUIZ TIME

[https://www.menti.com/
al91r50v4b2g](https://www.menti.com/al91r50v4b2g)



Mentimeter

ΙΣΟΤΗΤΑ	ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ (η δεδομένη πραγματικότητα)	ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ (η δράση)
Ίσες ευκαιρίες, ίση πρόσβαση	Υπάρχουν πολλαπλές ταυτότητες και χαρακτηριστικά: φύλο, ηλικία, πολιτισμικό υπόβαθρο, ικανότητες και αναπηρίες, σεξουαλικός προσανατολισμός, εθνικότητα, γλώσσα, θρησκεία κ.ά. Σεβασμός σε όλες τις μορφές ταυτότητας	Δημιουργία χώρου όπου όλοι/ες αισθάνονται ότι ανήκουν και εκτιμώνται. Ενεργή Προσπάθεια Συμμετοχής Όλων
Δίκαιη Μεταχείριση	Αναγνώριση των μοναδικών χαρακτηριστικών κάθε ατόμου.	Εξασφάλιση ισότιμης συμμετοχής και προσβασιμότητας (χώρων, εργαλείων, τεχνολογιών, πληροφορίας, ευκαιριών).
Θεμέλιο της δικαιοσύνης	Διαφορετικές εμπειρίες, οπτικές.	Σεβασμός και ενσυναίσθηση
	Εμπλουτίζει το ακαδημαϊκό & κοινωνικό περιβάλλον, ενισχύει την καινοτομία.	Προώθηση κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, κατά των διακρίσεων και προκαταλήψεων.

Γιατί αφορά όλους/ες μας:

Είμαστε μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας και εν δυνάμει **υποστηρικτές συμπερίληψης** εντός της κοινότητας αυτής.

Συνεργασία-επικοινωνία με φοιτητές/τριες ή συναδέλφους/ισες που ανήκουν σε ευάλωτες ή υπο-εκπροσωπούμενες ομάδες.

Υποστήριξη σε θέματα διακρίσεων, παρενόχλησης, ή αποκλεισμού.

Σχέδιο Ισότητας και Προσβασιμότητας 2025 - 2028

- Η πρόοδος του Πανεπιστημίου στην προώθηση της ισότητας είναι ενθαρρυντική, ιδιαίτερα στην διάχυση της κουλτούρας ισότητας και στην υποστήριξη των ενεργειών από τη διοίκηση.
- Αναμφίβολα, υπάρχουν προκλήσεις που παραμένουν και χρίζουν περαιτέρω προσπάθειας και αντιμετώπισης. Τα τελευταία χρόνια επικεντρωθήκαμε στη δημιουργία πολιτικών και δράσεων που διασφάλιζαν την πρόληψη στα θέματα ισότητας.
- Για τα επόμενα 4 χρόνια, το Πανεπιστήμιο θα επικεντρωθεί κυρίως στην εφαρμογή ή/και αναθεώρηση όπου χρειάζεται των πολιτικών αυτών, καθώς και την εφαρμογή τους για να ενισχυθεί η εμπειρία του προσωπικού και των φοιτητών/ριων.

Σχέδιο Ισότητας και Προσβασιμότητας 2025 - 2028

Πυλώνας 1. Δημιουργία Οργανωσιακής Κουλτούρας Ισότητας και Συμπερίληψης

Η συνεχής ενημέρωση και επιμόρφωση/εκπαίδευση όλων των εμπλεκόμενων μερών (διδασκτικό και ερευνητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, φοιτητές/ριες, συλλογικά όργανα) σε θέματα ισότητας και ισότιμης προσβασιμότητας είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς αποτελεί βασική προϋπόθεση για την δημιουργία και καθιέρωση κουλτούρας και κλίματος ισότητας μέσα στον πανεπιστημιακό χώρο με σεβασμό στην διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

Πυλώνας 2. Πρόσβαση και Υποστήριξη για Άτομα με Αναπηρίες και Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες

Παροχή ενός προσβάσιμου, υποστηρικτικού, ασφαλές, και χωρίς αποκλεισμούς ακαδημαϊκού περιβάλλοντος για τα άτομα με αναπηρίες και τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Σκοπός είναι η διασφάλιση των κατάλληλων ευκαιριών σε όλα τα άτομα της πανεπιστημιακής κοινότητας για να συμμετέχουν πλήρως στη ζωή του Πανεπιστημίου.

Σχέδιο Ισότητας και Προσβασιμότητας 2025 - 2028

Πυλώνας 3. Ισότιμη Υποστήριξη για Επαγγελματική Σταδιοδρομία

Σκοπός αυτού του πυλώνα είναι να προωθήσει μια συμπεριληπτική οργανωτική κουλτούρα που να εξαλείφει τις ασυνείδητες διακρίσεις και προκαταλήψεις σε όλες τις πτυχές της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (πρόσληψη, διατήρηση, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής). Η παροχή πολιτικών και πανεπιστημιακών δομών φιλικών προς την οικογένεια με σκοπό την διευκόλυνση της καθημερινότητας είναι πλέον απαραίτητα στοιχεία για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Πυλώνας 4. Ενσωμάτωση Φύλου και Ισότιμης Προσβασιμότητας στη Χρηματοδότηση, Έρευνα και Διδασκαλία

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της διαθεματικότητας στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας για τη διασφάλιση της αριστείας και της καινοτομίας, της προσβασιμότητας και της διευρυμένης συμμετοχικότητας στην έρευνα και τη διδασκαλία και την ενίσχυση της ποιότητας του παραγόμενου έργου.

Σχέδιο Ισότητας και Προσβασιμότητας
2025 - 2028

Πυλώνας 5. Μηδενική ανοχή
σε φαινόμενα εκφοβισμού,
διακρίσεων, παρενόχλησης,
σεξουαλικής παρενόχλησης
και
έμφυλης βίας

Δέσμευση για την καταπολέμηση κάθε μορφής παρενόχλησης, διακρίσεων, αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς και ανισότητας, προάγοντας ένα περιβάλλον σεβασμού και ασφάλειας. Στόχος είναι η δημιουργία ενός εργασιακού και εκπαιδευτικού χώρου με μηδενική ανοχή σε φαινόμενα έμφυλης βίας, κάθε είδους διάκρισης και παρενόχλησης, τόσο εντός του πανεπιστημιακού χώρου όσο και στην ευρύτερη κοινωνία.

Δράσεις Γραφείου

Εκπαίδευση Φοιτητών/τριών από Κίνα



Υπογραφή Μνημονίου με ΣΠΑΒΟ





Επίσκεψη Κέντρου Αποστόλου Λουκά

Συμμετοχή σε Μαραθώνιο με το Σωματείο 365 Dream Team





Εθελοντική Κρουαζιέρα





Πολιτικές του ΤΕΠΑΚ

Οδηγός Συμπεριληπτικής Γλώσσας

[Διαθέσιμος Εδώ](#)

Κώδικας Πρακτικής για την
Πρόληψη και Αντιμετώπιση του
Εκφοβισμού, της Σεξουαλικής
Παρενόχλησης και της
Παρενόχλησης

[Διαθέσιμος Εδώ](#)

Πολιτική Θηλασμού

[Διαθέσιμη Εδώ](#)



Ασυνείδητες Προκαταλήψεις και Συμπεριληπτική Γλώσσα



2nd QUIZ

TIME

[https://www.menti.com/
alg1r5ov4b2g](https://www.menti.com/alg1r5ov4b2g)



Mentimeter







Άσκηση με το mentimeter

(να τους δίνεται μια λέξη πχ Ηγέτης και να πληκτρολογούν τι τους έρχεται στο μυαλό, ή μια εικόνα)

<https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-249606?lg=EN&sublg=EL>

Τι είναι η ασυνείδητη προκατάληψη;

Τι είναι τα έμφυλα στερεότυπα;

Ποια επαγγέλματα μπορείτε να σκεφτείτε που έχουν έντονο το έμφυλο στερεότυπο;

Έχετε ποτέ συνειδητοποιήσει προκατάληψη στον εαυτό σας; Πώς αντιδράσατε;

Πώς νομίζετε ότι επηρεάζουν οι ασυνείδητες προκαταλήψεις την καθημερινή επικοινωνία στον χώρο εργασίας;

Ασυνείδητες προκαταλήψεις:

Σκέψεις, συνειρμοί ή κρίσεις που γίνονται αυτόματα.

Δεν τις επιλέγουμε — είναι προϊόντα κοινωνικοποίησης, ΜΜΕ, εμπειριών.



Η γλώσσα είναι συχνά ο καθρέφτης των προκαταλήψεων, πολλές από τις οποίες δεν γνωρίζουμε καν ότι έχουμε.

Τι είναι η συμπεριληπτική γλώσσα;

Η γλώσσα δεν είναι απλώς ένα εργαλείο επικοινωνίας. Έχει τη δύναμη είτε να αναπαράγει αποκλεισμούς/διακρίσεις είτε να τους αμφισβητήσει και να τους αποδομήσει.

Η συμπεριληπτική γλώσσα ένας τρόπος επικοινωνίας που **αποφεύγει στερεότυπα, αποκλεισμούς και προκαταλήψεις.**

Στόχοι:

- Αποτύπωση της διαφορετικότητας που υπάρχει γύρω μας
- Προώθηση σεβασμού και ισότητας
- Κάθε άτομο να νιώθει ορατό και αποδεκτό.

Είναι μια διαρκής διαδικασία εκμάθησης και ευαισθητοποίησης, **όχι** επιτήρηση ή αστυνόμευση της έκφρασης. Βασίζεται στην κατανόηση, τον σεβασμό και την προθυμία για αλλαγή.

Γιατί είναι σημαντική;

Δημιουργεί ένα περιβάλλον σεβασμού και αποδοχής. Όταν χρησιμοποιούμε λέξεις που δεν αποκλείουν κανένα άτομο, ενισχύουμε την κοινωνική συνοχή και ενθαρρύνουμε τη συμμετοχικότητα.

Αποφεύγει ακούσιες διακρίσεις. Μερικές εκφράσεις έχουν ριζωθεί στην κουλτούρα μας και χρησιμοποιούνται από συνήθεια, χωρίς να συνειδητοποιούμε ότι αναπαράγουν και διατηρούν ανισότητες (π.χ. εκφράσεις υποτιμητικές προς τις γυναίκες)

Οδηγός Χρήσης Συμπεριληπτικής Γλώσσας

Στόχος: Να λειτουργήσει σαν ένα πρακτικό εργαλείο για την αναγνώριση και αντιμετώπιση του γλωσσικού σεξισμού, στον προφορικό και στον γραπτό λόγο, εντός και εκτός Πανεπιστημίου.

Η χρήση μη σεξιστικής γλώσσας είναι σημαντική, γιατί η γλώσσα δεν είναι μόνο τρόπος επικοινωνίας, αλλά και τρόπος σκέψης και έκφρασης αντιλήψεων.

Όταν χρησιμοποιούμε συμπεριληπτική γλώσσα, συμβάλλουμε στην αμφισβήτηση των ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλα, όπως αυτές υπάρχουν στην κοινωνία σήμερα.

[https://www.cut.ac.cy/
digitalAssets/501/5011
20_100_____](https://www.cut.ac.cy/digitalAssets/501/501120_100_____-.pdf)

_____.pdf

Παραδείγματα:

Το όνομα:

Στη χρήση του ονόματος παρατηρείται συστηματική χρήση του αρσενικού.

Πρέπει να γίνεται αναφορά και στο θηλυκό. Πχ **δημότριες** (όχι μόνο σε δημότες), **εκπαιδευτριες** (μόνο εκπαιδευτές), **μικρές και μεγάλες** (όχι μόνο μικρούς και μεγάλους), **πολίτισσες/συμπολίτισσες** (όχι μόνο πολίτες/συμπολίτες), **ειδικές** (όχι μόνο ειδικούς), **όλες** (όχι μόνο όλους), **διευθύντριες** (όχι μόνο διευθυντές), **επιθεωρήτριες** (όχι μόνο επιθεωρητές), **επιμελήτριες** (όχι μόνο επιμελητές)
Κ.Ο.Κ.

Λέξεις που δεν προσδιορίζουν φύλο είναι καλό να προτιμώνται όπου είναι εφικτό.
Πχ τα άτομα της κοινότητας, τα άτομα που φοιτούν, ο φοιτητικός πληθυσμός, το φοιτητικό ακροατήριο/κοινό κλπ.

Το άρθρο:

Μπορούν να αναφέρονται και τα δύο γένη με τους εξής τρόπους:

- Χρήση του θηλυκού ονόματος μαζί με το άρθρο: **οι φοιτήτριες και οι φοιτητές ή οι φοιτήτριες /ες ή οι φοιτητές/τριες,**
- Αναφορά σε άνδρες και γυναίκες, ή γυναίκες και άνδρες: **οι ακαδημαϊκοί, άντρες και γυναίκες ή γυναίκες και άντρες,**
- Αναφορά και στα δύο άρθρα στην αιτιατική: **τις/τους λειτουργούς**

Οι αντωνυμίες:

Με τη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας, μπορεί να γίνει ως εξής:

το γραφείο του/της, ο/η ακαδημαϊκός, ο οποίος/η οποία..., εκείνη/ος

η/ο υποψήφια/ος

Σειρά των όρων

Στα περισσότερα έγγραφα χρησιμοποιείται πρώτα το αρσενικό γένος π.χ. φοιτητές/τριες. Αυτό όμως ενισχύει την κυριαρχία του αρσενικού και αναπαράγει έμφυλα στερεότυπα, ακόμα κι αν δεν γίνεται πάντα συνειδητά.

Ένας τρόπος υπέρβασης του προβλήματος είναι **η σειρά των όρων να εναλλάσσεται (θηλυκό-αρσενικό, αρσενικό-θηλυκό)** ακόμα και εντός του ίδιου εγγράφου.

Σημασιολογικά στερεότυπα

- Συχνά χαρακτηρισμοί με επίκεντρο τον ανδρισμό (π. χ. **παλικάρι, λεβέντης**) έχουν θετική σημασία, ενώ τα παράγωγα της λέξης γυναίκα (π. χ. **γυναικοδουλειά**) έχουν αρνητική σημασία και χρησιμοποιούνται υποτιμητικά.
- Λέξεις/φράσεις περιέχουν τη λέξη «άνδρας» ή «πατέρας» και αποσιωπούν τη συνεισφορά των γυναικών (Π.χ. **ανδραγάθημα, επανδρώνεται, το πατρικό μου**).
- Λέξεις/φράσεις επαινούν τα γυναικεία επιτεύγματα με όρους που αποδίδονται στους άνδρες (π. χ. **αντράκι, παλικάρι**) ή υποτιμούν ή εξευτελίζουν τους άνδρες με όρους που αποδίδονται, κατά κανόνα, στις γυναίκες και στους ομοφυλόφιλους.
- Λέξεις/φράσεις αναπαράγουν στερεότυπες αντιλήψεις για το ρόλο γυναικών και ανδρών (π.χ. **το καλάθι της νοικοκυράς, ωραίο φύλο, χρυσοχέρα**).

Οι καταλήξεις επαγγελματικών ονομάτων:

I. - ος, π.χ. στρατηγός

ο μηχανικός-η μηχανικός, ο υπουργός-η υπουργός, ο πρόεδρος-η πρόεδρος

II. - ας (-έας π.χ. συγγραφέας – **ίας** π.χ. ταμίας, **-ονας** π.χ. αρχιτέκτονας, **-ορας** π.χ. λέκτορας, **-τήρας** π.χ. κλητήρας, **-ίστας** π.χ. καριερίστας)

- η επιστήμονας (με επίθετο: **ειδική επιστήμονας**), η αρχιτέκτονας
- **η λέκτορας**, η ταμίας κ.ο.κ. με την περίφραση στον πληθυντικό:
 - οι γυναίκες λέκτορες, οι άνδρες λέκτορες κ.ο.κ.
- ο κλητήρας / **η κλητήρας** και γυναίκες κλητήρες
- **η λειτουργός / η βοηθός γραμματειακή λειτουργός**
- ο καριερίστας/η καριερίστρια και η καριερίστρα
- ο μπασκετμπολίστας/η μπασκετμπολίστρια και η μπασκετμπολίστα
- **η κοσμήτωρ και η κοσμητόρισα και η κοσμήτειρα** (λιγότερο διαδεδομένο)



[4] Έντυπο σύμβασης από την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού

Είμαι στην ευχάριστη θέση να σας πληροφορήσω ότι, το Πρυτανικό Συμβούλιο, στην 164η συνεδρία του, ημερομηνίας 16.12.20, αποφάσισε να σας προσφέρει θέση **Ερευνητικού—Συνεργάτη Ερευνητικής/ού Συνεργάτιδας/Συνεργάτη** (Κατηγορία **Μεταπτυχιακού—Συνεργάτη Μεταπτυχιακής/ού Συνεργάτιδας/Συνεργάτη/ Βοηθού Ερευνητή Ερευνήτριας/Ερευνητή Β**) για μερική απασχόληση στο Τμήμα [...], στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ερευνητικού Προγράμματος με το ακρώνυμο [...], στο γνωστικό αντικείμενο [...], με **Επιστημονικό-Υπεύθυνο Επιστημονική/ό Υπεύθυνη/ο Έργου....**

[5] Έγγραφο Ενημέρωσης Προσληφθείσας/έντος



Τεχνολογικό
Πανεπιστήμιο
Κύπρου

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ


Ενημέρωση **Προσληφθέντες Προσληφθείσας/έντος**

[6] Έγγραφο Συμφωνίας μεταξύ ΤΕΠΑΚ και εργαζομένων, ανδρών και γυναικών

Στο παρόν έγγραφο:

1.1 «**Εργαζόμενος**» «**Εργαζόμενη/ος**»: σημαίνει [...]

Συμπεριληπτικοί όροι

Προτεινόμενοι όροι για την αναπηρία		Όροι για την αναπηρία που <u>πρέπει</u> να αποφεύγονται		Προτεινόμενοι όροι για την αναπηρία		Όροι για την αναπηρία που <u>πρέπει</u> να αποφεύγονται	
	άτομο/α με αναπηρία		<p>άτομα/α με ειδικές ανάγκες, άτομο/α με ειδικές ικανότητες, ανάπηρος/η, ανάπηρο/α άτομο/α, ΑμεΑ, ΑμΕΑ, αφανείς ήρωες της καθημερινότητας, ήρωες της ζωής ήρωες με αναπηρία</p>		έχει αναπηρία...		<p>υποφέρει από, πάσχει από ταλαιπωρείται από, χτυπήθηκε από</p>
	άτομο/α χωρίς αναπηρία, το υπόλοιπο του πληθυσμού		<p>κανονικός/η, υγιής, φυσιολογικός, αρτιμελής</p>		άτομο με νοητική αναπηρία		<p>καθυστερημένος, καθυστερημένο άτομο, αργός, ανισόρροπος, χαμηλής νοημοσύνης,</p>
					άτομο με ψυχοκοινωνική αναπηρία		<p>παράφρων, τρελός, μανιακός, ψυχικά διαταραγμένος, συναισθηματικά διαταραγμένος ψυχικά άρρωστος</p>

Προτεινόμενοι όροι για την αναπηρία	Όροι για την αναπηρία που πρέπει να αποφεύγονται
 <p>άτομο με αναπηρία λόγω άτομο που χρησιμοποιεί συσκευή επικοινωνίας άτομο που χρησιμοποιεί εναλλακτική μέθοδο επικοινωνίας</p>	 <p>άλαλος, δεν μπορεί να μιλήσει</p>
 <p>τυφλός, άτομο που είναι τυφλό, άτομο με οπτική αναπηρία</p>	 <p>αόμματος, στραβός</p>
 <p>άτομο με κινητική αναπηρία άτομο με αναπηρία στα άνω άκρα άτομο με αναπηρία στα κάτω άκρα</p>	 <p>σακάτης, κουτσός, παράλυτος, κουλός</p>
 <p>χρήστης/τρια αναπηρικού αμαξιδίου, άτομο που χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο</p>	 <p>καθιλωμένος/η σε αναπηρικό καροτσάκι</p>
 <p>άτομο με σύνδρομο down</p>	 <p>άτομο με ειδικές ανάγκες μογγόλος</p>
 <p>άτομο που έχει λέπρα</p>	 <p>λεπρός</p>
 <p>άτομο με μικρό ανάστημα μικρό άτομο άτομο με αχονδροπλασία (αν ανήκει σε αυτή την κατηγορία)</p>	 <p>νάνος</p>

Βρείτε τα σημεία
στις πιο κάτω
προτάσεις, τα
οποία μπορούν να
γίνουν πιο
συμπεριληπτικά:

- Η εκδήλωση είναι ανοιχτή σε όλους. Καθένας μπορεί να συμμετάσχει. Όποιος ενδιαφέρεται, να επικοινωνήσει με το γραφείο.
- «Παιδιά, αν κάποιος από εσάς χρειάζεται βοήθεια με την εργασία, ας μου στείλει email.»

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ:

- Αποφεύγουμε το έμφυλο γλωσσικό φορτίο όπου μπορούμε → **αντί φοιτητές ή καθηγητές: φοιτητική κοινότητα, άτομα που σπουδάζουν, ή διδακτικό προσωπικό.**
- Χρησιμοποιούμε πάντα διπλές προσφωνήσεις: **μαθητές/τριες, καθηγήτριες/ές, εναλλάσσοντας τη σειρά τους**
- Αποφεύγουμε υποτιμητικές ή στερεοτυπικές εκφράσεις → Π.χ. δεν λέμε «άτομα με ειδικές ανάγκες», ούτε «ανάπηροι», αλλά **«άτομα με αναπηρία».**
- Ενημερωνόμαστε και εκπαιδευούμε τους γύρω μας → **Αποφεύγουμε στερεότυπα και ετικέτες:** Λέξεις/φράσεις ή εικόνες που διαιωρίζουν στερεότυπα με βάση το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, το χρώμα δέρματος, την αναπηρία, την εμφάνιση, την θρησκεία ή άλλα χαρακτηριστικά.
- Κατάργηση σεξιστικών όρων (π.χ. το ασθενές/αδύναμο/ωραίο φύλο).
- Καθιέρωση καινούριων όρων πιο συμπεριληπτικών (π.χ. *τεκνοθεσία* αντί *υιοθεσία*).
- Χρήση εναλλακτικών ρόλων/προτύπων για τα δύο φύλα στην εκπαίδευση (π.χ. *η πυροσβεστήνα, η ψυχαναλύτρια*).
- Συχνή χρήση του θηλυκού γένους με σκοπό την κριτική των στερεοτύπων στον δημόσιο και ιδιωτικό χώρο (πχ *η διευθύντρια, η από μηχανής θεά*)

Η συμπεριληπτική γλώσσα δεν είναι θέμα υπερβολής ή «πολιτικής ορθότητας», αλλά **θέμα σεβασμού και δικαιοσύνης**. Μέσα από τον τρόπο που μιλάμε, μπορούμε να δημιουργήσουμε έναν κόσμο όπου όλοι και όλες αισθάνονται ότι ανήκουν.

Σας ευχαριστούμε πολύ!



Γραφείο Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης: dio@cut.ac.cy



[Σελίδα Instagram](#)



[Ιστοσελίδα του Γραφείου](#)



[Intranet](#)



Κωνσταντία Κούσουλου/ Έμιλυ Κουζαρίδη/ Γιώργος Παναγιώτου



Τηλέφωνα Επικοινωνίας 25002493/25002941/25002951