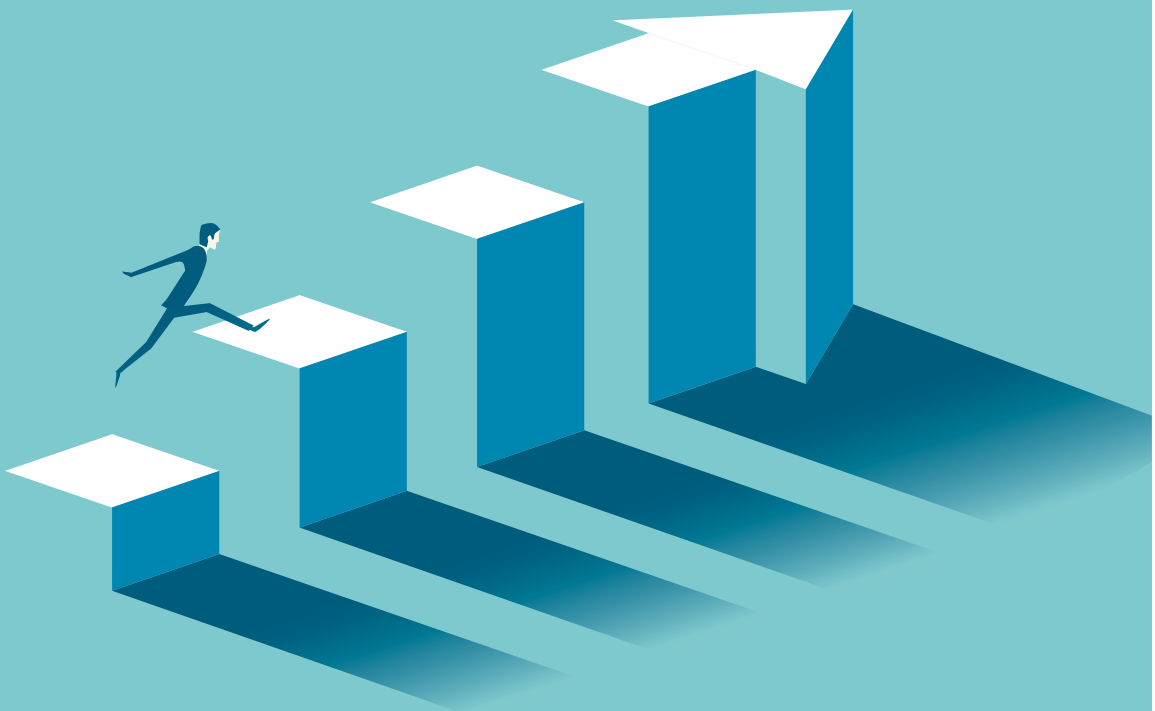


Απολογισμός Σχεδίου
Ισότητας 2022-2024
του ΤΕΠΑΚ



Απολογισμός Σχεδίου
Ισότητας 2022-2024
του ΤΕΠΑΚ

Πίνακας Περιεχομένων

| | |
|--|----|
| Γενική Εισαγωγή | 5 |
| Μήνυμα Πρύτανη | 6 |
| Μήνυμα Προέδρου Επιτροπής Ισότητας ΤΕΠΑΚ | 7 |
| Μήνυμα Γραφείου Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης | 8 |
| Συνοπτική Παρουσίαση (Executive Summary) | 11 |
| Μεθοδολογία και Πηγές Δεδομένων | 12 |
| Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) | 13 |
| Θέματα που Αναδείχθηκαν (Lessons Learned) | 13 |
| Καλές Πρακτικές (Best Practices) | 14 |
| Κατευθύνσεις για το Νέο Σχέδιο 2025-2028 | 14 |
| Ανάλυση Δράσεων ανά Πυλώνα του Σχεδίου Ισότητας | 15 |
| Πυλώνας I: Δημιουργία κουλτούρας ισότητας | 16 |
| Πυλώνας II: Ανάπτυξη μέτρων ισότιμης υποστήριξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας | 24 |
| Πυλώνας III: Αναδιαμόρφωση της λήψης αποφάσεων και της διακυβέρνησης | 27 |
| Πυλώνας IV: Ενσωμάτωση Φύλου και Διαθεματικότητας στη Χρηματοδότηση, Έρευνα και Διδασκαλία | 30 |
| Πυλώνας V: Σεξουαλική παρενόχληση, παρενόχληση και εκφοβισμός | 32 |
| Επίλογος | 34 |

Απολογισμός Σχεδίου Ισότητας 2022-2024 του ΤΕΠΑΚ

Γενική Εισαγωγή

Η παρούσα Έκθεση Απολογισμού του Σχεδίου Ισότητας 2022–2024 παρουσιάζει την πορεία, τα επιτεύγματα και τις προκλήσεις της πρώτης ολοκληρωμένης στρατηγικής του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου για την προώθηση της ισότητας, της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας. Το Σχέδιο Ισότητας αποτέλεσε ένα σημαντικό βήμα θεσμικής ωρίμανσης, θέτοντας τις βάσεις για την καλλιέργεια μιας πανεπιστημιακής κουλτούρας όπου όλα τα μέλη της κοινότητας έχουν ίσα δικαιώματα, ίσες ευκαιρίες και ουσιαστική πρόσβαση στους μηχανισμούς συμμετοχής και εξέλιξης.

Η έκθεση αποτυπώνει τα δεδομένα, τις δράσεις και τις διαδικασίες που αναπτύχθηκαν στη διάρκεια της τριετίας, αναδεικνύοντας όχι μόνο τις επιτυχίες αλλά και τα εμπόδια που συνάντησε η υλοποίηση του Σχεδίου. Παρουσιάζονται επίσης οι τομείς όπου σημειώθηκε πρόοδος, όπως η ανάπτυξη εργαλείων παρακολούθησης δεικτών, η ενίσχυση των διαδικασιών πρόσληψης και ανέλιξης, η συστηματοποίηση της πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και η εδραίωση πιο συμπεριληπτικών πρακτικών στη διδασκαλία και την έρευνα.

Ταυτόχρονα, η αποτίμηση των ετών αυτών αναδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω στερέωση της εμπιστοσύνης στους θεσμικούς μηχανισμούς, για ουσιαστική αύξηση της εκπροσώπησης στα ηγετικά όργανα και για ενίσχυση της διαθεματικής προσέγγισης στις πολιτικές ισότητας.

Η Έκθεση στοχεύει να αποτελέσει όχι μόνο μια τεχνική καταγραφή, αλλά και ένα εργαλείο αναστοχασμού και προγραμματισμού για τη νέα στρατηγική περίοδο 2025–2028. Μέσα από τη συστηματική αποτύπωση της εμπειρίας, το ΤΕΠΑΚ ενισχύει τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και την ποιότητα της θεσμικής του λειτουργίας, συνεχίζοντας να διαμορφώνει ένα περιβάλλον όπου η ισότητα γίνεται πράξη στην καθημερινότητα της πανεπιστημιακής ζωής.

Μήνυμα Πρύτανη



Η ισότητα, η συμπερίληψη και ο σεβασμός της διαφορετικότητας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ταυτότητας και της αποστολής του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου. Ως ένα δημόσιο πανεπιστήμιο που εξελίσσεται διαρκώς, αναγνωρίζουμε ότι η ποιότητα της ακαδημαϊκής λειτουργίας και η ανάπτυξη της γνώσης συνδέονται άμεσα με τη δικαιοσύνη, την ισότιμη συμμετοχή και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων κάθε μέλους της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Το Σχέδιο Ισότητας 2022–2024 αποτέλεσε μια σημαντική θεσμική τομή, καθώς για πρώτη φορά εφαρμόστηκε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών και δράσεων για τη συστηματική αντιμετώπιση ανισοτήτων και την ενδυνάμωση όλων των ατόμων στο Πανεπιστήμιο. Η παρούσα έκθεση αποτυπώνει την πορεία αυτής της προσπάθειας, καταγράφει τα επιτεύγματα και αναδεικνύει τους τομείς που χρειάζονται περαιτέρω ενίσχυση.

Θέλω να εκφράσω τη βαθιά μου εκτίμηση προς την Επιτροπή Ισότητας, το Γραφείο Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης, τις διοικητικές υπηρεσίες, τα ακαδημαϊκά Τμήματα, καθώς και όλα τα μέλη του πανεπιστημίου που συμμετείχαν ενεργά σε αυτή την κοινή προσπάθεια. Με την ίδια δέσμευση προχωρούμε στη διαμόρφωση του νέου Σχεδίου Ισότητας 2025–2028, που θα βασιστεί στην εμπειρία και τα δεδομένα της περιόδου που ολοκληρώνεται.

Μέσα από συλλογικότητα, γνώση και θεσμική ωριμότητα, συνεχίζουμε να οικοδομούμε ένα Πανεπιστήμιο πιο δίκαιο, πιο ανοιχτό και πιο συμπεριληπτικό.

Καθηγητής Παναγιώτης Ζαφείρης
Πρύτανης
Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου

Μήνυμα Προέδρου Επιτροπής Ισότητας ΤΕΠΑΚ



Η Επιτροπή Ισότητας ιδρύθηκε με όραμα τη δημιουργία ενός πανεπιστημίου όπου όλα τα μέλη έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν πλήρως τη δυναμική τους, απαλλαγμένα από εμπόδια, στερεότυπα και δομικές ανισότητες. Στο πλαίσιο αυτό, το Σχέδιο Ισότητας 2022–2024 αποτέλεσε έναν ουσιαστικό οδηγό οριζόντιας πολιτικής, εστιάζοντας τόσο στην ενίσχυση των θεσμών και των διαδικασιών, όσο και στην αλλαγή κουλτούρας.

Κατά την περίοδο εφαρμογής του Σχεδίου, υλοποιήσαμε δράσεις που συνέβαλαν στην αναβάθμιση διαδικασιών πρόσληψης, στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους, στην προώθηση συμπεριληπτικής γλώσσας, στη διερεύνηση υποστηρικτικών πολιτικών για γονείς και άτομα με ευθύνες φροντίδας, καθώς και στη συστηματική αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και διάκρισης.

Ταυτόχρονα, τα δεδομένα και οι αξιολογήσεις φανέρωσαν ότι υπάρχουν ακόμα εμπόδια, ιδιαίτερα σε θέματα εκπροσώπησης, ασυνείδητων προκαταλήψεων και εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς αναφοράς. Αυτές οι διαπιστώσεις αποτελούν πολύτιμη βάση για τον ανασχεδιασμό της στρατηγικής μας.

Ο απολογισμός δεν είναι το τέλος μιας προσπάθειας, αλλά ένα βήμα προς μια ακόμη πιο συστηματική και ώριμη συνέχεια. Παραμένουμε προσηλωμένες/οι στην ενίσχυση μιας πανεπιστημιακής κουλτούρας όπου η ισότητα και η συμπερίληψη αποτελούν πραγματικότητα για όλες και όλους.

**Αναπληρώτρια Καθηγήτρια
Δήμητρα Μηλιώνη**
Πρόεδρος Επιτροπής Ισότητας
Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου

Μήνυμα Γραφείου Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης



Το Γραφείο Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης εργάζεται με στόχο τη δημιουργία μιας πανεπιστημιακής κοινότητας που αναγνωρίζει και τιμά τη διαφορετικότητα σε όλες τις μορφές της. Στο πλαίσιο του Σχεδίου Ισότητας 2022-2024, το Γραφείο συνεργάστηκε στενά με την Επιτροπή Ισότητας, υλοποιώντας δράσεις που προωθούν την ισότιμη πρόσβαση, την ορατότητα, τον σεβασμό και τη συμμετοχή όλων.

Η δουλειά μας επικεντρώθηκε στην ενημέρωση, την εκπαίδευση, την πρόληψη διακρίσεων, την ενίσχυση της προσβασιμότητας και την υποστήριξη πολιτικών που διευκολύνουν τη συνύπαρξη και την ισότιμη συνεισφορά όλης της πανεπιστημιακής κοινότητας. Η έκθεση αυτή καταγράφει σημαντικές προόδους, καθώς και προκλήσεις που παραμένουν ενεργές. Η κατανόηση αυτών των διαστάσεων είναι κρίσιμη για την εξέλιξη των επόμενων στρατηγικών δράσεων.

Το Γραφείο θα συνεχίσει να υποστηρίζει τις διαδικασίες θεσμικής αλλαγής, ενισχύοντας τη συμπερίληψη ως βασικό συστατικό της ακαδημαϊκής και κοινωνικής ζωής του ΤΕΠΑΚ.

**Γραφείο Διαφορετικότητας
και Συμπερίληψης**
Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου



Συνοπτική Παρουσίαση (Executive Summary)

Το Σχέδιο Ισότητας 2022–2024 αποτέλεσε το πρώτο ολοκληρωμένο πλαίσιο στρατηγικών παρεμβάσεων του ΤΕΠΙΑΚ για την προώθηση της ισότητας, της συμπερίληψης και της δικαιοσύνης. Η παρούσα έκθεση συνοψίζει την πορεία που ακολουθήθηκε κατά τη διάρκεια της τριετίας, παρουσιάζοντας τα σημαντικότερα επιτεύγματα, τα βασικά ευρήματα από τη συλλογή δεδομένων και τις κύριες προκλήσεις που διαπιστώθηκαν.

Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του Σχεδίου επιτεύχθηκε ουσιαστική πρόοδος. Αναπτύχθηκε ένα ολοκληρωμένο σύστημα παρακολούθησης δεικτών φύλου, το οποίο επιτρέπει για πρώτη φορά μια πιο τεκμηριωμένη και συγκριτική αποτίμηση της ισότητας στο Πανεπιστήμιο. Θεσμοθετήθηκαν εκπαιδευτικές δράσεις για την αναγνώριση και αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και ενισχύθηκαν οι διαδικασίες πρόσληψης και ανέλιξης, ώστε να ενσωματώνουν πρόνοιες και πρακτικές ευαίσθητες ως προς το φύλο. Παράλληλα, σημειώθηκε βελτίωση στην προσβασιμότητα και στη στήριξη γονέων και ατόμων με αυξημένες ευθύνες φροντίδας, ενώ εφαρμόστηκαν ενέργειες που προώθησαν τη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε επίσημη επικοινωνία και διοικητικά έγγραφα. Στο πλαίσιο αυτό, ενισχύθηκε και η πρόληψη παρενόχλησης μέσω νέων εκπαιδύσεων, ενημερώσεων και θεσμικών διαδικασιών.

Ωστόσο, η έκθεση αναγνωρίζει και σημαντικές προκλήσεις που συνεχίζουν να απαιτούν συστηματική αντιμετώπιση. Παρά την πρόοδο, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις ανώτατες ηγετικές βαθμίδες, γεγονός που καταδεικνύει την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις υποστήριξης και ενδυνάμωσης. Παράλληλα, παραμένει περιορισμένη η εμπιστοσύνη στους μηχανισμούς αναφοράς περιστατικών παρενόχλησης, ενώ οι ασυνείδητες προκαταλήψεις συνεχίζουν να επηρεάζουν διαδικασίες και καθημερινές αλληλεπιδράσεις. Επιπλέον, καθίσταται εμφανής η ανάγκη ενίσχυσης της διαθεματικής προσέγγισης σε πολιτικές και δράσεις, ώστε να λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές ταυτότητες και πολλαπλές μορφές ευαλωτότητας.

Η έκθεση καταλήγει σε συγκεκριμένες κατευθύνσεις πολιτικής και προτάσεις που θα ενσωματωθούν στο νέο Σχέδιο Ισότητας 2025–2028, το οποίο θα οικοδομηθεί πάνω στην εμπειρία, τα δεδομένα και τα διδάγματα της τριετίας που ολοκληρώθηκε.

Μεθοδολογία και Πηγές Δεδομένων

Η αποτίμηση της εφαρμογής του Σχεδίου Ισότητας βασίστηκε σε ένα ευρύ και πολυδιάστατο σύνολο δεδομένων, που συλλέχθηκε και αναλύθηκε με τρόπο που εξασφάλισε συγκρισιμότητα, διαφάνεια και επιστημονική τεκμηρίωση. Στην αξιολόγηση αξιοποιήθηκαν διοικητικά στοιχεία όλων των ακαδημαϊκών ετών της περιόδου, στατιστικά δεδομένα σχετικά με το προσωπικό και τη φοιτητική κοινότητα, καθώς και αποτελέσματα από ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν σε μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας με στόχο την αποτύπωση των εμπειριών τους και τη συλλογή ποιοτικής ανατροφοδότησης.

Επιπρόσθετα, λήφθηκαν υπόψη πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν από διοικητικές υπηρεσίες, ακαδημαϊκά Τμήματα και επιτροπές, καθώς και αναλυτικές αναφορές δράσεων, εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Σημαντικό μέρος της μεθοδολογίας αποτέλεσαν οι αξιολογήσεις εφαρμογής θεσμικών πολιτικών, όπως η Πολιτική Μητρικού Θηλασμού, ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση του εκφοβισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης και ο μηχανισμός αναφοράς περιστατικών.

Η συνδυαστική αυτή προσέγγιση επέτρεψε τη δημιουργία μιας σφαιρικής εικόνας της προόδου του Πανεπιστημίου, δίνοντας ουσιαστική υπόσταση στα συμπεράσματα και στη διαμόρφωση των επόμενων στρατηγικών βημάτων.

Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs)

Οι δείκτες μέτρησης απόδοσης (KPIs) που παρακολούθηθηκαν στο πλαίσιο της τριετίας προσέφεραν μια ποσοτική και ποιοτική αποτύπωση της προόδου προς την ισότητα και τη συμπερίληψη. Η ανάλυση των δεδομένων επικεντρώθηκε στην εκπροσώπηση των φύλων στο προσωπικό του Πανεπιστημίου, στις ηγετικές βαθμίδες και στα συλλογικά όργανα λήψης αποφάσεων, επιτρέποντας την αξιολόγηση της συμμετοχικότητας και της ισορροπίας σε κείριους θεσμικούς ρόλους.

Επίσης εξετάστηκε η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα ερευνητικά έργα, καθώς και η πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης και συμμετοχής σε ερευνητικές διαδικασίες. Καταγράφηκε η χρήση πολιτικών που υποστηρίζουν την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ μελετήθηκαν οι αναφορές και ο χειρισμός περιστατικών παρενόχλησης, καθώς και η συμμετοχή της κοινότητας σε εκπαιδευτικές και δράσεις ευαισθητοποίησης.

Η συνολική εικόνα δείχνει μικρές αλλά σταθερές βελτιώσεις σε πολλούς από τους πιο πάνω τομείς. Παρόλα αυτά, οι δείκτες αναδεικνύουν και την ανάγκη για ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους, για περαιτέρω εμπέδωση της εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς αναφοράς και για συνεχή εκπαίδευση σε ζητήματα προκατάληψης και συμπερίληψης.

Θέματα που Αναδείχθηκαν (Lessons Learned)

Η εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας κατά την περίοδο 2022–2024 ανέδειξε μια σειρά από σημαντικά μαθήματα που διαμορφώνουν τη βάση για τον σχεδιασμό της επόμενης στρατηγικής περιόδου. Πρώτον, έγινε φανερό ότι η θεσμική αλλαγή απαιτεί διαρκή επικοινωνία, συνεχή εκπαίδευση και σταθερή παρακολούθηση των διαδικασιών, προκειμένου να μετατραπεί σε κουλτούρα και καθημερινή πρακτική. Διαπιστώθηκε επίσης ότι η ύπαρξη πολιτικών από μόνη της δεν αρκεί· χρειάζεται ενεργή εφαρμογή, τακτική ενημέρωση της κοινότητας για τις πολιτικές αυτές, ενίσχυση της εμπιστοσύνης στους σχετικούς μηχανισμούς και ουσιαστική υποστήριξη των μελών της κοινότητας.

Παράλληλα, η προσβασιμότητα και η στήριξη ατόμων με οικογενειακές ή άλλες υποχρεώσεις αποδείχθηκαν καθοριστικοί παράγοντες για το εργασιακό κλίμα και τη διατήρηση προσωπικού. Η διαθεματικότητα αναδείχθηκε ως ένα πεδίο που χρειάζεται μεγαλύτερη εμβάθυνση, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι πολλαπλές ταυτότητες και τα διασταυρούμενα εμπόδια που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες ομάδες. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι οι δράσεις ευαισθητοποίησης είναι αποτελεσματικές όταν είναι βιωματικές, στοχευμένες και επαναλαμβανόμενες, καθώς έτσι μπορούν να κινητοποιήσουν πραγματική αλλαγή στάσεων.

Καλές Πρακτικές (Best Practices)

Κατά τη διάρκεια της τριετίας αναδείχθηκαν αρκετές καλές πρακτικές που επιβεβαίωσαν την επίδραση των δράσεων του Σχεδίου στην πανεπιστημιακή κοινότητα. Η θεσμοθέτηση του Βραβείου Γυναίκειας Προσωπικότητας αποτέλεσε ένα ισχυρό μέσο ορατότητας και αναγνώρισης, ενισχύοντας τον ρόλο των γυναικών στην ακαδημαϊκή και επιστημονική ζωή του Πανεπιστημίου. Η εφαρμογή της Πολιτικής Μητρικού Θηλασμού και η δημιουργία ειδικού χώρου θηλασμού αποτέλεσαν σημαντικά μέτρα για τη στήριξη γονέων και για τη διευκόλυνση της ισότιμης συμμετοχής τους στην καθημερινότητα του ΤΕΠΑΚ.

Αξιόλογη πρωτοβουλία υπήρξε επίσης η παραγωγή εκπαιδευτικού βίντεο για τις ασυνείδητες προκαταλήψεις, το οποίο χρησιμοποιείται στις επιτροπές επιλογής προσωπικού, ενισχύοντας την αντικειμενικότητα και τη δίκαιη αξιολόγηση. Επιπλέον, η συστηματική ενσωμάτωση της συμπεριληπτικής γλώσσας σε έγγραφα, αποφάσεις και επικοινωνιακές καμπάνιες του Πανεπιστημίου συνέβαλε στην καλλιέργεια ενός κλίματος σεβασμού και ορατότητας για όλα τα μέλη της κοινότητας.

Κατευθύνσεις για το Νέο Σχέδιο 2025–2028

Οι κατευθύνσεις που αναδεικνύονται για το νέο Σχέδιο Ισότητας 2025–2028 βασίζονται στα συμπεράσματα της τριετίας και στις ανάγκες της πανεπιστημιακής κοινότητας. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων στις ηγετικές βαθμίδες, μέσα από δομημένα προγράμματα υποστήριξης, ενδυνάμωσης και μέντορινγκ. Εξίσου σημαντική είναι η ενίσχυση της εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς αναφοράς περιστατικών παρενόχλησης, με βελτιωμένες, προσβάσιμες και διαφανείς διαδικασίες.

Το νέο σχέδιο θα επιδιώξει επίσης τη διεύρυνση της διαθεματικής προσέγγισης σε όλα τα επίπεδα πολιτικής και δράσης, καθώς και τη στενή σύνδεση με το Σχέδιο Ισότητας Προσβασιμότητας, ώστε να διαμορφωθεί ένα ενιαίο, ολιστικό πλαίσιο ισότητας και συμπερίληψης. Τέλος, θα δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην ευθυγράμμιση με τις ευρωπαϊκές στρατηγικές και προτεραιότητες, όπως το Horizon Europe, τα ευρωπαϊκά πρότυπα ESG και στις δράσεις του EUt+, καθώς και στη συνέχιση της κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης ή βίας.

Ανάλυση Δράσεων ανά Πυλώνα Σχεδίου Ισότητας

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 σχεδιάστηκε στο Πανεπιστήμιο μέσω του Ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενου έργου Gender-SMART, με βασικό στόχο να επιτύχει την ισότητα στον 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 Σχεδίου Ισότητας (2022-2024) βασίστηκε στα δεδομένα της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου για το Πανεπιστήμιο, σε σχέση με τα στατιστικά των φύλων στους διάφορους τομείς (εκπαίδευση, διακυβέρνηση, κουλτούρα) και προσαρμόστηκε στις νέες ανάγκες και προτεραιότητές του.

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

Πυλώνας I

Δημιουργία κουλτούρας ισότητας

Σκοπός 1

Πρώτωση 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 έγινε μια αρχική προσπάθεια καταγραφής δεδομένων για τα άτομα με αναπηρία εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας, εγχείρημα 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 στη 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 αντισταθμίζει 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. Αντικατοπτρίζει επίσης, 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 γυναικεία συμμετοχή.

Παρά τις μερικές ενδείξεις ισορροπίας στις **βαθμίδες των Κοσμητόρων και Ανώτερων Λειτουργιών (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 λήψης αποφάσεων 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, καταρτίστηκαν ερωτηματολόγια για το προσωπικό και τους/ις φοιτητές/τριες για σκοπούς αξιολόγησης του Σχεδίου. **Η αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας που επιδιώξαμε να έχουμε μέσω των ερωτηματολογίων μας φανερώνει συγκεκριμένους τομείς που χρειάζονται προσοχή/βελτίωση.**

Τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης που συμπληρώθηκαν από το προσωπικό και τους/ις 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/ριών 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. Πολλά άτομα αποφεύγουν να αναφέρουν περιστατικά λόγω φόβου αντιποίνων, άγνοιας για τις διαδικασίες ή έλλειψης εμπιστοσύνης 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 για όλα τα άτομα ανεξαρτήτως φύλου.

Οι δράσεις του Πανεπιστημίου συνέβαλαν στη δημιουργία ενός κλίματος που αποδοκιμάζει 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 γυναικείων

προσωπικοτήτων, η διοργάνωση εκστρατειών και εκδηλώσεων (π.χ. Women in Sciences, Ημέρα Αφρικής).

- Εισήχθη θεσμοθετημένη εκπαίδευση για το προσωπικό σχετικά με την υποσυνείδητη μεροληψία και τις διακρίσεις.
- Δίκτυο Πρεσβευτών για την Ισότητα: άρχισε να σχεδιάζεται ο θεσμός αλλά δεν προχώρησε η υλοποίησή του.

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 τρίμηνο του 2024 το βίντεο αναθεωρήθηκε και από το 2025 θα προωθείται 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 την 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 και αναγνωρίζοντας τη συμβολή των γυναικών στην πανεπιστημιακή κοινότητα και την κοινωνία γενικότερα.

Στόχος 1.7 Πιστοποίηση Athena Swan Awards

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.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – Πυλώνας Ι

Ο Πυλώνας Ι επικεντρώθηκε στην ενίσχυση μιας κουλτούρας που προάγει την ισότητα, τη συμπερίληψη και τον σεβασμό της διαφορετικότητας σε όλα τα επίπεδα της πανεπιστημιακής ζωής. Κατά την περίοδο 2022–2024, το ΤΕΠΑΚ προχώρησε στη δημιουργία ενός συστήματος παρακολούθησης δεικτών φύλου, το οποίο επιτρέπει πλέον την αποτύπωση τάσεων και την τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων. Παράλληλα, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη χρήση της συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα κείμενα, ανακοινώσεις και διαδικασίες του Πανεπιστημίου, διαμορφώνοντας ένα πιο σύγχρονο και ευαίσθητο επικοινωνιακό περιβάλλον.

Στα πλαίσια υλοποίησης των δράσεων του Πυλώνα πραγματοποιήθηκαν επίσης εκπαιδευτικά προγράμματα για την κατανόηση και αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων, τα

οποία απευθύνθηκαν τόσο σε μέλη της διοίκησης όσο και σε ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό. Αυτές οι δράσεις συνέβαλαν ουσιαστικά στην ενίσχυση της επίγνωσης γύρω από φαινόμενα διακρίσεων και στερεοτύπων, δίνοντας στα μέλη της κοινότητας τα απαραίτητα εργαλεία για να αναγνωρίζουν και να προλαμβάνουν προβληματικές συμπεριφορές.

Παράλληλα, ενισχύθηκαν δράσεις ενημέρωσης, καμπάνιες και εκδηλώσεις με επίκεντρο την ισότητα φύλων, τη συμπερίληψη και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Μέσα από αυτές τις πρωτοβουλίες προωθήθηκε μια κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε σεξιστικές συμπεριφορές, διακρίσεις και αποκλεισμούς. Αν και παρατηρήθηκε σημαντική πρόοδος, ο Πυλώνας Ι ανέδειξε την ανάγκη για περαιτέρω ενίσχυση της συστηματικής επικοινωνίας και της προσβασιμότητας, καθώς και τη διατήρηση σταθερής παρακολούθησης των δεικτών ισότητας.

Πυλώνας II

Ανάπτυξη μέτρων ισότιμης υποστήριξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Σκοπός 2

Πρώθηση 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 ευαίσθητες στο φύλο 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 ευαίσθητες στο φύλο 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 τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Παράλληλα, κατατέθηκαν εισηγήσεις για τη διασφάλιση ποικιλομορφίας στις επιτροπές αξιολόγησης, εξασφαλίζοντας ίση εκπροσώπηση των φύλων. Με απόφαση της Συγκλήτου και Συμβουλίου αναθεωρήθηκε 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 έρευνα με ερωτηματολόγια 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 οι απαραίτητες ενέργειες για να ξεκινήσει να προβάλλεται στα αρμόδια μέλη των επιτροπών πριν από την πραγματοποίηση συνεντεύξεων για προσλήψεις/προαγωγές από 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.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – Πυλώνας II

Ο Πυλώνας II επικεντρώθηκε στη διαμόρφωση ενός δίκαιου, υποστηρικτικού και συμπεριληπτικού πλαισίου σταδιοδρομίας για το ακαδημαϊκό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό του ΤΕΠΙΑΚ. Στην περίοδο 2022–2024 υλοποιήθηκαν σημαντικές αλλαγές στις διαδικασίες πρόσληψης και ανέλιξης, με έμφαση στη χρήση ευαίσθητων ως προς το φύλο περιγραφές θέσεων και στη διασφάλιση ότι οι επιτροπές αξιολόγησης αντικατοπτρίζουν την πολυμορφία της κοινότητας.

Επιπλέον, αναθεωρήθηκαν και ενισχύθηκαν πολιτικές που στηρίζουν τη γονεϊκότητα

και την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως η εφαρμογή της Πολιτικής Μητρικού Θηλασμού, η δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, οι ενημερωτικοί έλεγχοι αναγκών γονέων και η προώθηση πρακτικών που μειώνουν τα εμπόδια συμμετοχής στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική πρόοδο. Η διερεύνηση της δημιουργίας βρεφονηπιακού σταθμού αποτέλεσε ακόμη μία σημαντική πρωτοβουλία, αντικατοπτρίζοντας την πρόθεση του Πανεπιστημίου να στηρίξει έμπρακτα τα μέλη του με αυξημένες ευθύνες φροντίδας.

Σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε και η ενσωμάτωση των αρχών του HR4 Researchers, η οποία συνέβαλε στη βελτίωση πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στο ερευνητικό οικοσύστημα του ΤΕΠΙΑΚ. Παρά τις θετικές αλλαγές, καταγράφηκαν προκλήσεις, κυρίως στους τομείς της ανέλιξης και της πλήρους εκπροσώπησης των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες. Η εμπειρία αυτής της περιόδου υπογραμμίζει την ανάγκη για πιο στοχευμένες δράσεις υποστήριξης τα επόμενα χρόνια.

Πυλώνας III

Αναδιαμόρφωση της λήψης αποφάσεων και της διακυβέρνησης

Σκοπός 3

Ευαισθητοποίηση των σωμάτων λήψεων αποφάσεων και διακυβέρνησης στο ΤΕΠΙΑΚ 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 ΤΕΠΙΑΚ 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 υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

- 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.

- 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, πραγματοποιήθηκαν εκπαιδευτικά προγράμματα και workshops σχετικά με τα θέματα αυτά.
- Διασφάλιση συμμετοχής περισσότερων γυναικών στα εκλεκτορικά σώματα – διορισμός ανώτερων στελεχών σύμφωνα με τα κριτήρια, λαμβάνοντας όμως υπόψη την ισορροπία των φύλων: Η Σύγκλητος κατά τη 209η συνεδρία της, ημερομηνίας 5/9/2023 και το Συμβούλιο κατά τη 151η 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, νοούμενου 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 τη συμπερίληψη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – Πυλώνας III

Ο Πυλώνας III επικεντρώθηκε στη βελτίωση των διαδικασιών διακυβέρνησης, με στόχο τη διασφάλιση διαφάνειας, δημοκρατικότητας και ισότιμης συμμετοχής στα όργανα λήψης αποφάσεων. Στην περίοδο 2022–2024 προχώρησε η αναθεώρηση σημαντικών κανονιστικών κειμένων, μεταξύ των οποίων οι διαδικασίες εκλογής και ανέλιξης ακαδημαϊκού προσωπικού, με σκοπό την ενσωμάτωση αρχών ισότητας και την πρόληψη φαινομένων αποκλεισμών.

Παράλληλα, μέλη ηγετικών ομάδων και επιτροπών ενημερώθηκαν και εκπαιδεύτηκαν σε ζητήματα ισότητας και συμπερίληψης, ενώ προωθήθηκε η καλλιέργεια μιας διοικητικής κουλτούρας που αναγνωρίζει και αντιμετωπίζει τις ασυνείδητες προκαταλήψεις. Ξεκίνησε επίσης ο σχεδιασμός έρευνας για τον εντοπισμό εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη διαδρομή προς ηγετικές θέσεις, με στόχο την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων στα επόμενα χρόνια.

Παρότι καταγράφεται πρόοδος στην ενσωμάτωση αρχών ισότητας σε κανονισμούς και πρακτικές, εξακολουθεί να διαπιστώνεται υποεκπροσώπηση των γυναικών στα ανώτατα διοικητικά όργανα. Αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για πιο συστηματική υποστήριξη, mentoring και ενίσχυση ευκαιριών ανέλιξης στο πλαίσιο του νέου Σχεδίου Ισότητας.

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 εργαλείου 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 και στην προκήρυξη 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 τον 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 το επόμενο ακαδημαϊκό έτος.

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 συμπεριληψης στον ακαδημαϊκό και εργασιακό χώρο. Η συνεργασία αυτή υλοποιείται μέσα από τη συν-δημιουργία προγραμμάτων, την ανταλλαγή καλών πρακτικών, και την από κοινού οργάνωση εκπαιδύσεων, σεμιναρίων και δράσεων ευαισθητοποίησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – Πυλώνας IV

Ο Πυλώνας IV στόχευσε στην ενίσχυση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου

και της διαθεματικότητας τόσο στο ερευνητικό έργο όσο και στο περιεχόμενο της διδασκαλίας. Στη διάρκεια του Σχεδίου αναπτύχθηκαν και προωθήθηκαν εργαλεία που διευκολύνουν τα ακαδημαϊκά μέλη να ενσωματώσουν συμπεριληπτικές πρακτικές στη διδακτική διαδικασία, ενώ εκπονήθηκε εγχειρίδιο καλών πρακτικών, το οποίο αποτελεί πλέον σημαντικό σημείο αναφοράς.

Παράλληλα, αυξήθηκε ο αριθμός ερευνητικών έργων που περιλαμβάνουν διάσταση φύλου ή ισότητας, στοιχείο που συνδέεται και με τις απαιτήσεις του Horizon Europe. Αναπτύχθηκαν επίσης υποστηρικτικοί μηχανισμοί για την ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής στις ερευνητικές διαδικασίες και για τη διευκόλυνση πρόσβασης σε ερευνητικά προγράμματα.

Η περίοδος αυτή αποτέλεσε κρίσιμη βάση για τη διαμόρφωση της νέας κατεύθυνσης του Πανεπιστημίου σε σχέση με την ισότητα στη διδασκαλία. Με τη δημιουργία νέου πανεπιστημιακού μαθήματος με θέμα «Φύλο, Διαθεματικότητα και Ισότητα», το ΤΕΠΑΚ κάνει ένα σημαντικό βήμα προς τη συστηματική ενσωμάτωση αυτών των αρχών στο πρόγραμμα σπουδών, ενισχύοντας περαιτέρω την ευθυγράμμιση με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και πρακτικές.

Πυλώνας V

Σεξουαλική παρενόχληση, παρενόχληση και εκφοβισμός

Σκοπός 5

Καταπολέμηση της παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού, των διακρίσεων, της απρεπούς (αντιδεντολογικής / 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, ως Κώδικας 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 προχωρήσουν σε αναφορά των περιστατικών.

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

- Παροχή ειδικής και επαναλαμβανόμενης εκπαίδευσης για τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στα αρμόδια άτομα που λαμβάνουν και χειρίζονται καταγγελίες (ανώτεροι/ες λειτουργοί, προϊστάμενοι/ες, πρόεδροι Τμημάτων κ.ο.κ.). Πραγματοποιήθηκε εκπαίδευση και θα επαναλαμβάνεται σε τακτική βάση.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – Πυλώνας V

Ο Πυλώνας V αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους πυλώνες του Σχεδίου, καθώς επικεντρώνεται στην προστασία της αξιοπρέπειας και της ασφάλειας όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας. Κατά την τριετία 2022–2024 ενισχύθηκε ο θεσμικός μηχανισμός πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών παρενόχλησης, με την αναθεώρηση και επικαιροποίηση του σχετικού Κώδικα Πρακτικής, τη βελτίωση των διαδικασιών καταγγελίας και την εκπαίδευση των εξουσιοδοτημένων προσώπων.

Ταυτόχρονα, πραγματοποιήθηκαν ενημερωτικές δράσεις για την ευαισθητοποίηση της κοινότητας σχετικά με το τι συνιστά παρενόχληση, ποια είναι τα δικαιώματα των μελών και ποια είναι τα διαθέσιμα κανάλια υποστήριξης. Ενισχύθηκε επίσης η καταγραφή περιστατικών, με στόχο τη συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση των τάσεων, διατηρώντας παράλληλα την ανωνυμία και την ασφάλεια όσων προσφεύγουν στους μηχανισμούς.

Παρά τη σημαντική πρόοδο, η εμπιστοσύνη προς τις διαδικασίες καταγγελίας εξακολουθεί να χρειάζεται περαιτέρω ενίσχυση. Το νέο Σχέδιο Ισότητας 2025–2028 καλείται να δώσει έμφαση στη βελτίωση αυτής της διάστασης, ενισχύοντας την κουλτούρα μηδενικής ανοχής, τη διαφάνεια και την προσβασιμότητα όλων των διαδικασιών.



Επίλογος

Ο Απολογισμός του Σχεδίου Ισότητας 2022–2024 αποτυπώνει μια περίοδο ουσιαστικής προόδου, σημαντικών θεσμικών αλλαγών και συλλογικής προσπάθειας στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Το Σχέδιο Ισότητας λειτούργησε ως ένα δυναμικό πλαίσιο δράσης, ενεργοποιώντας το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας και προωθώντας διαδικασίες δομικών αλλαγών για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και της συμπερίληψης.

Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν δημιούργησαν νέες βάσεις για ισότιμη συμμετοχή, ενίσχυσαν τη συμπερίληψη στην καθημερινότητα του πανεπιστημίου και προώθησαν μια κουλτούρα όπου η διαφορετικότητα αποτελεί πηγή πλούτου και ανάπτυξης. Κάποιες ενέργειες υλοποιήθηκαν επιτυχώς και πλέον ενσωματώνονται στις πάγιες διαδικασίες μας, ενώ άλλες δεν κατέστη δυνατό να πραγματοποιηθούν για διάφορους λόγους. Μέσα από την αυτοαξιολόγηση, αυτές θα αναθεωρηθούν και θα επανασχεδιαστούν.

Η ανάλυση των δεδομένων και των εμπειριών δείχνει ξεκάθαρα ότι η πορεία προς ένα πραγματικά συμπεριληπτικό πανεπιστήμιο είναι διαρκής και απαιτεί συνεχή βελτίωση, εκπαίδευση, αναστοχασμό και δέσμευση. Η συμμετοχή των μελών της κοινότητας υπήρξε καθοριστική και θα συνεχίσει να αποτελεί βασικό πυλώνα της προόδου.

Το Πανεπιστήμιο εισέρχεται στη νέα στρατηγική περίοδο 2025–2028 με πιο ώριμη κατανόηση των αναγκών της κοινότητας, ισχυρότερα εργαλεία και μεγαλύτερη αποφασιστικότητα να ενισχύσει ακόμη περισσότερο τη δικαιοσύνη, τη διαφάνεια και την ισότιμη συμμετοχή. Με συλλογική προσπάθεια, συνεργασία και όραμα, μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι η ισότητα δεν αποτελεί απλώς στόχο, αλλά θεμελιώδη αξία της πανεπιστημιακής ζωής.



Επιμέλεια Ύλης:
Γραφείο Πρύτανη
Σχεδιασμός Έκδοσης:
Υπηρεσία Επικοινωνίας, Προώθησης και Διεθνοποίησης
Copyright © 2026 - Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
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