

11. Πολιτική Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων

Το Πανεπιστήμιο Κύπρου (εφεξής το «ΠΚ») σε εναρμόνιση με το άρθρο 28 του Συντάγματος, με τον Περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμο του 2004 (58(I)/2004) και τον περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμο του 2000 (127(I)/2000) υιοθετεί την Πολιτική Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (εφεξής η «Πολιτική»). Η κοινότητα του ΠΚ αναγνωρίζει ότι η διαφορετικότητα μπορεί να αποτελέσει ένα από τα ισχυρά πλεονεκτήματα του οργανισμού μας. Για το λόγο αυτό πρέπει να εργαζόμαστε συστηματικά για να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις ώστε όλοι και όλες να εργάζονται και να σπουδάζουν με ίσους και δίκαιους όρους. Το κάθε άτομο της κοινότητάς μας πρέπει να βιώνει το σεβασμό των άλλων αλλά και να φέρεται με σεβασμό προς τους άλλους. Αναμένουμε ότι όλα τα μέλη θα φροντίζουν ώστε να τηρούνται οι αξίες που διέπουν τον οργανισμό μας για ίση και δίκαιη μεταχείριση. Αναγνωρίζουμε ότι η διαφορετικότητα και η πολυμορφία συνεισφέρουν στη δημιουργικότητα και αυξάνουν την ποιότητα της δουλειάς μας σε όλα τα επίπεδα. Η καταπολέμηση συστημικών και δομικών προκαταλήψεων και διακρίσεων είναι δουλειά και ευθύνη όλων.

A. Αφετηρία

Το Πανεπιστήμιο Κύπρου επιδιώκει δίκαιη και αμερόληπτη αντιμετώπιση όλων των ανθρώπων καθώς και τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών που ενθαρρύνουν και σέβονται τη διαφορετικότητα και διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια, τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στην ευρύτερη κοινωνία.

Αναγνωρίζοντας ότι οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί μεταξύ τους λόγω ταυτότητας φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή δόγματος, εθνικότητας, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης, γλώσσας, σωματικής ικανότητας ή κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου, υιοθετούμε συγκεκριμένες πολιτικές για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και του σεβασμού και κατανόησης της διαφορετικότητας, χρησιμοποιώντας διάφορα εργαλεία και πρακτικές για την αποτελεσματική διαχείριση αυτών των διαφορών.

Επιπλέον, αναγνωρίζοντας την ανάγκη συμμόρφωσης με οδηγίες και πρακτικές της ΕΕ που διέπουν τη λειτουργία τόσο του Πανεπιστημίου όσο και τη χρηματοδότηση έργων σε σχέση με τη διάσταση του φύλου, αλλά και την υπάρχουσα δομή του Πανεπιστημίου (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α), ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση μέτρων για ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις λειτουργίες του ΠΚ (gender mainstreaming).

B. ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το ΠΚ δεσμεύεται στη προώθηση και διατήρηση εργασιακού, εκπαιδευτικού και μαθησιακού περιβάλλοντος το οποίο θα είναι ελεύθερο από όλες τις μορφές διάκρισης, είτε άμεσης είτε έμμεσης.

Ειδικότερα:

- Όλοι οι εργοδοτούμενοι και φοιτητές του ΠΚ έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται με την Πολιτική
- Απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε μορφή διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή αναπηρίας:

(α) από όλα τα μέλη του ΠΚ (ακαδημαϊκό, ερευνητικό, διδακτικό και διοικητικό προσωπικό, φοιτητές) προς οποιοδήποτε μέλος του ΠΚ, ανεξαρτήτως της βαθμίδας, ιεραρχίας και φύλου, και προς οποιοδήποτε επισκέπτη του ΠΚ

(β) σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε θέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης

ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών

(γ) σχετικά με την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης

(δ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης

(ε) τις συνθήκες και όρους φοίτησης

- Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση ή επίπτωση έναντι οποιουδήποτε προσώπου, το οποίο προβαίνει σε καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Η διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή αναπηρίας αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα και ποινικό αδίκημα και θα τιμωρείται αυστηρά.
- Οποιοδήποτε μέλος του ΠΚ αισθάνεται ότι είναι θύμα διάκρισης ενθαρρύνεται να ζητήσει βοήθεια ή/και να υποβάλει γραπτώς παράπονο και/ή καταγγελία στα αρμόδια όργανα του ΠΚ. Όλα τα παράπονα και/ή καταγγελίες για διάκριση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
- Το ΠΚ με την παρούσα Πολιτική υιοθετεί Στόχους με σκοπό την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Νοείται ότι η μη συμμόρφωση με οποιοδήποτε Κώδικα και/ή Πολιτική και/ή Οδηγία και/ή Εγκύκλιο εκδίδεται από το ΠΚ αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

Γ. ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΟΡΟΙ

«άμεση διάκριση» σημαίνει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή αναπηρίας, από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

«έμμεση διάκριση» σημαίνει κάθε εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή αναπηρίας σε σχέση με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

«παρενόχληση» σημαίνει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις και συνδέεται με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκεία ή πεποιθήσεις, ηλικία ή σεξουαλικό προσανατολισμό ή αναπηρία, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Δ. ΣΤΟΧΟΙ

1ος ΣΤΟΧΟΣ

Ο σεβασμός της διαφορετικότητας πρέπει να είναι στρατηγική προτεραιότητα για το ΠΚ και να ενσωματωθεί στην κουλτούρα του

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ προς επίτευξη του πιο πάνω στόχου

- Ενσωμάτωση, στις λειτουργίες του οργανισμού, αρχών και πρακτικών των ίσων ευκαιριών και του σεβασμού της διαφορετικότητας.
- Παροχή ενημέρωσης και επιμόρφωσης με τη μορφή σεμιναρίων, ημερίδων, εκδηλώσεων, ανακοινώσεων, ενημερωτικών φυλλαδίων σε ηλεκτρονική μορφή σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και τον σεβασμό της διαφορετικότητας.
- Καταγραφή τρόπων αντιμετώπισης καταστάσεων διάκρισης ή και παρενόχλησης και ενημέρωση του προσωπικού και των φοιτητών/τριων.
- Κατάλληλη εκπαίδευση προσωπικού και στελεχών του οργανισμού για υλοποίηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων και μέτρων που θα προταθούν.
- Προώθηση της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, στην υλοποίηση των μέτρων που αφορούν τα θέματα ισότητας και διαφορετικότητας.
- Δημιουργία Γραφείου Πολυμορφίας, Ενσωμάτωσης και Ισότητας

2ος ΣΤΟΧΟΣ

Να ενισχυθεί η διαφάνεια και η ενημέρωση για ίση μεταχείριση και καταπολέμηση των διακρίσεων

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ προς επίτευξη του πιο πάνω στόχου

- Διαφάνεια σε θέματα λήψης αποφάσεων και έγκαιρη ενημέρωση του προσωπικού.
- Δημιουργία διαδικασιών υποβολής παραπόνων και καταγγελιών και επίλυσης αυτών.
- Ετοιμασία ετήσιας έκθεσης η οποία καταγράφει τις προσπάθειες που έχουν γίνει σε θέματα ενσωμάτωσης
- Αναγνώριση των έμφυλων διαφορών στην ερευνητική και ακαδημαϊκή σταδιοδρομία όπως αυτές τεκμηριώνονται στη διεθνή βιβλιογραφία και αντιμετώπιση του φαινομένου «διαρροής» ικανών γυναικών από μια βαθμίδα σε μια ανώτερη, γνωστή ως το φαινόμενο του 'leaky pipeline'
- Δημιουργία δείκτη ο οποίος θα παρακολουθεί και καταγράφει την πρόοδο σε θέματα έμφυλης ισότητας

3ος ΣΤΟΧΟΣ

Να δημιουργηθεί ένα εργασιακό και μαθησιακό περιβάλλον το οποίο σέβεται τη διαφορετικότητα

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ προς επίτευξη του πιο πάνω στόχου

- Δημιουργία κατάλληλου περιβάλλοντος και πρακτικών που απευθύνονται σε όλους/ες και ωφελούν τον οργανισμό, το προσωπικό, τους/τις φοιτητές/τριες και τους/τις συνεργάτες/τιδές του.
- Ανάπτυξη πολιτικών και διαδικασιών για προαγωγή της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και σεβασμού στη διαφορετικότητα.
- Υιοθέτηση μέτρων για ισορρόπηση της επαγγελματικής - οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και φοιτητών/τριών, λαμβάνοντας υπόψη τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους σε συνδυασμό με τις λειτουργικές ανάγκες του Πανεπιστημίου ή με τις υποχρεώσεις των σπουδών τους, αντίστοιχα.
- Υιοθέτηση μέτρων αντιμετώπισης φαινομένων παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

4ος ΣΤΟΧΟΣ

Να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στις πολιτικές και διαδικασίες του ΠΚ (gender mainstreaming)

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ προς επίτευξη του πιο πάνω στόχου

- Εκπροσώπηση των φύλων σε ακαδημαϊκές και διοικητικές επιτροπές, στα όργανα του Πανεπιστημίου και σε θέσεις αξιωματούχων (όπου είναι εφικτό).
- Αποφυγή διακρίσεων στην επιλογή, μονιμοποίηση, ανέλιξη, εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού.
- Επίδειξη έμπρακτης προσπάθειας για σύσταση ισορροπημένων επιτροπών όσον αφορά το φύλο, καθ' υπόδειξη των εισηγήσεων της ΕΕ.
- Τακτική αξιολόγηση της προσπάθειας αυτής και λήψη βελτιωτικών μέτρων.

Πηγές:

European Commission, Promoting Gender Equality in Research and Innovation, **2019**.
<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>

European Commission, Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019.
https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf

The University of Manchester Equality and Diversity Policy, 2014.

Uppsala University Equal Opportunities Programme, 2016.

Wagner, C. (2019). *Measuring Inequality- Creating an indicator to assess gender bias in universities*.
<https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2019/05/15/measuring-inequality-creating-an-indicator-to-assess-gender-bias-in-universities/>

Εγκρίθηκε κατά τη συνεδρία της Συγκλήτου αρ. 16/2020, ημερ. 17.06.2020 και επικυρώθηκε κατά τη συνεδρία του Συμβουλίου αρ. 9/2020, ημερ. 7.9.2020.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

**ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ**

ΘΕΣΕΙΣ ΑΞΙΩΜΑΤΟΥΧΩΝ	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΠΡΥΤΑΝΗ	1	0
ΑΝΤΙΠΡΥΤΑΝΗ	1	1
ΚΟΣΜΗΤΟΡΑ ΣΧΟΛΗΣ	8	0
ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	17	5
Δ/ΝΤΗ/ΝΤΡΙΑΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ	5	4
ΣΥΝΟΛΟ	32 (76%)	10 (24%)
ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΚΑΘΗΓΗΤΗ/ΤΡΙΑΣ	102 (85%)	18 (15%)
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗ/ΤΡΙΑΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ/ΤΡΙΑΣ	73 (64%)	41 (36%)
ΕΠΙΚΟΥΡΟΥ ΚΑΘΗΓΗΤΗ/ΤΡΙΑΣ	38 (67%)	19 (33%)
ΛΕΚΤΟΡΑ	18 (62%)	11 (38%)
ΣΥΝΟΛΟ	231 (72%)	89 (28%)

**ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ**

ΘΕΣΗ	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1	0
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ*	4	1
ΑΝΩΤΕΡΟΣ/Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	14	7
ΣΥΝΟΛΟ	19 (70%)	8 (30%)

*Υπάρχουν 4 κενές θέσεις Προϊσταμένου Υπηρεσίας. Επί του παρόντος έχουν τοποθετηθεί Ανώτεροι Λειτουργοί ως Αναπληρωτές Προϊστάμενοι των Υπηρεσιών αυτών, 3 άντρες και 1 γυναίκα.

**ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΕ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ**

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ	Γυναίκες	Άντρες	Σύνολο
2018-19	408 (63%)	242 (37%)	650
2017-18	408 (62%)	252 (38%)	660
2016-17	412 (62.5%)	248 (37.5%)	660

ΣΗΜ: Ο πίνακας αυτός είναι χρήσιμος για τη μελέτη πιθανού "leaky pipeline" που σημειώνεται στο Στόχο 2).

