



Ερωτήσεις της ΣΑΠ-ΤΕΠΑΚ προς τους υποψήφιους για εκλογή νέου Αντιπρύτανη Οικονομικού Προγραμματισμού και οι απαντήσεις τους

1) Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το **Ενταγμένο Ακαδημαϊκό Προσωπικό** είναι πολύχρονα και παραμένουν άλυτα. Ποια είναι η θέση σας στα προβλήματα αυτά των μελών μας και ποιό είναι το χρονοδιάγραμμά σας για την επίλυση τους;

Ευάγγελος Ακύλας

Είναι γεγονός πως το ενταγμένο ακαδημαϊκό προσωπικό μας αντιμετωπίζει χρονίζοντα προβλήματα τα οποία είναι καιρός να λυθούν. Αλλωστε είναι απαραίτητο και ισότιμο κομμάτι της ακαδημαϊκής λειτουργίας του Πανεπιστημίου. Εχω ήδη έρθει σε επαφή με συναδέλφους και θα τους δω σύντομα στο σύνολο τους για να αφουγκραστώ καλύτερα τις απαιτήσεις και τις ιδέες τους. Επίσης, θα ζητήσω και τη συμμετοχή της Συντεχνίας η οποία, εξ όσων γνωρίζω, έχει επεξεργαστεί σχέδιο στο παρελθόν ως προς τη βελτίωση του καθεστώτος των ανελίξεων των ενταγμένων ακαδημαϊκών.

Σε κάθε περίπτωση, με σεβασμό στους θεσμούς αλλά και με ανθρωπιά και σε πνεύμα πλήρους κατανόησης και συνεργασίας θα επιδιώξω με απόλυτη διαφάνεια, δίνοντας πλήρη ενημέρωση στη βάση του ΤΕΠΑΚ, την άμεση αποκατάσταση αδικιών και όποιου ζητήματος χρήζει βελτίωσης. Είναι ζήτημα ανθρωποκεντρικής προσέγγισης η δημιουργία μιας πιο σύγχρονης και καλύτερης εικόνας εμπιστοσύνης προς τους ακαδημαϊκούς που δουλεύουν στο Πανεπιστήμιο για να υλοποιηθούν οι οραματισμοί του μέλλοντος.

Νικόλας Τσαπατσούλης

Για το Ενταγμένο Ακαδημαϊκό Προσωπικό ισχύει προφανώς η συμφωνία ένταξης. Διαχρονικά το Πανεπιστήμιο αξιοποίησε κάθε δυνατότητα που του παρείχε η συγκεκριμένη συμφωνία όσον αφορά την ανέλιξη των συναδέλφων. Γνωρίζω επίσης πως σχεδιάζεται να δοθεί η δυνατότητα σε συναδέλφισσες / συναδέλφους, κατόχους διδακτορικού τίτλου, να διεκδικήσουν θέση εκλεγμένου μέλους ΔΕΠ, πρόνοια την οποία υποστηρίζω θερμά.

Γενικότερα η παροχή κινήτρων μέσω της ακαδημαϊκής εξέλιξης είναι ένα σημαντικό πρόβλημα το οποίο, πέραν των μελών του Ενταγμένου Ακαδημαϊκού Προσωπικού, αφορά και άλλες ομάδες προσωπικού όπως για παράδειγμα τα μέλη του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού. Το πρόβλημα αυτό θα πρέπει να αντιμετωπιστεί πρωτίστως με νομοθετικές παρεμβάσεις, οι οποίες, δυστυχώς, είναι ιδιαίτερα χρονοβόρες.

Σε κάθε περίπτωση, είμαι πρόθυμος για διάλογο με το Ενταγμένο Ακαδημαϊκό Προσωπικό ώστε αφενός να καθοριστούν επακριβώς τα προβλήματα στα οποία αναφέρεστε πιο πάνω, και αφετέρου να προταθούν πιθανές λύσεις και χρονοδιαγράμματα για την επίτευξη των λύσεων αυτών.

2) Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το **Αποσπασμένο Διδακτικό Προσωπικό** είναι πολύχρονα και παραμένουν άλυτα. Ποια είναι η θέση σας στα προβλήματα αυτά των μελών μας και ποιό είναι το χρονοδιάγραμμά σας για την επίλυση τους;

Ευάγγελος Ακύλας

Υπάρχουν δυστυχώς μεγάλες καθυστερήσεις στο ξεκαθάρισμα του καθεστώτος απόσπασης και των δικαιωμάτων του συγκεκριμένου τμήματος του προσωπικού μας. Μία πολυετής απόσπαση, η οποία όμως παίζει σημαντικότατο ρόλο στη λειτουργία του Πανεπιστημίου, δεν μπορεί να υπόκειται σε αβεβαιότητες και ασαφές πλαίσιο. Επιπλέον η επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα για την ανάπτυξη του Πανεπιστημίου δεν μπορεί και δεν πρέπει να γίνεται αποστασιοποιημένα και χωρίς σεβασμό στην ανθρώπινη προσφορά. Δεν είναι δίκαιο ούτε για το Πανεπιστήμιο ούτε για το προσωπικό του.

Γνωρίζω, μέσω της πρόσφατης συμμετοχής μου στο Συμβούλιο του Πανεπιστημίου μας το πρόβλημα και την προσωρινή του διευθέτηση, όπως γνωρίζω και παλαιότερη πρόταση της Συντεχνίας αλλά και τις αντιδράσεις που εγείρονται. Θα συναντηθώ άμεσα τόσο με τους

Νικόλας Τσαπατσούλης

Το Αποσπασμένο Διδακτικό Προσωπικό αφορά πρωτίστως την Σχολή Επιστημών Υγείας και ειδικότερα το Τμήμα Νοσηλευτικής. Ως αποτέλεσμα οι εισηγήσεις της Σχολής και του Τμήματος με βρίσκουν απολύτως σύμφωνο. Εξ όσων γνωρίζω, με πρωτοβουλία του Τμήματος Νοσηλευτικής και της ΥΑΔ πραγματοποιήθηκε διάλογος με όλους τους εμπλεκόμενους και τη Διεύθυνση Νοσηλευτικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Υγείας, σε ένα συνεργατικό πλαίσιο. Τελικά τέθηκαν όλες οι επιλογές στους ενδιαφερόμενους (Αποσπασμένο Διδακτικό Προσωπικό) οι οποίες / οι και επέλεξαν αυτές που επιθυμούσαν. Διαμορφώθηκε σχετική επιστολή προς την Υπηρεσία Δημόσιας Διοίκησης που είναι αρμόδια για να αποφανθεί. Προσωπικά δεν θεωρώ ότι έχω να προσθέσω κάτι επιπλέον στις ενέργειες του Τμήματος και της Σχολής τις οποίες και υποστηρίζω πλήρως καθώς αφορά τους άμεσα ενδιαφερόμενους.



αποσπασμένους υπαλλήλους όσο και με τη Σχολή προσπαθώντας με ευρεία συναίνεση να επιτευχθεί ουσιαστική βιώσιμη λύση με σεβασμό στις αποφάσεις του Τμήματος και την αναπτυξιακή του πολιτική.

3) Το **διδασκτικό προσωπικό του Κέντρου Γλωσσών** παραμένει σε μια «γκρίζα ζώνη» από διοικητική/ακαδημαϊκή διάσταση. Ποια είναι η θέση σας στο πρόβλημα αυτό των μελών μας και ποιό είναι το χρονοδιάγραμμά σας για την επίλυσή του;

Ευάγγελος Ακύλας

Όπως προανέφερα, ο έμπρακτος σεβασμός στο προσωπικό μας είναι καταλυτικής σημασίας για τη λειτουργία του Πανεπιστημίου. Το κέντρο του Πανεπιστημίου είναι οι άνθρωποι του είτε ακαδημαϊκοί (οποιασδήποτε ιδιότητας), είτε διοικητικοί, είτε φοιτητές. Ως προς το Κέντρο Γλωσσών θεωρώ ότι πρέπει να αποκτήσει σύντομα Ακαδημαϊκό μέλος ΔΕΠ ως Διευθυντή και να ενταχθεί υπό το πλαίσιο υφιστάμενης Σχολής του ΤΕΠΑΚ. Σε αυτή τη βάση και το διδασκτικό προσωπικό θα μπορέσει να αποκτήσει και καλύτερη διοίκηση αλλά και σαφέστερο εργασιακό καθεστώς είτε ως Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό είτε και διαφορετικά. Θα μεσολαβήσω σε όλα τα θεσμικά επίπεδα για την ανακίνηση του ζητήματος και τη δρομολόγηση κοινά αποδεκτής λύσης σε συνεργασία με το διδασκτικό προσωπικό του Κέντρου και τα Τμήματα. Θα ήθελα όμως να θίξω και τη γενικότερη ανάγκη βελτίωσης των όρων εργασίας και των δυνατοτήτων ανέλιξης αλλά και της συμμετοχής των ΕΕΠ στα διοικητικά όργανα, που πρέπει να μας απασχολήσει σύντομα.

Νικόλας Τσαπατσούλης

Για τη διοικητική δομή του Κέντρου Γλωσσών έχει σχεδιαστεί νομοθετική ρύθμιση, υπό μορφή Κανονισμού, για την οριστική λύση του προβλήματος. Το προσωπικό του Κέντρου απαρτίζεται σε συντριπτικό βαθμό από μέλη Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ). Για τα μέλη αυτά έχουν γίνει βήματα προόδου στην παροχή κινήτρων: κατανομή από τα άρθρα 319 και 324, δυνατότητα να είναι συντονιστές σε Ερευνητικά Προγράμματα, κλπ. Παραμένει άλυτο το ζήτημα της ανέλιξης τους, για παράδειγμα με την καθιέρωση μιας “ανώτερης” βαθμίδας μετά την μετατροπή των συμβάσεων τους σε αορίστου χρόνου ή / και μετά την μονιμοποίησή τους. Η ουσιαστική αναβάθμιση του ρόλου τους θα επιτευχθεί μέσω της θεσμοθέτησης της συμμετοχής τους στα Συμβούλια των Τμημάτων, ενδεχομένως σε αναλογία αντίστοιχη αυτής των φοιτητών. Αυτό απαιτεί την τροποποίηση του Περί Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου Νόμου. Θα προσπαθήσουμε να ξεκινήσει η σχετική διαδικασία, αρχικά με διαβούλευση με τα μέλη ΕΕΠ και στη συνέχεια μέσω των αρμοδίων σωμάτων του Πανεπιστημίου.

4) Σύμφωνα με τον Κώδικα Εργασιακών Σχέσεων, ο εργοδότης οφείλει να προβαίνει σε κοινές συνεννοήσεις με την Συντεχνία ή τους εργαζομένους ακόμα και όταν ένα θέμα δεν αναφέρεται ως «θέμα κοινών συνεννοήσεων», εφόσον η Συντεχνία ή οι εργαζόμενοι ισχυρίζονται ότι η απόφαση που λήφθηκε για το εν λόγω θέμα είναι πιθανό να επηρεάζει δυσμενώς τους εργαζόμενους ή να έχει αντίκτυπο στις μετέπειτα σχέσεις τους με τον εργοδότη. Σε αυτό το ζήτημα συμπεριλαμβάνεται και το θέμα του προϋπολογισμού του Πανεπιστημίου μας. Εν προκειμένω, ποια είναι η θέση σας όσον αφορά την **παντελή έλλειψη θεσμοθετημένης διαδικασίας διαβουλεύσεων** με το συλλογικό όργανο του ακαδημαϊκού και ερευνητικού προσωπικού;

Ευάγγελος Ακύλας

Συμφωνώ απόλυτα. Θα πρέπει να είναι αγαστή και ειλικρινής η συνεργασία των πρυτανικών αρχών και των συντεχνιών των εργαζομένων, τόσο των διοικητικών όσο και των ακαδημαϊκών. Οι συνεχείς προσπάθειες της Συντεχνίας μας για τη δημιουργία μεικτής επιτροπής με θεσμοθετημένους όρους εντολής με βρίσκουν απόλυτα σύμφωνο και τις στηρίζω και στο Συμβούλιο του ΤΕΠΑΚ. Πρόκειται για ένα σοβαρότατο βήμα που μόλις ολοκληρωθεί θα έχει σημαντικό θετικό αντίκτυπο στις εργασιακές μας σχέσεις. Η καλή διακυβέρνηση ενός οργανισμού ούτως ή άλλως προϋποθέτει

Νικόλας Τσαπατσούλης

Η διαδικασία εκπόνησης του προϋπολογισμού του Πανεπιστημίου είναι μια διαδικασία “από τη βάση προς την κορυφή” (bottom up) και περιλαμβάνει τόσο το Ακαδημαϊκό Προσωπικό και τους φοιτητές (μέσω της συμμετοχής τους στα Συμβούλια των Τμημάτων) όσο και το Διοικητικό Προσωπικό μέσω των επιμέρους Υπηρεσιών. Επομένως το προσωπικό έχει συμμετοχή και λόγο στη διαβούλευση για σύνταξη του προϋπολογισμού.



πλήρη σεβασμό στα δικαιώματα του εργαζόμενου. Πάνω από όλα όμως απαιτεί σεβασμό και εμπιστοσύνη στο ανθρώπινο δυναμικό και αλλαγή ήθους και ύφους με απόλυτη διαφάνεια και ουσιαστική επικοινωνία όλων των θεσμικών οργάνων.

5) Είναι δεδομένο ότι υπάρχει **εργασιακός εκφοβισμός** στο χώρο εργασίας μας. Δεκάδες μέλη μας επιβεβαιώνουν μεροληπτικές συμπεριφορές και θυματοποίησή τους, ειδικά σε συγκεκριμένα τμήματα. Τι έχετε πράξει στο Τμήμα σας ή στη Σχολή σας για την εξάλειψη αυτού του φαινομένου;

Ευάγγελος Ακύλας

Ο εκφοβισμός σε οποιαδήποτε μορφή του είναι καταδικαστέος. Οι Συνάδελφοι που υπόκεινται σε εκφοβισμό πρέπει να μιλήσουν και να διεκδικήσουμε όλοι να προστατευτούν ουσιαστικά, και όχι μόνο μέσω παραγράφων σε κώδικες συμπεριφοράς. Εγώ ποτέ, ευτυχώς, δεν εκφοβίστηκα, άμεσα, εργασιακά στα 13 χρόνια που υπηρετώ στο ΤΕΠΑΚ. Στο Τμήμα μου επικρατεί ουσιαστικός σεβασμός μεταξύ των συναδέλφων, οι αποφάσεις παίρνονται δημοκρατικά και με διαφάνεια, καταγράφεται με σαφήνεια η όποια διαφορετική άποψη.

Εμμεσος εκφοβισμός όμως είναι και η ανασφάλεια των ακαδημαϊκών για εργασιακές αλλαγές ερήμην τους. Σας υπενθυμίζω τι έγινε με εισήγηση των πρυτανικών αρχών το προηγούμενο έτος, δημιουργώντας κύμα αναστάτωσης. Εκφοβισμός είναι και ο γενικός διασυρμός των ακαδημαϊκών, υποτιμώντας την προσφορά τους, και πολύ περισσότερο, όταν όλα τα παραπάνω δρομολογούνται εκτός της ακαδημαϊκής κοινότητας και της Συγκλήτου.

Η διαφάνεια, η προσήλωση στις δημοκρατικές αρχές και η σωστή λειτουργία των θεσμικών οργάνων είναι η μόνη λύση. Όπως προανέφερα, χρειάζεται αλλαγή ήθους και ύφους.

6) Είστε μέλος της ΣΑΠ-ΤΕΠΑΚ;

Ευάγγελος Ακύλας

Ναι, είμαι μέλος της.

Νικόλας Τσαπατσούλης

Δυστυχώς έχω υπάρξει, προσωπικά, θύμα μεροληπτικής συμπεριφοράς ακόμη και από την ίδια την ηγεσία της Συντεχνίας. Ως εκ τούτου είμαι κάθετα αντίθετος προς κάθε μορφή εκφοβισμού και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Πρωταγωνίστησα, ως μέλος της Συγκλητικής Επιτροπής Νομοθετικών Θεμάτων, στην συμπερίληψη σχετικής πρόνοιας στους Πειθαρχικούς Κανονισμούς, ενώ ως μέλος της Συγκλήτου υπερψήφισα τον "Κώδικα Πρακτικής για την Αντιμετώπιση του Εκφοβισμού, της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και της Παρενόχλησης" κατά την 170η Συνεδρία της Συγκλήτου (2/3/2022). Η υπερψήφιση του σχετικού Κώδικα (δείτε μήνυμα του Πρύτανη στις 6/10/2022) παρέχει πλέον το θεσμικό πλαίσιο για την οριστική εξάλειψη τέτοιων φαινομένων.

Νικόλας Τσαπατσούλης

Παραιτήθηκα από μέλος της ΣΑΠ-ΤΕΠΑΚ στις 12/4/2019 θεωρώντας ότι υπήρξε, σε αρκετές περιπτώσεις, μεροληπτική συμπεριφορά της ηγεσίας της Συντεχνίας προς το πρόσωπο μου. Εύχομαι η νέα ηγεσία της ΣΑΠ-ΤΕΠΑΚ να με κάνει να αναθεωρήσω την απόφασή μου.

Εκλογική διαδικασία για νέο Αντιπρύτανη Οικονομικού Προγραμματισμού και Ανάπτυξης
Τετάρτη 30 Νοεμβρίου 2022, 09:00 π.μ. μέχρι τις 12:00 π.μ.
Αμφιθέατρο 1, κτήριο Τάσος Παπαδόπουλος



ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ

Συνεχής κατάχρηση
εξουσίας από υψηλά
ιστάμενα μέλη.

Διαρκής απομόνωση,
διάκριση, παρεμβάσεις,
παρενοχλήσεις, μείωση
και παραγκονισμός.

Υπάρχει
Κώδικας...

Συνεχής λαστολογία
και παραποίηση
πρακτικών...

Ανυπαρξία συζήτησης
με το επηρεαζόμενο
άτομο...