

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και  
Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων



Office of the Commissioner  
for Administration and the Protection  
of Human Rights (Ombudsman)

Αρ. Φακ.: Α/Π 1734/2018, Α/Π 362/2019, Α/Π 1619/2022, Α/Π 1641/2022

**Τοποθέτηση Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων  
Δικαιωμάτων υπό την ιδιότητα του Ανεξάρτητου Μηχανισμού  
Πρώθισης, Προστασίας και Παρακολούθησης  
της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες  
και του Φορέα Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων  
αναφορικά με την υποχρέωση παροχής διευκολύνσεων στην εργασία  
σε μητέρες παιδιών με αναπηρίες**

*Λειτουργός: Νάσια Διονυσίου*

*Προϊστάμενη: Ελένη Χατζηττοφή*

11, Οκτωβρίου 2022

## **I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

1. Ο Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έχει οριστεί<sup>1</sup> από το Υπουργικό Συμβούλιο ως Ανεξάρτητος Μηχανισμός για την προώθηση, προστασία και παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή, ο Επίτροπος έχει, μεταξύ άλλων, και την αρμοδιότητα να εξετάζει αυτεπάγγελτα, είτε μετά από παράπονα ή καταγγελίες, περιπτώσεις μη εφαρμογής της Σύμβασης και να υποβάλλει εκθέσεις προς τις κρατικές υπηρεσίες και άλλους εμπλεκόμενους φορείς με συστάσεις για την εφαρμογή της Σύμβασης. Επίσης, έχει την αρμοδιότητα να διαφωτίζει, ευαισθητοποιεί και προωθεί την προστασία και πραγμάτωση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες και την εφαρμογή της Σύμβασης.
2. Στα πλαίσια των πιο πάνω αρμοδιοτήτων, το Γραφείο μου εξέτασε τέσσερα παράπονα, με αντικείμενο τα αιτήματα τριών γυναικών Νοσηλευτικών Λειτουργών και μίας ιατρού, που εργάζονται σε κρατικά νοσηλευτήρια, για παραχώρηση διευκολύνσεων σε σχέση με το ωράριο ή τον χώρο εργασίας τους, ώστε να είναι σε θέση να φροντίζουν τα παιδιά τους, που είναι άτομα με αναπηρίες.

---

<sup>1</sup> Απόφαση υπ' αριθμό 73.519, ημερομηνίας 9 Μαΐου 2012

## II. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ – ΘΕΣΕΙΣ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ

3. Τα τέσσερα παράπονα, καθώς και οι θέσεις των διευθύνσεων των αρμόδιων κρατικών νοσηλευτηρίων στα δύο πρώτα παράπονα (στα άλλα δύο οι εν λόγω θέσεις δεν έχουν έως σήμερα ληφθεί), έχουν συγκεκριμένα ως εξής:

### 4. Α/Π 1734/2018:

Οι δικηγόροι ΧΧΧΧΧ., με επιστολή ημερομηνίας 23 Οκτωβρίου 2018, υπέβαλαν παράπονο, εκ μέρους της κ. ΧΧΧΧΧ, Νοσηλευτικής Λειτουργού στον Πνευμονολογικό Θάλαμο του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας. Η παραπονούμενη είχε ζητήσει μετακίνηση σε άλλη θέση, εξαιτίας λόγων υγείας και οικογενειακών λόγων. Συγκεκριμένα, η ίδια, βάσει απόφασης αρμόδιου Ιατροσυμβουλίου, πάσχει από Αυχενική Σπονδύλωση εξελισσόμενη και κήλη μεσοσπονδύλιου δίσκου και προς αποφυγή επιδείνωσης της κατάστασης υγείας της έγινε σύσταση προς αποφυγή ανύψωσης βάρους, παρατεταμένης ορθοστασίας και βαριάς σωματικής καταπόνησης. Επιπρόσθετα, η παραπονούμενη είναι μητέρα παιδιού με νοητική αναπηρία και κινητικές δυσκολίες. Εξαιτίας των πιο πάνω, από τον Μάη του 2017 η παραπονούμενη ζητά να μετακινηθεί είτε στα Εξωτερικά Ιατρεία του Γενικού Νοσοκομείου, είτε σε Κέντρα Υγείας, εντούτοις, ενώ προκύπτουν ανάγκες για Νοσηλευτικούς Λειτουργούς σε αυτές τις θέσεις, εντούτοις αδικαιολόγητα δεν προωθείται η δική της τοποθέτηση σε αυτές.

Έλαβα τις θέσεις του Διευθυντή Νοσηλευτικών Υπηρεσιών του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας, σε επιστολή του με ημερομηνία 16 Ιανουαρίου 2019. Σύμφωνα με αυτές, το αίτημα της παραπονούμενης για μετακίνησή

της σε άλλη θέση, όπου θα μπορούσε να έχει πενθήμερη εργασία και όχι εξαήμερη, δεν μπορούσε να ικανοποιηθεί δεδομένου ότι υπήρχαν άλλες σοβαρότερες περιπτώσεις από της ίδιας, για τις οποίες θα μπορούσε να γίνει αυτή η διευθέτηση. Ωστόσο, της δόθηκε η άδεια να εκτελεί ελαφριά καθήκοντα, καθώς επίσης και απαλλαγή από τη νυχτερινή και απογευματινή βάρδια. Το ωράριό της, συνεπώς, διαμορφώθηκε ως εξής: 7:15 – 13:30 μ.μ. καθημερινά χωρίς νυχτερινή βάρδια και χωρίς απόγευμα, σε εξαήμερη βάση εργασίας. Παράλληλα, ο σύζυγός της, ο οποίος είναι και αυτός νοσηλευτής από το 2012 τοποθετήθηκε σε πενθήμερη βάση εργασίας στα εξωτερικά ιατρεία σε πρωινή βάρδια 7:30-15:00.

Βάσει του συνόλου των διευκολύνσεων που δόθηκαν ο Διευθυντής Νοσηλευτικών Υπηρεσιών του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας υποστήριξε ότι οι ανάγκες της παραπονούμενης που απορρέουν αφενός από τα προβλήματα υγείας της, και αφετέρου από τις ανάγκες φροντίδας του παιδιού της, το οποίο είναι άτομο με αναπηρίες, καλύπτονται στο μέτρο του δυνατού.

#### **5. A/Π 362/2019:**

Ο Σύνδεσμος για Άτομα με Αυτισμό Κύπρου, με επιστολή ημερομηνίας 2 Φεβρουαρίου 2019, υπέβαλε παράπονο, εκ μέρους της κ. ΧΧΧΧΧ, Νοσηλευτικής Λειτουργού στο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού, αναφορικά με το αίτημά της για τοποθέτηση στην πενθήμερη βάρδια. Ειδικότερα, η παραπονούμενη ανέφερε ότι λόγω ινομυαλγίας απαλλάχθηκε από τη νυχτερινή βάρδια. Πρόσφατα, ωστόσο, το παιδί της, ηλικίας 4 ετών διαγνώστηκε με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος πολύ υψηλής λειτουργικότητας, η κατάσταση του οποίου απαιτεί σταθερότητα στις καθημερινές δραστηριότητές του, διακριτικότητα στις αλλαγές προσώπων

στο οικείο περιβάλλον και πρώιμη παρέμβαση, συμπεριλαμβανομένων θεραπειών, στις οποίες επιβάλλεται και η ενεργή εμπλοκή των γονέων. Βάσει των πιο πάνω, η παραπονούμενη ζήτησε όπως τοποθετηθεί στο σύστημα πενθήμερης βάρδιας, ώστε, αφενός, το παιδί να μην αποδιοργανώνεται, και, αφετέρου, η ίδια να μπορεί να το στηρίζει και να ανταποκρίνεται με επάρκεια στις αυξημένες και ιδιαίζουσες ανάγκες του.

Έλαβα τις θέσεις της Προϊστάμενης Γενικού Νοσοκομείου Λεμεσού, με επιστολή ημερομηνίας 28 Μαρτίου 2019. Συγκεκριμένα, υποστηρίχθηκε ότι το αίτημα της παραπονούμενης για πενθήμερη εργασία δεν μπορεί να ικανοποιηθεί στην παρούσα χρονική φάση, λόγω του ότι στο Τμήμα που εργάζεται είναι ήδη σε ελαφριά καθήκοντα και γιατί οποιαδήποτε περαιτέρω διευκόλυνσή της θα επιβάρυνε τους υπόλοιπους Νοσηλευτές που επίσης αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας. Σε κάθε περίπτωση, όμως, σημείωσε η Προϊσταμένη, η διεύθυνση του Νοσοκομείου βρίσκεται στη διάθεση της παραπονούμενης και με την πρώτη ευκαιρία θα τη βοηθήσει περαιτέρω.

#### **6. A/Π 1619/2022:**

Η κ. XXXXX, Νοσηλευτική Λειτουργός Αορίστου Χρόνου στον Καρδιολογικό Θάλαμο Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας (ΓΝΛ), υπέβαλε παράπονο αναφορικά με το αίτημά της για αλλαγή του εργασιακού ωραρίου της, εξαιτίας των αυξημένων αναγκών φροντίδας του παιδιού της, ηλικίας τρεισήμισι ετών, το οποίο είναι άτομο με αναπηρίες.

Ειδικότερα, η παραπονούμενη επιθυμεί όπως εργάζεται σε ωράριο πενθήμερης εργασίας και όχι σε ωράριο βάρδιας, ώστε να μπορεί να συνοδεύει το παιδί της στα εντατικά απογευματινά μαθήματα

λογοθεραπείας, εργοθεραπείας, μουσικοθεραπείας κλπ, τα οποία του είναι αναγκαία, λόγω του ότι έχει διαγνωστεί από 26 Ιουλίου 2021 με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος. Παράλληλα, η παραπονούμενη επισημαίνει ότι ο σύζυγός της, επίσης Νοσηλευτικός Λειτουργός, εργάζεται στον Πνευμονολογικό Θάλαμο ΓΝΛ με εργασιακό ωράριο βάρδιας, με αποτέλεσμα ούτε εκείνος να είναι σε θέση να αναλάβει τις αυξημένες ανάγκες φροντίδας του παιδιού.

Η παραπονούμενη έχει αποστείλει σχετικές επιστολές τόσο στο Υπουργείο Υγείας, με κοινοποίηση στον Γενικό Εκτελεστικό Διευθυντή (ημερ. 25/8/2021, μέσω Νοσηλευτικού Προϊσταμένου Λειτουργού ΓΝΛ), όσο και στον Προϊστάμενο Νοσηλευτικό Λειτουργό ΓΝΛ (ημερ. 24/2/2022), χωρίς ανταπόκριση έως σήμερα.

Με επιστολή μου, ημερομηνίας 26 Αυγούστου 2022, ενημερώσαμε για τα πιο πάνω τον Γενικό Εκτελεστικό Διευθυντή ΟΚΥΠΥ, ζητώντας όπως το αίτημα της παραπονούμενης εξεταστεί χωρίς περαιτέρω καθυστέρηση, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι η ίδια είναι μητέρα παιδιού με αναπηρίες, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη φροντίδα του παιδιού της και θα πρέπει προς τον σκοπό αυτό με τις ανάλογες εργασιακές διευθετήσεις.

## **7. Α/Π 1641/2022:**

Η κ. ΧΧΧΧΧ, στις 30 Αυγούστου 2022, Προσωπική Ιατρός και Ιατρός Τμήματος Ατυχημάτων & Επειγόντων Περιστατικών, η οποία εργάζεται στο Νοσοκομείο Τρόοδους (Κυπερούντας), υπέβαλε παράπονο σε σχέση με το αίτημά της για μετάθεση στο Κέντρο Υγείας Λακατάμειας, λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας του γιου της.

Συγκεκριμένα, ο γιος της παραπονούμενης είναι άτομο με σύνδρομο Asperger και ψυχολογικές διαταραχές διπολικής προσωπικότητας και ως εκ τούτου λαμβάνει φαρμακευτική αγωγή και χρήζει συστηματικής ψυχιατρικής παρακολούθησης. Παράλληλα, σύμφωνα και με σχετική ιατρική γνωμάτευση, χρειάζεται συστηματική επίβλεψη και φροντίδα από την οικογένειά του, ώστε να αποφευχθεί η χειροτέρευση της ψυχολογικής του υγείας.

Ωστόσο, τον τελευταίο χρόνο έχει παρουσιάσει υποτροπή στην υγεία του και εμφανίζει πλήρη εξάρτηση προς τη μητέρα του, με αποτέλεσμα η απουσία της από το σπίτι να του δημιουργεί κρίσεις ανασφάλειας και φόβου και ξεσπάσματα θυμού. Η παραπονούμενη όμως, εξαιτίας των καθηκόντων της στο Νοσοκομείο Τροόδους, όπου **εργάζεται** κατά τα **τελευταία δέκα χρόνια**, και τα οποία συμπεριλαμβάνουν έξι με επτά εικοσιτετράωρες εφημερίες τον μήνα, απουσιάζει αρκετό χρόνο από το σπίτι και δεν μπορεί να παρέχει στον γιο της τη φροντίδα που απαιτεί η κατάστασή του.

Για τον λόγο αυτό, υπέβαλε στον Εκτελεστικό Γενικό Διευθυντή Διεύθυνσης Λεμεσού-Πάφου αίτημα για μετάθεση στο Κέντρο Υγείας Λακατάμιας, δεδομένου ότι η ίδια διαμένει στη συγκεκριμένη περιοχή και από το Κέντρο αφυπηρετεί συνάδερφός της και άρα προκύπτει κενή θέση εργασίας. Έως σήμερα δεν έχει, εντούτοις, λάβει οποιαδήποτε απάντηση.

Στα πλαίσια της διερεύνησης του παραπόνου, με επιστολή ημερομηνίας 23 Σεπτεμβρίου 2022, ενημέρωσα τον Γενικό Εκτελεστικό Διευθυντή ΟΚΥΠΥ για τα πιο πάνω, ζητώντας του την εξέταση του θέματος.

### ΙΙΙ. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ ΣΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

8. Η Ευρωπαϊκή **Οδηγία 2000/78/ΕΚ** για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία είχε ως βασικό της στόχο την αποτελεσματική **καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, λόγω, μεταξύ άλλων, της αναπηρίας**. Οι διατάξεις της Οδηγίας, που αφορούν ειδικά την προστασία που παρέχονται στα άτομα με αναπηρία, συμπεριλήφθηκαν στον **περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμο**. Σύμφωνα με το άρθρο 9Γ του Νόμου, με τίτλο *«Εξώδικη προστασία», κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου σε σχέση με διακριτική μεταχείριση, δικαιούται να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος έχει αρμοδιότητα να εξετάζει το παράπονο **σύμφωνα με τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο***.
9. Καθοριστική για την ερμηνεία της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ σε σχέση με αυτό το ζήτημα υπήρξε η απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) στην **υπόθεση S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law (C-303/06)**. Σε αυτή την υπόθεση, μεταξύ άλλων προδικαστικών ερωτημάτων ενώπιον του, απασχόλησε το ΔΕΚ και το ερώτημα κατά πόσο η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων που κατοχυρώνει η Οδηγία προστατεύει από άμεση δυσμενή διάκριση και παρενόχληση μόνο τους εργαζόμενους που είναι άτομα με αναπηρία ή και εργαζόμενους οι οποίοι, μολονότι δεν είναι οι ίδιοι άτομα με αναπηρία, μπορεί να αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά ή να υφίστανται παρενόχληση λόγω του συσχετισμού τους με άτομα με αναπηρία.



10. Η συγκεκριμένη υπόθεση αφορούσε τη γραμματέα ενός δικηγορικού γραφείου η οποία είχε πρωταρχικό ρόλο (primary caretaker) στη φροντίδα του παιδιού της. Το παιδί έχρηζε ιδιαίτερης και εξειδικευμένης φροντίδας. Όταν ήταν 3 χρονών το παιδί, η αιτήτρια δέχθηκε να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία της στο πλαίσιο της μείωσης του προσωπικού για οικονομικούς λόγους (voluntary redundancy), οπότε τερματίστηκε η σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη της. Υποστήριξε τότε, ότι, με την επιστροφή της στην εργασία της, μετά την άδεια μητρότητας της, είχε τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης συγκριτικά με τους συναδέλφους της, επειδή είχε τον πιο πάνω ρόλο σε σχέση με το παιδί της, που ήταν άτομο με αναπηρία, και άρα υπέστη διάκριση λόγω της αναπηρίας του, εξαιτίας της οποίας η ίδια αναγκάστηκε να δεχθεί τον τερματισμό της εργασίας της.

11. Η απόφαση του **ΔΕΚ** ανέδειξε τις πιο κάτω νομολογιακές αρχές με τις οποίες **διευρύνθηκε σημαντικά το πεδίο προστασίας της Οδηγίας<sup>2</sup>:**

- Η αρχή της ίσης μεταχείρισης που επιδιώκει να διασφαλίσει η Οδηγία όσον αφορά την εργασία και την απασχόληση δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα που έχουν αυτά καθαυτά κάποια αναπηρία.
- Η αρχή της ίσης μεταχείρισης που θεσπίζει η Οδηγία δεν έχει εφαρμογή σε μια συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, αλλά σε σχέση με τους λόγους στους οποίους βασίζεται η διάκριση.

---

<sup>2</sup> Σχετικές είναι οι παράγραφοι 38, 51 και 56 της απόφασης.

- Ερμηνεία της Οδηγίας κατά τρόπο που περιορίζει την εφαρμογή της μόνο σε πρόσωπα που είναι άτομα με αναπηρία μπορεί να στερήσει από την Οδηγία ένα σημαντικό μέρος της προστασίας που θεωρείται ότι παρέχει.
- **Τα άρθρα 1 και 2 της Οδηγίας πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι η απαγόρευση των άμεσων δυσμενών διακρίσεων δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα με αναπηρία. Όταν ένας εργοδότης αντιμετωπίζει ένα υπάλληλο χωρίς αναπηρία αλλά έχει παιδί που είναι άτομο με αναπηρία, και εν τούτοις το αντιμετωπίζει κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό τι αντιμετωπίζει, αντιμετώπισε ή θα αντιμετώπιζε άλλον υπάλληλο σε παρεμφερή κατάσταση και αποδεικνύεται ότι ο υπάλληλος αυτός υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω αναπηρίας του τέκνου του, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, την απαραίτητη φροντίδα, η μεταχείριση αυτή προσκρούει στην απαγόρευση των άμεσων δυσμενών διακρίσεων του άρθρου 2 (2) (α) της Οδηγίας.**

12. Την απόφαση **Coleman**, ακολούθησε η έκδοση αναλυτικού κειμένου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε σχέση με τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας<sup>3</sup>, όπου αναφέρονται τα εξής: **«Συνέπεια της απόφασης αυτής Κράτη Μέλη υποχρεούνται να διασφαλίζουν ότι η εθνική νομοθεσία που κατοχυρώνει τη μη διάκριση λόγω αναπηρίας παρέχει προστασία σε αυτούς που έχουν βιώσει άμεση διάκριση ή παρενόχληση λόγω του συσχετισμού τους με ένα άτομο με αναπηρία, λόγου χάριν, ένα μέλος της οικογένειας»**. Κατ' επέκταση, συνεχίζει, σε προληπτικό επίπεδο, οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάζουν με προσοχή τις πολιτικές και τα πλαίσια τους ούτως ώστε εκτός από διακρίσεις σε βάρος ατόμων με αναπηρίες να

<sup>3</sup> Disability and non-discrimination law in the European Union – *An analysis of disability discrimination in the employment field*, European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

μην προκύπτει ούτε διάκριση από συσχετισμό, δηλαδή, διάκριση οφειλόμενη στη σχέση του εργαζόμενου με άτομο με αναπηρία.

13. Πέραν των πιο πάνω, η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει διαχρονικά ότι προϋπόθεση για την επίτευξη ουσιαστικής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, είναι η συμφιλίωση της επαγγελματικής ζωής με την οικογένεια και την ιδιωτική ζωή. Ειδικότερα, σύμφωνα με την **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158** της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την **ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές**, η Κύπρος υποχρεούται να προχωρήσει σε βελτίωση του πλαισίου προστασίας της οικογενειακής ζωής. Ειδικότερα, το άρθρο 9 της Οδηγίας, με τίτλο: «Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας», προβλέπει ως εξής:

*«1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον οκτώ έτη, και οι φροντιστές (Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Οδηγίας, «φροντιστής» σημαίνει: εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται σε κάθε κράτος μέλος), δικαιούνται να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.*

*2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα τις αιτήσεις για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή των σχετικών ρυθμίσεων. (...)»*

- 14.** Επιπρόσθετα, στη **Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες**, στα πλαίσια του **άρθρου 23** που κατοχυρώνει το σεβασμό της οικογένειας, προβλέπεται ότι τα κράτη οφείλουν να διασφαλίζουν ότι τα παιδιά με αναπηρίες έχουν ίσα δικαιώματα, όσον αφορά την οικογενειακή ζωή. Με σκοπό την άσκηση αυτών των δικαιωμάτων και προκειμένου να αποτρέψουν την απόκρυψη, εγκατάλειψη, παραμέληση και διαχωρισμό των παιδιών με αναπηρίες, **τα συμβαλλόμενα κράτη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να παρέχουν έγκαιρες και εκτενείς πληροφορίες, υπηρεσίες και υποστήριξη στα παιδιά με αναπηρίες και τις οικογένειές τους.**

#### **IV. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ**

- 15.** Τα υπό εξέταση παράπονα έχουν ως κοινή συνισταμένη το γεγονός ότι οι τέσσερις παραπονούμενες εργαζόμενες είναι μητέρες παιδιών με σοβαρές αναπηρίες, που ζητούν διευθετήσεις που θα τους επιτρέπουν να ασκούν τις αυξημένες ευθύνες φροντίδας και επιμέλειας των παιδιών τους. Αίτημα συγκεκριμένα των τριών από αυτές αποτελεί η ένταξή τους σε πενθήμερη εργασία, ώστε να μπορούν να φροντίζουν τα παιδιά τους κατά την ημέρα του Σαββάτου, αλλά και κατά τις απογευματινές ώρες, ενώ η τέταρτη για παρόμοιους λόγους έχει ζητήσει την αλλαγή του χώρου εργασίας της, ώστε να εργάζεται πλησιέστερα στην οικία της και να βρίσκεται κοντά στο παιδί της σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης.

- 16.** Στα δύο πρώτα παράπονα, οι παραπονούμενες αντιμετώπιζαν, περαιτέρω, προσωπικούς λόγους υγείας, εξαιτίας των οποίων έλαβαν διευκολύνσεις, σε σχέση τόσο με τις συνθήκες, όσο και με το ωράριο εργασίας, στα κρατικά νοσοκομεία όπου εργάζονται. Για αυτό τον λόγο, αλλά και με την αιτιολογία ότι υπήρχαν σοβαρότερες περιπτώσεις υπαλλήλων στους οποίους θα

μπορούσαν να δοθούν διευκολύνσεις, τα αιτήματά τους απορρίφθηκαν από τα εμπλεκόμενα κρατικά νοσηλευτήρια. Χωρίς να αμφισβητώ τα πιο πάνω, είναι εμφανές ότι οι διευκολύνσεις που δόθηκαν σχετίζονταν περισσότερο με τα προσωπικά ιατρικά προβλήματα των παραπονουμένων και **λιγότερο με τις αυξημένες υποχρεώσεις φροντίδας των παιδιών τους, που είναι άτομα με αναπηρίες.**

17. Η εντύπωση, ευρύτερα, που δίδεται είναι ότι οι αυξημένες αυτές υποχρεώσεις φροντίδας δεν αντιμετωπίζονται από τις διευθύνσεις των κρατικών νοσηλευτηρίων με την ίδια βαρύτητα που αντιμετωπίζονται οι ατομικές ανάγκες, με αποτέλεσμα να μην τους δίδεται η αναγκαία, διακριτή, σημασία και να μην οδηγούν στην παραχώρηση των διευθετήσεων που είναι κατάλληλες και απαραίτητες για τη φροντίδα των παιδιών με αναπηρίες.
18. Σε τέτοιες περιπτώσεις, και αν ακόμη, είτε οι πατέρες των παιδιών, είτε άλλα μέλη της στενής οικογένειας, αναλάβουν αυτή την ευθύνη φροντίδας, δύσκολα μπορεί να αναπληρωθεί η απουσία της μητέρας, ιδίως όταν πρόκειται για παιδιά μικρής ηλικίας ή παιδιά με ιδιαίζουσες ή αυξημένες ανάγκες που απορρέουν από την αναπηρία τους.
19. Δεν παραγνωρίζω τις ανησυχίες των κρατικών νοσηλευτηρίων και την προσπάθειά τους για ισότιμη και δίκαιη μεταχείριση των μελών του προσωπικού. **Εντούτοις, οι ανησυχίες και οι προσπάθειες αυτές δεν θα πρέπει να ασκούνται εις βάρος, των δικαιωμάτων των υπαλλήλων, που έχουν πραγματικές ευθύνες φροντίδας ατόμων με αναπηρίες, για συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής τους ζωής.** Ούτε θα πρέπει να επηρεάζουν δυσμενώς την ποιότητα και την επάρκεια της φροντίδας και της υποστήριξης που δικαιούνται να λαμβάνουν τα ίδια τα άτομα -και συγκεκριμένα παιδιά- με αναπηρίες.

20. Σε αντίθετη περίπτωση, η προσπάθεια για ίση μεταχείριση ανόμοιων στην πραγματικότητα καταστάσεων, η οποία υποτιμά τεκμηριωμένες ανάγκες που απορρέουν από την αναπηρία, ισοδυναμεί με διάκριση λόγω αναπηρίας και, ειδικότερα, δυσμενή μεταχείριση των παραπονουμένων λόγω αναπηρίας των παιδιών τους, δηλαδή για διάκριση λόγω συσχετισμού.
21. Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, έχω τη γνώμη ότι τα αιτήματα των παραπονουμένων, εφόσον συνεχίζουν να εκκρεμούν, θα πρέπει να τύχουν επαναξιολόγησης, στα πλαίσια της οποίας θα δοθεί η δέουσα βαρύτητα στο γεγονός ότι, ως μητέρες παιδιών με αναπηρίες, κατά τεκμήριο διαδραματίζουν τον σημαντικότερο ρόλο στην φροντίδα των παιδιών τους και θα πρέπει να διευκολυνθούν προς τον σκοπό τούτο, μέσω της έγκρισης των αιτούμενων διευθετήσεων.
22. Παράλληλα, εισηγούμαι όπως ο ΟΚΥΠΥ, στον ιεραρχικό έλεγχο του οποίου υπάγεται όλο το νοσηλευτικό προσωπικό των κρατικών νοσηλευτηρίων αναπτύξει και εφαρμόσει ένα κώδικα πρακτικής ή κατευθυντήριες γραμμές, που θα κινείται στο πνεύμα των όσων αναφέρονται στην παρούσα Έκθεση, σε σχέση με τον χειρισμό αιτημάτων για παροχή διευθετήσεων προς γονείς ή φροντιστές/ριες παιδιών με αναπηρίες.
23. Επειδή η παρούσα Έκθεση εξετάζεται και υπό την αρμοδιότητα του Φορέα Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων ενδέχεται σε περίπτωση που η εισήγηση δεν ακολουθηθεί να κληθείτε για διαβουλεύσεις ως προς τον τρόπο υλοποίησης Δεσμευτικής σύστασης που δύναται να ακολουθήσει.

24. Συναφώς η Έκθεση υποβάλλεται στον Γενικό Εκτελεστικό Διευθυντή ΟΚΥΠΥ για τις ενέργειές του.

Μαρία Στυλιανού-Λοττίδη

Επίτροπος Διοικήσεως και

Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων