

Οι αναφορές που εξέτασε ο Συνήγορος με την ειδική αρμοδιότητά του για την **καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία και την απασχόληση** εμφάνισαν αύξηση κατά 25%, αν και σε απόλυτο αριθμό παραμένουν περιορισμένες (327). Είναι σαφής η αντανάκλαση της κρίσης και των συνεπειών της τόσο στο επίπεδο της εργασίας και της απασχόλησης των γυναικών όσο και στο επίπεδο της αυξημένης ανάγκης προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας. Είναι αξιοσημείωτη η εξαφάνιση στην πράξη των θεμάτων άνισης πρόσβασης στην απασχόληση κατά τα τελευταία τρία χρόνια (από 18,64% το 2010 σε λιγότερο από 1% των αναφορών αυτής της ενότητας το 2012 και το 2013), που εύκολα μπορεί να συνδεθεί με τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας των γυναικών μέσα στη γενικότερα δύσκολη κατάσταση της αγοράς εργασίας (Γράφημα 14). Περαιτέρω, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων για άδειες ανατροφής εκ μέρους των γονέων μπορεί να ερμηνευθεί ως αποτέλεσμα της έλλειψης εναλλακτικής δυνατότητας φροντίδας των παιδιών. Στον δημόσιο τομέα, η ποικιλία καθεστώτων και προϋποθέσεων λήψης των αδειών αυτών εκ μέρους των πατέρων, αλλά και ο δισταγμός ορισμένων υπηρεσιών να εναρμονιστούν με την ίση μεταχείριση των φύλων στο συγκεκριμένο ζήτημα αποτέλεσε συχνή αιτία παρέμβασης του Συνήγορου. Τα τελευταία χρόνια, φαίνεται να υπάρχει σχετική αύξηση του ποσοστού των ανδρών που απευθύνονται στην ανεξάρτητη αρχή για θέματα ίσης μεταχείρισης (19,50% το 2013), κυρίως για άδειες ανατροφής που διεκδικούν (βλ. «Φύλο και εργασιακές σχέσεις»).

Στον δημόσιο τομέα, ένα από τα θέματα που επίσης απασχόλησαν τον Συνήγορο το 2013 είναι αυτό της διαθεσιμότητας και κυρίως η ενδεχόμενη εξαίρεση των γυναικών στη διάρκεια της περιόδου προστασίας μητρότητας. Οι αναφορές αντανάκλασαν την ανησυχία μητέρων που επρόκειτο να πάρουν άδεια ή βρίσκονταν ήδη σε άδεια εγκυμοσύνης, μητρότητας ή ανατροφής (στην τελευταία περίπτωση και ανδρών). Μέχρι στιγμής, στις αναφορές που εξετάστηκαν δεν έχει υπάρξει απόλυση, ενώ η έκβαση της διαδικασίας διαθεσιμότητας-κινητικότητας παραμένει αβέβαιη. Ο Συνήγορος έχει ήδη παρέμβει και συνεχίζει να παρακολουθεί το θέμα, δεδομένου ότι η διαδικασία αυτή εφαρμόζεται και σε άλλα υπουργεία και φορείς (βλ. «Φύλο και εργασιακές σχέσεις»).

Όσον αφορά τέλος τις αναφορές για τον ιδιωτικό τομέα, στις οποίες το 2012 είχε παρατηρηθεί αύξηση, το 2013 εμφανίζονται μειωμένες (από 61% το 2012 σε 53% το 2013). Σημαντική ωστόσο άνοδο εμφανίζουν αυτές του δημόσιου τομέα: από 39% το 2012 σε 47% το 2013. Πρόκειται ίσως για μια τάση αντίστροφη σε σχέση με τα τελευταία χρόνια, η οποία θα πρέπει να αναμείνουμε να επιβεβαιωθεί το επόμενο έτος προκειμένου να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα.

## Γράφημα 14

Θέματα ισότητας των φύλων

