

25^ο Ενημερωτικό Σημείωμα
Οκτώβριος 2020

Έμφυλο Συνταξιοδοτικό Χάσμα

Σύμφωνα με σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα ορίζεται ως «η **διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων στο ύψος των εισοδημάτων από συντάξεις**, δηλαδή ο βαθμός υστέρησης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες όσον αφορά το επίπεδο εισοδήματος από τις συντάξεις»¹.

Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι «το αποτέλεσμα των σωρευτικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της ζωής τους, περιλαμβάνοντας τις διαφορές σε κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό επίπεδο»². Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 1, το **συνταξιοδοτικό σύστημα**, η **αγορά εργασίας** και η **οικογενειακή κατάσταση** των γυναικών αποτελούν τους παράγοντες που επηρεάζουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.³ Η άνιση κατανομή των καθηκόντων φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας, που επιβαρύνει περισσότερο τις γυναίκες, οδηγεί σε διακοπές στον εργασιακό τους βίο κι έτσι σε λιγότερα χρόνια ασφάλισης συγκριτικά με τους άνδρες. Ενώ, σε συνδυασμό με τις ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και αποκρυσταλλώνονται στις αμοιβές και στη θέση στο επάγγελμα, οι συντάξεις των γυναικών καταλήγουν να είναι χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών.

Οι επιδράσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος έχουν τόσο θετικές όσο και αρνητικές διαστάσεις. Στις θετικές συνέπειες συγκαταλέγονται η αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης ως αντιστάθμισμα των διακοπών της σταδιοδρομίας των γυναικών και τα ενισχυμένα ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος επί των συντάξιμων αποδοχών των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Στις αρνητικές επιδράσεις εντάσσονται τα χαμηλά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης που προβλέπονταν στο παρελθόν για τις γυναίκες και η έλλειψη μηχανισμού αναπροσαρμογής των συντάξεων, που οδηγεί σε μείωση της αγοραστικής τους δύναμης.

¹ Bettio, F., P. Tinios & G. Betti (2013), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

² Burkevica, I., A.L. Humber, N. Oetke, M. Paats (2015), *Gender gap in pensions in the EU Research note to the Latvian Presidency*, Vilnius: European Institute for Gender Equality (EIGE). Διαθέσιμο εδώ: <https://eige.europa.eu/publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>

³ Θεοδωρουλάκης, Μ., Α. Καπέλλα & Δ. Κωνσταντινίδου (2020), *Συνθετική Έκθεση: Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα*, Αθήνα: ΕΚΚΕ, Πακέτο Εργασίας 4, Παραδοτέο 4.1 του έργου PEGASUS. Διαθέσιμο εδώ: <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/09/Προτάσεις-πολιτικής-για-την-αντιμετώπιση-του-ΕΣΧ-στην-Ελλάδα.pdf>

Πίνακας 1: Παράγοντες που προσδιορίζουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα⁴

Ιστορικό απασχόλησης	Σχεδιασμός συνταξιοδοτικού συστήματος
<p><u>Έτη απασχόλησης</u></p> <p>(οι γυναίκες εργάζονται λιγότερα χρόνια κατά μέσο όρο λόγω των διακοπών της καριέρας του για λόγους σχετιζόμενους κυρίως με τη φροντίδα των παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών)</p>	<p><u>Αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης ως αντιστάθμισμα των διακοπών της σταδιοδρομίας των γυναικών</u></p> <p>(εξασφάλιση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων για τις περιόδους που μία γυναίκα διέκοψε την εργασία της για να γεννήσει, να παράσχει φροντίδα στα παιδιά ή σε άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας κλπ)</p>
<p><u>Ένταση εργασίας</u></p> <p>(οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση πιο συχνά από τους άνδρες)</p>	<p><u>Αναδιανομή σύνταξης</u></p> <p>(ενισχυμένα ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος επί των συντάξιμων αποδοχών των χαμηλόμισθων εργαζομένων)</p>
<p><u>Αμοιβή</u></p> <p>(οι μισθοί των γυναικών είναι χαμηλότεροι του μέσου όρου)</p>	<p><u>Αναπροσαρμογή σύνταξης</u></p> <p>(προσαρμογές σύμφωνα με τις αλλαγές στο κόστος ζωής)</p>
	<p><u>Διαφοροποίηση στην ηλικία συνταξιοδότησης</u></p>

Οι συντάξεις αποτελούν την κύρια πηγή εισοδήματος των ηλικιωμένων και το μοναδικό αντιστάθμισμα απέναντι στον κίνδυνο φτώχειας. Οι γυναίκες επηρεάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες καθώς έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής και λιγότερες αποταμιεύσεις.⁵

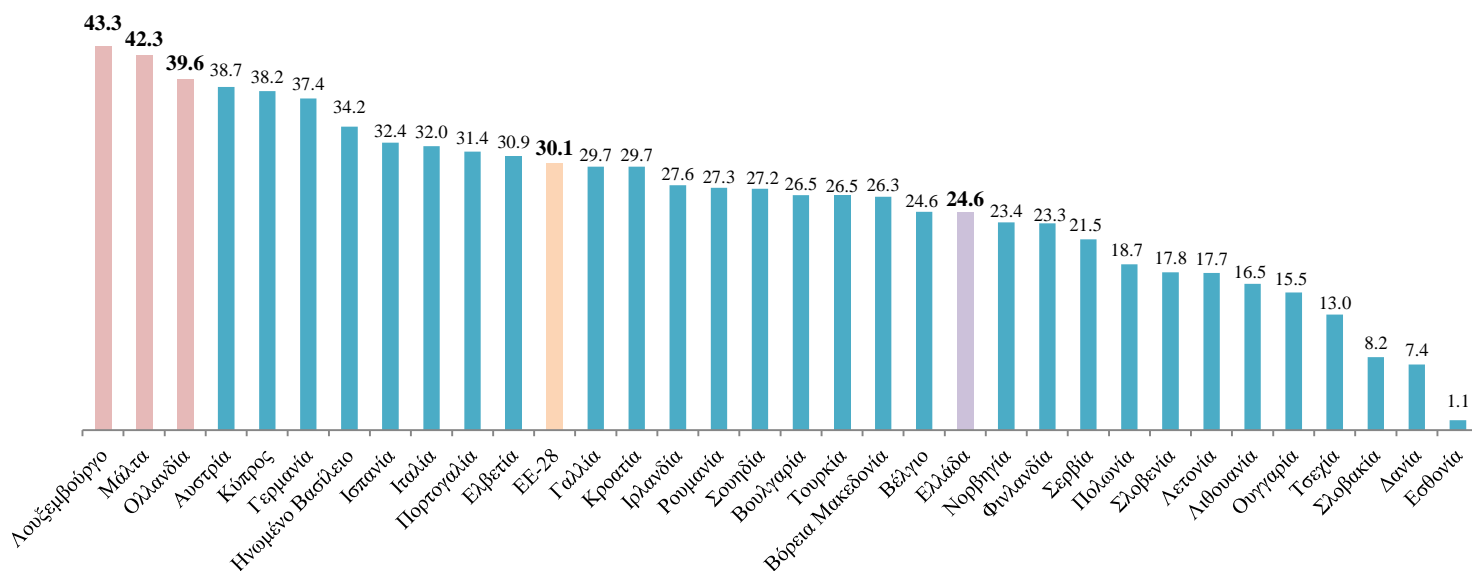
Στο Γράφημα 1 αποτυπώνεται το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην ΕΕ όπως καταγράφηκε το 2018. Το χάσμα αυτό εκφράζει το ποσοστό που οι μέσες συντάξεις των γυναικών υστερούν από τις αντίστοιχες των ανδρών.

⁴ Dessimirova, D. & M. Audera Bustamante (2019), *The gender gap in pensions in the EU*, Strasbourg: IPOL, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Διαθέσιμο εδώ:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/631033/IPOL_BRI\(2019\)631033_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/631033/IPOL_BRI(2019)631033_EN.pdf)

⁵ Ο.π..

Γράφημα 1: Μέσος όρος έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω, ΕΕ-28 (2018)⁶



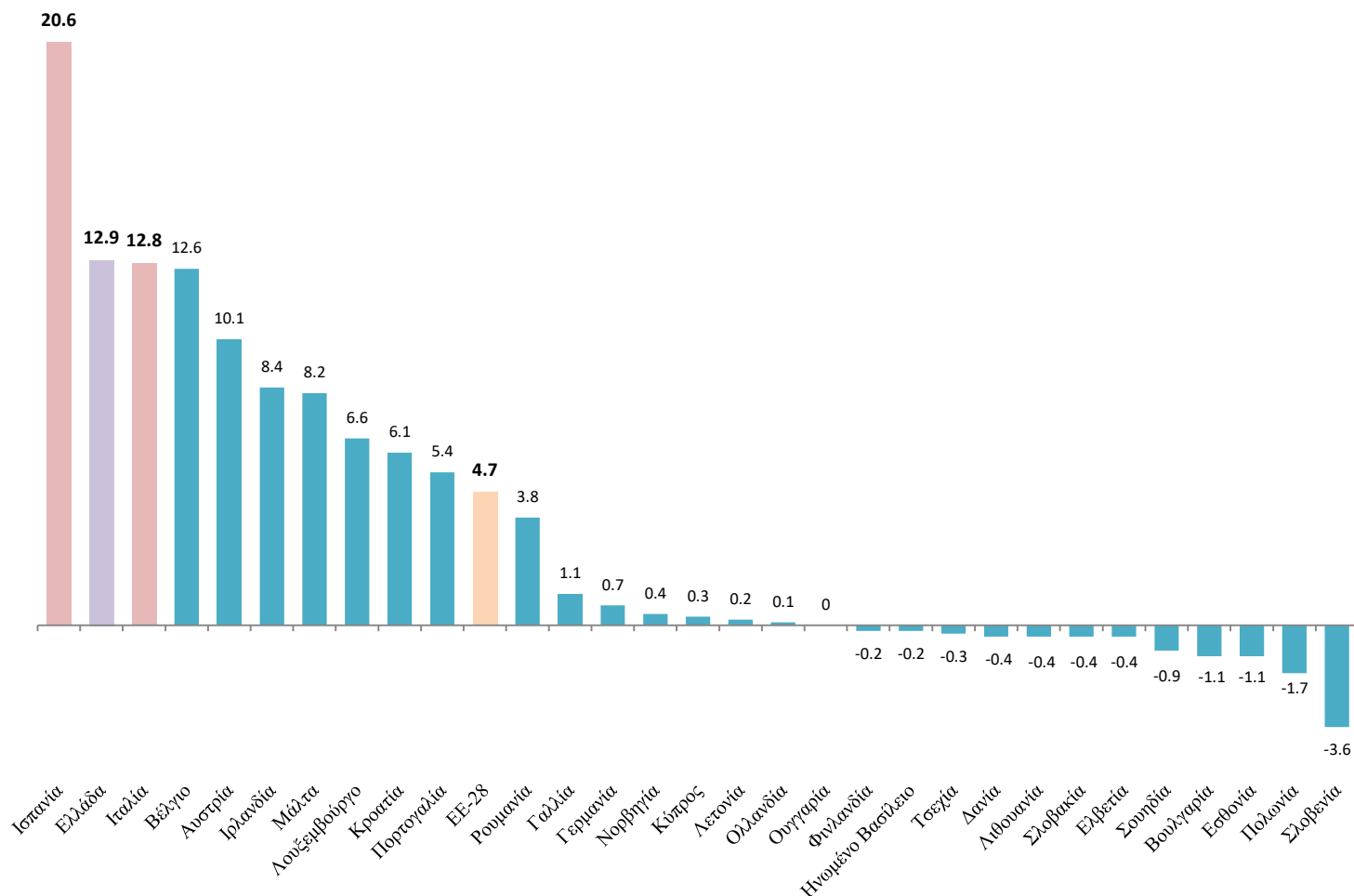
Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα το 2018, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, καταγράφεται στο 24,6%, δηλαδή ο μέσος όρος των συντάξεων που λαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά 24,6% χαμηλότερος από εκείνον των ανδρών. Το ποσοστό αυτό είναι 5,5 μονάδες χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (30,1%). Το κλείσιμο της ψαλίδας του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος που παρατηρούμε εξηγείται αν λάβουμε υπόψη μας τις περικοπές των συντάξεων που έλαβαν χώρα ανάμεσα στο 2010 και το 2013, οι οποίες επηρέασαν περισσότερο τις πληθυσμιακές ομάδες που λάμβαναν υψηλότερες συντάξεις (άνδρες).

Το εύρος του χάσματος στην Ευρώπη είναι μεγάλο, με το Λουξεμβούργο (44,6%), τη Μάλτα (44,5%) και την Ολλανδία (41,9%) να καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Ενώ το χαμηλότερο ποσοστό καταγράφεται στην Εσθονία (0,4%), όπου οι συντάξεις ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες φαίνεται να έχουν εξισωθεί, με την Δανία (7,2%) και τη Σλοβακία (9,3%) να είναι οι αμέσως επόμενες χώρες που καταγράφουν τα χαμηλότερα ποσοστά έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Στο Γράφημα 2 παρουσιάζεται ο δείκτης για το έμφυλο χάσμα ως προς την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη, δηλαδή το ποσοστό των γυναικών που δεν έχουν πρόσβαση σε σύνταξη στην ΕΕ, όπως καταγράφηκε το 2018.

⁶ Πηγή Eurostat: EU-SILC survey (ilc_pnp13).

Γράφημα 2: Έμφυλο χάσμα ως προς την κοινωνικοασφαλιστική (συνταξιοδοτική) κάλυψη, σε ποσοστιαίες μονάδες, ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω, ΕΕ-28 (2018)⁷



Το εύρος του χάσματος ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες που λαμβάνουν σύνταξη στην Ευρώπη είναι σημαντικό και για αυτό τον δείκτη. Η Ελλάδα καταγράφει τη δεύτερη μεγαλύτερη διαφορά, με 12,9% περισσότερες γυναίκες να μην έχουν πρόσβαση στο συνταξιοδοτικό σύστημα σε σχέση με τους άνδρες. Στην πρώτη θέση βρίσκεται η Ισπανία με 20,6% διαφορά στην συνταξιοδοτική κάλυψη ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες και στην τρίτη θέση η Ιταλία με 12,8%. Αντίθετα, 12 χώρες καταγράφουν διαφορές σχετικά με την συνταξιοδοτική κάλυψη υπέρ των γυναικών. Από αυτές, η Σλοβενία καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό, με 3,6% περισσότερες γυναίκες 65 ετών και άνω να λαμβάνουν σύνταξη σε σχέση με την αντίστοιχη ηλικιακή ομάδα των ανδρών, με την Πολωνία (-1,7%), την Εσθονία (-1,1%) και την Βουλγαρία (-1,1%) να ακολουθούν.

⁷ Πηγή Eurostat: EU-SILC survey (ilc_pnp14).

Γράφημα 3: Κατανομή εισοδήματος συνταξιούχων ανά φύλο και εύρος ποσού (09/2020)⁸

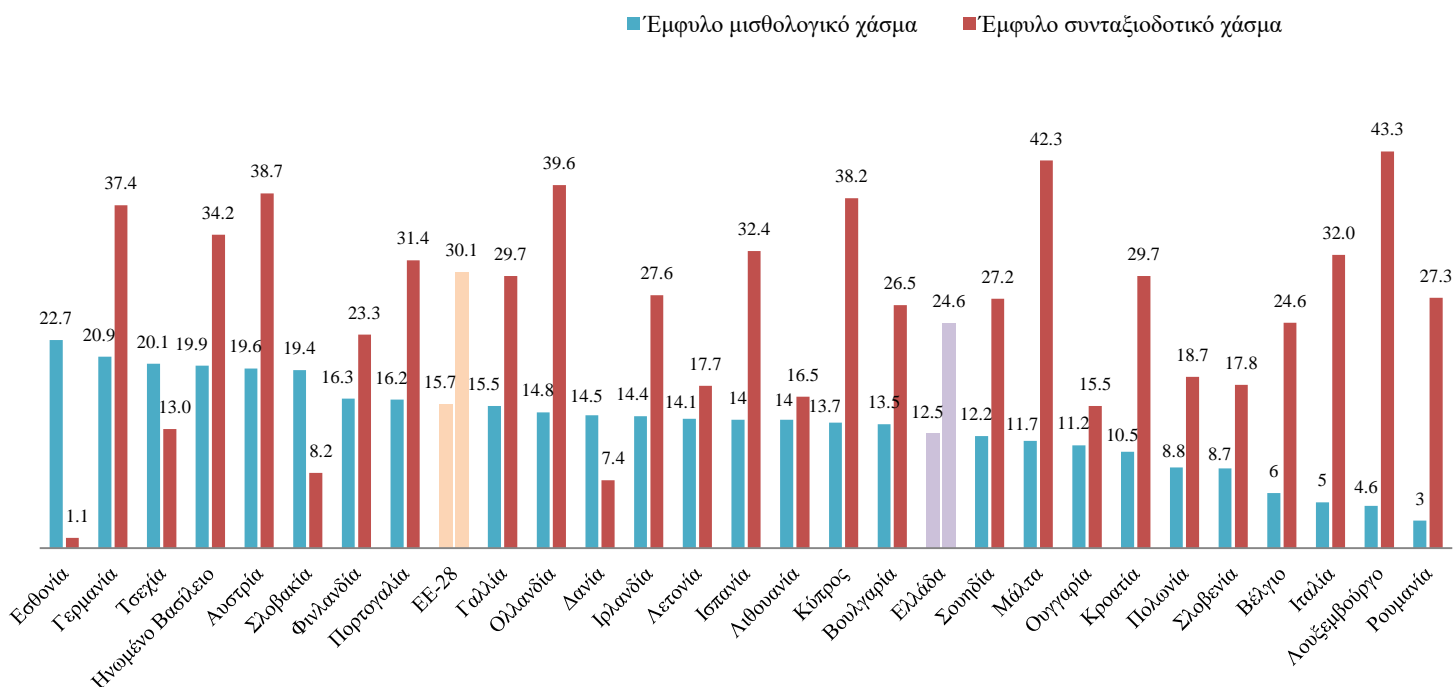


Στο Γράφημα 3 καταγράφεται το πλήθος των συνταξιούχων κατανεμημένων ανά φύλο και εύρος σύνταξης που λαμβάνουν. Παρατηρούμε ότι οι άνδρες συνταξιούχοι λαμβάνουν υψηλότερες κατά μέσο όρο συντάξεις από τις γυναίκες. Οι γυναίκες συνταξιούχοι υπερεκπροσωπούνται στις συντάξεις που κυμαίνονται από 100 έως 700 ευρώ, ενώ υποεκπροσωπούνται σε όλες τις υπόλοιπες συνταξιοδοτικές κλίμακες. Η μεγαλύτερη διαφορά καταγράφεται στις συντάξεις που κυμαίνονται από 1000,01 έως 1500 ευρώ, όπου οι άνδρες δικαιούχοι ανέρχονται σε 334.076 και οι γυναίκες σε 183.671. Ανάλογη εικόνα παρουσιάζουν και οι συντάξεις που κυμαίνονται από 1500,01 έως 2000 ευρώ, με τους άνδρες δικαιούχους να ανέρχονται σε 170.301 και τις γυναίκες σε 56.848. Συνολικά, οι άνδρες δικαιούχοι συντάξεων γήρατος ανέρχονται σε 1.008.018 και οι γυναίκες σε 879.357.

Η συγκριτική απεικόνιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, που παρουσιάζεται στο Γράφημα 4, αποτυπώνει τη σημασία και την επίδραση που έχουν οι χαμηλότεροι μισθοί που λαμβάνουν οι γυναίκες στις μελλοντικές συντάξεις που θα λάβουν. Τα διαθέσιμα στοιχεία για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα είναι του 2014, ενώ για τις υπόλοιπες χώρες του 2018, όπως και τα συνολικά στοιχεία για το χάσμα των συντάξεων γυναικών και ανδρών.

⁸ Σε αυτό το γράφημα έχουν συμπεριληφθεί οι συντάξεις γήρατος, σύμφωνα με τα στοιχεία που εξέδωσε το σύστημα ΗΛΙΟΣ της ΗΔΙΚΑ για τον Σεπτέμβριο του 2020 (<http://www.idika.gr/esepts-mhniaies-ek8eseis/57-uncategorised/676-esepts-mhniaies-ek8eseis-2020>).

Γράφημα 4: Συγκριτική παρουσίαση έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος στην ΕΕ-28 (2018)⁹



Πηγή: Eurostat (στοιχεία έμφυλου μισθολογικού χάσματος για την Ελλάδα, 2014)

Το χαμηλότερο έμφυλο μισθολογικό χάσμα που παρουσιάζει η Ελλάδα (12,5%, στοιχεία για το 2014) σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (15,7%, 2018) εξηγείται από την επίδραση της οικονομικής κρίσης στους μισθούς και την αγορά εργασίας. Μια υπόθεση για αυτό το κλείσιμο της ψαλίδας ανάμεσα στους μισθούς γυναικών και ανδρών την περίοδο της κρίσης αφορά στο ότι περισσότεροι άνδρες με αμοιβές υψηλότερες του μέσου ανδρικού μισθού έχασαν τις θέσεις εργασίας τους ή/και περισσότερες χαμηλόμισθες γυναίκες έχασαν τις δικές τους θέσεις εργασίας, οδηγώντας έτσι στην αύξηση του μέσου γυναικείου μισθού¹⁰.

Ο παραπάνω συγκριτικός πίνακας επιτρέπει την μελέτη της επίδρασης των συντάξεων στην μείωση ή την αύξηση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Παρατηρούμε ότι κατά κύριο λόγο το χάσμα ανάμεσα στα εισοδήματα των γυναικών και των ανδρών μεγαλώνει όταν εστιάσουμε στις ηλικίες άνω των 65 ετών. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι γυναίκες εργάζονται λιγότερα χρόνια κατά μέσο όρο από τους άνδρες (λόγω παροχής φροντίδας σε εξαρτημένα μέλη της οικογένειας), λιγότερες ώρες ετησίως (μερική απασχόληση) και αμείβονται λιγότερο (έμφυλο μισθολογικό χάσμα). Το μέγιστο έμφυλο μισθολογικό χάσμα που καταγράφεται είναι 22,7%

⁹ Πηγή Eurostat: EU-SILC survey (ilc_rnp13 & TESEM180).

¹⁰ Καραμεσίνη, Μ. (2015), «Διαρθρωτική κρίση και προσαρμογή στην Ελλάδα: Κοινωνική οπισθοδρόμηση και προκλήσεις για την ισότητα των φύλων» στο *Γυναίκες και λιτότητα: Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων*, Αθήνα: νήσος, σ.261.

(Εσθονία), ενώ το μεγαλύτερο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αγγίζει το 43,3% (Λουξεμβούργο). Εντούτοις, παρατηρούνται και τέσσερις χώρες που κατόρθωσαν να αντιστρέψουν αυτή την τάση. Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Εσθονία είναι κατά 21,6 ποσοστιαίες μονάδες μικρότερο από το αντίστοιχο μισθολογικό, στην Σλοβακία το χάσμα μειώθηκε κατά 11,2 μονάδες και στη Δανία και την Τσεχία κατά 7,1 μονάδες.

Ωστόσο, μια καλύτερη εικόνα του επιπέδου διαβίωσης δίνεται αν ο δείκτης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος μελετηθεί και σε σχέση με τον κίνδυνο φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και οι άνδρες άνω των 65 ετών. Για παράδειγμα, η Δανία αποτελεί μία καλή πρακτική καθώς αντιμετωπίζει ένα έμφυλο μισθολογικό χάσμα της τάξης του 14,5% και καταφέρνει να μειώσει τον κίνδυνο φτώχειας στις γυναίκες συνταξιούχους άνω των 65 ετών (9,6%) παρέχοντας συντάξεις με μικρότερη απόκλιση ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες (έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα 7,4%). Αντίθετα, ενώ εκ πρώτης όψεως η Εσθονία φαίνεται ότι καταφέρνει να εξισορροπήσει την ανισότητα των γυναικών και των ανδρών συνταξιούχων άνω των 65 ετών, αποτελεί μία κακή πρακτική. Η Εσθονία καταγράφει έμφυλο μισθολογικό χάσμα 22,7% και έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα 1,1%, αν, όμως, ληφθεί υπόψη ο κίνδυνος φτώχειας των συνταξιούχων άνω των 65 ετών (59,5% για τις γυναίκες και 42,1% για τους άνδρες), γίνεται αντιληπτό ότι οι συντάξεις γυναικών και ανδρών μειώνονται και εξισώνονται στο ίδιο χαμηλό επίπεδο.

■ Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα:

Το Πρόγραμμα με τίτλο: «**ΠΗΓΑΣΟΣ**: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» (“PEGASUS-Addressing the Gender Pension Gap in Greece”) υλοποιήθηκε με τη συνεργασία της *Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (συντονιστής φορέας)*, του *Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)* και του *Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)* και χρηματοδοτήθηκε από το *Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Κεντρικός στόχος του προγράμματος **ΠΗΓΑΣΟΣ** ήταν η ενίσχυση της υπάρχουσας γνώσης και η κάλυψη των κενών πληροφόρησης σχετικά με όλες τις διαστάσεις του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα, προκειμένου να συνεισφέρει στην ανάπτυξη πολιτικών και άλλων πρωτοβουλιών που θα αντιμετωπίσουν με τρόπο αποτελεσματικό τις έμφυλες ανισότητες στις συντάξεις.

Ειδικότερα, οι επιμέρους στόχοι του Προγράμματος είναι οι ακόλουθοι:

- * **Μελέτη και διερεύνηση** του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα και εντοπισμός όλων των παραγόντων που συνδέονται με αυτό
- * **Εντοπισμός καλών πρακτικών** σε ζητήματα που σχετίζονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, καθώς και πολιτικών και θεσμικών ρυθμίσεων Κρατών-Μελών της ΕΕ που προωθούν τη μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος
- * **Αξιολόγηση της de facto και de jure εφαρμογής των κατευθυντήριων αρχών της Ε.Ε.** για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις στην Ελλάδα
- * **Ανάπτυξη πλαισίου προτάσεων πολιτικής** για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα
- * **Δημιουργία πλαισίου συνεργασίας μεταξύ εμπλεκόμενων φορέων** και ανάληψη σχετικής δέσμευσης για την προώθηση προτάσεων για τη μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών
- * **Προώθηση της ευαισθητοποίησης για το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις**, καθώς και ενημέρωση των γυναικών για τις επιπτώσεις των επιλογών τους στις συντάξεις τους

Προτάσεις πολιτικής

Το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών προχώρησε στη μελέτη των εφαρμοζόμενων πολιτικών στη Γαλλία, τη Δανία, το Βέλγιο και τη Σουηδία και συνέταξε συγκεκριμένες προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα. Καθώς το εν λόγω φαινόμενο συνδέεται με πολλούς και διαφορετικούς τομείς πολιτικής, οι προτάσεις αφορούν τόσο σε μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος όσο και σε παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, αλλά και δράσεις μεταβολής των έμφυλων στερεοτύπων. Στόχος των προτάσεων πολιτικής είναι η αποφυγή του κινδύνου φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού των γυναικών συνταξιούχων.

Πίνακας 2: Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος από το ΕΚΚΕ¹¹

Συνταξιοδοτικό σύστημα	
1) Διεύρυνση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης	<ul style="list-style-type: none"> * αύξηση συνολικών ετών που δύνανται να αναγνωριστούν ως πλασματικά (7 έτη σήμερα) * μείωση προαπαιτούμενων ετών πραγματικής ασφάλισης για την εξαγορά πλασματικών ετών ασφάλισης (12 έτη σήμερα) * συμπερίληψη όλων των κατηγοριών πλασματικών ετών ασφάλισης στον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης * επέκταση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών χωρίς εξαγορά (για τις περιόδους διακοπής που συνδέονται με την παροχή φροντίδας σε τέκνα και ενήλικα μέλη της οικογένειας με αναπηρία από 67% και άνω και για μη επιδοτούμενη ανεργία) * αυτόματη εξομοίωση/αναγνώριση όλων των περιόδων ασθένειας, κήσης και λοχίας ως διάρκεια κανονικής ασφάλισης
2) Θέσπιση κατώτατων ετήσιων συντάξιμων αποδοχών και κατώτατης ανταποδοτικής σύνταξης	<ul style="list-style-type: none"> * υπολογισμός με βάση τον εκάστοτε κατώτατο μισθό ανειδίκευτου εργάτη * δυνατότητα προσαύξησης των κατώτατων συντάξιμων αποδοχών και ανταποδοτικών συντάξεων ανάλογα με τα εξαρτώμενα τέκνα ή/και μέλη της οικογένειας
3) Θέσπιση ελάχιστου εγγυημένου συνταξιοδοτικού εισοδήματος	<ul style="list-style-type: none"> * σύνδεση του ποσού της εθνικής σύνταξης με το εκάστοτε κατώφλι του κινδύνου φτώχειας * εξασφάλιση ότι το ποσό της τελικής σύνταξης δεν θα είναι χαμηλότερο από το κατώφλι του κινδύνου φτώχειας
Αγορά εργασίας	
1) Θεσμοθέτηση μηχανισμών που θα προωθούν και θα ελέγχουν την εφαρμογή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (Αντιμετώπιση έμφυλου μισθολογικού χάσματος)	
2) Θεσμοθέτηση άδειας πατρότητας	<ul style="list-style-type: none"> * Εξίσωση των προβλέψεων για τις άδειες μητρότητας και εν γένει για τις γονικές άδειες μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα
Οικογενειακή κατάσταση – Εξασφάλιση ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις	
1) Καθολική δωρεάν πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες: α) βρεφικής και παιδικής φροντίδας και β) μακροχρόνιας φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας	
2) Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης με στόχο τη μεταβολή των στερεοτύπων για την παραδοσιακή κατανομή ρόλων τόσο στην οικογενειακή όσο και στην επαγγελματική ζωή	
3) Εξατομικευμένη προσέγγιση για την ενημέρωση ή/και τη νομική βοήθεια γυναικών σε θέματα εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας	

¹¹ Θεοδωρουλάκης, Μ., Α. Καπέλλα & Δ. Κωνσταντινίδου (2020), *Συνθετική Έκθεση: Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα*, Αθήνα: ΕΚΚΕ, Πακέτο Εργασίας 4, Παραδοτέο 4.1 του έργου PEGASUS, κεφ. 5 (σ. 96-102). Διαθέσιμο εδώ: <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/09/Προτάσεις-πολιτικής-για-την-αντιμετώπιση-του-ΕΣΧ-στην-Ελλάδα.pdf>

Πηγές:

Ιστότοπος προγράμματος Pegasus – Addressing the Gender Pension Gap in Greece:

<http://sintaxi.isotita.gr/>

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών – ΕΚΚΕ (Συνθετική Έκθεση: Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα):

<http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/09/Προτάσεις-πολιτικής-για-την-αντιμετώπιση-του-ΕΣΧ-στην-Ελλάδα.pdf>

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας – Κ.Ε.Θ.Ι. (Οδηγός Καλών Πρακτικών):

<http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/05/Οδηγός-Καλών-Πρακτικών.pdf>

(Ποιοτική έρευνα): <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/05/Ποιοτική-Έρευνα-focus-groups-για-τη-διερεύνηση-των-αναγκών-των-Γυναικών.pdf>

■ Ψηφιακός Υπολογιστής Συντάξεων

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με τους εταίρους ανέπτυξε στο πλαίσιο του Προγράμματος **ΠΗΓΑΣΟΣ**, έναν εύχρηστο Ψηφιακό Υπολογιστή Συντάξεων, με σκοπό να βοηθήσει γυναίκες και άνδρες στον υπολογισμό του ποσού της μελλοντικής τους σύνταξης. Με τη συμπλήρωση τριών πεδίων, οι χρήστριες και οι χρήστες μπορούν να δοκιμάσουν διαφορετικά σενάρια σταδιοδρομίας και οργάνωσης της οικογενειακής και προσωπικής τους ζωής και να εκτιμήσουν τον αντίκτυπο των επιλογών τους στις μελλοντικές συνταξιοδοτικές τους παροχές, ώστε να λάβουν σήμερα ενημερωμένες αποφάσεις που θα τις/τους οδηγήσουν σε υψηλότερες συντάξεις.

Ο ψηφιακός Υπολογιστής Συντάξεων βρίσκεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://sintaxi.isotita.gr/> όπου αναρτώνται όλες οι πληροφορίες και τα παραδοτέα του προγράμματος.

Η ανάδειξη και εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και την κοινωνία αποτελεί βασικό άξονα προτεραιότητας της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

Οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για την άντληση των στοιχείων είναι: Eurostat, EIGE, European Commission, European Parliament, πρόγραμμα ΗΛΙΟΣ (ΗΔΙΚΑ), έργο «Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα – PEGASUS» (ΓΓΟΠΗΦ).

Το **paratiritirio.isotita.gr** είναι ο διαδικτυακός κόμβος της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ.) για τη συλλογή, ανάλυση, επεξεργασία και διάχυση στατιστικών δεδομένων και δεικτών που σχετίζονται με τις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων.

Σκοπός του είναι η αποτύπωση των έμφυλων διαφοροποιήσεων σε 12 βασικά πεδία πολιτικής και η παρακολούθηση των τάσεων, εξελίξεων στην Ελλάδα σε βάθος χρόνου. Περιλαμβάνει 84 δείκτες φύλου που είτε έχουν υιοθετηθεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης με βάση την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, είτε σχετίζονται με ειδικότερες εθνικές προτεραιότητες. Οι δείκτες συνοδεύονται από τα μεταδεδομένα, καθώς και από έγγραφα που αφορούν σε συναφείς εκθέσεις και μελέτες.

Paratiritirio.isotita.gr

e-mail: paratiritirio@isotita.gr