

Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα»

Ερευνητική Έκθεση

Πακέτο Εργασίας 3: «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος»

Δράση 1: «Ποιοτική έρευνα (focus groups) για τη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών»

Έρευνα-Συγγραφή: Θανάσης Θεοφιλόπουλος
Ναυσικά Μοσχοβάκου

Επιστημονική Επιμέλεια: Ναυσικά Μοσχοβάκου

Αθήνα, 2020



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα»

Ερευνητική Έκθεση

Έρευνα-Συγγραφή: Θανάσης Θεοφιλόπουλος
Ναυσικά Μοσχοβάκου

Επιστημονική Επιμέλεια: Ναυσικά Μοσχοβάκου

Αθήνα, 2020

Το παρόν κείμενο αποτελεί Παραδοτέο της Δράσης 1 «Ποιοτική έρευνα (focus groups) για τη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών» του Πακέτου Εργασίας 3 «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος» του Έργου «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα»

Το Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Συντονιστής Φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το περιεχόμενο αυτού του κειμένου απηχεί τις απόψεις των συντακτών/τριών και αποτελεί αποκλειστικά δική τους ευθύνη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει αυτό το κείμενο.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright) ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
Πινδάρου 2, 106 71 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898022, fax: 210 3898086
E-mail: kethi@kethi.gr
www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Συνοπτική Παρουσίαση του Έργου και του Ρόλου του ΚΕΘΙ	4
1. Εισαγωγή - Στόχοι και Αντικείμενο της Έρευνας	8
2. Ερευνητική Μέθοδος	10
3. Δυσκολίες, Προβλήματα και Τρόποι Αντιμετώπισης	17
4. Αποτελέσματα της Έρευνας	20
4.1. Το Προφίλ των Συμμετεχουσών	20
4.2. Κρίσιμες Επιλογές: Παράγοντες διαμόρφωσης και συνέπειες	24
4.2.1. Δεδομένα που συνδέονται με τη διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών	25
4.2.2. Δεδομένα που επηρεάζουν τον χρόνο ασφάλισης των γυναικών	30
4.2.3. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα ως αποτέλεσμα του κατά φύλο οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού της αγοράς εργασίας	33
4.2.4. Έμφυλες διακρίσεις, στερεότυπα και πολλαπλές διακρίσεις	39
4.3. Ανάγκες, Υποστήριξη και Προτάσεις Αντιμετώπισης	47
5. Συμπεράσματα	59
Βιβλιογραφία	65

Το Έργο με τίτλο: «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» (“PEGASUS: Addressing the Gender Pension Gap in Greece”) υλοποιείται 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 χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Έχει ως κεντρικό **στόχο** την ενίσχυση της υπάρχουσας γνώσης και την 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 αντιμετωπίζουν με τρόπο αποτελεσματικό τις έμφυλες ανισότητες στις συντάξεις. Ειδικότερα, οι επιμέρους στόχοι του Έργου 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 ΕΕ για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις στην Ελλάδα.
- Ανάπτυξη 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.

¹ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Έργο: «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα», βλ. την ιστοσελίδα του Έργου: <http://sintaxi.isotita.gr/>

Αποτελείται από πέντε (5) επιμέρους **Πακέτα Εργασίας** και για το κάθε ένα από αυτά, ένας από τους φορείς που συνεργάζονται, έχει αναλάβει την ευθύνη για την υλοποίησή του. Ειδικότερα:

- το πρώτο Πακέτο Εργασίας περιλαμβάνει ενέργειες που σχετίζονται με τη διαχείριση και τον συντονισμό του Έργου και υλοποιείται από την Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων,
- το δεύτερο Πακέτο Εργασίας αφορά τη χαρτογράφηση της κατάστασης αναφορικά με το χάσμα των φύλων στις συντάξεις στην Ελλάδα και την ανάλυση των παραγόντων που το επηρεάζουν, και την ευθύνη για την υλοποίησή του έχει το ΕΚΚΕ,
- το τρίτο Πακέτο Εργασίας στοχεύει στη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και την καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, και υλοποιείται από το ΚΕΘΙ,
- το τέταρτο Πακέτο Εργασίας υλοποιείται επίσης από το ΕΚΚΕ και περιλαμβάνει επισκόπηση των κατευθυντήριων αρχών και γραμμών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις, καθώς και συγκριτική μελέτη που επικεντρώνεται στην ανάλυση πολιτικών για την αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις σε επιλεγμένα κράτη μέλη της ΕΕ, και τέλος
- το πέμπτο Πακέτο Εργασίας, το οποίο έχει αναλάβει η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, αφορά στην ανάπτυξη δράσεων ευαισθητοποίησης και δημοσιότητας σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις.

Το Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» εξετάζει πολύπλευρα το ζήτημα του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, μέσα από την ανάλυση όλων των διαστάσεών του και την εκτίμηση των επιπτώσεών του στις συνθήκες ζωής των συνταξιούχων γυναικών. Η ανάπτυξη τεκμηριωμένων και στοχευμένων προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του προβλήματος, αποτελεί βασικό ζητούμενο. Ειδικότερα, μέσα από την καταγραφή και την ανάλυση των κύριων παραγόντων που δημιουργούν το συνταξιοδοτικό χάσμα (όπως έμφυλες ανισότητες, στερεότυπα, διαχωρισμοί στην αγορά εργασίας), καθώς και την ανάπτυξη δράσεων ευαισθητοποίησης και συνεργασίας με φορείς χάραξης πολιτικής, Κοινωνικούς Εταίρους και την ακαδημαϊκή κοινότητα, επιδιώκεται η ολιστική προσέγγιση, ανάδειξη και αντιμετώπιση του φαινομένου για πρώτη φορά στην Ελλάδα.

Ο ρόλος του ΚΕΘΙ

Το ΚΕΘΙ, όπως ήδη αναφέρθηκε, έχει αναλάβει να υλοποιήσει τις δραστηριότητες του Πακέτου Εργασίας 3 «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος», που εστιάζουν αφενός στη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και των προκλήσεων με τις οποίες αυτές έρχονται αντιμέτωπες στην εξέλιξη της εργασιακής τους πορείας και έχουν επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους και, αφετέρου, στον εντοπισμό καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις. Παράλληλα, στο πλαίσιο των ενεργειών που έχει αναλάβει το ΚΕΘΙ, εντάσσονται δραστηριότητες δικτύωσης που περιλαμβάνουν εργαστήρια ανταλλαγής καλών πρακτικών για την προώθηση επιτυχημένων -σε άλλες χώρες- παρεμβάσεων και την προσαρμογή τους σύμφωνα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς και εργαστήρια διαβούλευσης με Κοινωνικούς Εταίρους για τη διασφάλιση της συνεργασίας των εμπλεκόμενων φορέων.

Πιο αναλυτικά, το Πακέτο Εργασίας 3 έχει τους ακόλουθους ειδικούς **στόχους**:

- **Ανίχνευση και καταγραφή** πτυχών και επιλογών της εργασιακής ζωής των γυναικών που συνδέονται με το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση και τις συντάξεις, μέσα από τη διενέργεια πρωτογενούς έρευνας.
- **Εντοπισμός και ανταλλαγή** καλών πρακτικών σε ζητήματα που σχετίζονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, προκειμένου να προσαρμοστούν στις ιδιαίτερες ανάγκες της Ελλάδας.
- **Δημιουργία πλαισίου συνεργασίας** μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, αποσκοπώντας στην προώθηση προτάσεων για τη μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τόσο τις ιδιαίτερες ανάγκες των ίδιων των γυναικών, όσο και τα αποτελέσματα της διαβούλευσης με εμπλεκόμενους φορείς.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, έχουν σχεδιαστεί και υλοποιούνται οι εξής δράσεις:

- **Δράση 1. Ποιοτική έρευνα για τη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών**, με στόχο την καταγραφή και ανάλυση εμπειριών και κρίσιμων επιλογών των γυναικών στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής τους.
- **Δράση 2. Επισκόπηση και καταγραφή καλών πρακτικών που προωθούν την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο**

συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα, με στόχο τον εντοπισμό και την αξιολόγησή τους με βάση τη δυνατότητα προσαρμογής τους στις ιδιαίτερες ανάγκες, που εντοπίζονται τόσο στην αγορά εργασίας, όσο και στους υπόλοιπους τομείς της κοινωνικής ζωής (π.χ. έμφυλα στερεότυπα στην οικογένεια) στην Ελλάδα.

- **Δράση 3. Εργαστήριο Ανταλλαγής Καλών Πρακτικών**, με στόχο την ανταλλαγή εμπειρίας και γνώσης μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων και ατόμων στον τομέα της ισότητας των φύλων και της απασχόλησης.
- **Δράση 4. Ενημέρωση και Διαβούλευση μεταξύ εμπλεκόμενων σε εθνικό επίπεδο**, με στόχο τη δημιουργία πλαισίου ανταλλαγής εμπειρίας και δικτύωσης στο πεδίο του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές και τις συντάξεις, αποσκοπώντας στην ανάπτυξη προτάσεων για την καταπολέμησή του.

1. Εισαγωγή - Στόχοι και Αντικείμενο της Έρευνας

Η παρούσα Έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο: «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» (“PEGASUS- Addressing the Gender Pension Gap in Greece”) και παρουσιάζει το μεθοδολογικό πλαίσιο που ακολουθήθηκε και τα αποτελέσματα που προέκυψαν στο πλαίσιο της υλοποίησης ποιοτικής έρευνας για τη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών σε σχέση με ζητήματα που συνδέονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα².

Πρόκειται για μια ερευνητική εστίαση που επιδιώκει να εξετάσει ποιοτικά τους παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της διαφοροποίησης μεταξύ των φύλων στο ύψος των εισοδημάτων από συντάξεις (European Parliament, 2017: 13), μέσα από τις αφηγήσεις συνταξιούχων γυναικών. Ειδικότερα, η έρευνα ως βασικό σκοπό έχει την καταγραφή εμπειριών και κρίσιμων επιλογών των γυναικών στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής τους, που έχουν επιπτώσεις στις συντάξεις τους και συμβάλλουν στη διεύρυνση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, καθώς και τη σχετική διερεύνηση των αναγκών τους, με στόχο την ανάπτυξη πρωτοβουλιών για τη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων στις συντάξιμες αποδοχές.

Οι **βασικοί στόχοι** της ερευνητικής εστίασης, για την υλοποίηση της οποίας, αξιοποιήθηκε η μέθοδος των ομάδων εστιασμένης συζήτησης (focus groups), ως μια μέθοδος που δίνει έμφαση σε σχέσεις και προσλήψεις για την κατανόηση κοινωνικών συμπεριφορών, είναι οι ακόλουθοι:

- Εντοπισμός των επιλογών των γυναικών που συνδέονται με την οικογενειακή τους κατάσταση και διερεύνηση των επιπτώσεών τους στην επαγγελματική εξέλιξη και τη συνταξιοδότησή τους.
- Ανίχνευση των προτεραιοτήτων που θέτουν οι γυναίκες στην προσπάθεια συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.
- Διερεύνηση του βαθμού στον οποίο ο κοινωνικός αποκλεισμός επιδρά στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.
- Μελέτη δεδομένων που αφορούν σε κάθετο και οριζόντιο έμφυλο διαχωρισμό στην απασχόληση, σε διαφορετικούς τομείς, και διερεύνηση του βαθμού συσχέτισής τους με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.

² Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αφορά στο ποσοστό κατά το οποίο ο μέσος όρος των συντάξεων των γυναικών είναι χαμηλότερος από των ανδρών. Μετρά δηλαδή τον βαθμό στον οποίο οι συντάξεις των γυναικών υπολείπονται σε σχέση με των (Bettio et al., 2012: 7).

- Διερεύνηση του βαθμού επίγνωσης των επιπτώσεων των επιλογών των γυναικών κατά τον κύκλο της εργασιακής τους ζωής, στις συνταξιοδοτικές τους αποδοχές.
- Εντοπισμός ποιοτικών δεδομένων που σχετίζονται με τα έμφυλα στερεότυπα και επηρεάζουν τις επιλογές των γυναικών ως προς την μορφή και τον τομέα απασχόλησης που επιλέγουν.

Με γνώμονα τα παραπάνω, καθίσταται σαφές ότι το ΚΕΘΙ μέσα από την υλοποίηση ποιοτικής έρευνας επιδιώκει να εστιάσει στις **ανάγκες** των ίδιων των γυναικών και των **προκλήσεων** με τις οποίες αυτές έρχονται αντιμέτωπες στην εξέλιξη της εργασιακής τους πορείας και έχουν επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους.

Στις Ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται: η **μέθοδος εργασίας** που ακολουθήθηκε από την ερευνητική ομάδα για τη διεξαγωγή της έρευνας και την ανάλυση των δεδομένων (βλ. Ενότητα 2), οι **περιορισμοί και οι δυσκολίες** που κλήθηκε να αντιμετωπίσει η ερευνητική ομάδα κατά την υλοποίηση της έρευνας (βλ. Ενότητα 3), τα **αποτελέσματα** που προέκυψαν (βλ. Ενότητα 4) και, τέλος, τα βασικά **ερευνητικά συμπεράσματα** που αναμένεται να συνεισφέρουν στην ανάπτυξη ενός περιεκτικού πλαισίου προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα.

2. Ερευνητική Μέθοδος

Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας, κατά τον σχεδιασμό του Έργου είχε οριστεί ως η πλέον κατάλληλη μέθοδος για τη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών σε σχέση με ζητήματα που συνδέονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, η διενέργεια ομάδων εστιασμένης συζήτησης. Στο πλαίσιο αυτό, η ερευνητική ομάδα προχώρησε στον σχεδιασμό των ερευνητικών δραστηριοτήτων, με βασικό γνώμονα τους στόχους της έρευνας, αλλά και τις κατευθύνσεις που προτείνονται από τη συγκεκριμένη μέθοδο.

Η μέθοδος των ομάδων εστιασμένης συζήτησης ή ομάδων εστίασης (focus groups) αποτελεί μια μέθοδο άντλησης ποιοτικών δεδομένων και αποτελεσμάτων που χρησιμοποιείται συχνά στο πλαίσιο διενέργειας κοινωνικών ερευνών, καθώς δίνει έμφαση σε σχέσεις και προσλήψεις για την κατανόηση κοινωνικών συμπεριφορών. Στην πράξη, η μέθοδος αφορά στη διοργάνωση ομαδικών συζητήσεων, σχεδιασμένων από την ερευνητική ομάδα, σύμφωνα με το δεοντολογικό πλαίσιο που διέπει τη συγκεκριμένη ερευνητική μέθοδο, με στόχο την παραγωγή λεκτικών ή μη λεκτικών δεδομένων σχετικών με την ερευνητική περιοχή ενδιαφέροντος μέσω της ομαδικής αλληλεπίδρασης (Μοσχοβάκου & Ντάνη, 2018). Αυτό το στοιχείο της αλληλεπίδρασης σε συνδυασμό με τη δυναμική που αναπτύσσεται εντός της ομάδας, είναι που καθιστά τη συγκεκριμένη μέθοδο αποτελεσματική για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων, ως προς το σύνολο και το εύρος τους (Robson, 2007: 338).

Κατά τον σχεδιασμό και τη διοργάνωση των ομάδων εστιασμένης συζήτησης στο πλαίσιο του Έργου «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα», η ερευνητική ομάδα ακολούθησε όλα τα απαραίτητα ενδεδειγμένα βήματα, προκειμένου να καταστεί αποτελεσματική η συλλογή των δεδομένων και να επιτευχθούν οι ερευνητικοί στόχοι. Σημαντικό βήμα για την ορθή προετοιμασία της έρευνας, αποτέλεσε αρχικά η μελέτη βιβλιογραφίας και διαθέσιμων δεδομένων για το υπό διερεύνηση πεδίο, προκειμένου να λάβουν σαφή γνώση οι ερευνητές/τριες και να διαμορφώσουν τα ερευνητικά ερωτήματα και το ευρύτερο ερευνητικό πλαίσιο. Στην κατεύθυνση αυτή, σημαντική πληροφόρηση προσέφερε το Παραδοτέο 2.1 του Πακέτου Εργασίας 2 με τίτλο: «Η κατάσταση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα: Θεσμικοί, οικονομικοί και κοινωνικοί παράγοντες» που εκπονήθηκε από το ΕΚΚΕ, με στόχο τον προσδιορισμό των βασικών

χαρακτηριστικών/κριτηρίων επιλογής των ομάδων γυναικών που έλαβαν μέρος στην ερευνητική διαδικασία.

Στη συνέχεια, σε επίπεδο προετοιμασίας των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, οι ερευνητές/τριες του ΚΕΘΙ, σχεδίασαν με σαφήνεια τους στόχους (γενικούς και ειδικούς), τις θεματικές ενότητες, τα ερωτήματα, τα υπο-ερωτήματα, το χρονοδιάγραμμα και τους κανόνες κάθε συζήτησης, τα οποία αποτυπώθηκαν αντίστοιχα στους αναλυτικούς Οδηγούς Ερευνητών/τριών. Επιπλέον, με βάση τον σχεδιασμό που πραγματοποιήθηκε για κάθε ομάδα εστιασμένης συζήτησης, ορίστηκε ο/η ερευνητής/τρια που ανέλαβε να δράσει ως μεσολαβητής/τρια, δημιουργώντας ενδιαφέρον για το υπό διερεύνηση πεδίο, χωρίς ωστόσο να καθοδηγεί ή να επιδιώκει να επιβεβαιώσει προηγούμενες υποθέσεις (Sim, 1998: 347). Σε αυτό το πλαίσιο, ο ρόλος και ο τρόπος λειτουργίας του/της ερευνητή/τριας που ανέλαβε να συντονίζει την κάθε ομάδα, ορίστηκαν με σαφήνεια, λαμβάνοντας υπόψη ότι το στοιχείο της αλληλεπίδρασης(που διαφοροποιεί τα δεδομένα των ομάδων εστίασης σε σχέση με τις ατομικές συνεντεύξεις) και η δυναμική που αναπτύσσεται σε κάθε ομάδα, αποτελούν σημαντικά στοιχεία της συγκεκριμένης προσέγγισης, τα οποία μάλιστα επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα των δεδομένων που συλλέγονται και αποτελούν προϋπόθεση για την σε βάθος ερμηνεία τους (Ιωσηφίδης, 2003: 63-64). Για τους λόγους αυτούς, στους Οδηγούς Ερευνητών/τριών, οι οποίοι έθεταν ένα ημι-δομημένο πλαίσιο συζήτησης, συμπεριλαμβάνονταν σαφείς οδηγίες για τον/την μεσολαβητή/τρια της κάθε ομάδας που έδιναν κατευθύνσεις, προκειμένου οι συμμετέχουσες να μην αισθανθούν άβολα σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο δεν επιθυμούσαν ή δεν μπορούσαν να απαντήσουν σε κάποιο ερώτημα, να ενθαρρύνονται για να καταθέσουν ισότιμα και ελεύθερα τις προτάσεις και τις εμπειρίες τους χωρίς να αισθάνονται ανασφάλεια ή ότι θα κριθούν για τις απόψεις και τις εμπειρίες τους,³ να ενισχύεται η αλληλεπίδραση, αλλά παράλληλα να υπάρχει οριοθέτηση με διακριτικό τρόπο, έτσι ώστε η συζήτηση να ανταποκρίνεται στους στόχους της έρευνας. Μάλιστα, σε ό,τι αφορά το στοιχείο της δυναμικής που αναπτύχθηκε μεταξύ των συμμετεχουσών, ιδιαίτερο ενδιαφέρον εντοπίστηκε στον τρόπο με τον οποίο οι αντιλήψεις και οι στάσεις τους ανακατασκευάστηκαν σε κάποιες περιπτώσεις, κατά τη διάρκεια της συζήτησης, ως συνέπεια της αλληλεπίδρασης των συμμετεχουσών.

³ Αυτή η επισήμανση ήταν απαραίτητη λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι κάποιες από τις συμμετέχουσες κατέθεσαν προσωπικές εμπειρίες, στις οποίες συμπεριλαμβάνονταν και εμπειρίες από αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία.

Από το στάδιο της μελέτης και της προετοιμασίας των ερευνητικών ομάδων, προέκυψε η ανάγκη υλοποίησης τεσσάρων (4) ομάδων εστιασμένης συζήτησης, που διενεργηθήκαν από τον Σεπτέμβριο έως τον Νοέμβριο του 2019. Κάθε ομάδα είχε ως στόχο να θέσει στο επίκεντρο της ερευνητικής διαδικασίας διαφορετικούς παράγοντες που πιθανά συνδέονται –με βάση τη σχετική βιβλιογραφία– με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα και για τον λόγο αυτό οι γενικοί στόχοι, οι ειδικοί στόχοι και τα θεματικά μέρη της κάθε ομάδας διαφοροποιούνταν. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι όλες οι ομάδες είχαν ως κοινή βάση τον ευρύτερο στόχο της έρευνας, που αποτελούσε η διερεύνηση και ανάλυση εμπειριών και κρίσιμων επιλογών των γυναικών στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής τους, οι οποίες έχουν επιπτώσεις στις συνταξιοδοτικές τους αποδοχές. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά το γενικό πλαίσιο κάθε ομάδας:

- Η πρώτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης έθεσε στο επίκεντρο της διερεύνησης την **οικογενειακή κατάσταση των γυναικών**, ως παράγοντα που συνδέεται με κρίσιμες επιλογές τους στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής τους. Οι **γενικοί στόχοι** που τέθηκαν από την ερευνητική ομάδα για την πρώτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης είναι οι ακόλουθοι:
 - Διερεύνηση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.
 - Καταγραφή και διερεύνηση των επιλογών των γυναικών που συνδέονται με την οικογενειακή τους κατάσταση και οι πιθανές επιπτώσεις αυτών στη συνταξιοδότησή τους.
 - Ανίχνευση των προτεραιοτήτων που θέτουν οι γυναίκες στην προσπάθεια συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.
 - Διερεύνηση του βαθμού στον οποίο οι ευθύνες φροντίδας επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.
- Η δεύτερη ομάδα εστιασμένης συζήτησης έθεσε στο επίκεντρο της διερεύνησης την **ευαλωτότητα γυναικών που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις**, ως παράγοντα που συνδέεται με κρίσιμες επιλογές τους στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής τους. Οι **γενικοί στόχοι** που τέθηκαν από την ερευνητική ομάδα για την δεύτερη ομάδα εστιασμένης συζήτησης είναι οι ακόλουθοι:
 - Διερεύνηση του βαθμού διαμόρφωσης των ατομικών «επιλογών» των συμμετεχουσών στον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τομέα (π.χ.

εγκατάλειψη σχολείου, επιλογή άτυπων μορφών απασχόλησής) βάσει ταυτοτικών χαρακτηριστικών με μακροπρόθεσμες συνέπειες στη συνταξιοδότησή τους.

- Ανίχνευση των προτεραιοτήτων που θέτουν οι γυναίκες, συνδέονται με την ευαλωτότητά τους και έχουν επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους.
 - Μελέτη της σχέσης μεταξύ κυρίαρχων στερεοτύπων και προκαταλήψεων σε σχέση με ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, και του έμφυλο συνταξιοδοτικού χάσματος στις ομάδες αυτές.
 - Διερεύνηση του βαθμού στον οποίο ο κοινωνικός αποκλεισμός επιδρά στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.
- Η τρίτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης έθεσε στο επίκεντρο τη διερεύνηση των παραγόντων που συνδέονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, μελετώντας **τομείς με μεγάλο ή μικρό έμφυλο μισθολογικό χάσμα**. Οι **γενικοί στόχοι** που τέθηκαν από την ερευνητική ομάδα για την τρίτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης είναι οι ακόλουθοι:
 - Διερεύνηση των παραγόντων που εντοπίζονται σε διαφορετικούς τομείς απασχόλησης και έχουν ως αποτέλεσμα την άμβλυνση ή την όξυνση του έμφυλο συνταξιοδοτικού χάσματος.
 - Ανίχνευση των προτεραιοτήτων που θέτουν και των επιλογών που κάνουν οι γυναίκες, ανάλογα με τον τομέα απασχόλησής τους, και έχουν επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους.
 - Μελέτη δεδομένων που αφορούν σε κάθετο και οριζόντιο έμφυλο διαχωρισμό στην απασχόληση, σε διαφορετικούς τομείς, και διερεύνηση του βαθμού συσχέτισής τους με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα
 - Η τέταρτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης έθεσε στο επίκεντρο της διερεύνησης την επίδραση των **διαφορετικών επιπέδων έντασης/μορφών εργασίας** (και των αιτιών που οδηγούν σε σχετικές αποφάσεις) στη διαμόρφωση του έμφυλο συνταξιοδοτικού χάσματος. Οι **γενικοί στόχοι** που τέθηκαν από την ερευνητική ομάδα για την τέταρτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης είναι οι ακόλουθοι:
 - Διερεύνηση του βαθμού στον οποίο το επίπεδο έντασης εργασίας/μορφή απασχόλησης έχει επίπτωση στις συνταξιοδοτικές αποδοχές των γυναικών.

- Ανίχνευση των αιτιών των επιλογών που κάνουν οι γυναίκες ως προς τη μορφή απασχόλησής τους, οι οποίες έχουν επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους.
- Διερεύνηση του βαθμού επίγνωσης των επιπτώσεων των επιλογών των γυναικών ως προς τη μορφή απασχόλησής του, στις συνταξιοδοτικές τους αποδοχές.
- Εντοπισμός ποιοτικών δεδομένων που σχετίζονται με τα έμφυλα στερεότυπα και επηρεάζουν τις επιλογές των γυναικών ως προς την μορφή και τον τομέα απασχόλησης που επιλέγουν.

Με βάση τους παραπάνω στόχους και το επιμέρους θεματικό αντικείμενο κάθε εστιασμένης συζήτησης, η ερευνητική ομάδα σχεδίασε τη μέθοδο για την προσέγγιση ατόμων που πληρούσαν τα κριτήρια για τη συνεισφορά ερευνητικών δεδομένων και τη δειγματοληπτική διαδικασία. Συνεπώς, για κάθε ομάδα γυναικών, οι ερευνητές/τριες απευθύνθηκαν σε φορείς που εκπροσωπούν ή υποστηρίζουν τις συγκεκριμένες ομάδες-στόχο (π.χ. συλλόγους εργαζομένων/συνταξιούχων), φορείς που συνεργάζονται με το ΚΕΘΙ και έχουν κοινή ομάδα-στόχο με την ομάδα εστιασμένης συζήτησης ή άτομα σε θέσεις-κλειδιά που θα μπορούσαν να υποδείξουν υποψήφιες συμμετέχουσες. Παράλληλα με τα παραπάνω, δημοσιεύτηκε στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ σχετική ανακοίνωση-πρόσκληση ενδιαφέροντος, προκειμένου να λάβουν γνώση γυναίκες που πληρούσαν τα κριτήρια συμμετοχής σε κάθε ομάδα συζήτησης, και να δηλώσουν υποψηφιότητα σε περίπτωση που επιθυμούσαν να αποτελέσουν μέρος του ερευνητικού δείγματος. Βασικό κριτήριο για την τελική επιλογή του δείγματος, πέραν των επιμέρους κριτηρίων που συνδέονταν με τους στόχους κάθε ομάδας, αποτέλεσε η εκτίμηση από πλευράς της ερευνητικής ομάδας του βαθμού στον οποίον το κάθε άτομο θα μπορούσε να αποτελέσει βασικό πληροφορητή (key-informant) (Robson, 2007: 335-339), παρέχοντας επαρκείς πληροφορίες για την ανάδειξη πτυχών που συνδέονται με το περιεχόμενο και τους στόχους της έρευνας. Σημαντικό παράγοντα για την τελική διαμόρφωση της σύνθεσης των ομάδων αποτέλεσε η αντιπροσωπευτικότητα ως προς τα ατομικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών (π.χ. ηλικία, κλάδος απασχόλησης, μορφή απασχόλησης, οικογενειακή κατάσταση), καθώς και οι συνδυασμοί ομοιογένειας/ετερογένειας ανάλογα με την ομάδα στην οποία επρόκειτο να λάβουν μέρος.

Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης πραγματοποιήθηκαν στα Γραφεία του ΚΕΘΙ και της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων,⁴ και η ερευνητική ομάδα φρόντισε για τη δημιουργία ενός φιλικού πλαισίου και θετικού κλίματος, προκειμένου να ενθαρρύνει τις συμμετέχουσες να λάβουν μέρος στη συζήτηση και να καταθέσουν ανοιχτά τις εμπειρίες και τις απόψεις τους. Στην ίδια κατεύθυνση διανεμήθηκε σε όλες τις συμμετέχουσες υλικό του ΚΕΘΙ, ενώ καθ' όλη τη διάρκεια των συναντήσεων υπήρχαν διαθέσιμα σνακ, καφές και αναψυκτικά, ως ένδειξη φιλοξενίας.

Σε ότι αφορά τη **διαδικασία υλοποίησης** των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, ο χρόνος διάρκειάς τους κυμαινόταν στις 2-2,5 ώρες, ώστε να καλυφθεί πλήρως το θέμα συζήτησης και να δοθεί αρκετός χρόνος σε όλες τις συμμετέχουσες, και η **συμμετοχή** σε αυτές ήταν **εθελοντική**, αλλά παράλληλα δεσμευτική ως προς την τήρηση των κανόνων/πλαισίου διεξαγωγής τους, που παρουσιάζονταν με την έναρξη της διαδικασίας. Επιπλέον, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από τους/τις ερευνητές/τριες στην παροχή σαφούς πληροφόρησης προς τις συμμετέχουσες σχετικά με τον σκοπό και τους στόχους της έρευνας, τόσο κατά την αρχική επικοινωνία, όσο και κατά την έναρξη της εστιασμένης συζήτησης. Στο ίδιο πλαίσιο, η ερευνητική ομάδα με την έναρξη της κάθε συζήτησης ενημέρωνε με σαφήνεια σχετικά με την πλήρη **διασφάλιση της εμπιστευτικότητας των ερευνητικών και προσωπικών δεδομένων** (ανωνυμία) και **της χρήσης τους αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας**, καθώς και για τη δυνατότητα των συμμετεχουσών να εγκαταλείψουν τη διαδικασία αν δεν συμφωνούν με το προκαθορισμένο πλαίσιο. Παράλληλα, οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να παράσχουν τη συναίνεσή τους για τη μαγνητοφώνηση της συζήτησης. Η ενημέρωση αυτή δινόταν και μέσα από Έντυπο Συναίνεσης που αναπτύχθηκε για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, το οποίο διανεμήθηκε στην αρχή κάθε συζήτησης, διαβάστηκε και υπογράφηκε από όλες τις συμμετέχουσες, βάσει των απαιτήσεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR)⁵.

Για την **ανάλυση των δεδομένων** που συλλέχθηκαν, ακολουθήθηκαν τα ενδεδειγμένα βήματα που προτείνονται για την επεξεργασία ποιοτικών ερευνητικών

⁴ Σημειώνεται ότι οι χώροι διεξαγωγής των ομάδων εστιασμένης συζήτησης βρίσκονται στο κέντρο της Αθήνας, πλησίον σταθμών ΜΜΜ, γεγονός που λήφθηκε υπ' όψιν κατά την επιλογή τους, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση και η συμμετοχή των γυναικών.

⁵ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

δεδομένων.⁶ Ειδικότερα, σε πρώτη φάση απομαγνητοφωνήθηκε το περιεχόμενο των ομάδων εστιασμένης συζήτησης και στη συνέχεια το υλικό μελετήθηκε προκειμένου να εντοπιστούν οι θεματικές κατηγορίες/ενότητες που προκύπτουν από τα συλλεχθέντα δεδομένα και ανταποκρίνονται στους ερευνητικούς στόχους. Στη συνέχεια, η ερευνητική ομάδα επιχείρησε να συνδέσει τις εν λόγω θεματικές ενότητες με σχετικά σημεία ενδιαφέροντος της βιβλιογραφίας και των δεδομένων για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Σε επόμενο στάδιο επιχειρήθηκε η οργάνωση των δεδομένων με βάση τη δομή/τα μέρη της κάθε ομάδας εστιασμένης συζήτησης, μέσα από την κωδικοποίησή τους, ανάλογα με το είδος και το θέμα των πληροφοριών που παρέχονταν. Σε αυτό το βήμα ουσιαστικά επιλέχθηκαν αποσπάσματα και δεδομένα τα οποία συνεισέφεραν νοηματικά στο υπό διερεύνηση αντικείμενο, τα οποία τελικά οργανώθηκαν σε γενικές θεματικές κατηγορίες⁷ με βάση τις οποίες διαμορφώθηκαν και παρουσιάζονται τα ερευνητικά αποτελέσματα.

Δεδομένου ότι η παρούσα ερευνητική Έκθεση αποτελεί μέρος μιας πολύπλευρης ερευνητικής διαδικασίας για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα που καταγράφεται σε διαφορετικά παραδοτέα του Έργου,⁸ τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας του ΚΕΘΙ που παρατίθενται στη συνέχεια, σχολιάζονται με περιορισμένη αναφορά σε σχετικά βιβλιογραφικά δεδομένα, η αναλυτική παρουσίαση των οποίων αποτελεί αντικείμενο άλλων παραδοτέων του Έργου. Συνεπώς, ως προς τον τρόπο παρουσίασης των ερευνητικών αποτελεσμάτων, η ερευνητική ομάδα επέλεξε να παρουσιάσει τα βασικά θέματα που αναδύθηκαν μέσα από την ανάλυση των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, εμπλουτίζοντάς τα με τον λόγο των ίδιων των υποκειμένων, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο, για την επαρκή ανάδειξή τους, με βασικό στόχο την παροχή έγκυρης και σαφούς πληροφόρησης σχετικά με τις επιλογές και τις ανάγκες των γυναικών σε σχέση με ζητήματα που συνδέονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.

⁶ Στην παρούσα Έκθεση περιγράφονται συνοπτικά τα βήματα που ακολουθήθηκαν, προκειμένου να παρουσιαστεί το γενικό πλαίσιο εργασίας της ερευνητικής ομάδας.

⁷ Κριτήρια για την ανάδειξη των γενικών θεματικών κατηγοριών των αποτελεσμάτων αποτέλεσαν ενδεικτικά: η συχνότητα αναφοράς στον λόγο των υποκειμένων, η σημασία τους για την ανάδειξη πτυχών του ερευνητικού αντικειμένου, η σύνδεσή τους με θέματα που έχουν ήδη αναδειχθεί ως σημαντικά από την σχετική βιβλιογραφία, η συσχέτισή τους με τα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα, η αξιολόγησή θεμάτων ως σημαντικά από τους/τις ερευνητές/τριες ακόμα και εάν δεν εμφανίζονται με ρητό τρόπο στον λόγο των υποκειμένων.

⁸ Το Έργο προβλέπει την εκπόνηση διαφορετικών μελετών και Εκθέσεων (παραδοτέα) για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα που παρουσιάζουν διαφορετικά στοιχεία και πτυχές (π.χ. από δευτερογενή βιβλιογραφικά δεδομένα) και δεδομένα (ποσοτικά και ποιοτικά), καθώς και προτάσεις που θα προκύψουν από τις σχετικές ερευνητικές προσεγγίσεις.

3. Δυσκολίες, Προβλήματα και Τρόποι Αντιμετώπισης

Κατά τη διενέργεια της ποιοτικής έρευνας, οι ερευνητές/τριες κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν προβλήματα και προκλήσεις και να επανασχεδιάσουν ορισμένα βήματα ή να αναθεωρήσουν την επιστημονική προσέγγιση, προκειμένου να προχωρήσει ομαλά η διαδικασία και να επιτευχθούν οι τιθέμενοι στόχοι.

Αρχικά, το ίδιο **το αντικείμενο του Έργου** και της έρευνας, δηλαδή η μελέτη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα, αποτέλεσε πρόκληση για την ερευνητική ομάδα, καθώς συνιστά ένα αντικείμενο που απαιτεί ειδικές γνώσεις, προκειμένου να αποκαλυφθούν όλες οι πτυχές του. Στο πλαίσιο αυτό, οι ερευνητές/τριες μελέτησαν το πεδίο, δίνοντας ωστόσο έμφαση σε πληροφορίες και δεδομένα που σχετίζονται κυρίως με τις επιλογές ανδρών και γυναικών που συνδέονται με τους έμφυλους ρόλους και έχουν επιπτώσεις στα εισοδήματα των γυναικών από συντάξεις, σύμφωνα άλλωστε και με το πλαίσιο της έρευνας. Στην ίδια κατεύθυνση σημειώνεται επιπλέον ότι η συχνότητα των μεταβολών του θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου καθώς και το πλήθος των σχετικών ρυθμίσεων, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι είναι η πρώτη φορά που διενεργείται ποιοτική έρευνα για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα, απαιτούσαν από την ερευνητική ομάδα να διαθέτει **επικαιροποιημένη γνώση** ή/και να αναζητά επιπλέον στοιχεία για ειδικές ρυθμίσεις που αναφέρονταν από τις συμμετέχουσες.

Επιπροσθέτως, ένα βασικό ζήτημα που δημιούργησε προβληματισμό, συνιστά το πλαίσιο, δηλαδή ο χρόνος, που η έρευνα έλαβε χώρα. Ειδικότερα, η **ρευστότητα** και οι **συνεχείς μεταβολές** που χαρακτηρίζουν το ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, σε συνδυασμό με τις πρόσφατες λοιπές σχετικές μεταρρυθμίσεις που έλαβαν χώρα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, αποτελούν παράγοντες που δυσχεραίνουν τη μελέτη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Παράλληλα με τα παραπάνω, η προσέγγιση και η μελέτη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στη Ελλάδα καθίσταται δύσκολη εξαιτίας του γεγονότος ότι τα επίσημα διαθέσιμα δεδομένα για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα δεν αφορούν την τρέχουσα χρονική περίοδο, δηλαδή την περίοδο υλοποίησης του Έργου, αλλά κι επειδή οι επιβεβλημένες ρυθμίσεις των τελευταίων ετών οδήγησαν σε ραγδαίες μεταβολές που δεν επιτρέπουν την ερμηνεία της διαμόρφωσης του χάσματος υπό το πρίσμα των έμφυλων κοινωνικών στάσεων και ρόλων. Επίσης, η ρευστότητα του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού πλαισίου αποτέλεσε και έναν

παράγοντα που οδήγησε κάποιες συμμετέχουσες να αντιμετωπίζουν αρχικά με επιφύλαξη το ίδιο το αντικείμενο του Έργου. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, η αναλυτική ενημέρωση και οι διευκρινήσεις που παρείχαν οι ερευνητές/τριες αναφορικά με τους στόχους, τη μέθοδο και την αναγκαιότητα της έρευνας, ανέτρεψαν σε μεγάλο βαθμό αυτήν τη στάση.

Σημαντικές δυσκολίες εντοπίστηκαν κατά τη **διαδικασία προσέγγισης του ερευνητικού δείγματος** για κάποιες από τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης. Αυτό συνέβη είτε λόγω της αναζήτησης γυναικών με εξειδικευμένα χαρακτηριστικά (π.χ. συνταξιούχες προερχόμενες από ανδροκρατούμενους κλάδους με συγκεκριμένη ειδίκευση), είτε αντιθέτως λόγω της αναζήτησης γυναικών με κοινά/συνήθη χαρακτηριστικά (π.χ. ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τον εργασιακό τους κύκλο). Ειδικότερα, στην δεύτερη περίπτωση η δυσκολία εντοπιζόταν στον τρόπο πρόσκλησης/προσέγγισης των γυναικών, καθώς δεν ήταν δυνατόν αυτή να πραγματοποιηθεί με τη συνδρομή κάποιου σχετικού φορέα (π.χ. σύλλογο συνταξιούχων), αλλά απαιτούσε τη διάχυση της σχετικής ενημέρωσης σε ευρύτερο κοινό. Για τον λόγο αυτόν, η ερευνητική ομάδα αφενός πραγματοποίησε πολλαπλές επικοινωνίες με φορείς που θα μπορούσαν να συνδράμουν στον εντοπισμό γυναικών σύμφωνα με τα κριτήρια της ομάδας, και αφετέρου προχώρησε στη δημιουργία σχετικής ανάρτησης στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ, στην οποία παρέχονταν αναλυτική πληροφόρηση, προκειμένου να ενημερωθούν γυναίκες από το ευρύ κοινό.

Επιπλέον, κατά την υλοποίηση των ομάδων εστιασμένης συζήτησης παρουσιάστηκαν προκλήσεις που σχετίζονται με την **αλληλεπίδραση** των συμμετεχουσών και τον βαθμό συμμετοχής τους. Τέτοιες προκλήσεις είναι πιθανό να παρατηρηθούν κατά τη διάρκεια ομάδων εστιασμένης συζήτησης. Ενδεικτικά, η εκ των προτέρων ή μη γνωριμία των συμμετεχουσών, καθώς και στοιχεία που σχετίζονταν με την προσωπικότητα κάποιων γυναικών που συμμετείχαν, αποτέλεσαν παράγοντες που επηρέασαν τη δυναμική των ομάδων και κάποιες φορές οδήγησαν σε γόνιμες αντιπαραθέσεις, ενώ κάποιες άλλες χρειάστηκε η μεσολάβηση του ερευνητή/τριας προκειμένου να επαν-οριοθετηθεί η συζήτηση σύμφωνα με τους κανόνες της ερευνητικής διαδικασίας που είχαν ήδη τεθεί και συμφωνηθεί κατά την έναρξη της συζήτησης. Επιπλέον, συχνά κρίθηκε απαραίτητη η ανάληψη πρωτοβουλιών από την ερευνητική ομάδα, ώστε να ενθαρρυνθεί η ισότιμη συμμετοχή σε κάθε συζήτηση. Τέτοιες πρωτοβουλίες, άλλοτε στόχευαν στην ενίσχυση της συμμετοχής κάποιων γυναικών με τη διατύπωση συμπληρωματικών ερωτημάτων και

άλλοτε στην προσπάθεια οριοθέτησης κάποιων εκ των συμμετεχουσών με τοποθετήσεις που δεν εξυπηρετούσαν τους σκοπούς της έρευνας, μέσω της υπενθύμισης των ερωτημάτων. Σημαντικό εφόδιο για την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονταν με την αλληλεπίδραση των συμμετεχουσών και τη δυναμική των ομάδων, αποτέλεσαν οι Οδηγοί Ερευνητών/τριών που περιλάμβαναν οδηγίες προς την ερευνητική ομάδα για τη διαχείριση τέτοιων ζητημάτων.

Γενικά, αξίζει να σημειωθεί ότι η καλή προετοιμασία των ερευνητών/τριών και η αποτελεσματική και διαρκής συνεργασία τους ενίσχυσαν σημαντικά την ικανότητά τους για τη αντιμετώπιση των προκλήσεων που παρουσιάστηκαν. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η ερευνητική ομάδα αξιοποίησε, επίσης, την εμπειρία της πρώτης ομάδας για να κάνει εγκαίρως τροποποιήσεις (π.χ. στον τρόπο ή τη σειρά διατύπωσης των ερωτημάτων), με σκοπό τη διευκόλυνση της διαδικασίας, της συμμετοχής των μελών των ομάδων και της αλληλεπίδρασής τους. Επιπλέον, η μελέτη της συγκεκριμένης ερευνητικής μεθόδου, η ανάπτυξη αναλυτικών οδηγιών και κατευθύνσεων και η διαρκής αναζήτηση πληροφοριών σχετικών με το αντικείμενο της έρευνας, αποτέλεσαν τα βασικά εργαλεία για την αποτελεσματική διαχείριση των προαναφερόμενων προκλήσεων και δυσκολιών. Με τον τρόπο αυτόν διασφαλίστηκε η διεξαγωγή συζητήσεων με ροή και πλούσια συλλογή ποιοτικών δεδομένων, σε ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και ειλικρινούς σεβασμού, σε πλήρη εναρμόνιση με τους στόχους της έρευνας.

4. Αποτελέσματα της Έρευνας

4.1. Το Προφίλ των Συμμετεχουσών

Στο πρώτο μέρος των συζητήσεων επιδιώχθηκε από τους/τις ερευνητές/τριες η δημιουργία ενός φιλικού κλίματος συζήτησης μέσω της ανταλλαγής βασικών πληροφοριών. Ειδικότερα, έπειτα από τις αρχικές συστάσεις των ερευνητών/τριών, τη σύντομη παρουσίαση του Έργου «ΠΗΓΑΣΟΣ» και του αντικειμένου της ομάδας συζήτησης, ζητήθηκε από τις συμμετέχουσες να προχωρήσουν σε μια σύντομη παρουσίαση της πορείας τους που συμπεριλάμβανε και κοινωνικά-δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Σκοπός της συγκέντρωσης αυτών των χαρακτηριστικών ήταν η μετέπειτα διερεύνηση του βαθμού συσχέτισής τους με τις επιλογές τους που επηρέασαν την εργασιακή τους διαδρομή. Αυτές οι αρχικές τοποθετήσεις λειτούργησαν βοηθητικά στο επίπεδο της γνωριμίας των μελών κάθε ομάδας, καθώς η διαπίστωση κοινών σημείων στις πορείες των γυναικών, ενθάρρυνε τις συμμετέχουσες να εμβαθύνουν στη συνέχεια και να μοιραστούν τις εμπειρίες τους με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.

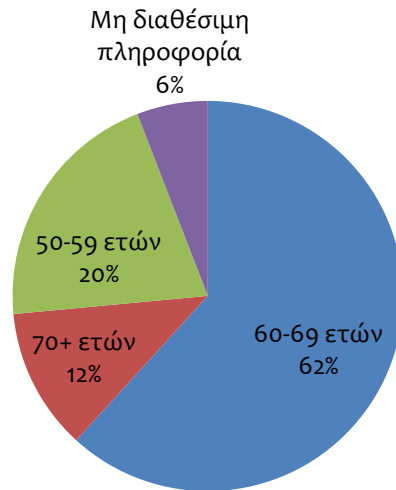
Στις τέσσερις (4) συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν συμμετείχαν συνολικά τριάντα τέσσερις (34) γυναίκες από τις οποίες οι είκοσι οχτώ (28) λαμβάνουν σύνταξη, δύο (2) βρίσκονταν λίγο πριν την ολοκλήρωση του εργασιακού τους βίου και τέσσερις (4) ήταν σε ηλικία ή κοντά σε ηλικία συνταξιοδότησης αλλά δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη σύνταξης. Στο σύνολο των συμμετεχουσών εντοπίζονται διαφοροποιήσεις ως προς τα κοινωνικο-δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, γεγονός που ευνόησε τη συλλογή πλούσιων ποιοτικών δεδομένων. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά βασικά κοινωνικο-δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχουσών:

- Τριάντα μία (31) συμμετέχουσες είχαν ελληνική **υπηκοότητα**, εκ των οποίων μια (1) ήταν παλιννοστούσα, δύο (2) αλβανική και μία (1) γεωργιανή.
- Ως προς την **ηλικία**⁹ (βλ. Γράφημα 1), η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχουσών, ήτοι είκοσι μία (21), ανήκε στην ηλικιακή ομάδα 60-69 και από

⁹ Κατηγοριοποίηση με βάση την απογραφή Πληθυσμού 2011 της ΕΛΣΤΑΤ / Στατιστικά Αποτελέσματα για τη Γονιμότητα: Ελληνική Στατιστική Αρχή (2014 Δεκέμβριος 5). «Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011 Στατιστικά Αποτελέσματα για τη Γονιμότητα». Ανακτήθηκε από:

http://www.statistics.gr/el/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN_javax.faces.resource=document&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN_in=downl

τις υπόλοιπες, τέσσερις (4) συμμετέχουσες ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 70+, επτά (7) στην ηλικιακή ομάδα 50-59, ενώ δύο (2) δεν έδωσαν τη συγκεκριμένη πληροφορία.

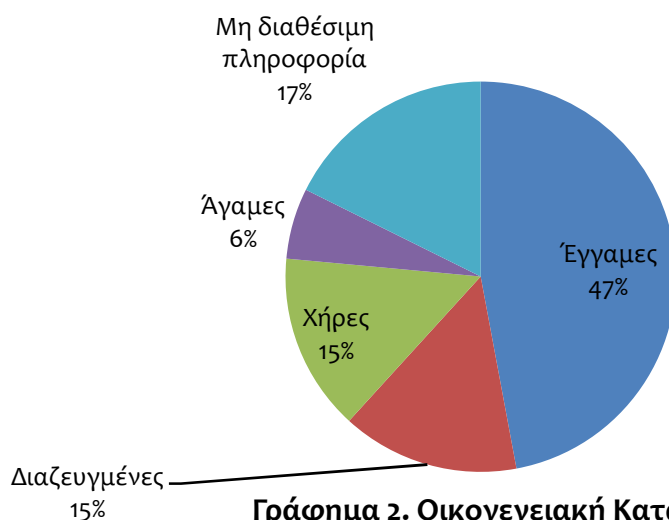


Γράφημα 1. Ηλικία

- Όσον αφορά την **οικογενειακή κατάσταση**¹⁰ (βλ. Γράφημα 2) δεκαέξι (16) συμμετέχουσες δήλωσαν έγγαμες, πέντε (5) διαζευγμένες, πέντε (5) χήρες και δύο (2) άγαμες. Ως προς τον **αριθμό τέκνων**, είκοσι τέσσερις (24) από τις συμμετέχουσες έχουν τουλάχιστον ένα (1) τέκνο. Ειδικότερα, από αυτές οι είκοσι μία (21) έχουν από ένα (1) έως τρία (3) παιδιά και τρεις (3) συμμετέχουσες είναι πολύτεκνες. Επιπλέον, από τις γυναίκες που έχουν παιδιά, οι οχτώ (8) δήλωσαν ότι είχαν ή/και εξακολουθούν να έχουν την αποκλειστική ευθύνη της φροντίδας των παιδιών τους (αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών). Τέλος, έξι (6) από τις συμμετέχουσες δεν έδωσαν κάποια πληροφορία για την οικογενειακή τους κατάσταση.

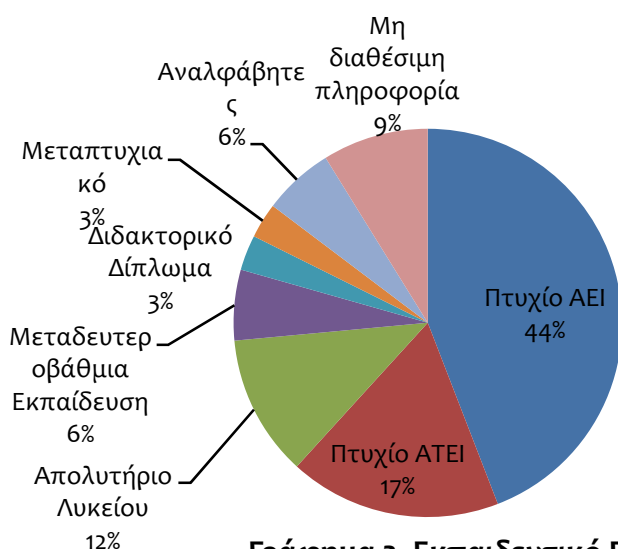
[oadResources&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKko4IN_documentID=310584&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKko4IN_locale=el](#)

¹⁰ Κατηγοριοποίηση με βάση «Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011 Στατιστικά Αποτελέσματα για τη Γονιμότητα», ό.π.



Γράφημα 2. Οικογενειακή Κατάσταση

- Αναφορικά με το **εκπαιδευτικό επίπεδο**¹¹ των συμμετεχουσών (βλ. Γράφημα 3), δεκαπέντε (15) δήλωσαν ότι είναι κάτοχοι Πτυχίου Πανεπιστημίου (εκ των οποίων οι τέσσερις σπούδασαν σε χώρα του εξωτερικού εκτός ΕΕ), έξι (6) δήλωσαν ότι έχουν λάβει πτυχίο ΑΤΕΙ (και παλαιότερα ΤΕΙ ή ΚΑΤΕΕ) και ΑΣΠΑΙΤΕ, τέσσερις (4) είναι απόφοιτες Απολυτηρίου Λυκείου, δύο (2) είναι απόφοιτες μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Ιδ. Κολλέγιο), μία (1) δήλωσε κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος, μία (1) δήλωσε κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών, μία (1) δήλωσε ότι δεν γνωρίζει γραφή και ανάγνωση και μία (1) ότι εγκατέλειψε το σχολείο όταν ήταν μαθήτρια Δημοτικού. Τέλος, τρεις (3) από τις συμμετέχουσες δεν παρείχαν τη συγκεκριμένη πληροφορία.



Γράφημα 3. Εκπαιδευτικό Επίπεδο

¹¹ Κατηγοριοποίηση με βάση «Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011 Στατιστικά Αποτελέσματα για τη Γονιμότητα», ό.π.

- Ως προς την **επαγγελματική ενασχόληση και διαδρομή** των γυναικών, όπως φάνηκε από τις τοποθετήσεις τους, σπάνια χαρακτηρίζεται από συνέχεια αναφορικά με τον κλάδο, το είδος και τη μορφή απασχόλησής τους. Ειδικότερα, πολλές συμμετέχουσες σημείωσαν ότι άλλαξαν τομέα απασχόλησης, αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν την εργασία τους (για διαφορετικούς λόγους) ή εργάστηκαν υπό καθεστώς άτυπης μορφής απασχόλησης για κάποιο χρονικό διάστημα. Σε ό,τι αφορά την εργασιακή διαδρομή των συμμετεχουσών, σημειώνονται ενδεικτικά τα ακόλουθα:
 - Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχουσών ήταν αποκλειστικά ή κυρίως μισθωτές κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου τους.
 - Οι περισσότερες γυναίκες εργάστηκαν κυρίως ή εξ ολοκλήρου υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.
 - Οχτώ (8) συμμετέχουσες δήλωσαν ότι έχουν εργαστεί για κάποια διαστήματα ή αποκλειστικά με άτυπες μορφές απασχόλησης.
 - Δύο (2) συμμετέχουσες δήλωσαν εγκατέλειψαν την εργασία τους για λόγους υγείας και λαμβάνουν σύνταξη αναπηρίας.
 - Δύο (2) συμμετέχουσες δήλωσαν ότι για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα εργάστηκαν σε οικογενειακή επιχείρηση.
 - Οι κλάδοι/τομείς στους οποίους εργάστηκαν οι συμμετέχουσες είναι οι ακόλουθοι: εκπαίδευση, δημόσια διοίκηση, χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες, ενημέρωση και επικοινωνία, διοικητικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες, άντληση πετρελαίου, εξόρυξη μεταλλούχων κοιτασμάτων, εναέριες μεταφορές, τραπεζικές υπηρεσίες, αρχιτεκτονική. Σημειώνεται ότι επιδιώχθηκε η συμμετοχή γυναικών από ορισμένους από τους παραπάνω κλάδους, στους οποίους καταγράφεται μεγαλύτερο ή μικρότερο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα.¹²

¹² Για τον προσδιορισμό αυτών των τομέων, η ερευνητική ομάδα βασίστηκε στα στοιχεία που παρουσιάζονται σχετικό παραδοτέο του Έργου που εκπονήθηκε από το ΕΚΚΕ, το οποίο είχε ως στόχο να προτείνει τα κριτήρια επιλογής των ομάδων γυναικών που συμμετείχαν στις ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις (βλ. Ζιώμας, Δ., Θεοδωρουλάκης, Μ., Κάπελλα, Α., Κωνσταντινίδη, Δ. & Μουρίκη, Α., 2019).

4.2. Κρίσιμες Επιλογές: Παράγοντες διαμόρφωσης και συνέπειες

Το μεγάλο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι αποτέλεσμα τόσο των έμφυλων διαφορών στην αγορά εργασίας, όσο και των χαρακτηριστικών του συνταξιοδοτικού συστήματος, που λειτουργούν περισσότερο εις βάρος των γυναικών (Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio & Pesce, 2016: 10).

Για την ανάλυση της επίδρασης των έμφυλων διαφοροποιήσεων της αγοράς εργασίας στα συντάξιμα εισοδήματα, λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθοι παράγοντες/δείκτες (Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio & Pesce, 2016: 33):

- έμφυλες διαφοροποιήσεις στα ποσοστά απασχόλησης και τη συνολική διάρκεια του εργασιακού βίου,
- έμφυλες διαφοροποιήσεις αναφορικά με την ασυνέχεια του εργασιακού βίου (μεγάλα διαστήματα εκτός εργασίας) και με το ωράριο εργασίας (μέσος όρος εβδομαδιαίου ωραρίου και μερική απασχόληση) και,
- έμφυλες διαφοροποιήσεις στα εισοδήματα (έμφυλο χάσμα στο μέσο εισόδημα και έμφυλο μισθολογικό χάσμα) που είναι αποτέλεσμα του έμφυλου διαχωρισμού της αγοράς εργασίας.

Εκτός από τους παραπάνω δείκτες, στους παράγοντες που επιδρούν στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα συνυπολογίζονται οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας (π.χ. κατά την διαδικασία πρόσληψης), καθώς και η άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης φροντίδας και της οικιακής εργασίας και οι δημοσιονομικές πολιτικές και οι πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας που αποθαρρύνουν τις γυναίκες από την αμειβόμενη εργασία (Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio & Pesce, 2016: 54).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η ερευνητική ομάδα, κατά τη διάρκεια των συζητήσεων εστίασε σε ζητήματα που συνδέονται με τις επιλογές που κάνουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου και έχουν σημαντικές επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους. Ειδικότερα, η ερευνητική ομάδα επεδίωξε να καταγράψει δεδομένα που οι συμμετέχουσες αξιολογούν ως «κρίσιμης σημασίας», να εντοπίσει τον βαθμό στον οποίο συνδέουν τις επιλογές τους -συνειδητά ή ασυνειδητά- με το φύλο τους, καθώς επίσης να μελετήσει τον τρόπο με τον οποίο αφηγούνται την προσωπική τους ιστορία. Στην ενότητα αυτή, οι ερευνητές/τριες φρόντισαν, ώστε όλες οι συμμετέχουσες να ενθαρρυνθούν, προκειμένου να μιλήσουν ελεύθερα και να καταθέσουν τις εμπειρίες τους.

4.2.1. Δεδομένα που συνδέονται με τη διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών

Ένας σημαντικός αριθμός γυναικών που συμμετείχαν στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης έχει κάνει χρήση της διάταξης που αφορούσε σε **δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης** (στα 50-55 έτη) **λόγω ανήλικου τέκνου**, αντικατοπτρίζοντας το μεγάλο ποσοστό γυναικών που αποχώρησε από τον δημόσιο και τραπεζικό τομέα τα προηγούμενα χρόνια με αυτό το καθεστώς (Lyberaki & Tinios, 2016:79). Αυτό το δεδομένο, αποτελεί μια πρώτη **ένδειξη της διαφοράς της διάρκειας του εργασιακού βίου των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες.**

«56 ετών είμαι. Είμαι 15 χρόνια συνταξιούχα, γιατί δούλευα στην [αναφέρει επωνυμία] Τράπεζα και είχαμε το προνόμιο τότε (...) στα 20 χρόνια με ανήλικα παιδιά. Έχω τρία παιδιά.»

Στις συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν, αναδείχθηκαν σημαντικές πτυχές που σχετίζονται με αυτό το δικαίωμα. Είναι χαρακτηριστικό ότι, **ενώ οι περισσότερες γυναίκες που έχουν αξιοποιήσει το συγκεκριμένο πλαίσιο, το αξιολογούν αρχικά ως ιδιαίτερα σημαντικό και βοηθητικό**, κατά την εξέλιξη της ερευνητικής διαδικασίας και μέσω της ανταλλαγής απόψεων, **ανέπτυξαν τους προβληματισμούς τους για τις συνέπειες αυτής της επιλογής.**

Η ειδική αυτή πρόνοια για τις μητέρες αντιμετωπίζεται από πολλούς/ές ως ένα μέτρο για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Έτσι, μια συμμετέχουσα ανέφερε χαρακτηριστικά:

«Συνταξιοδοτήθηκα για 2-3 διαφορετικούς λόγους, έφυγα με μειωμένη σύνταξη, μητρότητας, αυτήν τη φεμινιστική.»

«Ήμουν κοντά στο παιδί μου που τότε έδινε πανελλήνιες και αισθάνθηκα έτσι... τότε τουλάχιστον πολύ όμορφα... το 2007.»

Ωστόσο, αυτή η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης έχει και μια διαφορετική ανάγνωση που έχει αναδειχθεί σε θεωρητικό επίπεδο, καθώς η **πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών συγκαταλέγεται στους παράγοντες που διαμορφώνουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα** (Ζιώμας, Θεοδωρουλάκης, Κάπελλα, Κωνσταντινίδη & Μουρίκη, 2019: 8). Επιπλέον, η πρόωρη συνταξιοδότηση των μητέρων **ενδυναμώνει πρακτικά τον παραδοσιακό έμφυλο καταμερισμό της εργασίας στην οικογένεια και παράλληλα αποτελεί υποκατάστατο τρόπο παροχής φροντίδας ως προς την κρατική μέριμνα** (Καραμεσίνη, 2002: 15-16). Αν αυτή η διάταξη θεσπίστηκε για να διευκολύνει τις μητέρες ώστε να φροντίσουν τα παιδιά τους, τελικά

εξυπνέτησε αυτόν τον σκοπό όταν, για παράδειγμα, πολλές από τις γυναίκες που έκαναν χρήση της είχαν παιδιά στην εφηβεία (και όχι σε μικρότερη ηλικία που η ανάγκη φροντίδας είναι μεγαλύτερη) όταν συνταξιοδοτήθηκαν;

«Έχω και ένα παιδάκι το οποίο τότε ήταν 15 χρονών, οπότε μπορούσα να βγάλω μειωμένη σύνταξη Ήμουνα τότε 52 στα 53... οι αμοιβές είχαν πέσει... δηλαδή, τα μισά... και πιο κάτω, είχαν κοπεί τα δώρα, επιδόματα (...) μεγάλωνε και το παιδί μου, είχα λίγο την αίσθηση ότι το 'χεις παρατήσει κάπως στην πιο μικρή ηλικία... και κάποιο συναίσθημα έτσι ενοχής μέσα σε εισαγωγικά... και λέω OK νομίζω ότι ήρθε η ώρα τώρα... κι έτσι βγήκα με μειωμένη στα 53.»

Το **αίσθημα ενοχής**, όπως παρουσιάζεται στο απόσπασμα που προηγήθηκε, φαίνεται πως είναι ιδιαίτερα έντονο και αποτυπώνεται σαφώς στον λόγο των γυναικών, ιδιαίτερα εκείνων που αναγκάστηκαν να «αφήσουν» τα παιδιά τους σε μικρή ηλικία λόγω εργασίας, αντανakλώντας και τους έμφυλους κοινωνικούς ρόλους που τις θέλουν να έχουν την αποκλειστική ευθύνη της ανατροφής των παιδιών τους:

«Παίρνω την άδεια τοκετού και όταν γυρνάω (...) αυτό είναι το πιο δύσκολο κομμάτι της ζωής μου και της δουλειάς μου: είχα αφήσει το μωρό μου 38 ημερών σε έναν παιδικό σταθμό (...) γιατί εγώ 40 ημερών έπρεπε να παρουσιαστώ στη δουλειά μου (...) ακόμα δεν είχα καλά-καλά συνειδητοποιήσει τι μου συνέβαινε, εάν είχα κατάθλιψη, εάν δεν είχα, δεν είχα προλάβει, που λέει ο λόγος, τη μυρωδιά του παιδιού μου ακόμα να βιώσω. Πήγα στη δουλειά μου, υπέφερα πάρα πολύ (...) τέλος πάντων, είναι το πιο δύσκολο κομμάτι της επαγγελματικής μου σταδιοδρομίας αυτό.»

Αυτό το δεδομένο φαίνεται να συμβαδίζει με αποτελέσματα έρευνας του ΚΕΘΙ, σύμφωνα με την οποία, σε δείγμα 942 εργαζομένων γυναικών, περισσότερο από το 40% δήλωσε ότι αισθάνεται «τύψεις» όταν απουσιάζει από το σπίτι και την οικογένειά για επαγγελματικούς λόγους (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2016: 125). Ωστόσο, ακόμα και όταν τα παιδιά είναι σε μεγαλύτερη ηλικία όταν οι μητέρες συνταξιοδοτούνται, το **αίσθημα ντροπής** των τελευταίων παραμένει, καθιστώντας σαφές ότι οι γυναίκες αισθάνονται ότι οφείλουν να συμβαδίσουν με τις έμφυλες κοινωνικές αντιλήψεις:

«Εν πάση περιπτώσει, οι λόγοι πάντως, πραγματικά, που πήρα σύνταξη είναι γιατί ντρεπόμουνα μέσα μου να πω ότι μας δίνουνε μια

αποζημίωση(...) τα παιδιά μου πάνε πρώτη γυμνασίου και δεν παίρνω σύνταξη; (...) Δούλευα και έκανα πολλά ταξίδια στην επαρχία οπότε και γι' αυτό ντρεπόμουν που έκανα ταξίδια στην επαρχία και άφηνα τους υπολοίπους σπίτι και λέω, εντάξει τώρα ασ' το πάρε σύνταξη.»

«Έφυγα στα 52 μου χρόνια (...) είχα ήδη τα δυο μου παιδιά, είχε έρθει ο πατέρας μου, ο οποίος ζούσε ήδη 20 χρόνια μόνος του, είχα χάσει τη μαμά μου νωρίς, σε κατάσταση δύσκολη (...) πιάστηκε από πάνω μου κι εγώ θεωρούσα ότι ήταν ευκαιρία να τον βοηθήσω (...) και αποφάσισα χρησιμοποιώντας το δικαίωμα της μητρότητας να συνταξιοδοτηθώ (...) είχα τον πατέρα μου μιλάμε στον ώμο μου για εννιά χρόνια, έτσι; Κυριολεκτώ με αυτό που σας λέω. Μάλλον οχτώ. Τον τελευταίο χρόνο επειδή έπεσα εγώ, τον πήγα αναγκαστικά σε ένα γηροκομείο. Το θεωρούσα... πώς να πω τη λέξη... ανήθικο τώρα που με χρειάζεται να του πω: “Ναι αλλά έχω κι εγώ να φροντίσω τη ζωή μου;”»

Παράλληλα, γίνεται σαφές πως, **οι γυναίκες έχουν εσωτερικεύσει** σε τέτοιο βαθμό **τα στερεότυπα για τον ρόλο τους**, με αποτέλεσμα ακόμα και στον λόγο τους να παρατηρούνται αντιφάσεις σχετικά με την «ελευθερία» των επιλογών τους. Ενδεικτικά, είναι χαρακτηριστικό το παρακάτω απόσπασμα, στο οποίο μια συμμετέχουσα αρχικά παρουσιάζει ως «επιλογή» της να συνταξιοδοτηθεί, αλλά στη συνέχεια όταν δίνει περισσότερες πληροφορίες για αυτήν την επιλογή, αναφέρει ότι ο λόγος που την οδήγησε στην αποχώρηση από την εργασία της, ήταν ότι έπρεπε να φροντίσει τον πατέρα της:

«Συνταξιοδοτήθηκα με δική μου απόφαση. Έφυγα κατ' επιλογήν (...) Όταν έφυγα βέβαια (...) όταν αποφάσισα να συνταξιοδοτηθώ, ο λόγος που με πείσε τότε να φύγω ήταν ότι είχα πάρα πολύ σοβαρά άρρωστο τον πατέρα μου και δε μπορούσα να προσφέρω αυτό που ήθελα στον πατέρα μου και στη δουλειά μου και στο σπίτι μου. Κι επειδή δικαιούμουν τότε να συνταξιοδοτηθώ με ανήλικο τέκνο (..) συνταξιοδοτήθηκα.»

Ορισμένες από τις γυναίκες που αξιοποίησαν το δικαίωμα για πρόωρη συνταξιοδότηση, άσκησαν κριτική στην εν λόγω διάταξη για διαφορετικούς λόγους. Μια από τις συμμετέχουσες παρουσιάζοντας τους λόγους για τους οποίους οδηγήθηκε σε αυτήν την απόφαση, εξέφρασε τη λύπη της για την απόφασή της να αποχωρήσει πρόωρα από την εργασία, καθώς η απόφαση της φαίνεται πως βασίστηκε σε **πιέσεις που πηγάζουν από κοινωνικές αντιλήψεις**:

«Πήρα πάρα πολύ νωρίς σύνταξη (...) και, παρ' ότι φαίνεται οξύμωρο, δεν συμφωνώ με το να συνταξιοδοτείται νωρίς η γυναίκα. Είναι οξύμωρο. Και θα μου πεις “κυρά μου γιατί εσύ πήρες σύνταξη;”. Εντάξει, πήρα. Πήρα γιατί πραγματικά -και θα το πω με το χέρι στην καρδιά- οι κοινωνικές συνθήκες δηλαδή το “έλα ρε παιδάκι μου τώρα, μπορείς να πάρεις σύνταξη και δεν παίρνεις; Έχεις μικρά παιδιά; Έχεις αυτό το δικαίωμα και δεν το αξιοποιείς;” Ε, ναι. 15 χρόνια είμαι συνταξιούχος και (...) επί 15 χρόνια, στενοχωριέμαι για την απόφαση που πήρα. Το ότι μου λένε ναι, αλλά τα παιδιά σου δεν θα έμπαιναν στο πανεπιστήμιο, αν δεν έπαιρνες σύνταξη. Ποια; Σιγά, δεν ‘χάσαν τα παιδιά μου ούτε τους άνοιξα τα μάτια εγώ και μπήκανε στο πανεπιστήμιο επειδή ήμουν συνταξιούχα και τα διάβαζα. (...) Λοιπόν, εν πάση περιπτώσει δεν συμφωνώ με το να παίρνει νωρίς η γυναίκα σύνταξη για να γυρίσει σπίτι (...).»

Για άλλες συμμετέχουσες αυτή η απόφαση για αποχώρηση από την αγορά εργασίας, κρίνεται πλέον ως αρνητική, εξαιτίας συγκεκριμένων εξελίξεων και αλλαγών κατά την περίοδο της κρίσης. Ειδικότερα, **οι περικοπές στις συντάξεις ανέτρεψαν σημαντικά τα δεδομένα**, στα οποία είχαν βασιστεί όταν αποφάσισαν να λάβουν πρόωρη συνταξιοδότηση:

«Συνταξιοδοτήθηκα κι επειδή η οικογενειακή μου κατάσταση το επέτρεπε... ο βιοπορισμός μας ήταν σχετικά άνετος, δε φανταζόμουν, βέβαια, αυτά που θα επακολουθούσαν στη συνέχεια. Όλοι γνωρίζουμε σε ποια κατάσταση βρίσκεται η σημερινή μας σύνταξη... Τιμωρηθήκαμε... εγώ τουλάχιστον για την εποχή που έφυγα τιμωρήθηκα 100% υποθέτω, γιατί παίρνω ακριβώς τα μισά χρήματα από αυτά που έπαιρνα τη χρονολογία που έφυγα.»

Οι σημαντικές μειώσεις στις συντάξεις ανέτρεψαν σημαντικά τον προγραμματισμό των συνταξιούχων, οι οποίοι/ες κλήθηκαν να προσαρμόσουν με δυσκολία τη ζωή τους στα νέα οικονομικά δεδομένα. Ειδικά για τις **γυναίκες μονογονείς** που λαμβάνουν σύνταξη λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης (ενώ βρίσκονται σε ηλικία που θα μπορούσαν ακόμα να εργάζονται), οι συνθήκες διαβίωσης έγιναν ακόμα πιο δύσκολες:

«(...) Βεβαίως σήμερα η σύνταξη είναι περίπου η μισή από ότι ήταν τότε. Τον καιρό εκείνο (...) ήταν ικανοποιητική αμοιβή... Σήμερα είναι ζόρικα. Όταν έφυγα χώρισα κιόλας και μετά από 3 χρόνια πέθανε και ο μπαμπάς

της κόρης μου, οπότε την κόρη μου τη μεγάλωσα μόνη μου. Εντελώς μόνη μου.»

«Μονογονεϊκότητα για μένα(...)τα λεφτά δεν φτάνουν γιατί η σύνταξη που παίρνω εάν σκεφτείτε μόνο τα φροντιστήρια, τα οποία είναι 420 το μήνα (...) Τρίτη λυκείου... οπότε τι άλλο να πω... μέχρι εκεί... βγαίνουν είτε από χρήματα που είχες, είτε με βοήθεια από τους γονείς, είτε από τον σύντροφό μου... δεν υπήρχε περίπτωση άλλη, εάν δεν υπήρχε αυτή η βοήθεια, ούτε για να ζήσεις.»

«Ο μισθός και η σύνταξη ήταν καλή. Υποχρεώθηκα βέβαια να φύγω με τα νέα μέτρα που είπαν ότι δεν θα πάρουμε εφάπαξ, πρέπει να φύγουμε τώρα και όχι αργότερα κ.λπ. Υποχρεώθηκα και αναγκάστηκα να φύγω, αν και δεν ήταν η επιλογή μου αυτή. (...) Είμαι μόνη μου από όταν η κόρη μου ήταν γύρω στα 5. Δεν είχα ούτε διατροφή ούτε τίποτα (...) οπότε δεν έπρεπε να λείπω και απ' τη δουλειά μου κι έμεινα να τη μεγαλώνω μόνη μου μέχρι τώρα.»

Τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι, **το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι μεγαλύτερο για τις έγγαμες γυναίκες**, καθώς αυτές ενδέχεται να έχουν χαμηλότερα κίνητρα για συμμετοχή στην αγορά εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη από ότι οι γυναίκες που ζουν μόνες. Η τοποθέτηση μιας συμμετέχουσας αποτυπώνει ακριβώς αυτήν την έλλειψη κίνητρου, καθώς και τη σημασία της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η οποία τους παρέχει –μεταξύ άλλων- οικονομική ανεξαρτησία:

«Δεν είχα σκοπό να εργαστώ πολύ. Όταν παντρεύτηκα ο άντρας μου μου είπε ότι δεν μπορούμε να ζήσουμε μόνο με τα δικά μου χρήματα, επομένως έπρεπε να συνεισφέρω κι εγώ και με πείραζε πάρα πολύ που άφηνα την κόρη μου χωρίς να παρακολουθώ την εξέλιξη της και να είμαι παρούσα στη ζωή της. (...) Ο σκοπός μου ήταν πάντα να φύγω. Όμως μετά χώρισα, έπρεπε εγώ να συντηρήσω και το παιδί μου και εμένα, σε ενοίκια κ.λπ.»

Μάλιστα, αυτή η **τάση φαίνεται πως είναι ισχυρότερη για τις γυναίκες των οποίων οι σύζυγοι έχουν υψηλό εισόδημα** (Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio & Pesce, 2016: 38). Στο ακόλουθο απόσπασμα καταγράφεται μια τέτοια περίπτωση, στην οποία συμμετέχουσα, λαμβάνοντας υπ' όψιν το εισόδημα του συζύγου της, αποφάσισε να λάβει πρόωρα τη σύνταξή της, αλλά σύντομα ανατράπηκαν τα δεδομένα στα οποία βασίστηκε:

«Αποφάσισα χρησιμοποιώντας τη δυνατότητα και το δικαίωμα της μητρότητας στα 52 μου χρόνια, μετά από 30 χρόνια δουλειάς, να συνταξιοδοτηθώ. (...) Τότε βιοποριστικά η οικογένειά μου ήταν σε μια πάρα πολύ καλή κατάσταση, ο άνδρας μου είχε εξελιχθεί στη δουλειά του, είχε έναν καλό μισθό κι εγώ είχα μια καλή σύνταξη. (...) Μετά από 30 χρόνια δουλειάς, με την μειωμένη που έφυγα τότε (...) ήμασταν πάμπλουτοι. Και αυτό έλεγα: “Έχουμε την υγεία μας, είμαστε πάρα πολύ καλά. Θα αφοσιωθώ στην οικογένειά μου, χρόνο που δεν είχα όταν τα μεγάλωσα, θα τον δώσω τώρα και τώρα με χρειάζονται”. Μετά βέβαια ήρθαν τα δύσκολα. Έχασα τον άντρα μου σε έναν χρόνο μέσα, η σύνταξή μου τιμωρήθηκε αγρίως.»

Ωστόσο, οι διαφορές στη διάρκεια του εργασιακού βίου ανδρών και γυναικών, που -όπως έχει ήδη αναφερθεί- συμβάλλουν στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, δεν οφείλονται μόνο στη μέχρι πρότινος δυνατότητα των μητέρων με ανήλικο παιδί να αποχωρήσουν πρόωρα από την εργασία, αλλά και στα **διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών**. Στην περίπτωση αυτή αναφέρεται και μία συμμετέχουσα που εργαζόταν στον τομέα της εκπαίδευσης, στον οποίο, ωστόσο, το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις είναι μικρό:

«(...) Απλώς στην εκπαίδευση επειδή οι γυναίκες βγαίνουμε πιο μπροστά, ενώ οι άντρες κάθονται, γι' αυτό το λόγο και η [αναφέρει όνομα άλλης εκπαιδευτικού] έχει με το σύζυγό της [επίσης εκπαιδευτικό] μεγάλη διαφορά, κι εγώ με το σύζυγό μου έχουμε μεγάλη διαφορά.»

4.2.2. Δεδομένα που επηρεάζουν τον χρόνο ασφάλισης των γυναικών

Πέρα από τις παραπάνω διατάξεις που «νομιμοποιούσαν» τη μικρότερη διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών, αφού τους επέτρεπαν να αποχωρήσουν νωρίτερα, μέσα από τις αφηγήσεις των γυναικών εντοπίζονται και άλλα **δεδομένα που διαφοροποιούν τον χρόνο ασφάλισής τους και έχουν επιπτώσεις στις συντάξεις τους**. Η ανεργία όπως και η μερική ή η εκ περιτροπής απασχόληση, συντελούν σημαντικά στον περιορισμό των ατομικών εισοδημάτων (Καραμεσίνη, 2015). Είναι γεγονός ότι, **οι γυναίκες επηρεάζονται από την ανεργία σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άνδρες, ενώ συμμετέχουν και σε μεγαλύτερο βαθμό σε μορφές «ευάλωτης εργασίας»** (λιγότερες ώρες εργασίας, μη αμειβόμενη εργασία, εργασία ως συμβοηθούσα μέλη οικογενειακής επιχείρησης) (Προφύρη, 2018: 8).

Ένα πρώτο σχετικό παράδειγμα που καταγράφηκε στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης είναι η **επιλογή μερικής απασχόλησης**, για λόγους συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας/ιδιωτικής ζωής:

«Στο [επωνυμία φορέα] πήγα με μερική απασχόληση, με μειωμένο ωράριο που τον καιρό εκείνο (...) χώρισα κιόλας (...) οπότε με βόλευε πάρα πολύ για το παιδί το να έχω μειωμένο ωράριο, και υπήρχε και μια πολλή μεγάλη ελαστικότητα (...) μπορούσες και να πάρεις τη δουλειά στο σπίτι και να την κάνεις άλλη μέρα.»

Σε όλες τις χώρες της ΕΕ και, κυρίως, στις ηλικίες 25-74, **το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται με μερική απασχόληση είναι πολύ μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών, και παρόλο που αυτό το καθεστώς μπορεί να διευκολύνει τη συμμετοχή των γυναικών με υποχρεώσεις φροντίδας στην αγορά εργασίας, συνεπάγεται χαμηλότερα ετήσιο εισόδημα και πιο περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης** (Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio & Pesce, 2016: 35-36). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με έρευνα του ΚΕΘΙ, ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών με παιδιά που εργάζεται με μερική απασχόληση, δεν επιλέγει αυτό το καθεστώς ως μέσο για την επίτευξη της συμφιλίωσης των επαγγελματικών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά γιατί δεν έχει άλλη επιλογή (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2016: 76).

Επιπλέον, τα **μεγάλα διαστήματα ανεργίας** είναι ένα ακόμα συχνό φαινόμενο στην εργασιακή πορεία των γυναικών. Στην αφήγηση μιας συμμετέχουσας, εξηγείται ο τρόπος με τον οποίο μια επιλογή που δεν ήταν δική της, επηρέασε τη σύνταξή της, χαρακτηρίζοντάς την ως «μια πολύ κακή ανάμνηση, το λάθος της ζωής της»:

«Έκανα κι εγώ μια επιλογή κάποτε για χάρη των γονιών μου που δε μου βγήκε σε καλό. Δούλευα σε μια εταιρία 6 χρόνια και ήμουν και πάρα πολύ ευχαριστημένη, ήταν όμως μαγαζί. Δούλευα πρωί απόγευμα και τα Σάββατα. Είχα μόνο την μία μου την κόρη που ήταν μικρή ακόμα (...) οπότε ο μπαμπάς μου, μου λέει «Άκου να σου πω, ο γιος μου μού πρότεινε αυτό και αυτό, αλλά εγώ δεν πρόκειται να κάνω τίποτα αν δεν είσαι κι εσύ μαζί, γιατί ότι κάνουμε θέλω να είμαστε όλοι μαζί να το κάνουμε». Εγώ με τη σκέψη ότι δουλεύω πρωί-απόγευμα, άφηνα το μωρό από δω κι από κει, και τα Σάββατα κι αυτά, λέω εντάξει ίσως να είναι καλύτερα, ας το κάνουμε. Εν πάση περιπτώσει, δεν μας βγήκε σε καλό. (...) Ο πατέρας μου πέθανε σε αυτό το διάστημα, μας έμεινε η δουλειά εμένα με τη μαμά

μου, με χρέη, προσπαθήσαμε να τη δουλέψουμε για να βγάλουμε τα χρέη τουλάχιστον, τα καταφέραμε κάποια στιγμή. Όμως εγώ μετά δεν μπορούσα να βρω άλλη δουλειά. Πλέον είχα μείνει 7 χρόνια εκτός εργασίας, δεν ήξερα κομπιούτερ, δεν μπορούσα, παρόλο που το ‘ψάξα πολύ. Παράλληλα, σε αυτά τα χρόνια έκανα και τη δεύτερη κόρη μου (...) έκανα κάποιες δουλειές του ποδαριού και χωρίς ένσημα.»

Επιπλέον, ορισμένες φορές, τα μεγάλα διαστήματα εκτός αγοράς εργασίας οφείλονται (και) σε άλλους παράγοντες. Για παράδειγμα, μία (1) συμμετέχουσα, όταν έκλεισε η εταιρεία της, αποφάσισε να μην αναζητήσει εκ νέου εργασία, καθώς είχε κατοχυρώσει το δικαίωμα (μη πλήρους) σύνταξης, με αποτέλεσμα να μείνει για αρκετά χρόνια ανενεργή και χωρίς εισόδημα:

«Δυστυχώς έκλεισε το κεντρικό κατάστημα. Είχα κατοχυρώσει τα χρόνια για να συνταξιοδοτηθώ, αλλά όχι την ηλικία. Περίμενα. (...) Δούλεψα 25 χρόνια, οπότε δεν ήταν πλήρης [η σύνταξη] (...) Ήταν αρκετά [τα χρόνια αναμονής για συνταξιοδότηση]. Έξι, οκτώ χρόνια, κάπου εκεί.»

Επίσης, αρκετές από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι εργάστηκαν για κάποιο διάστημα της εργασιακής του ζωής, **χωρίς ασφάλιση**. Οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες παρέχουν ανασφάλιστη εργασία, ποικίλουν. Άλλοτε, πρόκειται για περιπτώσεις γυναικών που εργάζονται σε οικογενειακή επιχείρηση:

«Είχε η οικογένειά μου μια μεγάλη επιχείρηση και πήγα για λίγα χρόνια. (...) Για να τους βάλω (...) καινούργια προγράμματα. Ήθελαν μια εξέλιξη μέσα και σου λέει “αφού τα κάνεις αλλού, έλα να τα κάνεις και σε μας”. Δεν είχα ασφάλιση (...). Μου έλεγαν: “Θες λεφτά; Πάρε όσα θες”. Κι έλεγα: “Βρε παιδιά είναι άλλο”. Πάντοτε με τα ένσημα είχα ένα θέμα, ήθελα πάντα να με ασφαλίζουν. Εκεί ήμουν χωρίς ασφάλιση (...) και αυτό είναι το ασφαλιστικό κενό που είχα, τρία χρόνια. (...) Πολύ κακή εμπειρία.»

Σε άλλες περιπτώσεις, η εργασία υπό καθεστώς άτυπης απασχόλησης, παρουσιάζεται ως «επιλογή» που οφείλεται σε απουσία προσωπικού σχετικού ενδιαφέροντος, στάση που όμως φαίνεται να καλλιεργήθηκε και από το οικογενειακό περιβάλλον:

«Το ότι έχω δουλέψει πολλά χρόνια χωρίς ένσημα (...) αυτό δεν έγινε επειδή ήμουν γυναίκα. Αλλά επειδή δεν είχα καθόλου, καθόλου, τη λογική ότι κάποια στιγμή θα χρειαστώ και μια σύνταξη ρε παιδί μου. Χρειάζομαι τα ένσημα; Δηλαδή, ο πατέρας μου, ήταν ελεύθερος

επαγγελματίας, πίστευε ότι εγώ θα γίνω δικηγόρος τελικά. Δεν ξέρω γιατί το πίστευε, οπότε, δεν τα χρειαζόμουν αυτά τα ένσημα της εξαρτημένης εργασίας. (...) Κανένας από τους πρώτους εργοδότες που ήτανε στον ιδιωτικό τομέα δεν επέμενε να μου βάλει ένσημα. Και εγώ δεν τα ζήτησα και ποτέ (...) Έτσι, έφτασα σαράντα χρονών για να με πιέσει το [επωνυμία εργοδότη] να βάλω ένσημα. (...) Θεωρώ ότι έχω πολύ μεγάλη ευθύνη για το, δηλαδή εντάξει, δικαιολογία ότι οι εργοδότες μου δεν θέλανε. Μα δεν το ζήτησα και ποτέ. Πρέπει να το πω αυτό.»

Για ορισμένες γυναίκες χρειάστηκε ένα κίνητρο/παράδειγμα που τις έκανε να ενδιαφερθούν για την ασφάλισή τους και να αναλογιστούν τις συνέπειες που έχει η ανασφάλιστη εργασία στη σύνταξή τους:

«Βλέποντας τη μαμά μου στα 57 της που έμεινε χήρα και πήρε το μισό της σύνταξης του μπαμπά μου, ο οποίος δεν είχε προλάβει κι εκείνος να βγει σε σύνταξη, κατάλαβα ότι, την εποχή εκείνη εγώ ήμουν 33 με δυο παιδιά, πρέπει να σκεφτώ σοβαρά το θέμα της σύνταξης γιατί είχα κάνει αρκετές φορές κάποιες δουλειές χωρίς να έχω ένσημα. Από τότε άρχισα να προσπαθώ να δουλεύω και πολλές φορές πλήρωνα και μόνη μου κάποια ένσημα.»

4.2.3. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα ως αποτέλεσμα του κατά φύλο οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού της αγοράς εργασίας

Εκτός από τη διάρκεια του εργασιακού βίου, **το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αποτελεί έναν πολύ σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης του αντίστοιχου χάσματος στις συντάξεις**, εάν αναλογιστούμε ότι το τελευταίο αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό τις συνθήκες αμοιβών και απασχόλησης του παρελθόντος (Ζιώμας, Θεοδωρουλάκης, Κάπελλα, Κωνσταντινίδη & Μουρίκη, 2019: 7). Συχνά, βέβαια, όπως προκύπτει και παρακάτω μέσα από τις αφηγήσεις των συμμετεχουσών στην έρευνα, **οι συνθήκες των αμοιβών δεν είναι ανεξάρτητες από τις έμφυλες κοινωνικές αντιλήψεις, οι οποίες επηρεάζουν σαφώς τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό της εργασίας**. Συνεπώς, στα αίτια του έμφυλου μισθολογικού χάσματος εντάσσεται τόσο η διαμόρφωση των λεγόμενων «γυναικείων» ή «γυναικοκρατούμενων» και, αντιστοίχως, των «ανδρικών» ή «ανδροκρατούμενων» επαγγελματιών/κλάδων, όσο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» που καθηλώνει τις περισσότερες γυναίκες στις κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, ανεξαρτήτως επαγγελματικού κλάδου (Προφύρη, 2018: 13).

Τα έμφυλα στερεότυπα, ο ρόλος της οικογένειας, το βάρος της ευθύνης της αποκλειστικής φροντίδας του νοικοκυριού, αναφέρονται συχνά από τις γυναίκες ως παράγοντες επιλογής συγκεκριμένου επαγγέλματος, το οποίο άλλοτε συμβαδίζει με την προσωπική τους επιθυμία και άλλοτε όχι. Οι παρακάτω αφηγήσεις αποτελούν μερικά χαρακτηριστικά τέτοια παραδείγματα:

«Εγώ δεν ήθελα στη ζωή μου να κάνω, αλλά να μείνω στο σπίτι και να παντρευτώ και να φροντίζω μόνο το σπίτι. Η ζωή όμως δεν τα 'φερε και πολύ όπως τα θελα. (...) Ασχολήθηκα με πολλές δουλειές (...).»

«Στα αρχικά μου σχέδια ήταν η ακαδημαϊκή καριέρα και έτσι έκανα μεταπτυχιακές σπουδές και ξεκίνησα να κάνω και διδακτορικό. (...) Ο πατέρας μου δέχτηκε να κάνω μεταπτυχιακό γιατί ο σύντροφός μου ακολουθούσε παρόμοιο μονοπάτι. Τελικά έβαλα τις δικές μου ανάγκες και επιθυμίες σε δεύτερη μοίρα, γιατί θεωρούσα καθήκον μου να στηρίξω πρωτίστως τον σύντροφό μου που τότε έκανε και αυτός τη διατριβή του. (...) Βεβαίως αυτό και αυτό συνδέεται και με έμφυλα στερεότυπα τα οποία είχα καταπιεί αμάσητα.»

«Υπήρχε η νοοτροπία στην οικογένειά μου για να μην γυρνάω και δεν ξέρουνε που βρίσκομαι κορίτσι πράμα, και για οικονομικούς λόγους και για να μπαίνω σε μία σειρά, να δουλεύω το καλοκαίρι. Το καλοκαίρι λοιπόν από Ε΄ προς ΣΤ΄ Γυμνασίου, ήταν εξατάξιο τότε, η μάνα μου βρήκε την ευκαιρία εκεί που ήτανε στο υποκατάστημα που δούλευε (...) και με έβαλε το καλοκαίρι εκείνο να δουλέψω. Έτσι ξεκίνησα. Την επόμενη χρονιά πέρασα στο Πανεπιστήμιο και στα 20 μου παντρεύτηκα. Έπρεπε να δουλεύω παντρεμένη γυναίκα. Ήταν περίπου σαν να αποφασίσανε οι γονείς μου τι θα κάνω (...) δεν πήγα γιατί μου άρεσε, πήγα περίπου αναγκαστικά.»

«Ήθελα να ασχοληθώ με τη διδασκαλία, αλλά για να μην στενοχωρήσω τον πατέρα μου, συμπεριέλαβα στο μηχανογραφικό και τις οικονομικές επιστήμες, τις οποίες και τελικά ακολούθησα.»

«Αποφάσισα να γίνω εκπαιδευτικός. Έπαιξε ρόλο και η επιθυμία της οικογένειάς μου και συγκεκριμένα της μητέρας μου που ήθελε η ίδια να γίνει εκπαιδευτικός αλλά δεν τα κατάφερε. Μου άρεσε, όμως, κι εμένα η εκπαίδευση (...) την ίδια δουλειά θα διάλεγα γιατί μου αρέσει η τάξη.»

«Είχα αποφασίσει από το σχολείο το δημοτικό ότι θα γίνω ή δασκάλα ή τίποτε άλλο. Δεν με άφηνε ο πατέρας μου γιατί μου λέγε: “Θα σε γυρνάνε από χωριό σε χωριό”, λόγω των πολιτικών του πεποιθήσεων. (...) Βρήκα έναν ξάδερφό τον οποίο εκτιμούσε πάρα πολύ ο πατέρας μου και ήταν Λυκειάρχης και του λέω: “Σε ικετεύω. Πείσε τον πατέρα μου. Εγώ θέλω να πάω σε αυτή τη σχολή, αλλιώς δεν κάνω καμία άλλη δουλειά”. Και τον έπεισε.»

«Αν και πάντα ήθελα να εργαστώ στο εξωτερικό και σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον, αρνήθηκα μια καριέρα στον τομέα της διπλωματίας, όταν μου έγινε πρόταση, επειδή την περίοδο εκείνη ετοιμαζόμουν να παντρευτώ.»

Ορισμένες από τις συμμετέχουσες, οι οποίες τελικά ακολούθησαν άλλη επαγγελματική πορεία από αυτήν που αρχικά σχεδίαζαν οι πατέρες τους γι’ αυτές με βάση τις κυρίαρχες έμφυλες προσδοκίες, αφηγούνται σχετικά:

«Όταν ήμασταν στο δημοτικό με την αδερφή μου ο πατέρας μου μας αγόρασε μια ραπτομηχανή. Θα ήταν σπουδαία εξέλιξη να γίνουμε μοδιστρούλες. (...) Όταν όμως είδε ο πατέρας μου ότι προχωρήσαμε στο γυμνάσιο, και είδε ενδεχομένως ότι είχαμε κάποιες προοπτικές, ιδιαίτερα η αδερφή μου που ήταν και καλή μαθήτρια, μας αγόρασε γραφομηχανή. Ήταν άλλη φιλοδοξία να γίνουμε γραμματείς (...).»

«Όταν τελείωσα τις σπουδές μου, άρχισα να ψάχνω δουλειά γιατί δεν είχαμε την οικονομική δυνατότητα για μεταπτυχιακές σπουδές, αλλά ούτε και υπήρχε αυτή η αντίληψη για συνέχιση των σπουδών μου. Ο πατέρας μου ήθελε να προσληφθώ στο δημόσιο, αλλά εγώ δεν ήθελα και έκανα αιτήσεις στον ιδιωτικό τομέα. Με προσέλαβαν γρήγορα.»

Η διαφορά στις αμοιβές ανδρών και γυναικών επηρεάζεται από τις θέσεις που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες, τόσο σε ότι αφορά την εργασιακή ιεραρχία, όσο και το ίδιο το αντικείμενο ή τον κλάδο, που όταν παραδοσιακά είναι «γυναικεία» οι αμοιβές είναι χαμηλότερες. Είναι χαρακτηριστικό ότι, από το σύνολο των συμμετεχουσών, μόλις τέσσερις (4) κατέλαβαν ιεραρχικά ανώτερες θέσεις κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Από αυτές, η μία (1) δεν είχε παιδιά, ενώ επιπλέον μία (1) -η οποία κατέλαβε θέση υψηλής ευθύνης σε έναν εξαιρετικά ανδροκρατούμενο τομέα- δήλωσε ότι, ενώ βρισκόταν ακόμα στο μαιευτήριο «υπέγραφε χαρτιά

[εργασιακά έγγραφα]» και ότι κατάφερε να ανταπεξέλθει στις επαγγελματικές και οικογενειακές της υποχρεώσεις επειδή είχε τη στήριξη της μητέρας της.

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η ευθύνη της φροντίδας του νοικοκυριού και οι δυσκολίες συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, αποτελούν αποτρεπτικούς παράγοντες για την ανάληψη αυξημένων καθηκόντων από τις εργαζόμενες.

«(...) Με το πέρασμα των χρόνων μου πρότειναν να αναλάβω θέση αρχισυντάκτη, δεν τη δέχθηκα γιατί είχα τη συνείδηση ότι θα έπρεπε να έχω πολλές ώρες το μυαλό μου εκεί, κι εγώ δεν το είχα, το είχα βέβαια στην οικογένεια. Έτσι έμεινα να κάνω τα ρεπορτάζ μου τα οποία αγαπούσα κιόλας, κι ο μισθός μου έμεινε σε αυτό το πλαίσιο που ήταν των δημοσιογράφων.»

Άλλη μία από τις συμμετέχουσες, αν και είχε ξεκινήσει τη διαδικασία για διεκδίκηση διευθυντικής θέσης, τελικά αποφάσισε να συνταξιοδοτηθεί αναλογιζόμενη τον μεγάλο όγκο των ευθυνών, σε συνάρτηση με την επιθυμία της να αφιερώσει περισσότερο χρόνο στο παιδί της.

«Δεν είναι απλή υπόθεση (...) Ο διευθυντής στο σχολείο είναι σαν να είναι ένας πνευματικός. Έρχονται όλοι και σ' αυτόν φορτώνουνε όλα τους τα προβλήματα. Οπότε, σκεπτόμενη, λοιπόν, όλα αυτά, κι επειδή η κόρη μου ήταν στη φάση, ήτανε γυμνάσιο, και έλεγα -όχι ότι με είχε ανάγκη γιατί ήταν πάντα μια πολύ καλή μαθήτρια-, αλλά πίστευα ότι θα ήθελα να της δώσω τον χρόνο (...) δεν υπήρχε και οικονομικό πρόβλημα, γιατί πολλές φορές το σκέφτεσαι κι αυτό, και επίσης δεν υπήρχε ένα κίνητρο οικονομικό, για να καθίσεις παραπάνω. Οπότε, εγώ είχα υπολογίσει ότι η σύνταξη που θα έπαιρνα θα ήταν και λίγο παραπάνω από το μισθό μου. Οπότε σκέφτηκα, βγαίνω στη σύνταξη και εφόσον είχαμε δει ότι θα γίνονταν οι περικοπές αυτές».

Αλλά πολλές φορές, ακόμα και όταν οι γυναίκες επιθυμούν να αναλάβουν μια θέση ευθύνης συναντούν εμπόδια τα οποία πιθανά να συνδέονται και με άλλους παράγοντες, πέραν του φύλου τους. Ενδεικτικά, στο ακόλουθο απόσπασμα μια συμμετέχουσα εξηγεί ότι «τιμωρήθηκε» και υπέστη διάκριση λόγω της συνδικαλιστικής της δράσης.

«Πλέον ήθελα να πάρω μια θέση ευθύνης διότι όλοι οι συνάδελφοι της ηλικίας μου και της κλάσης μου και οι πολύ επόμενοι είχανε πάρει θέση

ευθύνης κι εγώ έπρεπε να κάνω τον κλητήρα. Δεν μου κάνανε τη χάρη. Έκατσα 10 χρόνια, 2-3 χρόνια που ήμουνα πραγματικά πεταμένη σε μια γωνιά να κάνω ό,τι πιο χαζό. (...) Ήτανε λόγω της συνδικαλιστικής μου δράσης. (...) Κι έμεινα καθηλωμένη, αλλά καθηλωμένη σε ό,τι πιο ηλίθιο και χαζό υπήρχε για να κάνει άνθρωπος εκεί πέρα μέσα.»

Ακόμα και σε τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται «γυναικείοι» και οι γυναίκες υπερτερούν σημαντικά σε ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με τους άνδρες, οι ανώτερες ιεραρχικά θέσεις συνήθως καταλαμβάνονται από άνδρες. Για παράδειγμα, συμμετέχουσες από τον χώρο της εκπαίδευσης δήλωσαν ότι ποτέ δεν είχαν γυναίκα προϊσταμένη ή διευθύντρια και ότι, γενικά, σε αυτές τις θέσεις, τοποθετούνται άνδρες. Βέβαια, οι ίδιες σημείωσαν ότι τα κριτήρια για αυτές τις θέσεις ήταν κυρίως κομματικά και όχι έμφυλα. Στην περίπτωση «ανδροκρατούμενων» τομέων, ο έμφυλος διαχωρισμός είναι σαφής. Συμμετέχουσα η οποία εργάστηκε στον πετρελαϊκό τομέα σε θέση ευθύνης, σημείωσε ότι, στο εργασιακό της περιβάλλον, όλοι οι συνάδελφοί της και οι ιεραρχικά ανώτεροι της, ήταν άνδρες, ενώ η μόνη γυναίκα εργαζόμενη, ήταν γραμματέας. Μέσα από τις αφηγήσεις των γυναικών, συχνά γίνεται σαφές ότι οι ίδιες αρχικά δεν αναγνωρίζουν ότι ο παράγοντας «φύλο» διαδραματίζει κάποιον ρόλο στην επαγγελματική ανέλιξη, πιθανά επειδή εκλαμβάνεται ως «κανονικότητα» η ανάληψη υψηλών θέσεων από τους άνδρες. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια των συζητήσεων οι ίδιες συμμετέχουσες φαίνεται πως εντοπίζουν κάποια δεδομένα που τελικά δεν είναι τυχαία:

«Δεν είχε τεθεί ποτέ ούτε εμφανώς ούτε αφανώς η προτίμηση στο ανδρικό φύλο για προαγωγή... εν τούτοις τώρα συνειδητοποιώ ότι οι προϊστάμενοί μου ήταν πάντα άνδρες.»

Ως ένα δεδομένο που έχει αξία να καταγραφεί επισημαίνεται ότι, ένας μικρός αριθμός γυναικών που συμμετείχαν στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης είχε έντονη **συνδικαλιστική ή/και κοινωνική δράση**. Ειδικότερα, υπήρξαν συμμετέχουσες που λόγω της συνδικαλιστικής τους δράσης ή της δραστηριοποίησής τους σε σωματεία και φορείς (π.χ. οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών), συνέβαλαν σημαντικά με τις γνώσεις τους στην παροχή πληροφόρησης για τις συνθήκες του κλάδου τους ή για δεδομένα που αφορούν την κοινωνική ομάδα στην οποία ανήκουν. Ωστόσο, κάποιες σημείωσαν και αρνητικές πτυχές ή παράγοντες που τις αποθάρρυναν να συνεχίσουν αυτή τη δράση τους:

«Άρχισα να ασχολούμαι με τον συνδικαλισμό. Μετά από χρόνια ήρθε η ώρα να μου ζητήσουν να αναλάβω θέση ευθύνης, την οποία αρνήθηκα γιατί είχε αρχίσει ήδη ένα κλίμα που πολύ μεγάλης πίεσης από τα ανώτερα στελέχη στα μεσαία στελέχη και να πιέζουν τους απλούς υπαλλήλους. Κι εγώ βλέποντάς το αυτό πολύ έντονα, και κυνηγώντας το ως συνδικαλίστρια, δεν ήθελα να βρεθώ σε αυτήν τη θέση.»

Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα σε ορισμένους τομείς από τους οποίους προέρχονταν συμμετέχουσες στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, είναι μεγαλύτερο σε σχέση με άλλους. Μια από τις συμμετέχουσες, προερχόμενη από τον κλάδο του πετρελαίου (άντληση αργού πετρελαίου), εξηγεί:

«Οι διαφορές στους μισθούς και στις συντάξεις στον κλάδο πετρελαίου, οφείλονται στις χαώδεις διαφορές μεταξύ των αποδοχών των εργαζομένων αναλόγως των θέσεων τους στην παραγωγή. (...) Οι γυναίκες καταλάμβαναν συγκεκριμένες θέσεις, γραμματείς, στο λογιστήριο, και οι θέσεις αυτές έχουν πιο χαμηλό μισθό σε σχέση με την παραγωγή ή τα ανώτερα διοικητικά στρώματα, όπου η παρουσία γυναικών ήταν σχεδόν ανύπαρκτη.»

Παρόμοια ερμηνεία δίνει και άλλη συμμετέχουσα, αναφέροντας ότι, οι διαφορές στους μισθούς εντοπίζονται με βάση την ειδικότητα. Ωστόσο, η ίδια, ενώ αρχικά επισημαίνει ότι αυτό δεν σχετίζεται με το φύλο, εν συνεχεία αναφέρεται σε παραδείγματα ειδικοτήτων με σαφή έμφυλα χαρακτηριστικά, καθιστώντας σαφές ότι, οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε καλά αμειβόμενες θέσεις:

«Οι ανισότητες όσον αφορά τα θέματα σύνταξης δεν ήταν ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, ήταν ανάμεσα σε κλάδους σε εμάς. Δηλαδή, ένας πιλότος, ας πούμε, έπαιρνε πολύ περισσότερη σύνταξη από έναν υπάλληλο, εκεί ήταν οι διαφορές.»

Πέρα από τις παραπάνω περιπτώσεις κατά φύλο οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού στην εργασία, που εξηγούν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, υπάρχουν και ειδικότερες περιπτώσεις ρυθμίσεων που εντοπίζονται σε κλάδους ή φορείς και συμβάλλουν σημαντικά στη διεύρυνση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών, και κατ' επέκταση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Μια από αυτές αναφέρθηκε και στις εστιασμένες συζητήσεις που διοργανώθηκαν και αφορούσε στον αποκλεισμό των γυναικών από συγκεκριμένες βάρδιες (με εξαίρεση τομείς κοινωνικού χαρακτήρα, όπως π.χ. νοσηλευτικό προσωπικό), βάσει νομοθεσίας, με σοβαρές

επιπτώσεις στον μισθό τους. Μέσα από αυτό το παράδειγμα, διαφαίνεται πως η έννοια της «διαφοράς» μεταξύ των φύλων και των «ιδιαίτερων χαρακτηριστικών», φαίνεται πως χρησιμοποιήθηκε από το σύστημα για να νομιμοποιηθούν διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Μια τέτοια ενδεικτική περίπτωση αποτελεί το παράδειγμα του ΟΤΕ, στον οποίο, όπως αναφέρει η Καραμάνου (2013: 303), ο κατά φύλο οριζόντιος διαχωρισμός ήταν απόλυτος (άνδρες στο διοικητικό και τεχνικό προσωπικό και γυναίκες κυρίως τηλεφωνήτριες, γραμματείς και καθαρίστριες) και μάλιστα για τις «γυναικείες» θέσεις ήταν περιορισμένη η μισθολογική και ιεραρχική εξέλιξη, παρά το γεγονός ότι κάποιες από αυτές τις θέσεις απαιτούσαν περισσότερα προσόντα σε σχέση με τις θέσεις των ανδρών. Επιπλέον, σύμφωνα με την Καραμάνου (2013: 303), η όποια εξέλιξη για τις γυναίκες εξαντλούνταν στα 15 χρόνια με αποτέλεσμα να εξαναγκάζονται να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα εξαιτίας της καθήλωσης τόσο σε επίπεδο μισθού, όσο και ιεραρχίας. Αυτή η πολιτική που υλοποιούνταν υπό το πρόσχημα της «προστασίας» των γυναικών επεκτεινόταν και σε άλλες πτυχές της εργασιακής ζωής όπως, για παράδειγμα, στον αποκλεισμό των γυναικών, χωρίς δικαίωμα επιλογής, από τις νυχτερινές βάρδιες οι οποίες πληρώνονταν με επιπλέον χρήματα.

4.2.4. Έμφυλες διακρίσεις, στερεότυπα και πολλαπλές διακρίσεις

Σύμφωνα με όσα δήλωσαν αρκετές από τις συμμετέχουσες, **οι γυναίκες στην εργασία τους πρέπει διαρκώς να αποδεικνύουν ότι «αξίζουν»**. Μάλιστα, πολλές φορές, η διάκριση αυτή σε σχέση με άνδρες συναδέλφους τους εκδηλώνεται με σαφή τρόπο. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα μιας συμμετέχουσας με πολύ υψηλά τυπικά προσόντα, η οποία δήλωσε ότι, πριν προσληφθεί οριστικά στον τομέα της εξόρυξης μετάλλων, χρειάστηκε να περάσει πρόσθετη δοκιμαστική περίοδο «επειδή ήταν γυναίκα». Πολλές ήταν οι αναφορές των συμμετεχουσών σε **έμφυλες διακρίσεις** που αφορούν σε επιμέρους ζητήματα των κλάδων τους (π.χ. ζητήματα που σχετίζονται με τη στρατιωτική θητεία και την κατάταξη των ανδρών στην επετηρίδα) ή σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας τους ή ακόμα και σε εξαναγκασμό σε παραίτηση λόγω εγκυμοσύνης.

Ωστόσο, τα έμφυλα στερεότυπα αναπαράγονται και εκδηλώνονται και από τις ίδιες τις γυναίκες, καθώς -όπως παρουσίασαν ορισμένες από τις συμμετέχουσες- οι γυναίκες δείχνουν μεγαλύτερη επιείκεια σε άνδρες συναδέλφους απ' ότι σε γυναίκες, σε περίπτωση κάποιου λάθους στο πλαίσιο της εργασίας. Μία από τις συμμετέχουσες,

ελεύθερη επαγγελματίας σε ανδροκρατούμενο κλάδο, παραδέχθηκε στην αφήγησή της (στην οποία εντοπίζονται σημαντικές αντιφάσεις) ότι και η ίδια κατά την πρόσληψη προσωπικού έχει λάβει υπ' όψιν το κριτήριο του φύλου:

«Στον χώρο μου είναι κυρίως άνδρες, αλλά δεν βίωσα ποτέ κάποια διάκριση, δεν αισθάνθηκα ότι υπήρχε θέμα. (...) Όμως, μια γυναίκα στον χώρο αυτό, θα πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο να αποδείξει την αξία της και αυτό γίνεται και από τις ίδιες τις γυναίκες. (...) Ως εργοδότηρα κοιτάζα κι εγώ το φύλο κατά την επιλογή του προσωπικού, αν και δεν ήταν το κύριο κριτήριο επιλογής. (...) Κανείς δεν θα πλήρωνε μια υπάλληλο που εξαιτίας της εγκυμοσύνης θα έλειπε από τη δουλειά της. Έγώ θα το δεχόμουν αυτό μόνο εάν ήταν εξαιρετικά καλή στη δουλειά της.»

Όπως έγινε ήδη εμφανές από τις αφηγήσεις των γυναικών, το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής είναι ένα ζήτημα που επηρεάζει σημαντικά τις αποφάσεις των γυναικών για την εργασία τους και έχει επίπτωση στις συντάξεις τους. Ειδικότερα, αναλύθηκε ο τρόπος με τον οποίο τα έμφυλα στερεότυπα και το ζήτημα της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας συντηρούν και επιτείνουν, τόσο τον κατά φύλο οριζόντιο, όσο και τον κάθετο διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, με χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (Προφύρη, 2018: 9).

Η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας γίνεται ακόμα πιο μεγάλο «πρόβλημα» στις περιπτώσεις γυναικών που έχουν την ευθύνη της φροντίδας παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών. Στη βιβλιογραφία για τις έμφυλες διαφορές στις συντάξεις επισημαίνεται η **μειονεκτούσα θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, εξαιτίας της αποκαλούμενης «τιμωρίας μητρότητας» (motherhood penalty)** (Bettio & al., 2013, όπως αναφέρεται στο: Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio & Pesce, 2016: 20). Αυτό συμβαίνει γιατί τα στερεότυπα του φύλου σχετικά με την οικιακή εργασία και τη φροντίδα, παραμένουν ισχυρά, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να συνεχίζουν να θεωρούνται οι κύριες υπεύθυνες για τη φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας, όπως εξάλλου και στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2016: 9).

Πως οδηγεί όμως αυτό στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα; Οι έμφυλες κοινωνικές αντιλήψεις επηρεάζουν τον καταμερισμό ρόλων εντός του νοικοκυριού, ο οποίος με τη σειρά του επηρεάζει τις αποφάσεις που αφορούν την εργασιακή ζωή.

Αυτή η αλληλουχία έχει ως αποτέλεσμα περισσότερες γυναίκες να λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις σε σχέση με τους άνδρες (Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio & Pesce, 2016: 20).

Παρόλο που η αύξηση των οικογενειών «διπλής σταδιοδρομίας» (dual career families), καθιστά τη συμμετοχή των ανδρών στην οικιακή σφαίρα ακόμα πιο απαραίτητη, οι γυναίκες εξακολουθούν να αισθάνονται και να είναι αποκλειστικά υπεύθυνες για την παροχή φροντίδας στα παιδιά και στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας. Σε προηγούμενες αφηγήσεις αναφέρθηκαν πολλά χαρακτηριστικά τέτοια παραδείγματα. Στην πλειοψηφία τους οι γυναίκες δηλώνουν ότι τους αρέσει να εργάζονται, αλλά προτεραιότητα έχουν τα παιδιά και η οικογένεια (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2016: 126). Εξαιρετικά λίγες ήταν οι συμμετέχουσες που αναφέρθηκαν στη βοήθεια του συζύγου σε ζητήματα φροντίδας παιδιών, και στις περιπτώσεις αυτές επισημάνθηκε ότι σε αυτό συνέβαλε το επάγγελμα του συζύγου (π.χ. εκπαιδευτικός). Οι περισσότερες από τις γυναίκες που συμμετείχαν στις ομάδες συζήτησης είτε παρουσίαζαν το ζήτημα της φροντίδας των παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών ως αποκλειστικά δικό τους καθήκον (χωρίς καμία αναφορά στον ρόλο του συζύγου/συντρόφου) ή παραδέχονταν αυτήν την πραγματικότητα, χωρίς να την αμφισβητούν:

«Το βλέπω περισσότερο από τη μεριά των γυναικών που μπαίνουν σε αυτή τη διαδικασία. Δεν ξέρω. Υπάρχουνε, υπάρχουν και άντρες. Αλλά, δεν το βλέπω τόσο... εμείς μπαίνουμε σε μια άλλη διαδικασία και πολλές φορές εις βάρος της επαγγελματικής μας ζωής.»

«Εμένα ο αδερφός μου είναι πιο “μακριά”. Ενώ μένουμε κοντά, δεν το λέω με κακή σκέψη, απλώς (...) λέει “εσύ πρέπει” [να φροντίσεις τους ηλικιωμένους γονείς]. Εάν θέλετε κάτι, τηλεφωνήστε μου”»

Οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα και ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, έχουν να αντιμετωπίσουν πολλά πρόσθετα προβλήματα τόσο σε ό,τι αφορά την εργασιακή τους ζωή, όσο και τη συνταξιοδότησή τους. Ειδικότερα, υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις, καθώς εκτός από τα εμπόδια που συναντούν λόγω του φύλου τους, πρέπει να διαχειριστούν επιπλέον παράγοντες που συμβάλλουν στον αποκλεισμό τους από την αγορά εργασίας.

Ειδικότερα, για την περίπτωση των παλιννοστούσων, τα προβλήματα είναι πολλά και προκύπτουν από τις προϋποθέσεις που τέθηκαν στο πρόσφατο νομικό πλαίσιο.

«Είμαι παλιννοστούσα, 68 ετών και εργάστηκα στην Ελλάδα για 21 χρόνια από το 1998. Συνολικά στη ζωή μου έχω δουλέψει 46 χρόνια. Τα 25 χρόνια στην πρώην ΕΣΣΔ και τα 21 στην Ελλάδα. Από τον Ιανουάριο έχω βγει σε σύνταξη. Με τον προσβλητικό πρόσφατο Νόμο έπρεπε να βρίσκομαι στην Ελλάδα για 35 χρόνια, ώστε να λάβω την πλήρη σύνταξη. Είναι γνωστό ότι ήταν αδύνατο εμείς οι Έλληνες πόντιοι να φύγουμε από τη χώρα τη δεκαετία του '80, καθώς τα σύνορα ήταν κλειστά για εμάς. (...) Δείξτε μου μια άλλη χώρα που έτσι αντιμετωπίζει τους ομογενείς της.»

Η ίδια συμμετέχουσα δηλώνει ότι πέρα από την παραπάνω διάταξη που άδικα αποκλείει τους/τις παλιννοστούντες/ούσες από το δικαίωμα πλήρους σύνταξης, ακόμα και η λήψη απόφασης από το κράτος για τη χορήγηση μειωμένης σύνταξης, αργεί πάρα πολύ με αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολη η επιβίωση:

«Η απόφαση για συνταξιοδότηση έρχεται μετά από ούτε μήνες, χρόνια. Μα περιμένουν να πεθάνουμε; Πως μπορεί να ζήσει κάποιος με 400 ευρώ; Η εφορία, το ρεύμα, το νερό, τα φάρμακα, το δάνειο... όλα αυτά δεν περιμένουν πότε θα βγει η σύνταξη.»

Ως προς τον ρόλο του φύλου, η ίδια επισήμανε ότι δεν θεωρεί ότι τίθεται θέμα διάκρισης στον τομέα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, στη συνέχεια πρόσθεσε ότι, **οι περισσότερες παλιννοστούσες, οι οποίες διέθεταν πολύ υψηλά τυπικά προσόντα, εργάστηκαν στην Ελλάδα παρέχοντας υπηρεσίες καθαριότητας σε ιδιωτικά νοικοκυριά ή φροντίδας ατόμων τρίτης ηλικίας, χωρίς ένσημα, με αποτέλεσμα αυτές να μην μπορούν να λάβουν στο μέλλον ούτε την κατώτατη σύνταξη.**

Η εργασία χωρίς ένσημα είναι μια πραγματικότητα που βιώνουν οι περισσότερες μετανάστριες στην Ελλάδα. Ειδικότερα, όλες οι μετανάστριες που συμμετείχαν στην ομάδα εστιασμένης συζήτησης, διαμένουν πολλά χρόνια στην Ελλάδα και δήλωσαν είτε ότι έχουν εργαστεί ή ότι εξακολουθούν να εργάζονται με καθεστώς άτυπης εργασίας, ανεξάρτητα από τα τυπικά τους προσόντα:

«Εγώ έρχομαι από την Αλβανία. Από το 92 εδώ. Δουλεύω οικιακά (...) μαύρη δουλειά, όπως όλες οι γυναίκες. Έχω τελειώσει οικονομικά. (...) Εδώ όπως είπα, σε σπίτια. Είμαι αντιπρόεδρος σε έναν σύλλογο (...). Όλα τα χρόνια ανασφάλιστη. Έχω δέκα χρόνια στην Αλβανία. Τα πληρώνω εκεί. Έχω κλείσει 36 χρόνια εκεί και περιμένω σύνταξη από εκεί. Λυπάμαι που θα αναγκαστώ να αφήσω την Ελλάδα.»

Σύμφωνα με την αφήγηση άλλης συμμετέχουσας από τη Γεωργία, το 90% των μεταναστών/τριών στην Ελλάδα με χώρα προέλευσης τη Γεωργία είναι γυναίκες, εκ των οποίων σχεδόν όλες δεν έχουν χαρτιά ή/και δουλεύουν με μαύρη εργασία, γεγονός που αδιαμφισβήτητα αποκλείει τη συνταξιοδότησή τους. Η ίδια, ωστόσο, δήλωσε ότι ενώ όταν ήρθε στην Ελλάδα εργάστηκε κυρίως σε άτυπες μορφές απασχόλησης ως καθαρίστρια, αν και έχει πολλά προσόντα, πλέον εργάζεται στο αντικείμενό της και πληρώνει εργόσημο.

Όπως επισήμαναν οι συμμετέχουσες που ανήκουν στη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα, οι μετανάστριες βιώνουν ρατσισμό και πολλαπλές διακρίσεις οι οποίες εντοπίζονται τόσο στον τομέα της απασχόλησης (και κατ' επέκταση επηρεάζουν ή καθιστούν αδύνατη τη συνταξιοδότηση τους), όσο και στους υπόλοιπους τομείς της ζωής τους. Ως ένδειξη διακριτικής μεταχείρισης, μία από τις συμμετέχουσες ανέφερε ότι αν και κατοικεί επί χρόνια στην Ελλάδα και είναι παντρεμένη και με Έλληνα πολίτη, εντούτοις εξακολουθεί να έχει άδεια παραμονής (και όχι ελληνική υπηκοότητα) και, κάθε φορά που αιτείται να την ανανεώσει, οφείλει να προσκομίζει υπεύθυνη δήλωση του συζύγου της στην οποία δηλώνεται ότι η σχέση τους είναι «αρμονική».

Οι γυναίκες με αναπηρία μίλησαν επίσης για τον ρατσισμό που έχουν βιώσει σε εργασιακά περιβάλλοντα, καθώς όπως αναφέρθηκε χαρακτηριστικά:

«Όταν μια γυναίκα έχει αναπηρία –και η αναπηρία αυτή είναι σχεδόν πάντα εμφανής– τότε υφίσταται πρόσθετες διακρίσεις».

«Οι εργοδότες αναμένουν από τις εργαζόμενες γυναίκες να είναι κούκλες και αρτιμελείς.»

Οι συμμετέχουσες αναφέρθηκαν ειδικά σε νέες νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες επηρέασαν αρνητικά ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες και, συγκεκριμένα τα άτομα με αναπηρία, καθώς είχαν δυσμενή αποτελέσματα για τη συνταξιοδότησή τους. Εξαιτίας των πρόσφατων νομοθετικών αλλαγών μια συμμετέχουσα ανέφερε ότι αντιμετωπίζει σειρά προβλημάτων μεταξύ των οποίων ακόμα και διαμάχη με το κράτος καθώς της ζητήθηκε να επιστρέψει συντάξεις της. Στο ίδιο πλαίσιο, της κριτικής στις πρόσφατες νομοθετικές αλλαγές, σημειώθηκαν τα εξής:

«Καταργήθηκε μια διάταξη η οποία βοηθούσε και μετανάστριες και ΑμεΑ [γυναίκες]. Τα άτομα που παρείχαν υπηρεσίες φροντίδας σε άτομα με αναπηρία έπαιρναν εργόσημο. Επειδή πολλές μετανάστριες παρείχαν αυτές τις υπηρεσίες, είχαν τη δυνατότητα μέσω της δουλειάς τους αυτής

να παίρνουν άδεια παραμονής. Έτσι, τα άτομα με αναπηρία διασφάλιζαν τη φροντίδα τους και οι μετανάστριες την εργασία τους και την παραμονή τους.»

Σύμφωνα με τις τοποθετήσεις των γυναικών με αναπηρία, και για πολλές από αυτές η εργασία με άτυπη απασχόληση είναι μια πραγματικότητα, καθώς ορισμένες εγκαταλείπουν την εργασία τους λόγω προβλημάτων υγείας και αναγκάζονται να εργάζονται στο σπίτι σε ό,τι αντικείμενο μπορούν για να επιβιώσουν (π.χ. μια συμμετέχουσα ανέφερε ότι πουλούσε είδη σπιτιού και έραβε ρούχα).

Στην περίπτωση των γυναικών Ρομά η προοπτική της σύνταξης είναι πολύ μακρινή. Οι συμμετέχουσες στην ομάδα εστιασμένης συζήτησης έδωσαν έμφαση στο πρόβλημα επιβίωσης που αντιμετωπίζουν ως πολύτεκνες μητέρες, καθώς το ελάχιστο εισόδημα που λαμβάνουν οι γυναίκες Ρομά προέρχεται από εργασίες χωρίς ασφάλιση. Οι ίδιες ανέφεραν ότι οι ευθύνες της ανατροφής των παιδιών και της φροντίδας του νοικοκυριού δεν τους επιτρέπουν να εργαστούν, χωρίς ωστόσο να έχουν αισθανθεί ότι αυτό οφείλεται σε έμφυλα στερεότυπα της κοινότητάς τους.

Στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, οι συμμετέχουσες μοιράστηκαν μέσα από τις αφηγήσεις τους τις προσωπικές τους διαδρομές και εμπειρίες. Κάθε γυναίκα παρουσίασε σημαντικούς σταθμούς από την εργασιακή και την οικογενειακή/ιδιωτική της πορεία, καταθέτοντας με ειλικρίνεια απόψεις και βιωματικά δεδομένα. Κάθε αφήγηση συνιστά μια διαφορετική περιπέτεια με πολλές ιδιαιτερότητες, οι οποίες άλλοτε σχετίζονταν με την εργασιακή διαδρομή (διαφορετικά επαγγέλματα, διαστήματα ανεργίας και άτυπης εργασίας, διαδοχική ασφάλιση σε διαφορετικά ταμεία, διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα κ.ά.) και άλλοτε με γεγονότα της οικογενειακής ζωής (μητρότητα, μονογονεϊκότητα, συνθήκες διαβίωσης κ.ά.) της κάθε γυναίκας. Πολλά είναι τα σημεία που διαφοροποιούν τις ιστορίες των γυναικών, αλλά και πολλά είναι τα κοινά δεδομένα που συναντώνται στις αφηγήσεις τους. Η **οικονομική κρίση** επηρέασε σημαντικά τις ζωές των συμμετεχουσών αφού οι περισσότερες δέχθηκαν σημαντικές περικοπές στις συντάξεις τους.

«Έφυγα το 2014, κλείνοντας 34 χρόνια εργασίας. Πήρα το ωραίο μου χαρτί του ΙΚΑ και της επικουρικής ασφάλισης που έλεγε θα παίρνατε τόσα (...) ποτέ δεν πήρα τη σύνταξη, εννοείται, που θα έπαιρνα. (...) Φυσικά, όλοι ξέρετε τι παίρνουμε, ποια είναι η σύνταξη όλων τώρα. Το επικουρικό

ταμείο Χημικών, έδινε και αυτό καλές επικουρικές συντάξεις, αλλά, φυσικά, ενοποιήθηκε και αυτά κοπήκανε».

Επίσης, η **γραφειοκρατία** που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν κατά τη διαδικασία της συνταξιοδότησής τους, αποτέλεσε έναν ακόμα δυσμενή παράγοντα, στον οποίον αναφέρθηκαν οι περισσότερες γυναίκες.

«Κατέθεσα τα χαρτιά μου και περίμενα 2,5 χρόνια για να βγει η σύνταξη. Με 270 ευρώ. Η προσωρινή... Δεν ξέρω, μόνο να γελάσεις μπορείς. Και βέβαια, αυτό που δε μπορεί κανείς να σου πει στα [ασφαλιστικά] ταμεία, κανείς υπάλληλος, είναι με ποιον τρόπο βγήκε η σύνταξή σου (...) Και, πήγα, ξαναστήθηκα [εννοεί στο ασφαλιστικό ταμείο] γιατί είναι ξέρετε, είναι εξαιρετικά ενοχλητικό αυτό, το να μην ξέρεις πως ακριβώς βγήκε [η σύνταξη].»

«Κατέθεσα τα χαρτιά μου, μου δίνανε έναντι για 18 μήνες (...). Από το ΙΚΑ στο ΤΕΒΕ και από το ΤΕΒΕ στο ΙΚΑ γινόταν ένα μπαλάκι, μέχρι που με καλούν στο ΙΚΑ και μου είπαν ότι δεν δικαιούμαι τη σύνταξη και πρέπει να επιστρέψω όσα πήρα. (...) Δεν υπάρχει καμία ενημέρωση. Το σύστημα έχει το ένα, έχει το άλλο. Δεν υπάρχει τίποτα και κυριολεκτικά φοβάμαι μη μου πουν ξαφνικά ότι καταργείται και αυτή η Εγκύκλιος και μου πουν δώσ' τα πίσω.»

Επιπλέον, οι γυναίκες φαίνεται ότι **παραμένουν δραστήριες ακόμα και μετά την ολοκλήρωση του εργασιακού κύκλου της ζωής τους**. Οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι επιδιώκουν να αναπτύξουν κοινωνική δράση, ενώ μάλιστα κάποιες εξακολουθούν να παρέχουν εθελοντική εργασία ή να έχουν πολιτική δράση:

«Συνέχισα να δουλεύω εθελοντικά (...) στο μεταξύ προέκυψαν οι εκλογές και χωρίς να το επιδιώξω, μπήκα σε ένα ψηφοδέλτιο και εκλέχθηκα.»

«Τέλος πάντων παίρνω σύνταξη τώρα, δεν δουλεύω πλέον κάπου αλλού, παρά μόνο στο φροντιστήριο της κόρης μου που τη βοηθάω σαν γραμματειακή υποστήριξη.»

«Είμαι εθελόντρια στην [επωνυμία φορέα] και είμαι πολύ χαρούμενη. Πηγαίνω σταθερά τρεις φορές την εβδομάδα, βοηθάω και με γεμίζει πολύ. Είναι σπουδαίο το έργο που κάνουν.»

Ωστόσο, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών δηλώνει τελικά ικανοποιημένη με την πορεία της εργασιακής ζωής της, αποτιμώντας την συνολικά με ικανοποίηση και αισιοδοξία:

«Μου άρεσε το κλίμα της συναδελφικότητας, της αγάπης, της αλληλεγγύης, μια μεγάλη παρέα.»

«Και τώρα εάν μου λέγανε τι θα 'θελες στη ζωή σου να κάνεις, θα επέλεγα πάλι αυτό.»

«Τώρα εντάξει έχουνε μπει τα πράγματα σε έναν δρόμο και είμαι καλά και ευχαριστημένη.»

4.3. Ανάγκες, υποστήριξη και προτάσεις αντιμετώπισης

Στην τελευταία ενότητα των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, η ερευνητική ομάδα επεδίωξε να διερευνήσει τον βαθμό γνώσης των γυναικών σε ό,τι αφορά τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούν οι ίδιες τις δράσεις φορέων για την υποστήριξη αναφορικά με τα εργασιακά, ασφαλιστικά ή/και συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων, και ειδικότερα των γυναικών. Επιπλέον, στην ίδια ενότητα, ζητήθηκε από τις συμμετέχουσες, με βάση την προσωπική τους εμπειρία, να προτείνουν μέτρα για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι κατά τη διάρκεια αυτής της ενότητας, οι ερευνητές/τριες έδωσαν τις απαραίτητες διευκρινήσεις και διαμόρφωσαν τα ερωτήματά τους κατά τέτοιο τρόπο, ώστε οι συμμετέχουσες να μην διστάσουν να δηλώσουν άγνοια για ένα ή περισσότερα θέματα και, παράλληλα, να εκφράσουν ελεύθερα τις σκέψεις και τις γνώμες τους, προτείνοντας λύσεις και μέτρα χωρίς να αισθάνονται ότι κρίνονται ή αξιολογούνται. Επίσης, ο ίδιος ουδέτερος χαρακτήρας αυτών των ερωτημάτων αυτής της ενότητας, δηλαδή, ο μη προσωπικός και βιωματικός χαρακτήρας τους, διευκολύνει ακόμα περισσότερο τη λήψη απαντήσεων. Επιπλέον, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι, στο πλαίσιο του Έργου, η ερευνητική ομάδα του ΚΕΘΙ είχε ήδη ολοκληρώσει την επισκόπηση καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και τις συντάξεις¹³, γεγονός που βοήθησε σημαντικά τους/τις ερευνητές/τριες να έχουν καλή γνώση αντίστοιχων πρωτοβουλιών που έχουν ληφθεί και έχουν λειτουργήσει αποτελεσματικά σε άλλες χώρες και να εμπλουτίσουν τη συζήτηση με σχετικά παραδείγματα, όταν αυτό κρίθηκε απαραίτητο.

Ένα βασικό δεδομένο που προέκυψε από την έρευνα είναι η **ελλιπής γνώση και ενημέρωση των γυναικών** αναφορικά με τα εργασιακά/συνταξιοδοτικά/ασφαλιστικά δικαιώματά τους. Ειδικότερα, λίγες ήταν οι συμμετέχουσες οι οποίες δήλωσαν ότι ήταν καλά ενημερωμένες για τα δικαιώματά τους και μάλιστα οι γνώσεις τους οφείλονταν κυρίως στη συνδικαλιστική τους δράση ή λόγω της επαγγελματικής τους ιδιότητας

¹³ Τα αποτελέσματα από την επισκόπηση παρουσιάζονται αναλυτικά στο σχετικό παραδοτέο του Έργου. Βλ. σχετικά: Γκερμότση, Β., Θεοφιλόπουλος, Θ. & Μοσχοβάκου, Ν. (2019), Οδηγός για την Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των Γυναικών σχετικά με το Έμφυλο Χάσμα στις Αμοιβές και τις Συντάξεις, Αθήνα: ΚΕΘΙ, στο: https://kethi.gr/wp-content/uploads/2019/10/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3-%CE%9A%CE%91%CE%9B%CE%A9%CE%9D-%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%9A%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D_PEGASUS.pdf

(π.χ. δημοσιογράφος), παράγοντες που ευνοούσαν την πρόσβαση στη σχετική ενημέρωση.

«Στον συνδικαλισμό που ήμουν, τα χρόνια εκείνα ήταν σαφές ότι οι περισσότεροι συνδικαλιστές ήταν σοβαροί άνθρωποι (...) Όταν πήγαινες να τους ρωτήσεις κάτι, ξέρανε, και εάν δεν ξέρανε 'κόβαν το λαιμό τους και μαθαίνανε και ενημέρωναν τον εργαζόμενο γιατί δουλειά τους ήταν να ξέρουν. Είχανε επαφή και συνεργασία με τους φορείς τους σχετικούς (...) και μπορούσαν πάρα πολύ εύκολα να κατευθύνουν όποιον εργαζόμενο ήθελε οτιδήποτε.»

Μία από τις αιτίες της ελλιπούς γνώσης των γυναικών, όπως καταγράφηκε σαφώς από τις τοποθετήσεις τους, αποτελεί το **ρευστό ασφαλιστικό πλαίσιο**, το οποίο -λόγω των υποχρεώσεων που προκύπτουν από τις δανειακές συμβάσεις (μνημόνια) της χώρας τα τελευταία χρόνια- διαρκώς μεταβάλλεται. Αυτές οι συνεχείς μεταβολές εύλογα προκαλούν ένα σημαντικό κενό γνώσης:

«(...) Βεβαίως τον καιρό εκείνο δεν αλλάζανε και οι ασφαλιστικοί νόμοι, έτσι; Ήταν σαφή τα πράγματα, για πάρα πολλές δεκαετίες, παγιωμένα (...). Δεν ήταν δηλαδή κάτι, γνώση ειδικών (...) Εγώ πέρασα δύο τέτοιους νόμους σε όλη την επαγγελματική μου σταδιοδρομία, τώρα που αλλάζουν όλα από τη μία στιγμή στην άλλη ποιος να ξέρει τι;»

«Τότε οι άνθρωποι γνωρίζανε, δεν άλλαζαν όμως κάθε πρωί οι Νόμοι. Ήξερες ότι αυτό ισχύει.»

Ωστόσο, κύριες πηγές αυτής της ελλιπούς και περιορισμένης γνώσης πολλών εκ των συμμετεχουσών σχετικά με τις αλλαγές της συνταξιοδοτικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, όπως δήλωσαν, είναι τα **Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης**, το **διαδίκτυο** ή/και τα προσωπικά και επαγγελματικά τους δίκτυα (π.χ. συνάδελφοι/ισσες που έχουν προηγηθεί στη διαδικασία συνταξιοδότησης).

Το ενδιαφέρον των γυναικών για τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα αρχίζει να εκδηλώνεται μετά από αρκετά χρόνια εργασιακού βίου και εντείνεται όσο πλησιάζουν σε ηλικία συνταξιοδότησης. Κάποιες από τις τοποθετήσεις είναι χαρακτηριστικές αυτής της στάσης:

«Τα πρώτα χρόνια δεν είχα καμία επίγνωση και δεν με ενδιέφερε. Ούτε πόσα θα πληρώνομαι, τίποτα. Εγώ εκεί. Μ' άρεσε αυτό που έκανα. Στην πορεία όμως άρχισε να με απασχολεί αυτό και να ρωτάω και να ενημερώνομαι.»

«Εγώ δεν είχα καμία γνώση στο τι θα πάρω ως σύνταξη και τι πρέπει να κάνω. Ρώτησα μόνο όταν έπρεπε να μάθω πόσα ένσημα θέλω ακόμα για να πάρω σύνταξη.»

«Δεν ασχολήθηκα ποτέ ιδιαίτερα να μάθω για δικαιώματα ... δεν είχα ιδέα... αλλά πλήρωνα [φόρους, ασφαλιστικές εισφορές] απλώς ό,τι έπρεπε. Θορυβήθηκα μόνο όταν στα ΜΜΕ έγινε χαμός.»

«Όταν ξεκινάς τη δουλειά, δεν θυμάμαι εγώ τώρα, από τα 18 μέχρι τα 35, ναι μεν με ενδιέφερε το ΙΚΑ (...) και το ψιλο-κυνηγούσα, αλλά από τα 35 και μετά μου έγινε λίγο πιο έντονο, προφανώς λόγω ηλικίας. (...) Μετά δεν το δεχόμουνα χωρίς.»

«Μετά που έβλεπα τη μαμά μου να παίρνει (...) τώρα είναι 330 ευρώ η σύνταξή της κι έλεγα πως θα ζούσε αυτή η γυναίκα αν ήτανε μόνη της και πως θα ζήσω εγώ αν συνεχίσω έτσι και κάποια στιγμή ο μη γένοιτο γίνει κάτι, κι άρχισα να σκέφτομαι το θέμα της σύνταξης πιο σοβαρά.»

«Όταν πλησίαζε η περίοδος συνταξιοδότησής μου, επειδή είχα θορυβηθεί από νομοθετικές αλλαγές και τα Μνημόνια, ζήτησα κατευθύνσεις από το ταμείο μου και από έναν συνάδελφό μου που είχε προσφάτως συνταξιοδοτηθεί.»

Στην κρίσιμη στιγμή όμως που έρχονται αντιμέτωπες με τις συνέπειες της ελλιπούς γνώσης και του μειωμένου ενδιαφέροντος για τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα, φαίνεται ότι αποκτούν στην πράξη επίγνωση των επιλογών τους:

«Έχω μετανιώσει γιατί για ένα μεγάλο μέρος της επαγγελματικής μου σταδιοδρομίας δεν ενδιαφέρθηκα ποτέ ιδιαίτερα για τα ζητήματα αυτά και δεχόμουν να δουλεύω με μαύρη εργασία. Με ένοιαζε μόνο ότι τότε έπαιρνα μεγαλύτερο μισθό επειδή δεν ήμουν ασφαλισμένη.»

Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών, σύμφωνα με τα όσα κατέθεσαν οι συμμετέχουσες στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, **δεν απευθύνονται σε κάποια υποστηρικτική δομή για δωρεάν παροχή συμβουλών** για ασφαλιστικά/συνταξιοδοτικά θέματα. Εξαίρεση αποτέλεσαν γυναίκες προερχόμενες από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, οι οποίες απευθύνθηκαν σε φορείς (όπου συμμετέχουν) με δραστηριότητα σχετική με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εν λόγω ομάδων, για ζητήματα που αφορούσαν την εργασία ή/και τη σύνταξη τους. Επιπλέον, τρεις (3) από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι απευθύνθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη για ζητήματα που αφορούσαν στη συνταξιοδότησή τους, εκ των οποίων οι δύο (2) σημείωσαν ότι δε

βρήκαν την ανταπόκριση που περίμεναν, ενώ μία (1) δήλωσε ότι η Ανεξάρτητη Αρχή την υποστήριξε, συντάσσοντας και αποστέλλοντας αναφορές προς τις αρμόδιες αρχές όταν βρέθηκε σε διαμάχη με τον ασφαλιστικό της φορέα.

«Απευθύνθηκα στον Συνήγορο του Πολίτη, οι οποίοι δείχνανε κάποιο ενδιαφέρον, ασχολήθηκαν, με παίρνανε τηλέφωνο, μου στέλνανε τις κινήσεις τους, αλλά βέβαια και αυτοί μου λέγανε ότι δεν μπορούν να κάνουν τίποτα περισσότερο. Στείλανε κάποιες αναφορές σε ανώτερα κλιμάκια. (...) Μου είπαν ότι σαν τη δική μου περίπτωση υπάρχει κι άλλη περίπτωση... κι άλλες περιπτώσεις.»

Τέλος, μία (1) συμμετέχουσα ανέφερε ότι επισκέφθηκε το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους για να λάβει κατευθυντήριες οδηγίες για τη συνταξιοδότησή της. Από το σύνολο των τριάντα τεσσάρων (34) συμμετεχουσών μόλις μία (1) γυναίκα δήλωσε ότι δε χρειάστηκε να απευθυνθεί πουθενά για να λάβει υποστήριξη, καθώς το αρμόδιο τμήμα συντάξεων του φορέα όπου εργαζόταν παρείχε στους/στις εργαζόμενους/ες όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, ανταποκρινόμενο άμεσα στα αιτήματά τους για σχετικές πληροφορίες.

Ένας από τους λόγους για τους οποίους ορισμένες γυναίκες δεν έκαναν χρήση των ήδη δωρεάν διαθέσιμων υποστηρικτικών υπηρεσιών σε ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά θέματα, ήταν ότι αγνοούσαν την ύπαρξη τους. Ειδικότερα, **καμία από τις συμμετέχουσες δεν μπόρεσε να κατονομάσει έστω έναν φορέα παροχής δωρεάν εξειδικευμένης συμβουλευτικής για ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά θέματα**, στον οποίο θα μπορούσε να απευθυνθεί ή/και να παραπέμψει κάποια άλλη ενδιαφερόμενη. Περιορισμένος αριθμός συμμετεχουσών αναφέρθηκε -μάλλον αορίστως- σε σχετικές δομές (όπως π.χ. κοινωνική δομή Δήμου, ασφαλιστικά ταμεία ή Υπουργείο Εργασίας), χωρίς ωστόσο να είναι σε θέση να δώσει περισσότερες πληροφορίες για το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Σε αυτό το σημείο των συζητήσεων, οι ερευνητές/τριες, προκειμένου να διαπιστώσουν με βεβαιότητα εάν οι συμμετέχουσες πράγματι αγνοούν ή όχι ήδη υπάρχοντες φορείς που παρέχουν δωρεάν υποστηρικτικές υπηρεσίες σε ασφαλιστικά/συνταξιοδοτικά θέματα, ανέφεραν ενδεικτικά ορισμένα παραδείγματα τέτοιων φορέων (π.χ. συνδικαλιστικοί φορείς, ινστιτούτα εργασίας, μη κυβερνητικές οργανώσεις με προγράμματα συμβουλευτικής απασχόλησης και νομικής συμβουλευτικής). Αυτές οι αναφορές αποτέλεσαν την αφορμή, ώστε σε όλες τις ομάδες συζήτησης, συμμετέχουσες να τοποθετηθούν εκτενώς για τον ρόλο και τον

τρόπο λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργάνων. Από αυτές τις τοποθετήσεις, διαπιστώθηκε σημαντική έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους επαγγελματικούς/συνδικαλιστικούς φορείς. Μάλιστα, σε κάποιες περιπτώσεις, το ύφος και των περιεχόμενο των τοποθετήσεων ήταν «καταγγελτικό» ενώ χαρακτηριστική είναι η τοποθέτηση συμμετέχουσας που αναφέρθηκε στην απαίτηση ανταλλαγμάτων προκειμένου να παρασχεθεί ενημέρωση προς τους/τις εργαζόμενους/ες.

«Οι συνδικαλιστές ό,τι πληροφορίες σου παρέχουν πλέον είναι με κάποιο αντάλλαγμα πολιτικό/συνδικαλιστικό (...).»

«Πλέον οι πολίτες έχουν πολύ μικρή έως ανύπαρκτη εμπιστοσύνη στις συνδικαλιστικές/επαγγελματικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν απαξιωθεί.»

«Σήμερα υπάρχει ένα έλλειμμα, μάλλον μια ανυπαρξία συνοχής στον εργασιακό χώρο, δεν υπάρχει το καλό κλίμα (...) η αλληλεγγύη, η αλληλοβοήθεια μεταξύ τους. Τα συνδικαλιστικά σωματεία δεν εμπνέουν πια εμπιστοσύνη στους εργαζόμενους, οι πολιτικές είναι εξαιρετικά ελλιπείς.»

Η ελλιπής γνώση των γυναικών για τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα, σε συνδυασμό με την ελλιπή γνώση αναφορικά με φορείς που παρέχουν δωρεάν σχετικές συμβουλευτικές υπηρεσίες, αλλά και την έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους συνδικαλιστικούς φορείς, οδηγούν την πλειοψηφία των γυναικών στην **αναζήτηση της συνδρομής επαγγελματιών επί πληρωμή**, «ώστε να λάβουν μια σαφή και υπεύθυνη ενημέρωση». Σύμφωνα με τις τοποθετήσεις τους, οι επαγγελματίες αυτοί άλλοτε είναι δικηγόροι, άλλοτε πρώην συνδικαλιστές/τριες και άλλοτε συνταξιοδοτημένοι/ες υπάλληλοι ασφαλιστικών ταμείων.

«Αυτή τη στιγμή από όσο ξέρω εγώ από τις συναδέλφους μου που είναι εν ενεργεία, όλες όσες ενδιαφέρονται να μάθουν τι δικαιούνται, πότε δικαιούνται να φύγουν, τι θα χάσουν και τι θα κερδίσουν, όλες πληρώνουν δικηγόρο. Όλες.»

«Στο τέλος πήγα σε εργατολόγο και έβγαλα τη σύνταξη γιατί ήθελα σαφείς πληροφορίες και βοηθήθηκα (...).»

«Αναζήτησα επαγγελματική νομική υποστήριξη δικηγόρου σχετικά με τη συνταξιοδότηση μου και τα έκανε χειρότερα.»

«Εν πάση περιπτώσει, τότε ήτανε πληροφόρηση την οποία τη δικαιούνταν οι εργαζόμενοι και νομίζω και τώρα τη δικαιούνται, χωρίς να την πληρώνουν. Τώρα εάν θες να πάρεις πληροφόρηση πρέπει να τα σκας χοντρά και από 'κεινα που δεν έχεις πλέον, γιατί παλιότερα είχες (...).»

«Εγώ δεν είχα καμία γνώση (...). Ρώτησα κάποια παλιά συνάδελφο που δούλευε στο ΙΚΑ και όταν συνταξιοδοτήθηκε άνοιξε ένα γραφείο δικό της και ασχολείται με τις συντάξεις.»

«Ζήτησα την συμβουλευτική υποστήριξη πρώην διευθυντικού στελέχους κρατικού ασφαλιστικού φορέα που παρείχε συμβουλές για θέματα συνταξιοδοτικά με αμοιβή.»

«Γνώριζα ότι συνδικαλιστές του κλάδου μου παρείχαν τέτοιες συμβουλές σε εργαζόμενους/ες με αμοιβή.»

«Πρέπει κανείς να πληρώσει “ειδικό” για να μάθει τι δικαιούται και τι μπορεί να διεκδικήσει.»

Μετά από τις τοποθετήσεις των συμμετεχουσών σχετικά με τις εμπειρίες, τις δυσκολίες, τις επιλογές και τα δεδομένα που αφορούν στην εργασιακή τους πορεία, η ερευνητική ομάδα τις κάλεσε να καταθέσουν τις **προτάσεις** τους σχετικά με μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος. Οι συμμετέχουσες συνεισέφεραν σημαντικά με τις απόψεις τους σε αυτό το πεδίο, επισημαίνοντας πολλά κενά και ελλείψεις καθώς και τρόπους αντιμετώπισής τους.

Ένα πρώτο έλλειμμα που σημειώθηκε ως κρίσιμο και επομένως απαιτούνται ενέργειες για την αντιμετώπισή του, είναι αυτό της ενημέρωσης των γυναικών. Όπως φάνηκε και παραπάνω, οι γυναίκες δεν γνωρίζουν τις επιπτώσεις των επιλογών τους ως προς τη συνταξιοδότησή τους. Στο πλαίσιο αυτό, προτάθηκε η **διοργάνωση ενημερωτικών εκστρατειών** με την αξιοποίηση διαφορετικών πυλών ενημέρωσης, προκειμένου να έχουν πρόσβαση στην ενημέρωση όσο το δυνατόν περισσότερες γυναίκες. Ειδικότερα, οι συμμετέχουσες ανέφεραν ότι είναι σημαντικό η πληροφόρηση για θέματα εργασίας και συνταξιοδότησης να διαχέεται μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα, λόγω της πολύ διαδεδομένης χρήσης τους:

«Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν την μεγαλύτερη δυνατότητα πλέον να συσπειρώσουν τον κόσμο και να τον ωθήσουν, να τον παρακινήσουν για κάτι που είναι χρήσιμο για τη ζωή μας.»

Αναφέρθηκε επίσης ότι, σημαντικό ρόλο στο πεδίο της ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης, μπορούν να διαδραματίσουν οι **Επιτροπές Ισότητας των Δήμων** και σημειώθηκε ότι κεντρικό ρόλο σε αυτήν την κατεύθυνση πρέπει να έχει η **Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων**. Επιπλέον, οι συμμετέχουσες διατύπωσαν την ανάγκη για δωρεάν **παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής για θέματα σύνταξης**, ώστε η αμειβόμενη επαγγελματική υποστηρικτική υπηρεσία να μην είναι η μοναδική επιλογή. Όπως επισήμαναν πολλές συμμετέχουσες, είναι σημαντικό να υπάρχει μια «κεντρική υπηρεσία πληροφόρησης [για τα ζητήματα αυτά] από το κράτος» σημειώνοντας ενδεικτικά ότι, τα **Κέντρα Κοινότητας των Δήμων**, θα μπορούσαν να εμπλουτίσουν τις υπηρεσίες τους προς την κατεύθυνση της ικανοποίησης αυτών των αναγκών ενημέρωσης. Σε αυτό το πλαίσιο, μία (1) από τις συμμετέχουσες, αναφέρθηκε στο παράδειγμα άλλων χωρών της Ευρώπης, όπου η σχετική ενημέρωση παρέχεται καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής, με αποτέλεσμα όλοι και όλες οι εργαζόμενοι/ες να γνωρίζουν τις συνέπειες των αποφάσεων που λαμβάνουν, καθώς και το πώς διαμορφώνεται η σύνταξή τους:

«Ενώ στο εξωτερικό, εκεί που ζει η κόρη μου, σου στέλνουν κάθε χρόνο ένα χαρτί, που λέει μέχρι σήμερα που έχεις δουλέψει, που είσαι π.χ. 30-35 χρονών, πόση σύνταξη θα πάρεις όταν θα θες να βγεις στη σύνταξη.»

Η ενημέρωση και η **ενδυνάμωση των γυναικών**, σύμφωνα με πολλές συμμετέχουσες, φαίνεται πως αποτελεί σημείο-κλειδί προκειμένου οι γυναίκες να γίνουν πιο «διεκδικητικές» σε συλλογικό επίπεδο. Παράλληλα, λαμβάνοντας υπόψη ότι, για παράδειγμα, τα θέματα προστασίας μητρότητας και συμφιλίωσης εργασίας/οικογένειας δεν είναι στις πρώτες θέσεις των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων διότι αντιμετωπίζονται ως «γυναικεία» θέματα (Καραγεώργου & Παπαγιαννοπούλου, 2013: 74), στις σχετικές προτάσεις καταγράφηκε η ανάγκη για την ενεργοποίηση του γυναικείου κινήματος για την προώθηση σχετικών διεκδικήσεων (π.χ. περισσότερα προγράμματα για προώθηση των γυναικών στην απασχόληση, διοργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων εντός του ωραρίου εργασίας, ώστε οι γυναίκες να μπορούν αφενός να ενισχύουν τα προσόντα τους και να παραμένουν ανταγωνιστικές αφετέρου να μπορούν να φροντίζουν απρόσκοπτα την οικογένεια τους, προσμέτρηση του χρόνου φροντίδας του νοικοκυριού στα συντάξιμα χρόνια κ.ά.).

Η μητρότητα, όπως ήδη διαφάνηκε και στην προηγούμενη Ενότητα, αποτελεί κεντρικό ζήτημα στη ζωή των περισσότερων εργαζόμενων γυναικών και συνδέεται

άμεσα με τις επιλογές τους στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης. Όπως σημειώνεται και από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) «το άνισο ποσοστό των ευθυνών στον τομέα της φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών συντηρεί το χάσμα μεταξύ των φύλων στις συντάξεις» (Burkevica, Humbert, Oetke & Raats, 2015: 35). Επομένως, πολλές από τις προτάσεις που κατατέθηκαν από τις συμμετέχουσες σχετίζονταν με τη **διευκόλυνση των γυναικών για την ανατροφή των τέκνων τους**, προκειμένου να μην υπάρχουν σοβαρές επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους, ενώ άλλες αφορούσαν στην ανάγκη για **άρση των έμφυλων στερεοτύπων** με σκοπό την ίση κατανομή των ευθυνών της φροντίδας των παιδιών μεταξύ των γονέων.

Για την πρώτη περίπτωση το EIGE κάνει λόγο για την **ανάγκη για διαθεσιμότητα, και οικονομική προσιτότητα των εγκαταστάσεων και των υπηρεσιών ποιοτικής παιδικής φροντίδας** (αύξηση των εγκαταστάσεων φροντίδας και των παιδικών σταθμών, επέκταση των ωρών λειτουργίας τους κ.ά.) (Burkevica, Humbert, Oetke & Raats, 2015: 36). Η Καραμεσίνη (2002: 16) συντασσόμενη με αυτήν τη διαπίστωση επισημαίνει ότι «εναλλακτική λύση της πρόωρης συνταξιοδότησης των μητέρων από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων, είναι η βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους», αλλά προσθέτει ότι επιπλέον είναι απαραίτητη «η αναθεώρηση του θεσμού των αδειών για λόγους φροντίδας, ώστε όλες οι άδειες -πλην της άδειας μητρότητας- να απευθύνονται και στα δύο φύλα, οι χρήστες να εισπράττουν ένα μέρος του μισθού τους και να ασφαλίζονται πλήρως και να προβλέπονται κίνητρα για τη χρήση των γονικών αδειών από τους άνδρες».

Στο ίδιο πλαίσιο, κάποιες συμμετέχουσες έκαναν λόγο για **ανάγκη καθιέρωσης γονικής άδειας ανατροφής για τους άνδρες και στον ιδιωτικό τομέα** ή/και για **αύξηση της άδειας μητρότητας**, ακόμα και εάν το αυτό οδηγεί σε αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης. Γενικά, η ανάγκη για **προστασία της μητρότητας** σε όλες τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, τέθηκε ως πρωτεύον ζήτημα, καθώς, όπως σημειώθηκε, εξακολουθεί να «είναι πιο εύκολο να απολυθεί μια γυναίκα», παρά τη σχετική νομοθεσία. Μία (1) συμμετέχουσα, σε ιδιαίτερα φορτισμένο τόνο, αναφέρθηκε στη σημασία που είχε για εκείνη το γεγονός ότι αναγκάστηκε να αφήσει τα παιδιά της σε πολύ μικρή ηλικία για να επιστρέψει στην εργασία της και δήλωσε ότι οι γυναίκες πρέπει να βοηθηθούν για να μπορέσουν απρόσκοπτα να αφοσιωθούν πλήρως στην φροντίδα και ανατροφή των τέκνων τους έστω κατά τα πρώτα χρόνια της ζωής τους.

«Εγώ θα προτιμούσα (...) θα ήθελα πολύ ευχαρίστως, εάν τώρα ξεκίναγα την οικογένειά μου, θα έλεγα: δώστε μου τρία χρόνια να μεγαλώσω το παιδί μου και ας δουλέψω μέχρι τα 70. Το λέω ειλικρινέστατα. Δεν μπορείς να φανταστείς τι σκληρό είναι να θηλάζεις και να αφήνεις το μωρό από το στήθος να πας στη δουλειά (...) με επιλόχεια κατάθλιψη.»

Ωστόσο, άλλη συμμετέχουσα διεύρυνε την παραπάνω τοποθέτηση, θέτοντας το ζήτημα της ανάγκης για ελεύθερο χρόνο:

«Υπάρχει πολλή μεγάλη ανάγκη να είμαστε κοντά στα παιδιά μας (...) Θεωρώ ότι από το παιδί μου και τη σχέση αυτή πήρα κάποιες από τις πιο σημαντικές εμπειρίες της ζωής μου που θα τις είχα χάσει [αν δεν είχε μειωμένο ωράριο]. Δηλαδή το επάγγελμα δεν είναι η μοναδική προτεραιότητα στη ζωή των ανθρώπων, όχι των γυναικών, των ανθρώπων... Κάποτε πρέπει να το αποδομήσουμε αυτό το πράγμα. Δεν ζούμε για να δουλεύουμε, δεν έχουμε έρθει σε αυτόν τον πλανήτη για να δουλεύουμε από τον καιρό που γεννιόμαστε μέχρι που θα πεθάνουμε... έχουμε έρθει για ζήσουμε.»

Στην δεύτερη περίπτωση, μεγάλο μέρος των συζητήσεων που αναπτύχθηκαν σχετικά με τις προτάσεις για μέτρα και πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, επικεντρώθηκαν στον ρόλο των έμφυλων στερεοτύπων τα οποία διαπερνούν όλους τους τομείς της ζωής. Εξάλλου, η βιβλιογραφία των τελευταίων δεκαετιών αποκάλυψε ότι «τα ασφαλιστικά συστήματα θεμελιώθηκαν ιστορικά πάνω σε στερεότυπα ως προς τους ρόλους των φύλων και τις μορφές οικογένειας και αναπαράγουν την οικονομική εξάρτηση των γυναικών από τους άνδρες» (Καραμεσίνη, 2002: 4). Ακόμα και τα δεδομένα για τη χρήση των γονικών αδειών στη χώρα μας, καταδεικνύουν ότι οι έμφυλες διαφοροποιήσεις αφορούν λιγότερο το θεσμικό πλαίσιο και περισσότερο τον άνισο βαθμό χρήσης των αδειών, μεταξύ πατέρων και μητέρων γεγονός που οφείλεται στους παραδοσιακά έμφυλους ρόλους (Καραμεσίνη, Σκόμπα & Χατζηβαρνάβα, 2015: 46). Συμμετέχουσες από τον τομέα της εκπαίδευσης, έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση στο ζήτημα της πρόληψης της αναπαραγωγής έμφυλων στερεοτύπων. Ειδικότερα, σημείωσαν ότι τα άτομα διαμορφώνουν τις αντιλήψεις τους για τους έμφυλους ρόλους από πολύ μικρή ηλικία, και οι αντιλήψεις αυτές διαμορφώνουν έμφυλες προσδοκίες που αντανakλώνται σε όλα τα πεδία, όπως βέβαια και στην απασχόληση. Μάλιστα οι αντιλήψεις περί έμφυλων ρόλων οδηγούν στην εσωτερίκευση τους από τα ίδια τα άτομα που

υφίστανται τις συνέπειες τους. Με αυτόν τον τρόπο διαιωνίζονται έμφυλες ανισότητες:

«Το ζήτημα του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος και των έμφυλων διακρίσεων γενικότερα, είναι θέμα νοοτροπίας, άρα θέμα παιδείας.»

«Ο άνδρας [πρέπει] να πάει πρώτα να δουλέψει και η γυναίκα να παραμείνει στο σπίτι για να μεγαλώσει τα παιδιά και να πάει μετά (...) αυτά έχουν μακροπρόθεσμα οδυνηρές συνέπειες στη συνταξιοδότηση των γυναικών.»

Τα έμφυλα στερεότυπα, όπως επισημαίνουν οι συμμετέχουσες, **οδηγούν σε διακρίσεις, επομένως η καταπολέμησή τους είναι «ζήτημα δημοκρατίας»**. Ειδικότερα, η εργασιακή κουλτούρα παραμένει «ανδρική», με αποτέλεσμα να μη λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εργαζομένων γυναικών και να «μένουν πίσω». Αυτό, όπως ήδη παρουσιάστηκε, καταγράφηκε έντονα στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης μέσα από παραδείγματα (π.χ. αδυναμία των γυναικών να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια που συνήθως πραγματοποιούνται εκτός ωραρίου, λόγω υποχρεώσεων φροντίδας ή αποκλεισμός γυναικών από επιμίθια βραδινών βαρδιών ή αποκλεισμός γυναικών από ανώτερες θέσεις λόγω έμφυλων προκαταλήψεων κ.ά.). Εξαιρετικά ενδιαφέρουσα συζήτηση αναπτύχθηκε για το ζήτημα της «εργασίας από το σπίτι» που προωθείται ιδιαίτερα για εργαζόμενες μητέρες, διευκολύνοντας αφενός τις γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, κρατώντας τες όμως στο σπίτι.

Τα μέτρα που προτάθηκαν από γυναίκες-μέλη ευάλωτων ομάδων, βασίστηκαν κυρίως στις ιδιαίτερες ανάγκες και χαρακτηριστικά των ομάδων στις οποίες ανήκουν, καθώς και στην υποχρέωση του κράτους να μεριμνά εμπράκτως για «όσους/ες έχουν ανάγκη». Ειδικότερα, για τα άτομα με αναπηρία επισημάνθηκε η ανάγκη για τη **δημιουργία ενός «συστήματος επανένταξης» στην εργασία για ανθρώπους που λόγω υγείας/αναπηρίας εξαναγκάζονται να αφήσουν τη δουλειά τους**. Σύμφωνα με αυτήν την πρόταση, το εν λόγω σύστημα θα ήταν σκόπιμο να προβλέπει την απασχόληση τους σε νέες θέσεις εργασίας, στα καθήκοντα των οποίων θα μπορούν να ανταποκριθούν, με βάση τη νέα κατάσταση της υγείας τους. Επιπλέον, για τα άτομα με αναπηρία, προτάθηκε η θεσμοθέτηση συνταξιοδότησης στα 25 έτη εργασίας.

Για τις γυναίκες Ρομά, οι οποίες διαβιούν σε συνθήκες ακραίας φτώχειας, υπογραμμίστηκε η ανάγκη για **δημιουργία στοχευμένων προγραμμάτων απασχόλησης** με θέσεις εργασίας χαμηλών τυπικών προσόντων στους οικείους Δήμους, ώστε να

μπορούν να εργάζονται με ασφαλιστική κάλυψη, καθώς επίσης και για **κρατική στήριξη** προνοιακού χαρακτήρα για ηλικιωμένες γυναίκες και **χορήγηση της «κατώτατης» εθνικής σύνταξης**.

Οι παλιννοστούσες, όπως ήδη παρουσιάστηκε, αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα με τη συναξιοδότησή τους, τα οποία πηγάζουν κυρίως από τις πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις. Το βασικό αίτημα που διατυπώθηκε με σαφήνεια, αφορά στην ανάγκη για ταχεία σύναψη διακρατικής συμφωνίας μεταξύ Ελλάδας και Ρωσίας σχετικά με την **αναγνώριση της επαγγελματικής εμπειρίας τους στις χώρες της πρώην ΕΣΣΔ**, ώστε οι ηλικιωμένοι/ες να έχουν την ευκαιρία να λαμβάνουν πλήρη και όχι αγροτική σύνταξη, εφόσον δικαιολογείται από τα χρόνια εργασίας τους.

Η εργασιακή πραγματικότητα για τις μετανάστριες που διαμένουν στην Ελλάδα, είναι εξαιρετικά δύσκολη, όπως διαπιστώθηκε κατά την διεξαγωγή της έρευνας. Η ανασφάλιστη εργασία για τη συντριπτική τους πλειοψηφία, τις εξωθεί εκτός του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Ελλάδα. Επομένως, το βασικό αίτημα προκειμένου οι μετανάστριες που εργάζονται να κατοχυρώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης, είναι **να σταματήσουν να είναι «αόρατες» για το Κράτος**. Ωστόσο, υπάρχουν πολλά βήματα που πρέπει να γίνουν σε αυτήν την κατεύθυνση. Ενδεικτικά, αξίζει να αναφερθεί ότι μία μετανάστρια που διαμένει 38 χρόνια στην Ελλάδα, παντρεμένη με Έλληνα και μητέρα δύο παιδιών, πρότεινε τη θεσμοθέτηση ενός «νομικού πλαισίου που θα προστατεύει τη μετανάστρια σύζυγο», καθώς για την ίδια απαιτείται η κατάθεση υπεύθυνης δήλωσης από τον σύζυγο της για την ανανέωση της άδειας διαμονής της.

Σε συμπλήρωση των απόψεων των ίδιων των γυναικών, αξίζει να σημειωθεί ότι το EIGE επισημαίνει ότι, για την αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις, είναι απαραίτητη η **καταπολέμηση του έμφυλου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας**, η ανάπτυξη ισχυρών πολιτικών που ενθαρρύνουν ή/και δεσμεύουν τις επιχειρήσεις να λάβουν **μέτρα για την εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος** και η ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων, ώστε να αναπτύξουν μια **στρατηγική για την προώθηση της αύξησης των μισθών ειδικά για τις θέσεις εργασίας που παραδοσιακά συνδέονται με τις γυναίκες** (Burkevica, Humbert, Oetke & Paats, 2015: 36). Ωστόσο είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι η **αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων πρέπει να ενταχθεί στο ευρύτερο διαρθρωτικό και θεσμικό μετασχηματισμό για τη συνταξιοδοτική πολιτική**, με στόχο την ανάπτυξη ενός βιώσιμου και επαρκούς συνταξιοδοτικού συστήματος, μέσω της ένταξης της

διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς, προκειμένου να διευκολυνθεί η εξάλειψη του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις (Burkevica, Humbert, Oetke & Paats, 2015: 36).

Η Έκθεση παρουσιάζει την ποιοτική έρευνα που εκπονήθηκε από το ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο: «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» (“PEGASUS: Addressing the Gender Pension Gap in Greece”), με βασικό στόχο την εξέταση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της διαφοροποίησης μεταξύ των φύλων στο ύψος των εισοδημάτων από συντάξεις. Κατά την υλοποίηση της έρευνας καταγράφηκαν εμπειρίες και κρίσιμες επιλογές των γυναικών στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής τους, που έχουν επιπτώσεις στις συντάξεις τους και συμβάλλουν στη διεύρυνση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Επιπλέον, διερευνήθηκαν οι σχετικές ανάγκες των γυναικών, με στόχο την ανάπτυξη πρωτοβουλιών για τη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων στις συντάξιμες αποδοχές.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο των ομάδων εστιασμένης συζήτησης επιδιώκοντας να δοθεί έμφαση σε σχέσεις και προσλήψεις για την κατανόηση κοινωνικών συμπεριφορών και στάσεων. Υλοποιήθηκαν τέσσερις (4) ομάδες εστιασμένης συζήτησης και κάθε ομάδα είχε ως στόχο να θέσει στο επίκεντρο της ερευνητικής διαδικασίας διαφορετικούς παράγοντες που πιθανά συνδέονται -με βάση τη σχετική βιβλιογραφία- με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Με βάση αυτήν την επιδίωξη, τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία διαμορφώθηκαν οι ομάδες είναι τα ακόλουθα: οικογενειακή κατάσταση, ευαλωτότητα γυναικών που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, τομείς με μεγάλο ή μικρό έμφυλο μισθολογικό χάσμα και διαφορετικά επίπεδα έντασης/μορφές εργασίας.

Για την αναζήτηση του δείγματος της έρευνας σύμφωνα με τα παραπάνω κριτήρια και τους στόχους της κάθε ομάδας, πραγματοποιήθηκαν ενέργειες δικτύωσης με φορείς που εκπροσωπούν ή υποστηρίζουν τις συγκεκριμένες ομάδες-στόχο και αξιοποιήθηκαν διαθέσιμες διαδικτυακές πύλες ενημέρωσης και δημοσιότητας. Σημαντικούς παράγοντες για την τελική διαμόρφωση της σύνθεσης των ομάδων αποτέλεσαν η εκτίμηση από πλευράς της ερευνητικής ομάδας της συνεισφοράς γυναικών ως βασικών πληροφορητριών (key-informant), η αντιπροσωπευτικότητα ως προς τα ατομικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών, καθώς και οι συνδυασμοί ομοιογένειας/ετερογένειας ανάλογα με τη στόχευση κάθε ομάδας. Κατά την υλοποίηση της έρευνας ακολουθήθηκαν οι δεοντολογικοί κανόνες της κοινωνικής

έρευνας και διασφαλίστηκε η συναίνεση συμμετοχής, καθώς και η εμπιστευτικότητα των ερευνητικών και των προσωπικών δεδομένων του δείγματος.

Η ερευνητική ομάδα αντιμετώπισε προκλήσεις κατά τη διενέργεια της έρευνας, οι οποίες σχετίζονταν με το ίδιο το ερευνητικό αντικείμενο το οποίο απαιτεί ειδικές και επικαιροποιημένες γνώσεις, τη διαδικασία προσέγγισης του ερευνητικού δείγματος, το οποίο, σύμφωνα με τον σχεδιασμό της έρευνας, έπρεπε να αποτελείται από γυναίκες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, καθώς και με άλλα ζητήματα που προκύπτουν συχνά κατά την εφαρμογή της συγκεκριμένης μεθόδου. Οι προκλήσεις αυτές αντιμετωπίστηκαν επιτυχώς από την ερευνητική ομάδα μέσω διαρκούς συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων για την αναζήτηση λύσεων, καθώς και μέσω της καλής γνώσης της ερευνητικής μεθόδου και της αναλυτικής προετοιμασίας των ομάδων εστιασμένης συζήτησης.

Στις τέσσερις (4) συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν συμμετείχαν συνολικά τριάντα τέσσερις (34) γυναίκες των οποίων τα χαρακτηριστικά ποικίλλουν ως προς την υπηκοότητα, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, το αντικείμενο, τον κλάδο και το καθεστώς απασχόλησης.

Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι αποτέλεσμα τόσο των έμφυλων διαφορών στην αγορά εργασίας, όσο και των χαρακτηριστικών του συνταξιοδοτικού συστήματος, που λειτουργούν περισσότερο εις βάρος των γυναικών. Οι βασικοί παράγοντες που διερευνήθηκαν για την ανάλυση της επίδρασης των έμφυλων διαφοροποιήσεων της αγοράς εργασίας στα συντάξιμα εισοδήματα, ήταν η διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών, η ασυνέχειά του (περίοδοι ανεργίας ή χωρίς ασφάλιση), οι μορφές απασχόλησης που επιλέγουν οι γυναίκες, τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών που επιδρούν στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα, καθώς και ευρύτερα ζητήματα διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι γυναίκες συχνά επιλέγουν να αποχωρήσουν πρόωρα από την αγορά εργασίας, αξιοποιώντας τις μέχρι πρόσφατα νομοθετικές διατάξεις που τους το επιτρέπουν. Αυτή η επιλογή, ωστόσο, δεν είναι ανεξάρτητη από τα κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα που συνδέονται με τον ρόλο των γυναικών σε σχέση με την φροντίδα του νοικοκυριού και των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Παρόλο που η δυνατότητα πρόωρης αποχώρησης των γυναικών αξιολογείται από τις γυναίκες ως βοηθητική για την εκπλήρωση καθηκόντων που συνδέονται με την μητρότητα και τη φροντίδα, παραμένει τελικά αμφίβολο εάν το τίμημα της οριστικής αποχώρησής τους από το

εργατικό δυναμικό στις πλέον παραγωγικές ηλικίες είναι μια συμφέρουσα πρακτική τόσο για τις ίδιες, όσο και για το κοινωνικό όφελος.

Αυτή η «επιλογή» επομένως των γυναικών δεν είναι ανεξάρτητη από τα έμφυλα στερεότυπα, τα οποία έχουν εσωτερικεύσει σε τέτοιο βαθμό, ώστε να πραγματοποιείται συχνά λόγω αισθημάτων ενοχής ή ντροπής. Ειδικότερα, η μη αξιοποίηση της δυνατότητας πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας για όσες είναι μητέρες, θεωρείται σχεδόν απαγορευτική καθώς δεν συμβαδίζει με τις έμφυλες κοινωνικές αντιλήψεις. Η συσχέτιση της επιλογής αυτής με τα έμφυλα στερεότυπα γίνεται ακόμα πιο εμφανής μέσα από σχετικά δεδομένα που καταδεικνύουν ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι μεγαλύτερο για τις έγγαμες γυναίκες, καθώς αυτές ενδέχεται να έχουν χαμηλότερα κίνητρα για συμμετοχή στην αγορά εργασίας, όπως επίσης ότι η τάση για διακοπή της εργασιακής ζωής είναι ισχυρότερη για τις γυναίκες των οποίων οι σύζυγοι έχουν υψηλό εισόδημα. Επομένως, η πρόωρη συνταξιοδότηση των μητέρων πρακτικά ενδυναμώνει τον παραδοσιακό έμφυλο καταμερισμό της εργασίας στην οικογένεια και παράλληλα αποτελεί υποκατάστατο τρόπο παροχής φροντίδας ως προς την κρατική μέριμνα.

Ωστόσο, εξαιτίας των πρόσφατων περικοπών στις συντάξεις ή άλλων δεδομένων που επηρεάζουν τη ζωή τους (π.χ. αιφνίδια απώλεια συζύγου) οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με νέα δεδομένα. Ειδικά για τις γυναίκες που λαμβάνουν σύνταξη λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης (ενώ βρίσκονται σε ηλικία που θα μπορούσαν ακόμα να εργάζονται), οι συνθήκες διαβίωσης γίνονται δύσκολες, και μάλιστα ακόμα πιο δύσκολες σε περιπτώσεις μονογονεϊκότητας ή αποκλειστικής ευθύνης εξαρτώμενου μέλους.

Παράλληλα σημαντική επίδραση στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, έχουν και δεδομένα που σχετίζονται με τον χρόνο ασφάλισης, την ασυνέχεια και τις μορφές απασχόλησης που «επιλέγουν» οι γυναίκες. Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες επηρεάζονται σε πολύ μεγαλύτερο σε σχέση με τους άνδρες από την ανεργία και συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε μορφές «ευάλωτης εργασίας». Ακόμα, βέβαια, και αυτές οι αποφάσεις σχετίζονται με τα κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα. Ειδικότερα, η μερική απασχόληση όταν επιλέγεται, επιλέγεται για λόγους συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο και για αυτήν την αιτιολόγηση υπάρχει ο αντίλογος ότι τελικά διαιωνίζει και αναπαράγει τον ρόλο των γυναικών στον καταμερισμό της εργασίας εντός της οικογένειας και τις διακρίσεις σε βάρος τους, ενώ παράλληλα οδηγεί σε ανεπαρκές εισόδημα. Επιπλέον, το

οικογενειακό περιβάλλον αποτελεί καθοριστικό παράγοντα που επηρεάζει τις επιλογές και τις αποφάσεις των γυναικών. Καταγράφηκαν τέτοιες περιπτώσεις που τελικά οδήγησαν τις γυναίκες σε μεγάλα διαστήματα ανεργίας ή άτυπης απασχόλησης, χωρίς να έχουν επίγνωση των συνεπειών που μπορεί να έχουν μελλοντικά στη συνταξιοδότηση ή/και τις συντάξιμες αποδοχές τους.

Η διερεύνηση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος περιλαμβάνει εκ των πραγμάτων τη διερεύνηση του αντίστοιχου μισθολογικού, καθώς το πρώτο αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό τις συνθήκες αμοιβών και απασχόλησης του παρελθόντος. Ωστόσο, οι συνθήκες των αμοιβών δεν είναι ανεξάρτητες από τις έμφυλες κοινωνικές αντιλήψεις, οι οποίες επηρεάζουν σαφώς τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό της εργασίας. Συνεπώς, στα αίτια του έμφυλου μισθολογικού χάσματος εντάσσεται τόσο η διαμόρφωση των λεγόμενων «γυναικείων» ή «γυναικοκρατούμενων» και «ανδρικών» ή «ανδροκρατούμενων» επαγγελμάτων/κλάδων, όσο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» που καθλώνει τις περισσότερες γυναίκες στις κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, ανεξαρτήτως επαγγελματικού κλάδου.

Ειδικότερα, στα «γυναικεία» επαγγέλματα ή στις «γυναικείες» θέσεις σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, οι αποδοχές είναι χαμηλότερες. Επιπλέον, τα έμφυλα στερεότυπα, ο ρόλος της οικογένειας, το βάρος της ευθύνης της αποκλειστικής φροντίδας του νοικοκυριού, αναφέρονται συχνά από τις γυναίκες ως παράγοντες επιλογής συγκεκριμένου επαγγέλματος, το οποίο άλλοτε συμβαδίζει με την προσωπική τους επιθυμία και άλλοτε όχι. Οι ίδιοι παράγοντες φαίνεται πως λειτουργούν αποτρεπτικά για την ανάληψη υψηλών θέσεων ευθύνης από τις εργαζόμενες. Ωστόσο, ακόμα και όταν αποφασίσουν να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης, συχνά έρχονται αντιμέτωπες με συμπεριφορές διάκρισης, με αποτέλεσμα ακόμα και σε τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται «γυναικείοι» και οι γυναίκες υπερτερούν σημαντικά σε ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με τους άνδρες, οι ανώτερες ιεραρχικά θέσεις συνήθως να καταλαμβάνονται από άνδρες.

Πέρα από τις παραπάνω περιπτώσεις κατά φύλο οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού στην εργασία που εξηγούν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, υπάρχουν και ειδικότερες περιπτώσεις ρυθμίσεων που εντοπίζονται σε κλάδους ή φορείς και συμβάλλουν σημαντικά στη διεύρυνση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών, και κατ' επέκταση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Πρόκειται για περιπτώσεις όπου η «φυσική» διαφορετικότητα των φύλων, χρησιμοποιείται ως βάση

διακρίσεων κατά των γυναικών (π.χ. αποκλεισμός των γυναικών από νυχτερινές βάρδιες, υπό το πρόσχημα της «προστασίας, οι οποίες πληρώνονταν με επιπλέον χρήματα).

Οι έμφυλες διακρίσεις αποτελούν μια πραγματικότητα που οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εντός τους εργασιακού περιβάλλοντος, και στην εργασία τους πρέπει διαρκώς να αποδεικνύουν ότι αξίζουν. Ωστόσο, τα έμφυλα στερεότυπα στα οποία βασίζονται οι διακρίσεις (και συχνά αναπαράγονται και από τις γυναίκες) συντηρούν, μεταξύ άλλων, τον κατά φύλο διαχωρισμό την απασχόληση, αλλά και σε άλλους τομείς, με συνέπειες που αποτυπώνονται και στις συντάξεις των γυναικών. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι το ζήτημα της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας παραμένει «γυναικεία» υπόθεση, λειτουργεί τιμωρητικά για εκείνες. Πρόκειται για την αποκαλούμενη «τιμωρία μητρότητας» (motherhood penalty) η οποία οδηγεί σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες στην αγορά εργασίας, όπως επισημαίνεται στη βιβλιογραφία για τις έμφυλες διαφορές στις συντάξεις. Για τις γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, τα προβλήματα είναι πολλαπλά τόσο σε ό,τι αφορά την εργασιακή τους ζωή, όσο και σε ό,τι αφορά τη συνταξιοδότησή τους. Η άτυπη εργασία, οι πολλαπλές διακρίσεις, ο ρατσισμός είναι μερικά από τα χαρακτηριστικά της εργασιακής τους ζωής, που καθιστούν την προοπτική της συνταξιοδότησης εξαιρετικά δύσκολη.

Παρά τις προκλήσεις που επισημαίνουν οι γυναίκες σε σχέση με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν (και οι οποίες εντάθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης) ως προς τη διαβίωσή τους, αυτές παραμένουν δραστήριες ακόμα και μετά την ολοκλήρωση του εργασιακού κύκλου της ζωής τους, αναπτύσσοντας κοινωνική και πολιτική δράση ή παρέχοντας εθελοντική εργασία, και αποτιμούν με ικανοποίηση και αισιόδοξη διάθεση τη συνολική πορεία τους. Επισημαίνουν, ωστόσο, την ανάγκη για ενημέρωση των γυναικών αναφορικά με τα εργασιακά/συνταξιοδοτικά/ασφαλιστικά δικαιώματά τους, για παροχή δωρεάν σχετικής συμβουλευτικής υποστήριξης και για ενεργοποίηση του γυναικείου κινήματος για την προώθηση διεκδικήσεων. Στις διεκδικήσεις αυτές εντάσσονται η διαθεσιμότητα υπηρεσιών ποιοτικής παιδικής φροντίδας, η καθιέρωση γονικής άδειας ανατροφής για τους άνδρες και στον ιδιωτικό τομέα, η αύξηση της άδειας μητρότητας και η ενίσχυση της προστασίας της μητρότητας. Ωστόσο, αυτές οι διεκδικήσεις θα πρέπει να προωθηθούν παράλληλα με πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση έμφυλων στερεοτύπων. Επιπλέον, για τις γυναίκες που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις

απαιτούνται πρωτοβουλίες για ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας. Τέλος, εκτός από κάθετα μέτρα και στοχευμένες πρωτοβουλίες, για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων, είναι κρίσιμη η ένταξη της διάστασης του φύλου στην ευρύτερη συνταξιοδοτική πολιτική.

- Bettio, F., Tinios, P., Betti, G., Gagliardi, F., & Georgiadis, T. (2012), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, European Network of Experts on Gender Equality.
- Γκερμότση, Β., Θεοφιλόπουλος, Θ. & Μοσχοβάκου, Ν. (2019), *Οδηγός για την Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των Γυναικών σχετικά με το Έμφυλο Χάσμα στις Αμοιβές και τις Συντάξεις*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, στο: https://kethi.gr/wp-content/uploads/2019/10/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3-%CE%9A%CE%91%CE%9B%CE%A9%CE%9D-%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%9A%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D_PEGASUS.pdf
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016), *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου – Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμπίλιωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- European Parliament (2017), *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*, Brussels: European Parliament.
- Ζιώμας, Δ., Θεοδωρουλάκης, Μ., Κάπελλα, Α., Κωνσταντινίδη, Δ. & Μουρίκη, Α. (2019), *Συνοπτική έκθεση για τον προσδιορισμό των βασικών χαρακτηριστικών/ κριτηρίων επιλογής των ομάδων γυναικών που θα συμμετάσχουν στις ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003), *Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων ποιοτικής κοινωνικής έρευνας*, Σημειώσεις, Μυτιλήνη: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Καραγώργου, Μ. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013), *Οδηγός για την Ενίσχυση της Θέσης των Γυναικών στις Συνδικαλιστικές Δομές*, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας.
- Καραμάνου, Α. (2013), *Ελλάδα-Τουρκία: Εξευρωπαϊσμός και έμφυλη ισότητα (συγκριτική ανάλυση)*, Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών.
- Καραμεσίνη, Μ. (2002), *Η διάσταση του φύλου στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων*, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 108-109, 3-32.
- Καραμεσίνη, Μ. (2015), *Διαρθρωτική κρίση και προσαρμογή στην Ελλάδα. Κοινωνική οπισθοδρόμηση και προκλήσεις για την ισότητα των φύλων*, στο: Μ. Καραμεσίνη & J. Rubery (επιμ.) (2015), *Γυναίκες και Λιτότητα: Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων*, μτφρ. Γιάννης Βογιατζής, Γιώργος Καραμπέλας, Μιχάλης Λαλιώτης, Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος, σσ. 239-278.
- Καραμεσίνη, Μ., Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε. (2015), *Βιβλιογραφική επισκόπηση και ανάλυση πολιτικών σχετικά με τη συμπίλιωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Lyberaki, A. & Tinios, P. (2016), *Can the crisis lead to backtracking on gender policies in Greece? A need to rethink gender balance policies*, Report submitted to the Hellenic Observatory, LSE on the theme “Gender and Crisis”.

- Μοσχοβάκου, Ν. & Ντάνη, Σ. (2018), Διακρίσεις λόγω ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού: Δεδομένα, θεσμικό πλαίσιο και ποιοτική διερεύνηση, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, ISBN: 978-960-6737-39-8, στο: https://kethi.gr/wp-content/uploads/2018/02/FINAL_publication_isbn.pdf
- Προφύρη, Ι. (2018), Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 3/2018.
- Robson, C. (2007), Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές, Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Samek Lodovici M., Drufuca S., Patrizio M. & Pesce F. (2016), *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Brussels: European Union.
- Sim, J. (1998), Collecting and analyzing qualitative data: Issues raised by the focus group, *Journal of Advanced Nursing*, 28, 345 -352.
- Burkevica, I., Humbert, A.L., Oetke, N. & Paats, M. (2015), *Gender gap in pensions in the EU Research note to the Latvian Presidency*, Vilnius: European Institute for Gender Equality.