

Πανεπιστήμιο Πειραιώς



Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη -
(Executive MBA)**

Διπλωματική Εργασία

Επιχειρηματικότητα και η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη ναυτιλία

Αικατερίνη Καραμήτσου

A.M.: EMBA 1822

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Βικτώρια Πέκκα Οικονόμου

Πειραιάς, Νοέμβριος 2022

Παράρτημα Β: Βεβαίωση Εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή (δεύτερη) σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη : Ε-MBA» με τίτλο: «Επιχειρηματικότητα και η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη ναυτιλία» έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή/ τριας

Όνοματεπώνυμο: Αικατερίνη Καραμήτσου

Ημερομηνία: 20/03/2023

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε με βασικό στόχο την προσέγγιση του θέματος της γυναικείας επιχειρηματικότητας στον κλάδο της ναυτιλίας. Σκόπιμη κρίθηκε η προσέγγιση τόσο του όρου της επιχειρηματικότητας και της εξέλιξής του όσο και του θεσμού της γυναικείας επιχειρηματικότητας – στο πλαίσιο της ναυτιλίας.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα χρήζει δέουσας σημασίας και ξεχωριστής έρευνας διότι αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, ενώ στις περισσότερες των περιπτώσεων οι ίδιοι οι θεσμοί και οι επικρατούσες νοοτροπίες αποτέλεσαν τροχοπέδη αυτής.

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας παρουσιάζονται εξέχουσες προσωπικότητες της ελληνικής ναυτιλίας, εκπροσωπώντας το γυναικείο φύλο, ενώ τέλος πραγματοποιείται σχετική ανάλυση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε κατά τη δημιουργία – διαχείριση - επεξεργασία των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν κατά την υλοποίηση της παρούσας έρευνας.

Abstract

This work was prepared with the main objective of approaching the issue of female entrepreneurship in shipping. It was considered appropriate to approach both the term entrepreneurship and its history, as well as the institution of women's work – in the context of shipping.

Women's entrepreneurship needs due importance and separate research because it is an integral part of the modern globalized economy, while in most cases the very institutions and prevailing attitudes have been a brake on this.

In the context of this work, prominent personalities of Greek shipping of the female gender are presented, while finally a relevant analysis of the methodology followed during the creation - management - processing of the questionnaires used during the implementation of this research is carried out.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

• Περίληψη.....	3
• Κεφάλαιο 1 ^ο : Εισαγωγικές Έννοιες Επιχειρηματικότητας	8
1.1 Ορισμός επιχειρηματικότητας	8
1.1.1 Γιατί είναι σημαντική η επιχειρηματικότητα;.....	9
1.1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα	9
1.2 Μορφές και μοντέλα επιχειρηματικότητας.....	11
1.2.1 Λόγοι για τους οποίους είναι σημαντικό ένα επιχειρηματικό μοντέλο.....	11
1.2.2 Ταξινόμηση των επιχειρηματικών μοντέλων	12
1.2.3 Βασικά στοιχεία επιχειρηματικών μοντέλων.....	13
1.3 Κίνητρα επιχειρηματικότητας και παράγοντες επίδρασης.....	14
• Κεφάλαιο 2 ^ο : Ο Ρόλος Της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας	17
2.1 Εισαγωγή	17
2.1.1 Ιστορικά δεδομένα για τη θέση της γυναίκας στον επιχειρηματικό χώρο	17
2.2 Ανάλυση της θέσης της γυναίκας στον επιχειρηματικό χώρο.....	19
2.3 Μορφές γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	21
2.4 Κίνητρα γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	23
2.4.1 Εμπόδια γυναικών στην ανάληψη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	24
• Κεφάλαιο 3 ^ο : Επιχειρηματικότητα & Ναυτιλία-Εισαγωγή	28
3.1 Ο κλάδος της ναυτιλίας.....	28
3.1.1 Η αγορά του κλάδου της ναυτιλίας.....	31
3.1.2 Το προφίλ της επιχειρηματικότητας της Ελληνικής Ναυτιλίας.....	33
3.1.3 Η Δύναμη του Ελληνικού Εμπορικού Στόλου	34
3.1.4 Σύγκριση εγχώριων και εξωχώριων ναυτιλιακών εταιρειών	37
3.1.5 Η επίδραση της πανδημίας του κορονοϊού στον κλάδο της ναυτιλίας	39
• Κεφάλαιο 4 ^ο : Η Σημερινή Θέση Της Γυναίκας Στη Ναυτιλία	43
4.1 Η είσοδος της γυναίκας στη ναυτιλία	44
4.1.1 Ανάγκη για Ισότητα των Φύλων στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία.....	45
4.1.2 Εμπόδια για την Ένταξη των Γυναικών στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία και γυάλινη οροφή.....	50
4.2 Η συμβολή και η δράση του γυναικείου φύλου στη ναυτιλία.....	57
4.3 Εμβληματικές προσωπικότητες.....	58
• Κεφάλαιο 5 ^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	64

5.1 Εισαγωγικές Έννοιες.....	64
5.2 Ερευνητικός σχεδιασμός και μέθοδοι	66
5.3 Ερευνητικά εργαλεία.....	68
5.3.1 Πλαίσιο δειγματοληψίας και τεχνική συλλογής των ευρημάτων.....	69
• Κεφάλαιο 6 ^ο : ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	72
6.1 Εισαγωγή	72
6.2 Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	73
6.3 Ανάλυση αποτελεσμάτων	93
• ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	95
ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ	96
• Βιβλιογραφικές Αναφορές	97
• ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	102

Κατάσταση Ακρωνυμίων

CMP	Co-ordinated Maritime Presences
ESC	Economic and Social Council of Greece
ECSA	European Community Shipowners' Associations
EEAS	European External Action Service
EESC	European Economic and Social Committee
EMSWe	European Maritime Single Window environment
GECAMET	Gender Equality and Cultural Awareness in Maritime Education and Training
ICC	International Chamber of Commerce
ICS	International Chamber of Shipping
ILO	International Labor Organization
IMO	International Maritime Organization
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PECs	Pilotage Exemption Certificates
STCW	Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping
SAGs	Guidelines on State Aid to Maritime Transport
SSS	Short Sea Shipping
UN IMO	United Nations International Maritime Organization
WISTA	Women's International Shipping & Trading Association

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγικές Έννοιες Επιχειρηματικότητας

Η έννοια της επιχειρηματικότητας είναι πολυσυζητημένη και αμφιλεγόμενη. Τη συναντάμε από την αρχαιότητα σε πλήθος μορφών και σε όλες τις κοινωνίες. Ωστόσο δεν έχει διατυπωθεί ένας ορισμός αποδεκτός από όλους (Γραφείο Ενθάρρυνσης & Υποστήριξης της Νεανικής Επιχειρηματικότητας, 2008).

1.1 Ορισμός επιχειρηματικότητας

Οι όροι «επιχειρηματικότητα» και «επιχείρηση» προέρχονται από το «επιχειρώ», και εκπροσωπούν τις έννοιες του κάνω κάτι καινούριο, καινοτομώ και δημιουργώ. Η λέξη επιχειρηματικότητα προέρχεται από το ρήμα «επιχειρώ». Στην ελληνική γλώσσα σημαίνει «δοκιμάζω», «ενεργώ με συγκεκριμένο τρόπο και σκοπό», «προσπαθώ να επιτύχω κάτι». Ο επικρατέστερος διεθνής όρος (Entrepreneurship) μεταφράζεται και ως παρεμβολή. Κατά συνέπεια, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ίδια η έννοια εμπεριέχει 8 συμπεριφορές και δεξιότητες για την έναρξη μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας και την προσπάθεια επίτευξης κάποιου στόχου (Γραφείο Ενθάρρυνσης & Υποστήριξης της Νεανικής Επιχειρηματικότητας, 2008).

Ο όρος, λοιπόν, της επιχειρηματικότητας, υποδηλώνει μια αλληλουχία ενεργειών, όπως για παράδειγμα η δημιουργία, η ίδρυση καθώς και η διαχείριση μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού (Σουρλατζή, 2012). Σύμφωνα με τους Cunnigham & Lischeron (1991) η επιχειρηματικότητα σε πρώιμο στάδιο μπορεί να θεωρηθεί «ως μια προσπάθεια μετατροπής της πρωτοβουλίας σε αποτέλεσμα και από τη διαδικασία αυτή να προκύψει οικονομικό κέρδος» (Cunnigham & Lischeron, 1991). Σύμφωνα με το Harvard Business School, η επιχειρηματικότητα αποτελεί στην ουσία μια διαδικασία δημιουργίας ή πιο απλά, έγκειται στη σύλληψη μιας ευκαιρίας με απώτερο σκοπό την εκμετάλλευσή της, χωρίς να εξαρτάται από τον έλεγχο ή την κατοχή των μέσων της υλοποίησής της (Timmons & Spinelli, 2007).

Οι επιχειρηματίες με την ανάληψη της επιχειρηματικής προσπάθειάς τους αναλαμβάνουν και αντίστοιχο «ρίσκο» ή αλλιώς επιχειρηματικό κίνδυνο, καθώς και την πιθανότητα αποτυχίας (Σαλαβού, 2006).

1.1.1 Γιατί είναι σημαντική η επιχειρηματικότητα;

Η επιχειρηματικότητα:

- ✓ προωθεί την οικονομική ανάπτυξη
- ✓ δημιουργεί θέσεις εργασίας
- ✓ μειώνει την περιθωριοποίηση
- ✓ ενισχύει την κοινωνική συνοχή

Η επιτυχία ή η αποτυχία της επιχειρηματικής δραστηριότητας του ατόμου που δημιουργεί επιχείρηση, εξαρτάται κυρίως από την προσωπικότητά του, τις δεξιότητές του, την επιμονή, τη μεθοδικότητα, τη σωστή πληροφόρηση και την καλή γνώση του αντικειμένου στο οποίο απασχολείται. Πιο συγκεκριμένα, οι σημαντικότερες επιδράσεις της επιχειρηματικότητας είναι:

1. Η επιχειρηματικότητα συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη. Νέες θέσεις εργασίας δημιουργούνται και προσφέρονται πλέον κυρίως από μικρές και νεοσύστατες επιχειρήσεις (Entrepreneurship: A survey of the literature, 2002). Οι χώρες που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη αύξηση στα ποσοστά επιχειρηματικότητας τείνουν να παρουσιάζουν και τη μεγαλύτερη μείωση των ποσοστών ανεργίας.

2. Η επιχειρηματικότητα αποτελεί βασικό παράγοντα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας. Αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής που δημιουργείται, είναι το ότι αυξάνονται οι επιλογές για τον καταναλωτή και οι τιμές μειώνονται.

3. Η επιχειρηματικότητα απελευθερώνει τον δυναμισμό του ατόμου, καθώς πέρα από το χρήμα υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του ατόμου. Παράγοντες όπως είναι η ασφάλεια, το επίπεδο ανεξαρτησίας, η ποικιλία καθηκόντων και το ενδιαφέρον που παρέχει η εργασία. Σίγουρα, η επιλογή του να γίνει κάποιος επιχειρηματίας βασίζεται και στην αυτοπραγμάτωση (ελευθερία, ανεξαρτησία, πρόκληση).

1.1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί έναν σύνθετο κλάδο. Οι ερευνητές που έχουν εντοπίσει και μελετήσει τους παράγοντες που την επηρεάζουν έχουν καταλήξει σε έξι κατηγορίες παραγόντων επίδρασης (Gaddam, 2007):

- οικονομικούς παράγοντες (economic factors),
- ψυχολογικούς παράγοντες (psychological factors),

- κοινωνιολογικούς παράγοντες (social factors),
- περιβαλλοντικούς παράγοντες (environmental factors),
- δημογραφικούς παράγοντες (demographic factors) και
- παράγοντες κουλτούρας ή πολιτισμικούς παράγοντες (cultural factors)

Οι οικονομικοί παράγοντες λαμβάνουν καθοριστικό ρόλο στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, δεδομένων των απαιτήσεων αρχικού κεφαλαίου. Επιπρόσθετα σχετίζονται με τα κεφάλαια που καταναλώνει μία επιχείρηση και τον τρόπο με τον οποίο αυτά κατανέμονται, τα μακροπρόθεσμα ή και βραχυπρόθεσμα δάνειά της κ.λπ.

Οι ψυχολογικοί παράγοντες επηρεάζουν τόσο την έκταση του επιχειρηματικού κινδύνου που είναι διατεθειμένος να αναλάβει ο εν δυνάμει επιχειρηματίας όσο και τις στρατηγικές επιλογές του. Έχουν να κάνουν με θέματα ψυχολογίας των συντελεστών της επιχείρησης, όπως η δομή της προσωπικότητας των ατόμων, η επιμονή τους για την επιτυχία, η αντοχή στην ακύρωση, η διάθεσή τους για ανάληψη κινδύνου ή όχι κ.α.

Οι καταναλωτικές συνήθειες, ο τρόπος διαβίωσης, οι επιλογές διασκέδασης, ο χώρος εγκατάστασης και οι ειδικότερες συνθήκες της ζωής (επάγγελμα, ανεργία, ασθένεια κ.α.) αποτελούν υποκατηγορίες μιας ευρύτερης ομάδας που επηρεάζουν την πιθανότητα ανάληψης επιχειρηματικής δράσης – των κοινωνιολογικών παραγόντων.

Στους περιβαλλοντικούς παράγοντες συμπεριλαμβάνονται τόσο το εθνικό περιβάλλον (πολιτικό – οικονομικό – κοινωνικό) όσο και το διεθνές (αντίστοιχα). Πιο συγκεκριμένα, οι εν λόγω παράγοντες αφορούν στην τρέχουσα κατάσταση που αναπτύσσεται και δεν μπορεί να επηρεαστεί (αλλά επηρεάζει) την πιθανή ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Οι δημογραφικοί παράγοντες αφορούν στο μέγεθος και στη διάρθρωση του πληθυσμού, η ηλικία - το φύλο - τα εισοδήματα.

Συνοψίζοντας, σύμφωνα και με προηγούμενες μελέτες η επιχειρηματικότητα αφορά στα ανωτέρω, αλλά κατά βάση επηρεάζεται από την κουλτούρα, νοοτροπία και την παιδεία (Μπουραντάς, 2002).

1.2 Μορφές και μοντέλα επιχειρηματικότητας

1.2.1 Λόγοι για τους οποίους είναι σημαντικό ένα επιχειρηματικό μοντέλο

Η εξέχουσα σημασία της επιλογής του κατάλληλου - κατά περίπτωση - επιχειρηματικού μοντέλου, εμφανίζεται από τη συμμετοχή του στην οργάνωση (ProBM, 2016):

- της θέσης της επιχείρησης στην αλυσίδα αξίας
- των στρατηγικών της επιχείρησης – είτε επιτύχει, είτε αποτύχει
- της επιτυχίας της
- δημιουργίας θεμελίου για τη βελτιστοποίηση καινοτόμου τεχνολογίας
- δημιουργίας ξεκάθαρης δήλωσης αναφορικά με την αποστολή και το όραμα της επιχείρησης
- δημιουργίας μιας σειράς αξιών που μπορούν να βοηθήσουν στην καθοδήγηση της επιχείρησης
- δημιουργίας ξεκάθαρης οπτικής ανάλυσης της βιομηχανίας
- δημιουργίας προφίλ δυνητικών πελατών
- δημιουργίας χρονοδιαγράμματος επίτευξης στόχων
- περιγραφής παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών
- δημιουργίας εγχειριδίου για νέους εργαζομένους σχετικά με την επιχείρηση και τις δραστηριότητές της
- δημιουργίας εταιρικού προφίλ, ώστε να παρουσιάζεται η επιχείρηση - καταλλήλως - στους προμηθευτές, επενδυτές ή δανειστές

Πολλές έρευνες στον τομέα της επιχειρηματικότητας έδειξαν ότι μια επιχείρηση απλά δεν μπορεί να είναι επιτυχής χωρίς ένα καλό και σαφώς καθορισμένο επιχειρηματικό μοντέλο. Ως εκ τούτου, τα τελευταία χρόνια εμπειρογνώμονες και ιδιοκτήτες επιτυχημένων επιχειρήσεων έχουν αφιερώσει πολλές προσπάθειες και εργατικό δυναμικό στην ανάπτυξη επιχειρηματικών μοντέλων, ειδικά προσαρμοσμένα στους στόχους τους και τον επιθυμητό αντίκτυπο των επιχειρήσεών τους.

1.2.2 Ταξινόμηση των επιχειρηματικών μοντέλων

Υπάρχουν διαφορετικές ταξινομήσεις επιχειρηματικών μοντέλων, μεταξύ άλλων, από τον Timmers (1998), ο οποίος διακρίνει 9 βασικά επιχειρηματικά μοντέλα:

- Μοντέλο μεσιτείας
- Διαφημιστικό μοντέλο
- Ενημερωτικό μοντέλο
- Εμπορικό μοντέλο
- Μοντέλο κατασκευαστή
- Πρότυπο θυγατρικών
- Κοινοτικό μοντέλο
- Μοντέλο εγγραφής
- Μοντέλο χρησιμότητας

Ο Timmers (1998) διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη επιχειρηματικών μοντέλων. Διέκρινε 11 είδη επιχειρηματικών μοντέλων, τα οποία είναι κυρίως χαρακτηριστικά για τις ηλεκτρονικές εταιρείες:

- ηλεκτρονικού καταστήματος
- ηλεκτρονικών προμηθειών
- ηλεκτρονικής δημοπρασίας
- ηλεκτρονικού εμπορικού κέντρου
- αγοράς τριτογενή τομέα
- εικονικών κοινοτήτων
- αλυσίδας αξίας
- πλατφόρμας συνεργασίας
- παροχής υπηρεσιών αλυσίδας αξίας
- χρηματιστηριακής πληροφόρησης
- υπηρεσιών εμπιστοσύνης

Ο Applegate (2001) πρότεινε τέσσερις βασικές κατηγορίες επιχειρηματικών μοντέλων:

Εστιασμένο μοντέλο διανομέα: Παρέχει πρόσβαση σε προϊόντα και υπηρεσίες σε υποκατάστημα ή σε επιλεγμένη αγορά - Λεπτομερές μοντέλο πωλητή, αγορά τριτογενή τομέα, μοντέλο συσσωρευτή, μοντέλο μεσιτείας πληροφοριών, μοντέλο ανταλλαγής

Μοντέλο πύλης: Οριζόντια λειτουργία πύλης, συγγενικό μοντέλο

Μοντέλο παραγωγού: Επιτρέπει την πώληση προϊόντων και εξαρτημάτων απευθείας από τον παραγωγό - Μοντέλο δημιουργού, μοντέλο φορέα παροχής υπηρεσιών, εκπαιδευτικός σύμβουλος, μοντέλα παροχέα

Μοντέλο φορέα παροχής υποδομής: Δίνει τη δυνατότητα στους πελάτες να λαμβάνουν ηλεκτρονικές υπηρεσίες - Το μοντέλο οριζόντιας πύλης (πάροχος ηλεκτρονικών υπηρεσιών) και το κάθετο μοντέλο (ASP)

1.2.3 Βασικά στοιχεία επιχειρηματικών μοντέλων

Μεταξύ του πλήθους των στοιχείων επιχειρηματικών μοντέλων, τέσσερα είναι τα πλέον χρησιμοποιούμενα στη βιβλιογραφία:

- ✓ Βασική στρατηγική
- ✓ Σχέσεις με τους πελάτες
- ✓ Στρατηγικοί πόροι
- ✓ Τιμές δικτύου

1.3 Κίνητρα επιχειρηματικότητας και παράγοντες επίδρασης

Τρεις είναι οι κατηγορίες των παραγόντων λήψης επιχειρηματικής δραστηριότητας (Χριστοδούλου, 2014):

1. ψυχολογικοί παράγοντες
2. προηγούμενες εμπειρίες
3. προσωπικά χαρακτηριστικά / χαρακτήρας

Τα ανωτέρω – χαρακτηριζόμενα και αλλιώς «**κίνητρα**» ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας διαχωρίζονται σε (Χριστοδούλου, 2014):

- ✓ θετικά κίνητρα – (pull motives) ή παράγοντες προσέλκυσης, ήτοι χαρακτηριστικά που οδηγούν στην ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας.
- ✓ αρνητικά κίνητρα – (push motives) ή ωστικούς παράγοντες, ήτοι χαρακτηριστικά που αναγκάζουν τα άτομα να στραφεί στην αυτοαπασχόληση.

Τα βασικότερα θετικά κίνητρα είναι (Χριστοδούλου, 2014):

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| i. Η επιδίωξη κέρδους | iii. Η επιδίωξη κοινωνικού κύρους |
| ii. Η επιδίωξη ανεξαρτησίας | iv. Η επιθυμία για επιτεύγματα |

Ο Rotter (1971, σελ. 15) ύστερα από την ανάλυση που έκανε σε ένα ψυχολογικό «συστατικό» το οποίο βοηθάει στην ενδυνάμωση των κινήτρων αυτών του ατόμου, απέδωσε τον όρο «εμπιστοσύνη στις προσωπικές ικανότητες».

Η αντίληψη του φιλόδοξου επιχειρηματία για τη δυνατότητά του να καταφέρει, με τις δικές του ενέργειες, την επιτυχία της επιχείρησής του είναι ο παράγοντας που επηρεάζει την προσφορά της αποτελεσματικότητας. Όσο περισσότερο το άτομο εμπιστεύεται τον εαυτό του, τόσο αυξάνεται η δυνατότητά του να υλοποιήσει ενέργειες επιχειρηματικής εμπειρίας. Το αποτέλεσμα αυτών των ασχολιών είναι συγκεκριμένο και ανταγωνιστικό σε σχέση με αυτό των άλλων ατόμων, παρά την αβεβαιότητα που το χαρακτηρίζουν (Rotter, 1971).

Τα αρνητικά κίνητρα, μπορεί να αποδειχθούν, ανά περίπτωση, πιο ισχυρά από τα θετικά, αν και τείνουν να απομακρύνουν το άτομο από άλλες επιλογές και να το προσανατολίζουν στην ίδρυση δικής του επιχείρησης.

Τα βασικά αρνητικά κίνητρα είναι (Χριστοδούλου, 2014):

- ✓ Απόλυση από την εργασία ή ανεργία
- ✓ Αναγκαστική μετανάστευση
- ✓ Η μονοτονία στην εργασία του μισθωτού
- ✓ Το διαζύγιο
- ✓ Προστριβές με τον προϊστάμενο

Επιπρόσθετα, η αδυναμία να πετύχει κάποιος σε λοιπές δραστηριότητες αποτελεί κίνητρο επιλογής έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Σημειώνεται ότι δύναται να εντοπιστεί μεγάλο εύρος παραγόντων, που λειτουργούν με δυναμική σε σχέση με τα θετικά ή αρνητικά κίνητρα – όπως η «τύχη» (π.χ. τυχαία γνωριμία) ή η περιβαλλοντική επίδραση (π.χ. οι σπουδές) (Χριστοδούλου, 2014).

Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε μία σύντομη παρουσίαση του όρου της επιχειρηματικότητας καθώς και των κύριων παραμέτρων που την πλαισιώνουν. Έγινε προφανές ότι οι επιχειρηματίες αναλαμβάνουν και αντίστοιχο «ρίσκο» ή αλλιώς επιχειρηματικό κίνδυνο καθώς και την πιθανότητα αποτυχίας, ενώ σύμφωνα με προηγούμενες μελέτες, η επιχειρηματικότητα επηρεάζεται από την κουλτούρα, νοοτροπία. Εξαιρετικά σημαντικό ρόλο στην επιχειρηματική δράση κατέχει και ένα καλό και σαφώς καθορισμένο επιχειρηματικό μοντέλο. Ως εκ τούτου, τα τελευταία χρόνια εμπειρογνώμονες και ιδιοκτήτες επιτυχημένων επιχειρήσεων έχουν αφιερώσει πολλές προσπάθειες και εργατικό δυναμικό στην ανάπτυξη επιχειρηματικών μοντέλων, ειδικά προσαρμοσμένα στους στόχους τους.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου

Applegate, L.M. (2001). E-Business Models: Making Sense of the Internet Business Landscape, [in:] G. Dickson & G. DeSanctis (eds.), Information Technology and the Future Enterprise, New Models for Managers, Prentice Hall, Upper Saddle River NJ.

Cunningham, J.B. and Lischeron, J. (1991) Defining Entrepreneurship. Journal of Small Business Management, 29, 45-61

Gaddam, S. (2007). A Conceptual Analysis of factors Influencing Entrepreneurship Behavior and Actions. ICFAI Journal of Management Research, 6 (11), σσ.46- 63

Osterwalder, A. and Pigneur, Y. (2010) Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers. Wiley, New Jersey

ProBM - Ludmiła Walaszczyk, Elmo de Angelis, Kylene de Angelis, Mojca Vucovič, Gabriela Vlckova, Evanthia Batzogianni, Stella Ioannou (2016) "Κατανόηση και Ανάπτυξη Επιχειρηματικών Μοντέλων (ProBM)

Rotter,J. (1971). External Control and Internal Control. New Jersey: Prentice Hall

Timmons, J.A., & Spinelli, S. (2007). New venture creation: entrepreneurship for the 21st century (7th Edition εκδ.). Boston: Mc Graw - Hill. ProBM

Γραφείο Ενθάρρυνσης & Υποστήριξης της Νεανικής Επιχειρηματικότητας, (2008)

Μπουραντάς Δ., (2002), Μάνατζμεντ, Αθήνα: Σταμούλης

Σαλαβού, Ε. Ε. (2006). Δρόμοι εξέλιξης στο "επιχειρείν". (Χ. Κ. Τσούκας, Επιμ.) Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη

Σουρλατζή, Α. (2012). Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία - Οικογενειακές Επιχειρήσεις. Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Χριστοδούλου, Β.(2014). Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα στις Επιχειρήσεις. Αθήνα: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά Rotter, 1971

Κεφάλαιο 2^ο: Ο Ρόλος Της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

2.1 Εισαγωγή

Ο ρόλος και ο λόγος της ύπαρξης των γυναικών μέσα στους αιώνες, ταυτίστηκε με την οικογένεια. Παρά το γεγονός ότι η γυναίκα δεν σταμάτησε ποτέ να δουλεύει μέσα αλλά και έξω από τον χώρο της οικογένειας, η συμμετοχή της στην αμειβόμενη εργασία σηματοδοτείται με τη βιομηχανική επανάσταση.

2.1.1 Ιστορικά δεδομένα για τη θέση της γυναίκας στον επιχειρηματικό χώρο

Τα επαγγέλματα ορίζονταν κατά φύλο. Για τη γυναίκα, δεν προϋπέθεταν ούτε καν στοιχειώδεις γραμματικές ή επαγγελματικές γνώσεις. Έως το 1887 που έχουμε και την πρώτη απεργία γυναικών στο εργοστάσιο «Ρετσίνα» λόγω μείωσης μισθού, ο συνδικαλισμός ήταν μία έννοια άγνωστη για τις γυναίκες. Στα τέλη μάλιστα του 19ου αιώνα τίθεται για πρώτη φορά στη Βουλή το θέμα λήψης κάποιων προστατευτικών νομοθετικών μέτρων για τις συνθήκες εργασίας των γυναικών στον χώρο της βιομηχανίας (Συμεωνίδου, 1990).

Με πρωτοπόρες τις μορφωμένες γυναίκες της μεσαίας τάξης, αρχίζουν να ανακαλύπτουν το «εμείς» και τη «Γυναικεία Αδελφότητα». Έτσι, τον 20ο αιώνα η συμμετοχή των γυναικών στη βιομηχανία αυξάνεται διαρκώς. Στο πλαίσιο της βενιζελικής εργατικής πολιτικής (1912), ψηφίζεται ο νόμος που αφορά την εργασία γυναικών και ανηλίκων, αποτελώντας τη βάση για τη νομοθεσία που αφορά την προστασία των γυναικών στην εργασία. Παρατηρείται όμως, ότι η νομοθεσία περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων δεν εφαρμόζεται (αρκετές ώρες εργασίας, άθλιες συνθήκες υγιεινής). Στο μεγαλύτερο ποσοστό τους μάλιστα, οι γυναίκες δεν εγγράφονταν στα επαγγελματικά σωματεία, συνεπώς δεν μπορούσαν να ακουστούν τα αιτήματά τους (Συμεωνίδου, 1990).

Η εφαρμογή του νόμου το 1935 για συλλογικές συμβάσεις οδηγεί στον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο και στην υποτίμηση της γυναικείας εργασίας. Θεσμοθετείται επίσης από το κράτος, η στοιχειώδης μόρφωση και η εκπαίδευση ως υποχρεωτική και για τα δύο φύλα. Με τη σχολική ένταξη των γυναικών γεννήθηκε το επάγγελμα της δασκάλας. Με τον καιρό, κυρίως γυναίκες μεσαίων στρωμάτων, αποκτούν όλο και καλύτερη πρόσβαση στο συγκεκριμένο επάγγελμα, αποκτώντας κατ' επέκταση πρόσβαση στη μισθωτή εργασία. Το επάγγελμα της δασκάλας είναι η εναλλακτική λύση στην οικονομική εξάρτηση, η αποφυγή από τον οικιακό ρόλο, διαμορφώνοντας έτσι, μια διαφορετική εικόνα για τον εαυτό τους. Η

υπουργική όμως εγκύκλιος θεωρείται ελλιπής στην προσπάθειά της να εδραιώσει κοινωνικά το επάγγελμα της δασκάλας (Συμεωνίδου, 1990).

Ο όρος της απασχόλησης των γυναικών συνδέεται στενά με τις διαδικασίες της εκβιομηχάνισης και τις σύγχρονες επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και τα καταναλωτικά πρότυπα. Συνεπώς, η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εναλλαγές από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα. Επίσης, έχει άμεση σχέση με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και τις δομές της, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί με το πέρασμα των χρόνων, αφού η γυναικεία απασχόληση φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τα γεγονότα του κύκλου ζωής των γυναικών (π.χ. οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών κτλ.) (Συμεωνίδου, 1990). Άλλωστε, οικογένεια και αγορά εργασίας στην ουσία ποτέ δεν αποτέλεσαν δύο «κόσμους χωριστούς» και «ξένους» μεταξύ τους. Οι διαδικασίες στο εσωτερικό του ενός επηρέαζαν και επηρεάζουν τα δρώμενα στο εσωτερικό του άλλου. Κατά συνέπεια, η σχέση ανάμεσα στα τρία επίπεδα – κράτος, οικογένεια και αγορά εργασίας – καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εσωτερική τους δυναμική και αποκτά χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν μεταξύ τους μία σχέση ανταγωνιστική και συνάμα μία σχέση αλληλεξάρτησης (Νταντάμη, 2005). Στη συνέχεια θα κάνουμε μία ιστορική αναδρομή της γυναικείας απασχόλησης, παρατηρώντας τις ομοιότητες και διαφορές στις διάφορες χρονικές περιόδους.

2.2 Ανάλυση της θέσης της γυναίκας στον επιχειρηματικό χώρο

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αύξηση του γυναικείου εργασιακού δυναμικού και η βελτίωση της θέσης αρκετών εργαζομένων γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία αποτέλεσαν τα τελευταία χρόνια παράγοντες που σταδιακά μεταβάλουν την κατανομή των ρόλων βάσει φύλου. Είναι γεγονός ότι η αμειβόμενη συμμετοχή των γυναικών στον επιχειρηματικό χώρο, με στόχο την ανέλιξη, αναδιαμορφώνει όποιες ισορροπίες επικρατούσαν έως τώρα. Η γυναικεία απελευθέρωση σε εργασιακό και κοινωνικό πεδίο συνδέεται, σύμφωνα με τη σύγχρονη φεμινιστική σκέψη, με την υπέρβαση της κυρίαρχης ιδεολογίας των φύλων και των κοινωνικών, πολιτισμικών διαφορών τους και την απομάκρυνση από την ιδέα φυσικού προορισμού.

Σημειώνεται ωστόσο ότι οι άνδρες κατά κανόνα είναι απαλλαγμένοι από την ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες και επικεντρώνονται σχεδόν αποκλειστικά στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, με αποτέλεσμα να κατακτούν συχνότερα από τις γυναίκες, υπεύθυνες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Αντιθέτως, οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν επαρκώς σε όσα έχει καθιερωθεί να ονομάζονται «οικογενειακά καθήκοντα», τα οποία μεταφράζονται σε αυτονόητη γυναικεία απλήρωτη οικιακή εργασία, προσανατολίζονται εκ των πραγμάτων στην αναζήτηση άλλων μορφών απασχόλησης (π.χ. μερικής απασχόλησης, εργασία με μειωμένο ωράριο κ.λπ.), η οποία δεν έχει προοπτική κοινωνικής καταξίωσης, επαγγελματικής εξέλιξης και καριέρας με φιλόδοξους στόχους και μερικές φορές αποσύρονται (εγκαταλείπουν) από την παραγωγική διαδικασία. Δεν είναι τυχαίο το ότι ο γυναικείος πληθυσμός συχνά ωθείται σε αυτήν τη λύση ανάγκης ευέλικτων μορφών εργασίας και μειωμένου ωραρίου, αφού έτσι παρέχεται η δυνατότητα να συνδυάσουν την επαγγελματική ανέλιξη με τη διαχείριση των οικογενειακών δραστηριοτήτων. Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη, όλα τα παραπάνω στοιχεία μπορούμε να πούμε ότι η σχέση οικογένειας και εργασίας καλύπτει μια διάσταση βαθιά κοινωνική, πολιτιστική, οικονομική και πολιτική.

Κατά το πέρασμα του χρόνου η γυναικεία επιχειρηματικότητα, είχε ως σημείο αναφοράς την επονομαζόμενη ανεπίσημη οικονομία. Στον όρο ανεπίσημη οικονομία περιλαμβάνονται δραστηριότητες όπως, η φροντίδα ατόμων και οι οικιακές ασχολίες. Τα τελευταία χρόνια όμως, παρατηρείται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην επίσημη οικονομία. Σημαντικός είναι ο ρόλος τους στην ενίσχυση αυτής, τόσο από οικονομικής πλευράς των επιχειρήσεων, όσο και των νοικοκυριών. Η τοπική κοινωνία, όπως και η

οικογένεια των γυναικών, θεωρεί παράγοντα κοινωνικής καταξίωσης την ενασχόληση αυτών με τον κλάδο των επιχειρήσεων (Σπανουδάκη, 2008).

Ταυτόχρονα, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί κυρίαρχο στοιχείο, που περιλαμβάνεται σε κάθε κοινωνική πολιτική και αναγνωρίζεται ως κρίσιμος παράγοντας για την οικονομική της ανάπτυξη. Κάθε ανισότητα βάσει του φύλου αντιστοιχεί σε διάκριση στη συμμετοχή των εργαζομένων, στη γονιμότητα, στη δημιουργία οικογένειας και στην ποιότητα ζωής. Θέματα όπως ο χρόνος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η διά βίου μάθηση, οι παροχές του δημόσιου τομέα, όπως η φροντίδα των παιδιών και το σύστημα συνταξιοδότησης, συμβάλλουν στη διαμόρφωση των μέτρων που στοχεύουν στην εξισορρόπηση επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου για όλους τους Ευρωπαίους πολίτες.

Είναι γεγονός ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα κατέχει ουσιαστική παρουσία στην οικονομική ανάπτυξη διεθνώς, συνεπώς οι κυβερνήσεις δημιουργούν τάσεις υποστήριξης και ενθάρρυνσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας με σχετικά κίνητρα και μέτρα υποστήριξης των προσπαθειών τους. Σύμφωνα με τη «Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα: Γυναικεία επιχειρηματικότητα, συγκεκριμένες πολιτικές για την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης στην ΕΕ», οι επιχειρήσεις γυναικείας ιδιοκτησίας κατέχουν πρωτεύοντα ρόλο στην ευρωπαϊκή οικονομία, γεγονός που ωθεί την ΕΕ σε νέα μέτρα προς την απελευθέρωση κυρίως μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) γυναικείας ιδιοκτησίας.

Σημειώνεται ότι κοινωνικοί παράγοντες επηρεάζουν την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, με βασικό πρόβλημα τη δυσκολία πρόσβασης σε χρηματοδότηση, έλλειψη κεφαλαίων, το θεσμικό πλαίσιο κάθε χώρας κ.α., ενώ η στροφή τους σε κλάδους που απευθύνονται στον τελικό καταναλωτή χαρακτηρίζει τις επιλογές τους.

2.3 Μορφές γυναικείας επιχειρηματικότητας

Σύμφωνα με τον ορισμό του ΟΟΣΑ, αναφερόμαστε στη γυναικεία επιχειρηματικότητα και θεωρούμε ότι μια επιχείρηση ανήκει σε γυναίκα όταν:

- στο 51,00% του κεφαλαίου μιας επιχείρησης υπάρχει γυναικεία συμμετοχή
- οι ενέργειες στρατηγικής σκοπιμότητας που αφορούν στην ανάπτυξη της επιχείρησης λαμβάνονται από την / τις ιδιοκτήτρια/ιες

Οι βασικές διακρίσεις στο πλαίσιο της αξιολόγησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας αναφέρονται στα κίνητρα έναρξής της και στη χρονική περίοδο που βρίσκεται αυτή.

Στο πρώτο επίπεδο διάκρισης, η επιχειρηματική δραστηριότητα διακρίνεται σε:

- ευκαιρίας
- ανάγκης

Ανάγοντας τα παραπάνω στη γυναικεία επιχειρηματικότητα δυνάμεθα να πούμε ότι οι γυναίκες που οδηγούνται σε επιχειρηματική δραστηριότητα ευκαιρίας βασίζονται στην αναγνώριση ευνοϊκών συνθηκών στο περιβάλλον και στην αγορά στην οποία κινούνται. Οι γυναίκες ωθούνται στην ανάληψη επιχειρηματικών ευκαιριών βάσει της διάθεσής τους για ανεξαρτησία. Συνήθης είναι επίσης και η επιθυμία εκπλήρωσης προσωπικών στόχων και προσδοκιών.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ανάγκης αναφέρεται σε γυναίκες που στρέφονται στην επιχειρηματική δραστηριότητα εξαιτίας της έλλειψης δυνατοτήτων απασχόλησης. Παράγοντες που είναι πιθανό να οδηγήσουν σε αυτό το είδος επιχειρηματικής δραστηριότητας τις γυναίκες είναι το ανεπαρκές οικογενειακό εισόδημα, οι μη ικανοποιητικές αποδοχές, οι δυσκολίες για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κ.λπ.

Στο δεύτερο επίπεδο διάκρισης, η επιχειρηματική δραστηριότητα μπορεί να είναι:

(α) καθιερωμένη επιχειρηματικότητα

(β) επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων

Ως καθιερωμένη επιχειρηματίας ορίζεται η γυναίκα που είναι ιδιοκτήτρια ολόκληρου ή μόνον ενός μέρους ενός επιχειρηματικού εγχειρήματος το οποίο έχει πληρώσει μισθούς ή κέρδη για διάστημα μεγαλύτερο των 42 μηνών. Το συγκεκριμένο χρονικό όριο έχει τεθεί από το ερευνητικό πρόγραμμα του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου για την Απασχόληση

(GEM), βάσει εμπειρικής παρατήρησης και διαπίστωσης επιβίωσης των εν λόγω επιχειρημάτων.

Στην επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων περιλαμβάνονται οι επίδοξες επιχειρηματίες που βρίσκονται στο στάδιο προκαταρκτικών ενεργειών για την έναρξη επιχειρήματος (συγκέντρωση κεφαλαίου, αναζήτηση χώρων εγκατάστασης, εξοπλισμό και χρηματοδότησης) ή έχουν ήδη προχωρήσει σε έναρξη λειτουργίας εντός τριμήνου. Εδώ εντάσσονται και οι γυναίκες επιχειρηματίες ηλικίας 18 έως 64 ετών που είναι ιδιοκτήτριες ή διευθύντριες επιχειρήσεων που λειτουργούν για λιγότερο από 42 μήνες (IOBE, 2006).

2.4 Κίνητρα γυναικείας επιχειρηματικότητας

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα αποτελεί ένα συνεχώς ανερχόμενο φαινόμενο τα τελευταία χρόνια. Σχετικές έρευνες έχουν καταδείξει πως τα βασικότερα κίνητρα τα οποία ωθούν τις γυναίκες στο να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα είναι η επιθυμία και ανάγκη τους να επιτύχουν, η ικανοποίηση που απορρέει από την εργασία, η επαγγελματική και οικονομική ανεξαρτησία και οι οικονομικές απολαβές. Επιπροσθέτως, η κοινωνικοποίηση, οι ικανότητες διαχείρισης των γυναικών, η εμπειρία και η διαθεσιμότητα των κεφαλαίων διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τη γυναίκα.

Το αν και σε ποιον τομέα θα επιλέξει μια γυναίκα να αναπτύξει επιχειρηματική δράση είναι γεγονός το οποίο εξαρτάται από διάφορους παράγοντες που σχετίζονται τόσο με την ίδια και τις επιθυμίες της όσο και με το εξωτερικό περιβάλλον της περιοχής στην οποία επιθυμεί να αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα. Καθοριστικό ρόλο σε αυτό παίζει η ανεργία, το κατά κεφαλήν εισόδημα, η λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, ακόμα και η κουλτούρα μιας περιοχής. Ταυτόχρονα όμως, και άλλοι παράγοντες, όπως τραυματικά γεγονότα, αλλαγές στην προσωπική ζωή, επιθυμία για νέες επαγγελματικές προκλήσεις, μπορεί να διαδραματίσουν εξίσου σημαντικό ρόλο στο να αποφασίσουν οι γυναίκες να αναλάβουν επιχειρηματική δράση. Επίσης, σημαντικός είναι ο ρόλος του περιβάλλοντος για τις αποφάσεις των γυναικών που αφορούν θέματα εργασίας και ειδικότερα του στενού οικογενειακού κύκλου. Συγκεκριμένα, σημειώνεται πως οι αντιλήψεις και οι επιλογές των πατεράδων και των συζύγων μπορούν πολλές φορές να επηρεάσουν τις επιλογές των γυναικών σε μεγάλο βαθμό (Verheul, 2006).

Είναι γενικά αποδεκτό πως το αρχικό κίνητρο για να γίνουν οι γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων είναι η επιθυμία τους για μεγαλύτερη ευελιξία. Πράγματι, η ευελιξία που απολαμβάνει μία γυναίκα αυτοαπασχολούμενη παίζει σπουδαίο ρόλο καθώς, ακόμη κι αν απασχολείται πλήρως, στις περισσότερες περιπτώσεις οφείλει να φροντίσει παράλληλα το σπίτι και τα παιδιά. Αξίζει να σημειωθεί πως οι γυναίκες δεν ωθούνται πάντα από το κέρδος στην απόφασή τους να δημιουργήσουν μία επιχείρηση, αλλά περισσότερο από την ανάγκη να βοηθήσουν και να συνεισφέρουν στις οικογένειές τους. Στα μάτια τους οι επιχειρήσεις είναι ένα μέσο απελευθέρωσης, αφού δεν θα χρειάζεται να ζητούν πλέον χρήματα από τους συζύγους τους για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες των οικογενειών τους και αισθάνονται περισσότερη ικανοποίηση και ανεξαρτησία. Έτσι τα πιθανά κέρδη της επιχείρησης προσφέρονται προς όφελος ολόκληρης της οικογένειας.

Άλλα κίνητρα τα οποία ενισχύουν τη γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα και αξίζει να σημειωθούν, είναι η επιθυμία των γυναικών για αυτοαπασχόληση, η ανάγκη για ανεξαρτησία, η ανάδειξη μιας ιδέας, η αξιοποίηση εμπειριών, δεξιοτήτων και μόρφωσης, η αύξηση εισοδήματος, η παραμονή σε μία συγκεκριμένη περιοχή καθώς και η έλλειψη εναλλακτικών λύσεων όσον αφορά στην απασχόληση.

2.4.1 Εμπόδια γυναικών στην ανάληψη της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Ο ρόλος των γυναικών επιχειρηματιών στην ανάπτυξη της οικονομίας ξεκινά να αναδεικνύεται καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν δικές τους επιχειρήσεις. Ωστόσο, εκτός από τους λόγους και τα κίνητρα που ωθούν τις γυναίκες στην ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, υπάρχουν και ορισμένοι παράγοντες οι οποίοι εμποδίζουν ή καθιστούν αδύνατη, κάποιες φορές, την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Συντριπτικό ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών υποστηρίζει πως ο ρόλος τους στο σπίτι έρχεται σε σύγκρουση με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και αυτό εμποδίζει σημαντικά την προοπτική για μια επιτυχημένη επιχείρηση. Ακόμη, η ιδιότητα της μητέρας είναι δύσκολο να συνδυαστεί με μία επιτυχημένη επιχείρηματία. Γενικά, θεωρείται πως οι ενεργές στην επιχειρηματική δραστηριότητα γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα από ότι οι άνδρες. Ιδιαίτερα στη διαδικασία ίδρυσης της επιχείρησης, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συνήθως περισσότερες δυσκολίες στο να βρουν τα απαραίτητα κεφάλαια εκκίνησης και την αντίστοιχη στήριξη από την πολιτεία. Παρατηρήθηκε επίσης πως είναι πιο σπάνιο να ζητήσουν οι γυναίκες επιχειρηματίες την καθοδήγηση ειδικών συμβούλων της πολιτείας από ότι οι άνδρες με την ίδια ιδιότητα, ενώ έρευνες που έχουν διεξαχθεί παλιότερα υποστήριξαν πως κατά τη διάρκεια της επιχειρηματικής τους δραστηριοποίησης οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν προβλήματα.

Παράγοντες οι οποίοι αναστέλλουν σημαντικά την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας μπορούν να θεωρηθούν, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η έλλειψη ειδίκευσης, η έλλειψη χρηματικού κεφαλαίου, οι παραδόσεις και ο φόβος για αποτυχία. Πιο αναλυτικά, ως βασικότερα εμπόδια που σχετίζονται με την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας έχουν παρατηρηθεί τα εξής:

- η παραδοσιακή αντίληψη των ρόλων

- η μικρότερη προθυμία των γυναικών για την ανάληψη ρίσκου και η μικρότερη υποκίνηση για δράση
- η έλλειψη επιμόρφωσης
- ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- η μικρή ικανότητα προσαρμογής στο εξωτερικό επιχειρηματικό περιβάλλον

Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε μια συνοπτική παρουσίαση των βασικών ιστορικών δεδομένων της θέσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, ενώ στη συνέχεια αναλύθηκε η θέση αυτή. Παρουσιάστηκαν οι κύριες μορφές της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς και τα βασικά κίνητρα που έχουν ωθήσει τις σύγχρονες γυναίκες να στραφούν στον επιχειρηματικό στίβο. Βασικό ρόλο σε αυτή του την προσπάθεια κατέχουν και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν αδιάκοπα οι γυναίκες από την απαρχή της προσπάθειας ανάμειξης σε επιχειρηματικές δράσεις.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου

Verheul (2006) Explaining Female and Male Entrepreneurship at the Country Level

I.O.B.E. (2006). Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά το 2005-2006

Νταντάμη Β., (2005), Γυναικείοι Αγροτουριστικοί & Αγροβιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί και η προσφορά τους στην τοπική ανάπτυξη, Διπλωματική Εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθήνας

Σπανουδάκη Μ., (2008), Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελληνική ύπαιθρο: Η περίπτωση του Βόρα και του Πάικου, Μεταπτυχιακή Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)

Συμμεωνίδου Χ., (1990), Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας, Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.

Κεφάλαιο 3^ο: Επιχειρηματικότητα & Ναυτιλία-Εισαγωγή

Η ναυτιλιακή βιομηχανία ως κλάδος της οικονομίας παρουσιάζει έντονη ιδιομορφία η οποία συνίσταται στην παγκοσμιότητα του χαρακτήρα της. Ακριβώς από τη φύση της έχει διεθνή χαρακτήρα, διέπεται από κανονισμούς αποφάσεις που λαμβάνονται στο διεθνές επίπεδο, αντλεί πόρους και κεφάλαια από τη διεθνή χρηματαγορά, επηρεάζεται από γεγονότα που πραγματοποιούνται σε οποιοδήποτε σημείο του παγκόσμιου χάρτη. Επίσης στη ναυτιλία παρουσιάζεται έντονος ανταγωνισμός και γι' αυτό στην άσκηση της ναυτιλιακής πολιτικής λαμβάνονται υπόψη οι όροι του διεθνούς ανταγωνισμού.

Η ναυτιλιακή επιχείρηση διαφέρει από κάθε άλλη μορφή επιχείρησης ως προς την οικονομική της δραστηριότητα. Καταρχήν η διαφορετικότητά της στηρίζεται στις υπηρεσίες που προσφέρει μέσα από τα πλοία της, το ναυτιλιακό προϊόν.

3.1 Ο κλάδος της ναυτιλίας

Την περίοδο 2016 - 2017 παρατηρήθηκε παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη που ανήλθε στο 3,70% σύμφωνα με δεδομένα του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (IMF - International Monetary Fund) – δημοσιευμένα τον Ιανουάριο 2018.

Το παγκόσμιο εμπόριο αυξήθηκε κατά 4,70% και υποστηρίχθηκε από την ανάκαμψη των επενδύσεων, τόσο των αναπτυσσόμενων οικονομιών, όσο και εξαιτίας της αύξησης της βιομηχανικής παραγωγής στην Ασία.

Την εξεταζόμενη περίοδο ο ρυθμός ανάπτυξης του παγκόσμιου στόλου ήταν της τάξεως του 3,30% και παρά το γεγονός ότι σημειώθηκε μειωμένη δραστηριότητα στη διάλυση πλοίων, εξακολούθησε να υπολείπεται του ρυθμού ανάπτυξης του παγκόσμιου εμπορίου.

Η ισορροπημένη ανάπτυξη της παγκόσμιας ναυτιλιακής ζήτησης και προσφοράς ενίσχυσε τις τιμές των ναύλων, παρά τις αντιθέσεις μεταξύ των διαφόρων τομέων.

Σημειώνεται ότι η αύξηση της χωρητικότητας του ευρωπαϊκού στόλου το 2017 η οποία ξεπέρασε ελαφρώς τον ρυθμό ανάπτυξης του ασιατικού στόλου επέτρεψε στην Ευρώπη να διατηρήσει την ηγετική της θέση. Καίριο λόγο σε αυτή την κατεύθυνση κατείχε η απόφαση των Ελλήνων εφοπλιστών να παραγγείλουν νέα πλοία.

Η ναυτιλία αποτελεί διαχρονικά έναν από τους βασικούς πυλώνες της ελληνικής οικονομίας, συνεισφέροντας σταθερά σε αυτή - προβάλλοντας το προφίλ της διεθνώς. Οι

εισροές από τη ναυτιλία στο ισοζύγιο πληρωμών ανέρχονται περίπου στα 136 δισεκατομμύρια ευρώ για τα έτη 2007-2016 παρά την τότε τρέχουσα οικονομική κρίση που αντιμετώπιζε. Με βάση τα στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδος οι εισπράξεις από τις υπηρεσίες μεταφορών αυξήθηκαν κατά 17,60% σε τρέχουσες τιμές το ενδεκάμηνο Ιανουαρίου-Νοεμβρίου 2017 και συνέβαλλαν αποφασιστικά στην αύξηση του πλεονάσματος του ισοζυγίου υπηρεσιών.

Η Ελλάδα διατηρεί ηγετική θέση συστηματικά τις τελευταίες δεκαετίες και αναπτύσσεται σε αριθμό πλοίων αλλά και στη συνολική τους χωρητικότητα και δυνατότητα μεταφοράς φορτίων. Παρά την οικονομική κρίση που είχε πλήξει τη χώρα μας, οι Έλληνες εφοπλιστές κατάφεραν να διατηρήσουν την πρώτη θέση, πράγμα αξιοθαύμαστο αν αναλογιστεί κανείς τον ανταγωνισμό ο οποίος προέρχεται από οικονομικές υπερδυνάμεις όπως Ιαπωνία, Κίνα, Σιγκαπούρη, ΗΠΑ, κ.α. Σύμφωνα με τη Vessels Value, ο ελληνικός ιδιόκτητος στόλος έχει σήμερα αξία που αγγίζει σχεδόν τα 100 δισ. δολάρια (Gross Tonnage), δηλαδή με βάση την ολική χωρητικότητα όγκου στόλου, ενώ στη δεύτερη θέση βρίσκεται η Ιαπωνία με 89 δισ. και ακολουθεί η Κίνα με 84 δισ. δολάρια. Η κυρίαρχη ελληνική δύναμη παγκοσμίως περιλαμβάνει βυτιοφόρα, πλοία μεταφοράς αερίου καυσίμου σε υγροποιημένη μορφή καθώς και μεταφορικά πλοία, ενώ άξιο αναφοράς είναι το γεγονός πως σήμερα οι Έλληνες εφοπλιστές ελέγχουν το 19,00% της παγκόσμιας αγοράς, ενώ στην Ευρώπη ο ελληνικός στόλος αντιπροσωπεύει σχεδόν το 50,00% (σε dwt) (Κούκουτσας, 2018).

Σύμφωνα με στοιχεία του Lloyd's List Intelligence τα πλοία ελληνικών συμφερόντων σήμερα είναι 5.226 και η συνολική ικανότητα μεταφοράς είναι 334,65 εκατ. dwt. Αυτό σημαίνει πως σε σχέση με τη δεύτερη χώρα την Ιαπωνία το ελληνικό τονάζ είναι μεγαλύτερο κατά 58,00 εκατ. dwt και σε σχέση με την τρίτη χώρα την Κίνα που διαθέτει σύνολο στόλου σχεδόν 178,00 εκατ. dwt, η Ελλάδα έχει σχεδόν το διπλάσιο.

Οι συνεχείς επενδύσεις σε αγορές πλοίων αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό των Ελλήνων εφοπλιστών. Συγκεκριμένα το 2015 επενδύθηκαν πάνω από 8,50 δισ. δολάρια προκειμένου να αγοραστούν πλοία δευτέρου χεριού αλλά και για τη ναυπήγηση καινούριων.

Πιο αναλυτικά 5,10 δισ. δολάρια επενδύθηκαν για την αγορά 287 μεταχειρισμένων πλοίων μεταφορικής ικανότητας 22,56 εκατ. dwt. Το 2014 αποκτήθηκαν 349 πλοία αξίας 8,99 δισ. δολαρίων και δυνατότητας μεταφοράς 32,67 εκατ. dwt. Τώρα όσον αφορά τις ναυπηγήσεις

το έτος 2015 οι Έλληνες εφοπλιστές επένδυσαν 3,42 δισ. δολάρια σε παραγγελίες 173 πλοίων με μεταφορική δυνατότητα 15,72 εκατ. dwt, ενώ αντίστοιχα για τη χρονιά 2014 έγιναν παραγγελίες για 127 πλοία (Καραγεώργου, 2017).

3.1.1 Η αγορά του κλάδου της ναυτιλίας

Η αγορά του κλάδου της ναυτιλίας επηρεάζεται άμεσα από τις τρέχουσες παγκόσμιες ειδήσεις, ενώ ήδη είναι εμφανής η επίδραση του ρωσο-ουκρανικού πολέμου, ενεργειακής κρίσης και έντονου πληθωρισμού σε αυτή.

Στη σύγχρονη ελληνική ναυτιλία, ο ελληνόκτητος εμπορικός στόλος υπερέρχει αριθμητικά, ενώ παρουσιάζει σημαντική αύξηση δυναμικότητας κατά 28,00% από το 2017 έως το 2022, ενώ έχει διπλασιαστεί ο αριθμός των μεσαίου μεγέθους πλοίων – γεγονός που οφείλεται στις επενδύσεις Ελλήνων εφοπλιστών σε αγορές πλοίων υψηλής χωρητικότητας. Η προσαρμοστικότητα της ελληνικής ναυτιλίας αποτελεί τον βασικό παράγοντα βάσει του οποίου κατέχει καίριες θέσεις στην παγκόσμια κατάταξη.

Τρέχουσα τάση αποτελεί η στροφή στην «πράσινη μετάβαση» που ως αποτέλεσμα έχει την αναδιαμόρφωση του ρυθμιστικού πλαισίου με στόχο τη μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου. Η τάση αυτή κάνει αισθητή την παρουσία της και στη ναυτιλία, ενώ είναι γεγονός ότι το σύνολο του επιχειρηματικού κόσμου έχει στρέψει την προσοχή του προς αυτή την κατεύθυνση. Ωστόσο τουλάχιστον στη ναυτιλία δεν έχει ακόμα διαφανεί ένας καθολικά αποδεκτός τρόπος επίτευξης των στόχων απανθρακοποίησης γεγονός που αυξάνει την αβεβαιότητα και τη δυσκολία λήψης αποφάσεων.

Στο σύγχρονο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών καυσίμων, ο ψηφιακός μετασχηματισμός και τα αυτόνομα πλοία είναι μερικά από τα βασικά ζητήματα που απασχολούν τη ναυτιλιακή κοινότητα και αναδιαμορφώνουν το περιβάλλον στον κλάδο. Λόγω της απαίτησης προσαρμοστικότητας για την ισορροπία μεταξύ των προαναφερθέντων απαιτήσεων και της ικανοποίησης οικονομικής μεγέθυνσης, η ελληνόκτητη ναυτιλία αναδείχθηκε παγκόσμια ηγέτιδα.

3.1.1.1 Τα χαρακτηριστικά της ναυτιλιακής βιομηχανίας

Πρωτεύον χαρακτηριστικό της ναυτιλιακής βιομηχανίας είναι ο παγκοσμιοποιημένος χαρακτήρας της και αυτό γιατί έχει τη δυνατότητα να λειτουργεί και να προσφέρει τις υπηρεσίες της εντός παγκόσμιου περιβάλλοντος αλλά και να αντλεί τους συντελεστές παραγωγής της από όλο τον κόσμο με αποτέλεσμα να έχει και έναν παγκόσμιο ανταγωνισμό, πολύ μεγαλύτερο προφανώς από των υπόλοιπων ειδών επιχειρήσεων. Όσον αφορά τους συντελεστές παραγωγής της ναυτιλιακής εταιρίας, τους δίνεται η δυνατότητα να αναζητήσουν τα φθηνότερα αλλά παράλληλα καλά ναυτεργατικά χέρια από οποιαδήποτε περιοχή του κόσμου καταφέρνοντας με αυτόν τον τρόπο να ελαχιστοποιήσει το λειτουργικό της κόστος, αυτό βέβαια έχει να κάνει και με την εκάστοτε σημαία όπου έχει επιλέξει για το κάθε πλοίο της, όπου ανάλογα τη σημαία υπάρχουν και διαφορετικοί περιορισμοί. Συνεπώς οι επιχειρήσεις αυτές δεν υπόκεινται σε γεωγραφικούς περιορισμούς τόσο για τους βασικούς συντελεστές παραγωγής όσο και για την προσφορά των υπηρεσιών τους (Θεοτοκάς, 2014).

Τέτοιου είδους χαρακτηριστικά σε άλλες βιομηχανικές επιχειρήσεις της ξηράς δεν δύναται να υπάρξουν. Οι λοιπές βιομηχανίες πρέπει να βρουν άλλες μεθόδους και στρατηγικές ώστε να ελαχιστοποιήσουν το λειτουργικό τους κόστος ενώ συγχρόνως λόγω των υψηλών κεφαλαιουχικών απαιτήσεων των ναυτιλιακών επιχειρήσεων απευθύνονται στη διεθνή αγορά κεφαλαίου.

3.1.2 Το προφίλ της επιχειρηματικότητας της Ελληνικής Ναυτιλίας

Ο ελληνικός στόλος κατέχει ουσιαστικό ρόλο στη μεταφορά εμπορευμάτων και ενέργειας τόσο στην ΕΕ όσο και παγκοσμίως, ενώ ταυτόχρονα συνεισφέρει στην ελληνική οικονομία, προβάλλοντας το προφίλ της χώρας διεθνώς.

Η ελληνική ναυτιλία περιλαμβάνει έμμεσες οικονομικές επενδύσεις, ευκαιρίες απασχόλησης, συμμετέχει στις εισροές στο ισοζύγιο πληρωμών από παροχή ναυτιλιακών υπηρεσιών και λειτουργώντας ως στρατηγικός εμπορικός εταίρος σημαντικών οικονομικών και πολιτικών δυνάμεων, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και οι ΗΠΑ, ενισχύει το κύρος της χώρας διεθνώς. Διατηρεί χαρακτηριστικά τέλειου ανταγωνισμού και παρουσιάζει μεγάλη ευελιξία και προσαρμοστικότητα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον.

Ο ελληνικός στόλος μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις μεταβολές των εμπορικών προτύπων ή στον επαναπροσανατολισμό των εμπορικών ροών και να συνδράμει στη δημιουργία νέων εμπορικών σχέσεων μεταξύ προμηθευτών και εισαγωγέων με έναν οικονομικά αποδοτικό τρόπο. Μολονότι λοιπόν ο πληθυσμός της Ελλάδας αντιπροσωπεύει μόνο το 0,15% του παγκόσμιου πληθυσμού, τα πλοία που μεταφέρουν το 20,00% του παγκόσμιου θαλάσσιου εμπορίου ελέγχονται από Έλληνες.

Η ελληνική ναυτιλία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην εξυπηρέτηση των παγκόσμιων θαλάσσιων μεταφορών, καθώς και στην εξυπηρέτηση τόσο του εξαγωγικού όσο και του εισαγωγικού εμπορίου της ΕΕ. Το γεγονός αυτό αποκτά πρόσθετη σημασία αν αναλογιστεί κανείς ότι η ΕΕ βασίζεται στη διεθνή ναυτιλία για περισσότερο από το 76,00% του εξωτερικού εμπορίου της. Η ελληνική σημαία αριθμεί 753 πλοία (άνω των 1.000 gt) χωρητικότητας 41,70 εκατομμυρίων gt.

3.1.3 Η Δύναμη του Ελληνικού Εμπορικού Στόλου

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής:

- Η Δύναμη του Ελληνικού Εμπορικού Στόλου τον μήνα Μάρτιο 2021, σε σύγκριση με την αντίστοιχη Δύναμη του Μαρτίου 2020, παρουσίασε μείωση κατά 0,9%. Μείωση κατά 1,0% σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2020 προς το 2019.
- Η Ολική Χωρητικότητα του Ελληνικού Εμπορικού Στόλου, από πλοία 100 ΚΟΧ¹ και άνω, παρουσίασε μείωση κατά 3,8% τον μήνα Μάρτιο 2021 σε σύγκριση με την αντίστοιχη χωρητικότητα του Μαρτίου 2020. Μείωση κατά 3,2% σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2020 προς το 2019.

Η Δύναμη και χωρητικότητα των ελληνικών εμπορικών πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω, κατά **κατηγορίες πλοίων**, για την περίοδο Μάρτιος 2019 – 2021, καταγράφεται κάτωθι:

Πίνακας 1: ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

Κατηγορίες Πλοίων	Μάρτιος									
	2019		2020		Μεταβολή % 2020/2019		2021		Μεταβολή % 2021/2020	
	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	ΚΟΧ
Σύνολο:	1.871	43.376.370	1.853	41.978.273	-1,0	-3,2	1.837	40.367.294	-0,9	-3,8
Φορτηγά	415	12.641.904	406	11.999.389	-2,2	-5,1	402	11.970.514	-1,0	-0,2
Δεξαμενόπλοια	511	29.336.213	488	28.561.282	-4,5	-2,6	467	27.019.225	-4,3	-5,4
Επιβατηγά	684	1.307.186	702	1.329.126	2,6	1,7	710	1.283.040	1,1	-3,5
Λοιπά	261	91.067	257	88.476	-1,5	-2,8	258	94.515	0,4	6,8

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2022) - ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

Η κατανομή των ελληνικών εμπορικών πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω, κατά **κλιμάκια ολικής χωρητικότητας**, για την περίοδο Μάρτιος 2019 – 2021, καταγράφεται κάτωθι:

¹ Κ.Ο.Χ.: Κόροι Ολικής Χωρητικότητας - ένας κόρος αντιστοιχεί σε 100 κυβικά πόδια ή 2,83 κυβικά μέτρα.

Πίνακας 2: ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

Μάρτιος										
Κλιμάκια Ολικής Χωρητικότητας	2019		2020		Μεταβολή 2020/2019		2021		Μεταβολή 2021/2020	
	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	ΚΟΧ
Σύνολο:	1.871	43.376.370	1.853	41.978.273	-1,0	-3,2	1.837	40.367.294	-0,9	-3,8
[100-500)	803	200.001	811	201.292	1,0	0,6	820	203.944	1,1	1,3
[500-3.000)	355	439.997	350	431.880	-1,4	-1,8	353	439.219	0,9	1,7
[3.000-7.000)	76	339.215	75	332.994	-1,3	-1,8	74	333.588	-1,3	0,2
[7.000-10.000)	24	204.176	25	213.640	4,2	4,6	24	204.176	-4,0	-4,4
[10.000-20.000)	47	694.986	48	708.885	2,1	2,0	49	718.122	2,1	1,3
[20.000-30.000)	66	1.734.681	73	1.923.922	10,6	10,9	64	1.686.409	-12,3	-12,3
[30.000+	500	39.763.314	471	38.165.660	-5,8	-4,0	453	36.781.836	-3,8	-3,6

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2022) - ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

Η κατανομή των ελληνικών εμπορικών πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω, κατά **ομάδες ηλικιών**, για την περίοδο Μάρτιος 2019 – 2021, καταγράφεται κάτωθι:

Πίνακας 3: ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

Μάρτιος										
Ομάδες Ηλικιών	2019		2020		Μεταβολή 2020/2019		2021		Μεταβολή 2021/2020	
	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	Χωρ/τητα ΚΟΧ	Αριθμός Πλοίων	ΚΟΧ
Σύνολο:	1.871	43.376.370	1.853	41.978.273	-1,0	-3,2	1.837	40.367.294	-0,9	-3,8
(0-5)	159	9.094.684	132	7.706.259	-17,0	-15,3	95	5.330.355	-28,0	-30,8
[5-10)	172	10.422.160	176	10.859.322	2,3	4,2	187	11.361.758	6,3	4,6
[10-15)	275	10.910.964	265	10.460.541	-3,6	-4,1	241	10.913.255	-9,1	4,3
[15-20)	228	8.316.907	220	8.295.718	-3,5	-0,3	233	8.405.010	5,9	1,3
[20-25)	107	1.109.793	125	1.378.862	16,8	24,2	135	1.156.454	8,0	-16,1
[25-30)	95	425.357	101	307.894	6,3	-27,6	93	210.293	-7,9	-31,7
[30+	835	3.096.505	834	2.969.677	-0,1	-4,1	853	2.990.169	2,3	0,7

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2022) - ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

Στο ανωτέρω πλαίσιο εξαιρετικά σημαντική πληροφορία για τη δραστηριότητα της Ελληνικής ναυτιλίας αποτελούν τα ακόλουθα:

- Ο αριθμός των επισκευασθέντων πλοίων το έτος 2020 ανήλθε στα 538 (6.113.563 ΚΟΧ (Κόροι Ολικής Χωρητικότητας)), σημειώνοντας μείωση 7,90% στον αριθμό των πλοίων και 10,9% στην ολική χωρητικότητα σε σχέση με τα αντίστοιχα στοιχεία του

έτους 2019. Κατά την αντίστοιχη σύγκριση έτους 2019 προς το 2018, σημειώθηκε αύξηση 7,90% στον αριθμό των πλοίων και 20,90% στην ολική χωρητικότητα.

- Ο μεγαλύτερος αριθμός των πλοίων που επισκευάστηκαν κατά το έτος 2020 πραγματοποιήθηκε εκτός δεξαμενών. Συγκεκριμένα, το 64,30% των επισκευασθέντων πλοίων (346 πλοία) ολικής χωρητικότητας 4.290.456 ΚΟΧ επισκευάστηκαν εκτός δεξαμενών και το υπόλοιπο 35,70% των επισκευασθέντων πλοίων (192 πλοία) ολικής χωρητικότητας 1.823.107 ΚΟΧ εντός δεξαμενών.
- Ο αριθμός των πλοίων που επισκευάστηκαν εκτός δεξαμενών το έτος 2020 παρουσίασε μείωση 11,70% και η ολική χωρητικότητά τους μείωση 9,20% σε σχέση με τα αντίστοιχα στοιχεία του έτους 2019. Ο αριθμός των πλοίων που επισκευάστηκαν εντός δεξαμενής κατά το 2020 ήταν ίδιος με αυτόν του 2019 ενώ η ολική χωρητικότητα των εν λόγω πλοίων ήταν μικρότερη κατά 14,60%.

Κάτωθι παρατίθενται πληροφορίες για τη ναυπηγοεπισκευαστική δραστηριότητα των ετών 2018 – 2020:

Πίνακας 4: ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

	2018		2019		2020		2019/2018		2020/2019	
	Αριθ. πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ	Αριθ. πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ	Αριθ. πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ	Αριθ. πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ	Αριθ. πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ
Σύνολο	541	5.676.775	584	6.862.732	538	6.113.563	7,9	20,9	- 7,9	-10,9
Εντός δεξαμενών	165	1.579.318	192	2.135.894	192	1.823.107	16,4	35,2	0,0	-14,6
Εκτός δεξαμενών	376	4.097.457	392	4.726.838	346	4.290.456	4,3	15,4	-11,7	-9,2

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2022) - ΔΥΝΑΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΣΤΟΛΟΥ

3.1.4 Σύγκριση εγχώριων και εξωχώριων ναυτιλιακών εταιρειών

Η Ελλάδα αποτελώντας ένα από τα ισχυρότερα ναυτικά κράτη, κατέχοντας στρατηγική θέση στη Μεσόγειο αποτελεί ένα παραδοσιακά ναυτιλιακό κράτος.

Η εμπορική ναυτιλία μαζί με τον τουρισμό αποτελούν τους στυλοβάτες της εθνικής οικονομίας. Νομοθετικά έχει επιτευχθεί η δημιουργία ειδικών εταιρικών μορφών, όπως η ειδική ανώνυμη ναυτιλιακή εταιρία, η ναυτική εταιρία του Ν. 959/1979 που απαλλάσσονται των κωλυμάτων που δημιουργούν οι κρατικές παρεμβάσεις, η σύσταση των οποίων τελείται με την τήρηση ελάχιστων διατυπώσεων.

Πλέον μια εγχώρια ναυτιλιακή εταιρία βρίσκεται σε θέση να παράσχει λήψη αποφάσεων με ταχύτατους ρυθμούς, χωρίς την ανασταλτική παρουσία γραφειοκρατίας, ενώ ταυτόχρονα κατοχυρώνεται η ανωνυμία των μετόχων και περιορίζεται το μέτρο ευθύνης τους μέχρι την αξία της εταιρικής τους μερίδας.

Σημειώνεται ότι το κεφάλαιο που απαιτείται για την ίδρυση, ορίζεται πλέον σε χαμηλότερα επίπεδα και διαφοροποιείται από τις υπόλοιπες εταιρικές μορφές του ελληνικού δικαίου, προσομοιώνοντας τις ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες με αντίστοιχες υπεράκτιες – π.χ. Παναμά και Λιβερίας. Είναι πλέον εφικτή η προσέλκυση αλλοδαπών εταιριών στο ελληνικό έδαφος, ενώ βάσει των διατάξεων των:

- ✓ Α.Ν. 86/1967 και
- ✓ Α.Ν. 378/1968

είναι ευκολότερη η ίδρυση γραφείων και υποκαταστημάτων στην Ελλάδα.

Οι ναυτιλιακές εταιρίες που ιδρύουν εξωχώρια γραφεία στην Ελλάδα, απαλλάσσονται από όλους τους φόρους που ισχύουν εντός της.

Φορολογικά, μια ναυτιλιακή εταιρία που ιδρύεται στο ελληνικό κράτος, κατατάσσεται σε κατηγορίες βάσει του αν τα πλοία της είναι ποντοπόρα ή ακτοπλοϊκά. Πιο συγκεκριμένα, φορολογείται ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκουν. Η καταβολή αυτών των φόρων απαλλάσσει τη ναυτιλιακή εταιρία από την καταβολή άλλων φόρων – σε σχέση δηλαδή με κέρδη που προκύπτουν. Ειδικότερα, σύμφωνα και με το Ν.Δ. 3842/1958 άρθρο 2, τα διανεμόμενα κέρδη μιας ναυτιλιακής εταιρίας απαλλάσσονται από κάθε φόρο, τέλος και οποιαδήποτε επιβάρυνση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτων (π.χ. απαλλαγές από τέλη χαρτοσήμου, εισφορές προς ΟΓΑ κ.α.), άρα και από τον φόρο εισοδήματος.

Ωστόσο, οι Έλληνες πλοιοκτήτες δεν εγκατέλειψαν την πρακτική δημιουργίας υπεράκτιων εταιριών για την απόκτηση κυριότητας πλοίων. Η συνεχιζόμενη διεθνοποίηση της οικονομίας και η αδυναμία του ελληνικού κράτους να προσαρμοστεί στα νέα οικονομικά δεδομένα, οδήγησε στην επιλογή μιας υπεράκτιας εταιρικής μορφής ναυτιλιακής εταιρίας, η οποία αντιμετωπίζει μηδενική ή πολύ ευνοϊκή φορολογική μεταχείριση.

Οι εταιρίες αυτές μπορούν:

- να ασκούν την εμπορική τους δραστηριότητα σε οποιαδήποτε χώρα της υφελίου, με τα εταιρικά όργανα να συνεδριάζουν νομότυπα σε οιαδήποτε χώρα
- να διατηρούν την απόλυτη ανωνυμία των μετόχων, με την έκδοση ανωνύμων μετοχών
- να διέπονται από το δίκαιο της έδρας της εταιρίας
- να μην περιορίζονται αναφορικά με την εθνικότητα ή την ιθαγένεια που θα πρέπει να έχουν οι διευθυντές και οι μέτοχοι μιας τέτοιου είδους εταιρίας
- τα κέρδη τους δεν υπόκεινται σε φόρους, τέλη και δασμούς, όταν έχουν αποκτηθεί εκτός των συνόρων της χώρας όπου έχουν ιδρυθεί

Ο τρόπος διοικήσεως των υπεράκτιων εταιριών, η απλούστευση των διαδικαστικών θεμάτων, η οικονομικά συμφέρουσα διαχείρισή τους και τα εν γένει φορολογικά πλεονεκτήματα, έχουν επιβάλλει τις εταιρίες αυτές στις διεθνείς συναλλαγές.

Ωστόσο πρέπει να επιλεχθεί η εθνικότητα της εταιρίας με μεγάλη προσοχή και σωστό προϋπολογισμό, καθώς μια λανθασμένη επιλογή μπορεί να οδηγήσει σε σημαντική οικονομική επιβάρυνση.

Πρέπει να ληφθεί υπόψη η πολιτική και οικονομική σταθερότητα της χώρας όπου θα ιδρυθεί η εταιρία, η ευέλικτη νομοθεσία της, οι φορολογικές διευκολύνσεις που αυτή προσφέρει, όπως και η ύπαρξη συμβάσεων αποφυγής διπλής φορολογίας που έχουν τυχόν συναφθεί.

Είναι γεγονός ότι οι υπεράκτιες εταιρίες πάντα θα αντιμετωπίζονται αρνητικά, έστω και υποσυνείδητα, καθώς έχουν επανειλημμένα κατηγορηθεί, ότι αποτελούν μοχλό για τη διευκόλυνση της διεθνούς οικονομικής παρανομίας, όπως είναι το «ξέπλυμα» μαύρου χρήματος.

3.1.5 Η επίδραση της πανδημίας του κορονοϊού στον κλάδο της ναυτιλίας

Η ναυτιλία – όπως και κάθε κλάδος της οικονομίας – επηρεάστηκε βαθύτατα από την πανδημία του COVID-19. Το παγκόσμιο θαλάσσιο εμπόριο συρρικνώθηκε κατά – 3,40%. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό αυτό είναι το μεγαλύτερο που έχει παρατηρηθεί από το 2009. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το αντίστοιχο ποσοστό ισούται με μείωση – 9,30%. Εξαιρετικά σημαντικό είναι το γεγονός ότι οι παραγγελίες σε νέα πλοία μειώθηκε κατά 30,00% εξαιτίας της αβεβαιότητας που κυριαρχούσε εκείνη την περίοδο.

Επιπρόσθετα μειώθηκε ο μέσος όρος των ενδοκλαδικών φορτίων κατά 2,00% (2020), ενώ η περίοδος χαρακτηρίζεται από υψηλή μεταβλητότητα καθ' όλη τη διάρκεια του έτους με αξιοσημείωτες αποκλίσεις μεταξύ των τομέων.

Η πανδημία του COVID-19 επηρέασε όπως ήταν αναμενόμενο και περισσότερους από 300.000 ναυτικούς, οι οποίοι παρέμειναν στη στεριά για χρονικά διαστήματα μεγαλύτερα των απαιτήσεων των συμβολαίων τους.

Ωστόσο, κατά την ίδια περίοδο σημειώνεται ότι η παγκόσμια αύξηση του στόλου (2021) ήταν της τάξεως του 3,00 %, ενώ το μέσο μέγεθος πλοίου αυξήθηκε κατά 1,73% κατά την ίδια περίοδο.

Περισσότερα από δύομισα χρόνια μετά από την έναρξη της πανδημίας, φαίνεται ότι ο κλάδος της ναυτιλίας έχει επιστρέψει δυναμικά σε πορεία ανάπτυξης, ενώ η μετέπειτα αύξηση των παγκόσμιων συναλλαγών μέσω του διαδικτύου έδωσαν μια νέα διέξοδο στις θαλάσσιες μετακινήσεις.

Ένας βασικός δείκτης που καταδεικνύει τη μεγέθυνση των προβλημάτων του κλάδου από το τέλος της πανδημίας και ύστερα είναι η Τιμολόγηση & οι Δείκτες ναύλων (Dry bulk – Oil tankers). Η αυξημένη ζήτηση βιομηχανικών προϊόντων κατά την εποχή του COVID-19, αύξησε κυρίως τους ναύλους εμπορευματοκιβωτίων. Το BDI² έφτασε επίσης σε υψηλό επίπεδο περίπου 1 έτος μετά την πρώτη σοβαρή παγκόσμια επιδημία του ιού.

Το BDI έφτασε πρόσφατα στο αποκορύφωμα 13 ετών, μετά από σημαντική μείωση μόλις μετά το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19. Οι παγκόσμιοι περιορισμοί ναυτιλίας και η

² Ο δείκτης Baltic Dry Index είναι ένας δείκτης κόστους ναύλων που εκδίδεται καθημερινά από το Baltic Exchange που εδρεύει στο Λονδίνο. Το BDI είναι ένα σύνθετο του Capesize, του Panamax και του Supramax Timecharter Averages.

συμφόρηση στα λιμάνια της Κίνας λόγω του COVID-19 διαμόρφωσαν την περσινή ανάπτυξη. Χαρακτηριστικά:

- Οι ναύλοι μεταφοράς βυτιοφόρων μειώθηκαν κατά σχεδόν το 50%, λίγους μήνες μετά τα πρώτα lockdowns
- Τα πολλαπλά lockdowns επηρέασαν παγκοσμίως τη ζήτηση πετρελαίου
- Η Ινδία (ο 2ος μεγαλύτερος εισαγωγέας πετρελαίου) αντιμετώπισε σοβαρά προβλήματα ανεφοδιασμού κατά την πανδημική κρίση

Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε μια προσπάθεια καταγραφής της υφιστάμενης κατάστασης του κλάδου της ναυτιλίας στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα γίνεται παρουσίαση της εν λόγω αγοράς, καθώς και του προφίλ της ελληνικής επιχειρηματικότητας της ελληνικής ναυτιλίας. Έμφαση δόθηκε στη δύναμη του Ελληνικού Εμπορικού Στόλου, ενώ πραγματοποιήθηκε και συγκριτική παρουσίαση εγχώριων και εξωχώριων ναυτιλιακών εταιρειών. Τέλος, δεδομένης της επίδρασής της σε κάθε πτυχή των ανθρώπινων δραστηριοτήτων, έγινε μια σύντομη παρουσίαση των αποτελεσμάτων της πανδημίας του κορονοϊού.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου

Θεοτοκάς Γ. (2014), «Μέθοδοι και Ιδιαιτερότητες» Εκδόσεις Gutenberg

Ίδρυμά Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ). Η συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία: Επιδόσεις και προοπτικές

International Monetary Fund (IMF), World Economic Outlook, Ιανουάριος 2018

Κούκουτσας, Η. (2018) , «Η Ελληνική ναυτιλία παραμένει η πρώτη στον κόσμο», ΕΜΕΑ

Λάμπρος Καραγεώργου (2016) «Η ελληνική ναυτιλία βγαίνει πιο δυνατή μέσα από τις κρίσεις», Ναυτεμπορική

ΕΛΣΤΑΤ (2022) - Δύναμη Ελληνικού Εμπορικού Στόλου

Κεφάλαιο 4^ο: Η Σημερινή Θέση Της Γυναίκας Στη Ναυτιλία

Στη σύγχρονη ναυτιλία είναι γεγονός ότι η παρουσία της γυναίκας γίνεται πλέον αισθητή, και κερδίζει συνεχώς έδαφος. Γίνεται φανερή η ανάγκη για ισότητα των φύλων, ενώ η έντονη δραστηριοποίηση των γυναικών οδηγεί σε επίτευξη αυτής. Εξαιρετικά σημαντικό ρόλο κατέχει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής η οποία εντοπίζεται και στον κλάδο της ναυτιλίας.

Η ύπαρξη παγκόσμιου χάσματος μεταξύ των φύλων είναι αδιαμφισβήτητη.

Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός, που εδρεύει στη Γενεύη και εμπλέκει κορυφαίους πολιτικούς, επιχειρηματίες και άλλους ηγέτες της κοινωνίας για να διαμορφώσει παγκόσμιες, περιφερειακές και βιομηχανικές ατζέντες παγκοσμίως δημοσίευσε την «Παγκόσμια Έκθεση για το Φύλο» το 2015. Η έκθεση αποκάλυψε ότι κανένας από τους συμμετέχοντες δεν είχε αποκλείσει επιτυχώς το χάσμα των φύλων. Ακόμη και τα πιο κοινωνικά φιλελεύθερα και προληπτικά έθνη, όπως οι σκανδιναβικές χώρες που κατατάσσονται στην κορυφή του παγκόσμιου δείκτη φύλου, υπολείπονται σε μερικούς από τους τέσσερις μετρούμενους πυλώνες (World Economic Forum, 2015):

- οικονομική συμμετοχή και ευκαιρίες
- επίτευξη εκπαίδευσης
- υγεία και
- επιβίωση και πολιτική ενδυνάμωση

Αυτό το ζήτημα της ανισορροπίας των φύλων είναι ακόμη πιο βαθύ στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Στη ναυτιλιακή βιομηχανία, το 2% περίπου του εργατικού δυναμικού αποτελείται από γυναίκες, με την πλειονότητα αυτών να βρίσκονται σε κρουαζιερόπλοια και λιμένες (συνήθως οι λιγότερο προστατευμένες και οι χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας στη ναυτιλία). Η Lloyd's List, μια αξιόπιστη πηγή μέσων στον κόσμο της ναυτιλίας, κυκλοφόρησε το «100 κορυφαία άτομα με επιρροή στη ναυτιλιακή βιομηχανία» το 2015. Στη λίστα βρίσκονταν μόνο 5 γυναίκες (ITF Seafarers, 2016), επισημαίνοντας τις ανισότητες που υπάρχουν μεταξύ των γυναικών και των ανδρών ομολόγων τους στη βιομηχανία.

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) διαπίστωσε ότι, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 1-2% επί των 1,25 εκατομμυρίων ναυτικών του κόσμου (Abdelall, 2008;

Bhirugnath-bhookhun & Kitada, 2017). Τα γιοτ, τα αλιευτικά σκάφη και τα ναυτικά πλοία δεν είναι τα ίδια με τα εμπορικά φορτηγά πλοία, όσον αφορά τους σκοπούς των δραστηριοτήτων τους, καθώς και τις οργανωτικές τους δομές. Επομένως, δεν μπορεί να αναμένεται να συμπεριληφθούν γυναίκες ναύτες, καθώς η εμπειρία είναι πολύ πιο διαφορετική από αυτήν των φορτηγών πλοίων (Kitada, 2013). Βέβαια, τις τελευταίες δεκαετίες έχουν πραγματοποιηθεί αξιοσημείωτες εξελίξεις. Οι γυναίκες έχουν αναδιαρθρώσει την αγορά εργασίας και τον τρόπο ζωής τους, αναβαθμίζοντας το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, που τους επιτρέπει να συμμετέχουν σε τομείς που κυριαρχούνται από άνδρες, ακόμη και στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Τα πολιτιστικά στερεότυπα έχουν αλλάξει και οι γυναίκες ασχολούνται ενεργά με ναυτικές και ναυτιλιακές εργασίες. Ωστόσο, οι διακρίσεις και τα εμπόδια από την κοινωνία, τους περιορίζουν να το πράξουν. Η βιβλιογραφία αναφέρει ότι οι γυναίκες που επιλέγουν τη ναυτιλία ως σταδιοδρομία έρχονται αντιμέτωπες με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (Glass Ceiling) (Aggrey, 2000).

4.1 Η είσοδος της γυναίκας στη ναυτιλία

Τις τελευταίες δεκαετίες οι γυναίκες τοποθετήθηκαν ως σημαντικό μέλος του εργατικού δυναμικού στη ναυτιλία. Ένας μικρός αριθμός γυναικών πρωτοπόρων που αποδείχθηκαν ικανές ναυτικοί, με τις περισσότερες να προέρχονται από την Ευρώπη, ιδίως από τις σκανδιναβικές χώρες (Kitada & Lang andker 2016).

Σε απάντηση στην κακή εκπροσώπηση των γυναικών, ο IMO ξεκίνησε πολλές εκστρατείες για την προώθηση των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα. Κατά την περίοδο 1988-1996, ο IMO επικεντρώθηκε στην ανάπτυξη μιας στρατηγικής για το φύλο για την καθιέρωση επίσημων θεσμικών δομών για την ένταξη της ισορροπίας των φύλων στους στρατηγικούς του στόχους. Από το 1997 έως το 2004, το πρόγραμμα εισήλθε σε μια φάση ευαισθητοποίησης με εκστρατείες σε όλες τις περιοχές. Από το 2004, ο IMO ασχολείται με τη στρατηγική ανάπτυξη περιφερειακών ενώσεων για γυναίκες επαγγελματίες στη ναυτιλία και τον Απρίλιο του 2013, ο IMO φιλοξένησε μια περιφερειακή διάσκεψη σχετικά με την ανάπτυξη μιας παγκόσμιας στρατηγικής για τις γυναίκες ναυτικούς στο Μπουσάν της Νότιας Κορέας. Αυτό ολοκληρώθηκε με τη Διακήρυξη του Μπουσάν, που αναφέρεται στην προώθηση των γυναικών ναυτικών σε όλο τον κόσμο (Kitada & Lang andker, 2016). Ένα σημαντικό ορόσημο ήταν η αναγνώριση των γυναικών ναυτικών στο επίπεδο των διεθνών συμβάσεων που επιτεύχθηκε το 2010. Η λεγόμενη «Τροποποίηση της Μανίλα» της STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers), περιλάμβανε το

«Ψήφισμα 14: Προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία» που εγκρίθηκε στην Τελική Πράξη της Διάσκεψης των Μερών της STCW. Ενώ, η Σύμβαση STCW επικεντρώνεται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση των ναυτικών, μια άλλη Σύμβαση καθορίζει τα δικαιώματα των ναυτικών, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών (Kitada & Lang andker, 2016). Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) παρείχε κάποια υποστήριξη σε γυναίκες ναυτικούς κατά τη σύνταξη της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (MLC) του 2006, συμπεριλαμβάνοντας συγκεκριμένες απαιτήσεις για τη διασφάλιση των συνθηκών των πλοίων για τις γυναίκες. Οι προϋποθέσεις αυτές περιλαμβάνουν ξεχωριστούς χώρους ύπνου και ξεχωριστές εγκαταστάσεις υγιεινής για άνδρες και γυναίκες (ILO, 2006). Η Σύμβαση MLC-2006 καθορίζει το ελάχιστο βιοτικό επίπεδο για τους ναυτικούς, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών και καθορίζει τις ευθύνες των κρατών σημαίας στην αντιμετώπιση των αναγκών των ναυτικών (Kitada, 2015b). Η τροποποίηση του 2016 της MLC-2006, περιλάμβανε την Οδηγία B4.3.1 στην παράγραφο 4 με την προσθήκη ενός νέου εδαφίου (δ) περί παρενόχλησης και εκφοβισμού. Αυτή ήταν μια συγκεκριμένη αναφορά στην Οδηγία για την εξάλειψη της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στα πλοία, που δημοσιεύθηκε από κοινού από το Διεθνές Επιμελητήριο Ναυτιλίας (ICS) και τη Διεθνή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ITF). Άλλοι οργανισμοί που υποστηρίζουν τις γυναίκες ναυτικούς είναι η Διεθνής Ένωση Ναυτιλίας και Εμπορίου Γυναικών (WISTA) και το Διεθνές Δίκτυο Ευημερίας και Βοήθειας των Ναυτικών (ISWAN) που υποστηρίζουν ενεργά τα δικαιώματα των γυναικών ναυτικών (Kitada & Lang andker, 2016).

4.1.1 Ανάγκη για Ισότητα των Φύλων στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία

Σε γενικές γραμμές τα συμπεράσματα πολλών ερευνών με θέμα την ισότητα των φύλων έχουν δείξει ότι οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με ανισότητες έναντι των ανδρών. Στο σημείο αυτό θα αναφερθεί αν κάτι τέτοιο λαμβάνει χώρα και στον ναυτιλιακό κλάδο, έναν κλάδο που θεωρείται ως ανδροκρατούμενος. Πρέπει ωστόσο να λεχθεί ότι οι γυναίκες πλέον λαμβάνουν πανεπιστημιακή μόρφωση αναφορικά με τις ναυτιλιακές σπουδές και είναι βέβαιο ότι αναζητούν και διεκδικούν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις ικανότητές τους και τις σπουδές τους. Μόνο το 1,2% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού των ναυτικών είναι γυναίκες (Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) 2021).

Ο Αρβανίτης (2006) στη διδακτορική του διατριβή αναδεικνύει σημαντικά στοιχεία για τις γυναίκες στη ναυτιλία και ειδικότερα για το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995 – 2002. Το δείγμα του έτους αναφοράς 1995 περιλαμβάνει

συνολικά 238 μισθωτούς σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις (156 άνδρες και 82 γυναίκες) ενώ το αντίστοιχο το 2002, 174 άτομα (91 άνδρες και 83 γυναίκες). Το κεντρικό ερώτημα που απασχόλησε τη διατριβή ήταν: «ποιο είναι το μέγεθος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις της χώρας και ποιοι οι παράγοντες που μπορούν να ερμηνεύσουν αυτές τις διαφορές;».

Η απάντηση στο διπλό ερώτημα εντοπίζεται στις παρακάτω εξής διαπιστώσεις και είναι:

□ Το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών στην Ελληνική Ναυτιλία μειώθηκε αισθητά την περίοδο 1995 – 2002, με αποτέλεσμα το 2002 να φθάνει το 11% (από το 33% το 1995), ενώ ταυτόχρονα οι γυναίκες εργαζόμενες ισχυροποίησαν σημαντικά τη θέση τους στη ναυτιλιακή αγορά, αφού έφθασαν να αμείβονται κατά μέσο όρο με το 89% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους (σε σχέση με το 67% που αμείβονταν το 1995). Επιπλέον το 68,17% των μισθολογικών διαφορών κατά το 1995, οφείλεται στις διαφορές ως προς τις ικανότητες των εργαζομένων (παραγωγικά χαρακτηριστικά/ ανθρώπινο κεφάλαιο), ενώ το 31,83% οφείλεται σε λόγους διάκρισης της αγοράς.

□ Η εκπαίδευση, η εμπειρία και τα χαρακτηριστικά της θέσης των εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις αποδείχθηκαν στατιστικά σημαντικοί παράγοντες των μισθών στην Ελληνική ναυτιλιακή αγορά και τις δύο υπό εξέταση χρονιές. Επίσης, εξάγονται κάποια σημαντικά συμπεράσματα μέσω της ανάλυσης των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας. Αναλυτικότερα:

1. Ηλικία: Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, οι μισθολογικές διαφορές των εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις της χώρας ηλικίας 45 – 54 και 25 – 34 ετών, μειώθηκαν σημαντικά (146% και 35% αντίστοιχα). Αξιοσημείωτο δε, χαρακτηρίζεται το γεγονός ότι κατά το 2002, οι γυναίκες εργαζόμενες σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις, αμείβονταν 7% περισσότερο από τους άνδρες. Τόσο η κυρτότητα της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας, όσο και η άνιση αντιπροσώπηση των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες φαίνεται να επαληθεύεται στην ελληνική ναυτιλία. Το εύρος της μισθολογικής εξέλιξης είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες, ενώ αντίθετα, η ταχύτητα της μισθολογικής εξέλιξης είναι περίπου η ίδια και στα δύο φύλα.

2. Επίπεδο εκπαίδευσης: Σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη των γυναικών, εκτός από την ωριαία αμοιβή

των γυναικών απόφοιτων Λυκείου όπου κατά το έτος 2002 έχουν την ίδια ωριαία αμοιβή με τους άνδρες. Μεταξύ των επιπέδων εκπαίδευσης, το χάσμα αμοιβών ανδρών – γυναικών, μειώθηκε δραστικά, εκτός από τους εργαζομένους με γνώσεις Δημοτικού όπου παραμένει σχεδόν σταθερό. Η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης διαφέρει σημαντικά και οι μισθωτοί με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα της συνολικής απασχόλησης. Αξιοσημείωτο θεωρείται το γεγονός ότι, οι γυναίκες απόφοιτες τεχνολογικής και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, αμείβονται μόλις με 10% περισσότερο από τις συναδέλφους τους απόφοιτες Λυκείου. Γενικώς, στην περίπτωση της ελληνικής ναυτιλίας, η εκπαίδευση φαίνεται να αποδίδει αφού όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο υψηλότερος είναι ο ρυθμός μεταβολής των αμοιβών τους. Αντιθέτως, ο ρυθμός μεταβολής των αμοιβών καθίσταται αρνητικός για τις ηλικίες πριν τη συνταξιοδότηση. Επίσης, παρατηρείται ότι, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερη είναι η μετασχολική επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις κάνουν χρήση της εξειδικευμένης κατάρτισης που τους προσφέρουν οι εργοδότες τους.

3. Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση: Και στα δύο φύλα, η αύξηση του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, συνοδεύεται από αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής τους. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα δεν υπάρχει για μισθωτούς με διάρκεια χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση 4 - 15 έτη. Αντιθέτως, υπάρχει διάκριση αμοιβών στον κλάδο ως προς δύο κατευθύνσεις: α) κατά των νεοεισερχόμενων γυναικών με χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μέχρι τα 3 έτη όπου η μέση ωριαία αυτών έφθανε στο 80,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών και β) κατά των ανδρών, αφού οι γυναίκες με χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση πάνω από 16 χρόνια, αμείβονται κατά 17% περισσότερο από τους άνδρες. Σημαντική επίσης, θεωρείται η συσσώρευση της επαγγελματικής πείρας των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στην ίδια επιχείρηση. Φαίνεται δε να τις ενδιαφέρει περισσότερο η καριέρα στην επιχείρηση και να αξιοποιούν άριστα τους ανθρώπινους πόρους της επιχείρησης, επενδύοντας σημαντικά σε «εξειδικευμένη κατάρτιση» στην επιχείρηση.

4. Μέγεθος επιχείρησης: Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, τόσο στις πολύ μικρές ναυτιλιακές επιχειρήσεις όσο και στις πολύ μεγάλες παρατηρείται σημαντική επιδείνωση του χάσματος (αύξηση) που φθάνει το 30% και 39% αντίστοιχα (1995 και 2002). Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι, στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που απασχολούν 50 – 99 εργαζομένους το

χάσμα αμοιβών παραμένει υψηλό (34% για το 2002) και σχεδόν αμετάβλητο, ενώ εξισορροπητικές τάσεις εμφανίζουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν 100 - 199 εργαζομένους, όπου οι μισθολογικές διαφορές έχουν σχεδόν εκλείψει αφού οι γυναίκες αμείβονται με το 98,7% του μέσου μισθού των ανδρών συναδέλφων τους.

5. Άσκηση ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων: Καθ' όλη την εξεταζόμενη περίοδο, η παρουσία των ανδρών σε θέσεις ευθύνης είναι μεγαλύτερη απ' όση των γυναικών. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες έχουν βελτιώσει τη θέση τους στον τομέα αυτό, με αποτέλεσμα το 2002 να έχει υπερδιπλασιαστεί ο αριθμός των γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που ασκούν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων (από 7% το 1995 έφθασαν το 16% συμμετοχή το 2002). Η αύξηση στην αμοιβή για τις θέσεις ευθύνης, είναι αναλογικά μεγαλύτερη στις γυναίκες απ' όση στους άνδρες. Τέλος, το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών έχει διερευνηθεί όσον αφορά στις θέσεις ευθύνης κατά 9,4%, ενώ αντιθέτως έχει μειωθεί σημαντικά (κατά 35,8%) μεταξύ εργαζομένων χωρίς θέσεις ευθύνης.

6. Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας: Η κατανομή της απασχόλησης ανδρών – γυναικών ανάλογα με το είδος της ατομικής σύμβασης έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά κατά την εξεταζόμενη περίοδο, με αποτέλεσμα το 2002 οι μισθωτοί εργαζόμενοι στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που καλύπτονται από ατομική σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελούν σχεδόν το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης (περίπου 99% των ανδρών και γυναικών). Τέλος, κατά την περίοδο 1995 – 2002, το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών έχει περιοριστεί σημαντικά όσον αφορά στην απασχόληση μισθωτών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις τόσο με σύμβαση εργασίας αορίστου όσο και ορισμένου χρόνου. Αξιοσημείωτο δε, μπορεί να χαρακτηριστεί το γεγονός ότι καθ' όλη την περίοδο αυτή, οι γυναίκες ορισμένου χρόνου όχι μόνο κάλυψαν τη διαφορά αμοιβών που τους χώριζε από τους άνδρες, αλλά τουναντίον, έφθασαν να αμείβονται μέχρι και 5,6% περισσότερο από τους άνδρες.

7. Μισθολογικά κλιμάκια αμοιβών: Η γενικότερη βελτίωση της θέσης των γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, επαληθεύεται και από το γεγονός της σημαντικής μετακύλισης εργαζομένων προς τα μεσαία και υψηλά κλιμάκια αμοιβών.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να παρατεθούν και τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας του φορέα WISTA Ελβετίας, για τη θέση της γυναίκας στην παγκόσμια ναυτιλία:

- Μεταξύ των 1,6 εκατομμυρίων εργαζομένων στη ναυτιλία μόλις 16.500 είναι γυναίκες (ποσοστό 1,00%).
- Σε επίπεδο διευθυντών οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 12,00% σε σύγκριση με το μόλις 9,00% σε εκτελεστικό επίπεδο.
- Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του Maritime HR Association Conference, οι γυναίκες που εργάζονται στην παγκόσμια ναυτιλιακή βιομηχανία αμείβονται κατά 45% λιγότερο από τους άνδρες.

4.1.2 Εμπόδια για την Ένταξη των Γυναικών στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία και γυάλινη οροφή

Η υπόθεση ότι οι ναυτικοί είναι άνδρες μπορεί να βρεθεί σε διάφορα έγγραφα που αναφέρονται στους ναυτικούς ως «αυτός». Οι ερευνητές περιγράφουν πόσο σπάνια έχουν συμμετάσχει οι γυναίκες στη ναυτιλία και πώς έχει παραλειφθεί ουσιαστικά η παρουσία τους στον ανδρικό πολιτισμό των θαλασσών (Kitada, 2013). Το πρώτο εμπόδιο για τις γυναίκες ναυτικούς είναι ο πολιτισμός που είναι ενσωματωμένος στο επάγγελμα. Ο Kitada (2010; 2011) μελέτησε την επαγγελματική κουλτούρα της ναυσιπλοΐας και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ανδρικοί κανόνες και οι αξίες αντικατοπτρίζονται στην εργασιακή κουλτούρα στα πλοία. Οι ναυτικές εργασίες θεωρούνται συχνά ότι απαιτούν από τους μυσ να χειρίζονται τον εξοπλισμό επί του σκάφους. Σύμφωνα με την έρευνα του Kitada (2010), οι γυναίκες ναυτικοί, παρ' όλο που η τεχνολογία έχει προχωρήσει, η χρήση μυϊκής δύναμης καταδεικνύει την παραδοσιακή ανδρική αξία της εργασίας και προνοεί την απασχόληση ισχυρών και σκληρών ανδρών. Η ιδέα της αρρενωπότητας που αγκαλιάστηκε στην επαγγελματική κουλτούρα της ναυσιπλοΐας δεν περιορίζεται σε φυσικές πτυχές, αλλά και σε πνευματικές πτυχές. Η ιδέα ότι οι γυναίκες τείνουν να είναι συναισθηματικές και να φωνάζουν προάγουν μια αρνητική εικόνα για την ικανότητα των γυναικών να εργάζονται στη θάλασσα (Kitada, 2010; 2013). Οι ηγετικές και ομαδικές δεξιότητες έχουν αναγνωριστεί επίσης ως μέρος των ικανοτήτων των ναυτικών στη Σύμβαση STCW. Σε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα, το υλικό των μαθημάτων σχετικά με τις ηγετικές και διοικητικές δεξιότητες ορίζει την «αποφασιστικότητα και την καθοδήγηση» ως μία από τις ιδιότητες της ηγεσίας και περιγράφει ότι η «αρρενωπότητα» είναι ιδιαίτερα σημαντική για τους ναυτικούς (IMO, 2011).

Αυτό το παράδειγμα αντικατοπτρίζει μια προσδοκία για ηγεσία στη ναυτιλιακή βιομηχανία στο πλαίσιο της Σύμβασης STCW. Η έρευνα του Kitada (2010; 2013) αποκαλύπτει ότι ως αποτέλεσμα αυτών των στερεότυπων προσδοκιών, πολλές γυναίκες ναυτικοί προσπαθούν να αποκρύψουν γυναικεία χαρακτηριστικά χρησιμοποιώντας διάφορες στρατηγικές διαχείρισης της ταυτότητας, συμπεριλαμβανομένης της αποφυγής σφιχτών ρούχων και της επιλογής χαλαρών και μεγάλων ενδυμάτων για να κρύψουν το σώμα τους, προσπαθώντας να μην δείξουν τα συναισθήματά τους. Τέτοιες στρατηγικές διαχείρισης της ταυτότητας του φύλου βοηθούν τις γυναίκες να φαίνονται λιγότερο θηλυκές και / ή πιο ανδρικές σε χώρους εργασίας που κυριαρχούνται από άνδρες, όπως τα πλοία. Εάν οι γυναίκες δεν τροποποιήσουν τη συμπεριφορά τους για να ανταποκριθούν στις προσδοκίες

της αρρενωπότητας που αγκαλιάζονται στην επαγγελματική κουλτούρα της ναυσιπλοΐας, πολλές από αυτές δεν θα επιτύχουν ούτε θα επιβιώσουν. Ορισμένες γυναίκες πάσχουν από στερεότυπα φύλου που υποδηλώνουν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αποδώσουν τόσο ικανοποιητικά όσο οι άνδρες στη θάλασσα, ενώ άλλες βιώνουν εμφανείς και μυστικές διακρίσεις ενώ ταξιδεύουν. Το βάρος αυτών των προκλήσεων που σχετίζονται με το φύλο βαραίνει συχνά τις γυναίκες (Kitada, 2010; WMU, 2019). Η αλλαγή της στάσης του κλάδου απέναντι στις γυναίκες επαγγελματίες της ναυτιλίας δεν είναι πάντα προτεραιότητα, διότι οι εργοδότες δεν έχουν ακόμη εκτιμήσει πλήρως ότι η πρόσληψη γυναικών ναυτικών μπορεί να είναι η καλύτερη διαθέσιμη επιλογή τους ενόψει έλλειψης αξιωματικών. Τα μεγάλα ναυτικά έθνη, όπως η Κίνα, οι Φιλιππίνες, η Ρωσία, η Ουκρανία και η Ινδία, θεωρούνται επί του παρόντος ότι είναι ικανά να διατηρήσουν την ικανότητά τους να προμηθεύουν ναυτικούς, ενώ οι πλοιοκτήτες μπορούν εύκολα να εξερευνήσουν τις αγορές εργασίας των ανδρών σε άλλες αναδυόμενες οικονομίες, όπως η Μιανμάρ, το Βιετνάμ, η Βραζιλία και η Νότια Αφρική (Kitada, 2010; WMU, 2019). Το δεύτερο εμπόδιο για τις γυναίκες ναυτικούς είναι η εσφαλμένη αντίληψη ότι οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για ναυτικές εργασίες και αυτό είναι μια κοινή προκατάληψη παγκοσμίως (Kitada, 2010). Ο Kitada (2010) επισημαίνει ότι μια τέτοια προκατάληψη αποδεικνύεται συχνά λανθασμένη και ότι πολλές γυναίκες ναυτικοί έχουν αποδειχθεί ικανές στις δουλειές τους στη θάλασσα. Επιπλέον, ένας ευρέως διαδεδομένος παλιός μύθος στην Ευρώπη είναι ότι οι γυναίκες φέρνουν κακή τύχη στη θάλασσα όταν ταξιδεύουν. Η κύρια πρόκληση για τις γυναίκες ναυτικούς είναι ένα κοινό πρόβλημα γενικά για τις γυναίκες εργαζόμενες σε ανδρικά επαγγέλματα, οι οποίες έρχονται αντιμέτωπες με έλλειψη ευαισθητοποίησης και στερεότυπα για την ικανότητα των γυναικών να εργάζονται. Ένας διαχωρισμός μεταξύ των δύο φύλων είναι κοινός σε πολλά μέρη του κόσμου. Οι γυναίκες τείνουν να θεωρούνται κατάλληλες για δουλειές «φροντίδας», ενώ οι άνδρες είναι πιθανό να ταιριάζουν σε δουλειές που απαιτούν μυϊκή δύναμη. Τα στερεότυπα τόσο για ανδρικούς όσο και για γυναικείους τύπους θέσεων εργασίας είναι πολιτισμικά και κοινωνικο-οικονομικά κατασκευασμένα και εμποδίζουν το αντίθετο φύλο να εισέλθει σε μια βιομηχανία διαχωρισμένη ως προς το φύλο (π.χ. οι ιδέες της ναυσιπλοΐας είναι ακατάλληλες για γυναίκες και η νοσηλευτική δεν είναι κατάλληλη για άνδρες). Ένα γενικό σχέδιο ανάπτυξης της ισότητας των φύλων με τη μείωση της προκατάληψης κατά των γυναικών εν γένει θα επηρέαζε τους τρόπους με τους οποίους οι γυναίκες ναυτικοί γίνονται αντιληπτές και αποδεκτές στο πλοίο, καθώς και στις ακτές. Ως εκ τούτου, η ένταξη των γυναικών στις ναυτικές θέσεις εργασίας θα πρέπει να αποτελεί μακροπρόθεσμο στρατηγικό στόχο για τη βιομηχανία (Cunningham, 2007). Σήμερα, είναι

διαθέσιμος ένας περιορισμένος αριθμός ερευνών για τις γυναίκες ναυτικούς σε διάφορα θέματα, όπως:

- σεξουαλική παρενόχληση και διακρίσεις (Thomas, 2006)
- αντιλήψεις (Kitada, 2010; 2013)
- διαχείριση ταυτότητας φύλου (Kitada, 2010; 2013)
- ισορροπία εργασίας-ζωής σε σχέση με τον γάμο και την οικογένεια (Kitada, 2015a)
- ηγεσία (Kitada, 2016)
- θρησκευτική επιρροή (Kitada, 2010; 2013)
- θέματα υγείας (Kitada, 2016)

Μια τέτοια ομάδα γνώσεων που βασίζεται στην έρευνα είναι ιδιαίτερα χρήσιμη και πρέπει να ενθαρρύνονται οι συνεχείς προσπάθειες για έρευνα. Παρ' όλα αυτά, δεν είναι εύκολο να ληφθούν οι απαραίτητες πληροφορίες για τις γυναίκες που εξετάζουν τη ναυτική εργασία. Για παράδειγμα, η πολιτική μιας εταιρείας σχετικά με τα θέματα ασφάλειας και υγείας των γυναικών επί του πλοίου είναι υψίστης σημασίας για τις γυναίκες ναυτικούς. Ωστόσο, ο τρόπος με τον οποίο μια εταιρεία αντιμετωπίζει τέτοια κρίσιμα ζητήματα είναι συχνά ασαφής. Κατά συνέπεια, αυτή η έλλειψη διαφάνειας μπορεί από μόνη της να αποτελέσει ένα ακόμη εμπόδιο για τις γυναίκες που σκέφτονται να εργαστούν στη θάλασσα (Kitada, 2016). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις εάν επιλέξουν να εργαστούν στη ναυτιλιακή βιομηχανία σήμερα. Τα κοινά αναφερόμενα ζητήματα περιλαμβάνουν πολλές φυσικές, κοινωνικές και οικονομικές πτυχές που επηρεάζουν το εργασιακό περιβάλλον και τον τρόπο με τον οποίο το αντιλαμβάνονται οι γυναίκες. Οι προκλήσεις εκδηλώνονται σε πολλές μορφές και μπορούν να είναι τόσο μεγάλες, ώστε να επηρεάζουν την επιτυχή διατήρηση των γυναικών στην ιδανική σταδιοδρομία τους, με πολλές, όμως, να εγκαταλείπουν τη δουλειά μετά από λίγα χρόνια (Kitada, 2016). Ενώ, η παρενόχληση οποιουδήποτε είδους είναι επιβλαβής, η σεξουαλική παρενόχληση και η κακοποίηση είναι ευρέως διαδεδομένες και αποτελούν σημαντική πρόκληση για τις γυναίκες στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Πολλές γυναίκες αναφέρουν περιστατικά, όπως σεξουαλικά σχόλια με το πρόσχημα του χιούμορ, επίμονες σεξουαλικές προσκλήσεις και ανεπιθύμητη σωματική επαφή. Εκτός από την εκτεταμένη σεξουαλική παρενόχληση, υπάρχουν και άλλες μορφές διακρίσεων που βιώνουν οι γυναίκες στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Για παράδειγμα, η εκπαίδευση αποτελεί μια μεγάλη ανησυχία όταν συζητάμε για το παγκόσμιο χάσμα των φύλων. Σε ορισμένες αναπτυσσόμενες χώρες τα κορίτσια δεν εκδηλώνουν την παιδική τους ηλικία (Aggrey, 2000). Όπου οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα στην εκπαίδευση,

ορισμένες χώρες εξακολουθούν να μην τους επιτρέπουν να εγγραφούν σε ιδρύματα που κυριαρχούνται από άνδρες, όπως θαλάσσια εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι προβλέψεις δείχνουν μια αυξανόμενη έλλειψη αξιωματικών 146.500 έως το 2025 και για να αποφευχθεί αυτό, πρέπει να πραγματοποιηθεί σημαντική αύξηση στα επίπεδα εκπαίδευσης. Ένας προφανής βοηθός για την αποκατάσταση της έλλειψης είναι να μην περιοριστεί η ομάδα πιθανών υποψηφίων ανά φύλο, φυλή ή οποιονδήποτε άλλο παράγοντα διάκρισης (ITF Seafarers, 2016). Για τις γυναίκες που επιτυγχάνουν την ολοκλήρωση της απαιτούμενης εκπαίδευσης για να γίνουν ναυτικοί, μπορεί να δυσκολευτούν να προσληφθούν ή, όταν προσληφθούν, αντιμετωπίζουν περαιτέρω προκλήσεις όταν ενταχθούν στο πλήρωμα. Οι γυναίκες συχνά υιοθετούν μηχανισμούς αντιμετώπισης, συμπεριλαμβανομένων αλλαγών στη συμπεριφορά τους, στον τρόπο ένδυσης ή όταν κοινωνικοποιούνται ή εργάζονται με όλα τα ανδρικά πληρώματα, προκειμένου να ανακουφίσουν τα στερεότυπα των φύλων. Η συνεχής αύξηση των πολιτικών για την ισότητα ευκαιριών και της εκπαίδευσης για την ισότητα των φύλων εντός των εταιρειών θα βοηθήσει στην ανακούφιση της ανάγκης των γυναικών να καλύψουν τη γυναικεία τους πλευρά (Kitada, 2013). Σε σύγκριση με άλλες παραδοσιακά ανδροκρατούμενες βιομηχανίες, ο ναυτιλιακός τομέας αντιμετωπίζει ένα μοναδικό εμπόδιο. Αν και η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι υπεύθυνη για το παγκόσμιο εμπόριο σχεδόν του 90% όλων των αγαθών, δεν υπάρχει απτή σχέση με τον τελικό καταναλωτή. Έτσι, το ευρύ κοινό έχει περιορισμένη κατανόηση και επίγνωση της εμπορικής ναυτιλιακής βιομηχανίας και των ευκαιριών απασχόλησης που παρουσιάζει. Κατά κάποιο τρόπο, αυτή η παγκόσμια βιομηχανία που μεταφέρει αγαθά αξίας άνω των 4 τρισεκατομμυρίων δολαρίων κάθε χρόνο «πετά κάτω από το ραντάρ». Αυτό, φυσικά, δεν βοηθά την υπόθεση για την παραβίαση της ισότητας (Kitada, 2013). Η έλλειψη ανέσεων είναι επίσης ένα κοινό πρόβλημα για τις γυναίκες ναυτικούς. Έχουν αναφερθεί ζητήματα σχετικά με την απόκτηση κατάλληλου σχεδιασμένου ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού. Επιπλέον, υπάρχει συχνά έλλειψη στην παροχή άλλων παροχών επί του σκάφους, όπως είδη υγιεινής, αντισυλληπτικά, πρόσβαση σε εμπιστευτικές ιατρικές συμβουλές και αξιόπιστες γραμμές επικοινωνίας / διαδίκτυο για ναυτικούς. Πρέπει να αντιμετωπιστούν περαιτέρω βελτιώσεις στα δικαιώματα των γυναικών εργαζομένων, όπως η εξασφάλιση επαρκών παροχών μητρότητας, προκειμένου να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά το χάσμα των φύλων στη ναυτιλιακή βιομηχανία (Kitada, 2013).

4.1.2.1 Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Στην οικονομία, ο όρος «γυάλινη οροφή» (Glass Ceiling) αναφέρεται σε καταστάσεις όπου η ανέλιξη ενός ατόμου με προσόντα στην ιεραρχία ενός οργανισμού σταματά σε χαμηλότερες βαθμίδες, λόγω κάποιας μορφής διακρίσεων, ως επί το πλείστον λόγω σεξισμού ή ρατσισμού. Η «γυάλινη οροφή» ορίζεται ως ένας αόρατος φραγμός που εμποδίζει τις γυναίκες και τις μειονότητες να ανελιχθούν στον επιχειρηματικό τομέα. Αυτή η κατάσταση περιγράφεται σαν «οροφή», λόγω του ότι υφίσταται ένας περιορισμός που δεν επιτρέπει την ανάπτυξη και δεν είναι άμεσα ορατός, ενώ συνήθως είναι μια άγραφη και ανεπίσημη πολιτική. Αυτό το αόρατο εμπόδιο συνεχίζει να υπάρχει παρόλο που δεν υπάρχουν εμπόδια που κάποιος θα μπορούσε να εξηγήσει γιατί υπάρχουν και δεν επιτρέπουν στις μειονότητες να καταλάβουν θέσεις σε υψηλότερα κλιμάκια. Η Επιτροπή «Γυάλινης Οροφής» περιγράφει αυτό το φαινόμενο σαν ένα εμπόδιο στην απόκτηση θέσης διοικητικού επιπέδου (Weiler & Bernasek, 2001).

Η «γυάλινη οροφή» είναι διαχωρισμένη από τα τυπικά εμπόδια που απαιτούνται για μια προαγωγή, όπως είναι το επίπεδο εκπαίδευσης ή η εμπειρία. Κυρίως αυτό το αόρατο εμπόδιο φαίνεται να υφίσταται στις περισσότερες από τις ανεπτυγμένες χώρες των οποίων όμως τις επιχειρήσεις το αποτέλεσμα είναι πολύ ορατό. Συνήθως τέτοια προβλήματα, σύμφωνα με τη διεθνή αρθρογραφία, αντιμετωπίζουν περισσότερο οι γυναίκες. Στη σημερινή πραγματικότητα οι γυναίκες έχουν «εισβάλλει» σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα χωρίς όμως να έχουν τη δυνατότητα να ανέβουν σε θέσεις υψηλότερου κύρους και με υψηλότερες αποδοχές. Φυσικά, τέτοια εμπόδια είναι προφανή για τις γυναίκες γενικά, πόσο μάλλον όταν μιλάμε για γυναίκες έγχρωμες ή για ανθρώπους με άλλα χαρακτηριστικά που τους κάνουν να χαρακτηρίζονται ως μειονότητες. Η «γυάλινη οροφή» συναντάται ακόμη και σε επαγγέλματα που παραδοσιακά κατείχαν γυναίκες, όπου οι άνδρες εισέβαλλαν και κατέκτησαν περισσότερο εύκολα διευθυντικές θέσεις (Weiler & Bernasek, 2001).

4.1.2.2 Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στη ναυτιλία

Η βιβλιογραφία αναφέρει ότι οι γυναίκες που επιλέγουν τη ναυτιλία ως σταδιοδρομία έρχονται αντιμέτωπες με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (Glass Ceiling) (Aggrey, 2000).

Το γεγονός που χαρακτήρισε τη δεκαετία του 1980 ήταν η είσοδος των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο. Η συμμετοχή τους σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, οδήγησε

στον προσδιορισμό της εν λόγω τάσης ως «η θηλυκοποίηση του εργατικού δυναμικού». Η οικονομική απελευθέρωση, η απορρύθμιση της οικονομίας και της ιδιωτικοποίησης, οδήγησε σε ένα πιο ευέλικτο εργατικό δυναμικό και στη μερική απασχόληση. Στον ναυτιλιακό κλάδο «η θηλυκοποίηση του εργατικού δυναμικού» δεν προέκυψε έως το τέλος της δεκαετίας του '90. Στη συνέχεια, παρουσιάστηκε μια αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, η οποία έως και τις αρχές του 1990 περιορίστηκε στα κρουαζιερόπλοια.

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός ανέπτυξε τη δική του στρατηγική για την αφομοίωση των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα το 1988. Το 1989 ξεκίνησε το Πρόγραμμα Γυναικείας Ανάπτυξης με στόχο την ίση πρόσβαση στη ναυτιλιακή εκπαίδευση μέσω προγραμμάτων επικεντρωμένων στο φύλο – με άμεσο αποτέλεσμα την αύξηση των μαθητριών στην υψηλόβαθμη ναυτιλιακή εκπαίδευση. Παρόλα αυτά, δεν υπάρχει ιδιαίτερη αύξηση στον αριθμό γυναικών, που ταξιδεύουν στον παγκόσμιο στόλο. Παρά τις πρωτοβουλίες του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού να προωθήσει την ενσωμάτωση των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία από τα τέλη της δεκαετίας του '80, οι γυναίκες ακόμη και σήμερα δύσκολα γίνονται αποδεκτές στον ναυτιλιακό κλάδο, παραμένοντας η ακραία μειοψηφία του στόλου τόσο στη γέφυρα όσο και στα μηχανοστάσια των πλοίων ανεξαρτήτως τύπου (π.χ. η γέφυρα, η μηχανή, τα μαγειρεία, τα εστιατόρια και τα τμήματα ασφάλειας θεωρούνται παραδοσιακά «εδάφη» για άνδρες μόνο). Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί ότι η εμπλοκή των γυναικών στη διαδικασία ανάπτυξης πολιτικής σχετικά με τον ναυτιλιακό τομέα, δύναται να συνεισφέρει σε αλλαγή αυτών των παγιωμένων καταστάσεων. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα Κράτη - Μέλη έπειτα από διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα έχουν εφαρμόσει πολιτικές οι οποίες προωθούν την απασχόληση και τη συμμετοχή των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα.

Ωστόσο εξακολουθούν να παρουσιάζονται δυσκολίες σε εκείνες που επιθυμούν να καθιερωθούν στον τομέα της ναυτιλίας, ειδικά σε περίπτωση που κατέχουν θέση αυξημένης ευθύνης, παρά το γεγονός ότι οι διοικητικές θέσεις στελεχώνονται με ειδικευμένους πτυχιούχους πανεπιστημίων ενώ στην πανεπιστημιακή επάρκεια οι γυναίκες διακρίνονται ισάξια με τους άνδρες. Η πορεία που ακολουθούν οι γυναίκες είναι πιο δύσκολη από εκείνη των ανδρών, και η βάση αυτών των δυσκολιών οφείλεται στο γεγονός ότι η γυναίκα ταυτίζεται με τον ρόλο της μητέρας. Ακόμη και σήμερα μια γυναίκα πρέπει να δουλέψει πιο σκληρά από έναν άνδρα για να αποδείξει την ισότιμη αξία της με αυτόν ως decision-maker. Επίσης, σήμερα όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν τεχνικές δικτύωσης και συμμετέχουν σε οργανισμούς που προωθούν την επιμόρφωση και την

επαγγελματική δικτύωσή τους, όπως η Women's International Shipping and Trading Association, και το I for U, ένας οργανισμός για τη δικτύωση και την καθοδήγηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Μπορεί σήμερα η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων να έχει ενισχυθεί σημαντικά, ωστόσο μόλις πριν από λίγες δεκαετίες ο ρόλος των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία ήταν εξαιρετικά περιορισμένος. Η είσοδος μιας γυναίκας στον ναυτιλιακό κλάδο ήταν πολύ δύσκολη υπόθεση, δεδομένου ότι οι κοινωνίες ήταν συντηρητικές, ανδροκρατούμενες και με προκαταλήψεις. Μέχρι και σήμερα η άνιση μεταχείριση στο μισθολογικό επίπεδο δεν έχει ακόμη εκλείψει, ενώ είναι γεγονός ότι οι περισσότερες ναυτιλιακές εταιρείες δεν επιλέγουν το ίδιο εύκολα τις γυναίκες όπως τους άνδρες.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, σύμφωνα με υπολογισμούς του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO), εκτιμάται ότι μόλις το 1,00% των εργαζόμενων στη ναυτιλία τόσο στην ξηρά, όσο και στη θάλασσα είναι γυναίκες. Στο σημείο αυτό ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός, ο οποίος ιδρύθηκε το 1974 στο Λονδίνο - ο Women International Shipping & Trading Association (WISTA) - έχει ως βασικό του στόχο τη δικτύωση των γυναικών στον χώρο της ναυτιλίας, την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και την παροχή ευκαιριών εκπαίδευσης, μέσω συνεργασιών με εκπαιδευτικούς φορείς, προσπαθώντας να αλλάξει την υφιστάμενη κατάσταση.

Στην Ελλάδα, η WISTA Hellas ιδρύθηκε το 1993 από λίγες μόλις γυναίκες - μέλη, ωστόσο σήμερα υποστηρίζεται από πάνω από 200 Ελληνίδες – με σταθερά και συνεχόμενα αυξητική τάση.

4.2 Η συμβολή και η δράση του γυναικείου φύλου στη ναυτιλία

Κατέχοντας θέσεις ισχύος και έχοντας την ευχέρεια της λήψης αποφάσεων, οι γυναίκες στη ναυτιλία θα καταλαμβάνουν περισσότερο διευρυμένο ρόλο στο μέλλον.

Οι γυναίκες του χώρου καλύπτουν πλέον ένα ευρύτατο φάσμα αρμοδιοτήτων, που αφορά το σύνολο σχεδόν του ναυτιλιακού πλέγματος. Μπορεί σήμερα η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων να έχει ενισχυθεί σημαντικά, ωστόσο μόλις πριν από λίγες δεκαετίες ο ρόλος των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία ήταν εξαιρετικά περιορισμένος. Όπως σημειώνεται από υψηλά στελέχη του κλάδου, μέχρι και τη δεκαετία του '90 η είσοδος μιας γυναίκας στον ναυτιλιακό κλάδο ήταν πολύ δύσκολη:

«Οι κοινωνίες ήταν πολύ συντηρητικές, ανδροκρατούμενες και με προκαταλήψεις. Η επικοινωνία με τον έξω κόσμο ήταν περιορισμένη. Επομένως, ο αγώνας των γυναικών ήταν άνισος, με αποτέλεσμα στον εργασιακό χώρο να διαδραματίζουν δευτερεύοντα ρόλο»

Σήμερα βέβαια η εικόνα είναι τελείως διαφορετική. Η γυναίκα συμμετέχει ισότιμα σε όλους τους τομείς και το ίδιο ισχύει και στη ναυτιλία. Παρά το γεγονός ότι η ναυτιλία είναι μία από τις βιομηχανίες με τον μικρότερο αριθμό γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Σημειώνεται ωστόσο ότι έχει παρατηρηθεί και μια γενική έλλειψη επιθυμίας γυναικών στελεχών να εμπλακούν στον εξεταζόμενο κλάδο – γεγονός που δύναται να οφείλεται στο ότι δεν ενθαρρύνονται να ακολουθήσουν ναυτική σταδιοδρομία.

Εξαιρετικά σημαντική θεωρείται η δράση πολλών γυναικών στον τομέα και για αυτό κρίνεται απαραίτητη η σύντομη αναφορά των δραστηριοτήτων μερικών εξ αυτών.

4.3 Εμβληματικές προσωπικότητες

Στην ελληνική ναυτιλία πολλά είναι τα παραδείγματα γυναικών - έντονων προσωπικοτήτων με υψηλού επιπέδου μόρφωση, οι οποίες κατέχουν ηγετικές θέσεις στην ελληνική ναυτιλία. Κάτωθι παρατίθενται μερικές μόνο από αυτές τις προσωπικότητες:

I. Μαρία Αγγελικούση:

Η κα. Μαρία Αγγελικούση εκπαιδεύτηκε δίπλα στον ιδρυτή της Angelicoussis Shipping Group. Είναι εφοπλίστρια 4ης γενιάς και ανέλαβε Πρόεδρος του Ομίλου, ο οποίος διαθέτει συνολικά 149 πλοία. Το κόστος των πλοίων κυμαίνεται από 180 εκατ. δολάρια μέχρι και 200 εκατ. δολάρια το ένα. Ο όμιλος Αγγελικούση μπήκε στον δείκτη Nasdaq το 1989, σε μία πρωτοποριακή για την εποχή κίνηση, όμως το 2001 αποχώρησε, έχοντας εν τω μεταξύ επεκταθεί θεαματικά στην παγκόσμια ναυτιλία. Ο όμιλος επανεξετάζει το ενδεχόμενο να επιστρέψει στις αγορές, διαθέτει 3 εταιρείες και έχει στόλο, ο οποίος αποτελείται συνολικά από 149 πλοία εκ των οποίων τα νεότευκτα αγγίζουν το κόστος των 3,5 δισεκατομμυρίων δολαρίων. Το ελληνικό νηολόγιο αριθμεί 584 πλοία άνω των 1.000 τόνων, κάτι που σημαίνει ότι τα πλοία του ομίλου Αγγελικούση αποτελούν το 21,5% του ελληνικού νηολογίου και το 40% με βάση τη χωρητικότητα του στόλου.

Τέλος, η κα. Μαρία Αγγελικούση το 2020 κέρδισε το βραβείο του Πλοίου της Χρονιάς λόγω της απόκτησης του πλοίου «Excelerate Sequoia» της Maran Gas. Είναι η πρώτη ελληνικών συμφερόντων πλωτή τερματική μονάδα αποθήκευσης και αεριοποίησης, γνωστή στην αγορά αυτή ως Floating Storage & Regasification Unit, ή FSRU, το οποίο όμως μπορεί να λειτουργήσει και ως κανονικό LNG carrier. Το κόστος ναυπήγησης του πλοίου υπολογίζεται στα 200 εκατομμύρια δολάρια και κατασκευάστηκε στα νοτιοκορεάτικα ναυπηγεία της Daewoo Shipbuilding and Marine Engineering (DSME).

II. Σεμίραμις Παληού

Σπούδασε Μηχανολογία στο Imperial College του Λονδίνου και μεταπτυχιακό στη Ναυπηγική στο University College. Ξεκίνησε την καριέρα της το 1996 από τη Lloyds Register of Shipping, εργάστηκε ως ασκούμενη επιθεωρήτρια πλοίων και σε εταιρείες όπως η Diana Shipping Agencies, ενώ διοικεί την Alpha Sigma Shipping, μαζί με την αδελφή της, Αλίκη. Η Σεμίραμις Παληού, υπηρετεί στη Diana ως διευθύντρια από το 2015 και ως Chief Operating Officer από το 2018. Το 2020, ανέλαβε Deputy CEO, ενώ ο Συμεών Παληός παραμένει κανονικά CEO. Είναι διάδοχος του οικογενειακού ομίλου Diana Shipping, η οποία διαχειρίζεται στόλο από 39 φορτηγά πλοία. Ο πατέρας της Συμεών Παληός, με μια λιτή ανακοίνωση, έκανε γνωστό ότι η, μέχρι πρότινος διευθύντρια και COO της εταιρίας, Σεμίραμις Παληού, ανέλαβε αναπληρώτρια διευθύνουσα σύμβουλος.

Το 2020 είναι η πρώτη γυναίκα που αναλαμβάνει πρόεδρος στην Ελληνική Ένωση Προστασίας Θαλασσίου Περιβάλλοντος (HELMERA) σε μια πολύ δύσκολη περίοδο, και με στόχο να περάσει το δημιούργημα της ελληνικής ναυτιλίας, που ίδρυσε ο εφοπλιστής Γεώργιος Λιβανός, στη νέα ψηφιακή εποχή. Διαδέχτηκε τον Δρ. Γιώργο Γράτσο ο οποίος θήτευε ως επικεφαλής με τη στήριξη των μεγαλύτερων Ελλήνων εφοπλιστών.

Η κα. Σεμίραμις Παληού εφάρμοσε ένα μοντέλο διαδραστικής διαχείρισης μεταξύ ηγέτη και μελών. Δημιουργώντας δύο ομάδες, θέλησε να πετύχει μια μεγαλύτερη επικοινωνία μεταξύ των εφοπλιστών και των ομάδων τους και των επαγγελματιών που συντηρούνται από τον εφοπλισμό (Northouse, P.G. (2016). Leadership: Theory and practice (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publishers, Inc. O'Leary Z. 2004 "The essential guide to doing research". Sage).

Στόχος είναι η παραγωγική συνύπαρξη ετερόκλητων επαγγελματικών ομάδων ώστε να υπάρχει ταχύτερη και αποτελεσματικότερη διάχυση της πληροφορίας, αλλά και γρηγορότερη αντίδραση στις απαιτήσεις της παγκοσμιοποιημένης ναυτιλίας.

III. Μελίνα Τραυλού:

Η κα. Μελίνα Τραυλού δραστηριοποιείται στον ανταγωνιστικό τομέα των pure car carriers, των πλοίων δηλαδή που χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για τη μεταφορά αυτοκινήτων. Τελείωσε τις σπουδές της στο Northeastern University της Βοστώνης – Διοίκηση Επιχειρήσεων και μυήθηκε στον εφοπλισμό από τον πατέρα της. Έγινε μέλος της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών. Είναι γραμματέας της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, αιρετό μέλος της Διοικούσας Επιτροπής του Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδος και πρόεδρος της Ένωσης Εφοπλιστών της Μάλτας. Είναι, επίσης, Επίτιμος Πρόξενος του Βασιλείου της Δανίας, στον Πειραιά. Δημιούργησε την Neptune Dry Management αγοράζοντας dry bulk carrier και τρία μοντέρνα supramax και δύο ultramax για να μπει δυναμικά στη μεταφορά ξηρού φορτίου. Η Neptune Dry εισήλθε στην κατηγορία των ultramax τον Ιανουάριο 2019, όταν η κα. Τραυλού, εξαγόρασε, το χωρητικότητας 61,000-dwt πλοίο ultramax, Loch Nevis (κατασκευής 2016), το αδελφό πλοίο του Loch Ness και το πρώτο πλοίο ανήκε στην KN Maritime, ενώ η τιμή εξαγοράς του διαμορφώθηκε στα 24,5 εκατ. δολάρια.

IV. Αγγελική Φράγκου:

Εφοπλίστρια δεύτερης γενιάς συγκαταλέγεται μεταξύ των 3 ισχυρότερων γυναικών με τη μεγαλύτερη επιρροή παγκοσμίως στη ναυτιλία σύμφωνα με τη Lloyd's. Έχει καταφέρει να είναι ηγέτιδα παγκόσμιου βεληνεκούς, αιφνιδιάζοντας με τις κινήσεις της και τη στρατηγική της σκέψη. Αποτελεί αντικείμενο μελέτης αλλά και έμπνευσης για τα μέλη των επιχειρήσεών της, ώστε να δίνουν το 100% των δυνατοτήτων τους για την εξέλιξη του ομίλου.

Έχει αποδείξει ότι είναι μια ισχυρή προσωπικότητα που εμπνέει με το όραμά της, στο οποίο πιστεύουν και τα άλλα μέλη της ομάδας της, και δίνουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους για να υλοποιηθεί.

Συμπεράσματα

Από την ανωτέρω ανάλυση είναι εμφανής η δυναμική της θέσης της σύγχρονης γυναίκας στον κλάδο της ναυτιλίας. Ο δρόμος προς την ισότητα των φύλων περνάει μέσα από το σπάσιμο της «γυάλινης οροφής» η οποία - όπως παρουσιάστηκε - εντοπίστηκε και στον κλάδο της ναυτιλίας. Η συμβολή τού γυναικείου φύλου στη ναυτιλία είναι αξιόλογη δεδομένου ότι σήμερα υπάρχει σημαντικός αριθμός εμβληματικών προσωπικοτήτων που καθορίζουν τον ρου της σύγχρονης ελληνικής ναυτιλίας.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου

Abdelall, H. M. (2008). Contributions of Arab women to sustainable development in the maritime industry. 1–8.

Aggrey, H. A. (2000). The Maritime Commons: Digital Repository of the World Women in the maritime industry: a review of female participation and their role in Maritime Education and Training in the 21st century.

Aggrey, Hannah Aba (2000). Women in the maritime industry: a review of female participation and their role in Maritime Education and Training in the 21st century. World Maritime University Dissertations. 383.

Bhirugnath-bhookhun, M., & Kitada, M. (2017). Lost in success: women's maritime careers in Eastern and Southern Africa. Palgrave Communications, 3, 1–10.

Cunningham, M. (2007). Influences of Women's Employment on the Gendered Division of Household Labor Over the Life Course: Evidence From a 31-Year Panel Study. *Journal of Family Issues* 28 (3): 422–444.

IMO (2011). The International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers (STCW), 1978 as Amended. 2011 Edition.

ITF Seafarers (2016). Women Seafarers. ITF Seafarers.

Kitada, M. (2010). Women Seafarers and Their Identities. PhD thesis, Cardiff University.

Kitada, M. (2011). Rethinking the Occupational Culture of Seafaring: Challenges in the New Era of Cultural Diversities. *Ocean Law, Society and Management* 3. Qingdao: Ocean University of China.

Kitada, M. (2013). Code of behaviour at sea: Women seafarers' shipboard identity management. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 12(2), 213–227.

Kitada, M. (2015a). Absent Mother Sailors: How Possible Is It to Do the Impossible? In *Maritime Women: Global Leadership*, edited by M. Kitada et al. WMU Studies in Maritime Affairs 3.

Kitada, M. (2015b). A Prospect for Women Seafarers. *The Mariners' Digest* 39: 18–21.

Kitada, M. (2016). Women seafarers as minority organizational members Women seafarers as minority organizational members

Kitada, M., and L. Langåker (2016). Women Seafarers as Minority Organizational Members. International Association of Maritime Universities (IAMU) Conference. 26– 29 Oct, Haiphong.

Thomas, A.M. (2006). Sexual Harassment in a Residential Occupation: The Experiences of Women Seafarers. *Health Education Journal* 65 (2): 170–179.

Weiler, S., Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs. *The Social Science Journal*, 38:85–103.

WMU (2019). Third WMU International Women’s Conference on Empowering Women in the Maritime Community: Conference Report. Malmö: World Maritime University.

Αρβανίτης (2006). Μισθοί και χάσμα αμοιβών ανδρών - γυναικών στην ελληνική ναυτιλία.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 5^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Εισαγωγικές Έννοιες

Στατιστικός πληθυσμός

Στατιστικός πληθυσμός ονομάζεται το σύνολο των μονάδων ανάλυσης, π.χ. άνθρωποι, ζώα, επιχειρήσεις κ.λπ., οι οποίες μελετώνται κατά την πραγματοποίηση της έρευνας. Το πλήθος των μονάδων ανάλυσης του δείγματος συμβολίζεται με n , ενώ του πληθυσμού με N (Κουτρουβέλης, 2011).

Ο πληθυσμός διακρίνεται σε άπειρο και πεπερασμένο ανάλογα με τη φύση της έρευνας.

Ο καθορισμός του πληθυσμού δεν είναι πάντοτε σαφής. Αν θέλουμε, π.χ. να συλλέξουμε δεδομένα εισοδήματος για την οικονομική κατάσταση φοιτητών ΑΕΙ και η έρευνα διεξάγεται στον χώρο του πανεπιστημίου επιδιώκουμε σ' αυτήν τη συμμετοχή ενεργών φοιτητών. Αν θέλουμε να μελετήσουμε δημογραφικά χαρακτηριστικά μακροχρόνια ανέργων, τότε πρέπει πρώτα από όλα να εξειδικεύσουμε τον όρο «μακροχρόνια άνεργος», εφόσον η χρήση του όρου σε αυτήν την περίπτωση ποικίλλει ανάλογα με τον πληθυσμό στον οποίο αναφέρεται. Ανάλογα, λοιπόν, με τον σκοπό της έρευνας από τις μονάδες ανάλυσης του πληθυσμού, μέσω ενός δείγματος, επιλέγονται οι κατάλληλες προς μελέτη. Η όλη διαδικασία ονομάζεται δειγματοληψία. Για να επιλεγούν ορθά οι μονάδες ανάλυσης του δείγματος απαραίτητο είναι να κατανοηθεί η έννοια της μεταβλητής.

Μεταβλητές

Ο όρος μεταβλητή χρησιμοποιείται όταν θέλουμε να αποδώσουμε κάποιο χαρακτηριστικό ή ιδιότητα σε ένα πρόσωπο, αντικείμενο, κατάσταση κ.λπ., το οποίο σκοπεύουμε να καταμετρήσουμε για την έρευνά μας (Κουτρουβέλης, 2011).

Για να μελετήσουμε καλύτερα τα αποτελέσματα ενός πειράματος τύχης, π.χ. αντιστοιχούμε σε κάθε απλό ενδεχόμενο έναν πραγματικό αριθμό. Για παράδειγμα, αν μελετούμε τα ενήλικα άτομα μιας πόλης ως προς το ύψος τους, τότε σε κάθε άτομο αντιστοιχούμε κάποιον αριθμό που δηλώνει το ύψος του. Με αυτόν τον τρόπο έχουμε ορίσει τη μεταβλητή X = «ύψος ατόμου». Αν ερευνούμε 50 οικογένειες με τρία παιδιά μιας πόλης, ορίζουμε τη μεταβλητή Y = «οικογένεια με τρία παιδιά».

Είναι εύκολα αντιληπτό ότι οι τιμές που παίρνουν οι μεταβλητές X , Y είναι διαφορετικού είδους. Πράγματι η μεταβλητή X παίρνει τιμές μεταξύ του συνόλου $=\{1.50, \dots, 2.12\}$ ενώ η Y παίρνει τιμές μεταξύ του συνόλου $=\{0, 1, 2, 3, \dots, 50\}$

Από τις παραπάνω μεταβλητές γίνεται φανερό ότι υπάρχουν διαφορετικά είδη μεταβλητών ανάλογα με τον δειγματοχώρο και έτσι έχουμε τις εξής κατηγορίες: α) Ποσοτικές (quantitative): Είναι οι μεταβλητές που μπορούν να μετρηθούν. Σ' αυτή την περίπτωση η συνάρτηση τυχαίας μεταβλητής δίνει ως αποτέλεσμα τη μέτρηση χωρίς τη μονάδα π.χ. 70 αντί για 70kg κ.α., οπότε έχουμε δύο είδη μεταβλητών: αυτές που παίρνουν οποιαδήποτε τιμή σε ένα διάστημα πραγματικών αριθμών και ονομάζονται συνεχείς (ηλικία, βάρος, εισόδημα) και αυτές που παίρνουν συγκεκριμένες τιμές, συνήθως ακέραιες, και λέγονται διακριτές (αριθμός παιδιών οικογένειας κ.α.) β) Ποιοτικές (qualitative, categorical): Είναι οι μεταβλητές που δεν μπορούν να μετρηθούν. Σε αυτή την περίπτωση η αντιστοίχιση τιμών του δειγματικού χώρου με τους πραγματικούς αριθμούς είναι θέμα ορισμού και δεν έχει αριθμητική υπόσταση. Παράδειγμα: αν εξετάζουμε το φύλο ενός ασθενή, μπορεί να γίνει η αντιστοίχιση «1» στον άνδρα και «0» στη γυναίκα ή το ανάποδο. Σε αυτή την περίπτωση διακρίνουμε πάλι δύο περιπτώσεις: τις μεταβλητές που εμπεριέχουν την έννοια της διάταξης στις τιμές που παίρνουν και ονομάζονται διατάξιμες (εξέλιξη νόσου, κάπνισμα) και στις μη διατάξιμες (φύλο, πάσχοντες ή μη από μια νόσο, κ.λπ.).

5.2 Ερευνητικός σχεδιασμός και μέθοδοι

Για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης μελέτης, χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική εμπειρική έρευνα. Κατά τον Ζαφειρόπουλο (2015), η εν λόγω έρευνα αποτελεί μια μορφή έρευνας, η οποία πραγματοποιείται μέσα από τη χρήση και αξιοποίηση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο περιλαμβάνει κλειστού τύπου ερωτήσεις, ενώ όπως συμβαίνει και σε κάθε έρευνα, το ερωτηματολόγιο δημιουργείται με τέτοιο τρόπο, ώστε να επιτυγχάνεται ο επιδιωκόμενος κάθε φορά σκοπός.

Επιπρόσθετα, για τους σκοπούς πραγμάτωσης της εν λόγω έρευνας χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι περιγραφικής στατιστικής (descriptive statistics), λόγω του ότι ο απώτερος σκοπός της ήταν να δοθεί απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα, που τέθηκαν με βάση τα δεδομένα, τα οποία αντλήθηκαν από τη συλλογή του δείγματος, δηλαδή η διαμόρφωση μιας κατάλληλης εικόνας σχετικά με το θέμα της εν λόγω έρευνας και, εν προκειμένω, με βάση τους στόχους, που έχουν τεθεί στο ερευνητικό σκέλος της (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Σαν μορφή έρευνας, η περιγραφική έρευνα έχει ποσοτικό χαρακτήρα, καθώς επιχειρεί να συλλέξει πληροφορίες και να τις αναλύσει στατιστικά, ενώ αποτελεί ένα ερευνητικό εργαλείο, που επιτρέπει στον ερευνητή να συλλέξει δεδομένα και να περιγράψει τα δημογραφικά στοιχεία του, με τη βοήθεια στατιστικής ανάλυσης, ενώ οι μεταβλητές, που περιλαμβάνονται στην περιγραφική έρευνα, είναι μη ελεγχόμενες, δηλαδή δεν χειραγωγούνται με κανέναν τρόπο (Αθανασίου, 2007). Πιο συγκεκριμένα, η ερευνητική προσέγγιση, που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα είναι η περιγραφική έρευνα, η οποία ορίζεται ως η ερευνητική μέθοδος, που περιγράφει τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού ή του φαινομένου, που μελετάται. Αυτή η μεθοδολογία εστιάζει περισσότερο στο «τι» του ερευνητικού υποκειμένου παρά στο «γιατί» του ερευνητικού υποκειμένου. Ουσιαστικά, η περιγραφική έρευνα στοχεύει στην απόκτηση πλήρων και ακριβών πληροφοριών για τη μελέτη, ενώ θα πρέπει να καθορίζεται από πριν με ακρίβεια το τι επιδιώκει να μετρήσει μια έρευνα, με ποιον τρόπο, ενώ επίσης βασική προϋπόθεση είναι ο καθορισμός με σαφήνεια του υπό μελέτη πληθυσμού (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Αναφορικά με τις μεθόδους, που χρησιμοποιεί η ερευνητική προσέγγιση, σε αυτούς περιλαμβάνεται η ποσοτική ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, έρευνες, πίνακες, παρατηρήσεις, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια κ.λπ.. Σε ό,τι αφορά τα κυριότερα πλεονεκτήματα της εν λόγω ερευνητικής προσέγγισης, αυτά συνοψίζονται στα ακόλουθα (Ζαφειρόπουλος, 2015):

- Συλλογή δεδομένων: Ένας ερευνητής μπορεί να διεξάγει περιγραφική έρευνα, χρησιμοποιώντας συγκεκριμένες μεθόδους όπως η μέθοδος παρατήρησης, η μέθοδος μελέτης περίπτωσης και η μέθοδος έρευνας. Μεταξύ αυτών των τριών, καλύπτονται όλες οι πρωτογενείς μέθοδοι συλλογής δεδομένων, γεγονός που παρέχει πολλές πληροφορίες. Αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί για μελλοντική έρευνα ή ακόμα και για την ανάπτυξη μιας υπόθεσης του ερευνητικού αντικειμένου.
- Ποικιλία: Δεδομένου ότι τα δεδομένα, που συλλέγονται, είναι ποιοτικά και ποσοτικά, δίνουν μια ολιστική κατανόηση ενός ερευνητικού θέματος. Οι πληροφορίες είναι ποικίλες και εμπειριστατωμένες.
- Φυσικό περιβάλλον: Η περιγραφική έρευνα επιτρέπει τη διεξαγωγή της έρευνας στο φυσικό περιβάλλον του ερωτώμενου, το οποίο διασφαλίζει τη συλλογή δεδομένων υψηλής ποιότητας και ειλικρίνειας.
- Γρήγορη απόδοση και οικονομική: Καθώς το μέγεθος του δείγματος είναι γενικά μεγάλο στην περιγραφική έρευνα, η συλλογή δεδομένων διεξάγεται γρήγορα και είναι αρκετά οικονομική.

Πέραν όμως των ανωτέρω, διενεργείται, επίσης, και ανάλυση συσχετίσεων, εστιάζοντας σε εκείνες τις ερωτήσεις και την κλίμακα μέτρησής τους, η οποία αποτελεί μια μέθοδο επαγωγικής στατιστικής, έτσι ώστε να καταστεί εφικτός ο εντοπισμός ενδεχομένων στατιστικά γραμμικών συσχετίσεων, οι οποίες είναι πιθανόν να εμφανιστούν μεταξύ των μεταβλητών στην εν λόγω έρευνα (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελούνταν από 30 ερωτήσεις, βασικά χαρακτηριστικά των οποίων είναι τα ακόλουθα:

- ✓ Η αποφυγή διφορούμενων ερωτήσεων
- ✓ Η αποτύπωση σύντομων ερωτήσεων
- ✓ Η αποφυγή ερωτήσεων αρνητικού περιεχομένου
- ✓ Η παράλειψη προκατειλημμένων και μεροληπτικών ερωτήσεων και όρων

5.3 Ερευνητικά εργαλεία

Σε ό,τι αφορά την τεχνική της έρευνας, που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα μελέτη, επιλέχθηκε η αξιοποίηση του εργαλείου της ποσοτικής έρευνας, μέσω της δημιουργίας ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο εστίασε στους ερευνητικούς στόχους, που τέθηκαν κατά τον σχεδιασμό της εν λόγω έρευνας.

Η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιείται για την ποσοτικοποίηση του προβλήματος, μέσω της δημιουργίας αριθμητικών δεδομένων ή δεδομένων, που μπορούν να μετατραπούν σε χρησιμοποιήσιμα στατιστικά στοιχεία. Ειδικότερα, η εν λόγω μέθοδος χρησιμοποιείται για την ποσοτικοποίηση στάσεων, απόψεων, συμπεριφορών και άλλων καθορισμένων μεταβλητών και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων από έναν μεγαλύτερο πληθυσμό δείγματος. Η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιεί μετρήσιμα δεδομένα για να διατυπώσει γεγονότα και να αποκαλύψει μοτίβα στην έρευνα. Οι μέθοδοι συλλογής ποσοτικών δεδομένων είναι πολύ πιο δομημένες από τις μεθόδους συλλογής ποιοτικών δεδομένων. Οι μέθοδοι συλλογής ποσοτικών δεδομένων περιλαμβάνουν διάφορες μορφές ερευνών, στις οποίες συγκαταλέγονται διαδικτυακές έρευνες, έρευνες σε χαρτί, έρευνες μέσω κινητού τηλεφώνου, συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο, τηλεφωνικές συνεντεύξεις κ.λπ. (Aruke, 2017).

Στην προκειμένη περίπτωση χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο της ποσοτικής έρευνας μέσω της δημιουργίας ενός ειδικά διαμορφωμένου, για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, ερωτηματολογίου, καθώς η εν λόγω έρευνα χαρακτηρίζεται από μια σειρά από πλεονεκτήματα, τα οποία συνοψίζονται στα ακόλουθα (Aruke, 2017):

- Εύκολη στην πραγματοποίηση: Η ποσοτική έρευνα είναι πιο απλή, καθώς τα αποτελέσματα έρχονται σε αριθμητική μορφή, με την οποία μπορούν να ερμηνευθούν πιο εύκολα.
- Λιγότερη ερμηνεία: Λόγω της πραγματικής φύσης των αποτελεσμάτων καθίσταται ιδιαίτερα εύκολη η αποδοχή ή απόρριψη της υπόθεσης, με βάση τα αριθμητικά δεδομένα που συλλέγονται.
- Λιγότερη προκατάληψη: Υπάρχουν υψηλότερα επίπεδα ελέγχου, που μπορούν να εφαρμοστούν στην έρευνα, επομένως η προκατάληψη μπορεί να μειωθεί, καθιστώντας τα δεδομένα της εν λόγω έρευνας πιο αξιόπιστα και ακριβή.

Το εργαλείο της έρευνας (βλ. Παράρτημα Ι), που σχεδιάστηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, στηρίχθηκε στη μελέτη προσφάτων και όχι μόνο άρθρων (De Bakker et al., 2019; Ferrell et al., 2019).

Το βασικό μέσο ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας είναι το λογισμικό SPSS.

5.3.1 Πλαίσιο δειγματοληψίας και τεχνική συλλογής των ευρημάτων

Στην παρούσα εργασία η δειγματοληψία έγινε βάσει της συνάφειας εργασίας των ερωτώμενων με τον κλάδο της ναυτιλίας, καθώς και της ευρύτερης σχέσης τους με τον εξεταζόμενο κλάδο.

Στο ανωτέρω πλαίσιο σημειώνεται ότι επιλέχθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία (simple random sampling), ήτοι, από έναν πληθυσμό πεπερασμένου πλήθους μονάδων ανάλυσης επιλέχθηκε τυχαία δείγμα χωρίς επανάθεση.

Ουσιαστικό είναι ότι ο όρος τυχαία δεν σημαίνει ότι εκλέγουμε στην τύχη όποιους θέλουμε από τον πληθυσμό κάποιων ατόμων. Η τυχαιότητα εξασφαλίζεται με χρήση τυχαίων αριθμών κατά την επιλογή των ατόμων ή με χρήση κάλπης.

Η συλλογή των ευρημάτων πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά με τη μέθοδο της αποστολής ερωτηματολογίων μέσω φόρμας google.

Επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μορφή εξαιτίας:

- του υψηλότερου ποσοστού απόκρισης
- οι ερωτώμενοι είναι περισσότερο πρόθυμοι να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο με τη δυνατότητα επιλογής τύπου & χρόνου βάσει του προγράμματός τους
- οι συνεντεύκτες μπορούν να διαφυλάξουν την ομαλή ροή των απαντήσεων, όταν υπάρχουν ερωτήσεις που προκαλούν σύγχυση
- της εξοικονόμησης πόρων (χρημάτων, ανθρώπινου δυναμικού, αναλώσιμων κ.α.)
- της εξάλειψης σφαλμάτων κατά την εισαγωγή των δεδομένων (data entry), αφού η εισαγωγή γίνεται από τους ίδιους τους ερωτώμενους
- της αποτελεσματικότητας - γρήγορη συλλογή και αποθήκευση δεδομένων

Η διανομή των ερωτηματολογίων έλαβε χώρα από 13 Φεβρουαρίου 2022 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2022.

Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε μια καταγραφή της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε για την πραγματοποίηση της υφιστάμενης έρευνας. Πιο συγκεκριμένα παρουσιάστηκε ο ερευνητικός σχεδιασμός και οι μέθοδοι που ακολουθήθηκαν καθώς και το σύνολο των ερευνητικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν. Τέλος πραγματοποιήθηκε η σχετική ανάλυση του πλαισίου δειγματοληψίας καθώς και η τεχνική συλλογής των σχετικών ευρημάτων.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου

Aryee, 2017 Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach

De Bakker et al., 2019; Ferrell et al., 2019

Αθανασίου, 2007 Μέθοδοι και Τεχνικές Έρευνας στις Επιστήμες της Αγωγής Ποσοτικές και Ποιοτικές Προσεγγίσεις

Ζαφειρόπουλος, 2015 Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών

Κουτροβέλης, 2011, Εφαρμοσμένες πιθανότητες και στατιστική

Κεφάλαιο 6^ο: ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Εισαγωγή

Κάτωθι ακολουθεί αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

Αρχικά παρατίθενται οι εξαγόμενοι πίνακες όπως διαμορφώθηκαν με την επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν.

Στη συνέχεια ακολουθεί περιγραφική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

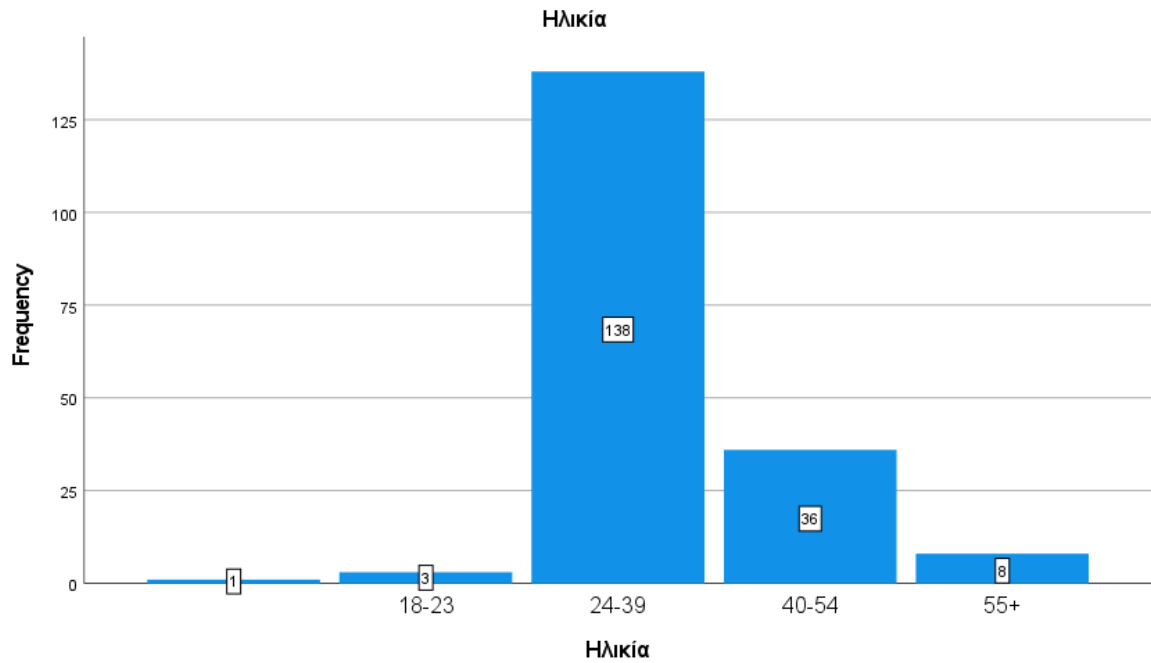
Σημειώνεται ότι στο σύνολο των ερωτηματολογίων υπήρχαν περιπτώσεις που ερωτώμενοι δεν απάντησαν σε μεμονωμένες ερωτήσεις – γεγονός που δεν επηρεάζει το τελικό αποτέλεσμα της έρευνας.

Τέλος, βάσει της δομής του ερωτηματολογίου, αναλύονται τα δύο μέρη αυτού:

- ✓ Δημογραφικά στοιχεία δείγματος
- ✓ Κύριο μέρος έρευνας

6.2 Παρουσίαση αποτελεσμάτων³

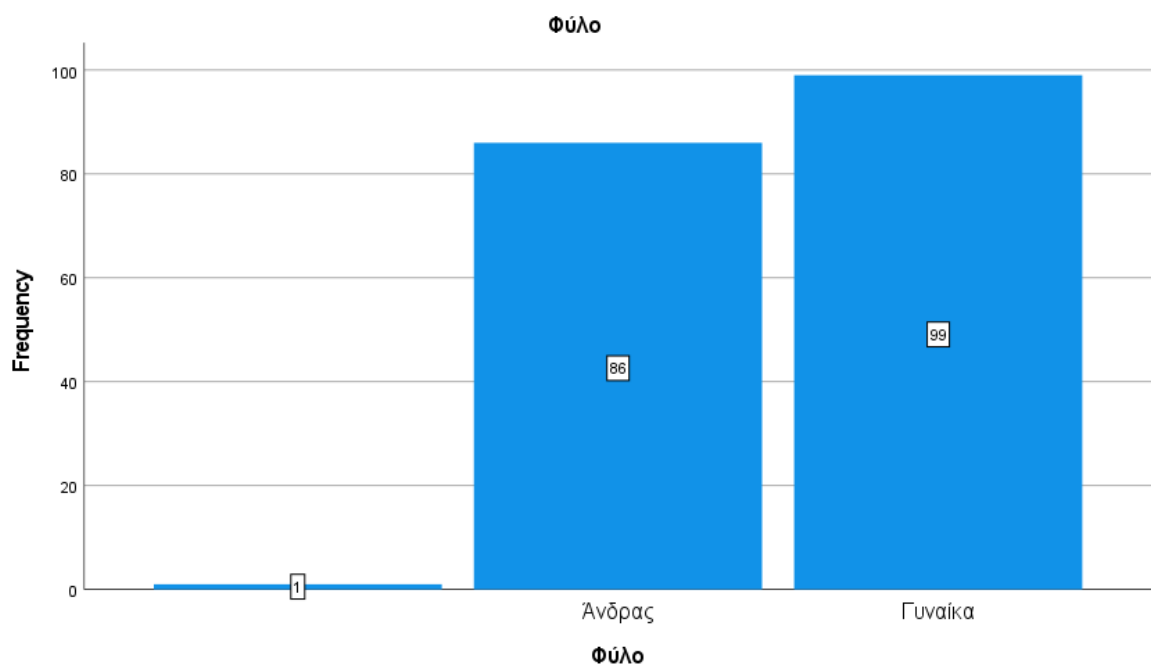
Πίνακας 1: ΗΛΙΚΙΑ



Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος αποτελούνταν από ηλικίες 24 - 39 ετών.

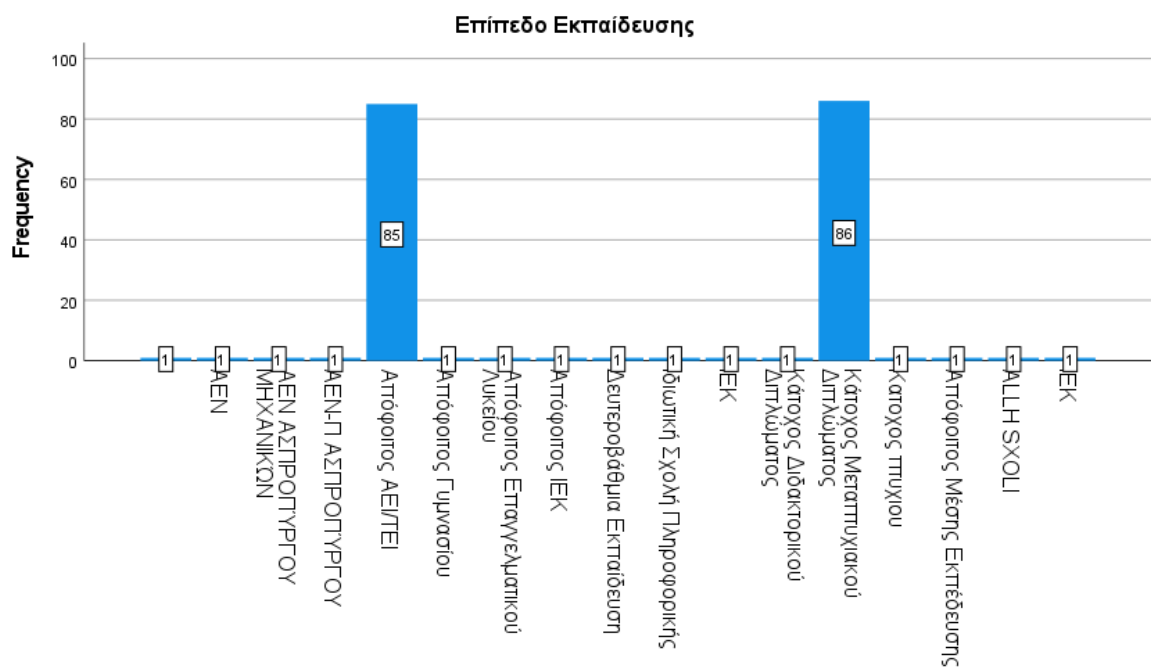
³ Σημειώνεται ότι τα παραγόμενα από το SPSS διαθέτουν μη επεξεργάσιμη μορφή τελικών αποτελεσμάτων.

Πίνακας 2: ΦΥΛΟ



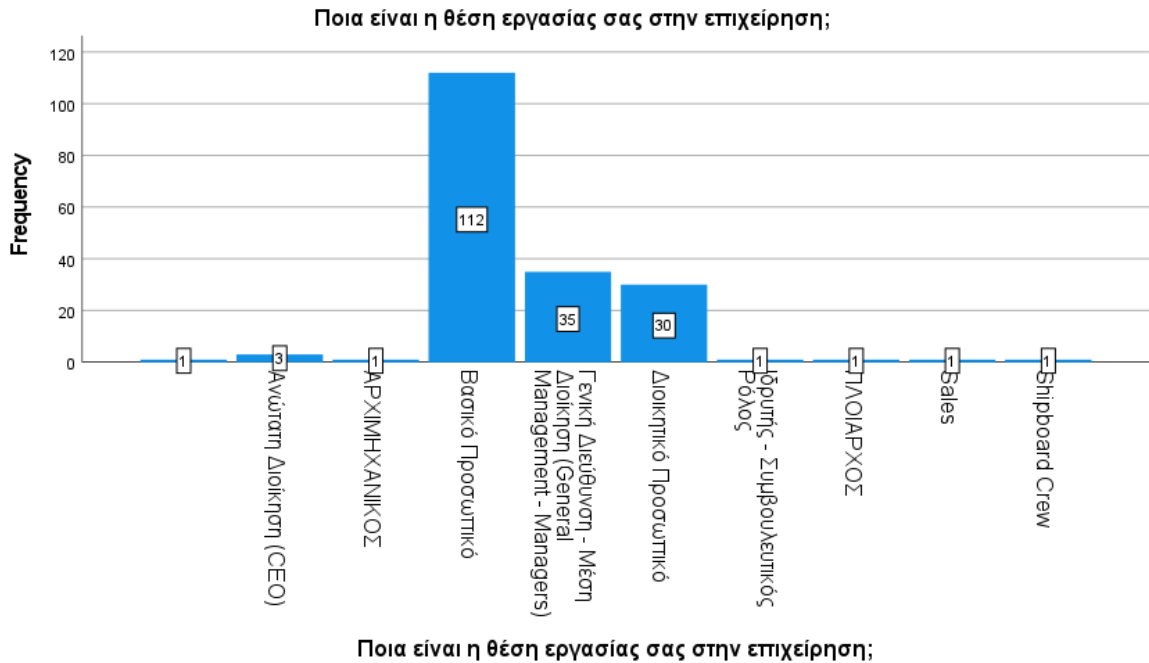
Το φύλο των ερωτώμενων είναι σχεδόν ισότιμο – ισοβαρές.

Πίνακας 3: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



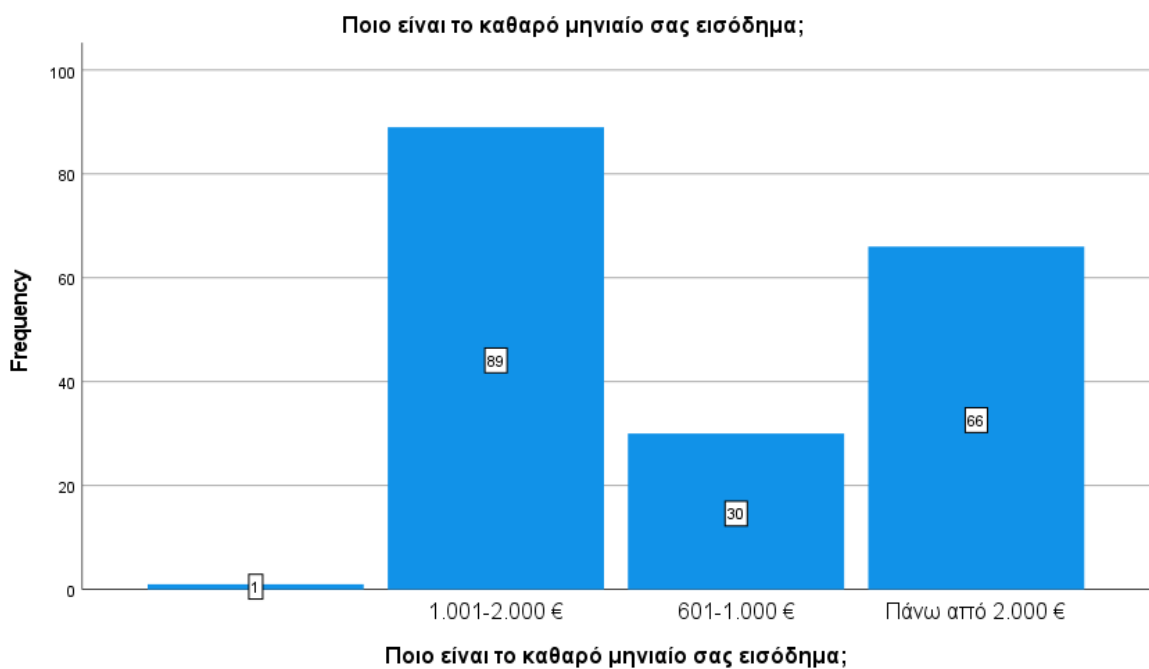
Το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων είναι αρκετά υψηλό, δεδομένου ότι το σύνολο αυτών είναι απόφοιτοι ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης, ενώ περισσότεροι από τους μισούς κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα.

Πίνακας 4: ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



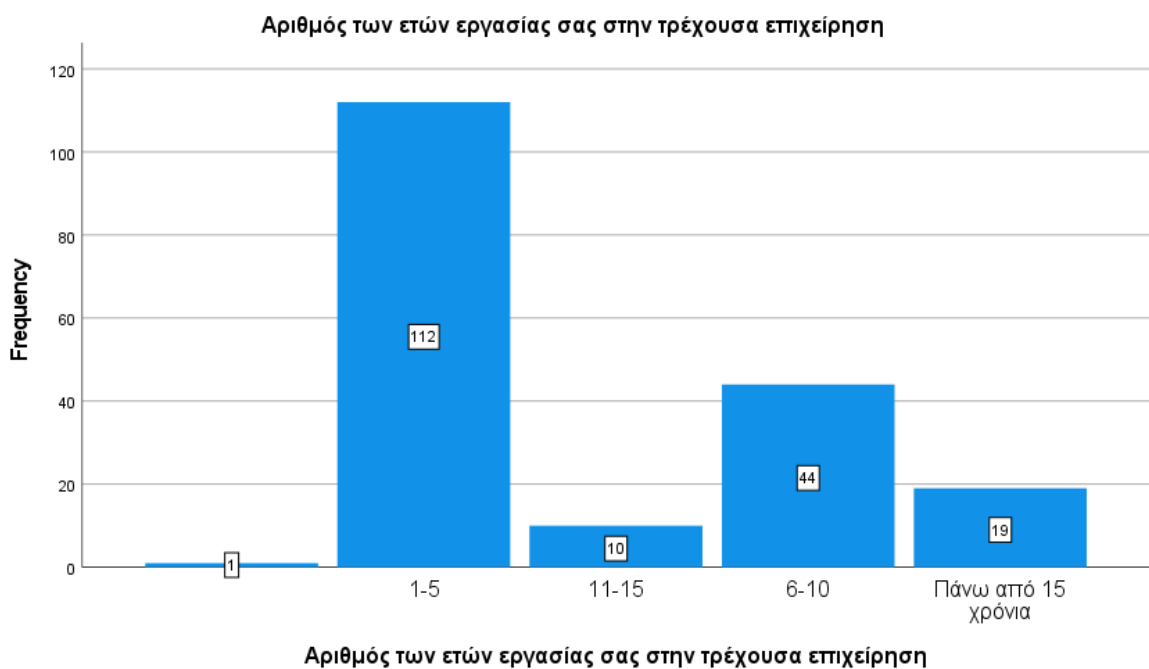
Η πλειοψηφία των ερωτώμενων κατέχει θέση βασικού προσωπικού στην επιχείρηση στην οποία απασχολείται.

Πίνακας 5: ΚΑΘΑΡΟ ΜΗΝΙΑΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ



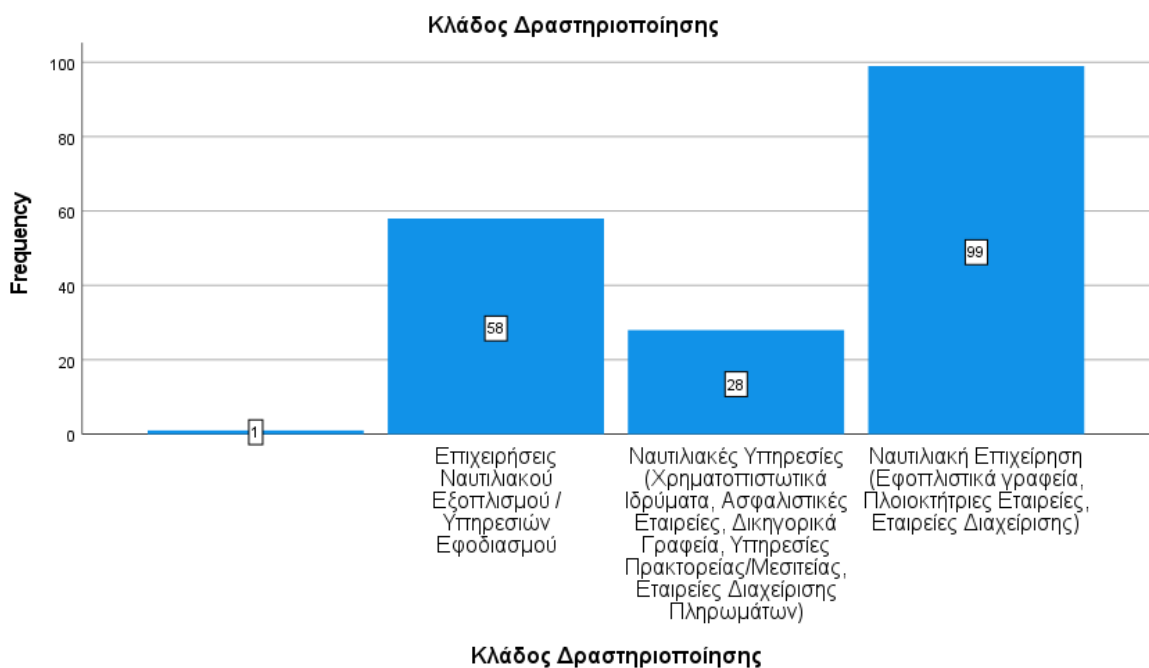
Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των ερωτώμενων είναι σχετικά υψηλό και ανώτερο από τον μέσο εθνικό βασικό μισθό, ενώ χαρακτηριστικό είναι και το γεγονός ότι ποσοστό περίπου 35,00% του δείγματος λαμβάνει μισθό μεγαλύτερο των 2.000,00 ευρώ – δεδομένου ότι από το σύνολο αυτού 112 ερωτώμενοι κατέχουν θέσεις βασικού προσωπικού.

Πίνακας 6: ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ



Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων έχει μικρή παραμονή στην επιχείρηση που απασχολείται – 112 ερωτώμενοι απασχολούνται μόλις 1-5 έτη στην επιχείρησή τους.

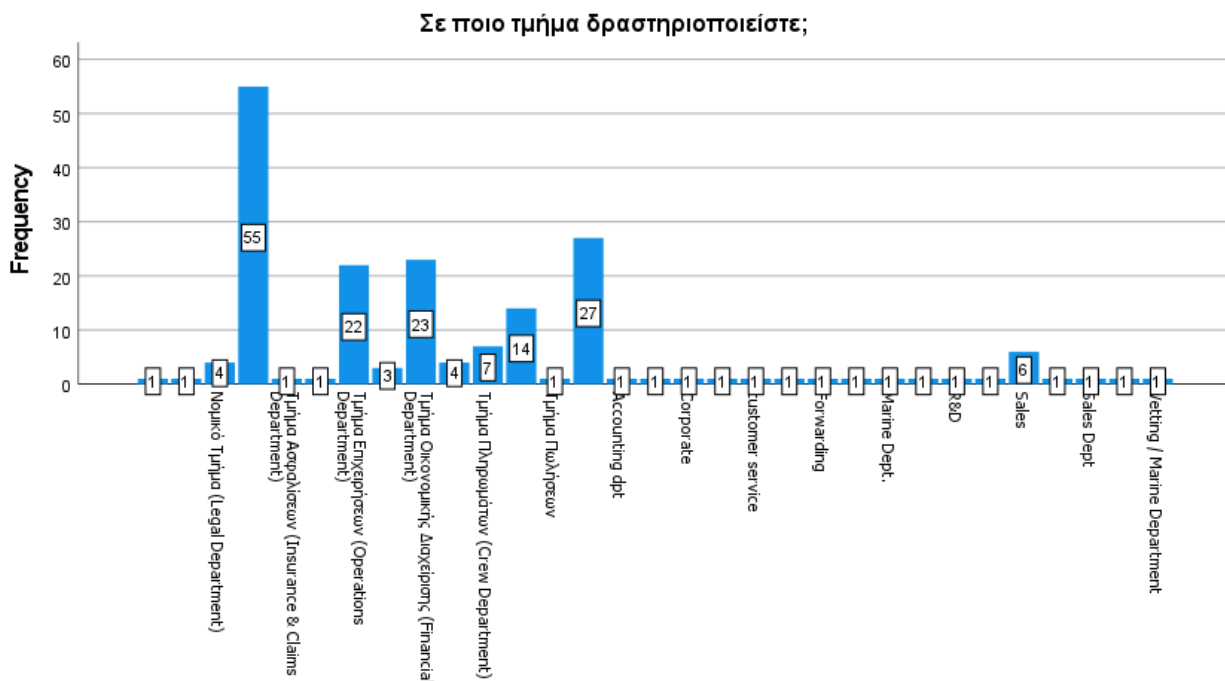
Πίνακας 7: ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ



Δεδομένης της κατεύθυνσης αποστολής των ερωτηματολογίων το σύνολο των

εργαζόμενων απασχολείται στον ναυτιλιακό κλάδο. Η πλειοψηφία αυτών απασχολείται σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις.

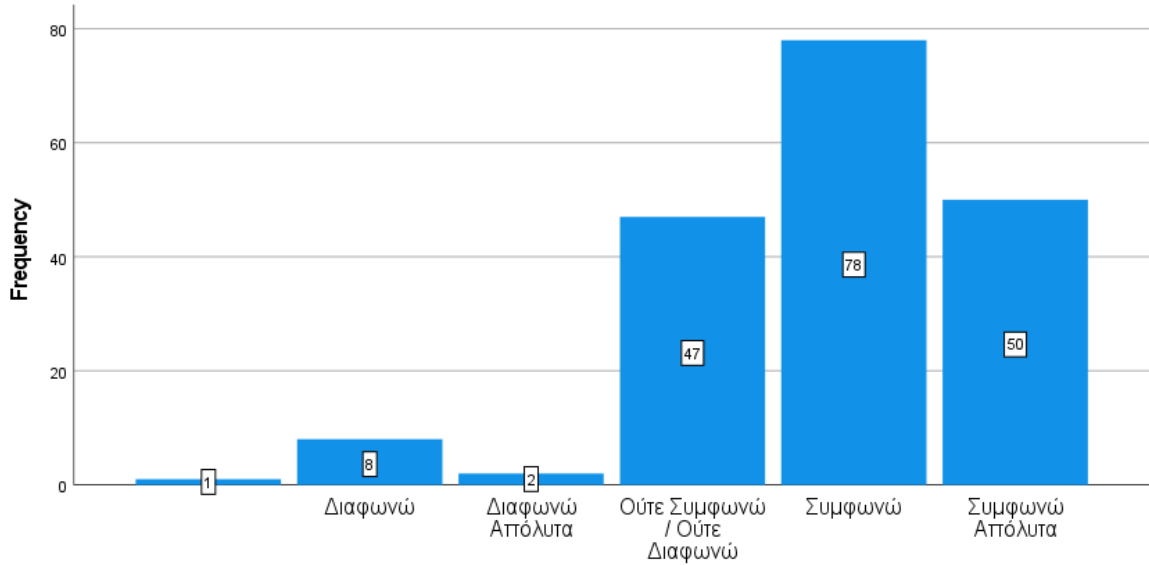
Πίνακας 8: ΤΜΗΜΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ



Το δείγμα των ερωτώμενων κρίνεται ότι διαθέτει την κατάλληλη ποικιλία θέσεων - τμημάτων που απαιτείται ώστε να διαθέτει την απαιτούμενη αμεροληψία για τους σκοπούς της έρευνας.

Πίνακας 9: Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΙΑΘΕΤΕΙ ΚΑΘΑΡΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΚΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Η επιχείρησή σας διαθέτει καθαρή και συνεκτική επιχειρησιακή στρατηγική και επιχειρηματική κουλτούρα.

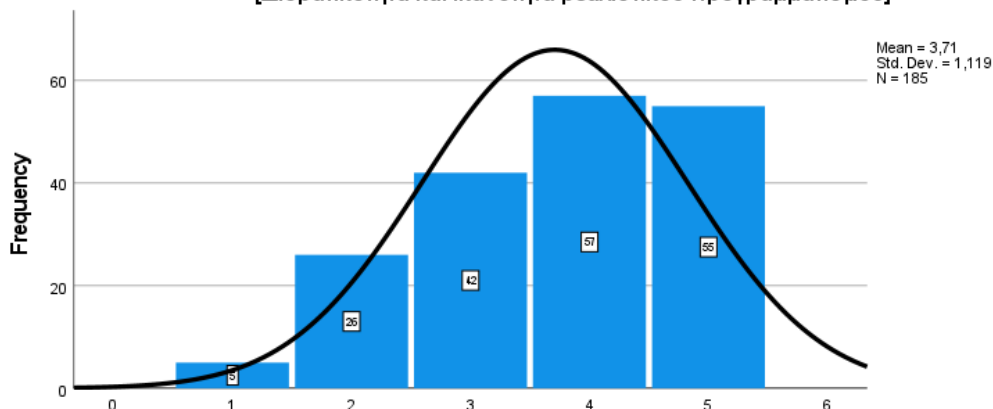


Η επιχείρησή σας διαθέτει καθαρή και συνεκτική επιχειρησιακή στρατηγική και επιχειρηματική κουλτούρα.

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (128 ερωτηματολόγια) θεωρεί ότι η επιχείρηση στην οποία απασχολούνται διαθέτει καθαρή & συνεκτική επιχειρησιακή στρατηγική & επιχειρηματική κουλτούρα.

Πίνακας 10: ΔΙΟΡΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρησή σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Διορατικότητα και ικανότητα ρεαλιστικού προγραμματισμού]

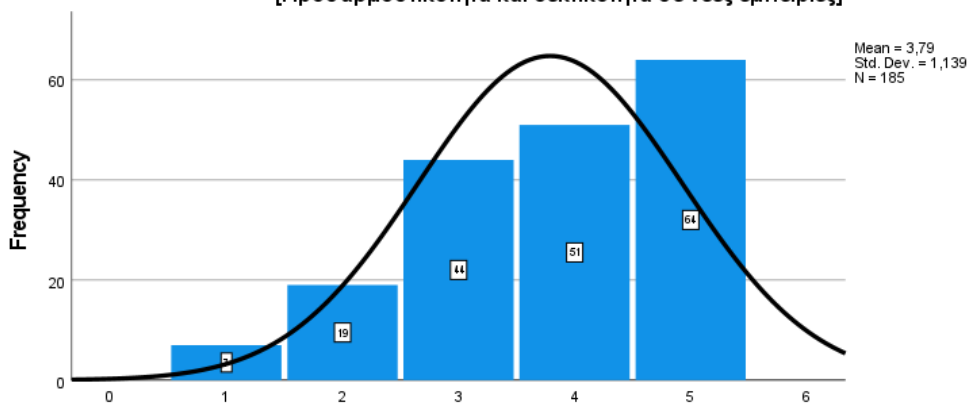


Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρησή σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Διορατικότητα και ικανότητα ρεαλιστικού προγραμματισμού]

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι στην επιχείρησή στην οποία απασχολούνται η διορατικότητα και ικανότητα ρεαλιστικού προγραμματισμού συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Πίνακας 11: ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΕ ΝΕΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρησή σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Προσαρμοστικότητα και δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες]

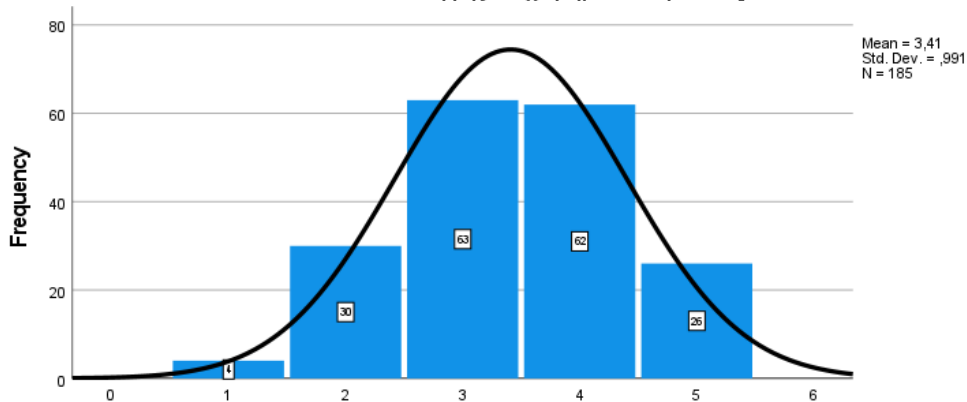


Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρησή σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Προσαρμοστικότητα και δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες]

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι στην επιχείρηση στην οποία απασχολούνται η προσαρμοστικότητα και δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Πίνακας 12: ΤΑΣΗ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΡΙΣΚΟΥ

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Τάση ανάληψης επιχειρηματικού ρίσκου]

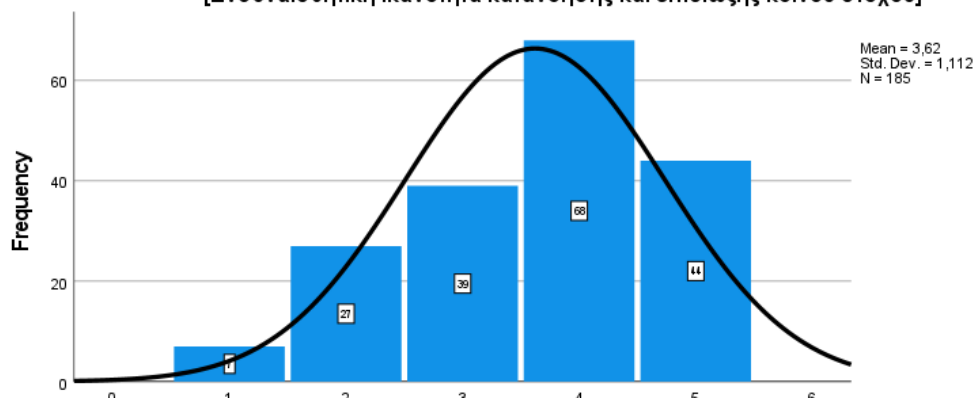


Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Τάση ανάληψης επιχειρηματικού ρίσκου]

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι στην επιχείρηση στην οποία απασχολούνται ότι η τάση ανάληψης επιχειρηματικού ρίσκου συμβάλλει στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Πίνακας 13: ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΙΩΞΗΣ ΚΟΙΝΟΥ ΣΤΟΧΟΥ

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Ενσυναισθητική ικανότητα κατανόησης και επιδίωξης κοινού στόχου]

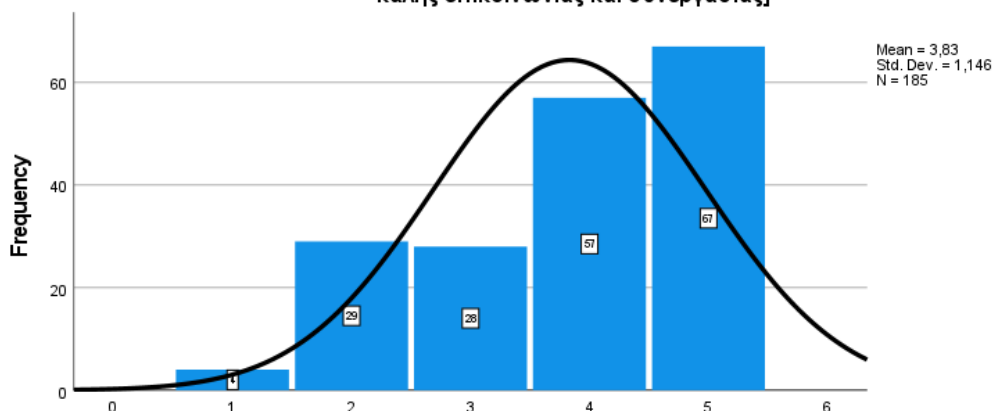


Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Ενσυναισθητική ικανότητα κατανόησης και επιδίωξης κοινού στόχου]

Η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι στην επιχείρηση στην οποία απασχολούνται η ενσυναισθητική ικανότητα κατανόησης και επιδίωξης κοινού στόχου συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Πίνακας 14: ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΚΑΛΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνεται στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [ικανότητα καλής επικοινωνίας και συνεργασίας]

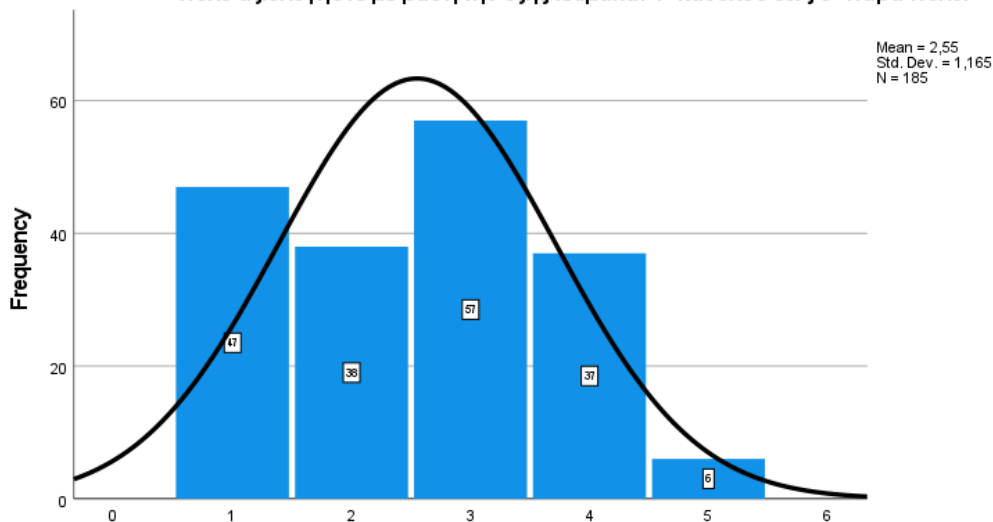


Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνεται στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [ικανότητα καλής επικοινωνίας και συνεργασίας]

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι στην επιχείρηση στην οποία απασχολούνται η ικανότητα καλής επικοινωνίας και συνεργασίας συμβάλλει στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Πίνακας 15: ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ-CEO ΒΑΣΕΙ ΦΥΛΟΥ

Πιστεύετε πως τα χαρακτηριστικά και ο ρόλος του επιχειρηματία-CEO διαφέρουν βάσει φύλου; Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε με βάση την εξής κλίμακα: 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ.

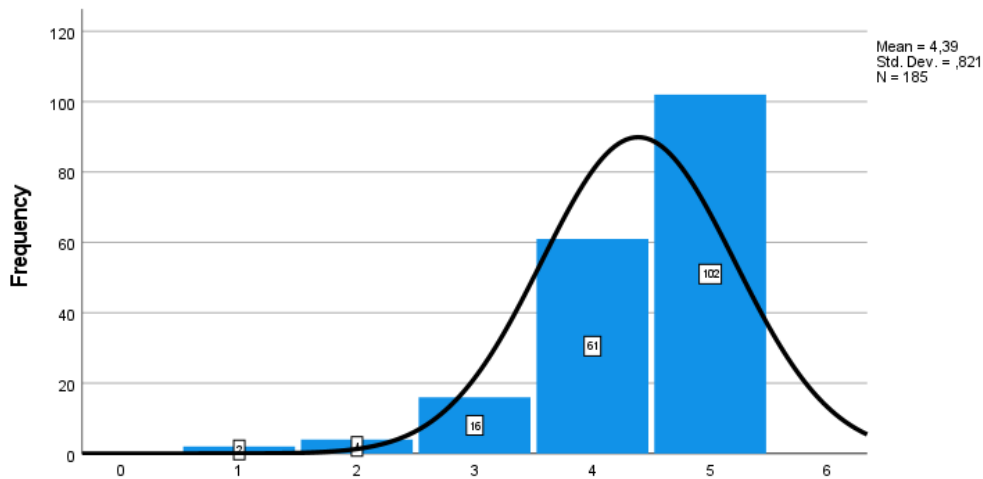


Πιστεύετε πως τα χαρακτηριστικά και ο ρόλος του επιχειρηματία-CEO διαφέρουν βάσει φύλου; Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε με βάση την εξής κλίμακα: 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ.

Η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι τα χαρακτηριστικά και ο ρόλος του επιχειρηματία – CEO δεν διαφέρουν βάσει φύλου.

Πίνακας 16: ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΗΓΗΘΟΥΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΗΓΟΥΝΤΑΙ ΜΟΝΟ ΑΝΔΡΕΣ

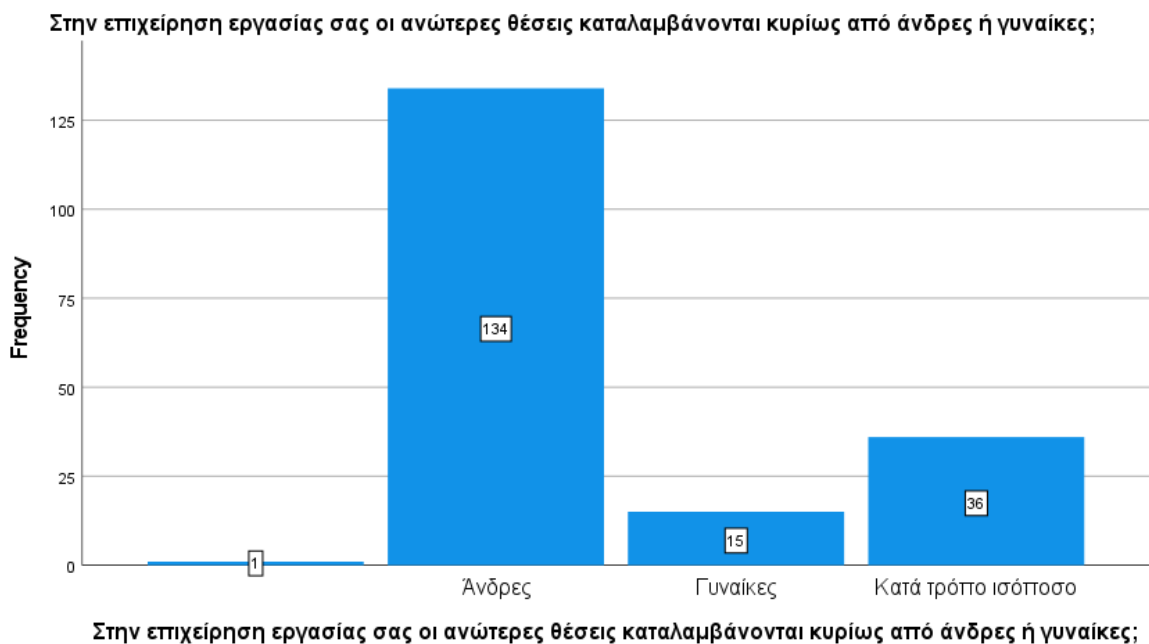
Πιστεύετε ότι στην εποχή μας οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν και σε επιχειρήσεις που ηγούνται μόνο άνδρες; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.



Πιστεύετε ότι στην εποχή μας οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν και σε επιχειρήσεις που ηγούνται μόνο άνδρες; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.

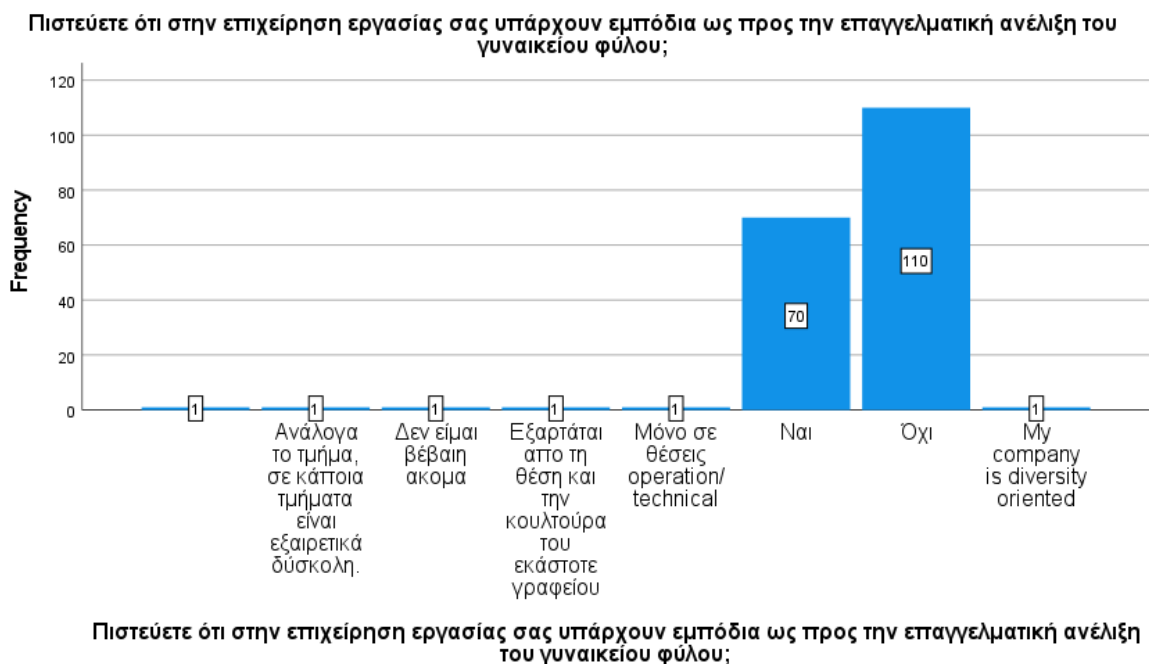
Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος συμφωνεί – συμφωνεί απόλυτα ότι οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν και σε επιχειρήσεις που ηγούνται μόνο άνδρες.

Πίνακας 17: ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΒΑΣΕΙ ΦΥΛΟΥ



Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος δηλώνει ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούνται, οι υψηλόβαθμες θέσεις καταλαμβάνονται από άνδρες.

Πίνακας 18: ΥΠΑΡΞΗ ΕΜΠΟΔΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΦΥΛΟΥ

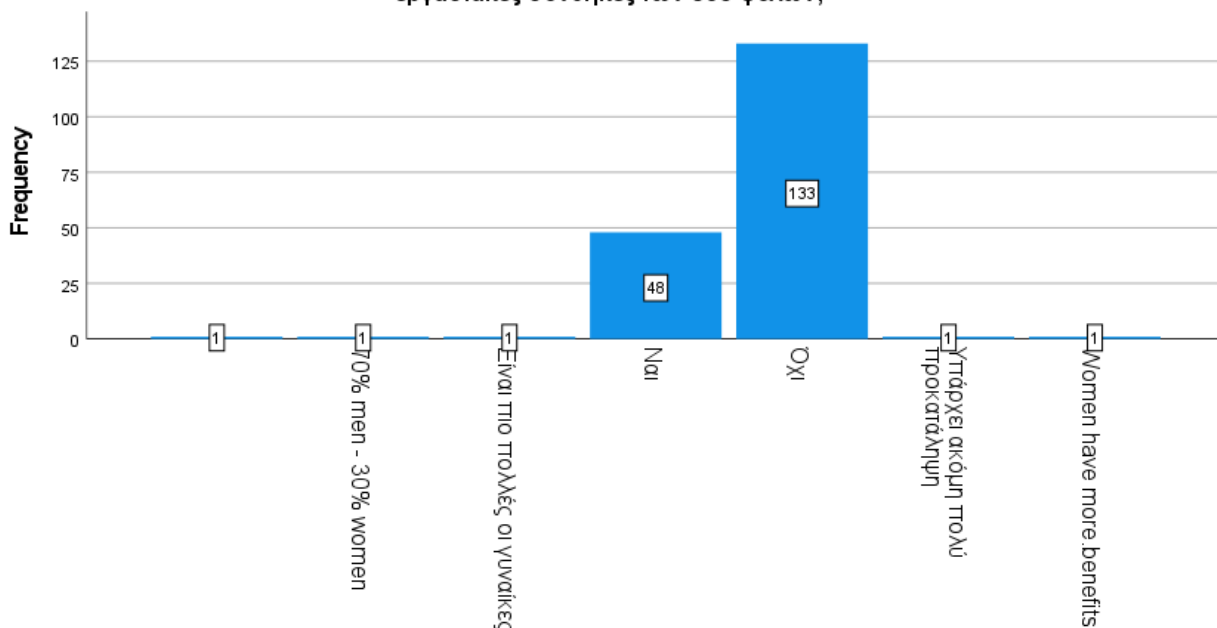


Στην παρούσα ερώτηση, η πλειοψηφία θεωρεί ότι δεν υπάρχουν εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις επιχειρήσεις που εργάζονται.

Ωστόσο αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό εκείνων που διαφωνούν με την εν λόγω δήλωση (70 από τα 186 ερωτηματολόγια).

Πίνακας 19: ΥΠΑΡΞΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

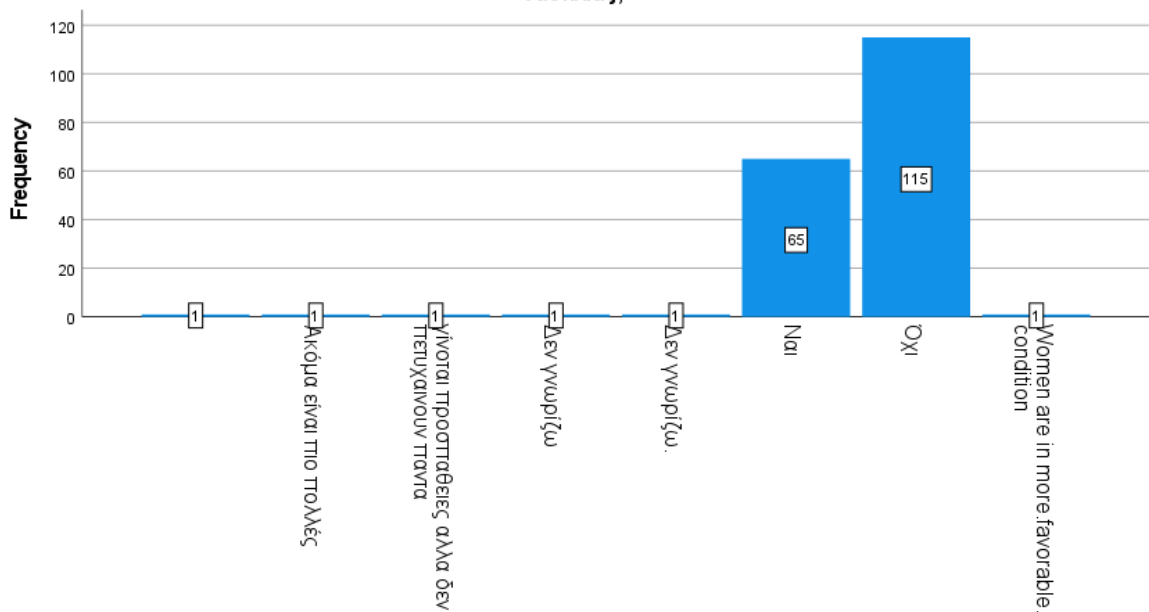
Θεωρείτε πως στις σημερινές επιχειρήσεις που δραουν στη ναυτιλιακή αγορά, επικρατεί ισορροπία στις εργασιακές συνθήκες των δύο φύλων;



Θεωρείτε πως στις σημερινές επιχειρήσεις που δραουν στη ναυτιλιακή αγορά, επικρατεί ισορροπία... Σε συνέχεια του προηγούμενου ερωτήματος, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων (133 από τους 186) θεωρούν ότι δεν υπάρχει ισορροπία στις εργασιακές συνθήκες των δύο φύλων στον ναυτιλιακό κλάδο.

Πίνακας 20: ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

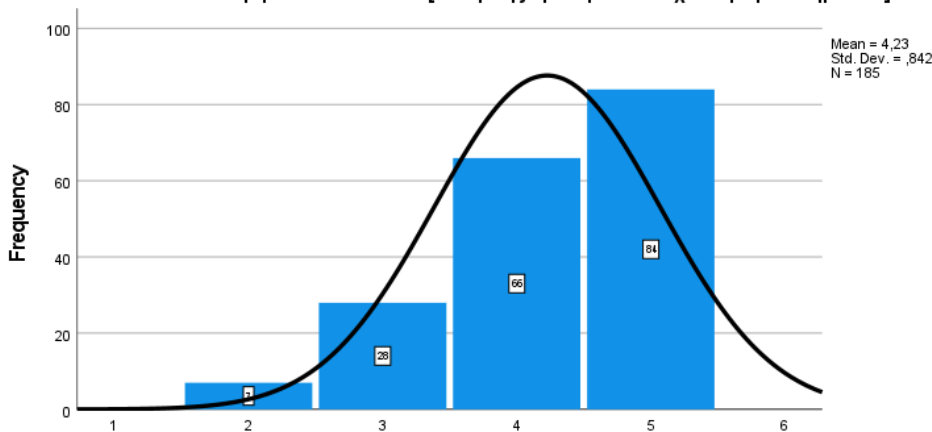
Κατά τη γνώμη σας, έχουν γίνει σημαντικές δράσεις για την ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στον χώρο της ναυτιλίας;



Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων (115 από τους 186) θεωρούν ότι δεν έχουν γίνει σημαντικές δράσεις για την ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο.

Πίνακας 21: ΕΠΑΡΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Επαρκής εμπειρία και σχετική προϋπηρεσία]

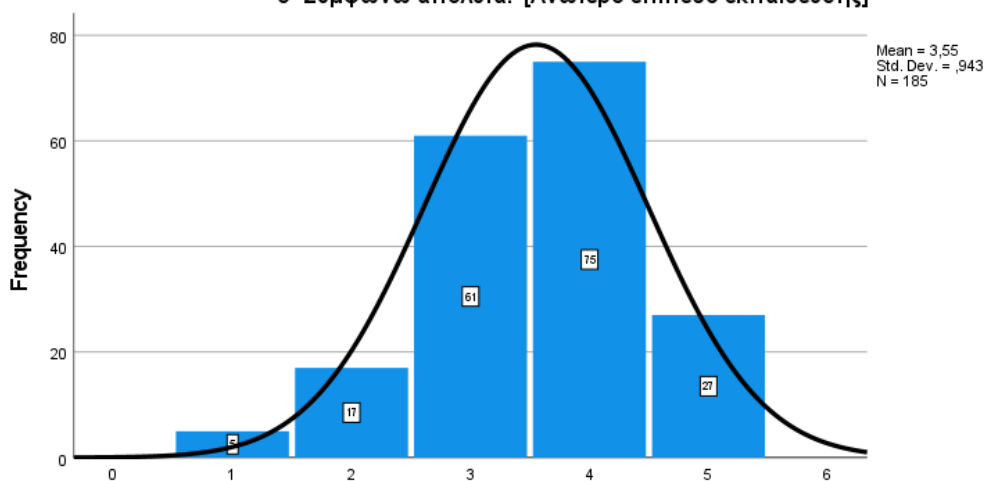


Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Επαρκής εμπειρία και σχετική προϋπηρεσία]

Η επαρκής εμπειρία και σχετική προϋπηρεσία θεωρείται σημαντική από το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 22: ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης]

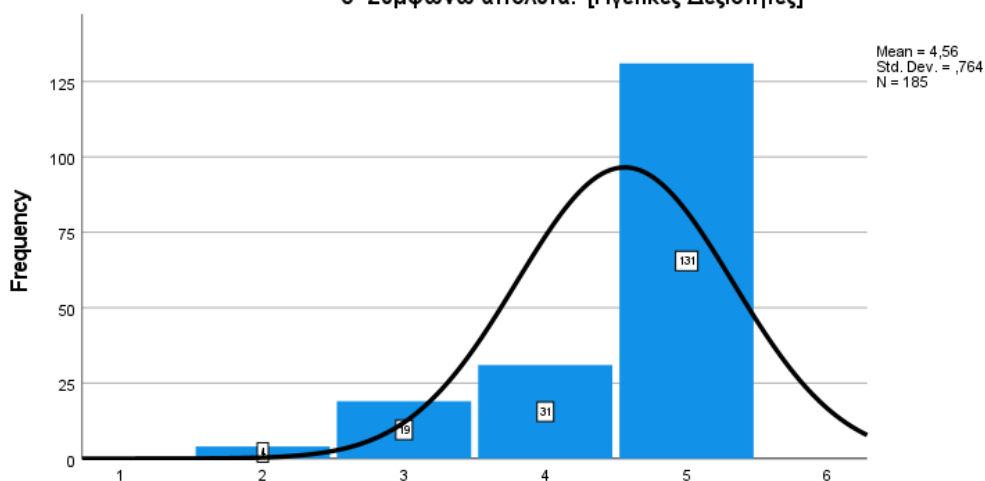


Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης]

Το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης θεωρείται σημαντικό από το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 23: ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ηγετικές Δεξιότητες]

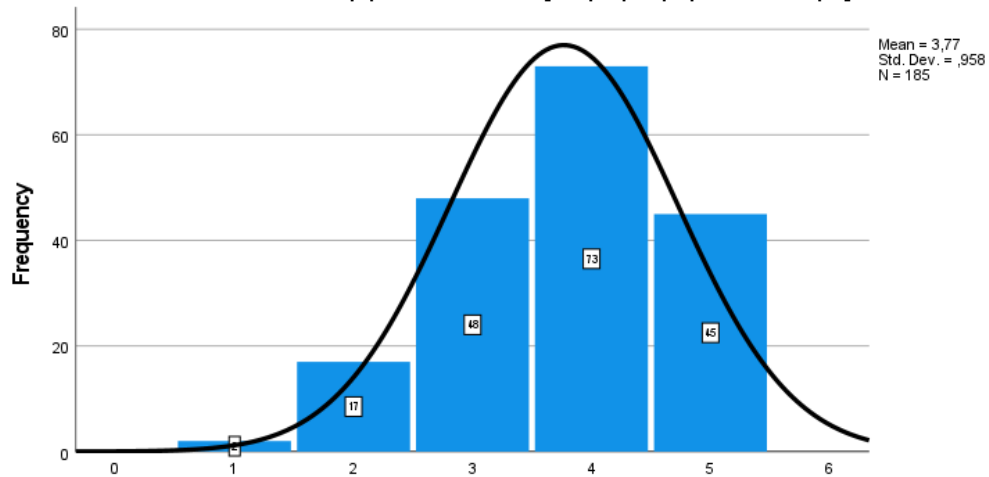


Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ηγετικές Δεξιότητες]

Οι ηγετικές δεξιότητες θεωρούνται εξαιρετικά σημαντικές από το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 24: ΕΠΙΒΛΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Επιβλητική Προσωπικότητα]

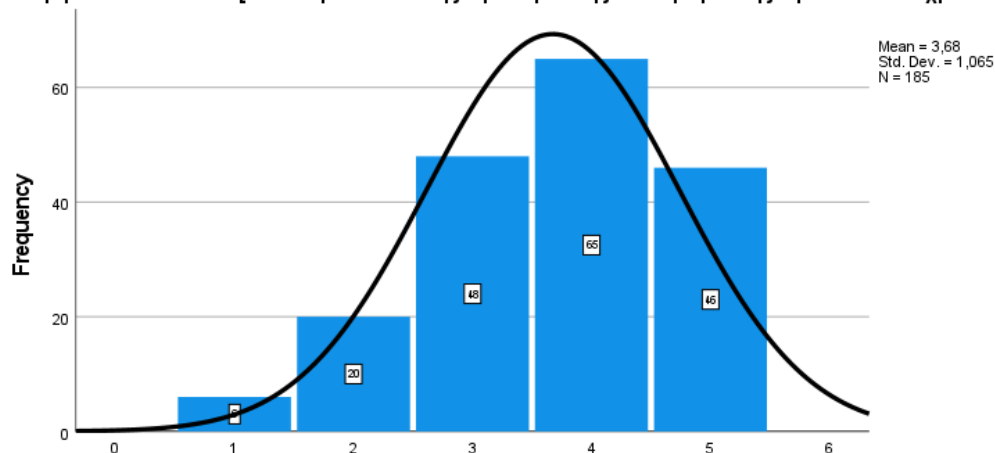


Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Επιβλητική Προσωπικότητα]

Η επιβλητική προσωπικότητα θεωρείται σημαντική από το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 25: ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΚΑΘΟΛΙΚΗΣ ΠΡΟΣΗΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΦΙΕΡΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ικανότητα καθολικής προσήλωσης και αφιέρωσης προσωπικού χρόνου στην εργασία]

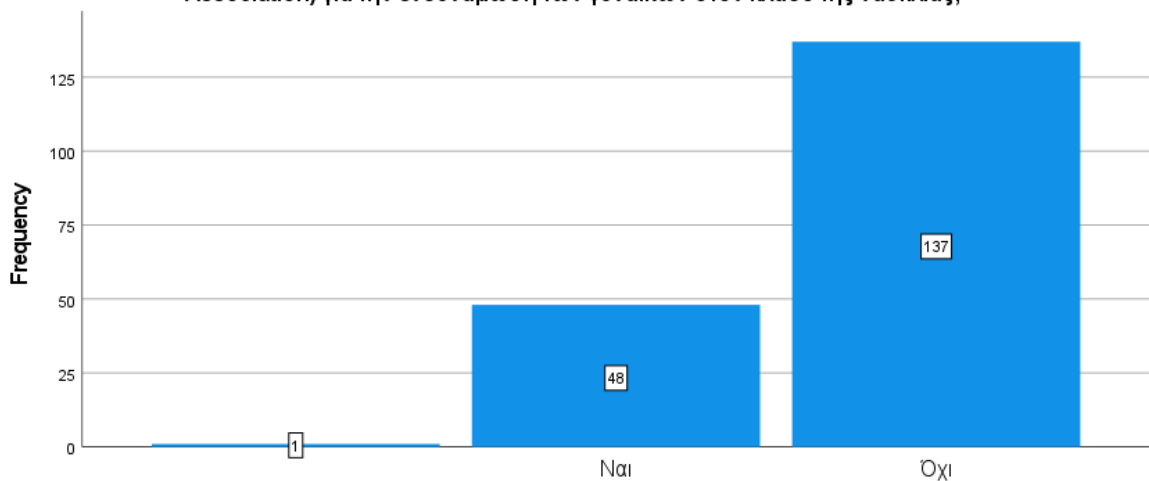


Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ικανότητα καθολικής προσήλωσης και αφιέρωσης προσωπικού χρόνου στην εργασία]

Η ικανότητα προσήλωσης & αφιέρωσης προσωπικού χρόνου θεωρείται σημαντική από το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 26: ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΙΜΟ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ WISTA

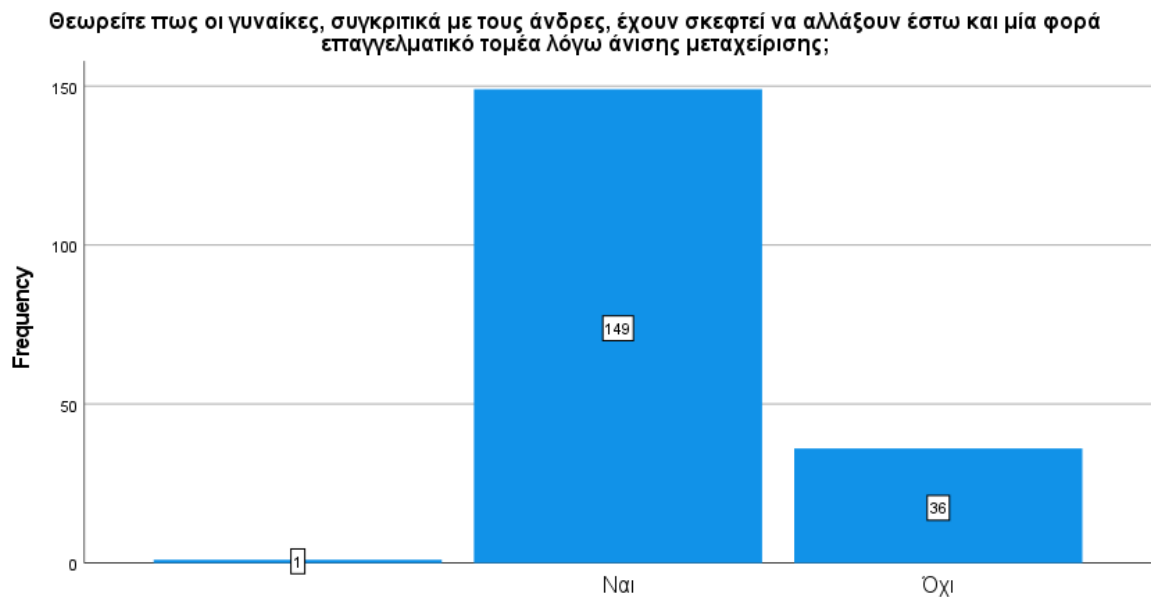
Είστε ενημερωμένος/η σχετικά με τη δράση και έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Ναυτιλίας (IMO-International Maritime Organization) σε συνεργασία με τη WISTA International (Women's International Shipping and Trading Association) για την ενδυνάμωση των γυναικών στον κλάδο της ναυτιλίας;



Είστε ενημερωμένος/η σχετικά με τη δράση και έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Ναυτιλίας (IMO-International Maritime Organization) σε συνεργασία με τη WISTA International (Women's International Shipping and Trading Association) για την ενδυνάμωση των γυναικών στον κλάδο της ναυτιλίας;

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος δεν γνωρίζει για τη δράση και έρευνα του ΙΜΟ σε συνεργασία με τη WISTA International για την ενδυνάμωση των γυναικών στον κλάδο της ναυτιλίας.

Πίνακας 27: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΛΟΓΩ ΑΝΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

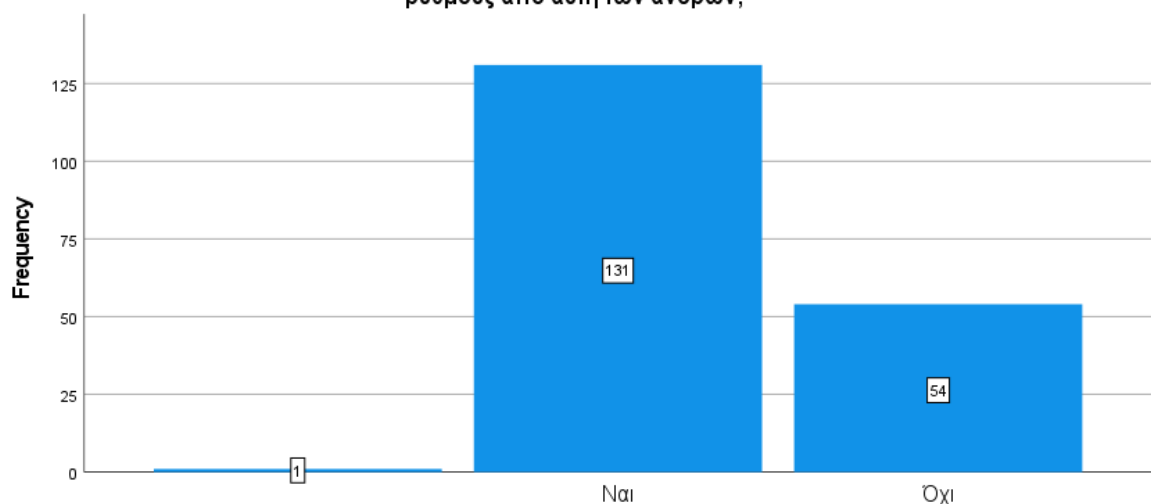


Θεωρείτε πως οι γυναίκες, συγκριτικά με τους άνδρες, έχουν σκεφτεί να αλλάξουν έστω και μία φορά επαγγελματικό τομέα λόγω άνισης μεταχείρισης;

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (149) θεωρεί πως οι γυναίκες έχουν σκεφτεί να αλλάξουν τομέα εργασίας εξαιτίας άνισης μεταχείρισης.

Πίνακας 28: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ

Κλείνοντας, θεωρείτε πως οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής (glass ceiling)"; Με άλλα λόγια, η επαγγελματική τους σταδιοδρομία ανακόπτεται ή εξελίσσεται με βραδύτερους ρυθμούς από αυτή των ανδρών;



Κλείνοντας, θεωρείτε πως οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής (glass ceiling)"; Με άλλα λόγια, η επαγγελματική τους σταδιοδρομία ανακόπτεται ή εξελίσσεται με βραδύτερους ρυθμούς από αυτή των ανδρών;

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (131) πιστεύει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν και σήμερα το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής».

6.3 Ανάλυση αποτελεσμάτων

Με την ολοκληρωμένη παρουσίαση των ανωτέρω αποτελεσμάτων έχουν καταστεί εμφανή τα βασικά σημεία που σκιαγραφούν το πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσεται η σύγχρονη γυναίκα ως στέλεχος στον ναυτιλιακό κλάδο.

Το δείγμα ήταν σχεδόν ισότιμο – ισοβαρές όσον αφορά το φύλο, ενώ το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων είναι αρκετά υψηλό, δεδομένου ότι το σύνολο αυτών είναι απόφοιτοι ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης, κατέχοντας τουλάχιστον θέση βασικού προσωπικού στην επιχείρηση στην οποία απασχολείται.

Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των ερωτώμενων είναι σχετικά υψηλό και ανώτερο από τον μέσο εθνικό βασικό μισθό, ενώ δεδομένης της ηλικιακής τους κλάσης έχουν σχετικά μικρή παραμονή στις επιχειρήσεις απασχόλησής τους.

Η επιλογή ερωτώμενων που απασχολούνται στον κλάδο της ναυτιλίας κρίθηκε απαιτητός για την ορθότερη λήψη αποτελεσμάτων, ενώ το δείγμα των ερωτώμενων κρίνεται ότι διαθέτει την κατάλληλη ποικιλία θέσεων - τμημάτων που απαιτείται ώστε να διαθέτει την απαιτούμενη αμεροληψία για τους σκοπούς της έρευνας.

Όπως αναλύεται και στη βιβλιογραφική έρευνα, το δείγμα έρχεται σε συμφωνία και αναδεικνύει τη συσχέτιση:

- ✓ της διορατικότητας και ικανότητας ρεαλιστικού προγραμματισμού
- ✓ της προσαρμοστικότητας και δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες
- ✓ της τάσης ανάληψης επιχειρηματικού ρίσκου
- ✓ της ενσυναισθητικής ικανότητας κατανόησης και επιδίωξης κοινού στόχου
- ✓ της ικανότητας καλής επικοινωνίας και συνεργασίας

με την ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι τα χαρακτηριστικά και ο ρόλος του επιχειρηματία – CEO δεν διαφέρουν βάσει φύλου και ότι οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν και σε επιχειρήσεις που ηγούνται μόνο άνδρες, δεδομένου ότι δεν υπάρχει σχέση φύλου – υψηλόβαθμης θέσης – γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με την υφιστάμενη κατάσταση όπου στις επιχειρήσεις που απασχολούνται, οι υψηλόβαθμες θέσεις καταλαμβάνονται από άνδρες. Συμπληρωματικά με αυτές τις δηλώσεις η πλειοψηφία θεωρεί ότι δεν υπάρχουν εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στις επιχειρήσεις που εργάζονται – αρκετά μεγάλο ποσοστό διαφωνεί με την εν λόγω δήλωση (70 από τα 186

ερωτηματολόγια) καθώς επίσης η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων (133 από τους 186) θεωρούν ότι δεν υπάρχει ισορροπία στις εργασιακές συνθήκες των δύο φύλων στον ναυτιλιακό κλάδο και (115 από τους 186) ότι δεν έχουν γίνει σημαντικές δράσεις για την ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων συμφωνεί στη δυνατότητα ηγεσίας επιχειρήσεων από γυναίκες, και τα βασικά στοιχεία που υπογραμμίζονται αποτελούν στοιχεία χαρακτήρα, όπως:

- ✓ Η επαρκής εμπειρία και σχετική προϋπηρεσία
- ✓ Το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης
- ✓ Οι ηγετικές δεξιότητες
- ✓ Η επιβλητική προσωπικότητα
- ✓ Η ικανότητα προσήλωσης & αφιέρωσης προσωπικού χρόνου

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνοπτικά αποδεικνύεται ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει κάνει βήματα σε σχέση με το παρελθόν, ενώ η τάση αυτή συνεχίζει να αναπτύσσεται θεαματικά.

Πλέον αναγνωρίζεται η αξία των γυναικών ως στελέχη ενώ υπάρχει δυνατότητα πραγματικής επαγγελματικής ανέλιξης. Παρά ταύτα ο ναυτιλιακός χώρος συνεχίζει να είναι ανδροκρατούμενος και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται με επιφύλαξη, Αδιαμφισβήτητα, μια γυναίκα στέλεχος για να πείσει στον επαγγελματικό τομέα, πρέπει να είναι ανταγωνιστική και παράλληλα να εκπέμπει σιγουριά και αυτοπεποίθηση.

Γενικά, οι γυναίκες μπορούν να αποκτήσουν διοικητικές θέσεις στον ναυτιλιακό τομέα, ωστόσο συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν το διαχρονικό δίλημμα της σύγκρουσης των ρόλων οικογένεια – εργασία. Το συγκεκριμένο δίπολο αποτρέπει τις σύγχρονες γυναίκες από το να αφοσιωθούν πλήρως στον επαγγελματικό τομέα, ωστόσο βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία της προσωπικότητας κάθε γυναίκας δύναται να την ωθήσουν προς την κατεύθυνση που επιθυμεί, και να τη βοηθήσουν να ισορροπήσει μεταξύ των δύο. Η κάθε προσωπικότητα αναγνωρίζοντας τις επιθυμίες της μπορεί να κατασταλάξει σε αυτό που την ολοκληρώνει περισσότερο είτε αυτό είναι ολοκληρωτική αφοσίωση στη δουλειά είτε στην οικογένεια είτε συνδυασμός και των δυο.

Αναλογιζόμενοι τις γυναικείες οργανώσεις που έχουν αναπτυχθεί και τη συνεχή ένταξη των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο, υπάρχουν πολλές προοπτικές για τις γυναίκες και θα πρέπει να ενθαρρύνονται, ώστε να στραφούν στον ναυτιλιακό τομέα.

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Στο πλαίσιο της ανωτέρω ανάλυσης, γίνεται προφανές ότι υπάρχουν πολλά βήματα προς την κατεύθυνση της πλήρους ισότητας φύλων στον ναυτιλιακό κλάδο. Μελλοντική έρευνα μπορεί να πραγματοποιηθεί τόσο εκ νέου στα εξεταζόμενα θέματα ώστε να δημιουργηθεί συγκριτική αξιολόγηση επί αυτών, όσο και σε ευρύτερο επίπεδο – π.χ. σε παγκόσμια κλίμακα.

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα αφορά στην ανάγκη να χρησιμοποιηθεί μεγαλύτερο δείγμα ανά την επικράτεια και ιδανικά μέσω της δια ζώσης επικοινωνίας και με την εφαρμογή της μεθόδου των συνεντεύξεων, αντί της δημιουργίας ερωτηματολογίων με κλειστού τύπου ερωτήσεις.

Επιπρόσθετα, άλλη μια ιδιαίτερα σημαντική πρόταση για μελλοντική έρευνα, που θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί παράλληλα με την παραπάνω πρόταση, θα ήταν η πραγματοποίηση μιας αντίστοιχης έρευνας αποκλειστικά με υψηλόβαθμα στελέχη των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, όπου θα γινόταν προσπάθεια να εξαχθούν συμπεράσματα βάσει της δικής τους οπτικής και εμπειριών.

Ειδικότερα, μέσω της δημιουργίας μιας τέτοιας έρευνας, είναι βέβαιο ότι θα ληφθούν ακόμα περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με το πώς η θέση των γυναικών θα βελτιστοποιηθεί, ενώ θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη, επίσης, και η καταγραφή των ενεργειών, που έχουν υλοποιηθεί τα τελευταία έτη, με στόχο τη γενικότερη υποστήριξή τους.

Είναι γεγονός ότι η βιβλιογραφία επί του θέματος είναι περιορισμένη, ενώ η ανάγκη ευρύτερης μελέτης καθίσταται επιτακτική.

Εξαιρετικά σημαντική είναι η επιβολή των ESG κριτήριων τόσο στην καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων, όσο και στην αξιολόγηση αυτών, διαχωρίζοντας εκείνες που θέλουν να λειτουργήσουν σε ένα σύγχρονα οργανωμένο περιβάλλον από τις υπόλοιπες.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Abdelall, H. M. (2008). Contributions of Arab women to sustainable development in the maritime industry. 1–8.

Aggrey, H. A. (2000). The Maritime Commons: Digital Repository of the World Women in the maritime industry: a review of female participation and their role in Maritime Education and Training in the 21st century.

Aggrey, Hannah Aba (2000). Women in the maritime industry: a review of female participation and their role in Maritime Education and Training in the 21st century. World Maritime University Dissertations. 383.

Applegate, L.M. (2001). E-Business Models: Making Sense of the Internet Business Landscape, [in:] G. Dickson & G. DeSanctis (eds.), Information Technology and the Future Enterprise, New Models for Managers, Prentice Hall, Upper Saddle River NJ.

Apuke, 2017 Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach

Bhirugnath-bhookhun, M., & Kitada, M. (2017). Lost in success: women's maritime careers in Eastern and Southern Africa. Palgrave Communications, 3, 1–10.

Cunningham, J.B. and Lischeron, J. (1991) Defining Entrepreneurship. Journal of Small Business Management, 29, 45-61

Cunningham, M. (2007). Influences of Women's Employment on the Gendered Division of Household Labor Over the Life Course: Evidence From a 31-Year Panel Study. Journal of Family Issues 28 (3): 422–444.

De Bakker et al., 2019; Ferrell et al., 2019

Gaddam, S. (2007). A Conceptual Analysis of factors Influencing Entrepreneurship Behavior and Actions. ICFAI Journal of Management Research, 6 (11), σσ.46- 63

International Monetary Fund (IMF), World Economic Outlook, Οκτώβριος 2018

IMO (2011). The International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers (STCW), 1978 as Amended. 2011 Edition.

ITF Seafarers (2016). Women Seafarers. ITF Seafarers.

- Kitada, M. (2010). *Women Seafarers and Their Identities*. PhD thesis, Cardiff University.
- Kitada, M. (2011). *Rethinking the Occupational Culture of Seafaring: Challenges in the New Era of Cultural Diversities*. *Ocean Law, Society and Management* 3. Qingdao: Ocean University of China.
- Kitada, M. (2013). *Code of behaviour at sea: Women seafarers' shipboard identity management*. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 12(2), 213–227.
- Kitada, M. (2015a). *Absent Mother Sailors: How Possible Is It to Do the Impossible?* In *Maritime Women: Global Leadership*, edited by M. Kitada et al. *WMU Studies in Maritime Affairs* 3.
- Kitada, M. (2015b). *A Prospect for Women Seafarers*. *The Mariners' Digest* 39: 18–21.
- Kitada, M. (2016). *Women seafarers as minority organizational members* *Women seafarers as minority organizational members*
- Kitada, M., and L. Langåker (2016). *Women Seafarers as Minority Organizational Members*. *International Association of Maritime Universities (IAMU) Conference*. 26– 29 Oct, Haiphong.
- Osterwalder, A. and Pigneur, Y. (2010) *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. Wiley, New Jersey
- ProBM - Ludmiła Walaszczyk, Elmo de Angelis, Kylene de Angelis, Mojca Vucovič, Gabriela Vlckova, Evanthia Batzogianni, Stella Ioannou (2016) "Κατανόηση και Ανάπτυξη Επιχειρηματικών Μοντέλων (ProBM)
- Rotter, J. (1971). *External Control and Internal Control*. New Jersey: Prentice Hall
- Timmons, J.A., & Spinelli, S. (2007). *New venture creation: entrepreneurship for the 21st century (7th Edition εκδ.)*. Boston: Mc Graw - Hill. ProBM, 2016
- Thomas, A.M. (2006). *Sexual Harassment in a Residential Occupation: The Experiences of Women Seafarers*. *Health Education Journal* 65 (2): 170–179.
- Verheul (2006) *Explaining Female and Male Entrepreneurship at the Country Level*
- Weiler, S., Bernasek, A. (2001). *Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs*. *The Social Science Journal*, 38:85–103.

WMU (2019). Third WMU International Women's Conference on Empowering Women in the Maritime Community: Conference Report. Malmö: World Maritime University.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αθανασίου, 2007 Μέθοδοι και Τεχνικές Έρευνας στις Επιστήμες της Αγωγής Ποσοτικές και Ποιοτικές Προσεγγίσεις

Αρβανίτης (2006). Μισθοί και χάσμα αμοιβών ανδρών - γυναικών στην ελληνική ναυτιλία.

Ζαφειρόπουλος, 2015 Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών

Σαλαβού, Ε. Ε. (2006). Δρόμοι εξέλιξης στο "επιχειρείν". (Χ. Κ. Τσούκας, Επιμ.) Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη

Σουρλατζή, Α. (2012). Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία - Οικογενειακές Επιχειρήσεις. Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Γραφείο Ενθάρρυνσης & Υποστήριξης της Νεανικής Επιχειρηματικότητας, (2008)

ΕΛΣΤΑΤ (2022) - Δύναμη Ελληνικού Εμπορικού Στόλου

Θεοτοκάς Γ. (2014), «Μέθοδοι και Ιδιαιτερότητες» Εκδόσεις Gutenberg

Θεοτοκάς Γ. (2014), «Μέθοδοι και Ιδιαιτερότητες» Εκδόσεις Gutenberg

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE). Η συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία: Επιδόσεις και προοπτικές

I.O.B.E. (2006). Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά το 2005-2006

Καραγεώργου Λ. (2016) «Η ελληνική ναυτιλία βγαίνει πιο δυνατή μέσα από τις κρίσεις», Ναυτεμπορική

Κούκουτσας, Η. (2018) , «Η Ελληνική ναυτιλία παραμένει η πρώτη στον κόσμο», ΕΜΕΑ

Κουτρουβέλης, 2011, Εφαρμοσμένες πιθανότητες και στατιστική

Μπουραντάς Δ., (2002), Μάνατζμεντ, Αθήνα: Σταμούλης

Νταντάμη Β., (2005), Γυναικείοι Αγροτουριστικοί & Αγροβιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί και η προσφορά τους στην τοπική ανάπτυξη, Διπλωματική Εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθήνας

Σπανουδάκη Μ., (2008), Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελληνική ύπαιθρο: Η περίπτωση του Βόρα και του Πάικου, Μεταπτυχιακή Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)

Συμμεωνίδου Χ., (1990), Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας, Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.

Χριστοδούλου, Β.(2014). Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα στις Επιχειρήσεις .Αθήνα: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α/Α	ΕΡΩΤΗΜΑ
1	Φύλο
2	Ηλικία
3	Επίπεδο Εκπαίδευσης
4	Ποια είναι η θέση εργασίας σας στην επιχείρηση;
5	Ποιο είναι το καθαρό μηνιαίο σας εισόδημα;
6	Αριθμός των ετών εργασίας σας στην τρέχουσα επιχείρηση
7	Κλάδος Δραστηριοποίησης
8	Σε ποιο από τα ακόλουθα τμήματα δραστηριοποιείστε εντός της επιχείρησης;
9	Η επιχείρησή σας διαθέτει καθαρή και συνεκτική επιχειρησιακή στρατηγική και επιχειρηματική κουλτούρα.
10	Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Διορατικότητα και ικανότητα ρεαλιστικού προγραμματισμού]
11	Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός

Α/Α	ΕΡΩΤΗΜΑ
	εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Προσαρμοστικότητα και δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες]
12	Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Τάση ανάληψης επιχειρηματικού ρίσκου]
13	Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Ενσυναίσθητική ικανότητα κατανόησης και επιδίωξης κοινού στόχου]
14	Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Ικανότητα καλής επικοινωνίας και συνεργασίας]
15	Πιστεύετε πως τα χαρακτηριστικά και ο ρόλος του επιχειρηματία-CEO διαφέρουν βάσει φύλου; Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε με βάση την εξής κλίμακα:

Α/Α	ΕΡΩΤΗΜΑ
	1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ.
16	Στην επιχείρηση εργασίας σας οι ανώτερες θέσεις καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες ή γυναίκες;
17	Πιστεύετε ότι στην επιχείρηση εργασίας σας υπάρχουν εμπόδια ως προς την επαγγελματική ανέλιξη του γυναικείου φύλου;
18	Θεωρείτε πως στις σημερινές επιχειρήσεις που δρουν στη ναυτιλιακή αγορά, επικρατεί ισορροπία στις εργασιακές συνθήκες των δύο φύλων;
19	Κατά τη γνώμη σας, έχουν γίνει σημαντικές δράσεις για την ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στον χώρο της ναυτιλίας;
20	Αν απαντήσατε ναι στην προηγούμενη ερώτηση, πείτε μας ορισμένα παραδείγματα που το αποδεικνύουν, μέσα από την εμπειρία σας.
21	Πιστεύετε ότι στην εποχή μας οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν και σε επιχειρήσεις που ηγούνται μόνο άνδρες; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.
22	Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Επαρκής εμπειρία και σχετική προϋπηρεσία]
23	Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε

Α/Α	ΕΡΩΤΗΜΑ
	σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης]
24	Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ηγετικές Δεξιότητες]
25	Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Επιβλητική Προσωπικότητα]
26	Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ικανότητα καθολικής προσήλωσης και αφιέρωσης προσωπικού χρόνου στην εργασία]
27	Είστε ενημερωμένος/η σχετικά με τη δράση και έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Ναυτιλίας (IMO-International Maritime Organization) σε συνεργασία με τη WISTA International (Women's International Shipping and Trading Association) για την ενδυνάμωση των γυναικών στον κλάδο της ναυτιλίας;
28	Αν απαντήσατε ναι στην προηγούμενη ερώτηση, πείτε μας την άποψή σας, μέσα

Α/Α	ΕΡΩΤΗΜΑ
	από την εμπειρία σας.
29	Θεωρείτε πως οι γυναίκες, συγκριτικά με τους άνδρες, έχουν σκεφτεί να αλλάξουν έστω και μία φορά επαγγελματικό τομέα λόγω άνισης μεταχείρισης;
30	Κλείνοντας, θεωρείτε πως οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής (glass ceiling)"; Με άλλα λόγια, η επαγγελματική τους σταδιοδρομία ανακόπτεται ή εξελίσσεται με βραδύτερους ρυθμούς από αυτή των ανδρών;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ – ΠΑΡΑΓΟΜΕΝΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ SPSS

Notes

Resources	Processor Time	00:00:00.13
	Elapsed Time	00:00:00.13

Frequency Table

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	,5	,5	,5
	Άνδρας	86	46,2	46,2	46,8
	Γυναίκα	99	53,2	53,2	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	,5	,5	,5
	18-23	3	1,6	1,6	2,2
	24-39	138	74,2	74,2	76,3
	40-54	36	19,4	19,4	95,7
	55+	8	4,3	4,3	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Επίπεδο Εκπαίδευσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
AEN	1	,5	,5	1,1
AEN ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	1	,5	,5	1,6
AEN-Π ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ	1	,5	,5	2,2
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	85	45,7	45,7	47,8
Απόφοιτος Γυμνασίου	1	,5	,5	48,4
Απόφοιτος Επαγγελματικού Λυκείου	1	,5	,5	48,9
Απόφοιτος ΙΕΚ	1	,5	,5	49,5
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	1	,5	,5	50,0
Ιδιωτική Σχολή Πληροφορικής	1	,5	,5	50,5
ΙΕΚ	1	,5	,5	51,1
Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος	1	,5	,5	51,6
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος	86	46,2	46,2	97,8
Κατοχος πτυχίου	1	,5	,5	98,4
Απόφοιτος Μέσης Εκπέδευσης	1	,5	,5	98,9
ΑΛΛΗ ΣΧΟΛΗ	1	,5	,5	99,5
ΙΕΚ	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Ποια είναι η θέση εργασίας σας στην επιχείρηση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
Ανώτατη Διοίκηση (CEO)	3	1,6	1,6	2,2
ΑΡΧΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	1	,5	,5	2,7
Βασικό Προσωπικό	112	60,2	60,2	62,9
Γενική Διεύθυνση - Μέση Διοίκηση (General Management - Managers)	35	18,8	18,8	81,7
Διοικητικό Προσωπικό	30	16,1	16,1	97,8

Ιδρυτής - Συμβουλευτικός Ρόλος	1	,5	,5	98,4
ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ	1	,5	,5	98,9
Sales	1	,5	,5	99,5
Shipboard Crew	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Ποιο είναι το καθαρό μηνιαίο εισόδημα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
1.001-2.000 €	89	47,8	47,8	48,4
601-1.000 €	30	16,1	16,1	64,5
Πάνω από 2.000 €	66	35,5	35,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Αριθμός των ετών εργασίας στην τρέχουσα επιχείρηση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
1-5	112	60,2	60,2	60,8
11-15	10	5,4	5,4	66,1
6-10	44	23,7	23,7	89,8
Πάνω από 15 χρόνια	19	10,2	10,2	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Κλάδος Δραστηριοποίησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
Επιχειρήσεις Ναυτιλιακού Εξοπλισμού / Υπηρεσιών Εφοδιασμού	58	31,2	31,2	31,7
Ναυτιλιακές Υπηρεσίες (Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα, Ασφαλιστικές Εταιρείες, Δικηγορικά Γραφεία, Υπηρεσίες Πρακτορείας/Μεσιτείας, Εταιρείες Διαχείρισης Πληρωμάτων)	28	15,1	15,1	46,8
Ναυτιλιακή Επιχείρηση (Εφοπλιστικά γραφεία, Πλοιοκτήτριες Εταιρείες, Εταιρείες Διαχείρισης)	99	53,2	53,2	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Σε ποιο τμήμα δραστηριοποιείστε;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
Διεύθυνση Πωλήσεων	1	,5	,5	1,1
Νομικό Τμήμα (Legal Department)	4	2,2	2,2	3,2
Τεχνικό Τμήμα (Technical Department)	55	29,6	29,6	32,8
Τμήμα Ασφαλίσεων (Insurance & Claims Department)	1	,5	,5	33,3
Τμήμα δρομολογίων	1	,5	,5	33,9
Τμήμα Επιχειρήσεων (Operations Department)	22	11,8	11,8	45,7
Τμήμα Ναυλώσεων (Chartering & Brokering Department)	3	1,6	1,6	47,3
Τμήμα Οικονομικής Διαχείρισης (Financial Department)	23	12,4	12,4	59,7
Τμήμα Πληροφορικής (ICT - Information & Communications Technology Department)	4	2,2	2,2	61,8
Τμήμα Πληρωμάτων (Crew Department)	7	3,8	3,8	65,6
Τμήμα Προμηθειών (Purchasing Department)	14	7,5	7,5	73,1
Τμήμα Πωλήσεων	1	,5	,5	73,7
Τμήμα HSQE (Health, Safety, Quality & Environment Department)	27	14,5	14,5	88,2
Accounting dpt	1	,5	,5	88,7
Administration	1	,5	,5	89,2
Corporate	1	,5	,5	89,8
CREDIT	1	,5	,5	90,3
customer service	1	,5	,5	90,9
Customer service	1	,5	,5	91,4
Forwarding	1	,5	,5	91,9
Marine	1	,5	,5	92,5
Marine Dept.	1	,5	,5	93,0

Middle Office	1	,5	,5	93,5
R&D	1	,5	,5	94,1
reception	1	,5	,5	94,6
Sales	6	3,2	3,2	97,8
SALES	1	,5	,5	98,4
Sales Dept	1	,5	,5	98,9
Trading	1	,5	,5	99,5
Vetting / Marine Department	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Η επιχείρησή σας διαθέτει καθαρή και συνεκτική επιχειρησιακή στρατηγική και επιχειρηματική κουλτούρα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
Διαφωνώ	8	4,3	4,3	4,8
Διαφωνώ Απόλυτα	2	1,1	1,1	5,9
Ούτε Συμφωνώ / Ούτε Διαφωνώ	47	25,3	25,3	31,2
Συμφωνώ	78	41,9	41,9	73,1
Συμφωνώ Απόλυτα	50	26,9	26,9	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Διορατικότητα και ικανότητα ρεαλιστικού προγραμματισμού]

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2,7	2,7
2	26	14,0	14,1	16,8
3	42	22,6	22,7	39,5
4	57	30,6	30,8	70,3
5	55	29,6	29,7	100,0
Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5	
Total	186	100,0		

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Προσαρμοστικότητα και δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3,8	3,8	3,8
	2	19	10,2	10,3	14,1
	3	44	23,7	23,8	37,8
	4	51	27,4	27,6	65,4
	5	64	34,4	34,6	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Τάση ανάληψης επιχειρηματικού ρίσκου]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2,2	2,2	2,2
	2	30	16,1	16,2	18,4
	3	63	33,9	34,1	52,4
	4	62	33,3	33,5	85,9
	5	26	14,0	14,1	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Ενσυναισθητική ικανότητα κατανόησης και επιδίωξης κοινού στόχου]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3,8	3,8	3,8
	2	27	14,5	14,6	18,4

	3	39	21,0	21,1	39,5
	4	68	36,6	36,8	76,2
	5	44	23,7	23,8	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Παρακάτω ακολουθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εν δυνάμει επιχειρηματία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας. Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε ποια από αυτά διακρίνετε στην τρέχουσα επιχείρηση εργασίας σας, σε κλίμακα από 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ. [Ικανότητα καλής επικοινωνίας και συνεργασίας]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2,2	2,2	2,2
	2	29	15,6	15,7	17,8
	3	28	15,1	15,1	33,0
	4	57	30,6	30,8	63,8
	5	67	36,0	36,2	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Πιστεύετε πως τα χαρακτηριστικά και ο ρόλος του επιχειρηματία-CEO διαφέρουν βάσει φύλου; Παρακαλώ πολύ αξιολογήστε με βάση την εξής κλίμακα: 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	47	25,3	25,4	25,4
	2	38	20,4	20,5	45,9
	3	57	30,6	30,8	76,8
	4	37	19,9	20,0	96,8
	5	6	3,2	3,2	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Στην επιχείρηση εργασίας σας οι ανώτερες θέσεις καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες ή γυναίκες;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
Ανδρες	134	72,0	72,0	72,6
Γυναίκες	15	8,1	8,1	80,6
Κατά τρόπο ισόποσο	36	19,4	19,4	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι στην επιχείρηση εργασίας σας υπάρχουν εμπόδια ως προς την επαγγελματική ανέλιξη του γυναικείου φύλου;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
Ανάλογα το τμήμα, σε κάποια τμήματα είναι εξαιρετικά δύσκολη.	1	,5	,5	1,1
Δεν είμαι βέβαιη ακομα	1	,5	,5	1,6
Εξαρτάται απο τη θέση και την κουλτούρα του εκάστοτε γραφείου	1	,5	,5	2,2
Μόνο σε θέσεις operation/ technical	1	,5	,5	2,7
Ναι	70	37,6	37,6	40,3
Όχι	110	59,1	59,1	99,5
My company is diversity oriented	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Θεωρείτε πως στις σημερινές επιχειρήσεις που δρουν στη ναυτιλιακή αγορά, επικρατεί ισορροπία στις εργασιακές συνθήκες των δύο φύλων;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
70% men - 30% women	1	,5	,5	1,1
Είναι πιο πολλές οι γυναίκες	1	,5	,5	1,6
Ναι	48	25,8	25,8	27,4
Όχι	133	71,5	71,5	98,9
Υπάρχει ακόμη πολύ προκατάληψη	1	,5	,5	99,5
Women have more.benefits	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας, έχουν γίνει σημαντικές δράσεις για την ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στον χώρο της ναυτιλίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
Ακόμα είναι πιο πολλές	1	,5	,5	1,1
γίνονται προσπάθειες αλλά δεν πετυχαίνουν πάντα	1	,5	,5	1,6
Δεν γνωρίζω	1	,5	,5	2,2
Δεν γνωρίζω.	1	,5	,5	2,7
Ναι	65	34,9	34,9	37,6
Όχι	115	61,8	61,8	99,5
Women are in more.favorable.condition	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Αν απαντήσατε ναι στην προηγούμενη ερώτηση, πείτε μας ορισμένα παραδείγματα που το αποδεικνύουν, μέσα από την εμπειρία σας.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	151	81,2	81,2	81,2
.	1	,5	,5	81,7
1. 4 τμήματα είναι υπό γυναικεία διεύθυνση. 2 εξ αυτών αποτελούνται μόνον από γυναικείο προσωπικό. 2. ΕΕΕ νέα πρόεδρος 3. HELMEPA νέα προεδρος	1	,5	,5	82,3
1)Συμμετοχή στα πληρώματα 2)Κύριες διοικητικές θέσεις	1	,5	,5	82,8
αύξηση αριθμού γυναικών στον κλάδο και αρκετές φορές σε υψηλές θέσεις	1	,5	,5	83,3
Γενικά πλέον οι εταιρείες επενδύουν στην εξέλιξη του γυναικείου φυλου	1	,5	,5	83,9
Γυναίκες σε όλες τις θέσεις ως πληρώματα πλοίων και στα γραφεία ναυτιλιακών, γυναίκα πρόεδρος των Ελλήνων εφοπλιστών, κλπ. κλπ	1	,5	,5	84,4
Εκμηδένιση διαφοροποιήσεων και χαρακτηρισμών βάση του φύλλου.	1	,5	,5	84,9
Έχουν γίνει δράσεις από τον παγκόσμιο ναυτιλιακό οργανισμό, κτλ, μια αρχή στην ενσωμάτωσή τους και ως πλήρωμα πλοίου αλλά χρειάζονται πολλά παραπάνω.	1	,5	,5	85,5

Η εντινόμενη προσπάθεια ενταξεως γυναικείων πληρωμάτων.	1	,5	,5	86,0
Ισότιμος μισθός και δώρα, ισότιμη μεταχείριση σε περίπτωση κινδύνου	1	,5	,5	86,6
Καθημερινά βλέπουμε γυναίκες να καταλαμβάνουν σημαντικούς, διοικητικούς ρόλους στο χώρο της ναυτιλίας. Πχ Δωροθέα Οικονόμου	1	,5	,5	87,1
Μελίνα Τραυλού στη θέση της προέδρου της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, Στη θέση της προέδρου η Σεμίραμις Παληού στην Ελληνική Ένωση για την Προστασία του Θαλάσσιου Περιβάλλοντος (HELMΕΡΑ), Η Ειρήνη Νταϊφά στη Ναυτιλιακή Λέσχη Πειραιά Στη WISTA Hellas, η Έλπη Πετράκη Η Δωρόθεα Ιωάννου στο American P&I Γυναίκες αξιωματικοί πλέον στα πλοία Ανάδειξη της 16ης Νοεμβρίου ως ημέρα γυναίκας στη ναυτιλία Γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις στο ναυτιλιακό κλάδο	2	1,1	1,1	88,2
Μέχρι τώρα έχω γνωρίσει ως γυναίκα ισότιμη μεταχείριση και έχω γνωρίσει και άλλες γυναίκες στο κλάδο που είναι καταξιωμένες. Δεν μπορώ να ανασύρω συγκεκριμένα παραδείγματα αυτή τη στιγμή	1	,5	,5	88,7
Οι γυναίκες δραστηριοποιούνται σε μεγάλο ποσοστό κ με περισσότερες γνώσεις στον χώρο την ναυτιλίας τα τελευταία χρόνια.	1	,5	,5	89,2
Παγκόσμια πρωτοβουλία Διεθνών Οργανισμών	1	,5	,5	89,8
Περισσότερες ευκαιρίες ανελίξης σε σχέση με τα προηγούμενα ετη.	1	,5	,5	90,3
Πλέον έχουν δημιουργηθεί πολλές οργανώσεις και μη κυβερνητικές ομάδες , με στόχο να αναδείξουν την ικανότητα των γυναικών να ανταπεξέλθουν σε έναν παραδοσιακά ανδροκρατούμενο χώρο.	1	,5	,5	90,9
Πολλές γυναίκες πλέον επιλέγουν ναυτικές σχολές και καταφέρνουν να αποκτήσουν σημαντικές θέσεις στον χώρο.	1	,5	,5	91,4
Ποσοστωση	1	,5	,5	91,9
Πρωτοβουλίες όπως της Wista	1	,5	,5	92,5
Σε θέσεις εργασίας γραφείου, υπηρεσιών κλπ υπάρχουν κυρίως γυναίκες.	1	,5	,5	93,0
Σε σημαντικές θέσεις όπως είναι ο DPA είναι γυναίκα	1	,5	,5	93,5

Στα πλαίσια επιτεύξεις των στόχων από UN περί ισότητας, σε κάποιους κλάδους ενθαρρύνεται η πρόσληψη γυναικών. Ωστόσο οι κλάδοι αυτοί δεν αφορούν τεχνικά τμήματα παρά μόνο hr, hsqe, etc. Είναι ελάχιστες οι γυναίκες αρχιμηχανικοί ακόμα πιο ελάχιστες η και καθόλου γυναίκες σε ρόλο τεχνικού διευθυντή. Δυστυχώς ακόμα και σήμερα σε τεχνικά θέματα τις γυναίκες τις χρησιμοποιούν μόνο σε βοηθητικούς/γραμματειακούς ρόλους	1	,5	,5	94,1
Στην προηγούμενη ναυτιλιακή εταιρεία που εργαζόμουν στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού οι γυναίκες ήταν περισσότερες απο τους άντρες σε όλα τα τμήματα.	1	,5	,5	94,6
Υπάρχει η wista hellas και η υφυπουργός εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων, αρμόδια για θέματα Δημογραφικής και ισότητας των φυλων Μαρία Συρεγγελα που με τις εκδηλώσεις της σε όλα τα μέρη την Ελλάδα αναδεικνύει την ενδυνάμωση των γυναικών	1	,5	,5	95,2
Υπάρχουν όλο και περισσότερες γυναίκες που έχουν τη θέση manager/CEO.	1	,5	,5	95,7
Υπάρχουν πολλές εταιρείες με γυναίκες σε πολύ υψηλόβαθμες ιεραρχικά θέσεις τόσο στο γραφείο, όσο και υψηλόβαθμους αξιωματικούς επί των πλοίων με ελληνική σημαία	1	,5	,5	96,2
Captaincy of Women onboard ship's , More managerial positions to women at Shore management	1	,5	,5	96,8
EEE, HELMEPA, 4 departments of the company are managed by woman manager and 2 out of the 4 are womanned	1	,5	,5	97,3
Einai idi se theseis top management opote yparxi isotimi metaxirisi	1	,5	,5	97,8
Esg	1	,5	,5	98,4
Forum	1	,5	,5	98,9
WISTA	1	,5	,5	99,5
Women in Maritime - IMO's gender programme & Women in Maritime – IMO and WISTA International Survey 2021	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι στην εποχή μας οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν και σε επιχειρήσεις που ηγούνται μόνο άνδρες; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,1	1,1	1,1
	2	4	2,2	2,2	3,2
	3	16	8,6	8,6	11,9
	4	61	32,8	33,0	44,9
	5	102	54,8	55,1	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.

[Επαρκής εμπειρία και σχετική προϋπηρεσία]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	3,8	3,8	3,8
	3	28	15,1	15,1	18,9
	4	66	35,5	35,7	54,6
	5	84	45,2	45,4	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.

[Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2,7	2,7	2,7
	2	17	9,1	9,2	11,9
	3	61	32,8	33,0	44,9
	4	75	40,3	40,5	85,4
	5	27	14,5	14,6	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		

Total	186	100,0		
-------	-----	-------	--	--

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.

[Ηγετικές Δεξιότητες]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2,2	2,2	2,2
	3	19	10,2	10,3	12,4
	4	31	16,7	16,8	29,2
	5	131	70,4	70,8	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα.

[Επιβλητική Προσωπικότητα]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,1	1,1	1,1
	2	17	9,1	9,2	10,3
	3	48	25,8	25,9	36,2
	4	73	39,2	39,5	75,7
	5	45	24,2	24,3	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Τι θεωρείτε πως είναι σημαντικό να διαθέτει κάποιος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, για να ηγηθεί αποτελεσματικά και με επιτυχία; Παρακαλώ πολύ βαθμολογήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, όπου 1=Δεν συμφωνώ καθόλου και 5=Συμφωνώ απόλυτα. [Ικανότητα καθολικής προσήλωσης και αφιέρωσης προσωπικού χρόνου στην εργασία]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3,2	3,2	3,2
	2	20	10,8	10,8	14,1
	3	48	25,8	25,9	40,0
	4	65	34,9	35,1	75,1
	5	46	24,7	24,9	100,0
	Total	185	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		186	100,0		

Είστε ενημερωμένος/η σχετικά με τη δράση και έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Ναυτιλίας (IMO-International Maritime Organization) σε συνεργασία με τη WISTA International (Women's International Shipping and Trading Association) για την ενδυνάμωση των γυναικών στον κλάδο της ναυτιλίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	,5	,5	,5
	Ναι	48	25,8	25,8	26,3
	Όχι	137	73,7	73,7	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Αν απαντήσατε ναι στην προηγούμενη ερώτηση, πείτε μας την άποψή σας, μέσα από την εμπειρία σας.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		161	86,6	86,6	86,6
	.	1	,5	,5	87,1

Αν και υπάρχει μια προσπάθεια αναγνώρισης των ικανοτήτων/ δεξιοτήτων των γυναικών και παρόλο που ο IMO είναι ένας θεσμός στην ναυτιλία, δεν έχει αλλάξει σχεδόν τίποτα σε πρακτικό επίπεδο στην αντιμετώπιση των γυναικών στον ναυτιλιακές επιχειρήσεις.	1	,5	,5	87,6
Αρκετά καλή εντύπωση κυρίως στο θέμα των πληρωμάτων	1	,5	,5	88,2
Βρίσκω αξιόλογη αυτή τη συνεργασία, καθώς προσπαθεί να αναδείξει το ρόλο της γυναίκας στον κλάδο και να τον ενισχύσει. Προσφέρει μέσω προγραμμάτων γνώσεις μάνατζμεντ και δεξιότητες ώστε να αναλάβουν ηγετικές θέσεις στον χώρο της ναυτιλίας, κάτι που πιστεύω πως χρειάζεται γιατί ο χώρος είναι σε συντριπτικό ποσοστό ανδροκρατούμενος.	1	,5	,5	88,7
Γίνονται φιλότιμες προσπάθειες δράσης	1	,5	,5	89,2
Δεν είναι σημαντικές δράσεις γιατί πχ στην Wista Germany γίνονται δεκτές ως μέλη μόνο γυναίκες που έχουν τη θέση manager. Πως λοιπόν θα καταργηθούν ρατσιστικές διςθεσεις απέναντι στις γυναίκες όταν οι ίδιες οι γυναίκες διςφοροποιούνται μεταξύ τους?	1	,5	,5	89,8
Δεν ενημερώνονται επαρκώς οι εργαζόμενες γυναίκες και έχει υψηλό κόστος συμμετοχής	1	,5	,5	90,3

Δεν έχω εμπειρία	1	,5	,5	90,9
Δεν έχω καποια εμπειρια αλλα γνωριζω την υπαρξη κ των δυο οργανισμων	1	,5	,5	91,4
Δεν θεωρώ οτι το φύλο πάζει ρόλο για την πρόσληψη ενός ατόμου.	1	,5	,5	91,9
Είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν τέτοιες δράσεις έτσι ώστε να ενισχύσουν την θέση της γυναίκας στον ναυτιλιακό κλάδο και να διασφαλίσουν τα δικαιώματα τους.	1	,5	,5	92,5
Εξαιρετική δράση που στοχεύει στην ενδυνάμωση των γυναικών και στην ισότητα των φύλων!!	1	,5	,5	93,0
Έχει μπροστά ακόμα πολύ δρόμο για να υπάρξει η ισότητα 2 φυλων. Θέλει πράξεις και πολύ γρηγορες αποφάσεις γιατις γυναίκες	1	,5	,5	93,5
Η συγκεκριμένη ένωση, που συγκροτείται εξολοκλήρου από γυναίκες που κατέχουν ηγετικές και μη θέσεις σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις συμβάλλει σημαντικά στην ανάδειξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς και στην αντιμετώπιση εμποδίων που σχετίζονται με τη φύση του χώρου , ως ανδροκρατούμενος.	1	,5	,5	94,1
Η συμβολή της είναι πολύ μεγάλη στην προσπάθεια για ενίσχυση της θέσης της γυναίκας στην ναυτιλία	1	,5	,5	94,6

Η Wista είναι ο μόνος οργανισμός στην Ελλάδα που δείχνει να κάνει μια προσπάθεια να συμβάλει στην ανέλιξη του γυναικείου φύλου στη ναυτιλία και να υπάρχει ισορροπία στις επιχειρήσεις.	1	,5	,5	95,2
Λειτουργεί σαν ένα safe space και παρέχει ορατότητα ζητημάτων	1	,5	,5	95,7
Όλες πάνε γυμναστήριο , φέτες είναι	1	,5	,5	96,2
Στη Σουηδία, όπου πήρα το μεταπτυχιακό μου, είχα συμμετάσχει και σε δράσεις κοινωνικοποίησης της WISTA και γενικά η εμπειρία μου είναι θετική αν και οι ρυθμοί παραμένουν αργοί.	1	,5	,5	96,8

<p>Φαίνεται ότι γίνεται προσπάθεια από την WISTA να ενισχυθεί η θέση της γυναίκας στη ναυτιλία. Παρ' όλα αυτά υπάρχει διάχυτος σεξισμός στο χώρο ο οποίος θεωρώ πως θα αργήσει να εξαληφθεί, τουλάχιστον με ουσιαστικό τρόπο. Υπάρχουν κάποια δείγματα προόδου όμως η γενικότερη εικόνα στο εργασιακό περιβάλλον δείχνει αποκαρδιωτική δυσπιστία απέναντι στο γυναικείο φύλο σε ανώτερες θέσεις. Ορισμένοι κιάλας άνδρες σε ανώτερες θέσεις εκφράζουν την άποψη ότι "είναι της μόδας" να προσλαμβάνονται περισσότερες γυναίκες για καλύτερη εικόνα των εταιρειών. Καλώς ή κακώς, μια γυναίκα σε ανδροκρατούμενο περιβάλλον πρέπει να καταβάλει της δεκαπλάσια προσπάθεια για να αποδείξει ότι μπορεί να κάνει την ίδια δουλειά με έναν άνδρα.</p>	1	,5	,5	97,3
<p>Χρειάζεται περισσότερη έμπρακτη προσπάθεια</p>	1	,5	,5	97,8

Χρειάζεται περισσότερη ενίσχυση του ρόλου της Ελληνίδας γυναίκας στην ελληνική ναυτιλία για να μπορέσει να υπάρξει καθολική ισότητα μεταξύ των δυο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον του σήμερα. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με περισσότερες δράσεις μέσω της ελληνικής Wista κ σε συνεργασία πάντα με.. χώρου-κάστα), να δοθούν κίνητρα κ για την εισδοχή νέων γυναικών με προοπτική της περαιτέρω ανάπτυξης τους στον κλάδο. Αφού δεν υποστηρίζονται πλήρως οι γυναίκες από τους άντρες εργοδότες τους (διότι είναι αρκετοί ακόμη) στην ελληνική ναυτιλία, τουλάχιστον ας υποστηρίζουν οι γυναίκες η μια την άλλη. Επίσης μέσα από δράσεις της Wista, θα πρέπει να προωθείται η ευγενής άμιλλα με επιμονή στα θεμιτά μέσα μεταξύ των γυναικών.	1	,5	,5	98,4
It is a necessary initiative if manage to keep the balance	1	,5	,5	98,9
This program provided an opportunity to raise awareness of the importance of gender equality. Excellent structure.	1	,5	,5	99,5
Wista international	1	,5	,5	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Θεωρείτε πως οι γυναίκες, συγκριτικά με τους άνδρες, έχουν σκεφτεί να αλλάξουν έστω και μία φορά επαγγελματικό τομέα λόγω άνισης μεταχείρισης;

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	---------------	--------------------

Valid		1	,5	,5	,5
	Ναι	149	80,1	80,1	80,6
	Όχι	36	19,4	19,4	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Κλείνοντας, θεωρείτε πως οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής (glass ceiling)";

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	,5	,5	,5
	Ναι	131	70,4	70,4	71,0
	Όχι	54	29,0	29,0	100,0
	Total	186	100,0	100,0	