

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



ΔΠΜΣ

**Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και
Τεχνολογία**

Διπλωματική Εργασία

**“Η ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ
ΓΥΝΑΙΚΑΣ”**

Ευάγγελος – Νικόλαος Κούρτης

ΑΜ: ΜΝΣΝΔ22022

Επιβλέπουσα:

ΚΑΡΑΚΑΣΝΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

Πειραιάς

Απρίλιος 2024

ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ / ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT

Το άτομο το οποίο εκπονεί την Διπλωματική Εργασία φέρει ολόκληρη την ευθύνη προσδιορισμού της δίκαιης χρήσης του υλικού, η οποία ορίζεται στην βάση των εξής παραγόντων: του σκοπού και χαρακτήρα της χρήσης (εμπορικός, μη κερδοσκοπικός ή εκπαιδευτικός), της φύσης του υλικού που χρησιμοποιεί (τμήμα του κειμένου, πίνακες, σχήματα, εικόνες ή χάρτες), του ποσοστού και της σημαντικότητας των πιθανών συνεπειών αυτής στην αγορά ή στη γενικότερη αξία του υπό copyright κειμένου.

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από τη ΕΔιΕ του ΔΠΜΣ σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του ΔΠΜΣ 'Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία'.

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

ΜΕΛΟΣ Α΄: ΚΑΡΑΚΑΣΝΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

ΜΕΛΟΣ Β΄: ΛΑΓΟΥΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΜΕΛΟΣ Γ΄: ΘΕΟΤΟΚΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

*“Στον παππού μου Αντώνη και την μητέρα μου Διονυσία που πίστεψαν σε εμένα και
με ενθάρρυναν σε όλη αυτή την προσπάθεια”*



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να αναδείξει την ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητα που επικρατεί στην αγορά εργασίας και δη στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία. Ακόμη, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να εστιάσει κυρίως στον ρόλο των γυναικών στην αγορά εργασία εν γένει αλλά και στον ναυτιλιακό κλάδο ειδικότερα, με σκοπό να καταφανεί εμφανέστερα το ζήτημα περί διακρίσεων φύλων στις εργασιακές ευκαιρίες. Ειδικότερα, απώτερος στόχος της διατριβής αυτής είναι αφενός η εξέταση της έννοιας της διαφορετικότητας μέσα στη καθημερινότητα και στον επαγγελματικό στίβο, αφετέρου η σαφής και πλήρης αναφορά στο φαινόμενο των διακρίσεων, όπως έχει διαμορφωθεί ανά τα χρόνια, δια μέσου της μελέτης του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε ελληνικό επίπεδο.

Τέλος, η παρούσα μελέτη στοχεύει να αναδείξει το κατά πόσο τα στελέχη που εργάζονται στον ναυτιλιακό κλάδο αλλά και στην ευρύτερη αγορά εργασίας αποδέχονται τη ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητα χωρίς στερεότυπα και διακρίσεις (π.χ. αναφορικά με γυναίκες στελέχη ή γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, γυναίκες σε ανδροκρατούμενα παραδοσιακά επαγγέλματα όπως για παράδειγμα το ναυτικό πλήρωμα κ.λπ.). Η ανάδειξη του εννοιολογικού και νομοθετικού πλαισίου της διαφορετικότητας καθώς και η ανάδειξη της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας και δη στον ναυτιλιακό κλάδο επιχειρείται κυρίως μέσα από βιβλιογραφικές αναφορές, επικαιροποιημένα δεδομένα μελετών και από την παρουσίαση νομολογιακών περιπτώσεων.

Λέξεις – Κλειδιά

[Ποικιλομορφία – Διαφορετικότητα – Γυναίκα- Αγορά εργασίας – Ναυτιλία – Ευρωπαϊκή Ένωση – Ελλάδα]



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

Abstract

The aim of this study is to highlight the diversity and difference that prevails in the labour market and especially in the Maritime Industry. Furthermore, the present study attempts to focus mainly on the role of women in the labour market in general and in the maritime sector in particular, in order to highlight the issue of gender discrimination in employment opportunities. In particular, the ultimate aim of this thesis is, on the one hand, to examine the concept of diversity in everyday life and in the professional arena, and on the other hand, to provide a clear and complete reference to the phenomenon of discrimination, as it has been shaped over the years, through the study of the existing legislative framework, both at European and Greek level.

Finally, the present study aims to highlight the extent to which executives working in the shipping industry and the wider labour market accept diversity and difference without stereotypes and discrimination (e. g. with regard to women executives or women in leadership positions, women in male-dominated traditional professions such as for example the naval crew, etc.). The emergence of the conceptual and legislative framework of diversity as well as the emergence of the position of women in the labour market and especially in the maritime sector is attempted mainly through bibliographical references, updated data from studies and the presentation of legal cases.

Key – Words

[Diversity - Dissimilitude - Women - Labour market - Shipping - European Union - Greece]



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	v
Abstract	vi
Πίνακας Περιεχομένων	vii
Εισαγωγή.....	1
Α) Η προβληματική της μελέτης.....	1
Β) Μεθοδολογία και ερευνητικά ερωτήματα.....	5
1Βασικές	έννοιες
.....	8
1.1 Η έννοια της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας.....	8
1.2 Η έννοια της διάκρισης	10
2Η	διαφορετικότητα στη σύγχρονη εποχή
.....	17
2.1 Προκαταλήψεις-Σtereότυπα φύλου στον εργασιακό χώρο	17
2.2 Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας.....	20
3Το νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων και η αντιμετώπιση των φαινομένων διάκρισης	23
3.1 Το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο.....	23
3.2 Το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο.....	28
4Η	θέση της γυναίκας στη ναυτιλία
.....	32
4.1 Ποικιλομορφία και διαφορετικότητα στο χώρο της ναυτιλίας	32
4.2 Η σύγχρονη πρακτική επιλογής πληρωμάτων (στερεότυπα και διακρίσεις φύλου)	36
4.3 Περιπτώσεις διακρίσεων στην ναυτιλιακή πρακτική και αντιμετώπιση τους	41
Συμπεράσματα	50
Βιβλιογραφία.....	54
Ελληνόγλωσση.....	54
Ξενόγλωσση	54



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Εισαγωγή

A) Η προβληματική της μελέτης

Εν έτει 2023, η Ελλάδα συνιστά ένα κράτος που βρίσκεται στη προσπάθεια αντιμετώπισης αφενός των συνεπειών της οικονομικής κρίσης των προηγούμενων χρόνων, αφετέρου της διαχείρισης του τεράστιου οικονομικού αντίκτυπου αιτία της παγκοσμίου εμβέλειας πανδημίας COVID19 όσο και την επακόλουθη ενεργειακή κρίση ένεκα του Ουκρανορωσικού πολέμου. Ωστόσο, ακόμα και κάτω από αυτές τις δυσχερείς συνθήκες, παρατηρείται ότι η Ελλάδα, αλλά και η Ευρώπη ως σύνολο, συνεχίζουν να συντηρούν ορισμένα κοινωνικά αναχρονιστικά φαινόμενα τα οποία πλήττουν περαιτέρω την οικονομική της ευμάρεια και πρόοδο. Ένα από αυτά τα φαινόμενα είναι η αντίδραση στη διαφορετικότητα και η δημιουργία φαινομένων κοινωνικής ανισότητας στην αγορά εργασίας, ειδικότερα υπό την εκδήλωση της έμφυλης ανισότητας· ζητήματα τα οποία θα αποτελέσουν το εν γένει αντικείμενο μελέτης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Στερεότυπα με βάση το φύλο συνιστούν προ-εδραιωμένες ασαφείς και γενικευμένες πεποιθήσεις σχετικά με τους άνδρες και τις γυναίκες, χαρακτηρίζοντας και περιορίζοντας τα άτομα ως έχοντα μεγαλύτερη ή μικρότερη ικανότητα για μια εργασία αναλόγως του φύλου τους. Είναι, δε, συχνό φαινόμενο πολλές ακόμα επιχειρήσεις, με σκοπό την κάλυψη θέσεων εργασίας, να μην στηρίζονται στις προσωπικές ικανότητες και γνώσεις του υποψηφίου αλλά να βασίζονται στις κοινωνικά καθιερωμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούν. Σε αυτό το πλαίσιο, επισημαίνεται ότι το φύλο αποτελεί θεσμοθετημένο παράγοντα κοινωνικής ιεράρχησης, υπό την έννοια ότι η κοινωνία χρησιμοποιεί ως κριτήριο ταξινόμησης το φύλο, το οποίο χρησιμοποιεί ως κριτήριο διάκρισης των ατόμων σε δύο κατηγορίες, αυτή της γυναίκας και του άνδρα, και μέσω αυτής της ταξινόμησης επιτυγχάνεται και η ιεραρχία (Μαλουτά, 2014).

Λαμβάνοντας ως δεδομένα τα ανωτέρω, στόχος της διπλωματικής εργασίας είναι να μελετήσει αυτά τα φαινόμενα ως προς την θέση της γυναίκας. Στη σύγχρονη εποχή, ο ρόλος των γυναικών επιδέχεται διαρκώς μεταβολές και αναπροσαρμογές, με αποτέλεσμα η σύγχρονη γυναίκα να πρέπει σε καθημερινή βάση να καλύψει πολλαπλούς ρόλους, όπως για παράδειγμα να είναι εργαζόμενη, μητέρα, σύζυγος, νοικοκυρά κ.λπ. (Camussi E., Leccardi C., 2005). Ωστόσο, παρά την συνεχή μεταβολή των ρόλων των γυναικών προς τα



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

πιο σύγχρονα μοντέλα καθημερινότητας, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που επικρατούσαν στην αγορά εργασίας σε μια παλαιότερη εποχή παρέμειναν και στη σύγχρονη, με αποτέλεσμα την διαμόρφωση ή την ενίσχυση των ήδη υπάρχουσών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων (Blachburn R., Jarman J. 1997).

Εντούτοις, παρά τις προαναφερθείσες παραδοσιακές αντιλήψεις και τα στερεότυπα που έχουν επιβιώσει ανά τους αιώνες, παρατηρείται ότι ορισμένες από τις πιο σημαντικές και ουσιώδεις διαρθρωτικές αλλαγές στον οικονομικό τομέα αλλά και ευρύτερα, επιτεύχθηκαν μέσω της μαζικής εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας και μέσω των πολυετών αγώνων τους με αίτημα την ίση μεταχείρισή τους έναντι των ανδρών. Συνέπεια των ανωτέρω, η μισθωτή εργασία να επηρεάσει εντόνως την σύγχρονη καθημερινότητα των γυναικών και να αλλάξει ριζικά τον ρόλο τους στη κοινωνία, είτε πρόκειται για τον δημόσιο χώρο είτε για την ιδιωτική ζωή (Αθανασιάδου, Πετροπούλου και Μιμίκου, 2001).

Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό ότι η αναγνώριση και αντιμετώπιση τέτοιων παθογενειών στην κοινωνία του σήμερα είναι κομβικής σημασίας στο πλαίσιο της προσπάθειας παγκόσμιας ανάκαμψης, καθώς τέτοια φαινόμενα έχουν άμεση επίδραση στην ατομική πορεία των ανθρώπων και συνακόλουθα του κοινωνικού συνόλου. Έτσι, κρίνεται αναγκαίο η ποικιλομορφία και η διαφορετικότητα να αποτελούν κομμάτι της βασικής πολιτικής των κρατών.

Πιο συγκεκριμένα, στην ναυτιλιακή βιομηχανία όπου θα επικεντρωθεί εν μέρει η παρούσα μελέτη, η οποία έχει αποδειχθεί ότι είναι παραδοσιακά μια ιδιαίτερα ‘σκληρή’ και απαιτητική βιομηχανία και η λειτουργία της στη θάλασσα διεξάγεται υπό εξαιρετικά επικίνδυνες συνθήκες, φαινόμενα ποικιλομορφίας και διαφορετικότητας τείνουν να εκλείψουν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους, κυρίως όσον αφορά την θέση της γυναίκας σε αυτή. Ένας άλλος δυσχερής παράγοντας στο περιβάλλον της ναυτιλίας είναι η ύπαρξη πολυπολιτισμικών πληρωμάτων, όπου ναυτικοί με διαφορετικές εθνικότητες, με διαφορετικές θρησκείες, κουλτούρες και πεποιθήσεις, όπως οι Φιλιππίνες, η Κίνα, η Ινδονησία, η Ρωσική Ομοσπονδία, η Ουκρανία, η Ελλάδα κ.λπ., καλούνται να συνεργαστούν και να ζήσουν μαζί για μεγάλο χρονικό διάστημα (International Chamber of Shipping, 2021).

Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν καταβληθεί σημαντικές προσπάθειες προς την κατεύθυνση της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας στο κλάδο της ναυτιλίας σε



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

ευρωπαϊκό επίπεδο, με σκοπό οι ναυτιλιακές εταιρείες να επιτύχουν περισσότερες καινοτομίες στα στρατηγικά τους σχέδια, λόγω της ύπαρξης πολλών διαφορετικών πεποιθήσεων και ιδεών, από ένα προσωπικό που χαρακτηρίζεται ως πολυπολιτισμικό και πολυγενεακό, λαμβάνοντας υπόψη συμπεριφορές, στάσεις, συστήματα και διαδικασίες που οικοδομούν μια εταιρική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς (Heidi Heseltine, 2020).

Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου αλλά και ενίσχυση του ρόλου των γυναικών στη ναυτιλία, μέσα από εκστρατείες κοινωνικής ευθύνης που υιοθετούν ναυτιλιακές εταιρείες, οι οποίες επιχειρούν να καταργήσουν την φυλετική ανισότητα στον τομέα της ναυτικής απασχόλησης και των στελεχών γυναικών και να ωθήσουν την ανέλιξη των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, αλλά και δια μέσω της εφαρμογής πολιτικών και κανονισμών για την ίση αντιμετώπιση των φύλων σε ευρωπαϊκό κυρίως επίπεδο. Εντούτοις, ακόμα οι κινητοποιήσεις αυτές και η εφαρμογή των πολιτικών ως υποχρεωτικές από τις ναυτιλιακές είναι ελλιπείς, με αποτέλεσμα οι γυναίκες σπανίως να συγκαταλέγονται στις τάξεις των ανώτερων ηγετικών θέσεων της ναυτιλίας (Catalyst, 2020).

Αυτή η έλλειψη ποικιλομορφίας και διαφορετικότητας στα απαραίτητα επίπεδα εντός του ναυτιλιακού κλάδου, αλλά και εν γένει στην αγορά εργασίας, έχει αποτελέσει συνεχές ζήτημα προς έρευνα και ανάλυση τόσο για τους ερευνητές όσο και για τους επαγγελματίες. Η βιβλιογραφία σχετικά με τα αποτρεπτικά εμπόδια στην ανάληψη ηγετικών θέσεων από γυναίκες είναι άφθονη (Brescoll, 2016, Rudman et al., 2012), ωστόσο η βιβλιογραφία αναφορικά με την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου είναι εμφανώς ελλιπής (Athanasopoulou et al., 2018; Glass and Cook, 2016).

Παρόμοιες συνθήκες για τις γυναίκες επικρατούν και στην ευρύτερη αγορά εργασίας της Ελλάδας. Παρά το γεγονός ότι έχουν σημειωθεί σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές αναφορικά με την διασφάλιση της ισότητας των δύο φύλων και την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών αφενός στο εργασιακό τομέα αλλά και εν γένει σε όλους τους τομείς (η οποία επιτεύχθηκε κυρίως μετά το 1980 καθώς εισήχθησαν πολυάριθμοι νόμοι σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στους τομείς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της απασχόλησης και γενικά στις εργασιακές σχέσεις και την καθ' όλα αναθεώρηση του οικογενειακού και εργατικού δικαίου),



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

προκύπτει ότι η νομοθετική αναγνώριση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης απέχει πολύ περισσότερο από την πρακτική εφαρμογή του νόμου.

Εν προκειμένω, σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να αναδείξει την ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητα που επικρατεί στην αγορά εργασίας και δη στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία. Ακόμη, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να εστιάσει στον ρόλο των γυναικών στην ευρύτερη αγορά εργασίας και ειδικότερα στον ναυτιλιακό κλάδο, με σκοπό να καταφανεί εμφανέστερα το ζήτημα περί διακρίσεων φύλων και ανισότητας στις εργασιακές ευκαιρίες και το κατά πόσο μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά με σκοπό την συνολική ανάπτυξη του κλάδου.

Ειδικότερα, εξετάζεται η έννοια της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας μέσα στη καθημερινότητα και στον επαγγελματικό στίβο, αφετέρου γίνεται σαφής και πλήρης αναφορά στο φαινόμενο των διακρίσεων, όπως έχει διαμορφωθεί ανά τα χρόνια, δια μέσου της μελέτης του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου, τόσο σε διεθνές και ευρωπαϊκό όσο και σε ελληνικό επίπεδο. Στόχος, δε, της παρούσας είναι η συμβολή της στην ανάδειξη του γυναικείου φύλου ως ισάξιου παράγοντα στην κατοχή σημαντικών και ηγετικών θέσεων, ιδιαίτερα στο κλάδο της ναυτιλίας.

Η παρούσα εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια τα οποία διαμορφώνονται ως εξής:

Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται μια εισαγωγική προσέγγιση στην έννοια της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας στο πλαίσιο της κοινωνικής δομής. Ακόμη, εξετάζεται η έννοια και ο ορισμός της διάκρισης (άμεσης και έμμεσης) και τα επιμέρους είδη διακρίσεων που έχουν εντοπιστεί, με παράλληλη αναφορά σε παραδείγματα από τη πλούσια νομολογία των ευρωπαϊκών δικαστηρίων που την έχει οριοθετήσει νομοθετικά.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά σε ειδικότερες περιπτώσεις διαφορετικότητας όπου έχει παρατηρηθεί έντονα στη σύγχρονη εποχή η ύπαρξη στερεοτύπων, προκαταλήψεων κ.λπ. Τέλος, επιχειρείται μια σύντομη ιστορική ανασκόπηση της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ γίνεται αναφορά και ως προς την θέση των γυναικών στο φαινόμενο της διαφορετικότητας και πως αυτό γίνεται αντιληπτό κυρίως στον εργασιακό χώρο στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

Το τρίτο κεφάλαιο, το οποίο εστιάζει στο φαινόμενο των διακρίσεων σε νομοθετικό επίπεδο, προχωρώντας σε μια περιεκτική αλλά σύντομη περιγραφή του υφιστάμενου



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

νομοθετικού πλαισίου, διεθνούς, ευρωπαϊκού και ελληνικού, αναφορικά με την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας και τα νομοθετικά μέτρα που έχουν υιοθετηθεί.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, το οποίο πραγματεύεται την διαφορετικότητα στο χώρο της ναυτιλίας, πραγματοποιείται μια σύντομη ανασκόπηση αναφορικά με το φαινόμενο της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας συγκεκριμένα στον χώρο της ναυτιλίας, κάνοντας αναφορά στα διάφορα φαινόμενα που μπορεί να προκύψουν, όπως π.χ. στην επιλογή γυναικών ως πλήρωμα στη θαλάσσια εργασία ή σε ηγετική θέση στη ναυτιλιακή εταιρεία και τις δυσκολίες που ανακύπτουν λόγω του φύλου στη καθημερινή εργασιακή πραγματικότητα. Ακόμη, γίνεται αναφορά σε ορισμένα στερεότυπα που επικρατούν λόγω φύλου στο ναυτιλιακό κλάδο αλλά και σε ορισμένες περιπτώσεις που οι γυναίκες υφίστανται διάκριση στη ναυτιλιακή πρακτική, με σκοπό να αναδειχθεί η θέση της γυναίκας μέσα στη ναυτιλιακή βιομηχανία και τα εμπόδια που υφίστανται για την ενσωμάτωση και την ανέλιξη της καθώς και τρόποι αντιμετώπισης των παραπάνω φαινομένων.

Τέλος, παρατίθενται ορισμένα συμπεράσματα αναφορικά με τις θεματικές που πραγματεύθηκε η μελέτη και τα ερευνητικά ερωτήματα που έθεσε, ενώ περαιτέρω προτείνονται τρόποι αντιμετώπισης και ενίσχυσης της γυναικείας συμμετοχής στο ναυτικό επάγγελμα, αναδεικνύοντας τον ρόλο και την θέση της γυναίκας ως ισάξιου παράγοντα στη ναυτιλία, που μπορεί να κατέχει εξίσου σημαντικές θέσεις με έναν άνδρα, προωθώντας την οικονομική ανάπτυξη του κλάδου και συνακόλουθα της οικονομίας των κρατών.

B) Μεθοδολογία και ερευνητικά ερωτήματα

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για την ανάδειξη του εννοιολογικού και νομοθετικού πλαισίου των φαινομένων της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας καθώς και την ανάδειξη της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, και δη στον ναυτιλιακό κλάδο, επιχειρείται κυρίως μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση συγγραμμάτων, εγχώριων και διεθνών επιστημονικών μελετών, άρθρων και επίσημων ιστοσελίδων.

Συγκεκριμένα, θα χρησιμοποιηθούν ακαδημαϊκές πηγές των τελευταίων δεκαετιών, τόσο ελληνόγλωσσης όσο και ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας, για την θεμελίωση των θεωρητικών προσεγγίσεων των θεματικών που πραγματεύεται η παρούσα. Έτι, δε,



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

περαιτέρω, θα χρησιμοποιηθούν αποτελέσματα ποιοτικών ερευνών παλαιότερων ετών σχετικά με τις εν λόγω θεματικές, με σκοπό να γίνει σύγκριση του υφιστάμενου καθεστώτος με το παλαιότερο καθεστώς αλλά και να αναδειχθούν τυχόν ελλείψεις και κενά στην έρευνα της προβληματικής. Ακόμη, μεγάλο μέρος της βιβλιογραφικής ανάλυσης θα στηριχθεί στις κείμενες νομοθεσίες, εγχώριες και ευρωπαϊκές, που συνέβαλαν ουσιαστικά στη διαμόρφωση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου, ενώ σύντομη αναφορά γίνεται και σε ορισμένες νομολογιακές περιπτώσεις σχετικά με την νομοθετική έννοια της διάκρισης, όπως έχει οριστεί από τα ευρωπαϊκά δικαστήρια.

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι η δυναμική συμβολή στην ανάδειξη της εκσυγχρονισμένης θέσης του γυναικείου φύλου ως ισάξιου πόρου που δύναται να κατέχει εξίσου ανώτατες και ηγετικές θέσεις με το αντρικό φύλο, ιδιαίτερα στο κλάδο της ναυτιλίας, και να δώσει σαφή απάντηση στο κατά πόσο η ανέλιξη των γυναικών επηρεάζει θετικά και προάγει εντέλει την ευμάρεια του κοινωνικού συνόλου. Μέσα από την θεωρητική προσέγγιση, η παρούσα στοχεύει να συνεισφέρει στον διάλογο επίκαιρα και εκσυγχρονισμένα επιχειρήματα τα οποία θα θέσουν τέλος στην αμφισβήτηση της γυναικείας θέσης ως κατέχουσας εξέχουσα σημασία στην ευρύτερη αγορά εργασίας και ειδικότερα στην ανδροκρατούμενη ναυτιλία. Τέλος, η μελέτη θα αναδείξει πόσο κομβικό είναι να περάσει η κοινωνία από την θεωρητική υιοθέτηση των διάφορων νομοθεσιών στην ουσιαστική και πραγματική εφαρμογή τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να δώσει απαντήσεις στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες γυναίκες στερεοτύπες αντιλήψεις στον χώρο της εργασίας τους; Τι ισχύει στο χώρο της ελληνικής ναυτιλίας;
- Διατηρεί το γυναικείο φύλο ίσες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με το αντρικό στην ευρωπαϊκή και ελληνική αγορά εργασίας;
- Κατά πόσον τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αναφορικά με την είσοδο τους στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη επηρεάζουν το κοινωνικό σύνολο;
- Είναι τελικά αναγκαία η ποικιλομορφία και η διαφορετικότητα να αποτελούν κομμάτι της βασικής πολιτικής των κρατών;



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

- Είναι αναγκαία πρακτικά η ουσιαστική εφαρμογή των υφιστάμενων νομοθεσιών;
- Μπορεί η ανέλιξη των γυναικών στο χώρο της ναυτιλίας να προωθήσει την ανάπτυξη του κλάδου;



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

1 Βασικές έννοιες

1.1 Η έννοια της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας

Όπως προειπώθηκε, παρά την αυξανόμενη τεχνολογική και κοινωνική πρόοδο της ανθρωπότητας, συντηρούνται αναχρονιστικά φαινόμενα, όπως στερεότυπα και προκαταλήψεις, βασισμένα στην αντίδραση του κοινωνικού συνόλου στη διαφορετικότητα και τη ποικιλομορφία που εμφανίζεται σε μεμονωμένα άτομα ή ομάδες ατόμων μέσα στο κοινωνικό γίγνεσθαι, είτε μέσα στην οικογένεια, είτε στις εργασίες, στα σχολεία κ.λπ.

Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι αφενός η παρεμπόδιση της ανάπτυξης και της ευμάρειας του κοινωνικού συνόλου, αφετέρου η δημιουργία ανισοτήτων και η εμφάνιση παθολογιών και συμπεριφορών που συχνά καταπατούν τα δικαιώματα αυτών των ατόμων. Η παρούσα μελέτη θα περιοριστεί κυρίως στα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις με βάση το φύλο, κυρίως στο εργασιακό περιβάλλον και πιο ειδικά, στο χώρο της ναυτιλίας.

Πιο αναλυτικά, με τον όρο ποικιλομορφία ή διαφορετικότητα («diversity»), σύμφωνα με τους Loden & Rosener (1991), ορίζεται η διαφοροποίηση μιας ομάδας ανθρώπων από μια άλλη θέτοντας σε σύγκριση πρωτογενή και δευτερογενή δεδομένα, ήτοι εκείνα τα χαρακτηριστικά στα οποία μπορεί να διαφέρουν πιο συγκεκριμένα μεταξύ τους, είτε πρόκειται για εκ φύσεως χαρακτηριστικά (πρωτογενή δεδομένα) είτε για επίκτητες διαφορές (δευτερογενή δεδομένα). Ως πρωτογενή δεδομένα νοούνται τα πιο βασικά χαρακτηριστικά ενός ανθρώπου, ήτοι το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα ή η φυλή, η αναπηρία κ.ο.κ. Ως δευτερογενή δεδομένα νοούνται όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία δεν είναι άμεσα ορατά, όπως το μορφωτικό επίπεδο, η θρησκεία, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η μητρική γλώσσα, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η οικονομική κατάσταση (Loden & Rosener 1991, International Chamber of Shipping 2020)

Προβλήματα που σχετίζονται με την ποικιλομορφία, ή άλλως διαφορετικότητα, μπορούν να εντοπιστούν στην κοινωνία και ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο. Σε πολλές περιοχές του κόσμου, η διαφορετικότητα δεν είναι πλήρως αποδεκτή και αναγνωρισμένη, ούτε στην κοινωνία ούτε στον εργασιακό χώρο. Εν προκειμένω, στο εργασιακό περιβάλλον που απασχολεί την παρούσα μελέτη, συναντώνται αρκετές δυσχέρειες, ειδικότερα όσον αφορά στα κριτήρια επιλογής πρόσληψης ατόμων, τα συνηθέστερα εκ των οποίων είναι το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα, οι πεποιθήσεις κ.ά. Έτσι, έχει παρατηρηθεί ότι υπάρχουν



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

πολλές εταιρείες που δίνουν προσοχή στο φύλο του εργαζομένου και το θεωρούν σημαντικό παράγοντα για την πρόσληψή του. Με βάση τις στατιστικές έρευνες και τη συλλογή δεδομένων, οι άνδρες καταγράφουν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης από τις γυναίκες, ενώ υπάρχει η πεποίθηση ότι οι γυναίκες δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν σωστά σε ορισμένες εργασίες όπως εργασίες που απαιτούν σωματική δύναμη, για παράδειγμα οικοδόμοι, μηχανικοί, υδραυλικοί κ.λπ. Επιπλέον, ορισμένοι υποστηρίζουν ότι λόγω της φύσης των γυναικών δεν είναι κατάλληλες για υψηλές θέσεις εργασίας με πολλές ευθύνες (Eurostat Statistics Explained, 2019).

Ωστόσο, η ποικιλομορφία (ή διαφορετικότητα) μπορεί να αποδειχθεί σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία και την πρόοδο μιας εταιρείας, καθώς με τον συνδυασμό διαφορετικών ανθρώπων σε έναν εργασιακό χώρο επιτυγχάνεται η ενίσχυση των πολιτιστικών αξιών και της επωνυμίας της επιχείρησης. Επιπλέον, η ποικιλομορφία μπορεί να αποτελέσει πηγή έμπνευσης, δημιουργικότητας και καινοτομίας μέσα σε μια ομάδα εργαζομένων.

Περαιτέρω, υποστηρίζεται ότι η ποικιλομορφία εντός ενός εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, επηρεάζοντας τον τρόπο διαφήμισης και προώθησης των νέων προϊόντων ή υπηρεσιών και τις προσδοκίες των καταναλωτών. Επιπλέον, μια ανοιχτόμυαλη στάση απέναντι στην διαφορετικότητα, μπορεί να προσελκύσει περισσότερους εργαζόμενους με διαφορετικά χαρακτηριστικά, οι οποίοι έχουν ταλέντο και προθυμία για εργασία και μπορούν να συμβάλουν στην ευδοκίμηση της εταιρείας.

Τέλος, υποστηρίζεται επίσης ότι η πρόσληψη εργαζομένων με ποικιλομορφία συμβάλει σε μια πιο αποδοτική διαδικασία κατάρτισης, καθώς οι εργαζόμενοι αποκτούν σεβασμό και ανοχή στη διαφορετικότητα των ατόμων και μαθαίνουν να εργάζονται και να συνεργάζονται υπό συνθήκες διαφορετικότητας (DIVERSITY IN THE WORKPLACE 2021, Reiners 2019).



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

1.2 Η έννοια της διάκρισης

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ανωτέρω εκτεθέντα, κρίνεται σκόπιμο να δοθεί ο ορισμός της διάκρισης, όπως αυτός έχει αποτυπωθεί στη κοινωνία. Εν προκειμένω, ως διάκριση νοείται η αδικαιολόγητη μεταχείριση ενός ατόμου εξαιτίας του ποιος είναι ή επειδή διαθέτει ορισμένα χαρακτηριστικά, ενώ η διάκριση ταξινομείται σε περισσότερα είδη αναλόγως με τα χαρακτηριστικά αυτά (Equality and Human Rights Commission¹).

Ειδικότερα, τα είδη διακρίσεων που έχουν παρατηρηθεί στη κοινωνία, και για τα οποία υπάρχει πλούσια νομολογία των ευρωπαϊκών δικαστηρίων, είναι τα εξής:

Α) Η ηλικιακή διάκριση, κατά την οποία ένας υποψήφιος ή ένας εργαζόμενος υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με άλλους, περιλαμβάνοντας επί παραδείγματι προσβλητικές ή υποτιμητικές συμπεριφορές αναφορικά με την ηλικία του ατόμου (ΕΔΔΑ, *Schwizgebel κατά Ελβετίας*)². Ως συνέπεια της παραπάνω συμπεριφοράς δημιουργείται ένα εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας για τον προσβληθέντα. Το άτομο που προσβάλλει μπορεί να είναι προϊστάμενος ή ακόμη επόπτης, συνάδελφος, κάποιος τρίτος, όπως για παράδειγμα ένας πελάτης ή επισκέπτης (U.S. Equal Employment Opportunity Commission³).⁴

¹ Η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (EHRC) είναι ένας μη-υπηρεσιακός δημόσιος φορέας στη Μεγάλη Βρετανία, ο οποίος ιδρύθηκε με τον νόμο περί ισότητας του 2006 με ισχύ από την 1η Οκτωβρίου 2007. Η Επιτροπή έχει την ευθύνη για την προώθηση και την επιβολή των νόμων περί ισότητας και μη διάκρισης στην Αγγλία, τη Σκωτία και την Ουαλία (στη Σκωτία, μαζί με την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Σκωτίας).

² Βλ. *ΕΔΔΑ, Schwizgebel κατά Ελβετίας*, προσφυγή αριθ. 25762/07, 2010.

³ Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης των ΗΠΑ (EEOC) είναι υπεύθυνη για την επιβολή των ομοσπονδιακών νόμων που καθιστούν παράνομη τη διάκριση εις βάρος ενός αιτούντος εργασία ή ενός εργαζομένου λόγω φυλής, χρώματος, θρησκείας, φύλου (συμπεριλαμβανομένης της εγκυμοσύνης και των συναφών καταστάσεων, της ταυτότητας φύλου και του σεξουαλικού προσανατολισμού), εθνικής καταγωγής, ηλικίας (40 ετών και άνω), αναπηρίας ή γενετικών πληροφοριών.

⁴ Βλ. σχετική νομολογία ΕΔΔΑ σχετικά με τη διάκριση λόγω ηλικίας: *D.G. κατά Ιρλανδίας*, προσφυγή αριθ. 39474/98, 2002; *Schwizgebel κατά Ελβετίας*, προσφυγή αριθ. 25762/07, 2010; *V. κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, προσφυγή αριθ. 24888/94, 1999; *T. κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, προσφυγή αριθ. 24724/94, 1999; *Bouamar κατά Βελγίου*, προσφυγή αριθ. 9106/80, 1988. Βλ. σχετική νομολογία του ΔΕΕ: C-548/15, *de Lange κατά Staatssecretaris van Financiën*, 2016; C-441/14, *DI, για λογαριασμό της Ajos A/S, κατά*



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

B) Η διάκριση λόγω φυλής, όπου παρατηρείται διαφορετική μεταχείριση του ατόμου ένεκα της φυλής του ή ατομικών χαρακτηριστικών σχετικών με τη φυλετική του καταγωγή (π.χ. υφή μαλλιών, χρώμα δέρματος ή σχιστά μάτια κ.λπ.), με συνέπεια την δυσμενή μεταχείριση του ατόμου ως κοινωνικού μέλους ή ως υποψηφίου ή εργαζομένου. Επιμέρους είδος διάκρισης της εν λόγω περίπτωσης είναι και η διάκριση λόγω χρώματος, όπου αυτή η περίπτωση οδηγεί στη δυσμενή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω του χρώματος που έχει το δέρμα του. Η άνιση μεταχείριση ενός ατόμου λόγω της φυλής ή του χρώματος του συνεπάγεται ακόμα και τη δυσμενή μεταχείριση προσώπου το οποίο για παράδειγμα είναι παντρεμένο ή σχετίζεται με ένα άτομο συγκεκριμένης φυλής ή χρώματος (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).⁵

κληρονόμων του *Karsten Eigil Rasmussen*, 2016; C-258/15, *Salaberria Sorondo* κατά *Academia Vasca de Policía y Emergencias*, 2016; συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-501/12 κ.ά., *Specht* κατά *Land Berlin* και *Bundesrepublik Deutschland*, 2014; C-416/13, *Vital Pérez* κατά *Ayuntamiento de Oviedo*, 2014; C-144/04, *Mangold* κατά *Helm*, 2005.

⁵ Βλ. σχετική νομολογία ΕΔΔΑ και ΔΕΕ (πρώην ΔΕΚ) για την διάκριση λόγω φυλής ή/και εθνοτικής προέλευσης ή/και λόγω χρώματος ή/και ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας καθώς και ιθαγένειας: ΕΔΔΑ, *Sejdić και Finčić* κατά *Βοσνίας και Ερζεγοβίνης*, προσφυγές αριθ. 27996/06 και 34836/06, 22 Δεκεμβρίου 2009; ΔΕΕ, C-200/02, *Kunqian Catherine Zhu και Man Lavette Chen* κατά *Secretary of State for the Home Department*, 19 Οκτωβρίου 2004; ΕΔΔΑ, *Boacă και λοιποί* κατά *Ρουμανίας*, προσφυγή αριθ. 40355/11, 2016; ΕΔΔΑ, *Biao* κατά *Δανίας*, προσφυγή αριθ. 38590/10, 2016; ΕΕΚΔ, *ERRC* κατά *Ιρλανδίας*, προσφυγή αριθ. 100/2013, 2015. Βλ. επίσης σχετική νομολογία για ζητήματα ιθαγένειας ή εθνικής καταγωγής: ΕΔΔΑ, *Dhahbi* κατά *Ιταλίας*, προσφυγή αριθ. 17120/09, 2014; ΕΔΔΑ, *Rangelon* κατά *Γερμανίας*, προσφυγή αριθ. 5123/07, 2012; ΕΔΔΑ, *Ponomaryoni* κατά *Βουλγαρίας*, προσφυγή αριθ. 5335/05, 2011; ΕΔΔΑ, *Andrejeva* κατά *Λετονίας*, προσφυγή αριθ. 55707/00, 2009; ΕΔΔΑ, *Zeibek* κατά *Ελλάδας*, προσφυγή αριθ. 46368/06, 2009; ΕΔΔΑ, *Anakomba Yula* κατά *Βελγίου*, προσφυγή αριθ. 45413/07, 2009; ΕΔΔΑ, *Koua Poirrez* κατά *Γαλλίας*, προσφυγή αριθ. 40892/98, 2003; ΕΔΔΑ, *C.* κατά *Βελγίου*, προσφυγή αριθ. 21794/93, 1996; ΕΔΔΑ, *Moustaquim* κατά *Βελγίου*, προσφυγή αριθ. 12313/86, 1991; ΔΕΕ, C-83/14, «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» AD κατά *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, 2015; ΔΕΕ, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* κατά *Firma Feryn NV*, 2008; ΔΕΕ, C-392/15, *Ευρωπαϊκή Επιτροπή* κατά *Ουγγαρίας*, 2017; ΔΕΕ, C-165/14, *Alfredo Rendón Marín* κατά *Administración del Estado*, 2016; ΔΕΕ, C-571/10, *Kamberaj* κατά *IPES*, 2012; ΔΕΕ, C-508/10, *Ευρωπαϊκή Επιτροπή* κατά *Κάτω Χωρών*, 2012; ΔΕΕ, C-200/02, *Chen* κατά *Secretary of State for the Home Department*, 2004; ΔΕΕ, C-281/98, *Angonese* κατά *Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*, 2000; ΔΕΕ, υπόθεση 186/87, *Cowan* κατά *Trésor public*, 1989.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Γ) Η διάκριση λόγω φύλου (που συνιστά και τη κεντρική θεματική της παρούσας εργασίας). Εν προκειμένω, πρόκειται για την με οποιαδήποτε τρόπο διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό λόγω φύλου, η οποία στοχεύει ή έχει ως αποτέλεσμα την μείωση ή την υπονόμευση της αναγνώρισης, της απόλαυσης, του τρόπου ζωής και γενικά της υπόστασης ενός προσώπου, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για άνδρα ή γυναίκα (ΔΕΚ, Defrenne κατά Sabena)⁶. Οι υποστηρικτές της ανισότητας των φύλων δέχονται ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν είναι ίσοι και ότι το φύλο επηρεάζει την ποιότητα ζωής ενός ατόμου, στηριζόμενοι στις διαφορές που προκύπτουν από τη βιολογική υπόσταση, την ψυχολογία και τα πολιτιστικά πρότυπα. Μερικές από αυτές τις διαφορές είναι εμπειρικά τεκμηριωμένες, ενώ άλλες πρόκειται για κοινωνικά κατασκευάσματα, γνωστά ως στερεότυπα (European Institute for Gender Equality⁷).⁸

⁶ Βλ. ΔΕΕ, υπόθεση 43/75, *Defrenne κατά Sabena*, 1976.

⁷ Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι ένας οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΕΕ) που εργάζεται για να κάνει την ισότητα των φύλων πραγματικότητα στην ΕΕ και πέραν αυτής. Για το σκοπό αυτό, παρέχει έρευνα, δεδομένα και ορθές πρακτικές μέσω της παραγωγής μελετών και της συλλογής στατιστικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων στην ΕΕ.

⁸ Βλ. σχετική νομολογία ΕΔΔΑ για ζητήματα διάκρισης λόγω φύλου: *Emel Boyraz κατά Τουρκίας*, προσφυγή αριθ. 61960/08, 2014; *Konstantin Markin κατά Ρωσίας*, προσφυγή αριθ. 30078/06, 2012; *Andrle κατά Τσεχικής Δημοκρατίας*, προσφυγή αριθ. 6268/08, 2011; *Ünal Tekeli κατά Τουρκίας*, προσφυγή αριθ. 29865/96, 2004. Βλ. επίσης σχετική νομολογία ΕΔΔΑ για ζητήματα ταυτότητας φύλου: *Y.Y. κατά Τουρκίας*, 14793/08, 2015; *Hämäläinen κατά Φινλανδίας*, προσφυγή αριθ. 37359/09, 2014; *Van Kück κατά Γερμανίας*, προσφυγή αριθ. 35968/97, 2003. Βλ. ακόμη: ΔΕΕ, C-423/04, *Richards κατά Secretary of State for Work and Pensions*, 27 Απριλίου 2006 και ΔΕΕ, C-117/01, *K.B. κατά National Health Service Pensions Agency και Secretary of State for Health*, 7 Ιανουαρίου 2004. Βλ. επίσης σχετική νομολογία ΕΔΔΑ για ζητήματα γενετήσιου προσανατολισμού: *Taddeucci και McCall κατά Ιταλίας*, προσφυγή αριθ. 51362/09, 2016; *O.M. κατά Ουγγαρίας*, προσφυγή αριθ. 9912/15, 2016; *E.B. και λοιποί κατά Αυστρίας*, προσφυγή αριθ. 31913/07 και άλλες 4, 2013; *Schalk και Kopf κατά Αυστρίας*, προσφυγή αριθ. 30141/04, 2010; *E.B. κατά Γαλλίας*, προσφυγή αριθ. 43546/02, 2008; *S.L. κατά Αυστρίας*, προσφυγή αριθ. 45330/99, 2003; *Karner κατά Αυστρίας*, προσφυγή αριθ. 40016/98, 2003. Βλ. σχετική νομολογία του ΔΕΕ: C-222/14, *Μαϊστρέλλης κατά Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων*, 2015; C-363/12, *Z. κατά A Government department και The Board of management of a community school*, 2014; C-167/12, *C. D. κατά S. T.*, 2014; C-427/11, *Kenny κατά Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance και Commissioner of An Garda Síochána*, 2013; C-243/95, *Hill και Stapleton κατά The Revenue Commissioners και Department of Finance*, 1998; υπόθεση 43/75, *Defrenne κατά Sabena*, 1976. Βλ. επίσης υποθέσεις ΔΕΕ: C-528/13, *Léger*



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Δ) Η διάκριση λόγω θρησκείας συνεπάγεται τη δυσμενή μεταχείριση προσώπου, υποψηφίου ή εργαζομένου, ένεκα των θρησκευτικών του πεποιθήσεων (ΕΔΔΑ, *Alujer Fernández και Caballero García*)⁹. Η διάκριση λόγω θρησκείας συνίσταται επίσης στη διαφορετική μεταχείριση ενός ατόμου το οποίο είναι παντρεμένο ή σχετίζεται με άτομο συγκεκριμένης θρησκείας (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Ε) Η διάκριση λόγω αναπηρίας (ΕΔΔΑ, *Glor κατά Ελβετίας*)¹⁰ υφίσταται όταν ένα πρόσωπο, εργοδότης ή κάποιος τρίτος, μεταχειρίζεται δυσμενώς ένα άτομο με κάποια μορφή αναπηρίας που είναι υποψήφιος για μια θέση εργασίας ή εργαζόμενος, λόγω της αναπηρίας του (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

ΣΤ) Άλλα είδη διακρίσεων αποτελούν και η διάκριση βάσει σεξουαλικής προτίμησης, η διάκριση που υφίστανται οι έγκυες γυναίκες, αλλά και διακρίσεις που δύναται να υφίστανται όσα άτομα αρνούνται την παροχή προσωπικών γενετικών

κατά *Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes και Établissement français du sang*, 2015; συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-148/13 έως C-150/13, *A και λοιποί κατά Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie*, 2014; συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-199/12, C-200/12, C-201/12, *X και Y και Z κατά Minister voor Immigratie en Asiel*, 2013; C-81/12, *Asociația Accept κατά Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 2013.

⁹ Βλ. απόφαση ΕΔΔΑ, *Alujer Fernandez και Caballero García κατά Ισπανίας* (επί του παραδεκτού), προσφυγή αριθ. 53072/99, 2001. Βλ. επίσης σχετική νομολογία ΕΔΔΑ: *İzzettin Doğan και λοιποί κατά Τουρκίας*, προσφυγή αριθ. 62649/10, 2016; *Ebrahimian κατά Γαλλίας*, προσφυγή αριθ. 64846/11, 2015; *S.A.S. κατά Γαλλίας*, προσφυγή αριθ. 43835/11, 2014; *Eweida και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, προσφυγές αριθ. 48420/10 και άλλες 3, 2013; *Vojnity κατά Ουγγαρίας*, προσφυγή αριθ. 29617/07, 2013; *Milanović κατά Σερβίας*, προσφυγή αριθ. 44614/07, 2010; *O'Donoghue και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, προσφυγή αριθ. 34848/07, 2010; *Alujer Fernandez και Caballero García κατά Ισπανίας* (απόφαση επί του παραδεκτού), προσφυγή αριθ. 53072/99, 2001; *Cha'are Shalom Ve Tsedek κατά Γαλλίας*, προσφυγή αριθ. 27417/95, 2000 καθώς και σχετική νομολογία ΔΕΕ: C-188/15, *Bougnououi και ADDH κατά Micropole SA*, 2017; C-157/15, *Achbita και Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions NV*, 2017.

¹⁰ Βλ. απόφαση ΕΔΔΑ, *Glor κατά Ελβετίας*, προσφυγή αριθ. 13444/04, 2009. Βλ. ακόμη σχετική νομολογία ΕΔΔΑ: *Guberina κατά Κροατίας*, προσφυγή αριθ. 23682/13, 2016; *Pretty κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, προσφυγή αριθ. 2346/02, 2002; *Price κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, προσφυγή αριθ. 33394/96, 2001. Βλ. επίσης σχετική νομολογία ΔΕΕ: C-363/12, *Z. κατά A Government department και The Board of management of a community school*, 2014; C-354/13, *FOA κατά KL*, 2014; συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-335/11 και C-337/11, *HK Danmark*, 2013.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

πληροφοριών, η γλώσσα, η κοινωνική προέλευση, η γέννηση και η περιουσία καθώς και πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις.¹¹ (Νάσκου-Περράκη 2019, Περράκης 2013, Σιδέρης, Κτιστάκη 2009).

Όπως προαναφέρθηκε στην αρχή της ενότητας, η διάκριση εν όλω συνίσταται στην ανόμοια μεταχείριση όμοιων καταστάσεων αλλά και την όμοια ανόμοιων (ΕΔΔΑ, Hoogendijk κατά Κάτω Χωρών)¹². Όπως συνεπάγεται από τον ανωτέρω ορισμό της διάκρισης γίνεται αντιληπτό ότι η διάκριση λαμβάνει δύο μορφές, ήτοι την άμεση και την έμμεση διάκριση, αναλόγως για το αν πρόκειται για πρωτογενή δεδομένα ή δευτερογενή.

Τούτων δοθέντων, στο πλαίσιο του παραπάνω ορισμού, ως άμεση διάκριση νοείται η δυσμενής μεταχείριση ανθρώπου, συγκριτικά με την αντιμετώπιση που είχαν ή θα είχαν άλλα πρόσωπα παρόμοιας κατάστασης, λόγω ιδιαίτερων -προστατευόμενων- χαρακτηριστικών του, τα οποία θα πρέπει να φέρονται ως κοινώς «αναγνωρίσιμα», εμφανή και «προσδιορίσιμα» (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συμβούλιο της Ευρώπης, 2021).¹³

¹¹ Βλ. σχετική νομολογία ΕΔΔΑ και ΔΕΕ: (γλώσσα) ΕΔΔΑ, Macalin Moxamed Sed Dahir κατά Ελβετίας (απόφαση επί του παραδεκτού), προσφυγή αριθ. 12209/10, 2015; Υπόθεση «σχετικά με ορισμένες πτυχές της νομοθεσίας για το γλωσσικό καθεστώς στην εκπαίδευση στο Βέλγιο» κατά Βελγίου, προσφυγή αριθ. 1474/62 και άλλες 5, 1968 και ΔΕΕ, C-317/14, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Βελγίου, 2015; (κοινωνική προέλευση, γέννηση και περιουσία) ΕΔΔΑ, Wolter και Sarfert κατά Γερμανίας, προσφυγές αριθ. 59752/13 και 66277/13, 2017; Chassagnou και λοιποί κατά Γαλλίας [τμήμα ευρείας συνθέσεως], προσφυγές αριθ. 25088/94 και άλλες 2, 1999 και ΔΕΕ, C-149/10, Χατζή κατά Υπουργού Οικονομικών, 2010 (Πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις) ΕΔΔΑ, Redfearn κατά Ηνωμένου Βασιλείου, προσφυγή αριθ. 47335/06, 2012; Virabyan κατά Αρμενίας, προσφυγή αριθ. 40094/05, 2012; Steel και Morris κατά Ηνωμένου Βασιλείου απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2005.

¹² Βλ. ΕΔΔΑ, Hoogendijk κατά Κάτω Χωρών (απόφαση) (αριθ. 58641/00), 6 Ιανουαρίου 2005.

¹³ Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (εφεξής ΕΣΔΑ), το ΕΔΔΑ διατυπώνει ότι πρέπει να υφίσταται «διαφορά στη μεταχείριση προσώπων σε συγκρίσιμες, ή συναφώς παρόμοιες, καταστάσεις», η οποία «βασίζεται σε προσδιορίσιμο χαρακτηριστικό». Βλ. σχετική νομολογία ΕΔΔΑ: Biao κατά Δανίας, προσφυγή αριθ. 38590/10, 24 Μαΐου 2016, σκέψη 89; Carson και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου, προσφυγή αριθ. 42184/05, 16 Μαρτίου 2010, σκέψη 61; D.H. και λοιποί κατά Τσεχικής Δημοκρατίας, προσφυγή αριθ. 57325/00, 13 Νοεμβρίου 2007, σκέψη 175; Burden κατά Ηνωμένου Βασιλείου, προσφυγή αριθ. 13378/05, 29 Απριλίου 2008, σκέψη 60.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Χαρακτηριστικό παράδειγμα συνιστά η τοποθέτηση αγγελιών εργασίας οι οποίες στοχεύουν σε υποψηφίους αποκλειστικά του ενός φύλου, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα προσόντα, οι ικανότητες και ο χαρακτήρας του υποψηφίου (Willey, 2000). Αναφορικά με το γυναικείο φύλο, οι κυριότερες περιπτώσεις άμεσης διάκρισης είναι δύο. Η δυσμενέστερη μεταχείριση που παρατηρείται σε σχέση με τους άνδρες, ανεξαρτήτως των άλλων προαπαιτούμενων για την υποψηφιότητα τα οποία παραμένουν τα ίδια και για τα δύο φύλα και η περίπτωση που αφορά την οικογενειακή – συζυγική κατάσταση (Ross, 2008).¹⁴

Ως έμμεση διάκριση, η οποία καθίσταται αντιληπτή δυσκολότερα, το παράνομο έγκειται στον διαφορετικό αντίκτυπο που έχει μια πανομοιότυπη μεταχείριση ανθρώπων με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Σε αυτή τη περίπτωση, απαιτείται ένας «ουδέτερος» κανόνας ο οποίος συνεπάγεται την δημιουργία διακρίσεων όταν εφαρμόζεται. Ένα παράδειγμα έμμεσης διάκρισης ήταν η επιβολή test στα οποία υποβάλλονταν μαθητές στην Τσεχία, τα οποία ήταν προσανατολισμένα αποκλειστικά στον μέσο Τσέχο μαθητή, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η φοίτησή τους θα ακολουθήσει το σύνηθες εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή αν χρειάζονται ειδικά σχολεία, τα οποία είχαν ως αποτέλεσμα το 90% των Ρομά μαθητών να τίθενται διακριτικά εκτός του προκαθορισμένου εκπαιδευτικού συστήματος (ΕΔΔΑ, D.H. και λοιποί κατά Τσεχικής Δημοκρατίας)¹⁵.

Το πρόβλημα με αυτή τη μορφή διάκρισης είναι ότι πρακτικά είναι πολύ δύσκολο να αποδειχθεί, ενώ αρκετές φορές θεωρείται και ως ανύπαρκτη. Η έμμεση διάκριση λόγω φύλου υφίσταται στην περίπτωση που μια κατάσταση ισχύει εξίσου για όλους ανεξαρτήτως φύλου, ωστόσο πρακτικά το ένα φύλο υπονομεύεται πολύ περισσότερο από το άλλο, καθώς υποστηρίζεται ότι μόνο ένα από αυτά πληροί τις προϋποθέσεις, οι οποίες σχετίζονται κυρίως με το φύλο (Ross, 2008), ενώ έχει γίνει αποδεκτό πως η έμμεση διάκριση επηρεάζει περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες (Willey, 2000). Μια τέτοια περίπτωση συνιστά όταν ο εργοδότης δηλώνει ότι υποψήφιοι για τη θέση εργασίας μπορεί να είναι μόνο υπάλληλοι οι οποίοι μπορούν να εργαστούν σε δυο βάρδιες, γεγονός το οποίο συνιστά διάκριση εις βάρος των γυναικών υποψηφίων που έχουν οικογένεια και όντας αφοσιωμένες

¹⁴ Βλ. ενδεικτική νομολογία ΕΔΔΑ: *Guberina κατά Κροατίας*, προσφυγή αριθ. 23682/13, 2016; *Burden κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, προσφυγή αριθ. 13378/05, 2008.

¹⁵ Βλ. απόφαση ΕΔΔΑ, D.H. και λοιποί κατά Τσεχικής Δημοκρατίας, προσφυγή αριθ. 57325/00, 2007.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

στην ανατροφή των τέκνων τους δεν δύναται πρακτικά να εργαστούν σε δύο βάρδιες. Ακόμα μια παρόμοια περίπτωση συνιστά η διαφήμιση αιτήσεων εργασίας ή προκηρύξεις που δε γίνονται ευρέως γνωστές καθώς διαφημίζονταν σε ανδρικά περιοδικά (Ross, 2008).

Και στις δύο περιπτώσεις, άμεσης και έμμεσης διάκρισης, οι προθέσεις του εργοδότη να μεταχειριστεί δυσμενώς δεν ενδιαφέρουν. Έτσι, για να υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση απαιτείται μόνο ο εργαζόμενος, ο οποίος φέρει τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (φύλου, χρώματος κ.λπ.), να έχει υποστεί δυσμενή μεταχείριση, ανεξαρτήτως αν ο εργοδότης είχε κίνητρο να προβεί σε αυτή την συμπεριφορά σε βάρος του. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις όπου η άνιση μεταχείριση μπορεί να αιτιολογηθεί υπό αυστηρές προϋποθέσεις. Ένα τέτοιο παράδειγμα συνιστά η περίπτωση όπου ένας εθνικός νόμος υποχρεώνει τους εργαζομένους να συνταξιοδοτηθούν μετά από το πέρας μιας συγκεκριμένης ηλικίας. Έτσι, η ηλικιακή διάκριση αιτιολογείται σε αυτή τη περίπτωση από την ανάγκη να απασχοληθούν νέοι εργαζόμενοι (Your Europe, 2021).

Σε περίπτωση που αποδειχθεί ότι ένας εργαζόμενος υφίσταται διάκριση στον εργασιακό του χώρο, υπάρχουν έννομες συνέπειες προς τους εργοδότες, είτε αστικής φύσεως, όπως η αποζημίωση του εργαζομένου μετά από αγωγή αποζημίωσης που καταθέτει εναντίον του εργοδότη του, είτε ποινικές κυρώσεις όταν εν λόγω συμπεριφορά συνιστά αυτεπαγγέλτως διωκόμενο αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση, είτε, τέλος, διοικητικές κυρώσεις, οι οποίες επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο είναι αρμόδιο για την επιβολή τέτοιων κυρώσεων στις περιπτώσεις που διαπιστώνεται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και απαγορευμένης διάκρισης (Your Europe, 2021).



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

2 Η διαφορετικότητα στη σύγχρονη εποχή

2.1 Προκαταλήψεις-Στερεότυπα φύλου στον εργασιακό χώρο

Ως στερεότυπα φύλου νοούνται εκείνες «οι κοινωνικές αντιλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες ορισμένα προτερήματα ή μειονεκτήματα και τύποι συμπεριφοράς αποδίδονται στα άτομα ανάλογα με το φύλο τους, αγνοώντας ή παραβλέποντας τις ατομικές τους διαφορές και ιδιαιτερότητες» (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 2003 στο Μαλουτά, 2014). Αυτά τα στερεότυπα τα οποία υιοθετούνται ασυνείδητα μέσα στη πορεία της ζωής κατά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης του ατόμου, οδηγούν τις περισσότερες φορές σε λανθασμένα συμπεράσματα, τα οποία οδηγούν στην διαίωνιση δυσλειτουργικών συμπεριφορών, ενώ λειτουργούν και ως επικοινωνιακός κώδικας ανάμεσα στα μέλη μιας κοινωνίας, παρέχοντας έτσι μια «απλοποιημένη απεικόνιση της πραγματικότητας» (Ιντζεσίλογλου, 1983 στο Μαλουτά, 2014).

Έτσι, μέσα από τη διαδικασία κοινωνικοποίησης του ατόμου, το κάθε φύλο καλείται να μάθει τον αναμενόμενο ρόλο που καταλαμβάνει μέσα στη κοινωνία, αποδίδοντάς του αναλόγως τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που ανήκουν στη κατηγορία του φύλου στο οποίο ανήκει, δημιουργώντας προκαταλήψεις και στερεότυπα βασισμένα στο φύλο του ατόμου (Μαλουτά, 2014).

Μια μορφή στερεότυπου που αφορά στον χώρο εργασίας είναι η απόδοση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών σε άτομα με βάση το φύλο τους και όχι επί τη βάση της προσωπικότητας ή των ικανοτήτων του υποψήφιου εργαζομένου. Σύμφωνα με τον Mihail, (2006) τα στερεότυπα για το γυναικείο φύλο έχουν οδηγήσει σε επίσημα αποτελέσματα όσον αφορά στη πρόοδο των γυναικών στη αγορά εργασίας. Το πρότυπο του άντρα χαρακτηρίζεται κυρίως από την σωματική δύναμη, την αποφασιστικότητα, την απόλυτη επαγγελματική προσήλωση χωρίς περισπασμούς, τις ηγετικές ικανότητες και ένα μεγαλύτερο βαθμό ελευθερίας, καθιστώντας τον έτσι ικανότερο για υψηλές διοικητικές θέσεις. Αντίθετα, το πρότυπο της γυναίκας χαρακτηρίζεται από την ευαισθησία, την εκδηλωτικότητα, την συμπονετικότητα, την ενασχόληση με την ευθύνη των παιδιών και την φροντίδα του σπιτιού, αναλαμβάνοντας κυρίως τον ρόλο της μητέρας και νοικοκυράς, με αποτέλεσμα να οδηγούνται κατά κύριο λόγο σε θέσεις μικρότερης ευθύνης και ανέλιξης,



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

πολύ διαφορετικές από τις αντίστοιχες των αντρών, ή και ακόμη και σε θέσεις μερικής απασχόλησης για να μπορέσουν να ανταποκριθούν και στα οικογενειακά καθήκοντα τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, έχει παρατηρηθεί ότι το ποσοστό διείσδυσης σε εταιρικά πόστα υψηλών διοικητικών θέσεων αντρών πτυχιούχων είναι 87% συγκριτικά με το 13% για τις καλά μορφωμένες γυναίκες (Μαυρίδης, 2002 στο Mihail, 2006). Παράλληλα, έχει διαπιστωθεί από πληθώρα μελετών ότι υφίσταται πιο συχνή και πιο γρήγορη προαγωγή των αντρών από τις γυναίκες συναδέλφους τους οι οποίες έχουν τα ίδια προσόντα, λόγω της επιρροής των στερεοτύπων φύλου (Owen and Todor, 1993 Cordano et al., 2002 Tomkiewicz et al., 2004 στο Mihail, 2006), ενώ υφίστανται και μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των αντρών (Schein, 1973, 1975 Terborg, 1977 στο Mihail, 2006).

Είναι, δε, γενικώς αποδεκτό ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν όλα αυτά τα αόρατα εμπόδια στην πορεία προς την ανέλιξη της καριέρας τους, τα οποία οδηγούν στη δημιουργία στεγανών στις φιλοδοξίες τους, ενώ παρατηρείται συχνά η αποσιώπηση συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης τους προκειμένου να μην ανακόψουν τις προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης¹⁶ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή). Επιπλέον, οι γυναίκες που εργάζονται έρχονται συχνά αντιμέτωπες με την μειωμένη κοινωνική αντίληψη των εργοδοτών σε θέματα που αφορούν την μητρότητα¹⁷, ενώ οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν

¹⁶ Επί τη βάση έκθεσης του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 2014 με τίτλο «Βία κατά των γυναικών» διαπιστώθηκε ότι μία στις τρεις γυναίκες έχει υποστεί σωματική ή σεξουαλική βία, ενώ διαπιστώθηκε ότι 55% γυναικών που διαμένουν στην ΕΕ έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και σύμφωνα με το 32%, ο θύτης ήταν προϊστάμενος, συνάδελφος ή πελάτης. Επισημάνθηκε ακόμα ότι ποσοστό 75% γυναικών με ανώτατες διευθυντικές θέσεις έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και ποσοστό 61% γυναικών εργαζόμενων στον υπηρεσιακό τομέα. Επιπλέον, στην έκθεση αναφέρθηκε ότι το 20% των νέων γυναικών (ηλικίας μεταξύ 18 και 29 ετών) στην ΕΕ έχουν υποστεί ηλεκτρονική παρενόχληση μέσω διαδικτύου και μία στις δέκα γυναίκες έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή έχει πέσει θύμα ανεπιθύμητης παρακολούθησης με τη χρήση νέων τεχνολογιών (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014).

¹⁷ Τα παγιωμένα στερεότυπα φύλου στην κοινωνία, δέχονται ότι ένας άνδρας παντρεμένος με παιδιά συνιστά ένα σταθερό και υπεύθυνο εργαζόμενο, σε αντίθεση με μια γυναίκα παντρεμένη με παιδιά σε αντίστοιχη θέση, η οποία τις περισσότερες φορές συνιστά για τους εργοδότες ριψοκίνδυνη πρόσληψη, καθώς θεωρείται ότι δεν θα έχει διαθεσιμότητα για εργασία λόγω του χρόνου που απαιτείται για την φροντίδα των



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

λόγω των παιδιών, αναφορικά αφενός με την απορρόφηση τους στην αγορά εργασίας αφετέρου με την επαγγελματική τους ανέλιξη, δημιουργούν συνέπειες που εντέλει επηρεάζουν το κοινωνικό σύνολο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή).

Συνεπώς, αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας, επιβεβαιώνεται ότι παρά τις αλλαγές που έχουν σημειωθεί στην κοινωνική θέση των γυναικών και τις νομοθετικές προσπάθειες αντιμετώπισης των πολλαπλών διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες, η κοινωνία, και δη η ελληνική, παραμένει πατριαρχική και τα βαθιά ριζωμένα στερεότυπα φύλου εξακολουθούν να υπάρχουν και να επηρεάζονται και από την ηλικία, το θρήσκευμα, την οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο (Μαραγκουδάκη, 2000 στο Μαλουτά, 2014).

Όλες αυτές οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, όπως γίνεται αντιληπτό, αντιβαίνουν την αρχή της ισότητας των δικαιωμάτων των ατόμων και την αρχή ισότητας των δύο φύλων (όπως θα αναλυθούν σε επόμενη ενότητα), επί τη βάση των οποίων οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες των ατόμων δεν μπορούν να βασίζονται στο αν γεννήθηκαν άντρες ή γυναίκες (Wang, 2022).

παιδιών. Για την αντιμετώπιση αυτών των δυσκολιών αλλά και για την διαφύλαξη του θεσμού της οικογένειας και την διαίωνιση του, έχουν υιοθετηθεί αρκετές κοινωνικές πολιτικές για τα ζητήματα μητρότητας με την θέσπιση νόμων, όπως για παράδειγμα άδειες για ιατρικές εξετάσεις κατά την κύηση ή άδειες μητρότητας, μειωμένο ωράριο για την φροντίδα παιδιού και γονικές άδειες. Επιπλέον, προωθείται η αναγνώριση του χρόνου επιδότησης από τον ΟΑΕΔ λόγω κυοφορίας και λοχείας ως πλασματικός χρόνος ασφάλισης και η απαγόρευση απόλυσης λόγω εγκυμοσύνης κ.λπ. Παρά τα σημαντικά αυτά μέτρα προστασίας από την πολιτεία για την διευκόλυνση της γυναίκας να εργαστεί, πρακτικά οι εργοδότες επιλέγουν να μην διαταράζουν την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεών τους.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

2.2 Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας συνιστά μία από τις μεγαλύτερες μεταβολές στη σύγχρονη κοινωνία. Στις κοινωνίες της προβιομηχανικής εποχής, οι δραστηριότητες παραγωγής και οικιακών δεν υφίσταντο διαχωρισμό και όλα τα μέλη μιας οικογένειας συμμετείχαν στις απαραίτητες αγροτικές ή βιοτεχνικές εργασίες, ενώ η αμειβόμενη εργασία ήταν μόνο για τους άντρες. Με την ανάπτυξη της σύγχρονης βιομηχανίας ακολούθησε και η ουσιαστική μεταβολή, η οποία σύμφωνα με τον Giddens (2002), βασίστηκε στο γεγονός του διαχωρισμού του τόπου κατοικίας από τον εργασιακό τόπο καθώς και στο γεγονός ότι ξεκίνησαν οι μεμονωμένες προσλήψεις εργατών, αντί ολόκληρων οικογενειών.

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το γυναικείο εργατικό δυναμικό συνιστούσε ένα μικρό ποσοστό για όλες τις κοινωνικές τάξεις, και αποτελούνταν κυρίως από νεαρές ανύπαντρες γυναίκες, οι οποίες εργάζονταν κυρίως σε εργοστάσιο ή στα γραφεία, ενώ την αμοιβή τους οι εργοδότες την έστελναν απευθείας στους γονείς τους. Με τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο, ένα μεγάλο ποσοστό αυτών των γυναικών αναγκάστηκε να οδηγηθεί σε παραδοσιακά αντρικές εργασίες, ενώ αργότερα η εισροή των γυναικών στην αγορά εργασίας υπήρξε σταθερά αυξανόμενη (Giddens, 2002), οδηγώντας στην αύξηση του εργατικού δυναμικού και την πτώση των μισθών λόγω της αυξημένης ζήτησης.

Στην Ελλάδα, από τα μέσα του 19ου αιώνα, όπου έκαναν δειλά την εμφάνιση τους κάποιες βιομηχανίες και βιοτεχνίες, ξεκίνησε η εισροή ενός μικρού ποσοστού γυναικών να στην αγορά εργασίας, απασχολούμενες σε «γυναικεία» επαγγέλματα που δεν προϋπόθεταν ούτε καν στοιχειώδεις γνώσεις. Παράλληλα, τέθηκε δημοσίως το ζήτημα της εκπαίδευσης και κατάρτισης των κοριτσιών, με αποτέλεσμα να ιδρυθούν τα πρώτα Διδασκαλεία και Παρθεναγωγεία και να αποφοιτήσουν οι πρώτες δασκάλες. Σε αυτό το σημείο της τότε κοινωνίας, οι γυναίκες που συμμετέχουν στην εργασιακή ζωή είναι κατά κανόνα οι ανύπαντρες γυναίκες που προσπαθούν να επιβιώσουν οικονομικά εφόσον επέλθει η κοινωνική τους τακτοποίηση μέσω της δημιουργίας οικογένειας και τέκνων, που συνιστά τον απώτερο σκοπό.

Στα τέλη του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα, με την έναρξη της δεύτερης και της τρίτης βιομηχανικής επανάστασης συντελείται μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, με το αποκορύφωμα να συντελείται κατά την πρώτη δεκαετία του 21ου αιώνα



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

όπου και ξεκίνησε η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση. Αυτή η εποχή χαρακτηρίζεται από ριζική αλλαγή, ραγδαία αύξηση της τεχνολογίας και την είσοδο γυναικών με πολλά επαγγελματικά προσόντα και κατάρτιση τα οποία τις τοποθέτησαν σε προεξέχουσες θέσεις και ρόλους σε ανεπτυγμένες άλλα και σε αναπτυσσόμενες χώρες, τόσο στους κλάδους της επιστήμης, της έρευνας, της τεχνολογίας, της ιατρικής αλλά και της ναυτιλίας (Πλοίαρχοι/Μηχανικοί πλοίων, στελέχη κ.λπ.).

Στη σημερινή εποχή, οι γυναίκες στις περισσότερες χώρες (κυρίως στον δυτικό κόσμο) είναι οικονομικά ανεξάρτητες και διεκδικούν τα δικαιώματά τους με περισσότερη ευκολία, ενώ τα κράτη έχουν αναπτύξει σε μεγάλο βαθμό τις κοινωνικές του πολιτικές για να διασφαλίσουν την ισότητα των γυναικών στην αγορά εργασίας και να προασπίσουν τα επαγγελματικά τους δικαιώματα, ειδικά ως προς τις διακρίσεις που μπορεί να υφίστανται επί τη βάση αναχρονιστικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων και για τις οποίες έγινε σχετική αναφορά παραπάνω.

Σκοπός πλέον της σύγχρονης εποχής είναι η ενδυνάμωση και η προώθηση της γυναικείας επαγγελματικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας, με σκοπό την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής που θα συνεισφέρει στο κοινωνικό σύνολο. Στο πλαίσιο αυτής της προσπάθειας, αναπτύσσονται συνεχώς θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο για την προαγωγή της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών στην ιεραρχική επαγγελματική ανέλιξη και στην ανάληψη υψηλών θέσεων ευθύνης σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους. Παράλληλα, γίνονται προσπάθειες για την διαφύλαξη του θεσμού της οικογένειας και την προώθηση της ισορροπημένης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως για παράδειγμα με την θεσμοθέτηση άδειας πατρότητας.

Ωστόσο, τα παραπάνω συνιστούν βήματα προς την επίτευξη πραγματικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων, χωρίς να μπορεί να ειπωθεί ακόμα ότι τούτο έχει επιτευχθεί. Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια με την οικονομική κρίση, την πανδημία COVID-19 και την ενεργειακή κρίση που ακολούθησε, παρατηρείται επιδείνωση της ανισότητας στις συνθήκες ζωής και εργασίας των ανδρών και των γυναικών σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο. Με την επιτάχυνση της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης ως αποτέλεσμα κυρίως της ξαφνικής πανδημίας, υπήρξε σοβαρή επίδραση στη καθημερινότητα και των δύο φύλων, ιδιαίτερα δε στην εξισορρόπηση οικογενειακής και



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

επαγγελματικής ζωής, με τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών να αυξάνονται λόγω των μέτρων της καραντίνας και της κοινωνικής αποστασιοποίησης, ενώ μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων γυναικών αναγκάστηκαν να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους ή/και να επαναπασχοληθούν με πιο αργούς ρυθμούς, με λιγότερες προσλήψεις και καθυστερημένες προσλήψεις σε ηγετικές θέσεις, σε σχέση με τους άντρες. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι ορισμένες γυναίκες αποσύρθηκαν από τις προαγωγές και τους ηγετικούς ρόλους (Λιλιπούλου στο ethnos.gr, 2020).

Συμπερασματικά, υφίσταται ραγδαία αλλαγή στη θέση των γυναικών κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών· από νοικοκυρά και μητέρα έχει γίνει πλέον ένας ισάξιος επαγγελματικός παράγοντας, με την πλήρη αξιοποίηση του οποίου θα ωφεληθεί το σύνολο της κοινωνίας. Ωστόσο, αυτό δεν έχει γίνει δεκτό από όλα τα κράτη, ενώ με τις αλληπάλληλες δυσχέρειες, όπως την κρίση που προκάλεσε η πανδημία, δημιουργήθηκαν εμπόδια στην προοδευτική αυτή ανάπτυξη της γυναικείας θέσης στην αγορά εργασίας, ειδικά σε χώρες όπως η Ελλάδα όπου η ανισότητα των φύλων φαίνεται ότι παραμένει σε μεγάλο ποσοστό ως βασική απόρροια στερεοτυπικών αντιλήψεων.

Έτσι, φαίνεται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ανέλιξη τους στον επαγγελματικό στίβο, επιβεβαιώνοντας ότι δεν διατηρούν ακόμα ίσες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άντρες συνάδελφους τους στην ευρωπαϊκή και την ελληνική αγορά εργασίας.

Ωστόσο, γίνεται αντιληπτό ότι η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (όπως και η αρχική είσοδος τους στην αγορά εργασίας) επηρέασε και συνεχίζει να επηρεάζει το κοινωνικό σύνολο, είτε πρόκειται για την οικονομική ανάπτυξη των κρατών είτε για την κατάρριψη απαρχαιομένων στερεότυπων που στερούν ανθρώπινο δυναμικό από τις επιχειρήσεις. Είναι δε αναγκαίο να αποτελέσει βασική πολιτική των κρατών η ενσωμάτωση ποικιλομορφίας και διαφορετικότητας στην αγορά εργασίας, με σκοπό την αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη προώθηση των επαγγελματικών ευκαιριών που συνιστούν θετικούς παράγοντες ανάπτυξης για τη κοινωνία ως σύνολο.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

3 Το νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων και η αντιμετώπιση των φαινομένων διάκρισης

3.1 Το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο

Το ζήτημα της ισότητας των φύλων τέθηκε για πρώτη φορά το 1945 στον Καταστατικό χάρτη του ΟΗΕ¹⁸ σχετικά με την απαγόρευση διάκρισης λόγω φύλου. Εν συνεχεία, η ισότητα των φύλων διακηρύχθηκε και κατά την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου το 1948¹⁹, ενώ με το Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα το 1966²⁰ θεσπίστηκε στο άρθρο 7 το δικαίωμα «κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι να εξασφαλίζουν ειδικότερη αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, σαν ελάχιστο όριο». Ειδικότερα, όσον αφορά στις γυναίκες «...πρέπει να έχουν την εγγύηση ότι οι προσφερόμενοι σ' αυτές όροι εργασίας δεν είναι κατώτεροι από εκείνους που απολαμβάνουν οι άνδρες και να λαμβάνουν την ίδια όπως και αυτοί, αμοιβή για την ίδια εργασία».

Αξιοσημείωτη είναι και η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW, 1979)²¹ κατά την οποία θεσπίζεται η υποχρέωση των συμβαλλομένων κρατών – μελών στη λήψη όλων των κατάλληλων μέτρων, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, για όλους τους τομείς, κυρίως στον

¹⁸ Ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών υπογράφηκε στις 26 Ιουνίου 1945, στο Σαν Φρανσίσκο, στο τέλος της Συνδιασκέψεως των Ηνωμένων Εθνών για τη Διεθνή Οργάνωση, και άρχισε να ισχύει στις 24 Οκτωβρίου 1945. Το Καταστατικό του Διεθνούς Δικαστηρίου αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του Χάρτη (el.wikipedia.org).

¹⁹ Η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα είναι μια διακήρυξη που υιοθετήθηκε από την απόφαση 217 Α (III) της Γενικής Συνέλευσης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου 1948 (A/RES/217, 10 Δεκεμβρίου 1948), περιγράφοντας την άποψή τους για τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα (el.wikipedia.org).

²⁰ Κυρώθηκε με τον Ν. 1532 της 19/19 Μαρτίου 1985 (ΦΕΚ Α' 45).

²¹ Η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW), εγκρίθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ, λειτουργώντας ως ένα διεθνές νομοσχέδιο για τα δικαιώματα των γυναικών.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό, με σκοπό την εξασφάλιση της πλήρους ισότητας, ανάπτυξης και προόδου των γυναικών.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ισότητα των φύλων αναφέρθηκε για πρώτη φορά στην Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης (1957)²², με την οποία καθιερώθηκε η αρχή της παροχής ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Η εν λόγω προσπάθεια ενισχύθηκε περισσότερο με την Συνθήκη του Άμστερνταμ (1999)²³, με την οποία εισήχθησαν στις Συνθήκες της ΕΕ οι αρχές της ισότητας των φύλων και της εξάλειψης των διακρίσεων με βάση το φύλο ή το σεξουαλικό προσανατολισμό, προχωρώντας έτσι σημαντικά στην επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων (άρθρο 2 ΕΚ). Από το 1999, δε, η ΕΕ είχε ως αρμοδιότητα την ανάληψη περαιτέρω δράσης σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο (άρθρο 13 (1) ΕΚ, πλέον 19 (1) της ΣΛΕΕ, το οποίο προέβλεπε μια νομική βάση για την Οδηγία 2004/113/ΕΚ σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών).

Πλέον, η αρχή της ίσης μεταχείρισης θεμελιώνεται κατά βάση στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης²⁴ (Άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, στη συνέχεια, 141 ΕΚ, νυν άρθρο 157 ΣΛΕΕ με το οποίο κατοχυρώνεται η ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με την αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, με μόνη εξαίρεση τη περίπτωση όπου μπορεί να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση λόγω της ειδικότερης φύσεως ορισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, εφόσον έχουν ληφθεί νόμιμα και αναλογικά μέτρα.

²² Η Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης είναι μια εκ των δύο διεθνών συνθηκών του 1957, με τις οποίες ιδρύθηκαν η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) και η Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (ΕΥΡΑΤΟΜ), από τις οποίες προήλθε η Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης συνένωσε στο πλαίσιο της ΕΟΚ, και τις άλλες δύο Ευρωπαϊκές Κοινότητες, την ΕΚΑΧ (Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα) και την ΕΥΡΑΤΟΜ (Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας) (el.wikipedia.org).

²³ Η Συνθήκη του Άμστερνταμ τέθηκε σε ισχύ την 1 Μαΐου 1999 και μετέβαλε την ανάπτυξη των πολιτικών της ΕΕ σε θέματα Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων (ΔΕΥ) σε θεμελιακό στόχο, μέσω του άρθρου 2 της ΣυνθΕΕ που προβλέπει τη διατήρηση και την ανάπτυξη της ΕΕ ως "Χώρου Ελευθερίας, Ασφάλειας και Δικαιοσύνης" (Χώρος ΕΑΔ).

²⁴ Μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 1414/84.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Επί τη βάση των ανωτέρω νομοθετικών προσπαθειών, η αρχή της ισότητας των δύο φύλων αποτελεί πλέον θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου και κηρύσσεται ρητά ως «καθήκον» και «στόχος» της ΕΕ, βρίσκοντας εφαρμογή σε όλους τους τομείς, συνεπώς και στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Στο εν λόγω πλαίσιο υιοθετήθηκαν αρκετές ευρωπαϊκές οδηγίες με σκοπό την περαιτέρω βελτίωση της θέσης των γυναικών στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, υιοθετήθηκαν οι εξής Οδηγίες:

- Η Οδηγία 75/117²⁵ του 1975, όπου θεσπίζεται υποχρέωση εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία μεταξύ γυναικών και ανδρών στα κράτη -μέλη της Κοινότητας.
- Η Οδηγία 76/207²⁶ του 1976, η οποία εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων, αναφορικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και στις συνθήκες εργασίας.
- Η Οδηγία 79/7²⁷ του 1978, με την οποία επεκτείνεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων και σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Η Οδηγία 86/378 του 1986, η οποία ομοίως επεκτείνει την εφαρμογή της ανωτέρω αρχής και στην κοινωνική ασφάλιση στην εργασία.
- Η Οδηγία 86/613²⁸ του 1986, η οποία προβλέπει εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων και στα άτομα που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς επίσης προβλέπει και την προστασία της μητρότητας.
- Η Οδηγία 92/85²⁹ του 1992, η οποία θεσπίζει εφαρμογή μέτρων προς βελτίωση της ασφάλειας των εργαζομένων γυναικών κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και λοχείας.

²⁵ Μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 1414/84.

²⁶ Μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 1414/84, Ν. 1483/84, Π.Δ. 193/88, Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1988, 1993.

²⁷ Μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 1469/84, Ν. 1902/90, Ν. 2084/92, Ν. 1296/82, Ν.1759/88.

²⁸ Μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 1541/85, Ν. 1759/88, Ν. 1790/88.

²⁹ Μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 1568/85, Ν. 1483/84 και ΕΣΣΕ 1993.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

- Η Οδηγία 96/34/EK του Συμβουλίου του 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE τη CEEP και τη CES.
- Η Οδηγία 96/97/EK του Συμβουλίου του 1996, που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Η Οδηγία 97/80/EK του Συμβουλίου του 1997, σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.
- Η Οδηγία 97/75/EK του Συμβουλίου του 1997, για την τροποποίηση και την επέκταση, στο Ηνωμένο Βασίλειο, της οδηγίας 96/34/EK, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.
- Η Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου του 2002, για την τροποποίηση της 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.
- Η Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου του 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.
- Η Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, με την οποία απαγορεύονται οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την α) πρόσληψη, την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ελεύθερο επάγγελμα, β) απόλυση, γ) επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και δ) την υπαγωγή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών.
- Η Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου του 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

- Η Οδηγία 2011/99/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου του 2011, για την ευρωπαϊκή εντολή προστασίας.

Πέραν των Ευρωπαϊκών – Κοινοτικών Οδηγιών, η αρχή της ισότητας των φύλων συνιστά επιπλέον αναπόσπαστο μέρος του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαγορεύοντας τις διακρίσεις για οποιουσδήποτε λόγους, συμπεριλαμβανομένου του φύλου (άρθρο 21). Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι «1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», ενώ αναγνωρίζει το δικαίωμα στην ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές, καθώς επίσης και την αναγκαιότητα της θετικής δράσης για την προαγωγή του (άρθρο 23).

Με τη Συνθήκη της Λισαβόνας το 2009 επιβεβαιώθηκε έτι περαιτέρω η σημασία της ισότητας των φύλων στην ΕΕ, συμπεριλαμβάνοντας την μεταξύ των κοινών αξιών στις οποίες βασίζεται η Ένωση (άρθρο 2 της ΣΕΕ), με αποτέλεσμα να θεωρείται προϋπόθεση για την ένταξη ενός νέου κράτους στην ΕΕ αλλά και υποχρέωση των κρατών μελών. Επιπλέον, η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συνιστά καθήκον της Ένωσης (άρθρο 3 (3) της ΣΕΕ), σε συνδυασμό με την υποχρέωση για την εξάλειψη των ανισοτήτων.

Η παραπάνω πολιτική σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην ΕΕ θέτει τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας που ισχύουν για όλους όσους ζουν και εργάζονται εντός της επικράτειας της, ενώ τα κράτη μέλη δύνανται να υιοθετήσουν ακόμα πιο αυστηρά νομικά μέτρα που θα διασφαλίζουν την προάσπιση και την διαφύλαξη της εν λόγω αρχής. Τέλος, τα παραπάνω ενδυναμώνει και η πάγια νομολογία του (πρώην) Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), πλέον Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), το οποίο είναι αρμόδιο να ερμηνεύει το δίκαιο της ΕΕ, ώστε να διασφαλίζεται η ομοιόμορφη εφαρμογή του σε όλες τις χώρες της ΕΕ, και να διευθετεί νομικές διαφορές ανάμεσα στις εθνικές κυβερνήσεις και τα όργανα της ΕΕ (European-union.europa.eu), ολοκληρώνοντας το ευρωπαϊκό κεκτημένο σχετικά με την ισότητα των φύλων και δη στην απασχόληση.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

3.2 Το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο

Στην Ελλάδα, η αρχή της ισότητας των δύο φύλων καθιερώθηκε με το Σύνταγμα του 1975 και εν συνεχεία θεμελιώθηκε με νομοθετικές προσπάθειες στοχευμένες προς την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς. Παράλληλα, με την πρόοδο και την εξέλιξη της ελληνικής νομοθεσίας με την συμμόρφωση της προς την ευρωπαϊκή νομοθεσία και τις διεθνείς συμβάσεις από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, αποδεχόμενη όλες τις Οδηγίες και Συστάσεις της ΕΕ, δημιουργήθηκε ένα θετικό, σταθερό και σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο που συνοδεύεται από τη λήψη θετικών μέτρων στηρίζοντας έτσι τις προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις ευκαιρίες απασχόλησης και διασφαλίζει τα κοινωνικά δικαιώματα των γυναικών σε όλους τους τομείς.

Κατά συνέπεια, η ισότητα των δύο φύλων στην χώρα μας κατοχυρώνεται πλέον και με νομοθετικές και υπερνομοθετικές διατάξεις, ήτοι με το Σύνταγμα του 1975, το σύνολο του Ευρωπαϊκού Δικαίου και τις σχετικές Διεθνείς Συμβάσεις, εκ των οποίων οι υπερνομοθετικές υπερισχύουν, άλλως, αν οι νομοθετικές διατάξεις δεν είναι σύμφωνες προς τις υπερνομοθετικές, είναι ανίσχυρες και ανεφάρμοστες (άρθρο 28 του Συντάγματος).

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη παρ. 1 και 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος «1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. 2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Περαιτέρω, με το άρθρο 22 του Συντάγματος για την προστασία της εργασίας ορίζεται ότι «1..... Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.», διάταξη η οποία θεμελιώνεται και στο άρθρο 100 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν. 45/1975. Ακόμη, στο Άρθρο 116 παρ.2 του Συντάγματος αναφέρεται ότι «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Επιπλέον, στο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (π.δ. 611/1977) καθώς και στο Ν.1320/1983 περί «Προσλήψεως στο Δημόσιο Τομέα και άλλες διατάξεις», δεν υπάρχουν διακρίσεις για το διορισμό σε θέσεις του δημοσίου.

Εν προκειμένω, οι βασικότερες διατάξεις σχετικά με την ισότητα αντρών και γυναικών στην απασχόληση περιλαμβάνονται στους Ν.1414/1984 για την «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» και Ν.1483/1984



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

για τη «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων» καθώς και στον Ν.3304/2005 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»³⁰. Με τον Ν. 3488/2006³¹, ο οποίος ενσωματώνει την κοινοτική οδηγία 2002/73/ΕΚ που τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση των φύλων στην απασχόληση και αποτέλεσε τον πρώτο ειδικό νόμο κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα προβλέποντας ειδική προστασία για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, καταργήθηκαν και αντικαταστάθηκαν οι παραπάνω Ν. 1414/84 και Ν.1483/1984, ενώ μετέπειτα τροποποιήθηκαν με τον Ν. 3896/2010³², τον Ν. 4604/2019³³ και τον Ν.4808/2021³⁴ και κωδικοποιήθηκαν πρόσφατα με τον Ν. 5078/2023.³⁵ Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη χώρα μας έχει

³⁰ Ο οποίος καταργήθηκε με τον Ν. 4443/2016 και τις αλλαγές που επήλθαν με τον Ν.5023/2023.

³¹ «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» (ΦΕΚ 191/11.09.2006).

³² «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» (ΦΕΚ Α'207/8.12.2010).

³³ «Πρόωθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019), με τις αλλαγές που επήλθαν με τον Ν. 5043/2023.

³⁴ «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις» (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021), με τον οποίο κυρώνεται η Σύμβαση ILO για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

³⁵ «Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α 211/20.12.2023).



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

οριστεί ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος για τον ιδιωτικό τομέα συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Κατά τη νομολογία,³⁶ έχει διατυπωθεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης απορρέει και από τη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ, κατά την οποία «ο οφειλέτης έχει υποχρέωση να εκπληρώσει την παροχή όπως απαιτεί η καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη». Έτσι, επί τη βάση της αρχής αυτής, απαγορεύεται η άνιση μεταχείριση των μισθωτών από τον εργοδότη, όταν απασχολούνται σε θέση που απαιτεί ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και κάτω υπό τις ίδιες συνθήκες³⁷ και θεμελιώνεται η υποχρέωση του να επεκτείνει σε όλους τους εργαζομένους τα ίδια μισθολογικά ευεργετήματα (όπως μισθολογική εξέλιξη, επιδόματα- λ.χ. επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας, βάρδιας) και οποιαδήποτε άλλα υπηρεσιακά ευεργετήματα (όπως βαθμολογική εξέλιξη), ανεξαρτήτως αν πρόκειται για μονομερείς οικειοθελείς παροχές του εργοδότη ή για παροχές που συμβατικά έχει αναλάβει έναντι ορισμένων εργαζομένων.³⁸ Απόκλιση από την ανωτέρω αρχή επιτρέπεται μόνο εφόσον αιτιολογείται επαρκώς από κάποιον ειδικό και σοβαρό, κατ’ αντικειμενική κρίση, λόγο.³⁹

Συμπερασματικά, οι σχετικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών είναι οι ακόλουθες:

- α) Ύπαρξη ενεργού εργασιακής σχέσης.
- β) Απασχόληση περισσότερων του ενός εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη.
- γ) Χορήγηση από τον εργοδότη οικειοθελούς παροχής σε έναν ή περισσότερους εργαζομένους και ταυτόχρονη εξαίρεση από αυτές άλλου ή άλλων εργαζομένων.
- δ) Οικειοθελής παροχή του εργοδότη που πρέπει να είναι σύμφωνη με το νόμο, καθώς δεν υφίσταται νομική προστασία για παράνομες παροχές.
- ε) Έλλειψη σοβαρού και ειδικού λόγου διάκρισης, ο οποίος στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια.

³⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1031/2012.

³⁷ Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι ανήκουν σε διαφορετική κατηγορία και παρέχουν διαφορετική εργασία, τότε η εν λόγω αρχή δεν παραβιάζεται. Βλ. σχετ. ΑΠ 248/2008.

³⁸ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 536/2018, ΑΠ 673/2014, ΑΠ 808/2012, ΑΠ 1554/ 2004.

³⁹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 673/2014, ΑΠ 1031/2012, ΑΠ 1144/2012.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

Συνέπεια της παράβασης της εν λόγω αρχής είναι η ακυρότητα της άνισης και αυθαίρετης διάκρισης των εργαζομένων που εξαιρέθηκαν από την παροχή ενώ επέρχονται και έννομες συνέπειες για τον εργοδότη, με παράλληλη δυνατότητα του θιγόμενου εργαζομένου, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να αξιώσει αποζημίωση λόγω προσβολής της προσωπικότητας του.

Με το ανωτέρω πλέγμα νομοθετικών διατάξεων δημιουργήθηκε ένα ενιαίο, σαφές και εναρμονισμένο με τις ευρωπαϊκές οδηγίες θεσμικό πλαίσιο για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, με σκοπό την καταπολέμηση του ελλείματος ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Γίνεται, δε, αντιληπτό, ότι η ύπαρξη και η ουσιαστική εφαρμογή των υφιστάμενων νομοθετικών διατάξεων τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε ελληνικό επίπεδο είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη και την πρόοδο της αγοράς εργασίας η οποία με τη σειρά της θα λειτουργήσει ευεργετικά και στη κοινωνία ως σύνολο.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

4 Η θέση της γυναίκας στη ναυτιλία

4.1 Ποικιλομορφία και διαφορετικότητα στο χώρο της ναυτιλίας

Η ποικιλομορφία και η διαφορετικότητα, μαζί με την τεχνολογική πρόοδο, συνιστούν πλέον κομβικούς παράγοντες ανάπτυξης και εξέλιξης σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Ειδικά στη σύγχρονη ναυτιλιακή βιομηχανία, τα ζητήματα που επηρεάζουν την κοινωνία επηρεάζουν και την ναυτιλιακή δραστηριότητα, είτε με άμεσες επιπτώσεις στο εμπόριο (όπως συνέβη με τη πανδημία), είτε μέσω των κοινωνικών πιέσεων στην αγορά (Arulnayagam, 2020). Σε αυτό το πλαίσιο, παρατηρείται ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για θέματα ποικιλομορφίας και διαφορετικότητας από τον ιδιωτικό τομέα αλλά και από διεθνείς οργανισμούς⁴⁰, σε μια προσπάθεια προαγωγής του ανταγωνισμού, με περισσότερες εταιρείες να αντιλαμβάνονται την σημασία του μη αποκλεισμού ανθρώπων με ταλέντο και γνώσεις και την υιοθέτηση στρατηγικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Ωστόσο, επισημαίνεται η δυσκολία επίτευξης συναίνεσης στο συγκεκριμένο κλάδο μεταξύ των ενδιαφερομένων, κυρίως λόγω των διαφορετικών συμφερόντων και προτεραιοτήτων και λόγω των πολλών διαρκών παγκόσμιων ρυθμιστικών προκλήσεων. Επιπλέον, η ναυτιλιακή βιομηχανία αντιμετωπίζει συχνά προκλήσεις σχετικά με περιβαλλοντικές ανησυχίες, εργασιακές πρακτικές και θέματα ασφάλειας, γεγονός που συνιστά τροχοπέδη στη προαγωγή του διαλόγου για την ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητα στη σύγχρονη ναυτιλία (Arulnayagam, 2020).

Εν προκειμένω, ο ναυτιλιακός κλάδος και οι συναφείς του, συμπεριλαμβανομένων των ναυτικών, των ψαράδων, των λιμενικών, των επιθεωρητών, των επιθεωρητών και των κυβερνητικών αξιωματούχων, παραμένει έως και σήμερα ένας από τους πιο ανδροκρατούμενους εργασιακούς τομείς, με τα τελευταία 25 χρόνια να μην υπάρχει αισθητή αλλαγή στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Αν και έχουν γίνει σημαντικά βήματα σε αυτή τη κατεύθυνση, το επάγγελμα εξακολουθεί να είναι συντριπτικά ανδροκρατούμενο, με τη Διεθνή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές

⁴⁰ Επιγραμματικά οι σημαντικότεροι ναυτιλιακοί διεθνείς οργανισμοί είναι ο International Maritime Organization (IMO), το International Chamber of Shipping (ICS), η BIMCO (Baltic and International Maritime Council) και το World Shipping Council (WSC), η INTERCARGO και η INTERTANKO.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

(ITF) να εκτιμά ότι μόνο το 2% των ναυτικών παγκοσμίως είναι γυναίκες σήμερα (ITF, 2017). Ενώ τόσο το παγκόσμιο εργατικό δυναμικό όσο και τα θαλάσσια εμπορεύματα αυξάνονται χρόνο με το χρόνο, η πίεση εντείνεται λόγω της παγκόσμιας έλλειψης γυναικών ναυτικών. Σύμφωνα με μελέτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)⁴¹, "οι ανισότητες μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κόσμος της εργασίας", ενώ η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό παγκοσμίως είναι σχεδόν 27 φορές χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών (ILO, 2017).

Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο ένα μικρό ποσοστό του ανδροκρατούμενου κυρίως εργατικού δυναμικού της ναυτιλιακής βιομηχανίας, τάσσονται υπέρ της μεταρρύθμισης και της ισότητας. Έτσι, η κατανόηση των θεμελιωδών αρχών της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων, η οποία οδηγεί στην κατανόηση του φύλου, της οπτικής του φύλου, της ανάλυσης και των στόχων του φύλου και τελικά στην ενσωμάτωση του φύλου ως επιχειρησιακή στρατηγική, είναι εξίσου σημαντική στην κοινωνία των πολιτών όσο και στο ναυτιλιακό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής της σε όλες τις ναυτιλιακές βιομηχανίες, τη θαλάσσια εφοδιαστική αλυσίδα, τις ΜΚΟ και τις κρατικές επιχειρήσεις στη θάλασσα (Egho στο floatsea.org, 2020).

Πολλές γυναίκες αποθαρρύνονται να εργαστούν σε ανδροκρατούμενους κλάδους λόγω έλλειψης προτύπων, λόγω στερεοτύπων σχετικά με τη φύση της γυναικείας εργασίας, αποθαρρυντικής εργασιακής κουλτούρας και οργανωτικών παραδόσεων, σύμφωνα με τις οποίες η ξυλουργική, η μηχανική, η οικοδομική, η οδήγηση και τόσα άλλα επαγγέλματα εξακολουθούν να κυριαρχούνται από άνδρες (Arulnayagam, 2020). Το ίδιο ισχύει και για τη ναυτιλιακή βιομηχανία. Παρά τις όποιες προσπάθειες, η αντιμετώπιση της ισότητας των φύλων και η διασφάλιση της αυτονομίας των γυναικών φαίνεται να αποτελεί μια δύσκολη πρόκληση (Kitada 2020).⁴²

⁴¹ International Labor Organization (ILO).

⁴² Σύμφωνα με τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO), το ποσοστό των γυναικών ναυτικών το 1998 ήταν 2% (Kitada 2020). Ωστόσο, Σύμφωνα με πιο πρόσφατα στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό, οι γυναίκες ναυτικοί (στα επιχειρησιακά τμήματα) αντιπροσωπεύουν μόλις το 1% του συνόλου των ναυτικών



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Ως απάντηση στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΙΜΟ)⁴³ έχει θεσπίσει διάφορα προγράμματα για την ενθάρρυνση των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία (Kitada, 2020). Στο πλαίσιο αυτού του ιστορικά ανδροκρατούμενου επαγγέλματος, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΙΜΟ) έχει καταβάλει σκόπιμη προσπάθεια να βοηθήσει τον κλάδο να προχωρήσει μπροστά και να προωθήσει την υποστήριξη των γυναικών στο στόχο τους να επιτύχουν εκπροσώπηση που να ανταποκρίνεται στις φιλοδοξίες του 21ου αιώνα (ΙΜΟ website).

Παρ' όλα αυτά, σχεδόν το ήμισυ αυτής της στατιστικής αποτελείται από γυναίκες δόκιμες και εκπαιδευόμενες που δεν έχουν ακόμη εκπληρώσει την απαιτούμενη 12μηνη θαλάσσια θητεία τους προκειμένου να αποκτήσουν άδεια (Kitada 2020). Ως αποτέλεσμα, οι πλήρως πιστοποιημένες γυναίκες ναυτικοί στα τμήματα λειτουργίας των πλοίων θα πρέπει να θεωρείται ότι αντιπροσωπεύουν μόλις το 0,5% του συνόλου. Γυναίκες αξιωματικοί εμφανίζονται περιστασιακά σε επιβατηγά πλοία, όπως κρουαζιερόπλοια, επιβατηγά πλοία και μικρά πορθμεία. Ακόμη και αν τα στοιχεία αυτά βοήθησαν στη δημιουργία του ποσοστού 0,5%, το προηγούμενο ποσοστό 0,12% των γυναικών ναυτικών που εργάζονταν σε φορτηγά πλοία θα εξακολουθούσε να είναι μια λογική εκτίμηση (Kitada 2020).

Ο ΙΜΟ, με την υιοθέτηση στρατηγικών προσεγγίσεων σχετικά με την ενίσχυση της γυναικείας συμβολής στο πλαίσιο της ναυτιλιακής ανάπτυξης, συνεχίζει να υποστηρίζει τη συμμετοχή των γυναικών τόσο σε θέσεις ξηράς όσο και θάλασσας (ΙΜΟ website). Μια από τις πιο αποτελεσματικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση αυτού του αυξανόμενου χάσματος μεταξύ των φύλων είναι η προσέλκυση προσωπικού με ποικιλομορφία (ΙΜΟ, 2021).

Ειδικότερα, κατά την περίοδο 1988-1996, ο ΙΜΟ επικεντρώθηκε στην ανάπτυξη μιας στρατηγικής για την ισότητα των φύλων, προκειμένου να οικοδομήσει επίσημες θεσμικές δομές που θα στόχευαν στην ενσωμάτωση της ισορροπίας των δύο φύλων στους στόχους στρατηγικής τους. Από το 1997 έως το 2004, υπήρξε μια φάση ευαισθητοποίησης

(BIMCO και ICS 2016). Το 2021 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 1,2% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού των ναυτικών (BIMCO και ICS 2021).

⁴³ International Maritime Organization.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

του προγράμματος, συμπεριλαμβανομένου του περιφερειακού μάρκετινγκ. Από το 2004, ο IMO συμμετέχει στη στρατηγική ανάπτυξη περιφερειακών ενώσεων για γυναίκες επαγγελματίες της ναυτιλίας (Kitada, 2020) και τον Απρίλιο του 2013, ο IMO διοργάνωσε περιφερειακή διάσκεψη στο Μπουσάν της Νότιας Κορέας, η οποία συνδέεται με τη δημιουργία ενός παγκόσμιου σχεδίου για τις γυναίκες ναυτικούς. Κατά τη διάρκεια της σύνταξης της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (ΣΝΕ) του 2006, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) παρείχε ένα βαθμό στήριξης στις γυναίκες ναυτικούς, περιλαμβάνοντας συγκεκριμένες απαιτήσεις για τη διασφάλιση των συνθηκών των εγκαταστάσεων των πλοίων που να ανταποκρίνονται στη γυναικεία φύση. Ξεχωριστοί χώροι ύπνου και χώροι υγιεινής για άνδρες και γυναίκες είναι μεταξύ των προϋποθέσεων (Kitada, 2020).

Όπως προαναφέρθηκε, οι άνδρες ήταν πάντα το κυρίαρχο φύλο στη ναυτιλία. Ωστόσο, γίνεται αντιληπτό ότι η προκατάληψη λόγω φύλου έχει ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο στους κλάδους της ναυτιλίας με την πάροδο των ετών (Arulnayagam, 2020), με συνέπεια να υφίσταται ανάγκη ενδυνάμωσης των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο καθώς, όπως υποστηρίζεται, στο μέλλον θα υπάρξει έλλειψη ναυτικών αξιωματικών (Kitada, 2020). Παρά τις τάσεις του εργασιακού χώρου, η προώθηση της ισότητας αντρών και γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα σήμερα είναι μέτρια. Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν γίνει ορισμένες προσπάθειες για την ενθάρρυνση της πρόσληψης γυναικών ναυτικών, αλλά είχαν μικρή επίδραση στον συνολικό αριθμό των γυναικών ναυτικών που δραστηριοποιούνται στη θάλασσα (Kitada, 2020).

Εντούτοις, με αυτές τις αξιοσημείωτες αλλαγές που έγιναν τις τελευταίες δεκαετίες, οι γυναίκες αναμόρφωσαν την αγορά εργασίας και τη ζωή τους βελτιώνοντας το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, επιτρέποντας τους να συμμετέχουν σε ανδροκρατούμενους τομείς, όπως η ναυτιλιακή βιομηχανία (Arulnayagam, 2020). Τα πολιτιστικά πρότυπα έχουν αλλάξει και οι γυναίκες επιδιώκουν ενεργά ναυτική και ναυτιλιακή σταδιοδρομία. Παρόλα αυτά, οι προκαταλήψεις και τα εμπόδια της κοινωνίας εμποδίζουν την ικανότητά τους να το πράξουν. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι γυναίκες που επιλέγουν τη ναυτιλία ως καριέρα αντιμετωπίζουν "γυάλινες οροφές" (Arulnayagam, 2020). Η πεποίθηση ότι οι γυναίκες είναι ακατάλληλες για ναυτικά επαγγέλματα αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες ναυτικούς και είναι μια ευρέως διαδεδομένη προκατάληψη (Kitada 2020).



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Στην επόμενη ενότητα επιχειρείται μια συνοπτική αλλά περιεκτική περιγραφή των βασικότερων στερεοτύπων και προκαταλήψεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο χώρο της ναυτιλίας και εμποδίζουν την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας.

4.2 Η σύγχρονη πρακτική επιλογής πληρωμάτων (στερεότυπα και διακρίσεις φύλου)

Το πλήρωμα, ήτοι το ανθρώπινο δυναμικό που απασχολείται σε θέσεις εργασίας στο πλοίο, συνιστά μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων ένεκα της ξεχωριστής φύσης του ναυτικού επαγγέλματος. Λόγω της ιδιάζουσας φύσης του ναυτικού επαγγέλματος, οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν και διαχειρίζονται διαφορετικά το πλήρωμα των πλοίων σε σχέση με τους εργαζομένους της ναυτιλιακής επιχείρησης στη ξηρά.

Το πλήρωμα, που αποτελείται από ναυτικούς διαφόρων βαθμίδων, καλείται να επανδρώσει τον στόλο των πλοίων και να διαβιώσει σε ιδιαίτερες συνθήκες ζωής και εργασίας στο πλοίο για ένα ορισμένο μεγάλο χρονικό διάστημα, απομακρυσμένο από τις πραγματικές εγκαταστάσεις της ναυτιλιακής επιχείρησης και από τον οικογενειακό, φιλικό και κοινωνικό κύκλο τους. Ιδιαίτερα τα παλαιότερα χρόνια οι ναυτικοί είχαν να αντιμετωπίσουν και τη δυσκολία άμεσης και συχνής επικοινωνίας με τα αγαπημένα τους πρόσωπα. Πέραν των ανωτέρω, ο χώρος του πλοίου που είναι εκ φύσεως περιορισμένος αποτελεί τόσο το εργασιακό όσο και το κοινωνικό περιβάλλον των ναυτικών, δημιουργεί την άμεση ανάγκη για συνεργασία και αρμονική και αποτελεσματική συνύπαρξη, χωρίς προστριβές και αντιπαραθέσεις λόγω των διαφόρων εθνικοτήτων, προσωπικών αντιλήψεων, συνηθειών, θρησκευτικών πεποιθήσεων κ.ο.κ.

Περαιτέρω, πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι συχνές προκλήσεις και οι κίνδυνοι οι σχετικοί με την σωματική ασφάλεια των εργαζομένων που ερείδονται στο ναυτικό επάγγελμα, τόσο από φυσικά αίτια, όσο και λόγω ατυχημάτων που προέρχονται από ανθρώπινους παράγοντες. Όπως γίνεται αντιληπτό, οι συνθήκες εργασίας στο πλοίο δύναται να επηρεαστούν από τα φυσικά φαινόμενα (ακραίες καιρικές συνθήκες) τα οποία δεν μπορούν ανθρώπινως να ελεγχθούν και μεταβάλλονται συνέχεια μαζί με τη μετακίνηση του πλοίου στους διάφορους προορισμούς του ανά την υφήλιο. Επιπλέον, πάντοτε ελλοχεύει ο



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

κίνδυνος το πλήρωμα ενός πλοίου να αντιμετωπίσει συνθήκες παράνομης ή εγκληματικής πράξης, όπως για παράδειγμα το συχνό φαινόμενο της πειρατείας.

Με το πέρασ του χρόνου και την συνακόλουθη επιστημονική και τεχνολογική πρόοδο, παρατηρείται συνεχή αύξηση των απαιτήσεων για εξειδικευμένες γνώσεις και για εξέλιξη των ικανοτήτων των ναυτικών, ενώ ένα πλήθος διεθνών κανονισμών, προτύπων και νομοθεσιών οδηγούν σε σημαντική αύξηση των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεων τους με χρονοβόρες και γραφειοκρατικές διαδικασίες.

Τούτων δοθέντων, γίνεται αντιληπτό ότι η προσεκτική και στοχευμένη επιλογή και σύνθεση των πληρωμάτων του στόλου των πλοίων είναι απολύτως αναγκαία, με σκοπό την εξασφάλιση της μέγιστης αποτελεσματικότητας και λειτουργικής απόδοσης του κάτω από όλες τις πιθανές συνθήκες (φυσιολογικές και έκτακτες-επείγουσες).

Εν προκειμένω, η μακροχρόνια ιστορική και πολιτιστική σχέση μεταξύ ανδρών και θάλασσας έχει δημιουργήσει σημαντικά εμπόδια στην συμμετοχή των γυναικών στην ναυτιλία (Walker, 2021), οι οποίες άρχισαν εμπλέκονται ενεργά στη θάλασσα από τον δέκατο ένατο αιώνα (Arulnayagam, 2020). Οι σύγχρονες γυναίκες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εμπορική ναυτιλία. Με την πρόοδο της τεχνολογίας και τις αλλαγές στα κοινωνικά πρότυπα, όλο και περισσότερες γυναίκες ακολουθούν εργασιακή θέση στο κλάδο της ναυτιλίας ή ακόμη και το ναυτικό επάγγελμα.

Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες ναυτικοί μπορούν να εργαστούν σε διάφορες θέσεις, μεταξύ άλλων ως αξιωματικοί καταστρώματος, μηχανικοί και κατώτερα μέλη του πληρώματος, ενώ μπορούν να απασχοληθούν σε όλα τα είδη των εμπορικών πλοίων όπως τα φορτηγά πλοία, τα δεξαμενόπλοια, τα πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων και άλλα πλοία που μεταφέρουν αγαθά και ανθρώπους, όπως κρουαζιερόπλοια και επιβατηγά πλοία στην ακτοπλοΐα. Πέραν τούτου, οι γυναίκες μπορούν να εργάζονται και σε διοικητικούς και υποστηρικτικούς ρόλους στη ξηρά, αναλαμβάνοντας κάποια θέση γραφείου μέσα στη ναυτιλιακή επιχείρηση ή σε ναυτιλιακούς οργανισμούς και κυβερνητικές υπηρεσίες σχετικές με την θάλασσα.

Ωστόσο, παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί, ειδικά τις τελευταίες δεκαετίες, οι γυναίκες ναυτικοί συνεχίζουν να έρχονται αντιμέτωπες με πρόσθετες προκλήσεις που οφείλονται τόσο σε φυσικούς όσο και σε δομικούς παράγοντες, είτε στην ξηρά είτε στη θάλασσα (Narayanan et al., 2023).



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Οι προκλήσεις αυτές πηγάζουν από την προσδοκία ότι οι γυναίκες πρέπει να αποδείξουν την ικανότητά τους για πιο απαιτητικά καθήκοντα αλλά και από τα κοινωνικά και φυλετικά στερεότυπα που επικρατούν, τα οποία οδηγούν με αυτόν τον τρόπο τους πλοιοκτήτες να αμφισβητούν την καταλληλότητα των γυναικών για τον ναυτικό τομέα. Υπάρχει επίσης η κοινή αντίληψη ότι η ναυτιλία είναι ένα μοναχικό και επικίνδυνο επάγγελμα, που απαιτεί πολλές ώρες σκληρής, σωματικής εργασίας και μεγάλα χρονικά διαστήματα μακριά από το σπίτι και την οικογένεια (Kitada 2020), με αποτέλεσμα να υποστηρίζεται ότι δεν ταιριάζει στο γυναικείο προφίλ.

Ακόμη, είναι συχνό φαινόμενο στο πλοίο να μην υπάρχουν προβλέψεις και μέτρα για τις γυναίκες ναυτικούς, στερούμενα βασικών παροχών και εγκαταστάσεων, όπως κάδοι υγιεινής, και επίσης να μη προβλέπονται ΜΑΠ και εξοπλισμός ασφαλείας κατάλληλος για γυναίκες ναυτικούς. Επιπλέον, στα πλοία, όπου επικρατεί ένα κυρίως ανδρικό και συχνά εχθρικό περιβάλλον, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά βία, σεξουαλική παρενόχληση, εκφοβισμό και διακρίσεις (Agulnayagam, 2020), χωρίς να έχουν θεσπιστεί οι κατάλληλες διαδικασίες εκπαίδευσης και πειθαρχικής δίωξης από τις ναυτιλιακές εταιρείες και τους διεθνείς οργανισμούς.

Επί τη βάση των ανωτέρω, τα βήματα τα οποία έχουν γίνει σταδιακά ανά τα χρόνια, ειδικά τις τελευταίες δεκαετίες, περιλαμβάνουν την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών και τακτικών για τις γυναίκες ναυτικούς. Σε διεθνές επίπεδο, η MLC 2006⁴⁴ καθορίζει ένα ελάχιστο επίπεδο συνθηκών εργασίας για τις γυναίκες ναυτικούς και αποτελεί το μοναδικό νομικό εργαλείο για τη διασφάλιση της εφαρμογής της, αν και περιορίζεται στις χώρες που την επικυρώνουν (Kitada 2020). Περαιτέρω, προστασία παρέχεται και από τη διεθνή νομοθεσία, όπως η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) και τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την προστασία της μητρότητας (C183) σε όλους τους εργασιακούς κλάδους (Kitada 2020).

Ακόμη, οι γυναίκες έχουν συμπεριληφθεί στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την επίτευξη της ισότητας των

⁴⁴ The Maritime Labour Convention (MLC).



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

φύλων.⁴⁵ Ως αποτέλεσμα, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) συνέστησε στη ναυτιλιακή βιομηχανία να προωθεί ενεργά το γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό (Arulnayagam, 2020). Η WMU⁴⁶ και ο IMO λαμβάνουν επίσης μέτρα για να ενθαρρύνουν τις γυναίκες του Ειρηνικού να εργαστούν στις θαλάσσιες μεταφορές και τη θαλάσσια ενέργεια (Arulnayagam, 2020), ενώ πλέον όλο και περισσότερα ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (MET) υποδέχονται γυναίκες ναυτικούς για εκμάθηση ναυσιπλοΐας και ναυτικής μηχανικής (Kitada 2020). Εντούτοις, παρά το γεγονός ότι όλο και περισσότερες γυναίκες αποκτούν εκπαίδευση και κατάρτιση ως ναυτικοί, λίγες γυναίκες αποκτούν άδειες, ενώ ακόμα και στη πράξη αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας στη θάλασσα, με αποτέλεσμα η πρόοδος των γυναικών ναυτικών να είναι σταδιακή και τα διάφορα μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής τους στο κλάδο φαίνεται να έχουν αποτύχει (Kitada 2020).

Στο πλαίσιο μιας άλλης πρωτοβουλίας, ο IMO θεώρησε δίκαιη την αναγνώριση της συμβολής των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα με τη δημιουργία της πρωτοβουλίας για την ενσωμάτωση των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα (IWMS)⁴⁷ (Arulnayagam, 2020). Παράλληλα, οι διεθνείς οργανισμοί σχετικά με την ισότητα των φύλων δίνουν προτεραιότητα στην εκπαίδευση. Έτσι, υπό την αιγίδα του IMO και του WMU, οι γυναίκες έχουν ενθαρρυνθεί έντονα να ακολουθήσουν θαλάσσια-ναυτιλιακή εκπαίδευση και, κατά συνέπεια, θαλάσσιες και ναυτιλιακές θέσεις εργασίας (Arulnayagam, 2020).

Παρότι οι παραπάνω προσπάθειες δεν έχουν συντελέσει στην ουσιαστική και αποτελεσματική επίτευξη της ισότητας των φύλων στη ναυτιλία, ωστόσο γίνεται δεκτό ότι οι συνεχείς αυτές προσπάθειες είναι απαραίτητες ως προς την ενθάρρυνση και την υποστήριξη για τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων (Arulnayagam, 2020). Παρ' όλα αυτά, τέτοιες διεθνείς συμφωνίες και στρατηγικές θα είναι αποτελεσματικές μόνο εάν κάθε χώρα τις ενσωματώσει στην εθνική της νομοθεσία και οι πλοιοκτήτες και οι άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς τις εφαρμόσουν στην πράξη, απαγορεύοντας τις διακρίσεις λόγω φύλου (Kitada 2020). Ταυτόχρονα κρίνεται σκόπιμο, μαζί με την αυστηροποίηση των

⁴⁵ Πρόγραμμα “Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls” των Ηνωμένων Εθνών.

⁴⁶ World Maritime University.

⁴⁷ Integration of Women in the Maritime Sector.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

κανονισμών αυτών σε εθνικό επίπεδο, να δημιουργηθούν και να εφαρμοστούν διάφορα μέσα, όπως κατευθυντήριες γραμμές και κώδικες συμπεριφοράς.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

4.3 Περιπτώσεις διακρίσεων στην ναυτιλιακή πρακτική και αντιμετώπιση τους

Παρά τις δυσκολίες που περιγράφονται στη προηγούμενη ενότητα, οι γυναίκες συνεχίζουν να ακολουθούν το ναυτικό επάγγελμα.⁴⁸ Πολλές από τις δυσκολίες, όπως προειπώθηκε, σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε όλα γενικά τα επαγγέλματα αλλά και τις ειδικότερες επιπτώσεις που επέρχονται στην οικογένεια από τις ιδιαίτερες εργασιακές συνθήκες στη θάλασσα. Ωστόσο, υπάρχουν πτυχές της καριέρας στη ναυτιλία που καθιστούν πιο δύσκολη την επίτευξη της ισότητας στο χώρο της ναυτιλίας για τις γυναίκες σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα (Arulnayagam, 2020).

Έτσι, παρά τη μικρή απορρόφηση και ζήτηση των γυναικών ναυτικών, η παρουσία τους στο πλοίο φαίνεται να είναι ένα αμφιλεγόμενο θέμα. Εν προκειμένω, οι γυναίκες που εργάζονται, και στη ξηρά αλλά κυρίως στη θάλασσα, αντιμετωπίζουν συχνά ιδιαίτερα προβλήματα λόγω του γεγονότος ότι είναι "γυναίκες", αιτία των κοινωνικών στερεοτύπων που, όπως προειπώθηκε, επικρατούν από παλαιωτάτων χρόνων στο ναυτικό επάγγελμα και σε άλλα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα (Spinks-Hvas, 1998).

Η παλαιά αντίληψη ήθελε τους άντρες να φεύγουν για εργασία εν πλω με σκοπό να απομακρυνθούν από τις γυναίκες τους ή να τις υποχρεώνουν να μείνουν στο σπίτι, πλήρως εξαρτημένες βιοτικά από εκείνους. Ειδικότερα, στο χώρο της ναυτιλίας επικρατούν και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες είναι εκ φύσεως πιο ευάλωτες από τους άντρες, με αποτέλεσμα να μην είναι ικανές να απασχοληθούν σε τέτοιου είδους εργασία στη θάλασσα που περιλαμβάνει δύναμη και βαριά μηχανική εργασία ή να ζουν σε τέτοιο περιβάλλον που ομοιάζει με πλωτή φυλακή. Ακόμα πιο αναχρονιστικές αντιλήψεις υποστήριζαν ότι η ύπαρξη γυναίκας πάνω στο πλοίο έφερνε κακή τύχη (Kitada 2020). Έτσι, η εικόνα που παρουσιαζόταν για χρόνια είναι ότι οι γυναίκες δεν ήταν ευπρόσδεκτες στη ναυτιλία.

⁴⁸ Σύμφωνα με τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO), οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 1-2% των 1,25 εκατομμυρίων ναυτικών στον κόσμο, με το 94% αυτών των γυναικών να εργάζονται σε επιβατηγά πλοία (68% σε πορθμεία και 26% σε κρουαζιερόπλοια), ενώ 6% εργάζονται σε φορτηγά πλοία (Arulnayagam, 2020).



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

Από την άλλη πλευρά, ειδικά στην παραδοσιακή Ελλάδα, ο ρόλος των γυναικών των ναυτικών ήταν κομβικής σημασίας και αναγνωριζόταν ως τέτοιος, καθώς η γυναίκα ήταν εκείνη που αναλάμβανε το σπίτι, μεγάλωνε τα παιδιά, χειριζόταν τα οικονομικά και στήριζε την οικογένεια, τον πατέρα, τον αδελφό, τον σύζυγο, τον γιο όταν έφευγαν για ταξίδια μεγάλης διάρκειας, όπως για παράδειγμα τρία και τέσσερα χρόνια.

Πλέον, χάρη στην εξέλιξη της τεχνολογίας, η παραδοσιακή ζήτηση για σωματική (φυσική) δύναμη έχει μετατραπεί σε ανοδική ζήτηση για εξειδικευμένη γνώση και κατάρτιση (εγκεφαλική δύναμη) (Hansen, 1998). Ωστόσο, συνεχίζεται να παρατηρείται ότι οι υπεύθυνοι πληρωμάτων επιλέγουν άνδρες ναυτικούς και όχι γυναίκες. Τα βασικότερα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους για ανέλιξη στο ναυτικό επάγγελμα είναι τα παγιωμένα κοινωνικά πρότυπα και οι χρόνιες προκαταλήψεις διαφορών των φύλων. Σύμφωνα με την Kitada (2009), οι βασικότεροι παράγοντες που εμποδίζουν την γυναικεία ανέλιξη στο χώρο της ναυτιλίας και χρήζουν περισσότερης προσοχής είναι «η απουσία που σχετίζεται με την εργασία», «η κουλτούρα εντός του πλοίου» και «η κουλτούρα της κοινωνίας».

Εν προκειμένω, αναφορικά με την «απουσία που σχετίζεται με την εργασία», στη πράξη συνηθίζεται οι γυναίκες ναυτικοί να παραμένουν για μικρότερο χρονικό διάστημα στο ναυτικό επάγγελμα σε σύγκριση με τους άνδρες ναυτικούς. Ακόμη, λαμβάνεται υπόψη η δυσκολία του ναυτικού επαγγέλματος και οι συνθήκες εργασίας οι οποίες μπορεί να είναι πολύ σκληρές, όπως για παράδειγμα η εκτέλεση εξαιρετικά δύσκολων εργασιών στο πλοίο που απαιτούν σωματική δύναμη, την οποία οι γυναίκες εκ φύσεως δεν έχουν σε σχέση με τους άντρες ναυτικούς αντίστοιχης θέσης. Συνεπώς, στη θάλασσα είναι απαραίτητο οι γυναίκες να αποδεικνύουν ότι είναι σωματικά και τεχνικά ικανές με αποτέλεσμα να αναγκάζονται να εργάζονται σκληρότερα έτσι ώστε να κερδίσουν τον σεβασμό των ανδρών συναδέλφων τους. Ένα τέτοιο παράδειγμα συνιστά η περίπτωση, όπως την αναφέρει ένας Γερμανός πλωτάρχης, όπου πριν την επιβίβαση σε πλοίο, η πλοίαρχος ήταν γυναίκα και ένιωθε πως η παρουσία της εν πλω ήταν ανεπιθύμητη, γεγονός που της επιβεβαίωσε και ο καπετάνιος του πλοίου, ο οποίος πίστευε ότι τον ανταγωνιζόταν με σκοπό να πάρει τη θέση του (Khurana & Nohria, 2010).

Επιπλέον, έχει υποστηριχθεί ότι, εκτός από τις δύσκολες συνθήκες εργασίας, ένας ακόμη αποθαρρυντικός παράγοντας στην επιλογή γυναίκας ως μέλος του ναυτικού



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

πληρώματος είναι και η ύπαρξη ελάχιστων ωρών ανάπαυσης. Λόγω αυτού του γεγονότος, υπάρχουν πολλά καταγεγραμμένα δεδομένα με γυναικολογικά προβλήματα για τις γυναίκες, με αποτέλεσμα να μη μπορούν να εργαστούν στον ίδιο βαθμό και με τον ίδιο ρυθμό όπως οι άντρες συνάδελφοι τους και να θεωρούνται ως μη αποτελεσματικές και αποδοτικές στη δουλειά τους.

Έτι, δε, περαιτέρω, η επίτευξη ισορροπίας οικογενειακής και εργασιακής ζωής στο πλοίο είναι από μόνη της μια δύσκολη κατάσταση, καθώς η εργασία στη θάλασσα απαιτεί μακρά απουσία από το σπίτι, ενώ ο συνδυασμός μιας γυναίκας ναυτικού και μητέρας στη πράξη τις περισσότερες φορές δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί (2017, Nautika Xronika, σ. 44). Έτσι, για τις γυναίκες μητέρες, αλλά και για τις γυναίκες που δεν έχουν ακόμη παιδιά αλλά θέλουν να αποκτήσουν, αυτό αποτελεί την κύρια ανησυχία τους, με αποτέλεσμα τις περισσότερες φορές να διακόπτουν την ναυτιλιακή τους σταδιοδρομία, ένεκα της σταθερής οικογενειακής κατάστασης και την εύρεση καλύτερης εργασίας στην ξηρά (Dragomir & Surugiu, 2013).

Τέλος, η ύπαρξη πολυπολιτισμικών πληρωμάτων καθιστά τη συμβίωση αντρών – γυναικών πιο περίπλοκη, ενώ έχει θεωρηθεί ότι η παρουσία γυναικών εν πλω μπορεί να «προκαλέσει» το ανδρικό πλήρωμα με συνέπεια την εκδήλωση προβλημάτων στην ομαλή δραστηριότητα του πλοίου (Belcher, Sampson, Thomas, Veiga & Zhao, 2003).

Σε αυτό το πλαίσιο, έχουν εμφανιστεί και φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο συνιστά ένα μεγάλο αλλά «κρυφό» πρόβλημα στη ναυτιλιακή βιομηχανία (Vugt & Ronay, 2014). Η συζήτηση του αντρικού πληρώματος περί σεξ ως κύριο θέμα καθώς και η έκθεση πορνογραφικών αφισών και βιντεοταινιών συνιστούν επιπλέον παράγοντες που συμβάλουν στο φαινόμενο της παρενόχλησης που οι γυναίκες υφίστανται κατά την εργασία τους στο πλοίο (Kitada, Williams & Froholdt, 2015). Ακόμη, πρόβλημα συνιστά και η έλλειψη πειθαρχίας σχετικά με τη σωστή ενδυμασία, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, καθώς είναι συχνό φαινόμενο και συνήθεια των αντρών ναυτικών να κυκλοφορούν στο πλοίο χωρίς την απαραίτητη ενδυματική κάλυψη, συνήθεια η οποία φαίνεται πως είναι δύσκολη να αποβληθεί στην παρουσία γυναικείου πληρώματος (Kitada, Williams & Froholdt, 2015).

Τέλος, ενοχλητικά για τις γυναίκες ναυτικούς είναι και τα φαινόμενα που υφίστανται στις πόλεις που αγκυροβολεί το πλοίο, όπου μετά από ένα μακρύ θαλάσσιο



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

ταξίδι, τις αγχωτικές συνθήκες και τη πλήξη που οδηγούν στην εμφάνιση προβλημάτων, ορισμένοι άντρες ναυτικοί στις εξόδους του πληρώματος συνηθίζουν να αναζητούν «γυναικεία» συντροφιά, γεγονός το οποίο φέρνει τις γυναίκες συναδέλφους τους σε αμηχανία και ενόχληση (Stevenson, 2015).

Αναφορικά με τον παράγοντα της «κουλτούρας εντός του πλοίου», όπως έχει προαναφερθεί, η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι ανδροκρατούμενη και ως τέτοια κυριαρχείται από την αντίληψη στερεοτύπων για τον άντρα ναυτικό, με αποτέλεσμα οι γυναίκες ναυτικοί να βιώνουν προκαταλήψεις που οδηγούν σε διακρίσεις σχετικά με τις ικανότητες τους αποκλειστικά λόγω του φύλου τους (Kitada, 2010). Σε ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες έχει παρατηρηθεί επίσης η απαίτηση επιπλέον προσόντων από τις γυναίκες υποψηφίους, σε αντίθεση με τους άντρες υποψηφίους για την ίδια θέση (Islam, 2016), όπως χαρακτηριστικά συνέβη στη περίπτωση όπου μια ισπανόφωνη γυναίκα υποχρεώθηκε να περάσει αγγλική εξέταση όντας υποψήφια για μια θέση εργασίας σε πλοίο, ενώ όπως αποδείχθηκε μετέπειτα στο πλοίο που απασχολήθηκε ήταν το μόνο άτομο από το πλήρωμα και τους άντρες συναδέλφους της το οποίο μπορούσε να μιλήσει αγγλικά.

Σύμφωνα με τον Kitada (2010), για την αντιμετώπιση της κουλτούρας αυτής εντός του πλοίου, εντόπισε ότι οι γυναίκες ναυτικοί χρησιμοποιούν τέσσερις διαφορετικές στρατηγικές διαχείρισης ταυτότητας, τις οποίες ονόμασε αντίστοιχα «διαπραγματευτές», «κατασκευαστές», «συντηρητές» και «αναπαραγωγείς».

Ειδικότερα, οι «διαπραγματευτές» τροποποίησαν άμεσα τη συμπεριφορά τους για να μην προκαλέσουν προβλήματα και να ταιριάζουν στο σύνολο του πληρώματος, διαβεβαιώνοντας ότι ανήκουν στην ίδια ομάδα με τους υπόλοιπους. Οι «κατασκευαστές» χρησιμοποιούσαν δύο στρατηγικές, τη στρατηγική ομοιότητας και τη στρατηγική διαφοράς, μέσω των οποίων επιδίωκαν να ενσωματωθούν αναλόγως στις ομάδες που υπήρχαν στο πλοίο σε κάθε συνθήκη. Αντιθέτως, οι «συντηρητές», παρατήρησε ο Kitada (2010), φαίνεται να μην ενδιαφέρονται αρκετά για τη γνώμη των άλλων και τις προσδοκίες τους με αποτέλεσμα να είναι στο μεγαλύτερο βαθμό ο πραγματικός τους εαυτός. Τέλος, οι «αναπαραγωγείς» επαναπροσδιόρισαν την ταυτότητά τους και τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι ίδιες τους εαυτούς τους στοχεύοντας στην ενσωμάτωσή τους στις ομάδες που βρίσκονταν στο πλοίο που απασχολούνταν. Σύμφωνα με την Kitada (2010), οι



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

γυναίκες συχνά εφαρμόζουν όλες τις παραπάνω προσεγγίσεις, συχνά ξεκινώντας ως διαπραγματευτές και ολοκληρώνοντας ως αναπαραγωγείς (Kitada, 2010).

Αναφορικά με την «κοινωνική κουλτούρα», επισημαίνεται ότι συνιστά συχνό φαινόμενο οι γυναίκες να πιέζονται αφενός από το κοινωνικό σύνολο, αφετέρου ακόμη και από την ίδια τους την οικογένεια, κυρίως αναφορικά με το ότι η γυναίκα δεν πρέπει να εργάζεται σε θέσεις με μηχανικές ή τεχνικές αρμοδιότητες και ειδικά ως ναυτικοί καθώς αυτό θα συντελέσει στο να είναι "απαίσιες" μητέρες. Έτσι, παρατηρείται πολλές φορές λόγω αυτής της αντιμετώπισης και της ταυτόχρονης επιθυμίας των γυναικών να επιτύχουν επαγγελματικά, να υφίστανται σημαντικές ψυχολογικές και κοινωνικές πιέσεις (Kitada, 2010).

Πέραν των ανωτέρω περιπτώσεων οι οποίες παρατηρούνται στη θαλάσσια εργασία, συχνά φαινόμενα διάκρισης εμφανίζονται και στη ξηρά. Έτσι, παρά την αυξανόμενη πρόοδο του Διεθνή Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) και άλλων διεθνών οργανισμών τα τελευταία χρόνια, οι γυναίκες υφίστανται ακόμα δυσκολία στο να γίνουν αποδεκτές από ορισμένες ναυτιλιακές επιχειρήσεις (Minganti, 2012). Οι περισσότερες ενώσεις ιδιοκτητών πλοίων άρχισαν πολύ πρόσφατα να προσλαμβάνουν γυναίκες ναυτικούς, κάνοντας αισιόδοξα βήματα προς την ισότιμη μεταχείριση των δύο φύλων, ενώ τα ναυτικά ιδρύματα άνοιξαν τις θύρες τους προς θαλάσσια εκπαίδευση των γυναικών, τόσο για θέσεις ξηράς όσο και για τη θαλάσσια εργασία, ωστόσο περιορίζονται λόγω της έλλειψης κεφαλαίου από τις ναυτιλιακές εταιρείες οι οποίες επιλέγουν να δαπανήσουν τους πόρους τους επιλεκτικά, για την τεχνική/μηχανική κατάρτιση του πληρώματος, κυρίως για τις πιο ανδροκρατούμενες θέσεις (Theotokas & Harlaftis, 2009).

Παρότι οι εργασιακές συνθήκες σε ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες δεν λειτουργούν ευνοϊκά προς τις γυναίκες, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) και το σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας βελτίωσαν αισθητά τα τελευταία χρόνια τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, πλέον στη ναυτιλιακή βιομηχανία παρέχονται στις γυναίκες με θέσεις απασχόλησης στη ξηρά άδεια μητρότητας και φροντίδας των παιδιών, οι οποίες τηρούνται αυστηρά (Kitada, 2017). Εντούτοις, για τις γυναίκες που κατέχουν ανώτατες διοικητικές θέσεις, αυτό το προνόμιο δεν υφίσταται στη πράξη. Επιπλέον, η τεκνοποίηση αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

τους ανέλιξη, με αποτέλεσμα να καθυστερούν αναγκαστικά να κάνουν παιδιά για να μην εμποδιστεί η επαγγελματική τους πρόοδος (Mitroussi & Mitroussi, 2009).

Πλέον, υπάρχει ένα ικανοποιητικό ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης στο κλάδο των εφοπλιστών πλοίων, ναυτιλιακών μεσιτών και πλοιάρχων. Εντούτοις, οι γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές διοικητικές θέσεις συνεχίζουν να αποτελούν ένα πολύ μικρό ποσοστό σε σχέση με τους άντρες ομολόγους τους. Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους εντός της ναυτιλιακής βιομηχανίας, απαιτείται η συντονισμένη προσπάθεια όλων των ενδιαφερόμενων φορέων της ναυτιλίας, με σκοπό την άρση των εμποδίων, την προώθηση της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας εντός του κόλπου της ναυτιλίας και την αντίστοιχη εφαρμογή πρακτικών ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς λόγω διακρίσεων φύλου κ.λπ. (Ryals, 2023). Ακόμη, εταιρείες και κυβερνήσεις πρέπει να ακολουθήσουν ένα νέο δρόμο αναφορικά με την καλλιέργεια νέας κουλτούρας στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον, το οποίο να αντικατοπτρίζει την ανάγκη για τη γυναικεία συμμετοχή, και να προωθηθεί η επένδυση κεφαλαίων και ανθρώπινου δυναμικού προς την κατεύθυνση της συμπερίληψης της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα και, συνεπώς, στην ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων.

Επιπλέον, είναι ανάγκη οι οργανισμοί να αντιμετωπίσουν ενεργά τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που επιδιώκουν να ανελιχθούν σε ηγετικές-διευθυντικές θέσεις, με την υιοθέτηση μέτρων και πρακτικών υποστήριξης, καθοδήγησης και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και κατάρτισης. Με τη λήψη τέτοιων μέτρων, η ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να κινηθεί ουσιαστικά προς την επίτευξη της καλύτερης δυνατής ισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων και να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητες του εργατικού δυναμικού της (Kiser, 2015).

Στο πλαίσιο αυτό αναδεικνύεται και η σημαντικότητα της ύπαρξης των οργανώσεων που στοχεύουν στην προώθηση της ανάπτυξης και της προόδου, με την υποστήριξη των ατόμων και της διαφορετικότητας, όπως για παράδειγμα η Διεθνής Ένωση Γυναικών Ναυτιλίας και Εμπορίου (WISTA International⁴⁹). Η WISTA είναι ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός γυναικών που κατέχουν θέσεις διοικητικού επιπέδου στον

⁴⁹ Women’s International Shipping and Trading Association.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

ευρύτερο ναυτιλιακό κλάδο και άλλα συναφή επαγγέλματα και ιδρύθηκε το 1974 στο Λονδίνο από μια ομάδα γυναικών brokers / μεσίτες που δραστηριοποιούνταν στην αγορά δεξαμενόπλοιων. Ο οργανισμός πλέον έχει παρουσία σε 56 χώρες, ενώ από το 1993 λειτουργεί και παράρτημα στην Ελλάδα ως WISTA Hellas (wistainternational.com).

Στόχος της WISTA είναι να συνδράμει ουσιαστικά στην προσέλκυση περισσότερων γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία και στη στήριξη τους σε διευθυντικές θέσεις. Με μέσα όπως η δικτύωση, η εκπαίδευση και η εστιασμένη καθοδήγηση, επιχειρείται η επαρκής ενίσχυση των μελών της και η ενδυνάμωση της επαγγελματικής τους επιτυχίας, εστιάζοντας στις δεξιότητες και στα χαρακτηριστικά του ατόμου μέσω της διαρκούς και διά βίου εκπαίδευσης και της εμπειρίας και όχι τόσο στο ζήτημα της διαφορετικότητας και της ισότητας των φύλων, καθώς το εντάσσει σε ένα γενικότερο πλαίσιο ίσων ευκαιριών και ισότιμης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Η WISTA συνεργάζεται επίσης με διάφορους παγκόσμιους ναυτιλιακούς και κυβερνητικούς φορείς για την υποστήριξη ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης και δικτύωσης για τις γυναίκες-στελέχη στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Συγκεκριμένα, τον Ιούλιο του 2018 ο IMO ενέκρινε την αίτηση της WISTA International να της δοθεί ρόλος συμβούλου («consultative status») στα πλαίσια ενέργειας του IMO, ενδυναμώνοντας έτσι την προσπάθεια για την ενίσχυση του διαλόγου, αλλά και την παροχή στον κλάδο των μέσων και των εργαλείων που χρειάζεται για να προωθήσει την ουσιαστική συμπερίληψη της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας στη ναυτιλιακή βιομηχανία, κυρίως δε να προωθήσει την ισότητα στις ευκαιρίες των γυναικών και να «διασφαλίσει ότι αναγνωρίζεται όλο το ταλέντο των γυναικών που υπάρχει και είναι απαραίτητο στην ξηρά και στη θάλασσα, για σήμερα και για αύριο». Επιπλέον, τον Ιανουάριο του 2020 υπογράφηκε Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ IMO και WISTA International με σκοπό την τεχνική συνεργασία και τη διαρκή προώθηση της διαφορετικότητας μέσω ενισχυμένων και συντονισμένων δράσεων στη ναυτιλία.

Από τη μεριά του, ο IMO έχει προάγει σχετικά προγράμματα για την ενίσχυση και προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στην ναυτιλία. Στο πλαίσιο του προγράμματος "Γυναίκες στη ναυτιλία" με το σύνθημα: "Εκπαίδευση-Ευαισθησία-Αναγνώριση" που προωθεί την ναυτιλιακή ανάπτυξη, ο IMO έχει υιοθετήσει μια στρατηγική προσέγγιση για



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

την ενίσχυση της συμβολής των γυναικών ως βασικών ενδιαφερομένων για τη ναυτιλία, υποστηρίζοντας την απασχόληση τους τόσο σε θέσεις ξηράς όσο και θάλασσας.

Έτι, δε, περαιτέρω, ο IMO έχει δεσμευτεί σθεναρά να βοηθήσει τα κράτη μέλη του να επιτύχουν την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη και τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ), ιδίως τον Στόχο 5 "Επίτευξη της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών". Σε αυτό το πλαίσιο επισημαίνεται επίσης ότι το πρόγραμμα του IMO για την ισότητα των φύλων ξεκίνησε το 1988, ενδυναμώνοντας τον διάλογο για το ζήτημα περί ισότητας φύλων και την ανάπτυξη ικανοτήτων και προωθώντας τη δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας των φύλων στις πολιτικές και τις διαδικασίες του IMO. Συνέπεια των ανωτέρω είναι η σημαντική υποστήριξη της πρόσβασης των γυναικών στη ναυτιλιακή εκπαίδευση και τις ευκαιρίες απασχόλησης στη ναυτιλία (IMO website).

Συμπερασματικά, αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας, γίνεται αντιληπτό ότι, πέραν των φαινομένων διάκρισης και στερεοτυπικών αντιλήψεων που υφίστανται οι γυναίκες στην εν γένει αγορά εργασίας όπως επισημάνθηκε και στην ενότητα 2.1, στο χώρο της ναυτιλίας οι γυναίκες εργαζόμενοι έρχονται περισσότερο αντιμέτωπες με τέτοιες στερεότυπες αντιλήψεις και προκαταλήψεις, οι οποίες όχι μόνο τις εμποδίζουν να ανελιχθούν αλλά πολλές φορές τις αποθαρρύνουν να προσπαθήσουν να εισέλθουν γενικά στο ναυτιλιακό κλάδο.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, γίνεται δεκτό ότι το γυναικείο φύλο δεν φαίνεται να διατηρεί τις ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με το αντρικό φύλο στο χώρο της ευρωπαϊκής και της εγχώριας ναυτιλίας (δεύτερο ερευνητικό ερώτημα), ενώ για να σημειωθεί εντέλει πρόοδος και ανάπτυξη στο κλάδο κρίνεται απαραίτητη η υιοθέτηση ποικιλομορφίας και διαφορετικότητας στους κόλπους της ναυτιλιακής επιχείρησης (τόσο στη ξηρά όσο και στη θάλασσα) (τέταρτο ερευνητικό ερώτημα), καθώς και η υιοθέτηση κανονισμών και νομοθεσιών που να τηρούνται αυστηρά τόσο από το κράτος όσο και από τους διεθνείς οργανισμούς που κατευθύνουν τις πολιτικές των ναυτιλιακών εταιρειών (πέμπτο ερευνητικό ερώτημα).

Τέλος, αναφορικά με το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα, ήτοι κατά πόσο η ανέλιξη των γυναικών στο χώρο της ναυτιλίας μπορεί να προωθήσει την ανάπτυξη του κλάδου, έγινε αντιληπτό από την παράθεση των ανωτέρω ότι οι γυναίκες ναυτικοί όσο και οι γυναίκες σε



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

θέσεις ξηράς αποτελούν ένα ισάξιο πόρο για τη ναυτιλιακή επιχείρηση, βασιζόμενες στην επαγγελματική τους κατάρτιση και τις ικανότητες που προέρχονται από την προσωπικότητα τους αλλά και τις εκ φύσεως ιδιότητες τους λόγω του φύλου τους μπορούν να προωθήσουν την ανάπτυξη και την οικονομική ευμάρεια της ναυτιλίας, εφόσον οι επιχειρήσεις, οι οργανισμοί αλλά και το κράτος μεριμνήσει για την αποδοχή τους, την διευκόλυνση τους ως άτομα και την κατάργηση των απαρχαιωμένων προκαταλήψεων και στερεοτύπων.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Συμπεράσματα

Από την μελέτη της παρούσας θεματικής γίνεται αντιληπτό ότι στη σύγχρονη εποχή υφίστανται ακόμα περιστατικά έμφυλης ανισότητας σε βάρος του γυναικείου φύλου τόσο στη κοινωνία όσο και στο χώρο εργασίας τους. Συγκεκριμένα, εξετάστηκε το ζήτημα της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας, το οποίο εξειδικεύτηκε στο κλάδο της ναυτιλίας που συνιστά μια παραδοσιακά ανδροκρατούμενη βιομηχανία.

Μέσα από την έρευνα και την μελέτη των επιμέρους ζητημάτων της υπό εξέταση θεματικής αναδείχθηκαν οι έννοιες της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας στη κοινωνία και δη στην αγορά εργασίας. Ακόμη, επιχειρήθηκε η ανάδειξη των αναχρονιστικών αντιλήψεων και στερεοτύπων που έχουν επιβιώσει στον 21^ο αιώνα και ο ρόλος της σύγχρονης γυναίκας ως εργατικό δυναμικό. Από την εις βάθος μελέτη του αντικειμένου της παρούσας αναδείχθηκαν αρκετά προβληματικά σημεία τα οποία παρουσιάζονται συνοπτικά κατωτέρω.

Ειδικότερα, όπως έγινε αντιληπτό από την βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό σε θέσεις απασχόλησης με ηγετικό ρόλο, σε ανώτατες διοικητικές θέσεις και σε θέσεις οι οποίες παραδοσιακά είναι ανδροκρατούμενες. Ακόμα, και το μικρό ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες ηγετικές θέσεις αντιμετωπίζει δυσχέρειες και μειονεκτήματα τα οποία οι άντρες συνάδελφοι τους σε ανάλογη θέση δεν καλούνται να αντιμετωπίσουν, καθώς η ανισότητα συχνά οφείλεται στο ότι το φύλο αποτελεί συχνά κριτήριο επιλογής ενός εργαζόμενου και επηρεάζει την επαγγελματική ανέλιξη του ατόμου (π.χ. δημιουργία οικογένειας και τέκνων κ.λπ.).

Σε τομείς στους οποίους παραδοσιακά το ποσοστό των ανδρών υπερσχύει σημαντικά, όπως στην ναυτιλία, τα εμπόδια για την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών είναι ακόμα πιο έντονα. Ωστόσο, με την κατεύθυνση που δίνει η διεθνής και ευρωπαϊκή νομοθεσία (καθώς και η πάγια νομολογία των ευρωπαϊκών δικαστηρίων) σημειώνεται σημαντική σταδιακή πρόοδος προς την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των εργαζομένων η οποία δεν θα βασίζεται στο φύλο ή σε οποιαδήποτε άλλη διάκριση, πέραν των ικανοτήτων και των προσόντων του ατόμου. Συνεπώς, παρότι η αλλαγή της νοοτροπίας και της οπτικής της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας υπήρξε δύσκολη, κι ακόμα αντιμετωπίζει εμπόδια, έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος και τα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

Η ανάγκη, δε, προόδου και οικονομικής ανάπτυξης μέσα από την προαγωγή της ισότητας των φύλων και την διασφάλιση των δικαιωμάτων των γυναικών είναι ιδιαίτερα ουσιώδης, ειδικά μετά την οικονομική κρίση, την πανδημία και την ενεργειακή κρίση που ακολούθησε και επηρέασε την οικονομία παγκοσμίως, με αποτέλεσμα η ποικιλομορφία και η συμπερίληψη όλων στην οικονομική ζωή να αποτελεί μονόδρομο για την ανάπτυξη και την ευμάρεια της κοινωνίας ως συνόλου.

Κατά συνέπεια, θεωρείται από τον γράφοντα ότι η ποικιλομορφία και η διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας, και δη στη ναυτιλιακή βιομηχανία, είναι αναγκαίο να αποτελούν κομμάτι της βασικής πολιτικής των κρατών.

Συγκεκριμένα, προτείνεται η Πολιτεία να προχωρήσει στη θεσμοθέτηση αδειών γονεϊκότητας και στη πρακτική εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων που έχουν υιοθετηθεί, ενώ ακόμη προτείνεται η προώθηση κινήτρων για τις επιχειρήσεις να εφαρμόζουν αποτελεσματικές πολιτικές ισότητας, χωρίς να μένουν σε μια «εικονική» εναρμόνιση με τις ευρωπαϊκές Οδηγίες ή τις κατευθυντήριες των διεθνών οργανισμών, χωρίς αυτές οι αλλαγές να διαπερνούν το μοντέλο διοίκησης ή ηγεσίας των επιχειρήσεων.

Στον τομέα της ναυτιλίας, η προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης της γυναικείας παρουσίας σε αυτή είναι μια συνεχής διαδικασία που απαιτεί τη συνεργασία πολλών ενδιαφερομένων μερών. Τα εμπόδια που υφίστανται, κυρίως λόγω της ιδιαίτερης φύσης του ναυτικού επαγγέλματος, την ανάγκη προϋπηρεσίας στη θάλασσα και την σωματική και τεχνική γνώση που απαιτείται για τον χειρισμό του πλοίου κ.λπ., συνιστούν τροχοπέδη για την περαιτέρω προώθηση της ισότητας των φύλων και την κατάργηση αναχρονιστικών στερεοτύπων λόγω φύλου.

Εντούτοις, το ισχύον νομικό σύστημα και οι διεθνείς δεσμεύσεις παρέχουν μια σταθερή βάση για την ανάπτυξη της πολιτικής περί ισότητας των φύλων και συμπερίληψης της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας στην αγορά θαλάσσιας εργασίας.

Εν προκειμένω, η ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να προχωρήσει προς ένα δικαιότερο και πιο ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό μέσω πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων, εκστρατειών που ενθαρρύνουν την διαφορετικότητα και την ποικιλομορφία στις δομές της ναυτιλιακής επιχείρησης, ευαισθητοποιώντας τους άνδρες ναυτικούς να αποδέχονται τις γυναίκες στο πλοίο ως ισότιμες, δείχνοντας τον κατάλληλο σεβασμό και συνεργαζόμενοι αποτελεσματικά. Επιπλέον, είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

κανονιστικών μεταρρυθμίσεων ως προς την τεχνική και τεχνολογική κατάρτιση και εκπαίδευση όλων των εργαζομένων στη ναυτιλία, είτε στη θάλασσα είτε στη ξηρά, την συμπερίληψη μέτρων για τις γυναίκες ναυτικούς στα πλοία και την διευκόλυνση όσων έχουν οικογένεια και τέκνα με την υιοθέτηση πολιτικών και προγραμμάτων που εξασφαλίζουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την διευκόλυνση ευέλικτων μορφών εργασίας, αλλά και την δημιουργία κινήτρων για την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις μέσα στη ναυτιλιακή επιχείρηση, την ενδυνάμωση τους μέσω συνεχούς εκπαίδευσης και μέσω της ανάδειξης γυναικείων προτύπων.

Με την υιοθέτηση τέτοιων μέτρων και πρακτικών αλλά και την πραγματική ενσωμάτωση και εφαρμογή των πολιτικών που έχουν υιοθετηθεί για την γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας, θα προωθηθεί η ανάπτυξη του ναυτιλιακού κλάδου και συνακόλουθα θα ενισχυθεί και η μέχρις στιγμής ασταθής και «πληγωμένη» οικονομία των κρατών παγκοσμίως.

Ως εκ τούτου, η ένταξη των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα θα πρέπει να αποτελεί μακροπρόθεσμο στρατηγικό στόχο για τον τομέα, στοχεύοντας στην παραγωγικότητα της ναυτιλιακής βιομηχανίας χωρίς διακρίσεις, αναγνωρίζοντας ότι είναι απαραίτητη η ποικιλομορφία στο εργατικό δυναμικό και η διατήρηση της ισότητας των φύλων για την καλύτερη δυνατή αποδοτικότητα του κλάδου.

Είναι επίσης σημαντικό να αλλάξει η κουλτούρα της ναυτιλιακής βιομηχανίας, προκειμένου να εξαλειφθούν οι προκαταλήψεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι γυναίκες, οι οποίες έχουν αναδειχθεί σε σημαντικό εργατικό δυναμικό και έχουν αποδείξει την αποφασιστικότητά τους να ενταχθούν σε ένα δύσκολο, ιδιαίτερο και ανδροκρατούμενο επάγγελμα, αλλά και να συμβάλουν στην βελτίωση του.

Είναι, ωστόσο, γεγονός ότι παρά τις συνεχείς προσπάθειες, οι εξελίξεις στον κλάδο ακόμα και με τη βοήθεια της διεθνούς κοινότητας είναι ακόμη αργές. Τέτοιες αλλαγές δεν μπορούν να είναι δραστικές και χρειάζονται χρόνο και δέσμευση, ειδικά σε έναν χώρο που παραδοσιακά θεωρείται ανδροκρατούμενος.

Συμπερασματικά, οι γυναίκες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη σύγχρονη εμπορική ναυτιλία. Παρότι υφίστανται ακόμη αρκετές προκλήσεις και εμπόδια, έχουν γίνει ενθαρρυντικές προσπάθειες για την ένταξη και ενσωμάτωση περισσότερων γυναικών στον



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

*“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”*

ναυτιλιακό κλάδο και την δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς αποκλεισμούς εργατικού δυναμικού.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ. (2001). Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000, (ΚΕΘΙ), Αθήνα

Νάσκου-Περράκη Π. (2019). Δικαιώματα του Ανθρώπου, Παγκόσμια και Περιφερειακή Προστασία, , Σάκκουλας ΑΕ

Παντελίδου Μαλούτα, Μ. (2014). Φύλο -κοινωνία- πολιτική. Αθήνα: Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας (ΚΕΘΙ).

Περράκης Ε. Σ. (2013). Διαστάσεις της Διεθνούς Προστασίας των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Προς ένα Jus Universalis

Σιδέρη Ι.Σ., Ν. Κτιστάκη (2009). Η Απαγόρευση των διακρίσεων στην απόληψη κοινωνικών παροχών, Σκέψεις με αφορμή πρόσφατη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Νομικό Βήμα

Giddens, A. (2002). Κοινωνιολογία, Μετάφραση & Επιμέλεια Δ. Τσαούση, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.

Nikolaos Tsoulis (2017). Γυναίκες στο πηδάλιο των πλοίων, Nautika Xronika, σελ. 44

Ξενόγλωσση

Arulnayagam A. (2020). Addressing the Voice of Women in Marine and Maritime Industry Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume VIII, Issue IV, April 2020, σελ. 52 – 54.

Athanasopoulou, A., Moss-Cowan, A., Smets, M. and Morris, T. (2018). Claiming the corner office: female CEO careers and implications for leadership development. Human Resource Management, Vol. 57 No. 2, σελ. 617-639.

Blachburn R., Jarman J. (1997). Occupational Gender Segregation, Social Research Update



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Belcher P., H. Sampson, M. Thomas, J. Veiga & M. Zhao (2003). WOMEN SEAFARERS – Global employment policies and practices [Online], Google Books: σελ. 21 – 44, Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=EyRrFBvdFIIC&oi=fnd&pg=PR5&dq=women+ashore&ots=FY9DlwpmAm&sig=k6kVILGk6gGNay_eSCoFtbv115s&redir_esc=y#v=onepage&q=women%20ashore&f=false

Brescoll, V.L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, Vol. 27 No. 3, σελ. 415-428.

Camussi E., Leccardi C. (2005). Stereotypes of working women: the power of expectations, *Social Science Information*, Vol 44, No 1.

Catalyst (2020). Quick take: women in the workforce- global. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.catalyst.org/knowledge/women-workforce-global> (Ανάκτηση 20 Δεκεμβρίου 2023).

Dragomir, C., & Surugiu, F. (2013). Seafarer Women - Perception of the Seafaring Career. WSEAS / NAUN 2nd International Conference on Economics, Political and Law Science (EPLS'13), *Advances in Fiscal, Political and Law Science*.

Glass, C. and Cook, A. (2016). Leading at the top: understanding women’s challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, Vol. 27 No. 1, σελ. 51-63.

Hansen, H. (1998). Female Navigators Walk Softly. *The Shipping Professional*, (4), σελ. 23-24.

Heidi Heseltine (2020) Why the maritime industry needs to improve diversity in the workplace [Online]. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.globalmaritimeforum.org/news/why-the-maritime-industry-needs-to-improve-diversity-in-the-workplace>

International Chamber of Shipping (2021) Shipping and World Trade: Global Supply and Demand for Seafarers, [Online], Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.ics->



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-global-supply-and-demand-for-seafarers/

Islam, M. (2016). Creating Opportunities to Developing Leadership in Private Sector Enterprises of Bangladesh-A Study in Airlines/Shipping/Freight Forwarding Industry. *European Journal of Business and Management*

Khurana, R., & Nohria, N. (2010). Advancing leadership theory and practice.

Kitada, M. (2020). Women seafarers: An analysis of barriers to their employment, [Online], Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_6.

Kitada, M. (2017). Female Captains and Their Leadership: Human Factors in the Shipping Industry. In *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education*, σελ. 1265-1273

Kitada, M., Williams, E., & Froholdt, L. L. (Eds.). (2015). *Maritime women: Global leadership*. Springer Berlin Heidelberg.

Kitada, M. (2010). *Women seafarers and their identities*. PHD Thesis, Cardiff University.

Kitada, M. (2009). Risking marriage and family: maintaining women seafarers' gender identities. SIRC-Nippon Maritime Conference

Kiser, A. I. T. (2015). Workplace and leadership perceptions between men and women. *Gender in Management: An International Journal*, 30(8), σελ. 598–612

Loden, M., & Rosener, J. B. (1991). *Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource*: McGraw Hill (1st edition)

Mihail, D. (2006). Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece. *Equal Opportunities International*, 25(5), σελ.373–388. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://doi.org/10.1108/02610150610706708>.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Mitroussi, A., & Mitroussi, K. (2009). Female educational leadership in the UK and Greece. Gender in Management: An International Journal.

Minganti, P. K. (2012). Challenging from within: Youth associations and female leadership in Swedish mosques. In Women, Leadership, and Mosques, σελ. 371-391.

Narayanan, S., Emad, G. R., & Fei, J. (2023). Key factors impacting women seafarers' participation in the evolving workplace: A qualitative exploration. Marine Policy, 148, 105407. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105407>

Reiners B., (2019). What is Diversity? [Online], Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://builtin.com/diversity-inclusion/diversity>) (Ανάκτηση 12 Ιανουαρίου 2024)

Ross, E., (2008). Employment relations Third Ed., London, UK: Pearson Education Limited.

Rudman, L.A., Moss-Racusin, C.A., Phelan, J.E. and Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. Journal of Experimental Social Psychology, Vol. 48 No. 1, σελ. 165-179.

Ryals, J. M. (2023). Gender Equality is a Maritime Issue: Examining Structural and Social Barriers to Closing the Gender Gap in the Maritime Industry [Msc Thesis]. State University of New York Maritime College.

Stevenson, C. J. (2015). Sustainable development issues in shipping: women, the under-represented human resource. In Maritime women: global leadership. Springer, Berlin, Heidelberg, σελ. 255-265

Spinks-Hvas, N. (1998). Women and Shipping Law. The Shipping Professional, (4), σελ. 13-15.

Theotokas, I., & Harlaftis, G. (2009). Leadership in world shipping: Greek family firms in international business. Springer.

Vugt, M. V., & Ronay, R. (2014). The evolutionary psychology of leadership: Theory, review, and roadmap. Organizational Psychology Review, 4(1), σελ. 74-95.



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

Walker, R. Timothy (2021). Why we need more women in Maritime Industries. World Economic Forum. Retrieved December 12, 2021, Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.weforum.org/agenda/2015/09/why-we-need-more-women-in-maritime-industries/> (Ανάκτηση 12 Ιανουαρίου 2024)

Wang, X., Wong, Y. D., & Li, K. X. (2020). How can the maritime industry meet Sustainable Development Goals? An analysis of sustainability reports from the social entrepreneurship perspective. Transportation Research Part D-transport and Environment, 78, 102173. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2019.11.002>.

Willey, B., (2000). Employment law in context, England: Pearson Education limited.

Άρθρα/Έρευνες

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία [Online], Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=158> (Ανάκτηση 23 Ιανουαρίου 2024).

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συμβούλιο της Ευρώπης (2021). Εγχειρίδιο σχετικά με το ευρωπαϊκό δίκαιο κατά των διακρίσεων, Έκδοση 2018. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Handbook_non_discr_iaw_ELL (Ανάκτηση 23 Ιανουαρίου 2024).

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2014). Βία κατά των γυναικών: Πανευρωπαϊκή έρευνα. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_el.pdf (Ανάκτηση 23 Ιανουαρίου 2024).

Λιλιπούλου Μ. (Ιούνιος 2020). Άρθρο στο www.ethnos.gr «Το 67% των γυναικών έχει βιώσει διακρίσεις λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο» Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα:



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

<https://www.ethnos.gr/greece/article/111870/to6725tongynaikonexeibioseidiakriseislogofyloystonergasiakoxoro>(Ανάκτηση 10 Ιανουαρίου 2024)

BIMCO (2021). Seafarer Workforce Report, 2021 Edition, International Chamber of Shipping. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.ics-shipping.org/resource/seafarer-workforce-report-2021-edition/>

BIMCO (2016). Seafarer Workforce Report, 2016 Edition, International Chamber of Shipping. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.ics-shipping.org/resource/seafarer-workforce-report-2016-edition/>

Egho T.(2020). Άρθρο στο <https://floatsea.org> “Gender and The Sea: Women in the Maritime World History” Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://floatsea.org/compass/2022/1/18/read-gender-and-the-sea-women-in-the-maritime-world-history-tracy-egho> (Ανάκτηση 10 Ιανουαρίου 2024)

Eurostat (2019). Στατιστικές απασχόλησης [Online], Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://tinyurl.com/4j462cb2> (Ανάκτηση 10 Ιανουαρίου 2024)

IMO (2021). Women in Maritime – IMOS’s Gender Programme [Online], Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα:<https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>)

International Labour Organization (ILO) (2017).World Employment and Social Outlook (WESO) Trends for Women 2017. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm> (Ανάκτηση 25 Ιανουαρίου 2024)

International Chamber of Shipping (2020). ICS Diversity Tracker [Online], London, Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.ics-shipping.org/wp->



Ευάγγελος Νικόλαος Κούρτης

“Η Ποικιλομορφία και Διαφορετικότητα στην
Ναυτιλιακή Βιομηχανία : Η θέση της γυναίκας.”

<content/uploads/2020/11/ICS-Diversity-Tracker-compressed.pdf>

(Ανάκτηση 10

Ιανουαρίου 2024)

DIVERSITY IN THE WORKPLACE (2021). Τα οφέλη της Διαφορετικότητας [Online], Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://diversityintheworkplace.gr/el/diversity-benefits/> (Ανάκτηση 12 Ιανουαρίου 2024)

Ιστοσελίδες:

<https://europa.eu/youreurope/sdg/#/en/events/>

<https://wistainternational.com/association/wista-international/>

<https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>