

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

**ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.
ΡΟΛΟΙ, ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ
ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΤΕΛΕΧΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Κωνσταντίνα Καρανάνου

Διπλωματική Εργασία

που υποβλήθηκε στο Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου

Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του

Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Ναυτιλία

Πειραιάς

Φεβρουάριος 2025

ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

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

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας:

Κωνσταντίνα Καρανάνου

Υπογραφή:



ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

«Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από τη ΓΣ του Τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών Πανεπιστημίου Πειραιώς σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Ναυτιλία.

Τα μέλη της Επιτροπής:

- Ι. Θεοτοκάς
- Δ. Ματθαίου
- Δ. Πολέμης

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς δεν υποδηλώνει αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα.»

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον καθηγητή μου, κ. Δημήτριο Ματθαίου, για την πολύτιμη καθοδήγησή του, την υποστήριξή του και τις συμβουλές του καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Η επιστημονική του κατάρτιση, η διάθεσή του για συνεργασία και η εμπιστοσύνη που μου έδειξε αποτέλεσαν καθοριστικούς παράγοντες για την ολοκλήρωση της μελέτης αυτής. Η καθοδήγησή του όχι μόνο συνέβαλε ουσιαστικά στην εξέλιξη της εργασίας μου, αλλά και στη διεύρυνση των γνώσεών μου στον συγκεκριμένο τομέα. Τον ευχαριστώ ειλικρινά για τον χρόνο που διέθεσε και την πολύτιμη συνεισφορά του.

Πολύ σημαντική για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας ήταν και η συμβολή του οικογενειακού μου περιβάλλοντος, χωρίς τη στήριξη του οποίου δεν θα ήταν δυνατή η ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας. Επίσης, ένα μεγάλο ευχαριστώ στο φιλικό μου περιβάλλον για τη στήριξη και την εμπύχωση που μου παρείχε.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλα τα άτομα που συνέβαλαν στη συγκέντρωση του δείγματος της έρευνας, διευκολύνοντας τη διαδικασία συλλογής των ερωτηματολογίων. Η πολύτιμη βοήθειά τους υπήρξε καθοριστική για την ολοκλήρωση της μελέτης.

Τέλος, ιδιαίτερες ευχαριστίες απευθύνω στις γυναίκες που αφιέρωσαν τον χρόνο τους για να μοιραστούν τις προσωπικές τους εμπειρίες μέσω των συνεντεύξεων, επιτρέποντάς μας να εξάγουμε χρήσιμα συμπεράσματα. Η συμβολή τους δεν ήταν μόνο καθοριστική για την ερευνητική διαδικασία, αλλά και εξαιρετικά πολύτιμη για την κατανόηση των προκλήσεων και των δυνατοτήτων των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Σας ευχαριστώ όλους από καρδιάς!

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ (CONTENTS)

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ (INTRODUCTION).....	11
1.1 Στόχοι της Έρευνας και Ερευνητικά Ερωτήματα (Research Objectives and Research Questions).....	12
1.2 Μεθοδολογία και Ερευνητικά Εργαλεία για την Ανάλυση (Methodology and Research Tools for Analysis).....	13
1.3 Σημασία του Θέματος (Importance of the Topic).....	15
1.4 Δομή της εργασίας (Structure of the Thesis).....	16
2. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ (THE ROLE OF WOMEN IN SHIPPING) 18	
2.1 Σύντομη Ιστορική Αναδρομή και της παρουσίας των γυναικών στην ναυτιλία (Brief Historical Overview of Women’s Presence in Shipping).....	18
2.2 Οι γυναίκες στη Θάλασσα (Women at Sea).....	21
2.2.1 Ρόλοι και Ειδικότητες στη Θάλασσα (Roles and Specialties at Sea).....	23
2.2.2 Εργασιακό Περιβάλλον στο Πλοίο (Working Environment on Board).....	26
2.3 Γυναίκες Στελέχη Ναυτιλιακών Εταιριών (Women Professionals in Shipping Companies)	30
2.3.1 Εργασιακό Περιβάλλον στις Ναυτιλιακές Εταιρίες στη Στεριά (Working Environment in Shore-Based Shipping Companies).....	31
2.3.2 Γυναίκες σε Διοικητικές Θέσεις και Ηγεσία (Women in Managerial Positions and Leadership).....	34
2.4 Παραδείγματα Ελληνίδων Γυναικών στη Ναυτιλία (Examples of Greek Women in Shipping).....	37
2.5 Σύζυγοι Ναυτικών (Wives of Seafarers).....	40
3. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ (CHALLENGES FACED BY WOMEN IN SHIPPING).....	41
3.1 Αντίληψη για τον ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία (Perception of Women’s Role in Society).....	42
3.2 Φυλετικές Διακρίσεις στο πλοίο (Gender Discrimination on Board).....	46
3.2.1 Διακρίσεις ως προς τις Ικανότητες (Discrimination Regarding Competence).....	47
3.2.2 Mansplaining.....	48

3.2.3 Υποδομές και Απομόνωση Γυναικών Ναυτικών (Facilities and Isolation of Women Seafarers).....	49
3.2.4 Εξοπλισμός (Equipment).....	50
3.2.5 Δυσκολία Εύρεσης Εργασίας (Difficulty in Finding Employment).....	51
3.3 Φυλετικές Διακρίσεις στις εταιρίες στην στεριά (Gender Discrimination in Shore-Based Companies).....	53
3.3.1 Το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής (The Glass Ceiling Phenomenon).....	53
3.3.2 Μισθολογικές Ανισότητες (Wage Inequality).....	55
3.4 Σεξουαλική Παρενόχληση (Sexual Harassment).....	57
3.4.1 Μηχανισμοί Αναφοράς και Προστασίας (Reporting Mechanisms and Protection Measures).....	59
3.5 Εξισορρόπηση Εργασίας και Οικογένειας (Work-Family Balance).....	61
3.5.1 Γυναίκες Ναυτικοί (Women Seafarers).....	62
3.5.2 Γυναίκες Στελέχη Εταιριών (Women Professionals in Shipping Companies).....	64
4. ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ (INITIATIVES TO EMPOWER WOMEN IN THE INDUSTRY).....	66
4.1 Πρωτοβουλίες Διεθνών Οργανισμών (Initiatives by International Organizations).....	66
4.2 Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Γυναικών στη Ναυτιλία (Education and Training of Women in Shipping).....	72
4.3 Πρωτοβουλίες Καθοδήγησης (Mentoring Initiatives).....	73
4.4 Εταιρικές Πολιτικές (Company Policies).....	74
5. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (FUTURE PROSPECTS FOR WOMEN'S EMPOWERMENT).....	76
5.1 Αυτόνομη Ναυτιλία (Autonomous Shipping).....	77
5.2 Εξ αποστάσεως εργασία στις εταιρίες (Remote Work in Shipping Companies).....	81
6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (RESEARCH METHODOLOGY).....	84
6.1 Ποσοτική Έρευνα: Ερωτηματολόγια (Quantitative Research: Questionnaires).....	84
6.1.1 Σκοπός της Ποσοτικής Έρευνας – Ερευνητικά Ερωτήματα (Purpose of the Quantitative Research – Research Questions).....	84
6.1.2 Δείγμα της Ποσοτικής Έρευνας (Sample of the Quantitative Research).....	84
6.1.3 Ερωτήσεις Ερωτηματολογίου (Questionnaire Questions).....	85
6.2 Ποιοτική Έρευνα: Συνεντεύξεις (Qualitative Research: Interviews).....	86

6.2.1 Σκοπός της Ποιοτικής Έρευνας – Ερευνητικά Ερωτήματα (Purpose of the Qualitative Research – Research Question)	86
6.2.2 Δείγμα της Ποιοτικής Έρευνας (Sample of the Qualitative Research)	87
6.2.3 Ερωτήσεις Συνεντεύξεων (Interview Questions)	88
6.3 Περιορισμοί της Έρευνας (Research Limitations).....	90
7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ (ANALYSIS OF RESEARCH RESULTS) 90	
7.1 Ποσοτική Έρευνα (Quantitative Research).....	90
7.1.1 Αποτελέσματα Ερωτηματολογίων (Questionnaire Results).....	91
7.1.2 Συμπεράσματα (Conclusions)	97
7.2 Ποιοτική Έρευνα (Qualitative Research).....	100
7.2.1 Συνεντεύξεις (Interviews).....	100
8. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ (RECOMMENDATIONS FOR THE FUTURE).....	125
8.1 Ενίσχυση των Γυναικών στη Ναυτιλία (Strengthening Women’s Role in Shipping).....	125
8.1.1 Γυναίκες Ναυτικοί (Women Seafarers)	125
8.1.2 Γυναίκες Στελέχη Εταιριών (Women Executives in Shipping Companies).....	128
8.2 Μελλοντικές Κατευθύνσεις Έρευνας (Future Research Directions)	130
8.2.1 Ανάγκη για Περισσότερη Έρευνα (Need for Further Research)	130
8.2.2 Προτεινόμενοι Τρόποι Διερεύνησης (Suggested Research Methods).....	131
8.2.3 Ανάλυση της Εφαρμογής Πολιτικών (Analysis of Policy Implementation).....	131
8.2.4 Εξέταση Κοινωνικών και Πολιτισμικών Διαφορών (Examination of Social and Cultural Differences)	132
8.2.5 Μελλοντικά Ερωτήματα (Future Research Questions)	132
8.3 Σκέψεις για το Μέλλον των Γυναικών στη Ναυτιλία (Reflections on the Future of Women in Shipping).....	133
9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ (BIBLIOGRAPHY).....	135
10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ (APPENDICES).....	141
10.1 Ερωτηματολόγιο (Questionnaire)	141
10.2 Ερωτήσεις συνεντεύξεων (Interview Questions)	143
10.3 GDPR Form	145

ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ (TERMS AND ABBREVIATIONS)

- IMO (International Maritime Organization) – Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός που ρυθμίζει θέματα ασφάλειας, περιβαλλοντικής προστασίας, ισότητας των φύλων στη ναυτιλία κ.ά.
- ILO (International Labour Organization) – Διεθνής Οργάνωση Εργασίας που προωθεί τα εργασιακά δικαιώματα των ναυτικών, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας των γυναικών από διακρίσεις και παρενόχληση.
- BIMCO (Baltic and International Maritime Council) – Ο μεγαλύτερος διεθνής ναυτιλιακός οργανισμός, που παρέχει πρότυπα και συμβάσεις για την εργασία στη ναυτιλία.
- WISTA (Women’s International Shipping & Trading Association) – Παγκόσμιος οργανισμός που προάγει τη δικτύωση και την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία.
- Glass Ceiling Phenomenon – Ο όρος περιγράφει τα αόρατα εμπόδια που περιορίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, κυρίως λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων.
- Gender Discrimination – Οι άνισες ευκαιρίες και η διαφορετική μεταχείριση των γυναικών στον εργασιακό χώρο λόγω φύλου, ένα σύνηθες φαινόμενο στη ναυτιλία.
- Sexual Harassment – Κάθε μορφή ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον, η οποία αποτελεί σοβαρό ζήτημα για τις γυναίκες στη ναυτιλία.
- Autonomous Shipping – Η τεχνολογική εξέλιξη των αυτόνομων πλοίων που μπορεί να μειώσει τις φυσικές απαιτήσεις του επαγγέλματος και να αυξήσει τη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία.
- Mentoring Initiatives – Προγράμματα καθοδήγησης που βοηθούν τις γυναίκες να αποκτήσουν υποστήριξη και συμβουλές από πιο έμπειρα στελέχη στη ναυτιλία.
- Work-Family Balance – Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ένα σημαντικό ζήτημα για τις γυναίκες ναυτικούς και στελέχη λόγω των απαιτητικών ωραρίων εργασίας.

- Wage Inequality – Η ανισότητα στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών στη ναυτιλία, ένα πρόβλημα που συχνά αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να ακολουθήσουν καριέρα στον κλάδο.
- INTERTANKO (International Association of Independent Tanker Owners) – Οργανισμός που εκπροσωπεί τους ιδιοκτήτες δεξαμενόπλοιων και διεξάγει έρευνες για τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών.
- Seafarers’ Survey: Making Your Way at Sea – Έρευνα της INTERTANKO που συλλέγει δεδομένα για την εργασιακή εμπειρία των ναυτικών, αναδεικνύοντας τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον κλάδο.
- Mansplaining – Όρος που περιγράφει την τάση των ανδρών να εξηγούν στις γυναίκες θέματα με υποτιμητικό τρόπο, υποθέτοντας ότι έχουν λιγότερες γνώσεις ή εμπειρία.
- Reporting Mechanisms – Μηχανισμοί αναφοράς που αφορούν τις διαδικασίες μέσω των οποίων οι γυναίκες ναυτικοί μπορούν να καταγγείλουν περιστατικά παρενόχλησης ή διακρίσεων.
- Safety Equipment for Women – Ο εξοπλισμός ασφαλείας που προσαρμόζεται στις ανάγκες των γυναικών ναυτικών, όπως σωστά σχεδιασμένες στολές και προστατευτικά μέσα.
- Maritime Leadership – Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στη ναυτιλία, ένας τομέας όπου εξακολουθεί να υπάρχει σημαντική υποεκπροσώπηση.
- Shore-Based Shipping Companies – Ναυτιλιακές εταιρείες που λειτουργούν στη στεριά και αποτελούν έναν πιο προσβάσιμο εργασιακό χώρο για τις γυναίκες σε σχέση με τα πλοία.
- Training & Education for Women in Shipping – Προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που έχουν σχεδιαστεί για να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία.

Περίληψη

Η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς και δυναμικούς κλάδους της παγκόσμιας οικονομίας, ωστόσο η συμμετοχή των γυναικών παραμένει χαμηλή παρά τις προόδους που έχουν σημειωθεί. Η παρούσα εργασία διερευνά τη συμβολή των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία, είτε στη θάλασσα είτε στις εταιρίες στη στεριά, εξετάζοντας τόσο τον ρόλο τους όσο και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται σε ζητήματα όπως οι φυλετικές διακρίσεις, οι μισθολογικές ανισότητες και τα στερεότυπα που κυριαρχούν στον κλάδο, καθώς και στην περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

Η μελέτη συνδυάζει βιβλιογραφική ανασκόπηση και πρωτογενή έρευνα, αναλύοντας τις στρατηγικές που έχουν υιοθετηθεί από ναυτιλιακές εταιρείες και διεθνείς οργανισμούς για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Παράλληλα, διερευνάται ο ρόλος της τεχνολογίας και της αυτοματοποίησης στη δημιουργία νέων ευκαιριών για τις γυναίκες στον κλάδο. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη διαμόρφωσης ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, που θα ενισχύσει τη συμμετοχή των γυναικών, ενθαρρύνοντας την καινοτομία και προωθώντας τη βιωσιμότητα της ναυτιλίας. Η εργασία καταλήγει σε προτάσεις που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων και στην προώθηση ενός ισότιμου επαγγελματικού μέλλοντος.

Λέξεις-κλειδιά: Ναυτιλία, γυναίκες, ισότητα φύλων, προκλήσεις, βιωσιμότητα, τεχνολογία, φυλετικές διακρίσεις.

Abstract

Shipping is one of the most vital and dynamic sectors of the global economy; however, women's participation remains low despite notable advancements. This study explores the contribution of women to the maritime industry, both at sea and in shore-based companies, examining their role as well as the challenges they face. Emphasis is placed on issues such as gender discrimination, wage inequalities, stereotypes, and the limited representation of women in leadership positions.

The research combines a literature review and primary data analysis to explore strategies adopted by maritime companies and international organizations to promote gender equality. Additionally, it examines the role of technology and automation in creating new opportunities for women. The findings highlight the need for inclusive workplace environments that foster women's participation, drive innovation, and enhance the sustainability of the shipping sector. The study concludes with recommendations aimed at eliminating discrimination and supporting a more equitable professional future.

Keywords: Maritime industry, women, gender equality, challenges, sustainability, technology, gender discrimination.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ (INTRODUCTION)

Η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους πιο δυναμικούς και καθοριστικούς κλάδους για την παγκόσμια οικονομία, αποτελώντας τη ραχοκοκαλιά του διεθνούς εμπορίου και μεταφορών. Με το 90% του παγκόσμιου εμπορίου να εξυπηρετείται μέσω θαλάσσιων μεταφορών, η ναυτιλιακή βιομηχανία διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη και την παγκοσμιοποίηση.

Ωστόσο, παρά την πολυμορφία που χαρακτηρίζει τον κλάδο όσον αφορά τις τεχνολογικές καινοτομίες και τις παγκόσμιες εξελίξεις, η συμμετοχή των γυναικών σε αυτόν παραμένει περιορισμένη. Σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε άλλους τομείς, όπου η αλλαγή στην αγορά εργασίας προσαρμόστηκε γρήγορα, με τις γυναίκες να συμμετέχουν ενεργά, ο τομέας της ναυτιλίας εξακολουθεί να διατηρεί την ανδροκρατούμενη κουλτούρα (Theotokas & Tsalichi, 2013). Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι υπάρχει σημαντική έλλειψη αξιωματικών, φαίνεται πως εξακολουθούν να μη δίνονται συχνά ευκαιρίες στις γυναίκες που επιθυμούν να ακολουθήσουν το ναυτικό επάγγελμα.

Στον χώρο της ναυτιλίας οι γυναίκες αντιμετώπισαν, και εν μέρει εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν, σημαντικά εμπόδια όσον αφορά την επαγγελματική τους ανέλιξη και την ισότιμη συμμετοχή τους σε ανώτερες θέσεις. Σύμφωνα με την Lloyd's List, η οποία κυκλοφόρησε τους «100 Κορυφαίους Άνθρωπους με Επιρροή στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία», μόνο 5 γυναίκες έλαβαν αναφορά στη λίστα. Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τους ναυτικούς, λιγότερο από το 2% του εργατικού δυναμικού αποτελείται από γυναίκες (MacNeil & Ghosh, 2016).

Τα τελευταία χρόνια, όμως, η κατάσταση αυτή αρχίζει να μεταβάλλεται. Οι γυναίκες κερδίζουν έδαφος τόσο σε ναυτικές όσο και σε διοικητικές θέσεις, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα του ναυτιλιακού τομέα. Οι αλλαγές αυτές, αν και αργές, υπογραμμίζουν την ανάγκη για βαθύτερη κατανόηση του ρόλου των γυναικών στη ναυτιλία και τη διερεύνηση των προκλήσεων που καλούνται να υπερβούν.

Η παρούσα έρευνα επιδιώκει να αναδείξει τη συμβολή των γυναικών στη ναυτιλία και να εξετάσει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν και τις ευκαιρίες που αναδύονται σε αυτόν τον επαγγελματικό κλάδο. Θα αναλύσουμε τους ρόλους τους και τις στρατηγικές που έχουν εφαρμοστεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων, ενώ ταυτόχρονα θα αναδείξουμε τις προκλήσεις που

αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον τομέα, αλλά και τις δυνατότητες που διανοίγονται για τη μελλοντική τους εξέλιξη.

1.1 Στόχοι της Έρευνας και Ερευνητικά Ερωτήματα (Research Objectives and Research Questions)

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τη συμβολή των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας, εστιάζοντας στους ρόλους που αναλαμβάνουν, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, και τις προοπτικές που διανοίγονται τόσο για τις γυναίκες ναυτικούς όσο και για τις γυναίκες στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Παρά την ιστορικά κυριαρχούμενη από άνδρες φύση της ναυτιλίας, η συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, με τις γυναίκες να διαδραματίζουν πλέον καίριο ρόλο στην αποτελεσματική λειτουργία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων και την ομαλή διεξαγωγή των θαλάσσιων μεταφορών. Ωστόσο, παρά τις προόδους, οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια που συνδέονται με κοινωνικές, πολιτισμικές και θεσμικές διακρίσεις, ενώ πολλές φορές έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις λόγω φύλου, σε έναν χώρο εργασίας όπου εξακολουθούν να υπάρχουν άνισες ευκαιρίες και ανισότητες στις αμοιβές.

Προκλήσεις, όπως οι ανισότητες στις επαγγελματικές ευκαιρίες, η έλλειψη εκπροσώπησης σε ηγετικές θέσεις, καθώς και τα στερεότυπα που συνοδεύουν την εργασία τους, ιδίως εν πλω εξακολουθούν να υπάρχουν και σήμερα. Οι γυναίκες ναυτικοί, σε πολλές περιπτώσεις, έρχονται αντιμέτωπες με δυσκολίες που αφορούν τις σωματικές απαιτήσεις του επαγγέλματος, τον περιορισμένο αριθμό γυναικών στα πλοία, αλλά και φαινόμενα διάκρισης και παρενόχλησης. Από την άλλη, οι γυναίκες που εργάζονται σε ναυτιλιακές εταιρίες σε θέσεις ξηράς αντιμετωπίζουν συχνά περιορισμένη πρόσβαση σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και προαγωγές, ενώ παράλληλα για πολλούς εργοδότες ο παραδοσιακός ρόλος της φροντίδας της οικογένειας, λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας για την πρόσληψη ή επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών εργαζομένων.

Η έρευνα επιδιώκει να κατανοήσει καλύτερα τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε θαλάσσιες και στεριανές θέσεις εργασίας στον ναυτιλιακό τομέα, εξετάζοντας παράλληλα τις πολιτικές και στρατηγικές που έχουν υιοθετήσει οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις και οι διεθνείς

οργανισμοί, όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΙΜΟ), για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και την προώθηση της γυναικείας συμμετοχής. Μέσα από τη χαρτογράφηση των ρόλων που αναλαμβάνουν οι γυναίκες ως ναυτικοί και ως στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων, καθώς και την ανάλυση των δυσκολιών και των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν σε έναν τομέα που παραδοσιακά κυριαρχείται από άνδρες, η έρευνα εξετάζει και τις αναδυόμενες προοπτικές για τις γυναίκες.

Τα ερευνητικά ερωτήματα επικεντρώνονται στο ποιοι είναι οι κύριοι ρόλοι που αναλαμβάνουν οι γυναίκες στη ναυτιλιακή βιομηχανία, ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, και ποιοι κοινωνικοί και πολιτισμικοί παράγοντες επηρεάζουν τη συμμετοχή και την ανέλιξή τους. Επίσης, εξετάζεται πώς ανταποκρίνονται οι ναυτιλιακές εταιρείες και οι διεθνείς οργανισμοί στις προκλήσεις ισότητας των φύλων και ποιες πολιτικές ή πρωτοβουλίες έχουν εφαρμοστεί για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στον κλάδο. Παράλληλα, αναλύονται οι ευκαιρίες που διανοίγονται μέσα από την πρόοδο της τεχνολογίας και τη διαφοροποίηση των εργασιακών μοντέλων.

Επιπλέον, θα εξεταστούν οι νέες τεχνολογίες και οι ευέλικτες μορφές εργασίας που προσφέρουν ευκαιρίες για τις γυναίκες να συμμετέχουν πιο ενεργά στον κλάδο, και οι τρόποι με τους οποίους οι γυναίκες μπορούν να επωφεληθούν από τις εξελίξεις αυτές, συνδυάζοντας την εργασία με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Μέσα από την κατανόηση των ρόλων που διαδραματίζουν οι γυναίκες και την αναγνώριση των εμποδίων που καλούνται να υπερβούν, θα αναζητηθούν τρόποι για τη δημιουργία ενός περισσότερο ισότιμου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο θα επιτρέπει στις γυναίκες να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στον αναπτυσσόμενο αυτό τομέα και να εξελίσσονται μέσα σε αυτόν.

1.2 Μεθοδολογία και Ερευνητικά Εργαλεία για την Ανάλυση (Methodology and Research Tools for Analysis)

Η μεθοδολογία που ακολουθείται στην παρούσα έρευνα επικεντρώνεται στην πολυδιάστατη ανάλυση της συμβολής των γυναικών στη ναυτιλία, μέσα από μια συνδυαστική προσέγγιση

ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων. Η έρευνα χωρίζεται σε δύο βασικές φάσεις: την ανάλυση βιβλιογραφικών πηγών και την πρωτογενή έρευνα μέσω συνεντεύξεων και ερωτηματολογίων.

Αρχικά, πραγματοποιείται μια εκτενής βιβλιογραφική ανασκόπηση που περιλαμβάνει ακαδημαϊκά άρθρα, στατιστικές εκθέσεις, μελέτες και επίσημα έγγραφα από διεθνείς οργανισμούς όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO). Σκοπός αυτής της φάσης είναι να αναλυθούν οι τάσεις και οι εξελίξεις που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία, να χαρτογραφηθούν οι ρόλοι τους και να αποτυπωθούν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Επιπλέον, γίνεται μια ανάλυση των πολιτικών ισότητας των φύλων και των βέλτιστων πρακτικών που έχουν εφαρμοστεί σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο, με στόχο να βελτιωθεί η συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο. Έπειτα, αναφέρονται ορισμένες μελλοντικές προοπτικές για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών.

Στη δεύτερη φάση της εργασίας, θα διανεμηθούν ερωτηματολόγια σε ευρύτερο δείγμα ανδρών και γυναικών που εργάζονται στον ναυτιλιακό τομέα, προκειμένου να συλλεχθούν ποσοτικά δεδομένα σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες και την αντιμετώπιση των γυναικών, τις διακρίσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν και τις προοπτικές ανέλιξής τους. Τα ερωτηματολόγια θα περιλαμβάνουν ερωτήσεις κλειστού τύπου και θα αναλύονται μέσω στατιστικών εργαλείων, προκειμένου να προσδιοριστούν τάσεις και μοτίβα στις εμπειρίες των εργαζομένων του κλάδου ως προς τη θέση των γυναικών. Έπειτα, πραγματοποιείται πρωτογενής συλλογή δεδομένων μέσω συνεντεύξεων με γυναίκες που δραστηριοποιούνται στη ναυτιλία, τόσο ως ναυτικοί όσο και ως στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Οι συνεντεύξεις είναι δομημένες, επιτρέποντας την εμβάθυνση στις προσωπικές εμπειρίες των συμμετεχουσών, καθώς και την ανάλυση των εμποδίων και των προκλήσεων που έχουν αντιμετωπίσει στην καριέρα τους. Η ποιοτική ανάλυση των συνεντεύξεων θα προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για τις εμπειρίες των γυναικών σχετικά με την επαγγελματική τους ανέλιξη, τις διακρίσεις που ενδέχεται να βιώνουν, και τις στρατηγικές που υιοθετούν για να επιτύχουν τους στόχους τους (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022).

Η συνδυαστική χρήση ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων στοχεύει στη σφαιρική προσέγγιση του ζητήματος, επιτρέποντας μια βαθύτερη κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη ναυτιλία, καθώς και των παραγόντων που θα μπορούσαν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στον κλάδο. Τέλος, τα αποτελέσματα της έρευνας θα συγκριθούν με τις

διεθνείς τάσεις, και θα παρουσιαστούν προτάσεις για τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών και την ενίσχυση της επαγγελματικής τους εξέλιξης στον χώρο της ναυτιλίας.

1.3 Σημασία του Θέματος (Importance of the Topic)

Η σημασία της συμβολής των γυναικών στη ναυτιλία είναι πολλαπλή και εκτείνεται σε κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό επίπεδο. Η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς τομείς της παγκόσμιας οικονομίας. Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών σε αυτόν τον τομέα παραμένει χαμηλή, γεγονός που σηματοδοτεί μια χαμένη ευκαιρία για την ενίσχυση της ανάπτυξης και της καινοτομίας. Η αύξηση της γυναικείας παρουσίας στη ναυτιλία δεν περιορίζεται απλώς στη δημιουργία ίσων ευκαιριών, αλλά έχει τη δυνατότητα να βελτιώσει την απόδοση των επιχειρήσεων, να προάγει την πολυμορφία και να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα των ομάδων εργασίας. Έρευνες δείχνουν ότι οι εταιρείες που περιλαμβάνουν γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παρουσιάζουν καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα και καινοτόμες προσεγγίσεις.

Η ισότητα δεν είναι μόνο βασικό ανθρωπινό δικαίωμα, αλλά απαραίτητη για την επίτευξη των πιο ευνοϊκών κοινωνικοοικονομικών αποτελεσμάτων (UN Women 2016). Για παράδειγμα, σύμφωνα με την Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2013), με την ίση εκπροσώπηση των γυναικών σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους κλάδους, το ΑΕΠ της Αυστραλίας θα μπορούσε να ενισχυθεί κατά 11%. Η επένδυση στις γυναίκες έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει την κοινωνική ευημερία και την ανθρώπινη ανάπτυξη (MacNeil & Ghosh, 2016).

Επιπλέον, η ενσωμάτωση των γυναικών στη ναυτιλία έχει θετικές συνέπειες στη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος. Η παρουσία γυναικών μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη προκαταλήψεων και διακρίσεων που υφίστανται στον τομέα, προάγοντας έτσι μια κουλτούρα σεβασμού και συνεργασίας. Αυτό όχι μόνο ενδυναμώνει τις γυναίκες εργαζόμενες, αλλά επιφέρει επίσης και αλλαγές στη νοοτροπία των ανδρών συναδέλφων τους, οδηγώντας σε μια πιο συμπεριληπτική και συνεργατική ατμόσφαιρα. Αξιοσημείωτη είναι και η σημασία του θέματος για την κοινωνική αλλαγή και την πρόοδο. Η προώθηση της γυναικείας συμμετοχής στη ναυτιλία εντάσσεται σε ευρύτερες προσπάθειες για την επίτευξη ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Η επίτευξη ισότητας στην επαγγελματική σφαίρα συμβάλλει στην ενδυνάμωση των γυναικών, προάγοντας την αυτοπεποίθηση και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Επιπλέον, οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στη ναυτιλία μπορούν να αποτελέσουν πρότυπα για τις νέες γενιές, ενθαρρύνοντας τις νεαρές κοπέλες να ακολουθήσουν καριέρες σε τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται ανδροκρατούμενοι.

Τέλος, η έρευνα που επικεντρώνεται στη συμβολή των γυναικών στη ναυτιλία είναι ιδιαίτερα επίκαιρη, δεδομένων των πρόσφατων εξελίξεων στην τεχνολογία και των αλλαγών στο παγκόσμιο εμπόριο. Οι σύγχρονες προκλήσεις που προκύπτουν από την κλιματική αλλαγή, την ψηφιοποίηση και την ανάγκη για βιώσιμες πρακτικές, απαιτούν την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων ταλέντων, ανεξαρτήτως φύλου. Επομένως, η αναγνώριση και η προώθηση της συμβολής των γυναικών στη ναυτιλία δεν είναι μόνο ζήτημα ισότητας, αλλά και στρατηγική ανάγκη για την ανάπτυξη ενός δυναμικού και ανταγωνιστικού κλάδου (Τραχανά, 2014). Δυστυχώς όμως, η αλλαγή των εδραιωμένων κοινωνικών κανόνων γύρω από τα στερεότυπα των φύλων είναι μια αργή και προκλητική διαδικασία. (MacNeil, Ghosh, 2016).

1.4 Δομή της εργασίας (Structure of the Thesis)

Όπως προαναφέραμε, στο πρώτο μέρος της εργασίας θα γίνει βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με την γυναίκα στην σύγχρονη κοινωνία και σε προέκταση στην ναυτιλία, ενώ στο δεύτερο μέρος θα διεξαχθεί ποσοτική και ποιοτική έρευνα με στόχο την εμπάθυνση στο θέμα.

Πιο αναλυτικά, στο 1ο κεφάλαιο παραθέτονται κάποια εισαγωγικά στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών στο χώρο της ναυτιλίας και παρουσιάζεται ο σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας αλλά και τα ερευνητικά εργαλεία.

Στο 2ο κεφάλαιο, εξετάζεται η συμμετοχή των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας, τόσο στο παρελθόν όσο και στο παρόν. Θα αναλύσουμε το ρόλο και τα καθήκοντα των γυναικών ναυτικών και στελεχών ναυτιλιακών εταιριών είτε σε διοικητικές θέσεις είτε όχι. Το κομμάτι της ηγεσίας θα μας απασχολήσει ιδιαίτερος ως προς το αν αποτελεί κίνητρο για τις γυναίκες του κλάδου και αν είναι συχνό φαινόμενο. Επιπλέον, θα αναφέρουμε τις εργασιακές συνθήκες και το εργασιακό περιβάλλον αλλά και μερικά παραδείγματα Ελληνίδων γυναικών στη ναυτιλία που έχουν διαπρέψει στον κλάδο. Τέλος, αναφορά θα γίνει και στο ρόλο που διαδραματίζουν οι σύζυγοι των ανδρών ναυτικών.

Στο 3ο κεφάλαιο, θα διερευνηθούν τα κοινωνικά στερεότυπα που συνδέονται με το φύλο και την επίδρασή τους στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στο κλάδο. Η γενικότερη αντίληψη για τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας, οι φυλετικές διακρίσεις, τα φαινόμενα παρενόχλησης και κακομεταχείρισης στο εργασιακό περιβάλλον, η εξισορρόπηση καριέρας και οικογενειακής ζωής θα εξεταστούν διεξοδικά. Επιπλέον, θα αναλύσουμε τις προκλήσεις που υπάρχουν και στον χώρο των στελεχών και της διοίκησης αλλά και τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων που υφίστανται στον χώρο.

Ακολούθως, στο 4ο κεφάλαιο θα αναλυθούν πολιτικές και πρωτοβουλίες των ναυτιλιακών εταιριών και των Διεθνών Οργανισμών που προάγουν την ισότητα των φύλων και ενισχύουν τη συμμετοχή των γυναικών μέσω εκπαιδευτικών και υποστηρικτικών μηχανισμών. Επιπλέον, θα αναφερθούμε στην σημασία της εκπαίδευσης αλλά και της καθοδήγησης (mentoring) προς στις νέες γενιές.

Στο 5ο κεφάλαιο θα δοθεί έμφαση στις τεχνολογικές καινοτομίες και τις τάσεις που μελλοντικά ίσως διευκολύνουν την ένταξη των γυναικών ναυτικών, προσφέροντας νέες ευκαιρίες μέσω της αυτοματοποίησης και της τηλεργασίας. Θα εξεταστούν οι αναδυόμενες προοπτικές και ευκαιρίες για τις γυναίκες στον τομέα της ναυτιλίας και οι ευέλικτες μορφές εργασίας που προσφέρουν νέες δυνατότητες για τις γυναίκες εργαζόμενες του κλάδου.

Στο 6ο κεφάλαιο θα αναλύσουμε την μεθοδολογία της έρευνας που διεξήχθη η οποία χωρίζεται σε δυο κομμάτια, την ποσοτική και την ποιοτική. Αναφερούμε τον σκοπο της ερευνας και τα ερευνητικα ερωτηματα και παρουσιαζονται οι ερωτησεις του ερωτηματολογιου αλλα και των συνεντευξεων. Τέλος, γίνεται αναφορά και στους περιορισμούς της έρευνας.

Στη συνέχεια, στο κεφάλαιο 7 καταγράφονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Έπειτα, αναφέρονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική έρευνα.

Τέλος, στο κεφάλαιο 8 δίνονται ορισμένες προτάσεις για το μέλλον για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στον κλάδο. Ταυτόχρονα, δίνεται κατεύθυνση για μελλοντικές ερευνες.

2. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ (THE ROLE OF WOMEN IN SHIPPING)

Η ναυτιλία, ένας τομέας που παραδοσιακά χαρακτηρίζεται από την ανδρική κυριαρχία, έχει αρχίσει να μεταβάλλεται τα τελευταία χρόνια, καθώς ολοένα και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στη βιομηχανία.. Η παρούσα ενότητα εξετάζει τους ρόλους που αναλαμβάνουν οι γυναίκες στη θάλασσα και στη στεριά, περιλαμβάνοντας τις ειδικότητες που καλύπτουν καθώς και τα καθήκοντα που εκτελούν.

Είναι σημαντικό να αναλογιστούμε σε ποιο βαθμό οι γυναίκες έχουν κατορθώσει να διεισδύσουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και πώς η εκπροσώπηση τους σε αυτές τις θέσεις επηρεάζει τη δομή και τη λειτουργία των ναυτιλιακών εταιριών. Η ανάλυση αυτή θα μας επιτρέψει να κατανοήσουμε καλύτερα τη συνεισφορά των γυναικών στη ναυτιλία και τις προκλήσεις που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

2.1 Σύντομη Ιστορική Αναδρομή και της παρουσίας των γυναικών στη ναυτιλία (Brief Historical Overview of Women's Presence in Shipping)

Η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους παλαιότερους και πιο σημαντικούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας, με ρίζες που εκτείνονται χιλιάδες χρόνια πίσω στην ιστορία. Από τις πρώτες γνωστές ναυτικές δραστηριότητες, που χρονολογούνται από την αρχαιότητα, οι άνθρωποι έχουν χρησιμοποιήσει τα πλοία για το εμπόριο, τη μεταφορά, και την εξερεύνηση. Η εξέλιξη της ναυτιλίας έχει παίξει καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη των πολιτισμών και την οικονομία των εθνών.

Η ανισότητα των φύλων στη ναυτιλία δεν αποτελεί καινούργιο γεγονός. Ιστορικά, ο ναυτιλιακός κλάδος θεωρούνταν προνόμιο των ανδρών, με την πεποίθηση ότι η παρουσία γυναικών σε πλοία έφερνε ατυχία. Αυτές οι δεισιδαιμονίες δεν επηρέαζαν μόνο τους απλούς ναυτικούς, αλλά και υψηλόβαθμα στελέχη και χρησιμοποιήθηκαν συχνά για να εξηγήσουν ακραία καιρικά φαινόμενα, καθώς οι ναυτικοί αναζητούσαν τρόπους να εξασφαλίσουν την ασφάλεια τους στα επικίνδυνα ταξίδια. Οι προκαταλήψεις αυτές περιόρισαν δραματικά τις ευκαιρίες των γυναικών στη ναυτιλία για πολλούς αιώνες, και πριν από το 1900, οι εμπορικές ναυτικές καριέρες ήταν ουσιαστικά απρόσιτες για τις γυναίκες (MacNeil & Ghosh, 2016).

Παρόλα αυτά, ορισμένες γυναίκες βρήκαν τρόπους να συμμετέχουν στη ναυτιλία με άλλους ρόλους. Στον 18ο αιώνα, σύζυγοι ή κόρες καπετάνιων συνόδευαν συχνά τα πλοία, συμμετέχοντας άτυπα ως μέλη του πληρώματος μαθαίνοντας τις τεχνικές της ναυσιπλοΐας. Επιπλέον, υπάρχουν καταγραφές γυναικών που ασχολούνταν με τις οικογενειακές επιχειρήσεις και την εμπορική ναυτιλία, όπως οι χήρες πλοιοκτητών που συνέχιζαν τις επιχειρήσεις των συζύγων τους.

Παρά τους κανονισμούς, δεν ήταν σπάνιο να βρίσκονται γυναίκες σε πλοία του βρετανικού ναυτικού, ακόμη και σε πολεμικά πλοία. Ορισμένες γυναίκες, θέλοντας να ταξιδέψουν, μεταμφιέζονταν σε άντρες για να ενταχθούν στα πληρώματα. Η Hannah Snell ήταν μια τέτοια περίπτωση, που υπηρέτησε για επτά χρόνια ως ο «James Gray», κρύβοντας την ταυτότητά της, ακόμη και όταν τραυματίστηκε σοβαρά. (Forces News, 2021).

Οι γυναίκες έπαιζαν επίσης σημαντικό ρόλο στη στήριξη της ναυτιλιακής βιομηχανίας με διαφορετικούς τρόπους. Μερικές από αυτές εργάστηκαν ως φαροφύλακες, μια δουλειά που απαιτούσε σκληρή σωματική εργασία και συνήθως ανατίθετο σε άντρες. Ωστόσο, όταν τους δινόταν η ευκαιρία, οι γυναίκες έφερναν εις πέρας τα καθήκοντά τους με επιτυχία, αν και χωρίς ιδιαίτερη αναγνώριση. Μία από τις πρώτες Αμερικανίδες φαροφύλακες ήταν η Hannah Thomas το 1776, και η Ida Lewis, από το Lime Rock, η οποία έγινε διάσημη για τη διάσωση 18 ανθρώπων.

Στους παγκόσμιους πολέμους, οι γυναίκες ανέλαβαν εργασίες στη ναυπηγική βιομηχανία, αντικαθιστώντας τους άνδρες που υπηρετούσαν. Σε ρόλους όπως συγκολλητές, γερανοί και ξυλουργοί, οι γυναίκες απέδειξαν τις ικανότητές τους. Στα μέσα του 1943, σχεδόν το 65% των εργατών στα ναυπηγεία της Δυτικής Ακτής των ΗΠΑ ήταν γυναίκες. Με το τέλος του πολέμου, ωστόσο, οι γυναίκες κλήθηκαν να παραχωρήσουν τις θέσεις τους στους άνδρες που επέστρεφαν, με αποτέλεσμα οι νεοαποκτηθείσες δεξιότητές τους να παραμεριστούν (MacNeil & Ghosh, 2016).

Από τις δεκαετίες του 1940 και του 1950, οι γυναίκες άρχισαν να καταλαμβάνουν θέσεις σε γραμματειακά καθήκοντα σε ναυτιλιακές εταιρείες, αν και η πρόσβαση σε ναυτικές θέσεις παρέμενε περιορισμένη.

Στα πλοία, οι γυναίκες άρχισαν να υπηρετούν ως νοσοκόμες από το 1811. Το 1942, η έλλειψη ανδρών εξαιτίας του πολέμου επέτρεψε στις γυναίκες να ενταχθούν στο ναυτικό των ΗΠΑ, μερικές από τις οποίες εκπαιδεύτηκαν ως αξιωματικοί.

Το 1976, η Ναυτική Ακαδημία των ΗΠΑ δέχθηκε τις πρώτες γυναίκες σπουδάστριες, και το 1980 αποφοίτησαν οι πρώτες 55 γυναίκες. (Lubin, 2023). Παρά το γεγονός ότι η Anna Schetinina ήταν η πρώτη γυναίκα καπετάνιος εμπορικού πλοίου το 1935 στη Ρωσία (Aggrey 2000), μόλις τις τελευταίες δεκαετίες οι γυναίκες άρχισαν να κατακτούν θέσεις σε έναν χώρο κυριαρχούμενο από άνδρες.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί ότι η συμβολή των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία ξεκίνησε ήδη από την εποχή της Ελληνικής Επανάστασης. Η Λασκαρίνα Μπουμπουλίνα, η Μαντώ Μαυρογένους και η Δόμνα Βισβίζη, η καθεμία με τον δικό της τρόπο, καθόρισαν τον ναυτικό αγώνα των Ελλήνων το 1821 αλλά και τη θέση της γυναίκας στην ελληνική ναυτιλία. Κατέδειξαν ότι η γυναικεία παρουσία στη θάλασσα μόνο καλό μπορούσε να φέρει. Πιο συγκεκριμένα, η Λασκαρίνα Μπουμπουλίνα, ηρωίδα της Ελληνικής Επανάστασης του 1821, υπήρξε μια από τις σημαντικότερες προσωπικότητες στον τομέα της ναυτιλίας, καθώς χρησιμοποίησε την προσωπική της περιουσία για να χρηματοδοτήσει και να διοικήσει πολεμικά πλοία, παίζοντας καθοριστικό ρόλο στη ναυτική αντίσταση κατά του Οθωμανικού στόλου. Η Μαντώ Μαυρογένους, επίσης ηρωίδα της Επανάστασης, υπήρξε ηγετική φυσιογνωμία στην ανατολική Ελλάδα και ενίσχυσε τη ναυτιλία με τη συνεισφορά της σε χρηματικούς πόρους και σε ναυτικά πλοία για τις πολεμικές προσπάθειες. Η Δόμνα Βισβίζη, αν και λιγότερο γνωστή από τις δύο πρώτες, είχε επίσης σημαντική συμμετοχή στην ελληνική ναυτιλία κατά την Επανάσταση, προσφέροντας οικονομική και πολιτική στήριξη και βοηθώντας στην οργάνωση ναυτικών επιθέσεων. Οι τρεις αυτές γυναίκες συνεισέφεραν καθοριστικά στην ανάπτυξη και υποστήριξη της ελληνικής ναυτιλίας, ενισχύοντας τον αγώνα για την ανεξαρτησία και δείχνοντας τη σημασία της γυναικείας παρουσίας στη ναυτιλιακή ιστορία της χώρας.

Με την αύξηση οργανισμών όπως η Women's International Shipping & Trading Association (WISTA) και πρωτοβουλιών όπως το πρόγραμμα του International Maritime Organisation για την ένταξη των γυναικών στη ναυτιλία, η παρουσία των γυναικών στη βιομηχανία αυξάνεται σταδιακά. Παρ' όλα αυτά, απαιτούνται ακόμη περισσότερες ενέργειες για να γεφυρωθεί το χάσμα των φύλων στον κλάδο (MacNeil & Ghosh, 2016).

Η ιστορική αναδρομή της ναυτιλίας αναδεικνύει τη σημασία αυτού του τομέα στην ανάπτυξη του εμπορίου και των πολιτισμών. Παράλληλα, αποκαλύπτει την εξελικτική πορεία της γυναικείας συμμετοχής, η οποία, αν και περιορισμένη σε παλαιότερες εποχές, σήμερα δείχνει προοπτικές

ανάπτυξης. Η συνεχιζόμενη στήριξη των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας θα είναι καθοριστική για τη μελλοντική πρόοδο και τη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος εργασίας.

2.2 Οι γυναίκες στη Θάλασσα (Women at Sea)

Παρά το γεγονός ότι η διείσδυση των γυναικών στον διοικητικό τομέα των γραφείων των ναυτιλιακών εταιρειών έχει αυξηθεί σημαντικά την τελευταία δεκαετία, τα πλοία εξακολουθούν να θεωρούνται ανδροκρατούμενο εργασιακό περιβάλλον (Theotokas & Tsalichi, 2013). Στα μέσα του 2020, μια έκθεση της BIMCO (2021) κάτω από το 2% των ναυτικών είναι γυναίκες, παρόλο που ο αριθμός των γυναικών ναυτικών έχει αυξηθεί κατά 45% σε σύγκριση με τα ευρήματα πέντε χρόνια νωρίτερα, το 2015 (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022). Το 2022, ο IMO, πραγματοποίησε μια έρευνα για να μελετήσει τη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία σε παγκόσμιο επίπεδο. Συγκεκριμένα, συγκέντρωσε ευρήματα από περισσότερες από 500 εταιρείες σε όλο το ναυτιλιακό κλάδο, με περίπου το 60% να εδρεύει σε μία χώρα και το υπόλοιπο 40% να δραστηριοποιείται σε διάφορες γεωγραφικές επιχειρηματικές περιοχές (IMO, 2022).

Οι γυναίκες αξιωματικοί και μηχανικοί καταστρώματος βρίσκονται σε πολύ μικρότερους αριθμούς στα ποντοπόρα πλοία και εκτιμάται ότι αποτελούν το 0,12% του συνολικού ναυτικού πληθυσμού (Kitada, 2021). Ωστόσο, σημαντικό ποσοστό αυτού του αριθμού προέρχεται από γυναίκες μαθήτριες και ασκούμενες που δεν έχουν ολοκληρώσει ακόμη τη 12μηνη θαλάσσια υπηρεσία προκειμένου να αποκτήσουν το δίπλωμα του Γ' Πλοιάρχου ή Γ' Μηχανικού και να σταδιοδρομήσουν ως αξιωματικοί. Ως εκ τούτου, οι πλήρως καταρτισμένες γυναίκες ναυτικοί σε επιχειρησιακά τμήματα πλοίων αριθμούν μόνο το 0,5%.

Μερικές φορές παρατηρούνται γυναίκες αξιωματικοί σε τομείς επιβατηγών πλοίων, όπως κρουαζιερόπλοια, επιβατηγά πλοία και μικρά ferry boat. Εάν αυτοί οι αριθμοί συνέβαλαν σε ένα μέρος αυτού του 0,5%, το προηγούμενο ποσοστό του 0,12% των γυναικών ναυτικών σε φορτηγά πλοία θα εξακολουθούσε να είναι μια ρεαλιστική εικόνα.

Ο διαχωρισμός φύλου στα ναυτικά επαγγέλματα είναι ακόμη πιο σημαντικός στο τμήμα μηχανών. Οι περισσότερες γυναίκες επιλέγουν να σπουδάσουν ναυτικές επιστήμες αντί ναυτικής μηχανικής στο σχολείο. Σύμφωνα με τη μελέτη που διεξήχθη από το Women in Maritime Association,

Φιλιππίνες (WIMA-Phil) από το 2008 έως το 2011, μεταξύ 30 ιδρυμάτων ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα, ο αριθμός των αποφοίτων γυναικών ήταν 5 σε μαθήματα μηχανικής και 123 σε μαθήματα θαλάσσιων μεταφορών. Τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών τόσο σε μαθήματα πλοήγησης όσο και σε μαθήματα μηχανικής αντικατοπτρίζονται στην πραγματική αναλογία γυναικών στα τμήματα καταστρώματος και μηχανών όπου οι γυναίκες αξιωματικοί καταστρώματος υπερτερούν αριθμητικά των γυναικών μηχανικών.

Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι φαινομενικά ευπρόσδεκτες στη ναυτιλιακή βιομηχανία, η πραγματική πρόοδος στην ενθάρρυνση των γυναικών ναυτικών φαίνεται να είναι περιορισμένη. Εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες που διστάζουν να απασχολήσουν γυναίκες ναυτικούς και ορισμένες που αρνούνται ανοιχτά να εξετάσουν τις αιτούσες γυναίκες λόγω του φύλου τους. Είναι σαφές δηλαδή, ότι δεν έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος όσον αφορά την αύξηση του συνολικού αριθμού των γυναικών ναυτικών (Kitada, 2021). Μόνο τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε ένας μικρός αριθμός γυναικών πρωτοπόροι που αποδείχθηκαν ικανοί ναυτικοί με τις περισσότερες από αυτές είναι από την Ευρώπη, και κυρίως από τις Σκανδιναβικές χώρες.

Επιπλέον, οι γυναίκες που είναι επιτυχείς στην ολοκλήρωση της απαιτούμενης εκπαίδευσης για να γίνουν ναυτικοί, μπορεί να δυσκολευτούν να προσληφθούν ή, αφού προσληφθούν, να αντιμετωπίσουν περαιτέρω προκλήσεις μόλις ενταχθούν σε πλήρωμα. Οι προκλήσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν διακρίσεις λόγω φύλου που να προκύπτουν είτε από την δυσπιστία ως προς τις ικανότητές τους είτε από την γενικότερη προκατάληψη για το ρόλο των γυναικών στην κοινωνία.

Έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες συχνά υιοθετούν μηχανισμούς αντιμετώπισης, συμπεριλαμβανομένων αλλαγών στα δικά τους συμπεριφορά, π.χ. πώς ντύνονται ή πότε κοινωνικοποιούνται όταν εργάζονται με όλα τα ανδρικά συνεργεία προκειμένου να αμβλύνουν τα στερεότυπα των φύλων και να «ταιριάζουν» (Kitada, 2013). Σε μια μελέτη για γυναίκες ναυτικούς το 2013, φάνηκε ότι πολλές γυναίκες όντως υιοθετούν στρατηγικές για να ταιριάζουν στα ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα (MacNeil & Ghosh, 2016).

Επιπλέον, οι γυναίκες ναυτικοί συχνά εργάζονται σκληρότερα για να αποδείξουν την ικανότητά τους και την απόδοσή τους επαγγελματικά για να κερδίσουν την αποδοχή από τους συναδέλφους τους μέλη του πληρώματος (Thomas, 2004).

Είναι δεδομένο, ότι η συμβολή των γυναικών ναυτικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία δεν αφορά μόνο την εκπλήρωση συγκεκριμένων καθηκόντων πάνω στα πλοία, αλλά και τη διαμόρφωση μιας πιο ισότιμης και δυναμικής εργασιακής κουλτούρας. Οι γυναίκες ναυτικοί, με τις δεξιότητες και την αφοσίωσή τους, συνεισφέρουν σε πολλούς τομείς της ναυτιλίας, ενώ η παρουσία τους βοηθά να αμφισβητηθούν τα στερεότυπα που σχετίζονται με την ανδρική κυριαρχία στον κλάδο, και ίσως ενθαρρύνει περισσότερες γυναίκες να αναζητήσουν επαγγελματική σταδιοδρομία στη θάλασσα.

Η αναγνώριση της αξίας που φέρνουν οι γυναίκες ναυτικοί, σε συνδυασμό με την αυξανόμενη ζήτηση για ειδικευμένους εργαζόμενους στη ναυτιλία, δημιουργεί περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης για τις γυναίκες στον κλάδο σε σχέση με παλιότερα. Η τεχνολογική πρόοδος και η αυτοματοποίηση ορισμένων λειτουργιών στα πλοία κάνουν τις συνθήκες εργασίας πιο προσβάσιμες, μειώνοντας τις σωματικές απαιτήσεις, κάτι που διευκολύνει την ένταξη των γυναικών σε περισσότερους τομείς του επαγγέλματος.

Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στη ναυτιλία προσφέρει οφέλη όχι μόνο για τις ίδιες αλλά και για τον κλάδο συνολικά, καθώς η διαφορετικότητα προάγει την καινοτομία, τη συνεργασία και την αποτελεσματικότητα. Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών συνεισφέρει στην ανάπτυξη μιας βιώσιμης ναυτιλιακής βιομηχανίας που ανταποκρίνεται καλύτερα στις σύγχρονες προκλήσεις.

2.2.1 Ρόλοι και Ειδικότητες στη Θάλασσα (Roles and Specialties at Sea)

Οι ναυτικοί εργάζονται σε διάφορες ειδικότητες και επίπεδα, από τις κατώτερες έως τις ανώτερες βαθμίδες, καλύπτοντας τεχνικές, διοικητικές και επιχειρησιακές ανάγκες του πλοίου. Παρακάτω αναλύονται οι ειδικότητες των ναυτικών επί του πλοίου αλλά και κατά πόσο οι γυναίκες ναυτικοί συμμετέχουν σε αυτές τις ειδικότητες.

Τμήμα Γέφυρας / Deck Department

- Deck Officers

Οι ναυτικοί σε αυτό το τμήμα στοχεύουν στη διαχείριση των επιχειρήσεων του πλοίου, στη ναυτιλιακή ασφάλεια και στη διατήρηση της πορείας. Οι αξιωματικοί καταστρώματος είναι

υπεύθυνοι για τη ναυσιπλοΐα, τον έλεγχο του φορτίου, τις επικοινωνίες και την ευθύνη του πληρώματος. Ως αξιωματικοί γέφυρας ορίζονται ο Captain, ο Chief Officer, ο Second Officer, ο Third Officer και ο Cadet. Με την προϋπηρεσία τους, μπορούν να προχωρήσουν στον ρόλο του καπετάνιου, μια θέση ανώτατης ευθύνης, στην οποία ολοένα και περισσότερες γυναίκες διαπρέπουν τα τελευταία χρόνια.

Αν και η συμμετοχή των γυναικών έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, η εκπροσώπησή τους σε αυτές τις ανώτερες θέσεις παραμένει σχετικά μικρή, λόγω κοινωνικών και πολιτισμικών προκαταλήψεων, αλλά και των απαιτητικών συνθηκών εργασίας στη θάλασσα. Αριθμητικά οι γυναίκες αξιωματικοί καταστρώματος υπερέχουν των αξιωματικών μηχανής, γεγονός που αποδεικνύει την προτίμηση των γυναικών ναυτικών για τη ναυσιπλοΐα (Kitada, 2021).

Παρά τις προκλήσεις, πολλές γυναίκες αξιωματικοί καταστρώματος έχουν διακριθεί για την ικανότητά τους να διευθύνουν τη λειτουργία του πλοίου και να διαχειρίζονται κρίσιμες καταστάσεις. Η ενσωμάτωση της νέας τεχνολογίας και η ευρύτερη προσπάθεια για ισότητα των φύλων στον ναυτιλιακό τομέα έχουν ανοίξει νέες προοπτικές για τις γυναίκες σε αυτές τις θέσεις, οδηγώντας σε σημαντική βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των ευκαιριών ανέλιξης.

- Deck Ratings

Εργάζονται στο κατάστρωμα του πλοίου και είναι υπεύθυνοι για εργασίες όπως η εκτέλεση ελιγμών στο πλοίο, η επιτήρηση της φόρτωσης και εκφόρτωσης, καθώς και η παροχή βοήθειας κατά τη διάρκεια ελιγμών πρόσδεσης και απόπλου. Ως Deck Ratings ορίζονται ο Bosun, ο Able Seaman, ο Ordinary Seaman. Οι deck ratings βοηθούν επίσης σε εργασίες όπως η πρόσδεση και η αγκυροβόληση του πλοίου, ο καθαρισμός και η συντήρηση των καταστρωμάτων και η τακτική συντήρηση του εξοπλισμού του πλοίου. Εργάζονται υπό την επίβλεψη των αξιωματικών του καταστρώματος. Είναι γνωστοί ως "πληρώματα χωρίς άδεια", αν και ορισμένες θέσεις απαιτούν εξειδικευμένη πιστοποίηση.

Η θέση των γυναικών ως Deck Ratings έχει ιστορικά υποεκπροσωπηθεί, κυρίως λόγω των φυσικών απαιτήσεων του επαγγέλματος και των στερεοτύπων που επικρατούσαν και εξακολουθούν να επικρατούν για τη γυναικεία συμμετοχή σε χειρωνακτικά επαγγέλματα. Οι γυναίκες που εργάζονται ως Deck Ratings καλούνται να εκτελούν τα ίδια καθήκοντα με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Τμήμα Μηχανής / Engine Department

- Engine Officers

Το προσωπικό στο τμήμα μηχανών του πλοίου με επικεφαλής τον Αρχιμηχανικό, είναι υπεύθυνο για την αποτελεσματική διαχείριση του μηχανοστασίου επί του σκάφους, του Μηχανοστασίου. Ως αξιωματικοί μηχανής ορίζονται ο Chief Engineer, ο Second Engineer, ο Third Engineer, ο Fourth Engineer, ο Engine Cadet και ο Electrical Engineer. Η μηχανική επί του πλοίου περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της λειτουργίας, της παρακολούθησης και της συντήρησης του εξοπλισμού και των συστημάτων επί του πλοίου, που κυμαίνονται από τον κύριο κινητήρα πρόωσης που δίνει κίνηση στην προπέλα, στις ηλεκτρομηχανές και στα άλλα βοηθητικά μηχανήματα, έως και το σύστημα ψύξης για τους χώρους παροχής που αποθηκεύει ευπαθή τρόφιμα για το πλήρωμα του πλοίου κλπ. Η ικανότητα του μηχανικού περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα γνώσεων και δεξιοτήτων, από εργασίες επισκευής με χρήση πρακτικών εργαλείων έως τη λειτουργία συστημάτων διάγνωσης βλαβών σε κινητήρες με σύγχρονη τεχνολογία (Mun Chan, 2019)

Λαμβάνοντας υπόψη τις σκληρές συνθήκες εργασίας στο σκάφος, ιδιαίτερα στο τμήμα κινητήρα, όπου οι στολές των μηχανικών συχνά καλύπτονται με λεκέδες λαδιού, δίνεται η εντύπωση ότι είναι μια «βρώμικη δουλειά» που θεωρείται «ακατάλληλη για θηλυκά». Το 1998, μια μελέτη σε Δανές γυναίκες ναυτικούς αποκάλυψε μεταξύ των τμημάτων του πλοίου, ότι το τμήμα μηχανών κυριαρχούνταν σχεδόν πλήρως από άνδρες.

Η εργασία στο μηχανοστάσιο απαιτεί τεχνικές γνώσεις, εμπειρία στη λειτουργία και συντήρηση μηχανημάτων, καθώς και αντοχή σε σκληρές συνθήκες, καθώς το περιβάλλον εργασίας είναι συχνά ζεστό, θορυβώδες και με κίνδυνο ατυχημάτων.

Η συμμετοχή των γυναικών μηχανικών είναι ακόμη πιο περιορισμένη, καθώς το επάγγελμα του μηχανικού πλοίου θεωρείται πιο απαιτητικό από φυσικής και τεχνικής άποψης. Αν και έχουν γίνει προσπάθειες για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε τεχνικές ειδικότητες, τα ποσοστά παραμένουν χαμηλά.

- Engine Ratings

Εργάζονται στο μηχανοστάσιο, βοηθώντας τους μηχανικούς στη συντήρηση και τη λειτουργία των μηχανών και άλλων τεχνικών συστημάτων του πλοίου. Συνήθως δεν έχουν πτυχίο μηχανικού, αλλά έχουν εξειδικευμένη εκπαίδευση για πρακτικά καθήκοντα. Ως Engine Ratings ορίζονται κυρίως ο Wiper και ο Oiler. Οι αρμοδιότητές τους περιλαμβάνουν έλεγχο και παρακολούθηση των συστημάτων μηχανών, συντήρηση και καθαρισμό μηχανημάτων και του εξοπλισμού, βοήθεια στους μηχανικούς κατά τις επισκευές αλλά και φροντίδα για τη λίπανση των μηχανών και τον έλεγχο των επιπέδων καυσίμου.

Και σε αυτή την περίπτωση, η θέση των γυναικών ως Engine Ratings έχει υποεκπροσωπηθεί, όπως συμβαίνει γενικότερα στις θέσεις στο μηχανοστάσιο του πλοίου.

Catering & Steward Department

Οι ναυτικοί σε αυτά τα τμήματα είναι υπεύθυνοι για την καθημερινή διαβίωση και ευημερία του πληρώματος και των αξιωματικών στο πλοίο. Οι κύριες αρμοδιότητες επικεντρώνονται στη σίτιση, την καθαριότητα, τη φροντίδα των χώρων διαμονής και την τήρηση ενός υγιεινού και οργανωμένου περιβάλλοντος.

Αν και οι γυναίκες αποτελούν μικρό ποσοστό του συνολικού πληρώματος στα ποντοπόρα πλοία, σε αυτές τις θέσεις ως θαλαμηπόλοι και μάγειρες συναντώνται περισσότερο.

2.2.2 Εργασιακό Περιβάλλον στο Πλοίο (Working Environment on Board)

Το εργασιακό περιβάλλον στο πλοίο είναι ιδιαίτερα απαιτητικό και διαφορετικό από τα περισσότερα παραδοσιακά εργασιακά πλαίσια. Οι ναυτικοί, ανεξαρτήτως φύλου, καλούνται να εργάζονται και να ζουν σε ένα περιορισμένο χώρο για μεγάλες χρονικές περιόδους, μακριά από τις οικογένειές τους και υπό σκληρές καιρικές συνθήκες. Στο πλοίο συνυπάρχουν κλίμα διαβίωσης και εργασίας. Όταν ένας ναυτικός ξεκινά την εργασία του μετακομίζει προσωρινά και για να μείνει στον ίδιο χώρο εργασίας, στο πλοίο που του έχει ανατεθεί, για όλη τη διάρκεια της απασχόλησης από εβδομάδες έως μερικούς μήνες (Mun Chan, 2019).

Οι ναυτικοί περνούν μεγάλες χρονικές περιόδους μακριά από τα αγαπημένα τους πρόσωπα, κάτι που εντείνει την αίσθηση της απομόνωσης. Οι συμβάσεις εργασίας τους μπορεί να διαρκέσουν μερικούς μήνες, περιορίζοντας τις κοινωνικές τους επαφές. Αυτός ο συνδυασμός απομόνωσης και περιορισμένης πρόσβασης σε επικοινωνία, ειδικά σε παλαιότερες εποχές, όπου δεν υπήρχαν τα ίδια συστήματα επικοινωνίας, έχει συνδεθεί με αυξημένα ποσοστά άγχους και κατάθλιψης στους ναυτικούς. Η ψυχική υγεία των ναυτικών είναι μια αυξανόμενη ανησυχία στη ναυτιλιακή βιομηχανία, καθώς η μοναξιά είναι ένα κυρίαρχο συναίσθημα. Επηρεάζει τη συνολική ευημερία και την εργασιακή απόδοση του ατόμου.

Επιπροσθέτως, οι ναυτικοί εργάζονται συχνά σε εξαντλητικές βάρδιες, οι οποίες συνήθως διαρκούν 4x2 έως 6x2 ώρες, με περιορισμένες ώρες ανάπαυσης. Η εργασία σε ακραίες καιρικές συνθήκες και η αντιμετώπιση τεχνικών προβλημάτων στο πλοίο αυξάνουν τη σωματική και ψυχική κόπωση. Η συνεχής κούραση μπορεί να οδηγήσει σε εξουθένωση και είναι συχνά υπεύθυνη για σοβαρά ατυχήματα στη θάλασσα. Μελέτες έχουν δείξει ότι η κόπωση είναι ένας από τους μεγαλύτερους κινδύνους για την ασφάλεια των ναυτικών.

Επίσης, η έκθεση σε θόρυβο και η ζέστη είναι μερικά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το προσωπικό του πλοίου. Το πλήρωμα που είναι εκτεθειμένο σε θόρυβο και δονήσεις έχει επίσης περισσότερα προβλήματα υγείας, όπως πόνο ή δυσφορία στην πλάτη, στους γοφούς και στα γόνατα. Η μακροχρόνια έκθεση σε θόρυβο οδηγεί σε εμβοές και εξασθένιση της ακοής. Ορισμένοι άλλοι κίνδυνοι που αναφέρουν οι εργαζόμενοι είναι η έκθεση σε χημικά και καθαριστικά μέσα. Ανεπιθύμητες πτυχές της υγείας που έχουν διαπιστωθεί μεταξύ των ναυτικών είναι και ο καρκίνος, γεγονός που οφείλεται στην έκθεση σε αυτές τις χημικές ουσίες αλλά και σε πετρέλαια και καυσαέρια (Kaerlev, Hansen, Volk, Hansen & Petersen, 2018).

Το ναυτικό επάγγελμα γενικότερα χαρακτηρίζεται από μεγάλους κινδύνους, όπως κακές καιρικές συνθήκες, περιορισμένη πρόσβαση σε άμεση ιατρική φροντίδα, ακόμα και πειρατεία. Σε πολλές περιπτώσεις, οι ναυτικοί βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές, μακριά από ιατρική υποδομή, κάτι που μπορεί να επιδεινώσει τραυματισμούς ή ασθένειες. Επιπλέον, η διέλευση από περιοχές γεωπολιτικών συγκρούσεων αποτελεί σημαντική πηγή ανησυχίας για την προσωπική τους ασφάλεια.

Παράλληλα, η καθημερινή συνύπαρξη των πληρωμάτων, που προέρχονται από διάφορες κουλτούρες και εθνικότητες, δημιουργεί ένα πολυπολιτισμικό και πολυδιάστατο περιβάλλον, το οποίο απαιτεί ομαλή συνεργασία και καλή επικοινωνία.

Πέρα από τις προκλήσεις που κλίνονται να αντιμετωπίσουν όλοι οι εργαζόμενοι επί του πλοίου, για τις γυναίκες το επάγγελμα μπορεί να συνοδεύεται από πρόσθετες δυσκολίες. Τέτοιες είναι η προσαρμογή σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον και η πιθανότητα να αντιμετωπίσουν διακρίσεις ή σεξουαλική παρενόχληση. Η έλλειψη κατάλληλων υποδομών ή μέριμνας για τις γυναίκες, όπως ξεχωριστοί χώροι διαμονής ή υποστήριξη για τη διαχείριση των οικογενειακών υποχρεώσεων, μπορεί επίσης να αποτελούν εμπόδια. Οι διακρίσεις προσθέτουν μια επιπλέον πίεση στην εργασία των γυναικών ναυτικών (Kitada, 2022), γεγονός για το οποίο τα τελευταία χρόνια διεξάγονται διάφορες έρευνες

Το 2015, λόγω των ανησυχιών ότι οι γυναίκες ναυτικοί μπορεί να μην έχουν μια έμφυλη προσέγγιση στις ανάγκες τους για υγειονομική περίθαλψη, η Διεθνής Ένωση Ναυτιλιακής Υγείας διεξήγαγε μια έρευνα για τις ανάγκες υγείας και ευημερίας των γυναικών ναυτικών. Σχεδόν οι μισές από τις ερωτηθείσες ανέφεραν τον πόνο στις αρθρώσεις και το στρες/άγχος/κατάθλιψη ως τις σημαντικότερες προκλήσεις όσον αφορά την υγεία. Σχεδόν το ένα πέμπτο τόνισε επίσης τη βαριά ή επώδυνη εμμηνόρροια (Mun Chan, 2019).

Με λιγότερο από το 2% του ναυτικού πληθυσμού να είναι γυναίκες ναυτικοί (με μικρότερο του 0,12% να είναι αξιωματικοί) είναι αναμενόμενο το περιβάλλον επί του πλοίου να μην είναι ιδιαίτερα φιλικό προς τις γυναίκες εργαζόμενες στη θάλασσα. Στα κρουαζιερόπλοια, η ορατότητα των γυναικών ναυτικών είναι πολύ υψηλότερη, καθώς το 30% των εργαζομένων είναι γυναίκες ναυτικοί, συμπεριλαμβανομένων εκείνων σε μη θαλάσσιους επιχειρησιακούς ρόλους (ILO, 2019). Αντίθετα, στα εμπορικά πλοία, μια ναυτικός μπορεί να είναι η μοναδική γυναίκα μεταξύ των μελών του πληρώματος (Mun Chan, 2019), κάτι που πέρα από τις άλλες προκλήσεις δημιουργεί και εύφορο έδαφος για σεξιστικές συμπεριφορές και πολλές φορές ακόμα και σεξουαλική παρενόχληση.

Ο κίνδυνος έκθεσης σε παρενόχληση είναι αυξημένος σε ένα πλοίο και εκφράζεται τόσο λεκτικά όσο και σωματικά. Οι λόγοι αυτού του αυξημένου κινδύνου μπορούν να εξηγηθούν από διάφορους παράγοντες, με κυρίαρχο να αποτελεί το απομονωμένο περιβάλλον σε συνδυασμό με τις μεγάλες

χρονικές περιόδους παραμονής στο πλοίο. Έρευνες έχουν αποδείξει ότι ο κίνδυνος να υποστούν παρενόχληση ήταν διπλάσιος για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες.

Παρά τις δυσκολίες, η προώθηση της ισότητας των φύλων και η αυξανόμενη ένταξη των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο δείχνουν ότι το εργασιακό περιβάλλον στο πλοίο μπορεί να βελτιωθεί. Αρκετές ναυτιλιακές εταιρείες και διεθνείς οργανισμοί εφαρμόζουν πολιτικές που στοχεύουν στη δημιουργία ενός πιο υποστηρικτικού και ισότιμου περιβάλλοντος για τις γυναίκες, προκειμένου να διευκολύνουν την επαγγελματική τους εξέλιξη στη θάλασσα.

Φυσικά, οι ναυτικοί απολαμβάνουν και ορισμένα προνόμια, όπως η δυνατότητα να ταξιδεύουν και να βιώνουν διαφορετικές κουλτούρες, ενώ οι οικονομικές απολαβές τους είναι συχνά υψηλότερες σε σύγκριση με άλλους κλάδους. Επιπλέον, μέσα από ένα τόσο απαιτητικό και ιδιαίτερο επάγγελμα, γίνονται πιο δυνατοί και ανεξάρτητοι, πιστεύουν στον εαυτό τους και εξελίσσονται σαν άνθρωποι. Ωστόσο, οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν καθημερινά καθιστούν το επάγγελμα αυτό πολύ απαιτητικό, με σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία τους. Το κοινωνικό περιβάλλον στο πλοίο είναι περιορισμένο, με λίγες ευκαιρίες για ψυχαγωγία και χαλάρωση. Οι καθημερινές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις περιορίζονται κυρίως στους συναδέλφους τους, με τους οποίους περνούν μεγάλα χρονικά διαστήματα σε περιορισμένο χώρο, χωρίς νέες κοινωνικές εμπειρίες. Αυτό μπορεί να προκαλέσει μονοτονία και να εντείνει την ψυχική κούραση, καθώς οι δυνατότητες αναψυχής είναι ελάχιστες. Η απομόνωση και η μεγάλη απόσταση από την οικογένεια και τα κοντινά πρόσωπα είναι μία από τις σημαντικότερες δυσκολίες που κλίνεται να αντιμετωπίσει ένας ναυτικός και δυσκολεύει την προσαρμογή του, ιδίως τα πρώτα χρόνια της καριέρας του στη θάλασσα.

Οι δύσκολες συνθήκες αυτές απαιτούν από τις γυναίκες ναυτικούς να διαθέτουν υψηλή αντοχή και ψυχική δύναμη, καθώς και την υποστήριξη από εργοδότες και οργανισμούς για την εξισορρόπηση αυτών των απαιτήσεων μιας και οι προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν ενώπιόν τους, είναι περισσότερες.

2.3 Γυναίκες Στελέχη Ναυτιλιακών Εταιριών (Women Professionals in Shipping Companies)

Οι γυναίκες που εργάζονται στη στεριά, σε αντίθεση με τις ναυτικούς, διαχειρίζονται διαφορετικά καθήκοντα που αφορούν τη διοίκηση, την εμπορική δραστηριότητα, τον συντονισμό των πληρωμάτων, την οικονομική διαχείριση και πολλές άλλες κρίσιμες λειτουργίες που εξασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων.

Η ανάπτυξη του ρόλου των γυναικών στη στεριά αντικατοπτρίζει τις ευρύτερες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα σε παγκόσμιο επίπεδο ως προς την ισότητα των φύλων και την ένταξη περισσότερων γυναικών σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης. Παρά τις προόδους, το περιβάλλον της ναυτιλίας παραμένει ιδιαίτερα ανταγωνιστικό και πολλές φορές δύσκολο για τις γυναίκες που επιδιώκουν να καταλάβουν υψηλότερες θέσεις, με τις ευκαιρίες για ανέλιξη να είναι λιγότερες συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Ο δρόμος προς τη συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες θέσεις διοίκησης και ηγεσίας στις ναυτιλιακές εταιρίες, αν και ανοιχτός, παραμένει ακόμα γεμάτος προκλήσεις.

Ένας Διευθύνων Ένας Σύμβουλος ναυτιλιακής εταιρείας στη Δανία δηλώνει: «Έχουμε λιγότερο από 2% των γυναικών που εργάζονται στη θάλασσα και ένα 35% στη στεριά. Ο αριθμός είναι πολύ χαμηλός και πρέπει να κάνουμε κάτι για να το αλλάξουμε». Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού του ίδιου ομίλου προσθέτει: «Σχεδόν κάθε εταιρεία αντιμετωπίζει μια μείωση της εκπροσώπησης των γυναικών καθώς ανεβαίνεις στην πυραμίδα. Δεν υπάρχει ενιαία λύση για αυτό. Πιστέψτε με, το ψάξαμε. Συνεχίζουμε να εργαζόμαστε πάνω σε στρατηγικές για την επιτυχία, όπως τα επιδόματα μητρότητας» (Senbursa, 2020).

Εντούτοις, οι γυναίκες στελέχη συμβάλλουν καθοριστικά στην ανάπτυξη του ναυτιλιακού κλάδου, φέρνοντας νέες ιδέες, προοπτικές και τρόπους διαχείρισης που μπορούν να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Ειδικά σε τομείς, όπως η βιώσιμη ανάπτυξη και η ψηφιακή καινοτομία, οι γυναίκες έχουν καταφέρει να προωθήσουν αλλαγές που φέρνουν τη ναυτιλία στο προσκήνιο της παγκόσμιας επιχειρηματικότητας.

Στην παρούσα ενότητα θα εστιάσουμε στους ρόλους και τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν οι γυναίκες στη στεριά, εξετάζοντας την καθημερινή τους συνεισφορά σε διάφορα τμήματα ναυτιλιακών εταιριών. Θα αναλύσουμε το εργασιακό περιβάλλον και τις προκλήσεις που

συναντούν στην πορεία τους, ενώ θα εστιάσουμε και στις ηγετικές και διοικητικές θέσεις, όπου η εκπροσώπηση των γυναικών παραμένει περιορισμένη. Ενώ ο ναυτιλιακός τομέας έχει ήδη κάποια σπουδαία πρότυπα γυναικών, θα μπορούσαν να γίνουν περισσότερα για τον εντοπισμό και την προώθηση ατόμων που μπορούν να αναλάβουν ηγετικό και καθοδηγητικό ρόλο (Narayanan, Emad & Fei, 2023). Μέσα από αυτή την προσέγγιση, επιδιώκουμε να κατανοήσουμε καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στο μέλλον της ναυτιλιακής βιομηχανίας.

2.3.1 Εργασιακό Περιβάλλον στις Ναυτιλιακές Εταιρίες στη Στεριά (Working Environment in Shore-Based Shipping Companies)

Το εργασιακό περιβάλλον στις ναυτιλιακές εταιρίες είναι πολυδιάστατο και συχνά απαιτητικό, καθώς ο κλάδος της ναυτιλίας αποτελεί έναν ιδιαίτερα δυναμικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο τομέα της οικονομίας. Στις επιχειρήσεις αυτές, οι εργαζόμενοι καλούνται να ανταποκριθούν σε καθημερινές προκλήσεις που αφορούν την παγκόσμια εμπορική δραστηριότητα, την οργάνωση και διαχείριση πληρωμάτων, την εποπτεία των θαλάσσιων μεταφορών, και την εξασφάλιση της συμμόρφωσης με εθνικές και διεθνείς ναυτιλιακές νομοθεσίες.

Το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί και αναπτύσσεται η ναυτιλιακή βιομηχανία την καθιστά διαφορετική από άλλους κλάδους και χερσαίες επιχειρήσεις. Αυτό αποτελεί ένα από τα πιο χαρακτηριστικά γνωρίσματα του τομέα των θαλάσσιων μεταφορών. Η ναυτιλία είναι ένας διεθνοποιημένος κλάδος, Αυτό συνεπάγεται ότι οι ναυτιλιακές εταιρίες δραστηριοποιούνται σε παγκόσμιες αγορές, χρησιμοποιώντας διεθνώς τους συντελεστές παραγωγής και προσφέροντας τις υπηρεσίες τους σε παγκόσμιο επίπεδο.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες χαρακτηρίζονται από υψηλή κεφαλαιακή ένταση, γεγονός που υποδηλώνει τη σημαντική τους εξάρτηση από τον παράγοντα του κεφαλαίου. Οι κεφαλαιαγορές στις οποίες στρατηγικά στρατεύονται οι ναυτιλιακές εταιρείες για την άντληση κεφαλαίων είναι παγκόσμιες. Αυτό συνδέεται με την ανάγκη των ναυτιλιακών επιχειρήσεων για σημαντικά κεφάλαια, καθώς και με το γεγονός ότι η χρηματοδότηση τους είναι συνήθως δαπανηρή. Οι τράπεζες αποτελούν τις κύριες πηγές χρηματοδότησης για αυτές τις εταιρείες, με το μεγαλύτερο μέρος του κεφαλαίου να διαχειρίζεται σε δολάρια.

Επιπροσθέτως, οι ναυτιλιακές εταιρείες διαχειρίζονται πολύπλοκες διαδικασίες που περιλαμβάνουν την παρακολούθηση του ταξιδιού και της φορτω-εκφορτωσης, τη διαχείριση των logistics, την επικοινωνία με τους ναυτικούς, την εκπαίδευση του προσωπικού, τη ναύλωση των πλοίων, την επιθεώρηση κ.ά. Αυτή η πολυπλοκότητα απαιτεί άριστη οργάνωση και υψηλές δεξιότητες συντονισμού, ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή ροή των εργασιών, ενώ ταυτόχρονα απαιτεί παρακολούθηση χωρίς συγκεκριμένο ωράριο μιας και τα πλοία ταξιδεύουν συνεχώς χωρίς να σταματούν.

Οι προθεσμίες είναι αυστηρές και η ανάγκη για άμεσες αποφάσεις είναι συχνή. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ανταποκρίνονται γρήγορα στις απαιτήσεις των εξελίξεων και να διαχειρίζονται έκτακτες καταστάσεις, όπως καθυστερήσεις ή προβλήματα με τις παραδόσεις, γεγονός που αυξάνει την πίεση από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Οι εταιρίες είναι υπεύθυνες για τη διαχείριση πολλών κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων νομικών ζητημάτων, ασφαλιστικών απαιτήσεων και περιβαλλοντικών κανονισμών. Η καλή γνώση των κανονισμών και η ικανότητα να αντιδρούν γρήγορα σε απρόβλεπτες καταστάσεις είναι κρίσιμης σημασίας για την επιτυχία τους.

Φυσικά, η ναυτιλία είναι ένας εξαιρετικά πολυεθνικός τομέας, με συνεργασίες που εκτείνονται σε διάφορες χώρες και πολιτισμούς. Οι εργαζόμενοι πρέπει να συνεργάζονται με άτομα από διαφορετικά εθνικά και πολιτισμικά υπόβαθρα, κάτι που απαιτεί ευαισθησία, προσαρμοστικότητα και αποτελεσματική επικοινωνία. Αυτή η πολυπολιτισμικότητα προσθέτει επιπλέον επίπεδο πολυπλοκότητας στην εργασία, καθώς οι διαφορές στις γλώσσες, τις νοοτροπίες και τις εργασιακές πρακτικές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Επιπλέον, ο τομέας της ναυτιλίας επηρεάζεται από πολλές εξωτερικές παραμέτρους, όπως οι διεθνείς πολιτικές, οι οικονομικές συνθήκες και οι αλλαγές στις αγορές. Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να προσαρμόζονται γρήγορα σε αυτές τις μεταβολές, γεγονός που απαιτεί ευελιξία.

Τέλος, οι εργαζόμενοι πρέπει να παρακολουθούν συνεχώς εκπαιδευτικά προγράμματα και να ενημερώνονται για τις τελευταίες εξελίξεις στον τομέα, όπως νέες τεχνολογίες και κανονισμοί, οι οποίοι αλλάζουν συνεχώς. Αυτό προϋποθέτει δέσμευση και συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη.

Διαπιστώνουμε λοιπόν, πως η εργασία σε ναυτιλιακές εταιρείες στη στεριά είναι μια απαιτητική διαδικασία που συνδυάζει την πολυπλοκότητα, την πίεση χρόνου και την ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και συνεργασία. Η πολυεθνικότητα του κλάδου προσθέτει μια επιπλέον διάσταση στις

συνεργασίες, απαιτώντας από τους εργαζόμενους να είναι ικανοί να διαχειρίζονται πολλές ευθύνες ταυτόχρονα, διασφαλίζοντας παράλληλα την ομαλή λειτουργία της εταιρείας.

Μέσα σε αυτό το απαιτητικό περιβάλλον, αν και ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν σε αυτούς τους τομείς αυξάνεται σταθερά, το περιβάλλον παραμένει σε μεγάλο βαθμό ανδροκρατούμενο. Σύμφωνα με την έρευνα του Maritime HR Association για τους επαγγελματίες της ναυτιλιακής βιομηχανίας στην ξηρά το 2018 μόνο το 35% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού της Ένωσης Ναυτιλιακού Ανθρώπινου Δυναμικού ήταν γυναίκες. Επιπλέον, πάνω από το 76% αυτού του γυναικείου εργατικού δυναμικού εργάζεται σε μεσαία διοικητικά τμήματα και βοηθητικούς ρόλους, ενώ λίγο πάνω από το 10% αυτών που συμμετέχουν σε ομάδες στελεχών ηγεσίας είναι γυναίκες, με γυναίκες στελέχη να είναι πιο πιθανό να λειτουργούν ως Οικονομικοί Διευθυντές (Kornych, 2020). Οι γυναίκες επιδεικνύουν ικανότητες και επαγγελματισμό, ανακτώντας σιγά-σιγά την εμπιστοσύνη των ανδρών συναδέλφων τους. Στους ρόλους υποστήριξης, οι γυναίκες συχνά αναλαμβάνουν καθοριστικά καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία των εταιρειών. (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022).

Η κατανομή των γυναικών σε διάφορα τμήματα συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις κοινωνικές αντιλήψεις, τις προσδοκίες για τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, αλλά και τις προκλήσεις που ενσωματώνει το ίδιο το επαγγελματικό περιβάλλον της ναυτιλίας.

Εχει παρατηρηθεί πως γυναίκες εργαζόμενες συναντώνται κυρίως σε τμήματα που δεν είναι τόσο τεχνικά σε αντίθεση με άλλα τμήματα όπως είναι το Operations ή το Technical τα οποία παραμένουν ανδροκρατούμενα. Οι περισσότερες θέσεις σε αυτά τα τμήματα απαιτούν τεχνικές γνώσεις του ναυτιλιακού κλάδου και συχνά προτιμώνται άτομα με ναυτική εμπειρία, γεγονός που από μόνο του είναι άνισο ως προς τις γυναίκες εργαζόμενες λόγω του μικρού ποσοστού γυναικών με θαλάσσια προϋπηρεσία.

Αυτή η ανισότητα επισημαίνει τις προκλήσεις που συνεχίζουν να υπάρχουν για τις γυναίκες στον τομέα της ναυτιλίας, όπου οι παραδοσιακές αντιλήψεις και οι προκαταλήψεις μπορεί να εμποδίζουν την πρόοδό τους, καθώς οι περισσότερες συνεχίζουν να καταλαμβάνουν θέσεις που θεωρούνται περισσότερο υποστηρικτικού χαρακτήρα και λιγότερο θέσεις που συνδέονται με τον πυρήνα των ναυτιλιακών δραστηριοτήτων. Συνολικά, η εξέλιξη των γυναικών στη μεσαία διοίκηση αποτελεί θετικό βήμα προς την επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας και εκπροσώπησης στον

τομέα, αλλά απαιτεί συνεχή προσπάθεια και δέσμευση από όλες τις πλευρές για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας και φωνής στην ναυτιλία (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022).

Η πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου ενός από τους κορυφαίους ομίλους στον τομέα των μεταφορών εμπορευματοκιβωτίων στην Τουρκία εκφράζει τις αξίες της εταιρείας της ως εξής: «Η πολιτική μας έχει πάντα συμπεριλάβει την ύπαρξη γυναικών στη ναυτιλία, τόσο στη θάλασσα όσο και στη στεριά. Είμαστε περήφανοι που ξεκινήσαμε αυτή την πρακτική πριν από 15 χρόνια. Η ναυτιλία είναι ένας απαιτητικός τομέας, αλλά πιστεύαμε ότι οι γυναίκες θα πετύχουν και έχουμε γίνει μάρτυρες της επιτυχίας τους με την πάροδο του χρόνου» (Senbursa, 2020).

Είναι φανερό, πως οι επιχειρήσεις που κατανοούν τη σημασία της διαφοροποίησης στον εργασιακό τους χώρο είναι πιο πιθανό να πετύχουν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, αξιοποιώντας τις ικανότητες των γυναικών για καινοτομία και δημιουργικότητα. Συνεπώς, η δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει τη συνεργασία και την ισότητα, καθώς και η εκπαίδευση των εργαζομένων σε ζητήματα φύλου, είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για την επίτευξη της προόδου των γυναικών του κλάδου.

2.3.2 Γυναίκες σε Διοικητικές Θέσεις και Ηγεσία (Women in Managerial Positions and Leadership)

Η παρουσία των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και ηγετικούς ρόλους στον τομέα της ναυτιλίας είναι ένα θέμα που έχει προκαλέσει έντονο ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια. Αν και παρατηρείται μια αργή αλλά σταθερή πρόοδος στην ανάδειξη γυναικών σε θέσεις εξουσίας και ηγεσίας, η ναυτιλιακή βιομηχανία εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από σημαντική ανισορροπία των φύλων στις υψηλότερες ιεραρχικές βαθμίδες.

Σύμφωνα με την έρευνα του IMO, από τις εταιρείες που διαθέτουν Διοικητικό Συμβούλιο, σχεδόν το ένα τρίτο είναι γυναίκες. Αρκετές από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν γυναίκες σε καίριες θέσεις, όπως Διευθύνουσες Σύμβουλοι, Διευθύντριες Ανθρώπινου Δυναμικού (HR Managers) και Οικονομικών (Accounting Managers). Η κατάσταση αυτή υποδηλώνει ότι οι γυναίκες αρχίζουν να διαδραματίζουν πιο ενεργό ρόλο στη λήψη αποφάσεων και στην ηγεσία των ναυτιλιακών εταιρειών. Παρά την πρόοδο, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι σχετικά υποεκπροσωπούμενες, ειδικά σε τομείς όπως η διαχείριση πλοίων και πληρωμάτων, όπου η

εκπροσώπηση τους φαίνεται να είναι χαμηλή. Ωστόσο, μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ένα αξιοσημείωτο ποσοστό των γυναικών σε αυτούς τους τομείς έχει καταφέρει να καταλάβει θέσεις στα Διοικητικά Συμβούλια. Αντίθετα, σε τομείς όπως τα καύσιμα και λιπαντικά, η απουσία γυναικών σε διοικητικές θέσεις, παρά την παρουσία τους σε μεσαία διοίκηση, υποδηλώνει ότι υπάρχουν σημαντικά εμπόδια στην πρόοδο τους προς τα ανώτερα κλιμάκια. Εν κατακλείδι, αν και οι γυναίκες επιτυγχάνουν να βρουν θέσεις σε υψηλά διοικητικά επίπεδα, η πλήρης ισότητα και η εκπροσώπηση τους σε όλα τα επίπεδα παραμένει πρόκληση (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022).

Ενώ παρατηρείται μία ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους στη θαλάσσια επιστήμη, παρατηρείται ένα αυξανόμενο χάσμα μεταξύ του αριθμού των γυναικών και των ανδρών που εκπροσωπούνται σε ανώτερες θέσεις. Για παράδειγμα, στα ευρωπαϊκά ινστιτούτα θαλασσιών επιστημών μόνο το 13% έως 24% των γυναικών καταλαμβάνουν ανώτερες θέσεις στις επιστήμες της θάλασσας, ενώ οι γυναίκες επιστήμονες της θάλασσας είναι λιγότερο πιθανό να είναι οι πρώτες συγγραφείς σε δημοσιεύσεις (Hagele & Hornidze, 2024).

Σε ότι αφορά τον τομέα της ηγεσίας, είναι αποδεδειγμένο ότι κυριαρχείται παραδοσιακά από άντρες. Παρά τις διαφορές στα στυλ ηγεσίας, με τους άνδρες να εφαρμόζουν πιο αυταρχικά μοντέλα και τις γυναίκες να προτιμούν πιο δημοκρατικές προσεγγίσεις, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην άνοδό τους σε ηγετικές θέσεις, ενώ υπάρχει συζήτηση σχετικά με την ικανότητα τους να είναι καλοί ηγέτες και το αν το φύλο επηρεάζει την επιλογή του ηγετικού μοντέλου. Η κοινωνία συχνά αμφισβητεί την ικανότητα των γυναικών να ηγηθούν, γεγονός που επιδεινώνεται σε ανδροκρατούμενους κλάδους.

Οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικές εμπειρίες ζωής και κοινωνικοποίηση φύλου, και αυτές οι διαφορές δεν πρέπει να αγνοούνται στην ανάπτυξη της ηγεσίας. Το τοπίο του χώρου εργασίας αλλάζει και οι εταιρείες πρέπει να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν ζητήματα ποικιλομορφίας των φύλων. Μελέτες αποδεικνύουν ότι οι συμπεριφορές που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους άνδρες να επιτύχουν και να προχωρήσουν δεν είναι ίδιες με εκείνες για τις γυναίκες που αναζητούν τις ίδιες ευκαιρίες (Kiser, 2015).

Οι γυναίκες τείνουν να επενδύουν περισσότερο στη συνεργασία, στην υγιή επικοινωνία και στη διαπροσωπική ευαισθησία. Συγκριτικά, οι άνδρες παρουσιάζονται πιο αυταρχικοί και ανταγωνιστικοί στην ηγεσία, με έμφαση στον έλεγχο και τη διεκδίκηση. Αντίθετα, έρευνες

δείχνουν ότι οι γυναίκες επικεντρώνονται στην παραγωγικότητα και στην επίλυση κρίσεων, προσφέροντας περισσότερη υποστήριξη και επικοινωνία στην ομάδα. Είναι πιο αποτελεσματικές στην κάλυψη των κοινωνικο-συναισθηματικών αναγκών του εργασιακού χώρου, και οι ηγετικές τους ικανότητες συνδέονται με μεγαλύτερη ενσυναίσθηση και καλή ακρόαση. Ωστόσο, οι γυναίκες που υιοθετούν αυταρχικά στυλ ηγεσίας αντιμετωπίζουν αρνητική αξιολόγηση, σε αντίθεση με τους άνδρες, που λαμβάνουν συχνά θετικότερη αποδοχή για την ίδια συμπεριφορά. Όταν πρόκειται για στερεότυπα φύλου, οι άνδρες θεωρούνται ότι έχουν τις ιδιότητες που συνδέονται περισσότερο με τη διοικητική επιτυχία, όπως η διεκδίκηση, η ανταγωνιστικότητα, η αυτοπεποίθηση, η φιλοδοξία και η συναισθηματική σταθερότητα (Kiser, 2015).

Η ηγεσία δεν πρέπει να προσδιορίζεται από το φύλο, καθώς και οι δύο μπορούν να είναι εξίσου αποτελεσματικοί ηγέτες. Ωστόσο, οι παραδοσιακοί κοινωνικοί ρόλοι που χωρίζουν την εργασία και την οικογενειακή ζωή εξακολουθούν να επηρεάζουν την αντίληψη για τα ηγετικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων. Παρόλο που οι γυναίκες έχουν γίνει πιο διεκδικητικές και ανεξάρτητες, η κοινωνική πίεση και οι ανισότητες στους χώρους εργασίας παραμένουν. Οι αντιλήψεις για την ηγεσία και το φύλο εξελίσσονται, αλλά οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι ακόμα παρούσες σε πολλούς επαγγελματικούς τομείς.

Εμπόδια, όπως τα στερεότυπα για τους ρόλους των φύλων, συνεχίζουν να εμποδίζουν τις γυναίκες που προσπαθούν να επιτύχουν διευθυντικές θέσεις. Για παράδειγμα, μια έρευνα που διεξήχθη από το PEW Research Center (2023) δείχνει ότι, από το 1995 έως το 2023 υπάρχει σταθερά αυξητική πορεία στο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις σε εταιρίες της Αμερικής, με αυτό να έχει ανέλθει στο 10,6%, γεγονός που αποδεικνύει ότι χρειάζονται κι άλλες πρωτοβουλίες και πολιτικές για την ενίσχυση των γυναικών που θέλουν να αναρριχηθούν στην ιεραρχία.

Για να αποφευχθεί η ανισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας, οι θεσμοί πρέπει να εργαστούν για να εξισορροπήσουν την εξουσία και όχι για να προωθήσουν μια κυρίαρχη ομάδα. Εάν οι άνδρες κατέχουν την πλειονότητα των ηγετικών θέσεων των επιχειρήσεων και είναι αυτοί που αποφασίζουν ποιον να προσλάβουν και να προωθήσουν, είναι λογικό ότι είναι πιο πιθανό να προσλάβουν και να προωθήσουν άλλους άνδρες. Στον αντίποδα, όταν οι γυναίκες αναλαμβάνουν την πλειονότητα των ρόλων φροντίδας, βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στον εργασιακό χώρο επειδή προκύπτουν συγκρούσεις μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών θεμάτων. Μια καλύτερη ιδέα θα ήταν να εκτιμήσουμε τις γυναίκες στο εργατικό δυναμικό και να προσπαθήσουμε να

αξιοποιήσουμε τις συνεισφορές τους σε αντίθεση με το να τις θεωρούμε λιγότερο παραγωγικές επειδή έχουν και άλλες ευθύνες. Δυστυχώς όμως, οι αντιλήψεις για τις γυναίκες τις βάζουν σε αρνητικό πρίσμα, επηρεάζοντας πιθανότατα τις ευκαιρίες τους για ανέλιξη (Kiser, 2015).

2.4 Παραδείγματα Ελληνίδων Γυναϊκών στη Ναυτιλία (Examples of Greek Women in Shipping)

Αγγελικούση Μαρία

Η Μαρία Αγγελικούση, πήρε το όνομά της από τη γιαγιά της Μαρία και αρχικά σπούδασε ιατρική στη Μεγάλη Βρετανία. Ο πατέρας της, Γιάννης Αγγελικούσης, επιθυμούσε να ακολουθήσει μια σταθερή καριέρα και όχι να ασχολείται περιστασιακά με την ιατρική. Πριν ενταχθεί στη ναυτιλιακή οικογενειακή επιχείρηση, είχε συμμετάσχει σε ανθρωπιστικές αποστολές στη Νότια Αφρική ως γιατρός. Σύμφωνα με πληροφορίες, είναι παντρεμένη με Σέρβο πρίγκιπα της πρώην βασιλικής οικογένειας των Καραγεώργεβιτς και έχει αποκτήσει ένα παιδί.

Η οικογένεια Αγγελικούση, με καταγωγή από τα Καρδάμυλα της Χίου, έχει μακρά ιστορία στη ναυτιλία. Ο παππούς της Μαρίας, Αντώνης Αγγελικούσης, ξεκίνησε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ως ασυρματιστής το εμπορικό ναυτικό και σε μόλις 20 χρόνια έγινε εφοπλιστής. Παρά τη ναυτιλιακή κρίση της δεκαετίας του 1980, διατήρησε και επέκτεινε τον στόλο του, αναζητώντας χρηματοδότηση από διεθνείς αγορές και συνεργαζόμενος με την American Express Bank. Μετά τον θάνατο του Αντώνη το 1989, ο γιος του, Γιάννης, ανέλαβε την επιχείρηση την οποία ανέπτυξε χωρίς να βασιστεί σε χρηματιστηριακά κεφάλαια, διατηρώντας τη δέσμευσή του στην ελληνική σημαία και τους παραδοσιακούς τρόπους διαχείρισης.

Η Μαρία Αγγελικούση, ως επικεφαλής σήμερα εν έτει 2024, είναι η κορυφαία γυναίκα στη ναυτιλία βάσει της χωρητικότητας του στόλου της, ο οποίος περιλαμβάνει 165 πλοία (δεξαμενόπλοια, φορτηγά και πλοία LNG), ενώ είναι ήδη υπό ναυπήγηση άλλα 24.

Υπό την ηγεσία της, σχεδόν όλα τα πλοία του στόλου φέρουν την ελληνική σημαία, ενώ έκανε σημαντικές αλλαγές στο προσωπικό της επιχείρησης, αντικαθιστώντας βασικά στελέχη και προσλαμβάνοντας νέους επαγγελματίες. Αυτές οι αλλαγές σηματοδοτούν μια νέα εποχή για την εταιρεία και την περαιτέρω ενίσχυση της θέσης της στην παγκόσμια ναυτιλία (MonoNews, 2021).

Φράγκου Αγγελική

Η Αγγελική Φράγκου είναι μια από τις κορυφαίες Ελληνίδες πλοιοκτήτριες, κατατάσσεται στις δέκα πρώτες γυναίκες στη ναυτιλία και είναι στη λίστα των 100 πιο ισχυρών προσωπικοτήτων της Lloyd's. Παρόλο που αποφεύγει τη δημοσιότητα, η επιτυχία της σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο την έχει φέρει στο προσκήνιο. Η Φράγκου είναι επικεφαλής του ομίλου Navios και έχει ξεχωρίσει με την οξυδέρκεια και τις στρατηγικές της κινήσεις. Με καταγωγή από τη Χίο, η σχέση της με τη ναυτιλία ξεκινά από την οικογένειά της, καθώς ο πατέρας της, Νικόλας Φράγκος, ξεκίνησε ως καπετάνιος και στη συνέχεια ίδρυσε τη δική του ναυτιλιακή εταιρεία, με την επωνυμία Good Faith Shipping, που έγινε από τις μεγαλύτερες στην Ελλάδα. Πέντε από τις εταιρείες της Αγγελικής έχουν εισαχθεί στο αμερικανικό χρηματιστήριο, αυξάνοντας σημαντικά τον στόλο της.

Με σπουδές μηχανολογίας και μεταπτυχιακό από το Πανεπιστήμιο Κολούμπια, η Φράγκου ξεκίνησε την καριέρα της στη Wall Street πριν στραφεί στη ναυτιλία. Στα 25 της, αγόρασε το πρώτο της πλοίο με δάνειο από τον πατέρα της και το αξιοποίησε κερδοφόρα. Στη συνέχεια, ίδρυσε την εταιρεία Franser, αγοράζοντας και επισκευάζοντας εγκαταλελειμμένα πλοία, και τελικά συγχώνευσε την εταιρεία της με τη Maritime Enterprises Management. Η αποφασιστικότητά της την έκανε γνωστή στον ναυτιλιακό κόσμο, καθώς το 2004 έγινε η πρώτη Ελληνίδα που ηγήθηκε εταιρείας ναυτιλιακών επενδύσεων εισηγμένης στο χρηματιστήριο Nasdaq. Κατάφερε να συγκεντρώσει 200 εκατομμύρια δολάρια σε μια δύσκολη οικονομική συγκυρία.

Το 2005, εξαγόρασε τη Navios και την εισήγαγε στο αμερικανικό χρηματιστήριο, αναπτύσσοντας την ταχύτητα. Δημιούργησε την Navios Maritime Acquisition, με δεξαμενόπλοια, και τη Navios South American Logistics, για να διαφοροποιήσει τις δραστηριότητές της. Η δομή των εταιρειών της προσφέρει στους επενδυτές ευελιξία και εξειδικευμένες επιλογές επενδύσεων. Αξιοποιώντας την κρίση, η Φράγκου υπέγραψε μακροχρόνια συμβόλαια ναύλωσης και διατήρησε χαμηλό το λειτουργικό κόστος της εταιρείας.

Το 2017, η Φράγκου επεκτάθηκε περαιτέρω αγοράζοντας 14 πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων, ενώ ο όμιλός της Navios διαχειρίζεται 5 ναυτιλιακές εταιρείες, με μία από αυτές να συγκαταλέγεται στις κορυφαίες εισηγμένες εταιρείες στις ΗΠΑ. Ο στόλος της εταιρείας της διαθέτει 178 πλοία (δεξαμενόπλοια, φορτηγά και μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων) από τα οποία τα 20 είναι υπό κατασκευή. Με προσεκτικό σχεδιασμό και δυναμική στρατηγική, η

Αγγελική Φράγκου συνεχίζει να οδηγεί τον Όμιλο Navios προς την κορυφή της παγκόσμιας ναυτιλίας (MonoNews, 2021).

Τραυλού Μελίνα

Η Μελίνα Τραυλού είναι μοναχοκόρη του αείμνηστου ιδρυτή της Neptune Lines, Νικόλα Τραυλού, και της διάσημης καλλιτέχνιδας Μαρίτσας. Αυτή τη στιγμή κατέχει τη διοίκηση των ναυτιλιακών εταιρειών Neptune Lines και Neptune Dry, ως Διευθύνουσα Σύμβουλος και Πρόεδρος.

Τον Φεβρουάριο του 2022, η Μελίνα Τραυλού έγινε πρόεδρος της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, που ιδρύθηκε πριν από 105 χρόνια. Στη μακρά ιστορία της ένωσης υπήρξαν 16 διαφορετικοί Πρόεδροι. Όλοι αυτοί οι άνδρες κατείχαν την ανώτατη διοικητική θέση στο σωματείο που εκπροσωπεί τους Έλληνες Εφοπλιστές. Η Τραυλού Μελίνα εκλέχθηκε ομόφωνα η πρώτη γυναίκα Πρόεδρος του σωματείου. Η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών δεν είχε ποτέ στο παρελθόν γυναίκα Πρόεδρο. Μαζί με το σύμβολο της ανανέωσης, πολλοί πιστεύουν ότι μπορεί να συγκεντρώσει τις σκέψεις και τις απόψεις του αντιπροσωπευτικού σώματος της Ένωσης πιο ορθολογικά από τους προηγούμενους ηγέτες.

Η Μελίνα Τραυλού σπούδασε διοίκηση επιχειρήσεων στις ΗΠΑ και είναι η ιδρύτρια και Διευθύνουσα Σύμβουλος της Neptune Lines, η οποία διαθέτει στόλο 21 πλοίων μεταφοράς αυτοκινήτων που μπορούν να μεταφέρουν από 1.500 έως 4.000 αυτοκίνητα το καθένα. Η Μελίνα Τραυλού συνίδρυσε, επίσης, την Axion Hellas, μια εταιρεία που παρέχει υπηρεσίες σε υποεξυπηρετούμενες ομάδες που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές των ελληνικών νησιών και της ηπειρωτικής χώρας.

Είναι ανδιαμφισβήτητο, ότι η Μελίνα Τραυλού έχει χτίσει το όνομά της με μεγάλη επιτυχία σε ένα αμιγώς ανδροκρατούμενο περιβάλλον, αποδεικνύοντας ότι οι γυναίκες μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στη ναυτιλία αλλά και γενικότερα στις επιχειρήσεις (MonoNews, 2021).

2.5 Σύζυγοι Ναυτικών (Wives of Seafarers)

Πέρα από την άμεση ενασχόληση τους με την ναυτιλία, είτε ως ναυτικοί είτε ως στελέχη ναυτιλιακών εταιριών, ένας από τους κύριους ρόλους των γυναικών είναι η στήριξη στους άνδρες ναυτικούς, γεγονός που αποδεικνύει την πολυδιάστατη προσφορά της γυναίκας στη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Οι σύζυγοι των ναυτικών τους παρέχουν ψυχολογική και συναισθηματική στήριξη. Καθώς οι άνδρες αναχωρούν για μεγάλα ταξίδια, οι γυναίκες διατηρούν την οικογένεια ενωμένη, προσφέροντας την απαραίτητη στήριξη και φροντίδα και διασφαλίζοντας ότι οι σύντροφοί τους νιώθουν ότι έχουν έναν ασφαλή και αγαπημένο χώρο να επιστρέψουν (Lincoln, 2007).

Επιπλέον, οι γυναίκες αναλαμβάνουν τη διαχείριση των οικονομικών και των οικογενειακών υποθέσεων. Καθώς οι σύζυγοι βρίσκονται σε ναυτικά ταξίδια, οι γυναίκες συχνά αναλαμβάνουν την ευθύνη της οικονομικής διαχείρισης, καλύπτοντας τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού, όπως τα έξοδα, την εκπαίδευση των παιδιών και άλλες βασικές υποχρεώσεις.

Ένας ακόμα σημαντικός ρόλος είναι η ανατροφή των παιδιών με κύριο χαρακτηριστικό την απουσία του πατέρα. Οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για την εκπαίδευση και την ανάπτυξή τους, αρκετές φορές με τη βοήθεια άλλων γυναικών στην κοινότητα. Αυτή η ευθύνη τους δίνει σημαντικό ρόλο στην κοινωνικοποίηση και την προετοιμασία των παιδιών για τη ζωή.

Οι γυναίκες επίσης συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες και οργανώσεις που προσφέρουν στήριξη στις οικογένειες των ναυτικών. Μέσω της αλληλεγγύης και της συνεργασίας, προάγουν τη συλλογική ευημερία και τη στήριξη μεταξύ των μελών της κοινότητας.

Η συμβολή τους στη κοινωνική δομή είναι επίσης σημαντική. Παρά το γεγονός ότι συχνά περιγράφονται ως παθητικοί θεατές, οι γυναίκες έχουν σημαντική επιρροή στις οικογενειακές και κοινοτικές αποφάσεις. Οι κοινωνικές τους σχέσεις και οι αλληλεπιδράσεις με άλλες γυναίκες και άνδρες συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ναυτικής ζωής.

Τέλος, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως η οικονομική ανασφάλεια και η απομόνωση κατά την απουσία των συντρόφων τους. Παρά τις δυσκολίες, αποδεικνύουν αντοχή και ικανότητα να διαχειρίζονται τις κρίσεις, ενισχύοντας τη θέση τους έστω και έμμεσα στον ναυτικό χώρο (Lincoln, 2007).

3. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ (CHALLENGES FACED BY WOMEN IN SHIPPING)

Είναι αποδεδειγμένο, ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις με βάση το φύλο, γεγονός που τις τοποθετεί σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας όπου οι ρόλοι τους στο εργατικό δυναμικό εκλαμβάνονται πολλές φορές ως συμπληρωματικοί. Οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία τους και ειδικότερα σε ανδροκρατούμενους κλάδους είναι η μεροληπτική αντίληψη για το ρόλο των γυναικών στην κοινωνία, η διάκριση λόγω φύλου ως προς τις ικανότητες τους αλλά και η σεξουαλική παρενόχληση.

Η αποδοχή και η ενσωμάτωσή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα παραμένει μια πρόκληση, παρά την αυξανόμενη ανάγκη για ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής στην ναυτιλία. Οι γυναίκες ναυτικοί συχνά αντιμετωπίζουν στερεότυπα και προκαταλήψεις που περιορίζουν τις ευκαιρίες τους. Παρά τις προσπάθειες να προσληφθούν περισσότερες γυναίκες στον τομέα, οι φεμινιστικές προσεγγίσεις αναδεικνύουν τις δομικές διακρίσεις που τις εμποδίζουν να εξελιχθούν ισότιμα με τους άνδρες συναδέλφους τους. Οι ναυτιλιακές εταιρείες που προσλαμβάνουν γυναίκες ναυτικούς, αν και αρχικά απρόθυμες και προκατειλημμένες, στην πορεία αναγνωρίζουν την αξία και τις επιδόσεις τους και τελικά αναγνωρίζουν την αξία τους (Thomas, 2004). Ωστόσο, οι μύθοι και οι λανθασμένες αντιλήψεις σχετικά με την ικανότητα και τον ρόλο των γυναικών στο πλοίο εξακολουθούν να υπάρχουν, επηρεάζοντας αρνητικά την επιλογή των εταιριών για την πρόσληψή τους αλλά και την ανέλιξη τους. (Theotokas & Tsalichi, 2013).

Ενώ υπάρχουν ελάχιστες ναυτιλιακές εταιρείες που προσπάθησαν ενεργά να προσλάβουν γυναίκες δόκιμους, θεωρώντας πώς είναι καλύτερες από τους άντρες ομολόγους τους (ETF, 2011), ταυτόχρονα, οι μύθοι και η λανθασμένη αντίληψη σχετικά με την απασχόληση των γυναικών στο πλοίο κυριαρχούν. Σε αρκετές περιπτώσεις αυτές τις λανθασμένες αντιλήψεις τις συμμαρύνουν οι εργοδότες, ιδίως εκείνοι που έχουν περιορισμένη εμπειρία από την απασχόληση γυναικών στο πλοίο. Επιπλέον, ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια που καθιστά ασυμβίβαστη τη ναυτική καριέρα και τη μητρότητα, καθώς και οι δυσκολίες του ναυτικού επαγγέλματος και των συνθηκών εργασίας στο πλοίο αλλά και οι φόβοι ότι η παρουσία γυναίκας στο πλοίο θα μπορούσε να οδηγήσει σε σεξουαλικές εντάσεις που θα απειλήσουν τις εργασιακές σχέσεις αναφέρθηκαν ως αντενδείξεις για τη στρατολόγηση γυναικών ναυτικών (Thomas, 2004). Γενικότερα, οι ναυτιλιακές εταιρείες, τα διοικητικά στελέχη αλλά και οι άνδρες ναυτικοί που επηρεάζονται από

τα στερεότυπα των φύλων, τείνουν να συμπεραίνουν ότι η απασχόληση των γυναικών στο πλοίο αποτελούν σε μεγαλύτερο βαθμό πρόβλημα από όσο αξίζει να τους δοθεί ευκαιρία (Theotokas & Tsalichi, 2013).

Σε ό,τι αφορά τις γυναίκες, στελέχη ναυτιλιακών εταιριών στην στεριά, και αυτές με τη σειρά τους αντιμετωπίζουν φυλετικές διακρίσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον, καθώς τις συναντάμε ως επί το πλείστον σε μεσαία διοικητικά τμήματα ή σε βοηθητικούς ρόλους. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, που αποδεδειγμένα αποτελεί πρόκληση για τις γυναίκες εργαζόμενες, φυσικά και συναντάται σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο, όπως αυτός της ναυτιλίας. Οι γυναίκες συναντούν εμπόδια στην προσπάθεια ανέλιξης τους με αποτέλεσμα να σταματούν ή να επιβραδύνουν την πρόοδο τους προς την κορυφή.

3.1 Αντίληψη για τον ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία (Perception of Women's Role in Society)

Η αντίληψη για τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας έχει διαμορφωθεί διαχρονικά εξαιτίας στερεοτύπων που αναπαράγονται και παγιώνονται τόσο μέσα από την οικογένεια και την εκπαίδευση όσο και από τις παραδόσεις και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Αυτά τα στερεότυπα, τα οποία βλέπουν τη γυναίκα κυρίως ως “φύλακα” της οικογενειακής ευημερίας και όχι ως αυτόνομο και ισότιμο μέλος της κοινωνίας, επηρεάζουν τις κοινωνικές και επαγγελματικές της ευκαιρίες.

Ένα από τα πιο διαδεδομένα στερεότυπα αφορά τον «φυσικό» ρόλο της γυναίκας ως μητέρας και φροντίστριας της οικογένειας. Ο κοινωνικός ρόλος που ανατίθεται στις γυναίκες, σε σχέση με τη μητρότητα και τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ενισχύουν την αντίληψη ότι μια καριέρα, και ειδικά ναυτική, δεν είναι συμβατή με τις παραδοσιακές ευθύνες τους (Theotokas & Tsalichi, 2013). Αυτή η αντίληψη βλέπει τη γυναίκα ως το κύριο μέλος της οικογένειας που είναι υπεύθυνο για την ανατροφή των παιδιών, τη διατήρηση της καθαριότητας και της τάξης στο σπίτι και τη φροντίδα των ηλικιωμένων. Η παραδοσιακή εικόνα της γυναίκας ως «νοικοκυράς» επικρατεί σε πολλές κοινωνίες, οδηγώντας στη θεώρηση ότι οι γυναίκες πρέπει να βάζουν σε προτεραιότητα την οικογένεια και όχι την καριέρα τους. Εξαιτίας αυτού, οι γυναίκες συχνά θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένες στην εργασία τους, κυρίως όταν γίνονται μητέρες, γεγονός που τις καθιστά λιγότερο

«κατάλληλες» για θέσεις υψηλής ευθύνης. Οι γυναίκες τείνουν να θεωρούνται κατάλληλες για δουλειές «φροντίδας», ενώ οι άντρες είναι πιθανό να ταιριάζουν σε δουλειές που απαιτούν περισσότερο μυϊκή μάζα ή και σε διευθυντικές θέσεις. Τα στερεότυπα για ανδρικούς και γυναικίους τύπους θέσεων εργασίας είναι πολιτισμικά και κοινωνικο-οικονομικά κατασκευασμένα και εμποδίζουν το αντίθετο φύλο να εισέλθει σε μια βιομηχανία διαχωρισμένου φύλου. Για παράδειγμα, η ναυτιλία δεν είναι κατάλληλη δουλειά για τις γυναίκες, ούτε η νοσηλευτική για τους άνδρες (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022). Η θεωρία του κοινωνικού ρόλου υποστηρίζει ότι καθώς οι άνθρωποι βλέπουν τους άλλους σε έναν συγκεκριμένο κοινωνικό ρόλο, στη συνέχεια τείνουν να γενικεύουν τους άλλους που ανήκουν σε αυτήν την ομάδα ότι έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά, δημιουργώντας έτσι στερεότυπα.

Μία ακόμα αντίληψη που επιβαρύνει τις γυναίκες σχετίζεται με την έμφαση που δίνει η κοινωνία στην εξωτερική τους εμφάνιση. Υπάρχει η προσδοκία ότι η γυναίκα πρέπει να είναι ελκυστική, περιποιημένη και προσιτή. Αυτή η εμμονή με την εξωτερική εμφάνιση επηρεάζει αρνητικά την εικόνα των γυναικών στον επαγγελματικό χώρο, καθώς η κοινωνία τείνει να υποβαθμίζει τις ικανότητες και την προσωπικότητά τους όταν επικεντρώνεται στην εμφάνιση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό το στερεότυπο οδηγεί σε αντικειμενικοποίηση και σεξουαλική παρενόχληση, ειδικά σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου επικρατεί ανδρική πλειοψηφία. Στη ναυτιλία που αποτελεί έναν από τους ανδροκρατούμενους κλάδους υπάρχουν συχνά φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οποία θα αναλυθούν περισσότερο στην ενότητα 3.3.

Εκτός από την εκτεταμένη σεξουαλική παρενόχληση, υπάρχουν και άλλες μορφές διακρίσεων που βιώνουν οι γυναίκες στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Για παράδειγμα, η εκπαίδευση αποτελεί μεγάλη ανησυχία όταν συζητείται το παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων. Σε ορισμένες αναπτυσσόμενες χώρες τα κορίτσια δεν λαμβάνουν καν προσχολική εκπαίδευση (Aggrey, 2000), ενώ σε άλλες όπου οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα στην εκπαίδευση, εξακολουθούν να μην τους επιτρέπουν να εγγραφούν σε ανδροκρατούμενους χώρους, όπως τα ναυτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα (MacNeil & Ghosh, 2016).

Επιπλέον, υπάρχει η προκατάληψη ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ευαίσθητες και συναισθηματικές, ενώ οι άνδρες θεωρούνται πιο «ανθεκτικοί» και «πρακτικοί». Αυτή η θεώρηση, που αντλεί ρίζες από κοινωνικές (και όχι βιολογικές) παραδοχές, οδηγεί στην αντίληψη ότι οι γυναίκες δυσκολεύονται να πάρουν «σκληρές» αποφάσεις και ότι δεν είναι κατάλληλες για

εργασιακά περιβάλλοντα που απαιτούν ψυχραιμία υπό πίεση ή «σκληρή» διαπραγμάτευση. Έρευνες στον χώρο της κοινωνικής ψυχολογίας αναδεικνύουν πως οι γυναίκες συχνά δεν λαμβάνουν θέσεις ηγεσίας επειδή η συναισθηματική τους πλευρά εκλαμβάνεται ως αδυναμία. Για παράδειγμα, η ιδέα ότι οι γυναίκες τείνουν να είναι συναισθηματικές και να κλαίνε προωθεί μια αρνητική εικόνα σχετικά με την ικανότητα τους να εργάζονται στη θάλασσα (Kitada, 2010, 2013) αλλά και στο εργασιακό περιβάλλον των ναυτιλιακών εταιριών, που χαρακτηρίζεται από άγχος, πίεση και ταχύτητα αποφάσεων.

Παράλληλα, η αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο «κατάλληλες» για τεχνολογικά ή επιστημονικά επαγγέλματα, που πηγάζει από την παραδοσιακή πεποίθηση ότι η τεχνολογία και η επιστήμη είναι αντρικά πεδία, συχνά αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για να σπουδάσουν ή να ακολουθήσουν καριέρες σε επιστημονικούς ή τεχνολογικούς κλάδους. Με τα στερεότυπα να τις κατηγοριοποιούν σε «λιγότερο τεχνολογικά εξοικειωμένες» και πιο προσανατολισμένες σε ανθρωπιστικά επαγγέλματα ή επαγγέλματα φροντίδας δημιουργείται ένα είδος αυτοεκπληρούμενης προφητείας, καθώς οι γυναίκες αποφεύγουν ή αποκλείονται από ευκαιρίες σε αυτούς τους κλάδους, ενώ στην πραγματικότητα δεν υπάρχουν βιολογικοί λόγοι για αυτήν τη διαφοροποίηση.

Επιπλέον, τα παραδοσιακά πρότυπα ηγεσίας εξακολουθούν να είναι ανδροκεντρικά και να ενισχύουν την αντίληψη ότι οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις λόγω της αποφασιστικότητας και της αυτοπεποίθησης που προβάλλουν. Οι γυναίκες, αντίθετα, αναμένεται να επιδεικνύουν ηπιότερα χαρακτηριστικά, όπως συνεργατικότητα και συναισθηματική υποστήριξη. Αυτά τα στερεότυπα συντηρούν την αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι καλύτερες σε υποστηρικτικούς ρόλους παρά σε ηγετικές θέσεις, δυσχεραίνοντας έτσι την επαγγελματική τους ανέλιξη και ενισχύοντας το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.

Είναι αναμφισβήτητο γεγονός ότι το χάσμα των φύλων και η επακόλουθη ανισότητα ήταν πάντα ένα παγκόσμιο ζήτημα. Στον σημερινό κόσμο, ακόμα και σε ορισμένες χώρες, η ανισότητα μεταξύ των φύλων θεωρείται φυσιολογική, καθώς προκύπτει από τις παραδόσεις της κοινωνίας και της θρησκείας. Παρά την εξέλιξη και τα βήματα που γίνονται για την ισότητα των φύλων, η τρέχουσα κοινωνικο-πολιτισμική δομή των λεγόμενων χωρών δεν είναι ενθαρρυντική όσον αφορά τα δικαιώματα των γυναικών στην εργασία υπό ίσες συνθήκες. (Şenbursa, 2020).

Σε πολλές παραδοσιακές πατριαρχικές κοινότητες, υπάρχει σκληρή αντίσταση στις γυναίκες που εργάζονται έξω από τα σπίτια τους. Τέτοια ζητήματα ενισχύονται περαιτέρω από μια σειρά παραγόντων, όπως η δεισιδαιμονία, τα στερεότυπα των φύλων και άλλα πρακτικά και πολιτισμικά εμπόδια που κράτησαν τις γυναίκες από τέτοιες κοινότητες μακριά από την επιλογή καριέρας σε κλάδο, όπου θεωρείται «ανδρικός», όπως και αυτός της ναυτιλίας. Επιπλέον, στις πατριαρχικές κοινωνίες είναι πιο δύσκολο να γίνει αποδεκτό το να ταξιδεύει μία γυναίκα με τόσους άνδρες συγκεντρωμένους σε ένα πλοίο, ειδικά όσο υπάρχει και ο παράγοντας της απομόνωσης (Narayanan, Emad & Fei, 2023). Αυτό αποτελεί ακόμα ένα μεγάλο εμπόδιο για τις γυναίκες από τέτοιες κοινότητες να συμμετέχουν στον ναυτιλιακό τομέα.

Οι ρόλοι που βασίζονται στο φύλο και οι κοινωνικές προκαταλήψεις έχουν βαθιά επίδραση στην καριέρα των γυναικών ναυτικών, οι οποίες συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια εξαιτίας στερεοτύπων για το ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία. Η ναυτιλία, ως μία από τις παλαιότερες και πιο ανδροκρατούμενες βιομηχανίες, έχει ριζωμένες παραδόσεις που δυσκολεύουν την είσοδο και την πρόοδο των γυναικών στον κλάδο. Ιστορικά, οι γυναίκες ήταν ανεπιθύμητες στα πλοία, με δεισιδαιμονίες και μύθους να τις ενοχοποιούν για κακοτυχίες, κάτι που, παρότι δεν βασίζεται σε επιστημονικά δεδομένα, εξακολουθεί να επηρεάζει τη σύγχρονη αντίληψη για τις γυναίκες στη θάλασσα (Mun Chan, 2019).

Επιπλέον, η ναυτιλία αποτελεί έναν παγκοσμιοποιημένο κλάδο. Πολλά από τα πλοία της ποντοπόρου ναυτιλίας φιλοξενούν πολυεθνικό πλήρωμα που είναι πιθανό να προέρχεται από χώρες, όπου η κουλτούρα τους για τη θέση των γυναικών διαφέρει από αυτήν του δυτικού κόσμου. Το πλήρωμα με εθνικότητα τέτοιων χωρών είναι αναμενόμενο να μην αναγνωρίζει τη θέση της γυναίκας στο πλοίο και να μην αναγνωρίζουν το δικαίωμα της στην ισότητα.

Τα στερεότυπα δημιουργούν ένα πλαίσιο ανισότητας και περιορισμών για τη γυναίκα στην κοινωνία, επηρεάζοντας όχι μόνο τις προσδοκίες της κοινωνίας από αυτήν αλλά και την αυτοεκτίμηση και την αντίληψή της για τις δυνατότητές της. Παράλληλα, τα στερεότυπα αυτά λειτουργούν ως υποδόρια εμπόδια στην επαγγελματική της εξέλιξη, οδηγώντας σε επαγγελματική υποεκπροσώπηση και ενίσχυση των ανισοτήτων. Ενώ τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί πρόοδος στην αμφισβήτηση αυτών των στερεοτύπων και στην ενίσχυση της ισότητας, η βαθιά ριζωμένη φύση τους απαιτεί συνεχή εκπαίδευση, κοινωνικές αλλαγές και πολιτικές στήριξης της γυναίκας στο να διεκδικήσει τα δικαιώματά της σε όλα τα πεδία της κοινωνίας και της εργασίας.

Αν και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αλλάξει τον τρόπο που λειτουργούν οι οικογένειες κι έχει προκαλέσει μεταβολές στις κοινωνικές αξίες σχετικά με την ισότητα των φύλων, οι παραδοσιακοί ρόλοι εξακολουθούν να έχουν ισχύ σε ορισμένα στάδια της ζωής, ιδίως κατά την απόκτηση παιδιών ή τη διαχείριση της καθημερινής οικογενειακής ζωής (Cunningham, 2007).

Ένα συνολικό σχέδιο ανάπτυξης της ισότητας των φύλων με τη μείωση της προκατάληψης κατά των γυναικών γενικά θα επηρεάσει τους τρόπους με τους οποίους οι γυναίκες γίνονται αντιληπτές και αποδεκτές στο πλοίο καθώς και στις κοινότητες της ξηράς. Ως εκ τούτου, η ένταξη των γυναικών στη ναυτιλία θα πρέπει να αποτελεί μακροπρόθεσμο στρατηγικό στόχο για τη βιομηχανία (Kitada, 2021).

3.2 Φυλετικές Διακρίσεις στο πλοίο (Gender Discrimination on Board)

Είναι αποδεδειγμένο, ότι πολλές γυναίκες στον χώρο της ναυτιλίας υποφέρουν από στερεότυπα φύλου, τα οποία υπονοούν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αποδώσουν τόσο ικανά όσο οι άνδρες, ενώ πολλές βιώνουν άμεσες και έμμεσες διακρίσεις στο χώρο της εργασίας τους (Kitada, 2021). Σημαντικό εμπόδιο για τις γυναίκες αποτελεί η λανθασμένη αντίληψη ότι δεν είναι κατάλληλες για εργασίες που σχετίζονται με το ναυτικό επάγγελμα και αυτό είναι μια κοινή προκατάληψη παγκοσμίως (Kitada, 2010).

Συνολικά, οι γυναίκες ναυτικοί βρίσκονται αντιμέτωπες με ένα συνεχές κλίμα αμφισβήτησης και απαξίωσης, το οποίο δημιουργεί ένα δύσκολο εργασιακό περιβάλλον και περιορίζει τις προοπτικές καριέρας τους. Παρά τις σημαντικές ικανότητές τους, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω των στερεοτύπων που επικρατούν για το φύλο τους, από τους συναδέλφους και τους εργοδότες τους αλλά και από την κοινωνία γενικότερα.

Οι προκαταλήψεις αυτές φαίνονται τόσο σε καθημερινές συμπεριφορές όσο και σε επαγγελματικές καταστάσεις. Γυναίκες αξιωματικοί αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν σχόλια και στάσεις που αμφισβητούν τις ικανότητές τους ή ακόμα και την ίδια τους την επιλογή να ακολουθήσουν καριέρα στη ναυτιλία. Πολλοί άνδρες συνάδελφοι τις αντιμετωπίζουν υποτιμητικά, θεωρώντας ότι δεν είναι κατάλληλες για τη σκληρή φύση της δουλειάς, ενώ κάποια σχόλια υποδηλώνουν ότι η παρουσία τους προκαλεί προβλήματα στο πλοίο. Ακόμα και η σωματική

διάπλαση των γυναικών χρησιμοποιείται ως πρόσχημα για να υποβαθμιστούν οι ικανότητές τους, με υπονοούμενα ότι δεν μπορούν να κάνουν σοβαρές εργασίες και περιορίζονται μόνο σε ρόλους «διακοσμητικούς» (Mun Chan, 2019).

Αυτές οι διακρίσεις δεν περιορίζονται μόνο στους συναδέλφους τους, αλλά επεκτείνονται και σε θεσμούς όπως τα ναυτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους εργοδότες, οι οποίοι επίσης συχνά φέρουν ευθύνη για την υποτίμηση των γυναικών. Οι αντιλήψεις αυτές είναι τόσο βαθιά ριζωμένες που ακόμη και αξιωματούχοι από μεγάλες εταιρείες πετρελαίου ή κυβερνητικοί φορείς εκφράζουν ανοιχτά την άποψη ότι οι γυναίκες δεν έχουν θέση στη θάλασσα, υποδεικνύοντας πως το πρόβλημα των διακρίσεων δεν περιορίζεται μόνο στην ίδια τη ναυτική κοινότητα, αλλά αντανakλά ευρύτερες κοινωνικές προκαταλήψεις (Mun Chan, 2019).

Η αλλαγή της στάσης του κλάδου απέναντι στις γυναίκες επαγγελματίες της ναυτιλίας δεν αποτελεί πάντα προτεραιότητα, καθώς οι εργοδότες δεν έχουν ακόμη καταλήξει πλήρως αν εκτιμούν ότι η στρατολόγηση των γυναικών ναυτικών είναι η καλύτερη διαθέσιμη επιλογή τους ενόψει της έλλειψης αξιωματικών. Η Κίνα, οι Φιλιππίνες, η Ρωσία, η Ουκρανία και η Ινδία, θεωρούνται επί του παρόντος ότι μπορούν να διατηρήσουν την ικανότητά τους να προμηθεύουν άνδρες ναυτικούς, ενώ οι πλοιοκτήτες μπορούν εύκολα να εξερευνήσουν τις αγορές εργασίας των ανδρών και σε άλλες αναδύομενες οικονομίες, όπως η Μιανμάρ, το Βιετνάμ, η Βραζιλία και η Νότια Αφρική (Kitada, 2021). Παρά τη δυσκολία εύρεσης ναυτικών τα τελευταία χρόνια, φαίνεται ότι πολλές εταιρίες, συμπεριλαμβανομένων και των περισσότερων ελληνικών, ακόμα εμμένουν στην πολιτική να μην προσλαμβάνουν γυναίκες.

3.2.1 Διακρίσεις ως προς τις Ικανότητες (Discrimination Regarding Competence)

Έχει αποδειχθεί, ότι μία από τις κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα και κατ'επέκταση στη ναυτιλία, είναι η διάκριση ως προς το αν είναι ικανές να ανταπεξέλθουν στο επάγγελμα. Από έρευνες που έχουν διεξαχθεί την τελευταία δεκαετία προκύπτει ότι οι γυναίκες ναυτικοί συχνά αντιμετωπίζουν διακρίσεις όσον αφορά τις ικανότητές τους, με αποτέλεσμα να αποθαρρύνονται και να υποβαθμίζονται οι επαγγελματικές τους προοπτικές. Παρά το γεγονός ότι μπορεί να είναι εξίσου ικανές με τους άνδρες συναδέλφους τους, συχνά δεν λαμβάνουν την ανάλογη εμπιστοσύνη ή αναγνώριση. Σε

πολλές περιπτώσεις, προτιμώνται άνδρες με λιγότερη εμπειρία για την εκτέλεση σημαντικών εργασιών, γεγονός που υπονομεύει την εμπιστοσύνη στις γυναίκες αξιωματικούς. Επιπλέον, αυτή η διάκριση δεν επηρεάζει μόνο την καθημερινή εργασία τους, αλλά και τις ευκαιρίες για προαγωγή, αφού οι ανώτεροι αξιωματικοί διστάζουν να τις προτείνουν, θεωρώντας ότι δεν είναι επαρκώς ικανές. Παράλληλα, οι γυναίκες αυτές βιώνουν διαρκή έλεγχο και κριτική από το ανδρικό πλήρωμα, κάτι που δημιουργεί ένα συνεχές άγχος να αποδεικνύουν τις ικανότητές τους, ακόμα και όταν αντιμετωπίζουν τις ίδιες ανθρώπινες αδυναμίες, όπως μια κακή μέρα. Αυτές οι διακρίσεις αναγνωρίζονται ακόμη και από μερικούς άνδρες αξιωματικούς, οι οποίοι παρατηρούν την αδικία που υφίστανται οι γυναίκες συνάδελφοί τους (Mun Chan, 2019).

Το γεγονός ότι θεωρούνται λιγότερο ικανές από τους άνδρες, αποτελεί μέρος της κουλτούρας επί του σκάφους και έχει ως αποτέλεσμα να αισθάνονται ότι πρέπει να αποδείξουν τον εαυτό τους περισσότερο από τους άνδρες. Παρατηρείται ότι πολλές γυναίκες αναγκάζονται να καταβάλουν σημαντικά περισσότερη προσπάθεια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους για να κερδίσουν την ίδια εκτίμηση, ενώ έχει αποδειχθεί ότι οι περισσότερες γυναίκες ναυτικοί νιώθουν ότι πρέπει να υπερτερούν των ανδρών συναδέλφων τους σε τακτική βάση για να έχουν την ίδια προσοχή και σεβασμό στη δουλειά τους (Quesada, 2023). Ορισμένες γυναίκες αξιωματικοί αναφέρουν ότι πρέπει να δουλέψουν “τριπλάσια” για να αποδείξουν την ικανότητά τους, κάτι που δείχνει τη βαθιά ριζωμένη δυσπιστία και τις διακρίσεις που παραμένουν. Αυτό υποδηλώνει πως, αν και η ατομική τους απόδοση αναγνωρίζεται, τελικά, οι γυναίκες ναυτικοί αντιμετωπίζουν συστηματική αμφισβήτηση, που προέρχεται από τα στερεότυπα σχετικά με τον ρόλο των φύλων στον χώρο εργασίας (Mun Chan, 2019).

3.2.2 Mansplaining

Στο εργασιακό περιβάλλον του πλοίου, σύνηθες φαινόμενο αποτελεί και το λεγόμενο «mansplaining». Στα καράβια, οι γυναίκες ναυτικοί συχνά δέχονται λεπτομερείς εξηγήσεις για απλές εργασίες, σαν να μην έχουν τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για να εκτελέσουν τη δουλειά τους. Αυτό μπορεί να αφορά ακόμα και σε τυπικά ή ρουτινικά καθήκοντα, όπως η χρήση ναυτικών οργάνων ή η τήρηση των διαδικασιών ασφαλείας. Ένα από τα πιο συνηθισμένα χαρακτηριστικά του mansplaining είναι η έμμεση αμφισβήτηση των γνώσεων των γυναικών για πιο σύνθετες ναυτικές διαδικασίες. Όταν μια γυναίκα ναυτικός εκφράζει τη γνώμη της για τη

διαχείριση μιας κατάστασης ή για τεχνικές αποφάσεις, είναι πιθανό να «διορθωθεί» από έναν άντρα συνάδελφό της, ακόμα και όταν είναι προφανές ότι εκείνη γνωρίζει την εργασία εξίσου καλά ή και καλύτερα.

Ακόμα και όταν μια γυναίκα έχει πολυετή εμπειρία, ορισμένοι άντρες συνάδελφοι τείνουν να της εξηγούν διαδικασίες που έχει ήδη επανειλημμένα εκτελέσει, υποτιμώντας έτσι τη γνώση που έχει αποκτήσει μέσα από την εμπειρία της στη θάλασσα. Αυτό είναι ιδιαίτερα συνηθισμένο στις περιπτώσεις που μια γυναίκα ναυτικός προσπαθεί να πάρει περισσότερες ευθύνες ή να ηγηθεί μιας ομάδας. Επιπλέον, στη ναυτιλία, όπου πολλές εργασίες είναι φυσικά απαιτητικές, υπάρχει η υπόθεση ότι οι γυναίκες δεν είναι αρκετά δυνατές για να τις εκτελέσουν. Το mansplaining σε αυτό το πλαίσιο συχνά περιλαμβάνει εξηγήσεις για το πώς να «διαχειριστούν» καλύτερα τη σωματική εργασία ή εναλλακτικές «πιο κατάλληλες» λύσεις, υπονοώντας ότι δεν μπορούν να ανταποκριθούν ισότιμα στα ίδια καθήκοντα.

3.2.3 Υποδομές και Απομόνωση Γυναικών Ναυτικών (Facilities and Isolation of Women Seafarers)

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το περιβάλλον πάνω στο πλοίο είναι, όπως θα μπορούσε να πει κανείς, διαμορφωμένο με βάση τα ανδρικά πρότυπα, δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα που είναι πιο φιλική προς τους άντρες παρά προς τις γυναίκες συναδέλφους τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, σε πολλές περιπτώσεις, να μην υπάρχουν επαρκώς προσαρμοσμένες υποδομές για γυναίκες, γεγονός που οδηγεί στη κοινωνική απομόνωσή τους.

Τα πλοία είναι εξοπλισμένα με φαρμακείο για πρώτες βοήθειες και βασικά φάρμακα, ωστόσο πολλές φορές τα φαρμακεία αυτά δεν περιλαμβάνουν είδη υγιεινής ειδικά για γυναίκες, όπως προϊόντα προσωπικής φροντίδας ή υγειονομικές προμήθειες (π.χ. προϊόντα εμμήνου ρύσεως). Η έλλειψη αυτών των βασικών ειδών μπορεί να δημιουργήσει σημαντική δυσκολία στις γυναίκες, ειδικά σε μεγάλα ταξίδια, καθώς πρέπει να προβλέπουν και να προμηθεύονται όλα τα απαραίτητα από πριν. Σε κάποιες περιπτώσεις, ακόμα και το θέμα της αποθήκευσης αυτών των ειδών μπορεί να είναι ευαίσθητο, αν δεν υπάρχουν ξεχωριστές ντουλάπες ή χώροι αποθήκευσης.

Στους κοινόχρηστους χώρους, όπως η τραπεζαρία ή το σαλόνι, επικρατεί συνήθως μια κουλτούρα που αντανακλά τον ανδροκρατούμενο χαρακτήρα της ναυτιλίας. Για παράδειγμα, οι κοινόχρηστες

τηλεοράσεις είναι γενικά αφιερωμένες σε τηλεοπτικά προγράμματα που απευθύνονται σε ανδρικό κοινό, όπως αθλήματα ή αυτοκίνητα (Quesada, 2023).

Αυτές οι ελλείψεις σε υποδομές ενισχύουν το αίσθημα απομόνωσης των γυναικών στο πλοίο. Οι γυναίκες ναυτικοί, για να αποφύγουν αμήχανες καταστάσεις ή σχόλια, συχνά προτιμούν να μένουν στην καμπίνα τους αντί να συμμετέχουν στους κοινόχρηστους χώρους, περιορίζοντας έτσι τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και τις ευκαιρίες χαλάρωσης. Ως αποτέλεσμα, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος, όπου οι γυναίκες απομονώνονται περισσότερο, και αυτό μπορεί να επηρεάζει την ψυχολογία τους και τη συνολική τους εμπειρία πάνω στο πλοίο (Quesada, 2023).

Η δημιουργία υποδομών που σέβονται την ισότητα και την ιδιωτικότητα και για τα δύο φύλα μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την καθημερινότητα και την ενσωμάτωση των γυναικών ναυτικών στο πλήρωμα, καλλιεργώντας ένα πιο φιλόξενο και άνετο περιβάλλον για όλους.

3.2.4 Εξοπλισμός (Equipment)

Σε ό,τι αφορά τις προμήθειες, τα καταστήματα πλοίων απευθύνονται κυρίως σε άνδρες, καθώς το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού επί του πλοίου είναι άνδρες. Οι δύο μεγαλύτεροι οργανισμοί προμηθειών είναι η International Marine Purchasing Association (IMPA) και η International Shipsuppliers & Services Association (ISSA) που παρέχουν προμήθειες πλοίων που προορίζονται για κατάστρωμα, μηχανοστάσιο, μαγειρείο κλπ. Τόσο ο οδηγός IMPA Marine Stores όσο και ο Κατάλογος ISSA Ship Stores απεικονίζουν μόνο ανδρικά μοντέλα με διάφορα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ/PPE) και στολές. Τα διαγράμματα μεγεθών και οι μετρήσεις είναι επίσης αποκλειστικά για άνδρες. Η πλειοψηφία των ΜΑΠ που διατίθενται σήμερα έχει σχεδιαστεί με βάση τους ανδρικούς σωματότυπους, συχνά παραβλέποντας τις ειδικές ανάγκες των γυναικών. Αυτή η έλλειψη κατάλληλων ΜΑΠ όχι μόνο επηρεάζει την άνεση των γυναικών αλλά εγείρει επίσης σημαντικές ανησυχίες για την ασφάλεια τους (Mun Chan, 2019).

Σε έρευνες που έχουν διεξαχθεί, οι γυναίκες ναυτικοί έχουν εκφράσει την απογοήτευσή τους για την έλλειψη κατάλληλων ΜΑΠ. Οι φόρμες και τα μπουφάν που παρέχονται στις γυναίκες είναι όλα σχεδιασμένα για άνδρες, γεγονός που τα καθιστά υπερβολικά μεγάλα και άβολα. Οι υπερμεγέθεις στολές και τα μπουφάν παρουσιάζουν σοβαρούς κινδύνους, καθώς το περίσσειο ύφασμα/υλικό μπορεί εύκολα να «κολλήσει» σε μέρη του πλοίου. Επίσης, οι πυροσβεστικές

στολές, οι οποίες είναι κρίσιμες σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, είναι πιθανό να εμποδίσουν την κινητικότητα και την αποτελεσματικότητα λόγω κακής εφαρμογής.

Όλα τα παραπάνω, καταδεικνύουν πώς η έλλειψη κατάλληλων ΜΑΠ όχι μόνο θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια αλλά επηρεάζει επίσης την ικανότητα των γυναικών να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους (Maritime Safety Innovation Lab, 2024). Ωστόσο, οι πιο πρόσφατες τροποποιήσεις στο MLC το 2006 αντιμετωπίζουν αυτό το κενό και απαιτούν από όλους τους ναυτικούς να έχουν πρόσβαση σε κατάλληλου μεγέθους εξοπλισμό ασφαλείας έως τον Δεκέμβριο του 2024.

Λιγότερος κίνδυνος για την ασφάλεια αλλά εξίσου σημαντική είναι η δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες να έχουν πρόσβαση σε άλλα προϊόντα υγιεινής στα πλοία. Τα είδη υγιεινής όπως οι ξυριστικές μηχανές είναι συγκεκριμένα για τους άνδρες ενώ τα γυναικεία είδη υγιεινής λείπουν από τα πλοία και δεν περιλαμβάνονται καν στους καταλόγους των προμηθευτών (Mun Chan, 2019).

3.2.5 Δυσκολία Εύρεσης Εργασίας (Difficulty in Finding Employment)

Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ναυτικοί είναι και η δυσκολία εύρεσης εργασίας. Οι προσπάθειες των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων για την προώθηση των γυναικών ναυτικών τις τελευταίες δεκαετίες φάνηκαν να είναι επιτυχείς σε κάποιο βαθμό ανοίγοντας τις πόρτες για περισσότερες γυναίκες φοιτήτριες να εγγραφούν στην εκπαίδευση ναυτικών σε όλο τον κόσμο. Ωστόσο, δεν έχει σημειωθεί τόση πρόοδος όπως αναμενόταν, επειδή υπάρχει ένας κρίκος που λείπει μεταξύ της εκπαίδευσης και της πρακτικής απασχόλησης. Ανεξάρτητα από το πόσες γυναίκες φοιτήτριες εκπαιδεύονται, σε μεγάλο βαθμό αυτοί οι ανθρώπινοι πόροι είναι απλώς χαμένοι και ανεπιθύμητοι στην αγορά εργασίας (Kitada, 2021). Στην Ελλάδα όπως είναι γνωστό, οι περισσότερες εταιρίες δεν έχουν ανοίξει καν ακόμα τις πόρτες για τις γυναίκες ναυτικούς. Παρά την αυξανόμενη διεθνή πίεση για ενίσχυση της ποικιλομορφίας στο ναυτιλιακό εργατικό δυναμικό, η πλειονότητα των ελληνικών εταιρειών εμφανίζεται διστακτική στο να ενσωματώσει γυναίκες στα πληρώματα των πλοίων. Οι λόγοι για αυτή τη στάση περιλαμβάνουν, αφενός την κυρίαρχη ανδρική κουλτούρα και αφετέρου τις περιορισμένες υποδομές που δεν υποστηρίζουν εύκολα τη διαμονή ανδρών και γυναικών στο ίδιο πλοίο. Ο κυρίαρχος όμως λόγος που οι γυναίκες δεν είναι ακόμα ευπρόσδεκτες σε όλες τις εταιρίες είναι ο

ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια, μιας και οι περισσότεροι εργοδότες φαίνεται ότι θεωρούν πως δεν μπορεί να συνδυαστεί με την εργασία και ότι ο ενδεχόμενος μελλοντικός μητρικός ρόλος θα βάλει σε δεύτερη θέση την αφοσίωση στην εργασία. Ενώ υπάρχουν κάποιες ελληνικές εταιρείες που έχουν αρχίσει να υιοθετούν πολιτικές για την πρόσληψη γυναικών ναυτικών, αυτό αποτελεί ακόμα την εξαίρεση παρά τον κανόνα.

Ωστόσο, πρέπει να αναφέρουμε πως παρά τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ναυτικοί, η επαγγελματική τους ικανότητα μπορεί τελικά να κερδίσει τον σεβασμό των συναδέλφων τους. Στο ναυτικό περιβάλλον, η ικανότητα και η απόδοση παίζουν καθοριστικό ρόλο. Παρά την αρχική δυσπιστία που συχνά αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αξιωματικοί, αρκετές από αυτές αναφέρουν σε έρευνες ότι, με την πάροδο του χρόνου, καταφέρνουν να αποδείξουν την αξία τους και να ξεπεράσουν τα εμπόδια που προκύπτουν από τα στερεότυπα. Οι γυναίκες που εργάζονται σκληρά και αποδεικνύουν τις ικανότητές τους παρατηρείται συχνά ότι κερδίζουν την αποδοχή και τον σεβασμό, ακόμα και αν πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για να το πετύχουν.

Διαπιστώνουμε από όλα τα παραπάνω, ότι το ήδη δύσκολο και απαιτητικό επάγγελμα του ναυτικού παρουσιάζει περισσότερες προκλήσεις για τις γυναίκες εργαζόμενες επί του πλοίου. Όλες αυτές οι προκλήσεις συμβάλλουν στο χαμηλό ποσοστό των γυναικών ναυτικών παγκοσμίως, καθώς σε μεγάλο βαθμό αποτελούν αποτρεπτικό παράγοντα για τα νέα κορίτσια να επιλέξουν τον κλάδο.

Οι διακρίσεις στις θαλάσσιες επιστήμες και στη γαλάζια οικονομία απαιτούν αυξημένη ευαισθητοποίηση από τα (εθνικά) συστήματα επιστήμης και γνώσης και από τους εργοδότες και τους ίδιους τους εργαζομένους. Απαιτείται επείγοντως η οικοδόμηση ενός διασταυρωτικά ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος και η δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για ένα βιώσιμο και ευαίσθητο ως προς το φύλο μέλλον (Hagele & Hornidze, 2024).

3.3 Φυλετικές Διακρίσεις στις εταιρίες στην στεριά (Gender Discrimination in Shore-Based Companies)

Από διάφορες έρευνες των τελευταίων ετών, αρκετές γυναίκες εργαζόμενες ως στελέχη σε ναυτιλιακές εταιρίες περιέγραψαν ότι βρίσκονται «στο μικροσκόπιο» σχετικά με τη δουλειά και τον χαρακτήρα τους και νιώθουν μία συνεχή ανάγκη να αποδείξουν τον εαυτό τους, κάτι που όπως δηλώθηκε είναι εξουθενωτικό.

Επιπλέον, είναι αποδεδειγμένο πως οι γυναίκες σε υψηλότερες θέσεις στην ξηρά αισθάνονται απομονωμένες. Μια μελέτη στο χώρο εργασίας που δημοσιεύθηκε τον Απρίλιο του 2023 επισημαίνει ότι το 53% των γυναικών δηλώνουν μοναχικές στην εργασία και αυτό επιδεινώνεται κυρίως καθώς προάγονται σε υψηλότερους ρόλους (Quesada, 2023).

Η διερεύνηση και η παρουσίαση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εργάζονται σε εταιρίες στην ξηρά στον ναυτιλιακό τομέα έχει μέχρι στιγμής παραβλεφθεί παραμένοντας στη σκιά της κυρίαρχης στερεοτυπικής σκέψης. Παρόλα αυτά, υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι αυτές οι προσεγγίσεις δεν είναι τίποτα άλλο από προκαταλήψεις (Şenbursa, 2020).

3.3.1 Το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής (The Glass Ceiling Phenomenon)

Η έννοια της γυάλινης οροφής σχετίζεται με τα βασικά εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθεια της ανέλιξής τους στον επαγγελματικό χώρο, με αποτέλεσμα να σταματούν ή να επιβραδύνουν την πρόοδό τους προς την κορυφή (Boyd, 2008). Πρόκειται για ένα διαφανές «φράγμα», το οποίο θα μπορούσαμε να πούμε ότι σταματά την ανέλιξή τους σε ανώτερες βαθμίδες (π.χ., σε θέσεις διοίκησης) σε εταιρείες, δημόσιες ή ιδιωτικές (Morrison, 1987). Πάνω σε αυτό το θέμα έχουν αναφερθεί πολλοί μελετητές, κάποιιοι από τους οποίους αναφέρουν ότι σε πολλές περιπτώσεις υπάρχουν τέτοιες πρακτικές και πολιτικές στον τρόπο που λειτουργούν οι επιχειρήσεις, που στην ουσία ενισχύουν ένα «κρυφό σύστημα» διακρίσεων μεταξύ αντρών και γυναικών (Bukstein & Gandelman, 2019).

Αυτό που παρατηρείται είναι ότι αν και τα τελευταία χρόνια, οι γυναίκες έχουν μια άνοδο στον εργασιακό τομέα, εξακολουθούν να υπάρχουν εμπόδια και διακρίσεις, που δυσκολεύουν το έργο τους, ενώ υφίστανται παράλληλα και σημαντικές διαφορές όσον αφορά τις οικονομικές αποδοχές

μεταξύ των δύο πλευρών. Οι διαφορές αυτές υπάρχουν σε όλες τις βαθμίδες στον εργασιακό τομέα, όμως φαίνεται ότι το χάσμα αυτό είναι ακόμη μεγαλύτερο στην κατάληψη διεθυντικών θέσεων σε εταιρείες. Έτσι, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι το δικαίωμα της προώθησής τους σε διοικητικές θέσεις δεν αναγνωρίζεται στο βαθμό που θα ήταν επιθυμητό από τις ίδιες, κάτι που αναμφίβολα έχει ως αποτέλεσμα όταν κρίνονται διάφορα θέματα για το γυναικείο φύλο σε επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα θέματα προαγωγής, αύξησης του μισθού και άλλα, να υπάρχουν σημαντικές διαφορές υπέρ των αντρών.

Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι πολλοί συμφωνούν ότι το ποσοστό αυτό είναι ιδιαίτερα χαμηλό, σε μια εποχή που θα μπορούσε σαφώς λόγω των νέων συνθηκών στις κοινωνίες, τα πράγματα να είναι διαφορετικά, και οι γυναίκες, για παράδειγμα, να είχαν τις ίδιες ευκαιρίες να κατακτήσουν μία ηγετική θέση. Κι αυτό διότι στη σημερινή εποχή, οι γυναίκες μορφώνονται, έχουν πτυχία, παρακολουθούν σεμινάρια και ό,τι σχετίζεται με τον κλάδο τους και σαφώς θα μπορούσαν να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες. Όπως αναφέρει ο Ergal (2021), αυτό που παρατηρείται είναι ότι αν και οι γυναίκες φτάνουν μέχρι ένα επίπεδο σε εργασιακά πόστα, κατά ένα μεγάλο ποσοστό από εκεί και πέρα παραμένουν στάσιμες, χωρίς να μπορούν να ξεπεράσουν αυτό το αόρατο φράγμα, που θα τις βοηθήσει να φτάσουν στην κορυφή.

Στον τομέα της ναυτιλίας στη στεριά, όπως και σε όλα τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής παρατηρείται πολύ συχνά. Οι γυναίκες συχνά βρίσκουν επαγγελματικές ευκαιρίες σε διοικητικούς και υποστηρικτικούς ρόλους, αλλά σπάνια καταφέρνουν να φτάσουν σε ηγετικές θέσεις ή θέσεις ευθύνης που συνδέονται άμεσα με τη στρατηγική και τις επιχειρησιακές αποφάσεις του κλάδου.

Συχνά, οι γυναίκες εργαζόμενες περιορίζονται σε υποστηρικτικούς τομείς, όπως η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η γραμματειακή υποστήριξη, οι νομικές υπηρεσίες κ.ά., καθώς αυτά θεωρούνται πιο «κατάλληλα» και «φυσικά» για τις γυναίκες βάσει στερεοτύπων. Στις θέσεις αυτές, αν και παίζουν σημαντικό ρόλο στη λειτουργία των εταιρειών, δεν συμμετέχουν ουσιαστικά στη στρατηγική λήψη αποφάσεων ούτε αποκτούν ευκαιρίες για εμπειρία σε πιο απαιτητικούς τομείς, όπως για παράδειγμα η διαχείριση στόλου. Ταυτόχρονα, όταν μια γυναίκα επιχειρεί να ανέλθει σε ηγετικούς ρόλους σε πιο «ναυτιλιακά τμήματα», συχνά αντιμετωπίζει τα αόρατα εμπόδια που την εμποδίζουν να φτάσει στην κορυφή της ιεραρχίας. Η προώθηση των ανδρών στις τεχνικές θέσεις, συχνά αντανακλά βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις περί «ανδρικής ηγεσίας», όπου

θεωρείται ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί να διαχειριστούν τις απαιτητικές συνθήκες και τις προκλήσεις της ναυτιλίας.

Επιπλέον, η επαγγελματική ανάπτυξη στη ναυτιλία είναι συχνά πιο εύκολη για εκείνους που έχουν ισχυρές διασυνδέσεις και πρόσβαση σε μέντορες που μπορούν να καθοδηγήσουν και να προσφέρουν ευκαιρίες εξέλιξης. Ωστόσο, οι γυναίκες στο χώρο της ναυτιλίας συνήθως έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε τέτοιου είδους δίκτυα υποστήριξης, καθώς οι μέντορες και οι ηγέτες του κλάδου είναι κυρίως άντρες, γεγονός που περιορίζει τις ευκαιρίες επαγγελματικής καθοδήγησης για τις γυναίκες.

Για να σπάσει η γυάλινη οροφή και να προωθηθεί η ισότητα στις ηγετικές θέσεις, πολλές ναυτιλιακές εταιρείες αρχίζουν να υιοθετούν πολιτικές ποικιλομορφίας και ίσων ευκαιριών. Εταιρείες που πρωτοπορούν στον τομέα αυτό προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα, κίνητρα για τις γυναίκες σε υψηλές θέσεις και δημιουργούν δίκτυα υποστήριξης για την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών. Παρά τις προκλήσεις, αυτά τα βήματα αποτελούν σημαντική πρόοδο για την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης στο ναυτιλιακό κλάδο.

3.3.2 Μισθολογικές Ανισότητες (Wage Inequality)

Οι γυναίκες δικαιούνται νομικά ίσα δικαιώματα με τους άνδρες, αλλά η πραγματικότητα των δεδομένων δείχνει ότι αυτό δεν συμβαίνει πάντα. Η ισότητα των φύλων στα εργασιακά δικαιώματα παραμένει υποβαθμισμένη και συχνά οι γυναίκες συχνά αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, ενώ πολλές φορές ασκούν την ίδια εργασία. Επιπλέον, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή σε θέσεις χαμηλού επιπέδου, γεγονός που δημιουργεί μισθολογικό χάσμα αυτών και των ανδρών συναδέλφων τους (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021).

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες εργαζόμενες εκτελούν το 66% όλων των εργασιών κερδίζουν μόνο το 10% του παγκόσμιου εισοδήματος και κατέχουν μόνο το 1% όλης της περιουσίας στον κόσμο. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 17,5% λιγότερο από τους άνδρες και οι διαφορές αυτές ποικίλλουν ανά χώρα, με πιο ανησυχητικά ποσοστά στην Εσθονία, την Λετονία και την Κύπρο. Το μισθολογικό χάσμα στη χώρα μας είναι 22%.

Οι μισθολογικές ανισότητες επηρεάζουν τη ζωή των γυναικών, οδηγώντας σε χαμηλότερες συντάξεις και υψηλότερη πιθανότητα φτώχειας όταν γεράσουν. Κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό είναι οι διαφορές στην εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία, καθώς και η υποτίμηση των γυναικείων θέσεων εργασίας από την κοινωνία.

Ο τομέας της ναυτιλίας, αν και θεωρείται ανδροκρατούμενος, έχει σημειώσει κάποιες βελτιώσεις όσον αφορά τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Στην ελληνική ναυτιλία για παράδειγμα, το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε σημαντικά από το 1995 έως το 2002 (από 33% στο 11%), δίνοντας στις γυναίκες μεγαλύτερη ισχύ στην αγορά εργασίας (Αγοράκη, 2023). Από την άλλη, παρά την αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης, στη ναυτιλία του Ηνωμένου Βασιλείου το χάσμα αμοιβών είναι ακόμα σημαντικό: το 2022, το ποσοστό ήταν 39,13% σε σύγκριση με το 13,9% του συνολικού μέσου όρου της χώρας. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει ένα από τα μεγαλύτερα κενά στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρώπη και η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει ένα από τα μεγαλύτερα κενά στη χώρα (Αγοράκη, 2023). Αν και σημειώνονται μικρές βελτιώσεις, το χάσμα εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα εμφανές σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (Quesada, 2023).

Το μισθολογικό χάσμα στη ναυτιλία εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση, ειδικά δεδομένου του ότι η βιομηχανία αυτή παραδοσιακά κυριαρχείται από άνδρες. Παρά τις βελτιώσεις που έχουν σημειωθεί, οι γυναίκες συχνά αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες ακόμα και όταν κατέχουν παρόμοιες θέσεις και έχουν τις ίδιες αρμοδιότητες. Όπως έχουμε προαναφέρει, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται ειδικά σε ανώτερες θέσεις που αμείβονται καλύτερα, παρά την ύπαρξη γυναικών με τα απαραίτητα προσόντα και εμπειρία. Η περιορισμένη πρόσβαση σε αυτές τις θέσεις σημαίνει χαμηλότερες συνολικές απολαβές για τις γυναίκες στον κλάδο. Στις διοικητικές θέσεις στις ναυτιλιακές εταιρείες παρατηρείται μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, με τις γυναίκες να έχουν συνήθως χαμηλότερους μισθούς, ακόμα και σε αντίστοιχες θέσεις με τους άνδρες. Παράγοντες όπως οι προαγωγές και οι αυξήσεις στον μισθό είναι συχνά περιορισμένες για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες εργαζόμενους.

Η ναυτιλία, ως εξαιρετικά διεθνής και απαιτητική βιομηχανία, είναι απαραίτητο να υιοθετήσει πρακτικές που να προωθούν την ίση αμοιβή και τη δίκαιη μεταχείριση, προσφέροντας στις γυναίκες μεγαλύτερη πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης και μειώνοντας το μισθολογικό χάσμα που παραμένει παρά την πρόοδο στον τομέα. Οι κορυφαίες εταιρείες που έχουν ποικιλομορφία φύλου στις ομάδες στελεχών είχαν περισσότερες πιθανότητες κατά 21% στην κερδοφορία και 27%

πιθανότητες να δημιουργήσουν ανώτερη αξία. Ο ρόλος λοιπόν, των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις όχι μόνο από την άποψη της κερδοφορίας αλλά και όσον αφορά την πολυμορφία των εταιρειών είναι ζωτικής σημασίας (Şenbursa, 2020).

Για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος απαιτούνται πολιτικές που θα υποστηρίζουν τις γυναίκες στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και θα προάγουν την ισότητα στον εργασιακό χώρο. Θα πρέπει να γίνει πρωταρχικός στόχος μία πιο δίκαιη κοινωνία, με την παροχή ποιοτικών θέσεων εργασίας. Η ισότητα των φύλων θεωρείται κρίσιμη για την οικονομική ανάπτυξη και ανάκαμψη στην Ευρώπη, ιδιαίτερα εν μέσω των προκλήσεων που έχει επιφέρει η πρόσφατη οικονομική κρίση.

3.4 Σεξουαλική Παρενόχληση (Sexual Harassment)

Το 2014, μια έρευνα για την υγεία και την ευημερία των γυναικών ναυτικών πραγματοποιήθηκε ως κοινή πρωτοβουλία της Διεθνούς Ένωσης Ναυτιλιακής Υγείας (IMHA), του Διεθνούς Δικτύου Ευημερίας και Βοήθειας των Ναυτικών (ISWAN), της ITF και της Νοσοκομειακής Εταιρείας Ναυτικών (SHS). Είναι αξιοσημείωτο ότι η έκθεση της έρευνας αποκαλύπτει ότι το 17% των γυναικών ναυτικών ανέφεραν τη σεξουαλική παρενόχληση ως ζήτημα, ενώ σε άλλη έρευνα σχεδόν οι μισές από τις συμμετέχουσες αποκάλυψαν ότι είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο πλοίο (Píñeiro & Kitada, 2020). Η εμπειρία και η προσδοκία της κακοποίησης τείνουν να οδηγούν τις γυναίκες να προσπαθούν να διατηρήσουν χαμηλό προφίλ στο πλοίο.

Πολλές γυναίκες αναφέρουν περιστατικά, συμπεριλαμβανομένων σεξουαλικών σχολίων με το πρόσχημα του χιούμορ, επίμονων σεξουαλικών προσκλήσεων και ανεπιθύμητης σωματικής επαφής (Thomas 2004). Δυστυχώς, σε ορισμένες περιπτώσεις η παρενόχληση έχει φτάσει στα άκρα. Η ανεξιχνίαστη υπόθεση μιας Νοτιοαφρικανού δόκιμου, της οποίας το σώμα βρέθηκε να επιπλέει στον ωκεανό λίγες μέρες μετά τους ισχυρισμούς ότι βιάστηκε επανειλημμένα από ανώτερο αξιωματικό στο πλοίο, υπογραμμίζει τις εκφοβιστικές και άθλιες καταστάσεις στις οποίες μπορεί να βρεθούν οι γυναίκες ναυτικοί (MacNeil & Ghosh, 2016). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, μια πρόσφατη μελέτη αναφέρει ότι: «Όλες οι γυναίκες ναυτικοί θα βιώσουν κάποια μορφή παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, η οποία έχει σημαντικές επιπτώσεις στην

επαγγελματική τους υγεία, ασφάλεια και ευημερία.» (Pike, Wadsworth, Honebon, Broadhurst, Zhao & Zhang, 2021).

Η παγκοσμιοποιημένη φύση της ναυτιλίας έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερη κινητικότητα και ποικιλία στο εργατικό δυναμικό της ναυτιλίας, αλλά και σε προκλήσεις όπως η εκμετάλλευση και η ανισότητα στην εργασία. Οι πολιτισμικές διαφορές επηρεάζουν την αντίληψη και την αντίδραση των ατόμων σε ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς κάποιοι πολιτισμοί είναι πιθανό να έχουν πιο αυστηρές ή πιο χαλαρές αντιλήψεις σχετικά με τις κοινωνικές σχέσεις και τη σεξουαλική συμπεριφορά. Επιπλέον, οι κοινωνικές στάσεις και οι έμφυλες προδιαγραφές που κυριαρχούν σε πολλές χώρες μπορεί να επηρεάσουν την εφαρμογή των νόμων και τη στάση των εργαζομένων απέναντι σε ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης (Piñeiro & Kitada, 2020).

Διάφορες Διεθνείς Συμβάσεις, όπως οι συμβάσεις της ILO, επισημαίνουν την υποχρέωση των κρατών να προστατεύουν τους εργαζομένους από τη σεξουαλική παρενόχληση και να διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες στην εργασία. Επιπλέον, κάθε χώρα έχει θεσπίσει νόμους που σχετίζονται με την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά η εφαρμογή τους είναι συχνά ανεπαρκής. Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες έχουν αναπτύξει εσωτερικές πολιτικές και προγράμματα κατά της παρενόχλησης, που περιλαμβάνουν διαδικασίες αναφοράς και εκπαίδευση των εργαζομένων. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών ποικίλλει, και πολλές φορές οι εργαζόμενοι δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι για τα δικαιώματά τους.

Τα πλοία υπάγονται στη νομική δικαιοδοσία του κράτους της σημαίας τους, ενώ η επιθεώρηση και η ρύθμιση των πλοίων παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ευθύνη του κράτους λιμένα. Όταν πραγματοποιούνται επιθεωρήσεις, αυτές επικεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό σε τεχνικά και δομικά ζητήματα και όχι πάντα στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, εκτός εάν υπάρχει συγκεκριμένο παράπονο. Αυτό σημαίνει ότι πολλοί ναυτικοί χρειάζονται την υποστήριξη των οργανισμών πρόνοιας και των συνδικάτων όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο πλοίο.

Για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και του εκφοβισμού, η Επιτροπή Ναυτικής Ασφάλειας του IMO έχει πρόσφατα εντείνει τη δέσμευσή της για αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων. Στην 105η σύνοδό της τον Απρίλιο του 2022, η επιτροπή υποστήριξε και ενέκρινε μια πρόταση για αναθεώρηση και τροποποίηση του μοντέλου της πορείας για την Προσωπική Ασφάλεια και την Κοινωνική Ευθύνη ώστε να συμπεριλάβει στοιχεία ψυχοκοινωνικής ασφάλειας. Η επιτροπή ξεκίνησε επίσης την ανάπτυξη διατάξεων κατάρτισης για την αντιμετώπιση του

εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον τομέα, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης και παρενόχλησης.

Από την άλλη, το βασικό οραματικό έγγραφο για το Ηνωμένο Βασίλειο για τα θαλάσσια ζητήματα, η Έκθεση Maritime 2050 (2019), αναφέρει το πρόβλημα του εκφοβισμού και της παρενόχλησης μόνο μία φορά σε περισσότερες από 300 σελίδες και δεν αναφέρεται συγκεκριμένα στη σεξουαλική παρενόχληση ούτε προτείνει στρατηγικές για την αντιμετώπιση του προβλήματος (Quesada, 2023).

Παρά την ύπαρξη νόμων κατά των διακρίσεων, πολλές γυναίκες ναυτικοί εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην αναγνώριση και καταγγελία περιστατικών διακρίσεων, λόγω κοινωνικών και πολιτισμικών παραγόντων. Είναι άμεση η ανάγκη για την ύπαρξη νομικών πλαισίων που να προστατεύουν τους εργαζόμενους από τέτοιες συμπεριφορές, ειδικά σε διεθνείς και πολυπολιτισμικούς τομείς όπως η ναυτιλία. Οι υπάρχουσες νομικές ρυθμίσεις συχνά δεν καλύπτουν πλήρως τις ανάγκες των γυναικών στη ναυτιλία. Πολλές χώρες δεν έχουν ξεκάθαρους νόμους που να αντιμετωπίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ή τους μηχανισμούς για την αναφορά τέτοιων περιπτώσεων. Πρέπει να θεσπιστούν συγκεκριμένοι νόμοι που θα προστατεύουν τις γυναίκες και θα ενθαρρύνουν την αναφορά των περιστατικών και να υπάρξει συντονισμένη προσέγγιση στην εφαρμογή των νόμων κατά των διακρίσεων, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες στη ναυτική βιομηχανία θα εργάζονται σε ένα ασφαλές και χωρίς διακρίσεις περιβάλλον.

Καθώς η περισσότερη θαλάσσια υποστήριξη πρόνοιας αναπτύχθηκε αρχικά για να ανταποκριθεί στις ανάγκες των ανδρών ναυτικών, χρειάζεται περισσότερη σκέψη για τις ανάγκες των γυναικών ναυτικών και πώς οι υπηρεσίες πρόνοιας μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά σε αυτές. Αν και τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης στις στεριανές θέσεις εργασίας είναι σπανιότερα, πρέπει να δοθεί η δέουσα σημασία στην αντιμετώπιση και αυτών των περιστατικών (Quesada, 2023).

3.4.1 Μηχανισμοί Αναφοράς και Προστασίας (Reporting Mechanisms and Protection Measures)

Οι μηχανισμοί αναφοράς και προστασίας για τις γυναίκες ναυτικούς και στελέχη ναυτλιακών επιχειρήσεων παίζουν καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπιση προβλημάτων όπως η παρενόχληση.

Τέτοιοι μηχανισμοί είναι τα εσωτερικά συστήματα αναφοράς εντός των εταιρειών. Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες έχουν καθιερώσει διαδικασίες αναφοράς, όπου οι γυναίκες μπορούν να αναφέρουν ανάρμοστη συμπεριφορά, όπως σεξουαλική παρενόχληση ή διακρίσεις. Αυτά τα συστήματα περιλαμβάνουν συνήθως ανώνυμες γραμμές καταγγελιών ή εσωτερικές επιτροπές δεοντολογίας.

Όπως προαναφέρθηκε, οι Διεθνείς οργανισμοί και κανονισμοί έχουν προσπαθήσει να διασφαλίσουν στις γυναίκες εργαζόμενες ένα πιο ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΙΜΟ) και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΙΛΟ) έχουν θεσπίσει οδηγίες που απαιτούν από τις ναυτιλιακές εταιρείες να διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες και την προστασία των εργαζομένων τους, ειδικά των γυναικών, ενάντια σε παρενόχληση. Αυτές οι οργανώσεις προωθούν επίσης την ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων και τη δημιουργία μηχανισμών ελέγχου για την εφαρμογή αυτών των πολιτικών.

Επιπλέον, οι εργατικές ενώσεις, όπως η International Transport Workers' Federation (ITF), παρέχουν μηχανισμούς αναφοράς και προστασίας για τους ναυτικούς και τα στελέχη ναυτιλίας. Αυτά τα συνδικάτα παρεμβαίνουν σε περιπτώσεις παραβιάσεων των δικαιωμάτων των ναυτικών και προσφέρουν νομική υποστήριξη σε θύματα παρενόχλησης. Σε πιο πρόσφατες εξελίξεις, έχουν δημιουργηθεί ψηφιακές πλατφόρμες αναφοράς όπου γυναίκες μπορούν να αναφέρουν ανώνυμα περιστατικά παρενόχλησης ή κατάχρησης εξουσίας. Αυτές οι πλατφόρμες προσφέρουν μεγαλύτερη διαφάνεια και προστασία στα θύματα.

Παρά το γεγονός όμως, ότι έχουν δημιουργηθεί πολιτικές προστασίας και πρόνοιας, συχνά παρουσιάζεται απροθυμία των ναυτικών να αναφέρουν οποιαδήποτε ζητήματα στο πλοίο, καθώς αυτό μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την εργασιακή τους ασφάλεια. Επίσης, πολλές γυναίκες εργαζόμενες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην αναγνώριση και καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, λόγω κοινωνικών και πολιτισμικών παραγόντων. Ακόμα, ο φόβος αντιποίνων αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι γυναίκες μπορεί να φοβούνται τις συνέπειες της καταγγελίας, όπως την απώλεια της εργασίας τους ή τον αποκλεισμό από μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης. Το γεγονός ότι εργάζονται σε ένα κλειστό, ανδροκρατούμενο περιβάλλον εντείνει αυτόν τον φόβο. Οι γυναίκες δεν εμπιστεύονται τα συστήματα καταγγελίας που υπάρχουν στις ναυτιλιακές εταιρείες, καθώς αυτά μπορεί να μην είναι διαφανή ή αποτελεσματικά, ενώ είναι πιθανό να

αισθάνονται ότι οι ανώτεροι ή οι συνάδελφοί τους δεν θα πάρουν σοβαρά την καταγγελία ή δεν θα ενεργήσουν κατάλληλα. Επιπλέον, σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα, όπου εργάζονται άτομα από διαφορετικές κουλτούρες, οι γυναίκες μπορεί να φοβούνται τον στιγματισμό ή την απομόνωση από τους συναδέλφους τους. Οι πολιτισμικές αντιλήψεις για τον ρόλο των γυναικών και το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης ποικίλλουν, επηρεάζοντας το αν και πώς θα καταγγείλουν. Τέλος, ορισμένες γυναίκες μπορεί να αισθάνονται ότι η καταγγελία δεν θα φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα, ειδικά αν έχουν δει προηγούμενες περιπτώσεις που δεν αντιμετωπίστηκαν σωστά. Αυτό οδηγεί σε ένα αίσθημα ματαιότητας και απογοήτευσης που αποτρέπει την καταγγελία.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων, περιλαμβάνοντας άγχος, κατάθλιψη και μείωση της απόδοσης στην εργασία (Piñeiro & Kitada, 2020), για αυτό πρέπει να δοθεί η δέουσα προσοχή στην αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων και στην εξασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι πολιτικές είναι απαραίτητο να περιλαμβάνουν στρατηγικές παρέμβασης που να ενθαρρύνουν τις καταγγελίες και να παρέχουν υποστήριξη στις θύματα, όπως η νομική και ψυχολογική υποστήριξη.

3.5 Εξισορρόπηση Εργασίας και Οικογένειας (Work-Family Balance)

Στην κοινωνία μας, οι καθιερωμένοι ρόλοι των φύλων οδηγούν στο να επωμίζονται οι γυναίκες το κύριο βάρος της οικογενειακής φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική τους πορεία σε σχέση με των ανδρών. Παρά τις εξελίξεις στον χώρο εργασίας, τα στερεότυπα για τη θέση και τις υποχρεώσεις της γυναίκας στην οικογένεια επιμένουν, δημιουργώντας συχνά περιθώρια για διακρίσεις. Οι γυναίκες αναγκάζονται να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές απαιτήσεις με τις οικογενειακές ευθύνες, και αυτή η πρόκληση είναι ιδιαίτερα έντονη στον χώρο της ναυτιλίας.

Η απαίτηση των εργοδοτών για πολλές ώρες εργασίας δημιουργεί ιδιαίτερες δυσκολίες στις γυναίκες που είναι μητέρες, καθώς η ένταση και οι προσδοκίες στον επαγγελματικό χώρο συχνά δεν λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τους ως φροντιστών. Ο ιδανικός εργαζόμενος εξακολουθεί να ορίζεται ως εκείνος που μπορεί να αφοσιωθεί πλήρως στη δουλειά του χωρίς οικογενειακές

υποχρεώσεις να τον αποσπούν. Αυτή η νοοτροπία έχει ως αποτέλεσμα να υποβιβάζεται η απόδοση και η αφοσίωση των γυναικών με παιδιά, διότι το σύστημα ανταμείβει το ατέλειωτο ωράριο και τις θυσίες σε προσωπικό επίπεδο. Ως συνέπεια, πολλές γυναίκες αδυνατούν να προχωρήσουν επαγγελματικά, με τη μητρότητα να αποτελεί σοβαρό εμπόδιο στην καριέρα τους.

Ακόμα κι αν οι αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους δείχνουν να εξελίσσονται, οι ίδιες οι γυναίκες μπορεί να αλλάξουν στάση όταν αποκτήσουν παιδιά ή έρθουν αντιμέτωπες με τις πιέσεις της οικογενειακής ζωής. Αυτό δείχνει πως, παρά τις κοινωνικές αλλαγές, τα προσωπικά βιώματα των ατόμων ενισχύουν τις παγιωμένες αντιλήψεις για τον ρόλο της γυναίκας, γεγονός που καταλήγει να δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο διακρίσεων και περιορισμένων ευκαιριών.

Η ναυτιλία, με τα απαιτητικά ωράρια, καθιστά ακόμη δυσκολότερη την επίτευξη μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τις γυναίκες. Οι γυναίκες ναυτικοί αλλά και τα στελέχη ναυτιλιακών εταιρειών αντιμετωπίζουν ανυπέρβλητα εμπόδια για να ανταποκριθούν και στις δύο πλευρές της ζωής τους. Το πρόβλημα επιδεινώνεται από το γεγονός ότι ο κλάδος δεν προσφέρει κατάλληλες δομές υποστήριξης για να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών χωρίς να πλήττονται οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα βρίσκονται αντιμέτωπες με ένα σύστημα που δεν ευνοεί την ισότητα και τη δίκαιη αντιμετώπισή τους, διατηρώντας ζωντανά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην καριέρα τους.

3.5.1 Γυναίκες Ναυτικοί (Women Seafarers)

Οι γυναίκες ναυτικοί αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις στην προσπάθειά τους να ισορροπήσουν την επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή. Η φύση της δουλειάς τους, που απαιτεί συχνά πολύμηνες παραμονές στη θάλασσα, προκαλεί συνθήκες απομόνωσης από τις οικογένειές τους και τις καθημερινές υποχρεώσεις, γεγονός που έχει σοβαρές συνέπειες για την ψυχολογική τους υγεία. Η έλλειψη φυσικής παρουσίας των γυναικών ναυτικών επηρεάζει τη σχέση τους με τα παιδιά τους, ενώ η απόσταση από τους συζύγους μπορεί να οδηγήσει σε ένταση και απομάκρυνση από τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Η μητρότητα αποτελεί ένα ιδιαίτερα δύσκολο ζήτημα για τις γυναίκες ναυτικούς, καθώς οι εργοδότες συχνά τις θεωρούν ως «εργατικό δυναμικό με ημερομηνία λήξης». Η μητρότητα και η

επακόλουθη δυνατότητα αποχώρησης από το επάγγελμα κάνουν τους εργοδότες να θεωρούν την επένδυση στις γυναίκες ναυτικούς ως βραχυπρόθεσμη (Theotokas & Tsalichi, 2013). Αυτό το στερεότυπο οδηγεί πολλές γυναίκες στο δίλημμα της διακοπής της καριέρας τους ή της αναβολής της οικογένειας, λόγω των απαιτήσεων που έχουν οι ναυτικές εργασίες. Επιπλέον, το κενό που δημιουργείται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας μπορεί να επηρεάσει την εξέλιξη της καριέρας τους, καθώς οι απαιτήσεις για συνεχή επιμόρφωση και πιστοποιήσεις καθιστούν δύσκολη την επιστροφή τους στην εργασία.

Στον αντίποδα, είναι σύνηθες οι άνδρες ναυτικοί να παραμένουν στο επάγγελμα ενώ είναι παντρεμένοι με παιδιά, αφήνοντας τις συζύγους τους να αναλαμβάνουν την ανατροφή και τη διαχείριση των οικογενειακών υποθέσεων. Ωστόσο, υπάρχουν και γυναίκες που έχουν καταφέρει να συνεχίσουν τη ναυτική τους καριέρα μετά τη μητρότητα, αποδεικνύοντας ότι η ισορροπία μπορεί να είναι δύσκολη αλλά όχι και ανέφικτη (Kitada, 2015).

Παράλληλα, οι συμβάσεις εργασίας στον τομέα της ναυτιλίας είναι συνήθως υπερμηκείς και απαιτείται καλύτερη πρόσβαση σε προγράμματα εκ περιτροπής απασχόλησης, εάν οι εργοδότες θέλουν να διατηρήσουν το προσωπικό τους σε συνδυασμό με τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Quesada K., 2023). Για να υποστηρίξουν τις γυναίκες στον τομέα της ναυτιλίας, οι εργοδότες θα μπορούσαν να προσφέρουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, πολιτικές άδειας εγκυμοσύνης και μητρότητας, καθώς και υποστήριξη παιδικής μέριμνας. Αυτό θα βοηθούσε τις γυναίκες να παραμείνουν ενεργές και να συνεχίσουν την καριέρα τους χωρίς το φόβο της απόλυσης. Η πρόοδος στην τεχνολογία των τηλεπικοινωνιών μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως ένα επωφελές βήμα για τις γυναίκες ναυτικούς, παρέχοντας τη δυνατότητα για καλύτερη επικοινωνία με τις οικογένειές τους κατά τη διάρκεια των παραμονών τους στη θάλασσα.

Συνολικά, οι γυναίκες ναυτικοί χρειάζονται υποστήριξη για να μπορέσουν να ισορροπήσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις οικογενειακές ευθύνες, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι μπορούν να συμβάλλουν και στο εργατικό δυναμικό του κλάδου χωρίς να υφίστανται διακρίσεις ή να στερούνται ευκαιριών εξέλιξης.

3.5.2 Γυναίκες Στελέχη Εταιριών (Women Professionals in Shipping Companies)

Οι γυναίκες που εργάζονται ως στελέχη σε ναυτιλιακές εταιρείες αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις στην προσπάθειά τους να ισορροπήσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή. Ο κλάδος της ναυτιλίας είναι διεθνής και απαιτητικός, με συνεχείς λειτουργίες σε παγκόσμια κλίμακα, γεγονός που συχνά απαιτεί υπερωρίες και την εκτέλεση υποχρεώσεων πέρα από το τυπικό ωράριο. Αυτή η κατάσταση καθιστά δύσκολη την καθημερινότητα και δημιουργεί σοβαρά προβλήματα ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Οι γυναίκες που κατέχουν διοικητικές θέσεις βρίσκονται συχνά υπό πίεση, καθώς οι απαιτήσεις της βιομηχανίας τις αναγκάζουν να εργάζονται ακατάπαυστα, με συνέπεια την αδυναμία να ανταποκριθούν επαρκώς στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε συναισθηματική εξάντληση ή “burnout”, καθώς και σε αισθήματα ενοχής, ιδίως για τις μητέρες μικρών παιδιών.

Η παραδοσιακή αντίληψη ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη ευθύνη για τις οικογενειακές υποχρεώσεις συμβάλλει επίσης στις δυσκολίες τους. Πολλές γυναίκες στελέχη αναφέρουν ότι η πίεση που τους επιβάλλεται από την εργασία τους αφήνει ελάχιστο χρόνο για την προσωπική τους ζωή, με το 24ωρο ωράριο των ναυτιλιακών επιχειρήσεων να τις αναγκάζει να είναι διαθέσιμες ανά πάσα στιγμή. Αυτή η κατάσταση, σε συνδυασμό με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που συνεχίζουν να υφίστανται, καθιστά την επαγγελματική τους ανέλιξη πιο δύσκολη, καθώς οι γυναίκες συχνά θεωρούνται ότι πρέπει να “επιλέξουν” ανάμεσα σε καριέρα και οικογένεια (Theotokas & Tsalichi, 2013). Η αδυναμία διατήρησης μιας υγιούς ισορροπίας μπορεί να έχει μακροχρόνιες συνέπειες, όπως η στασιμότητα στην καριέρα ή ακόμα και η παραίτηση από τη δουλειά.

Επιπλέον, οι οικογενειακές υποχρεώσεις συχνά αναφέρονται ως ένας από τους βασικούς λόγους που οι γυναίκες δεν φτάνουν σε κορυφαίες θέσεις καριέρας, γεγονός που επιδεινώνεται από την έλλειψη επαρκούς υποδομής και πολιτικής στήριξης από πολλές ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Ακόμα και όταν υπάρχουν ευέλικτες πολιτικές, η κουλτούρα των εταιρειών συχνά δεν τις υποστηρίζει, καθώς επικρατεί η αντίληψη ότι η πλήρης αφοσίωση στην εργασία είναι απαραίτητη για την επαγγελματική επιτυχία. Ως αποτέλεσμα, πολλές γυναίκες που εργάζονται σε ναυτιλιακές εταιρείες διαχειρίζονται εργασίες που απαιτούν άμεση ανταπόκριση και αντιμετωπίζουν περιορισμένη ευελιξία στον χρόνο εργασίας, κάτι που τις αναγκάζει να αναβάλουν την προσωπική τους ζωή (Cunningham, 2007).

Σύμφωνα με τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (ΙΜΟ), η πίεση του ωραρίου και οι απαιτήσεις για συνεχείς μετακινήσεις επηρεάζουν την ποιότητα ζωής και τις οικογενειακές σχέσεις των γυναικών. Επιπλέον, οι γυναίκες στελέχη συχνά αναλαμβάνουν μεγαλύτερο μερίδιο των οικογενειακών ευθυνών σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο δύσκολη την ανέλιξή τους σε ηγετικές θέσεις. Αυτές οι προκλήσεις καθιστούν τον ναυτιλιακό κλάδο ιδιαίτερα απαιτητικό για τις γυναίκες, εντείνοντας τις δυσκολίες στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Εν τέλει, είναι επιτακτική ανάγκη να γίνουν αλλαγές στην επαγγελματική και οικογενειακή σφαίρα, ώστε να διευκολυνθεί η πλήρης αναγνώριση της ισότητας και να προσφερθούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πολιτικές στήριξης που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να παραμείνουν ενεργές στον τομέα τους, χωρίς φόβο για απολύσεις ή περιορισμούς στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες τα τελευταία χρόνια αναγνωρίζουν την ανάγκη για βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και προχωρούν στην εφαρμογή πιο ευέλικτων πολιτικών. Αυτές περιλαμβάνουν την τηλεργασία, ευέλικτα ωράρια, καθώς και προγράμματα υποστήριξης της μητρότητας και της φροντίδας των παιδιών. Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές παραμένουν σε πρώιμο στάδιο σε πολλές περιπτώσεις, ενώ σε ορισμένες χώρες η πρόοδος είναι πιο εμφανής.

Συνολικά, οι γυναίκες στο ναυτιλιακό κλάδο, είτε στη θάλασσα είτε στη στεριά, χρειάζονται υποστήριξη για να μπορέσουν να ισορροπήσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις οικογενειακές ευθύνες, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι μπορούν να συμβάλλουν και στο εργατικό δυναμικό χωρίς να υφίστανται διακρίσεις ή να στερούνται ευκαιριών εξέλιξης. Είναι επιτακτική ανάγκη να γίνουν αλλαγές στην επαγγελματική και οικογενειακή σφαίρα, ώστε να διευκολυνθεί η πλήρης αναγνώριση της ισότητας και να προσφερθούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πολιτικές στήριξης που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να παραμείνουν ενεργές στον τομέα τους, χωρίς φόβο για απολύσεις ή περιορισμούς στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

4. ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ (INITIATIVES TO EMPOWER WOMEN IN THE INDUSTRY)

Η ενδυνάμωση των γυναικών στον κλάδο της ναυτιλίας είναι κρίσιμη για τη δημιουργία ενός ισότιμου και βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος. Οι γυναίκες, που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη ναυτιλία, αντιμετωπίζουν προκλήσεις που περιορίζουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη και συμμετοχή. Ωστόσο, η ανάδειξη πρωτοβουλιών που αποσκοπούν στην υποστήριξή τους μπορεί να συμβάλλει στην επίτευξη ισότητας και στην προώθηση των δικαιωμάτων τους.

Διαφορετικοί φορείς, από διεθνείς οργανισμούς έως ναυτιλιακές εταιρείες, αναγνωρίζουν την ανάγκη για στοχευμένες δράσεις και πολιτικές που θα διευκολύνουν την πλήρη ένταξη των γυναικών στον κλάδο. Μέσα από συνεργασίες, εκπαιδευτικά προγράμματα και πολιτικές υποστήριξης, προωθούν την επαγγελματική τους εξέλιξη και επιδιώκουν να δημιουργήσουν ένα πιο ισχυρό και ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον.

Έχουν γίνει κάποιες συντονισμένες προσπάθειες διεθνώς για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στη ναυτιλία, καθώς όχι μόνο ικανοποιεί μια κοινωνική και οικονομική ανάγκη, αλλά αντιμετωπίζει και την επικείμενη έλλειψη αξιωματικών (Narayanan, Emad & Fei, 2023). Η ενίσχυση των γυναικών στη ναυτιλία δεν είναι μόνο μια ηθική υποχρέωση, αλλά και μια στρατηγική επιλογή που θα ωφελήσει συνολικά τον κλάδο και την οικονομία.

4.1 Πρωτοβουλίες Διεθνών Οργανισμών (Initiatives by International Organizations)

- IMO - WOMEN IN DEVELOPMENT PROGRAMME

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) διαδραματίζει ενεργό ρόλο στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας μέσω του προγράμματος “Women In Development Programme”, το οποίο εγκαινιάστηκε το 1989. Ο κύριος στόχος αυτού του προγράμματος είναι να ενισχύσει την παρουσία των γυναικών στη ναυτιλία, προωθώντας την ισότητα στην πρόσβαση και συμμετοχή και των δύο φύλων στη ναυτική εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Από το 1988, ο IMO έχει αναπτύξει στρατηγικές για την ενσωμάτωσή τους στον τομέα, επικεντρώνοντας τις προσπάθειές του σε στόχους όπως η συμμετοχή γυναικών σε ναυτιλιακές δραστηριότητες, η βελτίωση της πρόσβασης τους στη ναυτική εκπαίδευση και τεχνολογία, καθώς και η αύξηση της εκπροσώπησής τους σε υψηλότερες διοικητικές θέσεις. Επίσης, σημαντική είναι η προώθηση της οικονομικής αυτάρκειας των γυναικών μέσω πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης.

Το 2021, η Συνέλευση του IMO υιοθέτησε απόφαση που ανακήρυξε την 18η Μαΐου ως Διεθνή Ημέρα Γυναικών στη Ναυτιλία. Από τότε, η ημέρα αυτή παρακολουθείται ετησίως, γιορτάζοντας τις γυναίκες στον κλάδο και προωθώντας την πρόσληψή τους, τη διατήρηση και τη συνεχιζόμενη απασχόλησή τους. Επίσης, η ημέρα αυτή χρησιμοποιείται για να αναδείξει το προφίλ των γυναικών στη ναυτιλία, να ενισχύσει τη δέσμευση του IMO για τον Στόχο Βιώσιμης Ανάπτυξης 5 σχετικά με την ισότητα των φύλων και να υποστηρίξει τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση της υφιστάμενης ανισότητας των φύλων.

Ο IMO έχει συνεργαστεί με πολλές οργανώσεις για την προώθηση της προόδου των γυναικών στον τομέα, με την πιο αξιοσημείωτη συνεργασία να είναι αυτή με WISTA, την Ένωση Γυναικών Ναυτιλίας και Εμπορίου (Quesada, 2023). Το πρόγραμμα του IMO αποσκοπεί στην ενίσχυση της θέσης των γυναικών, δημιουργώντας ένα πιο δίκαιο και ισότιμο περιβάλλον στον ναυτιλιακό τομέα (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022).

- WISTA

Η Women's International Shipping & Trading Association (WISTA), ιδρυθείσα το 1975, αποτελεί θεμελιώδη φορέα για την προώθηση ίσων ευκαιριών και δίκαιης εκπροσώπησης των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Εστιάζοντας στη δικτύωση, την εκπαίδευση και την καθοδήγηση, η WISTA προσφέρει ένα παγκόσμιο δίκτυο υποστήριξης για τις γυναίκες του κλάδου, αριθμώντας περισσότερα από 2.100 μέλη σε 35 χώρες. Ο οργανισμός πραγματοποιεί διάφορες δράσεις, όπως συναντήσεις, φόρουμ, συνόδους κορυφής, καθώς και το ετήσιο διεθνές συνέδριό του, το οποίο διοργανώθηκε πρώτη φορά στη Γερμανία το 1981 (WISTA 2016).

Ως μη κερδοσκοπική οντότητα, η WISTA ιδρύθηκε στο Λονδίνο από μία ομάδα γυναικών που δραστηριοποιούνταν στον ναυτιλιακό τομέα. Ο κύριος στόχος ήταν η δημιουργία ενός φόρουμ

όπου οι γυναίκες μπορούσαν να ανταλλάσσουν απόψεις για επαγγελματικά ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022). Σήμερα, η WISTA έχει αναπτύξει το Πρόγραμμα Mentorship, ένα ανεκτίμητο εργαλείο που αποσκοπεί στην ενίσχυση, την καθοδήγηση και την υποστήριξη νέων γυναικών που ενδιαφέρονται για μια καριέρα στον ναυτιλιακό κλάδο (MacNeil & Ghosh, 2016).

Στην Ελλάδα, η WISTA Hellas, που ιδρύθηκε το 1993, αποτελεί τον ελληνικό βραχίονα της WISTA International. Ο οργανισμός αυτός προσφέρει υποστήριξη στα μέλη του, προάγει τη συνεχή εκπαίδευση και διευκολύνει τις ευκαιρίες δικτύωσης και ανταλλαγής πληροφοριών, συνδέοντας τις γυναίκες του κλάδου στην Ελλάδα (Σκαρλάτου & Γουργιώτη, 2022).

- International Association of Independent Tanker Owners (Intertanko)

Η INTERTANKO, μέσω της έρευνάς της “Making Your Way at Sea”, στοχεύει στην κατανόηση των λόγων που οδηγούν τα άτομα να επιλέξουν καριέρα στη θάλασσα, των συνθηκών διαβίωσής τους επί του πλοίου και του κατά πόσο οι εμπειρίες τους ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους. Αν και η έρευνα δεν εστιάζει αποκλειστικά στις γυναίκες ναυτικούς, τα ευρήματά της παρέχουν σημαντικές πληροφορίες που μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη ναυτιλία.

Συγκεκριμένα, η έρευνα αναδεικνύει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί, όπως η επάρκεια των ωρών ανάπαυσης και οι συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου. Η κατανόηση αυτών των ζητημάτων είναι κρίσιμη για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, γεγονός που μπορεί να καταστήσει τη ναυτική καριέρα πιο ελκυστική για τις γυναίκες.

Επιπλέον, η INTERTANKO, μέσω της Επιτροπής Ανθρώπινου Παράγοντα στη Ναυτιλία (Human Element in Shipping Committee), προωθεί πρωτοβουλίες που στοχεύουν στη βελτίωση της ευημερίας των ναυτικών. Αυτές οι πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν την ενθάρρυνση της διαφορετικότητας και της ένταξης, δημιουργώντας ένα πιο υποστηρικτικό περιβάλλον για τις γυναίκες στη ναυτιλία.

Συνολικά, η συμβολή της INTERTANKO μέσω της έρευνας και των πρωτοβουλιών της έγκειται στην ανάδειξη των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί και στην προώθηση δράσεων που

βελτιώνουν το εργασιακό περιβάλλον. Αυτές οι προσπάθειες μπορούν να συμβάλουν στην αύξηση της συμμετοχής και της διατήρησης των γυναικών στη ναυτιλία, προωθώντας την ισότητα των φύλων στον κλάδο.

- World Maritime University (WMU)

Πέρα από την παραγωγή ερευνών και την προσφορά ενός κόμβου γνώσης για την ισότητα των φύλων στη ναυτιλιακή βιομηχανία, το World Maritime University (WMU) έχει ιδρύσει την Ένωση Γυναικών WMUWA. Αυτή η ένωση στοχεύει στη δημιουργία ενός δικτύου που θα περιλαμβάνει παλαιούς, τρέχοντες και μελλοντικούς φοιτητές, επεκτείνοντας ταυτόχρονα διεθνείς συνεργασίες με άλλους οργανισμούς παγκοσμίως, ενώ παράλληλα σχεδιάζει την ανάπτυξή της στο μέλλον (Quesada, 2023).

- UNCTAD

Η Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη (UNCTAD) έχει καθιερώσει ένα πρόγραμμα διαχείρισης λιμένων TrainForTrade που στοχεύει συγκεκριμένα στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στα λιμάνια και στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον κλάδο. Το 2021, το 35% των εκπαιδευομένων του ήταν γυναίκες.

Η UNCTAD ανέπτυξε επίσης ένα Port Performance Scorecard, το οποίο παρακολουθεί την πορεία των λιμένων, των λειτουργιών φορτίου, των επιπτώσεων της πανδημίας, των οικονομικών και του φύλου. Στο τελευταίο, η πλατφόρμα συλλέγει παγκόσμια δεδομένα σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της λιμενικής οντότητας, επιτρέποντας την πραγματοποίηση περιφερειακών συγκρίσεων και την τακτική αξιολόγηση της προόδου ή των οπισθοδρομήσεων (Quesada, 2023).

- STCW

Περαιτέρω διεθνείς προσπάθειες περιλαμβάνουν τη Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW 95), η οποία επανεξετάστηκε το 1995 και

περιλαμβάνει την έγκριση του ψηφίσματος 14 «προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία» (MacNeil & Ghosh, 2016).

- ITF

Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ITF) είναι ένας ανεξάρτητος διεθνής εμπορικός οργανισμός που αποτελείται από περίπου 700 συνδικάτα και εκπροσωπεί σχεδόν 4,8 εκατομμύρια εργαζόμενους στις μεταφορές από 147 χώρες. Το ITF ενθαρρύνει και οργανώνει την αλληλεγγύη του δικτύου και προωθεί τα ανθρώπινα δικαιώματα, την κοινωνική δικαιοσύνη και την οικονομική πρόοδο παγκοσμίως. Μεταξύ των θεμάτων που αντιμετωπίζει το ITF, η μείωση των στερεοτύπων φύλου στον κλάδο της ναυτιλίας αποτελεί υψηλή προτεραιότητα. Η γυναικεία επιτροπή του ITF εργάζεται για να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων στις μεταφορές, να μεγιστοποιήσει τη δύναμή τους και να κερδίσει καλύτερες συνθήκες για τις εργαζόμενες γυναίκες σε όλο τον κόσμο. Το ITF αναγνωρίζει ότι το 35% των γυναικών βιώνουν βία λόγω φύλου στην εργασία και στοχεύει στην ευαισθητοποίηση μέσω της εκστρατείας για τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών (MacNeil & Ghosh, 2016).

Η Οδηγία της Διεθνούς Ομοσπονδίας Μεταφορών (ITF) για την εξάλειψη της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στο πλοίο αναγνωρίζει την ευρεία επίδραση που μπορεί να έχει η παρενόχληση και ο εκφοβισμός, για τη σωματική και συναισθηματική υγεία των εργαζομένων καθώς και τις επακόλουθες οικονομικές και πιθανές νομικές συνέπειες στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Η Διεθνής Ομοσπονδία Μεταφορών παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τη δημιουργία και την υιοθέτηση εταιρικών πολιτικών για την παρενόχληση και τον εκφοβισμό, όπως τον τρόπο αποτελεσματικής διαχείρισης της αναφοράς, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την εξάλειψη της παρενόχλησης (MacNeil & Ghosh, 2016).

- WTO

Από το 2021, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου (ΠΟΕ) έχει μια ομάδα εργασίας για το εμπόριο και το φύλο και δημοσιεύει τακτικές εκθέσεις με δεδομένα. Έχει επίσης δημιουργήσει έναν κόμβο έρευνας για το φύλο το 2021 για να λειτουργήσει ως πλατφόρμα γνώσης.

- ILO

Από το 1919, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) μια υπηρεσία του ΟΗΕ με 187 κράτη μέλη έχει εργαστεί για να καθορίσει πρότυπα εργασίας, να δημιουργήσει πολιτικές και να αναπτύξει προγράμματα που προωθούν την αξιοπρεπή εργασία για όλους τους ανθρώπους (ILO 2016). Η εστίαση της ILO στην αύξηση των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία είναι αδιαμφισβήτητη ως αποτέλεσμα της δημοσίευσης «Προώθηση της Απασχόλησης των Γυναικών στον Τομέα των Μεταφορών – Εμπόδια και Επιλογές Πολιτικής» που καλύπτει θέματα όπως η προσέλκυση, η διατήρηση και η επανείσοδος των γυναικών στο τομέα αναλυτικά (MacNeil & Ghosh, 2016). Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας παρείχε κάποια υποστήριξη στις γυναίκες ναυτικούς κατά τη σύνταξη της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (MLC) 2006, συμπεριλαμβανομένων ειδικών απαιτήσεων για τη διασφάλιση των συνθηκών των εγκαταστάσεων επί του πλοίου γυναίκες. Το 2016 τροποποίηση του MLC, 2006, νέο εδάφιο για την παρενόχληση και τον εκφοβισμό (Kitada, 2021).

- Άλλες περιφερειακές ενώσεις ανά τον κόσμο

Πολλές άλλες περιφερειακές ενώσεις εργάζονται για να παράσχουν υποστήριξη και να δώσουν φωνή στις γυναίκες στη ναυτιλιακή βιομηχανία σε όλο τον κόσμο. Οι Ενώσεις Γυναικών στη ναυτιλία καλύπτουν πολλές περιοχές. Ασία (WIMA-Asia), Φιλιππίνες (WIMAPHIL), Ειρηνικός (PacWIMA), Παπούα Νέα Γουινέα (PNGWIMA) και Καραϊβική (WIMAC). Μαζί με το Αραβικό Διεθνές Ναυτιλιακό Φόρουμ Γυναικών για τη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική (MENA) και τον Σύνδεσμο για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία, την Ανατολική και Νότια Αφρική (WOMESA), το δίκτυο των ενώσεων που διατίθενται σε γυναίκες ναυτεργάτες είναι εκτεταμένο (MacNeil & Ghosh, 2016).

Επιπλέον, η Maritime UK αποτελεί σημαντική συμβολή στην προσπάθεια για την ισότητα των φύλων στον τομέα. Εκτός από τη δημιουργία ενός ειδικού προγράμματος Women in Maritime, έχει ξεκινήσει πολλά άλλα έργα και δραστηριότητες (Quesada K. - 2023).

4.2 Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Γυναικών στη Ναυτιλία (Education and Training of Women in Shipping)

Η εκπαίδευση αποτελεί βασικό παράγοντα για την εξάλειψη των ανισοτήτων των φύλων στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Σε διεθνές επίπεδο, οργανισμοί όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) και το Παγκόσμιο Ναυτικό Πανεπιστήμιο (WMU) προωθούν την ένταξη των γυναικών στον ναυτικό κλάδο, προσφέροντας εκπαιδευτικές ευκαιρίες και υποτροφίες ειδικά για γυναίκες υποψήφιες (MacNeil & Ghosh, 2017). Αυτές οι πρωτοβουλίες είναι ζωτικής σημασίας, ιδιαίτερα σε χώρες όπου οι γυναίκες στερούνται ακόμη και της βασικής εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να διεκδικήσουν ίσους όρους συμμετοχής στη ναυτιλία. Μάλιστα, σε αρκετές χώρες, οι γυναίκες αποκλείονται από τα ναυτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα (MacNeil & Ghosh, 2016).

Η σημασία της συμμετοχής των γυναικών στον ναυτικό τομέα αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα αν αναλογιστούμε τις προβλέψεις για έλλειψη ναυτικών αξιωματικών. Έρευνες εκτιμούν ότι η παγκόσμια ναυτιλία θα αντιμετωπίσει έλλειψη 146.500 αξιωματικών μέχρι το 2025. Για να καλυφθεί αυτή η ανάγκη, είναι απαραίτητο να διευρυνθεί η δεξαμενή υποψηφίων και να αρθούν οι διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή ή άλλους περιορισμούς, ώστε περισσότεροι νέοι επαγγελματίες να έχουν πρόσβαση στον κλάδο.

Ο IMO, αναγνωρίζοντας το πρόβλημα, έλαβε δράση από το 1988 με τη Στρατηγική IWMS, η οποία προωθεί τη συμμετοχή των γυναικών στον ναυτικό τομέα και ενθαρρύνει τα ναυτικά ιδρύματα να επιτρέπουν τη συμμετοχή τους. Η στρατηγική IWMS μετεξελίχθηκε το 2012 στο MDG3/RD, που ενισχύει την ισότητα των φύλων και εστιάζει στην ενδυνάμωση των γυναικών στις θαλάσσιες δραστηριότητες, υποστηρίζοντας παράλληλα τους Αναπτυξιακούς Στόχους της Χιλιετίας του ΟΗΕ. Η επίτευξη αυτών των στόχων έχει φέρει θετικά αποτελέσματα, όπως η μείωση των ανισοτήτων στην εκπαίδευση, σημαντική εξέλιξη για τη ναυτιλία.

Παράλληλα, το World Maritime University (WMU) έχει σημειώσει πρόοδο στην ένταξη των γυναικών, αυξάνοντας το ποσοστό των γυναικών στο πρόγραμμα Masters of Science από 2% στη δεκαετία του 1980 σε 37% το 2016, ενώ προωθεί και σε μεγάλο βαθμό τις υποτροφίες. Η Ένωση Γυναικών του WMU, που δημιουργήθηκε για να εμπνεύσει και να ενισχύσει τις γυναίκες επαγγελματίες της ναυτιλίας, λειτουργεί ως σημείο σύνδεσης και υποστήριξης για τα μέλη της. Ωστόσο, η ύπαρξη γυναικών στα ναυτικά ιδρύματα είναι μόνο μία όψη του ζητήματος· η

δημιουργία ενός ευρύτερου πολιτισμού ισότητας απαιτεί την ενσωμάτωση θεμάτων φύλου στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να ενισχύσει τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και ανταγωνιστικότητα της ναυτιλιακής βιομηχανίας και να συμβάλει σε μια ισότιμη κοινωνία (MacNeil & Ghosh, 2016).

Συνολικά, η επένδυση στην εκπαίδευση των γυναικών, σε συνδυασμό με προγράμματα υποστήριξης και στρατηγικές που διευρύνουν τις ευκαιρίες για το γυναικείο εργατικό δυναμικό, μπορεί να μεταμορφώσει τη ναυτιλιακή βιομηχανία και να συμβάλει στην εξάλειψη της ανισότητας των φύλων. Τα θεσμικά βήματα των διεθνών οργανισμών, όπως η βελτίωση της πρόσβασης στις θέσεις και τα προγράμματα ναυτικής εκπαίδευσης, θέτουν τις βάσεις για ένα πιο ισότιμο και συμπεριληπτικό ναυτιλιακό μέλλον.

4.3 Πρωτοβουλίες Καθοδήγησης (Mentoring Initiatives)

Η καθοδήγηση, αναγνωρισμένη σήμερα ως ένα θεμελιώδες εργαλείο προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, παίζει καίριο ρόλο στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Ήδη από το 1995, έρευνες ανέδειξαν ότι το 70% της μάθησης στους χώρους εργασίας προέρχεται από άτυπες διαδικασίες, όπως η καθοδήγηση, ενώ μόνο το 30% καλύπτεται από τυπικά προγράμματα εκπαίδευσης (MacNeil & Ghosh, 2016). Η άτυπη αυτή μάθηση βοηθά τις γυναίκες να αναπτύξουν πρακτικές δεξιότητες και να ενσωματωθούν σε ένα παραδοσιακά ανδροκρατούμενο επαγγελματικό πεδίο.

Στη ναυτιλιακή κοινότητα, η καθοδήγηση θεωρείται από τα πλέον σημαντικά εργαλεία ενίσχυσης και υποστήριξης των γυναικών, καθώς προσφέρει τη δυνατότητα σύνδεσης με έμπειρους επαγγελματίες που μοιράζονται γνώσεις, εμπειρίες και στρατηγικές επιτυχίας. Η WISTA, με τις πρωτοβουλίες της για mentoring, προσφέρει στις γυναίκες την ευκαιρία να έρθουν σε επαφή με μέντορες που τις καθοδηγούν σε καίρια θέματα καριέρας, αναπτύσσοντας τόσο την αυτοπεποίθηση όσο και την ηγετική τους ικανότητα. Ένας επιτυχημένος μέντορας μπορεί να αποτελέσει πρότυπο για μια νέα γυναίκα, ενθαρρύνοντάς την να αγαπήσει τον κλάδο και να δει τις πολλές ευκαιρίες που προσφέρει. Αυτή η σχέση μπορεί να εμπνεύσει τις νέες γυναίκες να αναζητήσουν ενεργά καριέρες στη ναυτιλία, γνωρίζοντας ότι υπάρχουν παραδείγματα επιτυχίας που μπορούν να τις καθοδηγήσουν.

Επιπλέον, η Maritime Mentoring Community δημιούργησε μια εθελοντική, δωρεάν ηλεκτρονική πλατφόρμα όπου γυναίκες που επιδιώκουν καριέρα στη ναυτιλία μπορούν να συνδεθούν με έμπειρους μέντορες. Αν και οι δια ζώσης συναντήσεις είναι συχνά δύσκολες, λόγω των απαιτήσεων της ναυτιλίας, η ηλεκτρονική καθοδήγηση δίνει λύση, επιτρέποντας την ανάπτυξη και διατήρηση σταθερών σχέσεων μέσω διαδικτυακών συναντήσεων (MacNeil & Ghosh, 2016). Αυτή η ευελιξία είναι ιδιαίτερα ωφέλιμη, καθώς η πλοήγηση στις προκλήσεις της ναυτιλιακής καριέρας γίνεται ευκολότερη με την υποστήριξη ενός έμπειρου επαγγελματία.

Επιπλέον, το mentoring στη ναυτιλία ενισχύει τη δυνατότητα των γυναικών να κατανοούν τις προκλήσεις του κλάδου και να ενισχύουν τις δεξιότητές τους, βελτιώνοντας παράλληλα τη δυνατότητά τους να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις. Καθώς ο κλάδος προσανατολίζεται προς την ισότητα και την πολυμορφία, οι πλατφόρμες mentoring λειτουργούν ως δίκτυα υποστήριξης, δημιουργώντας ένα ασφαλές περιβάλλον για την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών. Με την κατάλληλη καθοδήγηση, οι γυναίκες αποκτούν πρόσβαση σε επαγγελματικές ευκαιρίες και ενισχύουν τη δυνατότητά τους να διεκδικήσουν ίση συμμετοχή και εξέλιξη στη ναυτιλία.

4.4 Εταιρικές Πολιτικές (Company Policies)

Παρά το γεγονός ότι πολλές γυναίκες μπορεί να έχουν κατακτήσει εκπαιδευτικά επιτεύγματα, συχνά αντιμετωπίζουν επιπλέον προκλήσεις κατά την είσοδό τους στον τομέα (Kitada, 2013). Έχει παρατηρηθεί ότι στο πλοίο οι γυναίκες προσπαθούν να καλύψουν τα θηλυκά χαρακτηριστικά και υιοθετούν περισσότερο αντρικές συμπεριφορές για να ταιριάξουν στο περιβάλλον. Επιπλέον, σε εταιρικό πλαίσιο, πολλές φορές οι γυναίκες, ιδιαίτερα σε υψηλότερες θέσεις, χρειάζεται να σπαταλήσουν περισσότερη ενέργεια από ότι ένας άνδρας ομολόγός τους για να κερδίσουν το σεβασμό από τους συναδέλφους. Είναι λοιπόν, σημαντική η εφαρμογή εταιρικών πολιτικών ίσων ευκαιριών, ώστε οι γυναίκες να μην αισθάνονται την ανάγκη να αποκρύπτουν τη θηλυκότητά τους ή να καταβάλλουν περισσότερη προσπάθεια για να γίνουν αποδεκτές (MacNeil & Ghosh, 2016).

Η ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον είναι ένα σημαντικό ζήτημα που έχει αναγνωριστεί ευρέως ως καθοριστικός παράγοντας για την ανάπτυξη, την αποδοτικότητα και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Πολλές εταιρείες στον τομέα της ναυτιλίας έχουν υιοθετήσει πολιτικές και πρακτικές που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Οι κυριότερες

από αυτές περιλαμβάνουν τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών πρόσληψης, την προώθηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και την υιοθέτηση ευέλικτων πολιτικών εργασίας.

Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών πρόσληψης είναι θεμελιώδης για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Πολλές εταιρείες έχουν αρχίσει να εφαρμόζουν στρατηγικές που στοχεύουν στη διασφάλιση της ισότητας κατά τη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης, όπως είναι η ανωνυμία στις αιτήσεις και την εκπαίδευση των υπευθύνων προσλήψεων σχετικά με τις προκαταλήψεις. Παράλληλα, οι πολιτικές προώθησης εστιάζουν στην ενίσχυση της παρουσίας γυναικών σε ηγετικές θέσεις, μέσω προγραμμάτων καθοδήγησης και επιμόρφωσης που στοχεύουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων ηγεσίας των γυναικών.

Επιπλέον, η υιοθέτηση ευέλικτων πολιτικών εργασίας, όπως η δυνατότητα τηλεργασίας και τα ευέλικτα ωράρια, έχει αποδειχθεί αποτελεσματική στην υποστήριξη των γυναικών που προσπαθούν να ισορροπήσουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτές οι πολιτικές επιτρέπουν στις γυναίκες να συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας χωρίς να θυσιάζουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ωστόσο, η επιτυχία αυτών των πολιτικών εξαρτάται από την κουλτούρα της εταιρείας, καθώς σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες μπορεί να μην αισθάνονται ελεύθερες να εκμεταλλευτούν αυτές τις ευέλικτες ρυθμίσεις λόγω του φόβου ότι αυτό θα επηρεάσει την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Ωστόσο, αν και πολλές εταιρείες έχουν προχωρήσει στην υιοθέτηση πολιτικών ισότητας των φύλων, οι αναφορές δείχνουν ότι η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών παραμένει περιορισμένη. Πολλές γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν εμπόδια, όπως η προτίμηση των ανδρών για ηγετικές θέσεις, οι προκαταλήψεις στη διαδικασία πρόσληψης και η ανισοκατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων. Σημαντική είναι η διαπίστωση ότι, παρά τις πολιτικές ισότητας, οι γυναίκες συχνά καταλήγουν να αναλαμβάνουν περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Υπάρχει σαφής ανάγκη για συνεχή εξέλιξη και βελτίωση των πολιτικών ισότητας των φύλων. Οι εταιρείες πρέπει να ενσωματώσουν μηχανισμούς αξιολόγησης και ανατροφοδότησης για να παρακολουθούν την πρόοδο των πολιτικών τους. Αυτό περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε διάφορες θέσεις και τις προόδους τους στην καριέρα τους. Οι εταιρείες θα πρέπει επίσης να προωθήσουν μια κουλτούρα αποδοχής και υποστήριξης

των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να αξιοποιούν αυτές τις ευκαιρίες χωρίς φόβο.

Συνολικά, οι εταιρικές πρακτικές για την επίτευξη της ισότητας των φύλων έχουν προχωρήσει, αλλά η πλήρης εφαρμογή τους απαιτεί μια πιο ολιστική προσέγγιση που να περιλαμβάνει την υποστήριξη, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη κουλτούρας που να ευνοεί την ισότητα.

5. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (FUTURE PROSPECTS FOR WOMEN'S EMPOWERMENT)

Αν και η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους πιο παραδοσιακούς και ανδροκρατούμενους κλάδους, η υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτόμων εργασιακών πρακτικών δημιουργεί προοπτικές για την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών, είτε ως ναυτικοί είτε ως στελέχη σε ναυτιλιακές εταιρείες στη στεριά. Η αυτοματοποίηση, η τεχνητή νοημοσύνη (AI) και τα απομακρυσμένα συστήματα παρακολούθησης της ναυσιπλοΐας επιτρέπουν την εκτέλεση καθηκόντων χωρίς την ανάγκη φυσικής παρουσίας ή παρατεταμένης αντοχής σε σκληρές συνθήκες, καθιστώντας έτσι πιο εύκολη την ένταξη των γυναικών σε ρόλους εν πλω και σε πιο τεχνικές ή διοικητικές θέσεις.

Για τον εντοπισμό των μοναδικών προκλήσεων και ευκαιριών που παρουσιάζει η αυτονομία στον θαλάσσιο τομέα, είναι πρώτα απαραίτητο να ληφθούν υπόψη οι βαθμοί αυτονομίας, καθώς διαφορετικά σενάρια ελέγχου και λειτουργίας που καθορίζονται για κάθε βαθμό αυτονομίας θα καθόριζαν τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να γίνει αποτελεσματική διαχείριση του πλοίου, καθώς και οι ευθύνες και οι ρόλοι των χειριστών επί του πλοίου. Ο ορισμός της αυτονομίας βρίσκεται επί του παρόντος υπό συζήτηση, με διάφορους οργανισμούς να προτείνουν διαφορετικούς ορισμούς.

Η τάση για εξ αποστάσεως εργασία ενισχύεται τόσο στα πλοία όσο και στις ναυτιλιακές εταιρείες στη στεριά, δίνοντας τη δυνατότητα στις γυναίκες να διαχειρίζονται επαγγελματικές και προσωπικές υποχρεώσεις πιο ευέλικτα. Η εξ αποστάσεως εργασία επιτρέπει την εκτέλεση καθηκόντων που παλαιότερα απαιτούσαν την φυσική παρουσία σε έναν χώρο εργασίας, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την πρόσβαση σε τεχνικές και διοικητικές θέσεις από κάθε γεωγραφική τοποθεσία. Την ίδια στιγμή, οι πρωτοβουλίες για ισότητα των φύλων και η βελτίωση των

συνθηκών εργασίας στα πλοία προσφέρουν ασφαλέστερο και πιο φιλικό περιβάλλον για τις γυναίκες να αναπτυχθούν επαγγελματικά.

Με την παροχή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης και δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες, καθώς και με την ενσωμάτωση βιώσιμων και ασφαλών πρακτικών, ο ναυτιλιακός κλάδος κινείται προς ένα μέλλον όπου οι γυναίκες θα μπορούν να αναλάβουν ουσιαστικούς ρόλους σε όλες τις πτυχές της λειτουργίας του. Η εξέλιξη αυτή οδηγεί την ναυτιλία σε ένα περιβάλλον που δεν στοχεύει απλώς στην ισότητα των φύλων, αλλά επιδιώκει την επίτευξη αυτής ως πραγματικότητα.

Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τις γυναίκες στελέχη εταιριών, η εξ αποστάσεως εργασία έχει ανοίξει νέες προοπτικές για πολλές βιομηχανίες, και η ναυτιλία δεν αποτελεί εξαίρεση. Αν και στο ναυτιλιακό κλάδο, η εφαρμογή αυτής της μορφής εργασίας, είναι πιο σπάνια από άλλες βιομηχανίες, μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στον κλάδο. Η εξ αποστάσεως εργασία παρέχει την ευχέρεια για μεγαλύτερη ευελιξία, επιτρέποντας στις γυναίκες να ασχοληθούν με θέσεις υψηλού επιπέδου, χωρίς να περιορίζονται από το γεωγραφικό ή το χρονικό πλαίσιο. Παρακάτω, θα δούμε πώς αυτή η νέα μορφή εργασίας μπορεί να ενισχύσει τη γυναικεία συμμετοχή στις στεριανές θέσεις των ναυτιλιακών εταιριών, προσφέροντας ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και δημιουργία ενός πιο ισότιμου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

5.1 Αυτόνομη Ναυτιλία (Autonomous Shipping)

Οι εξελίξεις στην αυτόνομη ναυτιλία και τις ψηφιακές τεχνολογίες έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν ριζικά την εμπλοκή των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο, καθώς η μετάβαση από τα παραδοσιακά χειροκίνητα καθήκοντα σε αυτοματοποιημένα και τηλεχειριζόμενα συστήματα ενδέχεται να μειώσει φυσικά και πολιτισμικά εμπόδια που έχουν ιστορικά περιορίσει τη συμμετοχή τους. Η ναυτιλία παραδοσιακά θεωρούνταν ανδρική βιομηχανία, κυρίως λόγω των σωματικών απαιτήσεων που σχετίζονταν με τις ναυτικές αποστολές και τη μακροχρόνια απουσία από το σπίτι. Ωστόσο, η εξέλιξη της τεχνολογίας δημιουργεί νέες συνθήκες, οι οποίες μπορούν να επιτρέψουν σε περισσότερες γυναίκες να ασχοληθούν με τον τομέα. Σήμερα, τα σύγχρονα πλοία λειτουργούν ήδη με αυξημένη αυτοματοποίηση και οι νέες ανάγκες του κλάδου για εξειδικευμένες γνώσεις σε συστήματα τεχνολογίας και τηλεχειρισμού αναμένεται να δημιουργήσουν νέους

ρόλους, οι οποίοι δεν συνδέονται αναγκαστικά με τις παλιότερες παραδοσιακές ανδρικές αντιλήψεις περί φυσικής αντοχής ή σκληρής εργασίας.

Αυτή η μεταβατική διαδικασία είναι ιδιαίτερα σημαντική για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον κλάδο της ναυτιλίας. Η έρευνα των Narayanan, Emad, και Fei (2023) τονίζει ότι σε αυτή τη μεταβατική περίοδο, η ναυτιλιακή βιομηχανία θα απαιτεί στελέχη με γνώσεις STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) και ικανότητες πληροφορικής, ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της παρακολούθησης και της αντιμετώπισης τεχνικών ζητημάτων των αυτόνομων συστημάτων. Αυτό δημιουργεί μια μοναδική ευκαιρία για τις γυναίκες να εισέλθουν σε έναν τομέα με υψηλή ζήτηση εξειδικευμένων επαγγελματιών, εφόσον καταφέρουν να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες.

Ωστόσο, ο τομέας της πληροφορικής είναι ήδη ανδροκρατούμενος, αφού οι γυναίκες αποτελούν περίπου μόνο το ένα τρίτο του συνολικού εργατικού δυναμικού της πληροφορικής παγκοσμίως. Υπάρχει λοιπόν, ανησυχία ότι η υπάρχουσα ανισότητα μεταξύ των φύλων θα μπορούσε να μεταφερθεί και στη ναυτιλιακή βιομηχανία, εάν δεν αντιμετωπιστεί μέσω πολιτικών ισότητας πρόσβασης και κατάλληλης εκπαίδευσης. Λόγω της υφιστάμενης διαφοροποίησης των φύλων που ευνοεί τους άνδρες στον τομέα της πληροφορικής, υπάρχει η ανησυχία ότι περισσότερες θέσεις εργασίας ή ρόλοι που δημιουργούνται, που απαιτούν συγκεκριμένες δεξιότητες πληροφορικής, θα σημαίνουν απλώς επέκταση του status quo στη ναυτιλιακή βιομηχανία με το ανδρικό φύλο να συνεχίζει να υπερισχύει.

Επιπλέον, η υιοθέτηση της τεχνολογίας αυτοματισμού θα μπορούσε επίσης να σημαίνει ότι ο ναυτιλιακός τομέας εξελίσσεται σε έναν εξαρτώμενο από την τεχνολογία πληροφοριών και εξαιρετικά τεχνικό τομέα, ο οποίος μπορεί να εξακολουθεί να ευνοεί το ανδρικό φύλο λόγω της υφιστάμενης ανισορροπίας στη δεξαμενή ταλέντων των ειδικευμένων εργαζομένων (Kim, Sharma, Gausdal, Chae, 2019).

Η προοπτική των αυτόνομων πλοίων, όπως περιγράφεται από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO), χωρίζεται σε τέσσερα επίπεδα MASS (Maritime Autonomous Surface Ships), με τα πιο ανεπτυγμένα επίπεδα να περιλαμβάνουν πλοία που δεν θα απαιτούν ανθρώπινο πλήρωμα επί του σκάφους. Αυτά τα επίπεδα θα υποστηριχθούν από κέντρα ελέγχου στην ξηρά (Remote Control Centers - RCC), όπου οι νέοι ρόλοι για τους ναυτικούς ενδέχεται να περιλαμβάνουν τον τηλεχειρισμό και τη διαχείριση πολλών πλοίων ταυτόχρονα.

Πιο συγκεκριμένα, ο πρώτος βαθμός αυτονομίας ενός πλοίου αφορά τη χρήση ναυτικών για τον έλεγχο και τη διαχείριση των συστημάτων και των λειτουργιών του πλοίου, με κάποιες λειτουργίες να είναι αυτοματοποιημένες. Παράλληλα, οι ναυτικοί παραμένουν σε ετοιμότητα για να αναλάβουν πλήρως τον έλεγχο εάν χρειαστεί. Στον δεύτερο βαθμό αυτονομίας, το πλοίο μπορεί να ελέγχεται εξ αποστάσεως από άλλες τοποθεσίες, με ελάχιστο πλήρωμα στο πλοίο που μπορεί να αναλάβει δράση σε περίπτωση προβλήματος ή έκτακτης ανάγκης. Στον τρίτο βαθμό, το πλοίο είναι πλήρως μη επανδρωμένο και ελέγχεται εξ αποστάσεως.

Στην περίπτωση ατυχημάτων για τα επίπεδα 1 και 2, υπάρχει κίνδυνος τόσο για την ασφάλεια του πλοίου όσο και για την ασφάλεια του πληρώματος. Αντίθετα, στον τρίτο βαθμό αυτονομίας, η ασφάλεια του πλοίου και του πληρώματος είναι πλήρως διαχωρισμένες, καθώς το πλήρωμα δεν βρίσκεται πλέον στο πλοίο.

Το ναυτικό επάγγελμα όπως γνωρίζουμε σήμερα θα μπορούσε να είναι ριζικά διαφορετικό στο μέλλον με την περαιτέρω ανάπτυξη και υιοθέτηση τεχνολογιών αυτόνομης ναυτιλίας. Ένας ναυτικός μπορεί να μην πάει ποτέ στη θάλασσα, αλλά να εργαστεί σε κέντρα ελέγχου της ξηράς για την παρακολούθηση και τον έλεγχο των πλοίων. Αυτές οι νέες απαιτήσεις εργασίας πιθανότατα θα δημιουργήσουν νέους ρόλους και ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε αυτόν τον κλάδο. Αρκετοί φραγμοί μπορούν να αρθούν με την εφαρμογή της τεχνολογίας αυτονομίας, γεγονός που οδηγεί στις υποθέσεις ότι οι αλλαγές όσον αφορά την αυτονομία θα μειώσουν τα εμπόδια στις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών ναυτικών στον κλάδο της εμπορικής ναυτιλίας.

Όπως προαναφέραμε, σήμερα τα σύγχρονα πλοία και πολλά συστήματα είναι ήδη εξαιρετικά αυτοματοποιημένα, ενώ τα αυτόνομα πλοία με βαθμούς 2 και 3 προβλέπεται να είναι η επόμενη φυσική εξέλιξη στη βιομηχανία. Το αυξημένο εύρος ζώνης και η αξιοπιστία του Διαδικτύου θα εξασφαλίσουν ενισχυμένο έλεγχο και παρακολούθηση των εργασιών του πλοίου από την ακτή.

Αυτές οι αλλαγές στον τρόπο εργασίας, με τη σωστή υποστήριξη και πολιτική βούληση, ενδέχεται να προσφέρουν στους εργαζομένους μια πιο σταθερή ζωή στην ξηρά, με αποτέλεσμα καλύτερη ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και να καταστήσουν τις ναυτικές εργασίες πιο ελκυστικές για τις γυναίκες, που συχνά αποθαρρύνονται από τις παραδοσιακές απαιτήσεις της εργασίας στη θάλασσα αλλά και τη απομάκρυνση από την οικογένεια. Η δυνατότητα της εργασίας από την ξηρά και η μείωση των παραδοσιακών κινδύνων και των σωματικών απαιτήσεων μπορεί

να δημιουργήσει ένα πιο φιλικό περιβάλλον για τις γυναίκες που αναζητούν να ενταχθούν στο επαγγελματικό ναυτιλιακό πεδίο.

Παρά τα δυνητικά οφέλη, η έρευνα καταδεικνύει ότι η ένταξη περισσότερων γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία δεν είναι εγγυημένη. Υπάρχει ανησυχία ότι οι νέοι ρόλοι, αν συνεχίσουν να εξαρτώνται από υψηλές δεξιότητες πληροφορικής και τεχνολογίας, μπορεί να προσελκύσουν κυρίως άνδρες, αν δεν υπάρξει κατάλληλη προώθηση και εκπαίδευση των γυναικών σε αυτούς τους τομείς. Ο κλάδος της τεχνολογίας, που έχει επίσης παραδοσιακά χαρακτηριστεί από χαμηλά ποσοστά γυναικείας συμμετοχής, μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην πλήρη ενσωμάτωσή τους στη ναυτιλία. Συνολικά, ενώ η αυτονομία θα μπορούσε να άρει πολλά από τα ιστορικά εμπόδια, η επίτευξη ίσων ευκαιριών στον τομέα απαιτεί ενεργή υποστήριξη από τις εκπαιδευτικές και εργασιακές δομές, ώστε οι γυναίκες να είναι σε θέση να ανταγωνιστούν επάξια σε αυτόν τον εξελισσόμενο χώρο. Η συνεχής ενίσχυση της πρόσβασης των γυναικών σε τεχνολογικές και ναυτιλιακές εκπαιδευτικές ευκαιρίες, καθώς και η ενσωμάτωσή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, είναι κρίσιμες για τη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και καινοτόμου κλάδου.

Τέλος, η μετάβαση στην αυτόνομη ναυτιλία, αν και υποσχόμενη, συνοδεύεται από σημαντικές δυσκολίες και προκλήσεις. Ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια είναι το υψηλό κόστος ανάπτυξης και εφαρμογής των νέων τεχνολογιών που απαιτούνται για την αυτονομία των πλοίων. Οι πλοιοκτήτες μπορεί να είναι διστακτικοί να επενδύσουν σε τέτοιες καινοτομίες, καθώς η αρχική επένδυση είναι εξαιρετικά υψηλή και η απόσβεση της επένδυσης αβέβαιη, δεδομένου ότι η τεχνολογία είναι ακόμα σε πρώιμο στάδιο ανάπτυξης. Επιπλέον, η μετάβαση σε πλήρη αυτονομία απαιτεί σημαντικές αλλαγές στις υποδομές και τα συστήματα υποστήριξης, όπως τα κέντρα ελέγχου στην ξηρά και τα συστήματα ασφαλείας, γεγονός που καθιστά την προσαρμογή ακόμη πιο δύσκολη και ακριβή. Από την άλλη πλευρά, η τεχνολογία αυτή δεν είναι απαλλαγμένη από κινδύνους, καθώς το ενδεχόμενο συστημικών αποτυχιών ή επιθέσεων στον κυβερνοχώρο μπορεί να προκαλέσει σοβαρές επιπτώσεις στην ασφάλεια των πλοίων και του εμπορίου. Εξαιτίας αυτών των κινδύνων, πολλοί πλοιοκτήτες ενδέχεται να παραμείνουν επιφυλακτικοί απέναντι στην πλήρη αυτονομία, προτιμώντας να διατηρήσουν το παραδοσιακό μοντέλο με πλήρωμα, τουλάχιστον έως ότου η τεχνολογία αποδειχθεί πλήρως αξιόπιστη και ασφαλής. Η πλήρως αυτόνομη ναυτιλία λοιπόν, δεν προβλέπεται να γίνει πραγματικότητα στο εγγύς μέλλον.

Γενικότερα, η προσαρμογή της αυτονομίας θα μπορούσε πιθανότερο να μειώσει τα εμπόδια για τις γυναίκες να ενταχθούν στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Ωστόσο, εξαρτάται από το είδος των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται σε μια αυτόνομη ναυτιλιακή βιομηχανία και πώς αυτές οι θέσεις εργασίας προωθούνται μεταξύ των γυναικών (Kim, Sharma, Gausdal, Chae, 2019).

5.2 Εξ αποστάσεως εργασία στις εταιρίες (Remote Work in Shipping Companies)

Η πανδημία COVID-19, πέρα από τις δυσκολίες που έφερε, προκάλεσε σημαντικές αλλαγές στο εργασιακό τοπίο, με κύρια την καθιέρωση της τηλεργασίας και των ευέλικτων ρυθμίσεων. Οι αλλαγές αυτές δημιούργησαν νέες ευκαιρίες και προκλήσεις, ειδικά για τις γυναίκες, καθώς οι εταιρείες εφάρμοσαν υβριδικά μοντέλα που επιτρέπουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Παρά τα θετικά, οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν συστημικά εμπόδια και στερεότυπα, με αποτέλεσμα την ανάγκη για μια πιο σφαιρική προσέγγιση.

Η ευέλικτη εργασία, παρότι παρουσιάζεται ως λύση για καλύτερη ισορροπία ζωής και εργασίας, συχνά περιορίζεται σε παραδοσιακές και στερεοτυπικές αντιλήψεις. Για παράδειγμα, αν δίνεται η δυνατότητα σε εργαζόμενες μητέρες να έχουν πιο ευέλικτο ωράριο, αυτό μπορεί να εγείρει αντιδράσεις από τους υπόλοιπους συναδέλφους με το επιχείρημα της ευνοϊκότερης μεταχείρισης. Στην πραγματικότητα όμως, η ευελιξία αυτή μπορεί να ωφελήσει όλους τους εργαζόμενους, εφόσον εφαρμόζεται σε περιβάλλον εμπιστοσύνης και σεβασμού προς τις προσωπικές ανάγκες. Οι εργαζόμενοι μπορούν έτσι να προσαρμόσουν το πρόγραμμα τους ανάλογα με τις προτεραιότητες τους, χωρίς να στερούνται ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης.

Η εξ αποστάσεως εργασία προσφέρει μια σειρά από πλεονεκτήματα που είναι ιδιαίτερα ωφέλιμα για τις γυναίκες, ειδικά για εκείνες που είναι μητέρες. Η ευελιξία, που επιτρέπει την προσαρμογή του επαγγελματικού προγράμματος στις ανάγκες της οικογενειακής ζωής, είναι ένα από τα πιο σημαντικά οφέλη. Αυτός ο τύπος εργασίας όχι μόνο ανακουφίζει από την πίεση της εξεύρεσης παιδαγωγικής φροντίδας αλλά προσφέρει και την ευχέρεια να διαχειριστεί κάποιος καλύτερα τις προσωπικές του ανάγκες χωρίς να θυσιάζει επαγγελματικούς στόχους.

Η αποφυγή της πολιτικής του γραφείου είναι επίσης μια παράμετρος που διευκολύνει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Σε ένα παραδοσιακό γραφειακό περιβάλλον, οι κοινωνικές

δυναμικές και η πίεση για αναγνώριση των επιτευγμάτων μπορεί να δημιουργήσουν εμπόδια στην επαγγελματική ανάπτυξη, ειδικά για εκείνες που ήδη αντιμετωπίζουν δυσκολίες λόγω φύλου. Η απομάκρυνση από αυτά τα περιβάλλοντα μέσω της εξ αποστάσεως εργασίας, τους επιτρέπει να επικεντρωθούν στην παραγωγικότητά τους χωρίς το βάρος των εξωτερικών πιέσεων.

Τέλος, η εξ αποστάσεως εργασία προσφέρει σημαντικό όφελος στο χρόνο. Χωρίς το άγχος και την κούραση του καθημερινού ταξιδιού προς το γραφείο, οι γυναίκες αποκτούν περισσότερο χρόνο για την οικογένεια ή την προσωπική τους ανάπτυξη. Αυτό τους επιτρέπει όχι μόνο να ενισχύσουν την ποιότητα ζωής τους, αλλά και να επενδύσουν σε περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση.

Παρότι οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις μπορούν να βοηθήσουν τις γυναίκες να συμμετέχουν περισσότερο, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις λόγω στερεοτύπων και διακρίσεων. Η σύνδεση της ευελιξίας με “γυναικεία ζητήματα” ενισχύει τις προκαταλήψεις, ενώ συχνά οι ρόλοι με ευέλικτες ρυθμίσεις είναι χαμηλότερης αμοιβής ή ευθύνης. Ειδικά στην Ευρώπη, οι γυναίκες κατέχουν κατά πολύ περισσότερες θέσεις μερικής απασχόλησης από τους άνδρες, γεγονός που περιορίζει την επαγγελματική τους πρόοδο και συμβάλλει στην ανισότητα των φύλων.

Η έρευνα που διεξήχθη το 2024 από την γνωστή εταιρία IWG, που αποτελεί παγκόσμιο πάροχο ευέλικτων χώρων εργασίας, δείχνει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας επιτρέπει σε περισσότερες γυναίκες να διεκδικούν υψηλότερες θέσεις και να εξελίσσονται επαγγελματικά. Το 53% των γυναικών χάρη στην υβριδική εργασία υπέβαλλε αίτηση για προαγωγή, ενώ ενισχύεται η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Στον ναυτιλιακό τομέα, η τηλεργασία μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην ενθάρρυνση των γυναικών να διεκδικήσουν ανώτερες διοικητικές θέσεις, καθώς προσφέρει την ευελιξία που πολλές φορές λείπει από τον απαιτητικό αυτό κλάδο. Σύμφωνα με έρευνες, το απαιτητικό ωράριο και η ανάγκη συνεχούς φυσικής παρουσίας αποτρέπουν συχνά τις γυναίκες από το να επιδιώξουν υψηλότερες θέσεις, καθώς δυσκολεύονται να συνδυάσουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Με την ενσωμάτωση της τηλεργασίας, οι ναυτιλιακές εταιρείες μπορούν να προσφέρουν στις γυναίκες στελέχη την ευελιξία να εργάζονται εξ αποστάσεως για αρκετά διοικητικά καθήκοντα, γεγονός που θα μπορούσε να τις βοηθήσει να διαχειριστούν καλύτερα τις ευθύνες τους. Αυτό θα μπορούσε να αλλάξει τον τρόπο που οι γυναίκες βλέπουν τις προοπτικές ανέλιξης στη ναυτιλία, επιτρέποντάς τους να διεκδικήσουν ανώτερες θέσεις χωρίς να ανησυχούν

για την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ως αποτέλεσμα, η ευελιξία που προσφέρει η τηλεργασία θα μπορούσε να αυξήσει την αντιπροσώπευση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Ωστόσο, η προώθηση της ισότητας στον χώρο εργασίας απαιτεί τη δέσμευση των εργοδοτών και την υποστήριξη κυβερνητικών πρωτοβουλιών, όπως οι ίσες γονικές άδειες που εφαρμόζονται στις σκανδιναβικές χώρες. Οι εταιρείες χρειάζεται να επανεξετάσουν τα μοντέλα αξιολόγησης και ανάπτυξης προσωπικού, διασφαλίζοντας ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι δεν αποκλείονται από ευκαιρίες. Παράλληλα, η συλλογή δεδομένων ανά φύλο θα βοηθήσει στην παρακολούθηση της προόδου και της αντιπροσωπευτικότητας των γυναικών.

Συμπερασματικά, η υβριδική εργασία και η ευελιξία αποτελούν βασικά εργαλεία για την προώθηση της ισότητας και την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Για να λειτουργήσει, χρειάζεται όχι μόνο η προσαρμογή πολιτικών, αλλά και μια συνολική αλλαγή κουλτούρας στους εργασιακούς χώρους, που να δίνει αξία σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλου και συνθηκών.

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (RESEARCH METHODOLOGY)

6.1 Ποσοτική Έρευνα: Ερωτηματολόγια (Quantitative Research: Questionnaires)

Η ποσοτική έρευνα διεξήχθη μέσω ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν σε εργαζόμενους στον κλάδο της ναυτιλίας. Πιο συγκεκριμένα, δημιουργήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο το οποίο διαμοιράστηκε σε γυναίκες και άνδρες εργαζόμενους των ναυτιλιακών επιχειρήσεων με έδρα την Ελλάδα.

6.1.1 Σκοπός της Ποσοτικής Έρευνας – Ερευνητικά Ερωτήματα (Purpose of the Quantitative Research – Research Questions)

Η ποσοτική έρευνα στοχεύει στην περαιτέρω κατανόηση των προκλήσεων που βιώνουν οι γυναίκες εργαζόμενες στην ναυτιλία. Στόχος αυτής της έρευνας είναι η συλλογή δεδομένων από γυναίκες και άνδρες εργαζόμενους στον κλάδο, οι οποίοι μέσα από τις προσωπικές τους εμπειρίες στην επαγγελματική σταδιοδρομία τους θα ρίξουν φως στις δυσκολίες που βιώνουν οι γυναίκες σε έναν απαιτητικό και ανδροκρατούμενο κλάδο και θα αποτελέσει τροφή για σκέψη για μελλοντικές πρακτικές για την ενίσχυση του γυναικείου ρόλου στον κλάδο.

6.1.2 Δείγμα της Ποσοτικής Έρευνας (Sample of the Quantitative Research)

Η μεθοδολογία δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε περιλαμβάνει τη δειγματοληψία ευκολίας. Συγκεκριμένα, ζητήθηκε από φίλους και γνωστούς εργαζόμενους σε ναυτιλιακές εταιρίες να συμμετάσχουν στην παρούσα έρευνα. Από αυτούς, ζητήθηκε να διανείμουν το ερωτηματολόγιο σε συνεργάτες τους. Το δείγμα της ποσοτικής έρευνας αποτελείται από 100 ανθρώπους, οι οποίοι προέρχονται από περίπου 15 εταιρίες (ναυτιλιακές, brokering, shipmanagement αλλά και στον ευρύτερο κλάδο της ναυτιλίας). Το δείγμα αφορά όλα τα τμήματα των ναυτιλιακών εταιριών, ενώ δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην εύρεση δείγματος από αμιγώς ναυτιλιακά τμήματα (π.χ. operations, chartering, technical κλπ).

6.1.3 Ερωτήσεις Ερωτηματολογίου (Questionnaire Questions)

1. Ποιο είναι το φύλο σας;
A) Άνδρας B) Γυναίκα Γ) Άλλο
2. Ποια είναι η ηλικία σας;
A) 18-25 B) 26-36 Γ) 37-45 Δ) 46-55 E) 56+
3. Πιστεύετε ότι η ναυτιλία είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος;
A) Ναι B) Όχι
4. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες στη ναυτιλία;
A) Ναι B) Όχι Γ) Σε ορισμένους τομείς
5. Έχετε συναντήσει προκατάληψη ή διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας σας;
A) Ναι B) Όχι
6. Έχετε διαπιστώσει ανισότητα στη μισθοδοσία μεταξύ ανδρών και γυναικών παρότι έχουν ίδιες αρμοδιότητες;
A) Ναι B) Όχι
7. Πόσο συχνά παρατηρείτε παρενόχληση ή κακομεταχείριση γυναικών στη ναυτιλία (είτε σε εταιρίες είτε σε πλοία);
A) Συχνά B) Σπάνια Γ) Καθόλου
8. Πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρίες κάνουν αρκετά για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων;
A) Ναι B) Όχι Γ) Μερικώς
9. Πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα μπορούσε να ενθαρρύνει περισσότερες γυναίκες να ασχοληθούν με τη ναυτιλία;
A) Ναι B) Όχι
10. Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρα επηρεάζει αρνητικά την πρόσληψη ή την επαγγελματική της ανέλιξη στη ναυτιλία;
A) Ναι B) Όχι Γ) Μερικώς
11. Πιστεύετε ότι σήμερα οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες στον κλάδο σε σχέση με παλαιότερα;
A) Ναι B) Όχι Γ) Μερικώς
12. Είστε αισιόδοξοι/ες για το μέλλον των γυναικών στη ναυτιλία;
A) Ναι B) Όχι Γ) Τίποτα από τα δύο

6.2 Ποιοτική Έρευνα: Συνεντεύξεις (Qualitative Research: Interviews)

Για την ποιοτική έρευνα πραγματοποιήθηκαν δομημένες συνεντεύξεις σε γυναίκες στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Πιο συγκεκριμένα διεξήχθησαν συνεντεύξεις σε 3 γυναίκες ναυτικούς της εμπορικής ναυτιλίας και 3 γυναίκες στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων σε διάφορες θέσεις και τμήματα. Αυτή η συγκεκριμένη μεθοδολογία επιλέχθηκε επειδή μέσα από αυτήν μπορούμε να εξετάσουμε τις συμπεριφορές και τις πρακτικές που περιγράφουν οι ίδιες, τις προσωπικές εμπειρίες τους από τον κλάδο και τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν αλλά και τις αντιλήψεις τους γενικότερα για την ναυτιλιακή βιομηχανία. Η προσέγγισή μου ήταν να εντοπίσω γυναίκες που παρά τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετώπισαν σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο κατάφεραν να διαπρέψουν και να εξελιχθούν. Μέσα από τις εμπειρίες τους είναι πιθανό να αποτελέσουν παράδειγμα για περισσότερες κοπέλες να ακολουθήσουν τον κλάδο και να αποδείξουν πως παρά τις δυσκολίες όταν υπάρχει θέληση τα πάντα μπορούν να πραγματοποιηθούν.

6.2.1 Σκοπός της Ποιοτικής Έρευνας – Ερευνητικά Ερωτήματα (Purpose of the Qualitative Research – Research Question)

Αυτή η μελέτη σκοπεύει να συμβάλλει στην περαιτέρω κατανόηση των προκλήσεων που βιώνουν οι γυναίκες εργαζόμενες στην ναυτιλία. Στόχος αυτής της έρευνας είναι να συλλέξει δεδομένα από γυναίκες εργαζόμενες στον κλάδο, είτε στην θάλασσα είτε στην στεριά, που έχουν αντιμετωπίσει προκλήσεις, τις οποίες μας περιγράφουν σχετικά με το τι βίωσαν και πώς το βίωσαν.

Το κεντρικό ερευνητικό ερώτημα που ωθεί αυτή τη μελέτη είναι πώς κατάφεραν οι γυναίκες εργαζόμενες στη ναυτιλιακή βιομηχανία να εξελιχθούν επαγγελματικά σε έναν απαιτητικό και ανδροκρατούμενο κλάδο. Επιπλέον, τέθηκε το ερώτημα σχετικά με το τι προκλήσεις αντιμετώπισαν ή εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σε όλη τη διάρκεια της καριέρας τους. Δίνεται έμφαση στο πως οι γυναίκες αυτές κατάφεραν να εξελιχθούν επαγγελματικά στο εργατικό δυναμικό του ναυτιλιακού κλάδου αλλά και στο να δοθούν συμβουλές που ίσως βοηθήσουν γυναίκες που σκέφτονται να ακολουθήσουν μελλοντικά τον κλάδο.

6.2.2 Δείγμα της Ποιοτικής Έρευνας (Sample of the Qualitative Research)

Επιλέχθηκε ένα σύνολο γυναικών που εργάζεται σε διάφορες θέσεις στη ναυτιλιακή βιομηχανία, σε πλοίο ή σε θέση γραφείου στη στεριά. Οι συμμετέχουσες προσεγγίστηκαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τηλεφώνου.

Κάθε γυναίκα εργαζόμενη στο χώρο της ναυτιλίας συμμετείχε στην συνέντευξη ξεχωριστά χρησιμοποιώντας μια δομημένη μορφή συνέντευξης, καθώς απαιτήθηκαν ορισμένες πληροφορίες από όλες τις ερωτώμενες, εξαγόμενες από τη δική της ιστορία. Η καθοδήγηση προς τις συμμετέχουσες δόθηκε μέσω της παρουσίασης του σκοπού και του θέματος της έρευνας. Ο λόγος που επιλέχθηκε η μέθοδος της ατομικής συνέντευξης είναι για να προστατεύσει τις ερωτώμενες και για να βεβαιωθεί ότι η καθεμιά αισθάνεται άνετα να εκφράσει τα αληθινά της συναισθήματα σχετικά με την έρευνα που διεξάγεται. Δεν επιλέχθηκαν οι ομαδικές συνεντεύξεις λόγω της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των συνεντευξιζόμενων γυναικών. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν ως επί το πλείστον δια ζώσης και κάποιες μέσω βιντεοκλήσης. Καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια για την ηθική προστασία κάθε συνεντευξιζόμενης, ώστε να ελαχιστοποιηθεί η οποιαδήποτε συναισθηματική δυσφορία ή πρόβλημα στην εργασία. Κάθε συμμετέχουσα υπέγραψε ένα έντυπο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, στο οποίο επέλεξαν αν επιθυμούν να δημοσιοποιηθεί το όνομά τους ή όχι. Τα έντυπα υπάρχουν όλα υπογεγραμμένα από τις γυναίκες και φυλάσσονται σε ασφαλές μέρος. Τα ονόματα των εταιριών που ανέφεραν δεν θα δημοσιοποιηθούν στην εργασία για λόγους προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

6.2.3 Ερωτήσεις Συνεντεύξεων (Interview Questions)

- ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΝΑΥΤΙΚΟΙ (WOMEN SEAFARERS)

1. Ποιο ήταν το κίνητρό σας να ακολουθήσετε καριέρα στη ναυτιλία και να γίνετε ναυτικός;
2. Πόσα χρόνια εργαστήκατε στη θάλασσα ως ναυτικός και τι βαθμό έχετε;
3. Σε τι είδη πλοίων έχετε εργαστεί κατά τη διάρκεια της καριέρας σας; Ποιο είδος βρήκατε πιο απαιτητικό ή ενδιαφέρον;
4. Ποιες ήταν οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίσατε κατά την επαγγελματική σας πορεία ως ναυτικός (π.χ. δυσκολίες προσαρμογής στο περιβάλλον, διάκριση λόγω φύλου, παρενόχληση ή κακομεταχείριση);
5. Πώς είναι οι συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες ναυτικούς σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους;
6. Έχετε αντιμετωπίσει διακρίσεις στον χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας; Αν ναι, μπορείτε να περιγράψετε ένα σχετικό παράδειγμα;
7. Ποιες ήταν οι μεγαλύτερες προσωπικές και επαγγελματικές προκλήσεις όταν βρισκόσασταν μακριά από την οικογένειά σας για μεγάλα χρονικά διαστήματα; Πώς ισορροπήσατε την καριέρα με την οικογενειακή/ προσωπική ζωή;
8. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες ναυτικοί αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες από τους άνδρες στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής; Αν ναι, σε τι συνίσταται αυτή η δυσκολία;
9. Υπήρχαν στιγμές που αναγκαστήκατε να επιλέξετε μεταξύ της καριέρας σας και της οικογένειάς σας; Πώς διαχειριστήκατε αυτή την κατάσταση;
10. Πιστεύετε ότι η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει αλλάξει προς το καλύτερο για τις γυναίκες τα τελευταία χρόνια; Αν ναι, με ποιον τρόπο;
11. Ποιες είναι οι κυριότερες δεξιότητες που πιστεύετε ότι πρέπει να αναπτύξει μια γυναίκα ναυτικός για να επιτύχει σε αυτή την καριέρα;
12. Πώς διαχειρίζεται η ναυτιλιακή βιομηχανία το ζήτημα της υποστήριξης των γυναικών ναυτικών που έχουν παιδιά; Υπάρχουν πολιτικές ή υποστήριξη από τις εταιρίες;
13. Ποια είναι η γνώμη σας για το μέλλον των γυναικών στη ναυτιλία και πώς βλέπετε την εκπροσώπηση των γυναικών στο επάγγελμα του ναυτικού στο μέλλον;
14. Τι θα συμβουλεύατε μια νέα γυναίκα που σκέφτεται να ξεκινήσει καριέρα ως ναυτικός;

- **ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΕΛΕΧΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ (WOMEN PROFESSIONALS IN SHIPPING COMPANIES)**

1. Μπορείτε να μας πείτε ποια είναι η θέση σας στην εταιρία και σε ποιο τμήμα εργάζεστε;
2. Ποια ήταν η πορεία σας μέχρι να φτάσετε στη θέση που κατέχετε σήμερα σε ναυτιλιακή εταιρία;
3. Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει ως γυναίκα στον χώρο της ναυτιλίας;
4. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες για επαγγελματική ανάπτυξη στη ναυτιλία; Αν όχι, ποιοι είναι οι κύριοι περιορισμοί;
5. Έχετε βιώσει προσωπικά περιστατικά έμφυλης διάκρισης ή στερεοτύπων κατά τη διάρκεια της καριέρας σας; Αν ναι, πώς τα αντιμετωπίσατε;
6. Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι δυσκολεύουν την είσοδο και την ανέλιξη των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας; Πιστεύετε υπάρχουν αρκετές γυναίκες σε διοικητικές θέσεις;
7. Υπάρχουν προγράμματα ή πολιτικές στην εταιρία σας που προωθούν την ισότητα των φύλων ή υποστηρίζουν τις γυναίκες εργαζόμενες; Πόσο αποτελεσματικά πιστεύετε ότι είναι;
8. Πώς πιστεύετε ότι μπορεί να ενισχυθεί η παρουσία των γυναικών στη ναυτιλία και τι χρειάζεται για να δημιουργηθεί ένα πιο ισότιμο επαγγελματικό περιβάλλον;
9. Ποιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές για μια γυναίκα που θέλει να πετύχει στον τομέα της ναυτιλίας και να έχει επαγγελματική ανέλιξη;
10. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις ως προς την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους;
11. Πώς βλέπετε την εξέλιξη του ρόλου των γυναικών στη ναυτιλία τα τελευταία χρόνια; Έχουν υπάρξει σημαντικές αλλαγές;
12. Ποιο είναι το μεγαλύτερο πλεονέκτημα που πιστεύετε ότι φέρνουν οι γυναίκες στον ναυτιλιακό κλάδο;
13. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να αλλάξετε άμεσα στην κουλτούρα ή τις διαδικασίες της ναυτιλίας, ώστε να υποστηριχθούν καλύτερα οι γυναίκες εργαζόμενες;
14. Τι συμβουλή θα δίνατε σε μια νέα γυναίκα που θέλει να ξεκινήσει καριέρα στη ναυτιλία;

6.3 Περιορισμοί της Έρευνας (Research Limitations)

Ένας σημαντικός περιορισμός της ποσοτικής έρευνας είναι ο αριθμός του δείγματος, ο οποίος, παρά το γεγονός ότι περιλαμβάνει 100 συμμετέχοντες, ενδέχεται να μην είναι επαρκής για να παρέχει πλήρως αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα για τον συνολικό πληθυσμό των εργαζομένων στη ναυτιλιακή βιομηχανία.. Επιπλέον, το χρονικό περιθώριο για την διεξαγωγή της έρευνας ήταν περιορισμένο, (περίπου 2 μήνες) γεγονός που καθιστούσε αδύνατη τη συγκέντρωση μεγαλύτερου αριθμού απαντήσεων. Η ανάγκη για γρήγορη ολοκλήρωση της έρευνας επηρεάζει το μέγεθος του δείγματος, και συνεπώς μπορεί να έχει περιορίσει τη δυνατότητα εξαγωγής πιο πλήρων συμπερασμάτων σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στη ναυτιλία.

Σε ό,τι αφορά την ποιοτική έρευνα, κάθε συνέντευξη ηχογραφήθηκε. Η μεταγραφή αυτών των συνεντεύξεων ήταν χρονοβόρα, αλλά διασφαλίστηκε η εμπιστευτικότητα κάθε συμμετέχουσας. Τα πιθανά μειονεκτήματα αυτής της μεθόδου συλλογής δεδομένων ήταν η ανησυχία του σχετικά με την εγγραφή και την ποιότητα του ήχου. Η ερευνήτρια είχε αρκετό χρόνο για να εξετάσει τον διάλογο πολλές φορές μέχρι να μεταγραφεί πλήρως. Καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια για την αποφυγή του κινδύνου έκθεσης των γυναικών. Τροποποιήθηκαν ονόματα, τοποθεσίες και άλλες λεπτομέρειες με σκοπό της προστασία τους. Παρόλα αυτά, το υποκειμενικό στοιχείο στην ερμηνεία των απαντήσεων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης μπορούν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα της ποιοτικής ανάλυσης, καθιστώντας τις απόψεις των συμμετεχόντων λιγότερο αντικειμενικές.

7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ (ANALYSIS OF RESEARCH RESULTS)

Σε αυτή την ενότητα θα αποτυπώσουμε τα αποτελέσματα τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική έρευνα.

7.1 Ποσοτική Έρευνα (Quantitative Research)

Στη συγκεκριμένη ενότητα θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας με ερωτηματολόγια. Η ποσοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε με στόχο να διερευνηθούν οι απόψεις,

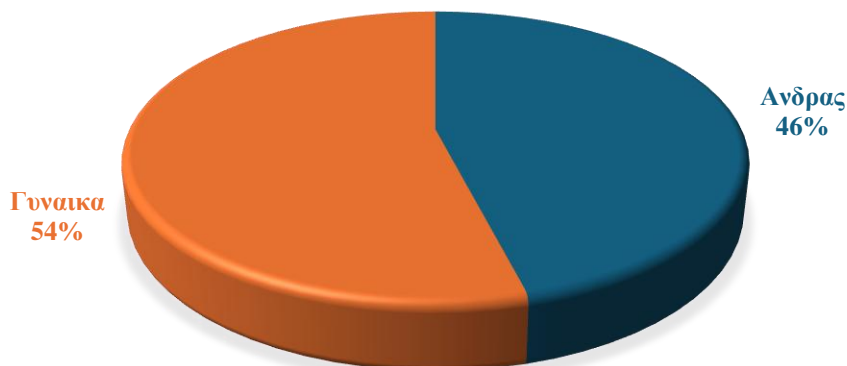
οι εμπειρίες και οι αντιλήψεις ανδρών και γυναικών που εργάζονται στον χώρο της ναυτιλίας σχετικά με τον ρόλο της γυναίκας στη βιομηχανία, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει και τη θέση της στον επαγγελματικό χώρο. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 100 εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που απασχολούνται σε διαφορετικά τμήματα ναυτιλιακών εταιρειών, εξασφαλίζοντας έτσι την ποικιλία των δεδομένων που συλλέχθηκαν.

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ένα σύνολο ερωτήσεων που σχεδιάστηκαν για να αποτυπώσουν μια συνολική εικόνα της τρέχουσας κατάστασης. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης, συνοδευόμενα από γραφήματα για την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων.

7.1.1 Αποτελέσματα Ερωτηματολογίων (Questionnaire Results)

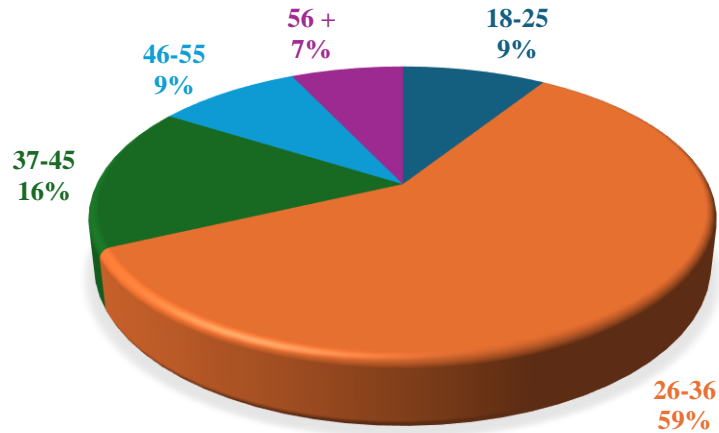
Ερώτηση 1: Ποιο είναι το φύλο σας;

Όπως διαπιστώνουμε από το παρακάτω γράφημα, το 54% των ερωτηθέντων αποτελείται από γυναίκες, ενώ το 46% από άνδρες.



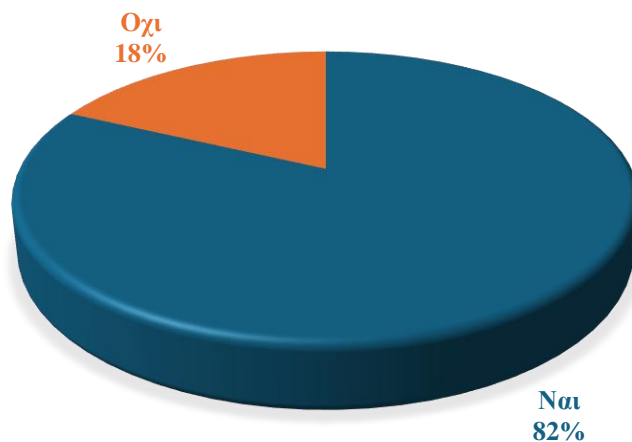
Ερώτηση 2: Ποια είναι η ηλικία σας;

Το γράφημα παρακάτω καταγράφει τα ποσοστά των ηλικιών του δείγματος που απάντησε στο ερωτηματολόγιο. Οι ηλικίες 18-25 αποτελούν το 9%, οι 26-36 το 59%, οι 37-45 το 16%, οι 46-55 το 9% και οι 56+ το 7%.



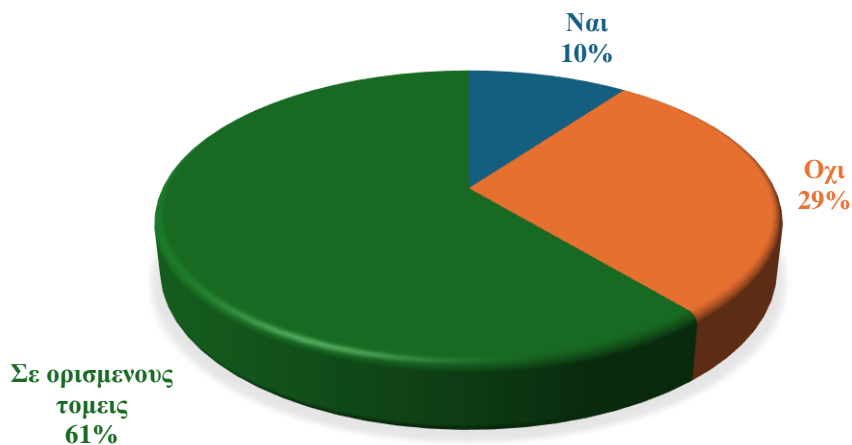
Ερώτηση 3: Πιστεύετε ότι η ναυτιλία είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος;

Όπως διαπιστώνουμε παρακάτω, στην ερώτηση αν η ναυτιλία αποτελεί έναν ανδροκρατούμενο κλάδο, η συντριπτική πλειοψηφία με ποσοστό 82% απάντησε ναι, έναντι του 18% των ερωτηθέντων, που δήλωσε όχι.



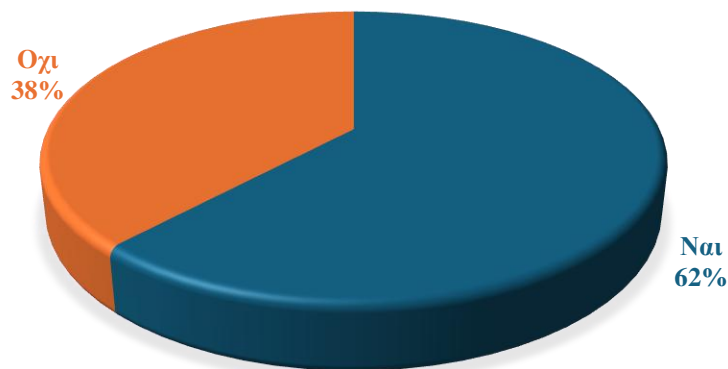
Ερώτηση 4: Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες στη ναυτιλία;

Σε αυτή την ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό των ανθρώπων, το 61%, απαντά σε ορισμένους τομείς, το 29% απαντά όχι δεν έχουν ίσες ευκαιρίες τα φύλα μεταξύ τους, ενώ το 10% απαντά ναι πως έχουν.



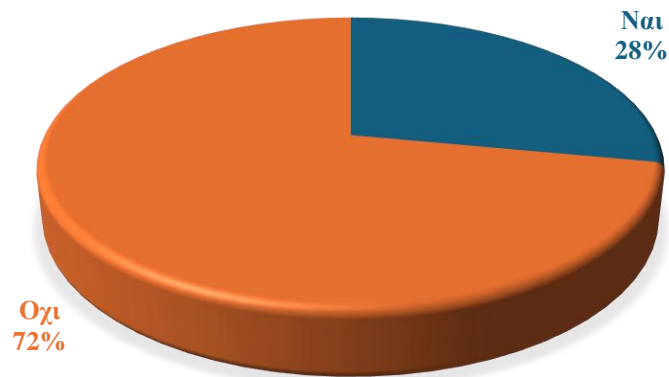
Ερώτηση 5: Έχετε συναντήσει προκατάληψη ή διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας σας;

Το 62% των ερωτηθέντων απαντά ναι σε αυτή την ερώτηση, σε αντίθεση με το 38% που απαντά όχι.



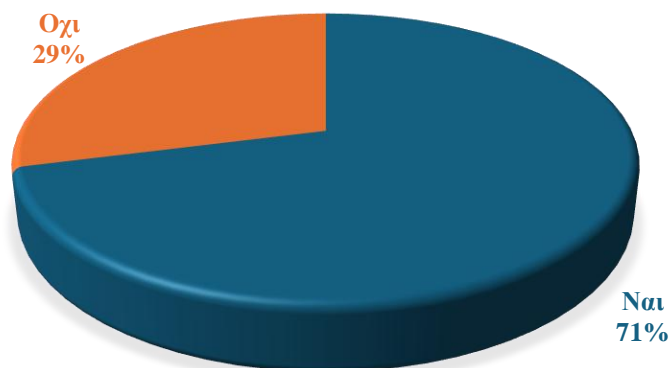
Ερώτηση 6: Έχετε διαπιστώσει ανισότητα στη μισθοδοσία μεταξύ ανδρών και γυναικών παρότι έχουν ίδιες αρμοδιότητες;

Το 72% των ερωτηθέντων απαντά όχι σε αυτή την ερώτηση, ενώ το 28% απαντά ναι.



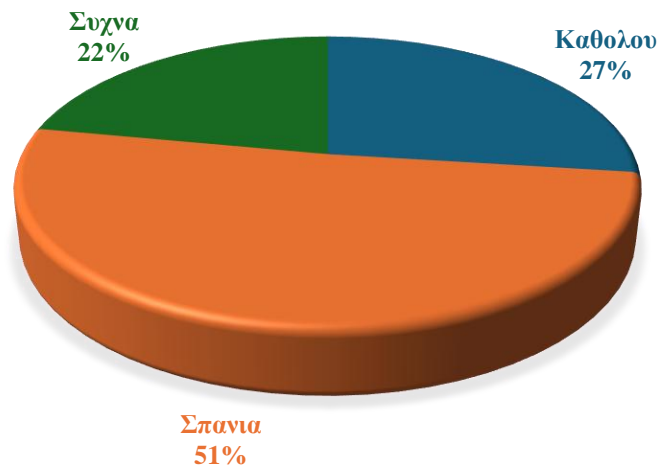
Ερώτηση 7: Πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα μπορούσε να ενθαρρύνει περισσότερες γυναίκες να ασχοληθούν με τη ναυτιλία;

Το 71% απαντά ναι, ενώ το 29% απαντά όχι.



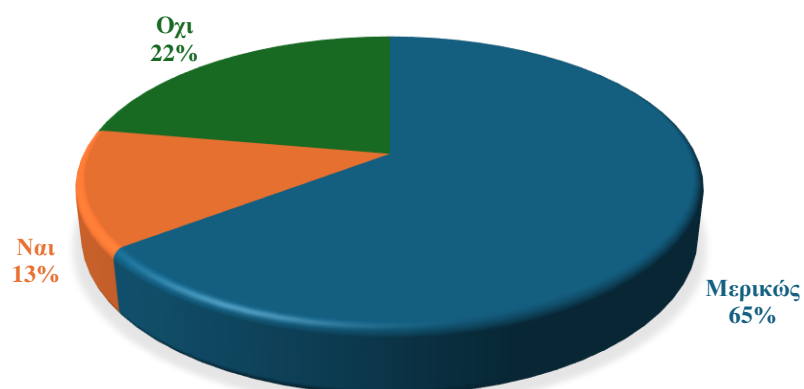
Ερώτηση 8: Πόσο συχνά παρατηρείτε παρενόχληση ή κακομεταχείριση γυναικών στη ναυτιλία;

Το 51% των ερωτηθέντων απαντά σπάνια, το 27% απαντά καθόλου και το 22% απαντά συχνά.



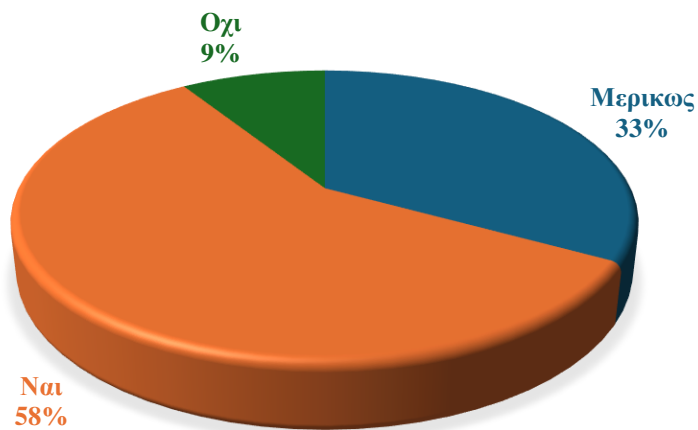
Ερώτηση 9: Πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρίες κάνουν αρκετά για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων;

Το 65% των ανθρώπων απαντά μερικώς, το 22% απαντά όχι και το 13% απαντά ναι.



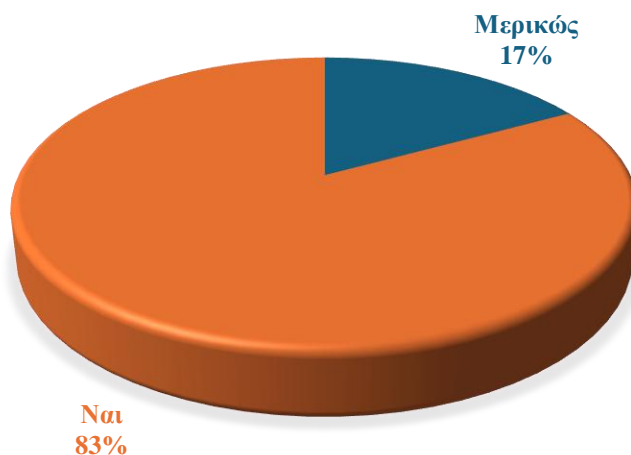
Ερώτηση 10: Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρα επηρεάζει αρνητικά την πρόσληψη ή την επαγγελματική της ανέλιξη στη ναυτιλία;

Η πλειοψηφία του 58% απαντά ναι, το 33% απαντά μερικώς και το 9% απαντά όχι.



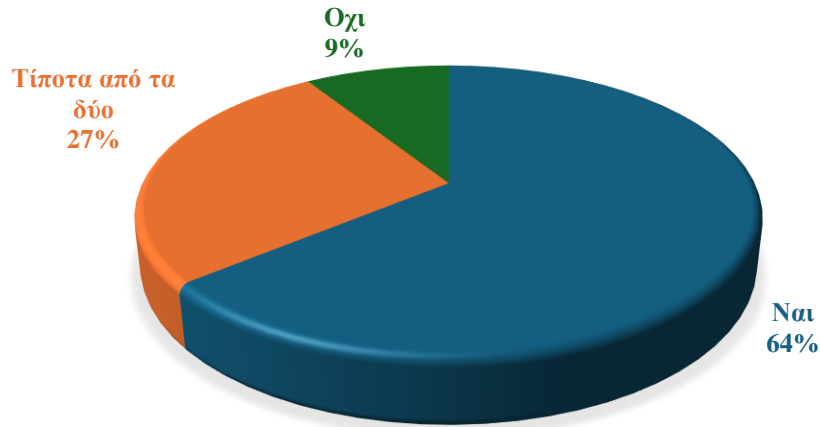
Ερώτηση 11: Πιστεύετε ότι σήμερα οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες στον κλάδο σε σχέση με παλαιότερα;

Το 83% απαντά ναι και το 17% όχι, στην ερώτηση για το αν οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες πια στον κλάδο.



Ερώτηση 12: Είστε αισιόδοξοι/ες για το μέλλον των γυναικών στη ναυτιλία;

Στην ερώτηση για το ρόλο των γυναικών στο μέλλον, το 64% απαντά ναι το 27% απαντά τίποτα από τα δύο και το 9% απαντά όχι.



7.1.2 Συμπεράσματα (Conclusions)

Σε ό,τι αφορά τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, διαπιστώνουμε πως αποτελείται σχεδόν ισόποσα από γυναίκες (54%) και άνδρες (46%), γεγονός που προσδίδει ισορροπημένη εκπροσώπηση και από τα δύο φύλα. Επιπλέον, η ηλικιακή ομάδα που κυριαρχεί είναι μεταξύ 26-36 με ποσοστό 59%, κάτι που υποδεικνύει ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων ανήκει στη νεότερη και επαγγελματικά ενεργή γενιά του κλάδου.

Για το αν η ναυτιλία αποτελεί ανδροκρατούμενο κλάδο, το συντριπτικό ποσοστό του 82% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η ναυτιλία είναι χώρος που κυριαρχείται από άνδρες, γεγονός που επιβεβαιώνει τις παραδοσιακές αντιλήψεις για την κυριαρχία των ανδρών στον συγκεκριμένο κλάδο. Παρά τις όποιες εξελίξεις, το στερεότυπο ότι οι άνδρες κυριαρχούν στον χώρο διατηρείται ακέραιο. Το γεγονός αυτό είναι πιθανό να λειτουργεί ως αποτρεπτικός παράγοντας για την ένταξη γυναικών στον κλάδο, τόσο σε τεχνικούς όσο και σε διοικητικούς ρόλους. Επιπλέον, ενδέχεται να περιορίζει τις φιλοδοξίες ή την αυτοπεποίθηση των ίδιων των γυναικών, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο διατήρησης της ανδροκρατίας.

Επιπλέον, μόνο το 10% πιστεύει ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες στη ναυτιλία, ενώ το 61% δηλώνει ότι αυτό ισχύει μόνο σε ορισμένους τομείς. Αυτό δείχνει ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι καθολικά εφαρμόσιμη στον κλάδο. Οι ευκαιρίες πιθανώς εξαρτώνται από συγκεκριμένες ειδικότητες ή περιβάλλοντα, π.χ., σε βοηθητικές θέσεις μπορεί να είναι πιο προσιτές, ενώ σε τεχνικούς ή επιχειρησιακούς ρόλους, οι ανισότητες παραμένουν έντονες. Αυτό φανερώνει ότι η ισότητα δεν εφαρμόζεται οριζόντια στον κλάδο και ότι απαιτούνται στοχευμένες πολιτικές για τη βελτίωση της κατάστασης.

Η προκατάληψη και η φυλετική διάκριση φαίνεται να είναι σημαντική στον χώρο της ναυτιλίας, αφού το 62% των ερωτηθέντων έχει αντιμετωπίσει διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας. Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να αφορούν περιορισμούς στις προσλήψεις, δυσκολία ανέλιξης σε υψηλόβαθμες θέσεις ή υποβάθμιση των ικανοτήτων και της συνεισφοράς των γυναικών.

Από την άλλη παρατηρούμε ευχάριστα ότι το 72% δεν έχει παρατηρήσει ανισότητα μισθοδοσίας, γεγονός που ίσως δείχνει βελτίωση σε αυτόν τον τομέα. Ίσως υποδεικνύεται πως το πρόβλημα μετατοπίζεται περισσότερο σε θέματα ανέλιξης και αναγνώρισης, παρά σε καθαρά χρηματική βάση. Ανησυχητικό παραμένει ωστόσο το ποσοστό του 28% που αναφέρει πως έχει παρατηρήσει ανισότητα στην μισθοδοσία κάτι που υποδηλώνει την άμεση ανάγκη για αντιμετώπιση του προβλήματος.

Το 51% δηλώνει ότι η παρενόχληση ή κακομεταχείριση είναι “σπάνιο” φαινόμενο, ενώ το 27% θεωρεί ότι δεν υφίσταται καθόλου. Παρόλα αυτά, το 22% την παρατηρεί “συχνά”, υποδεικνύοντας ότι το πρόβλημα υπάρχει και απαιτούνται προσπάθειες και δράσεις για άμεση αλλαγή. Ακόμη και αν η παρενόχληση δεν είναι η κυρίαρχη εμπειρία, το γεγονός ότι συνεχίζει να εμφανίζεται υποδηλώνει ότι οι σχετικές πολιτικές και μηχανισμοί αντιμετώπισης ενδέχεται να είναι ανεπαρκείς. Οι γυναίκες που την υφίστανται πιθανώς αισθάνονται ανασφάλεια ή φόβο, επηρεάζοντας έτσι την απόδοσή τους και την παραμονή τους στον κλάδο.

Γενικά σε ό,τι αφορά την στήριξη των γυναικών από πλευράς εταιριών μόνο το 13% πιστεύει ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες κάνουν αρκετά για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων, ενώ η πλειοψηφία (65%) θεωρεί ότι οι προσπάθειες είναι “μερικές”. Αυτό δείχνει ότι υπάρχει ανάγκη για περισσότερες και πιο στοχευμένες ενέργειες.

Επιπλέον, το 71% πιστεύει ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα μπορούσε να ενθαρρύνει περισσότερες γυναίκες να ασχοληθούν με τη ναυτιλία, υποδεικνύοντας ότι η ευελιξία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ένταξη περισσότερων γυναικών στον κλάδο. Αν οι ναυτιλιακές εταιρείες υιοθετήσουν μόνιμα μοντέλα υβριδικής εργασίας, θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε γυναίκες που προηγουμένως απέφευγαν τον κλάδο λόγω αυξημένων προσωπικών υποχρεώσεων ή έλλειψης υποστήριξης.

Σε ό,τι αφορά την μητρότητα, φαίνεται πως το 58% θεωρεί ότι ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρας επηρεάζει αρνητικά την πρόσληψη ή την εξέλιξή της, κάτι που αναδεικνύει την ανάγκη στήριξης των γυναικών εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Διαπιστώνουμε ότι υπάρχει κενό μεταξύ επαγγελματικής ζωής και οικογενειακών υποχρεώσεων, ιδιαίτερα σε έναν κλάδο που απαιτεί συχνά έντονη κινητικότητα, μεγάλο χρόνο παραμονής μακριά από το σπίτι ή αυξημένες ευθύνες. Οι γυναίκες φαίνεται να επωμίζονται τη διπλή πίεση καριέρας και οικογένειας, κάτι που πιθανώς αποθαρρύνει πολλές από το να επιδιώξουν υψηλόβαθμες θέσεις ή ακόμη και την είσοδό τους στον κλάδο.

Είναι αισιόδοξο, ότι το 83% θεωρεί ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες σήμερα σε σύγκριση με το παρελθόν, γεγονός που δείχνει ότι υπάρχει πρόοδος, αλλά προφανώς χρειάζονται περαιτέρω ενέργειες. Ωστόσο, παραμένει πρόκληση το γεγονός ότι ένα ποσοστό 17% βλέπει μερική αλλαγή και υπογραμμίζει ότι η πρόοδος δεν είναι ακόμη ομοιογενής. Ορισμένοι τομείς ενδέχεται να έχουν μείνει πίσω ή να μην εφαρμόζουν επαρκώς τις ίδιες πολιτικές.

Τέλος, το 64% δηλώνει αισιόδοξο για το μέλλον των γυναικών στη ναυτιλία, αν και ένα 27% παραμένει ουδέτερο. Αυτό δείχνει ότι, παρόλο που υπάρχει πρόοδος, ορισμένοι εξακολουθούν να είναι συγκρατημένοι στις εκτιμήσεις τους. Αν ο κλάδος επιδιώκει να ενισχύσει την αισιοδοξία αυτή, θα πρέπει να επενδύσει σε πρακτικές πολιτικές που να υποστηρίζουν την ισότητα, όπως προγράμματα mentoring, ενίσχυση της διαφάνειας στις προαγωγές και ευκαιρίες εκπαίδευσης.

Συμπεραίνοντας, η έρευνα αναδεικνύει έναν κλάδο που βρίσκεται σε στάδιο μετάβασης. Παρά τις προόδους σε ορισμένους τομείς, η ανδροκρατία, οι διακρίσεις και οι περιορισμοί λόγω μητρότητας εξακολουθούν να αποτελούν εμπόδια για τις γυναίκες. Ωστόσο, η στροφή προς την ευελιξία (π.χ., εξ αποστάσεως εργασία) και η γενική αισιοδοξία για το μέλλον δείχνουν ότι υπάρχει δυναμική αλλαγής. Χρειάζεται συστηματική και στοχευμένη δράση από τις ναυτιλιακές εταιρείες και τους οργανισμούς, ώστε η πρόοδος αυτή να γίνει πιο ουσιαστική και διαχρονική.

7.2 Ποιοτική Έρευνα (Qualitative Research)

Η ποιοτική έρευνα αποτελεί ένα κρίσιμο μέρος της παρούσας μελέτης, καθώς εστιάζει σε βιωματικές εμπειρίες, προσωπικές αφηγήσεις και υποκειμενικές απόψεις που δεν είναι δυνατόν να αποτυπωθούν πλήρως μέσω ποσοτικών μεθόδων. Στόχος της είναι να φωτίσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον τομέα της ναυτιλίας και να καταγράψει τις προσδοκίες τους για το μέλλον του κλάδου.

Για τον σκοπό αυτό, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με έξι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στη ναυτιλία: τρεις γυναίκες ναυτικών με προυπηρεσία σε πλοία και τρεις γυναίκες στελέχη ναυτιλιακών εταιρειών. Μέσα από την αφήγηση των προσωπικών τους εμπειριών θα αναδειχθούν οι δυσκολίες που έχουν συναντήσει, τόσο στην καθημερινότητά τους όσο και στην επαγγελματική τους ανέλιξη, θα εξεταστούν οι αντιλήψεις τους για τις ανισότητες φύλου στον κλάδο και θα καταγραφούν τυχόν αλλαγές που έχουν παρατηρήσει τα τελευταία χρόνια. Τέλος, θα δώσουν μερικές συμβουλές για κοπέλες που τυχόν επιθυμούν να εισέλθουν στον κλάδο είτε στη θάλασσα είτε σε εταιρίες στη στεριά.

Μέσα από την παρουσίαση των συνεντεύξεων, θα επιχειρηθεί να δοθεί φωνή σε αυτές τις γυναίκες και να αναδειχθεί η σημασία της εμπειρικής τους γνώσης για την κατανόηση και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες του κλάδου.

7.2.1 Συνεντεύξεις (Interviews)

Ακολουθούν οι συνεντεύξεις των γυναικών ναυτικών:

- 1. Ποιο ήταν το κίνητρό σας να ακολουθήσετε καριέρα στη ναυτιλία και να γίνετε ναυτικός;**
 - Capt. Λένα: «Το κίνητρο ήταν το ελεύθερο του επαγγέλματος, μου έδινε την ελευθερία να γυρίσω τον κόσμο και επειδή ήμουν πάντα δυναμική το είδα σαν challenge, μιας και είναι ανδροκρατούμενο επάγγελμα, και ήθελα να πετύχω σε αυτό. Τότε που ξεκίνησα εγώ, μάλιστα, ήταν πολύ πιο δύσκολα τα πράγματα για τις γυναίκες σε σχέση με σήμερα, αλλά εγώ έβαλα στόχο να τα καταφέρω.»

- Chief Officer Άννα: «Ήθελα να ταξιδέψω, να δω μέρη, γιατί δεν είχα δει μέχρι τότε. Δεν είχα σκεφτεί το οικονομικό στην αρχή.»
- Chief Officer E.: «Το 2011, που ήμουν στην τρίτη λυκείου και έπρεπε να αποφασίσω, ήταν η πρώτη μου επιλογή. Μου το πρότεινε ο μπαμπάς μου, λόγω του ότι έχει επαγγελματική αποκατάσταση, χρήματα και αναγνώριση. Δεν είχα και κάποια άλλη επιλογή σχολής. Τότε ήταν και περίοδος κρίσης, οπότε και οι συνθήκες ήταν διαφορετικές. Επίσης, σκέφτηκα τα ταξίδια, την ανεξαρτησία. Οπότε, μου φάνηκε πολύ καλή ιδέα και κάτι εντελώς διαφορετικό.»

2. Πόσα χρόνια εργαστήκατε στη θάλασσα ως ναυτικός και τι βαθμό έχετε;

- Capt. Λένα: «Καθαρή υπηρεσία στο φυλλάδιο έχω σύνολο περίπου 7 χρόνια. Το πτυχίο μου είναι μέχρι πλοιάρχου Β', αλλά σε πλοίο μέχρι 1.500 κόρους πλοιαρχεύεις. Έκανα, λοιπόν, σε ένα βαπόρι μικρότερο, 1.500 κόρους, ως πλοίαρχος Α' περίπου 7 μήνες. Μετά έγινα representative της Capital, αλλά ναυτολογήθηκα κιόλας για να είμαι παρούσα στις παραλαβές 4 πλοίων της εταιρίας, που σύνολο ήταν 2 μήνες.»
- Chief Officer Άννα: «Έχω θαλάσσια υπηρεσία 13 μήνες ως δόκιμος καταστρώματος, 28 μήνες ως ανθυποπλοίαρχος και το επόμενο μου συμβόλαιο είναι ως υποπλοίαρχος.»
- Chief Officer E.: «Μπήκα στη σχολή το 2012. Το πρώτο μου μάρκο ήταν το 2013 σαν δόκιμος και ξεμπάρκαρα το 2022. Πήρα το δίπλωμα του πλοιάρχου Α' και το τελευταίο μου ταξίδι ήταν σαν εκπαιδευόμενη πλοίαρχος. Τα πλεύσιμα μου είναι περίπου 5 χρόνια.»

3. Σε τι είδη πλοίων έχετε εργαστεί κατά τη διάρκεια της καριέρας σας (π.χ. φορτηγά, δεξαμενόπλοια, επιβατηγά); Ποιο είδος βρήκατε πιο απαιτητικό ή ενδιαφέρον;

- Capt. Λένα: «Ως επί το πλείστον σε δεξαμενόπλοια. Έχω κάνει σε crude oil, product carriers και είχα κάνει και σε δύο χημικά. Πιο απαιτητικό, γενικότερα, είναι το φορτηγό, γιατί έχει διαφορετική ευστάθεια. Αν δεν φορτώσεις καλά, θα μπατάρεις. Πιο ενδιαφέρον έχουν τα δεξαμενόπλοια, διότι έχουν ρίσκο. Υπάρχει ο κίνδυνος της ρύπανσης, και οι

συνέπειες ενός ατυχήματος είναι μεγάλες. Γι' αυτό και υπόκειται σε περισσότερους κανονισμούς.»

- Chief Officer Άννα: «Έχω κάνει σε δεξαμενόπλοια και σε επιβατηγό. Πιο ενδιαφέρον θεωρώ ότι είναι το δεξαμενόπλοιο γιατί έχεις πιο πολύ χρόνο να μάθεις πράγματα. Για παράδειγμα, στην ακτοπλοΐα δεν πρόκειται να πιάσεις εξάντα, να κάνεις παραλλαγές, να βγάλεις μια μεγάλη πορεία ή να δεις κανονισμούς. Πιο απαιτητικό από την άλλη, κατά τη γνώμη μου, είναι το ακτοπλοϊκό γιατί ο καπετάνιος έχει πολλές μανούβρες. Για να μπει στο λιμάνι δεν έχει ρυμουλκά με πιλότο όπως έχουν οι καπετάνιοι στα δεξαμενόπλοια.»
- Chief Officer E.: «Έχω εργαστεί μόνο σε δεξαμενόπλοια αργού πετρελαίου. Δεν έχω εμπειρία από άλλα είδη πλοίων. Τώρα που έχω, από πλευράς γραφείου, μια εμπειρία και από φορτηγά, εξακολουθώ να προτιμώ τα γκαζάδικα. Τα δεξαμενόπλοια έχουν πολύ ενδιαφέρον, και αυτός ήταν ένας από τους λόγους που παρέμεινα στο επάγγελμα. Θέλει πολλή εξειδίκευση και διάβασμα.»

4. Ποιες ήταν οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίσατε κατά την επαγγελματική σας πορεία ως ναυτικός (π.χ. δυσκολίες προσαρμογής στο περιβάλλον, διάκριση λόγω φύλου, παρενόχληση ή κακομεταχείριση);

- Capt. Λένα: «Η μεγαλύτερη πρόκληση ήταν η υποτίμηση. Άκουσα πολλές φορές "Εσύ είσαι γυναίκα, δε θα μου πεις εμένα τι να κάνω", όπως και το "Να πας σπίτι σου να πλύνεις πιάτα". Συγκεκριμένα, είχα έναν καπετάνιο κάποια στιγμή, ο οποίος με έβαζε να καθαρίζω σε ένα τεράστιο βαπόρι τα πάντα με σφουγγαρόπανο, από πάνω μέχρι κάτω. Μία μέρα με είδε με σφουγγαρίστρα και μου την έριξε, λέγοντας: "Σου είπα θέλω με σφουγγαρόπανο". Αυτό φυσικά δεν γινόταν σε άντρες. Αυτή η κατάσταση με πείσμωνε πολύ. Από τότε δεν συνέβη κάτι τόσο σημαντικό. Σχόλια και μικροπεριστατικά όπως να μου κάνουν show off επειδή είμαι γυναίκα υπήρχαν. Να μου πουν κάτι ενώ έχουν δει ότι το κάνω και απλά μπροστά στους άλλους να θέλουν να με υποτιμήσουν. Αυτό έχει να κάνει με τον υπέρμετρο αντρικό εγωισμό. Όλα αυτά όμως, τα κάνεις απόσβεση με τον χρόνο. Επίσης όταν έχεις ένα προβληματικό άνθρωπο μέσα σε μία ομάδα, κάποιες φορές λειτουργεί και θετικά, γιατί σε εξελίσσει και σε κάνει πιο επιφυλακτική.

Σε ό,τι αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, αυτή υπάρχει παντού. Το θέμα είναι εσύ τι δικαιώματα θα δώσεις. Εγώ, για παράδειγμα, ποτέ δεν πήγα στα καπνιστήρια να κάτσω. Ήμουν φιλική αλλά δεν ήθελα να δίνω πολύ θάρρος.

Σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον, προσπαθούσα πάντα να έχω τη ζωή μου στο πλοίο. Για παράδειγμα, έπαιρνα καμβά με το μέτρο κι έκανα πίνακες. Όποτε είχα τη δυνατότητα να κατέβω από το πλοίο, θα πήγαινα να κάνω πράγματα για τον εαυτό μου. Γενικότερα το απολάμβανα. Δεν ήμουν σαν τους υπόλοιπους που έλεγαν "άντε να τελειώσει το συμβόλαιο να κατέβω". Επίσης έχω δει πάρα πολλά πράγματα που δεν θα τα είχα δει ποτέ στη ζωή μου σε άλλη δουλειά. Έχω φοβηθεί όμως και πάρα πολύ από τη θάλασσα. Έχουμε πάει να χαθούμε 3 φορές. Φαντάσου ένα βαπόρι 300 μέτρα και να το χτυπάει η θάλασσα σαν ψάρι. Εκεί έχεις μαζί σου μόνο τον Άγιο Νικόλα.»

- Chief Officer Άννα: «Για μένα η μεγαλύτερη πρόκληση είναι η έλλειψη επικοινωνίας με τους δικούς σου ανθρώπους. Τα τελευταία χρόνια, με την εξέλιξη της τεχνολογίας, έχει βελτιωθεί, γιατί παλιά ήταν πολύ δύσκολο. Επίσης, όταν φεύγεις για πρώτη φορά και προσπαθείς να συνηθίσεις ένα περιβάλλον το οποίο σου είναι άγνωστο. Μετά συνηθίζεις βέβαια. Επιπλέον, στα δεξαμενόπλοια που τα ταξίδια είναι μεγάλα, πρέπει να αποδεχτείς ότι θα μείνεις μόνο στο πλοίο για μεγάλο διάστημα. Σε ό,τι αφορά την παρενόχληση, μου έχει τύχει να είναι παραπάνω φιλικός ένας συνάδελφος, αλλά του έβαλα όρια και το έκοψε. Επίσης, ειδοποιήθηκε και ο καπετάνιος, οπότε λύθηκε το θέμα. Για εμένα το πιο σημαντικό στο πλοίο είναι να μη δίνεις πολλά δικαιώματα, γιατί είναι πιθανό να έχεις σχόλια.
- Chief Officer E.: «Υπήρχαν όλες αυτές οι προκλήσεις που μου είπες. Απλά κάθε φορά σε διαφορετικό ποσοστό, γιατί κάθε μάρκο ήταν διαφορετικό. Στην προσαρμογή μου στο περιβάλλον δεν αντιμετώπισα ιδιαίτερη δυσκολία. Ήταν δύσκολο το κομμάτι του εγκλεισμού βέβαια. Αλλά μου γινόταν πολύ πιο εύκολο όταν υπήρχε άλλη μία γυναίκα πάνω στο πλοίο. Στα περισσότερα ταξίδια ήταν άλλη μία κοπέλα, και γενικά η εταιρεία το προτιμούσε. Με όλες τις κοπέλες που εργαστήκαμε μαζί στα πλοία έχω αποκτήσει φιλία ζωής. Μία από αυτές, μάλιστα, την πάντρεψα. Μόνο και μόνο που είχες μια γυναίκα να συζητήσεις την καθημερινότητα και τις δυσκολίες, ήταν τεράστια βοήθεια.

Υπάρχει τεράστια διάκριση ως προς το φύλο σε αυτό το αντικείμενο. Το πιο βασικό είναι η δυσκολία εύρεσης εργασίας για τις γυναίκες. Οι περισσότερες ελληνικές εταιρείες δεν

προσλαμβάνουν και γυναίκες ναυτικούς. Σε διώχνουν από την πόρτα. Επίσης, το mansplaining ήταν το πιο σύνθημα και με εκνεύριζε πάρα πολύ. Κάθε φορά που πήγαινα σε κάποιο καράβι, έπρεπε από το μηδέν να αποδεικνύω ποια είμαι και τι μπορώ να κάνω. Εννοείται ότι η εμφάνισή μου, ίσως επειδή είμαι 1,56, ήταν λόγος για να με κρίνουν προκαταβολικά και να θεωρήσουν ότι δεν κάνω για τη δουλειά. Όταν έπιασα υποπλοίαρχος, ήμουν 25 χρονών. Οπότε η αντιμετώπιση δεν ήταν πάντα καλή. Και δεν το είχα μόνο από ανώτερους, το είχα και από κατώτερους. Έχει τύχει να τσακωθώ με ανθυποπλοίαρχο όταν εγώ ήμουν υποπλοίαρχος, γιατί ήθελε να μου υποδείξει πώς να βάρω, κάτι που έκανα από δόκιμος και είχα λιώσει τα χέρια μου. Ναι μεν ήταν μεγαλύτερος μου ηλικιακά, αλλά, αν ήμουν άντρας, δεν θα το έκανε.

Επίσης, πολλές φορές απευθύνονταν στον καπετάνιο για δουλειές που αφορούσαν εμένα. Έκαναν σαν να μην υπάρχω. Δεν ξέρω αν το έκαναν συνειδητά ή ασυνείδητα, αλλά ήταν μια μόνιμη κατάσταση. Το σίγουρο είναι ότι το μόνιμο άγχος ήταν ότι πρέπει να αποδείξω πως είμαι καλή. Ένιωθα ότι με περίμεναν στη γωνία, ειδικά όσο ανέβαινα, μιας και οι κοπέλες που αποκτούν βαθμό είναι πολύ λίγες. Όλα αυτά είχαν τρομερό αντίκτυπο στην ψυχολογία μου και δεν το καταλάβαινα καν τότε, γιατί ήμουν μικρή σε ηλικία και τα είχα κάνει όλα φυσιολογικά στο κεφάλι μου.

Σωματική σεξουαλική παρενόχληση δεν είχα ποτέ. Είχα λεκτική, όμως. Δεν ήταν ποτέ χυδαία, αλλά ήταν επίμονη – κάτι που με έφερνε σε πάρα πολύ δύσκολη θέση. Επιβάρυνε την ήδη επιβαρυσμένη ψυχολογική μου κατάσταση. Και όταν είσαι στην ηλικία των 22, δεν ξέρεις πώς να διαχειριστείς μια τέτοια συμπεριφορά, ειδικά όταν προέρχεται από ανώτερο. Μέχρι τα 24 βίωσα πολλή πίεση σε αυτό το κομμάτι. Μετά, ευτυχώς, είχα την τύχη να εργάζομαι σε πιο ασφαλές περιβάλλον. Επίσης, πάντα φορούσα ρούχα πολύ μεγαλύτερα από το νούμερό μου για να μην προκαλώ. Αυτός ήταν και ο λόγος που πήρα πάρα πολλά κιλά χωρίς καν να το καταλάβω. Παρότι προσπαθούσα να το καταπιέσω και να το κρύψω, τύχαινε να βγει η θηλυκότητά μου κάποιες φορές, και να κάνουν ότι “νιαουρίζουν” για να με κοροϊδέψουν για τον τρόπο που μιλάω.

Επίσης, ξέρω πολλές περιπτώσεις γυναικών όπου τις έδιωξαν από εταιρείες επειδή σύναψαν σχέση με κάποιον συνάδελφο πάνω στο πλοίο, και δεν τις ξαναπροσέλαβαν. Φυσικά, στους άντρες δεν γινόταν αυτό, και το “κράξιμο” πήγαινε μόνο στις γυναίκες. Το

κλασικό σχόλιο με τα εσώρουχα υπήρχε πάντα: “Της πέφτουν τα εσώρουχα από το πλυντήριο”. Και επειδή έχω δουλέψει με πολλές εθνικότητες, μπορώ να πω ότι αυτό είναι πιο πολύ Greek mentality. Οι ναυτικοί από μουσουλμανικά κράτη σου έδειχναν εξαρχής κατάμουτρα ότι σε θεωρούν κατώτερη, αλλά αντιλαμβάνονται ότι ήταν λόγω θρησκείας και κουλτούρας. Στον Έλληνα, όμως, αυτές τις συμπεριφορές δεν μπορώ να τις δικαιολογήσω.»

5. Πώς είναι οι συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες ναυτικούς σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους;

- Capt. Λένα: «Όταν μπήκα εγώ στα καράβια υπήρχαν οι τουρκικές τουαλέτες και σε δημόσιες υπήρχαν αντρικές. Υπήρχε μία μόνο την οποία τη φύλαγα για μένα. Είχα καμπίνα χωρίς τουαλέτα, κάτι που ήταν δύσκολο, γιατί έπρεπε να κάνω μπάνιο και να βγω έξω για να γυρίσω στην καμπίνα μου. Σαφώς τώρα οι υποδομές έχουν αλλάξει. Μία γυναίκα τώρα θα έχει την καμπίνα της και πια λόγω του MLC έχουν και την τουαλέτα τους. Ο IMO επίσης έχει προωθήσει την οργάνωση του φαρμακείου και πια έχει χάπια και για γυναικεία θέματα. Τώρα τις προσέχουν περισσότερο τις γυναίκες. Σε ό,τι αφορά τις εργασίες, δεν υπάρχει καμία διαφορά, όλοι κάνουν τα ίδια, είτε άνδρες είτε γυναίκες. Σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο, όμως, πάντα θα κάνεις το κάτι παραπάνω για να αποδείξεις τον εαυτό σου. Επίσης εγώ έκανα τα πράγματα με διαφορετικό τρόπο. Το γυναικείο μυαλό είναι πολύ διαφορετικό από το αντρικό. Αν έβλεπα να γίνεται κάτι λάθος από κάποιον άντρα, θα το άλλαζα. Απλώς θα το έκανα πάντα όπως προέβλεπαν οι κανονισμοί. Επίσης δεν τίθεται θέμα μυϊκής δύναμης. Και ο άντρας δεν θα σηκώσει κάτι, υπάρχουν τα κρένια γι' αυτό.»
- Chief Officer Άννα: «Είναι ίδιες. Οι γυναίκες έχουν και κάποια γυναικεία φάρμακα. Στις εταιρίες που ήμουν εγώ, μας πρόσεχαν. Γενικότερα όμως, ό,τι εργασίες κάνουν οι άνδρες, κάνουν και οι γυναίκες.»
- Chief Officer E.: «Τα τελευταία χρόνια είναι απαίτηση το φαρμακείο να έχει θεραπεία τουλάχιστον για μύκητες κόλπου και γενικότερα γυναικολογικά είδη, που όταν ξεκίνησα εγώ δεν υπήρχαν. Μου είχε τύχει πάνω στο πλοίο να πάθω κάτι γυναικολογικό και δεν

υπήρχε κανένα φάρμακο, και επειδή ήταν όλοι άντρες ντρεπόμουν να τους το πω. Δεν το είπα σε κανέναν και τελικά μίλησα με τον γυναικολόγο μου και βρήκαμε μια προσωρινή λύση μέχρι να ξεμπαρκάρω. Νόμιζα ότι αν τους έλεγα ότι θέλω να πάω στον γιατρό, μπορεί να σκέφτονταν ακόμα και ότι είμαι έγκυος. Οπότε έμεινα τόσους μήνες πάνω στο πλοίο έτσι, και αυτό μου δημιούργησε άλλα προβλήματα υγείας στην πορεία. Επίσης, μέχρι πρόσφατα δεν υπήρχαν γυναικείες φόρμες και εξοπλισμός προστασίας. Κράνη, γάντια κ.λπ., όλα ήταν αντρικά, κάτι το οποίο πολλές φορές επηρέαζε την ασφάλειά μου. Γενικότερα θεωρώ ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στο πλοίο από ό,τι οι άνδρες.»

6. Έχετε αντιμετωπίσει διακρίσεις στον χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας; Αν ναι, μπορείτε να περιγράψετε ένα σχετικό παράδειγμα;

- Capt. Λένα: «Όπως είπαμε και νωρίτερα, ναι. Υπήρχαν περιστατικά διάκρισης. Όμως πέρα από αυτά, υπήρχαν και άνθρωποι που ήταν πιο προστατευτικοί, συνεργαστήκαμε άψογα και κάναμε και την καλύτερη παρέα.»
- Chief Officer Άννα: «Όταν πήγα να πιάσω πρώτη φορά ως ανθυποπλοίαρχος, είχα έναν καπετάνιο ο οποίος γνώριζα ότι δεν ήθελε κοπέλα ναυτικό. Εγώ ήμουν εκπαιδευόμενη, και όταν τελείωνε το συμβόλαιο του ανθυποπλοίαρχου, δηλαδή μέσα στον επόμενο μήνα, θα αναλάμβανα εγώ καθήκοντα. Παρόλα αυτά, έφεραν στη θέση του άλλον. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι με υποτίμησε στην αρχή, αναγνώρισε τη δουλειά μου στο τέλος και, ενώ δήλωσα παραίτηση, μου έλεγε να μείνω. Εγώ, για να είμαι ειλικρινής, δεν έχω ζήσει άλλο περιστατικό διάκρισης. Το σίγουρο όμως, είναι ότι μια γυναίκα ναυτικός πρέπει να δουλέψει πολύ περισσότερο για να αποδείξει τον εαυτό της σε σχέση με έναν άνδρα.»
- Chief Officer E.: «Πέρα από όλες τις δυσκολίες και διακρίσεις που σου είπα και πιο πάνω ότι συνάντησα όλα αυτά τα χρόνια, θα σου πω μια ιστορία. Στο πρώτο μου ταξίδι ως δόκιμος, ήμουν πάνω στο πλοίο μια εβδομάδα και ήταν Πάσχα. Κάναμε τραπέζι, όπως είθισται σε τέτοιες γιορτές, και το σχολάσαμε κατά τις 3 το πρωί. Πήγα λοιπόν για ύπνο και άφησα ξεκλειδωτή την πόρτα. Κατά τις 6 το πρωί ανοίγω τα μάτια μου και δίπλα από το κρεβάτι μου καθόταν στο πάτωμα ένας καμαρώτος και με κοιτούσε την ώρα που

κοιμόμουν. Όταν τον ρώτησα τι κάνει, μου είπε: “Σε κοιτάω”. Του ζήτησα να φύγει και μου είπε: “Αφού δεν κάνω κάτι, απλώς σε κοιτάω γιατί είσαι πολύ όμορφη”. Του ξαναζήτησα να φύγει κι έφυγε. Κράτησα την ψυχραιμία μου, που είναι το πιο σημαντικό, παρά το γεγονός ότι ήμουν 19 χρονών. Μόλις έφυγε, συνειδητοποίησα τι έγινε και πήγα αμέσως στη γέφυρα. Ενημέρωσα τον γραμματικό που είχε βάρδια και κάλεσε αμέσως πάνω τον καπετάνιο. Ο καπετάνιος τον φώναξε αμέσως και έγινε χαμός. Τον επέπληξαν, αλλά όταν με ρώτησαν πώς θέλω να το χειριστώ, αποφάσισα ότι δεν θέλω να ενημερώσουμε την εταιρία, γιατί φοβήθηκα ότι θα θεωρήσουν ότι εγώ ευθύνομαι και θα με διώξουν. Οπότε όλο αυτό δεν μαθεύτηκε ποτέ. Μετά από αυτό το περιστατικό, στην πρώτη μου κιόλας εβδομάδα κατάλαβα ότι τα πράγματα στο πλοίο δεν είναι απλά για μια γυναίκα.»

7. Ποιες ήταν οι μεγαλύτερες προσωπικές και επαγγελματικές προκλήσεις όταν βρισκόσασταν μακριά από την οικογένειά σας για μεγάλα χρονικά διαστήματα; Πώς ισορροπήσατε την καριέρα με την οικογενειακή/ προσωπική ζωή;

- Capt. Λένα: «Όταν έφευγα για ταξίδι, ήμουν πλήρως εξοπλισμένη. Έπαιρνα τα σεντόνια μου, τις ζωγραφιές μου, τα βιβλία μου. Επίσης, σε κάποιο λιμάνι που υπήρχε μπροστά μας κάποιο άλλο βαπόρι, πηγαίναμε και ανταλλάζαμε ταινίες. Την κάθε μέρα τη ζούσα. Παρά τις δυσκολίες, περνάγαμε όμορφα. Όσο πιο ψηλά ανέβαινα στην ιεραρχία και είχα decision making, τόσο καλύτερα ήταν τα πράγματα. Μου έλειπε φυσικά η μητέρα μου, αλλά επειδή ήμουν στο πλοίο μαζί με τον τότε σύζυγό μου, ήταν πολύ πιο εύκολο. Δεν είχα τόσο μεγάλο συναισθηματικό κενό. Παιδί δεν είχα τότε. Υιοθέτησα την κόρη μου αφού είχα σταματήσει τα ταξίδια. Μου έλειπε και πολύ το βαφτιστήρι μου φυσικά. Το χειρότερο κομμάτι ήταν τις δύο φορές που κινδυνεύσαμε να χαθούμε, που σκέφτηκα ότι μπορεί να μη ξαναδώ τους δικούς μου. Αυτό ήταν το μεγαλύτερο στρες μου τότε. Από την πίεση, μάλιστα, έβγαλα και ένα εξόγκωμα στο κεφάλι.»
- Chief Officer Άννα: «Όταν έχεις μια σχέση, είναι πολύ δύσκολο να φεύγεις για 7-8 μήνες και να αφήνεις τον άνθρωπό σου πίσω. Το ίδιο ισχύει και για την οικογένεια, αλλά το ίδιο ισχύει και για έναν άνθρωπο που πάει σε άλλη χώρα για δουλειά. Μετά συνηθίζεται ακόμα και αυτό, και αρχίζεις και εκτιμάς πολύ περισσότερο τον χρόνο που περνάς με την

οικογένειά σου. Δεν παύει βέβαια να είναι άσχημο στις γιορτές, για παράδειγμα, που ξέρεις ότι είναι όλοι μαζί κι εσύ να είσαι στην άλλη άκρη της γης. Γενικά, ακόμα δεν έχει χρειαστεί να καταβάλλω μεγάλη προσπάθεια εξισορρόπησης επαγγέλματος και οικογένειας, γιατί δεν έχω παιδιά. Αργότερα που μπορεί να έχω, θα πρέπει να το σκεφτώ πιο σοβαρά και ίσως να πάω σε γραφείο. Θεωρώ ότι, ειδικά στα πρώτα χρόνια του παιδιού, δεν μπορείς να συνδυάσεις και τα δύο.»

- Chief Officer E.: «Έχασα πάρα πολλές στιγμές. Έχασα τον γάμο του αδερφού μου και τη γέννηση των παιδιών του, θανάτους παππούδων. Ήμουν σε όλα στο τηλέφωνο. Έχασα παρέες, γιατί όπως και να έχει αποξενώνεσαι. Εσύ λείπεις, αλλά η ζωή των άλλων προχωράει, και εσύ είναι λες και μένεις στάσιμος. Κάθε φορά που γυρνάς, οι γονείς σου έχουν και περισσότερες άσπρες τρίχες. Ήταν πολύ λυπηρό αυτό. Και εγώ προσωπικά δεν κατάφερα να κρατήσω επαφή με όλα τα άτομα που θα ήθελα να έχω σήμερα στη ζωή μου. Είναι δύσκολο. Επίσης, εσύ έχεις άλλα προβλήματα όσο είσαι στη θάλασσα και ο έξω κόσμος έχει άλλα, οπότε χάνονται και τα κοινά ενδιαφέροντα. Σχετικά με το πώς ισορρόπησα την καριέρα με την προσωπική ζωή, δεν την ισορρόπησα. Δεν το κατάφερα. Αλλά ήταν μια επιλογή που από ένα σημείο και μετά την έκανα συνειδητά. Είπα ότι θα θυσιάσω κάποια χρόνια και θα το τρέξω όσο μπορώ και αντέχω, και μετά θα πάω σε γραφείο και θα αποκτήσω ζωή. Αυτός ήταν και ο λόγος που σταμάτησα. Δεν γινόταν να κάτσω άλλο. Μου άρεσε πολύ σαν αντικείμενο και μου λείπουν τα ταξίδια, ακόμα και ο κόσμος μου λείπει, αλλά η αλήθεια είναι ότι δεν άντεχα να συνεχίσω άλλο.»

8. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες ναυτικοί αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες από τους άνδρες στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής; Αν ναι, σε τι συνίσταται αυτή η δυσκολία;

- Capt. Λένα: «Είναι πολύ πιο δύσκολο για τις γυναίκες. Γι' αυτό το λόγο είναι πολύ μικρό το ποσοστό γυναικών που είναι παντρεμένες με παιδιά και εξακολουθούν να είναι ναυτικοί. Όταν η γυναίκα έχει οικογένεια, αυτή μένει πίσω να κρατήσει το σπίτι. Το αντίθετο είναι δύσκολο. Ξέρω μερικές περιπτώσεις, αλλά στην ακτοπλοΐα. Η ακτοπλοΐα είναι πιο φιλική.»

- Chief Officer Άννα: «Η δυσκολία σε σχέση με τους άντρες είναι τα παιδιά. Αν είσαι άντρας, είναι πολύ πιο εύκολο να φύγεις, αν είσαι γυναίκα δεν είναι το ίδιο. Θεωρώ ότι το παιδί χρειάζεται τη μάνα του.»
- Chief Officer Ε.: «Γενικότερα γνωρίζω δύο περιπτώσεις γυναικών συναδέλφων που έκαναν παιδιά και εξακολουθούν να μπαρκάρουν. Δεν ξέρω πώς γίνεται αυτό: προφανώς έχουν από πίσω βοήθεια από τους γονείς τους. Αλλά η αλήθεια είναι ότι η πλειονότητα των γυναικών, όταν έκαναν παιδιά, σταματούσαν και τα μπάρκα. Αλλά ασχέτως παιδιών – γιατί εγώ, ας πούμε, δεν έχω – δεν θα μπορούσα να πω σε κάποιον σύντροφο “κάτσε να με περιμένεις όσο εγώ θα λείπω για 8 μήνες”. Την αντίθετη περίπτωση, όμως, να ταξιδεύει δηλαδή ο άντρας και η γυναίκα να περιμένει, τη συναντάμε. Ένας άντρας δεν πρόκειται να δεχτεί να περιμένει τόσους μήνες μια γυναίκα που εργάζεται σε ένα έγκλειστο περιβάλλον με άντρες. Άρα, από αυτή την άποψη, είναι δεδομένο ότι η προσωπική ζωή μιας γυναίκας ναυτικού θα πάει πολύ πιο πίσω σε σύγκριση με του άντρα ναυτικού.»

9. Υπήρχαν στιγμές που αναγκαστήκατε να επιλέξετε μεταξύ της καριέρας σας και της οικογένειάς σας; Πώς διαχειριστήκατε αυτή την κατάσταση;

- Capt. Λένα: «Ναι. Αν ήθελα να μείνω έγκυος, έπρεπε να μείνω έξω. Εμένα προτεραιότητά μου ήταν η καριέρα μου και αυτό μου στέρησε το να γίνω βιολογική μητέρα. Αλλά δεν το μετάνιωσα, γιατί προτιμούσα να σώσω ένα άλλο παιδάκι από το να κάνω ένα βιολογικά δικό μου. Και αυτή ήταν η νοοτροπία μου από μικρή.»
- Chief Officer Άννα: «Υπήρξε κάποια στιγμή που έπρεπε να μείνω σπίτι γιατί η μητέρα μου ήταν άρρωστη. Κι επειδή ήμασταν όλοι ναυτικοί στην οικογένεια, επέλεξα να μείνω εγώ.»
- Chief Officer Ε.: «Εγώ προσωπικά διάλεξα καριέρα. Αλλά ήξερα ότι δεν θα το κάνω για πάντα. Ήταν μοιρασμένο στο μυαλό μου. Έβαλα μπροστά την καριέρα μου για κάποια χρόνια, γνωρίζοντας όμως ότι κάποια στιγμή θα σταματήσω. Στόχος μου ήταν να πάρω τον βαθμό του πλοίαρχου Α' και μετά να σταματήσω.»

10. Πιστεύετε ότι η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει αλλάξει προς το καλύτερο για τις γυναίκες τα τελευταία χρόνια; Αν ναι, με ποιον τρόπο;

- Capt. Λένα: «Οποσδήποτε. Έχουν γίνει πάρα πολλές κινήσεις. Και από τον ΙΜΟ, ο οποίος έχει πια και παγκόσμια ημέρα γυναίκας. Τα βαπόρια χτίζονται πια με άλλες προδιαγραφές, είναι και η MLC, που περιλαμβάνει και τη γυναίκα ναυτικό. Έχει απελευθερωθεί κάπως η γυναίκα από το σπίτι και έχει αρχίσει και φαίνεται η αξία της. Είναι πολύ καλύτερα τα πράγματα πια σε σχέση με παλιά, και έχουν αρχίσει να παίρνουν το μήνυμα και οι άντρες.»
- Chief Officer Άννα: «Στην εταιρία που είμαι γενικά δίνουν ευκαιρίες στις κοπέλες, οπότε από την εμπειρία τη δική μου θα πω ναι.»
- Chief Officer Ε.: «Έχει αλλάξει, από το πιο απλό που είναι το φαρμακείο, που πια περιλαμβάνει και φάρμακα για τις γυναίκες. Πρόσφατα έμαθα ότι η STOP έβγαλε γυναικεία σειρά, κάτι που στο παρελθόν δεν υπήρχε, όπως είπαμε και νωρίτερα. Αρχίζουν και δίνουν πια περισσότερη προσοχή στα ζητήματα αυτά.»

11. Ποιες είναι οι κυριότερες δεξιότητες που πιστεύετε ότι πρέπει να αναπτύξει μια γυναίκα ναυτικός για να επιτύχει σε αυτή την καριέρα;

- Capt. Λένα: «Βασικά, πρέπει να έχει οργανωτικές δεξιότητες και αντοχές και να είναι επικοινωνιακή. Πρέπει να παίρνει αποφάσεις και να στοχεύει στο αποτέλεσμα. Για εμένα είναι σημαντικό και το situational awareness, ανά πάσα στιγμή δηλαδή να ξέρει τα του επαγγέλματός της, μην τη βρουν λάθος. Μη βρεθεί λιγότερη από έναν άνδρα. Τη γυναίκα την περιμένουν στη γωνία για το λάθος.»
- Chief Officer Άννα: «Το κυριότερο είναι η γνώση της αγγλικής γλώσσας και οι υπολογιστές. Επίσης, το να μη δίνεις δικαιώματα και να μην τα παίρνεις όλα προσωπικά. Γενικότερα, το να κρατάς χαμηλό προφίλ για μένα είναι το πιο σημαντικό.»
- Chief Officer Ε.: «Πρέπει σίγουρα να έχει υπομονή και ψυχραιμία. Η ψυχραιμία είναι από τα σημαντικότερα που πρέπει να έχει μια γυναίκα ναυτικός. Χρειάζεται επίσης διπλωματία και ευελιξία. Θα ακούσεις πολλά σεξιστικά σχόλια. Δεν γίνεται να τα παίρνεις όλα τοις

μετρητοίς. Πρέπει να γίνεις λίγο απαθής και να ζυγίζεις από πού προέρχεται το κάθε σχόλιο.»

12. Πώς διαχειρίζεται η ναυτιλιακή βιομηχανία το ζήτημα της υποστήριξης των γυναικών ναυτικών που έχουν παιδιά; Υπάρχουν πολιτικές ή υποστήριξη από τις εταιρίες;

- Capt. Λένα: «Γενικά στις εταιρείες έχουν προστεθεί parental πολιτικές. Δεν ισχύει βέβαια για τη γυναίκα ναυτικό. Μια γυναίκα που πάει να μπαρκάρει δε θα μπορεί να πει “το παιδί μου σήκωσε πυρετό και θέλω να ξεμπαρκάρω”. Δεν θα ξαναμπαρκάρει γενικά αν το κάνει. Επίσης, μια γυναίκα που μένει εκτός κάποια χρόνια για την ανατροφή παιδιού, ακόμα κι αν θέλει να ξαναμπαρκάρει, θα είναι δύσκολο, γιατί οι εξελίξεις τρέχουν και θα έχει μείνει πολύ πίσω. Αν βέβαια είναι καλή και έχει αποδείξει την αξία της, είναι πιθανό να την ξαναπάρουν. Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις δίνεται η δυνατότητα από τις ίδιες τις εταιρείες να εργαστούν στο γραφείο.»
- Chief Officer Άννα: «Γενικά, οι εταιρίες συνήθως δίνουν τη δυνατότητα να βρεις θέση στο γραφείο σε περίπτωση που θες να σταματήσεις. Εμένα μου το έχουν πει ήδη από την εταιρία μου.»
- Chief Officer E.: «Έχω ακούσει περιστατικό που γυναίκα έκανε παιδί και ενώ ήθελε να ξαναμπαρκάρει μετά από κάποιο διάστημα, δεν την ξαναπήραν. Ίσως θεώρησαν ότι δεν είναι αξιόπιστη για να είναι στο pool των ναυτικών. Από την άλλη, ξέρω και 1-2 κοπέλες που τους δόθηκε αυτή η ευκαιρία, ακόμα και όταν έκαναν οικογένεια. Γενικά, δεν γνωρίζω να υπάρχει κάποια συγκεκριμένη πολιτική, αλλά είναι και πολύ σπάνιο.»

13. Ποια είναι η γνώμη σας για το μέλλον των γυναικών στη ναυτιλία και πώς βλέπετε την εκπροσώπηση των γυναικών στο επάγγελμα του ναυτικού στο μέλλον;

- Capt. Λένα: «Προχωράμε μπροστά, με απόλυτη επίγνωση. Δεν ακολουθούμε το επάγγελμα της θάλασσας μόνο για τα λεφτά. Η θάλασσα θέλει σεβασμό και εκτίμηση. Υπάρχει εξέλιξη αλλά πρέπει οποια γυναίκα αποφασίσει να ακολουθήσει τη θαλάσσια οδό θα

πρέπει να είναι συνειδοτοποιημένη και να ξέρει τις θυσίες που πρέπει να κάνει. Αν μπει στο πρώτο ταξίδι και δει ότι δεν μπορεί, πρέπει να φύγει. Δεν τους σηκώνει όλους η θάλασσα. Επίσης, σιγά σιγά η μελλοντική αυτοματοποίηση των πλοίων θα μειώσει πολύ τον αριθμό των ναυτικών. Μια γυναίκα θα μπορεί όμως να προσφέρει από τη στεριά αν θέλει, διότι θα βγουν καινούρια συστήματα τα οποία θα θέλουν χειριστές. Υπάρχει χώρος για να απορροφηθούν οι γυναίκες και θεωρώ ότι στο μέλλον θα είναι ακόμα καλύτερα.»

- Chief Officer Άννα: «Η γυναίκα πλέον έχει μπει στον ναυτιλιακό κλάδο. Αν είναι ικανή, υπάρχουν εταιρίες που δίνουν τη δυνατότητα καριέρας. Αν και υπάρχουν βέβαια και πολλές εταιρίες που δεν προσλαμβάνουν γυναίκες. Εγώ κάποιες φορές δυσκολεύτηκα να βρω.»
- Chief Officer E.: «Σίγουρα έχει αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών. Δεν θεωρώ, όμως, ότι υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση. Είναι λίγες οι ναυτικοί και αυτές που έχουν το θάρρος να προβάλλουν λίγο τον εαυτό τους και αυτά που έχουν καταφέρει είναι ακόμα λιγότερες. Υπάρχει φόβος ότι αν προβληθούν, θα τις κρίνουν.»

14. Τι θα συμβουλευάτε μια νέα γυναίκα που σκέφτεται να ξεκινήσει καριέρα ως ναυτικός;

- Capt. Λένα: «Να το ζυγιάσει πολύ καλά. Να κάνει ένα self-conference και να σκεφτεί πάρα πολύ καλά το προσωπικό κίνητρο που θα την οδηγήσει σε αυτό το μονοπάτι. Πρέπει να είναι πολύ ισχυρό και σίγουρα όχι το οικονομικό, γιατί αλλιώς θα έχει ημερομηνία λήξης. Να τα βάλει κάτω και να δει τι θα στερηθεί. Πρέπει να είναι πολύ καλά ενημερωμένη.»
- Chief Officer Άννα: «Να το προσπαθήσει, να μην το παρατήσει και γενικά να ψάχνεται μόνη της στο κομμάτι της δουλειάς και να μην τα περιμένει όλα έτοιμα.»
- Chief Officer E.: «Να μην τολμήσει να τα παρατήσει για κανέναν. Να μην την πείσει κανείς ότι δεν μπορεί να το κάνει. Να έχει επιμονή και πίστη στον εαυτό της. Να διαβάζει, γιατί είναι το βασικότερο όπλο σε αυτή τη δουλειά. Δεν υπάρχει πια το επιχείρημα της μυϊκής δύναμης. Όλα πια είναι αυτόματα. Δεν χρειάζεται να έχεις μπράτσα για να κάνεις αυτή τη δουλειά, ειδικά αν είσαι αξιωματικός. Ξέρω κοπέλες μηχανικούς που δεν το πιστεύεις ότι

μπορεί να είναι μηχανικοί, και στη μηχανή λύνουν και δένουν απλά και μόνο γιατί το ξέρουν και τους αρέσει. Άμα έχει πάθος, να το προσπαθήσει μέχρι τέλους και θα σίγουρα θα τα καταφέρει.»

Ακολουθούν οι συνεντεύξεις των γυναικών στελεχών εταιριών:

1. Μπορείτε να μας πείτε ποια είναι η θέση σας στην εταιρία και σε ποιο τμήμα εργάζεστε;

- Κατερίνα: «Είμαι αντιπρόεδρος της εταιρίας που είναι οικογενειακή επιχείρηση και εργάζομαι στο κομμάτι του commercial. Επιβλέπω όμως και τα υπόλοιπα τμήματα.»
- Ιωάννα: «Είμαι στο chartering και η θέση μου είναι chartering administrative officer. Ακόμα δεν συμμετέχω στο trading.»
- Μ.: «Είμαι tanker operator και είμαι στο τμήμα operations.»

2. Ποια ήταν η πορεία σας μέχρι να φτάσετε στη θέση που κατέχετε σήμερα σε ναυτιλιακή εταιρία;

- Κατερίνα: «Εργάζομαι από 18 χρονών στην επιχείρηση. Για να φτάσω στο επίπεδο που είμαι σήμερα και για να νιώθω αυτοπεποίθηση, έπρεπε να περάσω από πάρα πολλά στάδια. Αφιέρωσα πάρα πολύ χρόνο σε διάβασμα και δουλειά ταυτόχρονα, για να αποκτήσω εμπειρία. Με ενδιέφερε πάντα να μαθαίνω από ανθρώπους που έχουν εμπειρία. Όλα αυτά σε συνδυασμό με έκαναν σήμερα να πατάω στα πόδια μου.»
- Ιωάννα: «Δεν έχω τελειώσει ναυτιλιακά. Έχω τελειώσει οικονομικά. Βρήκα τυχαία δουλειά σε μια παραναυτιλιακή και μετά ξεκίνησα το πρόγραμμα ICS. Μετά βρήκα δουλειά στη ναυτιλιακή εταιρία που είμαι τώρα.»
- Μ.: «Ξεκίνησα από administrator και operation assistant στην πρώτη εταιρεία που εργάστηκα στην Ελλάδα. Μετά έγινα commercial operator σε μία εταιρεία στη Γερμανία, όπου έμεινα εκεί για δύο χρόνια. Εκεί ξεκινήσαμε με 6 πλοία κι εγώ ήμουν πολύ άπειρη ακόμα. Μέσα σε 6 μήνες αποκτήσαμε σε commercial management γύρω στα 45 πλοία.»

Επίσης, εκεί δεν είχαμε μόνο το operation κομμάτι, αλλά και το pre-fixing, το post-fixing (freight, claims) όπως και τα disbursements. Μετά από 2 χρόνια με προσέγγισε η εταιρεία που είμαι τώρα, στην οποία τα παραπάνω χωρίζονται σε περισσότερα τμήματα. Εγώ επιβλέπω μεν και τα υπόλοιπα, αλλά κάνω focus κυρίως στο operation. Είναι μια εταιρεία που έχει διαφορετικό σύστημα, οπότε ξεκίνησα ως associate operator και σε 2 χρόνια έγινα tanker operator.»

3. Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει ως γυναίκα στον χώρο της ναυτιλίας;

- Κατερίνα: «Αντιμετώπισα πολλές φορές την υποτίμηση στο γνωστικό κομμάτι. Το mansplaining είναι σύνηθες γενικά. Μπορώ να πω ότι έχω αισθανθεί πολλές φορές υποτίμηση.»
- Ιωάννα: «Εγώ προς το παρόν δεν έχω αντιμετωπίσει κάτι ιδιαίτερο. Στην προηγούμενη εταιρία έτυχε μερικές φορές καπετάνιος από εταιρία να μην ήθελε να μιλήσει σε μένα στο τηλέφωνο και μίλησε άντρας συνάδελφός μου. Η μάνατζερ μου όμως που είναι γυναίκα για να φτάσει μέχρι εκεί έκανε τη δεκαπλάσια προσπάθεια από ότι θα έκανε ένας άντρας. Μας το έχει πει και το πιστεύω ακράδαντα.»
- Μ.: «Γενικότερα θεωρώ ότι είναι κυρίως η απόκτηση σεβασμού και η προσπάθεια να ακουστείς και να πιστέψουν σε σένα. Αν κι έχω την τύχη να έχω εργαστεί σε καλές εταιρείες σε ό,τι αφορά αυτό το κομμάτι, η ναυτιλία είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος. Οπότε προσπαθώ πάντα να είμαι σοβαρή και να δείχνω τη δύναμή μου. Δεν ξέρω αν είναι θέμα φύλου ή ηλικίας, ίσως είναι και τα δύο, αλλά δεν είναι πάντα πιστευτό αυτό που θα πεις. Αισθάνομαι ότι μια γυναίκα πρέπει να καταβάλει περισσότερη προσπάθεια για να αποδείξει την αξία της. Εγώ τουλάχιστον το έχω κάνει. Δεν είναι συχνό στο operations να υπάρχουν γυναίκες που δεν είναι καπετάνιοι. Μπορεί αντίστοιχα και ένας άνδρας που δεν είναι καπετάνιος να αισθάνεται έτσι. Απλώς η γυναίκα είναι και λίγο μόνη της ανάμεσα σε 15 άνδρες, οπότε νιώθει παραπάνω πίεση να αποδείξει ότι είναι ισάξια.»

4. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες για επαγγελματική ανάπτυξη στη ναυτιλία; Αν όχι, ποιοι είναι οι κύριοι περιορισμοί;

- Κατερίνα: «Στην ξηρά θεωρώ ότι έχουν, ίσως όχι σε όλα τα τμήματα, όπως για παράδειγμα στο τεχνικό. Οι περισσότεροι περιορισμοί θεωρώ ότι είναι στη θάλασσα. Γνωρίζω πολλές εταιρίες που δεν προσλαμβάνουν καν γυναίκες ναυτικούς, οπότε αυτό μπορεί να λειτουργεί και αποτρεπτικά στο να επιλέξουν τη θάλασσα οι γυναίκες.»
- Ιωάννα: «Για είσοδο σε μία εταιρία έχουν ίσες ευκαιρίες εκτός από το ops ίσως που προτιμούν περισσότερο άντρες. Στην εταιρία μου οι κοπέλες στο ops είναι μόνο δύο από τα 12 άτομα. Είναι κάποια τμήματα που είναι δύσκολο να συνδυάσεις τη μητρότητα με τη δουλειά. Επειδή το ξέρουν και οι εταιρίες αυτό επιλέγουν λιγότερο γυναίκες. Θεωρώ ότι και οι ίδιες οι κοπέλες όμως δεν θα επιλέξουν τόσο εύκολα τέτοιες θέσεις. Για εμένα γενικά το μεγάλο πρόβλημα είναι στην ανέλιξη. Είναι πολύ δύσκολο ως γυναίκα να ανέβεις επίπεδο.»
- Μ.: «Δυστυχώς, δεν πιστεύω ότι έχουν ίσες ευκαιρίες και ιδιαίτερα στην Ελλάδα. Ένα κομμάτι είναι αυτό της εγκυμοσύνης και της οικογένειας. Εξακολουθεί να υπάρχει η αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι αυτές που θα κάνουν focus στην οικογένειά τους, ενώ, κατά την άποψή μου, δεν θα έπρεπε να υπάρχει διαχωρισμός. Επίσης, ο κλάδος έχει πάρα πολλούς άνδρες κι ένα μικρό ποσοστό γυναικών (περίπου το 2%), οπότε δύσκολα θα δώσουν την ευκαιρία στη γυναίκα, γνωρίζοντας ότι κάποια στιγμή θα θέλει να κάνει οικογένεια ή αν είναι ήδη μητέρα. Πάντα η οικογένεια συνδέεται μόνο με τις γυναίκες για κάποιον λόγο. Για τον ίδιο λόγο ακριβώς, οι μισθοί που παίρνουν οι γυναίκες είναι λιγότεροι. Ο εργοδότης, σκεπτόμενος ότι η γυναίκα θα πάρει κάποια στιγμή άδεια εγκυμοσύνης, θα προσφέρει λιγότερα χρήματα εξαρχής σε μία γυναίκα, γιατί γνωρίζει ότι κάποια στιγμή θα την πληρώνει ενώ δεν θα δουλεύει. Από την άλλη, η γυναίκα είναι πιθανό να αισθάνεται ότι είναι ήδη σε μειονεκτική θέση είτε για να την προσλάβουν είτε για να πάρει κάποια προαγωγή, κι έτσι θα αποδεχτεί πιο λίγα χρήματα σε σχέση με έναν άνδρα. Για τους ίδιους λόγους δεν βλέπουμε και γυναίκες σε πιο διοικητικές θέσεις.»

5. Έχετε βιώσει προσωπικά περιστατικά έμφυλης διάκρισης ή στερεοτύπων κατά τη διάρκεια της καριέρας σας; Αν ναι, πώς τα αντιμετωπίσατε;

- Κατερίνα: «Έχω βιώσει. Το κομμάτι των στερεοτύπων της κοινωνίας επηρεάζει τους άνδρες στο να βλέπουν υποτιμητικά τη γυναίκα στο κομμάτι της καριέρας. Εγώ, παρά το γεγονός ότι είμαι σε μια διοικητική θέση, έχω βιώσει υποτιμητικά σχόλια από άνδρες, κάτι που με έκανε να προσπαθώ περισσότερο για να αποδείξω την αξία μου. Σήμερα το αντιμετωπίζω ψύχραιμα, γιατί ξέρω ότι πατάω στα πόδια μου.»
- Ιωάννα: «Πέρα από μερικά περιστατικά που στην προηγούμενη εταιρία μου ζητούσαν ορισμένοι πελάτες να μιλήσουν με άντρα στο τηλέφωνο γιατί δεν ήθελαν να μιλήσουν μαζί μου, όχι κάτι ιδιαίτερο. Όμως, τη μάνατζερ μου στην εταιρία που είμαι τώρα, βλέπω ότι δεν την σέβονται τόσο. Πρέπει να επιβληθεί για να τη σεβαστούν. Ενώ τον προηγούμενο μάνατζερ που ήταν άντρας, ξέρω ότι τον φοβόντουσαν.»
- Μ.: «Δεν έχω κάποιο ξεκάθαρο περιστατικό έμφυλης διάκρισης. Είμαι αρκετά τυχερή ως προς τις εταιρείες που έχω εργαστεί, γιατί οι γυναίκες προάγονται. Στην προηγούμενη εταιρεία μου, βέβαια, μπορεί να είχαμε αρκετές γυναίκες, αλλά με πολύ χαμηλούς μισθούς, γιατί έψαχναν άτομα χωρίς εμπειρία.»

6. Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι δυσκολεύουν την είσοδο και την ανέλιξη των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας; Πιστεύετε υπάρχουν αρκετές γυναίκες σε διοικητικές θέσεις;

- Κατερίνα: «Είναι πιθανό, αν δέχεται μια γυναίκα υποτίμηση από κάποιον συνάδελφο, να της κόβονται τα φτερά και να επιλέγει να αλλάξει επαγγελματικό χώρο. Ο χώρος είναι πολύ απαιτητικός και θέλει αντοχή. Δεν έχεις εύκολο ωράριο, άρα δεν μπορείς να εξισορροπήσεις εύκολα την προσωπική με την επαγγελματική ζωή. Υπάρχει και το πρότυπο που συνδέει τη γυναίκα με την οικογένεια και ίσως γι' αυτό δεν το επιλέγουν οι γυναίκες εύκολα. Σχετικά με την ανέλιξη, μπορεί να επιλέγουν να έχουν πιο χαμηλές θέσεις για να έχουν και λιγότερη πίεση. Έχει να κάνει περισσότερο με τον άνθρωπο όμως και όχι τόσο με το φύλο.»

- Ιωάννα: «Στην είσοδο των γυναικών δε θεωρώ ότι υπάρχει τόσο πρόβλημα. Πια οι εταιρίες θεωρώ ότι προσλαμβάνουν και γυναίκες καθαρά για λόγους διαφήμισης. Όμως, σίγουρα δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες σε διοικητικές θέσεις. Σίγουρα. Δεν τις προάγουν γιατί σκέφτονται την περίοδο της εγκυμοσύνης. Θεωρώ ότι και από μόνες τους οι γυναίκες κάποιες φορές δεν το κυνηγάνε για αυτόν ακριβώς το λόγο. Αλλά σίγουρα και οι εταιρίες δεν προτιμάνε να ανεβάσουν τις γυναίκες.»
- Μ.: «Ο μεγαλύτερος παράγοντας για εμένα είναι η μητρότητα. Καλώς ή κακώς, και οι ίδιες οι γυναίκες δίνουν παραπάνω σημασία στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και δουλειάς. Αυτό θεωρείται αποτρεπτικό σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο. Ακόμα και να ρωτήσεις για τα ωράρια ή να προσπαθήσεις να βάλεις κάποια όρια, ενδεχομένως να κακοφανεί στον εργοδότη. Στον χώρο της ναυτιλίας, το ωράριο είναι πάρα πολύ απαιτητικό, και αυτό πιστεύω εμποδίζει τις γυναίκες και να εισέλθουν και να ανέβουν. Είναι πιθανό και η ίδια η γυναίκα να μην επιλέξει αυτό το επάγγελμα εύκολα, γιατί το ωράριο είναι απαιτητικό, το αντικείμενο βαρύ, και γνωρίζοντας ότι είναι ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, μπορεί να φοβηθεί. Σε ό,τι αφορά τις διοικητικές θέσεις, φαντάσου να είσαι γυναίκα manager και να έχεις από κάτω σου 15 άνδρες να διαχειρίζεσαι και να πρέπει να τους επιβληθείς. Είναι δύσκολο αυτό για τις γυναίκες. Έτσι θεωρώ ότι το βλέπουν και οι εταιρείες.»

7. Υπάρχουν προγράμματα ή πολιτικές στην εταιρία σας που προωθούν την ισότητα των φύλων ή υποστηρίζουν τις γυναίκες εργαζόμενες; Πόσο αποτελεσματικά πιστεύετε ότι είναι;

- Κατερίνα: «Οι γυναίκες πρέπει να έχουν ευέλικτο ωράριο. Στη δική μας εταιρία υπάρχει η πολιτική του ευέλικτου ωραρίου και από το σπίτι. Έτσι, οι γυναίκες «δεν χάνονται». Επίσης, δεν υπάρχουν μισθολογικές διακρίσεις. Ο εργοδότης, αν ακούει τις ανάγκες και τις δυσκολίες κάθε υπαλλήλου, βοηθάει και στη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.»

- Ιωάννα: «Δεν έχουμε κάτι τέτοιο. Έχω γυναίκα στο τμήμα μου που ήταν έγκυος και επέστρεψε. Πέρα από αυτά που προβλέπει ο νόμος δεν έχει καποια διαφορετική αντιμετώπιση. Δεν υπάρχει κάποια πολιτική.»
- Μ.: «Στην εταιρεία μου γενικά υπάρχει υποστήριξη. Προωθούνται οι γυναίκες, και δεν νομίζω ότι θα αποτρέψουν μια γυναίκα να ανελιχθεί επειδή θα γίνει μάνα. Συγκεκριμένα, είχαμε μια γυναίκα στην εταιρεία η οποία ήταν μητέρα και ήταν operator όπως και εγώ. Είχε αρκετή κατανόηση και από τον manager της και από όλη την ομάδα. Επίσης, η εταιρεία προσφέρει ευελιξία μέσω της εξ αποστάσεως εργασίας. Δράσεις συγκεκριμένες δεν γίνονται. Αλλά υποστηρίζονται οι μέρες της γυναίκας και δίνονται κάποια δώρα, πράγμα που είναι και αυτό σημαντικό, γιατί το να ξέρεις ότι θα πας στο γραφείο σου και θα σε περιμένει ένα δώρο είναι όμορφο. Μπορεί να μην υπάρχει συγκεκριμένη δράση, αλλά η εταιρεία μου νοιάζεται για τους εργαζομένους της ανεξαρτήτως φύλου.»

8. Πώς πιστεύετε ότι μπορεί να ενισχυθεί η παρουσία των γυναικών στη ναυτιλία και τι χρειάζεται για να δημιουργηθεί ένα πιο ισότιμο επαγγελματικό περιβάλλον;

- Κατερίνα: «Αν γινόταν μια σωστή ενημέρωση και προώθηση του επαγγέλματος στα παιδιά, ακόμα και από τα σχολικά χρόνια, και μάθαιναν τις προοπτικές του επαγγέλματος που στη Ελλάδα, ειδικά, αποτελεί το μέλλον, τότε σίγουρα θα ενισχυόταν η παρουσία των γυναικών. Χρειάζεται και προσπάθεια όμως από τις εταιρίες για τη δημιουργία ισότιμου περιβάλλοντος, ώστε να γίνει και πιο ελκυστικός ο κλάδος στο γυναικείο φύλο.»
- Ιωάννα: «Να φύγει αυτή η νοοτροπία βάζοντας περισσότερες γυναίκες. Το HR στις περισσότερες εταιρίες προσπαθεί να υπάρχει δίκαιο ποσοστό μεταξύ γυναικών και ανδρών. Όταν καταφέρουμε να αυξήσουμε όντως το ποσοστό σε αυτές τις εταιρίες, τότε αυτόματα θα γίνει και πιο φυσιολογικό. Γιατί όταν τόσα χρόνια είχαν συνηθίσει να είναι κυρίως άντρες έχει μείνει σαν νοοτροπία. Επειδή όμως και οι εταιρίες θέλουν να προβάλλουν πια την ισοτιμία σιγά σιγά προσλαμβάνουν περισσότερες γυναίκες. Το θέμα της ανέλιξης από την άλλη θεωρώ ότι δεν θα αλλάξει εύκολα»
- Μ.: «Θα πρέπει να δοθούν περισσότερες παροχές σε μια γυναίκα για να νιώσει πιο ασφαλής μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, πρέπει να είμαστε λίγο πιο

ανοιχτόμυαλοι, και οι άνδρες και οι γυναίκες, έτσι ώστε και οι γυναίκες να προωθούνται ακόμη περισσότερο σε σχέση με το παρελθόν και να αρχίσουν να βλέπουν την ναυτιλία ως πιο φιλικό προς τις γυναίκες επάγγελμα. Επιπλέον, στην Ισπανία θεσπίστηκε πρόσφατα 4 μήνες paternity leave για τον άνδρα. Αυτό εξαλείφει τη διαφορά που υπάρχει μεταξύ άνδρα και γυναίκας σε σχέση με τον ερχομό ενός παιδιού, που ενδεχομένως σκέφτεται ένας εργοδότης πριν προσλάβει ή προάγει μια γυναίκα. Αυτό είναι κάτι που θα μπορούσε να κάνει ένας εργοδότης ως πρωτοβουλία, ειδικά στις ιδιωτικές εταιρείες, και να θεσπίσει την άδεια πατρότητας για τους άνδρες. Αν υπάρξει ισότητα στη γονική άδεια, δεν θα υπάρχει λόγος οι εργοδότες να μην προσλάβουν γυναίκα. Επιπλέον, υπάρχουν κάποιες γυναίκες που κατά την περίοδό τους υποφέρουν από τον πόνο. Στη Γερμανία, για αυτόν τον λόγο, οι γυναίκες δικαιούνται 2 μέρες το μήνα sick leave και κανείς δεν θα τις θεωρήσει πιο αδύναμες εάν εκμεταλλευτούν αυτές τις μέρες. Όπως λένε μερικοί, 'η ναυτιλία χρειάζεται γερό στομάχι', αλλά καλό θα είναι να μην ξεχνάμε ότι είμαστε και άνθρωποι με σωματικές και ψυχικές ανάγκες. Γενικότερα, στην Ελλάδα πρέπει να γίνουν πολλά πράγματα ακόμα. Επίσης, θα πρέπει να δίνονται οι ίδιοι μισθοί και στα δύο φύλα, γιατί και στο μισθολογικό κομμάτι θεωρώ ότι υπάρχει ανισότητα.»

9. Ποιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές για μια γυναίκα που θέλει να πετύχει στον τομέα της ναυτιλίας και να έχει επαγγελματική ανέλιξη;

- Κατερίνα: «Πρέπει να ακούει, να έχει υπομονή και να αντέχει τις δυσκολίες, ειδικά στην αρχή. Το βασικότερο όμως είναι να της αρέσει ο χώρος.»
- Ιωάννα: «Το βασικότερο είναι να μην έχει πρόβλημα με το ωράριο. Όποια έχει πρόβλημα με το ωράριο δεν κάνει για την ναυτιλία. Και σίγουρα δεν μπορείς να ανελιχθείς. Επίσης, θέλει γερό στομάχι.»
- Μ.: «Επειδή είναι ένας πολύ απαιτητικός και πιεστικός κλάδος, πρέπει να έχεις υπομονή, επιμονή, σοβαρότητα, και να μην παίρνεις προσωπικά τα πάντα. Γενικά, πρέπει να μη σε νοιάζει και τόσο και να προσπερνάς λίγο κάποια πράγματα. Γενικότερα, σε αυτόν τον κλάδο πρέπει να επιλέγεις ποιες μάχες θα δώσεις, γιατί αλλιώς θα δίνεις κάθε μέρα μάχη.»

10. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις ως προς την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους;

- Κατερίνα: «Ναι. Οι γυναίκες είναι πιο βαθιά ριζωμένες στην οικογενειακή ευθύνη απέναντι στα παιδιά σε σχέση με τον άντρα, κάτι που αποτελεί κοινωνικό φαινόμενο. Οπότε είναι πιο δύσκολο.»
- Ιωάννα: «100%. Αυτό είναι το πρόβλημα. Στη σημερινή νοοτροπία που ακόμα η γυναίκα είναι αυτή που πρέπει να φροντίσει το παιδί, δεν μπορεί να κάνει operations. Δε βγαίνει να κάνει trade στην Αμερική που το ωράριο είναι ανάποδο.»
- Μ.: «Το πιστεύω. Δεν θέλω να κάνω κι εγώ διάκριση, αλλά βλέπω πολύ περισσότερο τους άνδρες να θεωρούν ότι η δουλειά είναι το πιο σημαντικό πράγμα σε αυτή τη ζωή. Οι γυναίκες θεωρώ πως έχουν πολλούς ρόλους μέσα στην ημέρα στους οποίους πρέπει να ανταπεξέλθουν. Και η αλήθεια είναι πως σε αυτό το επάγγελμα, αν μια γυναίκα έχει και άλλες υποχρεώσεις και ασχολίες πέραν της εργασίας, δυσκολεύεται να βρει ισορροπία. Δεν ξέρω καν αν μπορεί να τα καταφέρει. Ο άνδρας, τουλάχιστον στην Ελλάδα, δεν έχει τόσο πολυδιάστατο ρόλο, οπότε είναι πολύ πιο εύκολο να τα ισορροπήσει. Πρέπει να γίνει μια συλλογική προσπάθεια για να αλλάξουν κάποια πράγματα, αλλά δυστυχώς, όταν η πλειοψηφία των εταιρειών αποτελείται από άνδρες, δεν θα δώσουν τόσο σημασία στον ελεύθερο χρόνο, γιατί δεν τους αφορά τόσο όσο τις γυναίκες.»

11. Πώς βλέπετε την εξέλιξη του ρόλου των γυναικών στη ναυτιλία τα τελευταία χρόνια; Έχουν υπάρξει σημαντικές αλλαγές;

- Κατερίνα: «Οι γυναίκες τα τελευταία χρόνια έχουν εξελιχθεί και αρκετές έχουν αναλάβει διοικητικές θέσεις. Υπάρχουν οργανισμοί, όπως η WISTA, όπου γυναίκες αναφέρουν ότι με υπομονή, επιμονή και διάβασμα κατάφεραν να ανελιχθούν, κάτι που δίνει δύναμη, γιατί θεωρώ ότι οι γυναίκες δεν υστερούν σε κάτι από τους άνδρες. Έχει εξελιχθεί βέβαια και η ίδια η κοινωνία, αν και χρειάζεται να γίνουν πολλά βήματα ακόμα.»

- Ιωάννα: «Υπάρχει πρόοδος γιατί οι εταιρίες όπως είπα νωρίτερα θέλουν να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών. Θεωρώ ότι γίνεται βέβαια για τα μάτια του κόσμου, γιατί στην πραγματικότητα δεν τους βολεύει να πληρώνουν άδειες μητρότητας.»
- Μ.: «Έχουν υπάρξει αλλαγές. Και από τις δικές μου εμπειρίες, αλλά και από αυτά που βλέπω. Γενικότερα, γίνονται δράσεις και προωθούνται τα θέματα των γυναικών. Οπότε, είτε για το φαίνεσθαι είτε για τους πραγματικούς λόγους, οι εταιρείες έχουν πια γυναίκες. Καλώς ή κακώς, πρέπει πια να έχουν γυναίκες. Πια, η εικόνα μιας εταιρείας που θα έχει μόνο άνδρες στο management και κυρίως άνδρες υπαλλήλους δεν είναι ελκυστική. Πλέον η γυναίκα έχει αρχίσει να μπαίνει στον κλάδο και βλέπουμε σιγά-σιγά και περισσότερες γυναίκες σε διοικητικές θέσεις. Σημαντικές αλλαγές δεν έχουν υπάρξει, αλλά γενικά ο ρόλος της γυναίκας έχει εξελιχθεί.»

12. Ποιο είναι το μεγαλύτερο πλεονέκτημα που πιστεύετε ότι φέρνουν οι γυναίκες στον ναυτιλιακό κλάδο;

- Κατερίνα: «Το multitasking. Θεωρώ ότι εκ φύσεως οι γυναίκες το έχουν αυτό το χαρακτηριστικό. Επιπλέον, είναι πολύ καλές στο να εξισορροπούν καταστάσεις.»
- Ιωάννα: «Θεωρώ ότι οι γυναίκες είναι πολύ εξυπνες και multitaskers που οι άνδρες δεν είναι τόσο. Γενικότερα δεν υπάρχει όμως διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων.»
- Μ.: «Η καινοτομία. Το σκεπτικό μεταξύ των δύο φύλων είναι τελείως διαφορετικό. Επίσης, η ποικιλία, ό,τι και να αφορά αυτή, είναι πάντα για καλό. Φέρνει ισορροπία και νέες απόψεις.»

13. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να αλλάξετε άμεσα στην κουλτούρα ή τις διαδικασίες της ναυτιλίας, ώστε να υποστηριχθούν καλύτερα οι γυναίκες εργαζόμενες;

- Κατερίνα: «Είναι σημαντικό να γίνονται σεμινάρια για τη θέση της γυναίκας και την εξέλιξή της μέσα στα χρόνια. Επιπλέον, οι ναυτιλιακές πρέπει να βοηθούν μέσω του HR και να ακούν πραγματικά τις ανάγκες των εργαζομένων (είτε ανδρών είτε γυναικών), αλλά και να παίρνουν στα σοβαρά τα περιστατικά παρενόχλησης. Επίσης, πρέπει να δίνουν

έμφαση στο diversity και στο υγιές και ισότιμο εργασιακό περιβάλλον. Γενικότερα, αν άλλαζε η κουλτούρα στις εταιρίες, θεωρώ πως δεν θα υπήρχαν οι διακρίσεις που υπάρχουν σήμερα.»

- Ιωάννα: «Το πιο σημαντικό είναι το work from home. Δεν γίνεται να μην υπάρχει σε μια γυναίκα που έχει παιδί. Αν υπήρχε αυτό θεωρώ ότι θα υπήρχε πολύ μεγαλύτερη εξέλιξη των γυναικών και θα το επέλεγαν και οι ίδιες πιο εύκολα. Η κουλτούρα πρέπει να αλλάξει σίγουρα. Δεν είναι δυνατόν να μας παίρνουν τηλέφωνο γυναίκες brokers και να ξαφνιαζόμαστε. Πρέπει να ακούγονται πιο πολλές γυναικείες φωνές. Κάποια στιγμή θα πρέπει να σταματήσει και αυτή η κουβέντα που κάνουμε και τώρα ακόμα. Σε σχέση με άλλα επαγγέλματα όντως στη ναυτιλία υπάρχει έντονα αυτή η συζήτηση. Πρέπει να αρχίσει να εξαλείφεται αυτό.»
- Μ.: «Ναι. Το κυριότερο είναι αυτό που είπα και νωρίτερα για την άδεια μητρότητας και πατρότητας, ότι δηλαδή πρέπει να είναι ίση, γιατί θεωρώ ότι παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στο να μη γίνονται διακρίσεις στην πρόσληψη και στην ανέλιξη. Επίσης, θα πρέπει να υπάρχει μεγαλύτερος σεβασμός στα ωράρια, έτσι ώστε και η εργαζόμενη γυναίκα που μπορεί να έχει κι άλλους ρόλους να μπορεί να υπάρξει στον κλάδο και να έχει ισορροπία. Πολλές γυναίκες φεύγουν για αυτόν τον λόγο. Επιπλέον, πρέπει να θεσπιστεί το work from home στη ναυτιλία γιατί αν μη τι άλλο, εάν σε κάποιο κλάδο αυτό είναι εφικτό και αποδοτικό, αυτός είναι σίγουρα η ναυτιλία. Εφόσον αυτός ο κλάδος προϋποθέτει επικοινωνία και συνεργασία με πλοία, ιδιοκτήτες, προμηθευτές, ναυλωτές και άτομα σε όλο τον κόσμο, γιατί εσύ ο ίδιος να μην μπορείς να έχεις την επιλογή να βρίσκεσαι στο σπίτι σου; Και κάτι ακόμα, το κομμάτι του networking, ειδικά στον χώρο των brokers, δυστυχώς γίνεται μέσα από τη διασκέδαση που καλύπτει κυρίως τα αντρικά γούστα. Μια γυναίκα που θέλει να εξελιχθεί στον χώρο των brokers, για παράδειγμα, είναι πιθανό να μη θέλει να ακολουθήσει στη διασκέδαση που θα επιλέξουν οι άνδρες συνάδελφοί της, οι οποίοι συνήθως αποτελούν πλειοψηφία, και αυτό ενδεχομένως να της στερήσει επαγγελματικές ευκαιρίες. Αυτό είναι κάτι που πρέπει να αλλάξει.»

14. Τι συμβουλή θα δίνετε σε μια νέα γυναίκα που θέλει να ξεκινήσει καριέρα στη ναυτιλία;

- Κατερίνα: «Θα της έλεγα να κοιτάζει το δρόμο της, με ταπεινότητα, ειδικά στην αρχή, να ακούει και να διαβάζει. Θα υπάρξουν σίγουρα δυσκολίες, αλλά αν έχει πάθος και επιμονή, στο τέλος θα αναγνωριστεί ο κόπος της.»
- Ιωάννα: «Να εύχεται να έχουν αλλάξει κάπως τα πράγματα σε αυτό το κομμάτι. Η αντοχή είναι το μεγαλύτερο κλειδί. Αν αντέχει και έχει και κάποιον να τη βοηθήσει με την οικογένεια, στην περίπτωση που έχει παιδί τότε μπορεί. Σίγουρα θα χρειαστεί να εργαστεί και να προσπαθήσει πολύ παραπάνω από έναν άνδρα αλλά αν το θέλει μπορεί να το κάνει.»
- Μ.: «Θα της έλεγα να έχει υπομονή και επιμονή. Θα πάρει πάρα πολλά πράγματα. Να έχει πείσμα και να διεκδικεί τα δικαιώματά της. Να μην υποστεί πράγματα που δεν θέλει, μόνο και μόνο για να επιβιώσει. Να μην τα παρατάει και να προετοιμαστεί για δύσκολες και πιεστικές συνθήκες, οι οποίες μπορεί να έχουν ενδιαφέρον, αλλά μπορεί και να την εξαντλήσουν. Θα την αγαπήσει την ναυτιλία, αλλά να μην ξεχνά να αγαπά και τον εαυτό της- αυτό θα της έλεγα-».

7.2.2 Συμπεράσματα (Conclusions)

Η ποιοτική έρευνα ανέδειξε τις εμπειρίες, τις προκλήσεις, αλλά και τις θετικές πτυχές που σχετίζονται με την παρουσία των γυναικών στη ναυτιλία, τόσο ως ναυτικοί όσο και ως στελέχη ναυτιλιακών εταιρειών. Παρότι οι γυναίκες σημειώνουν πρόοδο στον κλάδο, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις, ενώ ορισμένα θετικά παραδείγματα αποτελούν ενδείξεις για μια σταδιακή αλλαγή.

Οι γυναίκες ναυτικοί βρίσκονται αντιμέτωπες με εργασιακές διακρίσεις λόγω φύλου, τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά τη διάρκεια της καριέρας τους. Εταιρείες αποφεύγουν συχνά να τις προσλαμβάνουν, ενώ όσες καταφέρνουν να εισέλθουν στον χώρο χρειάζεται να αποδεικνύουν συνεχώς την αξία τους. Στερεότυπα, όπως το mansplaining και η έμφαση στην εμφάνιση, επηρεάζουν αρνητικά την εμπειρία τους. Αν και περιστατικά σωματικής παρενόχλησης αναφέρονται πιο σπάνια, η λεκτική και ψυχολογική παρενόχληση αποτελεί κοινό πρόβλημα.

Ωστόσο, αναφέρεται ότι όταν οι γυναίκες καταφέρνουν να κερδίσουν τον σεβασμό, η συνεργασία με τους συναδέλφους τους βελτιώνεται σημαντικά. Επιπλέον, η παροχή εξοπλισμού και φαρμακευτικής κάλυψης προσαρμοσμένης στις ανάγκες τους από ορισμένες εταιρείες αναδεικνύει σημάδια προόδου.

Στη στεριά, οι γυναίκες στελέχη ναυτιλιακών εταιρειών αναφέρουν και αυτές με τη σειρά τους ότι συχνά χρειάζεται να δουλέψουν διπλάσια για να αποδείξουν την αξία τους. Ειδικά σε τμήματα όπως το operations, η υποτίμηση και η έλλειψη σεβασμού προς τις γυναίκες μάνατζερ είναι πιο έντονη. Οι μισθολογικές διακρίσεις και οι περιορισμένες προοπτικές ανέλιξης παραμένουν προβλήματα. Επιπλέον, αναδεικνύεται κι άλλο ένα ζήτημα το οποίο αφορά την γενικότερη αντίληψη για το ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία. Η άδεια μητρότητας, που δικαιούται μόνο η γυναίκα στην Ελλάδα σε σχέση με τον άντρα που δικαιούται ελάχιστη, αυτόματα δημιουργεί διακρίση στην επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας είτε σε επίπεδο πρόσληψης, είτε ανέλιξης, είτε ακόμα και μισθού. Επιπλέον, ο πολυδιάστατος ρόλος που έχουν οι γυναίκες με κυρίαρχο αυτό της μητρότητας επηρεάζει αρκετές φορές τους εργοδότες και ενισχύει την αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο αφοσιωμένες στην εργασία τους, καθώς έχουν κι άλλα πράγματα να τις απασχολούν. Παρά τις προκλήσεις, η παρουσία γυναικών σε διοικητικές θέσεις έχει αρχίσει να αυξάνεται σταδιακά, με σημαντικό ρόλο να διαδραματίζουν διάφοροι οργανισμοί, όπως η WISTA, ενώ διαπιστώνεται εξέλιξη και στην εταιρική κουλτούρα.

Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένα ακόμα κοινό ζήτημα. Για τις γυναίκες ναυτικούς, η μακρά απουσία από την οικογένεια και τους φίλους δημιουργεί συναισθηματικές προκλήσεις, ενώ η διατήρηση σχέσεων καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολη. Η μητρότητα θεωρείται σημαντικό εμπόδιο, καθώς ελάχιστες γυναίκες επιστρέφουν στη θάλασσα μετά την απόκτηση παιδιών. Παρόμοιες προκλήσεις αντιμετωπίζουν και τα στελέχη εταιρειών, κυρίως λόγω των μη ευέλικτων ωραρίων και της απουσίας πολιτικών που να υποστηρίζουν γονείς. Παρά τις δυσκολίες, οι συνεντευξιζόμενες επισήμαναν ότι η καριέρα τους στη ναυτιλία τις έκανε πιο δυνατές και αποφασιστικές. Επίσης, οι δυνατές φιλίες και η εμπειρία ζωής που αποκτούν στη θάλασσα αποτελούν πολύτιμες πτυχές της δουλειάς τους.

Η έρευνα υπογραμμίζει, επίσης, την ανάγκη για βελτιώσεις που θα διευκολύνουν την παρουσία των γυναικών στον κλάδο. Η εφαρμογή ισότητας στις γονικές άδειες και τις αμοιβές, η τηλεργασία, τα ευέλικτα ωράρια και η αυστηρή τήρηση πολιτικών κατά της παρενόχλησης είναι

μερικά από τα προτεινόμενα μέτρα. Παράλληλα, η ενίσχυση της εκπροσώπησης γυναικών σε διοικητικές θέσεις και η προβολή επιτυχημένων παραδειγμάτων θα μπορούσαν να εμπνεύσουν περισσότερες γυναίκες να εισέλθουν στον χώρο.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι, παρά τις δυσκολίες, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα εκφράζουν υπερηφάνεια για τα επιτεύγματά τους. Η ναυτιλία, αν και απαιτητική, προσφέρει μοναδικές ευκαιρίες για επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη. Οι αλλαγές που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια, όπως η βελτίωση των υποδομών για γυναίκες και η αυξημένη εκπροσώπησή τους σε ανώτερες θέσεις, αποτελούν ελπιδοφόρα σημάδια για το μέλλον.

8. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ (RECOMMENDATIONS FOR THE FUTURE)

8.1 Ενίσχυση των Γυναικών στη Ναυτιλία (Strengthening Women's Role in Shipping)

8.1.1 Γυναίκες Ναυτικοί (Women Seafarers)

Η ένταξη περισσότερων γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα αποτελεί μια σημαντική πρόκληση για τον ναυτιλιακό τομέα, ο οποίος παραδοσιακά χαρακτηρίζεται από την κυριαρχία ανδρών. Παρόλο που έχουν γίνει βήματα προόδου, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν ένα πολύ μικρό ποσοστό του παγκόσμιου ναυτικού πληρώματος. Για να επιτευχθεί ουσιαστική αλλαγή, απαιτείται η εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών και πρωτοβουλιών που να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον τομέα αυτόν.

Ένας από τους βασικούς παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία των γυναικών στη θάλασσα είναι η έλλειψη ευκαιριών πρόσληψης και επαγγελματικής κατάρτισης. Η ανάπτυξη ειδικών προγραμμάτων πρόσληψης, τα οποία θα απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες ναυτικούς, είναι απαραίτητη. Παράλληλα, η συνεργασία διεθνών οργανισμών, όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) και οργανώσεων όπως η Women's International Shipping & Trading

Association (WISTA), με ναυτιλιακές εταιρείες, θα μπορούσε να ενισχύσει την προβολή των ευκαιριών αυτών.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε εκπαίδευση υψηλής ποιότητας, ώστε να αποκτούν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Προγράμματα κατάρτισης που συνδυάζουν θεωρητική εκπαίδευση με πρακτική άσκηση θα μπορούσαν να προσφέρουν στις γυναίκες ναυτικούς την αυτοπεποίθηση και την εμπειρία που απαιτείται για την επιτυχημένη ένταξή τους στον κλάδο.

Η εκπαίδευση αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την ανάπτυξη του ρόλου των γυναικών ναυτικών. Η παροχή εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και mentoring από έμπειρους επαγγελματίες μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να προχωρήσουν στο επάγγελμα του ναυτικού και να προαχθούν. Επιπλέον, η δημιουργία προγραμμάτων ανταλλαγής εμπειριών με γυναίκες επαγγελματίες από διαφορετικά μέρη του κόσμου θα μπορούσε να συμβάλει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και της αυτοπεποίθησης των συμμετεχουσών.

Η παροχή ειδικών υποτροφιών για σπουδές σε ναυτικά επαγγέλματα και επιδοτήσεων για τις εταιρείες που προσλαμβάνουν γυναίκες στα πληρώματα είναι ένα ισχυρό κίνητρο για την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στη ναυτιλία. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, το υπουργείο ναυτιλίας θα μπορούσε να υποχρεώσει τις εταιρίες να ναυτολογούν ένα συγκεκριμένο ποσοστό γυναικών της τάξης του 5%. Έτσι, τουλάχιστον τα πλοία που φέρουν ελληνική σημαία θα έχουν μεικτό πλήρωμα κάτι που πιθανώς θα ενθαρρύνει περισσότερες γυναίκες να ασχοληθούν με το ναυτικό επάγγελμα.

Παράλληλα, φορολογικά κίνητρα για εταιρείες που εφαρμόζουν πολιτικές ενσωμάτωσης μπορούν να ενισχύσουν τη συμμετοχή των γυναικών.

Ταυτόχρονα, η απουσία κατάλληλων υποδομών για τις γυναίκες στα πλοία είναι ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν. Η δημιουργία ξεχωριστών και ασφαλών χώρων διαμονής, υγειονομικής μέριμνας και αναψυχής για τις γυναίκες ναυτικούς αποτελεί επιτακτική ανάγκη. Επιπλέον, η αναβάθμιση του εξοπλισμού εργασίας που να καλύπτει και τις γυναίκες, με στόχο την ασφάλεια τους και τη μείωση της σωματικής καταπόνησης τους, θα μπορούσε να συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες οφείλουν να επενδύσουν σε νέες τεχνολογίες που διευκολύνουν την εργασία, μειώνοντας τις φυσικές απαιτήσεις που συχνά σχετίζονται με το επάγγελμα. Η εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων, που σε μεγάλο βαθμό έχει αρχίσει ήδη να πραγματοποιείται, μπορεί να κάνει τη δουλειά πιο προσιτή για τις γυναίκες, ενώ παράλληλα αυξάνει τη συνολική αποδοτικότητα του πληρώματος.

Σε ό,τι αφορά την σεξουαλική παρενόχληση και τις διακρίσεις βάσει φύλου αυτά αποτελούν κοινά φαινόμενα στον ναυτιλιακό κλάδο, ιδιαίτερα για τις γυναίκες που εργάζονται εν πλω. Για να αντιμετωπιστεί το ζήτημα αυτό, οι εταιρείες πρέπει να υιοθετήσουν πολιτικές μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση.

Επιπλέον, είναι απαραίτητη η ενίσχυση των μηχανισμών αναφοράς περιστατικών, με τη δημιουργία ανώνυμων πλατφορμών αναφοράς και την παροχή κατάλληλης υποστήριξης στα θύματα. Από την έρευνα αναδείχθηκε ότι πολλές γυναίκες φοβούνται να αναφέρουν στους ανωτέρους τους τέτοιου είδους περιστατικά, γιατί πιστεύουν ότι εκείνοι θα θεωρήσουν υπαίτιες τις ίδιες και ίσως χάσουν τη δουλειά τους. Για αυτό άλλωστε, η εκπαίδευση των πληρωμάτων σχετικά με τη συμπερίληψη και τον σεβασμό στο χώρο εργασίας είναι σημαντική για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τις γυναίκες ναυτικού.

Το ναυτικό επάγγελμα είναι ιδιαίτερα απαιτητικό, καθώς οι ναυτικοί, είτε άνδρες είτε γυναίκες, βιώνουν συχνά συναισθήματα απομόνωσης και άγχους λόγω της απομακρυσμένης φύσης της εργασίας. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, απαιτούνται ειδικά προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας, τα οποία να περιλαμβάνουν ψυχολογική συμβουλευτική, προγράμματα ευεξίας και τακτική επικοινωνία με τις οικογένειες.

Η χρήση τεχνολογιών όπως η τηλεϊατρική θα μπορούσε να εξασφαλίσει ότι οι ναυτικοί, έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας ακόμη και στις πιο απομακρυσμένες θάλασσες.

Τέλος, η συνεργασία διεθνών οργανισμών, όπως ο ΙΜΟ, με ναυτιλιακές εταιρείες είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη παγκόσμιων προτύπων ενσωμάτωσης γυναικών σε όλες τις βαθμίδες του ναυτικού επαγγέλματος. Μέσω κοινών δράσεων, όπως συνέδρια, εκπαιδευτικά προγράμματα και καμπάνιες ενημέρωσης, μπορεί να ενισχυθεί η προβολή των ευκαιριών και η ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της γυναικείας συμμετοχής στη ναυτιλία.

Με την εφαρμογή αυτών των μέτρων, ο ναυτιλιακός κλάδος μπορεί να καταστεί πιο ισότιμος και συμπεριληπτικός, δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου οι γυναίκες ναυτικοί θα μπορούν να συνεισφέρουν πλήρως στις προκλήσεις και τις ευκαιρίες του επαγγέλματος.

8.1.2 Γυναίκες Στελέχη Εταιριών (Women Executives in Shipping Companies)

Η συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές και ηγετικές θέσεις στις ναυτιλιακές εταιρείες έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, αλλά παραμένει περιορισμένη συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Επιπλέον, η παρουσία τους σε αμιγώς ναυτιλιακά τμήματα των εταιρειών είναι μικρή, παρόλο που οι γυναίκες αποτελούν σημαντικό μέρος του συνολικού εργατικού δυναμικού στον τομέα. Η ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας προϋποθέτει την εφαρμογή εταιρικών πολιτικών και δράσεων που προάγουν την ισότητα, την υποστήριξη και την ανέλιξη των γυναικών σε όλα τα επίπεδα.

Η υιοθέτηση πολιτικών που προάγουν την ισότητα των φύλων αποτελεί θεμέλιο για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στελεχών. Πρακτικές όπως η διασφάλιση ίσων αμοιβών για ίση εργασία, η παροχή ευέλικτων μορφών εργασίας και η διαφάνεια στις διαδικασίες προαγωγών μπορούν να λειτουργήσουν ως καταλύτες για τη μείωση των ανισοτήτων.

Παράλληλα, η διαμόρφωση ενός φιλικού και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις είναι απαραίτητη για την αλλαγή της κουλτούρας στον χώρο εργασίας.

Ένα από τα βασικότερα εμπόδια για τις γυναίκες στελέχη είναι η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η εξίσωση της άδειας πατρότητας με την άδεια μητρότητας αποτελεί ένα καινοτόμο μέτρο που μπορεί να εξαλείψει τις διακρίσεις στην πρόσληψη και την εξέλιξη των γυναικών. Με αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζεται ότι οι ευθύνες για τη φροντίδα των παιδιών κατανέμονται ισότιμα και δεν επιβαρύνουν αποκλειστικά τις γυναίκες. Επιπλέον, οι εργοδότες δεν θα έχουν λόγο να έχουν προκατάληψη ως προς το αν θα προσλάβουν γυναίκα, αφού άντρες και γυναίκες με τον ερχομό ενός παιδιού θα έχουν το δικαίωμα να λείπουν το ίδιο διάστημα.

Επιπλέον, η υποστήριξη της επανένταξης στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας είναι ζωτικής σημασίας. Εταιρείες μπορούν να προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης για να βοηθήσουν τις

γυναίκες να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις του επαγγέλματος ή να ενισχύσουν την αυτοπεποίθησή τους για την ανάληψη νέων ευθυνών.

Ίσως η πιο σημαντική πρόταση για την ενίσχυση των γυναικών και ειδικότερα αυτών με οικογενειακές υποχρεώσεις, που αναφέρθηκε από όλες τις συνεντευξιαζόμενες, αλλά προέκυψε και από τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων, είναι αυτή της τηλεργασίας. Σε ένα επάγγελμα όπως αυτό της ναυτιλίας που υπάρχει συνεργασία τόσων ανθρώπων από όλα τα μέρη του κόσμου, παρά τη διαφορετική γλώσσα, την διαφορετική ώρα ακόμα και τη διαφορετική κουλτούρα είναι παράδοξο να μην συναντάμε συχνά την εργασία από το σπίτι. Ειδικά για θέσεις που δεν απαιτούν φυσική παρουσία, η αξιοποίηση της τεχνολογίας μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα, ενώ παράλληλα παρέχει τη δυνατότητα στις εργαζόμενες να διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο τους.

Ωστόσο, η εφαρμογή πολιτικών απομακρυσμένης εργασίας θα πρέπει να συνοδεύεται από κατάλληλα τεχνολογικά εργαλεία και υποδομές, ώστε οι εργαζόμενες να έχουν πρόσβαση σε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και πόρους.

Επιπρόσθετα, η δημιουργία προγραμμάτων mentoring και networking είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη των γυναικών στελεχών. Μέσα από τέτοια προγράμματα, έμπειρα στελέχη μπορούν να προσφέρουν καθοδήγηση σε νεότερες εργαζόμενες, βοηθώντας τις να αντιμετωπίσουν προκλήσεις και να αξιοποιήσουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. Παράλληλα, η ανάπτυξη σεμιναρίων ηγεσίας και επιχειρηματικότητας, σε συνεργασία με οργανισμούς όπως η WISTA, μπορεί να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και τις δεξιότητες των γυναικών, επιτρέποντάς τους να διεκδικήσουν υψηλότερες θέσεις.

Η δημιουργία εσωτερικών ομάδων υποστήριξης για γυναίκες εργαζόμενες είναι ένας ακόμη τρόπος για την ενίσχυση της δικτύωσης και της αλληλοβοήθειας. Τέτοιες ομάδες μπορούν να λειτουργούν ως πλατφόρμες ανταλλαγής εμπειριών, προσφέροντας ταυτόχρονα εκπαίδευση και ψυχολογική υποστήριξη. Η διοργάνωση τακτικών συναντήσεων, εργαστηρίων και ομιλιών με θέμα την ανάπτυξη της καριέρας μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση κοινότητας και την αυτοπεποίθηση των συμμετεχουσών.

Τέλος, η δημιουργία σαφών και αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και προαγωγής αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη μείωση των φυλετικών διακρίσεων. Με τη θέσπιση διάφανων διαδικασιών, οι εργαζόμενες θα μπορούν να αξιολογούνται δίκαια και να προχωρούν

επαγγελματικά αποκλειστικά βάσει των προσόντων και της απόδοσής τους. Η δημοσιοποίηση στατιστικών στοιχείων για την ισότητα στις προαγωγές και τις αμοιβές εντός μιας εταιρείας είναι σίγουρο ότι θα ενισχύσει την ισότητα στις επιλογές των εργοδοτών, μιας και η εικόνα μιας εταιρείας που αποτελείται μόνο από άνδρες σε επίπεδο ηγεσίας δεν είναι πια ελκυστική.

8.2 Μελλοντικές Κατευθύνσεις Έρευνας (Future Research Directions)

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να αναδείξει την ανάγκη για εστιασμένη και πολυεπίπεδη έρευνα, που θα συμβάλει στην κατανόηση και την επίλυση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη ναυτιλία. Οι προτεινόμενες κατευθύνσεις μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για ουσιαστικές αλλαγές στον κλάδο.

8.2.1 Ανάγκη για Περισσότερη Έρευνα (Need for Further Research)

Η συμμετοχή των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο, τόσο σε θαλάσσιες όσο και σε στεριανές θέσεις, παραμένει ένα ζήτημα που δεν έχει διερευνηθεί επαρκώς. Παρά την αυξανόμενη αναγνώριση της σημασίας της γυναικείας παρουσίας στη ναυτιλία, η βιβλιογραφία και τα δεδομένα που αφορούν τη θέση τους είναι περιορισμένα.

Συγκεκριμένα, οι υπάρχουσες έρευνες επικεντρώνονται κυρίως στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον χώρο εργασίας, χωρίς να δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στις εμπειρίες τους, τις ανάγκες τους ή τις στρατηγικές που θα μπορούσαν να βελτιώσουν αυτή την κατάσταση. Αυτό καθιστά αναγκαία τη διεξαγωγή περαιτέρω ερευνών που να εστιάζουν στις καθημερινές προκλήσεις και ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες σε διαφορετικούς ρόλους της ναυτιλιακής βιομηχανίας.

Ειδικότερα, απαιτείται η ανάπτυξη ερευνών που να εξετάζουν το πώς οι κοινωνικές, πολιτισμικές και θεσμικές διακρίσεις επηρεάζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη, καθώς και πώς οι αλλαγές στις τεχνολογίες και τα εργασιακά μοντέλα μπορούν να τους προσφέρουν νέες προοπτικές.

8.2.2 Προτεινόμενοι Τρόποι Διερεύνησης (Suggested Research Methods)

Η διεξαγωγή ερευνών για τη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία πρέπει να βασίζεται σε συνδυασμό ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων, ώστε να προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του θέματος.

Σε ό,τι αφορά τις ποιοτικές μεθόδους, οι συνεντεύξεις με γυναίκες ναυτικούς και στελέχη ναυτιλιακών εταιρειών μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες για τις εμπειρίες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν. Μέσα από τις προσωπικές τους αφηγήσεις, είναι δυνατό να αναδειχθούν οι κοινωνικές και πολιτισμικές παράμετροι που επηρεάζουν τη θέση τους στον κλάδο.

Επιπλέον, η χρήση focus groups, όπου γυναίκες του κλάδου μπορούν να συζητήσουν από κοινού τις εμπειρίες τους, μπορεί να φέρει στο φως κοινά προβλήματα και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

Από την άλλη, η συλλογή δεδομένων μέσω ερωτηματολογίων είναι απαραίτητη για την αποτύπωση της ευρύτερης εικόνας. Μεγάλα δείγματα εργαζομένων, τόσο ανδρών όσο και γυναικών, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση δεικτών όπως οι διακρίσεις, οι μισθολογικές ανισότητες και η συμμετοχή στις διαδικασίες προαγωγών.

Συνδυάζοντας τις ποιοτικές και ποσοτικές μεθόδους, οι ερευνητές μπορούν να δημιουργήσουν μια πολυδιάστατη προσέγγιση για την κατανόηση της θέσης των γυναικών στη ναυτιλία. Επιπλέον, η ανάλυση των δεδομένων αυτών μπορεί να οδηγήσει σε στοχευμένες πολιτικές και στρατηγικές που θα ενισχύσουν τη συμμετοχή και την επαγγελματική τους ανέλιξη.

8.2.3 Ανάλυση της Εφαρμογής Πολιτικών (Analysis of Policy Implementation)

Η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων πολιτικών για την ισότητα των φύλων στον ναυτιλιακό κλάδο είναι ένα ακόμα σημαντικό πεδίο έρευνας. Παρόλο που πολλοί διεθνείς οργανισμοί, όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), έχουν αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών, λίγα είναι γνωστά για το πώς αυτές οι πολιτικές εφαρμόζονται στην πράξη και ποια είναι τα αποτελέσματά τους.

Η ανάλυση της εφαρμογής τους μπορεί να περιλαμβάνει τη μελέτη εταιρειών που έχουν επιτυχώς ενσωματώσει γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, προκειμένου να εντοπιστούν καλές πρακτικές. Παράλληλα, είναι σημαντική η σύγκριση διαφορετικών πρακτικών σε παγκόσμιο επίπεδο, με στόχο την ανάδειξη παραδειγμάτων που μπορούν να υιοθετηθούν ευρύτερα. Επιπλέον, η αξιολόγηση των προβλημάτων που εμποδίζουν την εφαρμογή των πολιτικών, όπως η έλλειψη εκπαίδευσης, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις ή οι δομικές δυσκολίες, είναι απαραίτητη για τη διαμόρφωση αποτελεσματικών λύσεων. Μια τέτοια ανάλυση μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με το ποιες στρατηγικές είναι πιο αποτελεσματικές και πώς αυτές μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικά πολιτισμικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Μια τέτοια ανάλυση μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για το ποιες στρατηγικές είναι πιο αποτελεσματικές και πώς αυτές μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικά περιβάλλοντα.

8.2.4 Εξέταση Κοινωνικών και Πολιτισμικών Διαφορών (Examination of Social and Cultural Differences)

Οι κοινωνικές και πολιτισμικές διαφορές διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της συμμετοχής των γυναικών στη ναυτιλία. Για παράδειγμα, σε ορισμένες χώρες οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια λόγω παραδοσιακών αντιλήψεων για τους ρόλους των φύλων, ενώ σε άλλες χώρες έχουν μεγαλύτερη ελευθερία και υποστήριξη.

Η διερεύνηση αυτών των διαφορών μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση των γεωγραφικών και πολιτισμικών παραμέτρων που επηρεάζουν τη θέση των γυναικών στον κλάδο. Ερωτήματα όπως: «Πώς επηρεάζει η τοπική κουλτούρα την πρόσληψη και την εξέλιξη των γυναικών; Ποιες περιοχές παρουσιάζουν μεγαλύτερη πρόοδο και ποιες μένουν πίσω; Πώς μπορούν οι επιτυχημένες πρακτικές να εφαρμοστούν σε άλλες χώρες;» είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την ανάπτυξη στοχευμένων πολιτικών.

8.2.5 Μελλοντικά Ερωτήματα (Future Research Questions)

Η αυτοματοποίηση, η τηλεργασία και οι ψηφιακές τεχνολογίες έχουν ήδη αρχίσει να μετασχηματίζουν τη ναυτιλία, δημιουργώντας νέες συνθήκες εργασίας. Ένα σημαντικό ερώτημα

που προκύπτει είναι πώς αυτές οι τεχνολογικές αλλαγές μπορούν να διευκολύνουν τη συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο. Για παράδειγμα, η απομακρυσμένη διαχείριση πλοίων μπορεί να επιτρέψει τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών σε ρόλους που μέχρι πρότινος απαιτούσαν φυσική παρουσία, μειώνοντας έτσι τα εμπόδια που σχετίζονται με τις παραδοσιακές δομές εργασίας.

Η γεφύρωση του χάσματος των φύλων στη ναυτιλία παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα, με βασικό στόχο την εξάλειψη των στερεοτύπων που εμποδίζουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών. Για να επιτευχθεί αυτό, είναι απαραίτητη η ενίσχυση της πρόσβασης σε εκπαίδευση, που θα παρέχει στις γυναίκες τα εργαλεία για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Παράλληλα, η εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την ισότητα και δημιουργούν ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα για τη μείωση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών.

Η παγκοσμιοποίηση, από την άλλη, δημιουργεί τόσο ευκαιρίες όσο και προκλήσεις για τις γυναίκες στη ναυτιλία. Από τη μία πλευρά, οι διεθνείς εξελίξεις μπορούν να προσφέρουν νέες δυνατότητες πρόσβασης σε διαφορετικές αγορές και πολιτισμικά περιβάλλοντα. Από την άλλη πλευρά, παραμένει κρίσιμο να εξεταστεί πώς οι διεθνείς πολιτικές και πρακτικές μπορούν να ενισχύσουν τη συμμετοχή των γυναικών και να μειώσουν τις ανισότητες που παρατηρούνται σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Ερωτήματα όπως ο τρόπος με τον οποίο οι γυναίκες μπορούν να επωφεληθούν από αυτές τις εξελίξεις ή οι στρατηγικές που πρέπει να εφαρμοστούν σε παγκόσμιο επίπεδο παραμένουν ιδιαίτερα επίκαιρα και αξίζουν περαιτέρω διερεύνηση.

8.3 Σκέψεις για το Μέλλον των Γυναικών στη Ναυτιλία (Reflections on the Future of Women in Shipping)

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δείχνουν ότι η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει σημειώσει πρόοδο προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων. Η παρουσία των γυναικών στον κλάδο έχει αυξηθεί αισθητά τα τελευταία χρόνια, ενώ πρωτοβουλίες όπως αυτές του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) και της Women's International Shipping & Trading Association (WISTA) έχουν συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τις γυναίκες. Ωστόσο, παρά

τα βήματα προόδου, πολλά από τα ζητήματα που σχετίζονται με τις φυλετικές διακρίσεις, τα στερεότυπα και την ανισότητα στις ευκαιρίες ανέλιξης εξακολουθούν να παραμένουν άλυτα.

Η ανάγκη για αλλαγή κουλτούρας στον ναυτιλιακό τομέα καθίσταται πλέον επιτακτική. Είναι απαραίτητο οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να υιοθετήσουν μια νέα νοοτροπία που θα εστιάζει στη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος. Ένα τέτοιο περιβάλλον θα ενισχύει τη διαφορετικότητα, θα προάγει την ισότητα και θα εξαλείφει τις διακρίσεις, επιτρέποντας στις γυναίκες να συμμετέχουν πλήρως και να αξιοποιούν το δυναμικό τους.

Παράλληλα, η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στη ναυτιλία μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στη μείωση των φυσικών και κοινωνικών εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες, τόσο ως ναυτικοί όσο και ως στελέχη. Η αυτοματοποίηση και η απομακρυσμένη διαχείριση πλοίων, για παράδειγμα, μπορούν να διευκολύνουν τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών σε ρόλους που προηγουμένως θεωρούνταν δύσκολα προσιτοί.

Εξίσου σημαντική είναι η προβολή ιστοριών επιτυχίας από γυναίκες που έχουν διαπρέψει στον ναυτιλιακό τομέα. Η ανάδειξη τέτοιων προτύπων μπορεί να εμπνεύσει τις νεότερες γενιές, ενισχύοντας τη φιλοδοξία τους να εισέλθουν και να εξελιχθούν στον κλάδο. Τέτοιες ιστορίες έχουν τη δύναμη να αποδομήσουν στερεότυπα και να αποδείξουν ότι οι γυναίκες μπορούν να κατακτήσουν υψηλές θέσεις σε έναν κλάδο που παραδοσιακά κυριαρχείται από άνδρες.

Τέλος, η διαμόρφωση μιας πολιτισμικής αλλαγής σε όλα τα επίπεδα του ναυτιλιακού κλάδου είναι απαραίτητη για την επίτευξη πραγματικής ισότητας. Η εξάλειψη των στερεοτύπων που συνδέουν τα φύλα με συγκεκριμένους ρόλους και η ενίσχυση μιας κουλτούρας αποδοχής και σεβασμού μπορούν να διαμορφώσουν ένα μέλλον πιο δίκαιο και συμπεριληπτικό για όλους τους επαγγελματίες της ναυτιλίας.

Η επίτευξη αυτών των στόχων απαιτεί συλλογική προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Με τον τρόπο αυτόν, όχι μόνο θα βελτιωθεί η θέση των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο, αλλά θα ενισχυθεί και η ανταγωνιστικότητα και η βιωσιμότητα του τομέα συνολικά.

9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ (BIBLIOGRAPHY)

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- About us – Maritime SHeEO. (n.d.).
<https://maritimesheeo.com/about-us/>
- Aggrey, H. A. (2000). Women in the maritime industry: a review of female participation and their role in Maritime Education and Training in the 21st century.
- Angelidaki S.K. (2022). Gender Equality in Shipping Industry.
- Boyd, K. S. (2008). Glass ceiling. Encyclopedia of race, ethnicity, and society.
- Bukstein, D. & Gandelman, N. (2019). Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay. Research Policy
- Cunningham, M. (2007). Influences of Women’s Employment on the Gendered Division of Household Labor Over the Life Course: Evidence From a 31-Year Panel Study.
- Dragomir, C., Baylon, A., Azirh, N. T., & Leon, A. S. (2018). Women leaders in shipping as role models for women seafarers. TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation
<https://doi.org/10.12716/1001.12.02.07>
- Erkal, N. & Gangadharan, L. & Xiao, E. (2021). Leadership selection: Can changing the default break the glass ceiling? The Leadership Quarterly
- European Transport Workers’ Federation (ETF). (2015). Women in Transport: Issues and Challenges. ETF Publications.
- Forbes News (2021). Hannah Snell: A Female Soldier In Disguise.
<https://www.forcesnews.com/heritage/history/hannah-snell-female-soldier-disguise>
- GOV.UK (2019). Maritime 2050: Navigating the Future
<https://www.gov.uk/government/publications/maritime-2050-navigating-the-future>

- Hagele, R., Hornidze, A. (2024). Transnational Intersectionality at Sea: Gender, Appearance, Ethnicity, Age, and Marine Knowledge Production.
- Hermansson, R. (2018). Sex segregation in the maritime industry: Why are there so few women?
- IMO (2011). The International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers STCW, 1978 as Amended. 2011 Edition.
- IMO (2022). Women in Maritime. Survey 2021. IMO and Wista International.
- IMO (2019). Gender equality in the maritime sector: A long way to go. IMO Publications.
- IMO (2021). Women in Maritime: A Global Overview.
- ILO (2022). Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings
- International Transport Workers' Federation (ITF) Seafarers' Rights and Assistance. (2023). International Transport Workers' Federation.
- INTERTANKO (2024). Seafarers Survey: Making your way at sea
- Kaerlev, L., Hansen, H. L., Volk, J., Hansen, J., Petersen, K. U. (2018). Cancer incidence among merchant seafarers: An extended follow-up of a Danish cohort.
- Kim, T., Sharma, A., Gausdal, A. H., & Chae, C. (2019). Impact of automation technology on gender parity in the maritime industry. *WMU Journal of Maritime Affairs* <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00176-w>
- Kiser, A. I. T. (2015). Workplace and leadership perceptions between men and women. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/gm11-2014-0097>
- Kitada, M. (2013). Empowering Women in the Maritime Community: Challenges and Opportunities. *Maritime Studies*.
- Kitada, M., (2022). Gender and Work within the Maritime Sector. In Emerald Publishing Limited eBooks.

- Kitada, M., Williams, E. J., & Froholdt, L. L. (2015). Maritime Women: Global leadership. In WMU studies in maritime affairs. Springer Nature.
- Kormych, L. (2020). The Gender Equality in Maritime Industries: Transnational Law Perspectives.
- Lares, M. (2017). A Case Study on Gender Equality and Women's Empowerment Policies Developed by the World Maritime University for the Maritime Transport Sector. TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation. <https://doi.org/10.12716/1001.11.04.02>
- Lefkowitz, R. Y., Martin, D. & Slade, (2019). Seafarer Mental Health Study, ITF Seafarers' Trustand Yale University. https://www.seafarerstrust.org/sites/default/files/node/publications/files/ST_MentalHealth_Report_Final_Digital-1.pdf
- Lincoln, M. (2007). Naval Wives and Mistresses. London: National Maritime Museum
- Lubin, A. (2023). United States Naval Academy: Women of Note. <https://www.visitannapolis.org/blog/stories/post/united-states-naval-academy-women-of-note/#:~:text=In%201976%2C%20following%20the%201975,graduate%20from%20the%20Naval%20Academy>
- MacNeil, A., Ghosh, S. (2016). Gender imbalance in the maritime industry: impediments, initiatives and recommendations. Australian Journal of Maritime and Ocean Affairs. <https://doi.org/10.1080/18366503.2016.1271262>
- Martide (2024). What are Ratings Job on a Ship? <https://www.martide.com/en/blog/what-are-ratings-jobs-on-a-ship>
- Merritt, R. (2020). A Woman Seafarer Describes The Challenges She Faces On Board Ships. Marine Insight.
- Morrison, A., White, R. & Van Velsor, E. (1987). Breaking the glass ceiling. USA: Basic Books.

- Mukherjee, P. (2020). A Woman Seafarer Describes The Challenges She Faces On Board Ships. Marine Insight.
- Narayanan, S., Emad, G. R., & Fei, J. (2023). Key factors impacting women seafarers participation in the evolving workplace: A qualitative exploration. Marine Policy <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105407>
- OaS 2 - Transnational Intersectionality at Sea: Gender, Appearance, Ethnicity, Age, and Marine Knowledge Production.
- Organization of American States (2021). Virtual Roundtable on Women in Maritime and Port Security
- Pallis, A. A., Bissias, I. G., & Papachristou, A. A. (2011). She goes maritime: Women in marine and maritime studies in Greece. https://www.academia.edu/10130296/She_goes_maritime_Women_in_marine_and_maritime_studies_in_Greece
- Pew Research Center, (2023). The Data on Women Leaders <https://www.pewresearch.org/social-trends/fact-sheet/the-data-on-women-leaders/>
- Piñeiro, L. C., & Kitada, M. (2020). Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety & health. Marine Policy, 117.
- Pike, K., Wadsworth, E., Honebon, S., Broadhurst, E., Zhao, M., Zhang, P. (2021). Gender in the maritime space: how can the experiences of women seafarers working in the UK shipping industry be improved? The Journal of Navigation.
- Quesada, K. (2023). Gender and the Maritime Industry: Opportunities for the UK in the Overseas Territories.
- Rossi, E. (2024). Women in the era of remote work: What's new and what's next? <https://remote.com/blog/women-remote-work-state>

- Sampson, H., Acejo, I. (2023). The port-based welfare needs of women seafarers. [https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/164905/1/The%20port based%20welfare%20needs%20of%20women%20seafarers.pdf](https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/164905/1/The%20port%20based%20welfare%20needs%20of%20women%20seafarers.pdf)
- Şenbursa, N. (2020). A Review of Maritime Women in The Global Arena. Journal of Maritime Transport and Logistics.
- The Future of Work: How Remote Work Policies Benefit Women (2024). Cogent Infotech. <https://www.cogentinfo.com/resources/the-future-of-work-how-remote-work-policies-benefit-women>
- Theotokas, I., & Tsalichi, (n.d.). Employment of women at sea. Perceptions, attitudes and experiences of male seafarers in the Greek context. In Academia.edu. IAME 2013, Marseille, France. https://www.academia.edu/8883613/Employment_of_women_at_sea_Perceptions_attitudes_and_experiences_of_male_seafarers_in_the_Greek_context
- Thomas, M. (2004). ‘Get yourself a proper job girlie!’: recruitment, retention and women seafarers. Maritime Policy & Management.
- Why Women Require Appropriate Personal Protective Equipment in the Maritime Industry (2024). Maritime Safety Innovation Lab LLC
- Women in Maritime: A New Look at an Old Issue. (2021). Splash 247.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Αγοράκη Α., Β., (2023). Η θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο της Ναυτιλίας
- Γενική Γραμματεία Οικογενειακής και Πολιτικής Ισότητας των φύλων (2021). Μπορεί η τηλεργασία να γίνει εργαλείο για μεγαλύτερη ισότητα; <https://share.isotita.gr/borei-i-tilergasia-na-ginei-ergaleio-gia-megalyteri-isotita/>
- Γενική Γραμματεία Οικογενειακής και Πολιτικής Ισότητας των φύλων (2021). Είναι η ευελιξία λύση για την εργασιακή εξουθένωση;

<https://share.isotita.gr/evelixia-burn-out/>

- MonoNews (2021). Α. Φράγκου: Η Ελληνίδα που οδήγησε πέντε εταιρίες της στο αμερικανικό χρηματιστήριο και η πορεία προς την κορυφή. Άρθρο Λίλιαν Μαργαρίτη.
<https://www.mononews.gr/business/shipping/a-fragkou-i-ellinida-pou-odigise-pente-eteries-tis-sto-amerikaniko-chrimatistirio-ke-i-poria-pros-tin-korifi>
- MonoNews (2021). Μαρία Αγγελικούση: Πώς η κορυφαία γυναίκα του ελληνικού εφοπλισμού, με 140 πλοία, τα αλλάζει όλα. Άρθρο Αθανασίου Σάββας.
<https://www.mononews.gr/business/shipping/maria-angelikousi-ikorifea-gineka-tou-elliniku-efoplismou-me-140-plia-ke-248-ekat-dwt>
- MonoNews (2021). Μελίνα Τραυλού.
<https://www.mononews.gr/100-most-influential-people/2021/melina-travlou>
- New Post (2024). Η τηλεργασία διευκολύνει τις γυναίκες να εξελιχθούν επαγγελματικά
<https://newpost.gr/eidiseis/nea-ereyna-i-tilergasia-dieykolynei-tis-gynaikes-na-exelichthoyn-epaggelmatika/>
- Σκαρλάτου, Δ. και Γουργιώτη, Ε. (2022). Η παρουσία της γυναίκας στη ναυτιλία. Πτυχιακή εργασία στα πλαίσια του τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών, Σχολής Επιστημών της Διοίκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου.
- Στρατηγάκη, Μ., (2008). Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Τραχανά, Ι., (2014) Ο ρόλος των γυναικών στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία ΜΑ: Διώνη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς
- Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025.*

10.ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ (APPENDICES)

10.1 Ερωτηματολόγιο (Questionnaire)

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

1. Ποιο είναι το φύλο σας;
 - Άνδρας
 - Γυναίκα
 - Άλλο

2. Ποια είναι η ηλικία σας;
 - 18-25
 - 26-36
 - 37-45
 - 46-55
 - 56+

3. Πιστεύετε ότι η ναυτιλία είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος;
 - Ναι
 - Όχι

4. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες στη ναυτιλία;
 - Ναι
 - Όχι
 - Σε ορισμένους τομείς

5. Έχετε συναντήσει προκατάληψη ή διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας σας;
 - Ναι
 - Όχι

6. Έχετε διαπιστώσει ανισότητα στη μισθοδοσία μεταξύ ανδρών και γυναικών παρότι έχουν ίδιες αρμοδιότητες;
 - Ναι
 - Όχι

7. Πόσο συχνά παρατηρείτε παρενόχληση ή κακομεταχείριση γυναικών στη ναυτιλία (είτε σε εταιρίες είτε σε πλοία);
- Συχνά
 - Σπάνια
 - Καθόλου
8. Πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρίες κάνουν αρκετά για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων;
- Ναι
 - Όχι
 - Μερικώς
9. Πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα μπορούσε να ενθαρρύνει περισσότερες γυναίκες να ασχοληθούν με τη ναυτιλία;
- Ναι
 - Όχι
10. Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρα επηρεάζει αρνητικά την πρόσληψη ή την επαγγελματική της ανέλιξη στη ναυτιλία;
- Ναι
 - Όχι
 - Μερικώς
11. Πιστεύετε ότι το 2024 οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες στον κλάδο σε σχέση με παλαιότερα;
- Ναι
 - Όχι
 - Μερικώς
12. Είστε αισιόδοξοί/ες για το μέλλον των γυναικών στη ναυτιλία;
- Ναι
 - Όχι
 - Τίποτα από τα δύο

10.2 Ερωτήσεις συνεντεύξεων (Interview Questions)



Ερωτήσεις για Γυναίκες Ναυτικούς

1. Ποιο ήταν το κίνητρό σας να ακολουθήσετε καριέρα στη ναυτιλία και να γίνετε ναυτικός;
2. Πόσα χρόνια εργαστήκατε στη θάλασσα ως ναυτικός και τι βαθμό έχετε;
3. Σε τι είδη πλοίων έχετε εργαστεί κατά τη διάρκεια της καριέρας σας (π.χ. φορτηγά, δεξαμενόπλοια, επιβατηγά); Ποιο είδος βρήκατε πιο απαιτητικό ή ενδιαφέρον;
4. Ποιες ήταν οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίσατε κατά την επαγγελματική σας πορεία ως ναυτικός;
 - Δυσκολίες προσαρμογής στο περιβάλλον;
 - Διάκριση λόγω φύλου;
 - Παρενόχληση ή κακομεταχείριση;
5. Πώς είναι οι συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες ναυτικούς σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους;
6. Έχετε αντιμετωπίσει διακρίσεις στον χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας; Αν ναι, μπορείτε να περιγράψετε ένα σχετικό παράδειγμα;
7. Ποιες ήταν οι μεγαλύτερες προσωπικές και επαγγελματικές προκλήσεις όταν βρισκόσασταν μακριά από την οικογένειά σας για μεγάλα χρονικά διαστήματα; Πώς ισορροπήσατε την καριέρα με την οικογενειακή/ προσωπική ζωή;
8. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες ναυτικοί αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες από τους άνδρες στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής; Αν ναι, σε τι συνίσταται αυτή η δυσκολία;
9. Υπήρχαν στιγμές που αναγκαστήκατε να επιλέξετε μεταξύ της καριέρας σας και της οικογένειάς σας; Πώς διαχειριστήκατε αυτή την κατάσταση;
10. Πιστεύετε ότι η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει αλλάξει προς το καλύτερο για τις γυναίκες τα τελευταία χρόνια; Αν ναι, με ποιον τρόπο;
11. Ποιες είναι οι κυριότερες δεξιότητες που πιστεύετε ότι πρέπει να αναπτύξει μια γυναίκα ναυτικός για να επιτύχει σε αυτή την καριέρα;
12. Πώς διαχειρίζεται η ναυτιλιακή βιομηχανία το ζήτημα της υποστήριξης των γυναικών ναυτικών που έχουν παιδιά; Υπάρχουν πολιτικές ή υποστήριξη από τις εταιρίες;
13. Ποια είναι η γνώμη σας για το μέλλον των γυναικών στη ναυτιλία και πώς βλέπετε την εκπροσώπηση των γυναικών στο επάγγελμα του ναυτικού στο μέλλον;
14. Τι θα συμβουλευάτε μια νέα γυναίκα που σκέφτεται να ξεκινήσει καριέρα ως ναυτικός;



Ερωτήσεις για Γυναίκες Στελέχη Ναυτιλιακών Εταιριών

1. Μπορείτε να μας πείτε ποια είναι η θέση σας στην εταιρία και σε ποιο τμήμα εργάζεστε;
2. Ποια ήταν η πορεία σας μέχρι να φτάσετε στη θέση που κατέχετε σήμερα σε ναυτιλιακή εταιρία;
3. Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει ως γυναίκα στον χώρο της ναυτιλίας;
4. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες για επαγγελματική ανάπτυξη στη ναυτιλία; Αν όχι, ποιοι είναι οι κύριοι περιορισμοί;
5. Έχετε βιώσει προσωπικά περιστατικά έμφυλης διάκρισης ή στερεοτύπων κατά τη διάρκεια της καριέρας σας; Αν ναι, πώς τα αντιμετωπίσατε;
6. Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι δυσκολεύουν την είσοδο και την ανέλιξη των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας; Πιστεύετε υπάρχουν αρκετές γυναίκες σε διοικητικές θέσεις;
7. Υπάρχουν προγράμματα ή πολιτικές στην εταιρία σας που προωθούν την ισότητα των φύλων ή υποστηρίζουν τις γυναίκες εργαζόμενες; Πόσο αποτελεσματικά πιστεύετε ότι είναι;
8. Πώς πιστεύετε ότι μπορεί να ενισχυθεί η παρουσία των γυναικών στη ναυτιλία και τι χρειάζεται για να δημιουργηθεί ένα πιο ισότιμο επαγγελματικό περιβάλλον;
9. Ποιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές για μια γυναίκα που θέλει να πετύχει στον τομέα της ναυτιλίας και να έχει επαγγελματική ανέλιξη;
10. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις ως προς την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους;
11. Πώς βλέπετε την εξέλιξη του ρόλου των γυναικών στη ναυτιλία τα τελευταία χρόνια; Έχουν υπάρξει σημαντικές αλλαγές;
12. Ποιο είναι το μεγαλύτερο πλεονέκτημα που πιστεύετε ότι φέρνουν οι γυναίκες στον ναυτιλιακό κλάδο;
13. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να αλλάξετε άμεσα στην κουλτούρα ή τις διαδικασίες της ναυτιλίας, ώστε να υποστηριχθούν καλύτερα οι γυναίκες εργαζόμενες;
14. Τι συμβουλή θα δίνατε σε μια νέα γυναίκα που θέλει να ξεκινήσει καριέρα στη ναυτιλία;

10.3 GDPR Form

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Φόρμα Συγκατάθεσης για τη Χρήση Προσωπικών Δεδομένων

Δημιουργός Έρευνας:

Κωνσταντίνα Καρανάνου

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Τίτλος Έρευνας:

«Συμβολή των Γυναικών στη Ναυτιλία: Ρόλοι, Προκλήσεις και Προοπτικές για τις Γυναίκες Ναυτικούς και Στελέχη Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων»

Πληροφορίες για τη Συγκατάθεση:

Αγαπητέ/ή συμμετέχων/ουσα,

Η παρούσα φόρμα έχει σκοπό να σας ενημερώσει για τη συλλογή και χρήση των προσωπικών σας δεδομένων στο πλαίσιο της παραπάνω έρευνας.

1. Προσωπικά Δεδομένα που Συλλέγονται:

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, θα συλλέξουμε τα παρακάτω προσωπικά δεδομένα:

- Όνομα
- Θέση εργασίας
- Επαγγελματική εμπειρία στη ναυτιλία
- Οποιαδήποτε άλλα στοιχεία που θα προκύψουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης