



*ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ*

*ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ*



*ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ*

*ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ*

**ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ  
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ**

*Διπλωματική Εργασία*

**ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ:  
ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΟΝ 21<sup>Ο</sup>  
ΑΙΩΝΑ**

Μικαέλα Κούρκουλα

Επιβλέπων:

Ιωάννης Θεοτοκάς, Καθηγητής Διοίκησης Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων

Πειραιάς

Απρίλιος 2026

**ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ / ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT**

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

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

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- ΜΕΛΟΣ Α΄: (Επιβλέπων) Ιωάννης Θεοτοκάς
- ΜΕΛΟΣ Β΄: Αναπλ. Καθηγητής Ι. Λαγούδης
- ΜΕΛΟΣ Γ΄: Επικ. Καθηγήτρια Αν. Χριστοδούλου

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

## **Ευχαριστίες**

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελεί το επιστέγασμα μιας ιδιαίτερης και απαιτητικής διαδρομής, η οποία συνέπεσε με μία από τις πιο σημαντικές περιόδους της ζωής μου.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές μου για τη γνώση, την καθοδήγηση και τη στήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος. Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στον επιβλέποντα της διπλωματικής αυτής εργασίας, Καθηγητή Ιωάννη Θεοτοκά για την πολύτιμη καθοδήγησή του.

Την εργασία αυτή την αφιερώνω στην κόρη μου, Μαρίνα, η οποία ήρθε στη ζωή μου με έναν ξεχωριστό τρόπο. Έμαθα ότι την περιμένω μόλις ξεκίνησα αυτό το μεταπτυχιακό, και από τότε αποτέλεσε τη μεγαλύτερη πηγή δύναμης και έμπνευσής μου σε όλη αυτή τη διαδρομή.

## Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Σχημάτων .....	vi
Πίνακες .....	vi
Συντμήσεις .....	viii
Περίληψη .....	ix
Abstract .....	x
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	3
1.2 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ .....	4
1.2.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....	5
1.2.2 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ .....	5
1.2.3 ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	6
1.2.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ .....	6
1.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	7
1.4 ΔΟΜΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	7
2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ .....	8
2.1 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ .....	8
2.2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΗΜΕΡΑ .....	10
2.3 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ .....	12
2.4 ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ.....	13
2.4.1 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ.....	14
2.4.2 ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ.....	14
2.4.3 ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΒΙΑ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ.....	15
2.4.4 ΕΛΛΕΙΜΜΑΤΑ ΣΕ ΥΠΟΔΟΜΕΣ, ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ.....	16
3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	17

3.1	ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	17
3.1.1	ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ .....	17
3.1.2	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ .....	21
3.1.3	ΚΥΡΙΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ .....	22
3.1.4	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ .....	26
3.1.5	ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΛΙΜΑΚΑΣ LIKERT .....	27
3.1.5.1	ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ (ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΤΑΞΗΣ SPEARMAN (SPEARMAN'S RANK-ORDER CORRELATION COEFFICIENT)) .....	30
3.1.5.2	ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ .....	32
3.1.6	ΣΥΝΟΨΗ ΚΥΡΙΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ .....	35
3.2	ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ: ΦΩΝΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ .....	36
3.2.1	ΤΟ ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ .....	36
3.2.2	ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ.....	37
3.2.3	ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΛΕΚΤΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.....	37
3.2.4	ΑΝΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ .....	38
3.2.5	ΣΥΣΤΗΜΙΚΟΣ ΣΕΞΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΟΥΜΕΝΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ .....	38
3.2.6	ΧΡΗΣΗ ΓΛΩΣΣΑΣ.....	39
3.2.7	ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ .....	39
3.2.8	ΣΥΝΟΨΗ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ .....	40
4.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	41
4.1	ΣΥΝΟΨΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ .....	41
4.2	ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΧΑΡΑΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ.....	45
4.3	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ.....	46
4.4	ΤΕΛΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ .....	47
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	48
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	52

### Πίνακας Σχημάτων

Σχήμα 1. Κατανομή συμμετεχουσών ανά τομέα απασχόλησης .....	18
Σχήμα 2. Κατανομή ηλικίας ανά τομέα απασχόλησης.....	20
Σχήμα 3. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης ανά τομέα απασχόλησης.....	21
Σχήμα 4. Ποσοστά εμποδίων στο δείγμα (N=22) .....	22
Σχήμα 5. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων ανά τομέα απασχόλησης, συγκεντρωτική, συγκριτική παρουσίαση.....	26
Σχήμα 6. Διαθεσιμότητα πολιτικών ισότητας (αριστερά) και εκπαίδευσης ποικιλομορφίας (δεξιά) .....	27
Σχήμα 7. Εύρος τιμών και μέσος όρος τιμών στις ερωτήσεις συμφωνίας/διαφωνίας που απαντήθηκαν σε κλίμακα Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα).....	29

### Πίνακες

Πίνακας 1. Κατανομή ηλικίας ανά τομέα (N=22).....	19
Πίνακας 2. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης ανά τομέα.....	20
Πίνακας 3. Ποσοστά τύπων διάκρισης και εμποδίων στο δείγμα (N=22) .....	21
Πίνακας 4. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις συμμετέχουσες που εργάζονται σε καράβι (N=9) .....	23
Πίνακας 5. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις εργαζόμενες που εργάζονται στην ξηρά (N=7) .....	23
Πίνακας 6. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις εργαζόμενες που εργάζονται στην εφοδιαστική αλυσίδα (N=2).....	24
Πίνακας 7. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις εργαζόμενες σε λοιπούς τομείς της ναυτιλιακής βιομηχανίας.....	25
Πίνακας 8. Παρουσίαση απαντήσεων στα 4 ερωτήματα συμφωνίας/διαφωνίας που απαντήθηκαν σε κλίμακες Likert (N=22).....	28

Πίνακας 9. Πίνακας ανάλυσης συσχετίσεων (Spearman's $\rho$ ) για τις μεταβλητές που απαντήθηκαν σε κλίμακα Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα).....	30
Πίνακας 10. Συγκριτική περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων ανά ηλικιακή ομάδα (N=22) .....	32
Πίνακας 11. Συγκριτική περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων ανά επίπεδο εργασιακής εμπειρίας (N=22).....	33
Πίνακας 12. Συγκριτική περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων ανά τομέα εργασίας (N=22) .....	34

### Συντμήσεις

**ΟΗΕ** – Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

**ΣΒΑ** – Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης

**BIMCO** – Baltic and International Maritime Council

**ICS** – International Chamber of Shipping

**IMO** – International Maritime Organization

**ILO** – International Labour Organization

**UNCTAD** – United Nations Conference on Trade and Development

**μ.α.** – μεταξύ άλλων

**ΣΜ** – Συντελεστής Μεταβλητότητας (Coefficient of Variation (CV))

**Μ** – Μέσος Όρος (Mean)

**ΤΑ** – Τυπική Απόκλιση (Standard Variation (SD))

## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποπειράται μια εμπειρική διερεύνηση του ρόλου και των προβλημάτων των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, υιοθετώντας μια προσέγγιση μικτών μεθόδων. Η συλλογή δεδομένων -ποσοτικών και ποιοτικών- πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου και λήφθηκαν απαντήσεις από 22 εργαζόμενες στον ευρύτερο ελληνικό ναυτιλιακό κλάδο (χερσαίο και θαλάσσιο). Το δείγμα, αν και μικρό, έδωσε τη δυνατότητα για μια πρώτη διερευνητική χαρτογράφηση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών που απασχολούνται στα διάφορα ναυτιλιακά επαγγέλματα στη χώρα.

Τα αποτελέσματα φανερώνουν σημαντικά συστημικά προβλήματα: διακρίσεις λόγω φύλου, λεκτική ή σωματική παρενόχληση, μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους, και αδυναμία συμφιλίωσης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Επιπλέον, πάνω από τις μισές συμμετέχουσες δεν ήταν σίγουρες εάν υπήρχαν πολιτικές ισότητας των φύλων στους οργανισμούς τους και η πλειοψηφία δεν είχε λάβει καμία εκπαίδευση για την ποικιλομορφία ή την καταπολέμηση της παρενόχλησης. Οι ερωτηθείσες έδειξαν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και υψηλή φιλοδοξία ανάπτυξης ηγεσίας.

Η εργασία ολοκληρώνεται με πρακτικές συστάσεις προς τις ναυτιλιακές εταιρείες και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, όπως η σαφής πολιτική ισότητας των φύλων, τα προγράμματα καθοδήγησης, η εκπαίδευση για την ποικιλομορφία και η φιλική προς την οικογένεια πολιτική.

*Λέξεις Κλειδιά: Γυναίκες στη Ναυτιλία, Ισότητα των Φύλων, Ελληνική Ναυτιλιακή Βιομηχανία, Εμπόδια στον Χώρο Εργασίας, Συμπεριληπτική Ηγεσία*

### **Abstract**

This master's thesis undertakes an empirical investigation of the role and challenges of women in Greek shipping, adopting a mixed-methods approach. Quantitative and qualitative data were collected through a questionnaire, which yielded responses from 22 women employed in the Greek maritime sector. Despite its small size, the sample enabled an initial exploratory mapping of the professional lives of women employed in various maritime occupations in Greece.

The findings indicate significant systemic challenges: gender-based discrimination, verbal or physical harassment, reduced opportunities for career advancement and reduced salaries compared to male peers, and difficulties in balancing personal and professional life. Furthermore, more than half of the participants were unsure whether gender equality policies existed within their organizations, and the majority had received no training on diversity or on combating harassment. The respondents demonstrated a high level of education and strong leadership ambition.

The thesis concludes with practical recommendations to shipping companies and policy makers, such as the adoption of explicit gender equality policies, mentoring programs, diversity training, and family-friendly policies.

*Keywords: Women in Shipping, Gender Equality, Greek Shipping Industry, Workplace Barriers, Inclusive Leadership*

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ναυτιλιακή βιομηχανία υπήρξε πατροπαράδοτα εξαιρετικά συντηρητική, ιδιαίτερα στις πρακτικές της απασχόλησης, έχοντας κρατήσει τις γυναίκες μακριά από την πλειονότητα των ναυτιλιακών επαγγελμάτων. Η πραγματικότητα των γυναικών στα ναυτιλιακά επαγγέλματα χαρακτηρίζεται από χαμηλά ποσοστά συμμετοχής, ελλείψεις πολιτικές και εκτεταμένα φαινόμενα διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος τους (Belcher κ.α., 2003).

Η ναυτική κουλτούρα έχει παραδοσιακά συνδεθεί με χαρακτηριστικά όπως η σωματική δύναμη, οι τεχνικές δεξιότητες και η αντοχή - χαρακτηριστικά που ιστορικά και πολιτισμικά αναφέρονται ως ανδρικά (Kitada, 2010). Ως εκ τούτου, οι γυναίκες έχουν συχνά αποκλειστεί, έχουν εξαναγκαστεί σε περιορισμό σε διοικητικούς ή υπηρεσιακούς ρόλους και σπάνια έχουν ενθαρρυνθεί ή προωθηθεί για να ακολουθήσουν επιχειρησιακές ή διευθυντικές ναυτιλιακές σταδιοδρομίες.

Η συστηματική υποεκπροσώπηση των γυναικών στη ναυτιλία είναι ένα παλαιό, αλλά και επίκαιρο ζήτημα. Για παράδειγμα, στις αρχές τις δεκαετίας του 2020, οι γυναίκες ακόμη αποτελούν μόνο το 1,2% περίπου του παγκόσμιου ναυτικού εργατικού δυναμικού (ITF, [χ.χ.]· Saratkumar κ.α., 2023), σημειώνοντας, βέβαια, μια αύξηση της τάξεως του 46% από το 2015 (ITF, [χ.χ.]), ενώ ακόμη λιγότερες γυναίκες κατέχουν διοικητικούς και τεχνικούς ρόλους (0,85%) (ITF, [χ.χ.]). Αυτά τα στοιχεία αντικατοπτρίζουν βαθιά ριζωμένα θεσμικά και πολιτισμικά εμπόδια, όπως τα στερεότυπα των φύλων, ο αποκλεισμός από την σχετική εκπαίδευση, οι μη ασφαλείς συνθήκες εργασίας και η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως για τις γυναίκες με οικογενειακές ευθύνες (Sampson και Ellis, 2019).

Ωστόσο, τις τελευταίες δύο δεκαετίες, μια παγκόσμια στροφή προς μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων, την ποικιλομορφία και τα ανθρώπινα δικαιώματα έχει ασκήσει πίεση στις βιομηχανίες -συμπεριλαμβανομένης της ναυτιλίας- να επανεξετάσουν τις πρακτικές τους. Θεσμικά πλαίσια όπως ο *Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 5 (Ισότητα των Φύλων)* του ΟΗΕ και το Πρόγραμμα *Γυναίκες στη Ναυτιλία* του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) έχουν ενισχύσει τις διεθνείς προσπάθειες για την ενίσχυση της ένταξης των γυναικών στα ναυτιλιακά επαγγέλματα. Αυτές οι πρωτοβουλίες επιδιώκουν όχι μόνο την ενδυνάμωση των γυναικών, αλλά και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της βιωσιμότητας της ναυτιλιακής βιομηχανίας, αξιοποιώντας το

γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό. Επιπλέον, η ψηφιοποίηση της ναυτιλίας με την εφαρμογή τεχνολογιών για την αυτοματοποίηση και την απομακρυσμένη παρακολούθηση, καθώς και η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης, αλλάζουν το σύνολο των απαιτούμενων δεξιοτήτων, μειώνοντας έτσι ορισμένα από τα παραδοσιακά φυσικά εμπόδια που έχουν αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να ενταχθούν στον κλάδο. Ποιοτικές μελέτες σε γυναίκες ναυτικούς καταδεικνύουν ότι η σταδιακή μετάβαση προς τα Maritime Autonomous Surface Ships (MASS) και το λεγόμενο Shipping 4.0 μπορεί, εφόσον συνοδευτεί από ισότιμη πρόσβαση σε εκπαίδευση στις ψηφιακές δεξιότητες, να διευρύνει ουσιαστικά τα περιθώρια συμμετοχής των γυναικών σε ναυτιλιακούς ρόλους (Saratkumar κ.α., 2023· Kim κ.α., 2019).

Η καθολική, ισότιμη συμμετοχή αποτελεί, πέρα από ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης, στρατηγική επιταγή για την καινοτομία, την ευελιξία και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη του κλάδου. Παρά τις θετικές τάσεις, ο ρυθμός προόδου είναι αργός. Η πολιτισμική αντίσταση, τα ασυνείδητα στερεότυπα, η έλλειψη προτύπων και η έλλειψη πολιτικών για το φύλο εξακολουθούν να παρεμποδίζουν τις προσπάθειες για την ισότιμη ένταξη των γυναικών (IMO-WISTA, 2021). Ενδεικτικά, το 60% των γυναικών ναυτικών έχει βιώσει διακρίσεις λόγω φύλου επί του πλοίου, 66% έχει υποστεί παρενόχληση ή εκφοβισμό από άνδρες συναδέλφους και 25% θεωρεί ότι η σωματική και σεξουαλική παρενόχληση είναι «συνήθης» στη ναυσιπλοΐα (WISTA International κ.α., 2022).

Στο παράδειγμα της Ελλάδας, που αποτελεί το αντικείμενο μελέτης της παρούσας διπλωματικής εργασίας, οι γυναίκες εργαζόμενες στη ναυτιλία αντιπροσωπεύουν το 7,8% του ελληνικού ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού (registered seafarers) (το 2024) (Αμίτσης, 2025). Ενώ πρόκειται για ένα εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό, που από μόνο του καταδεικνύει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στον κλάδο, μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το ποσοστό αυτό είναι σημαντικά υψηλότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά των γυναικών εργαζομένων στη ναυτιλία στην Ευρώπη (2,4% το 2022), αλλά και παγκοσμίως (1,2% το 2021) (Αμίτσης, 2025). Παράλληλα, εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενες στην ελληνική ναυτιλία παρουσιάζουν αύξηση τα τελευταία χρόνια με χαρακτηριστική την αύξηση από 1.237 γυναίκες εγγεγραμμένες στο NAT το 2020 σε 2.048 γυναίκες εγγεγραμμένες στο NAT το 2024 (Αμίτσης, 2025).

Το υψηλό σχετικό ποσοστό γυναικών στην Ελληνική ναυτιλία κάνει την παρούσα μελέτη ιδιαίτερα σημαντική, ως ένα από τα πρώτα βήματα κατανόησης των προβλημάτων, των

προκλήσεων, των διακρίσεων, και της συνολικής εμπειρίας των γυναικών στον ελληνικό ναυτιλιακό χώρο.

Η διπλωματική εργασία επιχειρεί την πρώτη εμπειρική διερεύνηση του εργασιακού βίου και της εργασιακής καθημερινότητας των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, έναν τομέα που δεν έχει μελετηθεί επαρκώς μέχρι σήμερα. Μέσα από τη συγκριτική ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων με ποιοτική ανάλυση, η έρευνα χαρτογραφεί τα έμφυλα ζητήματα στον τομέα της ναυτιλίας στην Ελλάδα και εξάγει πορίσματα που μπορούν να αξιοποιηθούν για μελλοντική χάραξη πολιτικών ισότητας. Έτσι, συμβάλλει στην αυξημένη συζήτηση για την ποικιλομορφία σε παραδοσιακά ανδρικούς τομείς και καθοδηγεί τη χάραξη πολιτικής βάσει στοιχείων. Για τους φοιτητές και τους επαγγελματίες της ναυτιλιακής επιστήμης και τεχνολογίας, η κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των φύλων είναι κρίσιμη για να γίνει κανείς αποτελεσματικός ηγέτης και να εξοπλίσει τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις για το μέλλον.

### 1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να διερευνήσει το ρόλο των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία και, μέσω της εξέτασης των εμπειριών τους, της επαγγελματικής τους εξέλιξης και των διοικητικών και θεσμικών παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή και την πρόοδό τους, να διερευνήσει την παρούσα κατάσταση των γυναικών στις θαλάσσιες και τις χερσαίες ειδικότητες. Και οι δύο τομείς (χερσαίος και θαλάσσιος) εξετάζονται στην έρευνα, καθώς αναγνωρίζεται ότι τα ζητήματα φύλου μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των δύο.

Η έρευνα υιοθετεί μια προσέγγιση προσανατολισμένη στη διοίκηση, στοχεύοντας στην κατανόηση του ρόλου του φύλου στην εργασία στη ναυτιλιακή βιομηχανία μέσω της διερεύνησης του τρόπου με τον οποίο η οργανωσιακή κουλτούρα, η νοοτροπία της εταιρικής ηγεσίας και οι εταιρικές πολιτικές επηρεάζουν την ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η έρευνα επιδιώκει επίσης να δώσει συστάσεις για τη διασφάλιση της ποικιλομορφίας των φύλων και των ίσων ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης σε ναυτιλιακούς οργανισμούς. Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι είναι:

1. Να εξεταστεί το δημογραφικό προφίλ, τα προσόντα και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών που εργάζονται στο ναυτιλιακό κλάδο στην Ελλάδα.
2. Να χαρτογραφηθούν τα κύρια ζητήματα και εμπόδια για τις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των πολιτισμικών, διαρθρωτικών και λειτουργικών πτυχών.

3. Να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα των τρεχουσών πολιτικών για την ισότητα των φύλων, των πρωτοβουλιών για την ποικιλομορφία και των οργανωσιακών πρακτικών στον ναυτιλιακό κλάδο.
4. Να παρουσιαστούν συστάσεις βασισμένες σε στοιχεία προς τις ναυτιλιακές εταιρείες, τους ναυτιλιακούς οργανισμούς και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικών, για την ενίσχυση ενός πιο συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Σε αυτό το πλαίσιο, η διπλωματική εργασία επιδιώκει να απαντήσει στα ακόλουθα κύρια ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιός είναι ο τρέχων ρόλος των γυναικών σε διάφορες πτυχές της ναυτιλιακής βιομηχανίας: πλοία, εφοδιαστική αλυσίδα (logistics), λειτουργίες λιμένων, διοίκηση.
2. Ποιά είναι τα πιο σημαντικά επαγγελματικά, πολιτιστικά και θεσμικά εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες να εισέλθουν και να αναπτύξουν σταδιοδρομίες στη ναυτιλία.
3. Πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες τις υπάρχουσες πολιτικές και πρακτικές σχετικά με την ισότητα των φύλων, την υποστήριξη και την ένταξη στη ναυτιλία.
4. Ποιές στρατηγικές και πρακτικές ηγεσίας σε επίπεδο διοίκησης μπορούν να ενισχύσουν την εκπροσώπηση και τη διατήρηση των γυναικών στη ναυτιλία.

Τα ερωτήματα αυτά καθοδήγησαν τον σχεδιασμό της εμπειρικής έρευνας και την ερμηνεία των ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων που συλλέχθηκαν.

## 1.2 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ

Η παρούσα έρευνα είναι περιγραφική και διερευνητική. Περιγραφική, καθώς στοχεύει στη χαρτογράφηση των τρεχόντων μοτίβων συμμετοχής και κατανομής των γυναικών στην ελληνική ναυτιλιακή βιομηχανία· διερευνητική, καθώς στοχεύει στον αρχικό εντοπισμό μοτίβων στις αντιλήψεις, πολιτικές και πρακτικές που επηρεάζουν την ένταξη των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, ένα θέμα που είναι ελάχιστα μελετημένο. Το δείγμα είναι μικρό (N=22), άρα η στόχευση είναι αναγνωριστική/εξερευνητική, όχι γενίκευση για όλο τον κλάδο.

Οι μικτές μέθοδοι χρησιμοποιήθηκαν για να διευκολύνουν τη στατιστική ανάλυση και το βάθος της ερμηνείας λόγω της πολυπλοκότητας των ζητημάτων φύλου στη ναυτιλία (Creswell και Plano Clark, 2018). Ο σχεδιασμός μεικτών μεθόδων είναι ιδιαίτερα καλά προσαρμοσμένος στην έρευνα κοινωνικής κατασκευής, όπως το φύλο, όπου απαιτούνται τόσο η μέτρηση όσο και η ερμηνεία (Bryman, 2012) και επιτρέπει την τριγωνοποίηση των δεδομένων για την αύξηση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας των ευρημάτων (Tashakkori και Teddlie, 2010).

### 1.2.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η συλλογή δεδομένων για την έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ενός διαδικτυακού ερωτηματολογίου στην πλατφόρμα *Google Forms* (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ). Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε ηλεκτρονικά μέσω επαγγελματικών δικτύων σε γυναίκες επαγγελματίες και ενώσεις επαγγελματιών. Η προσέγγιση αυτή επιλέχθηκε επειδή κάλυπτε μεγάλο αριθμό ατόμων διασφαλίζοντας την ανωνυμία (Dillman κ.α., 2014).

Το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήσεις κλειστού τύπου (δημογραφικά στοιχεία, κλίμακα Likert, πολλαπλές επιλογές) και μία ερώτηση ανοιχτού τύπου για την ποιοτική διερεύνηση βασικών θεματικών που απασχολούν τις γυναίκες εργαζόμενες στην ελληνική ναυτιλία.

Οι ερωτήσεις χωρίστηκαν σε πέντε ενότητες: Δημογραφικό Προφίλ, Κατάσταση Απασχόλησης και Επαγγελματική Ανάπτυξη, Αντιλήψεις για την Ισότητα των Φύλων, Οργανωτική Υποστήριξη και Ένταξη, Προκλήσεις και Συστάσεις.

Τα δεδομένα εξήχθησαν και αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας το *Microsoft Excel*, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για την εκτέλεση περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης. Πραγματοποιήθηκε επίσης βασική ανάλυση συσχέτισης σε μια προσπάθεια να εξεταστεί η συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας, των ετών εμπειρίας και του κατά πόσον οι συμμετέχουσες αισθάνονται ότι είναι ενταγμένες ή ευχαριστημένες.

Χρησιμοποιήθηκαν διαδικασίες σύμφωνες με τα πρότυπα ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας. Όλες οι συμμετέχουσες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της μελέτης και τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής. Η εμπιστευτικότητα και η ανωνυμία ήταν εγγυημένες και δεν συλλέχθηκαν προσωπικά στοιχεία ταυτοποίησης.

### 1.2.2 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ

Ο πληθυσμός-στόχος για την παρούσα μελέτη είναι οι γυναίκες επαγγελματίες που απασχολούνται στον ναυτιλιακό κλάδο, τόσο στην ξηρά όσο και στη θάλασσα. Συγκεκριμένα, η μελέτη στόχευσε στην εμπλοκή γυναικών που εργάζονται ως αξιωματικοί καταστρώματος, μηχανικοί πλοίων, δόκιμοι και διοικητικό προσωπικό σε ναυτιλιακούς οργανισμούς, λιμενικές διοικήσεις, νηογνώμονες και κέντρα ναυτιλιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης (METs). Διεξήχθη μη πιθανοτική σκόπιμη δειγματοληψία επειδή η ομάδα ενδιαφέροντος ήταν εξειδικευμένη (Etikan κ.α., 2016). Τα κριτήρια συμπερίληψης ήταν: ενεργή επαγγελματική εμπειρία στον ναυτιλιακό κλάδο, γυναικεία ταυτότητα φύλου, και εργασία σε ελληνική ναυτιλιακή εταιρεία.

Το ερωτηματολόγιο έλαβε 23 απαντήσεις, 22 εκ των οποίων κρίθηκαν έγκυρες, μετά τον αποκλεισμό 1 συμμετέχουσας που δεν πληρούσε τα κριτήρια συμπερίληψης, καθώς εργάζεται στον ναυτιλιακό κλάδο εκτός Ελλάδας.

Το δείγμα (N=22) αντιστοιχεί σε δειγματοληπτική κάλυψη 1,07%<sup>1</sup> και, καθώς η δειγματοληψία ήταν μη πιθανοτική και η πρόσβαση στις συμμετέχουσες πραγματοποιήθηκε μέσω δικτύων, το δείγμα δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του συνόλου. Έτσι, τα ευρήματά μας ερμηνεύονται ως διερευνητικά/πilotικά και κρίνονται ως χρήσιμα για την ανάδειξη τάσεων και θεματικών.

### 1.2.3 ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα ακολούθησε την ηθική της έρευνας κοινωνικών επιστημών. Η συμμετοχή στην απάντηση της έρευνας ήταν εθελοντική και οι συμμετέχουσες ενημερώθηκαν εκ των προτέρων για τους στόχους της μελέτης πριν από την παροχή της συγκατάθεσής τους.

Διασφαλίστηκε η εμπιστευτικότητα και η ανωνυμία, με αποτέλεσμα να μην τοποθετηθούν ατομικά αναγνωριστικά στοιχεία και όλα τα δεδομένα να αποθηκεύονται με ασφάλεια μόνο για ερευνητικούς σκοπούς. Ο σχεδιασμός της έρευνας απέφυγε την πρόκληση οποιασδήποτε βλάβης στις συμμετέχουσες, μη λαμβάνοντας υπόψη την επαγγελματική εμπειρία σε σχέση με προσωπικά δεδομένα ή ευαίσθητα ζητήματα πέραν των απαραίτητων για τη διεξαγωγή της μελέτης.

Επιπλέον, η διαδικασία ήταν διαφανής και στις συμμετέχουσες δόθηκε η δυνατότητα να αποσυρθούν ανά πάσα στιγμή χωρίς κυρώσεις. Όλες οι διαδικασίες της μελέτης καθοδηγούνταν από σεβασμό, ειλικρίνεια και δικαιοσύνη, σύμφωνα με τις ακαδημαϊκές και θεσμικές ηθικές αρχές.

### 1.2.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο υποβλήθηκαν σε στατιστική επεξεργασία χρησιμοποιώντας το πακέτο λογισμικού Microsoft Excel.

Πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση (ποσοστά) για την απόκτηση δημογραφικών κατανομών και τη σύνοψη των προφίλ των ερωτηθέντων.

---

<sup>1</sup> Σε σχέση με τον πληθυσμό αναφοράς ναυτικών εγγεγραμμένων στο NAT που χρησιμοποιείται εδώ ενδεικτικά, καθώς το δείγμα της έρευνάς μας περιλαμβάνει επίσης χερσαίες ειδικότητες, ενώ ο πληθυσμός αναφοράς (NAT) αφορά εγγεγραμμένους ναυτικούς (2.048 γυναίκες το 2024, σύμφωνα με τα στοιχεία του Αμίτη (2025)).

Επιπλέον, επιχειρήθηκε ο προσδιορισμός μοτίβων ανάλογα με την ηλικία, τα έτη εμπειρίας και τον τομέα εργασίας μέσα από περιγραφική ανάλυση ανά ομάδες με χρήση μέτρων κεντρικής τάσης (μέσος όρος (mean), επικρατούσα τιμή) και διασποράς (τυπική απόκλιση (standard deviation) και συντελεστής μεταβλητότητας (coefficient of variation)).

Οι απαντήσεις των συμμετεχουσών στις δηλώσεις τύπου Likert αντιμετωπίστηκαν πρωτίστως ως τακτικά/ordinal δεδομένα, ώστε να διερευνηθούν οι τάσεις μέσα από μέτρα κεντρικής τάσης και διασποράς. Για το λόγο αυτό, και ο έλεγχος συσχέτισης μεταξύ των τεσσάρων ερωτημάτων που εξετάστηκαν (μεταβλητές) πραγματοποιήθηκε με μη παραμετρική ανάλυση Spearman (Spearman's correlation ( $\rho$ )).

Οι προαναφερθείσες αναλύσεις επέτρεψαν τόσο την επαρκή περιγραφική ανάλυση όσο και την διερευνητική ανάλυση συσχετίσεων, παρά το σχετικά μικρό μέγεθος δείγματος, διασφαλίζοντας την αξιοπιστία των διερευνητικών συμπερασμάτων της μελέτης.

### 1.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΈΡΕΥΝΑΣ

Παρά το γεγονός ότι η έρευνα έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίζει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία, υπάρχουν ορισμένοι περιορισμοί που πρέπει να αναγνωριστούν. Πρώτον, χωρίς τη χρήση εις βάθος συνεντεύξεων, οι ατομικές αφηγήσεις και οι προσωπικές εμπειρίες δεν μπορούν να διερευνηθούν με τόση λεπτομέρεια, και η χρήση μόνο ενός ερωτηματολογίου οδηγεί σε μια πιο γενικευμένη κατανόηση των ευρημάτων. Τέλος, η στρατολόγηση συμμετεχουσών που να πληρούν τα κριτήρια που τέθηκαν ήταν δύσκολη λόγω της φύσης του κλάδου. Οι γυναίκες μπορεί να βρίσκονται σε πλοία και, ως εκ τούτου, να μην έχουν τακτική ή εύκολη πρόσβαση σε ψηφιακά μέσα, γεγονός που διαμόρφωσε το ποσοστό ανταπόκρισης και μπορεί να έχει εισαγάγει προκατάληψη (bias) στα δεδομένα.

### 1.4 ΔΟΜΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία περιλαμβάνει πέντε κεφάλαια:

Στην *Εισαγωγή* διατυπώνονται οι ερευνητικοί στόχοι και ερωτήματα, παρέχεται το υπόβαθρο της έρευνας και δίνεται μια επισκόπηση της μεθοδολογίας, συμπεριλαμβανομένων των μεθόδων δειγματοληψίας, των εργαλείων συλλογής δεδομένων και των μεθόδων ερμηνείας των δεδομένων.

Το *Κεφάλαιο 2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ*, περιγράφει την υπάρχουσα βιβλιογραφία και τις επιχειρηματικές αναφορές που σχετίζονται με το θέμα του φύλου στη

ναυτιλία, τα εμπόδια εισόδου, τις πολιτικές ποικιλομορφίας και την οργανωσιακή κουλτούρα της ναυτιλιακής διαχείρισης.

Το *Κεφάλαιο 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ*, περιλαμβάνει στατιστική ανάλυση και αναλυτική συζήτηση των αποτελεσμάτων. Στην ενότητα της ποσοτικής στατιστικής ανάλυσης, οι τάσεις και οι συσχετίσεις επισημαίνονται και εξηγούνται. Ακολουθεί η ενότητα της ποιοτικής ανάλυσης, όπου αναλύονται οι κύριες θεματικές που αναδύθηκαν μέσα από τα σχόλια των συμμετεχουσών (ερώτηση ανοικτού τύπου).

Τέλος, το *Κεφάλαιο 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ* περιλαμβάνει συνολική συζήτηση των αποτελεσμάτων με βάση την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην *Εισαγωγή*, ενώ συνδυάζει τα γενικά συμπεράσματα με πρακτικές συστάσεις για τη βελτίωση της εισαγωγής, της εξέλιξης και της διατήρησης των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία στην Ελλάδα.

Η εργασία παρουσιάζει μια ευρεία εικόνα της ζωής των γυναικών στον ελληνικό ναυτιλιακό κλάδο, η οποία συμβάλλει στον διάλογο σχετικά με τη συμπεριληπτική διαχείριση στην καινοτομία και παγκοσμιοποιημένη ναυτιλιακή βιομηχανία.

## 2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

### 2.1 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Ιστορικά, ο παγκόσμιος ναυτιλιακός τομέας υπήρξε κατεξοχήν ανδροκρατούμενος, ως αποτέλεσμα εσωτερικευμένων κοινωνικών κανόνων, πολιτισμικών πρακτικών και θεσμικών ρυθμίσεων που διαμόρφωσαν τους ναυτιλιακούς οργανισμούς ως πρωτίστως ανδρικούς επαγγελματικούς χώρους (Acker, 1990· Connell και Messerschmidt, 2005· Sampson και Ellis, 2019). Η ναυτική εργασία έχει παραδοσιακά νοηθεί ως σωματικά επίπονη απασχόληση που απαιτεί εξειδικευμένες τεχνικές δεξιότητες και υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα, χαρακτηριστικά τα οποία στερεοτυπικά αποδίδονται στους άνδρες, εντάσσοντας τη ναυτιλία σε ένα καθεστώς «ηγεμονικής ανδρικότητας» (hegemonic masculinity) (Connell και Messerschmidt, 2005).

Η αντίληψη της ναυτιλίας ως ανδρικής δουλειάς ενισχύθηκε από τη ναυτική λαογραφία και τις θαλάσσιες παραδόσεις, σύμφωνα με τις οποίες η παρουσία γυναίκας επί του πλοίου θεωρούνταν κακός οιώνός, ένα πολιτισμικό μοτίβο που διαδόθηκε από τις αρχαίες ναυτικές πρακτικές στην Ευρώπη και την Ασία (Kitada, 2010). Ως εκ τούτου, η ιστορική εξέλιξη υπαγόρευσε ότι οι γυναίκες θα έπρεπε να παραμένουν σε θέσεις στην ξηρά – διοικητικό ή

γραμματειακό προσωπικό, λιμενικές διαχειρίστριες – ενώ αποκλείονταν σχεδόν ολοκληρωτικά από τις θαλάσσιες δραστηριότητες, τη ναυσιπλοΐα και τις τεχνικές θέσεις μηχανικών (Kitada, 2013, 2021, 2022). Οι αναλύσεις της Kitada σχετικά με τις ταυτότητες των γυναικών ναυτικών καταδεικνύουν ότι η είσοδος και η παραμονή των γυναικών στο πλοίο απαιτούσε συστηματική διαχείριση τόσο του σώματος όσο και της επαγγελματικής τους εικόνας, σε ένα περιβάλλον που είχε εκ των προτέρων σχεδιαστεί για ανδρικά σώματα (Kitada, 2013· Kitada και Langåker, 2017).

Οι εδραιωμένες έμφυλες διακρίσεις στα ναυτιλιακά επαγγέλματα δεν είναι μόνο αποτέλεσμα πολιτισμικών προκαταλήψεων, αλλά πηγάζουν και από θεσμοθετημένες πρακτικές και νομικούς φραγμούς. Ακόμη και στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, οι σχολές ναυτικής εκπαίδευσης υποδέχονται ελάχιστες ή καθόλου γυναίκες, είτε λόγω τυπικών κανονισμών αποκλεισμού είτε λόγω συστηματικής αποθάρρυνσης της συμμετοχής τους (Shore κ.α., 2011· Kitada, 2021). Παράλληλα, στις περισσότερες κατηγορίες εμπορικών πλοίων οι επαρκείς υποδομές για γυναικείο προσωπικό, όπως ξεχωριστοί χώροι υγιεινής ή ύπνου, απουσιάζουν – γεγονός που δημιουργεί πρακτικά εμπόδια και ζητήματα ασφαλείας (Kitada και Langåker, 2017). Σε συνδυασμό με συστήματα προσλήψεων και επαγγελματικής ανέλιξης που ενσωμάτωναν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, αυτές οι συνθήκες περιόρισαν τις ευκαιρίες εργασίας και την εργασιακή ασφάλεια των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο (Sampson και Ellis, 2019). Ως συνέπεια, οι γυναίκες αποτελούνε μικρό ποσοστό του ναυτικού δυναμικού, συγκεντρωμένες κυρίως σε επιβατηγά πλοία, με περιορισμένη εκπροσώπηση σε αξιωματικούς ρόλους και ανεπαρκείς πολιτικές για τη διαχείριση θεμάτων όπως η εγκυμοσύνη, η μητρότητα και η σεξουαλική παρενόχληση (Belcher κ.α., 2003).

Παρά το δυσμενές αυτό πλαίσιο, καταγράφονται ιστορικά μεμονωμένες περιπτώσεις πρωτοπόρων γυναικών που αμφισβήτησαν και υπερέβησαν τις κυρίαρχες προκαταλήψεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Victoria Drummond, Βρετανίδα μηχανικός η οποία, παρά τα προσόντα της, αντιμετώπισε επανειλημμένες απορρίψεις από ναυτιλιακές εταιρείες και, ακόμη και όταν τελικά προσλήφθηκε, βρέθηκε αντιμετώπιση με θεσμικό σεξισμό στον χώρο εργασίας (Bennett, 2018). Αντίστοιχα, γυναίκες όπως η Molly Kool, η οποία αναγνωρίζεται ως η πρώτη γυναίκα καπετάνιος με άδεια στη Βόρεια Αμερική, και η Anna Shchetinina, η πρώτη γυναίκα καπετάνιος στη Σοβιετική Ένωση, αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες μπορούσαν να επιτελέσουν καθήκοντα ναυτικής διοίκησης και τεχνικής φύσεως σε περιόδους πολύ πριν επιτραπεί επισήμως η συστηματική πρόσβασή τους σε ανάλογους

ρόλους (Kitada, 2013, 2022). Ωστόσο, οι περιπτώσεις αυτές παρέμειναν εξαιρέσεις μέχρι και το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα και δεν αρκούσαν για να ανατρέψουν τα δομικά έμφυλα στερεότυπα των ναυτιλιακών οργανώσεων (Acker, 1990).

## 2.2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΗΜΕΡΑ

Στατιστικά στοιχεία από διεθνείς εκθέσεις καταδεικνύουν ότι, ακόμη και στις αρχές του 21ου αιώνα, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μικρό ποσοστό του παγκόσμιου ναυτικού δυναμικού. Εκτιμήσεις της BIMCO και του ICS προσδιορίζουν τη συμμετοχή των γυναικών ναυτικών σε περίπου 1,2–1,3% του συνολικού αριθμού ναυτικών, επιβεβαιώνοντας την εμμένουσα υποεκπροσώπηση (BIMCO και ICS, 2021· UNCTAD, 2023).

Η σταδιακή αύξηση της παρουσίας των γυναικών σε ναυτιλιακές σταδιοδρομίες τις τελευταίες δεκαετίες συνδέεται με την εντεινόμενη διεθνή εστίαση στην ισότητα των φύλων, τις μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση και την υιοθέτηση πολιτικών ποικιλομορφίας και συμπερίληψης σε οργανισμούς και τομείς όπου ιστορικά υπήρξε ανισότητα των φύλων (Acker, 1990· Shore κ.α., 2011).

Παρόλα αυτά, ο ναυτιλιακός τομέας εξακολουθεί να εμφανίζει σημαντικές έμφυλες ανισότητες, ιδίως σε θέσεις ναυτικών και μηχανικών. Η εκπροσώπηση των γυναικών είναι υψηλότερη σε θέσεις στη διοίκηση, τη ναυτιλιακή διαχείριση, τη ναυτική εκπαίδευση, το ναυτικό δίκαιο, τις εργασίες συμμόρφωσης και την εφοδιαστική αλυσίδα, αλλά παραμένει σαφώς χαμηλότερη της ανδρικής (Sampson και Ellis, 2019· Kitada, 2021, 2022· Martide, 2023). Η έρευνα IMO-WISTA (2024) δείχνει ότι οι γυναίκες αντιστοιχούν σε λιγότερο από 19% του συνολικού εργατικού δυναμικού που καλύπτει η έρευνα και περίπου σε 1% των ναυτικών, παρά την αύξηση του αριθμού των γυναικών που εργάζονται σε δημόσιους και ιδιωτικούς ναυτιλιακούς οργανισμούς (IMO–WISTA, 2024). Πάντως, η ίδια έρευνα καταγράφει ένα ποσοστό 34% των στελεχών ναυτιλιακών οργανισμών να είναι γυναίκες.

Παράλληλα, εξακολουθούν να υφίστανται σοβαρά ελλείμματα σε πολιτικές ισότητας φύλων, πρόσβαση στην εκπαίδευση και ευκαιρίες ηγεσίας (Kitada, Williams και Froholdt, 2015) και τα αναπαραγόμενα στερεότυπα παρουσιάζουν τη ναυτιλία ως σωματικά απαιτητικό και, συνεπώς, ακατάλληλο επάγγελμα για γυναίκες (Shore κ.α., 2011· Sampson και Ellis, 2019). Τα παραπάνω δημιουργούν ένα πλέγμα φυσικών, κοινωνικών και ψυχολογικών εμποδίων που εξακολουθούν να περιορίζουν την πρόσβασή των γυναικών στη ναυτιλία (Saratkumar κ.α., 2023).

Παρά ταύτα, διαπιστώνονται ενδείξεις θετικής μεταβολής σε συγκεκριμένα τμήματα της ναυτιλίας. Ναυτιλιακές ακαδημίες και πανεπιστημιακά ιδρύματα έχουν εισαγάγει προγράμματα ευαισθητοποίησης σε ζητήματα φύλου, κατά της παρενόχλησης, καθώς και σχήματα καθοδήγησης για γυναίκες δοκίμους. Ιδρύματα όπως το World Maritime University – WMU της Σουηδίας καταγράφουν σταθερή ετήσια αύξηση στις εγγραφές γυναικών σε προγράμματα ναυτικού δικαίου, επιστήμης θαλάσσιου περιβάλλοντος και διαχείρισης λιμένων, φτάνοντας σε ποσοστό γυναικών 40% το 2024 (World Maritime University, 2024), κάτι που υποδηλώνει ότι οι νεότερες γυναίκες αντιμετωπίζουν ολοένα και περισσότερο τις ναυτιλιακές σταδιοδρομίες ως ρεαλιστική επιλογή (World Maritime University, 2024· Kitada, 2022). Η διοργάνωση διεθνών συνεδρίων όπως το *Maritime Women: Global Leadership* και η ανάπτυξη περιφερειακών δικτύων IMO–WISTA ενισχύουν περαιτέρω τη δικτύωση, την καθοδήγηση και την ορατότητα των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στη ναυτιλία.

Επιπλέον, η ψηφιοποίηση και ο αυτοματισμός στη ναυτιλία μετασχηματίζουν τις απαιτήσεις της εργασίας, δημιουργώντας δυνητικά νέες δυνατότητες πρόσβασης για τις γυναίκες. Καθώς οι ναυτιλιακές λειτουργίες γίνονται ολοένα και πιο εξαρτημένες από ψηφιακά συστήματα, την κυβερνοασφάλεια και την απομακρυσμένη παρακολούθηση, δεξιότητες όπως η πληροφορική, η ανάλυση δεδομένων και η διαχείριση συμμόρφωσης – πεδία στα οποία οι γυναίκες εκπροσωπούνται ήδη επαρκώς εδώ και χρόνια – αποκτούν αυξανόμενη σημασία (UNCTAD, 2023· Kitada, 2022). Ποιοτικές έρευνες καταδεικνύουν ότι η προοδευτική υιοθέτηση τεχνολογιών αυτοματισμού και MASS μπορεί να αναμορφώσει το προφίλ των ναυτικών δεξιοτήτων και να μειώσει τη σημασία της βαριάς χειρωνακτικής εργασίας, αρκεί οι γυναίκες να έχουν ισότιμη πρόσβαση σε κατάλληλη κατάρτιση και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (Saratkumar κ.α., 2023· Kim κ.α., 2019). Η εξέλιξη αυτή μπορεί να μειώσει ορισμένα από τα παραδοσιακά εμπόδια που ιστορικά προβάλλονταν ως αιτιολόγηση για τον περιορισμένο αριθμό γυναικών σε ναυτικούς ρόλους. Τονίζεται, όμως, ότι χωρίς στοχευμένες παρεμβάσεις πολιτικής η επιταχυνόμενη ψηφιοποίηση κινδυνεύει να αναπαράγει, αντί να μειώσει, τις υφιστάμενες έμφυλες ανισότητες (Saratkumar κ.α., 2023· IMO–WISTA, 2024)

Παρά τις εξελίξεις αυτές, ωστόσο, οι προκλήσεις παραμένουν. Η έμφυλη παρενόχληση, οι ανεπαρκείς ρυθμίσεις για άδειες μητρότητας και οι ελλείψεις, μη φιλικές προς τις γυναίκες υποδομές επί των πλοίων εξακολουθούν να λειτουργούν αποτρεπτικά ως προς τη μακροχρόνια παραμονή των γυναικών σε θαλάσσιες θέσεις (Kitada, 2021· Sampson και

Ellis, 2019). Η απομόνωση και η μοναξιά στη θάλασσα αναφέρονται συχνά από γυναίκες ναυτικούς ως σημαντικοί αποθαρρυντικοί παράγοντες, ιδιαίτερα όταν είναι οι μόνες γυναίκες στο πλήρωμα (Kitada, 2013· Sampson και Ellis, 2019).

Συνοψίζοντας, η έλλειψη πλήρους ισότητας των φύλων στα ναυτιλιακά επαγγέλματα παραμένει εμφανής, ιδίως σε τεχνικούς και ηγετικούς ρόλους επί των πλοίων. Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών προϋποθέτει ενεργό διεθνή συντονισμό, εκπαιδευτικές πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς και βαθιές αλλαγές στην εργασιακή κουλτούρα της ναυτιλιακής βιομηχανίας, σύμφωνα με τον ΣΒΑ 5 του ΟΗΕ (United Nations, 2015· Kitada, 2021).

### 2.3 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Τα διεθνή θεσμικά και νομικά πλαίσια επιχειρούν ολοένα και περισσότερο να άρουν τις συστηματικές έμφυλες ανισότητες στη ναυτιλιακή βιομηχανία, μέσω συμβάσεων, στρατηγικών πλαισίων και στοχευμένων εκστρατειών. Κεντρική θέση ανάμεσα στις σχετικές πρωτοβουλίες κατέχει το πρόγραμμα «Women in Maritime» του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO), το οποίο θεσπίστηκε το 1988 με σκοπό την προώθηση μιας διεθνώς πιο ισορροπημένης, από πλευράς φύλου, ναυτιλιακής κοινότητας, σε συμφωνία με τις αρχές της ισότητας των φύλων που προωθούνται από τα Ηνωμένα Έθνη (United Nations, 2015). Η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί βασικό άξονα για τη διεύρυνση της πρόσβασης των γυναικών στη ναυτική εκπαίδευση, την τεχνική κατάρτιση και την ηγεσία και έχει οδηγήσει στη σύσταση περιφερειακών δικτύων που στοχεύουν στην επαγγελματική ανάπτυξη, τη δικτύωση, την ανταλλαγή γνώσεων και την ενίσχυση ικανοτήτων των γυναικών σε διάφορους ναυτιλιακούς υποτομείς (Kitada, 2021).

Παράλληλα, διεθνείς οργανισμοί εργασίας και ναυτιλιακοί φορείς έχουν αναπτύξει πρότυπα που προβλέπουν ίση μεταχείριση, απαγόρευση των διακρίσεων και προστασία από παρενόχληση και κακοποίηση στον χώρο εργασίας. Οι Sampson και Ellis (2019) επισημαίνουν ότι η σταδιακή ενσωμάτωση αυτών των προτύπων στο ναυτικό δίκαιο, μέσω εθνικών νομοθεσιών και διεθνών συμβάσεων, δημιουργεί ένα νέο πλαίσιο λογοδοσίας για τις ναυτιλιακές εταιρείες. Ωστόσο, υπογραμμίζουν επίσης ότι η ύπαρξη θεσμικών κανόνων δεν επαρκεί από μόνη της, εάν δεν συνοδευτεί από ουσιαστική αλλαγή στην οργανωσιακή κουλτούρα και στην καθημερινή πρακτική. Πρόσφατα, η Κοινή Τριμερής Ομάδας Εργασίας ILO/IMO (Joint ILO/IMO Tripartite Working Group (JTWG)) για τη Βία και την Παρενόχληση στη Ναυτιλία (Violence and harassment in the maritime sector, including

sexual assault and sexual harassment) ανέπτυξε συγκεκριμένες θεσμοθετημένες παρεμβάσεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της σεξουαλικής βίας επί των πλοίων, με υποχρεωτική εκπαίδευση όλων των ναυτικών στην πρόληψη και της αντιμετώπιση της βίας στη θάλασσα ως μέρος της βασικής υποχρεωτικής εκπαίδευσης, με έναρξη εφαρμογής από την 01/01/2026 (IMO, 2026). Κοινωνικο-νομικές αναλύσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών ναυτικών υπογραμμίζουν ότι απαιτείται μια προσαρμοσμένη, ειδικά για το ναυτιλιακό περιβάλλον, προσέγγιση, η οποία να συνδυάζει σαφείς ορισμούς, αποτελεσματικούς μηχανισμούς καταγγελίας και στοχευμένη εκπαίδευση (Sexual harassment and women seafarers, 2020)

Στο επίπεδο της επιχειρηματικής πρακτικής, κώδικες δεοντολογίας και εθελοντικά πρότυπα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ενσωματώνουν την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδη αρχή. Μεγάλες ναυτιλιακές εταιρείες, όπως η Maersk, έχουν αναπτύξει εσωτερικές στρατηγικές ποικιλομορφίας και ένταξης (D&I), οι οποίες στοχεύουν στη γεφύρωση των έμφυλων διαφορών, την ενίσχυση προγραμμάτων καθοδήγησης για γυναίκες και τη δημιουργία ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης για γυναίκες τόσο σε θαλάσσιους όσο και σε χερσαίους ρόλους (Maersk, 2023). Οι πρωτοβουλίες αυτές ευθυγραμμίζονται με τον ΣΒΑ 5, αντανακλώντας την αυξανόμενη συναίνεση ότι η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ηθική επιταγή, αλλά και κρίσιμο οικονομικό και επιχειρησιακό παράγοντα σε ένα σύνθετο, παγκοσμιοποιημένο ναυτιλιακό περιβάλλον (United Nations, 2015· UNCTAD, 2023).

Παρά τις θετικές αυτές εξελίξεις, εξακολουθούν να παρατηρούνται κενά ως προς την εφαρμογή και τη συνέπεια των ρυθμίσεων του ναυτικού δικαίου σε ζητήματα φύλου. Η πολιτισμική αντίσταση, η έλλειψη αποτελεσματικών μηχανισμών παρακολούθησης και η περιορισμένη αξιοποίηση των διαθέσιμων εργαλείων καταγγελίας υπονομεύουν την πλήρη εφαρμογή των προτύπων (Kitada, 2021· Sampson και Ellis, 2019). Ωστόσο, οι διακρατικές δεσμεύσεις, οι εθνικές νομοθετικές τροποποιήσεις, οι πρωτοβουλίες που χρηματοδοτούνται από τον κλάδο και η περιφερειακή συνεργασία συγκλίνουν προς μια σταδιακή αλλά σαφή ενίσχυση της ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων στο ναυτικό δίκαιο και την πολιτική.

#### 2.4 ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Παρά τα ουσιώδη βήματα στην ανάπτυξη πολιτικών και την άσκηση διεθνούς πίεσης, οι γυναίκες στα ναυτιλιακά επαγγέλματα συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν ένα σύνολο δομικών, πολιτισμικών και διαπροσωπικών εμποδίων, τα οποία περιορίζουν την πρόσβασή τους,

αναστέλλουν την επαγγελματική τους εξέλιξη και συμβάλλουν σε υψηλά ποσοστά εγκατάλειψης ενός κλάδου που εξακολουθεί να είναι κατά συντριπτική πλειονότητα ανδροκρατούμενος (Kitada, 2021· Sampson και Ellis, 2019). Η θεωρία των «εμφυλοποιημένων οργανώσεων» (Acker, 1990) και η έννοια της «ηγεμονικής ανδρικότητας» (Connell και Messerschmidt, 2005) προσφέρουν ένα χρήσιμο αναλυτικό πλαίσιο για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα εμπόδια αυτά ενσωματώνονται στις καθημερινές πρακτικές, τα σύμβολα και τις ρουτίνες της ναυτιλιακής εργασίας.

#### *2.4.1 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ*

Ένα από τα πλέον ανθεκτικά εμπόδια είναι η διαχρονική αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων στη ναυτική κουλτούρα. Η ναυτιλία έχει ιστορικά κατασκευαστεί ως «ανδρική» δραστηριότητα, συνδεδεμένη με σωματική δύναμη, αυτοπεποίθηση και συναισθηματική «αποστασιοποίηση» – χαρακτηριστικά τα οποία αποδίδονται στερεοτυπικά στους άνδρες (Kitada, 2010· Connell και Messerschmidt, 2005). Οι γυναίκες, τόσο σε ανεπτυγμένες όσο και σε αναπτυσσόμενες χώρες, έρχονται αντιμέτωπες με τέτοιες αντιλήψεις, οι οποίες συχνά εκδηλώνονται ως μικροεπιθετικές συμπεριφορές ή ως απροκάλυπτες διακρίσεις στις διαδικασίες πρόσληψης και αξιολόγησης (Shore κ.α., 2011· Sampson και Ellis, 2019).

Οι γυναίκες θεωρούνται γενικά λιγότερο ικανές σε τεχνικούς τομείς, όπως η ναυσιπλοΐα, η διαχείριση πλοίων και η ναυτική μηχανική, γεγονός που τις υποχρεώνει να καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για να εδραιώσουν την αξιοπιστία τους και να κερδίσουν τον σεβασμό προϊσταμένων και συναδέλφων (Kitada, 2013, 2021). Η διαρκής αυτή πίεση ενδέχεται να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση, σύνδρομο του απατεώνα και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, ενώ η υποτίμηση των ικανοτήτων τους μεταφράζεται σε περιορισμένες ευκαιρίες προαγωγής, μισθολογικές ανισότητες και αποκλεισμό από άτυπα δίκτυα λήψης αποφάσεων (Shore κ.α., 2011· Acker, 1990).

#### *2.4.2 ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ*

Ένα δεύτερο κρίσιμο ζήτημα αφορά την εξισορρόπηση των ναυτικών σταδιοδρομιών με την οικογενειακή ζωή και τις ευθύνες φροντίδας. Η φύση της ναυτικής εργασίας – μεγάλης διάρκειας ταξίδια, απρόβλεπτα χρονοδιαγράμματα και παρατεταμένη φυσική απουσία από το οικογενειακό περιβάλλον – συγκρούεται με κοινωνικούς κανόνες που εξακολουθούν να αναθέτουν στις γυναίκες τον πρωταρχικό ρόλο φροντίδας εντός της οικογένειας (Kitada, 2021· Sampson και Ellis, 2019). Ως αποτέλεσμα, πολλές γυναίκες δεν επιλέγουν εξ αρχής

ναυτικές σταδιοδρομίες ή διακόπτουν την καριέρα τους μετά τον γάμο ή την γέννηση παιδιών.

Ο ναυτιλιακός κλάδος στερείται επαρκών προγραμμάτων επανένταξης για άτομα που πραγματοποιούν διαλείμματα στη σταδιοδρομία τους για οικογενειακούς λόγους, ενώ τα προγράμματα άδειας μητρότητας παραμένουν συχνά ανεπαρκή, ιδίως για συμβασιούχες ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία (Kitada, 2021). Ακόμη και στα ναυτιλιακά επαγγέλματα στην ξηρά, όπου οι συνθήκες μπορεί να επιτρέπουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σημαντικούς περιορισμούς, καθώς οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι περιορισμένες και η μερική απασχόληση σπάνια συνδέεται με ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης (Shore κ.α., 2011· Acker, 1990). Ελλείψει συστημικών αλλαγών, η ναυτιλιακή βιομηχανία κινδυνεύει να χάσει σημαντικό αριθμό έμπειρων γυναικών επαγγελματιών, οι οποίες ενδέχεται να στραφούν σε πιο ευέλικτους κλάδους (Sampson και Ellis, 2019· UNCTAD, 2023).

#### 2.4.3 ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΒΙΑ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Η ανησυχία για την ασφάλεια τους αποτελεί σοβαρό, και συχνά υποτιμημένο ζήτημα, για τις γυναίκες στη θάλασσα. Η απομόνωση του πλοίου, οι ανισορροπίες ισχύος και η κυριαρχία ανδρικών πληρωμάτων δημιουργούν συνθήκες που ευνοούν την εκδήλωση έμφυλης βίας και παρενόχλησης (Kitada, 2013, 2021· Sampson και Ellis, 2019). Πολλές γυναίκες ναυτικοί αναφέρουν εμπειρίες προσβλητικής συμπεριφοράς, ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής ή εκφοβισμού, οι οποίες συνδέονται με υψηλά επίπεδα ψυχολογικής επιβάρυνσης και πρόωρης εγκατάλειψης του επαγγέλματος (Kitada, 2021).

Η κατάσταση επιδεινώνεται από τον φόβο αντιποίνων, την απουσία εμπιστευτικών και αποτελεσματικών διαδικασιών καταγγελίας και τον κίνδυνο στιγματισμού όσων προχωρούν σε καταγγελίες (Sampson και Ellis, 2019· Kitada, 2021). Ακόμη και σε χώρους εργασίας όπου υπάρχουν πολιτικές κατά της παρενόχλησης, η εφαρμογή τους είναι συχνά αποσπασματική, ιδίως σε μικρές ναυτιλιακές επιχειρήσεις ή σε πλοία υπό σημαίες με περιορισμένο έλεγχο (UNCTAD, 2023). Επιπλέον, η έλλειψη κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού για τη διαχείριση ευαίσθητων υποθέσεων αποθαρρύνει περαιτέρω την αναφορά περιστατικών και επιτρέπει τη διαιώνιση επιβλαβών συμπεριφορών (Shore κ.α., 2011· Kitada, 2022).

Μεγάλης κλίμακας διεθνής έρευνα της WISTA International σε συνεργασία με τους Anglo-Eastern, ISWAN και ICS κατέδειξε ότι 66% των γυναικών ναυτικών έχουν υποστεί

παρενόχληση ή εκφοβισμό από άνδρες συναδέλφους, 60% αναφέρουν ότι έχουν βιώσει διακρίσεις λόγω φύλου επί του πλοίου και 25% θεωρούν ότι η σωματική και σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συχνό φαινόμενο στη ναυτιλία (WISTA International κ.α., 2022). Αντίστοιχα, η ανδροκρατούμενη κουλτούρα, η διάχυτη διάκριση λόγω φύλου και η έλλειψη κατάλληλων υποδομών καταγράφονται ως βασικοί παράγοντες υπονόμησης της επαγγελματικής εξέλιξης και της εργασιακής ικανοποίησης των γυναικών ναυτικών της Γκάνα (Sakrata Ewedji κ.α., 2024). Η Κοινωνικο-νομικές προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι μόνο μια ρητή πολιτική μηδενικής ανοχής, σε συνδυασμό με αξιόπιστους μηχανισμούς εμπιστευτικής καταγγελίας και εξειδικευμένη εκπαίδευση, μπορεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αυτά τα φαινόμενα (Carballo Piñeiro και Kitada, 2020)

#### 2.4.4 ΕΛΛΕΙΜΜΑΤΑ ΣΕ ΥΠΟΔΟΜΕΣ, ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η πλειονότητα των πλοίων και πολλών ναυτιλιακών εγκαταστάσεων εξακολουθεί να μην διαθέτει επαρκείς υποδομές για γυναίκες ναυτικούς. Σε πολλά, ιδίως παλαιότερα πλοία, απουσιάζουν διακριτοί χώροι ύπνου και υγιεινής, καθώς και ρυθμίσεις που να διασφαλίζουν την ιδιωτικότητα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συνθήκες δυσφορίας, έκθεσης και περιθωριοποίησης (Kitada και Langåker, 2017· Kitada, 2021). Δεν είναι σπάνιο γυναίκες να αποκλείονται από συγκεκριμένα ταξίδια ή θέσεις σε πλοία λόγω των υλικοτεχνικών προκλήσεων που συνεπάγεται η παρουσία μόνο μίας γυναίκας δόκιμης ή αξιωματικού σε ένα κατά κύριο λόγο ανδρικό πλήρωμα (Shore κ.α., 2011· Sampson και Ellis, 2019).

Πέρα από τις υλικοτεχνικές ελλείψεις, καταγράφεται έντονη ανάγκη για οργανωμένες δομές καθοδήγησης και επαγγελματικής υποστήριξης. Πολλές γυναίκες επαγγελματίες αναφέρουν αισθήματα απομόνωσης, περιορισμένη πρόσβαση σε πρότυπα ρόλων και έλλειψη σαφούς και προβλέψιμης πορείας επαγγελματικής εξέλιξης (Martide, 2023· Kitada, 2022). Αν και περιφερειακά και διεθνή δίκτυα έχουν αναπτύξει προγράμματα καθοδήγησης και δικτύωσης, η πρόσβαση σε αυτά δεν είναι αυτονόητη για όλες, ιδίως για όσες περνούν εκτεταμένα χρονικά διαστήματα στη θάλασσα (Kitada, 2021),.

Η περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών στην ανώτερη ναυτιλιακή ηγεσία λειτουργεί, επίσης, ως ανασταλτικός παράγοντας για τις ηγετικές φιλοδοξίες. Όταν οι γυναίκες σπανίζουν σε θέσεις όπως καπετάνισσες, διευθύντριες λιμένων ή διευθύνουσες σύμβουλοι, η προοπτική γυναικείας ηγεσίας καθίσταται δυσκολότερο να νοηθεί ως εφικτή, ενισχύοντας το ανδρικό status quo (Acker, 1990· Connell και Messerschmidt, 2005· Maersk, 2023).

Συμπερασματικά, οι πολιτισμικές προκαταλήψεις, οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, οι δομικοί περιορισμοί στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οι ανεπάρκειες σε υποδομές και καθοδήγηση εξακολουθούν να παρεμποδίζουν την πρόοδο των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα. Η αποτελεσματική ένταξη προϋποθέτει ενισχυμένες και συνεκτικές παρεμβάσεις πολιτικής, οι οποίες να περιλαμβάνουν θεσμική μεταρρύθμιση, ουσιαστική εφαρμογή των προτύπων ασφάλειας, επενδύσεις σε υποδομές χωρίς αποκλεισμούς και συστηματική προώθηση γυναικείων προτύπων ηγεσίας (Shore κ.α., 2011· United Nations, 2015). Μέσα από τέτοιες μεταρρυθμίσεις, ο κλάδος θα μπορέσει να αξιοποιήσει πλήρως το ανθρώπινο δυναμικό του και να διασφαλίσει ένα βιώσιμο και ποικιλόμορφο ναυτιλιακό μέλλον (UNCTAD, 2023· Maersk, 2023).

### 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ

Η ανάλυση των δεδομένων περιλαμβάνει αρχικά ποσοτική στατιστική ανάλυση (υποενότητα 4.1) που διερευνά το δημογραφικό προφίλ, τα εμπόδια, και τη συνολική εμπειρία των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, με βάση τα ποσοτικά δεδομένα που αντλήθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου (N=22). Στη συνέχεια, ακολουθεί ποιοτική ανάλυση (υποενότητα 4.2), όπου εξετάζονται οι θεματικές που εντοπίζονται στα ελεύθερα σχόλια των γυναικών στο ερωτηματολόγιο (ερώτηση ανοιχτού τύπου), με N=12 συμμετέχουσες που επέλεξαν να απαντήσουν.

#### 3.1 ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

##### 3.1.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ

###### **Κατανομή ηλικιών (N=22)**

25-34 ετών: 9 συμμετέχουσες (40,9%)

Κάτω των 25 ετών: 6 συμμετέχουσες (27,3%)

35-44 ετών: 6 συμμετέχουσες (27,3%)

45-54 ετών: 1 συμμετέχουσα (4,5%)

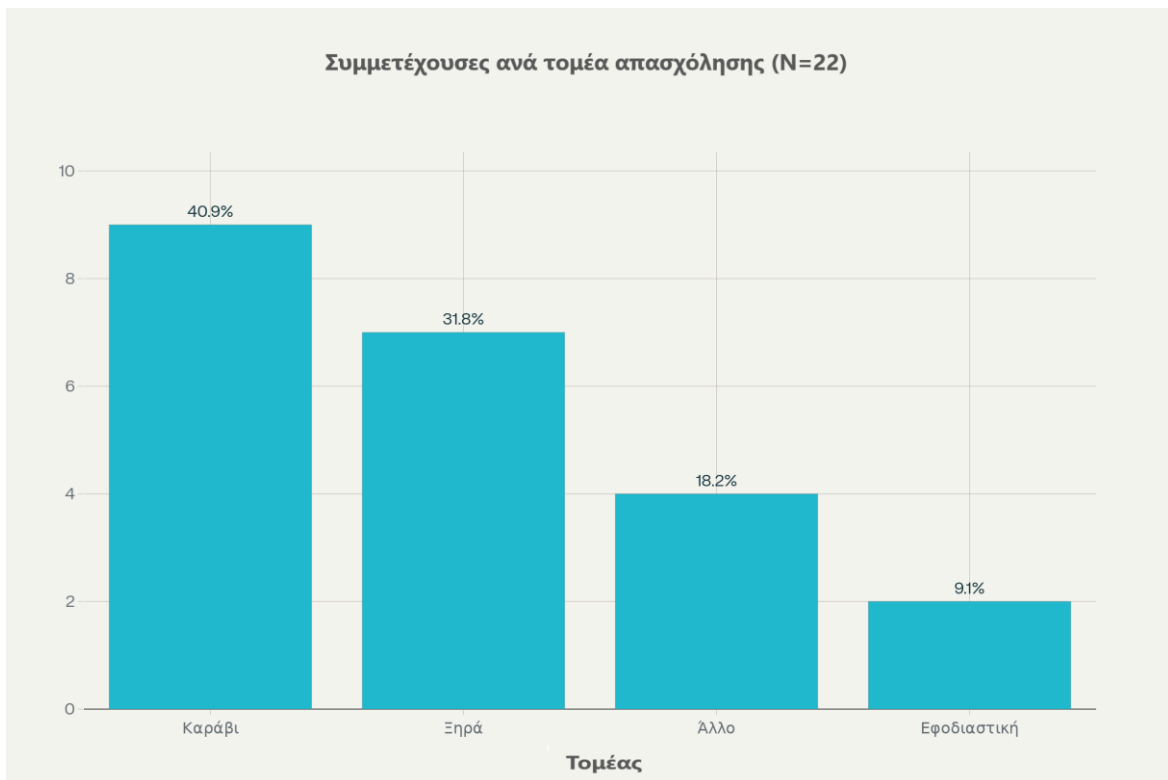
###### **Τομέας απασχόλησης (N=22)**

Ναυτιλιακή εταιρεία (πλοίο): 9 συμμετέχουσες (40,9%)

Ναυτιλιακή εταιρεία (ξηρά): 7 συμμετέχουσες (31,8%)

Άλλοι ναυτιλιακοί τομείς: 4 συμμετέχουσες (18,2%)

Εφοδιαστική/Μεταφορές: 2 συμμετέχουσες (9,1%)



**Σχήμα 1. Κατανομή συμμετεχουσών ανά τομέα απασχόλησης**

### Επίπεδο εκπαίδευσης (N=22)

Πτυχίο: 8 συμμετέχουσες (36,4%)

Μεταπτυχιακό: 8 συμμετέχουσες (36,4%)

Τεχνική/Επαγγελματική εκπαίδευση: 3 συμμετέχουσες (13,6%)

Λύκειο/Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: 2 συμμετέχουσες (9,1%)

Διδακτορικό: 1 συμμετέχουσα (4,5%)

Το δείγμα επιδεικνύει σημαντικά υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης σε σχέση με το γενικό ελληνικό γυναικείο πληθυσμό: το 72,8% κατέχει τριτοβάθμιο δίπλωμα, σε σχέση με το 52% του εθνικού δείκτη για γυναίκες 25-34 ετών (OECD, 2024· Eurostat, 2024). Τα ποσοστά μεταπτυχιακών διπλωμάτων (μεταπτυχιακό και διδακτορικό) είναι ιδιαίτερα υψηλά (40,9% έναντι 13% της εθνικής μέσης τιμής), υποδηλώνοντας ότι οι γυναίκες στη ναυτιλία είναι εξαιρετικά καταρτισμένες επαγγελματίες.

### Έτη εμπειρίας (N=22)

1-3 έτη: 6 συμμετέχουσες (27,3%)

8-15 έτη: 6 συμμετέχουσες (27,3%)

4-7 έτη: 4 συμμετέχουσες (18,2%)

Λιγότερο από 1 έτος: 2 συμμετέχουσες (9,1%)

Πάνω από 15 έτη: 2 συμμετέχουσες (9,1%)

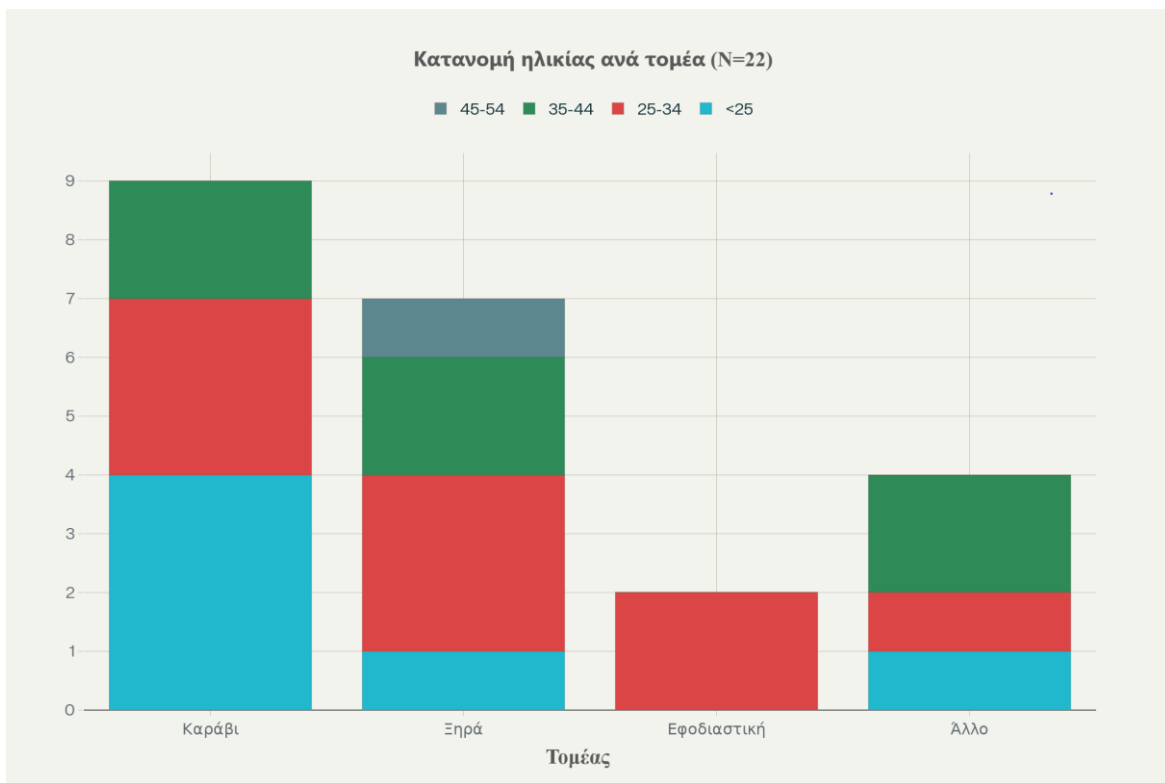
Το δείγμα παρουσιάζει διαφοροποίηση στα επίπεδα εμπειρίας, με συγκέντρωση σε δύο κύριες κατηγορίες: νέες εργαζόμενες με 1-3 έτη εμπειρίας και πιο έμπειρες με 8-15 έτη.

Κατανομή ηλικίας ανά τομέα (N=22)

Οι θέσεις εργασίας σε καράβι καλύπτονται κυρίως από νεαρότερες γυναίκες (<25: 44.4%).

**Πίνακας 1. Κατανομή ηλικίας ανά τομέα (N=22)**

Ηλικία	Καράβι	Ξηρά	Εφοδιαστική	Άλλο	Σύνολο
<25	4 (66,67%)	1 (16,67%)	0	1 (16,67%)	6 (27.3%)
25-34	3 (33,33%)	3 (33,33%)	2 (22,22%)	1 (11,11%)	9 (40.9%)
35-44	2 (33,33%)	2 (33,33%)	0	2 (33,33%)	6 (27.3%)
45-54	0	1 (100%)	0	0	1 (4.5%)



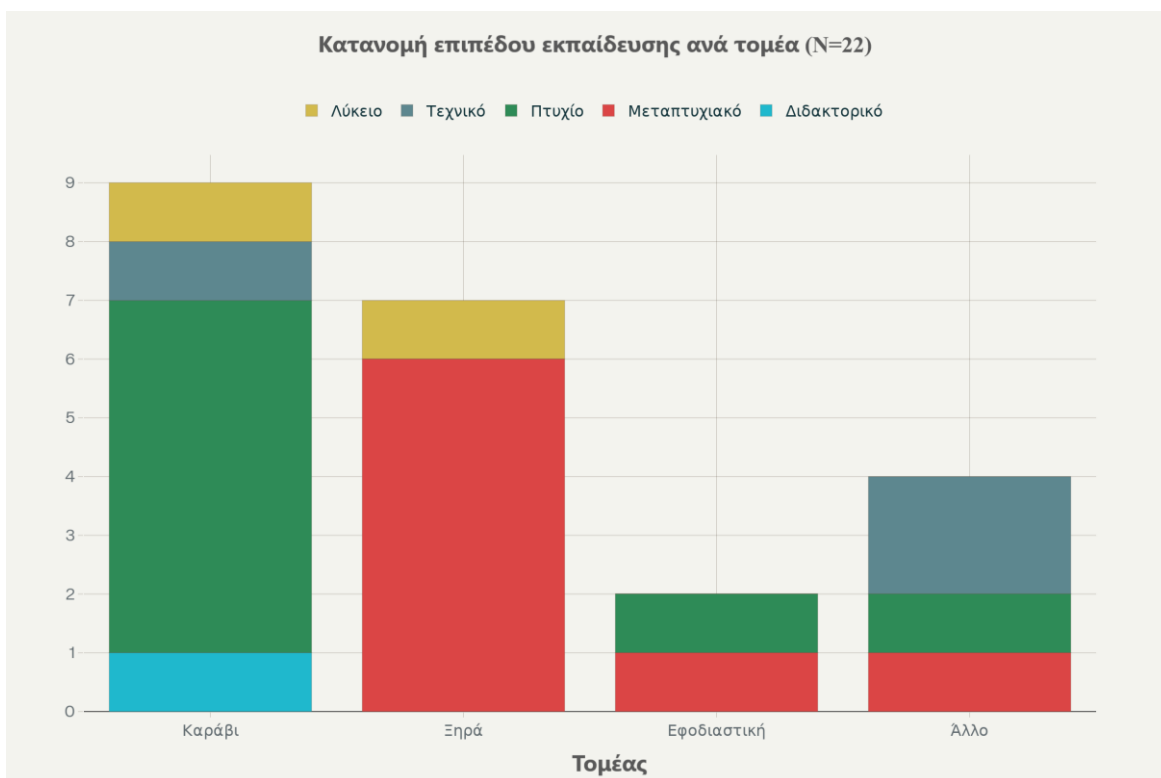
Σχήμα 2. Κατανομή ηλικίας ανά τομέα απασχόλησης

### Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης ανά τομέα (N=22)

85,7% των εργαζομένων στην ξηρά (6 στις 7) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος

Πίνακας 2. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης ανά τομέα

Επίπεδο εκπαίδευσης	Καράβι	Ξηρά	Εφοδιαστική	Άλλο	Σύνολο
Διδακτορικό	1 (100%)	0	0	0	1 (4,5%)
Μεταπτυχιακό	0	6 (75%)	1 (12,5%)	1 (12,5%)	8 (36,4%)
Πτυχίο	6 (75%)	0	1 (12,5%)	1 (12,5%)	8 (36,4%)
Τεχνική εκπαίδευση	1	0	0	2	3 (13,6%)
Λύκειο	1 (50%)	1 (50%)	0	0	2 (9,1%)



**Σχήμα 3. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης ανά τομέα απασχόλησης**

### 3.1.2 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ

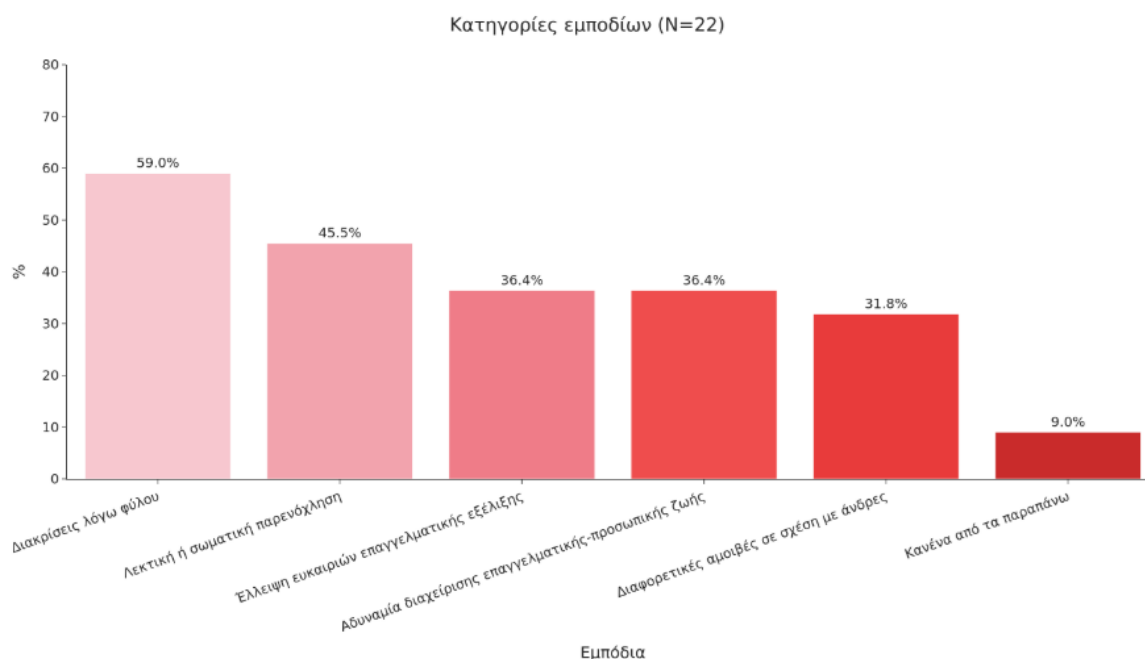
Η ανάλυση των εμπειριών των συμμετεχουσών αποκαλύπτει υψηλή συχνότητα εργασιακών προκλήσεων:

**Πίνακας 3. Ποσοστά τύπων διάκρισης και εμποδίων στο δείγμα (N=22)**

Τύπος Διάκρισης	N	Ποσοστό
Διακρίσεις λόγω φύλου	13	59%
Λεκτική ή σωματική παρενόχληση	10	45,5%
Έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης	8	36,36%
Αδυναμία διαχείρισης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	8	36,36%

Διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με άνδρες	7	31,82%
Κανένα από τα παραπάνω	2	9%

Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου είναι το πιο συνηθισμένο εμπόδιο, επηρεάζοντας το 59% των συμμετεχουσών, ακολουθούμενες από την παρενόχληση (45,5%).



**Σχήμα 4. Ποσοστά εμποδίων στο δείγμα (N=22)**

### 3.1.3 ΚΥΡΙΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Όταν ερωτήθηκαν να προσδιορίσουν το σημαντικότερο εμπόδιο, οι συμμετέχουσες έδωσαν τις ακόλουθες απαντήσεις:

Διακρίσεις/προκαταλήψεις λόγω φύλου: 9 (40,9%)

Παραδοσιακές/πολιτισμικές στάσεις: 4 (18,2%)

Ανεπαρκείς πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια: 3 (13,6%)

Ανεπαρκή γυναικεία πρότυπα ή καθοδήγηση: 2 (9%)

Ασφάλεια και εγκαταστάσεις στα πλοία: 2 (9%)

Πιο συγκεκριμένα, εξετάζοντας τα εμπόδια ανά τομέα απασχόλησης, η εικόνα είναι η εξής:

**Συμμετέχουσες που εργάζονται σε καράβι - N=9 (40,9% του συνολικού δείγματος)**

Στις εργαζόμενες σε καράβι εντοπίζεται το υψηλότερο ποσοστό παρενόχλησης, με πάνω από τις μισές γυναίκες να δηλώνουν ότι έχουν πέσει θύμα παρενόχλησης (55,6%). Οι γυναίκες αυτές είναι νεότερες σε ηλικία, με χαμηλότερο μέσο μορφωτικό επίπεδο.

**Πίνακας 4. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις συμμετέχουσες που εργάζονται σε καράβι (N=9)**

Τύπος Διάκρισης	Αριθμός	Ποσοστό
Διακρίσεις λόγω φύλου	6/9	66,7%
Λεκτική ή σωματική παρενόχληση	5/9	55,6%
Έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης	4/9	44,4%
Αδυναμία διαχείρισης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	4/9	44,4%
Διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες	1/9	11,1%

**Συμμετέχουσες που εργάζονται σε Ναυτιλιακή εταιρεία με έδρα την ξηρά - N=7 (31,8% του συνολικού δείγματος)**

Οι συμμετέχουσες αυτές έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο (85,7% μεταπτυχιακό) και εμπειρία, και αναφέρουν το υψηλότερο ποσοστό διαφορετικών αμοιβών σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους, παρότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης

**Πίνακας 5. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις εργαζόμενες που εργάζονται στην ξηρά (N=7)**

Τύπος Διάκρισης	Αριθμός	Ποσοστό
Διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες	5/7	71.4%

Τύπος Διάκρισης	Αριθμός	Ποσοστό
Διακρίσεις λόγω φύλου	4/7	57.1%
Λεκτική ή σωματική παρενόχληση	3/7	42.9%
Αδυναμία διαχείρισης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	3/7	42.9%
Έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης	2/7	28.6%

**Συμμετέχουσες που εργάζονται στην εφοδιαστική αλυσίδα - N=2 (9% του συνολικού δείγματος)**

Το 100% των συμμετεχουσών που εργάζονται στην εφοδιαστική αλυσίδα αναφέρει διακρίσεις βάσει φύλου και παρενόχληση. Βέβαια, τα αποτελέσματα αυτά θα πρέπει να ερμηνευθούν με προσοχή καθώς το συγκεκριμένο δείγμα αποτελείται από μόλις 2 συμμετέχουσες.

**Πίνακας 6. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις εργαζόμενες που εργάζονται στην εφοδιαστική αλυσίδα (N=2)**

Τύπος Διάκρισης	Αριθμός	Ποσοστό
Διακρίσεις λόγω φύλου	2/2	100%
Λεκτική ή σωματική παρενόχληση	2/2	100%
Αδυναμία διαχείρισης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	1/2	50%
Έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης	1/2	50%

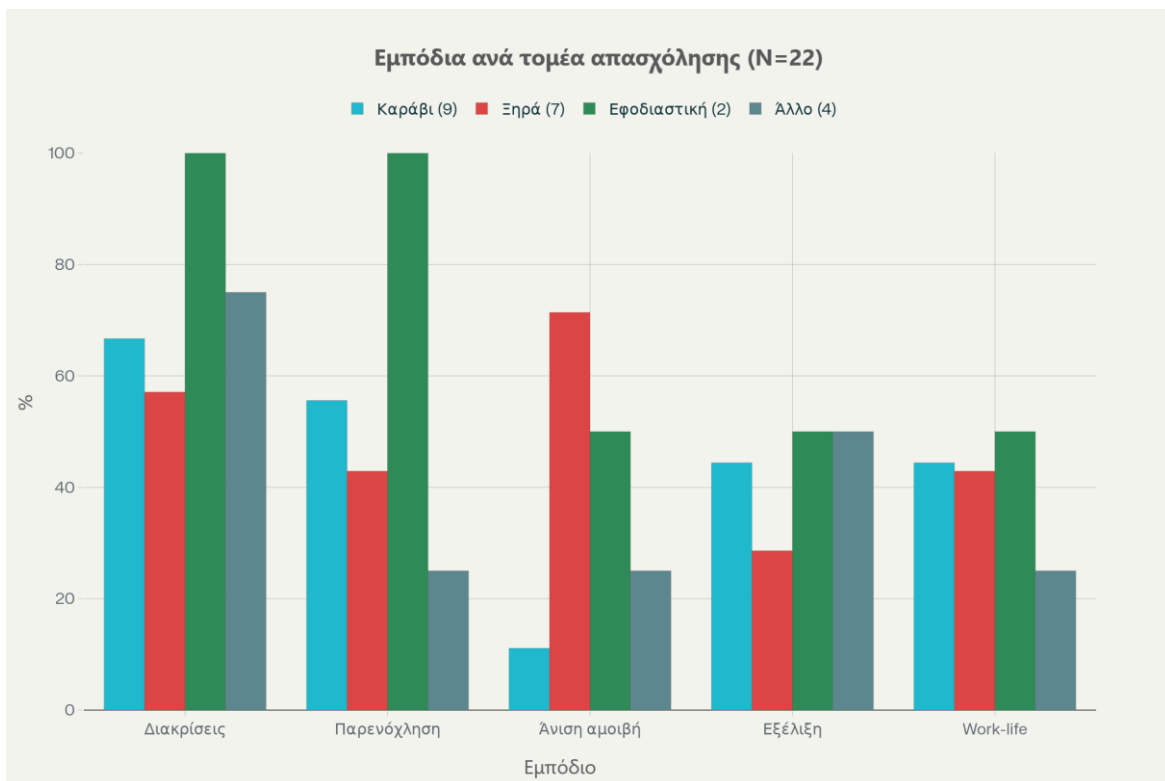
Τύπος Διάκρισης	Αριθμός	Ποσοστό
Διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες	1/2	50%

**Συμμετέχουσες που εργάζονται σε άλλους τομείς της ναυτιλιακής βιομηχανίας - N=4 (18.2% του συνολικού δείγματος)**

Στους λοιπούς τομείς της ναυτιλίας, οι διακρίσεις βάσει φύλου παραμένουν σε εξαιρετικά υψηλά ποσοστά, ενώ επίσης αναφέρεται έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης από τις μισές συμμετέχουσες.

**Πίνακας 7. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων στις εργαζόμενες σε λοιπούς τομείς της ναυτιλιακής βιομηχανίας**

Τύπος Διάκρισης	Αριθμός	Ποσοστό
Διακρίσεις λόγω φύλου	3/4	75%
Έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης	2/4	50%
Αδυναμία διαχείρισης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	1/4	25%
Λεκτική ή σωματική παρενόχληση	1/4	25%
Διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με άνδρες	1/4	25%



**Σχήμα 5. Ποσοστά εμποδίων και διακρίσεων ανά τομέα απασχόλησης, συγκεντρωτική, συγκριτική παρουσίαση**

### 3.1.4 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η διαθεσιμότητα πολιτικών υποστήριξης παρουσιάζεται σημαντικά περιορισμένη:

#### Ενημέρωση για πολιτικές ισότητας:

Δεν γνωρίζω: 12 (54,5%)

Ναι, ο οργανισμός διαθέτει πολιτικές: 7 (31,8%)

Όχι, δεν υπάρχουν πολιτικές: 3 (13,6)

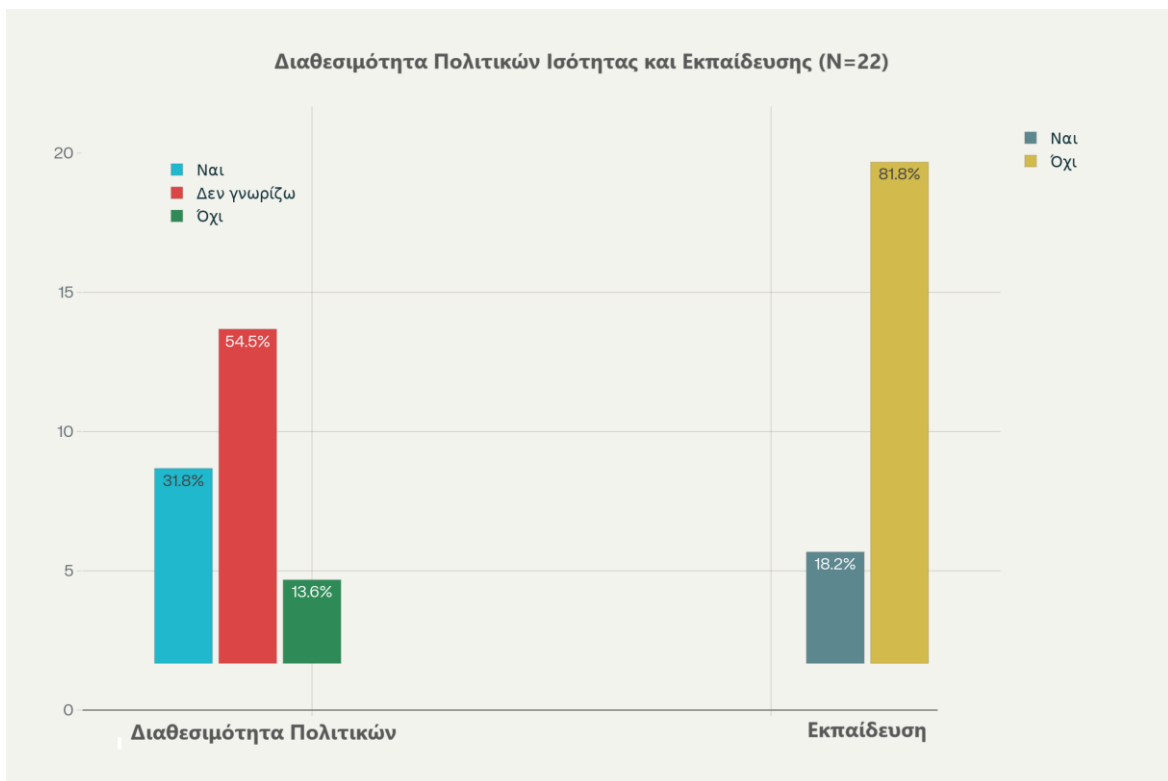
Το γεγονός ότι το 54,5%, δηλ. πάνω από τις μισές γυναίκες του δείγματος, δεν γνωρίζει εάν υπάρχουν πολιτικές ισότητας υποδηλώνει ανεπαρκή επικοινωνία ή απουσία σχετικών πολιτικών.

#### Λήψη εκπαίδευσης ποικιλομορφίας:

Όχι: 18 (81,8%)

Ναι: 4 (18,2%)

Αυτή η χαμηλή συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης συνδέεται άμεσα με την υψηλή συχνότητα των διακρίσεων.



**Σχήμα 6. Διαθεσιμότητα πολιτικών ισότητας (αριστερά) και εκπαίδευσης ποικιλομορφίας (δεξιά)**

#### **Ενδιαφέρον για προγράμματα ηγεσίας:**

Παρά τα εμπόδια, το 95,45% (21/22) εκφράζει θετικό ενδιαφέρον (θετική απάντηση ή ίσως) για προγράμματα καθοδήγησης ή εκπαίδευσης ηγεσίας, υποδηλώνοντας ισχυρή επαγγελματική φιλοδοξία.

#### *3.1.5 ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΛΙΜΑΚΑΣ LIKERT*

Τέσσερις ερωτήσεις που απαντήθηκαν μέσω κλίμακας Likert (κλίμακα: 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 5 = Συμφωνώ απόλυτα) χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση της συμφωνίας των συμμετεχουσών σε τέσσερα ερωτήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων στο εργασιακό τους περιβάλλον, (E=Ερώτημα, M=Μέσος όρος, TA=Τυπική Απόκλιση (Standard Deviation), ΣΜ=Συντελεστής Μεταβλητότητας (Coefficient of Variation)). Τα ερωτήματα ήταν τα εξής:

E1: Ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης

E2: Στερεότυπα φύλων συνηθισμένα

E3: Εργοδότης προωθεί την ποικιλομορφία

E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση/εκπαίδευση ηγεσίας

**Πίνακας 8. Παρουσίαση απαντήσεων στα 4 ερωτήματα συμφωνίας/διαφωνίας που απαντήθηκαν σε κλίμακες Likert (N=22)**

Ερώτημα	M	TA	ΣΜ	Διάμεσος	Επικρατούσα τιμή (mode)	Εύρος τιμών
E1: Ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	3,05	1,05	34,43	3	2	2-5
E2: Στερεότυπα φύλων συνηθισμένα	3,77	1,34	35,54	4	5	1-5
E3: Εργοδότης προωθεί την ποικιλομορφία	2,95	1,47	49,83	3	2	1-5
E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση/εκπαίδευση ηγεσίας	3,64	1,22	33,52	3	3	1-5

Ερμηνεία:

Η περιγραφική στατιστική ανάλυση των απαντήσεων σε κλίμακα Likert, όπως φαίνεται συνοπτικά στον Πίνακα 8, φανερώνει εν γένει μέσο βαθμό συμφωνίας, κοντά στην ουδετερότητα, με διαφορές όμως ανά ερώτημα.

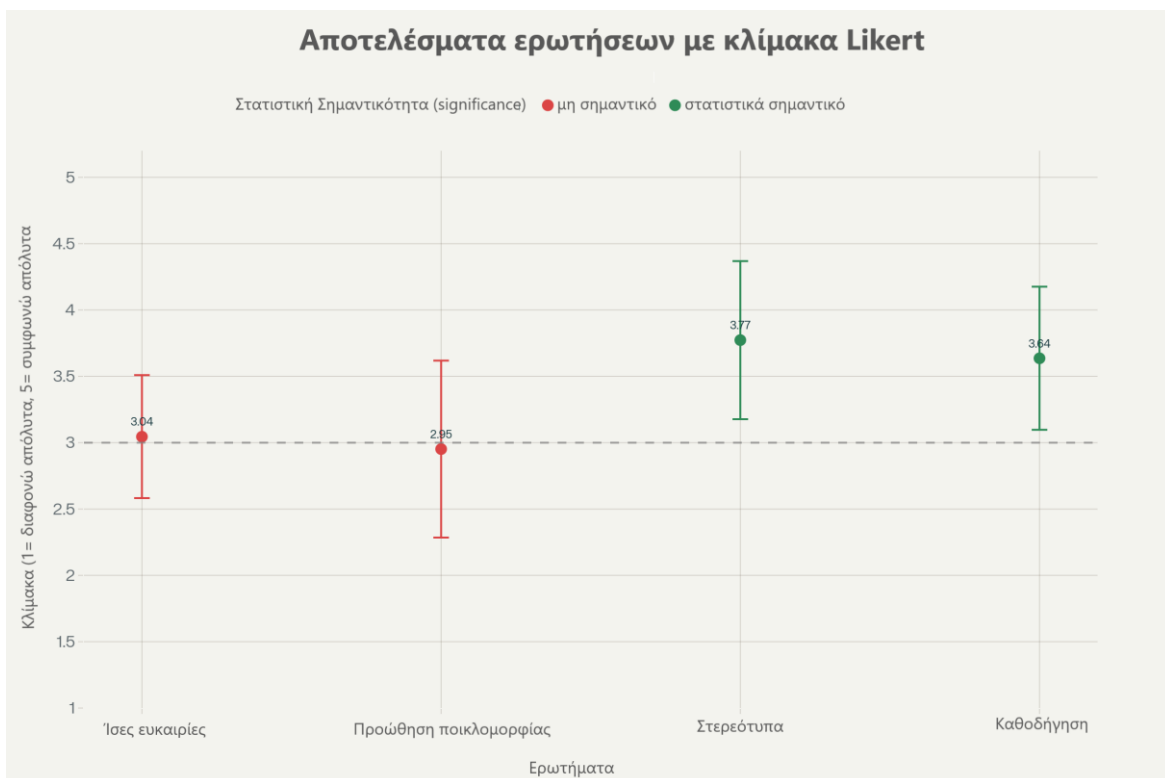
Το E2 (Στερεότυπα φύλων συνηθισμένα) έλαβε το υψηλότερο σκορ κατά μέσο όρο (M=3.77, TA=1.34), υποδηλώνοντας την αντίληψη ότι τέτοιου είδους στερεότυπα παραμένουν κυρίαρχο ζήτημα, κάτι που υποστηρίζεται επιπλέον από η μέση τιμή 4 (Συμφωνώ) και την επικρατούσα τιμή 5 (Συμφωνώ απόλυτα).

Αντιθέτως, τα ερωτήματα που αφορούν τις ίσες ευκαιρίες για εξέλιξη (E1) και την προώθηση ποικιλομορφίας από τον εργοδότη (E3) δείχνουν χαμηλότερο μέσο σκορ, με M = 3.05 και M = 2.95, αντίστοιχα, και επικρατούσα τιμή το 2 (Διαφωνώ) και στις δύο περιπτώσεις, υποδεικνύοντας ότι πολλές συμμετέχουσες αισθάνονται ότι αυτά τα δύο ζητήματα χρήζουν επίσης βελτίωσης.

Αξίζει, όμως, να σημειωθεί ότι το E3 (προώθηση ποικιλομορφίας από τον εργοδότη) δείχνει την υψηλότερη μεταβλητότητα (ΣΜ=49.83%), υποδεικνύοντας σημαντική έλλειψη ομοφωνίας σχετικά με το αν ο οργανισμός τους προωθεί την ποικιλομορφία.

Παράλληλα, το Ε4 (Πρόσβαση σε καθοδήγηση/εκπαίδευση ηγεσίας) ( $M=3.64$ ,  $TA=1.22$ ) έχει το πιο σταθερό μοτίβο απαντήσεων ( $CV=33.52\%$ ), υποδεικνύοντας ότι η πρόσβαση σε ευκαιρίας καθοδήγησης και προγράμματα ηγεσίας φαίνεται να γίνεται περισσότερο αντιληπτή από ό,τι η προώθηση της ποικιλομορφίας (Ε3), ενώ και οι απόψεις, που κλίνουν προς τη συμφωνία στο συγκεκριμένο θέμα, συγκλίνουν μεταξύ τους περισσότερο.

Δε βρέθηκαν διαφορές ανά τομέα απασχόλησης στις απαντήσεις.



**Σχήμα 7.** Εύρος τιμών και μέσος όρος τιμών στις ερωτήσεις συμφωνίας/διαφωνίας που απαντήθηκαν σε κλίμακα Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα)

Συμπληρωματικά στην περιγραφική ανάλυση των δεδομένων των απαντήσεων κατά Likert, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των τεσσάρων μεταβλητών με υπολογισμό του συντελεστή συσχέτισης Spearman (Spearman's correlation coefficient), καθώς και περιγραφική ανάλυση κατά ομάδες, ώστε να εξαχθούν περισσότερα, πιο ειδικά συμπεράσματα και να ελεγχθεί εάν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων ή αν αυτοί δρουν ανεξάρτητα. Τα αποτελέσματα των παραπάνω μεθόδων αναλύονται στις ακόλουθες υπο-ενότητες.

### 3.1.5.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ (ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΤΑΞΗΣ SPEARMAN (SPEARMAN'S RANK-ORDER CORRELATION COEFFICIENT))

Καθώς τα δεδομένα συμφωνίας/διαφωνίας έχουν μετρηθεί σε μία τακτική (ranked) κλίμακα, για την αξιολόγηση της συσχέτισης τους ενδείκνυται να χρησιμοποιηθούν μέθοδοι μη παραμετρικής στατιστικής ανάλυσης (Jamieson, 2004, μ.α.). Κατά συνέπεια, για την εξέταση της μονοτονικότητας, της ισχύος και της κατεύθυνσης των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών για τις οποίες τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω κλιμάκων Likert, χρησιμοποιήθηκε μη παραμετρική συσχέτιση με χρήση του συντελεστή συσχέτισης Spearman's  $\rho$  (rho), όπου το  $\rho$  κυμαίνεται μεταξύ των τιμών -1 και 1 ( $-1 < \rho < 1$ ), με  $\rho = -1$  να υποδεικνύει τέλεια αρνητική συσχέτιση (στην περίπτωσή μας, η απόλυτη συμφωνία στη μία μεταβλητή συσχετίζεται με απόλυτη διαφωνία στην άλλη), και  $\rho = 1$  να υποδεικνύει τέλεια θετική συσχέτιση (δηλ., η απόλυτη συμφωνία στη μία μεταβλητή συσχετίζεται με απόλυτη συμφωνία και στην άλλη), ενώ το  $\rho = 0$  φανερώνει πλήρη απουσία μονοτονικής συσχέτισης των δύο υπό εξέταση μεταβλητών.

**Πίνακας 9. Πίνακας ανάλυσης συσχετίσεων (Spearman's  $\rho$ ) για τις μεταβλητές που απαντήθηκαν σε κλίμακα Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα)**

Μεταβλητές	Spearman's $\rho$	ΤΑ (E1, E2)	ΣΜ (E1, E2)
Ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης × Εργοδότης προωθεί την ποικιλομορφία	<b>0,647</b>	1,05, 1,47	34,43%, 49,83%
Ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης × Στερεότυπα φύλων συνηθισμένα	<b>-0,365</b>	1,05, 1,35	34,43%, 35,54%
Ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης × Πρόσβαση σε καθοδήγηση/εκπαίδευση ηγεσίας	0,372	1,05, 1,22	34,43%, 33,52%

Εργοδότης προωθεί την ποικιλομορφία × Πρόσβαση σε καθοδήγηση/εκπαίδευση ηγεσίας	<b>0,504</b>	1,47, 1,22	49,83%, 33,52%
Στερεότυπα φύλων συνηθισμένα × Εργοδότης προωθεί την ποικιλομορφία	-0,119	1,34, 1,47	35,54%, 49,83%
Στερεότυπα φύλων συνηθισμένα × Πρόσβαση σε καθοδήγηση/εκπαίδευση ηγεσίας	-0,063	1,34, 1,22	35,54%, 33,52%

### Κύρια Ευρήματα:

Η προώθηση της ποικιλομορφίας στον χώρο εργασίας φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με την ύπαρξη ίσων ευκαιριών και με την πρόσβαση σε καθοδήγηση.

**Ίσες Ευκαιρίες × Προώθηση Ποικιλομορφίας** ( $\rho = 0,647$ ): Αυτή η ισχυρή θετική συσχέτιση υποδεικνύει ότι οι συμμετέχουσες που αντιλαμβάνονται ότι ο εργοδότης προωθεί τη ποικιλομορφία είναι σημαντικά πιο πιθανό να αναφέρουν ίσες ευκαιρίες στην επαγγελματική εξέλιξη. Αυτό υποδηλώνει ότι η οργανωσιακή δέσμευση στη ποικιλομορφία έχει απτά αποτελέσματα στις αντιλήψεις για την ισότητα και ότι οι οργανισμοί που προωθούν την ποικιλομορφία παρέχουν επίσης (πιο) ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου.

**Προώθηση Ποικιλομορφίας × Πρόσβαση σε καθοδήγηση** ( $\rho = 0,504$ ): Αυτή η μέτρια θετική συσχέτιση υποδηλώνει ότι οι οργανισμοί που προωθούν τη ποικιλομορφία τείνουν επίσης να παρέχουν ευκαιρίες καθοδήγησης και εκπαίδευσης ηγεσίας. Αυτό ενισχύει την άποψη ότι οι πολιτικές ποικιλομορφίας αποτελούν μέρος ευρύτερης δέσμευσης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

**Ίσες Ευκαιρίες × Στερεότυπα φύλων** ( $\rho = -0,365$ ): Μέτρια αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ίσων ευκαιριών και των στερεοτύπων φύλου. Η αυξημένη ύπαρξη στερεοτύπων στο χώρο εργασίας συσχετίζεται με μειωμένες ίσες ευκαιρίες.

Η αντίληψη των γυναικών ότι τα στερεότυπα φύλων είναι υπαρκτά στο εργασιακό τους περιβάλλον δε σχετίζεται με την πρόσβαση σε καθοδήγηση. Τα στερεότυπα υπάρχουν, ανεξάρτητα από το αν ο οργανισμός υποστηρίζει την καθοδήγηση και την εκπαίδευση ηγεσίας.

**Στερεότυπα φύλων × Πρόσβαση σε καθοδήγηση/εκπαίδευση ηγεσίας** ( $\rho = -0.063$ ): Δε βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης στερεοτύπων και της πρόσβασης ή όχι σε καθοδήγηση

### 3.1.5.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ

Τα δεδομένα της κλίμακας Likert αναλύθηκαν περιγραφικά ανά ομάδα (ηλικία, εμπειρία, τομέας), χρησιμοποιώντας μέτρα κεντρικής τάσης (μέσος όρος, διάμεσος) και διασποράς (τυπική απόκλιση, συντελεστής μεταβλητότητας) για τον εντοπισμό τάσεων στις αντιλήψεις των γυναικών του δείγματος

#### A. Διαφορές ανά Ηλικιακή Ομάδα

**Πίνακας 10.** Συγκριτική περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων ανά ηλικιακή ομάδα (N=22)

Ηλικία	Κάτω των 25	25-34	35-44	45-54
<b>E1: Ύψος ευκαιρίες (M ± TA)</b>	3,50 ± 1,38	3,11 ± 0,93	2,67 ± 0,82	2,00 ± -
<b>E1: Ύψος ευκαιρίες (ΣΜ%)</b>	39,40%	29,80%	30,60%	-
<b>E2: Στερεότυπα φύλου (M ± TA)</b>	2,50 ± 1,52	4,22 ± 0,83	4,67 ± 0,52	2,00 ± -
<b>E2: Στερεότυπα φύλου (CV%)</b>	60,70%	19,70%	11,10%	-
<b>E3: Προώθηση ποικιλομορφίας (M ± TA)</b>	3,00 ± 1,41	3,67 ± 1,50	1,83 ± 0,75	-
<b>E3: Προώθηση ποικιλομορφίας (ΣΜ%)</b>	47,10%	40,90%	41,10%	-
<b>E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση (M ± TA)</b>	3,17 ± 1,60	3,89 ± 1,17	3,83 ± 0,98	3,00 ± -
<b>E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση (ΣΜ%)</b>	50,60%	30,00%	25,60%	-

Τα δεδομένα αναδεικνύουν μια σαφή τάση, όπου οι μεγαλύτερες γυναίκες στο μέσο της καριέρας τους (35-44) αναφέρουν ισχυρότερη αντίληψη των στερεοτύπων φύλων στο χώρο εργασίας. Η τάση αυξάνεται από 2,50 (κάτω των 25) σε 4,67 (35-44) (με πολύ χαμηλή ΤΑ, δηλαδή με μεγάλη ομοφωνία στις απαντήσεις. Σημείωση: Η ηλικιακή ομάδα 45-54 αποτελείται από μία μόνο συμμετέχουσα και δεν μπορούν να εξαχθούν στατιστικά συμπεράσματα.

Ενδιαφέρουσα διαφοροποίηση παρατηρείται ως προς την προώθηση της ποικιλομορφίας. Οι γυναίκες στο μέσο της καριέρας τους (35-44) είναι σημαντικά πιο σκεπτικίστριες απέναντι στις προσπάθειες των εργοδοτών τους για την προώθηση της ποικιλομορφίας (Μέσος όρος 1,83), ενώ οι νεαρότερές τους (25-34) είναι οι πιο αισιόδοξες μεταξύ των συμμετεχουσών (Μέσος όρος 3,67), ακολουθούμενες από την νεαρότερη ηλικιακή ομάδα (<25) με μέσο όρο 3.

Δεν εμφανίστηκε σημαντική διαφορά ανά ηλικία όσο αφορά την ύπαρξη ίσων ευκαιριών και την πρόσβαση σε καθοδήγηση.

## **B. Διαφορές ανά Επίπεδο Εμπειρίας**

**Πίνακας 11. Συγκριτική περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων ανά επίπεδο εργασιακής εμπειρίας (N=22)**

Έτη εμπειρίας	1–3 έτη	4–7 έτη	8–15 έτη	< 1 έτος	Πάνω από 15
<b>E1: Ίσες ευκαιρίες (M ± TA)</b>	3.67 ± 1.03	2.75 ± 0.96	2.71 ± 0.76	2 ± 0.00	3.67 ± 1.53
<b>E1: Ίσες ευκαιρίες (ΣΜ%)</b>	28.20%	34.80%	27.90%	0	41.70%
<b>E2: Στερεότυπα φύλου (M ± TA)</b>	3.17 ± 1.60	4.50 ± 1	4.57 ± 0.53	3.50 ± 0.71	2.33 ± 1.53
<b>E2: Στερεότυπα φύλου (CV%)</b>	50.60%	22.20%	11.70%	20.20%	65.50%
<b>E3: Προώθηση ποικιλομορφίας (M ± TA)</b>	3.50 ± 1.52	3.25 ± 2.06	2.57 ± 0.98	2 ± 0.00	3 ± 2.83
<b>E3: Προώθηση ποικιλομορφίας (ΣΜ%)</b>	43.30%	63.40%	38%	0	94.30%
<b>E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση (M ± TA)</b>	3.67 ± 1.63	3.75 ± 0.96	3.57 ± 1.13	3.50 ± 2.12	3.67 ± 1.15
<b>E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση (ΣΜ%)</b>	44.50%	25.50%	31.70%	60.60%	31.50%

Οι γυναίκες με μέση εμπειρία (4-15 χρόνια) δείχνουν ισχυρή συμφωνία ως προς την ύπαρξη στερεοτύπων (μέσος όρος 4,50 για τις γυναίκες με εμπειρία 4-7 χρόνων και 4,57 για τις γυναίκες με εμπειρία 8-15 χρόνων). Παράλληλα, οι γυναίκες με μικρή εμπειρία, έως 3 χρόνια, δείχνουν μέτρια συμφωνία για την ύπαρξη στερεοτύπων (μέσος όρος 3,17-3,50) και

οι γυναίκες με τη μέγιστη εμπειρία (πάνω από 15 χρόνια) δείχνουν τη χαμηλότερη συμφωνία (μέσος όρος 2,33).

Τα παραπάνω υποδηλώνουν ότι οι γυναίκες με μέση εμπειρία αντιλαμβάνονται περισσότερο την ύπαρξη στερεοτύπων στον χώρο εργασίας τους ενώ, με την αύξηση της εμπειρίας, η άποψη τους ότι υπάρχουν στερεότυπα γύρω τους είναι λιγότερο συχνή. Μια πιθανή ερμηνεία είναι ότι οι πιο έμπειρες γυναίκες έχουν συνηθίσει στην ύπαρξη στερεοτύπων και τα αντιλαμβάνονται περισσότερο ως κανονικότητα, ή ότι οι πιο έμπειρες γυναίκες αντιμετωπίζουν πράγματι λιγότερα στερεότυπα από τις λιγότερο έμπειρες. Μια άλλη ερμηνεία θα μπορούσε να είναι ότι οι γυναίκες που αντιλαμβάνονται περισσότερο τα στερεότυπα ως τέτοια αποχωρούν από την ναυτιλιακή βιομηχανία και έτσι είναι μικρός ο αριθμός των γυναικών με μεγάλη εμπειρία που αντιλαμβάνονται τα στερεότυπα και παραμένουν στην ναυτιλία.

### Γ. Διαφορές ανά τομέα εργασίας

**Πίνακας 12. Συγκριτική περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων ανά τομέα εργασίας (N=22)**

Τομέας	Καράβι	Ξηρά	Logistics	Άλλο
<b>E1: Ίσες ευκαιρίες (M ± TA)</b>	3,44 ± 0,88	3,14 ± 1,21	2,00 ± 0	2,50 ± 1,00
<b>E1: Ίσες ευκαιρίες (ΣΜ%)</b>	25,60%	38,70%	0	40 %
<b>E2: Στερεότυπα φύλου (M ± TA)</b>	3,33 ± 1,32	3,71 ± 1,60	3,50 ± 0,71	5,00 ± 0
<b>E2: Στερεότυπα φύλου (CV%)</b>	39,70%	43,20%	20,20%	0
<b>E3: Προώθηση ποικιλομορφίας (M ± TA)</b>	3,56 ± 1,42	2,83 ± 1,17	2,00 ± 1,41	2,25 ± 1,89
<b>E3: Προώθηση ποικιλομορφίας (ΣΜ%)</b>	40,10%	41,30%	70,70%	84,10%
<b>E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση (M ± TA)</b>	3,67 ± 1,12	3,71 ± 1,25	4,00 ± 1,41	3,25 ± 1,71
<b>E4: Πρόσβαση σε καθοδήγηση (ΣΜ%)</b>	30,50%	33,70%	35,40%	52,50%

Τα στερεότυπα φύλου φαίνεται να γίνονται πιο έντονα αντιληπτά στους λοιπούς τομείς εργασίας (Ομόφωνη συμφωνία σε βαθμό 5: Συμφωνώ απόλυτα).

Τα υπόλοιπα τα ερωτήματα δε δείχνουν να διαφοροποιούνται στις απαντήσεις που έλαβαν στην κλίμακα Likert ανάλογα με τον τομέα εργασίας.

### 3.1.6 ΣΥΝΟΨΗ ΚΥΡΙΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

Ηλικία: Επικρατούσα τιμή 25-34 ετών (40,9% του δείγματος)

Επαγγελματικό προφίλ: Το δείγμα αποτελείται από υψηλά καταρτισμένες γυναίκες (72,8% με τριτοβάθμια εκπαίδευση), με ικανότητες και εμπειρία.

Τομέας εργασίας: 40,9% σε καράβι, 31,8% στην ξηρά

Αντιλήψεις για ισότητα: Υπάρχουν σημαντικές ανησυχίες σχετικά με τη διαθεσιμότητα ίσων ευκαιριών και την επικράτηση στερεοτύπων.

Διακρίσεις: Το 66,7% έχει βιώσει διακρίσεις λόγω φύλου και το 55,6% παρενόχληση, υποδηλώνοντας συστηματικά προβλήματα ασφάλειας και ζητήματα ισότητας.

Υποστήριξη από τον οργανισμό: Ανεπαρκής ενημέρωση και πρόσβαση σε πολιτικές ισότητας (54,5% δεν γνωρίζει αν υπάρχουν), με το 81,8% να μην έχει λάβει εκπαίδευση ποικιλομορφίας.

#### **Μοτίβα ανά τομέα εργασίας:**

Καράβι: Υψηλά επίπεδα παρενόχλησης (55,6%), υψηλά ποσοστά διακρίσεων λόγω φύλου (66,7%), ζητήματα μισθολογικής ανισότητας (11,1) σε μικρότερο βαθμό

Ναυτιλιακή εταιρία με έδρα την ξηρά: Υψηλά επίπεδα μισθολογικής ανισότητας (71,4%), και χαμηλότερα επίπεδα παρενόχλησης σε σχέση με το καράβι (42,5%)

Σχέσεις μεταξύ μεταβλητών: Ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της αντιλαμβανόμενης προώθησης ποικιλομορφίας και των ίσων ευκαιριών ( $\rho=0,647$ ), καθώς και της αντιλαμβανόμενης προώθησης ποικιλομορφίας και της πρόσβασης σε καθοδήγηση και προγράμματα ηγεσίας ( $\rho = 0,504$ ).

Ηλικιακές διαφορές: Σημαντικές διαφορές στη συνειδητοποίηση στερεοτύπων κατά ηλικία, με την ηλικιακή ομάδα 35-44 να αναφέρει ένα ενιαίο αρνητικό αντίκτυπο φύλου. Αυτό, πιθανολογούμε ότι οφείλεται στο γεγονός ότι οι νεότερες γυναίκες δεν έχουν έρθει, ακόμη αντιμέτωπες με δυσκολίες και προκαταλήψεις που σχετίζονται με τη δημιουργία οικογένειας, κάτι που υποστηρίζεται και από την ποιοτική μας έρευνα (βλ. ενότητα 4.7).

### 3.2 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ: ΦΩΝΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Η ποιοτική ανάλυση βασίστηκε σε δείγμα N=12 γυναικών που απάντησαν στην ερώτηση ανοιχτού τύπου (54.5% του συνολικού δείγματος).

Πραγματοποιήθηκε θεματική ανάλυση (thematic analysis-Braun και Clarke, 2006, μ.α.). Προσεγγίσαμε την κωδικοποίηση των απαντήσεων βασιζόμενοι, αφενός στη βιβλιογραφία (διακρίσεις βάσει φύλου, προκαταλήψεις ενάντια στις γυναίκες αναπαραγωγικής ηλικίας), αφετέρου κωδικοποιώντας τις απαντήσεις που λάβαμε από τις συμμετέχουσες της έρευνας σε θεματικές ενότητες. Η ανάλυση ακολούθησε την εξής πορεία: αρχική εξέταση των δεδομένων, πρώτη κωδικοποίηση, αναζήτηση θεματικών ενοτήτων, και τέλος κατηγοριοποίηση των απαντήσεων σε 5 θεματικές ενότητες, με αντιπροσωπευτικές φράσεις των συμμετεχουσών ανά ενότητα.

Η ποιοτική ανάλυση των απαντήσεων ανοιχτού τύπου αποκαλύπτει πέντε κύρια θέματα που χαρακτηρίζουν την εμπειρία των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία.

#### 3.2.1 ΤΟ ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ

Το πιο συχνό θέμα που αναδύθηκε από τις ποιοτικές απαντήσεις ήταν η ανάγκη των γυναικών να αποδεικνύουν συνεχώς την ικανότητά τους, ιδιαίτερα σε ρόλους στη θάλασσα. Όπως ανέφερε μια συμμετέχουσα που εργάζεται σε πλοίο:

*«Μια σημαντική πρόκληση που αντιμετωπίζει η σημερινή γυναίκα στην ναυτιλία είναι η συνεχής απόδειξη του ότι ανήκεις σε εκείνη και ξεχωρίζεις με θετικό πρόσημο.»*

Μία άλλη συμμετέχουσα τόνισε:

*«Πρόκληση για μια γυναίκα είναι καθημερινά το να επιβιώνει σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο που πάντα θεωρούν ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει. Μόνιμα πρέπει να δίνεται αγώνας για να αποδείξουμε πως μπορούμε.»*

Αυτό το φαινόμενο της "διπλής προσπάθειας" έχει τεκμηριωθεί ευρέως στη βιβλιογραφία για τις γυναίκες σε ανδροκρατούμενους τομείς (Kitada, 2010). Οι γυναίκες πρέπει όχι μόνο να εκτελούν τα καθήκοντά τους με επάρκεια, αλλά και να ξεπερνούν τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που τους αποδίδουν μειωμένη ικανότητα.

### 3.2.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Ένα διαρθρωτικό εμπόδιο που αναδείχθηκε έντονα είναι οι διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αναπαραγωγικής ηλικίας. Οι εργοδότες φαίνεται να ανησυχούν για την πιθανότητα εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας, γεγονός που επηρεάζει τις αποφάσεις πρόσληψης και προαγωγής. Όπως ανέφερε μία συμμετέχουσα που εργάζεται σε πλοίο:

*«Δε δίνονται δυνατότητες εύκολα σε μια γυναίκα ειδικά εάν βρίσκεται σε αναπαραγωγική ηλικία καθώς μπορεί να μείνει έγκυος και να λείψει από το γραφείο κάτι που τους χαλάει τα σχέδια.»*

Μία εργαζόμενη στην εφοδιαστική αλυσίδα τόνισε:

*«Όσο μεγαλύτερη είναι μια γυναίκα τόσο πιο δύσκολο είναι να βρει δουλειά στον χώρο της ναυτιλίας γιατί οι περισσότεροι εργοδότες ανησυχούν για την τεκνοποίηση και πόσο καιρό η γυναίκα θα μείνει εκτός δουλειάς.»*

Φαίνεται ότι το συγκεκριμένο ζήτημα επηρεάζει κυρίως γυναίκες 25-34 ετών (40,9%), που βρίσκονται σε ηλικία που θεωρείται αναπαραγωγική.

### 3.2.3 ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΛΕΚΤΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Το ζήτημα της παρενόχλησης αναδείχθηκε ως κρίσιμο, ιδιαίτερα για τις γυναίκες που εργάζονται σε πλοία (το αναφέρει ως πρόβλημα το 55,6%). Μία συμμετέχουσα ανέφερε:

*«Έχω αντιμετωπίσει λεκτική παρενόχληση και φυλετική υποτίμηση. Θα πρέπει οι άνδρες να αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ισότιμα χωρίς φυλετικές διακρίσεις»*

Μία άλλη αναφέρει:

*«Να τους δίνονται περισσότερες πρωτοβουλίες να μην τις παραμερίζουν και να μην τις παρενοχλούν σεξουαλικά ή λεκτικά.»*

Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν την έρευνα των WISTA International κ.α. (2022) που κατέγραψε ότι το 66% των γυναικών ναυτικών συμφώνησαν ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους προέβαιναν σε παρενόχληση και εκφοβισμό. Επιπλέον, το 25% των γυναικών ανέφεραν ότι αντιμετώπισαν σωματική και σεξουαλική παρενόχληση στη θάλασσα.

### 3.2.4 ΑΝΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Οι γυναίκες που εργάζονται στην ξηρά ανέφεραν πιο συχνά ζητήματα άνισης αμοιβής. Το 80% των γυναικών που εργάζονται σε χερσαίες θέσεις ανέφεραν διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες ομολόγους τους. Όπως ανέφερε μία συμμετέχουσα:

*[χρειαζόμαστε] «Ίσες ευκαιρίες με τους άντρες και στον μισθό.»*

Μία άλλη τόνισε:

*[χρειαζόμαστε] «Καλύτερες και πιο δίκαιες αμοιβές. Πιο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον. Σεβασμός και αναγνώριση.»*

Η έλλειψη ίσων ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης αποτελεί επίσης σημαντικό εμπόδιο, όπως επιβεβαιώνουν τα ποσοτικά δεδομένα (55,6% ανέφεραν μειωμένες ευκαιρίες) (βλ. ενότητα 4.2).

### 3.2.5 ΣΥΣΤΗΜΙΚΟΣ ΣΕΞΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΟΥΜΕΝΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Οι γυναίκες αναγνώρισαν ότι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν δεν είναι μεμονωμένα περιστατικά, αλλά αποτέλεσμα μιας ευρύτερης ανδροκρατούμενης κουλτούρας. Όπως ανέφερε μία συμμετέχουσα:

*«Είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος και ο σεξισμός της κοινωνίας υπάρχει αναποφεύκτως και στον εργασιακό χώρο. Σίγουρα εκπαίδευση, παρουσιάσεις-ενέργειες θα ήταν σημαντικά όχι μόνο για να αντιληφθούν οι άντρες την λανθασμένη συμπεριφορά τους αλλά και για να αποβάλλουν και ορισμένες γυναίκες τον εσωτερικευμένο μισογυνισμό, αλλά με μία κάποια συχνότητα. Δεν αρκεί μια φορά και τέλος.»*

Ενώ άλλη συμμετέχουσα αναφέρει ότι οι άντρες συνήθως προτιμώνται για διευθυντικές θέσεις. Όπως αναφέρει, ο λόγος είναι ότι:

*«[...] τέτοιου είδους θέσεις απαιτούν συνήθως εμπειρία στη θάλασσα που πολλοί άντρες έχουν αποκτήσει στο παρελθόν ως ναυτικοί. Για τις γυναίκες, όμως, η εμπειρία στα πλοία είναι παραδοσιακά λιγότερη συχνή, λόγω ζητημάτων ασφαλείας.»*

Αυτή η συστημική φύση των εμποδίων απαιτεί ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που να στοχεύουν όχι μόνο σε ατομικές συμπεριφορές, αλλά και στις οργανωτικές δομές και πολιτικές (Sampson και Ellis, 2019).

Η απουσία γυναικείων προτύπων αναδεικνύεται ως κρίσιμο εμπόδιο. Μία συμμετέχουσα τονίζει ότι:

*«θα βοηθούσε να γίνει μια συλλογική προσπάθεια που να τονίσει τα πλεονεκτήματα του να υπάρχουν γυναίκες σε ηγετικές θέσεις.»*

Το θέμα αυτό συνδέεται άμεσα με το υψηλό ενδιαφέρον για προγράμματα ηγεσίας (89.5%) που καταγράφηκε στην ποσοτική ανάλυση.

### 3.2.6 ΧΡΗΣΗ ΓΛΩΣΣΑΣ

Η ανάλυση των λέξεων που επιλέγονται από τις συμμετέχουσες στις ερωτήσεις ανοικτού τύπου αποκαλύπτει:

1. την αντίληψη της επαγγελματικής ζωής τους στη ναυτιλία ως συνεχούς διεκδίκησης, που υποδεικνύεται με τη χρήση λέξεων όπως «αγώνας», «επιβίωση», «πάλη».
2. την ανάγκη συνεχούς επιβεβαίωσης της ικανότητας τους να βρίσκονται στον κλάδο της ναυτιλίας, που υποδεικνύεται με την επανάληψη λέξεων όπως «απόδειξη», «ξεχωρίζω», «ανήκω».
3. την πίστη στην ανάγκη για κοινές δράσεις και αλληλεγγύη, που υποδηλώνεται με τη χρήση των φράσεων «συλλογική προσπάθεια» και «στήριξη».

Οι αφηγήσεις κάνουν αναφορά σε ισχυρά πολιτισμικά στοιχεία της ελληνικής κοινωνίας, μιλώντας για «παραδοσιακές συμπεριφορές» και «οικογενειοκεντρικότητα». Παράλληλα, όμως, εκφράζεται αισιοδοξία για μελλοντική βελτίωση μέσω των «νέων γενεών» που «θα βοηθήσουν στην αλλαγή νοοτροπίας».

### 3.2.7 ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ

**Κάτω των 25 ετών (Νέες Επαγγελματίες):** Εστιάζουν κυρίως σε άμεσα φαινόμενα παρενόχλησης και διάκρισης. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

*«λεκτική παρενόχληση και φυλετική υποτίμηση»*

δείχνοντας μεγαλύτερη ευαισθησία σε θέματα ισότητας.

**25-34 ετών:** Παρουσιάζουν τις διακρίσεις στον χώρο της ναυτιλίας ως συστημικό πρόβλημα, αλληλένδετο με τις διακρίσεις στην ευρύτερη Ελληνική κοινωνία, τονίζοντας ότι:

*«Είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος και ο σεξισμός της κοινωνίας υπάρχει αναποφεύκτως και στον εργασιακό χώρο.»*

**35-44 ετών:** Εστιάζουν στην τεκνοποίηση ως εμπόδιο και στη διαχρονική εξέλιξη του κλάδου, αναγνωρίζοντας όμως ότι:

*«αυτό αλλάζει αργά αλλά σταθερά»*

### 3.2.8 ΣΥΝΟΨΗ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Τα ευρήματα της ποιοτικής ανάλυσης ανέδειξαν ότι οι στάσεις των γυναικών εργαζομένων στην ελληνική ναυτιλία χαρακτηρίζονται από:

1. Πολυπλοκότητα και Διαφοροποίηση: Οι εμπειρίες διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με την ηλικία, την εμπειρία και τη θέση
2. Συστημική Αντίληψη: Οι γυναίκες αναγνωρίζουν τους συστημικούς παράγοντες των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν
3. Εποικοδομητικές Προτάσεις: Παρά τις αρνητικές εμπειρίες, προτείνουν συγκεκριμένες και ρεαλιστικές λύσεις
4. Ανθεκτικότητα και Προσαρμοστικότητα: Δείχνουν αξιοσημείωτη ικανότητα να αντιμετωπίζουν και να προσαρμόζονται στις προκλήσεις

Οι συγκεκριμένες προτάσεις των συμμετεχουσών περιλαμβάνουν συστηματική εκπαίδευση όλων των εργαζομένων, θεσμική υποστήριξη από τις ναυτιλιακές εταιρείες, αλλαγή πολιτισμικών νοοτροπιών, δημιουργία γυναικείων προτύπων και μεντόρων, και πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια.

Η ποιοτική ανάλυση επιβεβαιώνει τα ποσοτικά ευρήματα. Οι εκτενείς αφηγήσεις συγκεκριμένων περιστατικών διάκρισης συνάδουν με τα υψηλά ποσοστά διακρίσεων (68,2%) που βρέθηκαν στην ποσοτική ανάλυση των απαντήσεων του δείγματος. Οι άμεσες αναφορές σε "ίσες ευκαιρίες [...] και στον μισθό συνδέονται άμεσα με τα επίπεδα των μισθολογικών ανισοτήτων στο δείγμα (36,4%), ενώ οι συγκεκριμένες προτάσεις για εκπαιδευτικές παρεμβάσεις που δόθηκαν από τις συμμετέχουσες συμφωνούν με το υψηλό ενδιαφέρον για προγράμματα ηγεσίας που έδειξε το 95,45% των συμμετεχουσών.

Παράλληλα, τα ποιοτικά δεδομένα εξηγούν γιατί οι μεγαλύτερες γυναίκες αντιλαμβάνονται περισσότερα στερεότυπα, καθώς οι αφηγήσεις τους αποκαλύπτουν βαθύτερη κατανόηση των συστημικών προκλήσεων μέσω της μεγαλύτερης εμπειρίας λόγω μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος στον χώρο.

Η ποιοτική ανάλυση που παρουσιάστηκε στην παρούσα ενότητα επιβεβαιώνει την εγκυρότητα των ποσοτικών ευρημάτων ενώ παράλληλα προσφέρει βαθύτερη κατανόηση των εμπειριών των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία.

## 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### 4.1 ΣΥΝΟΨΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήταν να εξετάσει κριτικά τον ρόλο, τα προβλήματα και τις δυνατότητες των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, με στόχο να συμβάλει στον επιστημονικό διάλογο καθώς και στην αναδιαμόρφωση του κλάδου.

Η παρούσα μελέτη επιβεβαιώνει ότι, παρά τη σχετική πρόοδο, η ελληνική ναυτιλιακή βιομηχανία παραμένει ένας κατεξοχήν ανδροκρατούμενος και έμφυλα διαστρωματωμένος επαγγελματικός χώρος. Τα ποσοτικά δεδομένα απεικόνισαν τα πιο συνηθισμένα προβλήματα όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου (59%), η παρενόχληση (45,5%), η έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης (36,36%), η αδυναμία εξισορρόπησης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής (36,36%) και οι άνισες αμοιβές (31,82%), τα οποία τεκμηριώνουν υψηλά επίπεδα έμφυλης παρενόχλησης και δομικών ανισοτήτων στην ελληνική ναυτιλία. Τα παραπάνω επιβεβαιώθηκαν και αναδείχθηκαν μέσα από τις αφηγήσεις γυναικών του κλάδου, μέσω της ποιοτικής ανάλυσης

Οι διακρίσεις και οι προκαταλήψεις αναδείχθηκαν ως το σημαντικότερο εμπόδιο από τις συμμετέχουσες, όταν τους ζητήθηκε να το προσδιορίσουν (40,9% του συνολικού δείγματος, ανεξαρτήτως τομέα εργασίας). Εξετάζοντας τα εμπόδια ανά τομέα εργασίας, οι διακρίσεις παραμένουν πάντοτε σε υψηλά ποσοστά. Παράλληλα, οι εργαζόμενες σε καράβι, ενώ κρίνουν τις διακρίσεις λόγω φύλου ως το σημαντικότερο εμπόδιο που καλούνται να αντιμετωπίσουν, αναφέρουν και το υψηλότερο ποσοστό παρενόχλησης (55,6%) στο σύνολο των ναυτιλιακών τομέων που εξετάστηκαν. Από την άλλη, οι εργαζόμενες σε ναυτιλιακή εταιρία στην ξηρά αναφέρουν επίσης υψηλά ποσοστά παρενόχλησης, αν και χαμηλότερα σε σχέση με τις εργαζόμενες σε καράβι, αναφέρουν όμως ως κύριο πρόβλημα (σε ποσοστό 71,4%) τις διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Επιπλέον, δεν υπάρχουν πολιτικές φύλου και πρακτικό πλαίσιο εξάλειψης των ανισοτήτων εντός των εταιρειών, καθώς πάνω από το ήμισυ του δείγματος (54,5%) δεν γνώριζε εάν υπήρχαν προγράμματα ισότητας των φύλων στις εταιρείες τους και το 81,8% δεν είχε λάβει ποτέ επίσημη εκπαίδευση στην ποικιλομορφία ή την πρόληψη της παρενόχλησης. Πρέπει να σημειωθεί, βέβαια, ότι οι συμμετέχουσες έκριναν σχετικά ουδέτερα το αν η πρόσβαση σε καθοδήγηση είναι διαθέσιμη στον οργανισμό τους (μέσος ορος 3,64/5 συμφωνία σε κλίμακα Likert).

Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας έδειξαν να αντιλαμβάνονται τα στερεότυπα φίλου σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι νεότερες (4,67/5 μέση βαθμολογία συμφωνίας στην κλίμακα Likert 1-5). Από την άλλη, οι γυναίκες με περισσότερα χρόνια εμπειρίας στον χώρο δείχνουν μία τάση να αντιλαμβάνονται τα στερεότυπα σε μικρότερο βαθμό από τις γυναίκες με μικρότερη εμπειρία.

Η ανάλυση των κλιμάκων Likert φωτίζει περισσότερο την αντίφαση ανάμεσα στην θεσμοθετημένη πρόοδο και τη βιωμένη εμπειρία. Οι συμμετέχουσες τείνουν να διαφωνούν με την ύπαρξη πραγματικά ίσων ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης (E1,  $M \approx 3$ , μέση τιμή ουδέτερη αλλά επικρατούσα τιμή=2), ενώ ταυτόχρονα συμφωνούν έντονα ότι τα στερεότυπα φύλου παραμένουν συνηθισμένα στον χώρο εργασίας (E2,  $M > 3$ , επικρατούσα τιμή=5). Παράλληλα, εκφράζουν μάλλον σκεπτικισμό ως προς το κατά πόσον ο εργοδότης τους προωθεί ενεργά την ποικιλομορφία (E3,  $M < 3$ ), αλλά εμφανίζονται σχετικά πιο θετικές για την πρόσβαση σε ευκαιρίες καθοδήγησης/εκπαίδευσης ηγεσίας (E4). Το μοτίβο αυτό είναι απολύτως συνεπές με τις ποιοτικές αναλύσεις της Kitada (2010, 2013) και των Sampson & Ellis (2019), οι οποίες περιγράφουν τις γυναίκες ναυτικούς και τις εργαζόμενες στη ναυτιλία ως εγκλωβισμένες σε περιβάλλοντα όπου οι επίσημες οδηγίες και δεσμεύσεις περί ισότητας συχνά συνυπάρχουν με ανεπίσημες κουλτούρες αποκλεισμού, αμφισβήτησης των ικανοτήτων τους και συνεχούς ανάγκης «απόδειξης» της επαγγελματικής τους αξίας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι συσχετίσεις Spearman's  $\rho$  (rho) μεταξύ των μεταβλητών. Η αντιλαμβανόμενη προώθηση της ποικιλομορφίας από τον εργοδότη εμφανίζει ισχυρή θετική μονοτονική συσχέτιση τόσο με την αντίληψη για ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης ( $\rho = 0,647$ ) όσο και με την πρόσβαση σε καθοδήγηση και εκπαίδευση ηγεσίας ( $\rho = 0,504$ ). φαίνεται, δηλαδή, ότι εταιρίες που προωθούν την ποικιλομορφία τείνουν να δίνουν ίσες ευκαιρίες στους εργαζομένους ανεξαρτήτως φύλου και να επενδύουν σε προγράμματα καθοδήγησης. Από την άλλη, φαίνεται ότι τα στερεότυπα φύλου συσχετίζονται αρνητικά με την αντίληψη των γυναικών ότι έχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης.

Τα ευρήματα, που φαίνεται να υποδηλώνουν την τάση εκεί όπου οι γυναίκες αντιλαμβάνονται πιο ενεργές πολιτικές ποικιλομορφίας, να βιώνουν και μεγαλύτερη οργανωσιακή υποστήριξη, αλλά και μεγαλύτερη αίσθηση δικαιοσύνης στις επαγγελματικές ευκαιρίες, συνάδουν με το μοντέλο των «inclusive workplaces» των Shore κ.α. (2011), σύμφωνα με το οποίο οι οργανισμοί που υιοθετούν συνεκτικές πολιτικές ποικιλομορφίας και ένταξης δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται

αυξημένη δίκαιη μεταχείριση, ευκαιρίες ανάπτυξης και πρόσβαση σε υποστηρικτικές δομές, όπως το mentoring.

Αντίθετα, οι συσχετίσεις ανάμεσα στην αντίληψη για στερεότυπα φύλου και στις λοιπές μεταβλητές είναι ασθενείς, με εξαίρεση την μέτρια αρνητική συσχέτιση με τις ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, που φαίνεται να γίνονται λιγότερο αντιληπτές σε περιβάλλοντα όπου τα στερεότυπα φύλου είναι αυξημένα. Αυτό μπορεί να ερμηνευθεί ως ένδειξη ότι ορισμένοι ναυτιλιακοί οργανισμοί φαίνεται να εφαρμόζουν δομικές παρεμβάσεις (π.χ. προγράμματα mentoring, διακηρυγμένες πολιτικές ποικιλομορφίας), αλλά τα βαθύτερα πολιτισμικά πρότυπα και οι καθημερινές πρακτικές, όπως περιγράφονται από την Acker (1990) και την Connell & Messerschmidt (2005), αλλάζουν με πολύ βραδύτερο ρυθμό.

Σε επίπεδο υπο-ομάδων, τα εμπόδια και οι μορφές διάκρισης κατανέμονται άνισα ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης. Οι νεότερες γυναίκες που εργάζονται σε πλοία αναφέρουν συχνότερα παρενόχληση (56%) και δυσκολίες στη διαχείριση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, στοιχείο που ευθυγραμμίζεται με τη διεθνή βιβλιογραφία για την απομόνωση, την ευαλωτότητα σε έμφυλη βία και τα ασύμβατα ωράρια της ζωής στη θάλασσα (Kitada, 2013, 2021· Sampson & Ellis, 2019· WISTA International κ.α., 2022). Αντίστοιχα οι υψηλά καταρτισμένες εργαζόμενες σε ναυτιλιακές εταιρείες ξηράς αναφέρουν με μεγαλύτερη συχνότητα μισθολογικές ανισότητες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους (71%) και μορφές αποκλεισμού από ηγετικές θέσεις, επιβεβαιώνοντας τη θέση της Acker (1990) ότι οι οργανωσιακές ιεραρχίες και οι διαδικασίες αξιολόγησης είναι έμφυλα διαμορφωμένες και τείνουν να αναπαράγουν ανδρικά πρότυπα ηγεσίας. Στους τομείς της εφοδιαστικής αλυσίδας και άλλων ναυτιλιακών δραστηριοτήτων, τα ποσοστά διακρίσεων και έλλειψης ευκαιριών παραμένουν πολύ υψηλά, αν και τα αντίστοιχα υπο-δείγματα είναι πολύ μικρά και τα αποτελέσματα πρέπει να ερμηνευθούν με προσοχή.

Στο θεωρητικό επίπεδο της παρενόχλησης και της ασφάλειας, τα ποσοτικά μας ευρήματα δεν αποτυπώνουν με την ίδια ένταση την έκταση της έμφυλης βίας που καταγράφεται σε μεγάλες διεθνείς έρευνες – όπως αυτές των Belcher κ.α. (2003), WISTA International κ.α. (2022) και Sakrata Ewedji, κ.α. (2024) – όπου ποσοστά παρενόχλησης και εκφοβισμού ξεπερνούν το 60%. Αυτό πιθανότατα αντανακλά (α) το μικρό μέγεθος και τη σύνθεση του δείγματος, (β) την επικέντρωση του ερωτηματολογίου σε πιο γενικά ερωτήματα αντιλήψεων και (γ) την ευαισθησία του θέματος, που μπορεί να αποθαρρύνει πλήρως ειλικρινείς αναφορές. Συνεπώς, τα ευρήματα για την ασφάλεια και την παρενόχληση θα

πρέπει να ερμηνευτούν ως συμπληρωματικά προς τη διεθνή βιβλιογραφία και όχι ως αντιπροσωπευτική αποτύπωση της πραγματικής έκτασης του φαινομένου.

Τέλος, σε σχέση με την ψηφιοποίηση και τις τεχνολογικές αλλαγές, η παρούσα μελέτη δεν εξετάζει άμεσα την επίδραση των MASS ή των ψηφιακών πλατφορμών στις εμπειρίες των γυναικών, αλλά τα δημογραφικά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά του δείγματος υποδηλώνουν ότι υπάρχει ένα τμήμα γυναικείου δυναμικού ιδιαίτερα κατάλληλο να επωφεληθεί από αυτές τις εξελίξεις. Η διεθνής βιβλιογραφία (UNCTAD, 2023· Kim κ.α., 2019· Saratkumar κ.α., 2023) τονίζει ότι η μετάβαση σε περισσότερο αυτοματοποιημένα και ψηφιοποιημένα περιβάλλοντα εργασίας στη ναυτιλία μπορεί να μειώσει ορισμένα από τα παραδοσιακά σωματικά και χωρικά εμπόδια για τις γυναίκες, υπό την προϋπόθεση ότι οι ίδιες έχουν ισότιμη πρόσβαση σε σχετική εκπαίδευση, κατάρτιση και θέσεις λήψης αποφάσεων. Τα ευρήματά μας για υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και έντονο ενδιαφέρον για ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων υποδεικνύουν ότι η ελληνική ναυτιλία διαθέτει ήδη ένα δυναμικό γυναικών που θα μπορούσε να πρωταγωνιστήσει σε αυτόν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, εφόσον αρθούν τα οργανωσιακά και πολιτισμικά εμπόδια που καταγράφει η παρούσα έρευνα.

Εν μέσω όλων αυτών των προκλήσεων και ενώ – όπως αναφέρουν – αναγκάζονται να προσπαθούν διπλά από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν πολύ υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης. Περίπου τα τρία τέταρτα των συμμετεχουσών διαθέτουν τριτοβάθμια εκπαίδευση και σημαντικό ποσοστό κατέχει μεταπτυχιακούς ή/και διδακτορικούς τίτλους. Επιπλέον, το 95% δηλώνει ενδιαφέρον για προγράμματα καθοδήγησης και ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων, γεγονός που αναδεικνύει ένα σημαντικό, αλλά σε μεγάλο βαθμό ανεκμετάλλευτο, γυναικείο δυναμικό εντός του κλάδου. Η διαπίστωση αυτή συμφωνεί με τις παρατηρήσεις της Kitada (2021, 2022) και των Shore κ.α. (2011), σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες που καταφέρνουν να εισέλθουν σε παραδοσιακά ανδρικούς κλάδους είναι συχνά ιδιαίτερα μορφωμένες και αφοσιωμένες, αλλά εξακολουθούν να έρχονται αντιμέτωπες με «γυάλινες οροφές» και έμφυλες προκαταλήψεις.

Συνολικά, τα ευρήματα αναδεικνύουν μια εικόνα κατά την οποία το ανθρώπινο δυναμικό των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία χαρακτηρίζεται από υψηλή εκπαίδευση, επαγγελματική φιλοδοξία και προθυμία ανάληψης ηγετικών ρόλων, αλλά καλείται να λειτουργήσει μέσα σε οργανωσιακά περιβάλλοντα όπου οι διακρίσεις, τα στερεότυπα φύλου και οι δομικές ανισότητες παραμένουν έντονα παρόντα. Τα ευρήματα ενισχύουν την

ανάλυση της Acker (1990) περί «εμφυλοποιημένων οργανώσεων» και της έννοιας της «ηγemonικής ανδρικότητας» (Connell & Messerschmidt, 2005), σύμφωνα με τις οποίες οι οργανωσιακές δομές, και οι καθημερινές πρακτικές στη ναυτιλία συνεχίζουν να προτιμούν και να αναπαράγουν ανδρικά πρότυπα εργασίας και ηγεσίας.

#### 4.2 ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΧΑΡΑΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ

Το επίπεδο ενδιαφέροντος των γυναικών του κλάδου για την ηγεσία αποτελεί ένδειξη μιας ανεκμετάλλευτης δεξαμενής ταλέντων που πρέπει να αξιοποιηθεί, η οποία, ίσως, μπορεί να κατευθυνθεί προς την κάλυψη ευρύτερων απαιτήσεων του κλάδου, π.χ. ελλείψεις προσωπικού και ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων, και ψηφιακού γραμματισμού σε έναν ολοένα και πιο ψηφιοποιημένο κλάδο. Με βάση τα ευρήματα της μελέτης μας<sup>2</sup>, παραθέτουμε παρακάτω μερικές συστάσεις για χάραξη πολιτικών ισότητας και συμπερίληψης.

Συνεπώς, οι ναυτιλιακές εταιρείες θα πρέπει να αναπτύξουν σαφείς, γραπτές πολιτικές ισότητας των φύλων που να περιλαμβάνουν:

1. Μηδενική ανοχή σε διακρίσεις και παρενόχληση
2. Διαδικασίες εμπιστευτικής αναφοράς
3. Συγκεκριμένες συνέπειες για τους παραβάτες
4. Υποστήριξη για τα θύματα

Αυτές οι πολιτικές θα πρέπει να επικοινωνούνται ενεργά σε όλο το προσωπικό, και η εκπαίδευση όλου του προσωπικού, ιδίως των ανδρών, σχετικά με την ποικιλομορφία, τα ασυνείδητα στερεότυπα και την πρόληψη της παρενόχλησης θα πρέπει να είναι υποχρεωτική και τακτική.

Επιπλέον, η δημιουργία επίσημων προγραμμάτων καθοδήγησης που να συνδέουν έμπειρες γυναίκες με νεότερες συναδέλφους μπορεί να παρέχει υποστήριξη, καθοδήγηση και πρότυπα.

Ταυτόχρονα, και η εισαγωγή πολιτικών που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι κρίσιμη. Συστήνεται, συνεπώς η έμπρακτη υποστήριξη των ελληνικών ναυτιλιακών εταιριών προς την οικογένεια μέσω:

---

<sup>2</sup> Να σημειωθεί, και πάλι, ότι λόγω της διερευνητικής φύσεως της μελέτης, αλλά και του μικρού δείγματος συμμετεχουσών, οι συστάσεις υπαγορεύονται με βάση τις τάσεις που υποδείχθηκαν από τη στατιστική και την ποιοτική ανάλυση.

1. Αδειών μητρότητας και πατρότητας
2. Ευέλικτων ωραρίων και ευέλικτων μορφών εργασίας
3. Προγραμμάτων επανένταξης μετά από διαλείμματα στην καριέρα
4. Υποστήριξης για γονείς

Τέλος, για τις γυναίκες που εργάζονται σε πλοία, η παροχή κατάλληλων εγκαταστάσεων (ξεχωριστοί χώροι ύπνου, μπάνια, προστασία ιδιωτικότητας) είναι θεμελιώδης για την άνεση και την ασφάλειά τους (βλ. και Shore κ.α., 2011).

Παράλληλα, με τις εταιρικές πολιτικές, σημαντικό παράγοντα αποτελεί η ύπαρξη ενός κατάλληλου και υποστηρικτικού ρυθμιστικού κυβερνητικού πλαισίου που να περιλαμβάνει:

1. Υποχρέωση των εταιριών σε υποβολή εκθέσεων για την ισότητα των φύλων
2. Ενίσχυση της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων
3. Υποστήριξη της φροντίδας παιδιών και πρόβλεψη ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία (remote))
4. Επένδυση στην ενημέρωση των γυναικών για τη ναυτική εκπαίδευση
5. Προώθηση της προόδου της Ελλάδας ως μοντέλο βέλτιστων πρακτικών ως κίνητρο για εφαρμογή των μέτρων

#### 4.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ

Λόγω της διερευνητικής φύσης της έρευνας και του μικρού μεγέθους του δείγματος, υποδεικνύονται ορισμένες κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα.

Ένα μεγαλύτερο, πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα γυναικών από ένα ευρύτερο φάσμα ναυτιλιακών υποτομέων, με στρωματοποιημένη μέθοδο δειγματοληψίας θα έδινε μεγαλύτερη στατιστική ισχύ στα ευρήματα και θα επέτρεπε τον επιβεβαιωτικό έλεγχο υποθέσεων.

Συγκριτικές περιφερειακές ή διεθνείς αναλύσεις θα παρείχαν επίσης πλούτο δεδομένων, μέσα από την εξέταση θεσμικών και πολιτισμικών παραγόντων που επηρεάζουν τις γυναίκες στα ναυτιλιακά επαγγέλματα ανά περιοχή.

Τέλος, διαχρονικές μελέτες παρακολούθησης θα μπορούσαν να εξετάσουν πώς η ψηφιοποίηση και ο αυτοματισμός διαμορφώνουν το δυναμικό των γυναικών, ελέγχοντας την υπόθεση ότι μια τέτοια τεχνολογική καινοτομία αντικαθιστά παλιά εμπόδια με νέα.

Τα παραπάνω θα παρείχαν μεγαλύτερο βάθος στα εμπειρικά δεδομένα, αλλά και πιο ενημερωμένη καθοδήγηση ως προς την ενσωμάτωση των γυναικών στις ναυτιλιακή βιομηχανία για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικών και στους επιχειρηματικούς ηγέτες.

#### 4.4 ΤΕΛΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η παρούσα έρευνα υποστηρίζει ότι, παρόλο που έχουν υπάρξει βελτιώσεις όσον αφορά τη συμπεριληπτικότητα στον ελληνικό ναυτιλιακό τομέα, υπάρχουν ακόμη σημαντικά εμπόδια που πρέπει να αντιμετωπιστούν με σωστό σχεδιασμό και στοχοθεσία. Τα δεδομένα δείχνουν γυναίκες στην ελληνική ναυτιλία με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, με υψηλό κίνητρο, με μεγάλη φιλοδοξία, που θέλουν και έχουν τη δυνατότητα να μεταβούν σε ηγετικούς ρόλους και ταυτόχρονα εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πολύ βαθιά ριζωμένα πολιτισμικά και διαρθρωτικά εμπόδια στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους.

Το χάσμα ανάμεσα στις δυνατότητες των γυναικών του δείγματος και στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται επαγγελματικά συνιστά κεντρικό εύρημα της παρούσας έρευνας και επιβεβαιώνει την ανάγκη για πολυεπίπεδες παρεμβάσεις: από θεσμικό και νομικό επίπεδο (ILO/IMO, IMO-WISTA, ΣΒΑ 5) έως το επίπεδο των εσωτερικών πολιτικών ισότητας και ποικιλομορφίας, της οργανωσιακής κουλτούρας και των καθημερινών πρακτικών στους ναυτιλιακούς οργανισμούς

Η μελέτη καταδεικνύει ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι μόνο ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά πρακτική αναγκαιότητα για τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα, την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία του κλάδου. Ως παγκόσμιος ηγέτης στη ναυτιλία, η Ελλάδα έχει όχι μόνο το καθήκον αλλά και τη δυνατότητα να χρησιμεύσει ως πρωτόπορο παράδειγμα.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ελληνική ναυτιλία είναι απτά και άμεσα, όμως εξίσου απτή είναι και η δυνατότητα επίλυσής τους. Μέσω της επένδυσης σε πολιτικές ισότητας και ποικιλομορφίας και ουσιαστικής πολιτισμικής αλλαγής και εκπαίδευσης, η ελληνική ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί όχι μόνο να μειώσει την ανισότητα των φύλων, αλλά και να γίνει μια πιο ισχυρή βιομηχανία ενώ ταυτόχρονα να χαίρει του ευρύτερου σεβασμού για τις πολιτικές της.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αμίτσης, Γ. (2025). *Διεθνείς Καλές Πρακτικές για την Προώθηση της Γυναικείας Ναυτικής Απασχόλησης*. Πειραιάς: Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (NAT). Διαθέσιμο στο: <https://www.nat.gr/wp-content/uploads/2025/09/Διεθνείς-Καλές-Πρακτικές-για-την-Προώθηση-της-Γυναικείας-Ναυτικής-Απασχόλησης.pdf> (τελευταία επίσκεψη: 15/07/2025).
- Acker, J. (1990). 'Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations', *Gender & Society*, 4(2), σελ. 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Bennett, G. H. (2018). 'Women and the Battle of the Atlantic 1939–45: Contemporary texts, propaganda, and life writing'. Στο C. Noakes, K. K. Taylor και A. Ugolini (επιμ.) *Gender and warfare in the twentieth century* (σσ. 111–131). Manchester: Manchester University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2121689>
- BIMCO και International Chamber of Shipping (2021). *Seafarer workforce report: The global supply and demand for seafarers in 2021*. Διαθέσιμο στο: <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/> (τελευταία επίσκεψη: 15/07/2025).
- Braun, V. και Clarke, V. (2006). 'Using thematic analysis in psychology', *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), σελ. 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. 4η έκδ. Oxford: Oxford University Press.
- Carballo Piñeiro, L. και Kitada, M. (2020). 'Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety and health', *Marine Policy*, 117, σελ. 103938. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.103938>
- Connell, R. W. και Messerschmidt, J. W. (2005). 'Hegemonic masculinity: Rethinking the concept', *Gender & Society*, 19(6), σελ. 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Creswell, J. W. και Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research*. 3η έκδ. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. και Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method*. 4η έκδ. Hoboken, NJ: Wiley.

- Etikan, I., Musa, S. A. και Alkassim, R. S. (2016). ‘Comparison of convenience sampling and purposive sampling’, *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), σελ. 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Eurostat (2024, 27 Μαΐου). ‘43% of EU’s 25–34-year-olds have tertiary education’. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240527-1> (τελευταία επίσκεψη: 20/08/2025).
- ITF (International Transport Workers’ Federation) ([χ.χ.]). ‘Women seafarers’. Διαθέσιμο στο: <https://www.itfseafarers.org/en/resources/women-seafarers> (τελευταία επίσκεψη: 18/08/2025).
- Jamieson, S. (2004). ‘Likert scales: How to (ab)use them’, *Medical Education*, 38(12), σελ. 1217–1218. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2004.02012.x>
- IMO (2026). ‘Raft of shipping rules in force from 1 January 2026’. Διαθέσιμο στο: <https://www.imo.org/en/mediacentre/pressbriefings/pages/raft-of-shipping-rules-in-force-from-1-january-2026.aspx> (τελευταία επίσκεψη: 18/02/2026).
- IMO–WISTA (2021). *IMO–WISTA Women in Maritime Survey 2021 Report*. Διαθέσιμο στο: <https://wistainternational.com/our-work/imo-wista-surveys/2021-survey/> (τελευταία επίσκεψη: 10/08/2025).
- IMO–WISTA (2024). *IMO–WISTA Women in Maritime Survey 2024 Report*. Διαθέσιμο στο: <https://wistainternational.com/imo-wista-women-in-maritime-survey-2024-report/> (τελευταία επίσκεψη: 10/08/2025).
- Kim, T.-E., Sharma, A., Gausdal, A. H. και Chae, C.-J. (2019). ‘Impact of automation technology on gender parity in maritime industry’, *WMU Journal of Maritime Affairs*, 18, σελ. 579–593. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00176-w>
- Kitada, M. και Langåker, L. (2017). ‘The “body” matters in maritime employment contracts’. *Proceedings of the International Association of Maritime Universities (IAMU) General Assembly*, Varna, σελ. 383–391. Διαθέσιμο στο: <http://archive.iamu-edu.org/download/aga-18-proceedings/> (τελευταία επίσκεψη: 20/11/2025).
- Kitada, M. (2010). *Women seafarers and their identities*. Διδακτορική διατριβή, Cardiff University. Διαθέσιμο στο: <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/54387/> (τελευταία επίσκεψη: 20/11/2025).

- Kitada, M. (2013). ‘Code of behaviour at sea: Women seafarers’ shipboard identity management’, *WMU Journal of Maritime Affairs*, 12, σελ. 213–227. <https://doi.org/10.1007/s13437-013-0044-7>
- Kitada, M. (2021). ‘Women seafarers: An analysis of barriers to their employment’. Στο V. O. Gekara και H. Sampson (επιμ.) *The World of the Seafarer*. WMU Studies in Maritime Affairs, τόμ. 9. Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2_6)
- Kitada, M. (2022). ‘Gender and work within the maritime sector’. Στο T. Wright, L. Budd και S. Ison (επιμ.) *Women, work and transport* (σελ. 229–248). Bingley: Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2044-9941202216>
- MAERSK (2023). *Annual report 2023*. Διαθέσιμο στο: [https://www.maersk.com/~/\\_media\\_sc9/maersk/news/press-releases/files/2024/02/08/apmm-annual-report-2023.pdf](https://www.maersk.com/~/_media_sc9/maersk/news/press-releases/files/2024/02/08/apmm-annual-report-2023.pdf) (τελευταία επίσκεψη: 20/11/2025).
- Martide (2023). ‘Women in maritime: The stats you need to know’. Διαθέσιμο στο: <https://www.martide.com/en/blog/women-in-maritime-stats-to-know> (τελευταία επίσκεψη: 18/08/2025).
- OECD (2024), *OECD Economic Surveys: Greece 2024*, Παρίσι: OECD Publishing. Διαθέσιμο στο <https://doi.org/10.1787/a35a56b6-en>. (τελευταία επίσκεψη: 07/10/2025).
- Sakpata Ewedji, C., Deen Yakubu, F., Jones, A. και συν. (2024). ‘Tides of discrimination: Unpacking gender inequality in Ghana’s seafaring culture and industry’, *International Journal of Social Sciences and Management Review*, 7(6), σελ. 174–185. <https://doi.org/10.37602/IJSSMR.2024.7605>
- Sampson, H. και Ellis, N. (2019). ‘Seafarers and the gender challenge in global shipping’, *Journal of Transport Geography*, 78, σελ. 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.06.003>
- Saratkumar, C. N., Emad, G. R. και Fan, J. (2023). ‘Key factors impacting women seafarers’ participation in the evolving workplace: A qualitative exploration’, *Marine Policy*, 148(1), σελ. 105407. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105407>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N. και Sanchez, D. (2011). ‘Inclusive workplaces: A review and model’, *Human Resource Management Review*, 21(4), σελ. 311–326. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.003>

Tashakkori, A. και Teddlie, C. (2010). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

UNCTAD (2023). *Review of maritime transport 2023*. Γενεύη: United Nations Conference on Trade and Development. Διαθέσιμο στο: <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2023> (τελευταία επίσκεψη: 20/11/2025).

United Nations (2015). ‘Sustainable Development Goals: Goal 5 – Achieve gender equality and empower all women and girls’. Διαθέσιμο στο: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (τελευταία επίσκεψη: 20/11/2025).

WISTA International, Anglo-Eastern, International Seafarers’ Welfare and Assistance Network και International Chamber of Shipping (2022). *The Diversity Handbook*. 2η έκδ. Διαθέσιμο στο: <https://wistainternational.com/our-work/resources/the-diversity-handbook/> (τελευταία επίσκεψη: 10/08/2025).

World Maritime University (2024). *Annual report 2024*. Διαθέσιμο στο: <https://www.wmu.se/docs/annual-report-2024> (τελευταία επίσκεψη: 20/08/2025).

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι η διερεύνηση των εμπειριών, των ρόλων και των στάσεων των γυναικών που απασχολούνται επί του παρόντος στον ναυτιλιακό τομέα. Οι απαντήσεις θα αντιμετωπιστούν εμπιστευτικά και ανώνυμα και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς. Εκτιμώμενος Χρόνος Συμπλήρωσης: 8–10 λεπτά

**Ενότητα Α: Επαγγελματικό και Δημογραφικό Υπόβαθρο**

Ηλικία

- Κάτω των 25
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55 και άνω

Χώρα απασχόλησης

Τρέχων τομέας απασχόλησης

- Ναυτιλιακή εταιρεία (καράβι)
- Ναυτιλιακή εταιρεία (με έδρα την ξηρά)
- Ναυτιλιακή εφοδιαστική ή μεταφορές εμπορευμάτων
- Άλλο: \_\_\_\_\_

Τρέχων τίτλος/θέση εργασίας

Έτη εμπειρίας στον ναυτιλιακό/ναυτιλιακό κλάδο

- Λιγότερο από 1 έτος
- 1–3 έτη

- 4–7 έτη
- 8–15 έτη
- Πάνω από 15 έτη

Υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης

- Λύκειο/Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
- Τεχνικό/Επαγγελματικό Πτυχίο
- Πτυχίο
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

### **Ενότητα Β: Αντιλήψεις και Εμπειρίες στον Χώρο Εργασίας**

Πιστεύετε ότι το φύλο σας έχει επηρεάσει την επαγγελματική σας εξέλιξη στη ναυτιλία;

- Ναι, θετικά
- Ναι, αρνητικά
- Καμία επίδραση
- Δεν είμαι σίγουρος/η

Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις;

(Κλίμακα: 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 5 = Συμφωνώ απόλυτα)

α) Έχω ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άνδρες συνομηλίκους μου.

β) Τα στερεότυπα των φύλων εξακολουθούν να είναι συνηθισμένα στον χώρο εργασίας.

γ) Ο εργοδότης μου προωθεί την ποικιλομορφία των φύλων μέσω πολιτικής ή δράσης.

δ) Έχω πρόσβαση σε ευκαιρίες καθοδήγησης ή εκπαίδευσης ηγεσίας.

Έχετε βιώσει ποτέ κάποιο από τα ακόλουθα στην ναυτική σας καριέρα; (επιλέξτε όλα όσα ισχύουν)

Διακρίσεις λόγω φύλου

Παρενόχληση (λεκτική ή σωματική)

Διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες ομολόγους τους

Αδυναμία διαχείρισης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Απουσία ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης

Κανένα από τα παραπάνω

Ποιο, κατά την άποψή σας, είναι το σημαντικότερο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις ναυτιλιακές σταδιοδρομίες;

Διακρίσεις/προκαταλήψεις λόγω φύλου

Ανεπαρκείς πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια

Ασφάλεια και εγκαταστάσεις στα πλοία

Ανεπαρκή γυναικεία πρότυπα ή οδηγοί

Παραδοσιακές/πολιτισμικές συμπεριφορές

Άλλο: \_\_\_\_\_

Πιστεύετε ότι η ναυτιλιακή βιομηχανία γίνεται πιο συμπεριληπτική για τις γυναίκες;

- Ναι
- Όχι
- Κάπως
- Δεν είμαι σίγουρος/η

**Ενότητα: Γ. Διαχείριση, Πολιτική και Ένταξη**

Διαθέτει ο οργανισμός σας πολιτική ισότητας των φύλων ή ποικιλομορφίας;

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω

Έχετε λάβει ποτέ εκπαίδευση σχετικά με την ποικιλομορφία, την ισότητα ή την πρόληψη της παρενόχλησης;

- Ναι
- Όχι

Θα εξετάζατε το ενδεχόμενο συμμετοχής σε προγράμματα ηγεσίας ή καθοδήγησης για γυναίκες στη ναυτιλία;

- Ναι
- Όχι
- Ίσως

Πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές διευθυντές και οι ηγέτες είναι επαρκώς εκπαιδευμένοι για να αντιμετωπίζουν ζητήματα φύλου;

- Ναι
- Όχι
- Δεν είμαι σίγουρος/η

Πιστεύετε ότι οι ρυθμιστικές αρχές (π.χ., IMO, εθνικές ναυτιλιακές διοικήσεις) κάνουν ό,τι είναι δυνατόν για να διευκολύνουν τη συμμετοχή των γυναικών;

- Ναι
- Όχι
- Δεν είμαι σίγουρος/η

#### **Ενότητα Δ: Ερωτήσεις Ανοιχτού Τύπου**

(Η έκταση μπορεί να είναι όση θέλετε. Οι απόψεις σας εκτιμώνται ιδιαίτερα.)

- Εξηγήστε οποιαδήποτε σημαντική πρόκληση που έχετε αντιμετωπίσει προσωπικά ως γυναίκα στη ναυτιλιακή σας καριέρα. Τι είδους βοήθεια ή αλλαγή θα επέτρεπε στις γυναίκες να έχουν καλύτερες επιδόσεις στον ναυτιλιακό κλάδο;
- Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο, εμπειρία ή σχόλιο;

Συγκατάθεση και Υποβολή Συμφωνείτε να χρησιμοποιηθούν οι ανώνυμες απαντήσεις σας για ακαδημαϊκούς ερευνητικούς σκοπούς;

- Ναι
- Όχι