



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

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

Διπλωματική Εργασία

**Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ:
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ
ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ**

Λουκία Κοροβέση

ΜΝΣΝΔ24021

Επιβλέπων:

Ιωάννης Θεοτοκάς

Πειραιάς

Μάρτιος 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 των πιθανών συνεπειών αυτής στην αγορά ή στη γενικότερη αξία του υπό copyright κειμένου.

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

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- ΜΕΛΟΣ Α’: Θεοτοκάς Ιωάννης (Επιβλέπων)
- ΜΕΛΟΣ Β’: Χριστοδούλου Αναστασία
- ΜΕΛΟΣ Γ’: Λαγούδης Ιωάννης

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



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στη Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία του Πανεπιστημίου Πειραιώς σε συνεργασία με τη Σχολή Ναυτικών Δοκίμων και αποτέλεσε για εμένα μια ιδιαίτερα σημαντική ακαδημαϊκή και προσωπική εμπειρία. Η διαδικασία της έρευνας και της συγγραφής μου έδωσε την ευκαιρία να εμβαθύνω σε ένα ζήτημα με ιδιαίτερη κοινωνική και επαγγελματική σημασία, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε έναν κλάδο που παραδοσιακά χαρακτηρίζεται από έντονη ανδροκρατία, όπως είναι η ναυτιλία. Μέσα από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας, αλλά και την ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από την έρευνα, μου δόθηκε η δυνατότητα να κατανοήσω σε μεγαλύτερο βάθος τις διαστάσεις του ζητήματος και να προσεγγίσω κριτικά τις κοινωνικές και επαγγελματικές παραμέτρους που επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στον συγκεκριμένο χώρο.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες προς τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Ιωάννη Θεοτοκά, για την πολύτιμη καθοδήγηση και την επιστημονική υποστήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας. Η εμπειρία, η καθοδήγηση και η διάθεσή του να συμβάλει στη βελτίωση της εργασίας υπήρξαν καθοριστικές για την ολοκλήρωσή της. Η συμβολή του με βοήθησε να προσεγγίσω το θέμα με μεγαλύτερη μεθοδικότητα και επιστημονική τεκμηρίωση.

Παράλληλα, θα ήθελα να εκφράσω τις πιο θερμές μου ευχαριστίες στην οικογένειά μου για τη διαρκή υποστήριξη, την κατανόηση και την ενθάρρυνση που μου προσέφεραν καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου. Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω την αδερφή μου, η οποία στάθηκε δίπλα μου με υπομονή, θετική διάθεση και συνεχή ενθάρρυνση σε κάθε στάδιο αυτής της προσπάθειας. Η στήριξή της αποτέλεσε για εμένα σημαντική πηγή δύναμης και κινήτρου για να συνεχίσω και να ολοκληρώσω με επιτυχία αυτή τη διαδρομή.



Επιπλέον, ευχαριστώ όλους τους καθηγητές του Τμήματος για τις γνώσεις και τις εμπειρίες που μοιράστηκαν μαζί μου, καθώς και όλες τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, αφού η συμβολή τους έκανε δυνατή την ανάλυση των πραγματικών εμπειριών και δυσκολιών που αντιμετωπίζουν στον ναυτιλιακό χώρο.

Η συνεισφορά όλων αυτών των ανθρώπων δεν περιορίστηκε μόνο στην πρακτική ή υλική υποστήριξη, αλλά με βοήθησε να διαμορφώσω τον τρόπο σκέψης μου, να ενισχύσω τις προσωπικές μου αξίες και να προσανατολιστώ σε στόχους που συνδέονται με την επαγγελματική και προσωπική μου ανάπτυξη.



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση του φαινομένου της γυάλινης οροφής στον ναυτιλιακό τομέα, ως βασικού εμποδίου στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Η μελέτη επικεντρώνεται στην ανάδειξη των έμφυλων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την επαγγελματική τους πορεία σε έναν παραδοσιακά ανδροκρατούμενο κλάδο. Μέσω ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο απευθύνεται σε γυναίκες επαγγελματίες της ναυτιλίας, επιχειρείται η καταγραφή εμπειριών, αντιλήψεων και εμποδίων που σχετίζονται με την ανέλιξη, την πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις και την εν γένει επαγγελματική πρόοδο. Παράλληλα, η εργασία στοχεύει στην αναγνώριση των παραγόντων που επηρεάζουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών, εξετάζοντας ζητήματα κουλτούρας, θεσμικής στήριξης, επαγγελματικών προσδοκιών και στερεοτύπων. Τα ευρήματα της έρευνας αναμένεται να προσφέρουν μια τεκμηριωμένη εικόνα της τρέχουσας κατάστασης της έμφυλης ισότητας στον χώρο της ναυτιλίας, φιλοδοξώντας να λειτουργήσουν ως εφαλτήριο για περαιτέρω μελέτη και τη διαμόρφωση στοχευμένων πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας συμμετοχής στον κλάδο.

Λέξεις-Κλειδιά: Γυάλινη Οροφή, Ισότητα Φύλων, Ναυτιλία

The purpose of this thesis is to investigate the phenomenon of the glass ceiling in the maritime sector as a major barrier to the professional advancement of women. The study focuses on highlighting the gender-based challenges women face throughout their careers in a traditionally male-dominated industry. Through a quantitative survey conducted using a structured questionnaire, targeting female maritime professional, the study aims to document experiences, perceptions, and obstacles related to career progression, access to leadership positions, and overall professional development. Additionally, the thesis seeks to identify factors influencing women's equal participation by examining issues of culture, institutional support, professional expectations, and stereotypes. The research findings are expected to provide a well-founded picture of the current state of gender equality in the



maritime field, aspiring to serve as a springboard for further study and the development of targeted policies that promote increased female participation in the sector.

Keywords: Glass Ceiling, Gender Equality, Maritime Industry



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	v
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	vii
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	ix
1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	1
1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ.....	1
1.2 ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ	3
1.2.1 ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ	3
1.2.2 ΕΛΛΕΙΨΗ ΔΙΚΤΥΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ MENTORING	5
1.2.3 ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΕΠΠΑΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	6
1.2.4 ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	7
1.3 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	8
1.3.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΙ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	8
1.3.2 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ.....	11
1.3.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ	13
2. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ.....	15
2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	15
2.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΩΣ ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥ ΚΛΑΔΟΥ	19
2.2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΡΙΖΑ ΤΗΣ ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΙΑΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ	19



2.2.2 ΦΥΣΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ	20
2.2.3 ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΠΙ ΠΛΟΙΟΥ	21
2.2.4 ΘΕΣΜΙΚΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	22
2.2.5 ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ.....	23
3. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	26
3.1 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ.....	26
3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	27
3.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	30
3.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	59
4. ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	61
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	69



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ισότητα των φύλων στον επαγγελματικό χώρο αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα της σύγχρονης κοινωνίας, ιδιαίτερα σε κλάδους όπου η ανδρική παρουσία παραμένει κυρίαρχη. Ο ναυτιλιακός τομέας, ως ένας παραδοσιακά ανδροκρατούμενος κλάδος, αναδεικνύει με έντονο τρόπο τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους πορεία. Παρά τις νομικές ρυθμίσεις και τις προσπάθειες για κοινωνική αλλαγή, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, το οποίο λειτουργεί ως φραγμός που εμποδίζει την ανέλιξη των γυναικών σε υψηλές θέσεις, εξακολουθεί να υφίσταται, περιορίζοντας τη συμμετοχή τους σε ηγετικά αξιώματα.

Η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στη διερεύνηση αυτού του φαινομένου μέσα στο ναυτιλιακό περιβάλλον, προσπαθώντας να αποτυπώσει τις έμφυλες ανισότητες που διατηρούνται και τους παράγοντες που τις τροφοδοτούν. Μέσω μιας συνδυαστικής μεθοδολογίας, που περιλαμβάνει τόσο θεωρητική ανάλυση όσο και εμπειρική έρευνα, στοχεύει να καταγράψει τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις των γυναικών επαγγελματιών στον κλάδο, καθώς και να λειτουργήσει ως εργαλείο και βάση για περαιτέρω έρευνα και ανάπτυξη στρατηγικών που θα προάγουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα.

Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος προέκυψε ως αποτέλεσμα εκτενούς συζήτησης με τον επιβλέποντα καθηγητή, αλλά και από το άμεσο ενδιαφέρον που δημιουργείται μέσω της επαγγελματικής μου απασχόλησης στο Τμήμα Πληρωμάτων ναυτιλιακής εταιρείας. Η διατήρηση στενής και καθημερινής επαφής με γυναίκες επαγγελματίες τόσο σε επίπεδο γραφείου όσο και επί των πλοίων, μου παρέχει τη δυνατότητα να αντιλαμβάνομαι σε βάθος την αναγκαιότητα για την ανάδειξη του φαινομένου της γυάλινης οροφής, καθώς και την επιτακτική ανάγκη για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων που εξακολουθούν να υφίστανται στον κλάδο. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, η παροχή ίσων ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη και προαγωγή καθίσταται βασική προτεραιότητα, συμβάλλοντας



στη δημιουργία ενός δίκαιου και βιώσιμου εργασιακού χώρου για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου.

Πιο συγκεκριμένα, η εργασία συνιστά συνδυασμό βιβλιογραφικής προσέγγισης και συλλογής πρωτογενών ερευνητικών δεδομένων, τα οποία αντλήθηκαν μέσω δομημένου ερωτηματολογίου. Η διανομή του πραγματοποιήθηκε σε γυναίκες επαγγελματίες του κλάδου, συγκεντρώνοντας πολύτιμες πληροφορίες για τις αντιλήψεις, τις εμπειρίες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους πορεία, στο πλαίσιο της ανωνυμίας. Η ανάλυση των δεδομένων αυτών επιτρέπει μια ολοκληρωμένη αποτύπωση του φαινομένου της γυάλινης οροφής στον ναυτιλιακό κλάδο, αναδεικνύοντας τους παράγοντες που περιορίζουν την ισότιμη εξέλιξη των γυναικών και τις εμποδίζουν να καταλάβουν ηγετικές θέσεις.

Το πρώτο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης διαμορφώνει το θεωρητικό πλαίσιο, προσφέροντας μια ολοκληρωμένη επισκόπηση του φαινομένου της γυάλινης οροφής και των μηχανισμών που συντηρούν την έμφυλη ανισότητα στον εργασιακό χώρο. Αρχικά, αποσαφηνίζεται η έννοια της γυάλινης οροφής ενώ ακολουθεί η ανάλυση των εκφάνσεων της έμφυλης ανισότητας στον επαγγελματικό στίβο, τόσο σε θεσμικό όσο και σε πολιτισμικό επίπεδο, με ιδιαίτερη έμφαση στις προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και το μισθολογικό χάσμα. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι εξωτερικοί και εσωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη σύνδεση των παραπάνω εννοιών με τον ναυτιλιακό τομέα, επισημαίνοντας τις ιδιαιτερότητες του κλάδου και τις συνθήκες που καθιστούν τη γυάλινη οροφή ιδιαίτερα επίμονη και πολυσύνθετη στον χώρο της ναυτιλίας.

Αντίστοιχα, το δεύτερο κεφάλαιο εστιάζει στη γυναικεία παρουσία στον ναυτιλιακό κλάδο, με στόχο την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και των ιδιαίτερων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον συγκεκριμένο χώρο. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα χαρακτηριστικά της ναυτιλίας ως ενός κατεξοχήν ανδροκρατούμενου τομέα, καθώς και στα εμπόδια και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τόσο σε ρόλους γραφείου όσο και επί πλοίου, φωτίζοντας έτσι τις διαρθρωτικές και πολιτισμικές αντιστάσεις που αναπαράγουν την έμφυλη ανισότητα στον κλάδο.



Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η εμπειρική διάσταση της μελέτης, η οποία βασίζεται στη συλλογή και ανάλυση πρωτογενών δεδομένων. Περιγράφεται αναλυτικά η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, συμπεριλαμβανομένης της δομής και διανομής του ερωτηματολογίου, καθώς και τα χαρακτηριστικά του δείγματος, το οποίο αποτελείται από γυναίκες επαγγελματίες του ναυτιλιακού κλάδου. Ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων, με στόχο την ανάδειξη στάσεων, εμπειριών και αντιλήψεων σχετικά με την ισότητα των φύλων. Η ερμηνεία των ευρημάτων γίνεται σε άμεση σύνδεση με το θεωρητικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε στα πρώτα κεφάλαια.

Με την ολοκλήρωση της παραπάνω ανάλυσης, στο τέλος παρατίθεται ο επίλογος της εργασίας, συνδυαστικά με τη βιβλιογραφία η οποία αποτέλεσε βάση για τη συγγραφή.



1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ

Η έννοια της γυάλινης οροφής αναφέρεται στο αόρατο αλλά σταθερό εμπόδιο που περιορίζει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, παρά τα προσόντα, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους (Hymowitz & Schellhardt, 1986). Η μελέτη του φαινομένου της γυάλινης οροφής έχει αναπτυχθεί σε πλήθος επιστημονικών πεδίων, από την κοινωνιολογία και την ψυχολογία μέχρι τη διοίκηση επιχειρήσεων, καθώς αναδεικνύει τους μηχανισμούς που διατηρούν τις ανισότητες σε θεσμικό, οργανωσιακό και πολιτισμικό επίπεδο.

Ο όρος γυάλινη οροφή πρωτοεμφανίστηκε στο άρθρο των Hymowitz, C. και Schellhardt, T. D., με τίτλο “The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break: The Invisible Barrier That Blocks Them From the Top Jobs” που δημοσιεύθηκε στο The Wall Street Journal το 1986. Στο άρθρο αυτό επισημαίνεται ότι, παρότι οι γυναίκες είναι ορατές στο εσωτερικό των εταιρειών και καταλαμβάνουν πολλές μεσαίες θέσεις, η μετάβασή τους στα ανώτατα διοικητικά επίπεδα παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη (Hymowitz & Schellhardt, 1986).

Η έκφραση “γυάλινη οροφή” έγινε ευρέως αποδεκτή και οδήγησε σε συστηματική μελέτη των φραγμών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική ανέλιξη. Σημαντική για τη θεμελίωση της θεωρητικής κατανόησης του φαινομένου θεωρείται η μελέτη *Breaking the Glass Ceiling* των Morrison, White και Van Velsor (1987). Οι συγγραφείς διερεύνησαν σε βάθος τις διαδικασίες προαγωγής σε μεγάλες αμερικανικές εταιρείες και ανακάλυψαν ότι η γυάλινη οροφή δεν είναι τυχαίο φαινόμενο, αλλά αποτέλεσμα ενός σύνθετου πλέγματος παραγόντων: θεσμικών εμποδίων, εταιρικής κουλτούρας και κοινωνικών στερεοτύπων. Η μελέτη τους αναδεικνύει τη συστηματική αποκοπή των γυναικών από δίκτυα επιρροής, όπως ομάδες στελεχών υψηλής επιρροής ή mentoring από ηγετικά στελέχη, καθώς και την περιορισμένη συμμετοχή τους σε έργα που θεωρούνται κρίσιμα για την απόκτηση αξιολόγησης και προαγωγής (Morrison, White & Van Velsor, 1987).

Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν και σε άλλους κλάδους εκτός από τη ναυτιλία ή την επιχειρηματικότητα. Για παράδειγμα, στο χώρο της τεχνολογίας, εταιρείες όπως η Google και η Microsoft έχουν αναφέρει δημόσια την ύπαρξη στερεοτύπων και δυσκολιών στην



προαγωγή γυναικών σε υψηλές θέσεις (Google Diversity Report, 2023, Microsoft Annual Diversity & Inclusion Report, 2024). Στον χρηματοοικονομικό τομέα, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ έχει καταγράψει πως οι γυναίκες αποτελούν λιγότερο από το 20% των ανώτατων στελεχών, παρά το γεγονός ότι είναι περίπου το 50% των εργαζομένων (SEC Diversity Report, 2022).

Επιπλέον, το άρθρο των Ryan, M. K. και Haslam, S. A., “The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions”, που δημοσιεύθηκε στο British Journal of Management (2005), εισάγει μια πιο σύνθετη διάσταση του φαινομένου: την τοποθέτηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις κατά τη διάρκεια κρίσεων, σε «επικίνδυνες» θέσεις, αυξάνοντας τις πιθανότητες αποτυχίας και περαιτέρω αμφισβήτησης (Ryan & Haslam, 2005). Το φαινόμενο αυτό έχει τεκμηριωθεί σε τομείς όπως τα ΜΜΕ, η πολιτική και η επιχειρηματικότητα, όπου οι γυναίκες συχνά αναλαμβάνουν τη διεύθυνση προβληματικών εταιρειών ή τμημάτων.

Η βιβλιογραφία αναδεικνύει ότι η γυάλινη οροφή δεν αποτελεί απλώς ένα στατικό εμπόδιο αλλά έναν σύνθετο «λαβύρινθο», όπου οι γυναίκες πρέπει να ξεπεράσουν πολλαπλά και συχνά μη εμφανή εμπόδια που σχετίζονται με θεσμικούς παράγοντες και πολιτισμικές αντιλήψεις (Eagly & Carli, 2007).

Στον πολιτικό χώρο, η γυάλινη οροφή παραμένει εμφανής, καθώς οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι λιγότερο εκπροσωπούμενες σε υψηλές θέσεις εξουσίας, όπως αρχηγοί κρατών, υπουργοί και ανώτατα στελέχη κυβερνητικών οργανισμών (Karp, J. A., & Banducci, S. A, 2008). Μάλιστα, η ίδια έρευνα επισημαίνει ότι η άνιση κατανομή πόρων, η προβολή από τα μέσα ενημέρωσης και η αντίδραση των θεσμικών οργάνων περιορίζουν την είσοδο των γυναικών και ενισχύουν κοινωνικά στερεότυπα ότι η ηγεσία παραμένει «ανδρική υπόθεση». Η έρευνα δείχνει επίσης ότι η σταδιακή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική δεν αρκεί για να εξαλείψει τις βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις και τα δομικά εμπόδια, που απαιτούν αλλαγές σε νομοθεσία, κουλτούρα και πολιτική καθοδήγηση.



1.2 ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ

Η γυάλινη οροφή αποτελεί ένα σύνθετο κοινωνικό φαινόμενο που οφείλεται σε πολλαπλές αιτίες, οι οποίες δρουν συγκεντρωτικά για να περιορίσουν την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Η επιστημονική βιβλιογραφία προσφέρει εμπεριστατωμένες εξηγήσεις που αναδεικνύουν βασικούς παράγοντες, οι οποίοι θα αναλυθούν παρακάτω.

1.2.1 ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ

Ένα από τα πιο διαχρονικά και θεμελιώδη εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να ανέλθουν σε ηγετικές θέσεις είναι τα έμφυλα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που έχουν βαθιές ρίζες στην κοινωνία και αναπαράγονται στους εργασιακούς χώρους. Τα στερεότυπα αυτά βασίζονται σε κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα που καθορίζουν τι θεωρείται “κανονικό” ή “αναμενόμενο” για άνδρες και γυναίκες, διαμορφώνοντας τις προσδοκίες και τις αντιλήψεις για τις συμπεριφορές και τους ρόλους των δύο φύλων.

Η Eagly, μέσα από ο άρθρο «Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders» (2002), εξηγεί ότι η εικόνα των ηγετών στην κοινωνία έχει παραδοσιακά συνδεθεί με χαρακτηριστικά που θεωρούνται αρσενικά, όπως η αποφασιστικότητα, η αυτοπεποίθηση, η επιθετικότητα και η ανταγωνιστικότητα. Αντίθετα, η γυναικεία φύση κοινωνικά προβάλλεται μέσω χαρακτηριστικών όπως η στοργή, η συνεργασία και η υποστήριξη, τα οποία δεν ταιριάζουν με το παραδοσιακό προφίλ ηγεσίας. Αυτή η ασυμβατότητα μεταξύ του “ιδανικού” ηγέτη και της κοινωνικά αποδεκτής εικόνας της γυναίκας δημιουργεί μια διπλή πίεση. Από τη μία, οι γυναίκες που θέλουν να ηγηθούν πρέπει να υιοθετήσουν συμπεριφορές που παραβιάζουν τα έμφυλα στερεότυπα, κινδυνεύοντας να χαρακτηριστούν ως “μη γυναικείες” ή “ανεπιθύμητες”. Από την άλλη, αν διατηρήσουν τις παραδοσιακές γυναικείες συμπεριφορές, θεωρούνται ανεπαρκείς ή ασθενικές ως ηγέτιδες.

Η θεωρία της Eagly επισημαίνει ότι αυτή η “ασυμφωνία ρόλων” οδηγεί σε προδιαθέσεις και διακρίσεις που δυσκολεύουν την αποδοχή και την εξέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας. Συγκεκριμένα, οι προκαταλήψεις αυτές μπορούν να εκδηλωθούν με



υποσυνείδητο ή και συνειδητό τρόπο, μέσα από τη λήψη αποφάσεων για προσλήψεις, προαγωγές, αποδόσεις και γενικότερα την εκτίμηση των ικανοτήτων των γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Όταν υιοθετούν δυναμική και αποφασιστική συμπεριφορά, χαρακτηριστικά που εντοπίζονται σε ηγέτες, συχνά στιγματίζονται ως επιθετικές ή “μη γυναικείες”, γεγονός που μπορεί να βλάψει τις σχέσεις τους με συναδέλφους και προϊσταμένους και να υπονομεύσει την επαγγελματική τους πορεία. Αντίθετα, όταν επιδεικνύουν φροντίδα και συνεργατικότητα, θεωρούνται αδύναμες ή ανεπαρκείς για υψηλές θέσεις ευθύνης. Αυτή η κατάσταση περιορίζει σημαντικά τις επιλογές τους και τις τοποθετεί σε αδιέξοδο, που λειτουργεί ως ένας αόρατος φραγμός στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που επισημαίνεται είναι η επίδραση των κοινωνικών προσδοκιών στις ίδιες τις γυναίκες. Η εσωτερίκευση των στερεοτύπων και η συνεχής ανάγκη για απόδειξη των ικανοτήτων τους μπορεί να προκαλέσει άγχος, μειωμένη αυτοπεποίθηση και φόβο αποτυχίας, στοιχεία που επιβαρύνουν την προσπάθειά τους να ανταποκριθούν σε απαιτητικούς ρόλους. Αυτή η αυτοπεριοριστική επίδραση λειτουργεί ως πρόσθετο εμπόδιο στη γυναικεία επαγγελματική εξέλιξη.

Τέλος, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις δεν αφορούν μόνο τις προσωπικές και θεσμικές αντιλήψεις αλλά είναι διαποτισμένα σε όλο το φάσμα της κοινωνικής ζωής. Η επικοινωνία, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, ακόμα και οι εκπαιδευτικοί θεσμοί προωθούν πρότυπα που συνδέουν την ηγεσία με ανδρικά χαρακτηριστικά, ενισχύοντας την αντίσταση στην αλλαγή και τη διατήρηση των έμφυλων ανισοτήτων.

Συμπερασματικά, αποκαλύπτεται ότι τα έμφυλα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις είναι πολυεπίπεδα φαινόμενα που ενεργοποιούνται σε ατομικό, θεσμικό και κοινωνικό επίπεδο. Αυτά τα φαινόμενα δημιουργούν μια γυάλινη οροφή που είναι δύσκολο να διασπαστεί, γιατί δεν είναι αποτέλεσμα μίας μόνο αιτίας αλλά συνδυασμός βαθιά ριζωμένων κοινωνικών αντιλήψεων και δομών. Η επίγνωση αυτών των μηχανισμών είναι το πρώτο βήμα για τη διαμόρφωση πολιτικών και πρακτικών που θα προάγουν την ισότητα και θα επιτρέψουν στις γυναίκες να ανταποκριθούν πλήρως στις ηγετικές ευκαιρίες.



1.2.2 ΕΛΛΕΙΨΗ ΔΙΚΤΥΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ MENTORING

Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που συχνά υποβαθμίζεται στην ανάλυση της γυάλινης οροφής είναι η έλλειψη πρόσβασης των γυναικών σε ισχυρά δίκτυα υποστήριξης και mentoring. Οι κοινωνικές και επαγγελματικές συνδέσεις παίζουν κεντρικό ρόλο στην εξέλιξη της καριέρας, καθώς προσφέρουν ευκαιρίες, πληροφορίες και υποστήριξη που συχνά δεν είναι διαθέσιμες σε όσους μένουν έξω από αυτά τα δίκτυα.

Στο άρθρο τους “Making Change: Leadership, Gender, and the Power of Network” (Ibarra, Ely & Kolb, 2013), οι συγγραφείς αναλύουν πώς τα δίκτυα αυτά λειτουργούν ως κλειστοί κύκλοι που ελέγχονται κυρίως από άνδρες, οι οποίοι με τη σειρά τους διευκολύνουν την προαγωγή των δικών τους μελών ή προσώπων με τα οποία έχουν στενές προσωπικές σχέσεις. Η μελέτη τους δείχνει ότι οι γυναίκες συχνά αποκλείονται από αυτούς τους κλειστούς κύκλους, κυρίως λόγω πολιτισμικών και κοινωνικών εμποδίων που επηρεάζουν την πρόσβαση και τη συμμετοχή τους.

Επίσης τονίζεται ότι αυτή η διάκριση στην πρόσβαση στα δίκτυα υποστήριξης δεν βασίζεται απλώς σε διαφορές σε ικανότητες ή φιλοδοξίες, αλλά συνδέεται στενά με τον τρόπο που οι άνδρες και οι γυναίκες διαμορφώνουν τις επαγγελματικές τους σχέσεις. Οι άνδρες συνήθως δημιουργούν δεσμούς μέσα από κοινές δραστηριότητες που συχνά αποκλείουν τις γυναίκες, όπως αθλητικές δραστηριότητες ή κοινωνικές συγκεντρώσεις που σχετίζονται με το ανδρικό πολιτισμικό περιβάλλον. Αντίθετα, οι γυναίκες μπορεί να δυσκολεύονται να δημιουργήσουν ανάλογους δεσμούς σε αυτά τα περιβάλλοντα, γεγονός που περιορίζει την πρόσβασή τους σε πληροφορίες, ευκαιρίες και υποστήριξη.

Η σημασία του mentoring υπογραμμίζεται επίσης έντονα στο ίδιο άρθρο, καθώς οι μέντορες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην παροχή καθοδήγησης, συμβουλών και δικτύωσης. Ωστόσο, οι γυναίκες συχνά έχουν δυσκολία να βρουν μέντορες, ειδικά σε ανώτερα επίπεδα διοίκησης όπου η εκπροσώπησή τους είναι περιορισμένη. Αυτή η έλλειψη μέντορα εμποδίζει την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και την κατανόηση των μηχανισμών προαγωγής, διατηρώντας τις γυναίκες σε χαμηλότερα επίπεδα ιεραρχίας.

Περαιτέρω, η απομόνωση από τα δίκτυα και το mentoring συνδέεται με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής μέσω του αποκλεισμού από κρίσιμες πληροφορίες και ευκαιρίες. Όπως



επισημαίνουν οι συγγραφείς, η δικτύωση δεν είναι απλώς κοινωνική δραστηριότητα αλλά μια ουσιαστική μορφή εξουσίας που επιτρέπει την πρόσβαση σε πόρους και επιρροή μέσα σε έναν οργανισμό. Ο αποκλεισμός από αυτά τα δίκτυα σημαίνει ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να διεκδικήσουν ισότιμα τις προαγωγές ή να συμμετέχουν σε σημαντικές συζητήσεις που διαμορφώνουν την επαγγελματική τους πορεία.

Παράλληλα, η έλλειψη κατάλληλου mentoring δυσχεραίνει την ανάπτυξη της ηγεσίας και την απόκτηση κρίσιμων γνώσεων για τη διαχείριση σύνθετων εργασιακών προκλήσεων. Οι γυναίκες στερούνται συχνά των εμπειριών και συμβουλών που μπορούν να τις βοηθήσουν να διαχειριστούν τις συχνά “ανδρικές” κουλτούρες που επικρατούν σε υψηλά διοικητικά επίπεδα, καθώς και να υπερβούν τις προκλήσεις που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

1.2.3 ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΕΠΙΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ένα από τα πιο επίμονα και πολύπλοκα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους ανέλιξη είναι η δυσκολία στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Οι κοινωνικές δομές και οι παραδοσιακοί ρόλοι στηρίζουν την ιδέα ότι οι γυναίκες είναι οι κύριες φροντίστριες της οικογένειας, αναλαμβάνοντας τη μεγαλύτερη ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών και τη φροντίδα των ηλικιωμένων ή άλλων μελών της οικογένειας. Αυτό το βαρύ φορτίο περιορίζει σημαντικά τον χρόνο, την ενέργεια και τη διαθεσιμότητα των γυναικών για να αφιερώσουν στην καριέρα τους.

Η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων οδηγεί σε σημαντική σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για τις γυναίκες (Greenhaus;Powell,2006). Επισημαίνεται ότι η προσπάθεια να ανταπεξέλθουν και στις δύο αυτές απαιτήσεις δημιουργεί έντονο άγχος και συχνά αναγκάζει τις γυναίκες να κάνουν υποχωρήσεις στην επαγγελματική τους ζωή, όπως η αποδοχή λιγότερων ευθυνών ή η μη ανάληψη προαγωγών που απαιτούν αυξημένη δέσμευση χρόνου.



Παράλληλα, η Emslie και Hunt, στο άρθρο τους “‘Live to Work’ or ‘Work to Live’? A Qualitative Study of Gender and Work–life Balance among Men and Women in Mid-life” (2008), εξετάζουν την ψυχολογική και κοινωνική πίεση που βιώνουν οι γυναίκες λόγω της σύγκρουσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με την έρευνά τους, η ανάγκη να ισορροπήσουν ανάμεσα σε απαιτητικές εργασιακές συνθήκες και την οικογενειακή φροντίδα προκαλεί σημαντικό άγχος και εξουθένωση. Αυτό συχνά οδηγεί σε φαινόμενα επαγγελματικής “υποχώρησης” ή ακόμη και αποχώρησης από τον εργασιακό χώρο.

Επιπλέον, οι κοινωνικές προσδοκίες και τα στερεότυπα καθιστούν την πίεση αυτή πιο έντονη, καθώς οι γυναίκες συχνά κρίνονται αρνητικά όταν προσπαθούν να εστιάσουν στην καριέρα τους εις βάρος της οικογένειας, ή όταν ζητούν ευελιξία στο ωράριο ή άδεια για οικογενειακούς λόγους. Αυτές οι αντιλήψεις όχι μόνο δημιουργούν εσωτερική σύγκρουση αλλά και περιορίζουν τις δυνατότητες τους να προχωρήσουν σε θέσεις με αυξημένες ευθύνες που συνήθως απαιτούν μεγαλύτερη διαθεσιμότητα χρόνου.

Αυτές οι προκλήσεις δημιουργούν έναν φαύλο κύκλο, όπου οι γυναίκες που προσπαθούν να ανταποκριθούν και στις δύο αυτές απαιτήσεις αναγκάζονται να περιορίσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, συμβάλλοντας στην αναπαραγωγή της γυναικίνης οροφής. Η επίλυση αυτού του ζητήματος απαιτεί καθιστώντας τις παρεμβάσεις σε ατομικό, οργανωσιακό και κοινωνικό επίπεδο, όπως η προώθηση της ισότιμης κατανομής των οικογενειακών ευθυνών, η θεσμοθέτηση πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια και η αλλαγή νοοτροπιών σχετικά με το φύλο και το ρόλο στην εργασία και στο σπίτι.

1.2.4 ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα που συχνά διαμορφώνει το πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και εξελίσσονται οι επαγγελματικές πορείες των γυναικών. Πολλές επιχειρήσεις εξακολουθούν να λειτουργούν με ανδροκρατούμενες δομές, οι οποίες ενισχύουν την κυριαρχία των ανδρών σε θέσεις εξουσίας και διοίκησης, συστηματικά αποκλείοντας ή υπονομεύοντας τις γυναίκες (Ely;Meyerson, 2000). Στην ίδια



μελέτη υπογραμμίζεται ότι η οργανωσιακή κουλτούρα δεν είναι απλώς το σύνολο των ρητών κανόνων ή πολιτικών, αλλά περιλαμβάνει βαθιά ριζωμένες αξίες, αντιλήψεις και πρακτικές που διαμορφώνουν το πώς λειτουργεί ένας οργανισμός στην πράξη. Όταν αυτές οι αξίες ευνοούν τα αρσενικά πρότυπα ηγεσίας, όπως η αποφασιστικότητα, η επιθετικότητα και η αυτοπεποίθηση, ενώ ταυτόχρονα υποτιμούν ή αγνοούν τις γυναικείες προσεγγίσεις, τότε δημιουργούνται οργανωσιακά περιβάλλοντα που δυσκολεύουν τη γυναικεία παρουσία και άνοδο.

Σημαντικό ρόλο στην αναπαραγωγή αυτών των ανισοτήτων παίζουν οι μη διαφανείς διαδικασίες προαγωγών. Η έλλειψη σαφήνειας και αντικειμενικών κριτηρίων στις αξιολογήσεις και τις προαγωγές επιτρέπει την επιρροή υποκειμενικών κρίσεων, στερεοτύπων και προσωπικών δικτύων. Οι κλειστές, συχνά ανδροκρατούμενες, ομάδες που αποφασίζουν για τις προαγωγές και την κατανομή ευκαιριών αποκλείουν έμμεσα τις γυναίκες, περιορίζοντας την πρόσβασή τους σε κρίσιμες θέσεις.

Η οργανωσιακή κουλτούρα, λοιπόν, λειτουργεί ως «αόρατο τείχος» που προστατεύει τις ανδροκρατούμενες δομές και περιορίζει τη γυναικεία άνοδο, παρά τις επίσημες πολιτικές ισότητας. Η αλλαγή αυτού του περιβάλλοντος απαιτεί τόσο αλλαγές στις πρακτικές και τις πολιτικές όσο και στην ίδια τη νοοτροπία των μελών του οργανισμού.

1.3 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η έμφυλη ανισότητα στον εργασιακό χώρο δεν αποτελεί μονοδιάστατο φαινόμενο, αλλά εκδηλώνεται σε πολλαπλά επίπεδα και μορφές, οι οποίες αλληλεπιδρούν και αναπαράγουν τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η παρουσία και διατήρηση της έμφυλης ανισότητας στον εργασιακό χώρο δεν έχει μόνο αρνητικές συνέπειες για τις γυναίκες ως άτομα, αλλά επιφέρει σοβαρές επιπτώσεις στην κοινωνία και την οικονομία στο σύνολό της.

1.3.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΙ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ



Η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και σε στρατηγικά επιχειρησιακά επίπεδα δεν αποτελεί μόνο ένα ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης ή έμφυλης ισότητας. Έχει επίσης άμεσες και μετρήσιμες οικονομικές συνέπειες, τόσο για τις ίδιες τις επιχειρήσεις όσο και για την ευρύτερη οικονομία. Όλο και περισσότερες μελέτες καταδεικνύουν ότι ο αποκλεισμός των γυναικών από κρίσιμους ρόλους ηγεσίας συνιστά απώλεια ανθρώπινου δυναμικού, καινοτομίας και παραγωγικότητας.

ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ένα από τα σημαντικότερα επιχειρήματα υπέρ της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών αφορά την ενίσχυση της πολυμορφίας σκέψης και την προώθηση καινοτόμων λύσεων. Όπως υπογραμμίζει η έκθεση της McKinsey & Company (2018), “Delivering through Diversity”, οι εταιρείες που ανήκουν στο κορυφαίο 25% σε επίπεδο έμφυλης ποικιλομορφίας έχουν 21% περισσότερες πιθανότητες να ξεπερνούν τον μέσο όρο αποδοτικότητας και κερδοφορίας σε σχέση με εκείνες με χαμηλή ποικιλομορφία.

Η μελέτη επισημαίνει ότι η παρουσία γυναικών σε ηγετικές θέσεις συνδέεται με βελτιωμένη ποιότητα λήψης αποφάσεων, υψηλότερη δέσμευση του προσωπικού και μεγαλύτερη οργανωσιακή ανθεκτικότητα. Αντιθέτως, η ομοιογένεια στις διοικήσεις – όπου κυριαρχούν άνδρες με παρόμοια κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά – οδηγεί συχνά σε στενό φάσμα απόψεων και μειωμένη καινοτομία.

ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΩΛΕΙΕΣ

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών δεν επηρεάζει μόνο μεμονωμένες επιχειρήσεις, αλλά και την ευρύτερη οικονομία. Αντίστοιχα, σύμφωνα με μελέτη του Peterson Institute for International Economics (2016), στην οποία εξετάστηκαν στοιχεία από 21.980 επιχειρήσεις σε 91 χώρες, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια συνδέεται με άνοδο της καθαρής απόδοσης έως και 15%. Όπως επισημαίνει ο συγγραφέας της μελέτης, Marcus Noland, «η έλλειψη ποικιλομορφίας στερεί από τις εταιρείες κρίσιμες δεξιότητες και περιορίζει τη στρατηγική τους ευελιξία».



Ακόμα πιο χαρακτηριστικά είναι τα ευρήματα της PwC (2022), “Women in Work Index”, που εκτιμούν ότι αν τα ποσοστά απασχόλησης και αμοιβών των γυναικών εξισώνονταν με εκείνα των ανδρών, το ΑΕΠ των χωρών του ΟΟΣΑ θα μπορούσε να αυξηθεί έως και 7 τρισεκατομμύρια δολάρια ετησίως. Η ισότητα, συνεπώς, δεν είναι απλώς θέμα κοινωνικής ηθικής, αλλά αναπτυξιακή αναγκαιότητα.

Η ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑΣΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Σημαντική πηγή οικονομικών απωλειών είναι και οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ακόμα και στις ανεπτυγμένες οικονομίες των ΗΠΑ και της ΕΕ, οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται κατά 15–20% λιγότερο για την ίδια εργασία ή εργασία ισοδύναμης αξίας. Αυτό μειώνει την αγοραστική τους δύναμη, περιορίζει τη συμβολή τους στην κατανάλωση και επηρεάζει αρνητικά την εσωτερική ζήτηση, η οποία αποτελεί βασικό μοχλό της οικονομικής ανάπτυξης.

Επιπλέον, οι μισθολογικές ανισότητες οδηγούν σε σωρευτικές απώλειες κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου, μειώνοντας όχι μόνο τις αποταμιεύσεις και τις επενδύσεις των γυναικών, αλλά και τις συντάξεις τους στο μέλλον (OECD, 2025). Αυτό εντείνει τον κύκλο της φτώχειας και της εξάρτησης, ειδικά για ηλικιωμένες γυναίκες.

ΥΠΟΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η μη αξιοποίηση του συνόλου των δεξιοτήτων του πληθυσμού, ιδιαίτερα των γυναικών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, αποτελεί επίσης σοβαρή σπατάλη ανθρώπινου κεφαλαίου. Πολλές γυναίκες με προσόντα ισάξια ή και ανώτερα των ανδρών δεν προωθούνται σε αντίστοιχες θέσεις ευθύνης, είτε λόγω διακρίσεων, είτε λόγω έλλειψης πρόσβασης σε δίκτυα εξουσίας. Έχοντας ως γνώμονα την έκθεση του ILO “The Business Case for Change” (2020), αυτό συνιστά δομικό εμπόδιο για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την κοινωνική κινητικότητα.



Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων εκτιμά ότι η πλήρης επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά περίπου 3,15% έως το 2050. Η εκτίμηση αυτή αναδεικνύει ότι η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά συνδέεται άμεσα και με τη μακροπρόθεσμη οικονομική ανάπτυξη, την ενίσχυση της παραγωγικότητας και τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.

Η ΗΓΕΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΚΡΙΣΗΣ

Αξιοσημείωτη είναι επίσης η συνεισφορά των γυναικών σε ηγετικές θέσεις κατά την περίοδο κρίσεων. Μελέτες που εξετάζουν τα αποτελέσματα της ηγεσίας κατά την πανδημία COVID-19 δείχνουν ότι το φύλο του ηγέτη σε συνδυασμό με πολιτισμικούς παράγοντες επηρέασε σημαντικά τη διαχείριση της κρίσης και τα αποτελέσματα δημόσιας υγείας σε διάφορες χώρες, υπογραμμίζοντας ότι η διαφορετική προσέγγιση μπορεί να συμβάλει σε καλύτερη πρόληψη και αντιμετώπιση των επιπτώσεων (Dimitrova-Grajzl, Gornick & Obasanjo, 2022).

1.3.2 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ

Η διατήρηση των έμφυλων ανισοτήτων δεν περιορίζει μόνο τις ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών, αλλά επηρεάζει ευρύτερα τη λειτουργία της κοινωνίας, καθώς έχει σημαντικές επιπτώσεις στην κοινωνική συνοχή, στην εμπιστοσύνη προς τους θεσμούς και στο αίσθημα δικαιοσύνης και ισότητας μεταξύ των πολιτών. Σύμφωνα με έκθεση του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών για την Ισότητα των Φύλων και την Ενδυνάμωση των Γυναικών, οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν αποτελούν μεμονωμένο φαινόμενο, αλλά συνδέονται με ευρύτερες κοινωνικές δομές που αναπαράγουν μορφές αποκλεισμού και ανισότητας (UN Women and UN DESA, 2024). Με αυτόν τον τρόπο επηρεάζονται όχι μόνο οι γυναίκες, αλλά και ευρύτερες κοινωνικές ομάδες, διαιώνίζοντας μηχανισμούς κοινωνικής ανισότητας.



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΚΑΤΑΚΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΘΩΡΙΟΠΟΙΗΣΗ

Η διαιώνιση της ανισότητας φύλου δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για την κοινωνική πόλωση και τον αποκλεισμό μεγάλων πληθυσμιακών ομάδων. Όταν οι γυναίκες (και ιδιαίτερα εκείνες από μειονοτικές, προσφυγικές ή οικονομικά ασθενείς κοινότητες) στερούνται ίσων ευκαιριών συμμετοχής, ενισχύεται ένα αίσθημα συστημικής αδικίας και απογοήτευσης απέναντι στους θεσμούς.

Η περιθωριοποίηση αυτή συχνά επιδεινώνεται από τη διασταύρωση έμφυλων διακρίσεων με άλλες μορφές καταπίεσης, όπως ο ρατσισμός ή η ταξική ανισότητα – φαινόμενο που εισήχθη ως “διαθεματικότητα” (Kimberlé Crenshaw, 1991). Σε αυτό το πλαίσιο, η ανισότητα φύλου λειτουργεί ως πολλαπλασιαστής κοινωνικού αποκλεισμού.

ΥΠΟΝΟΜΕΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Όταν μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βιώνουν άνιση μεταχείριση ή περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους, ευκαιρίες και θέσεις λήψης αποφάσεων, ενδέχεται να μειωθεί η εμπιστοσύνη προς τους θεσμούς και το πολιτικό σύστημα. Η αίσθηση ότι οι κοινωνικοί και επαγγελματικοί μηχανισμοί λειτουργούν άνισα δημιουργεί την αντίληψη ότι οι θεσμοί δεν εκπροσωπούν ισότιμα όλα τα μέλη της κοινωνίας.

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις πολιτικής και οικονομικής εξουσίας αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτού του φαινομένου. Όταν οι γυναίκες δεν συμμετέχουν επαρκώς στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, οι πολιτικές που διαμορφώνονται ενδέχεται να μην αντανακλούν πλήρως τις ανάγκες και τις εμπειρίες ολόκληρης της κοινωνίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα δημοκρατικό έλλειμμα, καθώς η αντιπροσώπευση δεν είναι ισόρροπη και η φωνή σημαντικών κοινωνικών ομάδων παραμένει περιορισμένη.

Παράλληλα, η διατήρηση έμφυλων ανισοτήτων μπορεί να ενισχύσει την κοινωνική δυσπιστία και την αίσθηση αδικίας. Όταν οι πολίτες αντιλαμβάνονται ότι οι ευκαιρίες και οι αμοιβές δεν κατανέμονται με δίκαιο τρόπο, είναι πιθανό να απομακρυνθούν από τις δημοκρατικές διαδικασίες, όπως η συμμετοχή σε εκλογές ή η εμπλοκή σε συλλογικές



δράσεις. Η μειωμένη εμπιστοσύνη προς τους θεσμούς μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής συμμετοχής και πολιτικής εμπλοκής, γεγονός που αποδυναμώνει τη δημοκρατική λειτουργία.

Η ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ ΑΠΟ ΓΕΝΙΑ ΣΕ ΓΕΝΙΑ

Οι έμφυλες ανισότητες δεν αποτελούν μόνο ένα σύγχρονο κοινωνικό φαινόμενο, αλλά συχνά μεταφέρονται και αναπαράγονται από τη μία γενιά στην επόμενη μέσω κοινωνικών διαδικασιών και πολιτισμικών προτύπων. Η οικογένεια, το εκπαιδευτικό σύστημα και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση αντιλήψεων σχετικά με τους ρόλους των φύλων, επηρεάζοντας τις προσδοκίες και τις επιλογές των νέων ατόμων.

Από μικρή ηλικία, τα παιδιά εκτίθενται σε κοινωνικά στερεότυπα που συνδέουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, επαγγέλματα και συμπεριφορές με το ανδρικό ή το γυναικείο φύλο. Για παράδειγμα, τα αγόρια συχνά ενθαρρύνονται να αναπτύξουν δεξιότητες που σχετίζονται με την ηγεσία, την ανταγωνιστικότητα και την τεχνολογία, ενώ τα κορίτσια κατευθύνονται προς ρόλους που συνδέονται με τη φροντίδα, την επικοινωνία και την υποστήριξη. Αυτές οι κοινωνικές προσδοκίες επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των νέων, οδηγώντας συχνά σε διαχωρισμό επαγγελμάτων με βάση το φύλο.

Η αναπαραγωγή των ανισοτήτων ενισχύεται επίσης από τις υπάρχουσες δομές της αγοράς εργασίας και τις κοινωνικές πολιτικές. Όταν οι γυναίκες αντιμετωπίζουν χαμηλότερες αμοιβές, περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης ή δυσκολίες στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, οι ανισότητες αυτές επηρεάζουν όχι μόνο τις ίδιες αλλά και τις επόμενες γενιές. Τα παιδιά μεγαλώνουν σε ένα περιβάλλον όπου οι διαφορές στους ρόλους και στις ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών παρουσιάζονται ως φυσιολογικές, γεγονός που συμβάλλει στη διαίωνιση των ίδιων προτύπων.

1.3.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ



Η διαρκής έκθεση των γυναικών σε συνθήκες επαγγελματικής ανισότητας, διακρίσεων, και συγκρούσεων μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων έχει αποδεδειγμένα αρνητικές συνέπειες στην ψυχική τους υγεία και γενική ευημερία. Η ψυχολογική πίεση που βιώνουν λόγω έλλειψης ισότητας στις ευκαιρίες, αλλά και λόγω των κοινωνικών προσδοκιών που τις φορτίζουν με το βάρος της φροντίδας της οικογένειας, επηρεάζει τόσο την προσωπική τους κατάσταση όσο και το εργασιακό περιβάλλον στο σύνολό του.

Η μελέτη των Emslie & Hunt (2009), δημοσιευμένη στο Social Science & Medicine, αναδεικνύει πως οι γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους χώρους, ή που αντιμετωπίζουν φραγμούς ανέλιξης λόγω φύλου, εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά στρες, άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας καταγράφεται ως καθοριστικός παράγοντας επιδείνωσης της ψυχικής υγείας. Οι γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερη πίεση χρόνου, ενοχές για την απουσία τους από το σπίτι και περιορισμένες ευκαιρίες για αυτοπραγμάτωση. Μάλιστα, σε μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, ακόμη και όταν οι γυναίκες εργάζονται πλήρως απασχολούμενες, συνεχίζουν να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος της οικιακής εργασίας και της φροντίδας των παιδιών. Αυτό οδηγεί σε σωρευτική κόπωση και ψυχολογική φθορά, γεγονός που ενισχύεται όταν εργάζονται σε περιβάλλοντα όπου η γυναικεία φιλοδοξία υπονομεύεται ή αντιμετωπίζεται με καχυποψία.

Ταυτόχρονα, οι χώροι εργασίας όπου επικρατούν έμφυλες προκαταλήψεις, διαμορφώνουν τοξικά περιβάλλοντα, με αποτέλεσμα την πτώση του ηθικού και της ομαδικότητας και την αυξημένη αποχώρηση γυναικών από κρίσιμες θέσεις (Williams, 2013).

Αυτά τα φαινόμενα έχουν πλέον αναγνωριστεί και από διεθνείς οργανισμούς. Η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (WHO, 2022) τονίζει ότι το φύλο αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κοινωνικούς καθοριστές της ψυχικής υγείας, και πως οι γυναίκες βιώνουν δυσανάλογα υψηλά επίπεδα κατάθλιψης, αγχώδους διαταραχής και μετατραυματικού στρες, κυρίως εξαιτίας των κοινωνικών και επαγγελματικών ανισοτήτων που υφίστανται.

Υπό αυτό το πρίσμα, η προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο δεν αποτελεί μόνο ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης. Παράλληλα λειτουργεί ως σημαντικός μηχανισμός πρόληψης προβλημάτων ψυχικής υγείας, συμβάλλοντας στη βελτίωση της



εργασιακής ικανοποίησης, στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην ενίσχυση της συνολικής αποτελεσματικότητας και ευημερίας των οργανισμών.

2. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ

2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Η ναυτιλία, ως ένας από τους αρχαιότερους και πιο ανδροκρατούμενους τομείς της παγκόσμιας οικονομίας, αντικατοπτρίζει τη διαχρονική σύνδεση μεταξύ φύλου και επαγγελματικής ιεραρχίας. Η συμμετοχή των γυναικών στον συγκεκριμένο κλάδο υπήρξε ιστορικά περιθωριοποιημένη και φορτισμένη με στερεοτυπικές αντιλήψεις, οι οποίες λειτούργησαν ως εμπόδιο στη διεκδίκηση ισότιμων ρόλων.

Για πολλούς αιώνες, η θάλασσα αντιμετωπιζόταν όχι μόνο ως επικίνδυνο και απαιτητικό πεδίο εργασίας, αλλά και ως χώρος σχεδόν αποκλειστικά ανδρικής παρουσίας. Οι γυναίκες είτε αποκλείονταν ρητά από τη ναυτική ζωή είτε περιορίζονταν σε άτυπους και βοηθητικούς ρόλους. Η αντίληψη ότι η παρουσία τους στα πλοία έφερνε κακοτυχία ήταν ευρέως διαδεδομένη μέχρι και τον 20ό αιώνα, ενισχύοντας τον αποκλεισμό τους (Kitada, 2013). Αυτή η δεισιδαιμονική πεποίθηση αποτέλεσε τόσο αιτία όσο και επιβεβαίωση για την ανυπαρξία γυναικών στα πληρώματα.

Η κοινωνική αντίληψη της ναυτοσύνης ως κατεξοχήν ανδρικής ιδιότητας συνδέθηκε άμεσα με χαρακτηριστικά όπως η φυσική δύναμη, η ψυχική αντοχή, η απομόνωση και η αυστηρή πειθαρχία. Στο έργο του Turnbull “Promoting the Employment of Women in the Transport Sector” (2013), επισημαίνεται πως αυτές οι συνθήκες ταυτίστηκαν με ένα πρότυπο ανδρικής κυριαρχίας, το οποίο θεωρούσε τις γυναίκες ευάλωτες και ακατάλληλες για την απαιτητική ζωή εν πλω. Έτσι, η έλλειψη θεσμικής πρόσβασης των γυναικών στον ναυτικό επαγγελματικό χώρο δικαιολογούνταν κοινωνικά, πολιτισμικά και επαγγελματικά.

Παρά τον επίσημο αποκλεισμό τους, οι γυναίκες είχαν πάντοτε μια σιωπηλή παρουσία στη ναυτιλία, όχι ως επαγγελματίες, αλλά ως σύζυγοι, συγγενείς ή διοικητικές βοηθοί. Στη διάρκεια των προηγούμενων αιώνων, ο ρόλος της γυναίκας στη ναυτιλία περιοριζόταν



συνήθως στην υποστήριξη των ανδρών ναυτικών, είτε συναισθηματικά είτε λειτουργικά. Οι γυναίκες συμμετείχαν κατά κανόνα ως σύζυγοι ή συγγενείς των ναυτικών, ενίοτε ταξιδεύοντας μαζί τους, αλλά σπάνια ως πλήρωμα ή με επίσημη ιδιότητα, γεγονός που καταγράφεται και σε ιστορικές αναλύσεις της παρουσίας γυναικών στη ναυτιλία (Streiffert Eikeland, 2023).

Επίσης, γυναίκες απασχολούνταν σε χερσαίες ναυτιλιακές θέσεις, όπως στη γραμματειακή υποστήριξη, τη διοικητική μέριμνα και την τηλεφωνική επικοινωνία. Αυτές οι θέσεις είχαν πολύ χαμηλό βαθμό επαγγελματικής εξέλιξης, δεν συνοδεύονταν από υψηλές αμοιβές και φυσικά δεν οδηγούσαν σε ηγετικές θέσεις εντός του ναυτιλιακού κλάδου. Το μοντέλο αυτό της "αόρατης" εργασίας διατηρήθηκε για πολλές δεκαετίες, αποτελώντας ένα είδος εργασιακού σεξισμού που βασιζόταν σε έμφυλες προκαταλήψεις.

Κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, όταν ο ανδρικός πληθυσμός στρατολογήθηκε μαζικά, παρουσιάστηκε μια προσωρινή ευκαιρία για τις γυναίκες. Σε πολλές χώρες, οι γυναίκες αναγκάστηκαν να εργαστούν σε βοηθητικούς και τεχνικούς ρόλους, ακόμη και σε πλοία. Ωστόσο, αυτή η εμπλοκή δεν συνοδεύτηκε από ουσιαστική θεσμική κατοχύρωση. Μετά το πέρας του πολέμου, οι άνδρες επανήλθαν μαζικά στις θέσεις τους και οι γυναίκες ωθήθηκαν και πάλι εκτός του επαγγέλματος. Το πρότυπο αυτό αποκαλύπτει πως η γυναικεία εργασία στη ναυτιλία θεωρούνταν εξαίρεση και όχι θεσμικά αποδεκτός κανόνας. Ιστορικές αναλύσεις δείχνουν ότι η παραδοσιακή ναυτική κουλτούρα και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις απέτρεπαν την αξιοποίηση των γυναικών σε θαλάσσιες θέσεις για πολλά χρόνια (Kitada, 2020).

Από τη δεκαετία του 1970 και κυρίως μετά το 1980, παρατηρήθηκε σταδιακή αλλά σταθερή αλλαγή στη θεσμική στάση απέναντι στη γυναικεία συμμετοχή στη ναυτιλία. Η αναγνώριση των ίσων δικαιωμάτων στην εκπαίδευση, σε συνδυασμό με τις πρώτες φεμινιστικές διεκδικήσεις για προσβασιμότητα στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, δημιούργησε νέες προοπτικές για τις γυναίκες.

Στην Ελλάδα, σημείο ορόσημο αποτέλεσε η εγγραφή της πρώτης γυναίκας σε ναυτική σχολή το 1979, κάτι που προκάλεσε έντονες αντιδράσεις αρχικά, αλλά σταδιακά έδωσε το έναυσμα για θεσμικές μεταρρυθμίσεις. Η ΕΛΣΤΑΤ (2020) καταγράφει πως μέχρι τα μέσα



της δεκαετίας του 2000, οι γυναίκες εξακολουθούσαν να αποτελούν μόλις ένα πολύ μικρό ποσοστό του συνόλου των ναυτικών, κυρίως σε θέσεις αξιωματικών ή μηχανικών, ενώ η πλειοψηφία παρέμενε σε γραμματειακές ή διοικητικές θέσεις.

Η ένταξη γυναικών στις ναυτικές σχολές και η αποφοίτησή τους από προγράμματα σπουδών για αξιωματικούς γέφυρας και μηχανής αποτέλεσαν σημαντική εξέλιξη. Ωστόσο, η αργή αποδοχή τους από την αγορά εργασίας και η απροθυμία των πλοιοκτητών να τις προσλάβουν απέδειξε πως η άρση του θεσμικού αποκλεισμού δεν αρκούσε από μόνη της, αντίθετα απαιτούνταν επίσης μεταβολή των κοινωνικών και εργασιακών νοοτροπιών.

Σε διεθνές επίπεδο, η θεσμική ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στη ναυτιλία επιταχύνθηκε τις τελευταίες δύο δεκαετίες, χάρη σε οργανισμούς όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO). Μέσω προγραμμάτων όπως το Empowering Women in the Maritime Community (IMO, 2019), προωθήθηκαν πολιτικές υπέρ της ισότητας των φύλων στη ναυτιλία, ενισχύθηκε η πρόσβαση γυναικών σε ναυτικές σχολές και ενθαρρύνθηκαν τα κράτη-μέλη να δημιουργήσουν πλαίσια ίσων ευκαιριών.

Η ύπαρξη εξειδικευμένων δικτύων, όπως το WISTA International (Women's International Shipping & Trading Association), προσέφερε πολύτιμες ευκαιρίες καθοδήγησης (mentoring), επαγγελματικής δικτύωσης και υποστήριξης για γυναίκες σε ναυτιλιακές θέσεις ευθύνης. Η ετήσια Η μέρα της Γυναίκας στη Ναυτιλία καθιερώθηκε για να υπενθυμίζει τις προκλήσεις αλλά και την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της έμφυλης ισότητας στο χώρο.

Η παρουσία των γυναικών στη ναυτιλία σήμερα αποτελεί ένα φαινόμενο σε σταδιακή εξέλιξη, που αντικατοπτρίζει τις γενικότερες κοινωνικές αλλαγές και τη συνεχή προσπάθεια για ισότητα των φύλων στον επαγγελματικό χώρο. Αν και για πολλά χρόνια η ναυτιλία θεωρούνταν αποκλειστικά ανδρικός τομέας, η αύξηση των γυναικών σε διάφορες θέσεις του κλάδου καταδεικνύει τη μεταβατική φύση της εικόνας που επικρατεί.

Σε γενικές γραμμές, η γυναικεία παρουσία στον ναυτιλιακό χώρο είναι πλέον αναγνωρίσιμη, αν και όχι πάντα εμφανής σε όλα τα επίπεδα. Οι γυναίκες συμμετέχουν σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, τόσο στη στεριά όσο και στη θάλασσα, καλύπτοντας ποικίλους ρόλους που έως πριν λίγες δεκαετίες θεωρούνταν σχεδόν αποκλειστικό προνόμιο



των ανδρών. Η εικόνα αυτή αντανακλά και την προσπάθεια αλλαγής στερεοτύπων και προκαταλήψεων, που συχνά λειτουργούσαν ως εμπόδια στην ένταξη και την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στη ναυτιλία (International Labour Organization, “Women in Maritime”, 2019).

Επιπλέον, η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος έχουν διαμορφώσει ένα πιο διαφοροποιημένο εργασιακό περιβάλλον, όπου η συμμετοχή των γυναικών δεν περιορίζεται μόνο σε παραδοσιακούς «γυναικείους» ρόλους, όπως η διοικητική υποστήριξη ή η γραμματειακή εργασία, αλλά επεκτείνεται σε πιο τεχνικές και ηγετικές θέσεις. Αυτό το φαινόμενο σχετίζεται με τη συνεχιζόμενη αναθεώρηση των κοινωνικών αντιλήψεων σχετικά με τις δυνατότητες και τα προσόντα των γυναικών, καθώς και με τις θεσμικές πρωτοβουλίες που προωθούν την ισότητα στον εργασιακό χώρο (ILO, 2020).

Παρόλα αυτά, παρά τη θετική αυτή τάση, η γυναικεία παρουσία παραμένει συγκριτικά χαμηλή σε σχέση με τους άνδρες, ειδικά σε υψηλές και τεχνικές θέσεις. Αυτό οφείλεται εν μέρει στις συνεχείς πολιτισμικές και οργανωσιακές προκλήσεις, που διαφέρουν από χώρα σε χώρα αλλά και από εταιρεία σε εταιρεία. Παρόλο που η νομοθεσία και οι διεθνείς κανονισμοί υποστηρίζουν τη συμμετοχή των γυναικών, η πραγματικότητα σε πολλές περιπτώσεις παραμένει πιο σύνθετη και απαιτεί επιπλέον προσπάθειες για την άρση των εμποδίων (WISTA International, 2021), με αποτέλεσμα σημαντικά εμπόδια να εξακολουθούν να υφίστανται. Η κουλτούρα του αποκλεισμού, η ανυπαρξία αποτελεσματικών μηχανισμών για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, οι περιορισμένες ευκαιρίες προαγωγής και η έλλειψη ισχυρών προτύπων λειτουργούν ως σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες για τις γυναίκες στη ναυτιλία. Η έρευνα δείχνει ότι η παραδοσιακή εργασιακή κουλτούρα στον ναυτιλιακό χώρο περιλαμβάνει δυσκολίες στην εφαρμογή πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και στην προστασία των γυναικών εργαζομένων, με αποτέλεσμα να καθυστερεί η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς (Piñeiro & Kitada, 2020). Επιπλέον, το γεγονός ότι πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής εξαιτίας της φύσης της ναυτικής εργασίας, λειτουργεί αποτρεπτικά. Η έλλειψη υποστηρικτικών πολιτικών, όπως η γονική άδεια ή η ευελιξία στα δρομολόγια, ενισχύει το χάσμα.



2.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΩΣ ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

Η ναυτιλία παραδοσιακά έχει χαρακτηριστεί ως ένας από τους πιο ανδροκρατούμενους κλάδους παγκοσμίως, γεγονός που αντανακλά τις κοινωνικές, πολιτισμικές, αλλά και φυσικές συνθήκες εργασίας. Αυτή η ανδροκρατία δεν είναι τυχαία αλλά ρίζωσε ιστορικά και δομικά μέσα στην κουλτούρα, την οργάνωση και τις πρακτικές του κλάδου. Η κατανόηση των βασικών χαρακτηριστικών που καθιστούν τη ναυτιλία ανδροκρατούμενο περιβάλλον είναι κρίσιμη για την ερμηνεία των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και τη χάραξη πολιτικών προώθησης της ισότητας.

2.2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΡΙΖΑ ΤΗΣ ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΙΑΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους αρχαιότερους και πλέον σημαντικούς κλάδους για την ανάπτυξη των κοινωνιών και των εμπορικών σχέσεων στον κόσμο. Ωστόσο, η σύνδεσή της με το ανδρικό φύλο είναι βαθιά ριζωμένη και διαπερνά τους αιώνες. Από τα πρώτα χρόνια της θαλάσσιας ναυσιπλοΐας στους πολιτισμούς της Μεσογείου, η ναυτική εργασία συνδέθηκε στενά με τον ανδρισμό, τη σωματική αντοχή και την αντοχή στις αντίξοες συνθήκες. Η θάλασσα θεωρούνταν, από τις αρχές ακόμη της ιστορίας, ένας ανδροκρατούμενος χώρος όπου η σκληρότητα και η δύναμη ήταν βασικές προϋποθέσεις επιβίωσης και επιτυχίας.

Στις αρχαίες ελληνικές και ρωμαϊκές κοινωνίες, η θάλασσα ήταν πεδίο δράσης των ανδρών πολεμιστών, εξερευνητών και εμπόρων. Η ναυτιλία απαιτούσε έντονη φυσική προσπάθεια, αντοχή στις δύσκολες καιρικές συνθήκες και μακρόχρονες αποχωρήσεις από την πατρίδα. Αυτοί οι παράγοντες καθόρισαν τις αντιλήψεις για το ποιο φύλο ήταν «κατάλληλο» να ασχολείται με τη θάλασσα. Από την αρχαιότητα η ναυτιλία συνδέθηκε με την αρρενωπότητα και την αντοχή, χαρακτηριστικά που κοινωνικά αποδόθηκαν αποκλειστικά



στους άνδρες” (García, 2018). Αυτές οι πολιτισμικές αντιλήψεις παρέμειναν σταθερές μέσα στους αιώνες, παρότι η τεχνολογία και οι συνθήκες εργασίας άλλαξαν δραματικά.

Η ανδροκρατούμενη ναυτιλιακή κουλτούρα επιβεβαιωνόταν και μέσα από τις κοινωνικές και θεσμικές δομές που διέπουν την εργασία στη θάλασσα. Η ναυτιλία ανέπτυξε έναν «ανδρικό πολιτισμό» που διαμορφώθηκε από συγκεκριμένες πρακτικές, κώδικες συμπεριφοράς, γλώσσα και ιεραρχίες, όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζονταν συχνά ως «ξένες» ή «διαφορετικές». Αυτή η πατριαρχική δομή δεν περιορίζεται μόνο στην επιφάνεια αλλά αγκαλιάζει και τις σχέσεις εξουσίας, τα δίκτυα επικοινωνίας και τον κοινωνικό έλεγχο στα πλοία.

Η ανδροκρατούμενη ναυτιλιακή κουλτούρα δεν περιορίζεται μόνο στα πλοία, αλλά επεκτείνεται και στις ξηρές εγκαταστάσεις και τις διοικητικές δομές των ναυτιλιακών εταιρειών, όπου οι άνδρες συνεχίζουν να κυριαρχούν σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες, όταν εισέρχονται στον χώρο, συχνά αντιμετωπίζουν περιθωριοποίηση και κοινωνικό αποκλεισμό, καθώς το σύστημα «αυτορυθμίζεται» ώστε να διατηρεί την κυριαρχία του ανδρικού φύλου.

Αυτή η μακροχρόνια κυριαρχία του ανδρικού φύλου στη ναυτιλία έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της γυναικείας παρουσίας σε τεχνικές, διοικητικές και ηγετικές θέσεις, περιορίζοντας έτσι και τις ευκαιρίες για ισότητα και ισότιμη εκπροσώπηση.

2.2.2 ΦΥΣΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

Η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους πιο απαιτητικούς επαγγελματικούς κλάδους, με φυσικές και εργασιακές συνθήκες που για δεκαετίες θεωρήθηκαν ως οι βασικοί λόγοι της ανδροκρατίας στον χώρο. Η εργασία σε στενούς και περιορισμένους χώρους μέσα στο πλοίο, η παρατεταμένη απομόνωση στη θάλασσα, η έκθεση σε ακραίες καιρικές συνθήκες, καθώς και οι μεγάλες ώρες εργασίας, δημιούργησαν ένα περιβάλλον που συχνά θεωρούνταν ακατάλληλο για γυναίκες.

Παρά τις φυσικές απαιτήσεις, οι σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν μειώσει αισθητά το σωματικό φόρτο που απαιτείται σε πολλές ναυτικές εργασίες. Ο εκσυγχρονισμός των



πλοίων, με αυτοματοποιημένα συστήματα χειρισμού φορτίου και εξελιγμένα μέσα πλοήγησης, έχει μετασχηματίσει τον χαρακτήρα της εργασίας από σωματικά έντονη σε περισσότερο τεχνολογική και διαχειριστική. Παρόλα αυτά, η κυρίαρχη αντίληψη περί ανδρικής υπεροχής παραμένει, στηριζόμενη σε στερεότυπα που συνδέουν την αντοχή και τη σωματική δύναμη αποκλειστικά με το ανδρικό φύλο. Οι περισσότεροι ναυτιλιακοί ρόλοι σήμερα απαιτούν περισσότερο δεξιότητες διαχείρισης, τεχνογνωσίας και συνεργασίας, όπου οι γυναίκες έχουν αποδείξει ότι μπορούν να ανταποκριθούν ισότιμα

2.2.3 ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΠΙ ΠΛΟΙΟΥ

Η ναυτιλία αποτελεί έναν επαγγελματικό χώρο όπου οι κοινωνικές δομές και η κουλτούρα είναι βαθιά ριζωμένες στην πατριαρχία και την αυστηρή ιεραρχία. Τα πλοία λειτουργούν ως κλειστοί μικρόκοσμοι με συγκεκριμένες κοινωνικές δυναμικές που επηρεάζουν σημαντικά τη θέση και την εμπειρία των γυναικών στο χώρο εργασίας.

Η κοινωνική οργάνωση επί πλοίου χαρακτηρίζεται από μια ιεραρχία που βασίζεται όχι μόνο στην εμπειρία και την τεχνική γνώση, αλλά και σε πατριαρχικές αντιλήψεις για τον ρόλο των φύλων. Οι υψηλότερες θέσεις ευθύνης — όπως του πλοιάρχου, του μηχανικού και των υπεύθυνων αξιωματικών — παραδοσιακά κατέχονται από άνδρες, ακόμα και σε περιπτώσεις όπου γυναίκες έχουν τα ίδια ή και ανώτερα προσόντα.

Οι γυναίκες, παρότι ολοένα και περισσότερο εκπαιδεύονται και αναλαμβάνουν ρόλους με τεχνική ή διοικητική αρμοδιότητα, συχνά τοποθετούνται σε ρόλους που θεωρούνται υποστηρικτικοί ή δευτερεύοντες. Τέτοιοι ρόλοι μπορεί να είναι η γραμματειακή υποστήριξη, η φροντίδα και η οργάνωση των προσωπικών χώρων, αλλά και ρόλοι που δεν εμπλέκονται άμεσα στη λήψη κρίσιμων αποφάσεων. Η πρακτική αυτή διατηρεί την ανδρική κυριαρχία και αποτρέπει την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Η κουλτούρα επί πλοίου εντείνεται από το γεγονός ότι το πλοίο είναι ένας κλειστός χώρος όπου τα μέλη του πληρώματος ζουν και εργάζονται σε στενή επαφή για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Αυτή η συνθήκη συχνά δημιουργεί περιβάλλοντα όπου οι πατριαρχικές συμπεριφορές και τα στερεότυπα ενισχύονται, καθώς οι άνδρες δημιουργούν δίκτυα και



κουλτούρες που αποκλείουν ή περιθωριοποιούν τις γυναίκες (Piñeiro & Kitada, 2020). Ταυτόχρονα, η ανυπαρξία σαφών πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και η περιορισμένη εφαρμογή ήδη υπαρχουσών ρυθμίσεων επιδεινώνουν την κατάσταση. Πολλά πλοία και ναυτιλιακές εταιρείες δεν διαθέτουν συγκεκριμένες διαδικασίες για την αντιμετώπιση των παραπόνων ή δεν έχουν εκπαιδεύσει το προσωπικό για την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας και σεβασμού. Η έλλειψη διαφάνειας και η ανυπαρξία ανεξάρτητων φορέων εποπτείας δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την αναπαραγωγή πατριαρχικών συμπεριφορών.

Η ανάγκη για δημιουργία μηχανισμών προστασίας και προώθηση πολιτικών ίσων ευκαιριών είναι επιτακτική. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) έχει προτείνει τη θέσπιση κανονισμών που να αντιμετωπίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση και να προωθούν την ίση μεταχείριση επί πλοίου, όμως η υλοποίηση αυτών παραμένει αργή και άنيση.

Η ανδροκρατούμενη κουλτούρα δεν επηρεάζει μόνο τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, αλλά έχει και σημαντικές επιπτώσεις στην καθημερινή ζωή επί πλοίου. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση κατάλληλων υποδομών (π.χ. προσωπικοί χώροι ξεχωριστοί από αυτούς των ανδρών), στην πρόσβαση σε υγειονομική φροντίδα και σε βασικές ανέσεις, γεγονός που εντείνει το αίσθημα απομόνωσης. Επιπλέον, η διαχείριση των σχέσεων μεταξύ των μελών του πληρώματος είναι συχνά επηρεασμένη από έμφυλες δυναμικές, με τις γυναίκες να βρίσκονται σε συνεχή θέση απόδειξης της αξίας και της επάρκειάς τους.

2.2.4 ΘΕΣΜΙΚΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Η προώθηση της ισότητας των φύλων στη ναυτιλία έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο τις τελευταίες δεκαετίες, κυρίως μέσω της υιοθέτησης διεθνών συμβάσεων, κανονισμών και πολιτικών που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και την ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής στον κλάδο. Ωστόσο, παρά τις θεσμικές αυτές προσπάθειες, η πραγματική εφαρμογή και η επίδρασή τους παραμένουν άνισες και συχνά ανεπαρκείς.



Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) αποτελεί την κορυφαία παγκόσμια αρχή για την καθιέρωση κανόνων και προτύπων στη ναυτιλία. Η έκθεση του IMO “Empowering Women in the Maritime Community” (IMO, 2021) επισημαίνει ότι, παρά την ύπαρξη κανονισμών που απαγορεύουν τις διακρίσεις και προωθούν την ισότητα, η βιομηχανία της ναυτιλίας αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις στην πλήρη εφαρμογή τους. Οι παραδοσιακές αντιστάσεις, η συντηρητική φύση του κλάδου και η πολυπλοκότητα που δημιουργείται από τα διεθνή πληρώματα και τα διαφορετικά νομικά πλαίσια αποτελούν σημαντικά εμπόδια στην προσαρμογή των πολιτικών ισότητας στην πράξη.

Παράλληλα, έχει αναλάβει πρωτοβουλίες για την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση, όπως το πρόγραμμα “Women in Maritime” (IMO, 2019), που προωθεί την ενσωμάτωση γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της ναυτιλιακής αλυσίδας. Σε συνέχεια των παραπάνω, συνεργάζεται με άλλους διεθνείς οργανισμούς όπως ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) και τα Ηνωμένα Έθνη (UN Women) για την καθιέρωση κοινών προτύπων και πολιτικών.

Επιπλέον, η φύση της ναυτικής εργασίας, που συχνά περιλαμβάνει διεθνή πληρώματα με διαφορετικές εθνικότητες και νομικά συστήματα, δυσχεραίνει την επιβολή κοινών προτύπων και τη διασφάλιση της εφαρμογής τους. Η πολυνομία που επικρατεί σημαίνει ότι το ίδιο περιστατικό μπορεί να αντιμετωπίζεται διαφορετικά, ανάλογα με τη σημαία του πλοίου, το νόμο της χώρας που εφαρμόζεται ή τη νομική υπευθυνότητα της ναυτιλιακής εταιρείας.

2.2.5 ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Από την άλλη πλευρά, οι κοινωνικές αντιλήψεις γύρω από τους ρόλους των φύλων διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στις επιλογές των γυναικών να εισέλθουν ή να παραμείνουν σε ανδροκρατούμενους επαγγελματικούς κλάδους, όπως η ναυτιλία. Παρά την πρόοδο στην εκπαίδευση και τις ευκαιρίες, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που αφορούν το τι θεωρείται «κατάλληλο» για γυναίκες και άνδρες εξακολουθούν να διαμορφώνουν έντονα το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνονται οι επαγγελματικές αποφάσεις.



Η οικογένεια και το κοινωνικό περιβάλλον ασκούν σημαντική πίεση στα άτομα, ειδικά στις γυναίκες, να επιλέγουν επαγγέλματα που συμβαδίζουν με τα παραδοσιακά πρότυπα φύλου. Οι γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στη ναυτιλία συχνά αντιμετωπίζουν αμφισβήτηση ή ακόμα και αντίδραση από το άμεσο περιβάλλον τους (Chang & Huang, 2020). Η αντίληψη ότι η ναυτιλία είναι ένα ανδρικό πεδίο, λόγω της απαιτητικής φύσης της και των στερεοτύπων περί σωματικής αντοχής και «αρρενωπότητας», λειτουργεί ως σημαντικό εμπόδιο στην επιλογή της καριέρας αυτής.

Η έλλειψη υποστηρικτικών προτύπων μέσα στην οικογένεια συχνά συνεπάγεται και περιορισμένες δυνατότητες δικτύωσης και ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης των γυναικών ναυτικών, συμβάλλοντας έτσι στην αυξημένη διαρροή από τον κλάδο.

Η κοινωνιολόγος Joan Acker, στο κλασικό της έργο “Gendered Organizations” (Acker, 1990), εξηγεί πως οι ανδροκρατούμενοι χώροι εργασίας έχουν την τάση να «αυτοαναπαράγονται», δηλαδή να διατηρούν και να αναπαράγουν τους άνδρες ως κυρίαρχους και τις γυναίκες ως περιθωριοποιημένες παρουσίες. Η ναυτιλία αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της δυναμικής, όπου οι δομές και οι πρακτικές της εργασίας βασίζονται σε ένα σύστημα που θεωρεί τη ανδρική ταυτότητα ως κανονικότητα.

Σε ανδροκρατούμενους εργασιακούς χώρους, το φαινόμενο του *tokenism* — δηλαδή η συμβολική και περιορισμένη παρουσία γυναικών — συχνά οδηγεί σε δυσκολίες όπως η εντονότερη επιτήρηση της συμπεριφοράς τους, η περιθωριοποίηση από κοινωνικά δίκτυα και η έκθεση σε στερεότυπες αντιλήψεις για την «κατάλληλη» θέση των φύλων. Η έρευνα δείχνει ότι τέτοιες καταστάσεις διαπλέκονται με οργανωσιακές και κοινωνικές δομές που αναπαράγουν την ανδρική κυριαρχία σε ανδροκρατούμενους κλάδους, καθιστώντας τις γυναίκες ευάλωτες σε διακρίσεις και περιορισμένη επιρροή (Efe & Yilmaz, 2025). Στη ναυτιλία, όπου η εταιρική κουλτούρα είναι βαριά φορτισμένη με ανδρικές αξίες, όπως η σκληρότητα, η πειθαρχία και η ανταγωνιστικότητα, οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζονται ως «ξένο σώμα» στο περιβάλλον. Αυτό όχι μόνο περιορίζει τις επαγγελματικές τους προοπτικές, αλλά επηρεάζει και το αίσθημα ασφάλειας και ένταξής τους.



Η κοινωνική πίεση και τα στερεότυπα επηρεάζουν τόσο τις αρχικές επιλογές σταδιοδρομίας όσο και την παραμονή στο χώρο εργασίας. Η έλλειψη γυναικείων προτύπων στο ναυτικό περιβάλλον, η περιορισμένη αναγνώριση των επιτευγμάτων των γυναικών, και η απουσία ουσιαστικής υποστήριξης μειώνουν την ελκυστικότητα του κλάδου για τις νέες γενιές γυναικών.



3. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

3.1 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε στην εφαρμογή της ποσοτικής μεθοδολογικής προσέγγισης, ενταγμένης στο πλαίσιο της πρωτογενούς έρευνας, με σκοπό τη συλλογή αντικειμενικών και αξιόπιστων δεδομένων απευθείας από γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον ναυτιλιακό κλάδο. Η επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου δικαιολογείται από την ανάγκη καταγραφής μετρήσιμων τάσεων και συσχετίσεων, ικανών να υποστηρίξουν τη διαμόρφωση τεκμηριωμένων συμπερασμάτων. Η άντληση των πληροφοριών πραγματοποιήθηκε μέσω δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο περιείχε κυρίως ερωτήσεις κλειστού τύπου, ώστε να διευκολυνθεί η στατιστική επεξεργασία και να διασφαλιστεί η συγκρισιμότητα των απαντήσεων.

Η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου στηρίχθηκε στο θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στα προηγούμενα κεφάλαια και στόχευε στην αποτύπωση της εμπειρίας των γυναικών σε σχέση με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, τις επαγγελματικές ευκαιρίες και τις συνθήκες που επικρατούν στη ναυτιλία. Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε σε ερωτήματα που αφορούν την πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης, την ύπαρξη εμποδίων στην επαγγελματική ανέλιξη, καθώς και τις προσωπικές αντιλήψεις γύρω από την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας.

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε γυναίκες επαγγελματίες του ναυτιλιακού τομέα με στόχο την κάλυψη ενός ευρέος φάσματος ηλικιών, θέσεων και επαγγελματικών σταδίων. Η επιλογή του δείγματος αποσκοπούσε στην αντιπροσώπευση διαφορετικών επαγγελματικών διαδρομών και εμπειριών, ώστε να προκύψει μια πολυδιάστατη εικόνα του φαινομένου. Η συγκέντρωση των απαντήσεων πραγματοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικής διανομής, εξασφαλίζοντας την ανωνυμία των συμμετεχουσών και ενθαρρύνοντας την ειλικρίνεια των τοποθετήσεων.

Η ποσοτική ανάλυση των δεδομένων αναμένεται να αναδείξει πρότυπα, συσχετίσεις και τάσεις που χαρακτηρίζουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών στη ναυτιλία,



συμβάλλοντας έτσι στην τεκμηρίωση προτάσεων για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και την αντιμετώπιση των εμποδίων που περιορίζουν την ανέλιξή τους.

3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Στην παρούσα υποενότητα παρουσιάζονται οι ερευνητικές υποθέσεις που διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο της μελέτης. Η ανάπτυξή τους βασίστηκε στη συστηματική επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και στη θεωρητική ανάλυση του φαινομένου της γυάλινης οροφής, όπως αυτή αποτυπώθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια. Πιο συγκεκριμένα, μέσω της σύνδεσης των θεωρητικών εννοιών με τις ιδιαιτερότητες του ναυτιλιακού κλάδου, εντοπίστηκαν οι παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και διατυπώθηκαν υποθέσεις προς διερεύνηση.

Διαμέσου της εξέτασης των υποθέσεων, επιδιώκεται να αποτυπωθεί η πραγματική διάσταση του φαινομένου της γυάλινης οροφής στον ναυτιλιακό τομέα, να εντοπιστούν πιθανά αίτια και να αξιολογηθεί ο βαθμός επίδρασής τους στις επαγγελματικές προοπτικές των γυναικών. Οι απαντήσεις που θα προκύψουν αναμένεται να συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση του ζητήματος και να αποτελέσουν βάση για τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής και πρακτικών παρεμβάσεων στον κλάδο.

1^η Ερευνητική Υπόθεση: Η γυάλινη οροφή παραμένει υπαρκτή στον ναυτιλιακό κλάδο και επηρεάζει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.

Η πρώτη υπόθεση στηρίζεται στην εκτίμηση ότι, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες στον τομέα της ισότητας των φύλων, η γυάλινη οροφή εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες στη ναυτιλία. Η ναυτιλία, ως τομέας με μακρά ιστορία ανδροκρατούμενων δομών, διατηρεί χαρακτηριστικά που μπορεί να περιορίζουν την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Οι παράγοντες που ενδέχεται να συντηρούν αυτό το εμπόδιο περιλαμβάνουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους, τις έμφυλες προκαταλήψεις σχετικά με την ικανότητα ανάληψης ευθυνών σε απαιτητικά περιβάλλοντα και την απουσία



συστηματικών μηχανισμών υποστήριξης για την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Αυτά τα στοιχεία μπορεί να δημιουργούν ένα αόρατο αλλά διαρκές «ταβάνι» που επιβραδύνει ή αποτρέπει την ανέλιξη, ακόμη και για τις πλέον καταρτισμένες και έμπειρες επαγγελματίες.

Η διερεύνηση της υπόθεσης αποσκοπεί στο να καταγράψει τον βαθμό ύπαρξης και έντασης του φαινομένου στη σύγχρονη ναυτιλία, να εντοπίσει τις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται και να αξιολογήσει τις επιπτώσεις του τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο. Μέσα από την ανάλυση των απαντήσεων της έρευνας, θα επιδιωχθεί να αποκαλυφθεί αν η γυάλινη οροφή εξακολουθεί να αποτελεί ουσιαστικό φραγμό ή αν οι πρόσφατες πολιτικές ισότητας έχουν περιορίσει την επίδρασή της.

2^η Ερευνητική Υπόθεση: Οι απαιτήσεις του ναυτιλιακού επαγγέλματος δυσχεραίνουν σημαντικά τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τις γυναίκες, οδηγώντας σε διακοπές καριέρας ή ψυχολογική πίεση.

Η ναυτιλία ως κλάδος εργασίας χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα υψηλές απαιτήσεις, εντατικούς ρυθμούς και ένα εργασιακό περιβάλλον που συχνά προϋποθέτει αυξημένη διαθεσιμότητα και δέσμευση. Οι συνθήκες αυτές επιδρούν δυσανάλογα στις γυναίκες, καθώς ο κοινωνικός και πολιτισμικός ρόλος τους εξακολουθεί να συνδέεται σε σημαντικό βαθμό με την ανάληψη οικογενειακών και φροντιστικών υποχρεώσεων. Η συνύπαρξη των δύο αυτών παραμέτρων δημιουργεί ένα σύστημα εντάσεων, το οποίο δυσχεραίνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Η συσσωρευμένη πίεση που προκύπτει από τον διττό ρόλο των γυναικών ενδέχεται να οδηγήσει σε διακοπές ή καθυστερήσεις της επαγγελματικής πορείας, ιδιαίτερα σε περιόδους όπως η μητρότητα. Παράλληλα, η προσπάθεια διαχείρισης αντικρουόμενων απαιτήσεων επαγγελματικού και οικογενειακού χαρακτήρα μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα αυξημένα επίπεδα ψυχολογικής επιβάρυνσης, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και περιορισμένη προοπτική ανέλιξης.

Η παρούσα υπόθεση υποστηρίζει ότι οι δυσκολίες συνδυασμού καριέρας και οικογενειακής ζωής στον ναυτιλιακό τομέα δεν αποτελούν απλώς ατομικό ζήτημα προσαρμογής, αλλά συνδέονται άμεσα με τις δομές και την οργανωσιακή κουλτούρα του κλάδου. Συνεπώς,



αναδεικνύεται η ανάγκη θεσμικής και πολιτισμικής παρέμβασης, προκειμένου να ενισχυθεί η δυνατότητα των γυναικών να αναπτύσσουν σταθερές και βιώσιμες επαγγελματικές διαδρομές χωρίς τον κίνδυνο δυσανάλογης ψυχολογικής ή επαγγελματικής επιβάρυνσης.

3^η Ερευνητική Υπόθεση: Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στη ναυτιλία επηρεάζεται αρνητικά από κοινωνικές προκαταλήψεις και την έλλειψη συμμετοχής τους σε δίκτυα mentoring και υποστήριξης.

Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στη ναυτιλία δεν διαμορφώνεται μόνο από τις τεχνικές τους δεξιότητες και την επαγγελματική τους κατάρτιση αλλά επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από παράγοντες κοινωνικής και πολιτισμικής φύσεως. Οι κοινωνικές προκαταλήψεις που συνδέουν τη ναυτιλία με ένα κατεξοχήν ανδροκρατούμενο περιβάλλον λειτουργούν ως εμπόδια στην ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις ικανότητες και τους ρόλους των δύο φύλων περιορίζουν τις ευκαιρίες τους και συμβάλλουν στη διαιώνιση της ανισότητας

Παράλληλα, η απουσία ή η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών σε δίκτυα υποστήριξης, mentoring και επαγγελματικής δικτύωσης δημιουργεί ένα ακόμη φραγμό στην εξέλιξή τους. Στον ναυτιλιακό τομέα, όπου η πρόσβαση σε άτυπα δίκτυα σχέσεων και η διασύνδεση με ισχυρά πρόσωπα της αγοράς αποτελεί συχνά προϋπόθεση για την προαγωγή, η έλλειψη αντίστοιχων δομών που ενισχύουν τη γυναικεία παρουσία οδηγεί σε περαιτέρω περιθωριοποίηση. Το γεγονός αυτό στερεί από τις γυναίκες τη δυνατότητα να αποκτήσουν πολύτιμη καθοδήγηση, υποστήριξη και επιρροή, οι οποίες συχνά αποδεικνύονται καθοριστικές για την επαγγελματική τους πρόοδο

Μέσω της συγκεκριμένης υπόθεσης αναδεικνύεται το γεγονός ότι η ανισότητα φύλων στη ναυτιλία δεν αποτελεί μόνο οργανωσιακό ή θεσμικό ζήτημα αλλά συνδέεται με βαθύτερες κοινωνικές αντιλήψεις και την έλλειψη πρόσβασης σε μηχανισμούς ενδυνάμωσης και δικτύωσης. Ως αποτέλεσμα, η αντιμετώπιση του φαινομένου απαιτεί τόσο την καλλιέργεια κουλτούρας ισότητας εντός των οργανισμών όσο και την ανάπτυξη δικτύων mentoring και επαγγελματικών κοινοτήτων που θα ενισχύουν τη γυναικεία παρουσία και τη συμμετοχή σε όλα τα επίπεδα του ναυτιλιακού κλάδου.



3.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

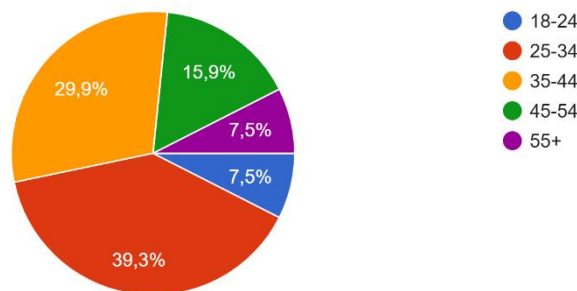
Στη συνέχεια, ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας μέσα από γραφήματα, τα οποία αποτυπώνουν συνοπτικά τις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχουσες στο ερωτηματολόγιο. Μέσα από την επιλογή της οπτικής απεικόνισης των δεδομένων γίνεται πιο άμεση η κατανόηση των βασικών τάσεων και εμπειριών που καταγράφονται στον ναυτιλιακό κλάδο. Κάθε γράφημα συνδέεται με συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα και συνοδεύεται από ερμηνευτική ανάλυση, ώστε να αναδεικνύονται τα κύρια σημεία που προκύπτουν από τις απαντήσεις. Με αυτόν τον τρόπο διευκολύνεται η εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και την έκταση του φαινομένου της γυάλινης οροφής στη ναυτιλία.

Ερώτημα 1^ο

Το 1^ο ερώτημα του ερωτηματολογίου αφορά την ηλικία των συμμετεχουσών και αποσκοπεί στην αποτύπωση της ηλικιακής σύνθεσης του δείγματος, με στόχο την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η ηλικία ενδέχεται να επηρεάζει την επαγγελματική πορεία των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο και τη σχέση τους με το φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής. Η ηλικία, ως δημογραφική μεταβλητή, μπορεί να λειτουργήσει ως δείκτης διαφοροποίησης των εμπειριών, των προσδοκιών και των αντιλήψεων των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε έναν κλάδο που χαρακτηρίζεται από έντονες δομές εξουσίας και ιστορική ανδροκρατία.

1. Ποια είναι η ηλικία σας;

107 απαντήσεις





Συγκεκριμένα, οι ηλικιακές ομάδες που δόθηκαν προς επιλογή στις συμμετέχουσες ήταν οι εξής: 18–24, 25–34, 35–44, 45–54 και 55 ετών και άνω. Από το σύνολο των 107 απαντήσεων, η πλειονότητα των συμμετεχουσών κατατάσσεται στην ηλικιακή ομάδα 25–34 ετών, η οποία περιλαμβάνει 42 άτομα (39,3%). Ακολουθεί η ηλικιακή κατηγορία 35–44 ετών με 32 άτομα (29,9%), ενώ η ομάδα 45–54 ετών συγκεντρώνει 17 συμμετοχές (15,9%). Οι ηλικιακές ομάδες 18–24 και 55 ετών και άνω παρουσιάζουν ισοδύναμη συμμετοχή, με 8 άτομα η κάθε μία (7,5%).

Η συγκέντρωση των περισσότερων συμμετεχόντων σε νεαρότερες και μέσης ηλικίας κατηγορίες υποδηλώνει ότι η έρευνα απεικονίζει κυρίως γυναίκες που βρίσκονται σε κρίσιμα στάδια επαγγελματικής ανέλιξης, όπου οι ευκαιρίες για ηγετικές θέσεις είναι πιο ενεργές, αλλά ταυτόχρονα εμφανίζονται και τα μεγαλύτερα εμπόδια λόγω στερεοτύπων, θεσμικών περιορισμών ή ανδροκρατούμενων δομών. Επιπλέον, η κατανομή αυτή μπορεί να συνδέεται με τις τρέχουσες απαιτήσεις του ναυτιλιακού κλάδου σε επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Οι νεότερες γενιές τείνουν να διαθέτουν υψηλότερους τίτλους σπουδών, συμπεριλαμβανομένων μεταπτυχιακών, που θεωρούνται συχνά απαραίτητοι για την πρόσβαση σε ανώτερες και ηγετικές θέσεις, ενώ οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες ενδεχομένως δεν απαιτούνταν να πληρούν τα ίδια εκπαιδευτικά κριτήρια για επαγγελματική ανέλιξη, γεγονός που μπορεί να εξηγεί τη χαμηλότερη εκπροσώπησή τους στο δείγμα.

Παράλληλα, η ηλικιακή κατανομή μπορεί να ερμηνευθεί και υπό το πρίσμα κοινωνικο-πολιτισμικών παραγόντων. Οι νεότερες και μέσης ηλικίας γυναίκες πιθανόν να αντιμετωπίζουν λιγότερους κοινωνικούς και οικογενειακούς περιορισμούς, γεγονός που διευκολύνει την ενεργό συμμετοχή τους στον εργασιακό χώρο και την επιδίωξη ηγετικών ρόλων. Επιπλέον, η αυξανόμενη ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων και οι μεταρρυθμιστικές πολιτικές στον κλάδο δημιουργούν ένα πιο ευνοϊκό περιβάλλον για την ένταξη και την ανέλιξη των νεότερων γυναικών. Αντίθετα, οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες μπορεί να είχαν περιορισμένη πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης λόγω παραδοσιακών στερεοτύπων και ανδροκρατούμενων δομών, στοιχεία που ενδεχομένως επηρέασαν τη διαχρονική κατανομή ευκαιριών.



Η επιλογή των ηλικιακών κατηγοριών επιτρέπει, επομένως, να εξεταστεί κατά πόσο η ηλικία συνδέεται με την εμπειρία της γυάλινης οροφής. Οι νεότερες γυναίκες, παρά τη δυναμική και την εκπαίδευσή τους, ενδέχεται να αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις σχετικά με την έλλειψη εμπειρίας ή επάρκειας, ενώ οι γυναίκες μέσης ηλικίας μπορεί να συναντούν δυσκολίες στην προαγωγή λόγω θεσμικών εμποδίων, ανδροκρατούμενων δικτύων και ιστορικά εδραιωμένων προτύπων.

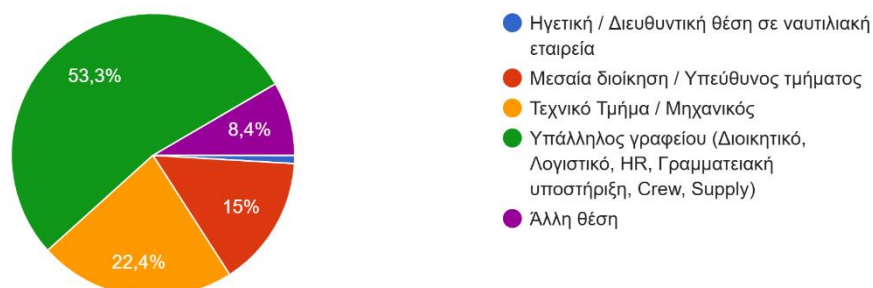
Συνολικά, η ανάλυση της ηλικιακής κατανομής προσφέρει ένα πλαίσιο για την κατανόηση των διαφορετικών εμπειριών, προκλήσεων και ευκαιριών ανέλιξης των γυναικών στη ναυτιλία, αναδεικνύοντας παράλληλα τους παράγοντες που συμβάλλουν στη διατήρηση ή υπέρβαση της γυάλινης οροφής στον κλάδο.

Ερώτημα 2^ο

Το 2^ο ερώτημα του ερωτηματολογίου εξετάζει τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στον ναυτιλιακό κλάδο. Η επιλογή του συγκεκριμένου ερωτήματος δεν είναι τυχαία, αφού η επαγγελματική θέση επηρεάζει όχι μόνο την καθημερινότητα των εργαζομένων, αλλά και τις δυνατότητες εξέλιξης, άρα και την πιθανότητα να έρθουν αντιμέτωπες με το φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής.

2. Ποια είναι η τρέχουσα θέση σας στον ναυτιλιακό κλάδο;

107 απαντήσεις





Από τις 107 συμμετοχές, πάνω από τις μισές (53,3%) εργάζονται σε υποστηρικτικές ή διοικητικές θέσεις όπως λογιστήριο, HR, γραμματειακή υποστήριξη, ή διαχείριση πληρωμάτων και εφοδιασμού. Αντίστοιχα, το 22,4% απασχολείται σε τεχνικές θέσεις ή ως μηχανικοί, όπου απαιτείται εξειδικευμένη τεχνική γνώση. Το 15% κατέχει ρόλους μεσαίας διοίκησης, ενώ το 8,4% δήλωσε ότι εργάζεται σε κάποια «άλλη» θέση που δεν εντάσσεται σε προκαθορισμένες κατηγορίες. Σε συνέχεια των παραπάνω, μόλις το 0,9% βρίσκεται σε ηγετική ή διευθυντική θέση. Η κατανομή αυτή αποκαλύπτει την έντονη συγκέντρωση των γυναικών σε υποστηρικτικούς και εκτελεστικούς ρόλους, με πολύ περιορισμένη παρουσία στην κορυφή της ιεραρχίας.

Η μεγάλη συγκέντρωση των γυναικών σε διοικητικές θέσεις δείχνει ότι συμμετέχουν ενεργά στη λειτουργία των εταιρειών, ωστόσο αυτές οι θέσεις δεν συνδέονται άμεσα με στρατηγική λήψη αποφάσεων, παραμένοντας στη βάση της ιεραρχίας. Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή σε τεχνικές θέσεις είναι αξιοσημείωτη, δεδομένου ότι πρόκειται για παραδοσιακά ανδροκρατούμενα πεδία, αλλά η εξέλιξη προς ηγετικούς ρόλους παραμένει περιορισμένη, υπογραμμίζοντας ότι η τεχνική εξειδίκευση από μόνη της δεν αρκεί για την υπέρβαση της Γυάλινης Οροφής. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε μεσαία διοίκηση έχουν ήδη υπερβεί τα καθαρά εκτελεστικά καθήκοντα, αλλά η μετάβαση στην ανώτατη διοίκηση παραμένει δυσχερής. Η κατηγορία «άλλη θέση» πιθανόν περιλαμβάνει ρόλους σε εξειδικευμένους τομείς, όπως νομικό ή marketing, που δεν συνδέονται άμεσα με την παραδοσιακή ιεραρχία και την ανάληψη ηγετικών καθηκόντων.

Συνολικά, τα ευρήματα φανερώνουν μια κατακόρυφη ανισότητα στην ιεραρχική κατανομή με τις γυναίκες να εμφανίζονται ευρέως στα χαμηλότερα επίπεδα, να συμμετέχουν σε τεχνικούς ρόλους και σε μεσαία διοικητικά επίπεδα, αλλά η παρουσία τους στην κορυφή να είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Μέσω αυτής της εικόνας ενισχύεται η θεωρητική βάση της Γυάλινης Οροφής υποδεικνύοντας ότι παράγοντες όπως παραδοσιακές αντιλήψεις περί ηγεσίας, ανδροκρατούμενα δίκτυα και έλλειψη πολιτικών ισότητας συνεχίζουν να περιορίζουν την επαγγελματική τους ανέλιξη.

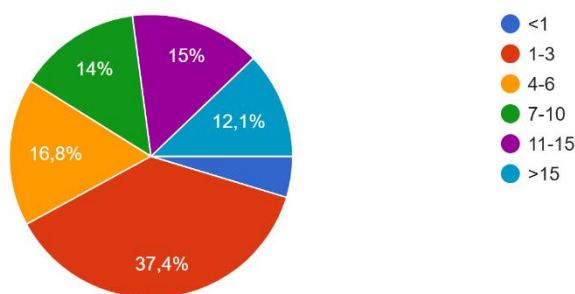


Ερώτημα 3^ο

Στο 3^ο ερώτημα του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχουσες διερωτώνται σχετικά με τη διάρκεια της επαγγελματικής τους εμπειρίας στον κλάδο της ναυτιλίας, με σκοπό την κατανόηση των διαφορετικών φάσεων της καριέρας τους. Η επαγγελματική εμπειρία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις, καθώς συχνά συνδέεται με την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την απόκτηση εξειδίκευσης και τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων σε έναν τομέα που παραδοσιακά κυριαρχείται από άνδρες.

3. Πόσα χρόνια εργάζεστε στον τομέα της ναυτιλίας;

107 απαντήσεις



Η ανάλυση των 107 συμμετοχών δείχνει ότι η κατανομή της επαγγελματικής εμπειρίας έχει ως εξής: λιγότερο από ένα έτος, 5 συμμετοχές (4,7%), 1–3 έτη, 40 συμμετοχές (37,4%), 4–6 έτη, 18 συμμετοχές (16,8%), 7–10 έτη, 15 συμμετοχές (14,0%), 11–15 έτη, 16 συμμετοχές (15,0%) και πάνω από 15 έτη, 13 συμμετοχές (12,1%).

Συμπερασματικά, η μεγαλύτερη συγκέντρωση του δείγματος παρατηρείται στην κατηγορία 1–3 ετών, με 40 συμμετοχές (37,4%), υποδηλώνοντας ότι πολλές από τις γυναίκες βρίσκονται στα αρχικά στάδια της επαγγελματικής τους πορείας. Σε αυτή τη φάση, η πρόκληση έγκειται κυρίως στην απόκτηση εμπειρίας, τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων και την απόδειξη της επάρκειάς τους σε ρόλους ευθύνης. Παράλληλα, οι νεότερες σε εμπειρία γυναίκες μπορεί να είναι πιο ευαίσθητες σε στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με την επάρκεια ή την ικανότητα για ανάληψη ηγετικών καθηκόντων, ακόμη και όταν διαθέτουν υψηλή εκπαίδευση ή τεχνικές δεξιότητες. Στον αντίποδα βέβαια, η σχετικά μικρή



εμπειρία τους μπορεί να σημαίνει ότι επωφελούνται περισσότερο από τις σύγχρονες μεταρρυθμίσεις και τις πολιτικές ενίσχυσης της ισότητας των φύλων στον κλάδο.

Αντίστοιχα, οι συμμετοχές στις κατηγορίες 4–6 ετών (18 συμμετοχές, 16,8%) και 7–10 ετών (15 συμμετοχές, 14%) αντιπροσωπεύουν γυναίκες που βρίσκονται σε κρίσιμη φάση επαγγελματικής ανέλιξης. Σε αυτό το διάστημα, η εμπειρία τους είναι συνήθως επαρκής για να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες, αλλά η γυάλινη οροφή αρχίζει να γίνεται εμφανής. Είναι πιθανό ότι παρά την ικανότητά τους να διεκδικήσουν ανώτερες θέσεις, οι περιορισμένες ευκαιρίες προαγωγής, η κυριαρχία ανδρικών δικτύων και τα παραδοσιακά στερεότυπα επηρεάζουν τη δυνατότητά τους να εδραιωθούν σε ηγετικούς ρόλους. Αυτή η φάση θεωρείται καθοριστική, καθώς τα εμπόδια που εμφανίζονται εδώ μπορούν να καθορίσουν την περαιτέρω πορεία της καριέρας τους.

Η κατηγορία 11–15 ετών (16 συμμετοχές, 15%) αφορά γυναίκες που έχουν συχνά αποκτήσει σημαντική εμπειρία και δίκτυα. Παρά τη δυναμική τους, η γυάλινη οροφή παραμένει σημαντικό εμπόδιο στην πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις. Η διάρκεια αυτή της εμπειρίας υποδεικνύει ότι οι γυναίκες έχουν ήδη βιώσει τις επιπτώσεις θεσμικών και πολιτισμικών περιορισμών, γεγονός που καθιστά σαφή τα σημεία στα οποία απαιτούνται παρεμβάσεις για την ισότιμη προαγωγή τους.

Οι γυναίκες με λιγότερο από ένα έτος εμπειρίας (5 συμμετοχές, 4,7%) βρίσκονται στην αρχή της καριέρας τους, και η μικρή τους παρουσία πιθανόν αντικατοπτρίζει δυσκολίες εισόδου στον κλάδο, είτε λόγω υψηλών απαιτήσεων εκπαίδευσης, είτε λόγω περιορισμένων διαθέσιμων θέσεων. Αυτές οι γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλό βαθμό αβεβαιότητας και ανταγωνισμού, γεγονός που μπορεί να επηρεάζει τόσο την παραμονή τους στον κλάδο όσο και την πορεία ανέλιξής τους.

Τέλος, οι γυναίκες με πάνω από 15 έτη εμπειρίας (13 συμμετοχές, 12,1%) αποτελούν μια ομάδα που έχει συχνά βιώσει ιστορικά μεγαλύτερα εμπόδια λόγω ανδροκρατούμενων δομών. Η σχετικά μικρή συμμετοχή τους αντικατοπτρίζει ενδεχομένως περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης στα πρώτα χρόνια της καριέρας τους, αλλά η μακρά εμπειρία τους



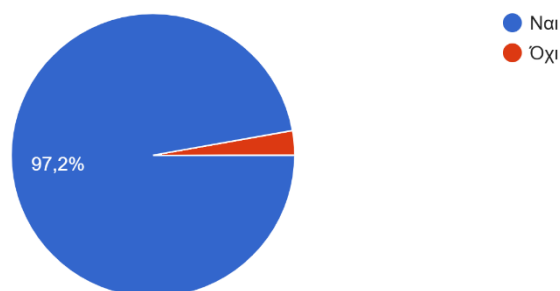
παρέχει πολύτιμη γνώση για την κατανόηση των παραγόντων που συντηρούν τη γυάλινη οροφή στον κλάδο.

Στο σύνολό της, η κατανομή της επαγγελματικής εμπειρίας παρέχει ένα πλαίσιο για την ερμηνεία των διαφορετικών φάσεων καριέρας και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη ναυτιλία. Οι νεότερες σε εμπειρία γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις σχετικά με την επάρκεια και την αξιοπιστία τους, ενώ οι γυναίκες με μεγαλύτερη εμπειρία έχουν βιώσει θεσμικά και πολιτισμικά εμπόδια που επηρεάζουν την πρόσβασή τους σε ηγετικές θέσεις.

Ερώτημα 4^ο

Το 4^ο ερώτημα του ερωτηματολογίου αναφέρεται στο εκπαιδευτικό υπόβαθρο των συμμετεχουσών και ειδικότερα στο κατά πόσο έχουν πραγματοποιήσει σπουδές σχετικές με το αντικείμενο της ναυτιλίας. Θεωρείται δεδομένο ότι η εκπαίδευση αλλά και η εξειδίκευση στον συγκεκριμένο κλάδο αποτελούν σημαντικούς παράγοντες τόσο για την είσοδο όσο και για την επαγγελματική ανέλιξη, καθώς ο ναυτιλιακός χώρος χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις τεχνικής γνώσης, θεσμικών κανονισμών και διεθνούς προσανατολισμού.

4. Έχετε κάνει σπουδές σχετικές με το αντικείμενο της ναυτιλίας;
107 απαντήσεις





Από τις 107 συμμετοχές, οι 104 γυναίκες απάντησαν θετικά (97,2%), δηλώνοντας ότι έχουν πραγματοποιήσει σχετικές σπουδές, ενώ μόλις 3 (2,8%) ανέφεραν ότι δεν έχουν ακολουθήσει σπουδές ναυτιλιακού αντικειμένου. Η εντυπωσιακά υψηλή πλειοψηφία όσων έχουν σπουδάσει στον τομέα δείχνει ότι η παρουσία των γυναικών στη ναυτιλία είναι σε μεγάλο βαθμό συνδεδεμένη με την κατοχή τυπικών προσόντων και εξειδικευμένης εκπαίδευσης.

Το εύρημα αυτό μπορεί να ερμηνευθεί με διάφορους τρόπους. Αρχικά, υποδηλώνει ότι για τις γυναίκες η απόκτηση σχετικών σπουδών ίσως αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την πρόσβαση στον κλάδο. Σε έναν χώρο όπου οι δομές παραμένουν ανδροκρατούμενες, η ανάγκη για υψηλή ακαδημαϊκή κατάρτιση μπορεί να λειτουργεί ως «διαβατήριο» που επιτρέπει στις γυναίκες να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας. Σε αντίθεση, οι άνδρες ενδέχεται να επωφελούνται περισσότερο από ανεπίσημα δίκτυα ή από επαγγελματική εμπειρία χωρίς εξειδικευμένες σπουδές, γεγονός που αναπαράγει έμφυλες ανισότητες.

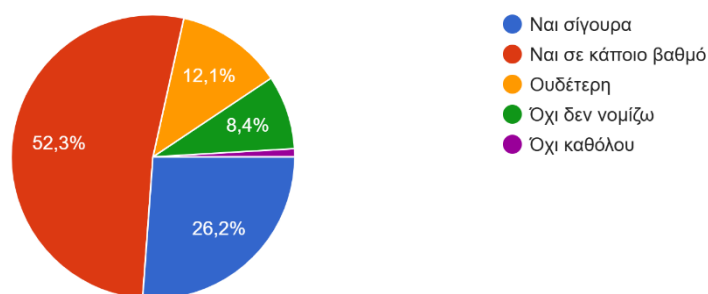
Συμπληρωματικά, η υψηλή εκπαιδευτική εξειδίκευση ενδέχεται να αντανakλά και μια ευρύτερη κοινωνική πραγματικότητα, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες συχνά χρειάζεται να αποδεικνύουν σε μεγαλύτερο βαθμό την αξία τους μέσα από τυπικά προσόντα. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με στερεότυπα που αμφισβητούν την καταλληλότητά τους για ηγετικούς ρόλους, οδηγώντας τις να επενδύουν περισσότερο σε εκπαίδευση ως μέσο ενίσχυσης της επαγγελματικής τους αξιοπιστίας.

Από την άλλη πλευρά, η ύπαρξη ενός μικρού ποσοστού (2,8%) χωρίς σπουδές σχετικές με τη ναυτιλία είναι επίσης αξιοσημείωτη. Αυτές οι περιπτώσεις πιθανόν αφορούν γυναίκες που εισήλθαν στον κλάδο μέσω άλλων ειδικοτήτων (π.χ. διοίκηση επιχειρήσεων, νομικές ή οικονομικές σπουδές) και βρήκαν επαγγελματική διέξοδο στη ναυτιλία. Το στοιχείο αυτό δείχνει ότι, παρόλο που οι σπουδές στη ναυτιλία αποτελούν τον κύριο δρόμο εισόδου, υπάρχουν και εναλλακτικές διαδρομές, οι οποίες όμως φαίνεται να παραμένουν περιορισμένες για τις γυναίκες.



Στο 5^ο και επόμενο ερώτημα επιχειρείται η καταγραφή των αντιλήψεων των συμμετεχουσών σχετικά με το κατά πόσο το φαινόμενο της γυάλινης οροφής εξακολουθεί να υφίσταται στον ναυτιλιακό κλάδο. Το ερώτημα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς επιτρέπει την αποτύπωση όχι μόνο των αντικειμενικών δυσκολιών που έχουν βιώσει οι γυναίκες αλλά και της υποκειμενικής τους αντίληψης για την ύπαρξη ή τη μερική άρση των έμφυλων ανισοτήτων.

5. Πιστεύετε ότι η γυάλινη οροφή παραμένει υπαρκτή στη ναυτιλία;
107 απαντήσεις



Από το σύνολο των 107 συμμετοχών, 28 άτομα (26,2%) απάντησαν «Ναι, σίγουρα», ενώ 56 άτομα (52,3%) δήλωσαν «Ναι, σε κάποιο βαθμό». Στο ενδιάμεσο, 13 συμμετέχουσες (12,1%) εξέφρασαν ουδέτερη στάση. Αντίθετα, οι 9 (8,4%) επέλεξαν την απάντηση «Όχι, δεν νομίζω», και μόλις 1 (0,9%) απάντησε «Όχι, καθόλου».

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχουσών –συνολικά 84 άτομα, δηλαδή 78,5%– αναγνωρίζει ότι η γυάλινη οροφή εξακολουθεί να υπάρχει, είτε με έντονο τρόπο είτε σε κάποιο βαθμό. Το εύρημα αυτό καταδεικνύει ότι η εμπειρία των έμφυλων εμποδίων παραμένει διάχυτη στον χώρο της ναυτιλίας, ακόμη κι αν δεν εκδηλώνεται με τον ίδιο βαθμό έντασης σε όλες τις περιπτώσεις. Η διαφοροποίηση ανάμεσα στο «Ναι σίγουρα» και στο «Ναι σε κάποιο βαθμό» ίσως αντανακλά την ποικιλία εμπειριών: οι γυναίκες που βιώνουν πιο άμεσα τους αποκλεισμούς και τις προκαταλήψεις τείνουν να αναγνωρίζουν τη γυάλινη οροφή ως απολύτως υπαρκτή, ενώ άλλες, που ίσως βρίσκονται σε μικρότερες εταιρείες ή σε πιο υποστηρικτικά περιβάλλοντα, αντιλαμβάνονται τα εμπόδια ως υπαρκτά αλλά λιγότερο απόλυτα.



Η κατηγορία των «ουδέτερων» (12,1%) είναι επίσης αξιοσημείωτη, καθώς μπορεί να υποδηλώνει είτε περιορισμένη προσωπική εμπειρία διάκρισης είτε δισταγμό στην έκφραση μιας ξεκάθαρης άποψης. Είναι πιθανό ότι σε αυτή την κατηγορία ανήκουν νεότερες επαγγελματίες που βρίσκονται ακόμη στα αρχικά στάδια της καριέρας τους και δεν έχουν ακόμη αντιμετωπίσει εμφανή εμπόδια. Αντίθετα, μπορεί να περιλαμβάνει και γυναίκες που αποφεύγουν να τοποθετηθούν αρνητικά για τον κλάδο, λόγω επαγγελματικής στρατηγικής ή κοινωνικών πιέσεων.

Στον αντίποδα, το μικρό ποσοστό που απάντησε «Όχι δεν νομίζω» (8,4%) και το ελάχιστο ποσοστό «Όχι καθόλου» (0,9%) δείχνουν ότι η αίσθηση εξάλειψης του φαινομένου παραμένει περιθωριακή. Ωστόσο, οι λίγες αυτές απαντήσεις ίσως ερμηνευθούν ως ένδειξη ότι σε ορισμένες περιπτώσεις έχουν όντως εφαρμοστεί πολιτικές ισότητας ή ότι υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα πιο ανοιχτά και συμπεριληπτικά, στα οποία οι γυναίκες δεν βιώνουν έντονα εμπόδια ανέλιξης.

Συνολικά, τα αποτελέσματα αναδεικνύουν ότι η γυάλινη οροφή εξακολουθεί να θεωρείται κυρίαρχο ζήτημα στη ναυτιλία, παρά τις θεσμικές αλλαγές και τις προσπάθειες για ενίσχυση της ισότητας. Η καθολική σχεδόν αναγνώριση της ύπαρξής της αποτυπώνει όχι μόνο τις δομικές δυσκολίες του κλάδου αλλά και την ισχυρή επίδραση πολιτισμικών παραγόντων και στερεοτύπων, οι οποίοι εξακολουθούν να περιορίζουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Η σύνδεση αυτών των αντιλήψεων με τα προηγούμενα ερωτήματα (ηλικία, εμπειρία, σπουδές) ενισχύει την εικόνα ότι, ανεξαρτήτως ακαδημαϊκού υποβάθρου ή επαγγελματικής εμπειρίας, η γυάλινη οροφή παραμένει μια πραγματικότητα που οι περισσότερες γυναίκες αντιλαμβάνονται και βιώνουν με διαφορετικές εντάσεις.

Ερώτημα 6^ο

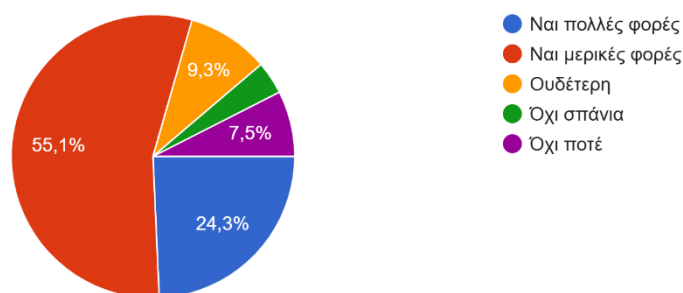
Το 6^ο ερώτημα διερευνά σε προσωπικό επίπεδο την εμπειρία των συμμετεχουσών σχετικά με τα εμπόδια που συναντούν στην επαγγελματική τους πορεία εξαιτίας του φύλου τους. Σε αντίθεση με το προηγούμενο ερώτημα, το οποίο κατέγραφε περισσότερο την αντίληψη για



το γενικό φαινόμενο της γυάλινης οροφής, εδώ καταγράφεται η ίδια η βίωση των έμφυλων ανισοτήτων, στοιχείο που προσδίδει μεγαλύτερη βαρύτητα στα αποτελέσματα.

6. Έχετε βιώσει προσωπικά εμπόδια στην επαγγελματική σας ανέλιξη λόγω φύλου;

107 απαντήσεις



Αναλύοντας τα ευρήματα, παρατηρούμε ότι από 107 απαντήσεις, 26 γυναίκες (24,3%) δήλωσαν ότι έχουν βιώσει «πολλές φορές» τέτοια εμπόδια, ενώ η πλειοψηφία, 59 άτομα (55,1%), απάντησαν «ναι, μερικές φορές». Δηλαδή, συνολικά 85 συμμετέχουσες (79,4%) έχουν άμεση εμπειρία διάκρισης λόγω φύλου στον κλάδο της ναυτιλίας. Μέσω αυτού αναδεικνύεται η διάχυση του φαινομένου και ενισχύεται η θέση ότι η γυάλινη οροφή δεν παραμένει μόνο σε επίπεδο αντίληψης, αντίθετα αποτελεί απτή πραγματικότητα για την πλειοψηφία των γυναικών στον χώρο.

Στην πορεία, ένα σύνολο 10 απαντήσεων (9,3 %) συγκεντρώνεται στην κατηγορία «ουδέτερη», γεγονός που μπορεί να υποδηλώνει είτε δυσκολία στην αυτοαναγνώριση συγκεκριμένων εμπειριών ως έμφυλων εμποδίων είτε επιφυλακτικότητα στο να αποδοθούν προσωπικές δυσκολίες άμεσα στη διάσταση του φύλου. Μάλιστα, είναι δυνατόν ορισμένες γυναίκες αυτής της κατηγορίας να βιώνουν οι ίδιες εμπόδια αλλά να τα αποδίδουν περισσότερο σε θεσμικές, οργανωτικές ή ατομικές συνθήκες παρά σε προκαταλήψεις φύλου.

Οι απαντήσεις «όχι σπάνια» και «όχι ποτέ» παραμένουν περιορισμένες, με 4 και 8 συμμετοχές αντίστοιχα (συνολικά 11,2%). Παράγοντες που μπορεί να συμβάλλουν σε αυτό είναι η εργασία σε πιο σύγχρονες και συμπεριληπτικές εταιρείες, όπου εφαρμόζονται

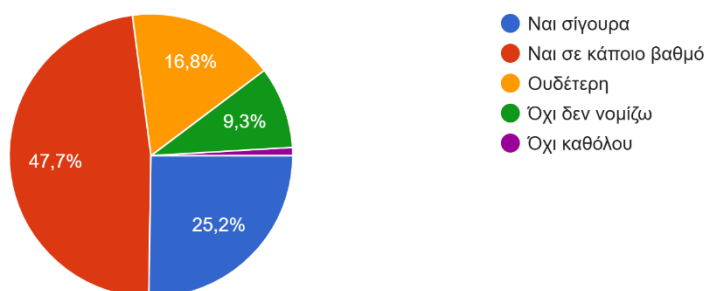


ενεργές πολιτικές ισότητας αλλά και η κατοχή θέσεων με μικρότερη έκθεση σε διαδικασίες ανέλιξης, άρα και λιγότερες πιθανότητες να βιώσουν αποκλεισμούς.

Ερώτημα 7^ο

Σε συνέχεια των παραπάνω, στο 7^ο ερώτημα επιχειρείται η ανάδειξη των αντιλήψεων αναφορικά με την ισότητα στην πρόσβαση σε θέσεις ηγεσίας στον κλάδο της ναυτιλίας.

7. Θεωρείτε ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες για ηγετικές θέσεις σε σχέση με τους άνδρες;
107 απαντήσεις



Παρατηρούμε ότι από τις 107 απαντήσεις, η πλειοψηφία που ανέρχεται σε ποσοστό 47,7% (51 απαντήσεις) θεωρούν ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες «σε κάποιο βαθμό», ενώ το 25,2% (27 απαντήσεις) πιστεύουν «Ναι, σίγουρα». Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω στοιχεία, εξάγεται το συμπέρασμα πως η αντίληψη για φυλετικές ανισότητες δεν περιορίζεται σε μεμονωμένες εμπειρίες, αλλά αποτελεί γενικευμένη αίσθηση στο κλάδο.

Από την άλλη πλευρά, η κατηγορία «ουδέτερη» συγκεντρώνει 18 απαντήσεις (16,8%), κάτι που μπορεί να οφείλεται σε ποικίλους παράγοντες. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, πιθανώς κάποιες συμμετέχουσες δεν έχουν εκτεθεί άμεσα σε διαδικασίες προαγωγής ή εργάζονται σε οργανισμούς με πιο συμπεριληπτικές πολιτικές, γεγονός που καθιστά τη θέση τους πιο ισορροπημένη. Εναλλακτικά, δύναται η ουδετερότητα μπορεί να οφείλεται σε δυσκολία αποδόμησης της επαγγελματικής ανισότητας αποκλειστικά σε παράγοντες φύλου.



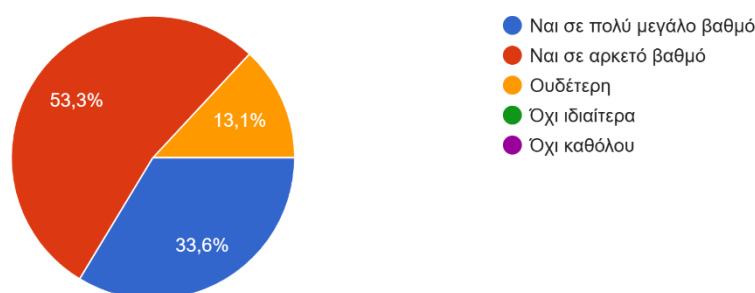
Η σαφής υπεροχή των συμμετεχουσών που αναγνωρίζουν μειωμένες ευκαιρίες συγκριτικά τη μειοψηφία (10,2%) που απάντησαν «Όχι, δεν νομίζω» και «Όχι, καθόλου» αναδεικνύει την παραδοσιακή ανδροκρατία που εξακολουθεί να χαρακτηρίζει τον κλάδο, την έλλειψη γυναικείων προτύπων σε θέσεις υψηλής ευθύνης και την περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα ισχύος.

Ερώτημα 8^ο

Το επόμενο ερώτημα εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες στον ναυτιλιακό κλάδο αντιλαμβάνονται τις προκλήσεις στον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Πρόκειται για μια διάσταση που σχετίζεται άμεσα με την παραμονή και την επαγγελματική τους ανέλιξη, καθώς οι υψηλές απαιτήσεις ενός παραδοσιακά ανδροκρατούμενου χώρου μπορούν να περιορίσουν την ικανότητα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων.

8. Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις εργασίας δυσχεραίνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής;

107 απαντήσεις



Παρατηρούμε ότι συνολικά 93 γυναίκες (86,9%) θεωρούν ότι οι εργασιακές απαιτήσεις δυσχαιρύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Το συγκεκριμένο εύρημα αποδεικνύει ότι οι καθημερινές απαιτήσεις στο ναυτιλιακό περιβάλλον δύνανται να επηρεάσουν την επαγγελματική εξέλιξη.



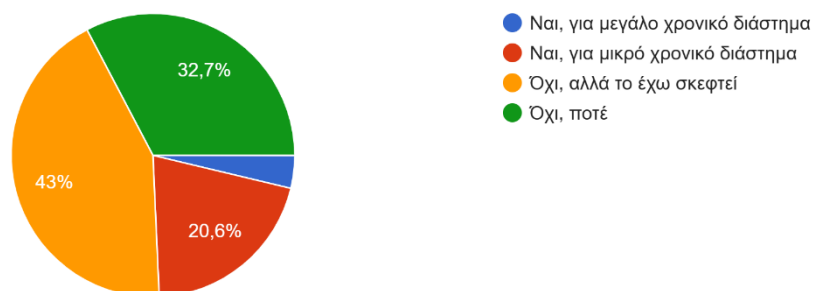
Ουδέτερη απάντηση έδωσαν 14 γυναίκες (13,1%), γεγονός το οποίο ίσως οφείλεται σε ευέλικτες συνθήκες εργασίας, ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου και προσωπικών στρατηγικών διαχείρισης χρόνου, στοιχεία που μετριάζουν τις συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Βέβαια, αξίζει να σημειωθεί ότι καμία συμμετέχουσα δεν επέλεξε τις κατηγορίες «Όχι ιδιαίτερα» ή «Όχι καθόλου», γεγονός που υπογραμμίζει ότι η πρόκληση αυτή είναι σχεδόν καθολική στον κλάδο.

Η κατανομή των απαντήσεων μπορεί, επίσης, να συνδέεται με κοινωνικοπολιτισμικούς παράγοντες, καθώς οι γυναίκες συχνά αναλαμβάνουν μεγαλύτερο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων. Συνδυαστικά με το απαιτητικό περιβάλλον της ναυτιλίας, αυτό δημιουργεί συνθήκες όπου η επαγγελματική ανέλιξη συνοδεύεται από αυξημένη πίεση. Ιδιαίτερα η περιορισμένη ευελιξία σε ορισμένες εταιρείες και οι μακρές ώρες εργασίας πολλές φορές ενισχύουν περαιτέρω αυτές τις δυσκολίες.

Ερώτημα 9^ο

Προχωρώντας και σε άμεση σύνδεση με το προηγούμενο ερώτημα, εξετάζεται το αντίκτυπο της μητρότητας και των οικογενειακών υποχρεώσεων στην επαγγελματική πορεία των γυναικών στο ναυτιλιακό κλάδο. Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα αυτού αφορούν άμεσα τον τρόπο με τον οποίο οι προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες μπορούν να επηρεάσουν τη σταθερότητα και τη συνέχεια της καριέρας.

9. Έχετε διακόψει ποτέ την καριέρα σας λόγω μητρότητας ή οικογενειακών υποχρεώσεων;
107 απαντήσεις





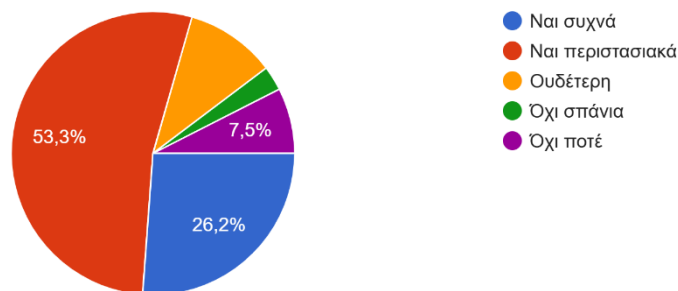
Από τις 107 συμμετέχουσες, μόλις οι 4 έχουν διακόψει την καριέρα τους για μεγάλο χρονικό διάστημα, ενώ 22 (20,6%) την έχουν διακόψει για μικρό χρονικό διάστημα. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι ότι 46 γυναίκες (43%) δήλωσαν πως δεν διάκοψαν την καριέρα τους αλλά το έχουν σκεφτεί. Πιο συγκεκριμένα, το υψηλό ποσοστό αυτής της ομάδας καταδεικνύει την πίεση που μιώθουν οι γυναίκες στην επιλογή μεταξύ επαγγελματικής συνέχειας και οικογενειακών υποχρεώσεων, ακόμα και σε περιπτώσεις που δεν οδηγούνται τελικά σε διακοπή. Η σκέψη περί διακοπής μπορεί να επηρεάσει αποφάσεις για ανάληψη ευθυνών ή συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, γεγονός που έμμεσα περιορίζει τις ευκαιρίες ανέλιξης.

Συμπερασματικά, η κατανομή των απαντήσεων δείχνει ότι η μητρότητα παραμένει σημαντικός παράγοντας επίδρασης στην επαγγελματική πορεία των γυναικών.

Ερώτημα 10^ο

Το 10^ο ερώτημα εξετάζει την ψυχολογική διάσταση των εργασιακών ανισοτήτων στον ναυτιλιακό κλάδο, εστιάζοντας στην προσωπική ευημερία των γυναικών και στο βαθμό στον οποίο επηρεάζεται από την ύπαρξη άνισων ευκαιριών και έμφυλων διακρίσεων. Η διερεύνηση αυτή είναι σημαντική, καθώς παράγοντες όπως η ψυχολογική πίεση και η μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία μπορούν να επηρεάσουν τη δέσμευση, την παραγωγικότητα και συνεπώς, την πιθανότητα ανέλιξης.

10. Έχετε αισθανθεί ψυχολογική πίεση ή μειωμένη ευημερία λόγω εργασιακών ανισοτήτων;
107 απαντήσεις





Από τις 107 συμμετέχουσες, 28 (26,2%) ανέφεραν ότι βιώνουν ψυχολογική πίεση «συχνά», ενώ 57 (53,3%) δήλωσαν ότι την αντιμετωπίζουν «περιστασιακά». Συνολικά, δηλαδή, 85 γυναίκες (79,5%) αναγνωρίζουν ότι οι εργασιακές ανισότητες επηρεάζουν την ψυχολογική τους κατάσταση σε σημαντικό βαθμό. Με γνώμονα το παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι οι έμφυλες διακρίσεις δεν έχουν μόνο επαγγελματικές συνέπειες, αλλά επιβαρύνουν και την ψυχική και συναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων.

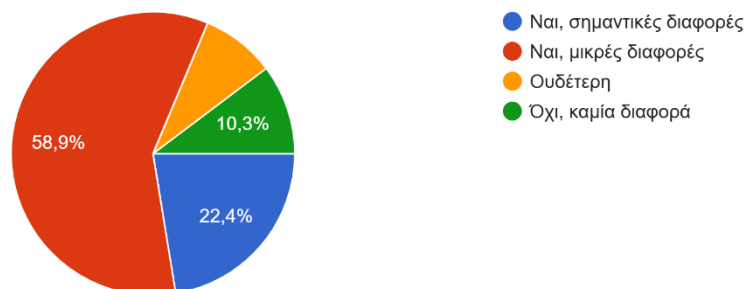
Στον αντίποδα, η κατηγορία «ουδέτερη» συγκεντρώνει 11 απαντήσεις (10,3%), υποδηλώνοντας συμμετέχουσες που είτε δεν έχουν βιώσει άμεσα τις αρνητικές συνέπειες των ανισοτήτων είτε έχουν αναπτύξει μηχανισμούς προσαρμογής που τους επιτρέπουν να περιορίζουν την ψυχολογική επιβάρυνση, συγκριτικά με το 10,3% που απάντησαν «Όχι, σπάνια» και «Όχι ποτέ», υποδεικνύοντας ότι για ορισμένες η εμπειρία των ανισοτήτων δεν επιφέρει σημαντική ψυχολογική πίεση.

Ερώτημα 11^ο

Όσον αφορά το μισθολογικό κομμάτι, το συγκεκριμένο ερώτημα έρχεται να εστιάσει στις οικονομικές διαστάσεις της έμφυλης ανισότητας στον ναυτιλιακό κλάδο, εξετάζοντας εάν οι συμμετέχουσες αντιλαμβάνονται διαφορές στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών που κατέχουν παρόμοιες θέσεις.

11. Έχετε παρατηρήσει μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών σε παρόμοιες θέσεις;

107 απαντήσεις





Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι συνολικά το 81,3% του δείγματος (87 γυναίκες) αντιλαμβάνεται κάποιο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας, γεγονός που υποδηλώνει ότι η αμοιβή αποτελεί ένα διακριτό και βιώσιμο πεδίο όπου η έμφυλη διάκριση παραμένει ορατή. Πιο αναλυτικά, από τις 107 συμμετέχουσες, 24 (22,4%) δήλωσαν ότι παρατηρούν «σημαντικές διαφορές» στη μισθοδοσία μεταξύ ανδρών και γυναικών σε αντίστοιχες θέσεις, ενώ η πλειονότητα, 63 γυναίκες (58,9%), ανέφερε ότι υπάρχουν «μικρές διαφορές».

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να αναφερθεί ότι οι παρατηρούμενες διαφορές ενδέχεται να σχετίζονται με δομικούς παράγοντες όπως η αρχαιότητα, η διαφορά στην εμπειρία ή η συμμετοχή σε ειδικά projects, αλλά ταυτόχρονα καταδεικνύουν τη διαχρονική παρουσία στερεοτύπων που επηρεάζουν την αναγνώριση της αξίας της γυναίκας στον ίδιο ρόλο.

Από την άλλη πλευρά, η κατηγορία «ουδέτερη» συγκεντρώνει 9 απαντήσεις (8,4%), υποδηλώνοντας ότι ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχουσών είτε δεν έχει επαρκή πληροφόρηση για τις αμοιβές συναδέλφων είτε θεωρεί ότι οι διαφορές δεν είναι σημαντικές. Αυτή η στάση ενδέχεται να συνδέεται με περιορισμένη διαφάνεια στις μισθολογικές πολιτικές ή με εμπειρίες που δεν επιτρέπουν σαφή αντιπαραβολή των αμοιβών μεταξύ φύλων.

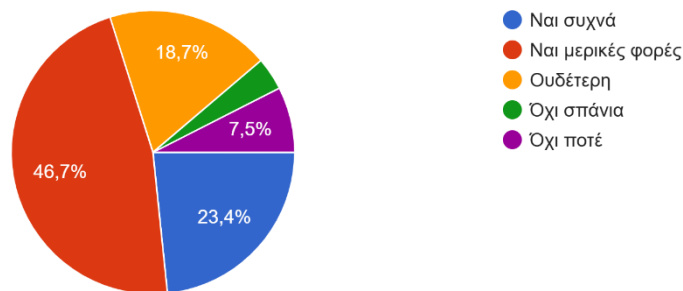
Ερώτημα 12^ο

Στο ίδιο μήκος κύματος, το 12^ο ερώτημα εξετάζει τη διακριτική μεταχείριση στον τομέα της αναγνώρισης και της επιβράβευσης, η οποία αποτελεί έναν από τους πιο άμεσους δείκτες της έμφυλης ανισότητας στον επαγγελματικό χώρο. Η ισότιμη αναγνώριση αποτελεί βασικό παράγοντα επαγγελματικής ικανοποίησης και εξέλιξης, ενώ η απουσία της μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τόσο την απόδοση όσο και την ψυχολογία των εργαζομένων.



12. Έχετε παρατηρήσει άνιση αναγνώριση ή επιβράβευση λόγω φύλου;

107 απαντήσεις



Από το σύνολο των 107 συμμετεχουσών, 25 γυναίκες (23,4%) δήλωσαν ότι συχνά αισθάνονται πως δεν αναγνωρίζονται ισότιμα σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Επιπλέον, 50 (46,7%) ανέφεραν ότι αυτό συμβαίνει μερικές φορές. Συνεπώς, 7 στις 10 γυναίκες (70,1%) διαπιστώνουν σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό άνιση επιβράβευση λόγω φύλου, γεγονός που υποδηλώνει ότι το ζήτημα παραμένει έντονο. Η πραγματικότητα αυτή φαίνεται να συνδέεται με περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης και με την αίσθηση ύπαρξης αόρατων εμποδίων στην επαγγελματική πορεία.

Στην ουδέτερη επιλογή τοποθετήθηκαν 20 συμμετέχουσες (18,7%). Η στάση αυτή ενδέχεται να σημαίνει είτε ότι δεν έχουν προσωπική εμπειρία άνισης μεταχείρισης είτε ότι δεν μπορούν να αξιολογήσουν με σαφήνεια αν υφίσταται συστηματική διαφοροποίηση στον οργανισμό τους.

Αντίθετα, μικρό ποσοστό των ερωτηθεισών ανέφερε περιορισμένη ή μηδενική εμπειρία άνισης αναγνώρισης: 4 γυναίκες (3,7%) απάντησαν «σπάνια» και 8 (7,5%) «ποτέ». Πιθανόν οι συγκεκριμένες εργαζόμενες δραστηριοποιούνται σε περιβάλλοντα όπου εφαρμόζονται πρακτικές αξιολόγησης με μεγαλύτερη διαφάνεια και ισότητα.

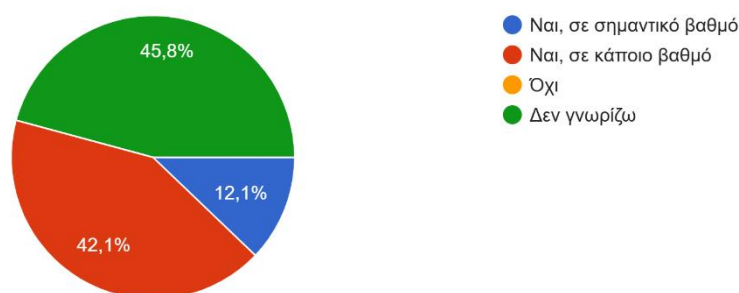
Συνολικά, τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι η άνιση αναγνώριση εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση για τις γυναίκες στον ναυτιλιακό τομέα. Η επίδρασή της δεν περιορίζεται μόνο στις προοπτικές εξέλιξης, αλλά επεκτείνεται και στην αυτοπεποίθηση, το κίνητρο και τη συνολική εργασιακή ευημερία των εργαζομένων.



Ερώτημα 13^ο

Το 13^ο ερώτημα αφορά τον βαθμό επίγνωσης των γυναικών σχετικά με την ύπαρξη και εφαρμογή πολιτικών ισότητας φύλων στις ναυτιλιακές εταιρείες στις οποίες εργάζονται.

13. Γνωρίζετε αν η εταιρεία σας εφαρμόζει πολιτικές ισότητας φύλων;
107 απαντήσεις



Από τις 107 συμμετέχουσες, 13 (12,1%) απάντησαν ότι εφαρμόζονται πολιτικές ισότητας σε μεγάλο βαθμό, ενώ 45 (42,1%) εκτίμησαν ότι εφαρμόζονται σε κάποιο βαθμό. Συνολικά, περισσότερες από τις μισές (54,2%) αναγνωρίζουν την ύπαρξη σχετικών πρακτικών στον οργανισμό τους, γεγονός που δείχνει ότι η ισότητα φύλων αποτελεί, έστω και μερικώς, μέρος της εταιρικής πολιτικής.

Παράλληλα όμως, 49 γυναίκες (45,8%) δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν αν υφίστανται τέτοιες πολιτικές. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει έλλειμμα ενημέρωσης και επικοινωνίας. Ακόμη και αν υπάρχουν θεσμοθετημένα μέτρα, η μη επαρκής προβολή τους περιορίζει τη χρησιμότητά τους και ενδεχομένως αποδυναμώνει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων στη δέσμευση της διοίκησης. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η έλλειψη ενημέρωσης ή αντίληψης για τις πολιτικές ισότητας δύναται, επίσης, να αντικατοπτρίζει οργανωτικές εταιρικές πρακτικές, οι οποίες δεν βαίζονται στην ενεργή προώθηση της ενσωμάτωσης της ισότητας φύλων στην καθημερινή λειτουργία του κάθε οργανισμού.



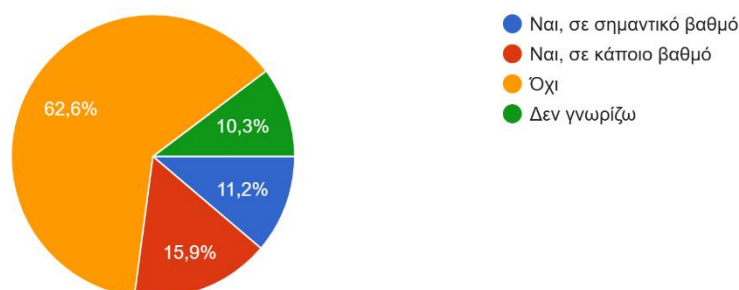
Σε συνδυασμό με τις άλλες παρατηρήσεις από τα προηγούμενα ερωτήματα, όπως η ύπαρξη μισθολογικών διαφορών, η άνιση αναγνώριση και η ψυχολογική πίεση, καθίσταται πλέον φανερό ότι η παρουσία πολιτικών ισότητας από μόνη της δεν επαρκεί, εάν δεν συνοδεύεται από στοχευμένη επικοινωνία, εφαρμογή και παρακολούθηση.

Ερώτημα 14^ο

Σε συνέχεια των παραπάνω, το 14^ο ερώτημα εστιάζει στην ύπαρξη και την πρόσβαση των γυναικών σε δομές υποστήριξης, όπως δίκτυα mentoring και επαγγελματικά δίκτυα, τα οποία αποτελούν κρίσιμα εργαλεία για την επαγγελματική ανάπτυξη και την προώθηση σε ηγετικές θέσεις.

14. Έχετε πρόσβαση σε δίκτυα υποστήριξης ή mentoring;

107 απαντήσεις



Από τις 107 συμμετέχουσες, μόλις 12 γυναίκες (11,2%) ανέφεραν ότι έχουν πρόσβαση σε δίκτυα υποστήριξης ή mentoring σε σημαντικό βαθμό, ενώ 17 (15,9%) δήλωσαν ότι έχουν πρόσβαση σε κάποιο βαθμό. Συνολικά, δηλαδή, μόνο 29 γυναίκες (27,1%) επωφελούνται από κάποιο επίπεδο καθοδήγησης ή υποστήριξης, γεγονός που δείχνει ότι η συντριπτική πλειονότητα δεν έχει επαρκή πρόσβαση σε εργαλεία επαγγελματικής ενδυνάμωσης.

Η πλειοψηφία, 67 γυναίκες (62,6%), απάντησε «Όχι», υποδηλώνοντας ότι δεν έχουν πρόσβαση σε κανένα δίκτυο υποστήριξης. Η απουσία αυτή μπορεί να σχετίζεται με την περιορισμένη ανάπτυξη οργανωμένων προγραμμάτων mentoring στον ναυτιλιακό κλάδο ή



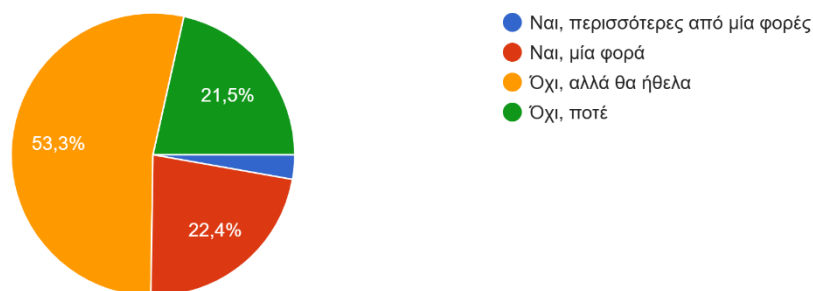
με την έλλειψη επίσημων και ανεπίσημων δικτύων γυναικών που να προσφέρουν καθοδήγηση και συμβουλευτική. Το γεγονός ότι ένα ακόμη μικρό ποσοστό, 11 γυναίκες (10,3%), δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν εάν έχουν πρόσβαση, καταδεικνύει την έλλειψη ενημέρωσης ή διαφάνειας γύρω από υπάρχουσες δυνατότητες mentoring και υποστήριξης στον εργασιακό χώρο.

Ερώτημα 15°

Το 15° ερώτημα εξετάζει τη συμμετοχή των γυναικών σε δράσεις εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα φύλων, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό εργαλείο για την ενίσχυση της γνώσης, της συνείδησης και της ικανότητας αντιμετώπισης των έμφυλων ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο. Η συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα ενισχύει τη δυνατότητα των γυναικών να αναγνωρίζουν διακρίσεις, να διαπραγματεύονται καλύτερα και να προωθούν αλλαγές στην κουλτούρα του οργανισμού τους.

15. Έχετε συμμετάσχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα ή σεμινάρια που προάγουν την ισότητα φύλων;

107 απαντήσεις



Άμεσο συμπέρασμα που εξάγεται από τα δεδομένα είναι πως μόνο το 25,2% του δείγματος έχει παρακολουθήσει εκπαιδευτικές δράσεις για την ισότητα φύλων, είτε μία φορά (24 απαντήσεις, 22,4%) είτε περισσότερες από μία φορές (3 απαντήσεις, 2,8%). Το χαμηλό αυτό ποσοστό υποδηλώνει ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν έχουν ενεργή πρόσβαση σε



οργανωμένες μορφές εκπαίδευσης για την προώθηση της ισότητας στον εργασιακό χώρο, γεγονός που μπορεί να περιορίζει την ικανότητά τους να αντιλαμβάνονται και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις έμφυλες ανισότητες.

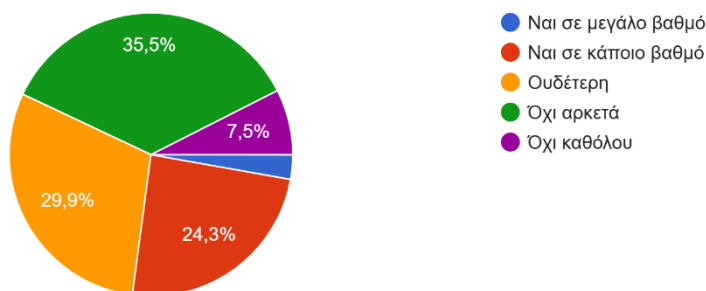
Η μεγαλύτερη ομάδα των συμμετεχουσών, 57 γυναίκες (53,3%), δήλωσε ότι δεν έχει συμμετάσχει σε τέτοια προγράμματα αλλά θα ήθελε να το κάνει. Η απάντηση αυτή αναδεικνύει τη διάθεση των γυναικών να ενισχύσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους σε θέματα ισότητας, υπογραμμίζοντας την ανάγκη ανάπτυξης προσβάσιμων, συστηματικών και οργανωμένων προγραμμάτων ευαισθητοποίησης στον κλάδο.

Τέλος, 23 συμμετέχουσες (21,5%) ανέφεραν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ τέτοιο πρόγραμμα και δεν εξέφρασαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η μειοψηφία αυτή πιθανόν να συνδέεται είτε με έλλειψη χρόνου, περιορισμένες επαγγελματικές προτεραιότητες ή αντιλήψεις ότι τα σεμινάρια ισότητας φύλων δεν είναι κρίσιμα για την καριέρα τους.

Ερώτημα 16^ο

Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο, το επόμενο ερώτημα εστιάζει στην αντίληψη των γυναικών σχετικά με την επάρκεια της νομοθεσίας στον ναυτιλιακό τομέα για την προώθηση της ισότητας και της επαγγελματικής τους ανέλιξης.

16. Πιστεύετε ότι η νομοθεσία στη ναυτιλία υποστηρίζει επαρκώς την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών;
107 απαντήσεις





Από την ανάλυση των απαντήσεων προκύπτει ότι η εμπιστοσύνη προς το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο είναι περιορισμένη. Συγκεκριμένα, μόνο 3 από τις 107 γυναίκες (2,8%) εκτιμούν ότι οι νόμοι ενισχύουν ουσιαστικά την επαγγελματική τους εξέλιξη, ενώ 26 (24,3%) θεωρούν ότι παρέχουν μερική υποστήριξη. Με άλλα λόγια, λιγότερες από τρεις στις δέκα συμμετέχουσες (27,1%) αναγνωρίζουν θετική συμβολή της νομοθεσίας στην ανέλιξή τους. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι η ύπαρξη θεσμικών ρυθμίσεων δεν μεταφράζεται απαραίτητα σε απτά οφέλη στην πράξη.

Παράλληλα, 32 γυναίκες (29,9%) διατηρούν ουδέτερη στάση. Η αβεβαιότητα αυτή ενδέχεται να σχετίζεται είτε με περιορισμένη γνώση των σχετικών διατάξεων είτε με δυσκολία αξιολόγησης του κατά πόσο οι νόμοι εφαρμόζονται αποτελεσματικά στο ιδιαίτερο εργασιακό περιβάλλον της ναυτιλίας.

Στον αντίποδα, 38 συμμετέχουσες (35,5%) θεωρούν ότι η νομοθεσία δεν προσφέρει επαρκή στήριξη, ενώ 8 (7,5%) πιστεύουν ότι δεν προσφέρει καμία απολύτως. Συνολικά, το 43% εκφράζει ξεκάθαρη αρνητική άποψη, στοιχείο που αναδεικνύει ένα σημαντικό έλλειμμα εμπιστοσύνης. Πιθανοί παράγοντες αυτής της αντίληψης μπορεί να είναι η ανεπαρκής εφαρμογή των νόμων, η απουσία ουσιαστικού ελέγχου ή τα οργανωτικά κενά που επιτρέπουν τη διαιώνιση ανισοτήτων.

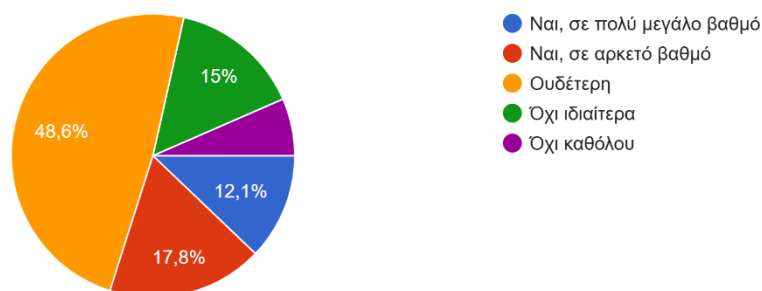
Ερώτημα 17^ο

Το 17^ο ερώτημα εστιάζει στην αντίληψη των γυναικών σχετικά με την οργανωσιακή κουλτούρα και το κατά πόσο αυτή υποστηρίζει την ισότητα των φύλων και τον σεβασμό στη διαφορετικότητα. Η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελεί έναν από τους πλέον καθοριστικούς παράγοντες για την καθημερινή εμπειρία των εργαζόμενων, καθώς επηρεάζει όχι μόνο τις διαδικασίες αξιολόγησης και ανέλιξης, αλλά και τη γενικότερη αίσθηση ασφάλειας, αναγνώρισης και ένταξης στο εργασιακό περιβάλλον.



17. Πιστεύετε ότι η οργανωσιακή κουλτούρα της εταιρείας σας προάγει την ισότητα των φύλων και τον σεβασμό στη διαφορετικότητα;

107 απαντήσεις



Στο σύνολο των συμμετεχουσών, 13 (12,1%) θεωρούν ότι η κουλτούρα της εταιρείας προάγει την ισότητα των φύλων σε πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ 19 (17,8%) απάντησαν ότι την προάγει σε αρκετό βαθμό. Συμπερασματικά, μόνο το 29,9% των γυναικών αντιλαμβάνεται ότι η οργανωσιακή κουλτούρα υποστηρίζει ουσιαστικά την ισότητα και τη διαφορετικότητα, κάτι που υποδηλώνει ότι οι περισσότεροι οργανισμοί δεν έχουν καταφέρει να ενσωματώσουν πλήρως τις αρχές αυτές στην καθημερινή λειτουργία τους.

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 48,6%, το οποίο ανέρχεται σε 52 γυναίκες, έχει επιλέξει την κατηγορία «Ουδέτερη», υποδεικνύοντας αμφισβημία ή αβεβαιότητα σχετικά με τη στάση της εταιρείας τους απέναντι στην ισότητα. Αυτή η ουδέτερη αντίληψη μπορεί να αντικατοπτρίζει οργανισμούς στους οποίους η προώθηση της ισότητας είναι μερική ή επιλεκτική, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενες να μην έχουν σαφή εικόνα για το πώς εφαρμόζονται οι πολιτικές.

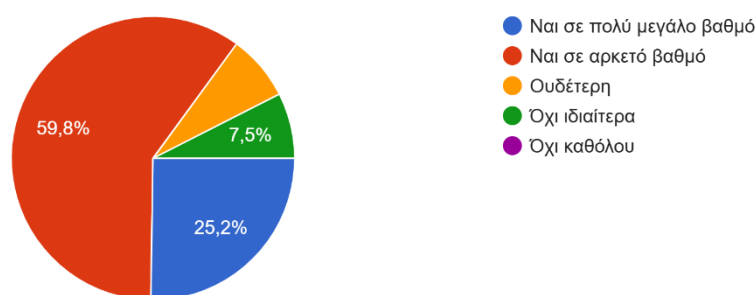
Αντίθετα, το 15%, δηλαδή 16 συμμετέχουσες, θεωρούν ότι η κουλτούρα δεν προάγει ιδιαίτερα την ισότητα, ενώ 7 (6,5%) απαντούν «Όχι καθόλου». Κοινώς, το 21,5% που εκφράζει σαφή αμφισβήτηση της οργανωσιακής κουλτούρας υπογραμμίζει ότι σε ορισμένες εταιρείες εξακολουθούν να υπάρχουν έμφυλα στερεότυπα, προκαταλήψεις και περιορισμοί που δυσχεραίνουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών.



Ερώτημα 18^ο

Αναφορικά με το ζήτημα της συμπεριφοράς, σε αυτό το ερώτημα εξετάζεται η ανάγκη προσαρμογής αυτής, προκειμένου να λάβουν την απαραίτητη αποδοχή σε επαγγελματικό επίπεδο. Η ανάγκη αυτή μπορεί να εκδηλώνεται μέσα από αλλαγές στον τρόπο ομιλίας, στη στάση απέναντι σε συγκρούσεις, στη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης ή ακόμη και μέσα από την υιοθέτηση προτύπων που κυριαρχούν σε ένα παραδοσιακά ανδροκρατούμενο πλαίσιο.

18. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες στη ναυτιλία χρειάζεται να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους για να γίνουν αποδεκτές επαγγελματικά;
107 απαντήσεις



Τα αποτελέσματα δείχνουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά προσαρμογής. Συγκεκριμένα, 27 από τις 107 γυναίκες (25,2%) θεωρούν ότι απαιτείται προσαρμογή σε πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ 64 (59,8%) εκτιμούν ότι αυτό συμβαίνει σε αρκετό βαθμό. Συνολικά, το 85% των συμμετεχουσών αναγνωρίζει ότι η επαγγελματική αποδοχή δεν εξαρτάται μόνο από τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, αλλά και από την ικανότητά τους να εναρμονίζονται με τις επικρατούσες κουλτούρες και προσδοκίες. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει την ένταση των κοινωνικών πιέσεων που βιώνουν.

Μικρότερο ποσοστό υιοθετεί πιο ουδέτερη ή ηπιότερη στάση: 8 γυναίκες (7,5%) επέλεξαν την απάντηση «ουδέτερη» και άλλες 8 (7,5%) δήλωσαν ότι δεν απαιτείται ιδιαίτερη προσαρμογή. Ενδεχομένως πρόκειται για περιπτώσεις όπου το εργασιακό περιβάλλον είναι πιο ανοιχτό και συμπεριληπτικό ή όπου οι ίδιες έχουν κατορθώσει να διαμορφώσουν έναν

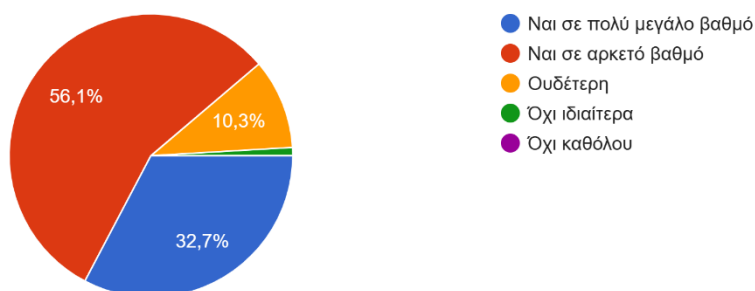


τρόπο παρουσίας που δεν απαιτεί σημαντικές μεταβολές. Αξιοσημείωτο είναι ότι καμία συμμετέχουσα δεν δήλωσε πως δεν χρειάζεται καθόλου να προσαρμόζεται.

Ερώτημα 19^ο

Το 19^ο ερώτημα εστιάζει στο κατά πόσο οι ίδιες οι συνθήκες της ναυτικής εργασίας λειτουργούν αποτρεπτικά για τη γυναικεία παρουσία στον κλάδο. Η ναυτιλία αποτελεί έναν επαγγελματικό χώρο με έντονες ιδιαιτερότητες: πολύωρη εργασία, παρατεταμένη παραμονή μακριά από την οικογένεια, αυξημένες σωματικές απαιτήσεις και αυστηρό πλαίσιο ασφάλειας. Οι παράγοντες αυτοί ενδέχεται να επιβαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες, ιδιαίτερα όταν συνυπάρχουν με κοινωνικές προσδοκίες και οικογενειακές υποχρεώσεις.

19. Θεωρείτε ότι οι φυσικές και εργασιακές συνθήκες στο ναυτικό επάγγελμα δυσχεραίνουν τη συμμετοχή των γυναικών;
107 απαντήσεις



Η έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον ναυτιλιακό κλάδο αντιλαμβάνονται σε πολύ μεγάλο βαθμό ότι οι αντικειμενικές απαιτήσεις της εργασίας επηρεάζουν τη δυνατότητα συμμετοχής τους στον επαγγελματικό χώρο. Συγκεκριμένα, 35 συμμετέχουσες (32,7%) δήλωσαν ότι επηρεάζονται σε πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ 60 (56,1%) ανέφεραν ότι επηρεάζονται σε αρκετό βαθμό. Το γεγονός ότι συνολικά σχεδόν εννέα στις δέκα γυναίκες (88,8%) αναγνωρίζουν την περιοριστική επίδραση των συνθηκών υπογραμμίζει τη σημασία των αντικειμενικών εμποδίων στον κλάδο.



Αξιοσημείωτο είναι ότι οι γυναίκες δεν εντοπίζουν μόνο τις κοινωνικές διακρίσεις ή τα έμφυλα στερεότυπα ως περιοριστικά στοιχεία. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η φύση της εργασίας στη ναυτιλία, με τις υψηλές απαιτήσεις, τα μεγάλα ωράρια, την ανάγκη συνεχούς παρουσίας στη θάλασσα και την έντονη φυσική και ψυχολογική καταπόνηση, λειτουργεί περιοριστικά ακόμη και σε περιβάλλοντα όπου οι θεσμικοί κανόνες ισότητας έχουν υιοθετηθεί. Με άλλα λόγια, τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος συνιστούν αυτόνομα εμπόδια στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών.

Ένα μικρότερο ποσοστό 10,3% διατήρησε ουδέτερη στάση, γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στο ότι οι συμμετέχουσες αυτές δραστηριοποιούνται σε λιγότερο απαιτητικούς ρόλους, όπως διοικητικές ή υποστηρικτικές θέσεις στη στεριά. Η διαφορά αυτή δείχνει ότι η αντίληψη των περιορισμών εξαρτάται όχι μόνο από κοινωνικούς παράγοντες αλλά και από τη φύση του επαγγελματικού ρόλου που κατέχει η κάθε εργαζόμενη. Μόλις μία συμμετέχουσα (0,9%) εκτίμησε ότι οι συνθήκες δεν αποτελούν πρόβλημα, ενώ καμία δεν δήλωσε ότι δεν επηρεάζεται καθόλου, γεγονός που ενισχύει την υπόθεση ότι οι αντικειμενικές δυσκολίες είναι σχεδόν καθολικές στον κλάδο.

Συνολικά, τα αποτελέσματα υπογραμμίζουν ότι η ισότητα στον ναυτιλιακό κλάδο δεν μπορεί να επιτευχθεί μόνο με νομοθετικές παρεμβάσεις ή με την άρση των στερεοτύπων, αλλά απαιτείται η επαναξιολόγηση και προσαρμογή των ίδιων των εργασιακών συνθηκών. Μέτρα όπως η ευελιξία στη διαχείριση των ωραρίων, η υποστήριξη για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η προσαρμογή των απαιτήσεων σε θέσεις με υψηλή φυσική και ψυχολογική φόρτιση μπορούν να συμβάλουν στην ουσιαστική ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών.

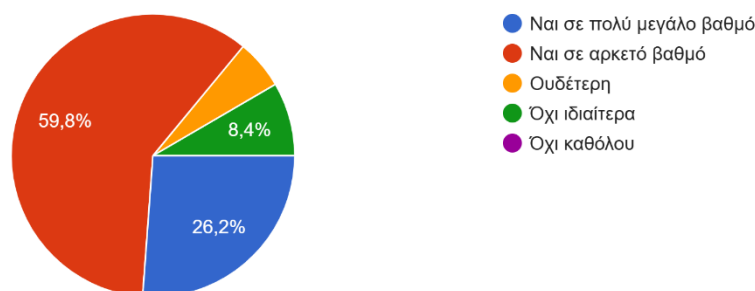
Ερώτημα 20^ο

Στη συνέχεια, στο επόμενο ερώτημα εστιάζουμε στη διαχρονική επίδραση της ανδροκρατούμενης παράδοσης της ναυτιλίας στην επαγγελματική πορεία των γυναικών, αναδεικνύοντας τον βαθμό στον οποίο η κληρονομιά αυτή εξακολουθεί να λειτουργεί ως εμπόδιο.



20. Πιστεύετε ότι η ιστορική ανδροκρατία στη ναυτιλία επηρεάζει ακόμη την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών;

107 απαντήσεις



Από το σύνολο των 107 συμμετεχουσών, 28 γυναίκες (26,2%) απάντησαν ότι η επίδραση της ανδροκρατικής παράδοσης υφίσταται «σε πολύ μεγάλο βαθμό», ενώ 64 (59,8%) δήλωσαν «σε αρκετό βαθμό». Συνολικά, το 86% των ερωτηθεισών αναγνωρίζει ότι η ιστορική αυτή κληρονομιά εξακολουθεί να επηρεάζει ουσιαστικά την επαγγελματική τους πορεία.

Το υψηλό αυτό ποσοστό υποδηλώνει ότι, παρά τις σύγχρονες πρωτοβουλίες υπέρ της ισότητας, εξακολουθούν να υφίστανται εμπόδια. Τα εμπόδια αυτά συνδέονται με παραδοσιακές αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων, με περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα επαγγελματικής υποστήριξης, με ελλιπή αναγνώριση προσόντων, αλλά και με στερεότυπα που αφορούν την καταλληλότητα των γυναικών για ηγετικές θέσεις.

Η επιλογή «ουδέτερη» συγκέντρωσε 6 απαντήσεις (5,6%). Το στοιχείο αυτό μπορεί να ερμηνευθεί ως ένδειξη ότι ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχουσών είτε δεν έχει βιώσει άμεσα σχετικές δυσκολίες είτε θεωρεί ότι οι σύγχρονες εταιρικές πολιτικές έχουν περιορίσει σε κάποιο βαθμό τις επιπτώσεις της ανδροκρατικής παράδοσης.

Παράλληλα, 9 γυναίκες (8,4%) εκτίμησαν ότι η επίδραση δεν είναι ιδιαίτερα σημαντική, ενώ καμία δεν απάντησε ότι δεν υπάρχει καθόλου επίδραση. Το γεγονός αυτό ενισχύει την άποψη ότι η ανδροκρατούμενη κληρονομιά του κλάδου παραμένει αισθητή στο επαγγελματικό περιβάλλον.

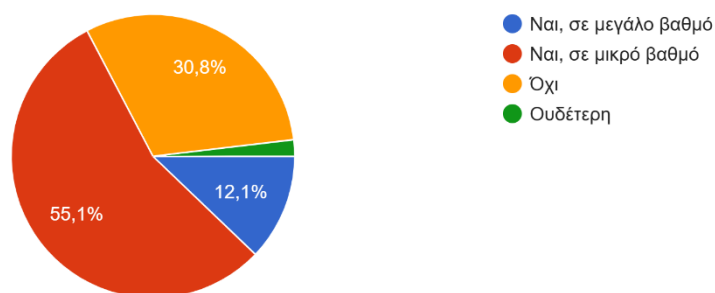


Ερώτημα 21^ο

Το 21^ο και τελευταίο ερώτημα επικεντρώνεται στις απόψεις των γυναικών για τις πρόσφατες εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπησή τους σε ανώτερες και ηγετικές θέσεις στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Στόχος είναι να αξιολογηθεί αν οι προσπάθειες για προώθηση της ισότητας έχουν αρχίσει να αποφέρουν αποτελέσματα και να αναδειχθούν οι τομείς όπου οι ανισότητες εξακολουθούν να υφίστανται.

21. Παρατηρείτε βελτίωση αναφορικά με την εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε ανώτερες θέσεις στον τομέα της ναυτιλίας;

107 απαντήσεις



Από τις 107 συμμετέχουσες, 13 γυναίκες (12,1%) θεωρούν ότι έχει επέλθει σημαντική βελτίωση, ενώ η πλειονότητα, 59 γυναίκες (55,1%), εκτιμά ότι η πρόοδος είναι μερική και περιορισμένη. Συνολικά, περίπου 67,2% των γυναικών αναγνωρίζει κάποια μορφή προόδου στην εκπροσώπησή τους σε ηγετικά επίπεδα, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι πολιτικές ισότητας και οι πρωτοβουλίες συμπερίληψης αρχίζουν να έχουν ορατά αποτελέσματα, αν και με αργό και σταδιακό ρυθμό.

Παράλληλα, ένα σημαντικό ποσοστό, 33 γυναίκες (30,8%), δεν αντιλαμβάνεται καμία βελτίωση. Η στάση αυτή μπορεί να αποδοθεί σε ισχυρές παραδοσιακές δομές ανδροκρατίας, αργούς ρυθμούς προαγωγών και σε περιορισμένη εφαρμογή στρατηγικών ενίσχυσης της ισότητας σε ορισμένα τμήματα του κλάδου.

Η σημαντική μειοψηφία που επέλεξε την απάντηση «Ουδέτερη» (2 συμμετέχουσες, 1,9%) φαίνεται να βρίσκεται σε αμφιταλάντευση, είτε λόγω περιορισμένης επαφής με διαδικασίες



ανέλιξης είτε εξαιτίας μιας πιο συγκρατημένης εκτίμησης για τις αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί σε οργανωσιακό επίπεδο.

3.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Στην παρούσα υποενότητα επιχειρείται η διερεύνηση της εγκυρότητας των ερευνητικών υποθέσεων που διατυπώθηκαν προηγουμένως, με βάση τις απαντήσεις που συλλέχθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου. Η πρώτη ερευνητική υπόθεση υποστήριζε ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής παραμένει ενεργό στον ναυτιλιακό κλάδο και επηρεάζει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.

Από την ανάλυση των απαντήσεων προκύπτει ότι η πλειονότητα των συμμετεχουσών συμφωνεί με την υπόθεση αυτή. Συγκεκριμένα, το 79,4% των γυναικών δηλώνει ότι έχει βιώσει προσωπικά εμπόδια στην επαγγελματική της εξέλιξη λόγω φύλου. Επιπλέον, το 70,1% έχει παρατηρήσει άνιση αναγνώριση ή επιβράβευση σε εργασιακό επίπεδο, συχνά συνδεδεμένη με μισθολογικές ανισότητες, γεγονός που καταδεικνύει τη διαίωνιση του φαινομένου. Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει με την πάροδο του χρόνου για την προώθηση της ισότητας, το 86% θεωρεί ότι η ιστορική ανδροκρατία στη ναυτιλία εξακολουθεί να επηρεάζει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Συνολικά, τα δεδομένα αυτά επιβεβαιώνουν ότι η πρώτη ερευνητική υπόθεση επαληθεύεται, καθώς το φαινόμενο της γυάλινης οροφής εξακολουθεί να υφίσταται και να επηρεάζει ουσιαστικά τις επαγγελματικές προοπτικές των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο.

Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση εστιάζει στις απαιτήσεις του ναυτιλιακού επαγγέλματος και στο αν αυτές δυσχαιρένουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τις γυναίκες, οδηγώντας σε διακοπές καριέρας ή ψυχολογική πίεση. Η υπόθεση αυτή βασίζεται στην παραδοχή ότι ο ναυτιλιακός κλάδος χαρακτηρίζεται από έντονους ρυθμούς εργασίας, αυξημένες επαγγελματικές απαιτήσεις και ένα εργασιακό περιβάλλον που συχνά καθιστά δύσκολη την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων. Το συγκεκριμένο ερώτημα, για ερευνητικούς σκοπούς, συμπεριλήφθηκε στο ερωτηματολόγιο, με το 86.9% να θεωρούν ότι επηρεάζεται σημαντικά η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων



στον ναυτιλιακό κλάδο αντιμετωπίζει δυσκολίες στη διαχείριση των πολλαπλών ρόλων που καλείται να αναλάβει. Μάλιστα, λαμβάνοντας υπόψιν το γεγονός ότι το 67,3% των συμμετεχουσών είτε έχουν διακόψει είτε έχουν σκεφτεί τη διακοπή της καριέρας τους λόγω μητρότητας ή οικογενειακών υποχρεώσεων, εξάγουμε το συμπέρασμα ότι οι συνθήκες αυτές δημιουργούν πρόσθετες πιέσεις και προκλήσεις για τις γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον ναυτιλιακό τομέα. Τέλος, με το 79.5% να δηλώνει ότι έχει αισθανθεί ψυχολογική πίεση ή μειωμένη ευημερία λόγω εργασιακών ανισοτήτων συνδυαστικά με τις αυξανόμενες απαιτήσεις του κλάδου με σημαντικές επιπτώσεις στη διαχείριση της οικογενειακής ζωής, επιβεβαιώνεται η δεύτερη ερευνητική υπόθεση, καθώς τα δεδομένα αυτά αναδεικνύουν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν έναν παράγοντα που ενδέχεται να επηρεάσει την παρουσία και έμμεσα την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στον κλάδο.

Τέλος, η τρίτη ερευνητική υπόθεση υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στη ναυτιλία επηρεάζεται αρνητικά από κοινωνικές προκαταλήψεις καθώς και από την περιορισμένη συμμετοχή τους σε δίκτυα mentoring και επαγγελματικής υποστήριξης. Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων προκύπτει ότι το 85% των συμμετεχουσών δηλώνει ότι απαιτείται προσαρμογή της συμπεριφοράς τους για να γίνουν αποδεκτές, ενώ το 86% θεωρεί ότι η ιστορική ανδροκρατία του κλάδου εξακολουθεί να επηρεάζει την επαγγελματική τους εξέλιξη. Παράλληλα, το 62,6% δηλώνει ότι δεν έχει επαρκή πρόσβαση σε δίκτυα υποστήριξης ή mentoring, περιορίζοντας τις ευκαιρίες καθοδήγησης και επαγγελματικής δικτύωσης. Η ανάλυση αυτών των δεδομένων υποδεικνύει ότι οι κοινωνικές και πολιτισμικές προκαταλήψεις λειτουργούν ως εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ενώ η έλλειψη συμμετοχής σε δίκτυα υποστήριξης ενισχύει την αίσθηση ανισότητας και μειώνει τις δυνατότητες ανέλιξης σε ανώτερα επαγγελματικά επίπεδα. Συνεπώς, η τρίτη ερευνητική υπόθεση επιβεβαιώνεται, καθώς αυτοί οι παράγοντες λειτουργούν ως εμπόδια στην επαγγελματική τους εξέλιξη και ενδυνάμωση στον κλάδο.

Συνοψίζοντας, η ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου επιβεβαιώνει ότι οι τρεις ερευνητικές υποθέσεις βρίσκουν έρεισμα στα δεδομένα της έρευνας. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής παραμένει ενεργό, η πίεση και οι δυσκολίες συνδυασμού επαγγελματικής



και οικογενειακής ζωής επηρεάζουν σημαντικά τις γυναίκες, ενώ κοινωνικές προκαταλήψεις και περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα υποστήριξης λειτουργούν ως επιπλέον εμπόδια στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις σε επίπεδο οργανωσιακής κουλτούρας, πολιτικών ισότητας και mentoring, ώστε να ενισχυθεί η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο και να μειωθούν οι δομικοί περιορισμοί που περιορίζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη.

4. ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα μελέτη διερεύνησε το φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής στον χώρο της Ναυτιλίας, επιχειρώντας να φωτίσει τόσο τη θεωρητική του διάσταση όσο και τον τρόπο με τον οποίο αυτό αποτυπώνεται στην καθημερινή επαγγελματική πραγματικότητα των γυναικών που δραστηριοποιούνται στον κλάδο. Μέσα από τη σύνθεση της βιβλιογραφικής προσέγγισης και των εμπειριών γυναικών επαγγελματιών της ναυτιλίας, αναδείχθηκαν πτυχές ενός ζητήματος που εξακολουθεί να επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ακόμη και σε ένα περιβάλλον όπου η θεσμική ισότητα των φύλων έχει σε μεγάλο βαθμό θεωρητικά κατοχυρωθεί.

Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι οι έμφυλες ανισότητες δεν εκδηλώνονται μόνο μέσα από εμφανείς μορφές διάκρισης, αλλά και μέσω βαθύτερα ριζωμένων αντιλήψεων και στερεοτύπων που επηρεάζουν τις διαδικασίες επιλογής, αξιολόγησης και επαγγελματικής ανέλιξης. Η περιορισμένη παρουσία γυναικών σε ανώτερα διοικητικά επίπεδα, οι αυξημένες απαιτήσεις που συχνά καλούνται να αντιμετωπίσουν όταν καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, καθώς και οι κοινωνικοί ρόλοι που εξακολουθούν να αποδίδονται στο γυναικείο φύλο, συνθέτουν ένα σύνθετο πλαίσιο προκλήσεων.

Παράλληλα, καθίσταται σαφές ότι η αντιμετώπιση του φαινομένου δεν μπορεί να περιοριστεί μόνο σε θεσμικές παρεμβάσεις, αλλά προϋποθέτει ευρύτερες αλλαγές στην οργανωσιακή κουλτούρα των επιχειρήσεων και στις κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο των φύλων. Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, η εφαρμογή



πολιτικών ίσων ευκαιριών και η δημιουργία υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στη σταδιακή άρση των υφιστάμενων εμποδίων.

Ιδιαίτερη σημασία έχει επίσης η ανάπτυξη πρωτοβουλιών που θα διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και η ενθάρρυνση των γυναικών να διεκδικούν ενεργά ευκαιρίες εξέλιξης στον κλάδο της ναυτιλίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η περαιτέρω διερεύνηση επιτυχημένων πρακτικών από οργανισμούς που έχουν επιτύχει μεγαλύτερα επίπεδα έμφυλης ισότητας θα μπορούσε να προσφέρει χρήσιμα παραδείγματα και κατευθύνσεις για το μέλλον.

Συνολικά, η υπέρβαση της Γυάλινης Οροφής συνδέεται άμεσα με τη δημιουργία ενός δικαιότερου και πιο συμπεριληπτικού επαγγελματικού περιβάλλοντος. Η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού χωρίς διακρίσεις φύλου δεν αποτελεί μόνο ζήτημα κοινωνικής ισότητας, αλλά και παράγοντα που μπορεί να ενισχύσει την καινοτομία, την αποδοτικότητα και τη βιώσιμη ανάπτυξη του ναυτιλιακού τομέα.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Acker, J. (1990). 'Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations', *Gender & Society*, 4(2), 139–158. Διαθέσιμο στο:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/089124390004002002>, τελευταία επίσκεψη: 15/02/2026

Chang, Y.-T., & Huang, H.-J. (2020). 'Gender differences in career development in the maritime industry', *Maritime Policy & Management*, 47(3), 1–15. Διαθέσιμο στο:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03088839.2017.1341062>, τελευταία επίσκεψη: 12/01/2026

Crenshaw, K. (1991). 'Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color', *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. Διαθέσιμο

στο: <https://www.jstor.org/stable/1229039>, τελευταία επίσκεψη: 06/03/2026

Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). 'The glass ceiling: What have we learned 20 years on?', *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 306–

326. Διαθέσιμο στο: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOEPP-09-2015-0032/full/html>, τελευταία επίσκεψη: 06/03/2026

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press. Διαθέσιμο στο:

https://store.hbr.org/product/through-the-labyrinth-the-truth-about-how-women-become-leaders/1691?utm_source, τελευταία επίσκεψη: 20/03/2026

Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). 'Theories of gender in organizations', *Research in Organizational Behavior*, 22, 103–151. Διαθέσιμο στο:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308500220042>, τελευταία επίσκεψη: 14/01/2026

García, M. (2018). 'Gender and maritime labor', *International Journal of Maritime History*, 30(2), 345–360.



Google. (2023). *Google diversity annual report 2023*. Διαθέσιμο στο:
<https://www.scribd.com/document/675255235/Google-2023-Diversity-Annual-Report>,
τελευταία επίσκεψη: 18/03/2026

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). 'Work–family enrichment theory', *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. Διαθέσιμο στο:
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2006.19379625>, τελευταία επίσκεψη:
26/02/2026

Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). 'The glass ceiling', *The Wall Street Journal*.

International Labour Organization (ILO) (2020). *The business case for change*. Διαθέσιμο στο:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_700953.pdf, τελευταία επίσκεψη: 15/03/2026

International Maritime Organization (IMO) (2019). *Women in maritime programme*.
Διαθέσιμο στο: <https://www.imo.org/en/about/events/pages/wmd-2019.aspx>, τελευταία
επίσκεψη: 15/03/2026

International Maritime Organization (IMO) (2021). *Empowering women in the maritime community*. Διαθέσιμο στο:
https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf,
τελευταία επίσκεψη: 28/02/2026

Efe, O., & Yilmaz, O. (2025). *Beyond tokenism: Breaking the men's circle for gender equality at male dominated jobs*, *Women's Studies International Forum*, 110, 103097.
Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105407>, τελευταία επίσκεψη:
07/03/2026

Kitada, M. (2013). 'Women seafarers' identity', *WMU Journal of Maritime Affairs*, 12(2), 213–227.



McKinsey & Company (2018). *Delivering through diversity*. Διαθέσιμο στο: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>, τελευταία επίσκεψη: 12/03/2026

McKinsey & Company (2022). *Women in the workplace 2025*. Διαθέσιμο στο: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>, τελευταία επίσκεψη: 12/03/2026

Microsoft (2024). *Microsoft diversity and inclusion report 2024*. Διαθέσιμο στο: https://cdn-dynmedia-1.microsoft.com/is/content/microsoftcorp/microsoft/dni/documents/presentations/microsoftcorp_gdi_report_2024_final.pdf, τελευταία επίσκεψη: 15/03/2026

Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling*. Addison-Wesley.

Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (2016). *Is gender diversity profitable?* Peterson Institute. Διαθέσιμο στο: <https://www.piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>, τελευταία επίσκεψη: 18/02/2026

OECD (2022). *Gender gaps in paid and unpaid work persist*. Διαθέσιμο στο: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/gender-gaps-in-paid-and-unpaid-work-persist_de465299/25a6c5dc-en.pdf, τελευταία επίσκεψη: 18/02/2026

PwC (2022). *Women in work index*. Διαθέσιμο στο: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/pwc-women-in-work-index-2022.pdf>, τελευταία επίσκεψη: 19/02/2026

Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). 'The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions', *British Journal of Management*. Διαθέσιμο στο: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x?saml_referrer, τελευταία επίσκεψη: 08/03/2026



Turnbull, P. (2013). *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options* (Working Paper No. 298). International Labour Organization. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_234880.pdf, τελευταία επίσκεψη: 12/03/2026

UN Women & UN DESA (2024). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2024*. New York: United Nations. Διαθέσιμο στο: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-en.pdf>, τελευταία επίσκεψη: 15/03/2026

Karp, J. A., & Banducci, S. A. (2008). 'When politics is not just a man's game: Women's representation and political engagement', *Electoral Studies*. Διαθέσιμο στο: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0261379407001096?via%3Dihub>, τελευταία επίσκεψη: 15/03/2026

WISTA International (2021). *WISTA report*. Διαθέσιμο στο: https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf, τελευταία επίσκεψη: 12/03/2026

World Health Organization (WHO) (2022). *Gender in mental health research*. Διαθέσιμο στο: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/c3baf910-5520-4874-ba28-087a633934bb/content>, τελευταία επίσκεψη: 15/03/2026

Streiffert Eikeland, K. (2023). 'Female presence in maritime settings – trade and warfare', *Journal of Maritime Archaeology*. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1007/s11457-023-09355-6>, τελευταία επίσκεψη: 17/03/2026

Kitada, M. (2020). *Women seafarers: An analysis of barriers to their employment*. Σε *The World of the Seafarer* (σελ. 65–76). Διαθέσιμο στο: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_6, τελευταία επίσκεψη: 20/03/2026



Piñeiro, L. C., & Kitada, M. (2020). ‘Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety & health’, *Marine Policy*, 117, 103938. Διαθέσιμο στο: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X1930106X>, τελευταία επίσκεψη: 12/03/2026

Arulnayagam, A. (2020). ‘Addressing the voice of women in marine and maritime industry’, *Scientific Research Journal*, 08(04), 52–55. Διαθέσιμο στο: <https://www.scirj.org/papers-0420/scirj-P0420763.pdf>, τελευταία επίσκεψη: 15/03/2026

Dragomir, C., Baylon, A., Azirh, N. T., & Leon, A. S. (2018). ‘Women leaders in shipping as role models for women seafarers’, *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 12(2), 279–284. Διαθέσιμο στο: https://www.transnav.eu/Article_Women_Leaders_in_Shipping_as_Role_Dragomir,46,810.html, τελευταία επίσκεψη: 19/02/2026

Kitada, M., Williams, E. J., & Froholdt, L. L. (2015). *Maritime Women: Global leadership*. Springer Nature. Διαθέσιμο στο: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-45385-8>, τελευταία επίσκεψη: 22/02/2026

Wu, C., Chen, S., Ye, K., & Ho, Y. C. (2017). ‘Career development for women in maritime industry: Organisation and socialisation perspectives’, *Maritime Policy & Management*, 44(7), 882–898. Διαθέσιμο στο: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03088839.2017.1341062>, τελευταία επίσκεψη: 03/03/2026

Dimitrova-Grajzl, V., Gornick, J., & Obasanjo, I. (2022). ‘Leader gender, country culture, and the management of COVID-19’, *World Medical & Health Policy*. Διαθέσιμο στο: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/wmh3.547>, τελευταία επίσκεψη: 03/03/2026

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). ‘Role congruity theory of prejudice toward female leaders’, *Psychological Review*, 109(3), 573–598. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>, τελευταία επίσκεψη: 13/03/2026



Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to Work' or 'Work to Live'? A qualitative study of gender and work–life balance among men and women in mid-life. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>, τελευταία επίσκεψη: 18/03/2026

Hellenic Statistical Authority (ELSTAT) (2020). *Labour force survey*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/documents/20181/0960ad36-8fb9-3cfc-546c-dbb9f460f277>, τελευταία επίσκεψη: 01/03/2026



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παρακάτω παρατίθενται τα ερωτήματα του ερωτηματολογίου:

1. Ποια είναι η ηλικία σας;
2. Ποια είναι η τρέχουσα θέση σας στον ναυτιλιακό κλάδο;
3. Πόσα χρόνια εργάζεστε στον τομέα της ναυτιλίας;
4. Έχετε κάνει σπουδές σχετικές με το αντικείμενο της ναυτιλίας;
5. Πιστεύετε ότι η γυνάλινη οροφή παραμένει επαρκής στη ναυτιλία;
6. Έχετε βιώσει προσωπικά εμπόδια στην επαγγελματική σας ανέλιξη λόγω φύλου;
7. Θεωρείτε ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες για ηγετικές θέσεις σε σχέση με τους άνδρες;
8. Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις εργασίας δυσχεραίνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής;
9. Έχετε διακόψει ποτέ την καριέρα σας λόγω μητρότητας ή οικογενειακών υποχρεώσεων;
10. Έχετε αισθανθεί ψυχολογική πίεση ή μειωμένη ευημερία λόγω εργασιακών ανισοτήτων;
11. Έχετε παρατηρήσει μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών σε παρόμοιες θέσεις;
12. Έχετε παρατηρήσει άνιση αναγνώριση ή επιβράβευση λόγω φύλου;
13. Γνωρίζετε αν η εταιρεία σας εφαρμόζει πολιτικές ισότητας φύλων;
14. Έχετε πρόσβαση σε δίκτυα υποστήριξης ή mentoring;



15. Έχετε συμμετάσχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα ή σεμινάρια που προάγουν την ισότητα φύλων;
16. Πιστεύετε ότι η νομοθεσία στη ναυτιλία υποστηρίζει επαρκώς την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών;
17. Πιστεύετε ότι η οργανωσιακή κουλτούρα της εταιρείας σας προάγει την ισότητα των φύλων και τον σεβασμό στη διαφορετικότητα;
18. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες στη ναυτιλία χρειάζεται να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους για να γίνουν αποδεκτές επαγγελματικά;
19. Θεωρείτε ότι οι φυσικές και εργασιακές συνθήκες στο ναυτικό επάγγελμα δυσχεραίνουν τη συμμετοχή των γυναικών;
20. Πιστεύετε ότι η ιστορική ανδροκρατία στη ναυτιλία επηρεάζει ακόμη την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών;
21. Παρατηρείτε βελτίωση αναφορικά με την εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε ανώτερες θέσεις στον τομέα της ναυτιλίας;