



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**  
UNIVERSITY OF WEST ATTICA



**MBA**  
Master in Business Administration

U of WA

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ MBA»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**Η θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο της Ναυτιλίας**



Αγοράκη Αναστασία-Βασιλική (MBA20050)

**Αθήνα, 2023**



UNIVERSITY OF  
WEST ATTICA  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



**MBA**  
Master in Business Administration  
U of WA

**UNIVERSITY OF WEST ATTICA**  
School Department of Archival, Library and Information Studies  
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION  
«Master in Business Administration (MBA)»

Diploma Thesis  
**The position of women in the Maritime workplace**



Agoraki Anastasia-Vasiliki (MBA20050)

Athens, 2023

Πηγή εικόνας εξώφυλλου:  
<https://left.gr/news/oi-protaseis-toy-syriza-gia-ti-naytilia>



UNIVERSITY OF  
WEST ATTICA  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



**MBA**  
Master in Business Administration  
U of WA

**Η θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο της Ναυτιλίας**

**Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του  
Εισηγητή**

**Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την  
κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:**

A A/ A	Επώνυμο/Όνομα	Βαθμίδα/Ιδιότητα	Ψηφιακή Υπογραφή
1	Καλλιβωκάς Δημήτριος	Λέκτορας	
2	Γκίκας Γρηγόριος	Καθηγητής	
3	Ασωνίτου Σοφία	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια	

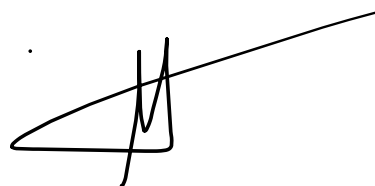
## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ/ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Αγοράκη Αναστασία - Βασιλική του Ιωάννη με αριθμό μητρώου MBA20050 φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής/διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα  
ΑΓΟΡΑΚΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ-ΒΑΣΙΛΙΚΗ



## Περίληψη

**Εισαγωγή:** Η ναυτιλιακή βιομηχανία παραδοσιακά κυριαρχείται από άντρες, και παραμένει έτσι, συχνά διαιωνιζόμενη από αντρικές αναφορές που περιβάλλουν τη γλώσσα που χρησιμοποιείται από τη βιομηχανία. Αν και έχουν σημειωθεί κάποιες πρόοδοι την τελευταία δεκαετία παγκοσμίως μόνο περίπου το 2% των ναυτικών είναι γυναίκες και οι περισσότεροι υπηρετούν σε κρουαζιερόπλοια ή επιβατηγά πλοία . Μόλις το ένα τρίτο των παγκόσμιων θέσεων στη ναυτιλία που βασίζονται στην ξηρά καλύπτεται από γυναίκες. Αυτά τα στοιχεία διαιωνίζουν τις δυσκολίες στρατολόγησης γυναικών σε μια βιομηχανία που στερείται γυναικείων προτύπων, ειδικά σε υψηλότερες βαθμίδες.

**Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η παρουσίαση της θέσης της γυναίκας στην ναυτιλία.

**Υλικό και Μέθοδος:** Η μεθοδολογία έρευνας που ακολοθούθηκε είναι το ερωτηματολόγιο , σε δείγμα 101 γυναικών στελεχών ναυτιλιακών και παραναυτιλικών εταιριών.

**Αποτελέσματα:** Υπάρχει επείγουσα ανάγκη να αξιοποιηθεί η τρέχουσα εστίαση στην ισότητα των γυναικών και να αξιοποιηθεί η σημαντική δυναμική που έχει συγκεντρωθεί σε αυτόν τον τομέα.

**Συμπεράσματα:** Η βιομηχανία θεωρείται συχνά ως μη ελκυστική για τις γυναίκες και έχει αναγνωριστεί ως βιομηχανία στην οποία οι βιωμένες, εργασιακές εμπειρίες των γυναικών συχνά υπολείπονται εκείνων των ανδρών ομολόγων τους και μπορεί να περιλαμβάνουν προκαταλήψεις, διακρίσεις και παρενόχληση.

## Λέξεις – Κλειδιά

Διακρίσεις φύλων, Εργασιακή ισότητα, ο ρόλος της γυναίκας, Ναυτική Βιομηχανία

## Abstract

**Introduction:** The shipping industry has traditionally been, and remains, male-dominated, often perpetuated by masculine references surrounding the language used by the industry. Although some progress has been made in the last decade worldwide only about 2% of seafarers are women and most serve on cruise ships or passenger ships. Just a third of the world's land-based shipping jobs are filled by women. These figures perpetuate the difficulties of recruiting women in an industry that lacks female role models, especially at higher levels.

**Purpose:** The purpose of this paper is to present the position of women in shipping.

**Material and Method:** The methodology that applied is the questionnaire. The sample consists of 101 women , working in the shipping industry.

**Results:** There is an urgent need to capitalize on the current focus on women's equality and build on the significant momentum that has gathered in this area.

**Conclusions:** The industry is often seen as unattractive to women and has been identified as one in which women lived, working experiences often fall short of those of their male counterparts and may include prejudice, discrimination and harassment.

## **Keywords**

Gender discrimination, Labor equality, the role of women, Maritime Industry



## Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη .....	i
Λέξεις – Κλειδιά .....	i
Abstract.....	ii
Keywords .....	iii
Κατάλογος Εικόνων .....	vi
Κατάλογος Γραφημάτων .....	vi
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>1</b>
<b>1<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ .....</b>	<b>1</b>
1.1..... Ορισμός Γυναικείας Επιχειρηματικότητας .....	1
1.2..... Ιστορική Αναδρομή Γυναικείας Επιχειρηματικότητας .....	2
1.3..... Χαρακτηριστικά Γυναικείας Επιχειρηματικότητας .....	6
1.4..... Εμπόδια και Δυσκολίες για την ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας .....	7
<b>2<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ .....</b>	<b>10</b>
2.1. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Ναυτιλιακής Βιομηχανίας και των Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων.....	10
2.2. Επιχειρηματικότητα στη Ναυτιλία.....	11
2.3. Η ανάπτυξη του ελληνόκτητου στόλου – Παράγοντες που συνέβαλαν στην ανάπτυξη.....	11
2.4. Ιστορική αναδρομή της ελληνικής Ναυτιλίας .....	13
2.4. Οργάνωση και Διοίκηση Ναυτιλιακής Εταιρείας .....	155
<b>3<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>17</b>
3.1. Η θεωρία της ισότητας των δύο φύλων.....	17
3.1.1. Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών: Η Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών .....	18
3.1.2. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Η Οδηγία 2006/54/EK για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών .....	19

3.2. Η ισότητα των δύο φύλων στην Ελλάδα .....	19
3.3. Η «Γυάλινη Οροφή».....	20
3.3.1. Διαχωρισμός επαγγελμάτων και «Γυάλινη Οροφή».....	20
3.3.2. Το μισθολογικό χάσμα.....	22
3.3.3. Η θεωρία του Becker .....	25
<b>4<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ</b> .....	<b>28</b>
4.1. Η είσοδος των γυναικών στη Ναυτιλία.....	29
4.2. Οι διαφορές αντρών και γυναικών στη Ναυτιλία .....	29
4.3. Οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων .....	30
4.4. Οργανώσεις Υποστήριξης των γυναικών στη Ναυτιλία .....	34
4.5. Το πλεονέκτημα της κατοχής ενός πλοίου από γυναίκα.....	35
4.6. Βελτίωση συνθηκών εργασίας των γυναικείων στη Ναυτιλία .....	35
4.7. Δυνατότητες Εξέλιξης των γυναικών στη Ναυτιλία.....	36
<b>5<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b> .....	<b>38</b>
5.1. Μεθοδολογία έρευνας –Γενικά στοιχεία .....	38
5.2. Βασικοί ερευνητικοί τύποι.....	38
5.3. Συμμετέχοντες - Δείγμα.....	41
5.4. Ερευνητικός Στόχος –Ερευνητικά ερωτήματα .....	41
5.5 Αποτελέσματα .....	<b>42</b>
5.5.1. Αδυναμία έρευνας.....	<b>55</b>
6. Συζήτηση .....	55
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ</b> .....	<b>57</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	<b>58</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b> .....	<b>61</b>

## **Κατάλογος Εικόνων**

Εικόνα 1: Η θεωρία των διακρίσεων του Becker

Εικόνα 2: Το διάγραμμα μισθών της θεωρίας του Becker

## **Κατάλογος Γραφημάτων**

Γράφημα 1: Φύλο συμμετεχόντων

Γράφημα 2: Ηλικία συμμετεχόντων

Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων

Γράφημα 4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων

Γράφημα 5: Θέση εργασίας συμμετεχόντων

Γράφημα 6: Τμήμα εργασίας συμμετεχόντων

Γράφημα 7: Έτη εργασίας των συμμετεχόντων στην επιχείρηση

Γράφημα 8: Έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων

Γράφημα 9: Συνολικός αριθμός εργαζομένων στη Ναυτιλιακή Επιχείρηση

Γράφημα 10: Τρόπος εύρεσης της τρέχουσας θέσης εργασίας από του συμμετέχοντες

Γράφημα 11: Γνώση της πρωτοβουλίας των ΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη

Γράφημα 12: Γνώση της πρωτοβουλίας του IMO για την ισότητα των φύλων στην εργασία

Γράφημα 13: Άποψη για την επαγγελματική αποκατάσταση και την εξέλιξη των γυναικών στο χώρο της Ναυτιλίας

Γράφημα 14: Βαθμός ικανοποίησης από τις πρωτοβουλίες για την επαγγελματική αποκατάσταση και την εξέλιξη των γυναικών στο χώρο της Ναυτιλίας

Γράφημα 15: Παροχή ευκαιριών από τη Ναυτιλιακή επιχείρηση για την επαγγελματική αποκατάσταση και την εξέλιξη των γυναικών

Γράφημα 16: Βαθμός συμφωνίας με τη δήλωση ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες όσον αφορά την οικονομική ανέλιξη

Γράφημα 17: Γνώμη για το αν οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν το ίδιο καλά με τους άντρες σε διάφορα τμήματα της Ναυτιλιακής επιχείρησης

Γράφημα 18: Εμπειρία διακρίσεων στο χώρο των Ναυτιλιακών επιχειρήσεων λόγω φύλου

Γράφημα 19: Περιστατικά απόρριψης από συγκεκριμένη θέση εργασίας λόγω φύλου

Γράφημα 20: Περιστατικά ανάρμοστων συμπεριφορών στο χώρο εργασίας λόγω φύλου

Γράφημα 21: Αίσθηση ότι πρέπει να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τις γυναίκες, σε σχέση με τους άντρες, για την ανάδειξη της επαγγελματικής τους αξίας

Γράφημα 22: Αύξηση της διεκδίκησης ηγετικών θέσεων από τις γυναίκες, σε σχέση με το παρελθόν

Γράφημα 23: Άποψη για την ισότητα των ευκαιριών επαγγελματικής αποκατάστασης και ανέλιξης στον κλάδο των Ναυτιλιακών επιχειρήσεων για τις γυναίκες μέσα στα επόμενα χρόνια

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Την τελευταία δεκαετία παρατηρείται αυξανόμενη παγκόσμια προσοχή και οικοδόμηση δυναμικής γύρω από τα ζητήματα της ενδυνάμωσης και της ισότητας των γυναικών. Όλο και περισσότερο τα ζητήματα αυτά εξετάζονται τόσο στο κοινωνικό σύνολο όσο και πιο συγκεκριμένα στους χώρους εργασίας. Διεθνείς οργανισμοί με επιρροή έχουν συνεισφέρει στην αντιμετώπιση και την προβολή της ισότητας των γυναικών, συμπεριλαμβανομένου του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, των Ηνωμένων Εθνών, του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ πολλών άλλων που προωθούν επίσης αυτά τα θέματα (EASHW, 2020). Οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, που περιλαμβάνουν την ισότητα των φύλων (World Bank, 2022), μαζί με την εκστρατεία 'me too', έχουν επίσης συνεισφέρει σημαντικά στη διατήρηση του φύλου στο επίκεντρο, ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) έχει συμβάλει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με το χάσμα εργασίας μεταξύ των φύλων και τη διαφορετικότητα των φύλων στο χώρο εργασίας. Συλλογικά αυτές οι πρωτοβουλίες συνέβαλαν στην παροχή μιας πλατφόρμας για πιο ανοιχτό διάλογο σχετικά με την ποικιλομορφία των φύλων, την ισότητα και την ενδυνάμωση. Ωστόσο, υπάρχει ακόμη μεγάλη παγκόσμια ανισότητα όσον αφορά τη μεταχείριση και τις συμπεριφορές και στάσεις απέναντι στις γυναίκες και απομένει πολύς δρόμος για να αντιμετωπιστεί αυτή η ισορροπία. Τα Ηνωμένα Έθνη ισχυρίστηκαν πρόσφατα ότι «Σήμερα καμία χώρα δεν έχει επιτύχει την ισότητα των φύλων», επικαλούμενος φραγμούς που περιλαμβάνουν τόσο νόμο όσο και πολιτισμό (World Bank, 2022).

Η εργασία αποτελείται από το γενικό και το ειδικό μέρος. Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση του πρώτου μέρους αναλύεται η σύγχρονη πραγματικότητα της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε διεθνές επίπεδο, πραγματοποιείται ιστορική αναδρομή της γυναικείας επιχειρηματικότητας και καταγράφονται τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Το δεύτερο κεφάλαιο του πρώτου μέρους είναι αφιερωμένο στην επιχειρηματικότητα στον Ναυτιλιακό τομέα, σε διεθνές και εθνικό επίπεδο. Παρατίθενται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Ναυτιλιακής

Βιομηχανίας και των Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων, αναλύεται η επιχειρηματικότητα στη Ναυτιλία και πραγματοποιείται ιστορική αναδρομή της ανάπτυξης του ελληνόκτητου στόλου καθώς και έλεγχος των παραγόντων που συνέβαλαν στην ανάπτυξη αυτή. Στο τρίτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους αναλύεται η θεωρία των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, καταγράφονται οι ευρωπαϊκές οδηγίες και οι ευρωπαϊκοί νόμοι για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών και εξετάζονται οι ανισότητες στον εργασιακό χώρο σε ελληνικό επίπεδο. Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο του πρώτου μέρους εστιάζουμε στο ρόλο των γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Γίνεται ιστορική αναδρομή της εισόδου των γυναικών στη Ναυτιλία, αναλύονται οι διαφορές αντρών και γυναικών στη Ναυτιλία, εξετάζονται οι διακρίσεις των δύο φύλων και παρουσιάζονται οι δυνατότητες εξέλιξης των γυναικών στη Ναυτιλία. Το ειδικό μέρος περιλαμβάνει την έρευνα (Συμπληρώνεις περιληπτικά αυτά που θα γράψεις και στο 5.1., 5.2. και 5.3.) Στο τέλος παρατίθενται η βιβλιογραφία και το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε.

## **1<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

### **1.1. Ορισμός Γυναικείας Επιχειρηματικότητας**

Ο Βασιλειάδης (2008) στο άρθρο του "Επιχειρηματικότητα, Αρχική Προσέγγιση", με βάση διάφορες πηγές, διαπιστώνει ότι το ίδιο το εννοιολογικό πλαίσιο της επιχειρηματικότητας είναι προβληματικό καθώς δε δίνεται συγκεκριμένος ορισμός. Σύμφωνα με τους Hyytinen & Maliranta (2018) η επιχειρηματικότητα είναι μια διαδικασία ανακάλυψης ευκαιριών που αναλύονται προσεκτικά, αξιολογούνται και αξιοποιούνται ανάλογα. Οι Langowitz & Minniti (2017) υποστηρίζουν ότι η επιχειρηματικότητα είναι η διαδικασία αξιοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών σε ένα περιβάλλον παρατήρησης, ανάλυσης και χρήσης των περιορισμένων πόρων, ανακαλύπτοντας νέα πράγματα (Ιωάννου, 2021) και μειώνοντας την επιχειρηματική αβεβαιότητα (Καραγιάννης, 1996).

Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη διαδικασία ανακάλυψης και εκμετάλλευσης ευκαιριών, την ανάπτυξη της καινοτομίας, την εξεύρεση τρόπων αξιοποίησης και εφαρμογής επιχειρηματικών ευκαιριών και τους τρόπους μείωσης της αβεβαιότητας για την επίτευξη κέρδους, επιχειρηματικά πλεονεκτήματα και επιχειρηματικές ιδιότητες. Τέλος, ως επιχειρηματικότητα μπορεί να οριστεί η προσπάθεια μετασχηματισμού της πρωτοβουλίας σε αποτέλεσμα, μέσα από το οποίο προκύπτουν «οικονομικά οφέλη» (Πετράκης, 2004).

Υπάρχουν δύο τύποι επιχειρηματικότητας, η επιχειρηματικότητα που προκύπτει από τη διαχείριση των υφιστάμενων επιχειρήσεων και ονομάζεται ενδοεπιχειρηματικότητα και η επιχειρηματικότητα, η οποία περιλαμβάνει τη δημιουργία και την ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων από ιδιώτες (νεοφυείς επιχειρήσεις) (Ιωάννου, 2021)

## 1.2. Ιστορική Αναδρομή Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Ιστορικά, η επιχειρηματικότητα αναπτύχθηκε κατά τη διάρκεια της Βιομηχανικής Επανάστασης και εξελίχθηκε με την πάροδο του χρόνου. Η Βιομηχανική Επανάσταση ξεκίνησε στη Βρετανία και εξελίχθηκε σε δύο στάδια: Η πρώτη βιομηχανική επανάσταση (1780-1800) και η δεύτερη βιομηχανική επανάσταση (1850-1870) επέφεραν ραγδαίες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές και οδήγησαν σε μια ριζική αναδιοργάνωση της οικονομίας και της κοινωνίας της ηπειρωτικής Ευρώπης. Οι καπιταλιστικές ευρωπαϊκές κοινωνίες μετατράπηκαν από αγροτικές σε βιομηχανικές μέσω της εκμηχάνισης της παραγωγής.

Αν και ο όρος "βιομηχανική επανάσταση" αναφέρεται σε μια ξαφνική και ταχεία αλλαγή, στην πραγματικότητα η μετάβαση από τους εμπόρους στους επιχειρηματίες είναι η πρώτη μόνο αλλαγή στις βιομηχανικές επενδύσεις και προήλθε από τις μικρές αποταμιεύσεις των παλαιών τεχνιτών και εμπόρων, ακολουθούμενο από την επανεπένδυση των κερδών. Η επιχειρηματικότητα έλαβε χώρα και στον γεωργικό τομέα. Στη Βρετανία έμποροι καθώς και αγρότες και διαχειριστές, άνθρωποι από όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, επένδυσαν στη βιομηχανία. Τα καλά διαχειριζόμενα κτήματά των αγροτών αποτελούσαν το σημαντικότερο μέρος της επιχείρησης, απέφεραν σημαντικά έσοδα και πολλοί από αυτούς επένδυσαν κάποια από τα χρήματα ως κεφάλαιο σε βιομηχανικές εφαρμογές (Γαγανάκης, 1999).

Επιπλέον, δεδομένης της κατάστασης της ιδιοκτησίας γης στις ευρωπαϊκές χώρες, πριν από τον 18<sup>ο</sup> αιώνα, ο ρόλος του αγρότη-επιχειρηματία άλλαξε δραματικά. Οι καπιταλιστές παραγωγοί ήταν προσανατολισμένοι στην αγορά και ταυτόχρονα επένδυσαν στη βελτιστοποίηση της παραγωγής ως πελάτες. Με την αγορά εργαλείων και εξαρτημάτων από αναδυόμενες βιομηχανίες, ιδίως βιομηχανίες μεταλλουργίας, αρκετοί αγρότες νοίκιαζαν γη από τους γαιοκτήμονες και κατέβαλαν μισθούς για την επέκταση της γεωργικής παραγωγής, έτσι ώστε να είναι σε θέση να πληρώσουν το ενοίκιο που απαιτεί ο ιδιοκτήτης της γης. Και κάπως έτσι, μετατράπηκαν σε επιχειρηματίες.

Οι επενδύσεις σε νέες βιομηχανίες είναι επίσης ενεργές, σύμφωνα με τον Morrison (2020), αφού από το 1750 ως το 1850 σε χώρες της βόρειας Ευρώπης



λειτουργούσαν μόνο 500 ιδιόκτητοι μεγάλοι μύλοι με ιδιοκτήτες όχι μόνο αριστοκράτες αλλά και πρώην εργάτες. Πολλοί επιχειρηματίες προέρχονταν από το εμπόριο και την πρωτόγονη βιομηχανία. Οι εύποροι άνθρωποι τον 18ο αιώνα, ανάλογα με την κύρια απασχόλησή τους, επενδύουν σε αντίστοιχους τομείς της αναδύμενης βιομηχανίας με στόχο την επαγγελματική τους επιτυχία και, τελικά, το οικονομικό κέρδος. Ως αποτέλεσμα, οι μεγάλες εμπορικές εταιρείες επένδυσαν κυρίως στις μεταφορές, συμπεριλαμβανομένων των καναλιών και των λιμενικών εγκαταστάσεων (λιμενικές εγκαταστάσεις, δρόμοι, κανάλια και αργότερα σιδηρόδρομοι) και οι γαιοκτήμονες μπορούσαν να εκμεταλλεύονται τα ορυχεία στα οποία είχαν δικαιώματα.

Στο τέλος του 19<sup>ου</sup> αιώνα, που ορίστηκε ως η "εποχή του Κεφαλαίου" έχουμε τον οριστικό διαχωρισμό της γεωργικής παραγωγής από το καπιταλιστικό κεφάλαιο. Η βιομηχανική παραγωγή άνθισε, ιδίως από το 1850 και μετά. Από τα προαναφερθέντα έτη, οι επενδύσεις στον κλάδο ξεπέρασαν εκείνα των κεφαλαιουχικών αγαθών (άνθρακας και σίδηρος). Η παραγωγή καταναλωτικών αγαθών αυξήθηκε, γεγονός που οδήγησε σε αύξηση της βιομηχανικής παραγωγής. Η ευρωπαϊκή αγορά επηρεάζεται πλέον περισσότερο από τις αλλαγές στην βιομηχανία και λιγότερο από τη γεωργική παραγωγή και τον πρωτογενή τομέα παραγωγής (Koutsou, et al., 2019).

Από την παραπάνω εισαγωγή στους πρωτοπόρους της βιομηχανικής επανάστασης μπορούμε να συμπεράνουμε ότι δεν ήταν η συσσώρευση του κεφαλαίου που έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην κατασκευή και αγορά μηχανημάτων και βιομηχανικών κτιρίων, απαραίτητα για το πρώτο στάδιο της διαδικασίας της βιομηχανικής επανάστασης. Για παράδειγμα, το βασικό κεφάλαιο που είχε τη μεγαλύτερη ζήτηση ήταν η βαμβακοβιομηχανία, αρκετά περιορισμένη εκείνη την εποχή. Οι χώροι αποθήκευσης και επεξεργασίας του βαμβακιού υπήρχαν από πολλά χρόνια πριν και τα μηχανήματα επεξεργασίας παράγονταν με χαμηλό κόστος από κάποιους ειδικευμένους τεχνίτες. Αντίθετα, το ρευστό κεφάλαιο, όπως οι πρώτες ύλες και οι μισθοί ήταν πιο σημαντικά (Audretsch, 2013).

Η βιομηχανική επανάσταση, που εκφράστηκε σε δύο διαφορετικές περιόδους, έφερε διαρθρωτικές αλλαγές σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, τα κύρια χαρακτηριστικά των οποίων ήταν:

- (α) Ο μετασχηματισμός της αστικής τάξης σε βιομηχανική-καπιταλιστική τάξη
- (β) Ο σχηματισμός μιας νέας αριστοκρατίας, της αστικής τάξης
- (γ) Ο σχηματισμός μιας βιομηχανικής τάξης
- (δ) Η επιχειρηματικότητα διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην εκβιομηχάνιση

Η εκβιομηχάνιση, η οποία πραγματοποιήθηκε με διαφορετικούς ρυθμούς σε διάφορες χώρες μεταξύ του 1750 και του 1914 είναι πιο εμφανής στη Βρετανία και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες με την εξέλιξη των βιομηχανιών οικοτεχνίας, την ανάπτυξη της βαμβακοβιομηχανίας και τη σταδιακή ανάπτυξη της μεταλλουργίας, των ορυχείων και της παραγωγής βαμβακιού. Ταυτόχρονα, η εξόρυξη άνθρακα και η κατασκευή σιδηροδρόμων ήταν θεμελιώδεις δραστηριότητες.

© Προβιομηχανική περίοδος (πριν από τις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα)

Κατά την προβιομηχανική περίοδο, τόσο στην Ευρώπη όσο και στη χώρα μας, ο τόπος εργασίας και ο τόπος κατοικίας συμπίπτουν, με αποτέλεσμα η απασχόληση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών να μην διαφέρουν. Το κύριο βασικό καθήκον των γυναικών ήταν η ανατροφή των παιδιών ταυτόχρονα με τις καθημερινές δουλειές του σπιτιού, ενώ βοηθούσαν επίσης στις γεωργικές εργασίες στο οικογενειακό αγρόκτημα. Παρά το ότι ο ρόλος τους ήταν πολύ δυναμικός και η εργασία τους εξίσου σημαντική και παραγωγική με τον αντρών, η θέση τους ήταν κατώτερη.

Αυτό που μπορεί να παρατηρηθεί στο προβιομηχανικό πλαίσιο, ιδίως στην Ελλάδα, είναι ότι στην οικογένεια υπάρχει μια σχετική αρμονία και σύνθεση των εσωτερικών και εξωτερικών παραγωγικών εργασιών, ενώ η γυναικεία εργασία, στο σπίτι, στο αγρόκτημα και στην οικοτεχνία και έτσι δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ αντρών και γυναικών. Αντιθέτως, η συμβολή των γυναικών αναγνωρίζεται σε μεγάλο βαθμό και σε πολλές περιοχές της χώρας οι οικογένειες είναι μητριαρχικές και οι γυναίκες ρυθμίζουν τη λειτουργία τόσο του σπιτιού όσο και της οικογενειακής επιχείρησης. Η απασχόληση των γυναικών εξαρτάται από τις οικογενειακές συνθήκες, αλλά ποτέ δεν θεωρήθηκε μη παραγωγική στην ελληνική κοινωνία της εποχής εκείνης. Εκείνη την εποχή η μισθωτή εργασία ήταν πολύ περιορισμένη επειδή δεν υπήρχε

υψηλός βαθμός συγκέντρωσης κεφαλαίων και το μέγεθος της επενδυτικής μονάδας ήταν μικρό. Μεγάλος αριθμός εργαζομένων και παραγωγών απασχολούνταν στον τομέα της παραγωγής, σε ιδιόκτητες, οικογενειακές επιχειρήσεις (Koutsou, et al., 2019).

© Μεταβιομηχανική επανάσταση (αρχές έως μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα)

Ήδη από τον 19<sup>ο</sup> αιώνα, μετά τη βιομηχανική επανάσταση, η οικογένεια δεν ήταν πλέον μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης (μονάδα διαβίωσης) και έγινε μονάδα κατανάλωσης. Ειδικότερα στη χώρα μας βιώνουμε μια περίοδο εσωτερικής και εξωτερικής μετανάστευσης, αστικοποίησης και εγκατάλειψης της υπαίθρου. Οι γυναίκες έχουν μετατραπεί από παραγωγοί σε απλές καταναλώτριες και οι δυνατότητές τους έχουν περιοριστεί. Σε αυτό το νέο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, η "παραγωγική" εργασία των γυναικών περιορίζεται στα οικιακά, ενώ οι άντρες εργάζονται εκτός σπιτιού. Στην Ελλάδα, οι νέες μορφές απασχόλησης για τις γυναίκες περιλάμβαναν την οικιακή εργασία και τη φροντίδα των παιδιών, επαγγέλματα που δεν υπολογίζονται ως εργασία και δεν αμείβονται με μισθό (Koutsou, et al., 2019).

© Από την περίοδο της ταχείας οικονομικής ανάπτυξης στη Δύση τη δεκαετία του 1960

Από το 1960, υπό την επίδραση της ταχείας οικονομικής ανάπτυξης στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ, μεταβάλλονται οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και στην Ελλάδα. Οι γυναίκες αρχίζουν να συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας. Αυτή η επέκταση οδήγησε στην εξάπλωση νέων καταναλωτικών προτύπων με στόχο την αύξηση της κατανάλωσης των νοικοκυριών σύμφωνα με τη μεγιστοποίηση της ευημερίας των νοικοκυριών. Επομένως, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες αυτών των σύγχρονων γυναικών στην Ευρώπη και στη χώρα μας αναμένεται να συνεισφέρουν στο νοικοκυριό, να συμβάλουν στην οικονομία των νοικοκυριών και να πιέζουν για τη δημιουργία νοικοκυριών με "διπλά εισοδήματα". Οι ρόλοι του συζύγου και της συζύγου είναι "αδιαφοροποίητοι" και υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη συμμετοχή και συμβολή των ανδρών στο νοικοκυριό εξαιτίας της αύξησης του ρόλου των γυναικών (Koutsou, et al., 2019).

Ως αποτέλεσμα, από τη δεκαετία του 1960 και μετά υπήρξε μια μικρή αναγέννηση στη χώρα μας. Η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτέλεσε, στην πραγματικότητα, την αφετηρία για τη χειραφέτηση των γυναικών. Οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές στην κοινωνία και την οικογένεια. Ιδιαίτερα στον τομέα της απασχόλησης, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας άλλαζε δραματικά και όλο και περισσότερες γυναίκες συνδύαζαν τις δουλειές του σπιτιού με την εργασία εκτός σπιτιού (Koutsou, et al., 2019).

### **1.3. Χαρακτηριστικά Γυναικείας Επιχειρηματικότητας**

Ο 20<sup>ος</sup> και ο 21<sup>ος</sup> αιώνας σηματοδότησαν μια μαζική εισβολή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα. Ωστόσο, οι γυναίκες εισήλθαν στο εργατικό δυναμικό με χαμηλότερο ποσοστό από τους άνδρες και αυξημένη ανεργία. Πολλές από αυτές τις μελέτες έχουν επικεντρωθεί στη γυναικεία επιχειρηματικότητα εξάγοντας συμπεράσματα για τους παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και την ανάγκη αναπτυξιακών πολιτικών για την ενίσχυσή της. Επιπλέον, η γυναικεία επιχειρηματικότητα αποτελεί σημαντικό στόχο πολιτικής και η διάσταση του φύλου πρέπει να ενσωματωθεί ενεργά σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνίας και όχι μόνο στην απασχόληση και την επιχειρηματικότητα (Kyrgidou & Petridou, 2013).

Ωστόσο, είναι γεγονός ότι οι γυναίκες σηκώνουν βαρύ φορτίο. Τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλά και υπάρχουν σοβαρά προβλήματα στην ένταξή τους στην αγορά. Οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στην ανεργία στην αγορά εργασίας από ό,τι οι άνδρες. Επομένως, αν και οι σύγχρονες ελληνικές επιχειρήσεις θεωρούνται μεγάλες, η επιχειρηματικότητα έχει εξεταστεί ελάχιστα από την άποψη της διάστασης του φύλου στον επιχειρηματικό τομέα. Ειδικότερα, δεν έχει δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο κατά πόσο το φύλο λειτουργεί ως περιορισμός ή ενισχυτής στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς, ή αν επηρεάζει τις επιλεγμένες μεθόδους και στρατηγικές παραγωγής. Επομένως, απαιτείται μια ευρύτερη κριτική (Petridou, 2009).

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα απαιτεί ξεχωριστή μελέτη για τους ακόλουθους λόγους.

(α) Επειδή η γυναικεία επιχειρηματικότητα αποτελεί μια ανεκμετάλλευτη πηγή

οικονομικής ανάπτυξης την τελευταία δεκαετία. Την τελευταία δεκαετία οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο μέρος του ανεκμετάλλετου δυναμικού του οικονομικού τομέα. Οι γυναίκες επιχειρηματίες προσφέρουν διαφορετικές προσεγγίσεις για την επίλυση διοικητικών και οργανωτικών προβλημάτων.

(β) Οι δράσεις των γυναικών επιχειρηματιών είναι πιο σύνθετες τα τελευταία χρόνια απ' ό,τι στο παρελθόν. Έχουν ληφθεί μέτρα για να υπάρξει στρατηγική υπόθεση για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων από τις γυναίκες επιχειρηματίες. Οι συνθήκες αυτές μπορούν να οριστούν ως αναγκαίες για την "πραγματική" εγγραφή επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες. Επιπλέον, πολλές επιχειρήσεις απασχολούν διάφορα φύλα και τομείς.

Στην περίπτωση οικογενειακών επιχειρήσεων, η γυναίκα καταγράφεται ως ιδιοκτήτρια. Για φορολογικούς σκοπούς, οι στρατηγικές αποφάσεις λαμβάνονται στην πραγματικότητα από άνδρες. Στην πραγματικότητα, στην περίπτωση των γυναικών, ο άνδρας, ως μοναδικός μέτοχος, είναι αυτός που λαμβάνει τις στρατηγικές αποφάσεις και διευθύνει την επιχείρηση. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι διαφορετική από την ανδρική επιχειρηματικότητα. Το φαινόμενο αυτό συμβαίνει μέσω της αναπαραγωγής της γνώσης. Η επιχειρηματικότητα αποκτάται μέσω της προσωπικής εμπειρίας. Πιο συγκεκριμένα, οι κοινωνικοί ρόλοι και οι συμπεριφορές των ανδρών και των γυναικών διακρίνουν μεταξύ των προσωπικών εμπειριών των ανδρών και των γυναικών, οι οποίες διαφορές στις εμπειρίες των ανδρών και των γυναικών και, ως εκ τούτου, στον τρόπο με τον οποίο τις αντιμετωπίζουν.

Από τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι το ότι οι επιχειρήσεις των γυναικών είναι μικρότερης διάρκειας και μικρότερου μεγέθους από εκείνες των ανδρών και το ότι οι γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνονται σε παραδοσιακούς επιχειρηματικούς τομείς σε κάθε τομέα οικονομικής δραστηριότητας (Kyrgidou & Petridou, 2013).

#### **1.4. Εμπόδια και Δυσκολίες για την ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας**

Η ενίσχυση των γυναικών και η προώθηση της επιχειρηματικότητας είναι οι κεντρικοί στόχοι για μια πολιτική πραγματικά προσανατολισμένη προς την ανάπτυξη

της οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό, αναπτύσσονται θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις καθώς και στην παροχή υπηρεσιών που συμβάλλουν στην πρόοδο των ανδρών και των γυναικών (Kyrgidou & Petridou, 2013).

Οι γυναίκες που εξισορροπούν οικογένεια και εργασία αποτελούν θετικό παράδειγμα και ισχυρό επιχειρήμα για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, οι γυναίκες δεν ενθαρρύνονται να ξεκινήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις. Συνεπώς, η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα δεν αποτελεί θετικό παράγοντα και η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα δεν έχει ακόμη εξισωθεί με εκείνη των ανδρών (Koutsou, et al., 2019).

Εκτός από τις μελέτες σχετικά με τους κοινωνικούς ρόλους των ανδρών και των γυναικών σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης ζωής, αλλά και τους έμφυλους περιορισμούς, έχουν πραγματοποιηθεί μελέτες που ανέδειξαν διάφορους παράγοντες που λειτουργούν ως εμπόδια στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Αυτά τα ορατά και, ακόμα συχνότερα αόρατα, εμπόδια, προέρχονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις ικανότητες των γυναικών να αναπτύξουν επιχειρηματικές δραστηριότητες, ιδίως ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε "ανδρικά" και "γυναικεία" και η αντίληψη της "γυναικείας επιχειρηματικότητας" (Petridou, 2009).

Αν και είναι δύσκολο να συμβιβάσει κανείς την επιχειρηματική δραστηριότητα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και η "γυναικεία εικόνα" παραμένει ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα της, το οποίο υπογραμμίζει τον συντηρητισμό της ελληνικής κοινωνίας στον τομέα της καθημερινής ζωής. Η αντίληψη ότι οι γυναίκες θέλουν να είναι πιο ικανές σε γραφειοκρατικά καθήκοντα και οι άνδρες στη διαχείριση και τη λήψη αποφάσεων έχει, πλέον, απορριφθεί. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες βρίσκονται "εγκλωβισμένες" σε στερεοτυπικούς ρόλους, οι οποίοι αναπαράγονται από γενιά σε γενιά.

Άλλα εμπόδια που υπάρχουν στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι το ότι τα προσόντα των γυναικών δεν αναγνωρίζονται πλήρως, η έλλειψη κεφαλαίου για την έναρξη μιας επιχείρησης και, τέλος, η έλλειψη γνώσεων. Όταν κάνουμε λόγο για έλλειψη γνώσεων δεν αναφερόμαστε στο μορφωτικό

επίπεδο των γυναικών, αλλά κυρίως στην έλλειψη εξειδίκευσης (Petridou, 2009).

## **2<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

### **2.1. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Ναυτιλιακής Βιομηχανίας και των Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων**

Το θεσμικό και οργανωτικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί και αναπτύσσεται η ναυτιλιακή βιομηχανία τη διακρίνει από άλλους τομείς και χερσαίες επιχειρήσεις. Αυτό είναι ίσως ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών. Η ναυτιλία είναι μια διεθνοποιημένη και κοσμοπολίτικη βιομηχανία που δεν υπόκειται σε περιφερειακούς περιορισμούς οι οποίοι σχετίζονται με τους συντελεστές παραγωγής και την πώληση των υπηρεσιών τους. Αυτό σημαίνει επίσης ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες δραστηριοποιούνται σε διεθνοποιημένες αγορές, αυτό οδηγεί στη διεθνή χρήση των συντελεστών παραγωγής και στην παροχή υπηρεσιών σε διεθνές επίπεδο (Stopford, 2020).

Οι ναυτιλιακές εταιρείες είναι επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου, με την έννοια ότι ο παράγοντας κεφάλαιο έχει ιδιαίτερη σημασία. Οι κεφαλαιαγορές που χρησιμοποιούν οι ναυτιλιακές εταιρείες για την άντληση κεφαλαίων είναι διεθνείς. Αυτό επηρεάζεται από το γεγονός πως οι κεφαλαιακές ανάγκες των ναυτιλιακών εταιρειών είναι πολύ μεγάλες και η χρηματοδότηση τέτοιων ναυτιλιακών επιχειρήσεων πολύ κοστοβόρα. Οι κύριες πηγές χρηματοδότησης των ναυτιλιακών εταιρειών είναι οι τράπεζες, με το κεφάλαιο να ρευστοποιείται, κατά κύριο λόγο, σε δολάρια. Ιδιαίτερη σημασία σε κάθε χρηματοδότηση έχει η αξιοπιστία της χρηματοδότησης της εταιρείας. Στους αξιόπιστους πλοιοκτήτες περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, η Ελλάδα και η Νορβηγία.

Ένα από τα ζητήματα που επηρεάζουν τη χρηματοδότηση των ναυτιλιακών επιχειρήσεων είναι η δυσκολία πρόβλεψης της αγοράς. Η μεταβλητότητα της αγοράς οδηγεί σε βραχυπρόθεσμα πλεονάσματα και μακροπρόθεσμες αρνητικές αποδόσεις. Τα εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους οι ναυτιλιακές εταιρείες για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού διαφέρουν από τις εταιρείες γης, καθώς οι ναυτιλιακές εταιρείες μπορούν να προχωρήσουν σε υποβάθμιση του παράγοντα ποιότητας υπηρεσιών για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων, με τη μείωση των ναύλων σε μια εποχή που οι τιμές των ναύλων είναι χαμηλές.



Οι στρατηγικές κόστους της ναυτιλιακής βιομηχανίας περιλαμβάνουν την αλλαγή σημαιών, την πρόσληψη φθηνότερου προσωπικού, τη χρήση των φθηνότερων δυνατών προϊόντων, την εργασία επί του σκάφους και την καθυστέρηση των περιττών επισκευών.

## **2.2. Επιχειρηματικότητα στη Ναυτιλία**

Οι αναφορές στην επιχειρηματικότητα στη Ναυτιλία σχετίζονται με την κατανόηση των προσπαθειών μιας μικρής επιχείρησης. Είναι μια επιχείρηση που ανήκει σε ιδιώτες, δεν κατέχει δεσπόζουσα θέση στον τομέα της και δεν χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους. Οι μικρές επιχειρήσεις έχουν, συνήθως, έναν ή δύο ιδιοκτήτες οι οποίοι ιδρύουν και λειτουργούν μια επιχείρηση με πρωταρχικό σκοπό την επιδίωξη κέρδους. Η επιχείρηση αποτελεί την κύρια πηγή εισοδήματός του επιχειρηματία και απορροφά το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου του και του κεφαλαίου του και το αντιμετωπίζει ως προέκταση της προσωπικότητάς του.

Η ερμηνεία του όρου "επιχειρηματίας" ποικίλλει επίσης. Ο όρος "ιδιοκτήτης μικρής επιχείρησης" χρησιμοποιείται όταν ένας επιχειρηματίας αναλαμβάνει τον κίνδυνο της λειτουργίας μιας επιχείρησης με σκοπό το κέρδος. Οι επιχειρηματίες και οι ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων είναι το ίδιο. Αυτό που είναι βέβαιο, ωστόσο, είναι ότι ο ιδιοκτήτης μικρής επιχείρησης και ο "επιχειρηματίας" δεν είναι το ίδιο πράγμα. Η ικανότητα της λειτουργίας μιας επιχείρησης απαιτεί διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες από εκείνες που απαιτούνται στις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι επιχειρηματίες ψάχνουν πάντα να προσαρμόζονται στις αλλαγές και να τις εκμεταλλεύονται ως ευκαιρία.

## **2.3. Η ανάπτυξη του ελληνόκτητου στόλου – Παράγοντες που συνέβαλαν στην ανάπτυξη**

Στην παρούσα ενότητα θα γίνει μια παρουσίαση σχετικά με την εξέλιξη του Ελληνικού Νηολογίου από την περίοδο μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Αυτή η περίοδος ειδικότερα, ήταν μια περίοδος κατά την οποία η ελληνική ναυτιλία βρισκόταν σε ένα σημαντικό σταυροδρόμι της ανάπτυξής της και σε ένα σημείο καμπής λόγω των μεγάλων απωλειών που υπέστησαν στον πόλεμο.

Οι στόλοι που ανήκαν στην Ελλάδα συμμετείχαν ενεργά στις νίκες των Συμμάχων, τα ελληνικά πλοία χρησίμευαν ως μεταφορικό μέσο για τα συμμαχικά στρατεύματα και οι Έλληνες ναύτες συμμετείχαν στις μάχες. Οι απώλειες σε ανθρώπινο δυναμικό και πλοία ήταν βαριές. Η χρηματοδότηση του στόλου μειώθηκε από 1,8 εκατομμύρια κοχ το 1939 σε 500.000 κοχ το 1946. Το 70% των πλοίων βυθίστηκε. Έτσι ήρθε η εποχή της "ανάκαμψης από καταστροφές". Η ζήτηση για ναυτιλία συνέχισε να αυξάνεται στην Ευρώπη και οι τιμές των ναύλων αυξήθηκαν παρά την έλλειψη πλοίων. Σε αυτή την κρίσιμη στιγμή, το ελληνικό κράτος παρενέβη για λογαριασμό των Ελλήνων εφοπλιστών και εγγυήθηκε την αγορά 100 πλοίων Liberty και 7 δεξαμενόπλοιων τύπου T2, τα οποία αγοράστηκαν με προνομιακούς όρους στο 1/3 του κόστους και ναυπηγήθηκαν σε αμερικανικά ναυπηγεία κατά τη διάρκεια της περιόδου της σύμβασης σε ευνοϊκές τιμές. Κατά τη διάρκεια του πολέμου τα πλοία αυτά προσφέρθηκαν στις ΗΠΑ με ευνοϊκούς όρους και οι πλοιοκτήτες που είχαν χάσει τα πλοία τους κατά τη διάρκεια του πολέμου είχαν, πλέον, στη διάθεσή τους τα Liberty και τα T2 στη διάθεσή τους και κατάφεραν να συγκεντρώσουν τα απαραίτητα κεφάλαια για την απόκτηση νέου στόχου (Stopford, 2020).

Η ανάπτυξη του ελληνικού στόλου μετά τον πόλεμο ήταν εντυπωσιακή. Τόσο οι ενδογενείς όσο και οι εξωγενείς παράγοντες συνέβαλαν αποφασιστικά στο έργο αυτό. Στους εξωγενείς παράγοντες περιλαμβάνονται:

- © Τα ελληνικά πληρώματα ως παραγωγικός συντελεστής παραγωγής, ως υποκατάστατα σε διαδικασίες παραγωγής έντασης κεφαλαίου και, ουσιαστικά, ως αναποτελεσματικοί και ανεπαρκείς κεφαλαιουχικοί παράγοντες.
- © Τα ελληνικά πληρώματα ήταν ο σημαντικότερος παράγοντας στην παραγωγή κεφαλαίου. Ήταν η ραχοκοκαλιά της επιτυχίας του ελληνικού ναυτικού. Είχαν την επάρκεια και την και την τεχνογνωσία για την παραγωγή αξιόπλοων σκαφών που θα μπορούσαν να κατασκευαστούν από άλλες εταιρείες.
- © Άμεση και έμμεση στήριξη από το ελληνικό κράτος. Το ελληνικό κράτος επεδίωκε πάντοτε τη συνεργασία με τη ναυτιλία. Ο κύριος λόγος για αυτό είναι το συνάλλαγμα από τη ναυτιλία, το οποίο εισέρρευσε από την Ιαπωνία και το κύρος που η ναυτιλία έφερε στο κράτος, τόσο στο εσωτερικό όσο και διεθνώς. Έτσι, η πολιτική του κράτους ήταν πάντα επικεντρωμένη στην προσέλκυση

πλοίων, γεγονός που οδήγησε σε αύξηση του αριθμού τους.

## **2.4. Ιστορική αναδρομή της ελληνικής Ναυτιλίας**

Η ιστορία της ελληνικής ναυτιλίας αποτελεί ένα περίπλοκο υφαντό που εκτείνεται σε χιλιετίες και αντιπροσωπεύει τον πλούτο της πολιτιστικής κληρονομιάς της Ελλάδας. Από την αρχαιότητα μέχρι τις μέρες μας, η ελληνική ναυτιλία διαμόρφωσε την εξέλιξη της χώρας, επηρεάζοντας οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά.

### **Αρχαία Ελλάδα: Ο Έναρξη της Ναυτιλιακής Παράδοσης**

Η αρχαιοελληνική περίοδος συνιστά τη γένεση της ελληνικής ναυτιλιακής παράδοσης. Οι Έλληνες, έχοντας έναν πλούτο ακτογραμμής και πολλές νησιωτικές κοινότητες, ανέπτυξαν προηγμένες ναυτικές τεχνικές και πλοία. Οι Μινωικοί και Μυκηναϊκοί πολιτισμοί ήταν γνωστοί για τις θαλασσοπορίες τους, ενώ η Μάχη της Σαλαμίνας κατά του Περσικού Αυτοκράτορα Ξέρξη ανέδειξε τη ναυτική δύναμη των Ελλήνων κατά τη διάρκεια των Περσικών Πολέμων.

### **Βυζαντινή Περίοδος: Ναυτιλία υπό την Επήρεια του Βυζαντίου**

Κατά τη Βυζαντινή περίοδο, η ναυτιλία συνέχισε να είναι σημαντικό κομμάτι της ελληνικής κοινωνίας. Οι Βυζαντινοί είχαν πολυάριθμα πολεμικά και εμπορικά σκάφη, ενώ η ακτογραμμή και οι ποταμοί ήταν ζωτικής σημασίας για τις μετακινήσεις των στρατηγικών πολιτικών και εμπορικών αγαθών.

### **Υπό την Οθωμανική Κυριαρχία: Προκλήσεις και Ευκαιρίες**

Κατά την περίοδο της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας, η ελληνική ναυτιλία αντιμετώπισε προκλήσεις, αλλά και ευκαιρίες. Οι νησιωτικές κοινότητες συνέχισαν να αναπτύσσουν τη ναυτιλία, ενώ οι ελληνικοί ναυτικοί συνέβαλαν στις εμπορικές και πολεμικές δραστηριότητες της αυτοκρατορίας.

### **Ο Αγώνας της Ανεξαρτησίας και Η Επανάσταση του 1821**

Η περίοδος του Αγώνα της Ανεξαρτησίας κατέστησε σαφές ότι η ναυτιλία ήταν κρίσιμη για την επιβίωση της νεοσύστατης Ελληνικής Πολιτείας. Οι ελληνικές

ναυτικές δυνάμεις συνέβαλαν στη ναυμαχία του Ναυαρίνου, ενώ η ελληνική ναυτιλία ανέλαβε καίριο ρόλο στη διεθνή εμπορική ανάπτυξη της χώρας.

### **Το 20ο και 21ο αιώνας: Η Ελλάδα στον Παγκόσμιο Ναυτιλιακό Χάρτη**

Η ελληνική ναυτιλία αποτελεί έναν σημαντικό τομέα για τη χώρα, και η Ελλάδα διατηρεί τη θέση της ως ένας από τους κορυφαίους ναυτιλιακούς επιχειρηματικούς παίκτες παγκοσμίως. Ακολουθούν ορισμένες πληροφορίες για τη σημερινή κατάσταση της ελληνικής ναυτιλίας:

1. **Ναυτιλιακό Στόλος:** Ο ελληνικός ναυτιλιακός στόλος αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους και πιο εξειδικευμένους παγκοσμίως. Οι ελληνικοί εφοπλιστές διαθέτουν μεγάλο αριθμό πλοίων, συμπεριλαμβανομένων των τεράστιων πετρελαιοφόρων, εμπορικών πλοίων, και πλοίων επιβατηγών.
2. **Οικονομική Συνεισφορά:** Η ελληνική ναυτιλία συνεχίζει να αποτελεί σημαντικό κομμάτι της ελληνικής οικονομίας. Οι εσόδοι που προέρχονται από τη ναυτιλία συνεισφέρουν σημαντικά στο ΑΕΠ της χώρας.
3. **Επιχειρηματική Καινοτομία:** Οι ελληνικοί εφοπλιστές είναι γνωστοί για την επιχειρηματική τους καινοτομία και τη διεθνή προσέγγιση. Συχνά συμμετέχουν σε διεθνείς αγορές και επενδύουν σε τεχνολογίες που βελτιώνουν την απόδοση των πλοίων και μειώνουν το περιβαλλοντικό τους αποτύπωμα.
4. **Ναυτιλιακή Εκπαίδευση:** Η Ελλάδα διαθέτει αξιόλογα εκπαιδευτικά ιδρύματα που προσφέρουν εξειδικευμένες σπουδές στον ναυτιλιακό τομέα. Αυτό συμβάλλει στη δημιουργία επαγγελματικών και εξειδικευμένων πληρωμάτων για τα πλοία.
5. **Διεθνείς Ναυτιλιακές Σχέσεις:** Οι ελληνικοί εφοπλιστές συνεργάζονται συχνά με διεθνείς ναυτιλιακές εταιρείες, ενισχύοντας τη θέση τους στην παγκόσμια ναυτιλία και συμβάλλοντας στην ανάπτυξη του κλάδου.

Συνολικά, η ελληνική ναυτιλία διατηρεί τη φήμη της ως ένας από τους ηγέτες στον παγκόσμιο ναυτιλιακό χώρο, συνδυάζοντας παράδοση, καινοτομία και δυναμισμό

### 2.4.1 Οργάνωση και Διοίκηση Ναυτιλιακής Εταιρείας

Μια εταιρεία ναυτιλίας είναι ένα είδος εταιρείας που ασχολείται με υπηρεσίες ταχυμεταφορών, τη ναυτιλία διαφόρων προϊόντων και υπηρεσιών εφοδιαστικής. Υπάρχει πολλή τεκμηρίωση, επικοινωνία και συντονισμός που εμπλέκονται στη λειτουργία μιας τέτοιας εταιρείας και όλα αυτά δεν μπορούν να γίνουν χωρίς τη συμμετοχή διαφόρων τμημάτων και υπαλλήλων. Υπάρχει μια ορισμένη ιεραρχική δομή που ακολουθείται από μια ναυτιλιακή εταιρεία, σύμφωνα με την οποία οι θέσεις εργασίας και οι ευθύνες είναι χωρισμένες από τη μεριά της σοφίας και της θέσης (De Angelis et al, 2016).

Τα ανώτατα στελέχη μιας ναυτιλιακής εταιρείας είναι τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη λειτουργία του οργανισμού, φροντίζουν τις διάφορες λειτουργίες και διασφαλίζουν ότι τα οικονομικά και οι λογαριασμοί χειρίζονται καλά. Περιλαμβάνουν το διοικητικό συμβούλιο, τον πρόεδρο, τον γενικό διευθυντή, τον πρόεδρο και άλλους υπαλλήλους σε επίπεδο C. Οι παρακάτω είναι οι διάφορες θέσεις κορυφαίου επιπέδου σε μια ναυτιλιακή εταιρεία:

- Πρόεδρος
- Διοικητικό συμβούλιο
- Διευθυντής
- Γενικός διευθυντής
- Συνεργάτες
- Ιδιοκτήτης (De Angelis et al, 2016)

Η τεχνική ομάδα μιας ναυτιλιακής εταιρείας είναι η ομάδα των εργαζομένων που χειρίζονται την τεχνική πτυχή της επιχείρησης και εξασφαλίζουν ότι τα τμήματα όπως ο στόλος, οι επισκευές κλπ. Ακολουθούν μερικές από τις θέσεις εργασίας της τεχνικής ομάδας:

- Τεχνικοί επιθεωρητές
- Τεχνικός Πρόεδρος

- Διαχειριστές στόλου
- Τεχνικό Προσωπικό
- Συντηρητές (De Angelis et al, 2016)

Ένα άλλο σημαντικό τμήμα μιας ναυτιλιακής εταιρείας είναι το τμήμα αγοράς και προμήθειας. Το κύριο έργο αυτού του τμήματος είναι η επικοινωνία με προμηθευτές, προμηθευτές πλοίων και άλλες παρόμοιες οντότητες για την προμήθεια αδειών, την αγορά νέου στόλου. Αυτή η ομάδα εργάζεται στην καθοδήγηση και συνεργασία με την τεχνική ομάδα (Βλάχος, 2011).

Αυτό είναι το τμήμα το οποίο είναι υπεύθυνο για να διασφαλίζει ότι όλες οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις πραγματοποιούνται ομαλά, έγκαιρα και εντός προϋπολογισμού. Η ομάδα επιχειρήσεων είναι επικεφαλής επιχειρησιακού επικεφαλής και μπορεί να έχει και πολλούς άλλους υπαλλήλους. Οι υπάλληλοι αυτής της ομάδας πρέπει να λάβουν λιμενικές εγκρίσεις, διορισμό τοπικού πράκτορα κλπ (De Angelis et al, 2016)

Τα τμήματα χρηματοδότησης και μάρκετινγκ ασχολούνται αντίστοιχα με τις δραστηριότητες χρηματοδότησης και εμπορίας. Τα παρακάτω είναι μερικές από τις θέσεις εργασίας αυτού του τμήματος :

- Ο οικονομικός διευθυντής
- Ο διαχειριστής μάρκετινγκ
- Μάρκετινγκ στελέχη
- Οικονομικά στελέχη
- Λογιστική κεφαλή
- Διαχειριστής διαφημίσεων (De Angelis et al, 2016)

### **3<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **3.1. Η θεωρία της ισότητας των δύο φύλων**

Στο σημείο αυτό αποφασίστηκε ότι ήταν απαραίτητο να θίξουμε εν συντομία το θέμα της ισότητας των φύλων. Η έννοια της ισότητας των φύλων είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την έννοια της ισότητας των φύλων. Το φεμινιστικό κίνημα και ο φεμινισμός είναι μια κοινωνική θεωρία, ένα πολιτικό κίνημα και μια ηθική φιλοσοφία ιδίως όσον αφορά τις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές εμπειρίες των γυναικών. Ως κοινωνικό κίνημα, ο φεμινισμός προσανατολίζεται σε μεγάλο βαθμό στον περιορισμό των φυλετικών ανισοτήτων και στην προώθηση των δικαιωμάτων, των οφελών και των συμφερόντων των γυναικών στην κοινωνία (Στρατηγάκη, 2015).

Ο φεμινιστικός πολιτικός ακτιβισμός διεξάγει συνήθως εκστρατείες για θέματα όπως το δικαίωμα των γυναικών στην αυτοδιάθεση σχετικά με το σώμα τους και την αναπαραγωγική τους ικανότητα. Διεκδικώντας την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας, διακοπές, επιδόματα μητρότητας και ίσες αμοιβές για άνδρες και γυναίκες, ισότητα στην εργασία, προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση και καταδικασμό των διακρίσεων.

Τα θέματα που διερευνά ο φεμινισμός περιλαμβάνουν την πατριαρχία, τα στερεότυπα, τις διακρίσεις, το φύλο και τη σεξουαλική παρενόχληση (σεξισμός και παραδοσιακοί έμφυλοι ρόλοι), την αντικειμενοποίηση, τα έμφυλα στερεότυπα, την προβολή και την καταπίεση των γυναικών ως σεξουαλικών αντικειμένων. Το φεμινιστικό κίνημα τοποθετείται γύρω από τη Γαλλική Επανάσταση, με τη μορφή του Βιβλίου των Παραπόνων (1789) και αργότερα με τη μορφή της λεγόμενης Διακήρυξης των δικαιωμάτων των γυναικών (1791).

Ο φεμινισμός έγινε οργανωμένο κίνημα τον 19<sup>ο</sup> αιώνα καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι αισθάνονταν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζονταν άδικα. Το φεμινιστικό κίνημα ρίζωσε μέσα στο προοδευτικό κίνημα ειδικότερα χάρη στα μεταρρυθμιστικά κινήματα του 19<sup>ου</sup> αιώνα. Ένα οργανωμένο κίνημα ξεκίνησε με τη συμμετοχή στο πρώτο συνέδριο για τα δικαιώματα των γυναικών στο Seneca Falls της Νέας Υόρκης το 1848.

Το δικαίωμα ψήφου των γυναικών άρχισε να αναγνωρίζεται σε πολλές χώρες στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, ιδίως στο τέλος του Πρώτου και του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου και κατά την άμεση μεταπολεμική περίοδο. Τα γεγονότα αυτά αποτέλεσαν την απαρχή της νομιμοποίησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών (Στρατηγάκη, 2015).

### **3.1.1. Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών: Η Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών**

Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων επιβεβαιώνει τις ακόλουθες αρχές:

- ⊙ Με βάση την αρχή της μη διάκρισης, διακηρύσσει ότι όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι σε αξιοπρέπεια και δικαιώματα και ότι όλοι μπορούν να απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και ελευθερίες.
- ⊙ Τα δικαιώματα και οι ελευθερίες ορίζονται στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού (ΣΔΠ) χωρίς καμία διάκριση, ιδίως όσον αφορά το φύλο.

Για το λόγο αυτό, στις 18 Δεκεμβρίου 1979, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθετεί τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών. Η εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι το βασικό στοιχείο της Σύμβασης, το οποίο προβλέπει την επικύρωσή του.

Οι αρμοδιότητες της επιτροπής περιλαμβάνουν

- ⊙ Αντιμετώπιση ατομικών καταγγελιών κατά κρατών μελών.
- ⊙ Εξέταση των εθνικών εκθέσεων που υποβάλλουν τα κράτη μέλη της Σύμβασης
- ⊙ Υιοθέτηση των απόψεών της (σχόλια - περιλήψεις) επί αυτών.
- ⊙ Έκδοση "γενικών συστάσεων" σχετικά με τους ερμηνευτικούς οδηγούς.
- ⊙ Θεματική μελέτη
- ⊙ Λήψη κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή ανεπανόρθωτης βλάβης των θυμάτων.
- ⊙ Διεξαγωγή ερευνών σχετικά με εικαζόμενες παραβιάσεις από τα κράτη μέλη (European Commission, 2022).



### **3.1.2. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Η Οδηγία 2006/54/EK για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών**

Το άρθρο 21 της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2007/C 303/01) σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων ορίζει ότι κάθε διάκριση λόγω, μεταξύ άλλων, φύλου, φυλής χρώματος δέρματος, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας, δόγματος και πολιτικών απόψεων. Το άρθρο 23 για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφέρει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής (Baines & Wheelock, 2019).

Με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (5 Ιουλίου 2006) εφαρμόζονται οι αρχές των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την απασχόληση και την εργασία. Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου και επεκτείνεται σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, μεταξύ των οποίων η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου. Η οδηγία απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά, για παράδειγμα, την πρόσληψη, την απασχόληση και την πρόσβαση σε ένα ελεύθερο επάγγελμα (European Commission, 2022).

### **3.2. Η ισότητα των δύο φύλων στην Ελλάδα**

Στην Ελλάδα η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται στο άρθρο 24 του Συντάγματος, και ιδίως το άρθρο 4 παράγραφος 2, το οποίο ορίζει ότι "οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις". Το άρθρο 116 παράγραφος 2 ορίζει ότι «τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των γυναικών και των ανδρών είναι ίσα» και πως «τα θετικά μέτρα που λαμβάνονται δεν πρέπει να εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου». Η θέσπιση θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν πρέπει να εισάγει διακρίσεις λόγω φύλου. Πρέπει να διασφαλιστεί η απομάκρυνση των ανισοτήτων που υπάρχουν στην πραγματικότητα, ιδίως εκείνες που είναι μειονεκτικές για τις γυναίκες (Baines & Wheelock, 2019).

Ως κράτος μέλος διεθνών οργανισμών, η Ελλάδα έχει υιοθετήσει και επικυρώσει τις Διακηρύξεις και τις Διεθνείς Συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα,

στόχος των οποίων είναι η προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής, διοικητικής, κοινωνικής και πολιτιστικής ζωής του πληθυσμού (Carter et al., 2021).

### 3.3. Η «Γυάλινη Οροφή»

Ο όρος «γυάλινη οροφή» αναφέρεται στις περιπτώσεις που ορισμένα τμήματα του πληθυσμού έχουν συγκεκριμένες δυνατότητες όσον αφορά την επαγγελματικής τους ανέλιξη. Πιο συγκεκριμένα, άτομα εκτός της δημογραφικής ομάδας των λευκών ετερόφυλων ανδρών έχουν συγκεκριμένα όρια, τις λεγόμενες «γυάλινες οροφές», στο μέχρι που μπορεί να φτάσουν σε επαγγελματικό επίπεδο (Carter et al., 2021). Ο όρος «γυάλινες οροφές» επιλέχθηκε γιατί τα όρια αυτά δεν είναι ορατά με την πρώτη ματιά. Οι γυάλινες οροφές επομένως περιέχουν τυπικά/ανεπίσημα εμπόδια για την άνοδο στην ιεραρχία, αλλά αντιπροσωπεύουν μια διαφορά. Ως «γυάλινη οροφή» ορίζεται ένα τεχνητό ή αόρατο εμπόδιο που φέρνει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στα υψηλότερα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

Το 1986, οι Carol Haimowitz και Timothy Schellhardt χρησιμοποίησαν τον όρο "γυάλινη οροφή" σε ένα άρθρο τους στη Wall Street Journal για να περιγράψουν τα αόρατα εμπόδια που υπάρχουν στην πορεία της επιτυχίας για τις γυναίκες που επιθυμούν να φτάσουν σε υψηλές επιχειρηματικές θέσεις. Αυτά τα εμπόδια, που βασίζονται σε προκαταλήψεις ή απόψεις, επιβραδύνουν ή θέτουν όρια στην ανέγερση των σκαλιών της επαγγελματικής επιτυχίας για τις γυναίκες. Υπολογίζοντας ότι το πλάτος της «γυάλινης οροφής» συλλαμβάνει πόσο δύσκολο είναι για τις γυναίκες να ανέβουν στην ιεραρχία της καριέρας τους στο ίδιο επίπεδο με τους άνδρες συναδέλφους τους (Baines & Wheelock, 2019).

#### 3.3.1. Διαχωρισμός επαγγελματών και «Γυάλινη Οροφή»

Η ανισομερής εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στις τεχνικές σχολές συνδέεται άμεσα με το διαχωρισμό των επαγγελματικών και των εργασιακών χαρακτηριστικών. Στην αγορά εργασίας, παρατηρείται η εμφάνιση ενός φαινομένου που ονομάζεται "αυξανόμενος διαχωρισμός." Αυτός ο όρος αναφέρεται στο γεγονός ότι γυναίκες και άνδρες συχνά επικεντρώνονται σε διαφορετικούς τομείς και επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και

απασχόλησης. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι οι γυναίκες είναι συχνά περιορισμένες σε ένα περιορισμένο φάσμα επαγγελματίων σε σύγκριση με τους άνδρες, με τη δημιουργία μιας οριζόντιας διαχωριστικής γραμμής μεταξύ των επαγγελματιικών ομάδων των γυναικών και των άνδρων. (Στρατηγάκη, 2008).

Ο οριζόντιος διαχωρισμός κατά φύλο αναφέρεται σε γυναίκες που απασχολούνται σε ορισμένες οικονομικές δραστηριότητες (Alipranti - Maratu, ΚΕΤΙ, 2008). Ο οριζόντιος καταμερισμός εργασίας περιλαμβάνει τον καταμερισμό της εργασίας και του βιοπορισμού μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ο οριζόντιος εργασιακός διαχωρισμός είναι εγγενώς κοινωνικός και βασίζεται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις για την ύπαρξη «ανδρικής» και «γυναικείας» απασχόλησης, αντιλήψεις που συχνά καθορίζουν την επαγγελματική και την προσωπική ανάπτυξη, ενισχύοντας παράλληλα την ύπαρξη του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο. Οι γυναίκες τείνουν να υπερεκπροσωπούνται σε επαγγέλματα που είναι υποτιμημένα (ανεξάρτητα από την οικονομική τους σημασία). Ο κάθετος διαχωρισμός κατά φύλο σημαίνει ότι άτομα διαφορετικού φύλου ομαδοποιούνται μαζί και οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ορισμένα επαγγελματικά επίπεδα (Carter et al., 2021).

Στη συνέχεια, ο κάθετος διαχωρισμός σημαίνει ότι οι άνδρες είναι πιο πιθανό να βρίσκονται στην κορυφή και στη βάση της ιεραρχίας, περισσότερο στα μεσαία αμειβόμενα επαγγέλματα και ακόμα περισσότερο στα χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα. Το υψηλό ποσοστό των γυναικών είναι επίσης τυπικό, σε αντίθεση με το μικρότερο ποσοστό ανδρών που εργάζονται ως βοηθοί σε οικογενειακές επιχειρήσεις (Baines & Wheelock, 2019).

Δεδομένου ότι οι γυναίκες επωμίζονται το βάρος της απλήρωτης εργασίας και της φροντίδας των παιδιών, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες. Επιπλέον, απασχολούνται συνήθως σε κλάδους και επαγγέλματα συμβατά με την οικογενειακή ζωή και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται με μερική απασχόληση, σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας και να μην απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις (Carter et al., 2021).

Ταυτόχρονα, η έκθεση δείχνει ότι η παρουσία των ηλικιωμένων και των γυναικών και διοικητικές θέσεις υποεκπροσωπούνται. Οι γυναίκες

υποεκπροσωπούνται στην πολιτική και την οικονομία. Μόνο το 33% των μελών των διοικητικών συμβουλίων και το 29% των προέδρων είναι γυναίκες. Στις εισηγμένες εταιρείες της ΕΕ μόνο το 3% των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών είναι γυναίκες.

### 3.3.2. Το μισθολογικό χάσμα

Σε ένα προηγούμενο μέρος της παρούσας μελέτης, αναφέρθηκε ότι αν και η ισότητα των φύλων αποτελεί κατοχυρωμένο δικαίωμα, τουλάχιστον στη νομοθεσία, στην πραγματικότητα, ωστόσο, δεν υπάρχουν τέτοια στοιχεία. Η έννοια της «γυάλινης οροφής» ισχύει ακόμη και σήμερα. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ανισότητες στην αγορά εργασίας και ως εκ τούτου ανισότητα όσον αφορά τις απώλειες σε σύγκριση με τους άνδρες όσον αφορά τα κέρδη. Δεδομένου ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία στην απασχόληση από τους άνδρες, απασχολούνται με μερική απασχόληση ή σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης και έτσι είναι προφανές ότι θα υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Clain, 2020).

Στην περίπτωση των γυναικών και των ανδρών, κάνουν την ίδια δουλειά, αλλά αμείβονται διαφορετικά. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών συνεπάγεται άνιση αμοιβή. Αν και υπάρχει νομικό πλαίσιο που ορίζει το ζήτημα της ίσης αμοιβής, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, φαίνεται ότι το πρόβλημα υπάρχει και μάλιστα αυξάνεται με την ηλικία (Γιανακούρου & Σουμέλη, 2022).

Η ανισότητα στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών, γνωστή και ως μισθολογικό χάσμα, εκφράζεται ως το ποσοστό διαφοράς στις μέσες συνολικές αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών, σε σχέση με τις αποδοχές ανά ώρα εργασίας. Αυτές οι συνολικές αποδοχές περιλαμβάνουν μισθούς και ημερομίσθια πριν την αφαίρεση φόρων εισοδήματος και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τα στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα βασίζονται στη βασική έρευνα για τη διάρθρωση των αποδοχών (SES), σύμφωνα με τη μελέτη του Clain (2020).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφέρεται επίσημα ως "μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα," καθώς δεν λαμβάνει

υπόψη όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν το χάσμα αυτό. Παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η εμπειρία, οι ώρες εργασίας, το είδος της εργασίας και άλλοι παράγοντες δεν λαμβάνονται υπόψη. Επίσης, περισσότερο από το 50% του μισθολογικού χάσματος δεν αναλύεται, καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη πολλοί παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτήν τη διαφορά (Γιανακούρου & Σουμέλη, 2022).

Η χρήση των ωριαίων αποδοχών ως βάση για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μπορεί να αποκρύψει συγκεκριμένες διαφορές στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Μη καταγεγραμμένα εισοδήματα, όπως εισοδήματα που βασίζονται σε ασφαλιστικές εισφορές και αμοιβές βάσει επιδόσεων και εποχικών αμοιβών (European Commission, 2022).

Όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η Επιτροπή δεν έχει υπόψη της κανένα μισθολογικό χάσμα μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Στον δημόσιο τομέα είναι σαφές ότι το μισθολογικό χάσμα ήταν πιο έντονο στον ιδιωτικό τομέα (Papalexandris, 2020). Συνολικά, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΟΗΕ, παρά το ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 66% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, κερδίζουν μόνο το 10% του παγκόσμιου εισοδήματος και κατέχουν το 1% του παγκόσμιου πλούτου. Αυτό σημαίνει ότι οι άνδρες κερδίζουν το 90% του παγκόσμιου εισοδήματος, ενώ κάνουν το 34% της παγκόσμιας εργασίας και κατέχουν το 99% του συνολικού πλούτου (Carter et al., 2021).

Το μισθολογικό χάσμα παρατηρείται και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι γυναίκες στην ΕΕ κερδίζουν κατά μέσο όρο 17,5% λιγότερο ανά ώρα από τους άνδρες. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ποικίλλει σε όλη την Ευρώπη (Storey et al., 2021). Αυτά περιλαμβάνουν:

- © Λιγότερο από 10% στο Βέλγιο, την Πορτογαλία, τη Σλοβενία, την Πολωνία, τη Μάλτα και την Ιταλία.
- © Στην Αυστρία το ποσοστό αυτό ξεπερνά το 25% (Εκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2011).
- © Το μισθολογικό χάσμα στη Δανία κυμαίνεται από 4% έως 6% και 5% στη Σουηδία και 8% στην Ιρλανδία, ενώ στη Γερμανία και την Ιταλία που κυμαίνονται από 6 % έως 14 % και από 10 % έως 15 % αντίστοιχα.

- ⊙ Από την άλλη πλευρά, εξακολουθούν να υπάρχουν διακρίσεις στις αμοιβές των εργαζομένων γυναικών στην Εσθονία, όπου το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα υψηλό
- ⊙ Στη Λετονία οι γυναίκες εργαζόμενες αμείβονται 21-22% λιγότερο από τους άνδρες, και Κύπρος, όπου οι γυναίκες εργαζόμενες αμείβονται 21-24% λιγότερο από τους άνδρες.
- ⊙ Το μισθολογικό χάσμα στον εργασιακό χώρο έχει αυξηθεί στο 30%
- ⊙ Αν και, συνολικά, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει μειωθεί, κατά την τελευταία δεκαετία, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει μειωθεί, αλλά σε ορισμένες χώρες έχει αυξηθεί περισσότερο από το μισό.
- ⊙ Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει αυξηθεί σημαντικά. Ευκαιρίες για τις γυναίκες να βελτιώσουν την κατάστασή τους
- ⊙ Οι ευκαιρίες για προαγωγή και υψηλότερες αποδοχές στον εργασιακό χώρο εξαρτώνται επίσης από τις οικογενειακές ευθύνες.
- ⊙ Η ευθύνη για την οικογένεια θεωρείται ότι ανήκει στην οικογένεια. Το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται όταν οι γυναίκες αποκτούν παιδιά και μερική απασχόληση (Γιανακούρου & Σουμέλη, 2022).

Ωστόσο, ακόμη και στην Ελλάδα τα στοιχεία δεν είναι καθόλου ενθαρρυντικά. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι, σύμφωνα με τη μελέτη, οι γυναίκες αμείβονται κατά 22%-23% λιγότερο από τους άνδρες (Langowitz & Minniti, 2017). Το ποσοστό αυτό είναι περίπου 6 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ για τους άνδρες εργαζόμενους. Ευρωπαϊκός μέσος όρος (17,5%) . Θα πρέπει να τονιστεί ότι το μισθολογικό χάσμα δεν είναι άνισο προς το παρόν, αλλά επεκτάσιμο στο μέλλον. Το γεγονός ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, έχει δια βίου συνέπειες (Clain, 2020).

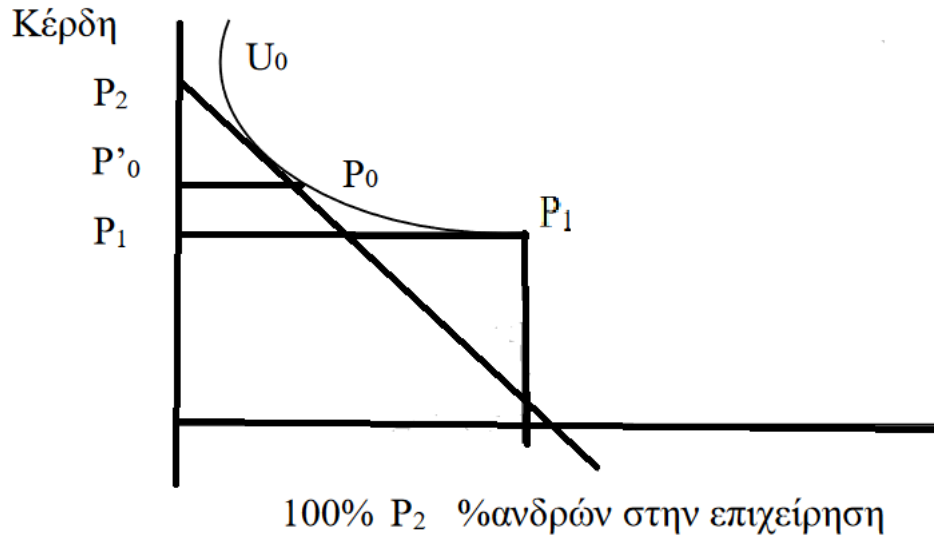
Ως αποτέλεσμα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες, ξοδεύουν λιγότερα κατά τη διάρκεια της ζωής τους, με αποτέλεσμα να έχουν χαμηλότερες συντάξεις και υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας στην τρίτη ηλικία. Το 2015, το 21% των ηλικιωμένων γυναικών ήταν σε κίνδυνο φτώχειας, σε σύγκριση με το 16% των ανδρών (European Commission, 2022).

### 3.3.3. Η θεωρία του Becker

Η σύγχρονη θεωρητικοποίηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας παρουσιάζεται στο έργο του Becker (1957) «Τα οικονομικά των διακρίσεων». Η θεωρία αυτή βασίζεται στην έννοια η οποία αντικαθιστά την ιδέα του ρατσισμού με την έννοια του δικαιώματος στις διακρίσεις. Αντικαθιστά την προκατάληψη με τη γλώσσα της οικονομίας. Έτσι, εάν ένας εργοδότης είναι προκατειλημμένος απέναντι στους έγχρωμους εργαζόμενους (γυναίκες), τότε δεν αξίζει να προσλάβει τέτοιους εργαζόμενους. Επομένως, σε μια τέτοια περίπτωση, τα κέρδη του θα μειωθούν. Συνεπώς, αν η πρόσληψη ενός από αυτούς κοστίζει  $w \cdot b$  όπου το  $d$  είναι θετικό και το κόστος ανά ώρα είναι  $[wB(1+d)]$ .

Ο συντελεστής διάκρισης δίνει μια εκτίμηση του λόγου του κόστους πρόσληψης ενός έγχρωμου ατόμου (γυναίκας) προς το κόστος πρόσληψης ενός έγχρωμου ατόμου (γυναίκας) οφείλεται σε μεροληψία του εργοδότη. Όσο υψηλότερη είναι η προκατάληψη, τόσο περισσότερο το όφελος από την πρόσληψη ενός έγχρωμου ατόμου (γυναικών) εργαζομένων, τόσο υψηλότερος είναι ο παράγοντας διάκρισης. Ορισμένοι εργοδότες μπορεί να έχουν ένα διαφορετικό είδος προκατάληψης που προτιμούν να προσλαμβάνουν έγχρωμους εργαζόμενους (γυναίκες). Αυτός ο τύπος. Η συμπεριφορά αυτή ονομάζεται "νεποτισμός" και συνεπάγεται ότι το κόστος πρόσληψης των (γυναικών) εργαζομένων ισούται με  $[wB(1+d)]$ , όπου  $d$  είναι τώρα ένα αρνητικός αριθμός (Γιανακούρου & Σουμέλη, 2022).

Σχετικά με τις διακρίσεις μπορούν επίσης να απεικονιστούν γραφικά (Εικόνα 1).



**Εικόνα 1: Η θεωρία των διακρίσεων του Becker**

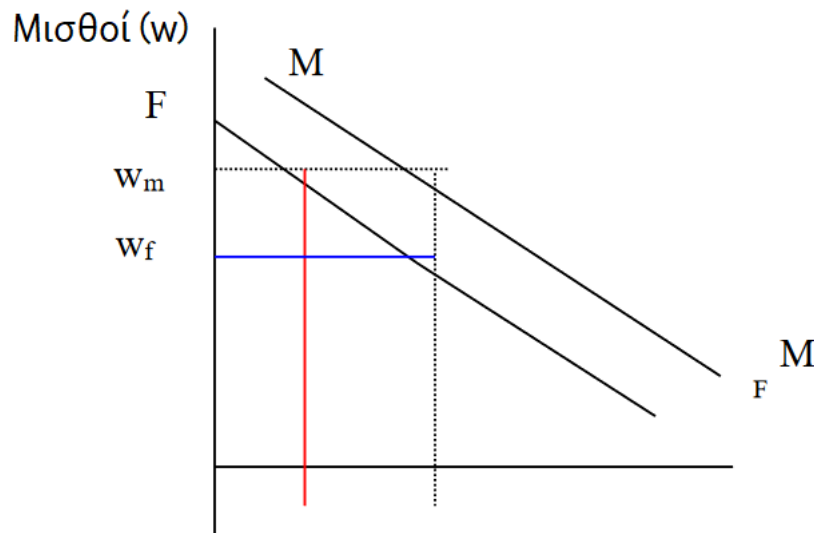
Η καμπύλη  $U_0$  είναι η καμπύλη μη διάκρισης και το  $P_2$  είναι η γραμμή κέρδους. Όσο πιο απότομη είναι η κλίση του  $U_0$  του εργοδότη, τόσο περισσότερο αυξάνεται η μεροληψία του εργοδότη στην πρόσληψη γυναικών. Αυτή η προκατάληψη τυφλώνει τους εργοδότες στην πεποίθηση ότι η πρόσληψη μιας γυναίκας θα έχει ως αποτέλεσμα ένα ωρομίσθιο [ $wf(1+d)$ ], αλλά στην πραγματικότητα αξίζει  $wf$ . Το αποτέλεσμα, έτσι, είναι να προσλαμβάνει μόνο άνδρες. Η ισορροπία ορίζεται στο  $P_1$ . Ωστόσο, εάν ο μισθός είναι υψηλότερος από ό,τι για τις γυναίκες, είναι πολύ προκατειλημμένος. Ο εργοδότης θα καταβάλει υπερβολικά υψηλούς μισθούς σε έναν άνδρα εργαζόμενο με κατά συνέπεια, οι παροχές του θα μειωθούν. Έτσι, το νέο σημείο ισορροπίας είναι το  $P_0$  και οι χαμένες αποδοχές ισούνται με τη διαφορά του εργοδότη  $P_2 P_0$ .

Είναι εύκολο να εφαρμοστεί ο ορισμός του Becker για τη στιγμή της διάκρισης σε άλλους τύπους οικονομικών αλληλεπιδράσεων στις οποίες οι διακρίσεις λαμβάνουν χώρα με τους λευκούς εργαζόμενους οι οποίοι για φυλετικούς λόγους μπορεί να μη θέλουν να συνεργαστούν, ενώ οι λευκοί πελάτες μπορεί να μη θέλουν να αγοράσουν από την εταιρεία (Langowitz & Minniti, 2017).

Εάν ο μισθός ενός λευκού εργαζομένου είναι  $w$  θα εργαστεί σαν ο μισθός του να ήταν [ $w w (1-d)$ ] αν εργάζεται για  $d > 0$  για ένα έγχρωμο άτομο. Έτσι, ένας λευκός θεωρεί ότι ο μισθός του είναι χαμηλότερος από ό,τι είναι στην πραγματικότητα. Ομοίως, εάν



έναν προκατειλημμένο λευκό αγοραστή αγοράζει αγαθά από έγχρωμο άτομο, συμπεριφέρονται σαν να είναι η τιμή των αγαθών είναι  $p$  δολάρια, αλλά  $p(1+d)$ . Η απόδοση του παράγοντα διάκρισης μεταφράζεται σε χρηματική τιμή της μεροληψίας, ανεξάρτητα από την πηγή της μεροληψίας του εργοδότη (διακρίσεις εργοδότη), των εργαζομένων (διακρίσεις εργαζομένου) ή/και των πελατών (διακρίσεις από πελάτες).



**Εικόνα 2: Το διάγραμμα μισθών της θεωρίας του Becker**

Οι καμπύλες MM και FF δείχνουν το οριακό κόστος παραγωγής ανδρών και αντίστοιχα, χωρίς διακρίσεις. Η ύπαρξη "γευστικών διακρίσεων" σημαίνει ότι για τις γυναίκες, η καμπύλη ζήτησης εργασίας μετατοπίζεται προς τα κάτω και αριστερά και η κλίση της καμπύλης είναι  $-wd$ . Επιπλέον, μπορούν να διακριθούν δύο περιπτώσεις (α) μια μετατόπιση προς τα αριστερά, κάθετη στον άξονα MM και (β) μια μετατόπιση προς τα δεξιά, κάθετη στον άξονα MM, τον μισθολογικό άξονα, δηλαδή ο εργοδότης προσλαμβάνει τόσες γυναίκες όσες προσλαμβάνει και οι άνδρες στον άξονα μισθών  $w_f$  (Γιανακούρου & Σουμέλη, 2022).

## 4<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

### 4.1. Η είσοδος των γυναικών στη Ναυτιλία

Κατά το 2015, η ανάγκη προώθησης του ρόλου των γυναικών στις θαλάσσιες δραστηριότητες έχει γίνει αντικείμενο πρωτοφανούς ευαισθητοποίησης και ενδιαφέροντος. Και για καλό λόγο. Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές εκτιμά ότι μόνο το 2% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού στη ναυτιλία αποτελείται από γυναίκες.

Είναι καιρός να αλλάξουμε αυτό το στατιστικό στοιχείο, ενισχύοντας τις ευκαιρίες για τις γυναίκες να εκπαιδεύονται και να αποκτούν εμπειρία στις θαλάσσιες δραστηριότητες. Εξίσου σημαντική είναι η αλλαγή της κουλτούρας στον ναυτιλιακό τομέα για τη μείωση των προκαταλήψεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε καθημερινή βάση. Ευτυχώς, υπάρχουν ενδείξεις ότι οι προσπάθειες για να γίνει αυτό αποφέρουν αποτελέσματα, παρόλο που η δημιουργία εμπειρίας μεταξύ των γυναικών στον κλάδο δεν είναι εύκολη υπόθεση.

Η ναυτιλία από την εποχή που οι άνθρωποι έφτασαν για πρώτη φορά στη θάλασσα, έχουν γίνει ολοένα και πιο διαφορετικές όσον αφορά τη φυλή, την τάξη και την εθνικότητα. Οι ναυτικοί εργάζονται για ένα μείγμα μεμονωμένων ιδιοκτητών και εταιρειών που αντικατοπτρίζουν αυτόν τον περίπλοκο και παγκοσμιοποιημένο κλάδο από τον οποίο εξαρτάται η παγκόσμια οικονομία. Ωστόσο, η ποικιλομορφία του ετερόκλητου πληρώματος των παγκόσμιων ναυτικών δεν έχει ακόμη αποκτήσει ένα ορατό μείγμα ανδρών και γυναικών – καθώς πολλά ναυτικά επαγγέλματα παραμένουν στην ιδιοκτησία των ανδρών (Sergaki et al., 2015)

Η μακρά αλληλεπίδραση (κυρίως) ανδρών και θάλασσας έχει δημιουργήσει επίσης σημαντικά πολιτιστικά εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία. Αυτό, ωστόσο, δεν αποτελεί δικαιολογία για τον συνεχή αποκλεισμό των γυναικών ή

για την αποτυχία να υποστηρίξουν τις πολλές γυναίκες που έχουν ξεπεράσει τους απαρχαιωμένους κανόνες φύλου και έχουν κάνει μεγάλα βήματα για τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στη ναυτιλία.

#### **4.2. Οι διαφορές αντρών και γυναικών στη Ναυτιλία**

Στην ΕΕ, οι γυναίκες εργάζονται σχεδόν 2 μήνες δωρεάν κάθε χρόνο σε σύγκριση με τους άνδρες και αυτό δεν διαφέρει στη ναυτιλιακή βιομηχανία που ήδη αγωνίζεται να διατηρήσει ένα επίπεδο ποικιλομορφίας των φύλων. Τα τελευταία στοιχεία αποκαλύπτουν μια τρέχουσα διαφορά αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων 43% μόνο στη ναυτιλιακή βιομηχανία του Ηνωμένου Βασιλείου. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα φύλα ορίζεται ως η ανισότητα μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των γυναικών. Αυτή η διαφορά εκφράζεται ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών. Βασικά, πρόκειται για το ποσοστό της ανισότητας στα εισοδήματα μεταξύ των δύο φύλων, μετρημένο σε βάση ωριαίων αποδοχών πριν από την αφαίρεση φόρων και εισφορών. Αυτό σημαίνει ότι το χάσμα δεν μπορεί να δικαιολογηθεί με το σκεπτικό ότι «οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση».

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της ΕΕ για το 2020, οι γυναίκες κερδίζουν 14,1% λιγότερα από τους άνδρες ανά ώρα, πράγμα που σημαίνει ότι κερδίζουν 86 σεντς για κάθε 1 ευρώ που κερδίζουν οι άνδρες ή εργάζονται σχεδόν 2 μήνες δωρεάν κάθε χρόνο, σε σύγκριση με τους άνδρες. Παρόλο που η κατάσταση βελτιώνεται, η πρόοδος είναι πολύ αργή στην ΕΕ, με το χάσμα να μειώνεται μόλις κατά 2% τα τελευταία 8 χρόνια.

Οι λόγοι για τη διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων υπερβαίνουν το απλό ζήτημα των διακρίσεων, αλλά προκύπτουν από περισσότερες διάφορες ανισότητες που συνδέονται με την πρόσβαση στην εργασία, την πρόοδο και τις ανταμοιβές:

##### © Τομεακός διαχωρισμός

Περίπου το 30% της ανισότητας στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών εξηγείται από το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι υπερεκπροσωπημένες σε κλάδους με

χαμηλότερες αποδοχές, ενώ παράλληλα, το ποσοστό των ανδρών εργαζομένων σε κλάδους με υψηλότερες αποδοχές, όπως επιστήμη, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά, είναι υψηλό (πάνω από 80%). (STEM).

#### © Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Οι γυναίκες ξοδεύουν λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη εργασία, αλλά περισσότερες ώρες σε απλήρωτη εργασία από τους άνδρες κατά μέσο όρο, γεγονός που συνδέεται με τη φροντίδα των παιδιών και την οικογένεια. Συνολικά, οι γυναίκες έχουν περισσότερες ώρες εργασίας την εβδομάδα από τους άνδρες, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει τις επιλογές σταδιοδρομίας τους.

#### © Το γυάλινο ταβάνι

Η θέση στην ιεραρχία επηρεάζει το επίπεδο αμοιβής: Λιγότερο από το 10% των CEO των κορυφαίων εταιρειών είναι γυναίκες. Το επάγγελμα με τις μεγαλύτερες διαφορές στις ωριαίες αποδοχές στην ΕΕ ήταν οι διευθυντές: 23 % χαμηλότερες αποδοχές για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες.

#### © Διακρίσεις

Υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις όπου οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες για εργασίες ίσης αξίας (Sergaki et al., 2015)

### 4.3. Οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων

Συνολικά, τα ευρήματα προηγούμενων μελετών υποδηλώνουν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ανισότητες σε σχέση με τους άνδρες. Για παράδειγμα, το μισθολογικό χάσμα είναι 22% στη χώρα μας και 17,5% στις ΗΠΑ. Σε αυτό το στάδιο, θα θέλαμε να ελέγξουμε αν αυτό ισχύει επίσης στον τομέα της ναυτιλίας, ο οποίος θεωρείται ανδροκρατούμενος.

Όσον αφορά τη θαλάσσια έρευνα, σίγουρα ανταγωνίζονται για θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις δεξιότητες και την εκπαίδευσή τους. Ο Σταύρος Αρβανίτης (2006) στη διδακτορική του διατριβή ανέδειξε σημαντικά στοιχεία σχετικά με τις γυναίκες στη ναυτιλιακή βιομηχανία, ιδίως τη μισθολογική διάρθρωση των γυναικών

στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Το δείγμα για την περίοδο 1995-2002 καλύπτει τις γυναίκες που εργάζονται στη ναυπηγική βιομηχανία. Το έτος βάσης 1995 περιλαμβάνει 238 εργαζόμενους (156 άνδρες και 82 γυναίκες) σε ναυτιλιακές εταιρείες. Το αντίστοιχο δείγμα το 2002 ήταν 174 (91 άνδρες και 83 γυναίκες). Τα κεντρικά ερωτήματα που εξετάζονται είναι δύο: (α) Ποιο είναι το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στις Ναυτιλιακές επιχειρήσεις; και (β) Ποιοι είναι οι παράγοντες που εξηγούν αυτές τις μισθολογικές διαφορές;

Η απάντηση στο διπλό ερώτημα του άρθρου είναι η εξής: Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην ελληνική ναυτιλία. Μειώθηκε σημαντικά από το 1995 έως το 2002, φθάνοντας στο 11% το 2002. (από 33% το 1995), ενώ ταυτόχρονα ενισχύθηκε η θέση των γυναικών εργαζομένων. Κατά μέσο όρο, αμείβονταν περισσότερο από το μισό του μέσου μισθού, γεγονός που τους έδινε υψηλή θέση στην αγορά μεταφορών. 89% του μέσου ωρομισθίου των ανδρών. Το μισθολογικό χάσμα για το έτος 1995 ήταν 68,17%. λόγω των διαφορών στα προσόντα των εργαζομένων (παραγωγικότητα χαρακτηριστικά και το ανθρώπινο κεφάλαιο) και 31,83% λόγω διακρίσεων.

Οι διακρίσεις στην αγορά, την εκπαίδευση, την εμπειρία και τα εργασιακά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. αποδείχθηκαν στατιστικά σημαντικοί παράγοντες στις ναυτιλιακές εταιρείες. Οι συγγραφείς εξάγουν επίσης ορισμένα σημαντικά συμπεράσματα. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναλύεται σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά εργασίας. Αυτά περιλαμβάνουν την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη απασχόλησης στην ναυτιλιακή επιχείρηση και το μέγεθος της ναυτιλιακής εταιρείας.

#### © Ηλικία

Κατά την υπό εξέταση περίοδο, η μισθολογική διαφορά των εργαζομένων ηλικίας 45 έως 54 ετών και 25 έως 34 ετών σε ναυτιλιακές εταιρείες μειώθηκαν σημαντικά (146% και 35% αντίστοιχα). Ειδικότερα, ο αριθμός των εργαζομένων αυξήθηκε (146% και 146% αντίστοιχα). Το 2002 αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες εργαζόμενες στις ναυτιλιακές εταιρείες αμείβονταν 7% περισσότερο από τους άνδρες. Τόσο η κυρτότητα της καμπύλης των μισθών ανάλογα με την ηλικία όσο και η άδικη

εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών φαίνεται να επιβεβαιώνεται στην ελληνική ναυτιλία (Αρβανίτητης, 2006).

#### © Φύλο

Το εύρος της κατανομής της μισθολογικής κλίμακας ανά φύλο είναι παρόμοιο με εκείνο της Ελλάδας. Οι γυναίκες έχουν σχετικά υψηλότερη αύξηση μισθών από τους άνδρες. Από την άλλη πλευρά, ο ρυθμός αύξησης των μισθών είναι σχεδόν ο ίδιος και για τα δύο φύλα (Αρβανίτητης, 2006).

#### © Επίπεδο εκπαίδευσης

Για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, το μέσο ωρομίσθιο των ανδρών είναι υψηλότερο από εκείνα των γυναικών. Ενώ για τις γυναίκες με δευτεροβάθμια εκπαίδευση το ωρομίσθιο το 2002 θα είναι το ίδιο. Μεταξύ των επιπέδων εκπαίδευσης, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι ακόμα μεγαλύτερο. Ωστόσο, με εξαίρεση τους εργαζόμενους με πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η οποία έχει επίσης μειωθεί σημαντικά για τις γυναίκες και διατηρείται σχεδόν σταθερή. Υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι εργαζόμενοι με τριτοβάθμια εκπαίδευση αντιπροσωπεύουν μεγάλο ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, ενώ το ποσοστό στην πρώτη θέση είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες με τεχνικά και πανεπιστημιακά πτυχία αμείβονται μόνο 10% περισσότερο από τους συναδέλφους τους που είναι απόφοιτοι Λυκείου. Συνολικά, η εκπαίδευση φαίνεται να αποδίδει στην ελληνική ναυτιλία. Όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο υψηλότεροι είναι οι μισθοί τους. Αντίθετα, ο ρυθμός μεταβολής των μισθών γίνεται αρνητικός στην ηλικία πριν από τη συνταξιοδότηση. Έχει επίσης παρατηρηθεί ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερη είναι η μεταδευτεροβάθμια επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή σε άτομα που εργάζονται σε ναυτιλιακές εταιρείες (Αρβανίτητης, 2006).

#### © Διάρκεια υπηρεσίας στην εταιρεία

Τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, η μεγαλύτερη διάρκεια υπηρεσίας στην εταιρεία συνοδεύεται από αύξηση του μέσου ωρομισθίου. Για τους

μόνιμους υπαλλήλους δεν υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων και για εργαζόμενους με 4 ως 15 έτη εργασιακής εμπειρίας. Αντίθετα, υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ (α) νεοεισερχόμενων στην επιχείρηση με πολυετή πείρα στον τομέα, (β) νεοεισερχόμενων στην επιχείρηση με έως τριετή κλαδική εμπειρία, για τους οποίους το μέσο ωρομίσθιο ήταν 80,8%, (γ) γυναίκες με λιγότερα από τρία χρόνια απασχόλησης, καθώς οι μισθοί τους ήταν το 80,8% των μισθών των ανδρών.

Οι εργαζόμενοι που εργάζονταν στην εταιρεία για πάνω από 16 χρόνια αμείβονταν κατά 17% περισσότερο από τους άνδρες. Η συσσώρευση επαγγελματικής εμπειρίας μεταξύ των γυναικών φαίνεται να είναι σημαντική (Αρβανίτητος, 2006).

Ενώ η γυναικεία εκπροσώπηση στη ναυτιλιακή βιομηχανία φαίνεται να έχει παραμείνει σταθερή στο 42% το 2020 παγκοσμίως, έχει σημειωθεί μια ελαφρά αύξηση στο μέγεθος της διαφοράς αμοιβών μεταξύ των φύλων στη θάλασσα στο Ηνωμένο Βασίλειο, η οποία σήμερα ανέρχεται στο 43%, τελευταία στοιχεία της Spinnaker's Αποκάλυψη της Ναυτιλιακής Ένωσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Μετά από μια αργή και σταθερή πτώση τα προηγούμενα χρόνια, το φετινό χάσμα ισοδυναμεί με μέσο μισθό ανδρών £67.000, σε σύγκριση με £38.500 για τις γυναίκες. Η Maritime για παράδειγμα παραμένει πολύ πίσω από τις υπόλοιπες βιομηχανίες του Ηνωμένου Βασιλείου, με ένα συνολικό χάσμα που εκτιμάται σε λίγο κάτω από το 15% για τη χώρα. Συνολικά, αυτά τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι το Ηνωμένο Βασίλειο έχει ένα από τα μεγαλύτερα κενά στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρώπη και η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει ένα από τα μεγαλύτερα κενά στη χώρα.

Εν τω μεταξύ, μια άλλη έρευνα της Maritime HR Association το 2020 αποκάλυψε ότι το 95% όλων των ρόλων διαχειριστή στη ναυτιλία καταλαμβάνονται από γυναίκες, σε σύγκριση με μόλις 5% των ρόλων εκτελεστικής ηγεσίας. Αυτός είναι ένας κύριος παράγοντας που οδηγεί σε διαφορά αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων άνω του 40%. Το χάσμα μπόνους είναι ακόμη μεγαλύτερο και ενώ ο αριθμός των πληρωμών μπόνους μειώθηκε σε γενικές γραμμές το 2020, οι γυναίκες παραμένουν λιγότερο πιθανό να λάβουν οποιοδήποτε είδος αμοιβής μπόνους.

Οι στατιστικές της ΕΕ εκτιμούν ότι ο αντίκτυπος του COVID-19 αναμένεται να επιδεινώσει το τοπίο της ποικιλομορφίας των φύλων – με τις γυναίκες σε όλους τους

κλάδους να αναμένεται να είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν απολύσεις ή να αντιμετωπίσουν αλλαγές σε ρόλους ή ώρες.

Τα οφέλη της διαφορετικότητας προέρχονται από την απασχόληση γυναικών σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας και σε όλες τις θέσεις εργασίας, και εδώ βρίσκονται οι προκλήσεις της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Το επαναπροσδιορισμένο τοπίο που καθοδηγείται από τον COVID-19 παρέχει μια τέλεια ευκαιρία για την προώθηση της βελτιωμένης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και κοινών οικογενειακών ευθυνών για όλους τους εργαζόμενους. Η διασφάλιση της ίσης αμοιβής διασφαλίζει ότι προσελκύουμε τα καλύτερα talέντα, ανεξάρτητα από το φύλο τους, σε οργανισμούς και εταιρείες (Αρβανίτητος, 2006).

#### **4.4. Οργανώσεις Υποστήριξης των γυναικών στη Ναυτιλία**

Σήμερα, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 1,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού στη ναυτιλιακή βιομηχανία παγκοσμίως, σύμφωνα με την Έκθεση Ναυτικού Εργατικού Δυναμικού BIMCO/ICS του 2021. Παρά το μικρό αυτό ποσοστό, παρατηρείται μια θετική τάση με αύξηση 45,8% σε σύγκριση με την έκθεση του 2015, με 24.059 γυναίκες που υπηρετούν ως ναυτικοί.

Σε μια βιομηχανία που ιστορικά κυριαρχείται από άνδρες, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) επιδιώκει ενεργά να προωθήσει την ισότητα των φύλων και να υποστηρίξει τις γυναίκες στον τομέα. Μέσω του προγράμματος Women in Maritime και της στρατηγικής "Εκπαίδευση-Ορατότητα-Αναγνώριση," το IMO επιχειρεί να ενισχύσει τον ρόλο των γυναικών στη ναυτιλία.

Το πρόγραμμα Women in Maritime του IMO, ξεκινώντας από το 1988, έχει συνδράμει στη δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και τις διαδικασίες του IMO. Με πρωτοβουλίες όπως το Maritime SheEO, το οποίο παρέχει εκπαίδευση και υποστήριξη για ηγετικές ικανότητες στις γυναίκες, το IMO επιδιώκει να δώσει στις γυναίκες τη δυνατότητα να αναλάβουν σημαντικούς ρόλους στον τομέα της ναυτιλίας.

Επίσης, μέσω της Ατζέντας του 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη των Ηνωμένων Εθνών, το IMO έχει δεσμευτεί να βοηθήσει τα κράτη μέλη του να επιτύχουν τον Στόχο 5 για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Το πρόγραμμα Women in



Maritime αντικατοπτρίζει τη δέσμευση του IMO να διαμορφώσει έναν σύγχρονο και πολυπολιτισμικό χώρο εργασίας στον κόσμο της ναυτιλίας.

#### **4.5. Το πλεονέκτημα της κατοχής ενός πλοίου από γυναίκα**

Έχει φύγει ο μύθος ότι «οι γυναίκες είναι κακοτυχίες στη θάλασσα». Αυτό είναι ένα παλιό ρητό, αλλά, ζώντας στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, καταλαβαίνουμε ξεκάθαρα ότι είναι απλώς μια δεισιδαιμονία. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), σε στενή συνεργασία με τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών για την Ναυτιλία (ΔΝΟ), έχει καταβάλει σημαντικές προσπάθειες για την προώθηση του ρόλου των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Η ΔΟΕ έχει επισημάνει ότι η παρουσία γυναικών στα πλοία αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα, καθώς συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο ισορροπημένου κοινωνικού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, μπορεί να μειώσει το αίσθημα απομόνωσης που βιώνουν πολλοί ναυτικοί.

Αν και οι γυναίκες αποτελούν το 39,3% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, οι γυναίκες ναυτικοί αποτελούν μόνο το 2% του συνολικού αριθμού ναυτικών παγκοσμίως, δημιουργώντας έτσι την ανάγκη της ναυτιλιακής κοινότητας να γεφυρώσει αυτό το χάσμα μεταξύ των φύλων. Αρκετοί οργανισμοί, συνδικάτα και εταιρείες έχουν θέσει το έδαφος την τελευταία δεκαετία για τη δημιουργία μεγαλύτερης ευαισθητοποίησης στους ανθρώπους γενικά και ευαισθητοποιούν ειδικά τους άνδρες ναυτικούς ως προς την αποδοχή των γυναικών στο πλοίο (Kyrgidou & Petridou, 2013).

#### **4.6. Βελτίωση συνθηκών εργασίας των γυναικείων στη Ναυτιλία**

Η παγκόσμια φύση της ναυτιλιακής βιομηχανίας, όπου ισχύουν διάφορες εθνικές νομοθεσίες ανάλογα με την κατάσταση του πλοιοκτήτη, τη σημαία του πλοίου ή την εθνικότητα του πληρώματος, καθιστά προβληματική την ταχεία και ικανοποιητική αντιμετώπιση περιπτώσεων εγκατάλειψης, τραυματισμού ή θανάτου για τους ναυτικούς. Η Επιτροπή προτείνει βελτιώσεις στο υπάρχον σύστημα.

Η πρόταση έχει ως στόχο τη βελτίωση της προστασίας των ναυτικών σε περιπτώσεις εγκατάλειψης, ιδίως όταν ο πλοιοκτήτης δεν καταβάλλει τους συμβατικούς μισθούς για περίοδο τουλάχιστον δύο μηνών ή όταν ο πλοιοκτήτης εγκαταλείπει τον ναυτικό χωρίς την απαραίτητη συντήρηση και υποστήριξη για τη

λειτουργία του πλοίου. Αυτό θα έχει θετικά αποτελέσματα όχι μόνο για τους ίδιους τους ναυτικούς αλλά και για όλες τις λιμενικές αρχές της ΕΕ, μειώνοντας τις προβληματικές περιπτώσεις εγκατάλειψης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει τη θέσπιση νομοθεσίας της ΕΕ που θα εγγυάται μια συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ναυτικών σε πλοία υπό σημαία ΕΕ. Η πρόταση αναμένεται να διασφαλίσει ότι οι ναυτικοί θα έχουν καλύτερη προστασία από την εγκατάλειψη σε ξένους λιμένες στο μέλλον και θα ενισχύσει τα δικαιώματά τους για αποζημίωση σε περίπτωση θανάτου ή μακροχρόνιας αναπηρίας, εξαιτίας επαγγελματικού τραυματισμού, ασθένειας ή κινδύνου. (Kyrgidou & Petridou, 2013).

#### **4.7. Δυνατότητες Εξέλιξης των γυναικών στη Ναυτιλία**

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός ([ΔΝΟ] – International Maritime Organization [IMO]) και ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας ([ΔΟΕ] – International Labour Organization [ILO]) έχουν εγκρίνει και οι δύο ψηφίσματα που υποστηρίζουν την προώθηση των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα. Το ψήφισμα 14 της Διεθνούς Σύμβασης του IMO για τα πρότυπα εκπαίδευσης, πιστοποίησης και τήρησης φυλακών για ναυτικούς του 1978 (IMO, 2011) και ένα ψήφισμα που εγκρίθηκε από τη ΔΟΕ στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας του 2006, παραπέμπουν (Clain, 2020). Ο ΔΝΟ και η ΔΟΕ μπορούν να εφαρμόσουν τις διεθνείς συμβάσεις, αλλά δεν έχουν εξουσία να επιβάλλουν κανονισμούς σχετικά με την απασχόληση, πέρα από την απαίτηση των ισχυουσών συμβάσεων για τα προσόντα επί του πλοίου (Στρατηγάκη, 2015).

Οι αναφορές στη «ναυτιλιακή βιομηχανία» συχνά υποδηλώνουν ότι αυτή περιλαμβάνει μια ενιαία οντότητα και όχι έναν αριθμό εθνικών και διεθνών εταιρειών που ανταγωνίζονται εμπορικά στο διεθνές εμπόριο. Αυτές οι εταιρείες ανταγωνίζονται επίσης για ναυτικούς διεθνώς, σε μια δεξαμενή που είναι ανεπαρκής για την παροχή των απαιτούμενων αριθμών για την επάνδρωση όλων των πλοίων. Αυτό καθιστά αδύνατη τη ρύθμιση του κλάδου, πέρα από τις διεθνείς συμβάσεις (Στρατηγάκη, 2015).

Αυτή η εργασία στρέφεται κυρίως στο πρόβλημα του γιατί υπάρχουν τόσες

λίγες γυναίκες στη θάλασσα σε πλοία ξένων πλοίων και πώς θα μπορούσαν να αυξηθούν οι αριθμοί. Η συζήτηση αφορά κυρίως την έλλειψη γυναικών αξιωματικών στο εμπόριο βαθέων υδάτων. Ο κλάδος της κρουαζιέρας απασχολεί σημαντικό αριθμό γυναικών στη θάλασσα, αλλά αυτές είναι κυρίως πάροχοι υπηρεσιών για επιβάτες, κομμωτές, καταστηματαρχές κ.λπ. Ο ισχυρισμός εδώ είναι ότι οι γυναίκες σε πλοία εξωτερικού αντιμετωπίζουν προκλήσεις που δεν ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών σε κρουαζιερόπλοια. Η υπεράκτια βιομηχανία δεν έχει την ίδια έλλειψη αξιωματικών, καθώς είναι ελκυστική για τους ξένους αξιωματικούς, κυρίως λόγω των υψηλότερων μισθών και των καλύτερων επιδομάτων αδείας. Καθώς η βιομηχανία ανοικτής θαλάσσης έχει αναπτυχθεί, έτσι και η μετακίνηση από βαθιά θάλασσα σε ανοιχτά, έχει επιδεινώσει την έλλειψη σε πλοία που εκτελούν ξένα πλοία (Clain, 2020).

Είναι αναγνωρισμένο γεγονός ότι υπάρχει σημαντική έλλειψη αξιωματικών στη θάλασσα, όπως φαίνεται από τις διαδοχικές ενημερώσεις στη Μελέτη Εργατικού Δυναμικού BIMCO/ISF (BIMCO & ISF, 2010). Ο χαμηλός αριθμός γυναικών στη θάλασσα είναι δύσκολο να εξηγηθεί σε μια εποχή που η έλλειψη εργατικού δυναμικού ανοίγει περισσότερες ευκαιρίες για να ακολουθήσει μια ναυτική σταδιοδρομία. Φαίνεται ότι είναι η ιδανική στιγμή για μια νεαρή γυναίκα να πάει στη θάλασσα, με τις ναυτιλιακές/επάνδρες εταιρείες να δυσκολεύονται όλο και περισσότερο να προσελκύσουν κατάλληλους υποψηφίους στην καριέρα. Οι συνθήκες επί του σκάφους είναι πλέον πολύ καλές, με μονόκλινα καταλύματα με ιδιωτικό μπάνιο, κλιματισμό και διαθεσιμότητα τακτικής επικοινωνίας με την οικογένεια και τους φίλους μέσω Διαδικτύου. Αυτή η εργασία εξετάζει τα πιθανά ζητήματα και τα εμπόδια που ενδέχεται να επηρεάσουν τον συγκριτικά χαμηλό αριθμό γυναικών στη θάλασσα σήμερα και τη συνακόλουθη απώλεια αυτού του πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού.

Διερευνώντας τι θα προσέλκυε τις γυναίκες στην καριέρα και τι θα ικανοποιούσε τις ανάγκες τους, και με την κατανόηση των πραγματικών και αντιληπτών φραγμών, θα μπορούσε να είναι δυνατό να παρασχεθεί ένα πακέτο απασχόλησης που θα προσέλκυε μεγαλύτερο αριθμό γυναικών. Η παροχή ενός πιο ελκυστικού περιβάλλοντος εργασίας μπορεί μόνο να βοηθήσει στην πρόσληψη και διατήρηση των γυναικών.

## 5<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

### 5.1. Μεθοδολογία έρευνας-Γενικά στοιχεία

Η μεθοδολογία έρευνας αφορά την προσέγγιση και τη διεξαγωγή μιας έρευνας σε ένα συγκεκριμένο θέμα. Ο στόχος της μεθοδολογίας είναι να διασφαλίσει ότι η έρευνα έχει συστηματικό και αξιόπιστο τρόπο διεξαγωγής, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι τα αποτελέσματα της έχουν υψηλή αξιοπιστία και αντικειμενικότητα.

Η μεθοδολογία έρευνας περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

**Στόχος της έρευνας:** Η έρευνα πρέπει να έχει έναν συγκεκριμένο στόχο, που πρέπει να διατυπωθεί σαφώς και να είναι επαρκώς περιορισμένος και αποσαφηνισμένος.

**Σχεδιασμός της έρευνας:** Ο σχεδιασμός της έρευνας περιλαμβάνει το σχεδιασμό της μεθοδολογίας, τον καθορισμό του πλαισίου της έρευνας, την επιλογή του δείγματος και την επιλογή των μεθόδων συλλογής δεδομένων.

**Συλλογή δεδομένων:** Η συλλογή δεδομένων γίνεται με τη χρήση κατάλληλων μεθόδων και εργαλείων, καθώς και με την επιλογή του κατάλληλου δείγματος

### 5.2. Βασικοί ερευνητικοί τύποι

Υπάρχουν διάφοροι τύποι μεθοδολογίας έρευνας, αλλά μπορούμε να διακρίνουμε κάποιους βασικούς τύπους ως εξής:

- **Ποσοτική έρευνα:** Η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη μελέτη ενός φαινομένου με τη χρήση αριθμητικών και στατιστικών μεθόδων για τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων. Στην ποσοτική έρευνα, οι ερευνητές χρησιμοποιούν κλιμακούμενα ερωτηματολόγια ή σταθμούς παρατήρησης για να συλλέξουν ποσοτικά δεδομένα, τα οποία αναλύουν στη συνέχεια για να βγάλουν συμπεράσματα. Η ποσοτική έρευνα συνήθως εστιάζει στη μέτρηση των σχέσεων μεταξύ μεταβλητών και στην ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων για τη διαπίστωση τάσεων και προβλέψεων. Οι ερευνητές που χρησιμοποιούν ποσοτικές μεθόδους συνήθως αποσκοπούν στην απόκτηση αντικειμενικών και

αξιόπιστων αποτελεσμάτων, καθώς και στη δυνατότητα συγκριτικής ανάλυσης μεταξύ διαφορετικών συνόλων δεδομένων.

- **Ποιοτική έρευνα:** Η ποιοτική έρευνα αναφέρεται στη μελέτη ενός φαινομένου μέσω παρατηρήσεων και αντιλήψεων και επικεντρώνεται στην περιγραφή και κατανόηση των συναισθηματικών, κοινωνικών και πολιτισμικών παραμέτρων που το συνοδεύουν. Στην ποιοτική έρευνα, οι ερευνητές χρησιμοποιούν συνήθως διαδικασίες όπως συνεντεύξεις, παρατηρήσεις και ανάλυση περιεχομένου για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων. Η ποιοτική έρευνα συνήθως εστιάζει στην κατανόηση της ποιότητας και του νοήματος των φαινομένων, καθώς και στην εξεύρεση προτάσεων για την αντιμετώπιση τους. Οι ερευνητές που χρησιμοποιούν ποιοτικές μεθόδους συνήθως αποσκοπούν στην ανάπτυξη νέων ιδεών και κατανόησης και στην παραγωγή βαθιάς αναλυτικής και πλούσιας περιγραφής των δεδομένων.
- **Περιγραφική έρευνα:** Αναφέρεται στη μελέτη μιας κατάστασης ή φαινομένου με στόχο την περιγραφή των χαρακτηριστικών, των ιδιοτήτων και των διαστάσεων της. Στόχος της περιγραφικής έρευνας είναι η ανάλυση και η παρουσίαση των στοιχείων και των παραμέτρων που χαρακτηρίζουν το φαινόμενο που μελετάται. Συγκεκριμένα, στην περιγραφική έρευνα δεν προσπαθούμε να εξηγήσουμε τους λόγους πίσω από τα χαρακτηριστικά ενός φαινομένου, αλλά απλώς να τα περιγράψουμε και να τα αναλύσουμε. Η περιγραφή αυτή μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους, όπως με παρατήρηση, συνέντευξη, ερωτηματολόγιο και άλλες μεθόδους συλλογής δεδομένων.

- **Εμπειρική έρευνα:** Η εμπειρική έρευνα είναι μια μέθοδος έρευνας που βασίζεται στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων που προέρχονται από παρατηρήσεις και πειράματα. Στην εμπειρική έρευνα, οι ερευνητές συλλέγουν δεδομένα μέσω συστηματικών παρατηρήσεων ή πειραμάτων και αναλύουν τα δεδομένα αυτά για να βγάλουν συμπεράσματα σχετικά με το φαινόμενο που εξετάζουν. Συγκεκριμένα, στην εμπειρική έρευνα, οι ερευνητές προσπαθούν να διαπιστώσουν τη σχέση μεταξύ διαφόρων μεταβλητών και παρατηρούν πώς αυτές οι μεταβλητές επηρεάζουν το φαινόμενο που εξετάζουν.
- **Εφαρμοσμένη έρευνα:** Η εφαρμοσμένη έρευνα αποσκοπεί στην επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων και στην ανάπτυξη πρακτικών λύσεων για πρακτικά ζητήματα. Συνήθως, αυτοί οι τύποι έρευνας στοχεύουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής ή της απόδοσης των ανθρώπων σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Η εφαρμοσμένη έρευνα συχνά χρησιμοποιεί δεδομένα από ποσοτικές έρευνες, όπως έρευνες παρατήρησης ή έρευνες πειραματικού σχεδιασμού, αλλά μπορεί να περιλαμβάνει και ποιοτικές μεθόδους όπως έρευνες συνεντεύξεων και φόρουμ. Παραδείγματα εφαρμοσμένης έρευνας είναι η έρευνα στον τομέα της υγείας για την ανάπτυξη νέων φαρμάκων και θεραπειών, η έρευνα στον τομέα της εκπαίδευσης για τη βελτίωση των μεθόδων διδασκαλίας, και η έρευνα στον τομέα της τεχνολογίας για την ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών.

- **Εννοιολογική έρευνα:** Η εννοιολογική έρευνα ασχολείται με τη μελέτη της σημασιολογίας, της σημασιολογικής ανάλυσης και της δομής των εννοιών και των έννοιων συστημάτων στη γλώσσα ή σε άλλους τομείς, όπως η φιλοσοφία, η κοινωνιολογία και η ψυχολογία. Στην εννοιολογική έρευνα, οι ερευνητές αναλύουν τις λέξεις και τα συνδυασμούς λέξεων που χρησιμοποιούνται στη γλώσσα, και προσπαθούν να κατανοήσουν πώς οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται και κατανοούν τον κόσμο που τους περιβάλλει. Μια από τις κύριες μεθόδους που χρησιμοποιούνται στην εννοιολογική έρευνα είναι η ανάλυση των σημασιολογικών πεδίων, η οποία συνίσταται στη μελέτη της ομάδας των λέξεων που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη έννοια.

### 5.3. Συμμετέχοντες – Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν 100 γυναίκες που δραστηροποιούνται στο χώρο της ναυτιλίας και της παραναυτιλίας. Το εργαλείο μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε είναι το ερωτηματολόγιο μέσω google forms. Τα περισσότερα ερωτηματολόγια στάλθηκαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην Wista Hellas, καθώς και μέσω της πλατφόρμας LinkedIn. Η διαδικασία συλλογής δεδομένων διήρκεσε 1 μήνα (Οκτώβριος-Νοέμβριος 2022).

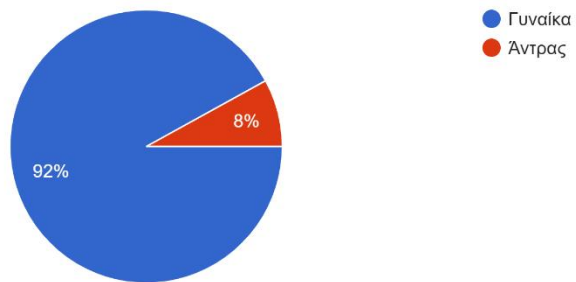
### 5.4. Ερευνητικός στόχος – Ερευνητικά ερωτήματα

Ερευνητικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση του ρόλου των γυναικών στον τομέα των Ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Τα ερευνητικά ερωτήματα που καλούμαστε να απαντήσουμε είναι τα εξής:

- i. Υπάρχουν ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες σε άντρες και γυναίκες στο χώρο της Ναυτιλίας;
- ii. Βιώνουν περιστατικά άνιση διαχείριση οι γυναίκες στο χώρο της Ναυτιλίας;
- iii. Διεκδικούν ανώτερες θέσεις στις Ναυτιλιακές επιχειρήσεις οι γυναίκες;
- iv. Γνωρίζουν οι γυναίκες – επαγγελματίες τα δικαιώματά τους και τους ευρωπαϊκούς νόμους περί ισότητας;

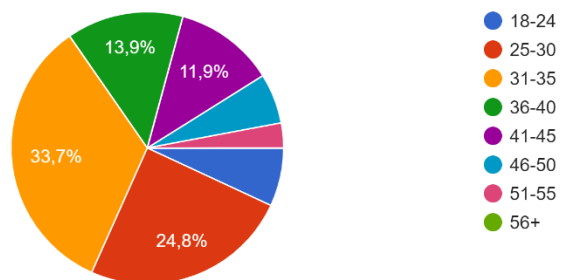
### 5.5. Αποτελέσματα

Φύλο  
100 απαντήσεις



**Γράφημα 1: Φύλο συμμετεχόντων:** Το 92% των ερωτηθέντων είναι γυναίκες, γεγονός που δικαιολογείται και από το θέμα της συγκεκριμένης έρευνας.

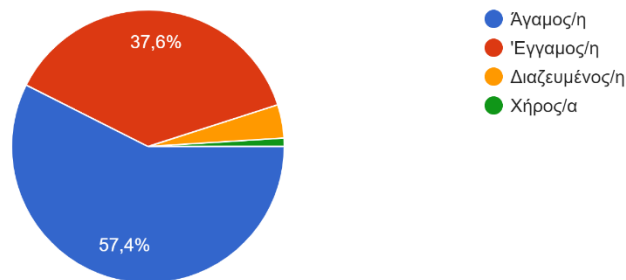
Ηλικία  
101 απαντήσεις





**Γράφημα 2: Ηλικία συμμετεχόντων:** Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών (33,7%) είναι ηλικίας μεταξύ 31-35 χρονών.ενώ το 13,9% είναι ηλικίας 36-40 χρονών. Συμπεραίνουμε λοιπόν πως η δεκαετία 30-40 είναι η πιο παραγωγική ηλικία του ανθρώπου, καθώς αποτελεί σχεδόν το 50% του δείγματος. Επίσης θα πρέπει να σταθούμε ότι το 24,8% του δείγματος είναι ηλικίας 25-30 χρονών, γεγονός εξαιρετικά ευοίωνο για την άμεση επαγγελματική αποκατάσταση των νέων στο χώρο της ναυτιλίας.

Οικογενειακή κατάσταση  
101 απαντήσεις



**Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων:** Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών (57,4%) είναι άγαμες, γεγονός που αποδεικνύει ότι οι νεαρές γυναίκες την σημερινή εποχή δίνουν προτεραιότητα στην μόρφωση τους καθώς και την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επιπλέον, ο χώρος της ναυτιλίας είναι άκρως απαιτητικός και ο συνδιασμός οικογένειας-καριέρας ακόμα περισσότερο.

## Μορφωτικό Επίπεδο

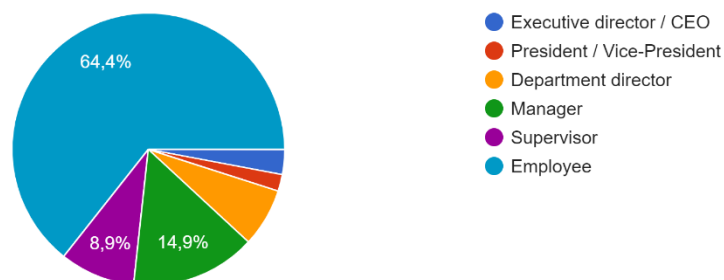
101 απαντήσεις



**Γράφημα 4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων:** Παραπάνω από το μισό του δείγματος (50,5%) είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ενώ το 43,6% κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο. Επίσης ένα μικρό ποσοστό και διδακτορικό τίτλο. Γεγονός που απορρέει από την ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας.

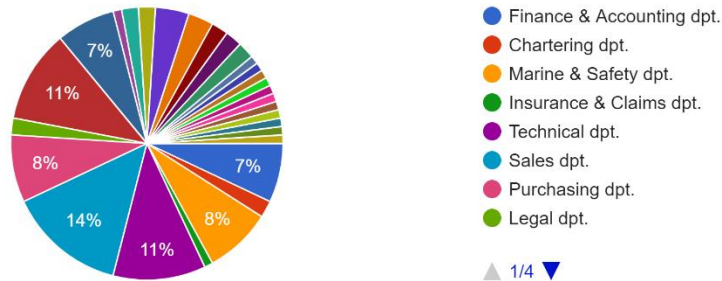
## Θέση εργασίας

101 απαντήσεις



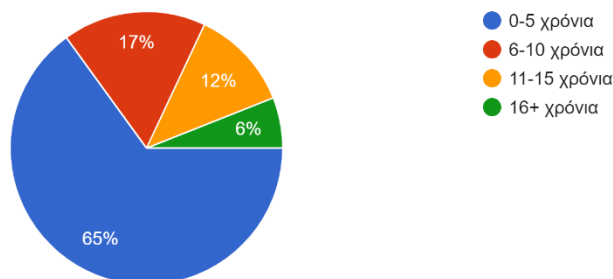
**Γράφημα 5: Θέση εργασίας συμμετεχόντων:** Το 64,4% των ερωτηθέντων δεν κατέχουν κάποια Managerial θέση. Ενώ το 35,6% έχουν ανώτερες θέσεις διοικητικού προσωπικού, από την κατώτατη βαθμίδα (supervisor) έως την ανώτατη ( President)

Σε ποιο τμήμα της εταιρείας εργάζεστε;  
100 απαντήσεις



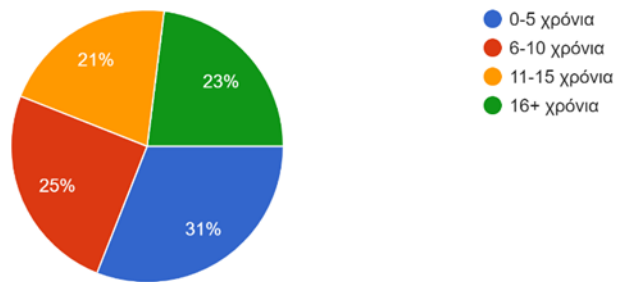
**Γράφημα 6: Τμήμα εργασίας συμμετεχόντων:** Αναφορικά με το τμήμα στο οποίο εργάζεται το δείγμα, μπορούμε να παρατήρουμε ότι είναι κατανομημένο σε πολλά τμήματα μιας ναυτιλιακής επιχείρησης. Ωστόσο το μεγαλύτερο ποσοστό 14%, υπάγεται στο εμπορικό τμήμα (sales dpt.)

Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εταιρεία;  
100 απαντήσεις



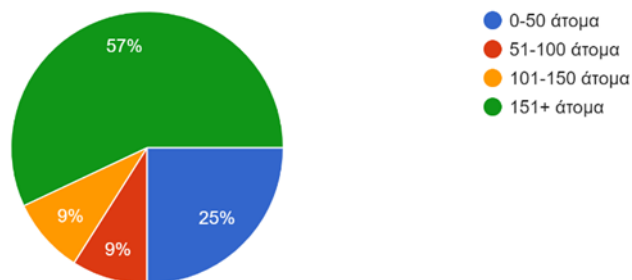
**Γράφημα 7: Έτη εργασίας των συμμετεχόντων στην επιχείρηση:** Το μεγαλύτερο ποσοστό (65%) των συμμετεχόντων στο δείγμα εργάζονται στην εταιρία τους έως 5 χρόνια. Το 17% 6-10 χρόνια, το 12% 11-15 χρόνια, ενώ μόλις το 6% πάνω από 16 χρόνια.

Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε συνολικά;  
100 απαντήσεις



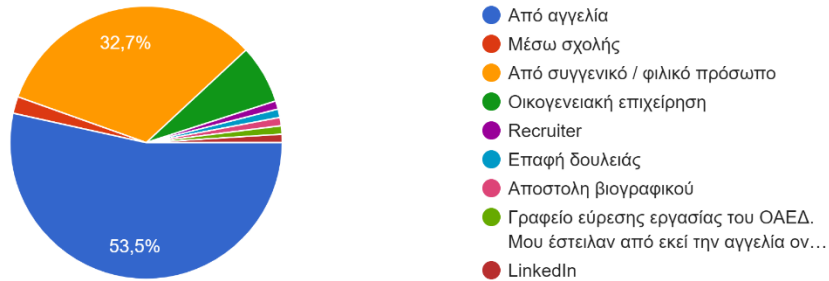
**Γράφημα 8: Έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων:** Πάνω από το 50% του δείγματος έχει προϋπηρεσία έως 10 χρόνια. Το 23% έχει εργαστεί συνολικά πάνω από 16 χρόνια. Ενώ το 21% έχει προϋπηρεσία 11-15 χρόνια.

Πόσα άτομα απασχολεί η εταιρεία στην οποία δουλεύετε;  
100 απαντήσεις



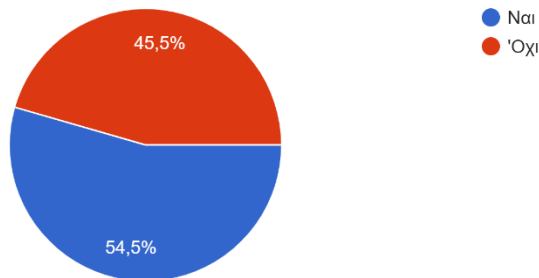
**Γράφημα 9: Συνολικός αριθμός εργαζομένων στη Ναυτιλιακή Επιχείρηση:** Οι περισσότερες εταιρίες (57%) στις οποίες δουλεύει το δείγμα είναι μεγάλες εταιρίες ή/και πολυεθνικές, καθώς απασχολούν πάνω από 151 εργαζομένους. Αμέσως μετά ακολουθούν οι μικρές επιχειρήσεις (25%), που απασχολούν μέχρι 50 άτομα.

Πως βρήκατε την τρέχουσα θέση εργασίας σας;  
101 απαντήσεις



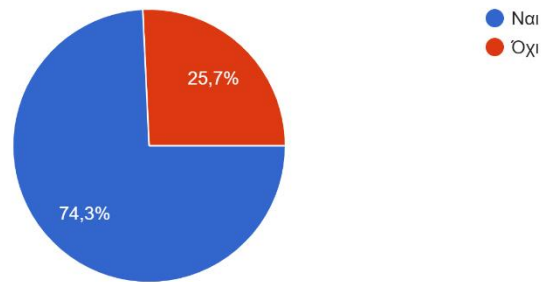
**Γράφημα 10: Τρόπος εύρεσης της τρέχουσας θέσης εργασίας από του συμμετέχοντες:** Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 53,5% ,έχει βρεί την τρέχουσα εργασία του από κάποια αγγελία που έχει δημοσιευτεί. Αμέσως μετα ακολουθεί με 32,7% η εύρεση εργασίας μέσω συγγενικού ή φιλικού προσώπου, γεγονός που αποδεικνύεται από το ότι η ναυτιλία αποτελεί ακόμα ένα κλειστό κύκλο.

Γνωρίζετε την πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών για τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης;  
101 απαντήσεις



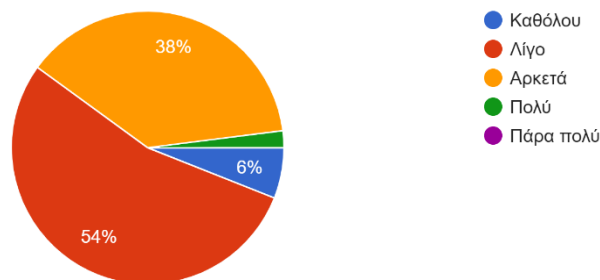
**Γράφημα 11: Γνώση της πρωτοβουλίας των ΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη:** Το 54,5% των ερωτηθέντων γνωρίζει την πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών για τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης

Γνωρίζετε για την πρωτοβουλία του IMO περί της ισότητας των φύλων στην εργασία;  
101 απαντήσεις



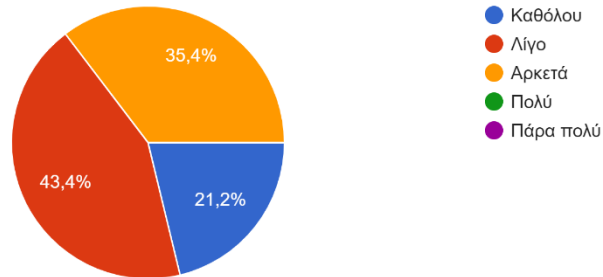
**Γράφημα 12: Γνώση της πρωτοβουλίας του IMO για την ισότητα των φύλων στην εργασία:** Η συντριπτική πλειψηφία (74,3%), γνωρίζει την πρωτοβουλία του IMO περί ισότητας των φύλων στην εργασία. Γεγονός άκρως ευόιωνο, καθώς οι γυναίκες πλέον γνωρίζουν και διεκδικούν τα δικαιώματά τους στον εργασιακό τομέα.

Κατά πόσο πιστεύετε ότι έχουν ληφθεί πρωτοβουλίες για την επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξη των γυναικών στο κλάδο της ναυτιλίας τα τελευταία χρόνια;  
100 απαντήσεις



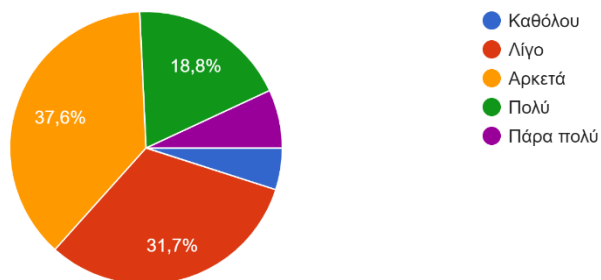
**Γράφημα 13: Άποψη για την επαγγελματική αποκατάσταση και την εξέλιξη των γυναικών στο χώρο της Ναυτιλίας:** Παρατηρούμε ότι εν έτει 2022, το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών (54%), πιστεύει ότι ακόμα δεν έχουν ληφθεί σχετικές πρωτοβουλίες για την επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξη στον ανδροκρατούμενο κλάδο της ναυτιλίας.

Κατά πόσο είστε ικανοποιημένη με τις πρωτοβουλίες αυτές;  
99 απαντήσεις



**Γράφημα 14: Βαθμός ικανοποίησης από τις πρωτοβουλίες για την επαγγελματική αποκατάσταση και την εξέλιξη των γυναικών στο χώρο της Ναυτιλίας:** Το μεγαλύτερο ποσοστό (43,4%), πιστεύει ότι οι πρωτοβουλίες αυτές που έχουν ληφθεί δεν είναι επαρκείς. Γεγονός που δείχνει ότι υπάρχουν ακόμα πολλά περιθώρια εξέλιξης.

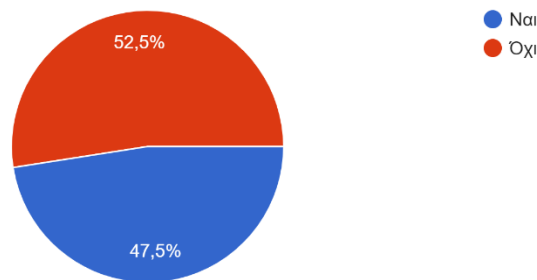
Κατά πόσο πιστεύετε ότι η εταιρεία στην οποία εργάζεστε παρέχει ευκαιρίες για την επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξη των γυναικών;  
101 απαντήσεις



**Γράφημα 15: Παροχή ευκαιριών από τη Ναυτιλιακή επιχείρηση για την επαγγελματική αποκατάσταση και την εξέλιξη των γυναικών:** Το 37,6% πιστεύει ότι η εταιρία στην οποία δουλεύει, παρέχει αρκετές ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης

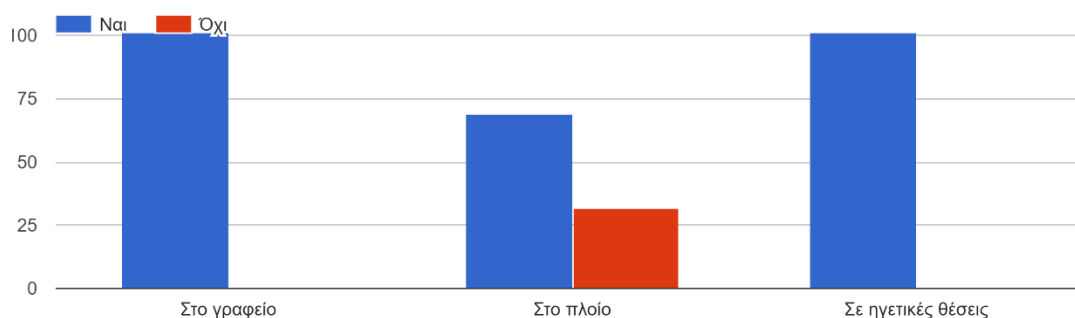
σε γυναίκες. Αμέσως έπειτα ακολουθεί με 31,7% το ποσοστό γυναικών που πιστεύουν ότι η εταιρία τους παρέχει λίγες ευκαιρίες.

Πιστεύετε ότι οι γυναίκες στην εταιρεία σας έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες για οικονομική ανέλιξη;  
101 απαντήσεις



**Γράφημα 16: Βαθμός συμφωνίας με τη δήλωση ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες όσον αφορά την οικονομική ανέλιξη:** Το 52,5% των ερωτηθέντων γυναικών δεν έχει ακόμα της ίδιες ευκαιρίες για οικονομική ανέλιξη σε σχέση με τους άνδρες στον χώρο εργασίας τους.

Πιστεύετε ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν το ίδιο καλά με τους άνδρες σε θέσεις εργασίας;

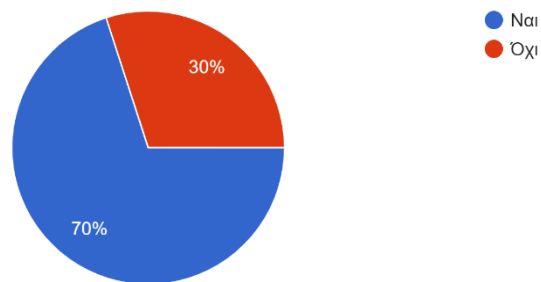


**Γράφημα 17: Γνώμη για το αν οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν το ίδιο καλά με τους άντρες σε διάφορα τμήματα της Ναυτιλιακής επιχείρησης:** Το 100% των γυναικών απήγησε ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν το ίδιο καλά με τους άνδρες τόσο σε θέσεις γραφείου όσο και σε ηγετικές θέσεις. Αναφορικά με τις θέσεις εργασίας πάνω στο πλοίο, ένα 25% πιστεύει ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί εξίσου



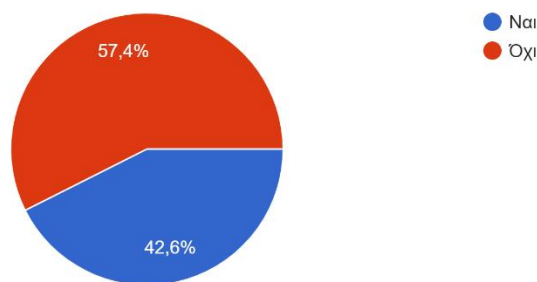
καλά. Γεγονός που έχει να κάνει με τις δυσκολίες και τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί καθώς και με τα μεγάλα διαστήματα που καλούνται να απέχουν από την οικογένειά τους.

Έχετε αντιμετωπίσει διακρίσεις στον χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας;  
100 απαντήσεις



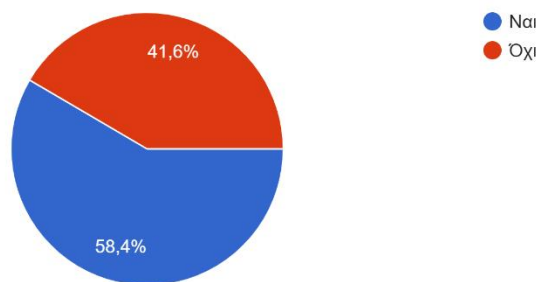
**Γράφημα 18: Εμπειρία διακρίσεων στο χώρο των Ναυτιλιακών επιχειρήσεων λόγω φύλου :** Ένα μεγάλο ποσοστό (70%) γυναικών έχει αντιμετωπίσει διακρίσεις στο χώρο εργασίας τους.

Σας έχουν απορρίψει από συγκεκριμένη θέση εργασίας λόγω του φύλου σας;  
101 απαντήσεις



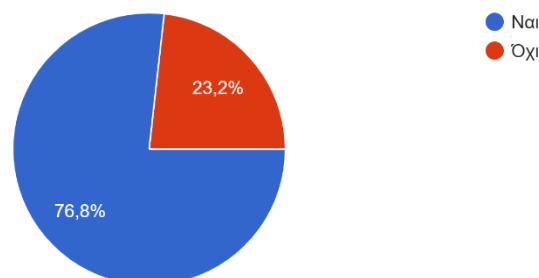
**Γράφημα 19: Περιστατικά απόρριψης από συγκεκριμένη θέση εργασίας λόγω φύλου:** Το 57,4% των γυναικών έχει απορριφθεί για συγκεκριμένη θέση εργασίας στο χώρο της ναυτιλίας, προκειμένου να καλυφθεί από άνδρα.

Έχετε αντιμετωπίσει ανάρμοστες συμπεριφορές στον χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας;  
101 απαντήσεις



**Γράφημα 20: Περιστατικά ανάρμοστων συμπεριφορών στο χώρο εργασίας λόγω φύλου:** Η πλειοψηφία των γυναικών (58,4%) έχει αντιμετωπίσει ανάρμοστη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας της λόγω του φύλου της.

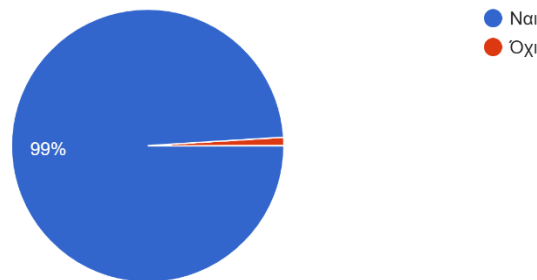
Έχετε νοιώσει ότι πρέπει να καταβάλετε μεγαλύτερη προσπάθεια από έναν άνδρα προκειμένου να αποδειχθεί / αναγνωριστεί η επαγγελματική σας αξία;  
99 απαντήσεις



**Γράφημα 21: Αίσθηση ότι πρέπει να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τις**

**γυναίκες, σε σχέση με τους άντρες, για την ανάδειξη της επαγγελματικής τους αξίας;** Το 76,8% των γυναικών θεωρούν ότι πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερη προσπάθεια από τους άνδρες για να αποδείξουν την αξία τους προκειμένου να ανελιχθούν επαγγελματικά. Είναι παραπάνω από προφανές ότι ακόμα υπάρχει η νοοτροπία ότι οι ηγετικές θέσεις στον χώρο της ναυτιλίας θα πρέπει να καλύπτονται από το ανδρικό φύλο.

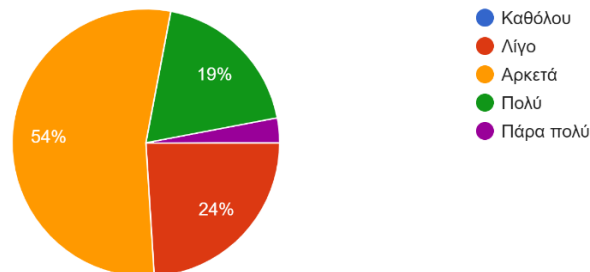
Θεωρείτε ότι οι γυναίκες πλέον διεκδικούν περισσότερο ηγετικές θέσεις σε σχέση με το παρελθόν;  
101 απαντήσεις



**Γράφημα 22: Αύξηση της διεκδίκησης ηγετικών θέσεων από τις γυναίκες, σε σχέση με το παρελθόν:** Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες (99%) απάντησαν ότι οι γυναίκες πλέον διεκδικούν περισσότερο ηγετικές θέσεις σε σχέση με το παρελθόν.

Κατά πόσο πιστεύετε ότι μέσα στα επόμενα χρόνια θα υπάρχουν για τις γυναίκες οι ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης και ανέλιξης στον κλάδο της ναυτιλίας;

100 απαντήσεις



**Γράφημα 23: Άποψη για την ισότητα των ευκαιριών επαγγελματικής αποκατάστασης και ανέλιξης στον κλάδο των Ναυτιλιακών επιχειρήσεων για τις γυναίκες μέσα στα επόμενα χρόνια:** Το 54% του δείγματος πιστεύει ότι τα επόμενα χρόνια οι γυναίκες θα έχουν ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης και ανέλιξης στο χώρο της ναυτιλίας. Γεγονός που γεμίζει αισιοδοξία για το μέλλον τόσο τις νεαρές γυναίκες που βγαίνουν τώρα στην αγορά εργασίας όσο και εκείνες που ήδη δραστηροποιούνται και έχουν επενδύσει χρονικά και χρηματικά προκειμένου να αποκτήσουν τα κατάλληλα εφόδια.

### 5.5.1 Αδυναμία έρευνας

Μερικές αδυναμίες που μπορεί να έχει η παραπάνω έρευνα είναι οι εξής:

- **Περιορισμένο μέγεθος δείγματος:** Το δείγμα 100 ατόμων μπορεί να είναι πολύ μικρό για να εξάγουμε καταλυτικά συμπεράσματα για την παρουσία και την εμπειρία των γυναικών στον κλάδο της ναυτιλίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ανεπαρκή συμπεράσματα.
- **Στατιστική ασφάλεια:** Όταν το δείγμα είναι μικρό, υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να υπάρχουν σημαντικές διακυμάνσεις στα αποτελέσματα που παρουσιάζονται. Αυτό μπορεί να καταλήξει σε συμπεράσματα που δεν είναι στατιστικά ασφαλή.
- **Πιθανές προκαταλήψεις:** Επειδή η έρευνά είναι βασισμένη στις διακρίσεις μεταξύ των φύλων, υπάρχει ο κίνδυνος να υπάρξουν προκαταλήψεις. Οι προκαταλήψεις των γυναικών για διάκριση στον εργασιακό χώρο μπορεί να επηρεάσουν την αξιοπιστία της έρευνας. Για παράδειγμα, αν οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν προκαταλήψεις για διάκριση, μπορεί να επηρεαστεί η αξιοπιστία των απαντήσεών τους και, κατά συνέπεια, η ακρίβεια των αποτελεσμάτων της έρευνας.

## 6. Συζήτηση

Η ναυτιλιακή βιομηχανία αναγνωρίζει ότι η μέθοδος «προσθήκη γυναικών και ανάδευσης» δεν είναι εντυπωσιακή ούτε επαρκής για τη μακροχρόνια ένταξη των γυναικών στον τομέα. Τις τελευταίες δεκαετίες έχει δει πληθώρα πρωτοβουλιών για την ενδυνάμωση και τη διευκόλυνση της ένταξης των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης της εκπαίδευσης ίσων ευκαιριών, των συνθηκών και των συμβάσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των ενώσεων, των εταιρικών πολιτικών και μιας αυξανόμενης λίστας διασκέψεων. Λόγω αυτών των εκτεταμένων προσπαθειών, η ναυτιλιακή βιομηχανία παρατηρεί αύξηση του αριθμού των γυναικών συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών ρόλων. Με συνεχή δυναμική πίσω από αυτές τις προσπάθειες, καθώς και την πρόσβαση σε σταθερούς βιομηχανικούς πόρους και τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη δικτύων

υποστήριξης, το βαθύ ριζωμένο ζήτημα της ανισορροπίας των φύλων που είναι πραγματικότητα της ναυτιλιακής βιομηχανίας θα συνεχίσει να εξασθενεί.

Η αλήθεια είναι ότι υπάρχουν πολλοί λόγοι που προκαλούν φαινόμενα, όπως η «γυάλινη οροφή». Ανάμεσα σε αυτούς είναι κοινωνικοί λόγοι, στερεότυπα και προκαταλήψεις. Τα δεδομένα δείχνουν ότι έχει γίνει αρκετά μεγάλη πρόοδος στην εξέλιξη της καριέρας των γυναικών αλλά παράλληλα γίνεται προφανές ότι υπάρχει ακόμα πολύς δρόμος. Καλό θα ήταν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» να εξεταστεί σαν ιστορικό γεγονός παρά σα μια σημερινή πραγματικότητα. Προς το παρόν θα πρέπει να δημιουργηθεί γνώση πάνω στο φαινόμενο αυτό και να καλλιεργηθεί ένα αίσθημα υπευθυνότητας για δράση.

η πορεία της γυναίκας είχε πολλές δυσκολίες, πολλά εμπόδια. Ειδικά στη μία συνέντευξη, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι υπήρχαν εργαζόμενοι που προκαλούσαν προβλήματα συνεργασίας ή ακόμα και ανέλιξης ενώ προϊστάμενοι υποστήριζαν συγκεκριμένες συμπεριφορές. Από την πρώτη συνέντευξη γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι και η συγκεκριμένη περίπτωση αντιμετώπισε δυσκολίες και σημαντικά εμπόδια. Τα αίτια της θέσης της γυναίκας ήταν αρκετά και πολύ σημαντικά. Αφενός ήταν τα στερεότυπα αλλά αφετέρου υπήρχε η τάση η τάση «ο όμοιος να επιλέγει όμοιό του για συνεργάτη ή αντικαταστάτη»

Η θέση της γυναίκας στο ναυτιλιακό κλάδο σήμερα είναι πιο έντονη. Τα αίτια αυτής της αλλαγής περιλαμβάνουν ότι η γυναίκα έχει αλλάξει. Έχει ξεφύγει από την αποκλειστική θέση που είχε ως νοικοκυρά και διεκδικεί επάξια μία θέση στον εργασιακό χώρο γενικότερα. Πλέον, η σύγχρονη γυναίκα είναι μητέρα, νοικοκυρά αλλά και businesswoman. Σε πολλές περιπτώσεις η γυναίκα έχει γίνει επιτυχημένη επιχειρηματίας ή ακόμα και εφοπλίστρια. Επιπρόσθετα, οφείλεται στην εκπαιδευτική εμπειρία την οποία πλέον αποκτούν οι γυναίκες μέσω εξειδικευμένης και εξελιγμένης γνώσης αλλά και λόγω της ολοένα και μεγαλύτερης εμπιστοσύνης που δείχνουν οι 43 εργοδότες στο πρόσωπό τους αφού έχουν καταφέρει μετά από τόσα χρόνια να καταξιωθούν στο χώρο. Το μέλλον της γυναίκας στο χώρο είναι ευοίωνο και με πολύ καλές προοπτικές περαιτέρω εξέλιξης και ανέλιξης, αλλά παράλληλα και δύσκολο. Δεν πρόκειται να αλλάξει, σύμφωνα με τη δεύτερη ερωτηθέν, το ανδροκρατούμενο

διοικητικό συμβούλιο και οι ανώτερες θέσεις διοίκησης που τις κατέχουν οι άνδρες εύκολα. Όμως θεωρεί ότι «με τη πάροδο των ετών, θα υπάρξει μεγαλύτερη παρουσία της γυναίκας στο ναυτιλιακό κλάδο».

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η πραγματικά παγκοσμιοποιημένη ναυτιλιακή βιομηχανία απαιτεί συνεχείς διεθνείς προσπάθειες για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Μαζικές συνεχιζόμενες προσπάθειες από ισχυρούς διεθνείς οργανισμούς, όπως ο ΔΝΟ, υπογραμμίζουν την επιθυμία να κλείσει το χάσμα των φύλων. Ίσως να μην επιτευχθεί αυτή τη δεκαετία ή την επόμενη ισορροπία μεταξύ των φύλων, αλλά σύμφωνα με την πρόοδο που έχει πραγματοποιήσει η κοινωνία εν γένει, η ναυτιλιακή βιομηχανία θα δει μια συνεχή αύξηση των γυναικών στον τομέα, προς όφελος όλων ενδιαφερόμενα μέρη.

Εκτός από την εκπαίδευση, τα ολοκληρωμένα δίκτυα υποστήριξης είναι πρωταρχικής σημασίας για την επιτυχία της ολοκλήρωσης, της διατήρησης και της επανεισόδου των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Αυτά τα δίκτυα δρουν σε όλα τα επίπεδα, όχι μόνο υποστηρίζοντας την πρόοδο των γυναικών στη βιομηχανία, αλλά δημιουργώντας μια ισχυρότερη φωνή για τις γυναίκες, συμμετέχοντας στη μάχη για τα δικαιώματα των γυναικών, παρέχοντας ένα ασφαλές καταφύγιο για διαβούλευση για 46 συγκεκριμένα θέματα και προωθώντας τη βιομηχανία ως ασφαλής, ανταμείβοντας και επιθυμητή επιλογή σταδιοδρομίας για τις γυναίκες. Όλες οι γυναίκες πρέπει να έχουν πρόσβαση σε τέτοια υποστήριξη και μέχρι στιγμής πρωτοβουλίες όπως το WISTA έχουν αποδείξει την αξία τους παρέχοντας διεθνή δίκτυα που φτάνουν σε όλες τις γυναίκες σε όλες τις γωνιές του πλανήτη

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Audretsch, D.B. (2013), A survey of the literature Enterprise, Entrepreneurship
- Αρβανίτης, Σ, (2006), Μισθοί και χάσμα αμοιβών ανδρών – γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πειραιώς
- Βασιλειάδης, Α. (2008). Επιχειρηματικότητα - Αρχικές προσεγγίσεις. Λάρισα: Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας. Ανακτήθηκε 01.02.2023 από: [http://www.entre.gr/wp-content/uploads/2008/02/entrepreneurship\\_dp\\_1.pdf](http://www.entre.gr/wp-content/uploads/2008/02/entrepreneurship_dp_1.pdf)
- Baines, S. & Wheelock, J. (2018), Working for Each Other: Gender, the Household and Micro Business Survival and Growth , International Small Business Journal, 17(1), 16-35.
- Βλάχος, Π., (2016). *Διεθνής Ναυτιλιακή Πολιτική*, Εκδόσεις Σταμούλη.
- Βλάχος, Π., (2011). *Ναυτιλιακή Οικονομία*, Εκδόσεις Σταμούλη
- Γαγανάκης Κ. (1999). Κοινωνική και Οικονομική Ιστορία της Ευρώπης, ΕΑΠ, Πάτρα 1999
- Γιανακούρου Μ. & Σουμέλη Ε. ( 2022), « Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», ΚΕΘΙ
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2021). The career reasons of nascent entrepreneurs. Journal of Business Venturing , 18 (1), pp. 13 - 39.
- Clain, S. H. (2020), Gender Differences in Full-time Self-employment , Journal of Economics and Business, 52(6), 499-513.
- De Angelis D., Ravid S., (2016). Input Hedging, Output Hedging, and Market Power. *Journal of Economics & Management Strategy*.26(1):123-151.
- EASHW (2020) Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review. Journal of European Agency for Safety and Health at Work. 12. Luxembourg: Office of the European Communities, p. 5 -13
- European Commission. (2022). The life of women and men in Europe - A statistical portrait, data 2002 - 2022. Luxemburg: Office of publications of European Commission.
- Church R., (2005). «Επιχειρηματική δράση και διοίκηση επιχειρήσεων» στο συλλογικό έργο των Aldcroft Derek και Ville Simon, Η Ευρωπαϊκή Οικονομία 1750-1914 Θεματική προσέγγιση, μτφρ. Σταματάκης Ν., εκδόσεις Αλεξάνδρεια, Αθήνα 2005
- Hyytinen, A. & Maliranta, M. (2018), When Do Employees Leave Their Job for Entrepreneurship? , Scandinavian Journal of Economics, 110(1), 1-21



IMO. (n.d.). MARPOL ANNEX VI. Ανακτήθηκε 01.02.2023 από:  
<http://www.imo.org/>

IOBE, (2019) Η συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία: Επιδόσεις και προοπτικές, Ιανουάριος.

Ιωάννου, Κ. (2021). Ο Οδηγός του Νέου Επιχειρηματία. Αθήνα: Εκδόσεις Παπασωτηρίου.

Καραγιάννης, Α. Δ. (1996). Επιχειρηματικότητα, Αβεβαιότητα και Ενδεχόμενη Έκπληξη. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Επιστημονική Επετηρίδα , 12 (1).

Koutsou, S., Notta, O., Samathrakis, V. and Partalidou, M.,(2019). Women's entrepreneurship and rural tourism in Greece: Private enterprises and cooperatives. South European Society and Politics, 14(2): 191-209

Kyrgidou, L.P. & Petridou, E., (2013), Developing women entrepreneurs' knowledge, skills and attitudes through e-mentoring support, Journal of Small Business and Enterprise Development, 20(3): 548-56

Langowitz, N. & Minniti, M. (2017), The Entrepreneurial Propensity of Women , Entrepreneurship Theory and Practice, 31(3), 341-64.

Morrison, A. (2020). Entrepreneurship: what triggers it? International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , 6 (2), σσ. 59 - 71.

Papalexandris N., (2020), Flexible Working Patterns, in New Challenges for European Human Resource Management, Macmillan Press

Πετράκης, Π. (2004). Επιχειρηματικότητα. Αθήνα: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Αθηνών.

Petridou, E., (2009), E-mentoring women entrepreneurs: Discussing participants' reactions. Gender in Management, 24(7): 523-542

Psarafitis, H., N., (2010). *Green Logistics for Surface Intermodal Transport, Laboratory for Maritime Transport*, National Technical University of Athens Greece.

Sergaki, P., Partalidou, M. and Iakovidou, O., (2015), Women's agricultural co-operatives in Greece: A comprehensive review and swot analysis, Journal of Developmental Entrepreneurship, 20(1)

Stopford, M., (2020), 'Analysis: Ship Finance', Seatrade Business Review, May/ June, p. 29

Storey, D. J., Greene, F. J., Χασσίδ, Ι., & Φαφαλιού, Ε. (2021). Επιχειρηματικότητα για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική

Στρατηγάκη Μ., (2015), Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης, Αθήνα : Gutenberg

World Bank (2022). *World Development Report 2022: Gender Equality and Development*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/World Bank.

Χαρλαύτη, Τ. (2011) *Ιστορία της Ελληνόκτητης Ναυτιλίας: 19ος-20ός αιώνας*, Αθήνα: Εκδόσεις Νεφέλη

Χουμανίδης, Λ. Θ. & Ζώης, Κ. Α., (1999) *Συνοπτική Θεώρησης της Εξελίξεως της Ελληνικής Εμπορικής Ναυτιλίας από Αρχαιοτάτων Χρόνων Μέχρι Σήμερα: Γεγονότα και Προβλήματα*, 2η έκδ. - Αθήνα : Σύγχρονη Εκδοτική

Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.

Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford University Press.

Silverman, D. (2016). *Qualitative research*. Sage publications.

Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2015). *Research methods for business students*. Pearson.

Kothari, C. R. (2014). *Research methodology: Methods and techniques*. New Age International.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας, του μεταπτυχιακού προγράμματος Business Administration του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Μέσω του ερωτηματολογίου επιδιώκεται η διερεύνηση ενδεχομένων διακρίσεων και δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα τόσο στον κλάδο της ναυτιλίας όσο και της παραναυτιλίας. Αποτελείτε από σύντομες ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και είναι ανώνυμο.

#### Φύλο

Άνδρας  
Γυναίκα

#### Ηλικία

18-24  
25-30  
31-35  
36-40  
41-45  
46-50  
51-55  
56+

#### Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η  
Έγγαμος/η  
Διαζευμένος/η  
Χήρος/α

#### Μορφωτικό Επίπεδο

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Λύκειο / ΕΠΑΛ)  
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ( Α.Ε.Ι / Α.Τ.Ε.Ι / Ι.Ε.Κ)  
Μεταπτυχιακό (Master)  
Διδακτορικό (PhD)

**Θέση εργασίας**

Executive director / CEO  
President / Vice President  
Department Director  
Manager  
Supervisor  
Employee

**Σε ποιο τμήμα της εταιρείας εργάζεστε;**

Finance & Accounting Dpt.  
Chartering Dpt.  
Marine & Safety Dpt.  
Insurance & Claims Dpt.  
Technical Dpt.  
Sales Dpt.  
Purchasing Dpt.  
Legal Dpt.

**Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εταιρεία;**

0-5 χρόνια  
6-10 χρόνια  
11-15 χρόνια  
16+ χρόνια

**Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε συνολικά;**

0-5 χρόνια  
6-10 χρόνια  
11-15 χρόνια  
16+ χρόνια

**Πόσα άτομα απασχολεί η εταιρεία στην οποία δουλεύετε;**

0-50 άτομα  
51-100 άτομα  
101-150 άτομα  
151+ άτομα

**Πώς βρήκατε την τρέχουσα θέση εργασίας σας;**

Από αγγελία  
Μέσω σχολής  
Από συγγενικό / φιλικό πρόσωπο  
Οικογενειακή επιχείρηση  
Recruiter  
Άλλο

**Γνωρίζετε την πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών για τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης;**

Ναι  
Όχι

**Γνωρίζετε για την πρωτοβουλία του IMO περί της ισότητας των φύλων στη εργασία;**

Ναι  
Όχι

**Κατά πόσο πιστεύετε ότι έχουν ληφθεί πρωτοβουλίες για την επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξη των γυναικών στο κλάδο της ναυτιλίας τα τελευταία χρόνια;**

Καθόλου  
Λίγο  
Αρκετά  
Πολύ  
Πάρα πολύ

**Κατά πόσο είστε ικανοποιημένοι με τις πρωτοβουλίες αυτές;**

Καθόλου  
Λίγο  
Αρκετά  
Πολύ  
Πάρα πολύ

**Κατά πόσο πιστεύετε ότι η εταιρία στην οποία εργάζεστε περιέχει ευκαιρίες για την επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξη των γυναικών;**

Καθόλου  
Λίγο  
Αρκετά  
Πολύ  
Πάρα πολύ

**Πιστεύετε ότι οι γυναίκες στην εταιρία σας έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες για οικονομική ανέλιξης;**

Ναι  
Όχι

**Πιστεύετε ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν το ίδιο καλά με τους άνδρες σε θέσεις εργασίας:**

Στο γραφείο: Ναι Όχι  
Στο πλοίο: Ναι Όχι  
Σε ηγετικές θέσεις: Ναι Όχι

**Έχετε αντιμετωπίσει διακρίσεις στο χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας;**

Ναι  
Όχι

**Σας έχουν απορρίψει από συγκεκριμένη θέση εργασίας λόγω του φύλου σας;**

Ναι  
Όχι

**Έχετε αντιμετωπίσει ανάρμοστες συμπεριφορές στο χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας;**

Ναι  
Όχι

**Έχετε νοιώσει ότι πρέπει να καταβάλετε μεγαλύτερη προσπάθεια από έναν άνδρα προκειμένου να αποδειχθεί / αναγνωριστεί η επαγγελματική σας αξία;**

Ναι  
Όχι

**Θεωρείται ότι οι γυναίκες πλέον διεκδικούν περισσότερο ηγετικές θέσεις σε σχέση με το παρελθόν;**

Ναι  
Όχι

**Κατά πόσο πιστεύετε ότι μέσα στα επόμενα χρόνια θα υπάρχουν για τις γυναίκες οι ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης και ανέλιξης στον κλάδο της ναυτιλίας;**

Καθόλου  
Λίγο  
Αρκετά  
Πολύ  
Πάρα πολύ