



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής
Σχεδίασης και Παραγωγής

&

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ**

Τμήμα Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών



ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ»

ΤΙΤΛΟΣ

*«Οι επιπτώσεις της κοινωνικής διαφοροποίησης στην εφοδιαστική
αλυσίδα: Η περίπτωση των θαλάσσιων μεταφορών»*

ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ

*«The effects of social discrimination on the supply chain: The case of
Maritime Transport»*

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή:

Δήμητρα Πήττα

Όνοματεπώνυμο Υπεύθυνου Καθηγητή:

Ελένη Μισοκεφάλου

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2024

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Μισοκεφάλου Ελένη

Παπουτσιδάκης Μιχαήλ

Δρόσος Χρήστος

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Δήμητρα Πήττα του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου ΑΜ 80662113 φοιτήτρια του Διϊδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής της Σχολής Μηχανικών Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω υπεύθυνα ότι: «Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής 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 διπλώματός μου».

Η δηλούσα

Δήμητρα Πήττα



Ημερομηνία

19/07/2024

ΤΙΤΛΟΣ

«Οι επιπτώσεις της κοινωνικής διαφοροποίησης στην εφοδιαστική αλυσίδα: Η περίπτωση των θαλάσσιων μεταφορών»

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ

Δήμητρα Πήττα

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για την μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Διϋδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Περίληψη

Η κοινωνική διαφοροποίηση και οι περιορισμοί που αντιμετωπίζουν ορισμένες κοινωνικές ομάδες στον τομέα της εργασίας αποτελούν ένα επίκαιρο και πολύπλοκο φαινόμενο. Στο σύγχρονο κόσμο, και ειδικότερα στον κλάδο της ναυτιλίας παρατηρούνται δυσκολίες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες κοινωνικές, οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά την πρόσβαση τους σε ευκαιρίες απασχόλησης. Ορισμένες κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται αντιμέτωπες με τέτοιου είδους πρακτικές είναι τα άτομα με αναπηρία, τα άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων, ηλικιών και φύλων.

Σε αυτή την κατεύθυνση, η παρούσα έρευνα εκπονείται, με στόχο την αποτύπωση της επικρατούσας κατάστασης, αφενός από την σκοπιά των ατόμων που εργάζονται στον χώρο της ελληνικής ναυτιλίας, και αφετέρου των στελεχών που συμβάλλουν στην επιλογή και εξέλιξη του εργατικού δυναμικού. Η υλοποίηση της έρευνας γίνεται με τη χρήση ερωτηματολογίου, του οποίου η ανάλυση φιλοδοξεί να αναδείξει τις συνθήκες και τις παραμέτρους που επηρεάζουν τις ανισότητες στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών. Τα αποτελέσματα που προκύπτουν, είναι κρίσιμα για την κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην κοινωνική ανισότητα και για την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών που θα προωθήσουν την ισότητα και τη δικαιοσύνη στον ναυτιλιακό χώρο.

Λέξεις κλειδιά: ναυτιλία, ισότητα, ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, εφοδιαστική αλυσίδα

Abstract

Social discrimination and the constraints faced by certain social groups in the field of employment constitute a timely and complex phenomenon. In the contemporary world, especially in the maritime industry, difficulties and challenges are observed that impact significantly the access of vulnerable social groups to employment opportunities. Some social groups encountering such practices include individuals with disabilities, people of different ethnicities, ages, and genders. These challenges highlight the need for a comprehensive understanding of the structures contributing to social inequality and the development of effective policies promoting equality and justice in the workplace.

In this direction, the present research is conducted with the aim of capturing the prevailing situation, on the one hand, from the perspective of individuals working in the field of Greek shipping, and on the other hand, from the viewpoint of executives contributing to the selection and development of the workforce. The research is implemented using a questionnaire, the analysis of which aspires to highlight the conditions and parameters influencing inequalities in the maritime transportation sector. The results of the study are crucial for understanding the factors contributing to social inequality and for the development of effective policies that will promote equality and justice in the maritime industry.

Keywords: shipping, equality, vulnerable social groups, supply chain

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά την οικογένεια και τους φίλους μου για την ανεκτίμητη στήριξή τους και την ενθάρρυνση που μου προσέφεραν, τόσο στην παρούσα εργασία, όσο και στην ολοκλήρωση των σπουδών μου.

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Abstract.....	6
Πίνακας Περιεχομένων Εικόνων	10
Πίνακας Περιεχομένων Διαγραμμάτων	11
Πίνακας Περιεχομένων Συντημήσεων	15
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	17
1.1 Κατηγορίες εργαζομένων στην ναυτιλία.....	19
1.2 Φαινόμενα κοινωνικής διαφοροποίησης.....	21
1.3 Σκοπός και διάρθρωση της έρευνας.....	22
Κεφάλαιο 2: Χαρακτηριστικά Ναυτιλίας στην Ελλάδα.....	24
2.1 Ιστορική αναδρομή	24
2.1.1 Η ελληνική ναυτιλία σήμερα	26
2.2 Οι σημαντικότεροι λιμένες της Ελλάδας.....	31
2.2.1 Το λιμάνι του Πειραιά.....	32
2.2.2 Το λιμάνι της Θεσσαλονίκης.....	33
2.2.3 Το λιμάνι της Ηγουμενίτσας.....	33
2.2.4 Το λιμάνι του Ηρακλείου	34
2.2.5 Το λιμάνι της Αλεξανδρούπολης.....	35
2.2.6 Τα λιμάνια των Πατρών, Λαυρίου, Βόλου και Κέρκυρας	36
Κεφάλαιο 3: Οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες στην ναυτιλία.....	38
3.1 Η Ισότητα των φύλων στην Ναυτιλία	39
3.1.1 Οι γυναίκες στην ναυτιλία	41
3.1.2 Τα διεμφυλικά άτομα στο χώρο της ναυτιλίας.....	43
3.2 Ηλικιακές Διακρίσεις στο χώρο της ναυτιλίας.....	44
3.3 Φυλετικές Διακρίσεις και Θρησκεία.....	46
3.4 Άτομα με Αναπηρίες	49

Κεφάλαιο 4: Το νομικό πλαίσιο στην ελληνική ναυτιλία	53
4.1 Το νομικό πλαίσιο των εργαζομένων.....	53
4.2 Το νομικό πλαίσιο για άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων	54
4.3 Το νομικό πλαίσιο των γυναικών.....	56
4.4 Το νομικό πλαίσιο των διεμφυλικών ατόμων.....	58
4.5 Το νομικό πλαίσιο για άτομα με αναπηρίες	60
Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία	62
5.1 Ερωτηματολόγιο	62
5.2 Το δείγμα της έρευνας.....	64
5.3 Χρόνος και τόπος διεξαγωγής της έρευνας	64
5.4 Περιορισμοί της έρευνας.....	64
Κεφάλαιο 6: Ανάλυση Δεδομένων	65
Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα.....	95
Βιβλιογραφία	101
Παράρτημα 1- Ερωτηματολόγιο	110

Πίνακας Περιεχομένων Εικόνων

Εικόνα 1: Η κατηγοριοποίηση του εργατικού δυναμικού.....	20
Εικόνα 2: Η ιδιοκτησία του Παγκόσμιου στόλου, 2011-2022	28
Εικόνα 3: Οικονομία ιδιοκτησίας (κατάταξη ανά χωρητικότητα ιδιοκτησίας).....	29
Εικόνα 4: Χαρακτηριστικά ελληνόκτητου στόλου	30
Εικόνα 5: Δύναμη ελληνικών πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω, ανά κατηγορία πλοίων, Μάρτιος 2022-2024.....	31
Εικόνα 6: Λιμάνι Πειραιά.....	32
Εικόνα 7: Λιμάνι Θεσσαλονίκης.....	33
Εικόνα 8: Λιμάνι Ηγουμενίτσας,	34
Εικόνα 9: Λιμάνι Ηρακλείου	34
Εικόνα 10: Λιμάνι Αλεξανδρούπολης.....	36
Εικόνα 11: Τύποι διακρίσεων στην Ελλάδα.....	39
Εικόνα 12: Γυναίκες σε πλοία ελληνικής σημαίας ανά ειδικότητα, 2020	42
Εικόνα 13: Εικόνα 12: Ηλικία, 2010-2020.....	45
Εικόνα 14: Έλληνες και αλλοδαποί ναυτικοί σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία. .	48

Πίνακας Περιεχομένων Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Ποσοστιαία απεικόνιση του φύλου των συμμετεχόντων.....	65
Διάγραμμα 2: Ποσοστιαία απεικόνιση της ηλικίας των συμμετεχόντων.....	66
Διάγραμμα 3: Μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.	66
Διάγραμμα 4: Μέγεθος εταιρειών απασχόλησης των συμμετεχόντων.....	68
Διάγραμμα 5: Τύποι εταιρειών ως προς τον κλάδο δραστηριοποίησης.....	68
Διάγραμμα 6: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Ο ρόλος που έχετε αυτήν στην στιγμή στην εταιρεία που εργάζεστε, σας επιτρέπει να λαμβάνεται αποφάσεις για συναδέλφους σας;».....	69
Διάγραμμα 7: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Ο ρόλος που έχετε αυτήν στην στιγμή στην εταιρεία που εργάζεστε, σας επιτρέπει να λαμβάνεται αποφάσεις για τις προσλήψεις του προσωπικού;».....	70
Διάγραμμα 8: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, έχουν πρόσβαση στην απασχόληση και τις επιχειρήσεις στην ελληνική ναυτιλία;».....	71
Διάγραμμα 9: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Αν Ναι, ποια/ποιες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες έχετε συναντήσει στον εργασιακό σας βίο μέχρι σήμερα;».....	72
Διάγραμμα 10: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε βιώσει ποτέ φαινόμενα ρατσισμού λόγω του φύλου σας στην εργασία σας;».....	73
Διάγραμμα 11: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή προκαταλήψεις στον χώρο της ναυτιλίας;».....	74
Διάγραμμα 12: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφοροποίηση στις αμοιβές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στον χώρο της ναυτιλίας;».....	74

Διάγραμμα 13: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Κατά την διαδικασία πρόσληψης σε μία ναυτιλιακή εταιρεία, πιστεύετε ότι μία γυναίκα αξιολογείται αξιοκρατικά;».....	75
Διάγραμμα 14: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Στην επαγγελματική σας διαδρομή στον χώρο της ναυτιλίας, σας έχει τύχει να εργασθείτε σε θέση όπου ανώτερός σας ήταν γυναίκα;».....	76
Διάγραμμα 15: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τα διεμφυλικά άτομα στο να απασχοληθούν στη ναυτιλιακή βιομηχανία, χωρίς διακρίσεις;».....	76
Διάγραμμα 16: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε συναντήσει ή συνεργαστεί με «διεμφυλικά» άτομα στη ναυτιλιακή βιομηχανία;».....	77
Διάγραμμα 17: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική μισθολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου;».....	77
Διάγραμμα 18: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική βαθμολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου;».....	78
Διάγραμμα 19: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Είστε ενήμεροι για πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην ελληνική ναυτιλία;».....	79
Διάγραμμα 20: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι η ηλικία είναι βασικό κριτήριο επιλογής εργαζομένου στον χώρο της ναυτιλίας;».....	79
Διάγραμμα 21: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι υπάρχουν διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω της ηλικίας στον χώρο της ναυτιλίας;».....	80
Διάγραμμα 22: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της ηλικίας σας;».....	81
Διάγραμμα 23: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Η ηλικία σας αποτελεί εμπόδιο στην επαγγελματική σας εξέλιξη στον τομέα που δραστηριοποιείστε;».....	81

Διάγραμμα 24: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική βαθμολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως ηλικίας;».....	82
Διάγραμμα 25: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική μισθολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως ηλικίας;».....	82
Διάγραμμα 26: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι υπάρχουν διακρίσεις και προκαταλήψεις στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της ναυτιλίας;».....	83
Διάγραμμα 27: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία στο να απασχοληθούν στον χώρο της ναυτιλίας;».....	84
Διάγραμμα 28: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να εργαστεί στον χώρο της ναυτιλίας;».....	84
Διάγραμμα 29: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Σε ποια/ποιες από τις παρακάτω θέσεις θα μπορούσε να απασχοληθεί;».....	86
Διάγραμμα 30: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Γιατί πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στα πλοία;».....	87
Διάγραμμα 31: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Γιατί πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στην ξηρά;».....	88
Διάγραμμα 32: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Θα είχατε πρόβλημα να συνεργαστείτε με άτομο που αντιμετωπίζει κάποιο είδος αναπηρίας;».....	88
Διάγραμμα 33: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Στο εργασιακό σας περιβάλλον, είχατε ποτέ κάποιον συνάδελφο που αντιμετώπιζε κάποιο είδος αναπηρίας;».....	89
Διάγραμμα 34: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι η καταγωγή ενός ατόμου επηρεάζει την πρόσληψή του, στον τομέα της ελληνικής ναυτιλίας;».....	90

Διάγραμμα 35: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της καταγωγής σας;».....	91
Διάγραμμα 36: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες λαμβάνουν πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων;».....	93
Διάγραμμα 37: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Είστε ενήμεροι για πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί για την υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην ελληνική ναυτιλία;».....	93
Διάγραμμα 38: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πώς πιστεύετε ότι θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι συνθήκες για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες στον τομέα της ναυτιλίας;».....	94

Πίνακας Περιεχομένων Συντμήσεων

ΑΕΝ	Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΒΟΑΚ	Βόρειου Οδικού Άξονα Κρήτης
ΔΟΕ	Διεθνής Οργανισμός Εργασίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΕ	Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών
ΕΚΚΕ	Ερευνητικό Κέντρο Κοινωνικών Επιστημών
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΙΕΚ	Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΟΒΕ	Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών
ΚΟΧ	Κόρος Ολικής Χωριτικότητας
NAT	Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο
ΟΑΕΔ	Οργανισμό Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΛΠ	Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς
ΠΟΕ	Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
DMLC	Declaration of Maritime Compliance
DWT	Deadweight tonnage
EIGE	European Institute for Gender Equality
ICS	International Chamber of Shipping
ILO	International Labour Organization
IMO	International Maritime Organization
LGBT	Lesbians Gays Bisexual Transgender

LNG	Liquefied Natural Gas
LPG	Liquefied Petroleum Gas
MARPOL	International Convention for the Prevention of Pollution from Ships
MLC	Maritime Labour Convention
PPP	Purchasing power parity
SDGs	Sustainable Development Goals
SOLAS	International Convention for the Safety of Life at Sea
STCW	Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers
TEU	Twenty-foot Equivalent Unit
TGNC	Transgender and Gender Nonconforming Community
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
WTO	World Trade Organization
WISTA	Women's International Shipping and Trading Association

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους πυλώνες του παγκόσμιου εμπορίου και της οικονομίας καθώς εξασφαλίζει τη μεταφορά μεγάλου όγκου προϊόντων και εμπορευμάτων σε όλο τον κόσμο. Σύμφωνα με την έκθεση του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη (United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD) για το έτος 2023, το 80-85% του διεθνούς εμπορίου διεξάγεται θαλάσσια (Review of Maritime Transport 2023, 2023). Με βάση το ποσοστό αυτό, διαπιστώνεται η σημαντικότητά της ναυτιλίας, καθώς επηρεάζει και αλληλοεπιδρά με πολλούς τομείς, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα, από το εξωτερικό εμπόριο και την ενέργεια, μέχρι τη διασφάλιση της τροφοδοσίας των κρατών.

Στο πλαίσιο αυτό και με γνώμονα τις αυξημένες απαιτήσεις της μεταφοράς των προϊόντων ανά τον κόσμο, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη της σύνδεσης της θαλάσσιας μεταφοράς με τις υπόλοιπες μορφές της αλυσίδας εφοδιασμού. Εκτός από τις χερσαίες μεταφορές, στις οποίες η διακίνηση των προϊόντων και των πρώτων υλών πραγματοποιείται με πιο άμεσο τρόπο, οι μεταφορές μέσω της θάλασσας βοηθούν στην διανομή των αγαθών σε απομακρυσμένες περιοχές και νησιά καλύπτοντας μεγάλες γεωγραφικές αποστάσεις και περιπτώσεις με μόνη δυνατή πρόσβαση μέσω θαλάσσης. Απόρροια όλων των παραπάνω, είναι η αυξημένη οικονομική δραστηριότητα που σχετίζεται με τις εισαγωγές και εξαγωγές της κάθε περιοχής οδηγώντας σε αποτελέσματα που διαμορφώνουν τα ποσοστά του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου (World Trade Organization, WTO) παρέχει πληροφορίες, δεδομένα και αναλύσεις σχετικά με τη συνεισφορά της ναυτιλίας στο ΑΕΠ. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η συνεισφορά της ναυτιλίας στο ΑΕΠ της Ελλάδας κυμαίνεται στο 7,9% που αντιστοιχεί σε 14,1 δις ευρώ ετησίως (μέσος όρος περιόδου 2018-2021). Η επίδραση και η συμβολή της στην χώρα είναι άκρως σημαντική καθώς προσφέρονται στον ναυτιλιακό κλάδο 86,3 χιλιάδες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και ταυτόχρονα ενισχύεται και η οικονομική δραστηριότητά της, με περίπου 1,9 δις

ευρώ δημόσια έσοδα (Ιδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών [IOBE], 2023).

Είναι γνωστό ότι, η ναυτιλία και η οικονομία γενικότερα, είναι τομείς συνεχώς μεταβαλλόμενοι. Επηρεάζονται είτε θετικά είτε αρνητικά από τις συνθήκες που επικρατούν σε παγκόσμιο επίπεδο. Γίνεται επομένως εύκολα αντιληπτό, ότι το κύριο χαρακτηριστικό τους γνώρισμα, είναι η αβεβαιότητα. Πρόσφατα γεγονότα, όπως η πανδημία του COVID-19 το 2019 και ο Ρώσο-ουκρανικός πόλεμος το 2022, επηρέασαν τον ναυτιλιακό κλάδο, δημιουργώντας αναταραχές στην διάθεση των προϊόντων και υπηρεσιών. Σύμφωνα με τις προβλέψεις του ΠΟΕ για το έτος 2023 αναμένεται αύξηση 1,7% του όγκου, συγκριτικά με προηγούμενη εκτίμηση που ήταν στο 0,8% γεγονός που δείχνει μία αυξανόμενη τάση, ενώ για το 2024 η ίδια εκτίμηση αναμένεται να φτάσει στο 3,2%. Η επιρροή των γεγονότων δεν θα μπορούσε να αφήσει αμετάβλητο και τον δείκτη της παγκόσμιας δραστηριότητας της εφοδιαστικής αλυσίδας, η οποία μειώθηκε στο 48,5% το πρώτο εξάμηνο του 2023 (*WTO Annual Report 2023*, 2023). Τα στατιστικά δεδομένα απεικονίζουν στην πράξη τις αλλαγές που επιφέρει το εκάστοτε γεγονός στην οικονομία και πιστοποιεί έμπρακτα, τα αποτελέσματα που επιφέρουν.

Η ναυτιλία αποτελεί έναν τομέα που προσελκύει πολλούς εργαζόμενους λόγω των πολλών ευκαιριών που προσφέρει. Από ναυτικούς και ναυπηγούς έως προμηθευτές και λογιστές. Η βιομηχανία αυτή προσφέρει μια ποικιλία θέσεων εργασίας σε πολλά επίπεδα εξειδίκευσης. Ωστόσο, παρά τις ευκαιρίες που προσφέρει, εξακολουθεί να αντιμετωπίζει προκλήσεις σχετικά με την ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων. Η αβεβαιότητα σχετικά με τους όρους εργασίας, τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας είναι κοινά φαινόμενα, καθιστώντας την επαγγελματική πορεία στη ναυτιλία μια πρόκληση για πολλούς. Η διασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης σε όλους τους τομείς της ναυτιλίας παραμένει ένας σημαντικός στόχος προκειμένου να επιτευχθεί μια δίκαιη και χωρίς διακρίσεις επαγγελματική πορεία για όλους τους εργαζομένους.

1.1 Κατηγορίες εργαζομένων στην ναυτιλία

Ο κλάδος της ναυτιλίας είναι ιδιαίτερα αναπτυσσόμενος και απασχολεί ολοένα και περισσότερους εργαζόμενους διαφορετικών ηλικιών, φύλων και εθνικοτήτων. Πρόκειται, για έναν τομέα με αυξανόμενη ζήτηση και σημαντικό οικονομικό αντίκτυπο, ο οποίος παρέχει εκατομμύρια θέσεις εργασίας σε όλο τον κόσμο. Το εργατικό δυναμικό που εργάζεται στη ναυτιλία, αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ποσοστό του συνολικού εργατικού πληθυσμού στις μεταφορές. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο συνολικός πληθυσμός εργασίας απαρτίζεται από υποκατηγορίες που αθροιστικά δίνουν το τελικό αποτέλεσμα. Για την καλύτερη κατανόηση του όρου, αναφέρεται ότι ο συνολικός πληθυσμός εργασίας αποτελείται από το εργατικό δυναμικό, δηλαδή, το σύνολο των απασχολούμενων (άτομα που εργάζονται σε έναν κλάδο για μια χρονική περίοδο) και των ανέργων (άτομα που αναζητούν εργασία), καθώς επίσης και του δυνητικού εργατικού δυναμικού (άτομα που αναζητούν εργασία αλλά δεν είναι διαθέσιμα, είτε δεν αναζητούν ενεργά δουλειά), (ILO Department of Statistics, χ.χ.).

Οι απασχολούμενοι στη ναυτιλία διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην ανάπτυξη του εμπορίου και τη διακίνηση αγαθών σε παγκόσμιο επίπεδο, συνεισφέροντας σημαντικά στις οικονομίες των χωρών. Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που ανήκει στον κλάδο της ναυτιλίας μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τη χώρα και τον συγκεκριμένο τομέα της ναυτιλίας που εξετάζεται ανά περίπτωση, συμπεριλαμβανομένου και των ατόμων που δεν εργάζονται λόγω άλλων κριτηρίων όπως, π.χ. άτομα με αναπηρίες.



Εικόνα 1: Η κατηγοριοποίηση του εργατικού δυναμικού. [Πηγή: ILOSTAT, χ.χ.]

Υπάρχουν διάφορες κατηγορίες εργαζομένων στον ναυτιλιακό κλάδο με συγκεκριμένες αρμοδιότητες και απαιτήσεις. Οι ναυτικοί που συνθέτουν τα πληρώματα επί των πλοίων, επικυρώνουν τις διεθνείς ναυτικές συμβάσεις, και αποτελούν ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού στον κλάδο (Καραγεώργος, 2024). Οι συνθήκες εργασίας εντός του πλοίου, μπορεί να είναι απαιτητικές λόγω του χαρακτήρα των θαλάσσιων ταξιδιών και της ανάγκης για προσαρμογή σε διάφορες κλιματολογικές και γεωγραφικές συνθήκες.

Επιπροσθέτως, το προσωπικό λιμένων, οι υπάλληλοι γραφείων και άλλοι εργαζόμενοι συμβάλλουν με τη σειρά τους στη συνολική εικόνα. Αν και οι συνθήκες εργασίας από την σκοπιά αυτή, φαντάζουν λιγότερο απαιτητικές συγκριτικά με τις συνθήκες που επικρατούν στα πλοία, στην πραγματικότητα αυτό δεν ισχύει απόλυτα. Οι εργαζόμενοι σε χερσαίες επιχειρήσεις και λιμάνια, αναλαμβάνουν τη διαχείριση των εμπορευμάτων, των λιμανιών, και άλλων εδαφικών εργασιών της εφοδιαστικής αλυσίδας, όπως επίσης καλούνται να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες και τις προκλήσεις του ρόλου που εκπροσωπούν. Παρόλο που δεν έχουν απευθείας επαφή με τη θάλασσα, αποτελούν κρίσιμο κομμάτι της διαχείρισης και του συντονισμού των δραστηριοτήτων που αφορούν τη θαλάσσια μεταφορά (Waters, 1996). Οι διαφορές στις αρμοδιότητες και τις προκλήσεις των εργαζομένων, σε ξηρά και θάλασσα, αντικατοπτρίζουν τον πολυποίκιλο χαρακτήρα της ναυτιλίας και τη σημασία της αρμονικής λειτουργίας και συνεργασίας ανάμεσά τους, έτσι ώστε να

επιτυγχάνεται η αποτελεσματική λειτουργία της εφοδιαστικής αλυσίδας της θαλάσσιας μεταφοράς.

1.2 Φαινόμενα κοινωνικής διαφοροποίησης

Στον τομέα της ναυτιλίας, η κοινωνική διαφοροποίηση αναδεικνύεται ως ένα πολύπλοκο και σημαντικό ζήτημα που διαμορφώνει τη δομή και τη λειτουργία του κλάδου. Οι εργαζόμενοι στη ναυτιλία βρίσκονται αντιμέτωποι με ποικίλες κοινωνικές διαφοροποιήσεις, Αξίζει να σημειωθεί, ότι, παρά τον μεγάλο αριθμό απασχολούμενων στον χώρο της ναυτιλίας και τον παγκόσμιο χαρακτήρα αυτής, το φαινόμενο της κοινωνικής διαφοροποίησης και του περιορισμού συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων είναι αρκετά έντονο. Ζητήματα που αφορούν την θέση της γυναίκας και του άνδρα στην ναυτιλία έρχονται συνεχώς στο προσκήνιο καθώς παρατηρούνται ανισότητες μεταξύ των δύο.

Άλλοι προβληματισμοί που εμφανίζονται αφορούν την εργασία ατόμων προερχόμενων από κοινωνικές ομάδες όπως νόμιμοι μετανάστες, αλλοδαποί, άτομων με αναπηρίες, ατόμων διαφορετικής σεξουαλικής, κ.λπ. Επιπροσθέτως, οι ανισότητες στην επιλογή εργατικού δυναμικού εμφανίζονται και στην ανομοιογένεια των επιπέδων εκπαίδευσης και εμπειρίας που κατέχουν οι υπάλληλοι. Τα χρόνια εμπειρίας στον κλάδο δραστηριοποίησης των εργαζομένων καθώς η ηλικία ακόμα και η θρησκευτική επιλογή τους, είναι παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσληψη τους στην θέση εργασίας. Επεκτείνοντας τον συλλογισμό αυτό, γίνεται σαφές ότι, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης είναι σημαντικά βήματα προς την ισότιμη αντιμετώπιση των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στη ναυτιλία.

Η έλλειψη ουσιαστικού εκσυγχρονισμού στο τομέα της ναυτιλίας ως προς τη συμπερίληψη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα. Παρά τις προσπάθειες για τη βελτίωση της πολυπολιτισμικής και κοινωνικής πολυμορφίας στη ναυτιλιακή κοινότητα, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά

κενά και προβλήματα που αφορούν τις ευάλωτες ομάδες. Η ελλιπής πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης, η ανισότητα στην αμοιβή και οι περιορισμοί στην επαγγελματική προαγωγή αποτελούν μερικά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες ομάδες στον τομέα. Είναι αναγκαίο να ληφθούν συνολικά και συστηματικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότιμη μεταχείριση και η συμμετοχή των ευάλωτων ομάδων στην ευρύτερη ναυτιλιακή κοινότητα.

1.3 Σκοπός και διάρθρωση της έρευνας

Με γνώμονα τα παραπάνω και λόγω των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων που δραστηριοποιούνται στην ναυτιλία, η καταγραφή των παραγόντων που συμβάλλουν στην επιλογή των ατόμων στην εργασία παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και η αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης είναι αναγκαία προκειμένου να εξομαλυνθούν οι ανισότητες που προκύπτουν.

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα μελέτη έχει σκοπό να διερευνήσει το φαινόμενο της κοινωνικής διαφοροποίησης των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην εφοδιαστική αλυσίδα των θαλάσσιων μεταφορών. Για το λόγο αυτό, γίνεται η προσπάθεια να καταγραφεί και να παρουσιασθεί η εικόνα της υπάρχουσας κατάστασης στις θαλάσσιες μεταφορές λαμβάνοντας υπόψιν τις συνθήκες που επικρατούν, και τα προσωπικά βιώματα των ανθρώπων που εργάζονται στον τομέα και να αναδειχθούν οι προβληματικές περιοχές που αποτελούν τροχοπέδη στην ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων.

Η έρευνα εστιάζει την προσοχή της στην ελληνική ναυτιλιακή πραγματικότητα, σε μία απόπειρα διερεύνησης του φαινομένου, καθώς αυτή αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της παγκόσμιας ναυτιλιακής κοινότητας.

Η παρούσα έρευνα ξεκινάει με μια εισαγωγή στο πρώτο κεφάλαιο όπου παρουσιάζεται η επικρατούσα εικόνα σχετικά με την ναυτιλία, τους εργαζομένους

και την κοινωνική διαφοροποίηση που παρατηρείται. Ακολουθεί το δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζοντας μία σύντομη ιστορική αναδρομή της ελληνικής ναυτιλίας μέχρι και σήμερα συμπεριλαμβανομένων επιπρόσθετων στοιχείων όπως τα λιμάνια της χώρας. Στην συνέχεια στο τρίτο κεφάλαιο, γίνεται η ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και των βασικών εννοιών και ζητημάτων που συνδέονται με τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, των ατόμων διαφορετικών εθνικοτήτων και φύλων, και των ηλικιακών και θρησκευτικών διακρίσεων. Ακολουθεί, το τέταρτο κεφάλαιο, όπου παρουσιάζεται το ισχύον νομικό πλαίσιο για αυτές τις ομάδες. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται η ανάλυση των διεθνών συμφωνιών και νομοθετικών πλαισίων που αφορούν τις παραπάνω κατηγορίες στη ναυτιλία, στον ελλαδικό χώρο. Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την περιγραφή της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, καθώς και τα βασικά στοιχεία του ερωτηματολογίου. Εν συνεχεία, στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου και τα σχετικά αποτελέσματα. Στο έβδομο κεφάλαιο καταγράφονται τα τελικά συμπεράσματα συνοψίζοντας τα κυριότερα ευρήματα που προκύπτουν. Τέλος, αναφέρεται η σχετική βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για την υλοποίηση της έρευνας.

Κεφάλαιο 2: Χαρακτηριστικά Ναυτιλίας στην Ελλάδα

Η ναυτιλία αποτελεί έναν αρχαίο και σημαντικό τομέα της ελληνικής οικονομίας, ο οποίος διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην ιστορία, τον πολιτισμό και την ανάπτυξη της χώρας. Από την εποχή των αρχαίων Ελλήνων η ναυτιλία ήταν συνυφασμένη με την επικράτηση και την ευημερία της ελληνικής κοινωνίας, καθώς οι Έλληνες ναύτες και έμποροι ανέπτυξαν ένα ευρύ δίκτυο εμπορικών δραστηριοτήτων στις ελληνικές και παγκόσμιες θάλασσες. Σήμερα, η ναυτιλιακή βιομηχανία στην Ελλάδα παραμένει ένας από τους πιο σημαντικούς κλάδους της οικονομίας, με τον ελληνικό στόλο να αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους και πιο δυναμικούς παγκοσμίως. Με πλούσια ιστορία και εξαιρετικά σημαντική παρουσία στη διεθνή ναυτιλία, η Ελλάδα συνεχίζει να διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στον κόσμο του θαλάσσιου εμπορίου.

2.1 Ιστορική αναδρομή

Η ναυτιλία στην Ελλάδα έχει μακρά ιστορία και αποτελεί βασικό στοιχείο της ελληνικής οικονομίας. Στην Ελλάδα από τη δεκαετία του 1930 μέχρι και σήμερα ξεκινά μια πολύπλοκη και συναρπαστική πορεία της ελληνικής ναυτιλίας που αντικατοπτρίζει τις αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις πολιτικές αλλαγές.

Η ναυτιλία τη δεκαετία του 1930, βρέθηκε μπροστά σε νέες προκλήσεις. Η περίοδος χαρακτηρίζεται από την οικονομική ύφεση λόγω της Παγκόσμιας Οικονομικής Κρίσης. Η ναυτιλία στην Ελλάδα αντιμετώπισε προκλήσεις και αλλαγές. Η χώρα ήταν ακόμη υπό ανάρρωση από τις συνέπειες του Α' Παγκοσμίου πολέμου, και η εμφάνιση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης πυροδότησε νέες δυσκολίες. Οι ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις αντιμετώπισαν οικονομική ύφεση και απώλειες πλοίων. Παρά τις δυσκολίες, ορισμένοι επιχειρηματίες αναδιοργάνωσαν το στόλο τους, επιδεικνύοντας ανθεκτικότητα καταφέροντας να ανακάμψουν. Επιπλέον, η δεκαετία του '30 ήταν περίοδος όπου η τεχνολογία στη ναυτιλία εξελισσόταν, με την

εισαγωγή νέων κινητήρων και επικοινωνιακών συστημάτων στα πλοία (Harlaftis, 1996).

Ο παράγοντας αυτός, σε συνδυασμό με τις προσπάθειες ανασυγκρότησης, αποτέλεσαν την αρχή για την ανάκαμψη της ελληνικής ναυτιλίας. Παρόλο, που η περίοδος ήταν εξαιρετικά μεταβαλλόμενη, οι Έλληνες πλοιοκτήτες ανταποκρίθηκαν με ευελιξία και κατάφεραν να ανοίξουν τον δρόμο εκτός της Μεσογείου, στοχεύοντας προς την Βρετανία και την Αργεντινή έχοντας ως στόχο την οικονομική ανάπτυξη της χώρας (Χαρλαύτη, 2001).

Κατά τη διάρκεια του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου, πολλά ελληνικά πλοία που συμμετείχαν σε στρατιωτικές επιχειρήσεις, καταστράφηκαν. Σχεδόν όλος ο ελληνικός εμπορικός στόλος αφανίστηκε, ύστερα από τορπιλισμούς, χτυπήματα από νάρκες ακόμα και βυθίσεις. Η ελληνική ναυτιλία βρίσκεται πάλι σε δυσμενή θέση χάνοντας σημαντικό μέρος του στόλου της. Στο πλαίσιο αυτό, οι Έλληνες πλοιοκτήτες αναζητούν εναγωνίως τρόπους να επανέλθουν στην διεθνή ναυτιλία. Η λύση έρχεται από τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (ΗΠΑ), διαθέτοντας μέρος του εφεδρικού στόλου της στην Ελλάδα με εγγύηση του ελληνικού κράτους. Μετά τον πόλεμο η ναυτιλιακή βιομηχανία ανακάμπτει σταδιακά με πολλές ναυτιλιακές εταιρείες να αναπτύσσονται εκ νέου.

Στη δεκαετία του 1950, η Ελλάδα αναδείχθηκε ως ένας από τους μεγαλύτερους ναυτιλιακούς υπερδιεθνείς παίκτες, κατακτώντας την τρίτη θέση ανάμεσα σε Αγγλία και Αμερική. Οι ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις, επεκτείνονταν σε παγκόσμια επίπεδα, αγοράζοντας νέα πλοία και διευρύνοντας το εύρος των υπηρεσιών τους. Η περίοδος αυτή βρίσκει τους Έλληνες πλοιοκτήτες να κατέχουν το 45% φορτηγών πλοίων και το 15% των πετρελαιοφόρων, έχοντας στην κατοχή τους 1.425 ενεργά πλοία, 346 υπό ναυπήγηση, και απασχολώντας στο εργατικό δυναμικό τους 40.000 Έλληνες ναυτικούς. Η ελληνική ναυτιλία αναδημιουργείται με όλο και περισσότερα πλοία να φέρουν την ελληνική σημαία (Theotokas, 1998).

Οι δεκαετίες 1960 και 1970 που ακολουθούν, χαρακτηρίζονται ως χρυσές εποχές για την ελληνική ναυτιλία ύστερα από την ανοδική πορεία που έχει η χώρα. Το 1973, η κρίση του πετρελαίου επηρέασε σοβαρά τη ναυτιλιακή βιομηχανία έχοντας σαν αποτέλεσμα πλοία να μένουν ανενεργά λόγω της αυξημένης τιμής του πετρελαίου. Ωστόσο, παρά τις δυσκολίες, τα ελληνόκτητα πλοία μεταφέρουν όλο και περισσότερα φορτία προς τις αναπτυσσόμενες χώρες, πλέοντας σε Ινδικό και Ειρηνικό ωκεανό. Ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες, επιβιώνουν και προσαρμόζονται στις νέες για την εποχή συνθήκες αυξάνοντας επιπλέον και τον στόλο τους με πλοία τύπου bulk carriers (Θεοτοκάς, κ.συν, 2008).

Κατά τη δεκαετία του '90 και τις πρώτες δεκαετίες του 21ου αιώνα, παρατηρείται αύξηση του ελληνικού ναυτιλιακού στόλου μέχρι την στιγμή που ξεσπά η οικονομική κρίση στην χώρα (2008-2010) και αλλάζει εκ νέου τα δεδομένα. Οι επιπτώσεις ήταν φανερές και στον ναυτιλιακό τομέα με αποτέλεσμα τη απομάκρυνση από τον χώρο ορισμένων επιχειρήσεων και άλλων να αντιμετωπίζουν οικονομικές προκλήσεις. Ναυτιλιακές εταιρείες αναπτύσσουν σύγχρονα πλοία, επενδύουν σε νέες τεχνολογίες και εφαρμόζουν προηγμένες πρακτικές διαχείρισης για τη βελτίωση της αποδοτικότητας. Ταυτόχρονα, η ελληνική ναυτιλία επιδεικνύει αντοχή σε περιόδους παγκόσμιας οικονομικής αβεβαιότητας (Πετρόπουλος, 2003).

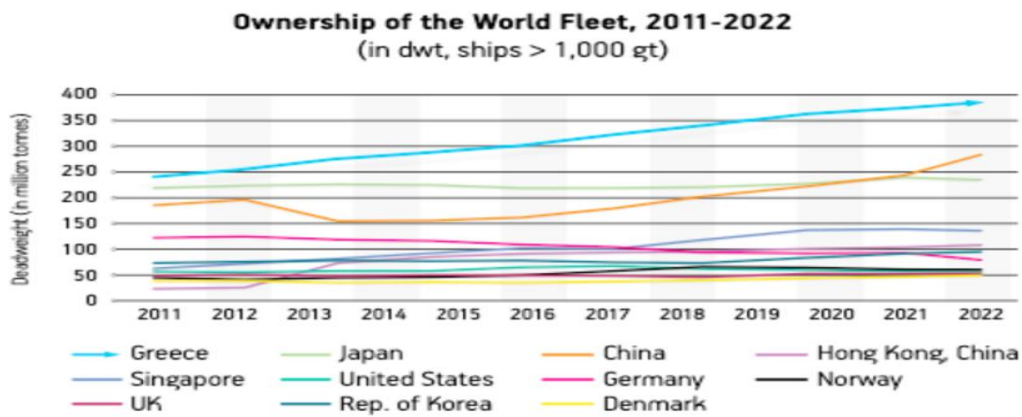
2.1.1 Η ελληνική ναυτιλία σήμερα

Τα χαρακτηριστικά της ελληνικής ναυτιλίας περιλαμβάνουν τη μακρά ιστορία και την παράδοση στον ναυτιλιακό τομέα, με γνώμονα την υψηλή τεχνογνωσία και εξειδίκευση των ελληνικών ναυτιλιακών επιχειρήσεων, καθώς και τη σημαντική συμβολή της ελληνικής ναυτιλιακής κοινότητας στη διεθνή ναυτιλιακή αγορά. Η ελληνική ναυτιλία χαρακτηρίζεται από τη διαχρονική αφοσίωση στην ποιότητα των υπηρεσιών της και τη σταθερή διαχείριση των ναυτιλιακών κινδύνων, αποτελώντας πρότυπο στον κλάδο.

Σήμερα, η Ελλάδα εξακολουθεί να είναι από τις κορυφαίες ναυτιλιακές δυνάμεις παγκοσμίως με συμμετοχή στις ναυτιλιακές αγορές και διαθέτοντας έναν σύγχρονο στόλο. Συνεχίζει να συμβάλλει καθοριστικά στην ελληνική οικονομία, αντιπροσωπεύοντας πάνω από το 7% του ΑΕΠ της (Βέττας, κ. συν., 2023). Με τις εξελίξεις στην τεχνολογία και ύστερα από την παγκόσμια στροφή προς τις βιώσιμες πρακτικές, οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες προσαρμόζονται για να παραμείνουν ανταγωνιστικές σε αυτό το διαρκώς μεταβαλλόμενο τοπίο.

Από το 2023, και μετά από κρίσιμες περιόδους με γεγονότα που επηρέασαν όλο τον κόσμο, (πανδημία COVID19, Ρωσο-ουκρανικός πόλεμος, η κρίση στην Ερυθρά θάλασσα), η αυξητική τάση ανάπτυξης του ελληνόκτητου στόλου συνεχίζεται, με τις ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες να διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στο παγκόσμιο εμπόριο και τις μεταφορές. Η στρατηγική θέση της χώρας και η εκτεταμένη ακτογραμμή την καθιστούν ιδανικό κόμβο για το θαλάσσιο εμπόριο, προσελκύοντας σημαντικούς παίκτες από όλο τον κόσμο. Επιπλέον, η πλούσια ναυτική παράδοση και η τεχνογνωσία της Ελλάδας συνέβαλαν στη διατήρηση της κυριαρχίας της, στον τομέα.

Μάλιστα, υπολογίζεται ότι ο αριθμός των πλοίων που είναι καταχωρημένα στην Ελλάδα ή ανήκουν σε Έλληνες ιδιοκτήτες ανέρχεται περίπου στα 5.520 πλοία αντιπροσωπεύοντας περίπου το 20% με 21% της συνολικής χωρητικότητας του παγκόσμιου εμπορικού στόλου (Τσιμπλάκης, 2023). Με τόσο ισχυρή κληρονομιά και συνεχή επιτυχία στον ναυτιλιακό τομέα, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες θα συνεχίσουν να ευδοκιμούν και στο μέλλον.



Εικόνα 2: Η ιδιοκτησία του Παγκόσμιου στόλου, 2011-2022. [Πηγή: UNICTAD, 2022 (based on data from Clacksons Research)].

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της ΕΕΕ, η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση της παγκόσμιας κατάταξης (ανά χωρητικότητα ιδιοκτησίας σε όρους deadweight) με 393,033 dwt, με ακόλουθες την Κίνα με 301,997 dwt και την Ιαπωνία με 237,673 dwt (Brachier, χ.χ.). Ο ελληνόκτητος εμπορικός στόλος κατέχει το 59% του στόλου που ελέγχεται από κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δραστηριοποιείται σε ένα ευρύ φάσμα μεταφερόμενων φορτίων, όπως, πετρελαίου, χύδην ξηρού φορτίου, υγροποιημένου φυσικού αερίου, εμπορευματοκιβωτίων αλλά και επιβατηγών μεταφορών.

Οι ελληνικοί εμπορικοί στόλοι εκτελούν καθήκοντα σε παγκόσμια κλίμακα, με πολυάριθμα πλοία που μεταφέρουν εμπορεύματα και πετρέλαιο, συνεισφέροντας στην διασύνδεση της ελληνικής οικονομίας με τις διεθνείς αγορές (Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, 2023).

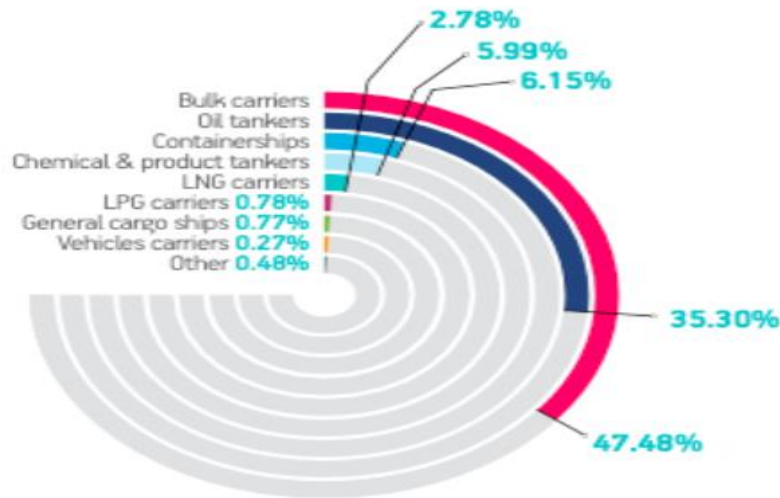
Tonnage
(Thousands of dead weight tons)

Economy of ownership (Ranked by tonnage owned)	Flag of registration (Ranked by tonnage registered)							World
	Liberia	Panama	Marshall Islands	China, Hong Kong SAR	Singapore	China	Malta	
Greece	120 061	23 019	89 276	658	1 185	0	58 279	393 033
China	25 900	37 513	12 762	84 767	5 813	121 810	2 531	301 997
Japan	29 820	120 706	17 183	2 477	10 883	0	853	237 673
Singapore	25 357	13 170	10 317	6 582	68 494	1 101	4 234	140 825
China, Hong Kong SAR	7 667	22 257	4 232	72 339	3 999	196	1 098	117 287
Korea, Republic of	5 919	41 284	28 992	862	818	2	119	97 144
Germany	30 037	663	3 502	1 125	4 222	0	3 164	76 981
China, Taiwan Province of	11 884	20 787	1 272	3 585	12 158	3	0	58 549
United Kingdom	19 881	2 999	9 098	96	261	0	3 998	58 024
Norway	4 913	1 486	5 821	7 984	3 677	0	997	55 519
World	378 323	364 519	299 144	199 989	134 763	123 423	108 968	2 253 539

Εικόνα 3: Οικονομία ιδιοκτησίας (κατάταξη ανά χωρητικότητα ιδιοκτησίας). [Πηγή: UNCTAD, 2023]

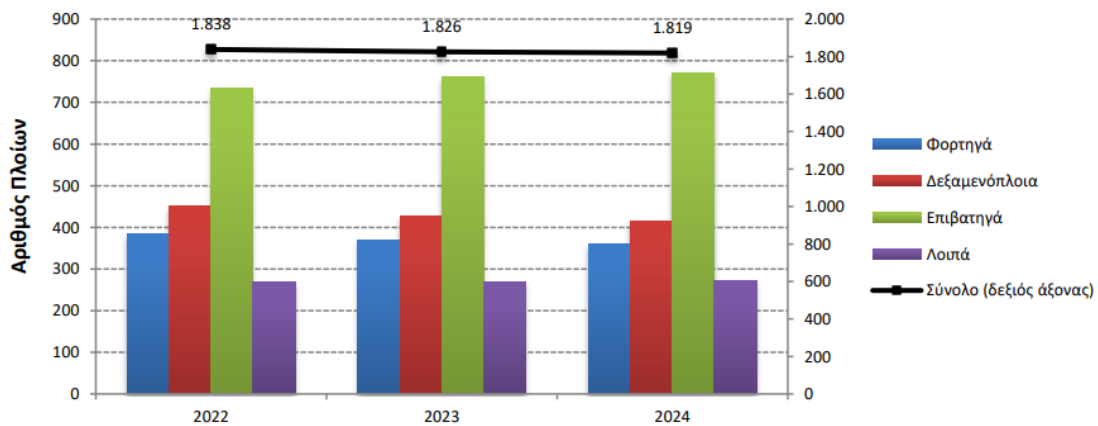
Υπάρχει πληθώρα ελληνικών εταιρειών που μετέχουν είτε στον χώρο της ναυτιλίας, είτε σε παραναυτιλιακές δραστηριότητες. Πιο συγκεκριμένα, οι Έλληνες πλοιοκτήτες κατέχουν το 31,27 % του παγκόσμιου στόλου πετρελαιοφόρων, το 25,32% του παγκόσμιου στόλου μεταφοράς χύδην ξηρού φορτίου, το 22,65% το παγκόσμιο στόλου μεταφοράς υγροποιημένου φυσικού αερίου (LNG), το 15,79% του παγκόσμιου στόλου μεταφοράς χημικών και προϊόντων πετρελαίου, το 11,46% του παγκόσμιου στόλου μεταφοράς υγροποιημένου αερίου πετρελαίου (LPG) και το 8,92% του παγκόσμιου στόλου μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων (Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, 2023). Αξίζει να σημειωθεί ότι, η ελληνική ναυτιλία αυξάνοντας συνεχώς τις οικονομίες κλίμακας καταφέρνει να διατηρεί χαμηλά ποσοστά ως προς το κόστος μεταφοράς. Οι Έλληνες πλοιοκτήτες δραστηριοποιούνται κυρίως στην bulk/trump ναυτιλία καταφέροντας να μεγιστοποιούν την χωρητικότητα των πλοίων τους σχεδόν σε διπλάσιο βαθμό σε σχέση με το παγκόσμιο μέσο όρο. Ο τομέας αυτός εξειδικεύεται κυρίως στη μεταφορά βασικών προϊόντων όπως ξηρά φορτία σιτηρά, γεωργικά προϊόντα, πρώτες ύλες, όπως πετρέλαιο, σιδηρομετάλλευμα, χημικά προϊόντα, άνθρακας, φυσικό αέριο, λιπάσματα και δασικά προϊόντα (Stopford, 2016).

Ship Type Analysis of the Greek-owned Fleet
(in dwt, ships > 1,000 gt)



Εικόνα 4: Χαρακτηριστικά ελληνόκτητου στόλου. [Πηγή: *S&P Global Market Intelligence*. όπως αναφέρεται στην Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών 2023]

Σύμφωνα με τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) για την εικόνα του ελληνικού εμπορικού στόλου όπως κατεγράφη τον Μάρτιο του 2024, η Ελλάδα αριθμεί 1.819 πλοία (διαφορετικών σημαιών νηολόγησης) Ολικής Χωρητικότητας άνω των 100 ΚΟΧ. Από αυτά τα επιβατηγά πλοία καταλαμβάνουν την πρώτη θέση με στόλο 772 πλοία και ακολουθούν 415 δεξαμενόπλοια, 359 φορτηγά και τα υπόλοιπα 273 αφορούν επιπρόσθετες κατηγορίες π.χ. αλιευτικά, ρυμουλκά πλοία (ΕΛΣΤΑΤ, 2024).



Εικόνα 5: Δύναμη ελληνικών πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω, ανά κατηγορία πλοίων, Μάρτιος 2022-2024. [Πηγή: ΕΣΤΑΤ, 2024]

2.2 Οι σημαντικότεροι λιμένες της Ελλάδας

Τα λιμάνια αποτελούν καίρια είσοδο για την εισαγωγή και εξαγωγή αγαθών. Η γεωγραφία της Ελλάδας, με την μεγάλη της ακτογραμμή, τον πλούτο των νησιών της, αλλά και το χερσαίο δίκτυο που ενώνει, καθιστά τα λιμάνια της κρίσιμα για το διεθνές εμπόριο. Το ελληνικό δημόσιο, στην προσπάθειά του να κερδίσει επενδυτές και να αυξήσει τα έσοδα του ελληνικού κράτους, στρέφεται προς τις ιδιωτικοποιήσεις μεγάλων λιμανιών της χώρας, ανακηρύσσοντας διαγωνισμούς εκδήλωσης ενδιαφέροντος επενδυτών.

Η χώρα διαθέτει μια πληθώρα λιμανιών σε διάφορες περιοχές της. Ο αριθμός των λιμανιών στην Ελλάδα είναι περίπου 600, μεταξύ φυσικών και τεχνητών λιμανιών. Αυτά τα λιμάνια καλύπτουν τις ανάγκες της χώρας σε θαλάσσιες μεταφορές και εξυπηρετούν εμπορικές, τουριστικές και επιβατηγές δραστηριότητες. Μερικά από τα σημαντικότερα λιμάνια περιλαμβάνουν το λιμάνι του Πειραιά, της Θεσσαλονίκης, του Λαυρίου, των Πατρών και το λιμάνι της Ηγουμενίτσας. Αυτά τα λιμάνια αποτελούν σημαντικά κέντρα εμπορευματικής κίνησης και διακίνησης εμπορευμάτων, καθώς και κόμβους για τον τουρισμό και τις θαλάσσιες μετακινήσεις. Τα ελληνικά λιμάνια παρέχουν σημαντικές υπηρεσίες όχι μόνο στην

εμπορική ναυτιλία, αλλά και στην τουριστική βιομηχανία, συμβάλλοντας στην οικονομική ανάπτυξη και ενισχύοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα της χώρας.

2.2.1 Το λιμάνι του Πειραιά

Ο Πειραιάς, είναι το μεγαλύτερο λιμάνι της χώρας και ένας από τους μεγαλύτερους λιμένες της Ευρώπης. Σε σειρά κατάταξης ανάμεσα στα 10 κορυφαία λιμάνια της Ευρώπης βρίσκεται στην πέμπτη θέση με 5 εκατομμύρια TEU στο πρώτο εξάμηνο του 2023, και δεύτερο στην Μεσόγειο ύστερα από δημοσιευθέντα στοιχεία (Ullyett, 2023). Αναλαμβάνει σημαντικό ρόλο στις εισαγωγές-εξαγωγές και στις επιβατικές μεταφορές στην ευρύτερη οικονομία. Η αναβάθμιση του λιμανιού του Πειραιά πραγματοποιήθηκε μέσω δημόσιας-ιδιωτικής συνεργασίας (PPP), του ΟΛΠ Α.Ε. και του κινεζικού ομίλου της COSCO, όπου επένδυσε στην υποδομή και τη λειτουργία του λιμανιού καθώς επίσης η ίδια, κατέχει σημαντικό μέρος της ιδιοκτησίας του λιμανιού. Η εταιρεία ήδη διαχειρίζεται μεγάλο μέρος των προβλητών του λιμανιού του Πειραιά, έχοντας έντονη δραστηριότητα κυρίως στις προβλήτες φορτοεκφόρτωσης εμπορευματοκιβωτίων (Καραγεώργος, 2020).



Εικόνα 6: Λιμάνι Πειραιά. [Πηγή: Revis Travel, χ.χ.]

2.2.2 Το λιμάνι της Θεσσαλονίκης

Ακολουθεί το λιμάνι της Θεσσαλονίκης του δεύτερου μεγαλύτερου λιμανιού της χώρας η διαχείριση του οποίου γίνεται από την εταιρεία South Europe Gateway Thessaloniki (SEGT) Ltd. Η διαχείριση του λιμανιού περιλαμβάνει δραστηριότητες, όπως η επέκταση των διαλειτουργικών υπηρεσιών στα Σκόπια, η υποβολή προσφορών για την υποχώρηση της αποθήκης B2 στην προβλήτα του λιμένα της Θεσσαλονίκης για τη λειτουργία ενός εστιατορίου/μπαρ, και η συνεργασία με την Ashdod Port Company Ltd εταιρεία που δραστηριοποιείται στις μεταφορές με ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην διανομή και διαχείριση των εμπορευμάτων στα άλλα κράτη (Κόκκορης, 2022).



Εικόνα 7: Λιμάνι Θεσσαλονίκης. [Πηγή: Makthes.gr, 2020]

2.2.3 Το λιμάνι της Ηγουμενίτσας

Ο Όμιλος Grimaldi Group σε συνεργασία με τις Minoan Lines και Investment Construction Commercial and Industrial απέκτησε το 67% του μετοχικού κεφαλαίου του λιμανιού της Ηγουμενίτσας. Η εταιρεία ιταλικών συμφερόντων εξέφρασε έντονα το ενδιαφέρον της για το λιμάνι της Ηγουμενίτσας, του Ηρακλείου, της Πάτρας και της Καβάλας, καθώς η γεωγραφική τοποθεσία των λιμένων εξυπηρετεί άμεσα τις εμπορικές δραστηριότητες, από και προς την Ιταλία. Η Grimaldi Group διαχειρίζεται διάφορες γραμμές που συνδέουν την Ηγουμενίτσα με τους ιταλικούς λιμένες Ancona και Brindisi, κυρίως για τη μεταφορά αυτοκινήτων και επιβατών.

Αυτές οι συνδέσεις στην Αδριατική είναι ζωτικής σημασίας για τη μεταφορά αγαθών μεταξύ Ιταλίας, Ελλάδας, Τουρκίας και ολόκληρης της Βαλκανικής χερσονήσου.



Εικόνα 8: Λιμάνι Ηγουμενίτσας. [Πηγή: igoumenitsa.gr. χ.χ.]

2.2.4 Το λιμάνι του Ηρακλείου

Μετά από την απόκτηση της Ηγουμενίτσας η εταιρεία στράφηκε και προς το λιμάνι του Ηρακλείου της Κρήτης αγοράζοντας το 67% έναντι του ποσού των 80 εκατ. ευρώ. Ειδικά, η αξιοποίηση του Οργανισμού Λιμένος Ηρακλείου, αποτελεί ιδανική επενδυτική ευκαιρία, καθώς εντάσσεται σε ένα ευρύτερο αναπτυξιακό σχέδιο για την αναβάθμιση των υποδομών της Κρήτης, με την κατασκευή του Βόρειου Οδικού Άξονα Κρήτης (Β.Ο.Α.Κ.), και του Νέου Διεθνούς Αερολιμένα Ηρακλείου. Η πραγματοποίηση αυτών των έργων στο μέλλον θα αναβαθμίσουν την περιοχή, αυξάνοντας τη μεταφορά επιβατών και αγαθών, και προωθώντας νέες επιχειρήσεις που σχετίζονται με το ναυτιλιακό τουρισμό, στο να δραστηριοποιηθούν εκ νέου (Παπακωνσταντίνου, 2023).



Εικόνα 9: Λιμάνι Ηρακλείου. [Πηγή: Radio me 88.4. χ.χ.]

2.2.5 Το λιμάνι της Αλεξανδρούπολης

Το λιμάνι της Αλεξανδρούπολης αν και είναι ένα μικρό σε έκταση λιμάνι, με μικρή εμπορική δραστηριότητα, παρουσιάζει ενδιαφέρον κυρίως για τη γεωγραφική του θέση και τους σκοπούς που εξυπηρετεί. Μέχρι σήμερα ανήκει στο ελληνικό δημόσιο και διαχειρίζεται από την Λιμενική Αρχή Αλεξανδρούπολης Α.Ε. Η εταιρεία είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση και τη λειτουργία του λιμανιού, καθώς και για την παροχή υπηρεσιών στους πελάτες του λιμανιού (Κώτσης, 2022). Το λιμάνι μπορεί να υποστηρίξει υπηρεσίες μεταφορών φορτίων χύδην LNG καθώς και μεταφορές επιβατών.

Η σημαντικότητα του λιμανιού της Αλεξανδρούπολης αναδείχθηκε ως απόρροια της ενεργειακής κρίσης και του Ρώσο-ουκρανικού πολέμου. Λόγω της γεωγραφικής θέσης της κατά τη διάρκεια του πολέμου, εξυπηρέτησε στη μεταφορά και ενίσχυση των δυνάμεων στην Ουκρανία διαμέσου των χωρών των Βαλκανίων χωρίς να παρεμποδίζεται από τις ρωσικές δυνάμεις που βρίσκονταν στην Μαύρη θάλασσα. Επιπλέον, η μεταφορά φυσικού αερίου και η διάθεση του ανά τον κόσμο, είναι ένα από τα προβλεπόμενα έργα που έχει ζητηθεί. Πάρα ταύτα, προβλέπεται η χορήγηση άδειας για την κατασκευή μιας νέας πλωτής μονάδας αποθήκευσης και αεριοποίησης φυσικού αερίου που θα αναπτυχθεί στο Θρακικό Πέλαγος, ανοικτά της Αλεξανδρούπολης (Κώτσης, 2022).

Επιπρόσθετα, σημαντική είναι και η ελληνική πρόταση προς την ΕΕ να αξιοποιηθεί το λιμάνι ως κόμβος διαμεταφοράς σιτηρών από την Ουκρανία και εξαγωγής τους προς τη διεθνή αγορά, ώστε να συμβάλει στην αποτροπή μιας διαφαινόμενης επισιτιστικής κρίσης.



Εικόνα 10: Λιμάνι Αλεξανδρούπολης. [Πηγή: ΝΑΥΤΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ χ.χ.]

2.2.6 Τα λιμάνια των Πατρών, Λαυρίου, Βόλου και Κέρκυρας

Η διαχείριση των λιμανιών της Πάτρας, του Λαυρίου, του Βόλου και της Κέρκυρας γίνεται από το ελληνικό δημόσιο και πιο συγκεκριμένα από τις αντίστοιχες λιμενικές αρχές της κάθε περιοχής. Για τα λιμάνια υπάρχει πρόβλεψη για προκήρυξη διαγωνισμών ιδιωτικοποίησης, ένα πλάνο που ακόμα δεν έχει πραγματοποιηθεί.

Πιο συγκεκριμένα, η διαχείριση του λιμανιού της Πάτρας είναι μία από τις πύλες της χώρας προς την Ευρώπη. Αποτελεί ένα από τα πλέον σύγχρονα λιμάνια στη Μεσόγειο, προσφέροντας σύγχρονες υποδομές λιμένων, μία σύγχρονη πύλη κρουαζιέρων, υπηρεσίες φιλοξενίας με διεθνή πρότυπα υγείας και ασφάλειας (Οργανισμός Λιμένος Πατρών, 2023).

Αντίστοιχα, το λιμάνι της Κέρκυρας διαχειρίζεται από την Λιμενική Αρχή Κέρκυρας. Το λιμάνι αυτό είναι ένας σημαντικός προορισμός για κρουαζιέρες, με πολλές υπηρεσίες διαθέσιμες για τους επιβάτες. Επίσης, παρέχεται πληροφόρηση σε πραγματικό χρόνο για τα πλοία που φθάνουν και αναχωρούν από το λιμάνι (Οργανισμός Λιμένα Κέρκυρας, 2023).

Το λιμάνι του Βόλου βρίσκεται στον Παγασητικό κόλπο και αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα λιμάνια της κεντρικής Ελλάδας. Με στρατηγική γεωγραφική θέση, συνδέει τη Θεσσαλία με το Αιγαίο Πέλαγος και εξυπηρετεί επιβατηκές και

εμπορευματικές δραστηριότητες. Διαθέτει σύγχρονες εγκαταστάσεις που υποστηρίζουν τη διακίνηση εμπορευμάτων, όπως γεωργικά προϊόντα, βιομηχανικά αγαθά και οχήματα, ενώ ταυτόχρονα παρέχει υπηρεσίες κρουαζιέρας. Η ανάπτυξη του λιμανιού ενισχύει την τοπική οικονομία, δημιουργεί θέσεις εργασίας και συμβάλλει στην ευρύτερη οικονομική ανάπτυξη της περιοχής (Οργανισμός Λιμένα Βόλου, 2023).

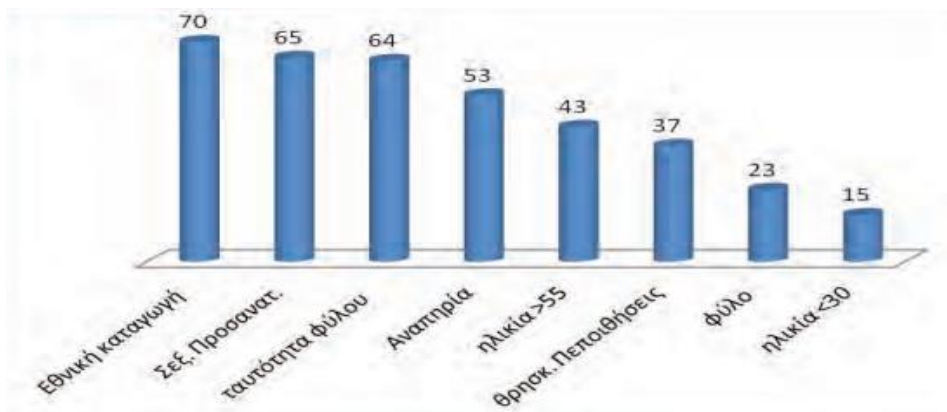
Τέλος, το λιμάνι του Λαυρίου είναι το τρίτο μεγαλύτερο επιβατηγό λιμάνι στην Αττική. Εξυπηρετεί περίπου 180 χιλιάδες επιβάτες ετησίως και λόγω της γεωγραφικής του θέσης συνδέει διάφορες επιβατικές γραμμές των γύρω περιοχών και νήσων (Οργανισμός Λιμένος Λαυρίου, 2023).

Συμπερασματικά, ο ρόλος των Λιμενικών Αρχών είναι κρίσιμος καθώς αποτελούν θεμελιώδη μέρος της υποδομής και της οικονομίας της χώρας. Υποστηρίζουν το διεθνές εμπόριο, την ανάπτυξη του τουρισμού, δημιουργώντας θέσεις εργασίας και συμβάλλοντας στην συνολική οικονομική ανάπτυξη της χώρας αποδεικνύοντας την σημαντικότητα της γεωγραφικής θέσης της Ελλάδας στον παγκόσμιο χάρτη.

Κεφάλαιο 3: Οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες στην ναυτιλία

Η έννοια των κοινωνικών διακρίσεων στον χώρο εργασίας, σχετίζεται στενά με την προώθηση ίσων ευκαιριών και επικεντρώνεται στον προσανατολισμό προς την ισότιμη πρόσβαση στην επιλογή επαγγέλματος, στη διαδικασία πρόσληψης, καθώς και την προαγωγή σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας. Αυτό περιλαμβάνει την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης μεταξύ των ανθρώπων, εξασφαλίζοντας σημαντικά την πρόσβαση τους σε ίσες ευκαιρίες απασχόλησης, ενημέρωσης, και επαγγελματικής κατάρτισης. Πολύ σημαντικός παράγοντας, που δεν πρέπει να παραληφθεί είναι η διασφάλιση αξιοπρεπών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, για όλους. Τελικός στόχος είναι, η συμμετοχή, η συμπερίληψη και οι ίσες ευκαιρίες στην εργασία όλων των ομάδων, σε οποιοδήποτε κλάδο επαγγελματικής απασχόλησης (Μπαλούρδος, Ν. Σ., Τραμουντάνης, Α., & Χρυσάκης, Μ., 2014).

Ο όρος «Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες» αναφέρεται σε κοινωνικές ομάδες ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ή αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο σε σύγκριση με άλλες ομάδες στην κοινωνία. Οι ομάδες μπορεί να εκτίθενται σε ευάλωτη θέση λόγω διακρίσεων, κοινωνικών ανισοτήτων, οικονομικής αδυναμίας, αναπηρίας, κοινωνικοοικονομικής θέσης, εθνικότητας, φύλου, ηλικίας, σεξουαλικής ταυτότητας, θρησκείας, ή άλλων χαρακτηριστικών. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη το 2012 από το Ερευνητικό Κέντρο Κοινωνικών Επιστημών (ΕΚΚΕ) σε συνεργασία με τον Οργανισμό Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΟΑΕΔ), κατεγράφη ότι η εθνική καταγωγή αποτελεί τον παράγοντα με το υψηλότερο ποσοστό διάκρισης στην Ελλάδα, καταγράφοντας ποσοστό 70%. Ακολούθησαν η σεξουαλική προτίμηση με ποσοστό 65%, η ταυτότητα φύλου με 64%, η αναπηρία με 53%, άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών με 43%, θρησκεία με 37%, φύλο με 23%, και άτομα ηλικίας κάτω των 30 ετών με 15%, (Μπαλούρδος και συν., 2014).



Εικόνα 11: Τύποι διακρίσεων στην Ελλάδα. [Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012 όπως αναφέρεται στο Μπαλούρδος κ. συν., 2014]

Στον τομέα της ναυτιλίας η εικόνα των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων περιλαμβάνει άτομα που εργάζονται σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας ή αντιμετωπίζουν περιορισμούς και προκλήσεις στον κλάδο. Οι ομάδες μπορεί να περιλαμβάνουν ναυτικούς, πλοίαρχους, πληρώματα πλοίων και διοικητικό προσωπικό, εργαζομένους σε λιμάνια και ναυπηγεία.

Οι εν λόγω κατηγορίες εργαζομένων ενδέχεται να αντιμετωπίζουν προβλήματα όπως χαμηλότερες αμοιβές, έλλειψη ασφάλειας στην εργασία, αυξημένο χρόνο εργασίας και αυξημένο κίνδυνο ατυχημάτων. Επιπλέον, διάφοροι παράγοντες όπως εθνική καταγωγή, φύλο, ηλικία και κοινωνική θέση μπορεί να συμβάλλουν στην ευάλωτη θέση των εργαζομένων στη ναυτιλία.

Η προσέγγιση της ισότιμης μεταχείρισης και η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη ναυτιλία αποτελούν κρίσιμα θέματα για τη βελτίωση της κατάστασης των ευάλωτων ομάδων στον τομέα.

3.1 Η Ισότητα των φύλων στην Ναυτιλία

Η ελληνική ναυτιλία βρίσκεται σε μια εποχή έντονων μεταβολών και ανακατατάξεων, απαιτώντας μια εμπειριστατωμένη ανάλυση της τρέχουσας

κατάστασης για την αποτύπωση των προκλήσεων και των ευκαιριών που παρουσιάζονται στους εργαζόμενους του τομέα, συμπεριλαμβανομένων ανδρών, γυναικών ακόμα και διεμφυλικών ατόμων.

Η έννοια της ισότητας των φύλων, όπως ορίζεται από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, αναφέρεται στο δίκαιο και ισότιμο καταμερισμό των παροχών και των ευθυνών μεταξύ ανδρών, γυναικών και όλων των φύλων. Αυτή η προσέγγιση αναγνωρίζει τη σημασία της δικαιοσύνης στον καταμερισμό των υποχρεώσεων και των πλεονεκτημάτων, περιλαμβάνοντας όλες τις διαφορετικές ταυτότητες. Επιπλέον, υποδηλώνει τον σεβασμό προς όλους τους ανθρώπους, ανεξαρτήτως του φύλου, και επιδιώκει την αποφυγή διακρίσεων αντιμετωπίζοντας τις ανισότητες που προκύπτουν μεταξύ των φύλων, οι οποίες περιορίζουν τη δυνατότητα κάθε ατόμου να απολαμβάνει ίσες ευκαιρίες σε τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση και οι οικονομικές προοπτικές, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο του (Martinez, 2022).

Η ισότητα των φύλων έχει καθοριστική σημασία, διότι ιστορικά, παγκοσμίως, οι κοινωνίες είχαν υιοθετήσει την άποψη περί "αδυναμίας" ή "μειονεξίας" των γυναικών, των τρανς ατόμων και των μη δυαδικών ατόμων ή αλλιώς διεμφυλικών ατόμων σε σχέση με τους άνδρες. Για την καλύτερη κατανόηση του όρου, σημειώνεται ότι το «διεμφυλικό» άτομο, αφορά το πρόσωπο που έχει φύλο ή ταυτότητα φύλου που δεν είναι αποκλειστικά άνδρας ή γυναίκα (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2024).

Σήμερα, η εφαρμογή της ισότητας των φύλων έχει συμβάλει στη μετασχηματιστική αλλαγή των ρόλων και των προσδοκιών που υπάρχει για τους άνδρες, τις γυναίκες και όλα τα φύλα, τόσο στην εργασία όσο και στον οικογενειακό και κοινωνικό χώρο. Ο κόσμος εξελίσσεται θετικά όταν αναγνωρίζονται και γίνονται αποδεκτά τα talέντα, οι δεξιότητες και οι ικανότητες κάθε ατόμου, ανεξαρτήτως φύλου. Ωστόσο, οι προκλήσεις παραμένουν. Η ανισότητα στις αμοιβές και οι δυσκολίες προαγωγής για γυναίκες παραμένουν θέματα προς επίλυση. Επιπλέον, οι ευκαιρίες για άτομα

που ταυτίζονται ως trans/διεμφυλικά ενδέχεται να αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις και δυσκολίες στην ενσωμάτωση στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ εκπονεί και δημοσιεύει ετησίως τον Παγκόσμιο Δείκτη Ισότητας μεταξύ των Φύλων. Η έκθεση μετρά το εύρος του χάσματος μεταξύ των φύλων σε τέσσερις βασικές διαστάσεις: Οικονομική Συμμετοχή και Ευκαιρίες, Μορφωτικό Επίπεδο, Υγεία και Διαβίωση, και Πολιτική Ενδυνάμωση. Σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιεύτηκαν για το 2024, ανάμεσα σε 156 χώρες παγκοσμίως, η Ισλανδία κατατάσσεται στην πρώτη θέση με ποσοστό ισότητας φύλων 91%, ενώ η Ελλάδα βρίσκεται στην 94η θέση με ποσοστό ισότητας 69%, (*Gender Equality by Country 2024, χ.χ.*).

Κατά συνέπεια, η προώθηση της πολυπολιτισμικότητας και η διασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων, αποτελούν θεμέλια για τη διαχείριση των προκλήσεων που προκύπτουν από τις διαφορετικές ταυτότητες και φύλα.

3.1.1 Οι γυναίκες στην ναυτιλία

Στον τομέα της ναυτιλίας, η διαφοροποίηση των επαγγελματικών ευκαιριών και η προώθηση της ισότητας φύλων αποτελούν προτεραιότητες. Η συμμετοχή των γυναικών αντιπροσωπεύει ολοένα και μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού του τομέα, καταδεικνύοντας την εξέλιξή τους, και τονίζοντας τη σημασία της διαφορετικότητας και της ισότητας στον εργασιακό χώρο. Παρά τις παραδοσιακές αντιλήψεις περί ανδροκρατούμενων κλάδων, οι γυναίκες καθίστανται ολοένα και πιο ενεργά μέλη της ναυτιλιακής κοινότητας, κατακτώντας ρόλους και θέσεις που έως πρότινος θεωρούνταν αποκλειστικότητα των ανδρών.

Οι γυναίκες στην ναυτιλία αντιμετωπίζουν μοναδικές προκλήσεις, αλλά ταυτόχρονα φέρνουν στον κλάδο την καινοτομία και την εμπειρία τους. Η συμμετοχή τους σε καθήκοντα όπως η ναυτική ναύλωση, η διοίκηση πλοίων, και η ναυτική ασφάλεια αναδεικνύει τον ρόλο τους στη διαμόρφωση του μέλλοντος της επαγγελματικής ναυτιλίας. Πέρα από το πλούσιο τεχνικό και επαγγελματικό τους υπόβαθρο, οι

γυναίκες συμβάλλουν και στη διαμόρφωση ενός πιο ισορροπημένου και πολυπολιτισμικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η προώθηση της ισότητας και η αναγνώριση των κατορθωμάτων τους αναδεικνύουν τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν σε έναν τομέα που έχει καίρια σημασία για την παγκόσμια οικονομία (Belcher, κ. συν., 2003).

Στην παγκόσμια ναυτιλία οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 29% του συνολικού εργατικού δυναμικού και το 20% του εργατικού δυναμικού όσο αφορά τις ναυτιλιακές αρχές στα κράτη μέλη (Κυπριωτάκη, 2023). Σήμερα, πάνω στα πλοία εργάζονται 1,89 εκατομμύρια ναυτικοί άνδρες και γυναίκες σε πάνω από 74.000 πλοία. Σύμφωνα με την έκθεση του ναυτικού εργατικού δυναμικού της BIMCO/ICS 2021, οι γυναίκες ναυτικοί αντιπροσωπεύουν το 1,2% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού (24.059 γυναίκες), σημειώνοντας αύξηση της τάξεως του 45,8% από το 2015 με κύριο κλάδο δραστηριοποίησής τους την κρουαζιέρα (International Chamber of Shipping [ICS], 2021).



Εικόνα 12: Γυναίκες σε πλοία ελληνικής σημαίας ανά ειδικότητα, 2020. [Πηγή: IOBE, 2023]

Σήμερα, οι γυναίκες στην ελληνική ναυτιλία καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης και επηρεάζοντας τη δυναμική του τομέα. Οι πρόσφατες εξελίξεις καταδεικνύουν μια σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε πλοία, με πλοίαρχους, ναύτες και άλλες ναυτιλιακές θέσεις που καταδεικνύουν τον ανοικτό και προοδευτικό χαρακτήρα της ελληνικής ναυτιλίας (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών [IOBE], 2023).

Επιπλέον, οι γυναίκες αποτελούν παράγοντα που συνεισφέρει στο σύνολο της ναυτιλιακής κοινότητας, καταλαμβάνοντας θέσεις στη διοίκηση εταιριών, στη ναυτιλιακή έρευνα και ανάπτυξη, καθώς και σε εκπαιδευτικούς ρόλους. Η πρόοδος των γυναικών, όχι μόνο αντικατοπτρίζει την αναγνώριση των ικανοτήτων τους, αλλά επίσης ενισχύει την ισορροπία στον κόσμο της ελληνικής ναυτιλίας.

3.1.2 Τα διεμφυλικά άτομα στο χώρο της ναυτιλίας

Τα διεμφυλικά άτομα, μετέχουν και δραστηριοποιούνται σε πολλούς κλάδους της κοινωνίας, και αρχίζουν να καταλαμβάνουν τη θέση που τους αναλογεί και στον χώρο της ναυτιλίας. Η πορεία προόδου της κοινωνίας προς την αποδοχή της διαφορετικότητας έχει ανοίξει τον δρόμο για περισσότερες ευκαιρίες και προοπτικές για τα διεμφυλικά άτομα και στον ναυτιλιακό χώρο. Η διαφορετικότητα συνεισφέρει στην επίλυση προκλήσεων και στην επίτευξη κοινών στόχων, διαμορφώνοντας έναν χώρο εργασίας όπου ο σεβασμός, η συνύπαρξη και η ισότιμη αντιμετώπιση κυριαρχούν. Πολλές εταιρείες έχουν εφαρμόσει σημαντικές αλλαγές στην πολιτική τους για τη συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο, προκειμένου να διασφαλίσουν μια περιβαλλοντική εξέλιξη όπου οι υπάλληλοι νιώθουν άνετα, χωρίς ο σεξουαλικός τους προσανατολισμός να αποτελεί λόγο απομόνωσης ή ακόμη και αποκλεισμού από τον χώρο εργασίας.

Πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Boston Consulting Group (συμβουλευτική εταιρεία που εστιάζει στη συμβουλευτική εταιρειών για επιχειρηματικούς σκοπούς), που περιλάμβανε 2.230 άτομα με ταυτότητα φύλου που

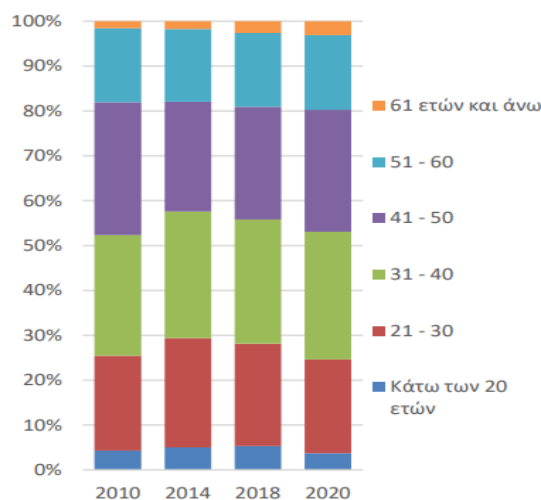
διαφέρει από τον φυσικό φύλο τους (TGNC), σε οκτώ χώρες (Αμερική, Μεξικό, Βραζιλία, Γερμανία, Αγγλία, Γαλλία, Αυστραλία, Ινδία), αποκαλύπτει ότι η πλειοψηφία των ατόμων αντιμετωπίζει καθημερινά περιορισμένες ή ακόμη και έντονες μορφές επιθετικότητας, αγένειας και διακρίσεων στον εργασιακό τους χώρο (Dupreelle κ. συν., 2023). Οι εταιρείες αντιμετωπίζουν προβλήματα στη διαχείριση των διεμφυλικών υπαλλήλων αντιμετωπίζοντας σημαντικές συνέπειες. Σύμφωνα με την έρευνα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων προτιμά να μην υποβάλει αίτηση για μια θέση εργασίας λόγω των προβλημάτων που ενδέχεται να αντιμετωπίσει, ενώ ακολουθούν αποτελέσματα που δείχνουν ότι, οι εργαζόμενοι εγκαταλείπουν τη διαδικασία πρόσληψης, απορρίπτουν μια προσφορά εργασίας και τέλος αποχωρούν από την εργασία λόγω έλλειψης συμβατότητας με την πολιτική της εταιρείας.

Παρά ταύτα, πρέπει να αντιμετωπιστούν ακόμη προκλήσεις, όπως η ανάγκη για ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τα θέματα της διαφορετικής σεξουαλικής ταυτότητας και η δημιουργία πολιτικών που θα προάγουν την ισότητα στον εν λόγω κλάδο. Η συμμετοχή των διεμφυλικών ατόμων στη ναυτιλία αποτελεί σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της αναγνώρισης και της συμπερίληψης όλων των ανθρώπων ανεξαρτήτου σεξουαλικής προτίμησης σε έναν τομέα ουσιώδους στρατηγικής σημασίας για την παγκόσμια οικονομία.

3.2 Ηλικιακές Διακρίσεις στο χώρο της ναυτιλίας

Ο τομέας της ελληνικής ναυτιλίας αντιμετωπίζει προκλήσεις στις ηλικιακές διακρίσεις, παρά τις προσπάθειες για εδραίωση της ισότητας και της διαφοροποίησης στον εργασιακό χώρο. Η εμφανιζόμενη τάση προς την απασχόληση νεότερου προσωπικού, σε συνδυασμό με τις αυξημένες απαιτήσεις για τεχνολογική εξειδίκευση, έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου ηλικιακά έμπειροι εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίζουν προκλήσεις. Οι προκλήσεις αυτές έρχονται σε αντίθεση με την ανάγκη διατήρησης ενός ισορροπημένου και ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού. Οι ηλικιακές διακρίσεις μπορεί να επηρεάσουν την πρόσβαση των

μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων, σε ευκαιρίες εξέλιξης και επαγγελματικής ανέλιξης, δημιουργώντας μια αίσθηση περιθωριοποίησης. Με βάση τα τελευταία στοιχεία που δημοσίευσε ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labour Organization, ILO), το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ανά φύλλο και ηλικία 25 και άνω, ανέρχεται κατά μέσο όρο στο 55,7% (ILO Data Explorer, χ.χ.). Αναλυτικότερα, για το έτος 2020 καταγράφηκε ότι το 3,7% των εργαζομένων στην ελληνική ναυτιλία είναι μέχρι 20 ετών, το 20,9% αντιστοιχεί στην ηλικιακή ομάδα 21-30 ετών, το 27,2% στην ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών, το 16,7% στην ηλικιακή ομάδα 51-60 ετών και τέλος το 3,1% στην ηλικιακή ομάδα άνω των 60 ετών (IOBE, 2023). Με βάση τα δημοσιευθέντα στοιχεία, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 41-50, γεγονός που αποδεικνύει ότι ο ναυτιλιακός κλάδος δεν περιορίζει τις συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες ενώ παράλληλα το ποσοστό των άνω των 60 ετών (3,1%), δεν είναι διόλου αμελητέο καθώς διαπιστώνει ότι οι άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας δεν αποκλείονται από την εργασία στον χώρο της ναυτιλίας. Για την συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα γνωστοποιείται ότι, για τους ναυτικούς που έχουν συνταξιοδοτηθεί υπάρχει η δυνατότητα επανένταξής τους στην εργασία στα πλοία αν και εφόσον η ηλικία τους είναι μέχρι 65 ετών, ενώ για την απασχόλησή τους σε διοικητικές θέσεις γραφείων δεν υπάρχει ηλικιακό όριο (Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών, χ.χ.).



Εικόνα 13: Εικόνα 12: Ηλικία, 2010-2020. [Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022]

Ωστόσο, για να αντιμετωπιστούν τυχόν αποκλεισμοί διαφόρων ηλικιακών ομάδων είναι αναγκαίο οι εταιρείες να επικεντρωθούν σε πολιτικές που προωθούν την ισότητα και να αξιοποιούν το ευρύ φάσμα των δεξιοτήτων και των εμπειριών που προσφέρουν οι εργαζόμενοι όλων των ηλικιών. Η προώθηση μιας κουλτούρας εκτίμησης για την ποικιλομορφία μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου η ηλικία δεν αποτελεί εμπόδιο για την εξέλιξη και την επιτυχία.

3.3 Φυλετικές Διακρίσεις και Θρησκεία.

Η καταγωγή και η θρησκευτική επιλογή αποτελεί σημαντικό κομμάτι της κοινωνίας, επηρεάζοντας διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης και της ναυτιλίας. Στον χώρο της ναυτιλίας, η διαχείριση της πολυπολιτισμικότητας αποτελεί πρόκληση για τις εταιρείες και τους ναυτικούς. Οι πρακτικές πρόσληψης, οι ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας και ο εργασιακός περίγυρος κάποιες φορές επηρεάζονται από προκαταλήψεις που σχετίζονται με τη εθνικότητα και τη θρησκεία, και κάποιες άλλες όχι.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες για να στελεχώσουν το εργατικό δυναμικό τους, αναζητούν ναυτικούς με ποιοτικά χαρακτηριστικά. Είναι γεγονός ότι σε έναν τόσο ανταγωνιστικό κλάδο, οι εταιρείες δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες επιλογής προσωπικού, παρά το γεγονός ότι μπορεί να διαθέτουν τους αντίστοιχους πόρους. Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να καλύψουν ένα ευρύ φάσμα μισθολογικών απαιτήσεων και να προσφέρουν μόνιμη απασχόληση. Στον αντίποδα, οι μικρές επιχειρήσεις δεν προσφέρουν τα αντίστοιχα κίνητρα με αποτέλεσμα να έχουν περιορισμένη δυνατότητα επιλογών ως προς τους εργαζομένους τους.

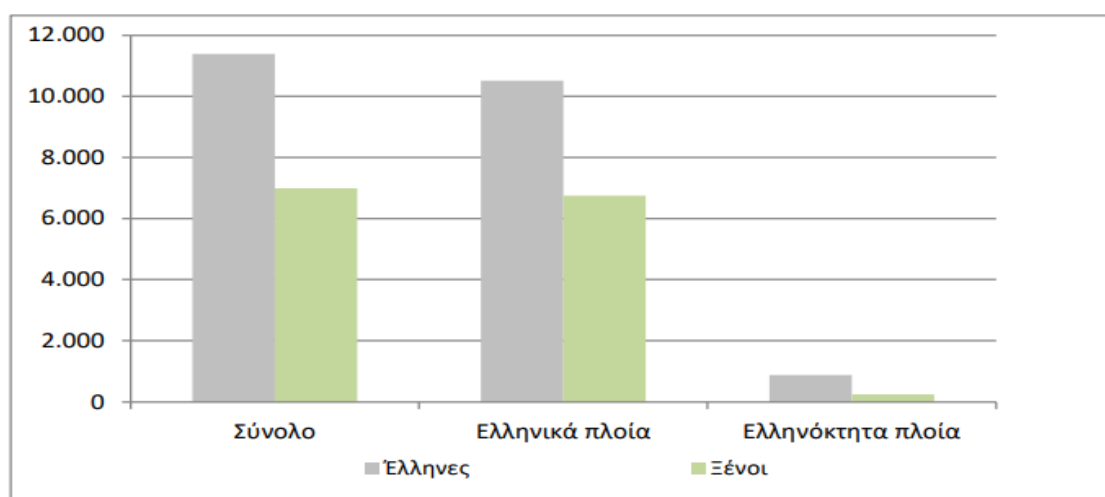
Στην Ελληνική Ναυτιλία, παρατηρείται πληθώρα πολιτισμικών και θρησκευτικών κατηγοριών, που εμφανίζουν προκλήσεις σχετικές με τις φυλετικές διακρίσεις και τις θρησκευτικές προκαταλήψεις. Παραδοσιακά οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες

επιδίωκαν ομοιογένεια ως προς την εθνικότητα για το πλήρωμά τους. Αποσκοπούσαν στη κοινή καταγωγή άρα κατ' επέκταση και στην κοινή κουλτούρα και στις κοινές ηθικές αξίες με σκοπό τη μεγαλύτερη συνοχή στο πλοίο. Είναι αλήθεια ότι επιχειρήσεις με πλοία υπό ελληνική σημαία υποχρεούνται να απασχολούν ορισμένο αριθμό αποκλειστικά Ελλήνων ναυτικών βάση νομοθεσίας της σημαίας του νηολογίου (Θεοτοκάς, 2014).

Οι εξελίξεις όμως στην αγορά ναυτεργατικού δυναμικού σε παγκόσμιο επίπεδο σταδιακά μεταβαλλόταν αλλάζοντας τις ανάγκες στελέχωσης των πλοίων. Το επάγγελμα του ναυτικού έπαψε να είναι πια δελεαστικό και ευκαιρίες απασχόλησης στην ξηρά συνεχώς πολλαπλασιάζονταν. Υπό αυτές τις συνθήκες, οι εταιρείες προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες των πλοίων τους, μείωσαν τα κόστη μισθοδοσίας και άρχισαν να απασχολούν ναυτικούς από χώρες χαμηλού κόστους (π.χ. Φιλιππίνες). Παράλληλα, στον κλάδο παρατηρείται μείωση των ελληνικών πλοίων και αύξηση των πλοίων υπό ελληνική σημαία. Η σταδιακή μείωση του αριθμού των Ελλήνων ναυτικών λόγω του αυξημένου μισθολογικού κόστους δημιούργησε ένα κενό το οποίο καλύφθηκε από αλλοδαπούς εργαζομένους πολλές φορές όχι μόνο μιας εθνικότητας αλλά πολλαπλών εθνικοτήτων. Το 2007 κατεγράφη ότι στις ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις απασχολήθηκαν 34 διαφορετικές εθνικότητες εργαζομένων με κυρίαρχους στην πρώτη θέση τους Φιλιππινέζους (24%), και ακολούθως τους Έλληνες (21,6%), τους Ουκρανούς (16,8%), τους Ρουμάνους (8,9%), τους Ρώσους (5,5%) και τους Πολωνούς (3,8%). Όπως προκύπτει από την γενικότερη εικόνα των εργαζομένων που απασχολούνται στον τομέα, το γεγονός ότι εγχώριες και μη επιχειρήσεις επιλέγουν να απασχολούν Έλληνες ναυτικούς σε ποσοστό 30,5%, αποδεικνύει την ποιότητα που διαθέτουν, παρά το υψηλό κόστος αποδοχών που αναζητούν σε σύγκριση με άλλες εθνικότητες (Θεοτοκάς, 2014).

Σήμερα, από την πλευρά της εθνικότητας και του τόπου καταγωγής κάθε εργαζομένου δεν φαίνεται οι εταιρείες να επηρεάζονται αρνητικά. Σύμφωνα με την απογραφή που έγινε το 2022 από την ΕΛΣΤΑΤ σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία

100 ΚΟΧ και άνω εγγεγραμμένα στο μητρώο του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (ΝΑΤ), τα αποτελέσματα δείχνουν, ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι κατέχουν ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό. Στην απογραφή κατεγράφησαν 1.131 πλοία (1.044 ελληνικά και 87 ελληνόκτητα υπό σημαία εξωτερικού). Αναλυτικότερα αναφέρεται ότι, στα ελληνικά πλοία απασχολούνται 17.253 ναυτικοί εκ των οποίων, το 60,9% ήταν Έλληνες και το 39,1% άλλης εθνικότητας. Αντίθετα στα ελληνόκτητα πλοία υπό σημαία εξωτερικού σε σύνολο εργαζομένων 1.117, το 78,4% ήταν Έλληνες ενώ το 21,6% άλλης εθνικότητας (Στατιστικές- ΕΛΣΤΑΤ, 2022). Με βάση τα στατιστικά στοιχεία διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι που προέρχονται από χώρες του εξωτερικού καταλαμβάνουν σημαντικά ποσοστά στον χώρο της ελληνικής ναυτιλίας και δεν είναι αποξενωμένοι στον τομέα της εργασίας.



Εικόνα 14: Έλληνες και αλλοδαποί ναυτικοί σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία.

[Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022]

Είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στην θάλασσα με όσους απασχολούνται στην ξηρά, δεν αντιμετωπίζουν τις ίδιες προκλήσεις καθώς οι συνθήκες είναι λιγότερο απαιτητικές. Οι επιχειρήσεις δεν φαίνεται να αντιμετωπίζουν τις ίδιες εργασιακές προκλήσεις σε θέσεις εκτός των πλοίων καθώς οι συνθήκες είναι διαφορετικές για έναν υπάλληλο που καλύπτει μία διοικητική θέση. Πάρα ταύτα οι αντιμισθίες, οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και η πρόσβαση σε

υπερηφανευόμενες θέσεις ευθύνης είναι κρίσιμοι παράγοντες που μπορεί να επηρεάζονται από φυλετικές διακρίσεις. Η διασφάλιση της ισότητας στον εργασιακό χώρο απαιτεί από τις εταιρείες να υιοθετήσουν δίκαιες και ανοικτές πολιτικές που προωθούν την πολυπολιτισμικότητα και αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις διακρίσεις.

Η θρησκεία επιλογή και η συνύπαρξη διαφορετικών θρησκευτικών πεποιθήσεων μπορεί να δημιουργήσει προκλήσεις στην επικοινωνία και τη συνεργασία. Όπως έχει ήδη αναφερθεί ο ναυτιλιακός χώρος αποτελείται από εργαζόμενους προερχόμενους από διαφορετικές χώρες έχοντας σαν αποτέλεσμα την ύπαρξη διαφορετικών θρησκευτικών επιλογών ανά εργαζόμενο. Μεμονωμένα περιστατικά ατόμων που υπέστησαν εργασιακό αποκλεισμό ή και περιθωριοποίηση σχετικά με την θρησκευτική επιλογή τους είναι πιθανό να έχει σημειωθεί. Ωστόσο, είναι σημαντικό να υιοθετηθούν πρακτικές που σέβονται τις θρησκευτικές πεποιθήσεις και προάγουν την κατανόηση μεταξύ των μελών της ναυτιλιακής κοινότητας. Τα φαινόμενα διακρίσεων λόγω της θρησκευτικής επιλογής ενός εργαζομένου στο πλαίσιο της εργασίας υφίστανται, πρακτικά όμως είναι δύσκολο να αποδειχθούν αν δεν υπάρξει επιτόπου αναφορά στο ζήτημα, όταν πολλές φορές μπορεί να μην δοθεί η τρέχουσα σημασία.

Συνολικά, η αντιμετώπιση των φυλετικών διακρίσεων και των θρησκευτικών θεμάτων στην Ελληνική Ναυτιλία απαιτεί συνεχή προσπάθεια και συνεργασία από όλους τους εμπλεκόμενους, με σκοπό τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που προάγει τη δικαιοσύνη, την ισότητα και τον αμοιβαίο σεβασμό.

3.4 Άτομα με Αναπηρίες

Η αναπηρία αποτελεί μια πτυχή της ανθρώπινης φύσης που πρέπει να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και δικαιοσύνη σε κάθε κοινωνικό πεδίο, συμπεριλαμβανομένης και της ναυτιλίας. Στον χώρο, οι προκλήσεις που συνδέονται με την αναπηρία είναι ποικίλες και επηρεάζουν σημαντικά το άτομο που

αντιμετωπίζει κάποιο είδος αναπηρίας. Όμως, η ανάγκη για ισότητα και δικαιοσύνη διαμορφώνει τις προσπάθειες και τις πολιτικές που εφαρμόζονται στο πλαίσιο ένταξης των ομάδων στην εργασία.

Οι αναπηρίες μπορεί να είναι φυσικές ή ψυχικές, μερικές φορές εμφανίζονται από τη γέννηση και άλλες φορές αποκτώνται κατά τη διάρκεια της ζωής. Υπάρχουν έξι τύποι αναπηρίας με κοινό χαρακτηριστικό τον περιορισμό του ατόμου σε κάποια δραστηριότητα της καθημερινής ζωής (Sánchez, 2022). Αυτοί είναι οι εξής:

❖ Σωματική ή κινητική αναπηρία, όπου περιλαμβάνει πλήρη ή μερική μείωση κινητικότητας σε τουλάχιστον ένα ή και περισσότερα μέρη του σώματος έχοντας ως αποτέλεσμα την δυσκολία εκτέλεσης μιας κίνησης. Η πάθηση αυτή μπορεί να είναι παροδική ή μόνιμη και εμπεριέχει επιμέρους τύπους όπως είναι η μονοπληγία, παραπληγία, τετραπληγία, ημιπληγία, δισχιδής ράχη, μυϊκή δυστροφία, εγκεφαλική παράλυση και ακρωτηριασμός.

❖ Αισθητηριακή αναπηρία, που αφορά στην μείωση της συλλογής ερεθισμάτων και πληροφοριών από το περιβάλλον. Χωρίζεται σε δύο υποκατηγορίες, αυτές της οπτικής και ακουστικής αναπηρίας που επηρεάζουν αντίστοιχα την όραση και την ακοή ενός ατόμου εμποδίζοντάς το να επικοινωνεί και να αλληλοεπιδρά στην κοινωνία.

❖ Νοητική υστέρηση, τύπος στον οποίο υπάρχουν περιορισμοί στις γνωστικές ικανότητες του ατόμου προκαλεί αδυναμία στην αντίληψη, στην επεξεργασία πληροφοριών, την μνήμη κ.λπ. Σε αυτόν τον τύπο αναπηρίας λόγω της επίδρασης των ικανοτήτων των ατόμων, οι πάσχοντες δυσκολεύονται να εργαστούν μέχρι και να ζήσουν αυτόνομα.

❖ Ψυχοκινητική αναπηρία, μία μορφή αναπηρίας όχι ευρέως γνωστή, όπου παρουσιάζονται προβλήματα στην σκέψη και την ενσυναίσθηση του ατόμου. Εδώ,

υπάρχει έλλειψη γύρω από την γνώση αυτού του είδους και γι' αυτό περιορίζεται η πρόοδος αυτών των ατόμων.

❖ Σπλαχνική αναπηρία, σχετίζεται με ανεπάρκειες εσωτερικών οργάνων, όπως καρδιακή ανεπάρκεια, διαβήτης και άλλες ασθένειες, Αν και είναι η πιο συχνή μορφή αναπηρίας, είναι η λιγότερο γνωστή και πολλές φορές αποκλείει τα άτομα από την εργασία.

❖ Πολλαπλές αναπηρίες, όπου παρατηρείται ένας συνδυασμός παραπάνω από δύο τύπων αναπηρίας που συνδυαστικά αποτρέπουν το άτομο στο να είναι λειτουργικό στα πλαίσια της καθημερινότητας.

Στον χώρο της ναυτιλίας, οι επαγγελματίες ναυτικοί που αντιμετωπίζουν προκλήσεις σχετικές με την υγεία και την κινητικότητα έχουν πολλές φορές να αντιμετωπίσουν εμπόδια που σχετίζονται με τη φύση της εργασίας τους. Η πρόσβαση σε πλοία, οι συνθήκες εργασίας και οι ανέσεις που παρέχονται είναι θέματα που πρέπει να αντιμετωπίζονται με ευαισθησία, προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότητα ευκαιριών. Ειδικές προσαρμογές σε πλοία, όπως πρόσβαση για άτομα με αναπηρία, είναι απαραίτητες για να εξασφαλιστεί η συμμετοχή τους στο ναυτικό επάγγελμα. Σημειώνεται ότι τα ποσοστά του πληθυσμού που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία ποικίλουν από χώρα σε χώρα (20%, 2%, 3%, κ.λπ.) και είναι δύσκολο να οριστεί μία ενιαία πολιτική αντιμετώπισης για όλους (SAFETY4SEA, 2021). Φυσικά υπάρχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για ένα άτομο με αναπηρία στο να απασχοληθεί στην εργασία, βάση του ισχύοντος νομικού πλαισίου για κάθε περίπτωση. Αυτό αναλύεται εκτενέστερα σε επόμενο κεφάλαιο.

Επιπλέον, η κατάρτιση του προσωπικού στον τομέα της ναυτιλίας πρέπει να περιλαμβάνει εκπαίδευση σχετικά με την αντιμετώπιση και την υποστήριξη των ναυτικών με αναπηρία. Η ευαισθητοποίηση και η ενίσχυση του κλίματος σεβασμού και αλληλεγγύης είναι καίρια για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ευνοεί την ποικιλομορφία και την ενσωμάτωση του υπό συζήτηση πληθυσμού.

Συμπερασματικά, η αναπηρία στον χώρο της ναυτιλίας απαιτεί στρατηγικές που θα προωθούν την ισότητα, την πρόσβαση και την υποστήριξη για τους επαγγελματίες ναυτικούς που αντιμετωπίζουν αναπηρίες, αλλά και τους επαγγελματίες που εργάζονται στην ξηρά, προσφέροντάς τους την ευκαιρία να συμμετέχουν πλήρως στον επαγγελματικό τομέα της ναυτιλίας.

Κεφάλαιο 4: Το νομικό πλαίσιο στην ελληνική ναυτιλία

Η προώθηση της ισότητας των φύλων και η προστασία των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων αποτελούν θεμελιώδεις αξίες που καθοδηγούν το νομικό πλαίσιο τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο, όσο και στην Ελλάδα. Στο πλαίσιο αυτό, υπάρχουν νόμοι και κανονισμοί που στοχεύουν στη διασφάλιση της ισότητας και στην προστασία όλων των εργαζομένων και εκείνων που βρίσκονται σε ευάλωτη θέση.

Το νομικό πλαίσιο παρέχει ένα σύνολο νόμων, κανονισμών που προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, εξασφαλίζοντας ίση μεταχείριση, πρόσβαση σε ευκαιρίες και ενεργό συμμετοχή στην κοινωνία. Επιπρόσθετα, επιτρέπει στα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης, απασχόλησης, κοινωνικής προστασίας και σε άλλες πτυχές της κοινωνικής ζωής, ενθαρρύνοντας έτσι την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία.

4.1 Το νομικό πλαίσιο των εργαζομένων

Το ναυτικό επάγγελμα παρέχει συγκεκριμένες υπηρεσίες λόγω της φύσης του, κυρίως στην εργασία πάνω στο πλοίο. Ο ναυτικός ασκεί τα επαγγελματικά του καθήκοντα επί του πλοίου. Σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα, υποχρεούται να διαμένει στο πλοίο καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του δραστηριότητας. Έτσι, είναι επιτακτική η ανάγκη ύπαρξης διαφορετικής νομοθετικής ρύθμισης της εργασίας στη θάλασσα από ό,τι στην ξηρά, η οποία ορίζεται σύμφωνα με τους Κώδικες Δημόσιου (Ν.Δ. 187/1973) και Ιδιωτικού (Ν. 3816/1958) Ναυτικού Δικαίου (Γεωργακόπουλος, 2006).

Στην Ελλάδα το ισχύον νομικό πλαίσιο για τους Έλληνες ναυτικούς σύμφωνα με το ειδικό μητρώο που τηρεί το Υπουργείο Ναυτιλίας και οι κατά τόπους λιμενικές αρχές εσωτερικού, αναφέρει ότι τα γενικά προσόντα που πρέπει να έχει κάποιος είναι α) ελληνική ιθαγένεια και να είναι εγγεγραμμένος στα μητρώο δήμου/κοινότητας, β) να είναι υγιής και σωματικά ικανός για την παροχή ναυτικής

εργασίας, γ) να μην έχει στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα, δ) να έχει εκτίσει τις στρατολογικές του υποχρεώσεις, ε) να είναι κάτοχος ναυτικού φυλλαδίου. Επιπροσθέτως, αναφορικά με το όριο ηλικίας πρέπει να είναι μεγαλύτερο των 15 ετών και μέχρι 65 ετών, και να μην έχει καταδικαστεί σε φυλάκιση για κάποιο παράπτωμα όπως παράνομη αλιεία λαθρεμπόριο και ούτω καθεξής (Μυλωνόπουλος, 2012). Οι παραπάνω προϋποθέσεις ισχύουν για τους ναυτικούς επί των πλοίων καθώς στην ξηρά, στις διοικητικές θέσεις γραφείων των εταιρειών δεν απαιτούνται τέτοιου είδους κριτήρια.

Η δραστηριότητα πάνω στον πλοίο επιφυλάσσει σημαντικούς κινδύνους και ατυχήματα τα οποία είναι πιθανό να συμβούν. Ένα από τα βασικότερα ζητήματα των ναυτιλιακών εταιρειών είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων για την αποφυγή και την μείωση των πιθανών ατυχημάτων. Κρίνεται απαραίτητο η συμμόρφωση και η εφαρμογή των κανόνων ασφαλείας έτσι ώστε να αντιμετωπίζονται τέτοια ζητήματα.

4.2 Το νομικό πλαίσιο για άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων

Λόγω των διεθνών δραστηριοτήτων, καθώς και των ιδιοτεροτήτων του ναυτικού επαγγέλματος, καθιστά επιτακτική την ανάγκη να αναγνωριστεί το ναυτικό επάγγελμα, σύμφωνα με ορισμένα διεθνή πρότυπα που να προστατεύουν τις συνθήκες εργασίας. Ένα πλοίο μπορεί να ναυπηγηθεί σε μία χώρα Α, να διαχειρίζεται από μια εταιρεία η οποία βρίσκεται σε μια χώρα Β, και να είναι εγγεγραμμένο σε νηολόγιο άλλης χώρας Γ, δηλαδή να φέρει την σημαία της τρίτης χώρας (Γ). Την ίδια στιγμή το πλήρωμα μπορεί να απαρτίζεται από ναυτικούς πολλών χωρών. Στην περίπτωση αυτή η ναυτιλιακή βιομηχανία, δεν θα είναι εφικτό να λειτουργήσει σωστά εάν οι κανονισμοί που αφορούν την εργασία και εφαρμόζονται πάνω στο πλοίο, αλλάζουν κάθε φορά που το πλοίο πλέει σε ύδατα διαφορετικής χώρας. Έτσι, εξαιτίας του διεθνή χαρακτήρα που έχει η εμπορική ναυτιλία στις διάφορες χώρες, οι κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν μια σειρά προβλημάτων τα οποία έρχεται να επιλύσει ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labour Organisation, ILO).

Ο ILO, θέσπισε τη ναυτική σύμβαση εργασίας το 2006, γνωστή έως και σήμερα με την ονομασία Maritime Labour Convention (MLC 2006), (Mantoju, 2021). Ως προς την δομή της, η σύμβαση χωρίζεται σε τρία μέρη και περιέχει τα άρθρα, τους κανονισμούς και τον κώδικα και έχει επικυρωθεί από τουλάχιστον 30 χώρες μέλη του ILO. Τα άρθρα περιλαμβάνουν όλες οι υποχρεώσεις και τα βασικά δικαιώματα των μελών (άρθρο 1, 2, 3), ως προς το ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, τους δίκαιους όρους εργασίας, τις αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης πάνω στο πλοίο και την προστασία της υγείας. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η σύμβαση που υπογράφεται, διαφέρει ανάλογα με τον τύπο του κάθε πλοίου, το μέγεθός του, καθώς επίσης και το αντικείμενο μεταφοράς του, παραδείγματος χάρη πλοία επιβατικά, φορτηγά, δεξαμενόπλοια, κρουαζιερόπλοια και τα λοιπά. Επίσης, τα πλοία για να αποδείξουν ότι συμμορφώνονται με τους κανόνες της MLC, πρέπει να φέρουν δύο συγκεκριμένα έγγραφα, το Πιστοποιητικό Ναυτικής Εργασίας και την Δήλωση Συμμόρφωσης Ναυτικής Εργασίας (Declaration of Maritime Compliance, DMLC), (MLC Convection, χ.χ.)

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (International Maritime Organization, IMO), είναι ένα ακόμη εκτελεστικό όργανο του ΟΗΕ, όπου συμβάλλει σημαντικά στην τήρηση των κανόνων σε παγκόσμιο επίπεδο. Θέσπισε διεθνή πρότυπα σχετικά με την εκπαίδευση, την τήρηση ασφάλειας αλλά και την έκδοση των απαραίτητων πιστοποιητικών των ναυτικών. Συνδυαστικά, η σύμβαση ναυτικής εργασίας μαζί με τις τρεις συνθήκες του IMO, την σύμβαση Ασφάλειας Ζωής στη Θάλασσα, SOLAS (International Convention for the Safety of Life at Sea, την σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών για Ναυτικούς (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, STCW), και την Διεθνή Σύμβαση για την Πρόληψη της Ρύπανσης από Πλοία (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships, MARPOL), θέτουν τους τέσσερις βασικούς πυλώνες της ναυτιλίας.

Σκοπός της, πέρα από την προστασία και την διασφάλιση των δικαιωμάτων των ναυτικών σε παγκόσμιο επίπεδο, είναι και η εφαρμογή ενός κοινού πλαισίου δικαίου ανάμεσα στις χώρες και τους πλοιοκτήτες έτσι ώστε να σέβονται τα δικαιώματα του ναυτεργατικού δυναμικού, προσφέροντας αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης πάνω στα πλοία. Σημειώνεται ότι η σύμβαση έχει ισχύ σε όλα τα πλοία που χρησιμοποιούνται για εμπορική δραστηριότητα ανεξαρτήτου ιδιοκτησίας, δημόσια ή ιδιωτικά. Σημαντικές εξαιρέσεις αποτελούν τα αλιευτικά πλοία, πλοία παραδοσιακής κατασκευής, πολεμικά πλοία και πλοία που πλέουν σε ύδατα τα οποία δεν είναι συμμορφωμένα με την ισχύουσα συνθήκη και κανονισμούς (*MLC 2006, χ.χ.*).

Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις προκυμμένου να μειώσουν τα λειτουργικά τους κόστη, πολλές φορές στρέφονται προς τις σημαίες ευκαιρίας. Πλοία που φέρουν σημαίες ευκαιρίας εξασφαλίζουν ευνοϊκότερη φορολογική μεταχείριση και ελαστικότητα στην έκδοση αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας στον ναυτικό (Μυλωνόπουλος, 2012). Οι πλοιοκτήτες έχουν την ευελιξία επιλογής και σύνθεσης των πληρωμάτων τους (πολυεθνικά πληρώματα). Σε πλοία υπό ελληνική σημαία υποχρεωτικά στο πλήρωμα πρέπει να υπάρχει συγκεκριμένος αριθμός Ελλήνων ναυτικών. Σε τέτοιες περιπτώσεις είναι σαφές ότι επιτυγχάνεται μια ευνοϊκότερη συνθήκη υποχρεώσεων από τις εταιρείες όμως μακροπρόθεσμα αυτή η επιλογή ίσως να επιφέρει και τα αντίθετα αποτελέσματα στην επιχείρηση.

4.3 Το νομικό πλαίσιο των γυναικών

Αναφορικά με την ισότητα των φύλων, ο Νόμος για την Ισότητα των Φύλων, που ισχύει στην Ελλάδα θεσπίζει τα θεμέλια για την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών και των ανδρών. Ο νόμος προβλέπει μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των φύλων σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένου του εργασιακού περιβάλλοντος και της εκπαίδευσης. Επίσης, θεσπίζει θετικά μέτρα για την επίτευξη ισότητας, όπως η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων αλλά εφαρμόζει και κάθε έννομο

δικαίωμα των φυσικών προσώπων ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού και φύλου (ΝΟΜΟΣ 4604/2019 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 50/26.03.2019 , ΙΔ).

Οι γυναίκες στην ναυτιλία αποτελούν κινητήριο δύναμη για την εξέλιξη του κλάδου και ενισχύουν την ιδέα περί ενός σύγχρονου και ισότιμου ναυτιλιακού περιβάλλοντος. Η αναγνώριση και η αξιοποίηση του ταλέντου και των ικανοτήτων τους συντελεί στην επίτευξη μιας ισορροπημένης και βιώσιμης ναυτιλιακής κοινότητας. Ως προς τους τρόπους ένταξης των γυναικών στην ναυτιλιακή βιομηχανία ακολουθείται ότι προβλέπει το νομικό πλαίσιο και για τους άντρες. Δεν υπάρχει κάποιος περιορισμός αναφορικά με την διαδικασία πρόσληψης και τα απαραίτητα κριτήρια που απαιτούνται για να γίνει μια γυναίκα ναυτικός πάνω στο πλοίο. Φυσικά, οι διαδικασίες για την εργασία στη στεριά είναι διαφορετικές καθώς δεν υφίστανται οι περιορισμοί που υπάρχουν στα πλοία.

Η Ελλάδα στον δείκτη ισότητας των φύλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατακτά την εικοστή τέταρτη θέση με ποσοστό 58% επιτυγχάνοντας μια αύξηση της τάξεως 12,2% από το 2010. Αντίστοιχα, ο γενικός μέσος όρος της ΕΕ είναι στο 70,2% γεγονός που αποδεικνύει ότι υπάρχει ακόμα δρόμος εξέλιξης για την ελληνική κοινωνία (EIGE, 2024). Ο International Maritime Organization (IMO), μέσω του προγράμματος για το φύλο, έχει δεσμευτεί να βοηθήσει τα κράτη μέλη να επιτύχουν την Ατζέντα του 2023 των Ηνωμένων Εθνών για Βιώσιμη Ανάπτυξη (Sustainable Development Goals, SDGs) και τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης. Επικεντρώνεται στην Στόχο 5 που αφορά την επίτευξη της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών στην ναυτιλία. Η συμβολή του ΟΗΕ είναι σημαντική διότι ενισχύει την ενσωμάτωση των γυναικών και την κατάρτισή τους, κερδίζοντας ίσες ευκαιρίες απασχόλησης στο μέλλον, (IMO, χ.χ.).

Το γεγονός ότι η διαχείριση και η ενδυνάμωση των γυναικών γίνεται ολοένα και πιο έντονη τα τελευταία χρόνια φαίνεται και από τις δράσεις που πραγματοποιεί ο IMO, μέσα από την σύσταση διεθνών οργανισμών. Προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που ενδέχεται να παρουσιαστούν μελλοντικά, είναι σημαντικό να

υποστηριχθούν και να ενθαρρυνθούν πρωτοβουλίες που προωθούν την ισότητα, την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας. Μέχρι σήμερα έχουν συσταθεί οκτώ οργανισμοί παγκοσμίως που ενδυναμώνουν την ύπαρξη των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο και έχουν δράση σε Αφρική, Ασία, Λατινική Αμερική, Καραϊβική, Αραβικά κράτη και τον Ειρηνικό. Οι ενώσεις αυτές είναι υπό την αιγίδα του IMO και διασφαλίζουν τις ίσες ευκαιρίες και την ενδυνάμωση των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο. Ενδεικτικά, αναφέρεται ο διεθνής οργανισμός γυναικών στην ναυτιλία (Women's International Shipping and Trading Association, WISTA) που συστάθηκε το 2018. Η συμβολή του επικεντρώνεται στην ενδυνάμωση του γυναικείου φύλου στη ναυτιλιακή βιομηχανία μέσα από δράσεις που αφορούν στην προσέλκυση και στην ένταξη των γυναικών τόσο στην ξηρά όσο και στη θάλασσα αναλαμβάνοντας διοικητικές θέσεις σε τομείς της ναυτιλίας, του εμπορίου, αλλά και της εφοδιαστικής αλυσίδας (IMO, χ.χ.).

4.4 Το νομικό πλαίσιο των διεμφυλικών ατόμων

Οι όροι "μη δυαδικό" και "διεμφυλικό" έχουν εισέλθει δυναμικά στην σύγχρονη κοινωνία, προκειμένου να κατηγοριοποιήσουν την σεξουαλική ταυτότητα των ανθρώπων. Σε ορισμένες αναφορές και δημοσιεύματα του ΟΗΕ, παρατηρείται έλλειψη αναγνώρισης της ταυτότητας στα πλαίσια του διεθνούς δικαίου περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων, γεγονός που πιστοποιεί την υπάρχουσα έλλειψη. Για τον λόγο αυτό γίνεται η προσπάθεια καταπολέμησης της ξενοφοβίας και του ρατσισμού κατά της διαφορετικότητας. Περίπου 80 εκατομμύρια άνθρωποι στην Ευρώπη ανήκουν σε ομάδες διεμφυλικών ατόμων σχηματίζοντας την κοινότητα που αναφέρεται ως LGBT (Lesbians Gays Bisexuals Transgenders), αποτελούμενοι από άτομα αυτοπροσδιοριζόμενα ως λεσβίες, γκέι, αμφιφυλόφιλοι, και τρανς (Hammarberg, 2009).

Η εφαρμογή της στρατηγικής αναδιαμόρφωσης της έννοιας του φύλου είναι ένα σημαντικό θέμα που αφορά τις σύγχρονες κοινωνίες. Παρατηρείται μια έντονη προσπάθεια αναδιαμόρφωσης και νομικής καθιέρωσης των αρχών που καθορίζουν

το φύλο, κυρίως τα τελευταία έτη (Smith, 2022). Στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, πρέπει να ενσωματωθούν οι κοινωνικές ομάδες σε όλες τις δραστηριότητες της κοινωνίας με ισότιμο τρόπο. Σήμερα, δίνεται η δυνατότητα να έχουν πρόσβαση σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, όπως η απασχόληση, η υγεία και η ασφάλεια, χωρίς όμως να έχει απαλειφθεί ολοκληρωτικά η προκατάληψη και η περιθωριοποίησή τους.

Στην Ελλάδα, η κυρίαρχη υποχρέωση της Πολιτείας είναι ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου, όπως προβλέπεται από το Σύνταγμα της χώρας (Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 2, παράγραφος 1). Η αρχή επεκτείνεται και στην απαγόρευση των διακρίσεων, η οποία εξασφαλίζεται μέσω της συνταγματικής διάταξης περί ισότητας ενώπιον του νόμου (Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 4, παράγραφος 1). Επιπλέον, εξασφαλίζεται η απόλυτη προστασία της ζωής, της αξιοπρέπειας και της ελευθερίας κάθε ατόμου που βρίσκεται στην ελληνική Επικράτεια, χωρίς καμία διάκριση βάσει εθνικότητας, φύλου, γλώσσας, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων (Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 5, παράγραφος 2).

Επιπρόσθετα, η νομοθετική αναγνώριση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην Ελλάδα περιλαμβάνεται στον Νόμο 3304/2005, ο οποίος αφορά την εφαρμογή της αρχής της μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Με τους εν λόγω μεταφέρθηκαν στην ελληνική νομική τάξη οι οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK, οι εφαρμογές της αρχής της μεταχείρισης προσώπων από τη φυλετική ή εθνική τους καταγωγή, καθώς και τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Η νομοθετική εξέλιξη αποτελεί σημαντικό βήμα για την προώθηση της αρχής της ισότητας και την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου (Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου [ΕΕΔΑ], 2015).

4.5 Το νομικό πλαίσιο για άτομα με αναπηρίες

Η αναπηρία είναι μία κατάσταση την οποία βιώνουν πολλοί άνθρωποι, είτε είναι εκ γενετής είτε επίκτητη κατά την διάρκεια της ζωής και έχει ποικίλες μορφές. Στην Ευρώπη περίπου 87 εκατομμύρια άνθρωποι έχουν κάποιο είδος αναπηρίας που τους περιορίζει στην εργασία και γενικότερα στην κοινωνική ένταξη (Lloyd, 2022). Ωστόσο, στο πλαίσιο της ισότητας και της διασφάλισης των δικαιωμάτων αυτών των κοινωνικών ομάδων γίνονται προσπάθειες ένταξης τους σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, όπως και η ναυτιλία. Η σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD) είναι η πρώτη σύμβαση στην οποία η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει γίνει συμβαλλόμενο μέρος και θέτει τα ελάχιστα πρότυπα για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Τέθηκε σε ισχύ στις 22 Ιανουαρίου του 2011 και έχει υπογραφεί από όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (*United Nations Convention on the Rights of Persons With Disabilities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission, χ.χ.*).

Οι προϋποθέσεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στον τομέα της ναυτιλίας διαφέρουν ανάλογα με τον φορέα και τη νομοθεσία που ισχύει σε κάθε χώρα. Οι θέσεις για τους ναυτικούς με αναπηρία ποικίλουν ανάλογα με την ναυτιλιακή εταιρεία, τον τύπο του πλοίου και τις νομοθετικές απαιτήσεις. Συνήθως, οι ναυτικοί με αναπηρία μπορούν να εργαστούν σε πλοία, αλλά οι θέσεις αυτές εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες. Τα πλοία που δέχονται την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία υπόκεινται σε συγκεκριμένες υποχρεώσεις και καθήκοντα, προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια και η ευημερία των επιβατών και του πληρώματος (Eea_Fotasteri, 2021). Η ευκαιρία εργασίας κρίνεται σύμφωνα με το ποσοστό αναπηρίας που καθιστά ένα άτομο ικανό να εργαστεί. Ορισμένα παραδείγματα ποσοστών αναπηρίας περιλαμβάνουν:

- Σοβαρή αναπηρία: Ποσοστό αναπηρίας 50% (1 μήνα) έως 100% (δια βίου).

- Μέτρια αναπηρία: Ποσοστό αναπηρίας 20-30% για ασθενείς που βρίσκονται σε πλήρη ύφεση της νόσου και χωρίς υποτροπή.
- Αναπηρία μετά από μεταμόσχευση μυελού των οστών: Εάν δεν υπάρχει νόσος μοσχεύματος, το ποσοστό αναπηρίας είναι 30-40%.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι τα ποσοστά μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τον τύπο της αναπηρίας και τις συγκεκριμένες περιστάσεις. Με άλλα λόγια, υπάρχουν θέσεις εργασίας που μπορούν να τοποθετηθούν ναυτικοί με αναπηρία όπως, α) ειδικοί συνοδοί, υπάρχουν κυρίως σε επιβατηγά πλοία και παρέχουν βοήθεια στα άτομα με αναπηρία κατά τη διάρκεια του ταξιδιού, β) εργαζόμενοι σε γραφεία ναυτιλίας, αναλαμβάνοντας διάφορες διοικητικές ή τεχνικές θέσεις και γενικότερα, να είναι ικανοί να αναλάβουν θέσεις τόσο σε πλοία όσο και σε εταιρείες αρκεί το ποσοστό αναπηρίας που κατέχουν να είναι αποδεκτό σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Στην ίδια κατεύθυνση, οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να συμμορφώνονται στο κανόνες και να μεριμνούν για τις επικρατούσες συνθήκες. Ορισμένες κοινές υποχρεώσεις που εφαρμόζονται σε πλοία που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία περιλαμβάνουν την σωστή προσβασιμότητα των ατόμων, με την ύπαρξη ανελκυστήρων, κατάλληλων ραμπών και ειδικών καμπινών κυρίως για άτομα με κινητικά προβλήματα. Επιπλέον η εκπαίδευση του πληρώματος είναι σημαντική και πρέπει να είναι κατάλληλα καταρτισμένο έτσι ώστε να εξυπηρετεί τις ανάγκες των επιβατών – συναδέλφων με αναπηρία.

Συνολικά, το νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα επιδιώκει να διασφαλίσει ότι κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου ή ευάλωτης θέσης, έχει πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες και δικαιώματα, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της δημοκρατίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία

Απαραίτητη προϋπόθεση για την διεξαγωγή μιας έρευνας, είναι η επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας που θα χρησιμοποιηθεί για να εξυπηρετήσει τους ερευνητικούς σκοπούς της και να συμβάλει στην διεξαγωγή των αντίστοιχων αποτελεσμάτων. Υπάρχουν τριών ειδών μεθοδολογίες που χρησιμοποιούνται στις έρευνες, σύμφωνα με τον Κ. Ζαφειρόπουλο, της ποσοτικής έρευνας, της ποιοτικής έρευνας ή ο συνδυασμός και των δύο. Στην συγκεκριμένη περίπτωση επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου.

Η ποσοτική έρευνα με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου είναι ένα ισχυρό εργαλείο που χρησιμοποιείται για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων από μεγάλα δείγματα του πληθυσμού. Η συγκεκριμένη μέθοδος έρευνας προσφέρει πολλούς λόγους για την προτίμησή της. Καταρχάς, η χρήση δομημένου ερωτηματολογίου επιτρέπει την συλλογή δεδομένων, μέσα από καθορισμένες ερωτήσεις διατυπωμένες κατάλληλα με βάση τον σκοπό της έρευνας και η ανάλυση των απαντήσεων γίνεται με ενιαίο τρόπο. Επιπλέον, η δομημένη μορφή του ερωτηματολογίου επιτρέπει την εύκολη σύγκριση των αποτελεσμάτων ανάμεσα σε διαφορετικές ομάδες συμμετεχόντων. Τέλος, η ποσοτική έρευνα με δομημένο ερωτηματολόγιο επιτρέπει την ανάλυση των δεδομένων με χρήση στατιστικών μεθόδων, προσφέροντας αντικειμενικά και ποσοτικά μέτρα για τα φαινόμενα που μελετώνται. Όλα αυτά καθιστούν την ποσοτική έρευνα με δομημένο ερωτηματολόγιο μια αποτελεσματική και αξιόπιστη μέθοδο για την αναζήτηση απαντήσεων σε ερευνητικά ερωτήματα (Ζαφειρόπουλος, 2015).

5.1 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 1), κατασκευάστηκε με σκοπό να ερευνήσει θεωρητικές έννοιες και να καταγράψει τις συμπεριφορές και τις απόψεις των ερωτηθέντων γύρω από το φαινόμενο της κοινωνικής διαφοροποίησης των εύλωτων κοινωνικών ομάδων στον χώρο της ναυτιλίας, και πιο συγκεκριμένα στις

θαλάσσιες μεταφορές. Για την δημιουργία του, χρησιμοποιήθηκε διαδικτυακό εργαλείο της Google, το Google Forms το οποίο επιτρέπει στους χρήστες να δημιουργούν, να επεξεργάζονται και να στέλνουν τις φόρμες ερωτηματολογίων ηλεκτρονικά, χωρίς την χρήση κάποιου ειδικού λογισμικού.

Στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνεται ένα εισαγωγικό κείμενο που ενημερώνει τους συμμετέχοντες για το σκοπό της έρευνας και ακολουθούν 8 ενότητες διαμορφωμένες κατάλληλα με σύνολο 58 ερωτήσεων κλειστού τύπου. Αναλυτικότερα, κατασκευάστηκαν ερωτήσεις με διχοτομικές κλίμακες "Ναι/Όχι", κλίμακες πολλαπλής επιλογής που δίνουν τη δυνατότητα στον ερωτηθέντα να επιλέξει παραπάνω από μία απαντήσεις και κλίμακες Likert όπου μετρούν την σημαντικότητα, την ικανοποίηση, την συχνότητα και τον βαθμό που ισχύει κάτι. Για τις κλίμακες Likert χρησιμοποιήθηκε η διάταξη 1= Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Η 1^η Ενότητα περιέχει τα δημογραφικά στοιχεία και προσωπικές πληροφορίες των ερωτώμενων. Η 2^η Ενότητα καταγράφει την εργασιακή εμπειρία και πληροφορίες που σχετίζονται με την εργασία (εργασιακή εμπειρία, κλάδος απασχόλησης, θέση στην εταιρεία, κ.λπ.). Η 3^η Ενότητα περιλαμβάνει γενικές ερωτήσεις που αφορούν τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Κατόπιν ακολουθούν, οι Ενότητες 4, 5, 6 και 7 που αφορούν ερωτήσεις που σχετίζονται με τις μορφές διάκρισης της κοινωνίας (4^η Ενότητα- Διακρίσεις των Φύλων, 5^η Ενότητα- Ηλικιακές Διακρίσεις, 6^η Ενότητα- Διακρίσεις λόγω Αναπηριών, 7^η Ενότητα- Φυλετικές Διακρίσεις και Θρησκεία). Τέλος, η 8^η Ενότητα αναζητά πιθανές προοπτικές βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης μέσα από κατάλληλα διατυπωμένες ερωτήσεις.

Δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο ήταν σε ηλεκτρονική μορφή, αποστάλθηκε διαδικτυακά, με τη μορφή ηλεκτρονικής διεύθυνσης αρχείου σε διάφορες επαφές απασχολούμενες στον ναυτιλιακό τομέα. Οι επαφές, είχαν τη δυνατότητα να διανέμουν εκ νέου το αρχείο σε επιπλέον άτομα του περιβάλλοντός τους, πάντα

προερχόμενα από τον ναυτιλιακό κλάδο, συμβάλλοντας στην διαδικασία της διανομής και προώθησης του ερωτηματολογίου.

5.2 Το δείγμα της έρευνας

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 62 εργαζόμενοι, επαγγελματίες του ναυτιλιακού κλάδου ανήκοντες σε διάφορες ηλικιακές ομάδες, ειδικότητες, φύλου, χώρα καταγωγής, οι οποίοι κατέχουν ποικίλες θέσεις ευθύνης στον τομέα.

5.3 Χρόνος και τόπος διεξαγωγής της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ Ιανουαρίου και Φεβρουαρίου του 2024 στην Ελλάδα. Κατά την συγκεκριμένη χρονική περίοδο το ερωτηματολόγιο ήταν ενεργό και στάλθηκε προς συμπλήρωση στους συμμετέχοντες. Λόγω της ηλεκτρονικής μορφής του, υπήρξε ευκολία πρόσβασης για τους συμμετέχοντες ανεξαρτήτου τοποθεσίας. Παρ'όλαυτα, όσοι έλαβαν μέρος ήταν εργαζόμενοι εταιρειών που βρίσκονται στον Νομό Αττικής έτσι ώστε να επιτευχθεί η καταλληλότητά τους για τη διεξαγωγή της έρευνας.

5.4 Περιορισμοί της έρευνας

Ένας σημαντικός περιορισμός της παρούσας έρευνας είναι το μικρό μέγεθος του δείγματος, το οποίο μπορεί να επηρεάσει την αξιοπιστία και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Η μελέτη εστιάστηκε αποκλειστικά στην Ελλάδα, γεγονός που περιορίζει την εγκυρότητα των ευρημάτων σε διεθνές επίπεδο. Η γεωγραφική εστίαση ενδέχεται να αγνοεί σημαντικές πολιτισμικές, κοινωνικοοικονομικές και νομοθετικές διαφορές που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα σε άλλες χώρες. Ως εκ τούτου, οι αναλύσεις και τα συμπεράσματα της έρευνας πρέπει να αξιολογηθούν με προσοχή, λαμβάνοντας υπόψη αυτούς τους περιορισμούς.

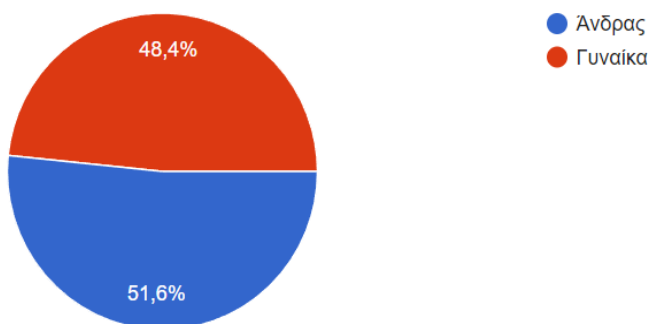
Κεφάλαιο 6: Ανάλυση Δεδομένων

Η ανάλυση δεδομένων αποτελεί ένα κεντρικό και σημαντικό κομμάτι σε πολλούς τομείς της επιστήμης. Μέσω της ανάλυσης δεδομένων, οι ερευνητές μπορούν να ερευνήσουν, να εξάγουν συμπεράσματα και να δώσουν λύσεις σε προβλήματα, εκμεταλλευόμενοι τις πληροφορίες που παρέχουν τα δεδομένα. Μέσω αυτής εξετάζονται και ερμηνεύονται τα αποτελέσματα των ερευνών, καθώς επίσης χρησιμοποιούνται για να προβλέψουν τάσεις, να προτείνουν πολιτικές ή να υποστηρίξουν συμπεράσματα που σχετίζονται με το αντικείμενο της κάθε μελέτης.

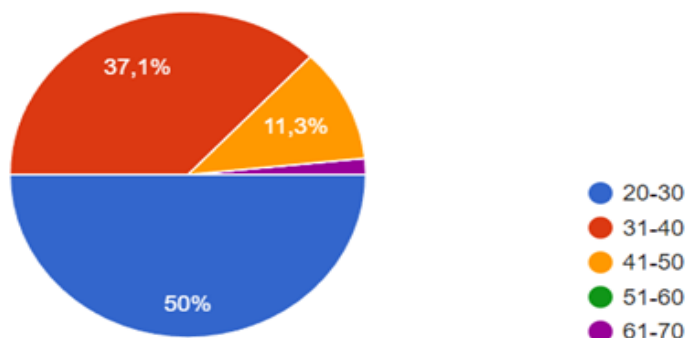
Στην εν λόγω έρευνα, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, καταγράφονται και παρουσιάζονται αναλυτικότερα παρακάτω, ξεχωριστά για κάθε ενότητα.

1^η Ενότητα – Δημογραφικά Στοιχεία

Το δείγμα το 48,4% ήταν γυναίκες (30), και το 51,6% άνδρες (32) (Διαγράμματα 1, 2) με μέσο όρο ηλικίας τα 32 έτη (ελάχιστη ηλικία 22 έτη, μέγιστη ηλικία τα 65 έτη).



Διάγραμμα 1: Ποσοστιαία απεικόνιση του φύλου των συμμετεχόντων.



Διάγραμμα 2: Ποσοστιαία απεικόνιση της ηλικίας των συμμετεχόντων.

Σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο του κάθε ερωτώμενου διαπιστώθηκε ότι το 62,9% ήταν κάτοχοι Πανεπιστημιακού διπλώματος, το 30,6% κάτοχοι Μεταπτυχιακού διπλώματος, το 3,2% απόφοιτοι Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ), το 1,6% απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και απόφοιτοι Ινστιτούτου επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ) με το ίδιο ποσοστό 1,6% (Διάγραμμα 3).



Διάγραμμα 3: Μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.

Ως προς την χώρα καταγωγής το 95,2% αναφέρει ως χώρα καταγωγής του, την Ελλάδα ενώ το 4,8% προέρχεται από τις χώρες Αλβανία, Βουλγαρία και Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (1,6% το ποσοστό που αντιστοιχεί σε κάθε χώρα).

Σε ερώτηση που σχετίζεται με τη θρησκευτική επιλογή του κάθε συμμετέχοντα, διαπιστώθηκε ότι η συντριπτική πλειοψηφία δηλώνει ότι είναι "Χριστιανοί Ορθόδοξοι" με ποσοστό 88,7% και ακολουθούν "Άθεοι" με ποσοστό 8,1%, "Δεν

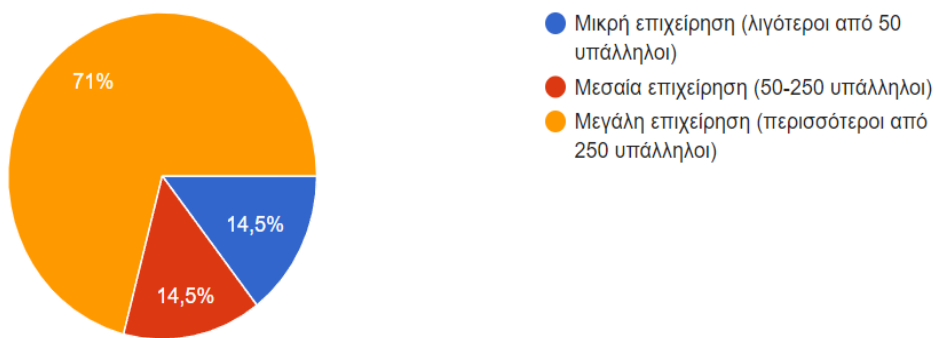
απαντώ" με ποσοστό 1,6% και "Θέλημα" με ποσοστό 1,6% (η φιλοσοφία του Θελήματος του Aleister Crowley αναφέρει ότι κάθε άτομο πρέπει να ακολουθεί το δικό του θέλημα και να αναπτύσσει την προσωπική του βούληση).

Στην ενότητα έγιναν και δύο ερωτήσεις με σκοπό να εξεταστεί η κατηγορία των διεμφυλικών ατόμων, αν δηλαδή κάποιο άτομο έχει διαφορετική σεξουαλική προτίμηση από αυτή του άνδρα ή της γυναίκας. Επιπρόσθετα εξετάστηκε και η κατηγορία των αναπηριών, δηλαδή αν κάποιος από τους συμμετέχοντες αντιμετωπίζει ένα είδος αναπηρίας. Το αποτέλεσμα και για τις δύο ερωτήσεις είναι το ίδιο καθώς όλοι οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι δεν ανήκουν σε κάποια διεμφυλική ομάδα (τρανς, γκέι, κ.λπ.), όπως επίσης δεν αντιμετωπίζουν κάποιο είδος αναπηρίας.

2^η Ενότητα – Εργασιακή εμπειρία

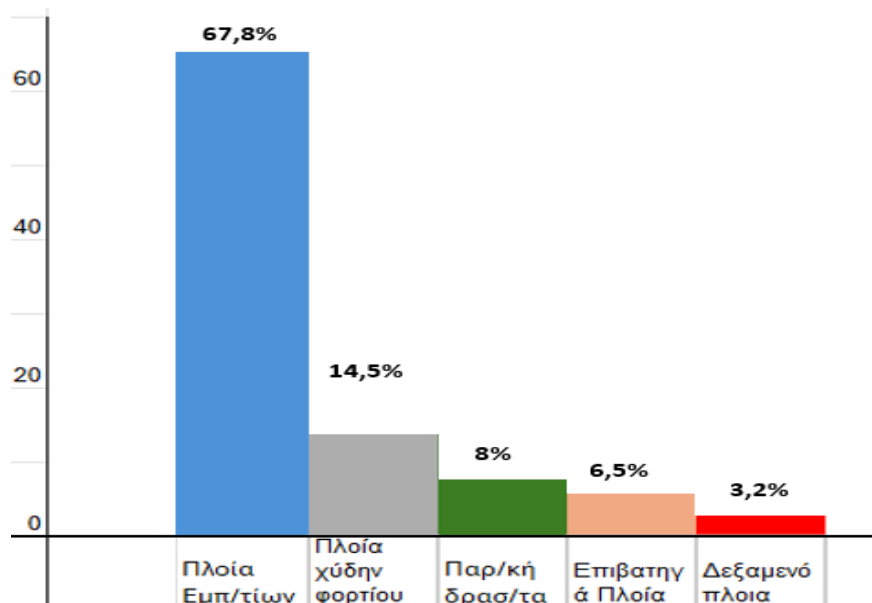
Στην 2^η ενότητα αντλήθηκαν πληροφορίες για την εργασιακή εμπειρία και τον τύπο των εταιρειών απασχόλησης των ερωτώμενων. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζονται προσωπικά στοιχεία που αφορούν στον τομέα της εργασίας, την τρέχουσα θέση τους στην εταιρεία και του ρόλου τους.

Ειδικότερα, ως προς το μέγεθος των εταιρειών απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό εργάζεται σε μεγάλη επιχείρηση (περισσότεροι από 250 υπάλληλοι) με ποσοστό 71% ενώ παράλληλα οι υπόλοιποι διαμοιράζονται με ποσοστό 14,5% σε μικρές επιχειρήσεις απασχόλησης (λιγότερη από 50 υπάλληλοι) και 14,5% σε μεσαίες επιχειρήσεις απασχόλησης (50-250 υπάλληλοι), (Διάγραμμα 4).



Διάγραμμα 4: Μέγεθος εταιρειών απασχόλησης των συμμετεχόντων.

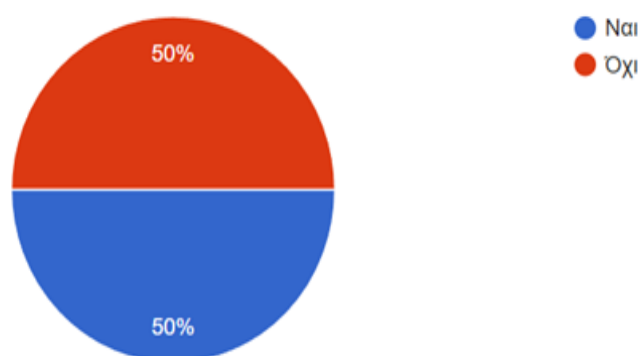
Η δραστηριότητα των εταιρειών παρουσιάζει ποικίλες κατηγορίες, καθώς οι συμμετέχοντες ανήκουν σε διαφορετικούς τύπους επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, το 67,8% αναφέρει ότι εργάζεται σε εταιρείες μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων, ενώ το 14,5% σε εταιρείες πλοίων μεταφοράς χύδην φορτίου. Παράλληλα, παρατηρείται η παρουσία εταιρειών παραναυτιλιακών δραστηριοτήτων, όπως προμηθευτές, συστήματα ασφαλείας, ανταλλακτικά εξοπλισμού πλοίων και εξαρτήματα πλοίων, με ποσοστό 8%, ενώ οι εταιρείες επιβατηγών πλοίων αντιστοιχούν στο 6,5%. Τέλος, υπάρχουν εταιρείες δεξαμενόπλοιοι όπου εργάζεται το 3,2% των συμμετεχόντων, (Διάγραμμα 5).



Διάγραμμα 5: Τύποι εταιρειών ως προς τον κλάδο δραστηριοποίησης.

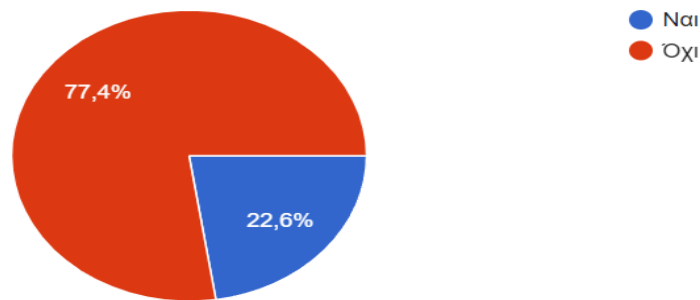
Εν συνεχεία, έγιναν προσωπικές ερωτήσεις που εστίασαν στην εργασιακή εμπειρία και την τρέχουσα θέση απασχόλησης των συμμετεχόντων. Επιπλέον, δύο ερωτήσεις περιλάμβαναν την αξιολόγηση της συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων για τους συναδέλφους τους, λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο που έχουν στην εταιρεία που εργάζονται (Διάγραμμα 6).

Η εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων κυμαίνεται από 1 χρόνο έως τα 35 χρόνια με γενικό μέσο όρο του δείγματος τα 6 χρόνια. Σε ερώτηση που ζητήθηκε να απαντήσουν για την θέση που κατέχει ο καθένας σήμερα, 58 άτομα εργάζονται σε θέσεις "Διοικητικού/ Προσωπικό γραφείου" (93,6%), 2 άτομα είναι "Αξιωματικοί" (3,2%), 1 άτομο είναι "Πλοίαρχος" (1,6%) και 1 άτομο ανήκει σε θέση "Πληρώματος" (1,6%). Από αυτούς σε ερώτηση που έγινε για τον αν λαμβάνουν αποφάσεις για συναδέλφους τους οι απαντήσεις κατανέμονται ισόποσα με 50% "Ναι" και 50% "Όχι".



Διάγραμμα 6: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Ο ρόλος που έχετε αυτήν στην στιγμή στην εταιρεία που εργάζεστε, σας επιτρέπει να λαμβάνεται αποφάσεις για συναδέλφους σας;».

Μία εξίσου σημαντική ερώτηση αναφορικά με την θέση τους στην εταιρεία, αναζητούσε αν ο ρόλος που έχουν, τους επιτρέπει να λαμβάνουν αποφάσεις για τις προσλήψεις του προσωπικού. Μόνο το 22,6% (14 άτομα) απάντησαν ότι μετέχουν στην διαδικασία προσλήψεων προσωπικού ενώ το 77,4% απάντησε ότι δεν μετέχει σε τέτοιες διαδικασίες (Διάγραμμα 7).



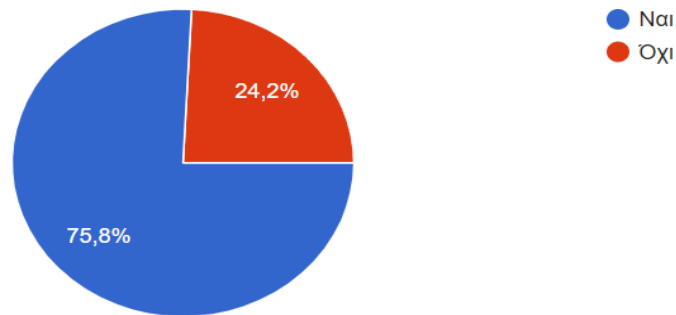
Διάγραμμα 7: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Ο ρόλος που έχετε αυτήν στην στιγμή στην εταιρεία που εργάζεστε, σας επιτρέπει να λαμβάνεται αποφάσεις για τις προσλήψεις του προσωπικού;».

Στο στάδιο αυτό θα ήταν αρκετά ωφέλιμο να αναλυθεί περαιτέρω το συγκεκριμένο δείγμα. Στο σύνολο των 14 ατόμων, 3 ήταν γυναίκες και 11 άνδρες. Οι γυναίκες ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20-40 ετών με μέσο όρο ηλικίας τα 29 έτη. Δραστηριοποιούνται στον κλάδο των εμπορευματοκιβωτίων και η εργασιακή τους εμπειρία στον ναυτιλιακό κλάδο υπολογίζεται στα 5 χρόνια κατά μέσο όρο. Αντίστοιχα, οι υπόλοιποι 11 ήταν άνδρες, που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα, 20-50 ετών, με μέσο όρο ηλικίας τα 39 έτη και εργασιακή εμπειρία στον χώρο τα 12 έτη. Οι περισσότεροι με ποσοστό 45,5% απασχολούνται σε εταιρείες χύδην φορτίου κυρίως σε διοικητικές θέσεις, το 36,3% σε εταιρείες εμπορευματοκιβωτίων σε διοικητικές θέσεις, το 9.1% εργάζεται σε εταιρεία επιβατηγών πλοίων σε θέση αξιωματικού και τέλος το 9.1% ανήκει σε παραναυτιλιακή εταιρεία προμηθευτών πλοίων. Αυτές οι πληροφορίες είναι εξαιρετικά σημαντικές καθώς δίνουν μία εικόνα των ανθρώπων που λαμβάνουν καίριες αποφάσεις όπως είναι για παράδειγμα οι προσλήψεις προσωπικού. Μελετώντας εκτενέστερα τις απαντήσεις τους, είναι εύκολο να αντληθούν χρήσιμες πληροφορίες για την συμπεριφορά των εταιρειών.

3^η Ενότητα – Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες

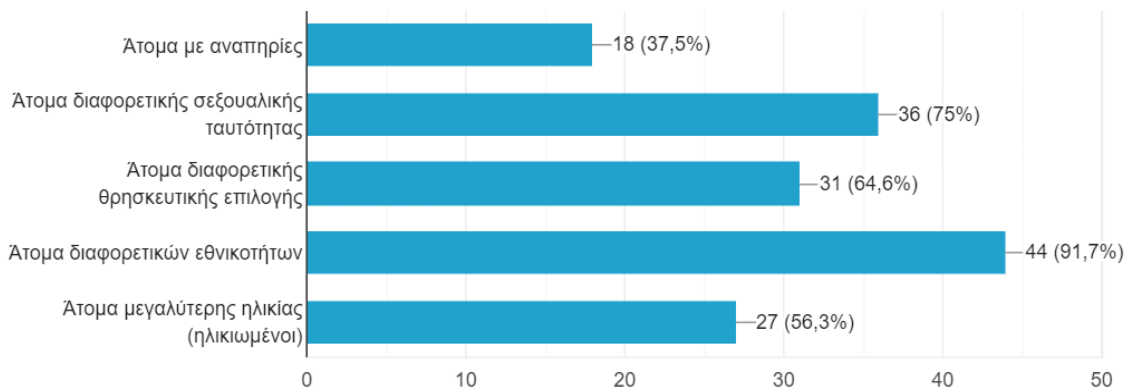
Στην αρχή της 3^{ης} ενότητας διατυπώθηκε ένα εισαγωγικό κείμενο που επεξηγούσε την έννοια των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων με παραδείγματα ομάδων, έτσι ώστε να διευκρινιστεί πλήρως ο όρος και να γίνει πιο κατανοητή η ερώτηση στον

αναγνώστη. Με βάση τα παραπάνω τέθηκε το ερώτημα για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, και την πρόσβαση που έχουν στην απασχόληση και τις επιχειρήσεις στην ελληνική ναυτιλία (Διάγραμμα 8), όπου τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 75,8% απάντησε "Ναι" και το 24,2% "Όχι".



Διάγραμμα 8: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, έχουν πρόσβαση στην απασχόληση και τις επιχειρήσεις στην ελληνική ναυτιλία;».

Στο στάδιο αυτό ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν μέσα από μια σειρά επιλογών, ποιες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες έχουν συναντήσει μέχρι σήμερα στην εργασία τους. Μεγάλο ενδιαφέρον προκαλεί το αποτέλεσμα αυτής της ερώτησης καθώς μέσα από τις απαντήσεις διαπιστώνεται ότι το 91,7% έχει συναντήσει άτομα διαφορετικών εθνοτήτων, το 75% άτομα διαφορετικής σεξουαλικής ταυτότητας, το 64,6% άτομα διαφορετικής θρησκευτικής επιλογής, το 56,3% άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (ηλικιωμένοι άνω των 65 ετών) και το 37,5% άτομα με αναπηρίες (Διάγραμμα 9).



Διάγραμμα 9: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Αν Ναι, ποια/ποιες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες έχετε συναντήσει στον εργασιακό σας βίο μέχρι σήμερα;».

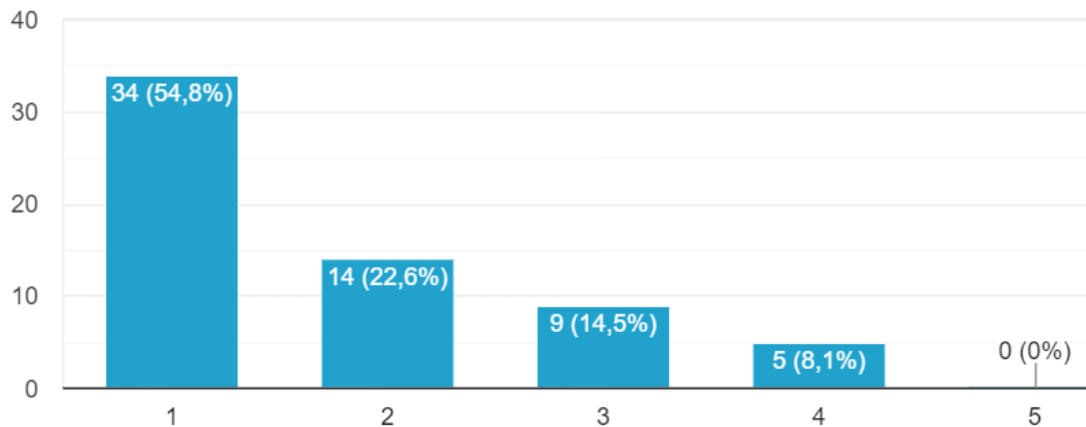
4^η Ενότητα- Διακρίσεις των Φύλων

Η τέταρτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο της εργασίας και πιο συγκεκριμένα των γυναικών και των διεμφυλικών ατόμων. Οι ερωτήσεις στοχεύουν να αντλήσουν πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση που βιώνουν οι συμμετέχοντες στο εργασιακό τους περιβάλλον, αν έχουν συνεργαστεί με διεμφυλικά άτομα, και κατά πόσο έχουν παρατηρήσει ορισμένες διακρίσεις στις ομάδες αυτές. Επιπλέον, λαμβάνονται πληροφορίες και για τις εταιρείες, σε θέματα αξιολόγησης και εξέλιξης των ομάδων. Οι περισσότερες απαντήσεις διατυπώθηκαν με την μορφή κλίμακας Likert έτσι ώστε να μετρηθεί ο βαθμός ικανοποίησης/ σημαντικότητας/ προτίμησης της κάθε ερώτησης με βάση την ακόλουθη αντιστοιχία 1= Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ.

Η πρώτη ερώτηση εξέτασε την ύπαρξη ισότητας ανάμεσα στα φύλα στην ελληνική ναυτιλία. Οι απαντήσεις που δόθηκαν δείχνουν ότι το 41,9% θεωρεί ότι υπάρχει μία μέτρια κατάσταση δίνοντας την απάντηση "Αρκετή", ενώ το 3,2% "Καθόλου".

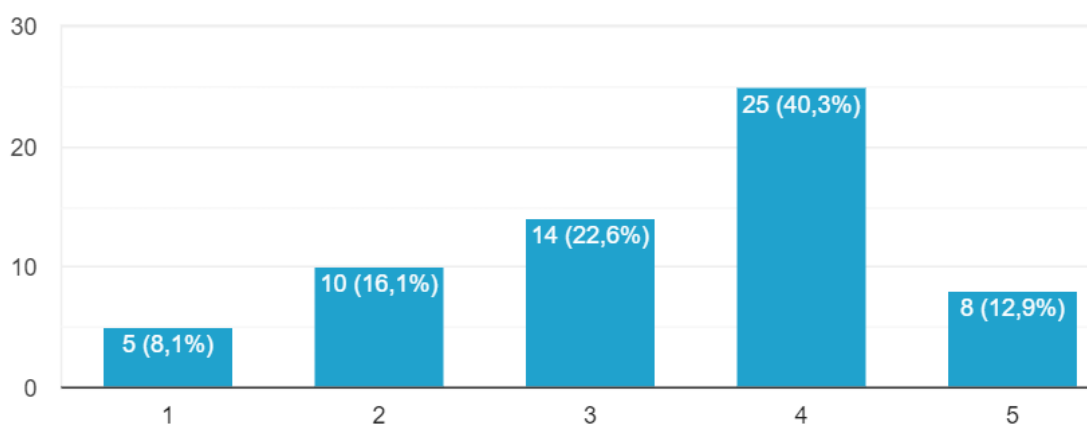
Σε προσωπική ερώτηση αν οι ίδιοι έχουν βιώσει φαινόμενο ρατσισμού λόγω του φύλου τους, το 8,1% πιστοποιεί αυτήν την άποψη δίνοντας θετική απάντηση. Πιο αναλυτικά φαίνεται ότι οι γυναίκες κατά πλειοψηφία έχουν βιώσει φαινόμενα

ρατσισμού (6,48%). Από την άλλη πλευρά το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 54,8% δεν έχει βιώσει καθόλου φαινόμενα ρατσισμού στην προσωπική του πορεία (Διάγραμμα 10).



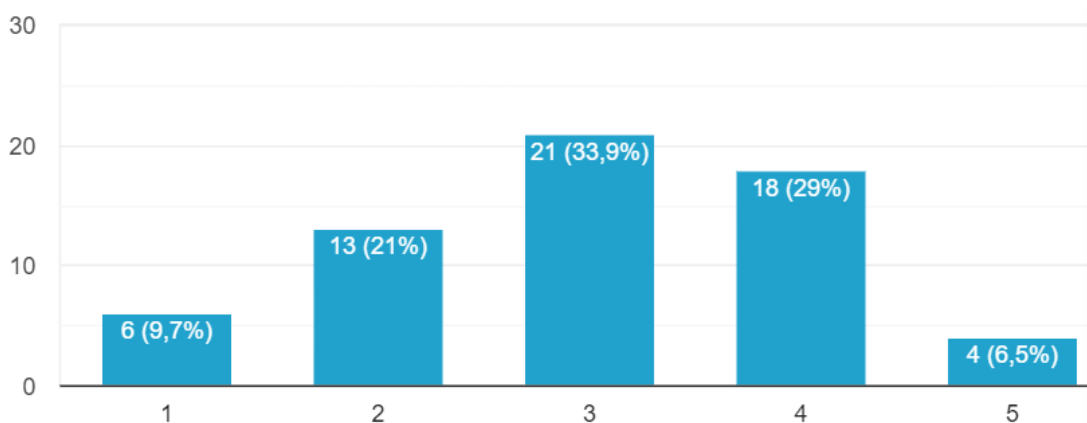
Διάγραμμα 10: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση « Έχετε βιώσει ποτέ φαινόμενα ρατσισμού λόγω του φύλου σας στην εργασία σας;».

Οι επόμενες ερωτήσεις που ακολούθησαν διερευνούσαν απόψεις και συμπεριφορές σχετικά με το γυναικείο φύλο. Πιο συγκεκριμένα σε ερώτηση οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή προκαταλήψεις στον χώρο της ναυτιλίας σε ποσοστό 40,3% ("Πολύ") ενώ το 8,1% απάντησε "Καθόλου", (Διάγραμμα 11). Στη βάση αυτή φαίνεται ότι υπάρχει ακόμα το πρόβλημα της αμφισβήτησης της συμμετοχής της γυναίκας στην ναυτιλία και σίγουρα υπάρχει μέλλον στην ολοκληρωτική εξάλειψη του φαινομένου αυτού.



Διάγραμμα 11: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή προκαταλήψεις στον χώρο της ναυτιλίας;».

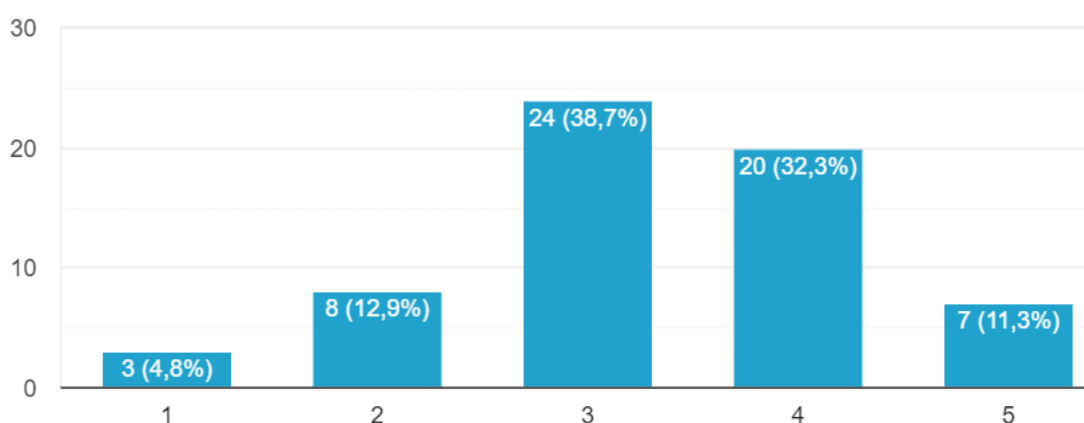
Αναφορικά με τα μισθολογικά ζητήματα και με τη ύπαρξη διαφοροποίησης των αμοιβών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, η πλειοψηφία απάντησε ότι υπάρχει αρκετή διάφορα στις αμοιβές με 33,9%, με το αμέσως επόμενο ποσοστό σε σειρά κατάταξης 29% να απαντάει ότι υπάρχει πολύ μεγάλη διαφοροποίηση. Μόνο το 9.7% απάντησε ότι δεν υπάρχει διάφορα στις αμοιβές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες (Διάγραμμα 12).



Διάγραμμα 12: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφοροποίηση στις αμοιβές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στον χώρο της ναυτιλίας;».

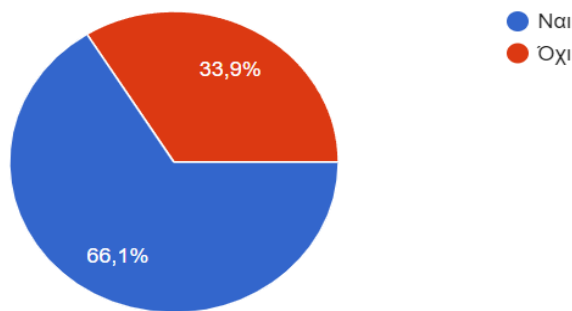
Εν συνεχεία, η ίδια ερώτηση τέθηκε και για τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης όπου το 37,1% απάντησε ότι υπάρχει πολύ μεγάλη διαφορά, ενώ το 9,7% απάντησε ότι δεν υπάρχει καθόλου διαφορά στο θέμα αυτό. Επιπλέον, σχετικά με την

αξιοκρατική αξιολόγηση των γυναικών στη διαδικασία πρόσληψης το 38,7% απάντησε "Αρκετά" (15 γυναίκες και 9 άνδρες) ενώ μόλις το 4,8% απάντησε "Καθόλου" (2 γυναίκες, 2 άνδρες), (Διάγραμμα 13). Το αποτέλεσμα αυτό είναι εξαιρετικά ενθαρρυντικό καθώς φαίνεται ότι μία γυναίκα έχει τα ίδια τυπικά προσόντα με έναν άντρα θα μπορέσει να διεκδικήσει ισάξια μια θέση εργασίας χωρίς να αποκλειστεί αυτόματα λόγω του φύλου της.



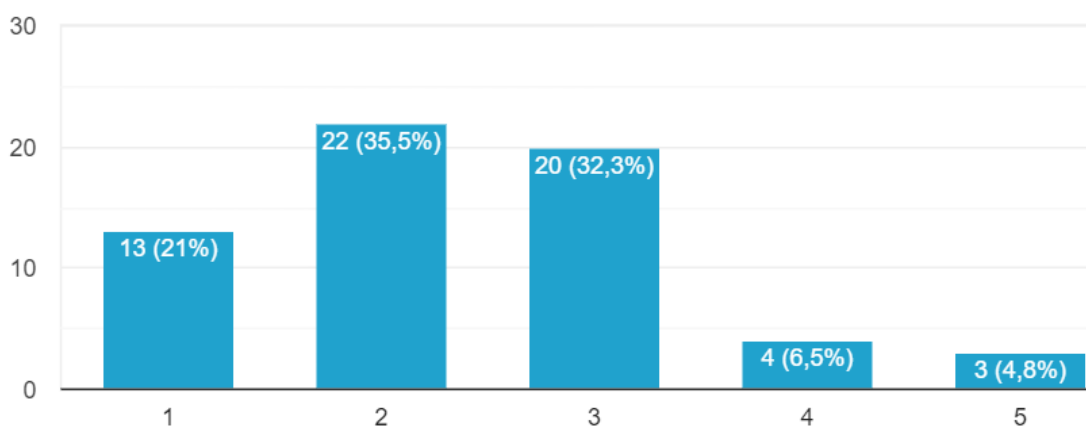
Διάγραμμα 13: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Κατά την διαδικασία πρόσληψης σε μία ναυτιλιακή εταιρεία, πιστεύετε ότι μία γυναίκα αξιολογείται αξιοκρατικά;».

Σύμφωνα με τα προσωπικά βιώματα των ερωτώμενων το 66,1% απάντησε ότι κατά την διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας υπήρξε γυναίκα ανώτερος του στο πλαίσιο της εργασίας, (Διάγραμμα 14). Ακόμα, στην ίδια κατεύθυνση, το 93,5% δηλώνει ότι δεν θα είχε κανένα πρόβλημα να συνεργαστεί με γυναίκα. Όλα τα παραπάνω, συμβάλλουν στην ενίσχυση της άποψης ότι ο ρόλος της γυναίκας στην ελληνική ναυτιλία ισχυροποιείται και αλλάζει προς το καλύτερο.



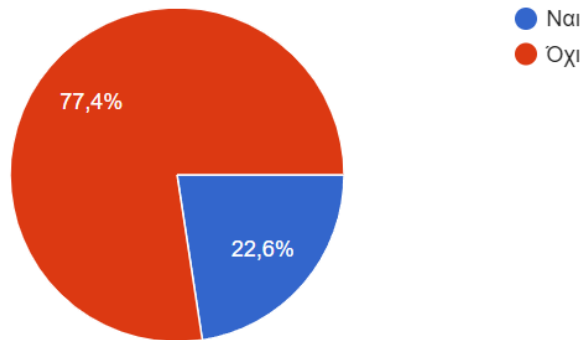
Διάγραμμα 14: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Στην επαγγελματική σας διαδρομή στον χώρο της ναυτιλίας, σας έχει τύχει να εργασθείτε σε θέση όπου ανώτερός σας ήταν γυναίκα;».

Παράλληλα, στην προσπάθεια να καταγραφεί η εικόνα σχετικά με το επαγγελματικό περιβάλλον του κάθε συμμετέχοντα, ρωτήθηκαν αν έχουν παρατηρήσει κάποια διάκριση λόγω φύλου μεταξύ των συναδέλφων τους. Εδώ οι απαντήσεις ποικίλουν καθώς το 25,8% απάντησε "Καθόλου" και το ίδιο ποσοστό απάντησε "Πολύ" γεγονός που δείχνει την διαφορετική συμπεριφορά των ατόμων από εταιρεία σε εταιρεία. Αναφορικά με την ύπαρξη ίσων ευκαιριών για τα διεμφυλικά άτομα στη ναυτιλιακή βιομηχανία, το 35,5% απάντησε "Λίγο" και μόνο το 4,8% απάντησε "Πάρα πολύ" πράγμα που πιστοποιώντας την διάκριση που υπάρχει ομάδα (Διάγραμμα 15).



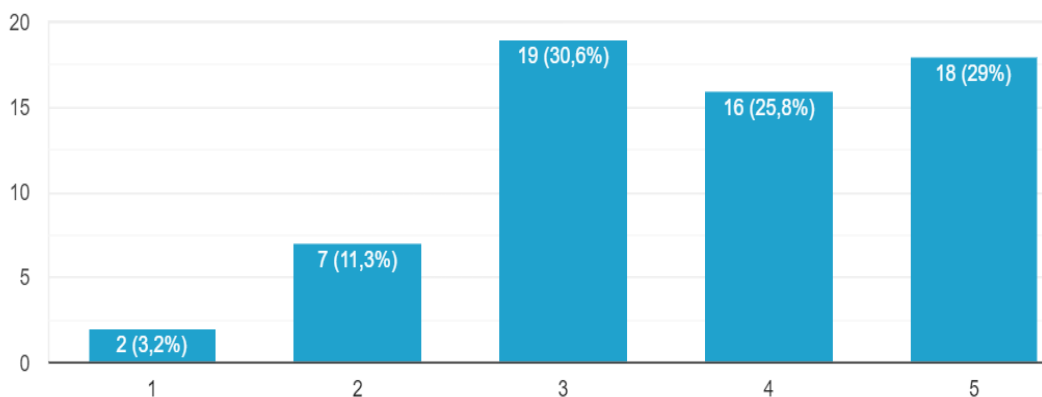
Διάγραμμα 15: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τα διεμφυλικά άτομα στο να απασχοληθούν στη ναυτιλιακή βιομηχανία, χωρίς διακρίσεις;».

Επιπλέον, το 77,4% απαντά ότι δεν έχει συναντήσει διεμφυλικά άτομα στο χώρο εργασίας του (Διάγραμμα 16), ενώ παράλληλα δεν έχει κανένα πρόβλημα να συνεργαστεί με διεμφυλικά άτομα δήλωσε το 87,1%. Μόνο το 1,6% απάντησε ότι θα είχε πρόβλημα να συνεργαστεί με διεμφυλικά άτομα.



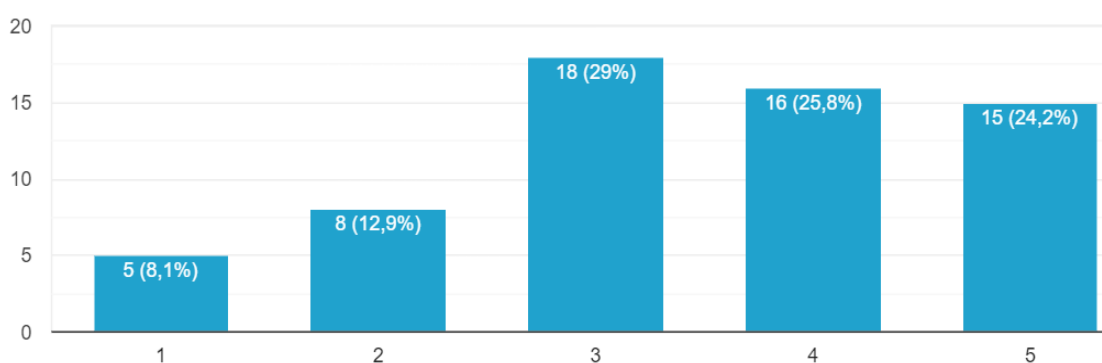
Διάγραμμα 16: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε συναντήσει ή συνεργαστεί με «διεμφυλικά» άτομα στη ναυτιλιακή βιομηχανία;».

Οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι οι εταιρείες εφαρμόζουν σε μέτριο βαθμό κοινή πολιτική μισθολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου και αυτό καταγράφεται στο ποσοστό του 30,6%, (Διάγραμμα 17). Στην ίδια ερώτηση οι εργαζόμενοι που κατέχουν διοικητικές θέσεις απαντούν ότι το μισθολογικό κομμάτι δεν επηρεάζεται από το φύλο γι' αυτό και οι περισσότεροι επέλεξαν την επιλογή "Πάρα πολύ".



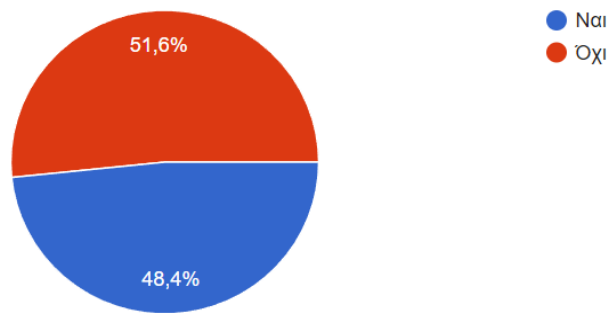
Διάγραμμα 17: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική μισθολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου;».

Επιπρόσθετα όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη πάλι το 29% θεωρεί το υπάρχει μέτρια προοπτική εξέλιξης των θέσεων χωρίς να υπάρχει μεγάλο ποσοστό αρνητικής προσέγγισης στο θέμα (8,1%). Οι απόψεις των συμμετεχόντων σε διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού συγκαταλέγονται στις απαντήσεις του ποσοστού 25,8% που απάντησε "Πολύ" και στο 24,2% που απάντησε "Πάρα πολύ", (Διάγραμμα 18).



Διάγραμμα 18: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική βαθμολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου;».

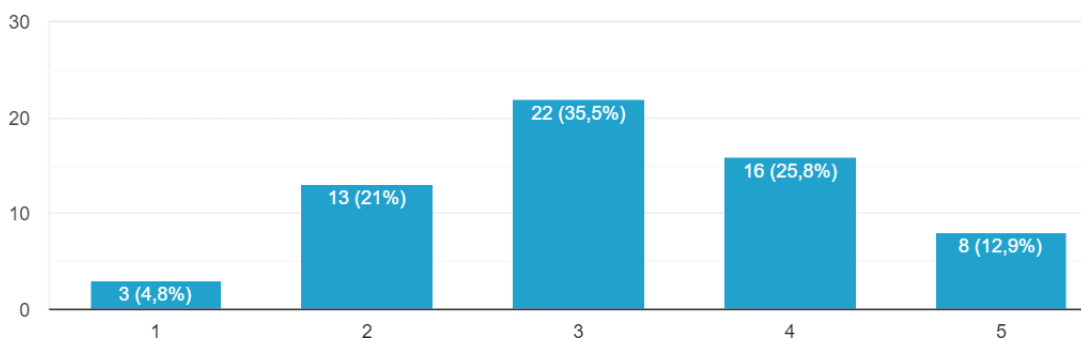
Ως προς την ενημέρωση της ισότητας των φύλων γενικότερα στις κοινωνίες, και την υφιστάμενη ενημέρωση μέχρι σήμερα για πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί στην ελληνική ναυτιλία, το 51,6% απάντησε "Όχι", ενώ το 48,4% απάντησε "Ναι" (Διάγραμμα 19). Είναι χρήσιμο να τονιστεί λοιπόν η έλλειψη αυτή θα μπορούσε να μειωθεί σημαντικά αν εταιρείες και οι κοινωνικοί φορείς παρείχαν επιπλέον ενημέρωση του κοινωνικού συνόλου σε θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων στον ναυτιλιακό κλάδο.



Διάγραμμα 19: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Είστε ενήμεροι για πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην ελληνική ναυτιλία;».

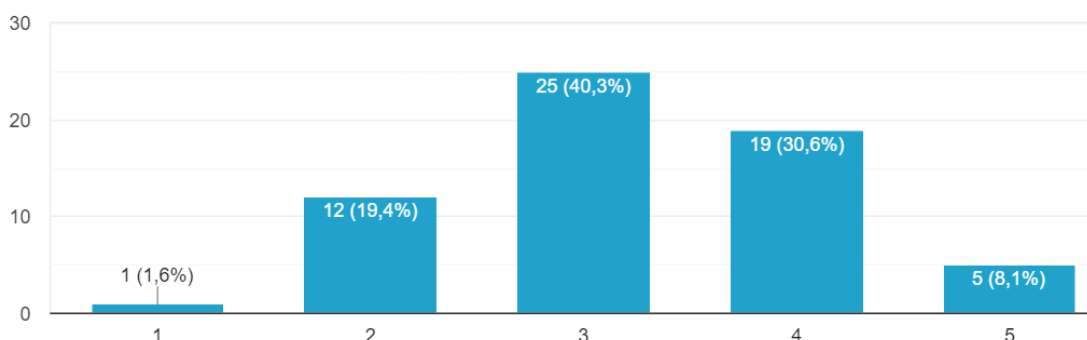
5^η Ενότητα- Ηλικιακές Διακρίσεις

Η ηλικία είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας καθώς δεν είναι λίγες οι φορές όπου έχουν παρατηρηθεί φαινόμενα περιθωριοποίησης ατόμων λόγω της ηλικίας τους. Στην ερώτηση αν η ηλικία είναι βασικό κριτήριο επιλογής εργαζομένων στον χώρο της ναυτιλίας (Διάγραμμα 20), το 35,5% απάντησε ότι είναι αρκετά βασικό κριτήριο (22 άτομα). Αναλυτικότερα καταγράφεται ότι στο ποσοστό αυτό οι περισσότεροι ερωτώμενοι ήταν ηλικίας 20-30 ετών (11 άτομα), με μέσο όρο αυτών τα 27 έτη, 8 άτομα ηλικίας 31-40 ετών με μέσο όρο τα 33 έτη και 3 άτομα στην ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών με μέσο όρο ηλικίας 45 έτη.



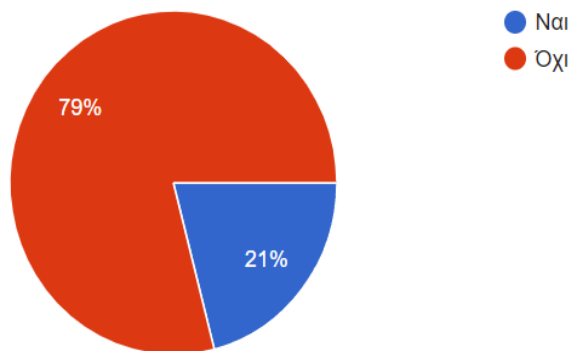
Διάγραμμα 20: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι η ηλικία είναι βασικό κριτήριο επιλογής εργαζομένου στον χώρο της ναυτιλίας;».

Διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω της ηλικίας στον χώρο της ναυτιλίας φαίνεται να υπάρχουν καθώς τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 40,3% πιστεύει ότι υπάρχει μέτρια διάκριση λόγω της ηλικίας (μέσος όρος ηλικίας στο ποσοστό αυτό τα 32 έτη), ενώ το αμέσως επόμενο ποσοστό 30,6% πιστεύει ότι υπάρχει πολύ μεγάλος βαθμός διακρίσεων (μέσος όρος ηλικίας στο ποσοστό αυτό τα 31έτη), (Διάγραμμα 21).



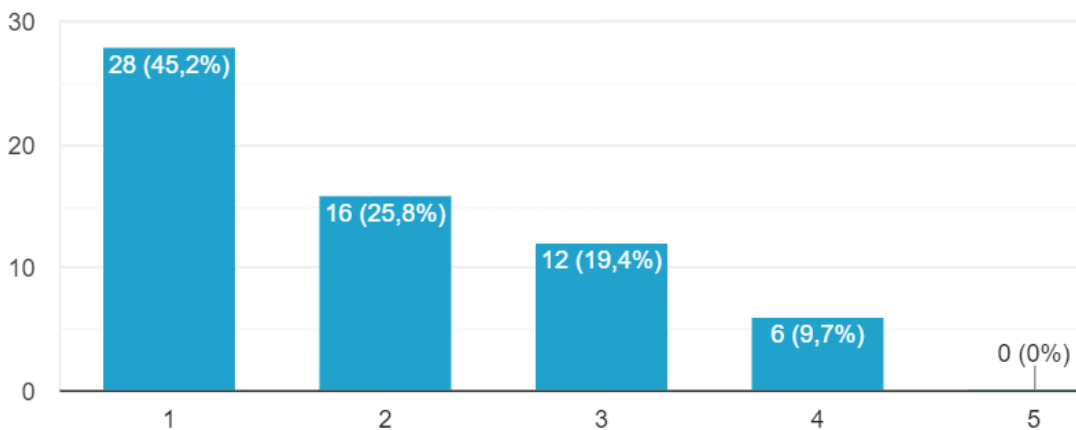
Διάγραμμα 21: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι υπάρχουν διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω της ηλικίας στον χώρο της ναυτιλίας;».

Ακολουθούν προσωπικές ερωτήσεις, έτσι ώστε να καταγραφεί το προσωπικό τους βίωμα στην ηλικιακή διάκριση. Αρχικά ερωτήθηκαν αν αντιμετωπίζουν πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της ηλικίας τους. Το 79% που αντιστοιχεί σε 49 άτομα απάντησε ότι δεν έχει αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της ηλικίας του (25 άντρες και 24 γυναίκες με μέσο όρο ηλικίας τα 32 έτη). Αντίστοιχα το 21% απάντησε ότι έχει αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας (13 άτομα εκ των οποίων 7 άντρες, 6 γυναίκες με μέσο όρο ηλικίας τα 30 έτη), (Διάγραμμα 22). Αξίζει εδώ να συμπληρωθούν κάποια επιπλέον στοιχεία των ανθρώπων. Έτσι καταγράφεται ότι το 69,2% εργάζεται σε εταιρείες μεταφοράς εμπορευματοκιβώτιων, το 15,4% σε πλοία χύδην φορτίου, και το υπόλοιπο 15,4% σε παραναυτιλιακές εταιρείες/προμηθευτές πλοίων. Οι θέσεις στις οποίες απασχολούνται είναι Διοικητικές / Προσωπικό Γραφείου, στη ξηρά.



Διάγραμμα 22: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της ηλικίας σας;».

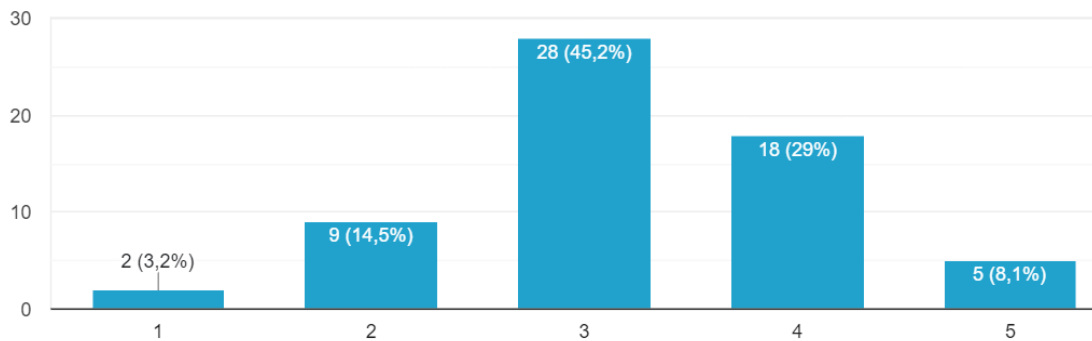
Στη συνέχεια απάντησαν στο αν η ηλικία τους αποτελεί εμπόδιο στην επαγγελματική τους εξέλιξη με το 45,2% να απαντά ότι δεν θα αντιμετωπίσει κανένα πρόβλημα (28 άτομα, 14 άντρες και 14 γυναίκες με μέσο όρο ηλικίας τα 33 έτη). Αντίθετα το 9,7% θεωρεί ότι θα αντιμετωπίσει μεγάλο πρόβλημα στην επαγγελματική του εξέλιξη λόγω της ηλικίας του (6 άτομα, 3 άνδρες και 3 γυναίκες με μέσο όρο ηλικίας τα 32 έτη), (Διάγραμμα 23).



Διάγραμμα 23: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Η ηλικία σας αποτελεί εμπόδιο στην επαγγελματική σας εξέλιξη στον τομέα που δραστηριοποιείστε;».

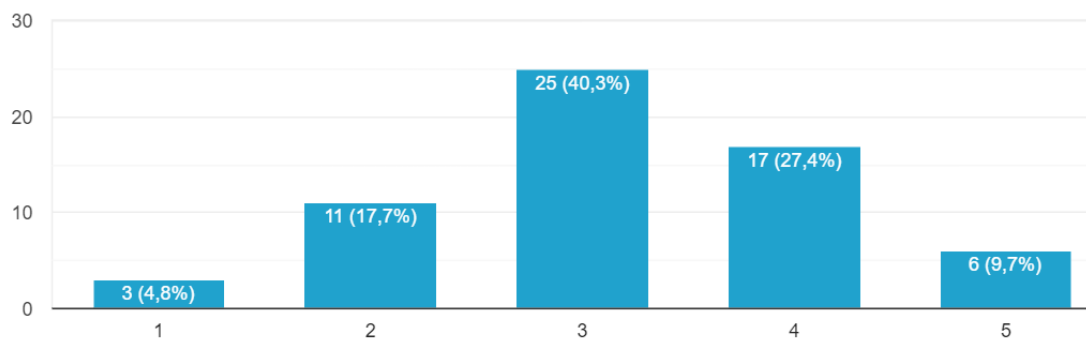
Η εικόνα που καταγράφεται για τις εταιρείες αν εφαρμόζουν κοινή πολιτική βαθμολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως ηλικίας, το 45,2% απάντησε ότι υπάρχει μια μέτρια αντιμετώπιση στο θέμα της ηλικίας (Διάγραμμα 24). Οι απαντήσεις που

δόθηκαν από ανθρώπους που συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες (λαμβάνουν αποφάσεις), συμφωνούν με αυτή την άποψη, δηλαδή ότι υπάρχει μία μέτρια εικόνα αναφορικά με την ηλικία και την επαγγελματική εξέλιξη κυρίως στις εταιρείες χύδην φορτίου (από τους 5 συμμετέχοντες οι 2 εργάζονται σε εταιρείες εμπορευματοκιβωτίων και οι 3 σε εταιρείες χύδην φορτίων).



Διάγραμμα 24: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική βαθμολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως ηλικίας;».

Το ίδιο συμβαίνει και στην πολιτική που ακολουθείται για τους μισθούς όπου το 40,3% πιστεύει ότι η εταιρεία που εργάζεται εφαρμόζει μια αρκετά ικανοποιητική μισθολογική πορεία χωρίς να επηρεάζεται από την ηλικία των εργαζομένων (Διάγραμμα 25). Το ίδιο απαντούν και τα άτομα που έχουν πιο ενεργό συμμετοχή σε ανάλογες διαδικασίες λόγω του ρόλου τους (7 άτομα: 3 άτομα εργάζονται σε εταιρεία εμπορευματοκιβωτίων, 3 άτομα σε εταιρεία χύδην φορτίου, 1 σε επιβατηγό πλοίο.)

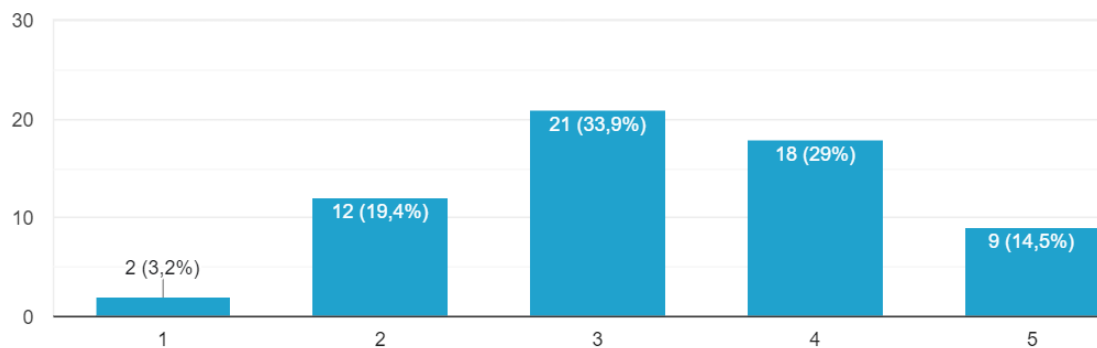


Διάγραμμα 25: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική μισθολογικής εξέλιξης ανεξαρτήτως ηλικίας;».

6^η Ενότητα- Διακρίσεις λόγω Αναπηριών

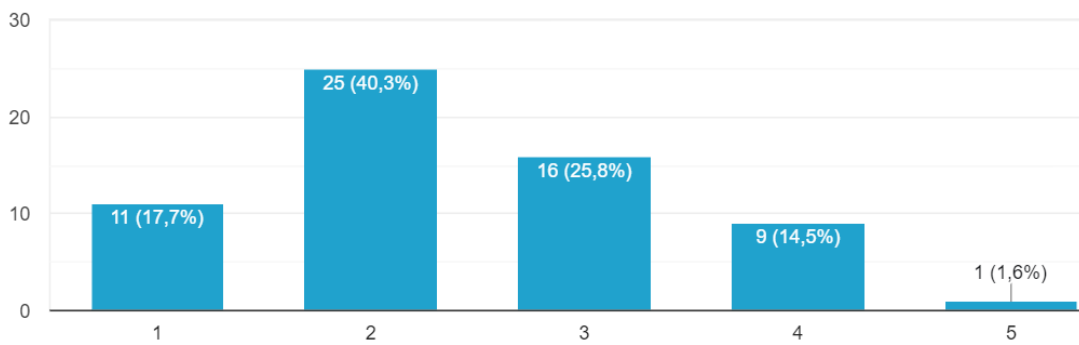
Τα άτομα με αναπηρία ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες του γενικού συνόλου του πληθυσμού, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην καθημερινότητα και είναι μια ομάδα η οποία αποτελεί πολύ μικρό μέρος του εργατικού δυναμικού που στη ναυτιλία. Για αυτό λοιπόν, έγιναν ερωτήσεις που είχαν σαν στόχο να ερευνηθούν πληροφορίες σχετικά με αυτήν την μερίδα πληθυσμού τόσο από προσωπικές εμπειρίες των συμμετεχόντων, όσο και από τις γενικότερες αντιλήψεις που κυριαρχούν στον ναυτιλιακό τομέα. Και σε αυτήν την ενότητα χρησιμοποιήθηκαν στην πλειοψηφία τους ερωτήσεις κλίμακας Likert (1= Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ).

Διακρίσεις και προκαταλήψεις στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στη ναυτιλία φαίνεται ότι υπάρχουν καθώς το 33,9% πιστεύει ότι υπάρχουν σε αρκετό βαθμό με μόλις το 3,2% να απαντά ότι δεν υπάρχουν καθόλου, (Διάγραμμα 26).



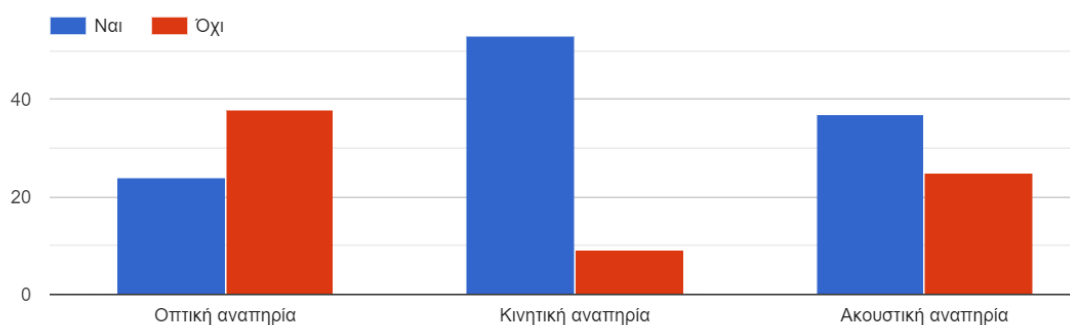
Διάγραμμα 26: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι υπάρχουν διακρίσεις και προκαταλήψεις στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της ναυτιλίας;».

Ως προς τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία στον ναυτιλιακό χώρο, διαπιστώνεται ότι το 40,3% (25 άτομα) πιστεύει ότι υπάρχουν λίγες ευκαιρίες απασχόλησης για αυτήν την ομάδα ενώ μόνο το 1,6% θεωρεί ότι υπάρχουν πάρα πολλές ευκαιρίες (1 άτομο), (Διάγραμμα 27).



Διάγραμμα 27: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία στο να απασχοληθούν στον χώρο της ναυτιλίας;».

Οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την οπτική, κινητική και ακουστική αναπηρία παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, στην ναυτιλία μπορούν να εργαστούν άτομα που έχουν κινητική (Ναι: 53, Όχι: 9) και ακουστική (Ναι: 37, Όχι: 25) αναπηρία, ενώ τα άτομα με οπτική αναπηρία δεν μπορούν να απασχοληθούν (Ναι: 24, Όχι: 38) καθόλου στον ναυτιλιακό χώρο (Διάγραμμα 28).



Διάγραμμα 28: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να εργαστεί στον χώρο της ναυτιλίας;».

Σε επόμενη ερώτηση ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αντιστοιχήσουν πιθανές θέσεις εργασίας των ατόμων με αναπηρία, για κάθε είδος αναπηρίας, δοθέντων προτεινόμενων θέσεων εργασίας όπου θα μπορούσαν να απασχοληθούν. Οι κατηγορίες ήταν α) Πλοίαρχος, β) Αξιωματικός, γ) Πλήρωμα, δ) Διοικητικό/ Προσωπικό γραφείου και ε) Δεν μπορεί να εργαστεί σε καμία θέση. Στο πλαίσιο

αυτό ζητήθηκε η άποψη για το ποια/ποιες από τις προτεινόμενες θέσεις θα μπορούσαν να απασχολήσουν άτομα με αναπηρία. Για κάθε τύπο αναπηρίας και με βάση τις αντίστοιχες θέσεις προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα κατανεμημένα σε φθίνουσα σειρά, (Διάγραμμα 29).

Τα άτομα με **οπτική αναπηρία** δύναται να απασχοληθούν σε θέσεις:

- ✓ Διοικητικές/Προσωπικό γραφείου, (48,4%)
- ✓ Δεν μπορούν να εργαστούν σε καμία θέση, (45,16%)
- ✓ Αξιωματικού/Πληρώματος, (6,45%)
- ✓ Πλοιάρχου (3,2%)

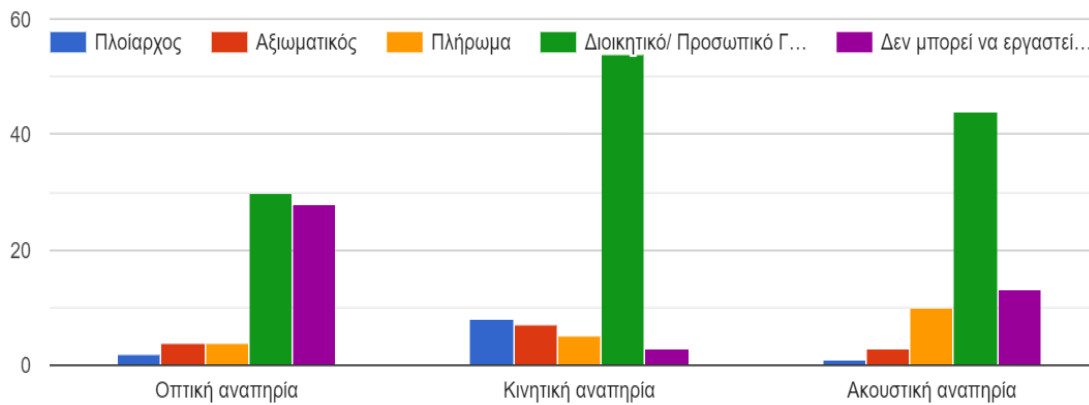
Τα άτομα με **κινητική αναπηρία** δύναται να απασχοληθούν σε θέσεις:

- ✓ Διοικητικές/Προσωπικό γραφείου, (87,09%)
- ✓ Πλοιάρχου, (12,9%)
- ✓ Αξιωματικού (11,29%)
- ✓ Πληρώματος, (8,06%)
- ✓ Δεν μπορούν να εργαστούν σε καμία θέση, (4,83%).

Τέλος, τα άτομα με **ακουστική αναπηρία** δύναται να απασχοληθούν σε θέσεις:

- ✓ Διοικητικές/Προσωπικό γραφείου, (70,96%)
- ✓ Δεν μπορούν να εργαστούν σε καμία θέση, (20,96%)
- ✓ Πληρώματος, (16,12%)
- ✓ Αξιωματικού, (4,83%)
- ✓ Πλοιάρχου, (1,6%).

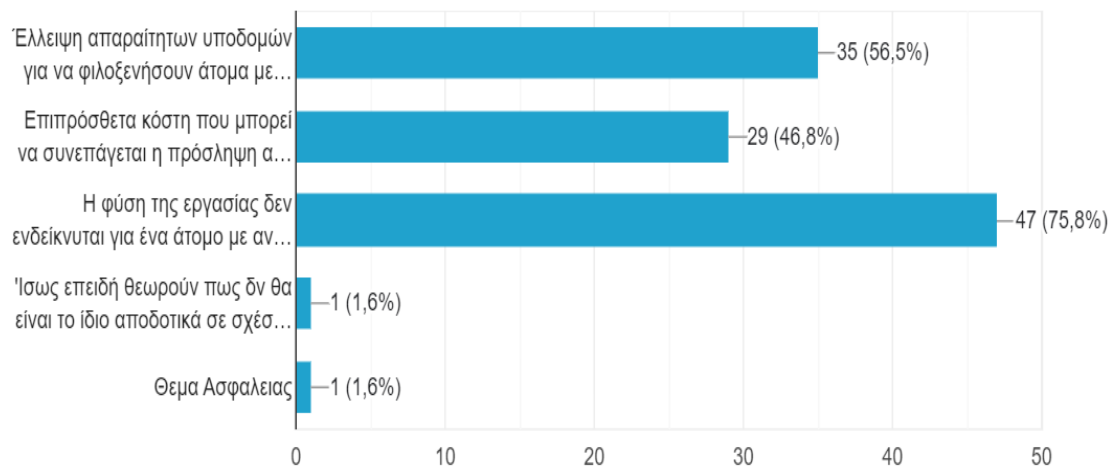
Και στις 3 κατηγορίες παρατηρείται ότι επιλέχθηκαν θέσεις απασχόλησης στην ξηρά και είναι κυρίως Διοικητικές και Προσωπικού γραφείων.



Διάγραμμα 29: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Σε ποια/ποιες από τις παρακάτω θέσεις θα μπορούσε να απασχοληθεί;».

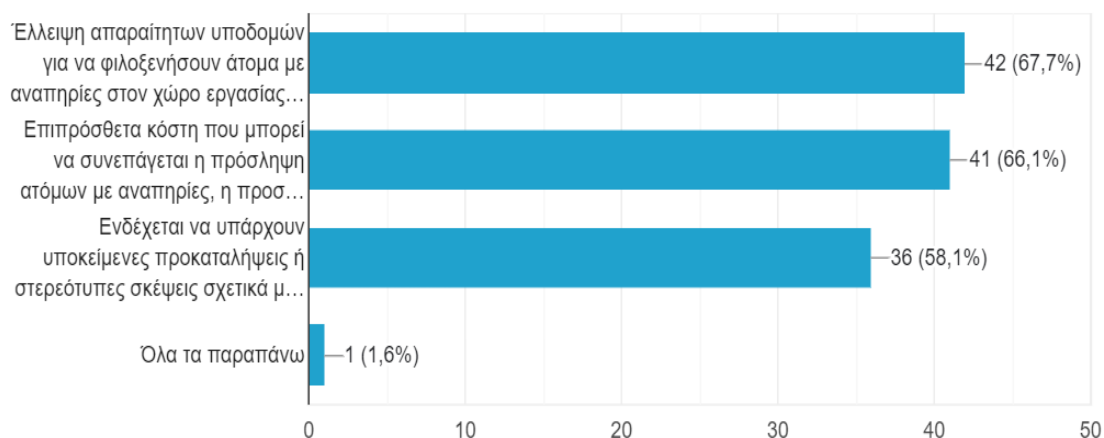
Και σε αυτή την κατηγορία είναι σημαντικό να καταγραφούν οι απόψεις σχετικά με τις ναυτιλιακές εταιρείες. Έτσι, τέθηκαν τα ζητήματα σχετικά με το γιατί οι εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στα πλοία και αντίστοιχα στην ξηρά και ποιοι είναι οι λόγοι που συντελούν σε αυτή την πρακτική. Δόθηκαν κάποιες προτάσεις απαντήσεων οι οποίες αναφέρουν πιθανούς λόγους που επηρεάζουν στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες στα πλοία. Οι επιλογές ήταν: α) έλλειψη απαραίτητων υποδομών για να φιλοξενήσουν άτομα με αναπηρίες στο χώρο της εργασίας τους β) επιπρόσθετα κόστη που μπορεί να συνεπάγεται η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, η προσαρμογή του χώρου ή η παροχή ειδικών υπηρεσιών και γ) η φύση της εργασίας δεν ενδείκνυται για ένα άτομο με αναπηρία. Επιπροσθέτως, δόθηκε και η συμπλήρωση ελεύθερης επιλογής κειμένου από τους συμμετέχοντες έτσι ώστε να καταγραφούν και οι προσωπικές τους απόψεις. Μέσα από τις συγκεκριμένες επιλογές απαντήσεων, η πλειοψηφία πιστεύει ότι η φύση της εργασίας δεν ενδείκνυται για ένα άτομο με αναπηρία (75,8%), στην συνέχεια θεωρεί ότι η αιτία είναι η έλλειψη των απαραίτητων υποδομών (56,5%) και τέλος θεωρεί ότι ο λόγος είναι τα κόστη που καλύπτουν την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία (46,8%). Στην περίπτωση αυτή διατυπώθηκαν και δύο επιπλέον λόγοι από τους συμμετέχοντες όπου ισχυρίζονται ότι οι εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στα πλοία επειδή δεν είναι το ίδιο αποδοτικοί συγκριτικά μ' ένα άτομο που δεν έχει κάποια μορφή αναπηρίας, (Διάγραμμα 30). Επίσης έθιξαν το ζήτημα

της ασφάλειας λέγοντας ότι τα άτομα δεν θα είναι ασφαλή στα πλοία. Αξίζει να προστεθεί επιπλέον ότι και οι συμμετέχοντες που λαμβάνουν αποφάσεις στις εταιρείες συμφωνούν με τα αποτελέσματα θεωρώντας ότι η φύση της εργασίας είναι το κύριο ζήτημα (10 στο σύνολο των 14 ατόμων έκανε την ίδια επιλογή).



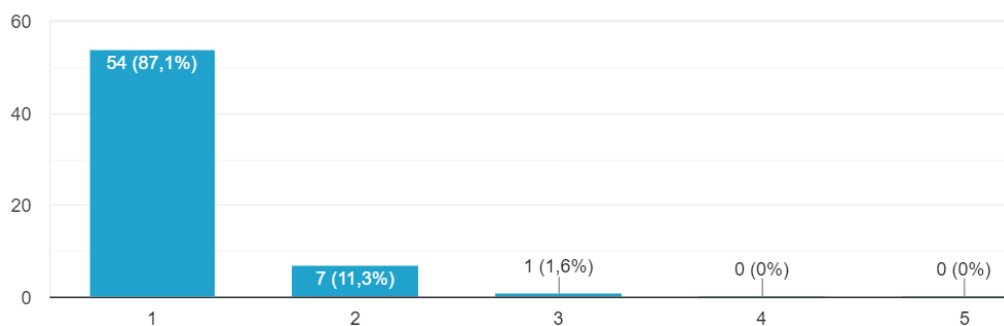
Διάγραμμα 30: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Γιατί πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στα πλοία;».

Αντίστοιχα, η ίδια ερώτηση διατυπώθηκε και για την ξηρά με προτεινόμενες απαντήσεις τις ακόλουθες α) έλλειψη απαραίτητων υποδομών για να φιλοξενήσουν άτομα με αναπηρίες στον χώρο εργασίας τους, β) επιπρόσθετα κόστη που μπορεί να συνεπάγεται η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες η προσαρμογή του χώρου ή η παροχή ειδικών υπηρεσιών γ) ενδέχεται να υπάρχουν υποκείμενες προκαταλήψεις ή στερεότυπες σκέψεις σχετικά με την ικανότητα και την απόδοση των ατόμων με αναπηρίες. Η πλειοψηφία απάντησε ότι υπάρχει έλλειψη των απαραίτητων υποδομών για να φιλοξενήσουν άτομα με αναπηρίες στο χώρο της εργασίας (67,7%), στην συνέχεια με μικρή διαφορά από τη πρώτη επιλογή έρχονται τα επιπρόσθετα κόστη της πρόσληψης (66,1%) και τέλος οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα σχετικά με την ικανότητα και την απόδοση των ατόμων με αναπηρίες (58,1%), (Διάγραμμα 31). Τα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις ευθύνης συμφώνησαν ότι υπάρχει έλλειψη των απαραίτητων υποδομών (11 στα 14 άτομα απάντησαν την ίδια επιλογή).



Διάγραμμα 31: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Γιατί πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στην ξηρά;».

Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία του 87,1% δεν θα είχε πρόβλημα να συνεργαστεί με άτομο που αντιμετωπίζει κάποιου είδους αναπηρίας. Η συγκεκριμένη ομάδα μπορεί να ενταχθεί περισσότερο στο εργατικό δυναμικό της κάθε εταιρείας και από την πλευρά των ήδη εργαζομένων δεν παρατηρείται κάποιο φαινόμενο περιθωριοποίησης, (Διάγραμμα 32).



Διάγραμμα 32: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Θα είχατε πρόβλημα να συνεργαστείτε με άτομο που αντιμετωπίζει κάποιο είδος αναπηρίας;».

Στη συνέχεια βάση την εργασιακών εμπειριών τους, οι συμμετέχοντες απάντησαν στη ερώτηση αν είχαν κάποιο συνάδελφο με αναπηρία στον χώρο εργασίας τους. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, φαίνεται ότι στο εργασιακό τους περιβάλλον μέχρι σήμερα στο μεγαλύτερο ποσοστό του 66,1%, δεν υπήρχε κάποιος συνάδελφος ο οποίος αντιμετώπιζε κάποιο είδος αναπηρίας. Από την άλλη πλευρά το ποσοστό

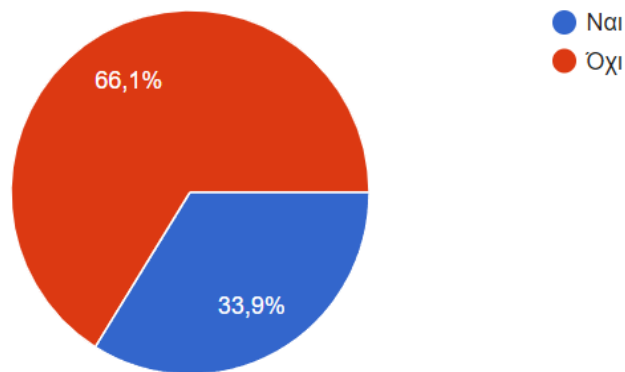
του 33,9% δηλώνει ότι υπήρξε κάποιος συνάδελφος ο οποίος αντιμετώπιζε κάποιο είδος αναπηρίας, (Διάγραμμα 33). Απομονώνοντας τις απαντήσεις του ποσοστού καταλήγουμε στις παρακάτω πληροφορίες:

✓Κινητική αναπηρία εμφανίστηκε στο 68,2% του συγκεκριμένου πληθυσμού, σε εταιρείες επιβατηγών πλοίων, εμπορευματοκιβωτίων και παραναυτιλιακές εταιρείες/ προμηθευτές πλοίων

✓Ακουστική αναπηρία εμφανίστηκε στο 22,7% του συγκεκριμένου πληθυσμού, σε εταιρείες εμπορευματοκιβωτίων, πλοίων χύδην φορτίου και δεξαμενόπλοια

✓Οπτική αναπηρία εμφανίστηκε στο 13,6% του συγκεκριμένου πληθυσμού, σε εταιρείες εμπορευματοκιβωτίων, παραναυτιλιακές εταιρείες/ προμηθευτές πλοίων και δεξαμενόπλοια.

Επιπρόσθετα, αναφέρονται και μορφές νοητικής αναπηρίας (αυτισμός) 9% σε εταιρείες εμπορευματοκιβωτίων και πλοίων χύδην φορτίου.



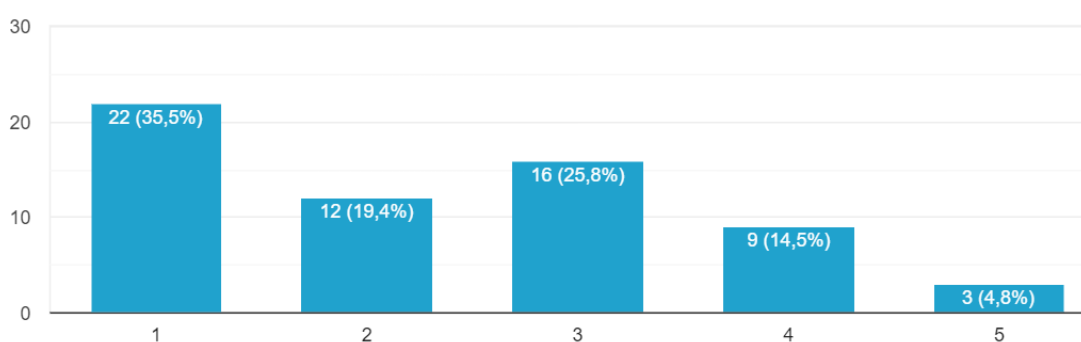
Διάγραμμα 33: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Στο εργασιακό σας περιβάλλον, είχατε ποτέ κάποιον συνάδελφο που αντιμετώπιζε κάποιο είδος αναπηρίας;».

7^η Ενότητα- Φυλετικές Διακρίσεις και Θρησκεία

Η ναυτιλία είναι ένας κλάδος ο οποίος χαρακτηρίζεται από πολυεθνικότητα καθώς απασχολεί ανθρώπους διαφορετικών χωρών ανά τον κόσμο. Πολλές φορές άνθρωποι όπως μετανάστες σε μια χώρα απασχολούνται στο εργατικό δυναμικό της χώρας

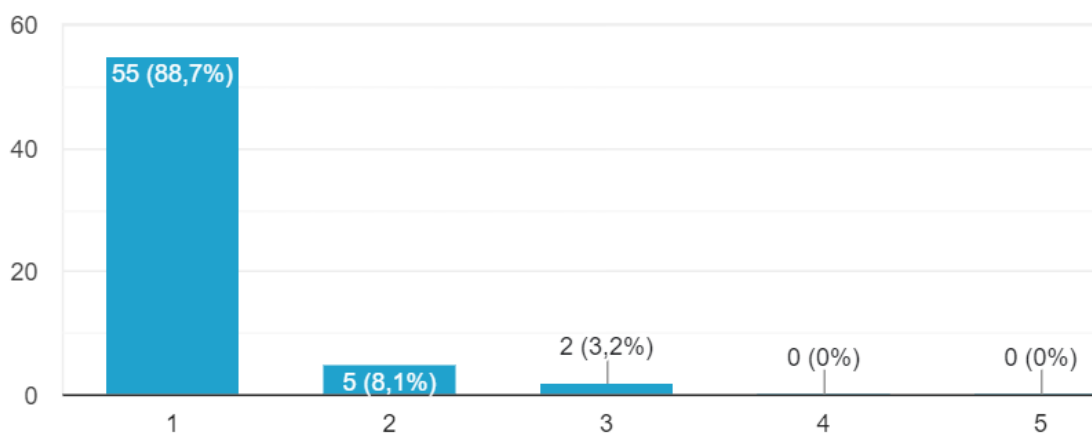
διαμονής, συμβάλλοντας στα ποσοστά απασχόλησης της κάθε χώρας. Άλλες φορές πάλι από την σκοπιά των εταιρειών προτιμώνται εργαζόμενοι από το εξωτερικό και όχι οι ντόπιοι της χώρας, εξυπηρετώντας τις ίδιες τις εταιρείες σε συγκεκριμένους σκοπούς. Στην ενότητα αυτή εξετάζεται κατά πόσο η καταγωγή ενός ατόμου επηρεάζει την πρόσληψή του στον τομέα της ελληνικής ναυτιλίας. Επίσης διερευνάτε αν η θρησκεία επηρεάζει στην πρόσληψη στον τομέα της ναυτιλίας. Και στη ενότητα αυτή χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert (1= Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ).

Στην αρχή έγινε η ερώτηση της καταγωγής του ατόμου και η επιρροή της στην πρόσληψή του στον τομέα της ελληνικής ναυτιλίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν με 35,5% ότι η καταγωγή δεν επηρεάζει καθόλου την πρόσληψη ενός ατόμου, το 19,4% θεωρεί ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό και το 25,8% απάντησε ότι επηρεάζει σε αρκετό βαθμό. Από την άλλη πλευρά το 14,5% απάντησε ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό ενώ μόλις το 4,8% πιστεύει ότι επηρεάζει σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Σύμφωνα με την πλειοψηφία των ατόμων που έχουν θέσεις ευθύνης η καταγωγή δεν επηρεάζει την πρόσληψη του ενός ατόμου κατά πλειοψηφία (8 στα 14 άτομα). Ωστόσο υπάρχουν και απόψεις οι οποίες θεωρούν ότι είναι μια σημαντική επιρροή (6 στα 14 άτομα).



Διάγραμμα 34: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι η καταγωγή ενός ατόμου επηρεάζει την πρόσληψή του, στον τομέα της ελληνικής ναυτιλίας;».

Διακρίσεις λόγω της καταγωγής μεταξύ των συναδέλφων στην εργασία το 45,2% απάντησε δεν υπάρχουν ενώ μόλις το 3,2% απάντησε ότι υπάρχουν σε πολύ μεγάλο βαθμό. Στο σημείο αυτό έγινε μια προσωπική ερώτηση στους συμμετέχοντες αν οι ίδιοι αντιμετώπισαν πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της καταγωγής τους. Τα αποτελέσματα και σε αυτήν την ερώτηση είναι ξεκάθαρα καθώς το 88,7% απάντησε ότι δεν έχει αντιμετωπίσει κανένα πρόβλημα στην εύρεση εργασίας, το υπόλοιπο 8,1% (5 άτομα) απάντησαν ότι αντιμετώπισαν ένα μικρό πρόβλημα ενώ μόλις το 3,2% είχε πρόβλημα (2 άτομα), (Διάγραμμα 35). Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι, ανάμεσα στις 7 απαντήσεις οι οποίες δείχνουν ότι έχουν αντιμετωπίσει μια μορφή δυσκολίας, όλοι τους ήταν Έλληνες υπήκοοι και δραστηριοποιούνται κυρίως σε πλοία χύδην φορτίου, επιβατηγά πλοία, εταιρείες εμπορευματοκιβώτιων και παραναυτιλιακές/ προμηθευτές πλοίων. Αυτό εύκολα θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι στην ελληνική πραγματικότητα οι αλλοδαποί εργαζόμενοι είναι πιο εύκολα απορροφίσιμοι συγκριτικά με τους ημεδαπούς εργαζόμενους.



Διάγραμμα 35: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της καταγωγής σας;».

Οι συμμετέχοντες δεν θα είχαν πρόβλημα να συνεργαστούν με άτομο προερχόμενο από διαφορετική χώρα από τη δική τους. Το ποσοστό του 91,9% εκφράζει ότι δεν θα είχαν κανένα πρόβλημα ενώ μόλις το 1,6% απαντά ότι θα είχε πρόβλημα συνεργασίας.

Εκτός από την καταγωγή συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις και για το θρήσκευμα. Έτσι το θρήσκευμα επηρεάζει την πρόληψη ενός ατόμου στον χώρο της ναυτιλίας σύμφωνα με το 64,5% όπου απάντησε "Καθόλου" ενώ μόλις το 1,6% απάντησε "Πάρα πολύ". Διακρίσεις λόγω της θρησκευτικής επιλογής μεταξύ των συναδέλφων δεν φαίνεται να λαμβάνουν σημαντικό ρόλο στην πρόσληψη ενός ατόμου καθώς το 82,3% απάντησε ότι δεν επηρεάζεται καθόλου σε αντίθεση με το 3,2% που θεωρεί το αντίθετο. Την ίδια άποψη φαίνεται να υποστηρίζουν και οι άνθρωποι που επιλέγουν το προσωπικό από την σκοπιά των εταιρειών.

Σε προσωπική ερώτηση έχουν αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της θρησκευτικής επιλογής απαντά "Αρκετά" το 1,6% ενώ το 93,5% απάντησε "Καθόλου". Επιπρόσθετα η πλειοψηφία του 88,7% αναφέρει ότι δεν θα έχει πρόβλημα να συνεργαστεί με άτομο διαφορετικής θρησκείας από την δική του. Αντίθετα, μόνο το 1,6% αναφέρει ότι θα είχε πρόβλημα.

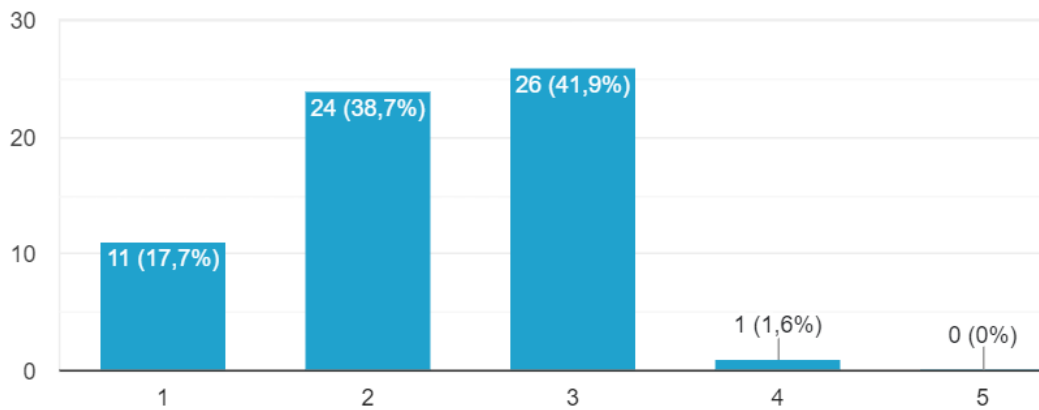
8^η Ενότητα- Προοπτικές βελτίωσης

Στην τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου διατυπώθηκαν ορισμένες ερωτήσεις με σκοπό να αποτυπώσουν την υπάρχουσα κατάσταση από τη σκοπιά της ενημέρωσης των ερωτώμενων για το κοινωνικό φαινόμενο των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Πιο συγκεκριμένα, ζητήθηκε η άποψη τους σχετικά με τους τρόπους βελτίωσης των συνθηκών που επικρατούν στην ελληνική ναυτιλία.

Για την προστασία και την υποστήριξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στη ναυτιλία είναι σίγουρο ότι χρειάζονται περισσότερες ενέργειες σύμφωνα με το αποτέλεσμα της αντίστοιχης ερώτησης, όπου το 43,5% απάντησε ότι βρίσκει μεγάλο κενό στο θέμα.

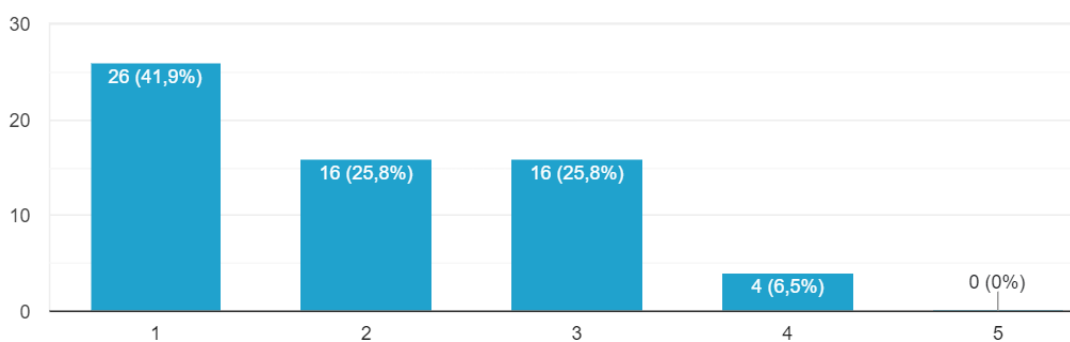
Οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες φαίνεται ότι λαμβάνουν πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, σε ένα μέτριο βαθμό, σύμφωνα με την απάντηση που έδωσαν οι συμμετέχοντες σε αυτή την ερώτηση. Το 41,9%

υποστηρίζει την άποψη αυτή, Επιπλέον, στην ίδια ερώτηση και οι άμεσοι εμπλεκόμενοι συμφωνούν στο ότι υπάρχει σημαντική έλλειψη σε θέματα υποστήριξης των ομάδων, (Διάγραμμα 36).



Διάγραμμα 36: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες λαμβάνουν πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων;».

Η ενημέρωση στη χώρα μας σχετικά με πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί για την υποστήριξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων φαίνεται ότι δεν είναι επαρκείς σύμφωνα με τα αποτελέσματα που δόθηκαν σε αυτήν την ερώτηση. Αυτό φαίνεται διότι το 41,9% δεν είναι γνώστες τέτοιων δράσεων, ενώ μόνο το 6,5% έχει ακούσει για κάποια τέτοια δραστηριότητα, (Διάγραμμα 37).



Διάγραμμα 37: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Είστε ενήμεροι για πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί για την υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην ελληνική ναυτιλία;».

Τέλος, ζητήθηκε από τους ίδιους να επιλέξουν μέσα από κάποιες προτάσεις-πρωτοβουλίες που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στο να υπάρξει η βελτίωση των συνθηκών για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Σαν πρακτικές βελτίωσης το 74,2% υποστηρίζει ότι οι εταιρείες ναυτιλίας και οι ναυτιλιακές οργανώσεις/σωματεία εργαζομένων μπορούν να συνεργαστούν για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών που θα υποστηρίξουν τις ευάλωτες ομάδες και θα προωθήσουν την ένταξη των ομάδων στην ναυτιλία. Το 72,6% θεωρεί ότι η εφαρμογή πολιτικών που στοχεύουν στην κοινωνική δικαιοσύνη και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της κατάστασης των ευάλωτων ομάδων στον τομέα της ναυτιλίας. Το 67,7% πιστεύει ότι η ενίσχυση των ναυτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη βελτίωση και την επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων ήταν ένα σημαντικό βήμα. Τέλος το 59,7% θεωρεί ότι η λύση είναι η επικοινωνία και η προστασία των εργαζομένων μέσω κοινωνικών ομάδων που να αναφέρουν παραβάσεις και να προστατεύουν από την εκμετάλλευση και την κακομεταχείριση, (Διάγραμμα 38).



Διάγραμμα 38: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση «Πώς πιστεύετε ότι θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι συνθήκες για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες στον τομέα της ναυτιλίας;».

Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα

Οι επιπτώσεις της κοινωνικής διαφοροποίησης στην εφοδιαστική αλυσίδα, ειδικότερα στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών, είναι πολύπλευρες και ιδιαίτερος σημαντικές. Με βάση την έρευνα που πραγματοποιήθηκε καταγράφονται ορισμένα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν μέσα από τις απαντήσεις των 62 συμμετεχόντων δίνοντας ένα πρώτο ερέθισμα σχετικά με την επικρατούσα κατάσταση του φαινομένου στην Ελλάδα.

Το πρώτο συμπέρασμα που αντλήθηκε είναι ότι όλες οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες οι οποίες επιλέχθηκαν, δηλαδή τα άτομα με αναπηρίες, διαφορετικής σεξουαλικής ταυτότητας, θρησκευτικής επιλογής, διαφορετικής εθνικότητας και μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν πρόσβαση στην εργασία στις θαλάσσιες μεταφορές. Όλες οι ομάδες εμφανίστηκαν στα αντίστοιχα αποτελέσματα γεγονός που δείχνει ότι πρακτικά δεν αποκλείονται εξολοκλήρου. Στο σύνολο των απαντήσεων τα άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων (91,7%) είναι αυτά τα οποία μετέχουν σε μεγαλύτερο ποσοστό στις θαλάσσιες μεταφορές συγκριτικά με τις υπόλοιπες ομάδες. Η ομάδα των ατόμων με αναπηρίες εμφανίστηκε σε μικρότερο βαθμό (37,5%). Στα παραπάνω, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει το γεγονός ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για την ασφάλειά τους προκειμένου να εργαστούν στο ναυτιλιακό χώρο. Αφετέρου, υπάρχει περιθώριο ένταξης στην απασχόληση μεγαλύτερου αριθμού ατόμων που αντιμετωπίζουν κάποιο είδος αναπηρίας.

Οι διακρίσεις του φύλου ανάμεσα σε άνδρες, γυναίκες και διεμφυλικά άτομα είναι ένα ζήτημα που προϋπήρχε στον ναυτιλιακό κλάδο και γίνεται προσπάθεια να εξαλειφθεί αυτή η προκατάληψη, στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων και των ίσων δικαιωμάτων των ανθρώπων παγκοσμίως. Οι γυναίκες στην ναυτιλία αποτελούν έναν σημαντικό μέρος του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού. Είναι σαφές ότι με την πάροδο των χρόνων ο ρόλος της γυναίκας έχει εδραιωθεί και στο ναυτιλιακό κλάδο και γίνονται προσπάθειες ίσης αντιμετώπισης σε όλους τους τομείς της εργασίας. Με βάση την έρευνα διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν

διακρίσεις στον χώρο αναφορικά με τις αμοιβές και την επαγγελματική εξέλιξη σε σύγκριση με τους άντρες, ωστόσο φαίνεται ότι η εικόνα αρχίζει να αλλάζει καθώς αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις εδραιώνοντας την θέση της στο ναυτιλιακό χώρο. Η ελληνική ναυτιλία δεν είναι πια μόνο ανδροκρατούμενος χώρος.

Η σεξουαλική επιλογή των διεμφυλικών ατόμων και η κοινωνική περιθωριοποίηση την οποία υφίστανται όσοι επιθυμούν να δημοσιοποιούν την ταυτότητά τους, είναι ένα ζήτημα που αφορά στις σύγχρονες κοινωνίες. Στο ναυτιλιακό χώρο η διάκριση αυτή δείχνει να υπάρχει καθώς δεν δίνονται ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση τους στην ναυτιλιακή βιομηχανία. Το ποσοστό των διεμφυλικών ατόμων που συνάντησαν οι ερωτώμενοι κατά τον εργασιακό τους βίο είναι περιορισμένο (22,6%) και αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι συγκεκριμένες ομάδες δεν επιλέγονται στον ίδιο βαθμό συγκριτικά με τις υπόλοιπες. Ενδεχομένως η σεξουαλική ταυτότητα να αποτελεί ένα θέμα συζήτησης στην εργασία γι' αυτό πολλές φορές οι εμπλεκόμενοι προτιμούν να μην δημοσιοποιούν την σεξουαλική τους προτίμηση έτσι ώστε να μη αποκλείονται. Στον αντίποδα, τα ερεθίσματα που λαμβάνονται από το σύνολο των εργαζομένων δείχνουν ότι οι ομάδες μπορούν να ενταχθούν ισάξια στον χώρο της ελληνικής ναυτιλίας.

Οι ηλικιακές διακρίσεις είναι ένας επιπλέον παράγοντας ο οποίος επηρεάζει την πρόσληψη ενός ατόμου στο ναυτιλιακό κλάδο. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου συμπεραίνουμε ότι η ηλικία κατέχει σημαντικό ρόλο την εργασία όχι όμως προαπαιτούμενο κριτήριο επιλογής εργατικού δυναμικού. Είναι ευρύτατα διαδεδομένη η άποψη, ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας άνθρωποι απομακρύνονται από την αγορά εργασίας στον ναυτιλιακό τομέα, γεγονός αποδίδεται στις αντοχές του ατόμου, ειδικά εάν εργάζεται εντός του πλοίου. Παράλληλα όμως, το άτομο μπορεί να είναι εξίσου αποδοτικό σε μια θέση γραφείου συμβάλλοντας δυναμικά, με βάση την εμπειρία του στον τομέα που δραστηριοποιείται. Επομένως, η ηλικία δεν αποτελεί πάντα βασικό κριτήριο επιλογής εργαζομένου στο ναυτιλιακό χώρο. Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί ότι υπάρχουν περιπτώσεις ατόμων νεαρής ηλικίας (ηλικιακή ομάδα 30-50 ετών) που αντιμετώπισαν πρόβλημα στο χώρο

εργασίας λόγω της ηλικίας τους. Αυτό δεν συνιστά κοινό παράγοντα για όλους τους εργαζομένους που δραστηριοποιούνται στον χώρο της ελληνικής ναυτιλίας, θα άξιζε όμως να αναρωτηθεί κανείς σε ποιους λόγους οφείλεται αυτό το αποτέλεσμα.

Κατά κοινή ομολογία, υποστηρίζεται συχνά ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν είναι ικανά να εργαστούν σε έναν τόσο απαιτητικό χώρο όπως η ναυτιλία. Ειδικότερα αυτό συμβαίνει όταν αναφερόμαστε στην εργασία μέσα στα πλοία. Η αλήθεια είναι ότι υπάρχει διάκριση και προκατάληψη σε αυτή την κοινωνική ομάδα και οι ευκαιρίες εργασίας είναι περιορισμένες. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα πιστοποιούν την άποψη και δείχνουν ότι μεγαλύτερες ευκαιρίες εργασίας έχουν οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν ένα είδος κινητικής ή ακουστικής αναπηρίας συγκριτικά με εκείνους που αντιμετωπίζουν κάποιο είδος οπτικής αναπηρίας. Οι θέσεις στις οποίες θα ήταν πιο εύκολα απορροφίσιμοι αφορούν κυρίως θέσεις διοικητικού προσωπικού και γραφείου απασχόλησης στην ξηρά ενισχύοντας την άποψη σχετικά με την δυσκολία απασχόλησής τους, στα πλοία. Παρά το γεγονός αυτό, αν οι συνθήκες που αφορούν τόσο την πρόσβαση των ατόμων (έλλειψη απαραίτητων υποδομών) όσο και την αποφυγή των στερεοτύπων που σχετίζονται με την ικανότητα και την απόδοσή τους, βελτιωνόταν, τότε η εικόνα θα μπορούσε να αλλάξει και να ενταχθούν σε μεγαλύτερο βαθμό στο εργατικό δυναμικό των εταιρειών. Επιπλέον, ενθαρρυντικά είναι τα αποτελέσματα που αποδεικνύουν ότι τα άτομα με αναπηρίες εργάζονται στο χώρο της ελληνικής ναυτιλίας σε μικρό ποσοστό, όμως υπάρχει μία θετική προσέγγιση από τις υπόλοιπες ομάδες του χώρου που δείχνουν να είναι δεκτικές στην συνεργασία. Με δεδομένα τα παραπάνω, το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού θα μπορούσε να μειωθεί σημαντικά στο μέλλον.

Η καταγωγή είναι πολύ σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει κυρίως τις εταιρείες στην πρόσληψη του εργατικού δυναμικού. Αυτό συνήθως σχετίζεται με τα κόστη που χρειάζεται να πληρώσουν (μισθοί, φθινό και ακριβό εργατικό δυναμικό) για την απόκτηση του προσωπικού. Αξίζει επιπλέον να αναφερθεί ότι οι Έλληνες κατατάσσονται στους υψηλόμισθους εργαζομένους στον ναυτιλιακό κλάδο κυρίως

όταν στελεχώνουν τα πληρώματα των πλοίων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας από την πλευρά του συμμετεχόντων φαίνεται να μην είναι τόσο εμφανή η διάκριση των εργαζομένων λόγω της καταγωγής τους καθώς οι περισσότεροι δεν έχουν βιώσει αντίστοιχα φαινόμενα. Παρά ταύτα πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της καταγωγής έχουν αντιμετωπίσει ημεδαποί εργαζόμενοι και όχι αλλοδαποί σύμφωνα με τις δοθείσες απαντήσεις. Το γεγονός αυτό πιστοποιεί την αρχική άποψη και αποδεικνύει ότι οι Έλληνες ενδεχομένως να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα στην χώρα καταγωγής τους εν αντιθέσει με αλλοδαπούς εργαζόμενους.

Στον αντίποδα όσο αφορά την θρησκευτική επιλογή των εργαζομένων στον χώρο της ελληνικής ναυτιλίας, φαίνεται ότι δεν υπάρχουν έντονα φαινόμενα κοινωνικής απομάκρυνσης των ατόμων που δηλώνουν διαφορετικό θρήσκευμα. Αντίθετα προκύπτει ότι ο παράγοντας δεν είναι τόσο σημαντικός και δεν συμβάλλει ενεργά στην επιλογή ενός ατόμου διαφορετικό θρησκευτικών "πιστεύω" στην εργασία στον ελληνικό χώρο.

Θα αποτελούσε παράλειψη αν δεν αποτυπώνονταν και κάποια συμπεράσματα σχετικά με την συμπεριφορά των εταιρειών πάνω στο θέμα των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Από τη σκοπιά των εταιρειών φαίνεται ότι οι διακρίσεις φύλων εξαλείφονται καθώς όλες οι εταιρείες είναι δεκτικές στο να απασχολήσουν εργαζομένους είτε είναι άνδρες, είτε γυναίκες, είτε διεμφυλικά άτομα. Στο διοικητικό κομμάτι και τις θέσεις ευθύνης φαίνεται οι άνδρες να επικρατούν με ποσοστό 78,6% έναντι των γυναικών 21,4% αποδεικνύοντας ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Επιπρόσθετα αξίζει να σημειωθεί ότι η ηλικία επηρεάζει σε μέτριο βαθμό τις εταιρείες καθώς σκοπός τους είναι το άτομο ανεξαρτήτως κατηγορίας να μπορεί να ανταπεξέλθει στη φύση της εργασίας. Κυρίως για τις ομάδες αναπήρων φαίνεται ότι άτομα με κινητικές αναπηρίες προτιμώνται σε μεγαλύτερο βαθμό στην εργασία και κυρίως σε διοικητικές θέσεις. Η καταγωγή και η θρησκευτική επιλογή δεν λαμβάνουν σημαντικό παράγοντα για την επιλογή ενός ανθρώπου στο πλαίσιο της ελληνικής ναυτιλίας. Με βάση όλα τα παραπάνω, αποδεικνύεται ότι υπάρχει αρκετός δρόμος

προς την εξέλιξη και βελτίωση της υπάρχουσας κατάστασης στον ελληνικό χώρο. Οι εταιρείες αναγνωρίζουν ότι υπάρχει έλλειψη στην ενημέρωση και την καταπολέμηση του φαινομένου θεωρώντας ότι η ενίσχυση των ναυτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων αποτελεί μονόδρομο για την βελτίωση και την επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων.

Συνοψίζοντας, η κοινωνική διαφοροποίηση στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών στην Ελλάδα παρουσιάζει ποικίλες προκλήσεις αλλά και ευκαιρίες για βελτίωση. Η ενσωμάτωση των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων παραμένει σε πρώιμο στάδιο, με τις διακρίσεις βάσει φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικής ταυτότητας, εθνικότητας και θρησκευτικής επιλογής να υφίστανται σε διάφορους βαθμούς. Παρά τις προκλήσεις, η έρευνα δείχνει ότι υπάρχει αποδοχή και θετική προσέγγιση από τις εταιρείες για την ενσωμάτωση αυτών των ομάδων στο εργατικό δυναμικό. Οι προσπάθειες για ενίσχυση της ισότητας και της διαφορετικότητας είναι εμφανείς, αν και απαιτείται περαιτέρω ενημέρωση και εκπαίδευση για την ουσιαστική αλλαγή. Η βελτίωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και η εξάλειψη των προκαταλήψεων είναι ουσιώδεις για την επίτευξη μιας δίκαιης και ισότιμης ναυτιλιακής βιομηχανίας. Έτσι, θα διασφαλιστεί ένα μέλλον όπου κάθε άτομο θα έχει ίσες ευκαιρίες να συνεισφέρει και να προοδεύσει στον ναυτιλιακό τομέα.

Για να επιτευχθεί ουσιαστική βελτίωση στην ενσωμάτωση των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών σε παγκόσμιο επίπεδο, προτείνεται περαιτέρω έρευνα και δράσεις σε διάφορους τομείς. Αρχικά, είναι αναγκαίο να εξεταστούν λεπτομερέστερα οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές και πολιτισμικά πλαίσια, καθώς και οι παράγοντες που συμβάλλουν στις διακρίσεις, όπως οι προκαταλήψεις και η έλλειψη υποδομών. Παράλληλα, η ανάπτυξη εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων που θα επικεντρώνονται στην ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών για την αξία της ισότητας και της διαφορετικότητας είναι κρίσιμη. Επιπλέον, θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθεί η αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων πολιτικών και να

προταθούν νέες στρατηγικές που θα διευκολύνουν την πρόσβαση και την επαγγελματική ανέλιξη των ευάλωτων ομάδων. Η δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου που θα υποστηρίζει τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και θα αντιμετωπίζει τις διακρίσεις με συγκεκριμένα μέτρα και κίνητρα για τις εταιρείες, θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια πιο δίκαιη και συμπεριληπτική ναυτιλιακή βιομηχανία. Επιπρόσθετα, η διεξαγωγή συγκριτικών μελετών μεταξύ διαφορετικών χωρών και περιοχών θα μπορούσε να αναδείξει τις βέλτιστες πρακτικές και να προτείνει παγκόσμια πρότυπα για την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων στον ναυτιλιακό τομέα.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Βέττας, Ν., Βαλάσκας, Κ., Μανιάτης, Γ., Ντεμιάν, Η., Παρατσιώκας, Ν., & Danchev, S. (2023, Οκτώβριος 18). *Η Συμβολή της Ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία. Προοπτικές και Προκλήσεις*. Ανακτήθηκε από: http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_18102023_REP.pdf

Γεωργακόπουλος, Λ. (2006). *Ναυτικό Δίκαιο*. (σ. 11-14). Αθήνα: Σάκκουλας.

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, (2015, Σεπτέμβριος). *ΔΙΕΜΦΥΛΙΚΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ*. Ανακτήθηκε 4 Απριλίου 2024 από: https://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/diakriseis/EKTHESI_Nomiki%20anagnorisi%20taytotitas%20fylou.pdf

Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών. (χ.χ). *Επιστροφή ναυτικού φυλλαδίου για επανάληψη ναυτικού επαγγέλματος*. Ανακτήθηκε 7 Ιανουαρίου 2024 από: https://mitos.gov.gr/index.php/%CE%94%CE%94:%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%83%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE_%CE%BD%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D_%CF%86%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%B4%CE%AF%CE%BF%CF%85_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CE%B5%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%AC%CE%BB%CE%B7%CF%88%CE%B7_%CE%BD%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D_%CE%B5%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%B3%CE%AD%CE%BB%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%BF%CF%82

ΕΛΣΤΑΤ, (2024 Μάιος 24). https://www.statistics.gr/en/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN_javax.faces.resource=document&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN_ln=downloadResource

s&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN_documentID=523180&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4lN_locale=en

ΕΛΣΤΑΤ, (2022 Σεπτέμβριος 20). *Απογραφή πλοίων και πληρωμάτων*. [Φωτογραφία]. <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SMA12/>

ΕΛΣΤΑΤ, (2024 Μάιος 24). *Δύναμη ελληνικών πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω, ανά κατηγορία πλοίων, Μάρτιος 2022-2024*. [Φωτογραφία]. <https://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SMA27/2024-M03>

ΕΛΣΤΑΤ, (2023 Δεκέμβριος 20). *Έλληνες και ξένοι ναυτικοί σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία*. [Φωτογραφία]. [A1104_SMA12_DT_2Y_00_2022_01_F_GR\(statistics.gr\)](https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/A1104_SMA12_DT_2Y_00_2022_01_F_GR)

Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών. *Χαρακτηριστικά του Ελληνόκτητου Στόλου*. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου 2023 από <https://www.ugs.gr/gr/greek-shipping-and-economy/greek-shipping-and-economy-2023/features-of-the-greek-owned-fleet/>

Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, 2023. *Χαρακτηριστικά ελληνόκτητου στόλου*. [Φωτογραφία]. <https://www.ugs.gr/gr/greek-shipping-and-economy/greek-shipping-and-economy-2023/features-of-the-greek-owned-fleet/>

Επιστροφή ναυτικού φυλλαδίου για επανάληψη ναυτικού επαγγέλματος – Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 5 Φεβρουαρίου 2024 από:

https://mitos.gov.gr/index.php/%CE%94%CE%94:%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%83%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE_%CE%BD%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D_%CF%86%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%B4%CE%AF%CE%BF%CF%85_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CE%B5%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%AC%CE%BB%CE%B7%CF%88%CE%B7_%CE%BD%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D_%CE%B5%CF%80%

CE%B1%CE%B3%CE%B3%CE%AD%CE%BB%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%BF%CF%82

Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πώς γίνεται μία επιστημονική έρευνα; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*, (2^η έκδ.). (σ. 65, 91-113). Κριτική.

Θεοτοκάς, Γ. (2014). *Οργάνωση και διοίκηση ναυτιλιακών επιχειρήσεων*. (σ. 333-335, 352-356). Αλεξάνδρεια.

Θεοτοκάς Ι., Λεκάκου Μ., Πάλλης Θ., Συριόπουλος Θ., Τσαμουργκέλης Ι. (2008). *Ελληνική Ναυτιλία, απασχόληση και ανταγωνιστικότητα*. Gutenberg.

Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών. (2023). Ανακτήθηκε 15 Δεκεμβρίου 2023 από: http://iobe.gr/research_dtl.asp?RID=298

IOBE, (2023 Οκτώβριος 18). *Γυναίκες σε πλοία ελληνικής σημαίας ανά ειδικότητα, 2020*. [Φωτογραφία].

http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_18102023_REP.pdf

Καραγεώργος, Λ. (2020, Νοέμβριος 6). Νέες επενδύσεις Cosco στο λιμάνι του Πειραιά για αύξηση δυναμικότητας. *euro2day.gr*. Ανακτήθηκε από: <https://www.euro2day.gr/news/enterprises/article/2050216/neesependyseys-apo-cosco-sto-limani-toy-peiraia-g.html>

Καραγεώργος, Λ. (2024, Φεβρουάριος 19). Ναυτιλία: Οι θέσεις εργασίας με τη μεγαλύτερη ζήτηση. *Οικονομικός Ταχυδρόμος - ot.gr*. <https://www.ot.gr/2023/06/03/naytilia/naytilia-oi-theseis-ergasias-me-timegalyteri-zitisi/>

Κόκκορης, Δ. (2022, Μάρτιος 18). ΟΛΘ: Ο ρόλος Σαββίδη, τα αμυντικά χαρακτηριστικά της μετοχής και ο γρίφος των κυρώσεων στη Ρωσία. *mononews.gr*. <https://www.mononews.gr/business/olth-o-rolos-savvidi-ta-amintika-charaktiristika-tis-metochis-ke-o-grifos-ton-kiroseon-sti-rosia>

Κυπριωτάκη, Α. (2023, Μάιος 18). #WomenInMaritimeDay: Πώς η βιομηχανία κινητοποιεί δίκτυα για την ισότητα των φύλων. *SAFETY4SEA*. Ανακτήθηκε από: <https://safety4sea.com/cm-women-in-maritime-day-how-the-industry-mobilizes-networks-for-gender-equality/>

- Κώτσης, Β. (2022, Ιούλιος 31). Λιμάνι Αλεξανδρούπολης: Η ιδιωτικοποίηση με παγκόσμιο ενδιαφέρον. *Business Daily*.
https://www.businessdaily.gr/oikonomia/68207_limani-alexandroupolis-i-idiotikopoisi-me-pagkosmio-endiaferon
- Λιμάνι Αλεξανδρούπολης* [Φωτογραφία] ΝΑΥΤΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ. Ανακτήθηκε 12 Μαρτίου 2024 από <https://www.naftikachronika.gr/2020/07/23/limani-alexandroupolis-150-chronia-zois/>
- Λιμάνι Ηγουμενίτσας* [Φωτογραφία]. igoumenitsa.gr. Ανακτήθηκε 12 Μαρτίου 2024 από <https://igoumenitsa.gr/el/home/gia-ton-episkepti/limani> Copyright © 2018 Δήμος Ηγουμενίτσας,
- Λιμάνι Ηρακλείου* [Φωτογραφία]. Radio me 88.4. Ανακτήθηκε 12 Μαρτίου 2024 από <https://radiome.gr/limani-irakleiou-epesan-oi-yprografes-gia-tin-metavivasi-sto-omilo-gkriminalti/>
- Λιμάνι Θεσσαλονίκης* [Φωτογραφία]. (2020, Ιανουάριος 6). Makthes.gr.
<https://www.makthes.gr/to-limani-tis-thessalonikis-allazei-kategoria-me-ependysi-130-ekat-eyro-250981>
- Λιμάνι Πειραιά* [Φωτογραφία]. (χ.χ.). Revis Travel. Ανακτήθηκε 12 Μαρτίου 2024 από www.revistravel.gr
- Μπαλούρδος, Μ., Σαρρής, Ν., Τραμουντάνης, Α. & Χρυσάκης, Μ. (2014). *Ενάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας*. Παπαζήση.
https://www.ekke.gr/ocd/wp-content/uploads/2014/01/EKKE_VSGs_Greece_el.pdf
- Μπαλούρδος, Μ., Σαρρής, Ν., Τραμουντάνης, Α. & Χρυσάκης, Μ. (2014). Τύποι διακρίσεων στην Ελλάδα [Φωτογραφία]. Στο *Ενάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας* (σ.214). Παπαζήση.
https://www.ekke.gr/ocd/wpcontent/uploads/2014/01/EKKE_VSGs_Greece_el.pdf
- Μυλωνόπουλος, Δ., (2012). *Δημόσιο και Ιδιωτικό Ναυτικό Δίκαιο*. (2^η έκδ.). (σ. 26-31). Σταμούλη.

- ΝΟΜΟΣ 4604/2019 (Κωδικοποιημένος) – ΦΕΚ Α 50/26.03.2019*. (2019).
Kodiko.gr. Ανακτήθηκε από:
<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/506446/nomos-4604-2019>
- Οργανισμός Λιμένα Βόλου.(2023). Ανακτήθηκε από: <https://www.port-volos.gr/cgi-bin/pages/index.pl?type=index&arlang=Greek>
- Οργανισμός Λιμένα Κέρκυρας. (2023). Ανακτήθηκε από: <https://www.corfuport.gr/>
- Οργανισμός Λιμένος Λαυρίου. (2023). Ανακτήθηκε από: <https://oll.gr/en/>
- Οργανισμός λιμένος Πατρών. (2023). Ανακτήθηκε από: <https://www.patrasport.gr/>
- Παπακωνσταντίνου, Μ. Ι. (2023, Ιούνιος 13). Ο Όμιλος Grimaldi νέος ιδιοκτήτης των λιμανιών Ηρακλείου και Ηγουμενίτσας – Τα επόμενα σχέδια της εταιρείας. *NewsIT*. https://www.newsit.gr/megales_epixeiriseis/o-omilos-Grimaldi-neos-idioktitis-ton-limanion-irakleiou-kai-igoumenitsas-ta-epomena-sxedia-tis-etairias/3796279/
- Πετρόπουλος, Τ. (2003). Η εξέλιξη της Ελληνικής Ναυτιλίας Προκλήσεις και Ευκαιρίες. Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου Ναυτιλίας & Καυσίμων, Αθήνα.
- Στατιστικές - ΕΛΣΤΑΤ*. (2022, Σεπτέμβριος 20). Απογραφή εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων. Ανακτήθηκε από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SMA12/->
- Σύμβαση MLC*. (χ.χ.). Ανακτήθηκε από:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_SECTION:LCA_AMEND_A2
- Τσιμπλάκης, Α. (2023). Ναυτιλία 2023- Ανοίγοντας νέους ορίζοντες. *Η Ναυτεμπορική*.<https://www.shiplawlog.com/wpcontent/uploads/sites/56/2023/06/naytiliako-synedrio-all-page.pdf>
- Χαρλαύτη, Τ. (2001). *ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΟΚΤΗΤΗΣ ΝΑΥΤΙΑΙΑΣ – 19^{ος}-20^{ος} ΑΙΩΝΑΣ*. Νεφέλη

Ξενόγλωσση

Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga, J., & Zhao, M. (2003). *WOMEN SEAFARERS: Global employment policies and practices*. International Labour Organization.

https://www.google.gr/books/edition/Women_Seafarers/EyRrFBvdFIIC?hl=el&gbpv=1&dq=Supporting+disabled+seafarers+in+maritime&printsec=frontcover

Blachier, S. (χ.χ.). *Merchant fleet – UNCTAD Handbook of Statistics 2023*. Ανακτήθηκε 10 Οκτωβρίου 2023 από <https://hbs.unctad.org/merchant-fleet/>

Dupreelle, P., Schachtner, M., Yousif, N., Zawadzki, A., & Khandhar, K. (2023, March 31). *Companies are failing trans employees*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/03/companies-are-failing-trans-employees>

Eea_Fotasteri. (2021, 30 Δεκεμβρίου). *Ενιαίος Πίνακας προσδιορισμού ποσοστού αναπηρίας. Αναθεώρηση 2021*. ΕΟΧ. <https://www.eea.gr/arthra-eea/eniaios-pinakas-prosdiorismoy-posostoy-anapirias-anatheorisi-2021/>

European Institute for Gender Equality. (2024, February 9). *Gender Equality Index / 2023* / European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EL>

Gender Equality by Country 2024. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 2024 Μάρτιος 12 από <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-equality-by-country>

Hammarberg, T. (2009). *Council of Europe Commissioner for Human Rights*. The 3rd Equality Summit – Co-operation for Equality. Equality in times of crisis: current

Harlaftis, G. (1996) *A History of Greek-Owned Shipping. The Making of an International Tramp Fleet, 1830 to the present Day*. Routledge, London. - References - Scientific Research Publishing. (n.d.). <https://scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2146211>

- ILO Department of Statistics. (χ.χ.). *Work Statistics - 19th ICLS (WORK database) - ILOSTAT*. ILOSTAT. Ανακτήθηκε 12 Νοεμβρίου 2023 από <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-work-statistics-icls19/>
- ILO Data Explorer. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 12 Νοεμβρίου 2023 από: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer44/?region=ROECA&lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A
- ILOSTAT (χ.χ.). *Work Statistics - 19th ICLS (WORK database) - ILOSTAT*. [Φωτογραφία]. Ανακτήθηκε 12 Νοεμβρίου 2023 από <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-work-statistics-icls19/>
- International Chamber of Shipping. (2021 July 28) *New BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report warns of serious potential officer shortage*. (n.d). <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/>
- IMO (χ.χ.). *Woman in Maritime, IMO's Gender Programme*. *Imo.org*. Ανακτήθηκε 12 November 2023 από: <https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>
- Lloyd, N. (2022, February 23). *Work and social inclusion for people with disabilities in Europe*. *Euronews*. Ανακτήθηκε από: <https://gr.euronews.com/business/2022/02/23/ergasia-kai-koinoniki-entaxi-gia-ta-atoma-me-anapiria-stin-evropi>
- Mantoju, C. D. (2021). *Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's perspective*. *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping*, 5(3), 107–119. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1080/25725084.2021.1955475>

- Martinez, H. (2022, July 7). *What is gender equity? Definition & Examples/ UnitedWay NCA.* United Way NCA. Ανακτήθηκε από: <https://unitedwaynca.org/blog/what-is-gender-equity/>
- MLC *Convention.* (2006). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_SECTION:LCA_AMEND_A2
- MLC 2006, (χ.χ.). *Isalos.net.* Ανακτήθηκε από: <https://www.isalos.net/knowledge/diethneis-symvaseis/mlc-2006/>
- Review of Maritime Transport 2023.* (2023, September 27). UNCTAD. <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2023>
- SAFETY4SEA. (2021, October 4). Supporting disabled seafarers in maritime: How to promote opportunities. *SAFETY4SEA.* Ανακτήθηκε από: <https://safety4sea.com/cm-supporting-disabled-seafarers-in-maritime-how-to-promote-opportunities/>
- Sánchez, E. (2022, August 9). The 6 types of disability and their characteristics. *Me Ygeia.* Ανακτήθηκε από: <https://meygeia.gr/oi-6-typoi-anapirias/>
- Smith, R.A. (2022 August 23), How can international human rights law protect those who identify as non-binary? *OpenGlobalRights.org.* <https://www.openglobalrights.org/international-human-rights-law-protect-non-binary/>
- Stopford, M. (2016). *Ναυτιλιακή Οικονομική* (3^η έκδ.). Παπαζήση
- Theotokas, J. (1998). Organizational and managerial patterns of Greek-owned shipping companies and the internationalization process from the post-war period to 1990. In Starkey, D.J. and Harlaftis, G. *Global Markets: The Internationalization of the Sea Transport Industries since 1850*, Research in Maritime History 14, (pp 303-318). Newfoundland: St John's.
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission.* (n.d.). Ανακτήθηκε από: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=en>

- UNCTAD (2023). *Οικονομία ιδιοκτησίας (κατάταξη ανά χωρητικότητα ιδιοκτησίας)*. [Φωτογραφία]. Ανακτήθηκε 1 Οκτωβρίου 2023 από https://unctad.org/system/files/official-document/tdstat48_FS014_en.pdf
- UNCTAD (2023). Ανασκόπηση των Θαλάσσιων Μεταφορών 2023. Προς μια πράσινη και δίκαιη μετάβαση. Έκδοση των Ηνωμένων Εθνών. Αριθμός Πωλήσεων E.23.Π. Δ.23. Γενεύη.
- Ulyett, R. (2023). Piraeus Container Terminal SA, διακίνηση εμπορευματοκιβωτίων, Q1 2023. *PortSEurope*. Ανακτήθηκε από: <https://www.portseurope.com/piraeus-container-terminal-s-a-container-throughput-q1-2023/>
- Waters, D. (1996). *Producing Goods & Services: Operations Management*, England: Addison-Wesley Publishing Company.
- WTO *Annual Report* 2023. (2023). https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/anrep23_e.htm

Παράρτημα 1- Ερωτηματολόγιο



«Οι επιπτώσεις της κοινωνικής διαφοροποίησης στην εφοδιαστική αλυσίδα: Η περίπτωση των θαλάσσιων μεταφορών».

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Σας καλωσορίζουμε σε αυτό το ερωτηματολόγιο, το οποίο δημιουργήθηκε με σκοπό να αξιολογήσουμε και να συλλέξουμε δεδομένα σχετικά με το θέμα **«Οι επιπτώσεις της κοινωνικής διαφοροποίησης στην εφοδιαστική αλυσίδα: Η περίπτωση των θαλάσσιων μεταφορών».**

Η παρούσα έρευνα διενεργείται στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας, του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών **«Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές»** του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου

Αιγαίου και του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από μια σειρά ερωτήσεων, τις οποίες σας ζητούμε να απαντήσετε με ειλικρίνεια και σαφήνεια.

Σας ενημερώνουμε ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και εμπιστευτικό και η χρονική διάρκεια συμπλήρωσής του δεν ξεπερνά τα 15 λεπτά. Όλες οι πληροφορίες που θα παρασχεθούν, θα χρησιμοποιηθούν μόνο για στατιστικούς και αναλυτικούς σκοπούς. Οποιαδήποτε προσωπική πληροφορία που θα αναφέρετε δεν θα αποκαλυφθεί σε τρίτους.

Για οποιαδήποτε παράβαση αφορά την επεξεργασία των προσωπικών σας δεδομένων, έχετε το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Κηφισίας 1-3, Τ.Κ. 115 23, Αθήνα, τηλ.: +30-210 6475600, e-mail: contact@dpa.gr καθώς επίσης μπορείτε να απευθυνθείτε και στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ethics@uniwa.gr).

Αν υπάρχουν οποιεσδήποτε απορίες ή διευκρινήσεις για την κατανόηση των ερωτήσεων, παρακαλούμε μην διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μας.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας σε αυτό το ερωτηματολόγιο. Ο χρόνος, και η συνεισφορά σας είναι πολύτιμα και εκτιμούμε τη συνεργασία σας.

Δήμητρα Πήττα

e-mail: pittadimi@gmail.com

Δημογραφικά στοιχεία

1. Ποιο είναι το φύλο σας; *

Άνδρας

Γυναίκα

Άλλο: _____

2. Ανήκετε σε κάποια ομάδα «διεμφυλικών» ατόμων; (Ο όρος «διεμφυλικό» άτομο * αναφέρεται σε άτομο που έχει φύλο ή ταυτότητα φύλου που δεν είναι αποκλειστικά άνδρας ή γυναίκα).

Ναι

Όχι

3. Ποια είναι η ηλικία σας; *

Επιλογή ▼

4. Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Απόφοιτος ΑΕΝ (Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού)

Πανεπιστημιακός τίτλος

Μεταπτυχιακό δίπλωμα

Διδακτορικό δίπλωμα

Άλλο: _____

5. Ποια είναι η χώρα καταγωγής σας; *

Η απάντησή σας _____

6. Ποιο είναι το θρήσκευμα σας; *

Η απάντησή σας _____

7. Αντιμετωπίζετε κάποιο είδος αναπηρίας; *

Ναι

Όχι

8. Αν ΝΑΙ επιλέξτε το είδος από τις παρακάτω κατηγορίες

Οπτική αναπηρία

Κινητική αναπηρία

Ακουστική αναπηρία

Άλλο: _____

Εργασιακή Εμπειρία

9. Σε ποιον κλάδο ανήκει η εταιρεία στην οποία εργάζεστε αυτήν τη στιγμή; *

Πλοία χύδην φορτίου

Δεξαμενόπλοια

Επιβατηγά Πλοία

Πλοία Εμπορευματοκιβωτίων

Άλλο: _____

10. Ποιο είναι το μέγεθος της εταιρείας που εργάζεστε; *

Μικρή επιχείρηση (λιγότεροι από 50 υπάλληλοι)

Μεσαία επιχείρηση (50-250 υπάλληλοι)

Μεγάλη επιχείρηση (περισσότεροι από 250 υπάλληλοι)

11. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην ναυτιλία; *

Επιλογή ▼

12. Ποια είναι η τρέχουσα θέση σας στην εταιρεία; *

Πλοίαρχος

Αξιωματικός

Πλήρωμα

Διοικητικό / Προσωπικό Γραφείου

Δεν εργάζομαι πλέον

Άλλο: _____

13. Ο ρόλος που έχετε αυτήν στην στιγμή στην εταιρεία που εργάζεστε, σας επιτρέπει να λαμβάνεται αποφάσεις για συναδέλφους σας;

- Ναι
 Όχι

14. Ο ρόλος που έχετε αυτήν στην στιγμή στην εταιρεία που εργάζεστε, σας επιτρέπει να λαμβάνεται αποφάσεις για τις προσλήψεις του προσωπικού;

- Ναι
 Όχι

Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες

Οι «Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες» αναφέρονται σε ομάδες ανθρώπων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ή που αντιμετωπίζουν περισσότερο κίνδυνο σε σύγκριση με άλλες ομάδες στην κοινωνία. Αυτές οι ομάδες μπορούν να είναι ευάλωτες λόγω διακρίσεων, κοινωνικών ανισοτήτων, φτώχειας, αναπηρίας, κοινωνικοοικονομικής θέσης, καταγωγής, φύλου, ηλικίας, σεξουαλικής ταυτότητας, θρησκείας, ή άλλων χαρακτηριστικών.

15. Πιστεύετε ότι οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, έχουν πρόσβαση στην απασχόληση και τις επιχειρήσεις στην ελληνική ναυτιλία;

- Ναι
 Όχι

16. Αν Ναι, ποια/ποιοι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες έχετε συναντήσει στον εργασιακό σας βίο μέχρι σήμερα ;

- Άτομα με αναπηρίες
 Άτομα διαφορετικής σεξουαλικής ταυτότητας
 Άτομα διαφορετικής θρησκευτικής επιλογής
 Άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων
 Άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (ηλικιωμένοι)

Διακρίσεις των Φύλων

17. Σε ποιο βαθμό νομίζετε ότι υπάρχει ισότητα ανάμεσα στα φύλα στον τομέα της ελληνικής ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

18. Θεωρείτε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή προκαταλήψεις στον χώρο της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

19. Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφοροποίηση στις αμοιβές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στον χώρο της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

20. Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφοροποίηση στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στον χώρο της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

21. Κατά την διαδικασία πρόσληψης σε μία ναυτιλιακή εταιρεία, πιστεύετε ότι μία γυναίκα αξιολογείται αξιοκρατικά?

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

22. Έχετε παρατηρήσει κάποια διάκριση λόγω φύλου μεταξύ των συναδέλφων σας στο πλαίσιο της εργασίας σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

23. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τα «διεμφυλικά» άτομα στο να απασχοληθούν στη ναυτιλιακή βιομηχανία, χωρίς διακρίσεις;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

24. Έχετε συναντήσει ή συνεργαστεί με «διεμφυλικά» άτομα στη ναυτιλιακή βιομηχανία;

- Ναι
 Όχι

25. Θα είχατε πρόβλημα να εργασθείτε με «διεμφυλικά» άτομα? *

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

26. Έχετε βιώσει ποτέ φαινόμενα ρατσισμού λόγω του φύλου σας στην εργασία σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

27. Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική **μισθολογικής** εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου?

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

28. Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική **βαθμολογικής** εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου?

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

29. Στην επαγγελματική σας διαδρομή στον χώρο της ναυτιλίας, σας έχει τύχει να εργασθείτε σε θέση όπου ανώτερός σας ήταν γυναίκα?

- Ναι
 Όχι

30. Θα είχατε πρόβλημα να εργασθείτε με γυναίκες? *

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

31. Είστε ενήμεροι για πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην ελληνική ναυτιλία;

- Ναι
 Όχι

Ηλικιακές Διακρίσεις

32. Πιστεύετε ότι η ηλικία είναι βασικό κριτήριο επιλογής εργαζομένου στον χώρο της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

33. Θεωρείτε ότι υπάρχουν διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω της ηλικίας στον χώρο της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

34. Έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της ηλικίας σας;

- Ναι
 Όχι

35. Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική **μισθολογικής** εξέλιξης ανεξαρτήτως ηλικίας?

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

36. Πιστεύετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεσθε εφαρμόζει κοινή πολιτική **βαθμολογικής** εξέλιξης ανεξαρτήτως ηλικίας?

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

37. Η ηλικία σας αποτελεί εμπόδιο στην επαγγελματική σας εξέλιξη στον τομέα που δραστηριοποιείστε;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

Διακρίσεις λόγω αναπηριών

38. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι υπάρχουν διακρίσεις και προκαταλήψεις στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

39. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία στο να απασχοληθούν στον χώρο της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

40. Πιστεύετε ότι ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να εργαστεί στον χώρο της ναυτιλίας;

	Ναι	Όχι
Οπτική αναπηρία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κινητική αναπηρία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ακουστική αναπηρία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Σε ποια/ποιες από τις παρακάτω θέσεις θα μπορούσε να απασχοληθεί ; *

	Πλοίαρχος	Αξιωματικός	Πλήρωμα	Διοικητικό/ Προσωπικό Γραφείου	Δεν μπορεί να εργαστεί σε καμία θέση
Οπτική αναπηρία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Κινητική αναπηρία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ακουστική αναπηρία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42. Γιατί πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στα **πλοία**;

- Έλλειψη απαραίτητων υποδομών για να φιλοξενήσουν άτομα με αναπηρίες στον χώρο εργασίας τους.
- Επιπρόσθετα κόστη που μπορεί να συνεπάγεται η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες ή προσαρμογή του χώρου ή η παροχή ειδικών υπηρεσιών.
- Η φύση της εργασίας δεν ενδείκνυται για ένα άτομο με αναπηρία
- Άλλο: _____

43. Γιατί πιστεύετε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες προσλαμβάνουν λιγότερο άτομα με αναπηρίες στην **ξηρά**;

- Έλλειψη απαραίτητων υποδομών για να φιλοξενήσουν άτομα με αναπηρίες στον χώρο εργασίας τους.
- Επιπρόσθετα κόστη που μπορεί να συνεπάγεται η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, ή προσαρμογή του χώρου ή η παροχή ειδικών υπηρεσιών.
- Ενδέχεται να υπάρχουν υποκείμενες προκαταλήψεις ή στερεότυπες σκέψεις σχετικά με την ικανότητα και την απόδοση των ατόμων με αναπηρίες
- Άλλο: _____

44. Στο εργασιακό σας περιβάλλον, είχατε ποτέ κάποιον συνάδελφο που αντιμετώπιζε κάποιο είδος αναπηρίας;

- Ναι
- Όχι

45. Αν ΝΑΙ, επιλέξτε από τις παρακάτω κατηγορίες

- Οπτική αναπηρία
- Κινητική αναπηρία
- Ακουστική αναπηρία
- Άλλο: _____

46. Θα είχατε πρόβλημα να συνεργαστείτε με άτομο που αντιμετωπίζει κάποιο είδος αναπηρίας?

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

Φυλετικές Διακρίσεις και Θρησκεία

47. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι η καταγωγή ενός ατόμου επηρεάζει την πρόσληψή του, στον τομέα της ελληνικής ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

48. Έχετε παρατηρήσει κάποια διάκριση λόγω καταγωγής μεταξύ των συναδέλφων σας, στο πλαίσιο της εργασίας σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

49. Έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της καταγωγής σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

50. Θα είχατε πρόβλημα να συνεργαστείτε με άτομο προερχόμενο από διαφορετική χώρα από την δική σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

51. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι το θρήσκευμα επηρεάζει την πρόσληψη ενός ατόμου στον χώρο της ναυτιλίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

52. Έχετε παρατηρήσει κάποια διάκριση λόγω της θρησκευτικής επιλογής μεταξύ των συναδέλφων σας στο πλαίσιο της εργασίας σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

53. Έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα στην εύρεση εργασίας λόγω της θρησκευτικής επιλογής σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

54. Θα είχατε πρόβλημα να συνεργαστείτε με άτομο διαφορετικής θρησκευτικής επιλογής από την δική σας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

Προοπτικές βελτίωσης

55. Θεωρείτε ότι χρειάζονται περισσότερες ενέργειες για την προστασία και την υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στη ναυτιλία;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

56. Πιστεύετε ότι οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες λαμβάνουν πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

57. Είστε ενήμεροι για πρωτοβουλίες ή προγράμματα που έχουν ληφθεί για την υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην ελληνική ναυτιλία;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ