

ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

Α.Ε.Ν ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΡΑΟΥΛΑΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΘΕΜΑ:

**«ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΟ ΠΛΟΙΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ-ΣΥΝΥΠΑΡΞΗ-
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ»**

ΤΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑΣ: ΒΑΛΕΝΤΙΝΗ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛΙΔΟΥ

Α.Γ.Μ: 3660

Ημερομηνία ανάληψης της εργασίας:

Ημερομηνία παράδοσης της εργασίας:

<i>A/A</i>	<i>Όνοματεπώνυμο</i>	<i>Ειδικότης</i>	<i>Αξιολόγηση</i>	<i>Υπογραφή</i>
<i>1</i>				
<i>2</i>				
<i>3</i>				
<i>ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ</i>				

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ : ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΤΣΟΥΛΗΣ

Περιεχόμενα

Πίνακας περιεχομένων

Πίνακας περιεχομένων.....	2
Περίληψη.....	4
Abstract	5
Πρόλογος.....	6
Ιστορική Αναδρομή.....	6
Κεφάλαιο 1 ^ο	9
Αντιμετώπιση των γυναικών στην ναυτιλία.....	9
1.1 Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	9
1.2 Η είσοδος των γυναικών στη ναυτιλία.....	15
1.3 Διακρίσεις φύλων στον ναυτιλιακό κλάδο.....	18
1.4. Αντίληψη περί της δράσης των δύο φύλων.....	22
1.5 Παγκόσμιοι οργανισμοί που στηρίζουν την είσοδο της γυναίκας στην ναυτιλία.....	24
1.5.1 WISTA.....	24
1.5.2 WISTA HELLAS.....	25
1.5.3 IMO – WOMEN IN DEVELOPMENT PROGRAMME.....	26
1.5.4 ΔΟΕ - JMC.....	27
1.6 Γυναίκες ναυτικοί κατά της έλλειψης πληρωμάτων.....	29
Κεφάλαιο 2 ^ο	30
Συνύπαρξη των δύο φύλων.....	30
2.1 Λόγοι που δυσκολεύουν την συνύπαρξη των δύο φύλων στο πλοίο.....	30
2.2 Οι συνθήκες που επικρατούν στα πλοία για τις γυναίκες.....	34
2.3 Πλεονεκτήματα της κατοχής των γυναικών στα πλοία.....	36
2.4 Καθορισμός πολιτικής και ελέγχου για την ισότητα των φύλων.....	36
2.5 Βελτίωση των συνθηκών για τις γυναίκες στη θάλασσα και την προσέλκυση τους στο ναυτικό επάγγελμα.....	39
2.6 Στρατηγική επέκταση των γυναικών ναυτικών.....	41
Κεφάλαιο 3 ^ο	43
Δυνατότητες εξέλιξης στην ιεραρχία.....	43
3.1 Γυναίκες που στελεχώνουν γραφεία ναυτιλιακών εταιρειών.....	43
3.2 Γυναίκες πλοίαρχοι.....	47
3.2.2 Kate Mc Cue – Α' πλοίαρχος σε κρουαζιερόπλοιο.....	50
3.3 Γυναίκες μηχανικοί.....	51

3.3.1 Juliana – Α' μηχανικός σε γκαζάδικο.....	51
3.3.2 Θεανώ Σιελόγλου – Α' μηχανικός σε επιβατηγό.....	52
Κεφάλαιο 4 ^ο	53
Ερωτηματολόγιο.....	53
Επίλογος/Συμπεράσματα.....	57
Ηλεκτρονική βιβλιογραφία.....	58

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία θα μελετήσουμε θέματα που αφορούν το γυναικείο εργατικό δυναμικό στο πλοίο. Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναλύσουμε τις διαφορές των δύο φύλων όσον αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης τους στην κοινωνία σύμφωνα με τα διαφορετικά φυσιολογικά χαρακτηριστικά που διέπουν τα δύο φύλα, την διαφορετικότητα στην γαλούχηση τους, αλλά και στην ενήλικη ζωή τους την αίσθηση αυτοεκτίμησης που "νιώθει" το κάθε φύλο για τον εαυτό του. Επιπλέον θα εντοπίσουμε τις συγκρούσεις και τα προβλήματα που προκύπτουν λόγω των εν λόγω διαφορών καθώς και μέτρα αντιμετώπισης τους. Εν συνεχεία θα εξειδικευτούμε μετά την είσοδο της γυναίκας στη ναυτιλία στις διακρίσεις που υφίστανται τα δύο φύλα με κοινό σημείο αναφοράς το ναυτιλιακό κλάδο και τις αντιλήψεις που επικρατούν για τα δύο φύλα και την ξεχωριστή δράση του καθενός. Επίσης θα αναφέρουμε και θα αναλύσουμε οργανισμούς που στηρίζουν την προσπάθεια της γυναίκας να χειραφετηθεί και μέσα από το ναυτικό επάγγελμα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται λόγος για την συνύπαρξη των δύο φύλων συγκεκριμένα πάνω στο πλοίο και τους λόγους που δυσχεραίνουν αυτήν τους την συνύπαρξη. Αναλύονται οι συνθήκες επικράτησης των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, καθώς και η υπεροχή κατοχής γυναικών στη ναυτιλία. Επιπροσθέτως, θα πρέπει να γίνεται έλεγχος για την διεκπεραίωση της ισότιμης αντιμετώπισης των δύο φύλων, μέσω της προτροπής των γυναικών να ακολουθήσουν τη ναυτιλία ως απασχόληση καθώς και την παροχή βελτιωμένων συνθηκών εργασίας των γυναικών.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά για τις γυναίκες που πρωτοστάτησαν και κατέλαβαν εργασία γραφείου απο ναυτιλιακές εταιρείες και για τις πρώτες γυναίκες πλοιάρχους ενώ επίσης γίνεται λεπτομερής μνεία για κάποιες από αυτές, τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν και γενικότερα το εργασιακό τους υπόβαθρο.

Στο τελευταίο κεφάλαιο της εν λόγω εργασίας σας παρατίθεται ένα ερωτηματολόγιο καθώς και τα αποτελέσματα του προκειμένου να γίνει δειγματοληπτικά μία σφυγμομέτρηση των σχέσεων μέσα στο πλοίο και της διαφορετικής αντιμετώπισης των δύο φύλων.

Abstract

In this paper we will study issues concerning the female workforce on board. In the first chapter we will analyze the gender differences and how to deal with them in the society according to the differences that govern the sexes, the diversity in their lactation, but also in their adult life the feeling of self-esteem that "feels" each sex for itself. In addition, we will identify the conflicts and problems arising from these differences as well as their countermeasures. Then we will specialize to the discrimination of the two sexes with a common reference point of the shipping industry and the perceptions of the two sexes and the individual action of each one. We will also report and analyze organizations that support the woman's effort to be emancipated through the naval profession as well.

In the second chapter we talk about the coexistence of the two sexes specifically on the ship and the reasons that make it difficult for them to coexist. It analyzes the prevalence of women in the nautical profession, as well as the primacy of women in shipping. In addition, there should be control over gender equality, through the encouragement of women to pursue maritime employment and the provision of improved working conditions for women.

In the third chapter there is a report about the women who have been leading and occupied office work by shipping companies and the first female masters, as well as details about some of them, the difficulties they have encountered and, more generally, their working background.

In the final chapter of this paper you will find a questionnaire and its results in order to make a sample survey of shipboard relationships and different gender responses.

Λέξεις-Κλειδιά: γυναίκα, γυναίκα ναυτικός, ισότητα, ναυτικό επάγγελμα

Key words: woman, woman seafarer, equality, nautical profession

Πρόλογος

Είναι γεγονός ότι οι στατιστικές των τελευταίων χρόνων έχουν αναδείξει μία μεγάλη αντινομία, την ολοένα αυξανόμενη προσπάθεια των γυναικών να εδραιωθούν στο ναυτιλιακό κλάδο και από την άλλη πλευρά τη σταθερή επιμονή των ναυτιλιακών εταιρειών να δείχνουν φανερά την προτίμηση τους στο 'ισχυρό' φύλο. Καίριο λοιπόν ακούγεται το ερώτημα των πραγματικών αιτιών αυτής της κατάστασης και από την άλλη πλευρά κρίνεται αναγκαία η διέξοδος από αυτή την κατάσταση .

Ιστορική Αναδρομή

Ο δρόμος για την ελευθερία, την ισότητα και την καθιέρωση των δικαιωμάτων των γυναικών, ήταν και συνεχίζει να είναι σε ορισμένες περιοχές του κόσμου, δύσβατος και αιματηρός. Στις 8 Μαρτίου του 1857 είναι η πρώτη φορά που καταγράφεται μαζική διαδήλωση εργατριών στη Νέα Υόρκη. Εκατοντάδες γυναίκες εργαζόμενες στα εργοστάσια κλωστοϋφαντουργίας και στα ραφτάδικα της περιοχής κατεβαίνουν στους δρόμους διεκδικώντας «δεκάωρη δουλειά, φωτεινές και υγιεινές αίθουσες εργασίας, μεροκάματα ίσα με των αντρών». Η πορεία χτυπήθηκε από την αστυνομία και βάφτηκε στο αίμα...

Το 1903 για πρώτη φορά ιδρύεται η πρώτη γυναικεία συνδικαλιστική οργάνωση στην Αμερική (Women's Trade Union League) η οποία θα στηρίξει τις προσπάθειες των εργατριών να δημιουργήσουν εργατικά σωματεία στους χώρους δουλειάς τους. Η οργάνωση έπαιξε σημαντικό ρόλο στην οργάνωση μαζικών απεργιών αλλά και στην διεκδίκηση του δικαιώματος ψήφου για τις γυναίκες.

Η πρώτη «διεθνής» ημέρα της γυναίκας ξεκίνησε ανεπίσημα στις 28η Φεβρουαρίου του 1909, μετά από μια δήλωση του Σοσιαλιστικού Κόμματος της Αμερικής.

Το Φλεβάρη του 1910 έγινε στη Νέα Υόρκη μια μεγάλη απεργιακή κινητοποίηση, στην οποία πήραν μέρος πάνω από 20.000 εργάτριες παραλύοντας την παραγωγή. Για 13 βδομάδες, μέσα στο καταχείμωνο,



γυναίκες από 16 ως 25 χρονών διοργάνωναν και συμμετείχαν σε πικετοφορίες σε καθημερινή βάση. Η αστυνομική καταστολή και βία αλλά και οι συλλήψεις που δεχόντουσαν οι εργάτριες ήταν επίσης επί καθημερινής βάσης. Τα δικαστήρια ήταν, φυσικά, προκατειλημμένα υπέρ των εργοδοτών. Ωστόσο, η απεργία δε διαλύθηκε, παρά μόνο όταν έγιναν συμβιβασμοί στις περισσότερες επιχειρήσεις.

Την ίδια χρονιά στο Δεύτερο Διεθνές Συνέδριο των Εργαζομένων Γυναικών, η Κλάρα Τσέκιν εμπνευσμένη από τις κινητοποιήσεις των εργατριών έθεσε το ζήτημα της διοργάνωσης μιας Διεθνούς Μέρας της Εργαζόμενης Γυναίκας. Το συνέδριο αποφάσισε ότι κάθε χρόνο, σε κάθε χώρα, θα γιορτάζεται την ίδια μέρα μια «Μέρα της Γυναίκας» με το σύνθημα «Η ψήφος για τις γυναίκες θα ενώσει τις δυνάμεις μας στον αγώνα για το σοσιαλισμό».

Ένα χρόνο αργότερα, το 1911 θεσπίζεται για πρώτη φορά η 19 Μάρτη ως επίσημα η Διεθνής Ημέρα για τη Γυναίκα σε Αυστρία, Δανία, Γερμανία και Ελβετία.

Στα χρόνια του τριάντα οι κομμουνίστριες δούλεψαν δραστήρια στις γυναίκες ενάντια στον φασισμό και τον πόλεμο. Προέβαλαν σοβαρή και ενωμένη αντίδραση ενάντια στη φασιστική δικτατορία τόσο πριν εγκαθιδρυθεί όσο και μετά την εγκαθίδρυσή της το 1936. Τα χρόνια της ιταλικής επίθεσης και μετέπειτα της ναζιστικής κατοχής 1940 – 1944 αλλά και τις μέρες του Δεκέμβρη οι γυναίκες συμμετείχαν ενεργά στην εθνικοαπελευθερωτική πάλη και από την θέση της μαχήτριας. Η ΕΑΜική αντίσταση ήταν σταθμός για την μαζική τους δράση. Για πρώτη φορά στην ελληνική ιστορία ψήφισαν οι γυναίκες το 1944, για την ανάδειξη εθνικού συμβουλίου, την περίοδο της λαϊκής εξουσίας στην Ελεύθερη Ελλάδα. Με διάταγμα της Κυβέρνησης του Βουνού δόθηκε το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι και αναδείχτηκαν 5 γυναίκες αντιπρόσωποι στο Εθνικό Συμβούλιο. Γυναίκες εκλέχτηκαν στα όργανα της λαϊκής αυτοδιοίκησης. Επίσης συμμετείχαν στην σύνθεση των δικαστηρίων και ήταν απόλυτα ισότιμες με τους άντρες, ως δικαστές.

Το 1946 ιδρύθηκε η Πανελλαδική Ομοσπονδία Γυναικών (ΠΟΓ) από 35 γυναικείους συλλόγους και οργανώσεις. Οι σκοποί της οργάνωσης ήταν: α) Η προστασία της μητέρας και του παιδιού, β) η πολιτική, κοινωνική και οικονομική ισοτιμία των γυναικών και γ) η άμυνα κατά του φασισμού και εμπέδωση της ειρήνης.

Το 1ο Πανελλαδικό Συνέδριο της ΠΟΓ (Μάης 1946) εξέδωσε ψήφισμα που παραδόθηκε στη Βουλή και διακήρυσσε την ανάγκη αναγνώρισης ίσων πολιτικών δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών: «Να δοθούν και στην Ελληνίδα πολιτικά δικαιώματα ίσια με τον άντρα για να εκλέγει και να εκλέγεται στις δημοτικές και στις βουλευτικές εκλογές».

Η Ελληνική Βουλή ψηφίζει το νόμο 2159 στις 28 Μαΐου 1952 ο οποίος παραχωρεί ίσα πολιτικά δικαιώματα στις γυναίκες. Ωστόσο δεν ασκείται το δικαίωμα στις προσεχείς εκλογές του Νοεμβρίου αφού δεν είχαν ενημερωθεί οι εκλογικοί κατάλογοι. Λίγους μήνες αργότερα, όμως, σε επαναληπτικές εκλογές που διεξήχθησαν στη Θεσσαλονίκη, εξελέγη η πρώτη γυναίκα βουλευτής. Πρόκειται για την Ελένη Σκούρα, του Ελληνικού Συναγερμού, η οποία μαζί με την Βιργινία Ζάννα, του Κόμματος Φιλελευθέρων, υπήρξαν οι πρώτες γυναίκες υποψήφιες για το βουλευτικό αξίωμα.

Σε βουλευτικές εκλογές, οι Ελληνίδες ψήφισαν για πρώτη φορά στις 19 Φεβρουαρίου 1956, οπότε η Λίνα Τσαλδάρη της ΕΡΕ και η Βάσω Θανασέκου της Δημοκρατικής Ένωσης κέρδισαν την είσοδό τους στο Ελληνικό Κοινοβούλιο. Μάλιστα η Λίνα Τσαλδάρη έγινε και η πρώτη γυναίκα υπουργός, αναλαμβάνοντας το Υπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας στην κυβέρνηση Καραμανλή. Αξίζει να σημειωθεί ότι την ίδια χρονιά εξελέγη και η πρώτη γυναίκα Δήμαρχος, η Μαρία Δεσύλλα στην Κέρκυρα. Πρέπει να περάσουν ακόμα δυο δεκαετίες, ώσπου το Σύνταγμα του 1975 να ορίσει επιτέλους ότι «οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι».

Κατά τη δεκαετία του '80 ο ταχύς ρυθμός ανάπτυξης της απασχόλησης του γυναικείου φύλου και η παρουσία των γυναικών σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, οδήγησε στον προσδιορισμό αυτής της τάσης ως «η θηλυκοποίηση του εργατικού δυναμικού» (Standing, 1999). Αυτό προέκυψε στο πλαίσιο της οικονομικής απελευθέρωσης, της απορρύθμισης της οικονομίας και της ιδιωτικοποίησης, οδηγώντας σε ένα πιο ευέλικτο εργατικό δυναμικό και στη μερική απασχόληση.

Στο ναυτιλιακό τομέα όμως «η θηλυκοποίηση του εργατικού δυναμικού» δεν προέκυψε σε σημαντική κλίμακα έως το τέλος της δεκαετίας του '90. Η ανάπτυξη του παγκόσμιου εμπορίου και η ακόλουθη εξάπλωση της παγκόσμιας ναυτιλίας, μαζί με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς εργασίας των ναυτικών ανά τον κόσμο κατά τις δεκαετίες το '80 και '90, οδήγησε στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών επί των πλοίων (Zhoa, 1998) αλλά η αύξηση αυτή περιορίστηκε κυρίως στα κρουαζιερόπλοια.

Στην κατεύθυνση της δέσμευσης των Ηνωμένων Εθνών να ενθαρρύνουν την προώθηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης και την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ φύλων από τα μέσα της δεκαετίας του '70, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός ανέπτυξε τη δική του στρατηγική για την αφομοίωση των γυναικών στο ναυτιλιακό τομέα το 1988. Επίσης, ξεκίνησε την εφαρμογή του Προγράμματος Γυναικείας Ανάπτυξης το 1989, που επικεντρώθηκε στην ίση πρόσβαση στη ναυτιλιακή εκπαίδευση μέσω προγραμμάτων επικεντρωμένων στο φύλο (IMO, 1988, 1992).

Ένα άμεσο αποτέλεσμα του προγράμματος ήταν το αυξανόμενο ποσοστό γυναικών μαθητριών στην υψηλόβαθμη ναυτιλιακή εκπαίδευση (IMO, 1997). Παρόλα αυτά, δεν υπάρχει ιδιαίτερη αύξηση στον αριθμό γυναικών, που ταξιδεύουν στον παγκόσμιο στόλο. Παρά τις πρωτοβουλίες του Διεθνή Ναυτιλιακού Οργανισμού να προωθήσει την ενσωμάτωση των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία από τα τέλη της δεκαετίας του '80, οι γυναίκες ακόμη και σήμερα έρχονται αντιμέτωπες με τη δυσκολία να γίνουν αποδεκτές στον ποντοπόρο τομέα της ναυτιλίας και παραμένουν μια ακραία μειοψηφία του στόλου τόσο στη γέφυρα όσο και στα μηχανοστάσια των πλοίων ανεξαρτήτως τύπου (Zhoa, 1998). Όπως η γέφυρα και η μηχανή, τα μαγειρεία, τα εστιατόρια και τα τμήματα ασφάλειας θεωρούνται παραδοσιακά «εδάφη» για άντρες μόνο. Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες έχουν αρχίσει να διακρίνονται στα εδάφη αυτά. Η εμπλοκή των γυναικών στη διαδικασία ανάπτυξης πολιτικής σχετικά με το ναυτιλιακό τομέα, όπως η Πράσινη Βίβλος (2006) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι δυνατό να συνεισφέρει σε αλλαγή του κατεστημένου.

Οι Χώρες Μέλη έπειτα από διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα έχουν επίσης εφαρμόσει πολιτικές σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες ενθαρρύνουν την απασχόληση και τη συμμετοχή των γυναικών στο ναυτιλιακό τομέα. Ένα παράδειγμα του τύπου υπηρεσιών, που παρέχουν τα συνδικάτα μέσω της δράσης τους προέρχεται από τη Λετονία, και αφορά τη διευθέτηση ειδικής ασφάλισης για γυναίκες, ιατρικών εξετάσεων και επιπλέον επιδομάτων για άδεια εγκυμοσύνης και φροντίδα παιδιών από την Ένωση Ναυτικών Εμπορικού Στόλου της Λετονίας (ILO, 2001).

Κεφάλαιο 1^ο

Αντιμετώπιση των γυναικών στην ναυτιλία

1.1 Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών

Για να μπορέσουμε να μελετήσουμε το θέμα της ένταξης των γυναικών στην ναυτιλία θα πρέπει αρχικά να δούμε τις βασικές διαφορές των δύο φύλων.

Είναι πραγματικά διαφορετικοί οι άντρες από τις γυναίκες; Ας δούμε τα ευρήματα που υπάρχουν σε διάφορους τομείς της ζωής. Αυτά τα ευρήματα ισχύουν γενικά για τους περισσότερους άντρες ή γυναίκες αλλά όχι για όλους τους άντρες ή όλες τις γυναίκες.

1. Διαφορές στη φυσιολογία

- Τα κορίτσια αναπτύσσουν το δεξί ημισφαίριο του εγκεφάλου γρηγορότερα απ' ότι τ' αγόρια. Αυτό σχετίζεται με την ομιλία, το λεξιλόγιο, την προφορά, την ικανότητα ανάγνωσης νωρίτερα και καλύτερη μνήμη.
- Τα αγόρια αναπτύσσουν το αριστερό ημισφαίριο γρηγορότερα απ' ότι τα κορίτσια. Αυτό σχετίζεται με τις δεξιότητες όρασης, αντίληψης του χώρου και μαθηματικής λογικής, επίλυσης προβλημάτων, κατασκευής, επίλυσης παζλ.
- Τα κορίτσια ενδιαφέρονται περισσότερο για παιχνίδια που έχουν πρόσωπο, παίζουν με φουσκωτά ζωάκια και κούκλες ενώ τα αγόρια προτιμούν τα τουβλάκια ή οτιδήποτε μπορούν να χειριστούν με τα χέρια.
- Οι γυναίκες χρησιμοποιούν και τα δύο ημισφαίρια του εγκεφάλου.

2. Κοινωνικές επιδράσεις

Οι έρευνες πάνω σε βρέφη δείχνουν ότι:

- Και οι άντρες και οι γυναίκες μιλούν πιο δυνατά στα αγόρια απ' ότι στα κορίτσια. Με τα κορίτσια είναι πιο μαλακοί, πιο ήπιοι. Στα αγόρια σπάνια λένε ότι είναι γλυκά, όμορφα, μικρά κουκλάκια. Συνήθως τους λένε "Γεια σου μεγάλε".
- Τα κορίτσια τα χαϊδεύουν περισσότερο απ' ότι τα' αγόρια.
- Μέχρι την ηλικία των 2 χρόνων, οι μητέρες έχουν την τάση να μιλούν στις κόρες τους, να τις παρατηρούν και να τις κοιτάζουν στα μάτια, πολύ περισσότερο απ' ότι κάνουν με τους γιούς τους.
- Οι μητέρες έχουν περισσότερες συναισθηματικές αντιδράσεις στα κορίτσια απ' ότι στ' αγόρια. Όταν τα κορίτσια εκφράζουν θυμό, οι μητέρες τους δείχνουν περισσότερη αποδοκιμασία σε σχέση με τα' αγόρια. Ίσως γι' αυτό τα κορίτσια χαμογελάνε περισσότερο,

είναι πιο κοινωνικά και έχουν μεγαλύτερη ικανότητα να καταλαβαίνουν τα συναισθήματα απ' ότι τα αγόρια.

- Οι πατεράδες χρησιμοποιούν περισσότερες εντολές στα αγόρια απ' ότι στα κορίτσια και περισσότερες απ' ότι δίνουν οι μητέρες.

Διαφορές στον τρόπο ανατροφής:

- Τα παιδικά τραγούδια, τα βιβλία, τα κινούμενα σχέδια, διαιωνίζουν στερεότυπα που συχνά αναδεικνύουν τη θλιμμένη κοπέλα, την ατημέλητη νοικοκυρά, την σέξι ηρωίδα, την αβοήθητη γιαγιά.
- Τα κορίτσια χρησιμοποιούν περισσότερα γλυκόλογα απ' ότι τα αγόρια.
- Στ' αγόρια είναι πιο αποδεκτή η επιθετική αντικοινωνική συμπεριφορά απ' ότι στα κορίτσια.
- Τα κορίτσια που φέρονται σαν αγοροκόριτσα είναι αποδεκτά. Τα αγόρια που φέρονται σαν κορίτσια δέχονται επιπλήξεις ("μη κλαις", "μην κάνεις σαν κορίτσι").
- Τα κορίτσια μιλάνε για τους άλλους, λένε μυστικά για να ισχυροποιήσουν τις φίλιες τους.
- Τα αγόρια μιλάνε για πράγματα και δραστηριότητες. Λένε τι κάνουν και ποιος είναι καλύτερος στη δραστηριότητα.
- Τα κορίτσια στην εφηβεία μιλάνε για αγόρια, για ρούχα και για το βάρος τους.
- Τα αγόρια στην εφηβεία μιλάνε για αθλήματα, για μηχανές και για τον τρόπο λειτουργίας των πραγμάτων.
- Στην ηλικία 12-18 το μεγαλύτερο γεγονός για τα κορίτσια είναι το να έχουν σχέση μ' ένα αγόρι.
- Τα αγόρια στην ηλικία 12-18 ενδιαφέρονται στον ίδιο βαθμό για το σεξ, για τ' αυτοκίνητα και για τα αθλήματα.
- Αυτό συνεχίζεται και στην ενήλικη ζωή όπου οι γυναίκες μιλάνε για σχέσεις, ανθρώπους, δίαιτες, ρούχα, φυσική εμφάνιση ενώ οι άντρες μιλάνε για αθλήματα, δουλειά, χρήματα, αυτοκίνητα, πολιτική και για τη μηχανική λειτουργία κάποιων πραγμάτων.

3.Αξία και αυτοεκτίμηση στους ενήλικες

Άντρες

- Στον άντρα, η αίσθηση που έχει για τον εαυτό του ορίζεται μέσα από την ικανότητά του να επιτυγχάνει αποτελέσματα, μέσα από την επιτυχία και την επίτευξη στόχων. Όταν πετυχαίνει στόχους και αποδεικνύει την ικανότητά του, νιώθει καλά με τον εαυτό του.
- Για να νιώθουν καλά με τον εαυτό τους, οι άντρες πρέπει να πετυχαίνουν τους στόχους μόνοι τους.
- Το να κάνουν μόνοι τους πράγματα συμβολίζει αποτελεσματικότητα, δύναμη και ικανότητα.
- Γενικά, οι άντρες ενδιαφέρονται περισσότερο για αντικείμενα και πράγματα παρά για ανθρώπους και συναισθήματα.
- Οι άντρες σπάνια μιλάνε για τα προβλήματά τους εκτός αν θέλουν τη συμβουλή ειδικού. Το να ζητάνε βοήθεια ενώ μπορούν να κάνουν κάτι μόνοι τους, είναι δείγμα αδυναμίας.
- Οι άντρες είναι πιο επιθετικοί από τις γυναίκες, πιο μαχητικοί και κυριαρχικοί.
- Η αυτοεκτίμηση στους άντρες σχετίζεται περισσότερο με την καριέρα.
- Οι άντρες νιώθουν συντετριμμένοι όταν αποτυγχάνουν και όταν έχουν οικονομικές αναποδιές. Προσκολλώνται στο χρήμα πιο εύκολα απ' ό,τι οι γυναίκες.
- Στους άντρες δεν αρέσει να ζητάνε πληροφορίες γιατί πιστεύουν ότι αυτό δείχνει ότι είναι αποτυχημένοι.

Γυναίκες

- Οι γυναίκες δίνουν σημασία στην αγάπη, στην επικοινωνία, στην ομορφιά και στις σχέσεις.
- Η αίσθηση της γυναίκας για τον εαυτό της καθορίζεται μέσα από τα συναισθήματά της και την ποιότητα των σχέσεών της. Οι γυναίκες αφιερώνουν πολύ χρόνο στην υποστήριξη, στη φροντίδα και στην αλληλοβοήθεια. Νιώθουν ικανοποίηση από το μοίρασμα και τις σχέσεις.

- Είναι πολύ σημαντική η επικοινωνία και η προσωπική έκφραση μέσα από την εμφάνιση και τα συναισθήματα. Η γυναίκα αισθάνεται καλά με τον εαυτό της μέσα από την επικοινωνία, το μοίρασμα και τις σχέσεις.
- Για τις γυναίκες, η προσφορά βοήθειας δεν είναι δείγμα αδυναμίας αλλά δείγμα δύναμης. Το να δίνεις υποστήριξη δείχνει ότι ενδιαφέρεσαι.
- Τις γυναίκες τις απασχολεί πολύ οτιδήποτε έχει να κάνει με τη φυσική εμφάνιση. Οι αλλαγές σ' αυτό τον τομέα μπορεί να είναι τόσο δύσκολες για τις γυναίκες όσο είναι οι αλλαγές στην οικονομική κατάσταση για τους άντρες.
- Όταν οι άντρες είναι απασχολημένοι με τη δουλειά ή με τα χρήματα, οι γυναίκες αυτό το ερμηνεύουν ως απόρριψη.

4. Άλλες διαφορές

- Οι άντρες λειτουργούν περισσότερο με τη λογική ενώ οι γυναίκες είναι πιο διαισθητικές, πιο ολιστικές.
- Οι άντρες δυσκολεύονται πολύ να έρθουν σε επαφή με τα συναισθήματά τους και μπορεί να νιώσουν απειλή όταν κάποιος άλλος εκφράσει συναισθήματα μπροστά τους. Αυτό μπορεί να τους κάνει να αποσυρθούν ή να προσπαθήσουν να ελέγξουν την κατάσταση ασκώντας εξουσία.
- Οι άντρες στην πραγματικότητα είναι πιο ευάλωτοι και εξαρτημένοι από σχέσεις και νιώθουν μεγαλύτερη συντριβή στο χωρισμό γιατί έχουν λιγότερους φίλους και πηγές συναισθηματικής υποστήριξης.
- Οι άντρες νιώθουν πιο άνετα με το θυμό τους απ' ότι οι γυναίκες.
- Οι γυναίκες έχουν επαφή με πολύ μεγαλύτερη γκάμα συναισθημάτων απ' ότι οι άντρες και η ένταση αυτών των συναισθημάτων είναι συνήθως πολύ μεγαλύτερη στις γυναίκες απ' ότι στους άντρες. Γι' αυτό οι πολλοί άντρες έχουν την αίσθηση ότι τα συναισθήματα των γυναικών αλλάζουν ραγδαία. Οι άντρες αυτό το βρίσκουν παράλογο και δύσκολο να το κατανοήσουν.
- Οι άντρες είναι συνήθως πιο πρακτικοί στην επίλυση προβλημάτων ενώ οι γυναίκες είναι και πρακτικές αλλά τις ενδιαφέρει και το αισθητικό αποτέλεσμα.
- Οι γυναίκες είναι πολύ πιο ευαίσθητες στους ήχους και στις μυρωδιές απ' ότι οι άντρες και γι' αυτό δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην "ατμόσφαιρα".

5. Συγκρούσεις που προκύπτουν λόγω των βασικών διαφορών ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες.

- Το συχνότερο παράπονο που έχουν οι άντρες για τις γυναίκες: οι γυναίκες προσπαθούν πάντα να τους αλλάξουν.
- Το συχνότερο παράπονο που έχουν οι γυναίκες από τους άντρες: οι άντρες δεν τις ακούν.
- Οι γυναίκες θέλουν να τις καταλαβαίνουν, όμως οι άντρες συνήθως δίνουν λύσεις.
- Όταν μια γυναίκα προσπαθεί να αλλάξει ή να βελτιώσει ή να διορθώσει ή να δώσει συμβουλή σ' έναν άντρα, τότε αυτός "ακούει" ότι εκείνη του "λέει" ότι δεν είναι ικανός ή ότι δεν ξέρει πώς να κάνει κάτι ή ότι δεν μπορεί να κάνει κάτι μόνος του.
- Οι άντρες συχνά νιώθουν υπεύθυνοι ή ότι φταίνει για τα προβλήματα των γυναικών.
- Οι άντρες πάντα θεωρούν ότι οι γυναίκες θέλουν συμβουλή και λύσεις στα προβλήματα, ότι αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος να βοηθήσουν και να δείξουν την αγάπη τους. Οι γυναίκες συχνά θέλουν απλά να τις "ακούσουν" πραγματικά.
- Τις δουλειές του σπιτιού οι άντρες τις αποφεύγουν γενικά, προσπαθούν να βάλουν άλλους να τις κάνουν και νιώθουν να ταπεινώνονται αν τις κάνουν εκείνοι. Για τις γυναίκες η καθαριότητα του σπιτιού φανερώνει μια ζεστή, οικογενειακή φωλιά. Οι άντρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετική εκτίμηση για το τι είναι καθαρό και τι βρώμικο.
- Οι άντρες συχνά προσπαθούν να αλλάξουν τη διάθεση της γυναίκας όταν εκείνη είναι αναστατωμένη προσφέροντάς της λύσεις στα προβλήματά της, πράγμα που εκείνη ερμηνεύει ως αδιαφορία ή ακύρωση των συναισθημάτων της.
- Οι γυναίκες προσπαθούν να αλλάξουν τη συμπεριφορά του άντρα δίνοντάς του συμβουλές χωρίς να τους το έχουν ζητήσει και κριτική.

6. Πως μπορούν να αντιμετωπιστούν αυτές οι διαφορές.

- Όταν οι γυναίκες είναι αναστατωμένες, δεν είναι η κατάλληλη ώρα για να προσφέρετε λύσεις. Αυτό μπορείτε να το κάνετε αργότερα, όταν εκείνη είναι ήρεμη.
- Ένας άντρας εκτιμά τη συμβουλή και την κριτική όταν τη ζητήσει. Οι άντρες θέλουν να κάνουν βελτιώσεις όταν νιώθουν ότι οι



άλλοι τους προσεγγίζουν σαν να αποτελούν λύση σ' ένα πρόβλημα και όχι σαν να είναι αυτοί το πρόβλημα.

- Οι άντρες χρειάζονται να έχουν κύρος και ανεξαρτησία ενώ οι γυναίκες χρειάζονται οικειότητα και σύνδεση.
- Οι γυναίκες χρειάζονται να παίρνουν φροντίδα, κατανόηση, σεβασμό, αφοσίωση, νομιμοποίηση, εξασφάλιση.
- Οι γυναίκες έχουν κίνητρο όταν νιώθουν πολύτιμες και ξεχωριστές.
- Οι άντρες θέλουν νιώθουν ότι τους εμπιστεύονται, τους αποδέχονται, τους εκτιμούν, τους θαυμάζουν, τους εγκρίνουν και τους ενθαρρύνουν.
- Οι άντρες έχουν κίνητρο όταν νιώθουν ότι οι άλλοι τους χρειάζονται. Ο βαθύτερος φόβος του άντρα είναι ότι δεν είναι αρκετά καλός ή αρκετά ικανός, αν και μπορεί ποτέ να μην το εκφράσει.

Οι διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών που αναφέραμε παραπάνω είναι γενικεύσεις. Πάντα υπάρχουν εξατομικευμένες διαφορές.

Οι διαφορές υπάρχουν είτε το θέλουμε είτε όχι. Δεν μπορούμε να τις αλλάξουμε ούτε να τις εξαφανίσουμε. Για να τα πάμε καλά χρειάζεται να αποδεχόμαστε, να αναμένουμε και να σεβόμαστε αυτές τις διαφορές. Είναι χρήσιμο να θυμόμαστε αυτές τις διαφορές όταν επικοινωνούμε για οτιδήποτε σημαντικό, όταν εκφράζουμε ενδιαφέρον και φροντίδα και όταν επιλύουμε συγκρούσεις.

1.2 Η είσοδος των γυναικών στη ναυτιλία

Ο ναυτιλιακός τομέας εξακολουθεί να είναι ένας 'ανδροκρατούμενος' τομέας. Το γεγονός αυτό είναι πιο εμφανές, όταν πρόκειται για ανώτερες θέσεις, όπως αξιωματικοί και υποπλοίαρχοι. Οι γυναίκες έχουν αρχίσει να αποφοιτούν από Ναυτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (σε περιορισμένους αριθμούς ακόμη) ως φαίνεται και από το προηγούμενο σχεδιάγραμμα, αλλά η πραγματική παρουσία τους επί των πλοίων είναι αμελητέα. Κατά τη δεκαετία του '80 ο ταχύς ρυθμός ανάπτυξης της απασχόλησης του γυναικείου φύλου και η παρουσία των γυναικών σε 'ανδροκρατούμενα' επαγγέλματα, οδήγησε στον προσδιορισμό αυτής της τάσης ως 'η θηλυκοποίηση του εργατικού δυναμικού'.

Αυτό προέκυψε στο πλαίσιο της οικονομικής απελευθέρωσης, της απορρύθμισης της οικονομίας και της ιδιωτικοποίησης, οδηγώντας σε ένα πιο ευέλικτο εργατικό δυναμικό και στη μερική απασχόληση. Στο ναυτιλιακό τομέα όμως ‘η θηλυκοποίηση του εργατικού δυναμικού’ δεν προέκυψε σε σημαντική κλίμακα έως το τέλος της δεκαετίας του ‘90. Η ανάπτυξη του παγκόσμιου εμπορίου και η ακόλουθη εξάπλωση της παγκόσμιας ναυτιλίας, μαζί με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς εργασίας των ναυτικών ανά τον κόσμο κατά τις δεκαετίες το ’80 και ‘90, οδήγησε στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών επί των πλοίων, αλλά η αύξηση αυτή περιορίστηκε κυρίως στα δεξαμενόπλοια.

Στην κατεύθυνση της δέσμευσης των Ηνωμένων Εθνών να ενθαρρύνουν την προώθηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης και την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ φύλων από τα μέσα της δεκαετίας του ‘70, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός ανέπτυξε τη δική του στρατηγική για την αφομοίωση των γυναικών στο ναυτιλιακό τομέα το 1988. Επίσης, ξεκίνησε την εφαρμογή του Προγράμματος Γυναικείας Ανάπτυξης το 1989, που επικεντρώθηκε στην ίση πρόσβαση στη ναυτιλιακή εκπαίδευση μέσω προγραμμάτων επικεντρωμένων στο φύλο (IMO, 1988, 1992).

Ένα άμεσο αποτέλεσμα του προγράμματος ήταν το αυξανόμενο ποσοστό γυναικών μαθητριών στην υψηλόβαθμη ναυτιλιακή εκπαίδευση (IMO, 1997). Παρόλα αυτά δεν υπάρχει ιδιαίτερη αύξηση στον αριθμό γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία από τα τέλη της δεκαετίας του ‘80, οι γυναίκες ακόμη και σήμερα έρχονται αντιμέτωπες με τη δυσκολία να γίνουν αποδεκτές στον ποντοπόρο τομέα της ναυτιλίας και παραμένουν μία ακραία μειοψηφία του στόλου τόσο στη γέφυρα όσο και στα μηχανοστάσια των πλοίων ανεξαρτήτως τύπου. Όπως η γέφυρα και η μηχανή, τα μαγειρεία, τα εστιατόρια και τα τμήματα ασφαλείας θεωρούνται παραδοσιακά ‘εδάφη’ για άντρες μόνο. Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες έχουν αρχίσει να διακρίνονται στα εδάφη αυτά.

Η εμπλοκή των γυναικών στη διαδικασία ανάπτυξης πολιτικής σχετικά με το ναυτιλιακό τομέα, όπως η Πράσινη Βίβλος (2006) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι δυνατό να συνεισφέρει σε αλλαγή του κατεστημένου. Οι Χώρες-Μέλη έπειτα από διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα έχουν επίσης εφαρμόσει πολιτικές σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες ενθαρρύνουν την απασχόληση και τη συμμετοχή των γυναικών στο ναυτιλιακό τομέα. Ένα παράδειγμα του τύπου υπηρεσιών, που παρέχουν τα συνδικάτα μέσω της δράσης τους προέρχεται από τη Λετονία, και αφορά τη διευθέτηση ειδικής ασφάλισης για γυναίκες, ιατρικών παιδιών από την Ένωση Ναυτικών Εμπορικού Στόλου της Λετονίας (ILO, 2001).

Γυναίκες ναυτικοί κατά της έλλειψης πληρωμάτων

Ο τομέας της ναυτιλίας, είναι δύσκολος τομέας για γυναίκες λόγω των χαρακτηριστικών και της φύσης της εργασίας, καθώς και λόγω της μητρότητας και της οικογενειακής τους κατάστασης. Είναι ένα επάγγελμα. Στο οποίο είναι πολύ δύσκολο για τον άνδρα, πολύ περισσότερο για μια γυναίκα.

Οι συνθήκες φαίνεται να είναι πιο προσιτές στα κρουαζιερόπλοια, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση της εργαζόμενης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται από ανθρώπους της ναυτιλίας, 'η γυναίκα πάνω στο πλοίο πρέπει να αποδείξει δύο φορές την αξία της'.

Υπάρχουν στερεότυπα και διάκριση, αφού η μακρόχρονη επένδυση στις γυναίκες ως εργατικό δυναμικό αποτελεί πρόβλημα για ορισμένες εταιρείες, λόγω μητρότητας κυρίως. Έτσι, δύσκολα προσλαμβάνονται, από δόκιμοι AEN ακόμη.

Παρόλα αυτά, εκφράζεται η άποψη τελευταία, πως ο ναυτιλιακός κόσμος χρειάζεται τις γυναίκες ναυτικούς, για να επιλύσει το πρόβλημα της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού στα πλοία, όπως τονίζουν παράλληλα και εκπρόσωποι του IMO.

Έχει επισημανθεί στις ναυτιλιακές εταιρείες ότι ένας τρόπος να επιλύσουν το ευρύτατο πρόβλημα της έλλειψης ναυτικών είναι η πρόσληψη γυναικών. Οι γυναίκες θα πρέπει να προωθηθούν πολύ περισσότερο απ' ότι μέχρι σήμερα προκειμένου να διασωθεί το μέλλον των εμπορικών στόλων παγκοσμίως.

Η άποψη του IMO είναι ότι δεν υφίσταται κάποιος εγγενής λόγος εξαιτίας του οποίου οι γυναίκες δεν μπορούν να συμμετάσχουν και να επωφεληθούν από την εργασία στη ναυτιλιακή βιομηχανία, εντούτοις υπολογίζεται ότι μόλις 1%-2% των ναυτικών παγκοσμίως είναι γυναίκες. Ο Γενικός Γραμματέας του IMO (2010) έχει υπογραμμίσει την άποψη του ότι οι γυναίκες ναυτικοί είναι μια πηγή που δεν χρησιμοποιείται επαρκώς και ορθά, αν και θα μπορούσε να είναι μέρος της λύσης του προβλήματος που αντιμετωπίζει ο παγκόσμιος εμπορικός στόλος. Υπενθύμισε, εξάλλου, ότι για το 2010 είχε προβλεφθεί μεγάλη αύξηση του όγκου των μεταφορών, η οποία θα πρέπει να ακολουθείται από σημαντική από σημαντική αύξηση των θέσεων εργασίας στον τομέα της ναυτιλίας και διατύπωνε την ελπίδα του ότι οι γυναίκες θα πάρουν από αυτή το μερίδιο που τους αναλογεί.

Η ναυτιλία δεν έχει την πολυτέλεια πλέον να αγνοεί το εν δυνάμει τεράστιο εργατικό δυναμικό των γυναικών σε τομείς που εκτείνονται από τη διοίκηση μέχρι το αμιγώς ναυτικό επάγγελμα. Με τη μείωση των πληρωμάτων σε κάποια είδη πλοίων, όπου πλέον τα πληρώματα δεν ξεπερνούν τα 12

με 15 άτομα, οι απαιτήσεις της δουλειάς είναι τεράστιες και το πλοίο μπορεί να είναι ένα πολύ μοναχικό μέρος όταν κάποιος είναι εκτός υπηρεσίας, όμως το επάγγελμα του ναυτικού δεν είναι μόνο μια ικανοποιητική επαγγελματική επιλογή, αλλά και ένα διαβατήριο για έναν σημαντικό αριθμό επιλογών στην ξηρά.

Ήδη από καιρό η αίσθηση ότι η ναυτιλία είναι ένας χώρος αμιγώς ανδρικός έχει αρχίσει να καταρρίπτεται και τα εμπόδια να πέφτουν καθώς η WISTA (Women's International Shipping & Trading Association) προσελκύει όλο και περισσότερες γυναίκες στην ναυτιλιακή βιομηχανία και αυτό αξίζει να της αναγνωριστεί. Ο IMO, ως μέρος των Ηνωμένων Εθνών, έχει μακρά ιστορία στην προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στο χώρο και υποστηρίζει πως η ισότητα των φύλων πρέπει να θεωρείται βασικό ανθρώπινο δικαίωμα, 'παρότι υπάρχουν ακόμα πολλές μάχες που πρέπει να δοθούν και να κερδηθούν'.

1.3 Διακρίσεις φύλων στον ναυτιλιακό κλάδο

Σε γενικές γραμμές τα συμπεράσματα που έχει δείξει η μέχρι τώρα έρευνα δείχνει ότι οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με ανισότητες έναντι των ανδρών. Για παράδειγμα το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται στο 22% στην χώρας μας και στο 17,5% στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο σημείο αυτό θέλουμε να δούμε αν κάτι τέτοιο λαμβάνει χώρα και στον ναυτιλιακό κλάδο, έναν κλάδο που θεωρείται ως ανδροκρατούμενος. Πρέπει ωστόσο να λεχθεί ότι οι γυναίκες πλέον λαμβάνουν πανεπιστημιακή μόρφωση αναφορικά με τις ναυτιλιακές σπουδές και είναι βέβαιο ότι αναζητούν και διεκδικούν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις ικανότητες τους και τις σπουδές τους. Μόνο το 1% ή 2% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού των ναυτικών είναι γυναίκες. Ο Σταύρος Αρβανίτης (2006) στην διδακτορική του διατριβή μας δίνει σημαντικά στοιχεία για τις γυναίκες στην ναυτιλία και ειδικότερα για το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995 – 2002 . Το δείγμα του έτους αναφοράς 1995 περιλαμβάνει συνολικά 238 μισθωτούς σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις (156 άνδρες και 82 γυναίκες) ενώ το αντίστοιχο το 2002 , 174 άτομα (91 άνδρες και 83 γυναίκες) Το κεντρικό ερώτημα που απασχόλησε την διατριβή ήταν: «ποιο είναι το μέγεθος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις της χώρας και ποιοι οι παράγοντες που μπορούν να ερμηνεύσουν αυτές τις διαφορές;». Η απάντηση στο διττό ερώτημα της διατριβής είναι:

- Το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών στην Ελληνική Ναυτιλία μειώθηκε αισθητά την περίοδο 1995 – 2002, με αποτέλεσμα το 2002 να φθάνει το 11% (από το 33% το 1995), ενώ ταυτόχρονα οι γυναίκες εργαζόμενες ισχυροποίησαν σημαντικά τη θέση τους στην ναυτιλιακή

αγορά, αφού έφθασαν να αμείβονται κατά μέσο όρο με το 89% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους (σε σχέση με το 67% που αμείβονταν το 1995). Επιπλέον το 68,17% των μισθολογικών διαφορών κατά το 1995, οφείλεται στις διαφορές ως προς τις ικανότητες των εργαζομένων (παραγωγικά χαρακτηριστικά/ ανθρώπινο κεφάλαιο), ενώ το 31,83% οφείλεται σε λόγους διάκρισης της αγοράς.

- Η εκπαίδευση, η εμπειρία και χαρακτηριστικά της θέσης των εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις αποδείχθηκαν στατιστικά σημαντικοί παράγοντες των μισθών στην Ελληνική ναυτιλιακή αγορά και τις δύο υπό εξέταση χρονιές. Επίσης ο συγγραφέας εξάγει κάποια σημαντικά συμπεράσματα μέσω της ανάλυσης των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας. Αυτά παρουσιάζονται παρακάτω. Ηλικία: κατά την εξεταζόμενη περίοδο, οι μισθολογικές διαφορές των εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις της χώρας ηλικίας 45 – 54 και 25 – 34 ετών, μειώθηκαν σημαντικά (146% και 35% αντίστοιχα). Αξιοσημείωτο δε, χαρακτηρίζεται το γεγονός ότι κατά το 2002, οι γυναίκες εργαζόμενες σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις, αμείβονταν 7% περισσότερο από τους άνδρες. Τόσο η κυρτότητα της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας, όσο και η άνιση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες φαίνεται να επαληθεύεται στην ελληνική ναυτιλία. Το εύρος της μισθολογικής εξέλιξης είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες, ενώ αντίθετα, η ταχύτητα της μισθολογικής εξέλιξης είναι περίπου η ίδια και στα δύο φύλα. Επίπεδο εκπαίδευσης: Σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη των γυναικών, εκτός από την ωριαία αμοιβή των γυναικών απόφοιτων Λυκείου όπου κατά το έτος 2002 έχουν την ίδια ωριαία αμοιβή με τους άνδρες. Μεταξύ τω επιπέδων εκπαίδευσης, το χάσμα αμοιβών ανδρών – γυναικών, μειώθηκε δραστικά, εκτός από τους εργαζομένους με γνώσεις Δημοτικού όπου παραμένει σχεδόν σταθερό. Η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης διαφέρει σημαντικά και οι μισθωτοί με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα της συνολικής απασχόλησης, ενώ πρώτοι σε ποσοστό απασχόλησης είναι οι απόφοιτοι Δημοτικού. Αξιοσημείωτο θεωρείται το γεγονός ότι, οι γυναίκες απόφοιτες τεχνολογικής και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, αμείβονται μόλις με 10% περισσότερο από τις συναδέλφους τους απόφοιτες Λυκείου. Γενικώς, στην περίπτωση της ελληνικής ναυτιλίας, η εκπαίδευση φαίνεται να αποδίδει αφού όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο υψηλότερος είναι ο αριθμός μεταβολής των αμοιβών τους. Αντιθέτως, ο ρυθμός μεταβολής των αμοιβών καθίσταται αρνητικός για τις ηλικίες πριν την συνταξιοδότηση. Επίσης, παρατηρείται ότι, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερη είναι η μετασβολική επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις κάνουν χρήση της εξειδικευμένης κατάρτισης που τους

προσφέρουν οι εργοδότες τους. Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση: και στα δύο φύλα, η αύξηση του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, συνοδεύεται από αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής τους. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα δεν υπάρχει για μισθωτούς με διάρκεια χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση 4- 15 έτη. Αντιθέτως, υπάρχει διάκριση αμοιβών στον κλάδο ως προς δύο κατευθύνσεις: α) κατά των νέο εισερχόμενων γυναικών με χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μέχρι τα 3 έτη όπου η μέση ωριαία αυτών έφθανε στο 80,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών και β) κατά των ανδρών, αφού οι γυναίκες με χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση πάνω από 16 χρόνια, αμείβονται κατά 17% περισσότερο από τους άνδρες. Σημαντική δε, θεωρείται η συσσώρευση της επαγγελματικής πείρας των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στην ίδια επιχείρηση. Ειδικότερα, κατά το 2002 οι γυναίκες όχι μόνο συσσωρεύουν ανθρώπινο κεφάλαιο ίσο με αυτό των ανδρών, τουναντίον και μετά από 15 έτη εμπειρίας στην ίδια ναυτιλιακή επιχείρηση, εξακολουθούν να επενδύουν και μάλιστα σε βαθμό μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών. Φαίνεται δε να τις ενδιαφέρει περισσότερο η καριέρα στην επιχείρηση και να αξιοποιούν άριστα τους ανθρώπινους πόρους της επιχείρησης, επενδύοντας σημαντικά σε «εξειδικευμένη κατάρτιση» στην επιχείρηση. Μέγεθος επιχείρησης: κατά την εξεταζόμενη περίοδο, τόσο στις πολύ μικρές ναυτιλιακές επιχειρήσεις όσο και στις πολύ μεγάλες παρατηρείται σημαντική επιδείνωση του χάσματος (αύξηση) που φθάνει το 30% και 39% αντίστοιχα. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι, στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που απασχολούν 50 – 99 εργαζομένους τα χάσμα αμοιβών παραμένει υψηλό (34%) και σχεδόν αμετάβλητο, ενώ εξισορροπητικές τάσεις εμφανίζουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν 100- 199 εργαζομένους, όπου οι μισθολογικές διαφορές έχουν σχεδόν εκλείψει αφού οι γυναίκες αμείβονται με το 98,7% του μέσου μισθού των ανδρών συναδέλφων τους. Άσκηση ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων: καθ' όλη την εξεταζόμενη περίοδο, η παρουσία των ανδρών σε θέσεις ευθύνης είναι μεγαλύτερη απ' ότι των γυναικών. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες έχουν βελτιώσει τη θέση τους στον τομέα αυτό, με αποτέλεσμα το 2002 να έχει υπερδιπλασιαστεί ο αριθμός των γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που ασκούν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων (από 7% το 1995 έφθασαν το 16% συμμετοχή το 2002). Η αύξηση στην αμοιβή για τις θέσεις ευθύνης, είναι αναλογικά μεγαλύτερη στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες. Τέλος, το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών έχει διερευνηθεί όσον αφορά στις θέσεις ευθύνης κατά 9,4%, ενώ αντιθέτως έχει μειωθεί σημαντικά (κατά 35,8%) μεταξύ εργαζομένων χωρίς θέσεις ευθύνης. Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας: η κατανομή της απασχόλησης ανδρών – γυναικών ανάλογα με το είδος της ατομικής σύμβασης έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά κατά την εξεταζόμενη περίοδο, με αποτέλεσμα το 2002 οι μισθωτοί εργαζόμενοι στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που καλύπτονται από ατομική σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελούν σχεδόν το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης (περίπου 99% των ανδρών και γυναικών). Τέλος, κατά την περίοδο 1995 – 2002, το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών έχει περιοριστεί

σημαντικά όσον αφορά στην απασχόληση μισθωτών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις τόσο με σύμβαση εργασίας αορίστου όσο και ορισμένου χρόνου. Αξιοσημείωτο δε, μπορεί να χαρακτηριστεί το γεγονός ότι καθ' όλη την περίοδο αυτή, οι γυναίκες ορισμένου χρόνου όχι μόνο κάλυψαν την διαφορά αμοιβών που τους χώριζε με από τους άνδρες, αλλά τουναντίον, έφθασαν να αμείβονται μέχρι και 5,6% περισσότερο από άνδρες. Μισθολογικά κλιμάκια αμοιβών: η γενικότερη βελτίωση της θέσης των γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, επαληθεύεται και από το γεγονός της σημαντικής μετακύλισης εργαζομένων προς τα μεσαία και υψηλά κλιμάκια αμοιβών. Η παραπάνω μελέτη αποτελούσε την πιο ολοκληρωμένη μελέτη για το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες, για την χρονική περίοδο 1995 και 2002 στον ναυτιλιακό τομέα. Σε γενικές γραμμές τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το μισθολογικό χάσμα ήταν παρών το 1995 αλλά παρουσίασε μείωση το 2002. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το μορφωτικό επίπεδο ήταν ανεξάρτητο, περισσότερο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες και αυτό ίσως επεξηγεί το γεγονός ότι το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε. Η εργασιακή εμπειρία και η ηλικία μπορεί να αποτελούν δύο χαρακτηριστικά που ενδεχομένως να επεξηγούν την μείωση του μισθολογικού χάσματος. Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική ναυτιλιακή αγορά μπορεί να αιτιολογείται επαρκώς από τις κοινωνικές μεταρρυθμίσεις της δεκαετίας του '90 οι οποίες ελάττωσαν τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις για τις εργαζόμενες μητέρες. Εν συνεχεία θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα μιας διπλωματικής εργασίας που εκπονήθηκε το 2004 στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών.

Επιγραμματικά τα συμπεράσματα της έρευνας είναι:

- Το ποσοστό των ανδρών εργαζομένων είναι υψηλότερο από αυτό των γυναικών
- Οι γυναίκες κατέχουν μεσαίες ή χαμηλόβαθμες θέσεις εργασίας.
- Οι μηνιαίες χρηματικές απολαβές των εργαζομένων, να πούμε ότι αυτές δεν παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις. Οι άντρες και οι γυναίκες που κάνουν την ίδια ή παρόμοια εργασία, πληρώνονται το ίδιο.
- Οι γυναίκες παρόλο που καταρτίζονται και μορφώνονται λαμβάνουν χαμηλότερες θέσεις εργασίας από τους άνδρες. Αυτό κατά την άποψη των ναυτιλιακών επιχειρήσεων οφείλεται σε δύο λόγους. Ότι σε μερικά τμήματα οι γυναίκες δεν μπορούν να λάβουν υψηλόβαθμες θέσεις εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του κλάδου. Δηλαδή απαιτούνται γνώσεις διαχείρισης του πλοίου (γνώσεις που κατέχουν οι ναυτικοί) ενώ σε μερικές περιπτώσεις απαιτείται η φυσική παρουσία στο μέρος όπου βρίσκεται το πλοίο. Αυτό για τις γυναίκες είναι δύσκολο αν αναλογιστεί κανείς το βάρος της ευθύνης της ανατροφής των παιδιών.

1.4. Αντίληψη περί της δράσης των δύο φύλων

Προφανώς και γίνονται προσπάθειες για να αντιμετωπιστούν οι όποιες φυλετικές διακρίσεις, είναι σημαντικό όμως αν τελικά η επίδραση αυτών των προσπαθειών είναι θετική. Όπως αποδεικνύεται, κατά μέσο όρο, οι γυναίκες επιβεβαιώνουν την αποτελεσματικότητα των μέτρων αντιμετώπισης των ανισοτήτων μεταξύ των δυο φύλων. Πιο αναλυτικά, ο πίνακας παρουσιάζει την ποσοστιαία γνώμη των γυναικών σχετικά με τη θετική, αρνητική ή ουδέτερη επίδραση των επιχειρησιακών δράσεων ως προς την παραγωγικότητα του προσωπικού, τις σχέσεις των δυο φύλων, την κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων, τις εντάσεις ή διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων και τα οικονομικά αποτελέσματα του τμήματος στο οποίο εργάζονται.

Τα κύρια συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα επιβεβαιώνουν απόλυτα τις ερευνητικές υποθέσεις. Πιο αναλυτικά, συνοψίζονται τα εξής: Οι γυναίκες επιχειρηματίες στη ναυτιλία έχουν κυρίως ηλικία μεταξύ 31- 40 ετών. Δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση τους για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις συνεχείς εξελίξεις του ναυτιλιακού τομέα και να παραμένουν ανταγωνιστικές. Σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, το 50% των γυναικών είναι ανύπανδρες χωρίς παιδιά, επιβεβαιώνοντας το γεγονός ότι είναι πολύ δύσκολο να συνδυαστούν η επαγγελματική καριέρα και η οικογενειακή αφοσίωση. Η διάρκεια παραμονής σε ένα εργασιακό περιβάλλον ή σε ένα συγκεκριμένο τμήμα συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Οι γυναίκες έχουν έρθει αντιμέτωπες με φαινόμενα άνισης μεταχείρισης στο εργασιακό τους περιβάλλον. 114 Πανεπιστήμιο Πειραιώς Οι ναυτιλιακές εταιρείες οργανώνουν προσπάθειες για να αντιμετωπιστούν οι όποιες φυλετικές διακρίσεις, οι οποίες κρίνονται σε σημαντικό βαθμό αποτελεσματικές. Δεν υπάρχει μεγάλος βαθμός διάχυσης των εταιρικών πολιτικών σε όλους τους εργαζομένους γεγονός που οφείλεται κυρίως στην αδιαφορία της διοίκησης (41,82%) Οι γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες με κυριότερο τον χρονικό περιορισμό. Έτσι οξύνεται η σύγκρουση των ρόλων και οι γυναίκες σε διευθυντικά καθήκοντα καλούνται συχνά να αποφασίσουν μεταξύ καριέρας και οικογένειας. Κατά μέσο όρο οι γυναίκες έχουν ιεραρχική ανέλιξη λόγω της επίμονης και αξιόλογης εργασίας τους. Οι γυναίκες για να καταφέρουν να αποκτήσουν την διοικητική θέση ή τη θέση ευθύνης στο τμήμα που εργάζονται ακολούθησαν κάποια στρατηγική, όπως δηλώνει το 57,5% που βασίστηκε κυρίως στη συνέπεια και την αποτελεσματικότητα στα εργασιακά τους καθήκοντα (54,17%). Ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει πολύ θετικό αντίκτυπο στους φίλους της, την οικογένεια της και τους άλλους εργαζόμενους στον τομέα εργασίας της. 115 Πανεπιστήμιο Πειραιώς Οι γυναίκες αισθάνονται άνετα με την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων που αποσκοπούν στην εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου αλλά δεν είναι επαρκώς ενημερωμένες για θέματα διάκρισης λόγω φύλου

στο χώρο της εργασίας τους. Ο ναυτιλιακός τομέας κατά μέσο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη, στα χρηματικά κίνητρα, στις προδιαγραφές εργασίας και στα συστήματα αξιολόγησης. Η γνώση, τα οικονομικά προσόντα και τα εποπτικά προσόντα είναι απαραίτητα για να μπορέσει ένας εργαζόμενος να ενταχθεί ομαλά και αποτελεσματικά στον ναυτιλιακό τομέα. Είναι σημαντικό για κάθε εργαζόμενο να νιώθει ότι υπάρχει η αίσθηση της ισότητας και του δικαίου στο περιβάλλον που απασχολείται. Ο χρόνος παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον συσχετίζεται θετικά με την γνώση της κοινοποίησης ή μη των πολιτικών και των προγραμμάτων που δρουν κατασταλτικά στις διάφορες μορφές διακρίσεων. Η ενημέρωση για ζητήματα μισθολογικών διακρίσεων στο χώρο εργασίας συσχετίζεται θετικά με την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων. Η εργασιακή εξέλιξη σχετίζεται θετικά με την ηλικία, την εργασιακή ασφάλεια και την εργασιακή ικανοποίηση. 116 Πανεπιστήμιο Πειραιώς Πιο αναλυτικά, αποδεικνύεται ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει κάνει μεγάλα βήματα σε σχέση με το παρελθόν. Πλέον αναγνωρίζεται η αξία τους περισσότερο από παλιά και υπάρχει μια σχετική επαγγελματική εξέλιξη στην ιεραρχία. Η αλήθεια είναι ότι ο ναυτιλιακός χώρος είναι αρκετά ανδροκρατούμενος και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται με επιφύλαξη. Αλλά η οργανωμένη και συστηματική δουλειά τους αναγνωρίζονται. Όταν οι ανώτεροι αντιλαμβάνονται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι παραγωγικές και αποτελεσματικές, αλλάζουν στάση απέναντι τους και τις επιβραβεύουν. Το σίγουρο είναι συνεπώς ότι για να μπορούν να είναι επιτυχημένες οι γυναίκες σε ανάλογους επαγγελματικούς χώρους πρέπει να βρίσκουν τρόπους επικοινωνίας με τους πελάτες και τους συναδέλφους τους ώστε να καταφέρνουν να αποδεικνύουν την αξία τους. Το μυστικό της επιτυχίας είναι συνεπώς η «σωστή δουλειά» και η επιμονή. Αδιαμφισβήτητα, μια γυναίκα εργαζόμενη για να πείσει στον επαγγελματικό τομέα, πρέπει πάνω από όλα να γνωρίζει σωστά το αντικείμενο της ενασχόλησης της. παράλληλα πρέπει να εκπέμπει μια σιγουριά ότι μπορεί να διεκπεραιώσει τις υπευθυνότητες που της αναθέτουν. Όσο είναι βοηθητική και συμβάλλει στην άριστη κατανομή των εργασιών, θα έχει πιο άμεσα θετικές επιπτώσεις στην θέση εργασίας της. Η προθυμία και η συνεχής εξυπηρέτηση, οι γνώσεις, η αυτό οργάνωση και η συστηματική οργάνωση της δουλειάς αποτελούν προσόντα που ανταμείβουν τις γυναίκες και τις οδηγούν πιο άμεσα στην επαγγελματική καταξίωση. Γενικά, οι γυναίκες μπορούν να αποκτήσουν διοικητικές θέσεις στο ναυτιλιακό τομέα και θα καταφέρουν να συνδυάσουν προσωπική και επαγγελματική ζωή. Ίσως βέβαια είναι πολύ πιο εύκολο για κείνες αν δώσουν προτεραιότητα ή στη δουλειά ή στην οικογένεια, γιατί δεν θα έχουν να αντιμετωπίσουν το έντονο δίλημμα της σύγκρουσης των ρόλων οικογένεια – εργασία. Αλλά η κάθε προσωπικότητα αναγνωρίζοντας τις επιθυμίες της μπορεί να κατασταλάξει σε αυτό που την ολοκληρώνει περισσότερο είτε 117 Πανεπιστήμιο Πειραιώς αυτό είναι ολοκληρωτική αφοσίωση στη δουλειά είτε στην οικογένεια είτε συνδυασμός και των δυο. Αναλογιζόμενοι τις γυναικείες οργανώσεις που έχουν αναπτυχθεί και την συνεχή ένταξη των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο,

υπάρχουν πολλές προοπτικές για τις γυναίκες και θα πρέπει να ενθαρρύνονται οι γυναίκες ώστε να στραφούν στον ναυτιλιακό τομέα.

1.5 Παγκόσμιοι οργανισμοί που στηρίζουν την είσοδο της γυναίκας στην ναυτιλία

1.5.1 WISTA

Για πολλά χρόνια η σχέση της γυναίκας με την ναυτιλία ήταν αυτή της γυναίκας ναυτικού. Ακόμα και στις περιπτώσεις που η ενασχόληση της ήταν σε διοικητικό επίπεδο ενδόμυχα της επιχείρησης αυτό γίνονταν στην βάση μιας οικογενειακής επιχείρησης.

Η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστο και τον ναυτιλιακό κλάδο. Ωστόσο, η ιδιαιτερότητα με τον ναυτιλιακό κλάδο είναι ότι φημολογείται ότι αποτελεί έναν κατεξοχήν ανδροκρατούμενο κλάδο.

Από την άλλη η εργασία των γυναικών σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις είναι δεδομένη. Για τον λόγο αυτό έχει δημιουργηθεί και ο οργανισμός της WISTA – Women’s International Shipping and Trading Association.

Η WISTA είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε από μια ομάδα των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας στο Λονδίνο. Ιδρύθηκε με την ιδέα να παρέχει ένα φόρουμ για την ανταλλαγή απόψεων για επαγγελματικά θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Το 1974, στο Ηνωμένο Βασίλειο μια ομάδα γυναικών brokers (μεσίτες) που δραστηριοποιούνταν στην αγορά δεξαμενόπλοιων συναντήθηκαν για ένα μεσημεριανό χριστουγεννιάτικο γεύμα. Μετά από αυτό, αποφάσισαν να επαναλάβουν σε τακτική βάση την συνάντησή τους αυτή προκειμένου να ανταλλάσσουν απόψεις σχετικά με επαγγελματικά θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Με το πέρασμα των χρόνων, διάφορες άλλες επαφές τους από το εξωτερικό κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην συνεδρίαση της ομάδας αυτής και σταδιακά επεκτάθηκε σε όλη την Ευρώπη προκειμένου για την ένταξη των γυναικών και από άλλους τομείς της ναυτιλίας. Μέσα σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα αποφάσισαν ότι θα πρέπει να δημιουργηθεί μια Ένωση και με τον τρόπο αυτό γεννήθηκε η WISTA.

Οι συναντήσεις τους πήραν την μορφή συνεδρίου και το πρώτο διεξάχθηκε στο Αμβούργο της Γερμανίας και από τότε συναντώνται μια φορά ετησίως. Η WISTA, λοιπόν, αποτελεί έναν διεθνή οργανισμό για την γυναίκες που κατέχουν θέσεις διοικητικού επιπέδου εμπλεκόμενες επαγγελματικά με τον ναυτιλιακό κλάδο και άλλα συναφή επαγγέλματα. Στοχεύει στο να είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την προσέλκυση περισσότερων γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία

και στη στήριξη τους σε διευθυντικές θέσεις. Μέσα από τη δικτύωση, την εκπαίδευση και την εστιασμένη καθοδήγηση μπορεί να ενισχύσει επάρκεια των μελών της και να ενδυναμώσει την επαγγελματική τους επιτυχία. Ο οργανισμός αριθμεί 1.500 μεμονωμένα μέλη σε 34 Εθνικές WISTA Οργανώσεις, αριθμός που διαρκώς αυξάνεται.

Αποστολή του Οργανισμού είναι:

- Η διευκόλυνση της ανταλλαγής επαφών, πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ των μελών της.
- Η προώθηση και η διευκόλυνση της εκπαίδευσης των μελών της.
- Η προώθηση της συνεργασίας με άλλα συναφή ιδρύματα και οργανισμούς σε όλον τον κόσμο.

Το όραμα της οργάνωσης είναι να αναγνωρίζεται ως ένας αξιόπιστος ναυτιλιακός οργανισμός που εστιάζεται στην βελτίωση των επιπέδων στην ναυτιλιακή βιομηχανία και θα πρέπει:

- Να προσελκύει υψηλού επιπέδου εξειδικευμένα άτομα στην βιομηχανία
- Να προσελκύει υψηλού επιπέδου εξειδικευμένα άτομα στον οργανισμό
- Στην αναβάθμιση του επιπέδου των δεξιοτήτων μέσα από την εκπαίδευση και την ανταλλαγή γνώσεων.

[1981 Hamburg, Germany 1996 Athens, Greece 1982Rotterdam, Netherlands 1997 Helsinki, Finland 1983Le Havre & Paris, France 1998 New York, USA 1984Stockholm, Sweden 1999London & Dover, UK 1985London, UK 2000Gothenburg, Sweden 1986Madrid, Spain 2001Sardinia, Italy 1987Oslo, Norway 2002Oslo, Norway 1988Lisbon, Portugal 2003Durban & Cape Town, S. Africa 80 Πανεπιστήμιο Πειραιώς 1989Antwerp, Belgium 2004Rotterdam, Netherlands 1990Athens, Greece 2005 Hamburg, Germany 1991Marseilles, France 2006Singapore, Singapore 1992Copenhagen, Denmark 2007Copenhagen, Denmark 1993Liverpool, UK 2008 New Orleans, USA 1994Hamburg, Germany 2009London, UK 1995Genoa, Italy 2010Athens, Greece]

1.5.2 WISTA HELLAS

Η WISTA Hellas είναι ο οργανισμός που παρέχει υποστήριξη και διευκολύνει την ανταλλαγή επαφών και εμπειρίας, καθώς και προωθεί τη συνεχή εκπαίδευση, δίνει ευκαιρίες δικτύωσης και χρησιμεύει ως κέντρο για την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των μελών της. Η WISTA Hellas

ιδρύθηκε το 1993 και αποτελεί μέλος της WISTA International που ιδρύθηκε το 1974. Η οργάνωση στην Ελλάδα οργανώνει συνέδρια, συζητήσεις και παρουσιάσεις, σεμινάρια και κοινωνικές εκδηλώσεις. Μέσα από στενή επαφή των επιχειρήσεων και την φιλική σχέση μεταξύ των μελών της στοχεύει στο να προσφέρει:

- Επαγγελματική ανάπτυξη στα μέλη του
- Ευκαιρίες για την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των μελών της και την υποστήριξη στον τομέα της ναυτιλίας
- Ενημέρωση σχετικά με τις εθνικές και διεθνείς εξελίξεις
- Ενθάρρυνση των νέων γυναικών προκειμένου να δουν την ναυτιλία ως ένα ελκυστικό χώρο όπου μπορούν να δοκιμάσουν τις δυνατότητες τους.

1.5.3 IMO – WOMEN IN DEVELOPMENT PROGRAMME

Ο IMO (International Maritime Organization – Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός) είναι επίσης μέλος μιας προσπάθειας για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στην ναυτιλία. Για τον IMO αυτό πραγματοποιείται μέσω ενός προγράμματος που ονομάζεται Women In Development Programme. Το πρόγραμμα αυτό έχει σκοπό να προωθήσει και να ενισχύσει την παρουσία της γυναίκας στην ναυτιλία τόσο επί του πλοίου όσο και σε επίπεδο ξηράς. Ο IMO προχώρησε στην δημιουργία στρατηγικών για την ένταξη των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα το 1988 ενώ το 1989 άρχισε να εφαρμόζεται το πρόγραμμα Women In Development με στόχο την εστίαση στην ίση πρόσβαση και των δύο φύλων στην ναυτική εκπαίδευση. Ενθάρρυνση αποτέλεσε το υψηλό ποσοστό παρουσίας των γυναικών φοιτητών στο World Maritime University στο Malmo της Σουηδίας καθώς και στο International Maritime Law Institute στην Μάλτα.

Το εν λόγω πρόγραμμα του IMO ξεκίνησε με τους εξής στόχους:

- Την ενσωμάτωση των γυναικών στις θαλάσσιες δραστηριότητες
- Την βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στη ναυτική εκπαίδευση και τεχνολογία
- Την αύξηση του ποσοστού των γυναικών που σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο απασχολούνται στον ναυτιλιακό τομέα.
- Την προώθηση της οικονομικής αυτοδυναμίας των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην απασχόληση. Ωστόσο το ερώτημα που δημιουργείται είναι γιατί οι γυναίκες;

Σύμφωνα με τον ΙΜΟ η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και η συμμετοχή τους στις οικονομικές δραστηριότητες επηρεάζεται έντονα από θρησκευτικά και παραδοσιακά ζητήματα αλλά και τις μορφές καταμερισμού της εργασίας. Η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε τεχνικές σχολές ενδεχομένως να έχει επιπτώσεις στον μετέπειτα ρόλο που θα διαδραματίσουν στην οικονομική δομή της χώρας. Αναφέρεται στον διαχωρισμό των επαγγελμάτων για τον οποίο έγινε λόγος σε προηγούμενο σημείο της μελέτης της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομία μιας χώρας θα ωφελήσει την κοινωνία ως σύνολο. Σε ορισμένες χώρες, η ναυτιλιακή βιομηχανία προσφέρει σε πολλούς εργαζομένους, μια διέξοδο από την φτώχεια. Η απασχόληση στον τομέα της ναυτιλίας παρέχει πρόσβαση σε ξένο νόμισμα και ένα κανονικό μισθό έχοντας άμεσο αντίκτυπο στην οικονομική βιωσιμότητα των ναυτικών και των οικογενειών τους. Δεν υπάρχει κανένα εγγενές λόγος για τον οποίο οι γυναίκες δεν θα πρέπει να συμμετέχουν και βέβαια να επωφεληθούν επαγγελματικά από την ναυτιλιακή βιομηχανία. Ωστόσο, ο κλάδος της ναυτιλίας θεωρείται παραδοσιακό ως ένας ανδροκρατούμενος κλάδος και αποτελούσε για πολλά χρόνια προνόμιο των ανδρών. Για τις ανάγκες της παρούσης μελέτης θα δούμε τι αναφέρεται από το πρόγραμμα αυτό του ΙΜΟ για τις γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις γραφείου στην ναυτιλιακή βιομηχανία. Οι γυναίκες που εργάζονται σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 40% - 60% του προσωπικού στην διοίκηση, συμπεριλαμβανομένων της γραμματειακής υποστήριξης αλλά ο αριθμός των γυναικών στα ανώτερα διευθυντικά επίπεδα εξακολουθεί να είναι χαμηλή.

1.5.4 ΔΟΕ - JMC

Η ΔΟΕ είναι πολύ σοβαρή σχετικά με τα θέματα φύλου και τα λαμβάνει υπόψη σε όλους τους τομείς της δουλειάς μας. Έτσι, όταν αναθέσαμε στο SIRC να εκπονήσει μια μελέτη σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών ως το κύριο έγγραφο συζήτησης για μια συνάντηση το 1991 της Κοινής Ναυτιλιακής Επιτροπής της ΔΟΕ (JMC) - ενός διμερούς σώματος αποτελούμενου από εκπροσώπους του παγκόσμιου πλοιοκτήτη και εκπροσώπων ναυτικών - ζητήσαμε από τη μελέτη να συμπεριληφθεί και η διάσταση του φύλου. Η JMC συζήτησε την έκθεση και προχώρησε ένα βήμα παραπέρα υιοθετώντας ψήφισμα που ζητούσε μια ειδική μελέτη για τις γυναίκες ναυτικούς.

Τι κάνει η ΔΟΕ για να παρακολουθήσει αυτή τη μελέτη; Πρώτον, επιδιώκουμε να το διανείμουμε ευρέως στη διεθνή ναυτιλιακή κοινότητα. Χρησιμοποιώντας τη μελέτη ως έγγραφο πόρων σε όλες τις θαλάσσιες δραστηριότητες μας, θα την χρησιμοποιήσουμε για την προώθηση πολιτικών ευαίσθητων στο φύλο στη ναυτιλιακή βιομηχανία και θα συνεργαστούμε επίσης με τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό. Τι γίνεται με το παλιό ρητό ότι οι γυναίκες είναι κακή τύχη στη θάλασσα;

Ένας ενδιαφέρον μύθος, που μοιάζει με τον μύθο ότι θα πέσετε από την άκρη της γης αν πλεύσετε πολύ μακριά από το λιμάνι. Αλλά αυτός είναι ο εικοστός πρώτος αιώνας, γνωρίζουμε ότι η γη είναι στρογγυλή και ότι οι δεισιδαιμονίες δεν έχουν καμία σχέση με αυτό. Η ΔΟΕ επιδιώκει μια σύγχρονη κοινωνική ατζέντα, με ισχυρή συνιστώσα το φύλο. Το έργο μας για λογαριασμό των ναυτικών των γυναικών είναι ένα κλασικό παράδειγμα "ενσωμάτωσης" του φύλου σε όλα τα στοιχεία ενός εμπορίου. Στην περίπτωση αυτή, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου καλύπτει και τις επτά θάλασσες.

Το σώμα της ΔΟΕ ενημερώνει τους κατώτατους μισθούς των ναυτικών. Μια υποεπιτροπή της Κοινής Ναυτιλιακής Επιτροπής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) έχει παρατείνει την ισχύ του σημερινού ελάχιστου μισθού της ΔΟΕ για τους ναυτικούς ύψους US \$ 465 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2004. Το ποσό αυτό τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003. Συμφώνησαν επίσης να αυξήσουν τον ελάχιστο αυτό μισθό στα 500 δολάρια στις ΗΠΑ από την 1η Ιανουαρίου 2005.

Εκτός από το ζήτημα του ελάχιστου μισθού, η κοινή ομάδα εργασίας της JMC παρείχε οδηγίες στους εκπροσώπους των πλοιοκτητών και των ναυτικών και στις εθνικές αρχές σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να ερμηνεύεται αυτός ο μισθός λαμβάνοντας υπόψη τις ώρες εργασίας, τις υπερωρίες, τα δικαιώματα άδειας και την εβδομαδιαία ανάπαυση και τις αργίες.

Σημαντικό ποσοστό των περισσότερων από 1,5 εκατομμυρίων ναυτικών παγκοσμίως επηρεάζονται από τις μεταβολές του συνιστώμενου ελάχιστου μισθού της ΔΟΕ για τους ικανούς ναυτικούς. Αυτή η ποσότητα περιλαμβάνει το προσωπικό εστίασης και του ξενοδοχείου σε επιβατηγά πλοία και σε άλλες κατηγορίες προσώπων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται στα παράκτια πλοία. Δέκα έθνη, συμπεριλαμβανομένων των Φιλιππίνων, της Ινδονησίας, της Κίνας, της Τουρκίας, της Ρωσικής Ομοσπονδίας, της Ινδίας, των Ηνωμένων Πολιτειών, της Ουκρανίας, της Ελλάδας και της Ιαπωνίας, παρέχουν σχεδόν το 60% των ναυτικών του κόσμου.

Με ολική χωρητικότητα άνω των δύο εκατομμυρίων τόνων, τρεις χώρες εμφανίστηκαν ως σημαντικά ναυτικά έθνη το 2002: η Ισπανία, η Καμπότζη και οι νήσοι Καϊμάν. Η Αυστραλία και το Μπελίζ δεν βρίσκονται πλέον στον κατάλογο τριάντα εννέα μεγάλων ναυτικών χωρών, σύμφωνα με την Lloyds Register World Fleet Statistics 2002.

Ο μηχανισμός για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού για τους ικανούς ναυτικούς προβλέπεται από τις συστάσεις των μισθωτών των ναυτικών της ΔΟΕ, των ωρών εργασίας και της σύστασης για την επάνδρωση των πλοίων (1996) (αριθ. 187). Ο ελάχιστος μισθός της ΔΟΕ λαμβάνει υπόψη ένα τύπο που αντικατοπτρίζει τις μεταβολές των τιμών καταναλωτή και των συναλλαγματικών ισοτιμιών έναντι του δολαρίου ΗΠΑ σε σαράντα εννέα ναυτιλιακές χώρες και περιοχές.

Η εφαρμογή της σύστασης αριθ. 187 δεν είναι υποχρεωτική.

Ωστόσο, οι κυβερνήσεις μπορούν παρ'όλα αυτά να επιλέξουν να μεταφράσουν το περιεχόμενο αυτού του μέσου στην εθνική νομοθεσία. Επιπλέον, η σύσταση χρησιμοποιείται από τους πλοιοκτήτες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για τον καθορισμό μισθολογικών κλιμάκων. Ο μηχανισμός είναι ο μοναδικός στην ΔΟΕ για τον καθορισμό του βασικού μηνιαίου μισθού για κάθε κλάδο.

1.6 Γυναίκες ναυτικοί κατά της έλλειψης πληρωμάτων

Ο τομέας της ναυτιλίας, είναι δύσκολος τομέας για γυναίκες λόγω των χαρακτηριστικών και της φύσης της εργασίας, καθώς και λόγω της μητρότητας και της οικογενειακής τους κατάστασης. Είναι ένα επάγγελμα, το οποίο είναι πολύ δύσκολο για τον άνδρα, πολύ περισσότερο για μια γυναίκα. Οι συνθήκες φαίνεται να είναι πιο προσιτές στα κρουαζιερόπλοια, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση της εργαζόμενης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται από ανθρώπους της ναυτιλίας, 'η γυναίκα πάνω στο πλοίο πρέπει να αποδείξει δύο φορές την αξία της'.

Υπάρχουν στερεότυπα και διάκριση, αφού η μακρόχρονη επένδυση στις γυναίκες ως εργατικό δυναμικό αποτελεί πρόβλημα για ορισμένες εταιρείες, λόγω μητρότητας κυρίως. Έτσι, δύσκολα προσλαμβάνονται, από δόκιμοι ΑΕΝ ακόμη.

Παρόλα αυτά, εκφράζεται η άποψη τελευταία, πως ο ναυτιλιακός κόσμος χρειάζεται τις γυναίκες ναυτικούς, για να επιλύσει το πρόβλημα της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού στα πλοία, όπως τονίζουν παράλληλα και εκπρόσωποι του ΙΜΟ.

Έχει επισημανθεί στις ναυτιλιακές εταιρείες ότι ένας τρόπος να επιλύσουν το ευρύτατο πρόβλημα της έλλειψης ναυτικών είναι η πρόσληψη γυναικών. Οι γυναίκες θα πρέπει να προωθηθούν πολύ περισσότερο απ' ότι μέχρι σήμερα προκειμένου να διασωθεί το μέλλον των εμπορικών στόλων παγκοσμίως.

Η άποψη του ΙΜΟ είναι ότι δεν υφίσταται κάποιος εγγενής λόγος εξαιτίας του οποίου οι γυναίκες δεν μπορούν να συμμετάσχουν και να επωφεληθούν από την εργασία στη ναυτιλιακή βιομηχανία, εντούτοις υπολογίζεται ότι μόλις 1%-2% των ναυτικών παγκοσμίως είναι γυναίκες. Ο Γενικός Γραμματέας του ΙΜΟ (2010) έχει υπογραμμίσει την άποψη του ότι οι γυναίκες ναυτικοί είναι μια πηγή που δεν χρησιμοποιείται επαρκώς και ορθά, αν και θα μπορούσε να είναι μέρος της λύσης του προβλήματος που αντιμετωπίζει ο παγκόσμιος εμπορικός στόλος. Υπενθύμισε, εξάλλου, ότι για το 2010 είχε προβλεφθεί μεγάλη αύξηση του όγκου των μεταφορών, η οποία θα πρέπει να ακολουθείται από σημαντική από σημαντική αύξηση των θέσεων εργασίας στον τομέα της

ναυτιλίας και διατύπωνε την ελπίδα του ότι οι γυναίκες θα πάρουν από αυτή το μερίδιο που τους αναλογεί.

Η ναυτιλία δεν έχει την πολυτέλεια πλέον να αγνοεί το εν δυνάμει τεράστιο εργατικό δυναμικό των γυναικών σε τομείς που εκτείνονται από τη διοίκηση μέχρι το αμιγώς ναυτικό επάγγελμα. Με τη μείωση των πληρωμάτων σε κάποια είδη πλοίων, όπου πλέον τα πληρώματα δεν ξεπερνούν τα 12 με 15 άτομα, οι απαιτήσεις της δουλειάς είναι τεράστιες και το πλοίο μπορεί να είναι ένα πολύ μοναχικό μέρος όταν κάποιος είναι εκτός υπηρεσίας, όμως το επάγγελμα του ναυτικού δεν είναι μόνο μια ικανοποιητική επαγγελματική επιλογή, αλλά και ένα διαβατήριο για έναν σημαντικό αριθμό επιλογών στην ξηρά.

Ήδη από καιρό η αίσθηση ότι η ναυτιλία είναι ένας χώρος αμιγώς ανδρικός έχει αρχίσει να καταρρίπτεται και τα εμπόδια να πέφτουν καθώς η WISTA (Women's International Shipping & Trading Association) προσελκύει όλο και περισσότερες γυναίκες στην ναυτιλιακή βιομηχανία και αυτό αξίζει να της αναγνωριστεί. Ο IMO, ως μέρος των Ηνωμένων Εθνών, έχει μακρά ιστορία στην προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στο χώρο και υποστηρίζει πως η ισότητα των φύλων πρέπει να θεωρείται βασικό ανθρώπινο δικαίωμα, 'παρότι υπάρχουν ακόμα πολλές μάχες που πρέπει να δοθούν και να κερδηθούν'.

Κεφάλαιο 2^ο

Συνύπαρξη των δύο φύλων

2.1 Λόγοι που δυσκολεύουν την συνύπαρξη των δύο φύλων στο πλοίο

Είναι γνωστό ότι η ναυτιλία είναι μία από τις βιομηχανίες με το μικρότερο αριθμό γυναικείου εργατικού δυναμικού. Είτε ρίζουμε την ευθύνη στην παραδοσιακή νοοτροπία περί "ανδρικού επαγγέλματος" ή την έλλειψη επιθυμίας να εμπλακούν των ίδιων των γυναικών, ο ευτελής αριθμός των γυναικών ναυτικών καταδεικνύει σαφώς ότι πολύ λίγα έχουν γίνει ώστε να ενθαρρύνουν τις γυναίκες προς μια ναυτική σταδιοδρομία.

Οι λόγοι που δυσκολεύουν την συνύπαρξη των δύο φύλων είναι οι εξής:

1. Η έλλειψη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Δεν είναι ψέμα ότι σε αντίθεση με άλλες επαγγελματικές επιλογές, ο ναυτιλιακός κλάδος δεν είναι και πολύ γνωστός σε πολλές νέες γυναίκες. Οι μαθητές γενικά επιλέγουν σταδιοδρομίες όπως η

πληροφορική, η επιστήμη των υπολογιστών, η ηλεκτρολογία ή η φαρμακευτική. Αυτό συμβαίνει επειδή έχουν ελάχιστη γνώση ή δεν έχουν επίγνωση της επιτυχημένης σταδιοδρομίας που μπορούν να κάνουν στον τομέα της ναυτιλίας. Επιπροσθέτως, τα σχολεία λαμβάνουν πολύ λίγες πρωτοβουλίες για να ενημερώσουν σχετικά με τις διάφορες διαθέσιμες επιλογές για σταδιοδρομία στη θάλασσα.

Είναι απαραίτητο να βελτιωθεί η γνώση κι η προετοιμασία για το επαγγελματικό πεδίο. Τα σχολεία μπορούν να παρέχουν επαγγελματική καθοδήγηση και να κατευθύνουν τις νέες γυναίκες για σταδιοδρομία στον κόσμο της ναυτιλίας, ενημερώνοντας τις για τις λαμπρές προοπτικές καριέρας. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν επίσης να βοηθήσουν τους μαθητές να μεταφράσουν τα σχετικά ερεθίσματα τους σε επιδίωξη μιας ναυτικής σταδιοδρομίας. Για να προσελκύσουν τις γυναίκες στη βιομηχανία, τα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να εφαρμόσουν πολιτικές που θα βοηθήσουν τις γυναίκες να καταλάβουν και να μάθουν καλύτερα για το επάγγελμα του ναυτικού. Τα σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό περιοδικά μπορούν να είναι μια πηγή πληροφοριών και τα ενημερωτικά δελτία από τη ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως μέσο για την προώθηση και την ανάδειξη της ναυτιλίας ως μιας πιθανής καριέρας για τις γυναίκες (όπως και για τους άντρες).

2. Ο ανδροκρατούμενος κλάδος

Η ναυτιλία υπήρξε ιστορικά ένας ανδροκρατούμενος κλάδος και η παράδοση αυτή κρατάει από παλιά. Ένας από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες δεν έχουν πάρει ποτέ αυτή την επαγγελματική επιλογή στα σοβαρά είναι αυτό το γεγονός. Δεν υπάρχει αρκετή όρεξη για να επιλεχθεί αυτό το ανδροκρατούμενο και ανταγωνιστικό επάγγελμα λόγω της έλλειψης γυναικείων προτύπων. Εκτός αυτού, από μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τις γυναίκες σε αυτόν τον τομέα είναι η καταπολέμηση των αντιλήψεων ότι οι εργασίες αυτές προορίζονται μόνο για τους άνδρες και απαιτούν μια ικανότητα που συνδέεται περισσότερο με αυτούς. Πολλές γυναίκες φοβούνται να μπει στον κόσμο του άντρα καθώς πιστεύουν ότι θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν σεξουαλικές παρενοχλήσεις και βία ή σοβαρή λεκτική κακοποίηση, καθώς και χαμηλά επίπεδα στήριξης από συναδέλφους.

Αλλά αυτό δεν είναι η αληθινή ιστορία. Η εταιρεία που προσλαμβάνει γυναίκες ναυτικούς έχει αυστηρές πολιτικές για την προστασία και τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων και την ταυτότητά τους. Έχουν πολλές διαδικασίες καταγγελίας. Με ολοένα κι αυξανόμενο τον αριθμό των επίδοξων γυναικών ναυτικών το εμπόδιο αυτό μπορεί να εξαλειφθεί εύκολα. Πρέπει να βρούμε έναν τρόπο οι γυναίκες να αισθάνονται ότι το φύλο τους δεν καθορίζει πώς θα αποδώσουν σε ένα περιβάλλον

εργασίας και έτσι είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες να κυνηγήσουν και να επιτύχουν τα όνειρά τους.

3. Καμία ή μικρή υποστήριξη

Οι γυναίκες γενικά δεν λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη (τόσο από την οικογένεια όσο και από την κοινωνία) για να επιλέξουν τη ναυτιλία για καριέρα. Οι εκπαιδευτικοί συχνά δεν παρέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες και την υποστήριξη για να βοηθήσουν τις νέες γυναίκες να προχωρήσουν στον ναυτιλιακό κλάδο. Οι γυναίκες στερούνται επίσης οικογενειακής υποστήριξης, που είναι πολύ σημαντικό και ζωτικής σημασίας για να δημιουργήσουν τη δική τους ταυτότητα σε έναν τέτοιο τομέα, όπου η άποψη των γυναικών δεν μετρά πολύ.

Οι γονείς πρέπει να γνωρίζουν γι' αυτόν τον τομέα, έτσι ώστε να παρακινούν και να ενθαρρύνουν τις κόρες τους, οι οποίες εκδηλώνουν τη διάθεση να κάνουν τη διαφορά. Η έλλειψη υποστήριξης είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες απογοητεύονται εύκολα και τελικά κάνουν ένα βήμα πίσω από την επιλογή της σταδιοδρομίας στο ναυτικό. Αυτός είναι και ο λόγος που δεν θεωρούνται υπεύθυνες λήψης αποφάσεων. Και είναι οι παραπάνω αλλαγές που μπορούν σίγουρα να κάνουν το εμπορικό ναυτικό περισσότερο αποδεκτό από τις γυναίκες.

4. Μικρότερη αποδοχή από εταιρείες

Η δυσκολία του να αποκτήσουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας και προοπτική επαγγελματικής ανάπτυξης στη ναυτιλιακή βιομηχανία είναι επίσης ένας λόγος που δεν βλέπουμε τόσες γυναίκες. Η έλλειψη εργασιακής υποστήριξης κρατά τις γυναίκες έξω από αυτή το επάγγελμα. Οι επίδοξες γυναίκες ναυτικοί αντιλαμβάνονται ότι έχουν μικρή πιθανότητα να πάνε μπροστά στον τομέα τους. Πολλές γυναίκες αισθάνονται ότι θα υποβληθούν σε δυσκολίες όπως ότι θα δεχτούν πιέσεις σε σχέση με τις επιδόσεις τους ή θα ταλαιπωρηθούν για να ανελιχθούν στην εταιρεία.

Η εταιρεία θα πρέπει να αναλάβει την πρωτοβουλία να καταστεί δυνατή η ίση εκπροσώπηση των γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία και να τους δώσει ίσες ευκαιρίες. Υπάρχουν πολλές εταιρείες που δεν είναι πρόθυμες να προσλάβουν γυναίκες ναυτικού. Κάθε ναυτιλιακή εταιρεία πρέπει να διαθέτει εγκαταστάσεις και ανέσεις, ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση μιας γυναίκας ναυτικού. Λόγω της έλλειψης επαγγελματικών ευκαιριών οι γυναίκες κάνουν πίσω και αρχίζουν να ψάχνουν για άλλες θέσεις εργασίας ή αναπτύσσουν μια αρνητική νοοτροπία σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης και τις προοπτικές σταδιοδρομίας στον ναυτιλιακό κλάδο. Η ισότητα ευκαιριών έχει προχωρήσει σίγουρα, αλλά εξακολουθεί να έχει ακόμα μακρύ δρόμο. Οι εταιρείες θα πρέπει να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις βάση του φύλου και να προωθήσουν της ισότητα και τη

χειραφέτηση των γυναικών. Μόνο όταν έχουμε εξαλείψει τις έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας μπορούμε να πούμε ότι ξεπεράσαμε τέτοια ζητήματα.

5. Κοινωνικά, Πολιτιστικά και πρακτικά εμπόδια

Πολλές γυναίκες δεν έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τη ναυτιλία για καριέρα, λόγω της μακράς παραμονής στη θάλασσα. Η εύρεση μιας ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και της οικογένειας είναι ένα δύσκολο ζήτημα. Το να μένεις μακριά από την οικογένεια και τους φίλους για τόσο πολύ καιρό, δεν είναι εύκολο για τις γυναίκες, όπως και για τους άνδρες. Η παραμονή στο πλοίο για αρκετούς μήνες δεν αντιστοιχεί με τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας, με αποτέλεσμα να μην ένα πολύ ελκυστικό πεδίο για αυτές. Αυτό συνδέεται επίσης με τα κοινωνικά στερεότυπα που πιστεύουν ότι τα παιδιά πρέπει να ανατρέφονται αποκλειστικά από γυναίκες. Η πεποίθηση ότι και οι άνδρες θα προτιμούσαν να μην παντρευτούν μια γυναίκα που ξοδεύει μήνες πάνω σε πλοία λειτουργεί αποθαρρυντικά για τις γυναίκες που επιθυμούν να προχωρήσουν στο ναυτιλιακό τομέα. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν επίσης την γονική αποδοκιμασία, δεδομένου ότι δεν γνωρίζουν τα δικαιώματα μητρότητας και τα επιδόματα κι άρα νομίζουν ότι η ναυτιλία δεν είναι μια ιδανική καριέρα κόρες τους. Έτσι η κοινωνική πίεση και παραδοσιακή κοινωνική ηθική εμποδίζει τις γυναίκες από τη συνέχιση αυτής της σταδιοδρομίας και τις αναγκάζει να επιλέξουν θέσεις εργασίας στη στεριά. Εντέλει, για να ξεπεραστούν τα παραπάνω εμπόδια χρειάζεται η ίδια η κοινωνία να αναγνωρίσει από κοινού τη σημασία της χρησιμοποίησης της εργατικής δύναμης των γυναικών.

6. Έλλειψη εργαστηρίων και σεμιναρίων

Η απουσία οργανισμών και περιφερειακών δικτύων είναι ένας ακόμη λόγος. Οι οργανισμοί αυτοί μπορούν να διεξάγουν εργαστήρια και σεμινάρια για να βοηθήσουν τις νέες γυναίκες να ανταλλάξουν απόψεις με έμπειρες γυναίκες ναυτικούς και να τους βοηθήσει να αναπτύξουν μια ισχυρή παρουσία στο ναυτιλιακό τομέα. Αυτοί οι οργανισμοί μπορούν να παρέχουν επίσης καθοδήγηση και χορηγία. Μπορούν να δημιουργήσουν ομάδες υποστήριξης και να συμβάλλουν στην ενίσχυση της επαγγελματικής προετοιμασίας. Αυτό θα ωθήσει περισσότερες γυναίκες ναυτικούς στον κλάδο αυτό.

7. Η ασφάλεια της εργασίας

Οι περισσότερες από τις ιδιωτικές ναυτιλιακές εταιρείες παρέχουν συμβατικές μορφές απασχόλησης και δεν φροντίζουν για αξιόλογες συνταξιοδοτικές παροχές. Ακριβώς όπως και για τους άντρες ναυτικούς, αυτό ανησυχεί πολλές γυναίκες ναυτικούς που αναζητούν τη σταθερότητα στην απασχόληση και την προοπτική μιας καλής σύνταξης. Η πλειοψηφία των γυναικών προτιμούν

θέσεις εργασίας με σταθερό εισόδημα και μια προγραμματισμένη ζωή ως συνταξιούχοι. Αυτό είναι επίσης ένας λόγος ως προς το γιατί οι γυναίκες διστάζουν να ενταχθούν σε αυτήν την βιομηχανία.

Εν κατακλείδι

Η ναυτιλιακή βιομηχανία προσφέρει εξαιρετικές ευκαιρίες απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες ναυτικούς εξ' ίσου. Ωστόσο, η ισότητα στην απασχόληση υπήρξε ένα πρόβλημα που στοιχειώνει τη βιομηχανία εδώ και αρκετό καιρό. Αν δεν ληφθούν κάποια δραστηρικά μέτρα για να παρακινηθούν οι υποψήφιες γυναίκες ναυτικοί και δεν ενισχυθούν οι πολιτικές που υποστηρίζουν την ευημερία τους, τα ποσοστά των γυναικών στη ναυτιλία θα συνεχίσουν να είναι χαμηλά.

2.2 Οι συνθήκες που επικρατούν στα πλοία για τις γυναίκες

Με βάση στοιχεία που αφορούν το 2010, διαπιστώσαμε πως ήταν ορθότατη η γνώμη μας, στηριγμένη σε μαρτυρίες γνωστών και φίλων, πως ο Όμιλος Αγγελικούση (ANANGEL MARITIME, MARAN TANKERS/GAS) πρωτοστατεί στη ναυτολόγηση δοκίμων αλλά και δίνει πολλές ευκαιρίες και σε γυναίκες δοκίμους. Από τους πίνακες των στατιστικών στοιχείων μπορείτε να δείτε και ποιες άλλες εταιρείες ναυτολογούν τουλάχιστον 10 δοκίμους ανά έτος στα πλοία τους. Και σε ποιες προσλαμβάνονται και γυναίκες. Τόσο καπετάνισσες όσο και γυναίκες δόκιμοι μηχανής.

Ο πίνακας αυτός αφορά δοκίμους πλοίαρχους και το πρώτο εκπαιδευτικό ταξίδι. Κι αξίζει εδώ να προσέξουμε πως στην εταιρεία Ανδριακή, που επίσης υποστηρίζει τις Καπετάνισσες, προσέλαβαν από τη σχολή του Ασπροπύργου 2 αγόρια και 5 κορίτσια. Αντίστοιχη προτίμηση στα κορίτσια βλέπουμε και στην ANEK ως προς τις προσλήψεις από την AEN Ηπείρου (1 αγόρι και 8 κορίτσια), αλλά και στην Hellenic Seaways, στη Minoan Lines και στον Τσάκο.

Στην εταιρεία του Τσάκου είναι γνωστό πως πρόσφατα ναυτολόγησαν και γυναίκα πλοίαρχο, την καπετάν Υακίνθη Τζανακάκη, και δε μένουν μόνο στην πρόσληψη δοκίμων. Παρόμοια γνωρίζουμε ότι και στην Ανδριακή εμπιστεύονται γυναίκες υποπλοίαρχους ενώ στην ANEK έχουν και γυναίκες υποπλοίαρχους αλλά και τρίτους μηχανικούς γυναίκες.

Προτίμηση επίσης στις γυναίκες παρατηρούμε και στην Attika Group, με 11 γυναίκες δοκίμους σε σύνολο 17 ναυτολογημένων αυτής της κατηγορίας.

Πλεονάζουν βέβαια οι εταιρείες που δε ναυτολόγησαν ούτε μία γυναίκα δευτεροετή πλοίαρχο. Και είναι απορίας άξιο όταν ανάμεσά τους βλέπουμε και εταιρείες που στο παρελθόν εμπιστεύτηκαν καράβια τους ακόμη και σε πλοίαρχο γυναίκα. Τι άλλαξε τώρα και δεν παίρνουν

ούτε δοκίμισες;

Και βέβαια δε συζητάμε για την ψυχολογική πίεση και σε όσους τυχερούς καταφέρνουν να μαρκάρουν. Πρέπει να δέχονται τα πάντα αδιαμαρτύρητα γιατί τόσοι άλλοι στάθηκαν άτυχοι και δε βρίσκονται στη θέση τους. Οπότε ό,τι και να υφίστανται πρέπει να λένε και ευχαριστώ.

Ειδικά για τις γυναίκες δοκίμους η πίεση είναι μερικές φορές αφόρητη. Και πέρα από όσα μπορεί να αντέξει άνθρωπος. Εκτός της πίεσης που ασκείται σε κάθε δόκιμο στις γυναίκες επιβάλλονται και οι άγραφοι νόμοι ενός ιδιότυπου μοναστηριού. Δεν πρέπει να έχουν πολλά πολλά με το πλήρωμα, οφείλουν να ντύνονται σαν καλόγριες, να παραμένουν στην καμπίνα τους κλεισμένες όταν δεν έχουν εργασία, να υφίστανται σπαρτιατικές συνθήκες διαβίωσης που βάζουν σε κίνδυνο και τη σωματική τους υγεία (πχ να πλένονται με κρύο νερό ή να κοιμούνται σε χώρους που υπάρχουν μηχανήματα του πλοίου (πχ το φωτοτυπικό) με αποτέλεσμα να πρέπει ανά πάσα στιγμή του 24ωρου να ανοίγουν την πόρτα και άρα να κοιμούνται ντυμένες με παντελόνι. Επιπλέον έχουμε πολλές καταγγελίες για ανάρμοστη συμπεριφορά των ανωτέρων που θεωρούν κεκτημένο δικαίωμα τους να προσβάλλουν ποικιλοτρόπως μια γυναίκα που αναζητεί δουλειά σε καράβι, άλλος λέγοντάς της ευθέως πως δεν κάνουν οι γυναίκες για το επάγγελμα του ναυτικού, άλλος με σεξουαλικά υπονοούμενα, άλλος με έλεγχο της προσωπικής της ζωής και γενικά πιέζοντας την περισσότερο από έναν άντρα δόκιμο για να βάλει μυαλό και να εγκαταλείψει τα καράβια!

Είναι λοιπόν, οι γυναίκες αποδεκτές στο πλοίο; Όσον αφορά τη μετάβαση στην εκπαίδευση, παρατηρήσαμε ότι δεν φαίνεται να υπάρχει γενικά μεγάλο πρόβλημα. Στην πραγματικότητα, πολλά ιδρύματα ναυτικής κατάρτισης ενθαρρύνουν ενεργά τις γυναίκες να εγγραφούν. Μόλις βρεθούν στα πλοία, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά προβλήματα στην αρχική τους αποδοχή, μερικές φορές χρειάζεται να αποδείξουν ότι μπορούν.

Ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου είναι συνήθως ικανές να ενταχθούν στο πλήρωμα, και αποδεικνύονται και εκτιμώνται από τους συναδέλφους τους. Όσον αφορά την προώθηση στα φορτηγά πλοία, η έρευνα δείχνει ότι οι γυναίκες θεωρούν ότι έχουν τις ίδιες δυνατότητες προώθησης με τους άνδρες, αν και αυτό ποικίλλει μεταξύ των εταιρειών.

Σε ορισμένες εταιρείες, πιστεύουν ότι υπάρχει απροθυμία να τις προωθήσουν σε ανώτερες θέσεις, ενώ σε άλλες μπορεί να υπάρξουν ιδιαίτερες προσπάθειες για την προώθηση των γυναικών. Όσον αφορά τους εργαζόμενους στον τομέα των ξενοδοχείων σε επιβατηγά πλοία, η κατάσταση είναι λιγότερο ξεκάθαρη. Φαίνεται ότι η προώθηση μπορεί συχνά να σχετίζεται περισσότερο με την εθνικότητα παρά με το φύλο.

2.3 Πλεονεκτήματα της κατοχής των γυναικών στα πλοία.

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 1-2% των 1.25 εκατομμυρίων ναυτικών παγκοσμίως. Ωστόσο, στον τομέα της κρουαζιέρας, αντιπροσωπεύουν το 17-18% του εργατικού δυναμικού. Το 96% των γυναικών απασχολούνται σε επιβατηγά πλοία (68% σε πορθμεία και 26% σε κρουαζιερόπλοια) και 6% σε φορτηγά πλοία (δηλαδή πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων, πετρελαιοφόρα κ.λπ.). Όσον αφορά τις θέσεις εργασίας, υπάρχουν γυναίκες πλοίαρχοι και επικεφαλής μηχανικοί, καθώς και άλλοι αξιωματικοί. Ωστόσο, γενικά, οι γυναίκες εργάζονται ως προσωπικό ξενοδοχείου σε επιβατηγά πλοία. Από την τελευταία αυτή ομάδα, το 51,2% των γυναικών στη θάλασσα προέρχεται από χώρες του OECD, 23,6% από την Ανατολική Ευρώπη, 9,8% από τη Λατινική Αμερική και την Αφρική, το 13,7% , και 1,7% από τη νότια Ασία και τη Μέση Ανατολή.

Ένα μεγάλο πλεονέκτημα είναι ότι δημιουργεί ένα πιο φυσιολογικό κοινωνικό περιβάλλον. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό επειδή η φύση της ναυτικής ζωής έχει αλλάξει τα τελευταία χρόνια. Υπάρχει λιγότερος χρόνος για να βρεθείτε στην ξηρά και υπάρχουν λιγότεροι άνθρωποι στο σκάφος. Η συμμετοχή των γυναικών στο πλήρωμα μπορεί να μειώσει την αίσθηση της απομόνωσης που αισθάνονται πολλοί ναυτικοί ιδιαίτερα με την εισαγωγή του κώδικα ISPS που περιορίζει τις εξόδους στα λιμάνια. Επιπλέον, οι πρόσφατες έρευνες εργασίας του ναυτιλιακού κλάδου έχουν δείξει ένα υπάρχον - και αυξανόμενο - έλλειμμα ορισμένων κατηγοριών ναυτικών, ιδίως αξιωματικών. Οι γυναίκες είναι μια υπερεκμετάλλευση πηγή θαλάσσιου ταλέντου που πρέπει να αντλήσουμε για να καλύψουμε αυτό το έλλειμμα.

2.4 Καθορισμός πολιτικής και ελέγχου για την ισότητα των φύλων

Τα ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση εκτελούνται συνήθως στον κλάδο σύμφωνα με τους εθνικούς κανονισμούς. Η εκπαίδευση αυτή εμπίπτει στο άρθρο 13 του «νόμου για την ισότητα απασχόλησης και στη στήριξη της συμφιλίωσης εργασίας-οικογενείας» και στο «νόμο-πλαίσιο για την ανάπτυξη των γυναικών». Σύμφωνα με την κορεατική νομοθεσία, ο εργοδότης θα πρέπει να διενεργεί εκπαίδευση για την «πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τουλάχιστον μία φορά το χρόνο, για να αποφευχθεί η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Η εκπαίδευση αυτή γίνεται συχνά πριν από τη συμμετοχή νέων εργαζομένων σε πλοίο ή κατά την έναρξη θαλάσσιου ταξιδιού.

Σε γενικές γραμμές, η εκπαίδευση περιλαμβάνει απεικονίσεις απαράδεκτης, ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, σεξιστικές παρατηρήσεις, σεξουαλική συμπεριφορά και λεπτομέρειες των πειθαρχικών διαδικασιών της εταιρείας. Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι τείνουν να είναι πολύ θετικοί για την ύπαρξη και το υψηλό προφίλ αυτών των πολιτικών. Προφανώς, η πλειοψηφία των ναυτιλιακών εταιρειών διεξάγει εκπαίδευση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση για τους εργαζόμενους που εργάζονται τόσο στην ξηρά όσο και στο πλοίο τουλάχιστον μία φορά το χρόνο. Ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες προβαίνουν σε εκπαίδευση νέων ναυτικών πριν από την επιβίβαση.

Ωστόσο, η έρευνα αυτή δείχνει ότι οι μικρές και μεσαίες ναυτιλιακές εταιρείες έχουν παράσχει συνήθως μια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με την πολιτική της εταιρείας. Παρόλο που αυτές οι εταιρείες έχουν μια πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με ένα σύστημα ποιότητας, φαίνεται ότι αυτές οι πολιτικές δεν επαρκούν για την πρόληψη του προβλήματος. Προκειμένου να διασφαλιστεί ένα ασφαλέστερο περιβάλλον για το πλοίο, ο συντάκτης προτείνει ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να εγκαταστήσουν επίσημες διαδικασίες παροχής διαφορών, με τις οποίες οι εργαζόμενοι καλούνται να εκτοξεύσουν τα παράπονά τους σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου, τη σεξουαλική παρενόχληση ή την κατάχρηση εξουσίας και άλλες πτυχές που σχετίζονται με τη σεξουαλική ζωή. Θα πρέπει να περιλαμβάνει μέτρα πειθαρχικής δράσης, μέτρα παρακολούθησης και να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των εργαζομένων και να εντοπίζει τα καθορισμένα πρόσωπα που ασχολούνται με τέτοιου είδους έρευνες σχετικά με αυτά τα θέματα. Θα πρέπει να αναλάβει το ρόλο του παραθύρου υποδοχής όταν οι γυναίκες θέλουν να αναφέρουν τα προβλήματά τους.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να καταρτίσουν διαφοροποιημένα προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας για τις γυναίκες, όπως η χορήγηση ιατρικής άδειας για περιόδους εμμήνου ρύσεως, η πολιτική εγκυμοσύνης, η χορήγηση άδειας μητρότητας και η επανένταξη στην απασχόληση. Μια τέτοια άδεια εμμηνόπαυσης αναφέρεται στο Άρθρο 83 (Menstruation Holiday⁴⁵) του Νόμου περί Ναυτικών⁴⁶ σύμφωνα με την Νόμο της Κορέας, 45 Άρθρο 83 (Διακοπές για την έμμηνο ρύση): Ο εφοπλιστής χορηγεί μια γυναίκα ναυτικό μία ημέρα της έμμηνο ρύσης ΘΘ, όπου οι γυναίκες ναυτικοί δικαιούνται σε μια μέρα της εμμηνορροϊκής άδειας κάθε μήνα. Ωστόσο, με το ειδικό εργασιακό περιβάλλον ενός πλοίου και την εναλλαγή του χρόνου υπηρεσίας μεταξύ τριών λειτουργών καθημερινής μέρας, δεν είναι εύκολο να ζητηθεί και να ληφθεί άδεια από την εμμηνορροία χωρίς κατάλληλη προειδοποίηση (Lee, 1999).

Η έρευνα αυτή δείχνει ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες θέλουν να καθιερώσουν εταιρικές πολιτικές για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, όταν μια γυναίκα αξιωματικός ξεκινάει μετά τον

τοκετό, η εταιρεία θα πρέπει να υποστηρίξει την ανατροφή του μωρού (επίδομα για τις πάνες, τους τύπους, κλπ.) Και να επιτρέψει την επιβίβαση ενός παιδαγωγού παιδαγωγού. Με άλλα λόγια, οι εταιρείες πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο να προσφέρουν κατάλληλες πολιτικές πρόνοιας για τις γυναίκες να εργάζονται άνετα μετά τον τοκετό. Τα παραπάνω παραδείγματα εμμηνορροϊκής άδειας απέχουν πολύ από την παρούσα κατάσταση στην Κορέα σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας 47. Ωστόσο, στο πλαίσιο μιας μελλοντικής πολιτικής, οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να προσπαθήσουν να παράσχουν ένα προληπτικό πρόγραμμα κοινωνικής πρόνοιας για να εγγυηθούν στις γυναίκες ότι θα αντιμετωπίζονται με ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον.

Επίσης, το σημαντικότερο μήνυμα είναι ότι είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί μια εταιρική κουλτούρα στην οποία οι γυναίκες μπορούν να ζητήσουν πρόσβαση στα παραπάνω προγράμματα χωρίς να ανησυχούν οι εταιρείες να μην δεχθούν τέτοια αιτήματα.

Οι περισσότερες γυναίκες αξιωματικοί αισθάνονται τις επιπτώσεις της απομόνωσης ή της μοναξιάς, καθώς είναι οι μόνες γυναίκες που βρίσκονται στο πλοίο. Η πλειοψηφία των γυναικών εξέφρασε δυσκολίες με την έλλειψη άλλων γυναικών στο πλοίο για να μιλήσουν και να μοιραστούν τα συναισθήματά τους. Για την επίλυση αυτών των προβλημάτων, ο συγγραφέας θα πρότεινε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να επιχειρούν να επιβιβάζουν περισσότερες από μία γυναίκες σε πλοία σημαντικών περιόδων (Kitada, 2009a · Kim, 200848 · Kim, 2008a49).

Ο συγγραφέας συμφωνεί με την Kitada (2009a), η οποία συνέστησε να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών ναυτικών, αλλά πρέπει να αλλάξει η νοοτροπία και να δημιουργηθεί ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Επίσης, η μελέτη της αναφέρει μια «θεωρία της κρίσιμης μάζας» με έμφαση στον αριθμό των ναυτικών γυναικών, υποδεικνύοντας ότι πρέπει να υπάρχουν τουλάχιστον τρεις γυναίκες σε πλήρωμα δέκα ατόμων σε πλοίο. Η τοποθέτηση περισσότερων γυναικών στο πλοίο μπορεί να είναι δύσκολη από πρακτικές απόψεις, ωστόσο, είναι σημαντικό οι ναυτιλιακές εταιρείες να προσπαθήσουν να εφαρμόσουν την τοποθέτηση των γυναικών μαζί στο ίδιο πλοίο.

Η δημιουργία μιας φιλικής προς την οικογένεια εταιρίας και της κοινωνικής κουλτούρας Μεγάλες ναυτιλιακές εταιρείες παρέχουν ένα πρόγραμμα «Πλοίο με Οικογένεια» μέσα στην τακτική πολιτική της εταιρείας. Αυτό έχει αξιολογηθεί ως θετικό αποτέλεσμα και μπορεί να προσφέρει συναισθηματική σταθερότητα για τους ναυτικούς και να εμπνεύσει και να δώσει κίνητρα στους ναυτικούς για την απόδοση των πλοίων (Kim, 2008b50).

Για παράδειγμα, η ναυτιλιακή εταιρεία K έκανε το βήμα με το πρόγραμμα «Πλοία με την οικογένεια» το 1975 και το πρόγραμμα επεκτάθηκε για ναυτικούς που έχουν ελάχιστη εμπειρία στο

πλοίο τουλάχιστον 2 ετών και περιλαμβάνει συζύγους και συζύγους και παιδιά, μέχρι 3 άτομα ανά ναυτικό. Το πρόγραμμα περιοριζόταν στα πλοία, στις ρουτίνες των πλοίων και σε ορισμένα είδη πλοίων για λόγους ασφαλείας και ασφάλειας. Ωστόσο, πολλοί ναυτικοί έχουν αναλάβει το πρόγραμμα με τις οικογένειές τους και στην πραγματικότητα οι χρήστες που έχουν υποβάλει αίτηση για αυτό το πρόγραμμα αυξάνονται στις ναυτιλιακές εταιρείες (Ibid). Το πρόγραμμα «Το πλοίο με το πλοίο με την οικογένεια» είναι μία από τις λύσεις για τους ναυτικούς που μπορούν να απομακρύνονται για μεγάλο χρονικό διάστημα από τις οικογένειές τους και να αισθάνονται απομονωμένοι και μοναχικοί κάτω από τις ειδικές συνθήκες του πλοίου.

Ωστόσο, είναι περιορισμένη σύμφωνα με την πολιτική της εταιρείας σε όσους έχουν αρκετές σταδιοδρομίες και περιορισμένο οικογενειακό μέγεθος. Παραδόξως, η πλειονότητα των γυναικών ναυτικών είναι απλή. Ως εκ τούτου, ο συγγραφέας θα συνιστούσε το πρόγραμμα να εφαρμοστεί ευρύτερα και πιο ευέλικτα, για παράδειγμα, το πρόγραμμα θα ήταν ανοικτό σε γονείς, αρραβωνιαστικούς κλπ. Και θα ενθάρρυνε τα μέλη της οικογένειας να επισκέπτονται το πλοίο όταν βρίσκεται σε αγκυροβόλιο. Μια άλλη λύση για να ενθαρρυνθούν οι ναυτικοί να επιλέξουν μια θαλάσσια σταδιοδρομία είναι να κάνουν τις επικοινωνίες διαθέσιμες από το Babsal (2009).

Ο συντάκτης θα συνιστούσε στις ναυτιλιακές εταιρείες να παρέχουν εργαλεία επικοινωνίας που θα επιτρέπουν στους ναυτικούς να επικοινωνούν άμεσα με τις οικογένειές τους, τους φίλους και τους αγαπημένους τους. Για να προσελκύσουν νέους ανθρώπους να πάνε στη θάλασσα, οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να αξιοποιήσουν πλήρως την πρόοδο στην επιστημονική τεχνολογία, όπως το Διαδίκτυο. Γνωρίζουν ότι αυτή η τεχνολογία είναι διαθέσιμη στα πλοία ως εργαλείο επικοινωνίας που είναι ουσιαστικά ελεύθερο. Ως εκ τούτου, οι ναυτικοί που χρησιμοποιούν αυτή την τεχνολογία δεν θα αισθάνονται πλέον ότι είναι μόνοι στο κέντρο του ωκεανού πια.

2.5 Βελτίωση των συνθηκών για τις γυναίκες στη θάλασσα και την προσέλκυση τους στο ναυτικό επάγγελμα

Ως πρώτο βήμα, πρέπει να ευνοούνται οι σπουδαστές που πετυχαίνουν υψηλές επιδόσεις στα μαθήματα, αρκεί βέβαια να είναι δίκαιος ο τρόπος βαθμολόγησης. Μα στην Ελλάδα είμαστε και τέτοια δικαιοσύνη δύσκολα να εφαρμοστεί. Εξάλλου ήδη οι ναυτιλιακές εταιρείες φροντίζουν από μόνες τους να δίνουν προτεραιότητα στους αριστούχους και να αποκλείουν όσους έχουν κοπεί σε μαθήματα. Όπως φροντίζουν να προτιμούν σπουδαστές από σχολές που έχουν καλό επίπεδο ή τουλάχιστον φήμη πως έχουν καλό επίπεδο. Μια άτυπη δηλαδή διαδικασία αξιολόγησης που όμως βρίσκεται σε πλήρη ισχύ.

Και το θέμα δεν είναι να ζητήσουμε την κατάργησή της αλλά να φροντίσουμε ώστε όλοι οι σπουδαστές να έχουν υψηλό επίπεδο θεωρητικής κατάρτισης και μόνο ελάχιστες διαφορές να υπάρχουν ανάμεσά τους. Αυτό δηλαδή είναι και το κλειδί, η συνολική βελτίωση του επιπέδου σπουδών, ώστε να καταστεί περιττή η άτυπη αξιολόγηση κατά τη ναυτολόγηση. Η λύση λοιπόν θα μπορούσε να δοθεί μέσα από την αναβάθμιση της ναυτικής εκπαίδευσης. Να γίνει και αυτή ανταγωνιστική, κι όχι μόνο η ναυτιλία. Ώστε αν δε θέλουν οι Έλληνες εφοπλιστές τους σπουδαστές των ΑΕΝ να τους παρακαλούν για να τους πάρουν οι ξένες εταιρείες.

Αυτό βεβαίως προϋποθέτει άριστη γνώση της Αγγλικής. Και διδασκαλία των μαθημάτων στα Αγγλικά ώστε να γνωρίζουν οι σπουδαστές απταιστώσ και την ορολογία. Θέλει καθηγητές με υψηλό επίπεδο και εξοπλισμό των σχολών. Και ανάλογα προγράμματα σπουδών. Κι ακόμη χρειάζεται κάποιο θεσμοθετημένο σύστημα ναυτολόγησης. Κι όχι τα παιδιά να περνάνε από τις εταιρείες και να ψάχνουν μόνα τους ποιος θα τα λυπηθεί να τα πάρει. Ένα σύστημα που θα βάλει και ποσόστωση στη ναυτολόγηση αγοριών - κοριτσιών αλλά και ποσόστωση ναυτολόγησης δοκίμων από κάθε σχολή. Δεν μπορεί ο Ασπρόπυργος επειδή είναι κοντά στον Πειραιά να έχει τη μερίδα του λέοντα και άλλες σχολές, επαρχιακές, που οι σπουδαστές τους αδυνατούν να μεταβούν στο μεγάλο λιμάνι για αναζήτηση εταιρείας να είναι οι φτωχοί συγγενείς.

Δεύτερον, θα πρέπει να σημειώσω ότι η ναυτιλιακή κοινότητα έχει διάφορα μέρη: εταιρείες, συνδικαλιστικές οργανώσεις, οργανώσεις κοινωνικής πρόνοιας ναυτικών και άλλες. Ο καθένας μπορεί να έχει κάποιο ρόλο. Οι εταιρείες, για παράδειγμα, θα μπορούσαν να προσπαθήσουν να τοποθετήσουν νέους νεοεισερχόμενους σε πλοία με γυναίκες αξιωματικούς. Οι πολιτικές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι, φυσικά, σημαντικές. Τα συνδικάτα θα πρέπει να αντιμετωπίζουν αυτά τα θέματα και άλλα ζητήματα, όπως τα επιδόματα μητρότητας, κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων.

Επίσης, δεν μπορούμε να ξεχνάμε ότι η βελτίωση των συνθηκών των γυναικών στη θάλασσα σχετίζεται επίσης με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όλων των ναυτικών - ανδρών και γυναικών. Ως εκ τούτου, οι προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στη θάλασσα θα ωφελήσουν επίσης τις γυναίκες. Από αυτή την άποψη, η ΔΟΕ βρίσκεται σε διαδικασία ενοποίησης των πολυάριθμων Συμβάσεων για τη ναυτική εργασία σε ένα ενιαίο, ενοποιημένο πρότυπο. Στόχος είναι να υιοθετηθεί ένα πρότυπο ευρέως - αν όχι καθολικά - αποδεκτό και το οποίο θα βελτιώσει τις συνθήκες για όλους τους ναυτικούς. Σε εθνικό επίπεδο και σε εταιρικό επίπεδο θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη βελτίωση των συνθηκών επί του πλοίου. εννοούμε την αμοιβή, τη στέγαση, την ασφάλεια, τις μεγαλύτερες περιόδους άδειας κ.λπ.

Τρίτον, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια πραγματικότητα για πολλές γυναίκες στη θάλασσα. Αυτό μπορεί να κυμαίνεται από την επίμονη λεκτική παρενόχληση και τα ακατάλληλα σχόλια, μέχρι τη φυσική επίθεση. Ωστόσο, οι εταιρείες κρουαζιερόπλοιων που έχουν καθιερώσει υψηλού επιπέδου πολιτικές σεξουαλικής παρενόχλησης φαίνεται ότι κατάφεραν να μειώσουν τον αριθμό των περιστατικών παρενόχλησης και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να αναζητήσουν εταιρική υποστήριξη σε τέτοιες καταστάσεις. Φαίνεται ότι υπάρχει λιγότερη προσοχή σε αυτά τα θέματα στον τομέα του φορτίου. Όσον αφορά άλλα θέματα, όπως τα επιδόματα μητρότητας και τη διαθεσιμότητα ορισμένων προϊόντων που απαιτούνται από τις γυναίκες, φαίνεται ότι έχουμε έναν τρόπο να προχωρήσουμε.

Τι ώθησε τη ΔΟΕ να παραθέσει τη μελέτη αυτή; Η ΔΟΕ είναι πολύ σοβαρή σχετικά με τα θέματα φύλου και τα λαμβάνει υπόψη σε όλους τους τομείς της δουλειάς μας. Έτσι, όταν αναθέσαμε στο SIRC να εκπονήσει μια μελέτη σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών ως το κύριο έγγραφο συζήτησης για μια συνάντηση το 1991 της Κοινής Ναυτιλιακής Επιτροπής της ΔΟΕ (JMC) - ενός διμερούς σώματος αποτελούμενου από εκπροσώπους του παγκόσμιου πλοιοκτήτη και εκπροσώπων ναυτικών - ζητήσαμε από τη μελέτη να συμπεριληφθεί και η διάσταση του φύλου. Η JMC συζήτησε την έκθεση και προχώρησε ένα βήμα παραπέρα υιοθετώντας ψήφισμα που ζητούσε μια ειδική μελέτη για τις γυναίκες ναυτικούς.

2.6 Στρατηγική επέκταση των γυναικών ναυτικών

Υποστήριξη και κίνητρο για θαλάσσιες δραστηριότητες.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες είναι ήδη έτοιμες να ακούσουν προσεκτικά τις γυναίκες ναυτικούς σχετικά με την υποστήριξη που χρειάζονται επί του πλοίου. Σήμερα, οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην ανάπτυξη μιας εταιρικής κουλτούρας με πιο ενεργητικό και πρακτικό τρόπο. Για να επιτευχθεί η τελική εταιρική κουλτούρα, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το βασικό σημείο είναι να παρακινηθούν και να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες ναυτικοί καθώς και να καθιερωθεί ένα όραμα για μια θέση ναυτικών (Hwang, 2008b).

Οι εταιρείες ναυτιλίας συνιστώνται να διερευνήσουν τη δυνατότητα μιας νέας έκδοσης θέσεων εργασίας για την γυναίκα ναυτικό που θα αποτελούσαν την καλύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία στον τομέα της ναυτιλίας, καθώς θα αποτελούσαν και υψηλής ποιότητας ανθρώπινο δυναμικό. Ως εκ τούτου, οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να λάβουν υπόψη μια μακροπρόθεσμη προοπτική και να κάνουν μια δραστική επένδυση (Ibid) στις γυναίκες ναυτικούς στο πλαίσιο της μελλοντικής σκέψης. Προκειμένου να αναγνωριστεί ο τρόπος με τον οποίο οι γυναίκες ναυτικοί ενθαρρύνουν τη ναυτιλιακή εταιρεία.

Οπωσδήποτε, ο αριθμός των γυναικών ναυτικών αποτελεί μειονότητα της ναυτιλιακής βιομηχανίας σε ολόκληρο τον κόσμο. Ωστόσο, είναι προφανές ότι πολλές γυναίκες επιθυμούν να επιτύχουν εργασία στη θάλασσα. Παρά τον αυξανόμενο αριθμό αιτήσεων για θέσεις επί των πλοίων τα τελευταία χρόνια, ήταν δύσκολο να ανοίξει μια πόρτα «απασχόλησης» σε αυτή την ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Η ισότητα των φύλων αποτελεί τη βάση των πολιτισμένων, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ανεπτυγμένης κοινωνίας. Επίσης, τα ζητήματα που αφορούν την ισότητα των φύλων στη ναυτιλιακή βιομηχανία έχουν τεθεί παγκοσμίως. Η παροχή περισσότερων ευκαιριών στις γυναίκες φαίνεται να είναι ένα αρκετά χαριτωμένο σύνθημα, αλλά, στην πραγματικότητα, τέτοιες ευκαιρίες δεν παρέχονται εξίσου στις γυναίκες στη ναυτιλία. Συνεπώς, αν και έχουν καθιερωθεί ως πολιτικές υψηλής ποιότητας για την απασχόληση, δεν επικεντρώνονται συχνά σε γυναίκες ναυτικούς.

Είναι προφανές ότι υπάρχει μια ποικιλία λόγων για τις ναυτιλιακές εταιρείες, εάν διστάζουν να προσλάβουν πρόθυμα γυναίκες. Ωστόσο, αν σπάνια προσφέρουν την ίδια ευκαιρία, πώς αποδεικνύουν οι γυναίκες ότι έχουν τα προσόντα και την ικανότητα να κάνουν μια ναυτική εργασία; Η ναυτιλιακή εταιρεία πρέπει να θεσπίσει μια πολιτική για την ισότητα στην απασχόληση και να ενθαρρύνει την πρόσληψη γυναικών σε παρόμοια βάση με τους άνδρες (Aggrey, 2000).

Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες επιδιώκουν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον εργασίας που να εμπνέει και να αναπτύσσει διαφορετικά ταλέντα για την αποτελεσματική εκτέλεση των επιδόσεων των πλοίων. Ένα βασικό στοιχείο αυτού του συστήματος εστιάζει στη βελτίωση των τρόπων επαλήθευσης της γνώσης και των ικανοτήτων του πληρώματος του πλοίου, όπως ελιγμοί, χειρισμός φορτίων, προσομοιωτής χειρισμού πλοίων, εξοικείωση με την εργασία, υποστήριξη της κατάρτισης στην εργασία και της ηλεκτρονικής μάθησης.

Η πλειοψηφία των ναυτιλιακών εταιρειών έχουν αναπτύξει ένα ομοιόμορφο σύνολο εκπαιδευτικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πρακτικό υλικό για τους ναυτικούς προκειμένου να βελτιώσουν αποτελεσματικά τις δεξιότητές τους, δηλαδή την «καλύτερη κατάρτιση». Οι πιο δραστήριες ναυτιλιακές εταιρείες έχουν δημιουργήσει τα δικά τους κέντρα εκπαίδευσης και εκπαίδευσης και προσλαμβάνουν τους δικούς τους εκπαιδευτές κατάρτισης για να ενισχύσουν τις δεξιότητες των ναυτικών. Φαίνεται ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα κάνουν ό, τι είναι σωστό για να βελτιώσουν τις ικανότητες των ναυτικών και τη συνολική ασφάλεια στη θάλασσα.

Λεπτομερέστερα εκπαιδευτικά προγράμματα του πλοίου θα πρέπει να περιλαμβάνουν τις ασκήσεις που θα διεξάγονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα, σύμφωνα με τους διεθνείς κανονισμούς όπως οι SOLAS, MARPOL, STCW 78/95. Ωστόσο, οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει

να παρέχουν ένα πρόγραμμα εξοικείωσης με το φύλο ώστε να εναρμονίζονται με τα θηλυκά. Ακόμη και οι απασχολούμενοι ναυτικοί πριν από την επιβίβαση σε πλοία διαθέτουν εκπαίδευση εξοικείωσης σύμφωνα με την STCW προτού ανατεθούν σε συγκεκριμένα καθήκοντα, τα οποία δεν αφορούν ζητήματα φύλου. Σε γενικές γραμμές, περιλαμβάνει στοιχεία για το πλοίο, το είδος των φορτίων, τις κυριότερες διαδρομές ιστιοπλοΐας πλοίων και άλλες σχετικές βασικές πληροφορίες για την εξασφάλιση ασφαλούς και αποδοτικής απόδοσης.

Ωστόσο, ο συντάκτης θα συνιστούσε ότι το σημαντικότερο πράγμα για την κατανόηση των ζητημάτων φύλου θα ήταν η μετατόπιση της συνείδησης των ανδρών ναυτικών μέσω του προγράμματος εξοικείωσης με το φύλο.

Ο προγραμματιστής εξοικείωσης με το φύλο θα πρέπει να περιέχει στοιχεία από τα βασικά ζητήματα φύλου σχετικά με τον τρόπο δημιουργίας ισορροπίας και αρμονίας μεταξύ διαφορετικών φύλων στο εργασιακό περιβάλλον προκειμένου να μειωθεί το ενδεχόμενο διακρίσεων κατά των γυναικών σε σχέση με τη σεξουαλική εκμετάλλευση, να καλλιεργηθεί ο κοινοτικός πολιτισμός του πλοίου. φιλικό προς το φύλο περιβάλλον εργασίας. Επίσης, είναι σημαντικό το πρόγραμμα να περιλαμβάνει την αποδοχή της ιεραρχίας του πλοίου όταν οι γυναίκες είναι εγκατεστημένες σε ανώτερες θέσεις. Μολονότι σπάνια, εξακολουθεί να υπάρχει το πρόβλημα των ανδρών ναυτικών που δεν μπορούν να λάβουν εντολές από τις γυναίκες (Belcher, et al., 2003)

Κεφάλαιο 3^ο

Δυνατότητες εξέλιξης στην ιεραρχία

3.1 Γυναίκες που στελεχώνουν γραφεία ναυτιλιακών εταιρειών

Μιλώντας με τα γένους θηλυκού στελέχη του χώρου, διαπιστώνει κανείς ότι αγαπούν πραγματικά αυτό που κάνουν κι έχουν επιλέξει συνειδητά τη ναυτιλία. Δεν βρέθηκαν στον χώρο από σύμπτωση. Κατέχοντας οι ίδιες θέσεις ισχύος και έχοντας την ευχέρεια της λήψης αποφάσεων, εκτιμούν ότι ο ρόλος των γυναικών στη ναυτιλία θα είναι ακόμα πιο διευρυνμένος στο μέλλον. Μάλιστα, το πλέον χαρακτηριστικό είναι ότι γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις συναντά κανείς σε όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τον χώρο.

Άλλες έχουν κατορθώσει να ηγούνται πλοιοκτητριών εταιρειών, όπως π.χ. η Μελίνα Τραυλού της Neptune Lines, ή ναυλομεσιτικών εταιρειών, άλλες διαπραγματεύονται τις αγοραπωλησίες, ή

ναυπηγήσεις πλοίων, άλλες γυναίκες έχουν επιλέξει την οδό της παροχής υπηρεσιών προς τις ναυτιλιακές εταιρείες και της ανάπτυξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όπως η Καλλιόπη Λυριντζή της ομώνυμης εταιρείας, άλλες έχουν βρεθεί στην οικονομική διεύθυνση εισηγμένων ναυτιλιακών εταιρειών, όπως η Χριστίνα Αναγνωσταρά. Εν ολίγοις, οι γυναίκες του χώρου καλύπτουν πλέον ένα ευρύτατο φάσμα αρμοδιοτήτων, που αφορά το σύνολο σχεδόν του ναυτιλιακού πλέγματος.

Μπορεί σήμερα η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων να έχει ενισχυθεί σημαντικά, ωστόσο μόλις πριν από λίγες δεκαετίες ο ρόλος των γυναικών στην ελληνική ναυτιλία ήταν εξαιρετικά περιορισμένος. Όπως θυμάται η Καλλιόπη Λυριντζή, η οποία ίδρυσε και ηγείται της K.C. LyrintzisGroup, μέχρι και τη δεκαετία του '90 η είσοδος μιας γυναίκας στον ναυτιλιακό κλάδο ήταν πολύ δύσκολη υπόθεση. «Οι κοινωνίες ήταν πολύ συντηρητικές, ανδροκρατούμενες και με προκαταλήψεις. Η επικοινωνία με τον έξω κόσμο ήταν περιορισμένη. Επομένως, ο αγώνας των γυναικών ήταν άνισος, με αποτέλεσμα στον εργασιακό χώρο να διαδραματίζονται δευτερεύοντα ρόλο» αναφέρει χαρακτηριστικά.

Σήμερα βέβαια η εικόνα είναι τελείως διαφορετική. Σύμφωνα με την Καλλιόπη Λυριντζή, **η γυναίκα συμμετέχει ισότιμα σε όλους τους τομείς** και το ίδιο ισχύει και στη ναυτιλία. «Έχουμε γυναίκες ναυπηγούς, διαχειρίστριες ναυτιλιακών εταιρειών, δικηγόρους, ασφαλίστριες. Η γυναίκα δεν λειτουργεί ανταγωνιστικά με τον άντρα συνάδελφό της». Ανάλογη άποψη εκφράζει και η Χριστίνα Αναγνωσταρά, η οποία αποτελεί μέλος του «νέου αίματος» στον χώρο, έχοντας ήδη, παρά τη μικρή της ηλικία, διατελέσει οικονομική διευθύντρια σε σειρά ναυτιλιακών εταιρειών (όπως η GlobalOceanicCarriers). Σήμερα είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της εισηγμένης στο αμερικανικό χρηματιστήριο **Seanergy Maritime Holdings** (Nasdaq), εταιρείας που δραστηριοποιείται στις μεταφορές ξηρού φορτίου μέσω φορτηγών πλοίων.



Χριστίνα Αναγνωσταρά

«Προσωπικά δεν θεωρώ ότι πλέον υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ των αντρών και των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Ενδεχομένως, σε ένα παραδοσιακά ανδροκρατούμενο περιβάλλον όπως η ναυτιλία, να υπάρχουν δυσκολίες για τις γυναίκες, με αποτέλεσμα μερικές φορές να πρέπει να επιβάλλεται προκειμένου να εισακουστεί η άποψή σου. Παρ' όλα αυτά, όποια ή όποιος επιθυμεί να αποκτήσει περισσότερες αρμοδιότητες και να εξελιχθεί στην επαγγελματική της/του σταδιοδρομία μπορεί να το επιτύχει εάν έχει συγκεκριμένους στόχους και είναι απόλυτα επικεντρωμένη/-ος σε αυτούς» τονίζει η Χριστίνα Αναγνωσταρά.

Πάντως, σύμφωνα με την ίδια, η άνιση μεταχείριση στο μισθολογικό επίπεδο δεν έχει ακόμη εκλείψει οριστικά. Επικαλούμενη σχετική μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2011, τονίζει ότι η μέση διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών είναι της τάξεως του 16% υπέρ του «ισχυρού» φύλου, απόκλιση που παρατηρείται και στη ναυτιλία. Ωστόσο, εκτιμά ότι αυτή η διαφορά είναι θέμα χρόνου να περιοριστεί σημαντικά, ή ακόμα και να εκλείψει οριστικά, καθώς ήδη στην Ευρώπη πραγματοποιείται μια τεράστια προσπάθεια για την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων, με τη συνδρομή σχετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Ιδιαίτερη σχέση με την εκπαίδευση στον ναυτιλιακό κλάδο έχει αναπτύξει και η Καλλιόπη Λυριντζή, η οποία, αν και ξεκίνησε τη δεκαετία του '90 να παρέχει, μέσω της εταιρείας της, υπηρεσίες όπως επιθεωρήσεις πλοίων, μελέτες και εγχειρίδια πλοίων, αποφάσισε το 1996 να ιδρύσει το QMS Maritime TrainingCenter, ένα πρότυπο εκπαιδευτικό ναυτιλιακό κέντρο, με στόχο την άρτια εκπαίδευση και κατάρτιση των ναυτικών και των στελεχών. Παράλληλα, δραστηριοποιήθηκε στον τομέα της ανάπτυξης κι εφαρμογής διαχειριστικών συστημάτων για τη ναυτιλία.

Ο όμιλός της καλύπτει το τρίπτυχο: πλοίο, άνθρωποι, διαχείριση. Σήμερα, το εκπαιδευτικό κέντρο της εταιρείας έχει ιδρύσει παράρτημα στη Χίο, ενώ στην πόλη της Θεσσαλονίκης έχει αναπτύξει συνεργασία με το ινστιτούτο ΙΒΕΠΕ του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών. Αυτό δεν σημαίνει ότι η Καλλιόπη Λυριντζή, ναυπηγός-μηχανολόγος με σπουδές στις ΗΠΑ, δεν έχει βιώσει δύσκολες περιόδους. Όπως αναφέρει η ίδια, η σημερινή οικονομική συγκυρία έχει αποδειχθεί η πλέον αρνητική εμπειρία, καθώς, πέραν της μείωσης των δραστηριοτήτων του ομίλου της, έχει επιπλέον υποβαθμίσει τους κανόνες ανταγωνισμού της αγοράς.

Παρ' όλα αυτά, η αισιοδοξία δεν είναι κάτι που λείπει από τις δύο γυναίκες, έστω κι αν προέρχονται από δύο εντελώς διαφορετικές γενιές. Τόσο η Χριστίνα Αναγνωσταρά όσο και η Καλλιόπη Λυριντζή γνωρίζουν τον δρόμο της επαγγελματικής καταξίωσης και εκτιμούν ότι με την πάροδο του χρόνου οι γυναίκες θα αποκτήσουν ακόμα πιο ενεργό ρόλο στα ναυτιλιακά δρώμενα. Άλλωστε, ο χώρος ανέκαθεν λειτουργούσε με βάση τα διεθνή πρότυπα, όπου οι διακρίσεις είναι πλέον σαφώς λιγότερες. Αυτό που χρειάζεται, κατά τις ίδιες, είναι εμπιστοσύνη στις δυνατότητες που έχει η κάθε γυναίκα και επένδυση σε μια ποιοτική εκπαίδευση.

Από τα ιδρυτικά μέλη και πρόεδρος της Women's International Shipping and Trading Association Ελλάδος την περίοδο 1993-1997, η Πόπη Γιαννοπούλου, η οποία ηγείται του εμπορικού τμήματος της Technomar Shipping, εταιρείας μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων, γνωρίζει από πρώτο χέρι πόσο δύσκολη ήταν στο παρελθόν η καταξίωση μιας γυναίκας στον χώρο της ναυτιλίας, ιδίως όταν

οι επικεφαλής των εταιρειών ήταν άντρες της θάλασσας. Αντίστοιχα, η Κατερίνα Σταθοπούλου, αντιπρόεδρος και ανώτερο διευθυντικό στέλεχος της εταιρείας παροχής υπηρεσιών συμβούλων ναυτιλίας Investments&FinanceLtd., ομολογεί ότι στην καριέρα της έχει αποφύγει... τα χειρότερα λόγω του φύλου της, δείγμα των δυσκολιών που έχει κληθεί να αντιπαρέλθει.



Αριστερά: Κατερίνα Σταθοπούλου. Δεξιά: Πόπη Γιαννοπούλου

Δύο Ελληνίδες, η Αγγελική Φράγκου και η Δέσποινα Παναγιώτου, περιλαμβάνονται στην δεκάδα με τις κορυφαίες γυναίκες της ναυτιλίας για το 2017, σύμφωνα με την κατάταξη των Lloyd's.

Η Αγγελική Φράγκου, η οποία βρίσκεται στην 3η θέση της κατάταξης, είναι επικεφαλής του ναυτιλιακού ομίλου Navios. Μετά από μία δύσκολη χρονιά για τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται και λίγο πριν εκπνεύσει το 2017, εμφανίζεται και πάλι έτοιμη να συνεχίσει την πολιτική διεύρυνσης του στόλου της. Ο όμιλος Navios διαθέτει στόλο με 195 πλοία – 55 δεξαμενόπλοια, 39 πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων και 101 φορτηγά πλοία ξηρού φορτίου- συμπεριλαμβανομένων 26 φορτηγών με μακρόχρονη ναύλωση.

Η αγορά ξηρού φορτίου παραμένει ο βασικός πυρήνας των δραστηριοτήτων της Navios και η πολλή αναμενόμενη ανάκαμψη του κλάδου θα αποτελέσει κλειδί για την περαιτέρω πορεία του ομίλου, τα επόμενα χρόνια.

Πάντως η κ. Φράγκου με τις μέχρι τώρα επιλογές και κινήσεις της έχει αποδείξει ότι δικαίως θεωρείται μία ηγετική φιγούρα στον ανδροκρατούμενο χώρο της ναυτιλίας.

Η δεύτερη Ελληνίδα, που βρίσκεται στην 10η θέση της λίστας, είναι η Δέσποινα Θεοδοσίου, πρόεδρος της WISTA International (Women's International Shipping & Trading

Association). Μάλιστα φέτος η κα Θεοδοσίου περιλαμβάνεται για πρώτη φορά και στη λίστα των Lloyd's με με τους 100 ισχυρότερους ανθρώπους παγκοσμίως στον χώρο της ναυτιλίας.

Η ομάδα δικτύωσης γυναικών στη ναυτιλία και τις μεταφορές της οποίας είναι επικεφαλής, έχει αποκτήσει σταδιακά μία αναγνωρισμένη παρουσία και αυξάνει συνεχώς την επιρροή της.

Παράλληλα η κυρία Θεοδοσίου είναι γενική διευθύντρια της Tototheo Maritime, μιας επιχείρησης τεχνολογίας και δορυφορικών επικοινωνιών με έδρα την Κύπρο, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυπριακού Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου και πρόεδρος της Επιτροπής Ανάπτυξης του.

Στην πρώτη θέση της λίστας βρίσκεται η Hu Xiaolian, Πρόεδρος της Τράπεζας εισαγωγών-εξαγωγών της Κίνας και ακολουθούν η Επίτροπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις μεταφορές Violeta Bulc (2η θέση), η Kristin Holth, επικεφαλής ναυτιλίας στην τράπεζα DNB (4η θέση), η Tracey Gunnlaugsson, Πρόεδρος της SeaRiver Maritime (5η θέση), η Birgitte Vartdal, CEO της ναυτιλιακής Golden Ocean, του μεγιστάνα John Fredriksen (6η θέση).

Στην 7η θέση βρίσκεται η Carol Howle, γενική διευθύντρια της BP Shipping, στην 8η η Helle Hammer, διευθύνουσα σύμβουλος της Nordic Association of Marine Insurers (Cefor) και στην 9η η Sabrina Chao, επικεφαλής της ναυτιλιακής Wah Kwong Group.

3.2 Γυναίκες πλοίαρχοι

Η Σκέντζου, είναι η πρώτη γυναίκα Γραμματικός και αργότερα και καπετάνιος. Αλλά και για εκείνη, προϋπήρξαν ακόμη πιο θρυλικές μορφές, οι καπετάνισσες του '21, η αρχικαπετάνισσα από το στόμα του σοφού λαού μας.

Ποια είναι αυτή η καπετάν Δομνίτσα; Ξεχασμένη από τους επίσημους, τραγουδημένη από το λαό μας για την απaráμιλλη γενναιότητά της ως πλοίαρχου και μάλιστα σε καιρό πολέμου.

Η ιστορία όμως της γυναίκας ναυτικού φτάνει ακόμη πιο παλιά. Περνά από τη, που πολέμησε στη ναυμαχία της Σαλαμίνας, και συνεχίζει ως τη χώρα της ελληνικής μυθολογίας και την Αταλάντη, που υπήρξε λένε οι παραδόσεις μας αργοναύτης!



Νίκη Σκέντζου

Μπορεί λοιπόν μόλις τον Ιούλιο του 1980, ο τότε υπουργός Ναυτιλίας, Φικιώρης, να παρέδωσε τα διπλώματα στις πρώτες αποφοίτους Δημοσίας Σχολής Πλοιάρχων στην Ελλάδα: και ήδη να είχε ορκιστεί και η δεύτερη φουρνιά της σχολής και από την οποία, δεύτερη φουρνιά, προέκυψαν μερικά χρόνια αργότερα και γυναίκες πλοίαρχοι: η Ευαγγελία Κατσιαδάκου και η Μαριάννα Μαρούδα, και η Αθανασία Μπουμπουράκη.

Κι άλλο τόσο κοιτάζει προς το μέλλον μέσα από τα μάτια των νέων κοριτσιών που τώρα κάνουν τα πρώτα τους βήματα στις ΑΕΝ πλοιάρχων και οσονούπω θα μπαρκάρουν για το πρώτο τους εκπαιδευτικό. Κι αξίζει εδώ να αναφέρουμε ονόματα και από τις νέες, αυτές που τώρα κουβαλούν το θεσμό στην πλάτη τους και είμαστε σίγουρες ότι θα τον ανεβάσουν ακόμη πιο ψηλά. Έχουμε λοιπόν την που με το σπαθί της αποφοίτησε πρώτη από την ΑΕΝ Κρήτης το 2009 και την που αποφοίτησε επίσης πρώτη από την ΑΕΝ Κύμης το 2011.

Και οι δύο ανήκουν πια στο στελεχικό δυναμικό μιας από τις μεγαλύτερες ναυτιλιακές εταιρείες της Ελλάδας και που ξέρει να εκτιμά την αξία των γυναικών ναυτίλων χωρίς να βρίσκει πρόσχημα το φύλο τους. Κι από εκείνες που σπουδάζουν ακόμη, τις δοκίμους, φωτεινό παράδειγμα αποτελεί η που πέρασε πρώτη πέρυσι στην ΑΕΝ Πλοιάρχων Ασπροπύργου, συγκεντρώνοντας τα περισσότερα μόρια από όλους τους άλλους υποψηφίους και συνεχίζει σπουδές έχοντας εκτελέσει με επιτυχία και το πρώτο της εκπαιδευτικό ταξίδι.

Αυτός είναι λοιπόν ο θεσμός της Ελληνίδας Πλοιάρχου. Έχει ιστορία, έχει παρόν και θα έχει και μέλλον. Κι έχει και πρόσωπο, το πρόσωπο της κάθε γυναίκας που τίμησε αυτό το θεσμό. Αλλά και όσους στήριξαν τις γυναίκες. Από τον καπετάν Λεωνίδα Γαβαλά, το διευθυντή σπουδών της ΑΔΣΕΝ Πλοιάρχων Πειραιά και όλους τους άλλους καθηγητές του χτες και του σήμερα που αντιμετωπίζουν ισότιμα τις σπουδάστριες ως τους υπευθύνους εταιρειών που δίνουν την ευκαιρία στις γυναίκες να αποδείξουν την αξία τους και τους καπεταναίους που στάθηκαν πατεράδες για τα νέα κορίτσια που βρέθηκαν στο καράβι τους. Δεν ήταν υποχρεωμένοι να το κάνουν. Και όμως το έκαναν. Το αναγνωρίζουμε και τους ευχαριστούμε από τα βάθη της καρδιάς μας.

3.2.1 Υακίνθη Τζανακάκη – Α' πλοίαρχος σε γκαζάδικο

Άλλη μια μοναδική, γυναίκα είναι η Υακίνθη Τζανακάκη. Γεννήθηκε στην Αθήνα πριν από 36 χρόνια, όμως οι «ρίζες» της κρατούν από το Ρέθυμνο της Κρήτης. Το πρώτο από τα τρία κορίτσια της οικογένειας, φοίτησε στο Ναυτικό Λύκειο Πειραιά και αργότερα στη Σχολή Εμπορικού Ναυτικού Ασπρόπυργου από όπου κι αποφοίτησε το 2002 ως ανθυποπλοίαρχος.

Η επιθυμία της να γίνει καπετάνισσα σε τάνκερ ήταν αποτέλεσμα πολλών, όπως λέει, παραγόντων. Αρχικά, του χαρακτήρα της και της αγάπης της για συνεχή αλλαγή περιβάλλοντος. «Πιστεύω ότι οι αλλαγές στη ζωή, κάθε είδους, δεν σε αφήνουν να ραθυμείς» υπογραμμίζει η ίδια. Το πρώτο όμως «κλικ» για να γίνει καπετάνισσα έγινε από τα πρώτα της χρόνια, εξαιτίας του πατέρα της μητέρας της, του παππού της, καθώς του άρεσε πολύ η επαφή με τη θάλασσα και ήταν ψαράς. «Στο καΐκι μπήκα πρώτη φορά στα 3 μου χρόνια και εκείνος μετά φρόντισε να μου μεταδώσει αυτή την αγάπη του για την αρμύρα. Έτσι, όταν έφτασε η ώρα να πάρω την απόφαση, έμοιαζε μονόδρομος για μένα αυτό το επάγγελμα. Με στήριξαν όλοι οι δικοί μου άνθρωποι στο ξεκίνημά μου, αλλά και μέχρι σήμερα.

Η Υακίνθη Τζανακάκη δεν διστάζει να εξομολογηθεί: «Η διαδρομή μου σε αυτή τη δουλειά δεν ήταν εύκολη, όπως δεν είναι σε κανένα επάγγελμα ή όπως δεν είναι για κανένα άνθρωπο που κάνει κάτι το οποίο οι συνάνθρωποι του δεν αναγνωρίζουν, αρκετές ήταν οι φορές που λιγοψύχησα και πήγα να κάνω πίσω, όμως ο λόγος που συνεχίζω είναι ότι συναντώ πολλούς ανθρώπους που με ενθαρρύνουν και πιστεύουν σε μένα. Άλλοι είναι από το χώρο της δουλειάς και άλλοι εκτός. Το βέβαιο είναι πως ο καθένας με τον τρόπο του μου απλώνει το χέρι και με ενθαρρύνει να συνεχίσω να κάνω αυτό που αγαπώ. Αυτό είναι το σημαντικότερο για μένα, αφού είναι από μόνο του δείγμα προόδου». Ανάμεικτες είναι οι αντιδράσεις του κόσμου όταν η Υακίνθη Τζανακάκη τους πληροφορεί για το επάγγελμά της. Εκφράζουν θαυμασμό και απορία ταυτόχρονα.

Το επάγγελμα πίσω από το τιμόνι ενός πλοίου ζητά, πέρα από τη ναυτοσύνη, γνώσεις διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, μηχανικές και μηχανολογικές γνώσεις, γνώσεις διαχείρισης κρίσης και ψυχολογίας, μετεωρολογίας, γνώσεις δικαίου, ηθών και εθίμων και άλλα. Την ίδια στιγμή, όμως, προσφέρει την επαφή με άλλες κουλτούρες και την ιστορία τους, τη δυνατότητα επίσκεψης άλλων χωρών, παρατήρησης φυσικών φαινομένων, όπως το Βόρειο Σέλλας, ή τη διέλευση από τόπους σπάνιας φυσικής ομορφιάς, όπως το στενό του Μαγγελάνου ή τα Φιόρντ, όπως εξηγεί η κ. Τζανακάκη και σημειώνει: «Από μόνη της η δουλειά αυτή, όταν την αγαπάς και σου αρέσει σου προσφέρει πολύ συχνά δυνατές συγκινήσεις».

Η ίδια θεωρεί πως δεν υπάρχουν ανδροκρατούμενα κάστρα, «μόνο άνθρωποι με επιθυμίες και φιλοδοξίες που ο καθένας γράφει τη δική του μικρή ιστορία στη ζωή και παραδειγματίζει ή αποτρέπει τους άλλους». Όποιο επάγγελμα κι αν κάνεις, πρέπει να το αγαπάς, καθώς μόνο τότε μπορείς να προσφέρεις το 100% των δυνατοτήτων σου.

Ωστόσο, «όταν επιλέγεις να γίνεις καπετάνιος πρέπει να διαθέτεις τέσσερα χαρακτηριστικά: Δυναμισμό, ευστροφία, καλοσύνη και δικαιοσύνη. Δυναμισμό, για να μπορείς να διαχειριστείς τις απαιτήσεις της δουλειάς. Ευστροφία για να μπορείς να δίνεις λύσεις, όταν απαιτείται, γρήγορα και εύστοχα. Καλοσύνη και δικαιοσύνη για να διαχειριστείς το ανθρώπινο δυναμικό εντός του πλοίου και να επιτυγχάνεις ομόνοια και συνοχή κάθε φορά μεταξύ των μελών του πληρώματός σου»

υπογραμμίζει η Υακίνθη Τζανακάκη, με την εμπειρία που έχει αποκτήσει μέχρι σήμερα. Δύσκολες ώρες δεν υπάρχουν για την ίδια, υπάρχουν απαιτητικές ημέρες, εβδομάδες, μήνες.

3.2.2 Kate Mc Cue – Α' πλοίαρχος σε κρουαζιερόπλοιο

Η Kate McCue βρίσκεται στο πηδάλιο του Celebrity Summit, ενός κρουαζιερόπλοιου με περισσότερους από 2.000 επιβάτες και πλήρωμα 1.000 περίπου ατόμων. Αυτή .

“Όλοι έχουν μια στερεοτυπική εικόνα ενός πλοίαρχου και εμένα μου λείπουν κάποια κιλά. Δεν έχω τελείως γκρίζα μαλλιά. Δεν έχω γένια ή έναν παπαγάλο, αλλά νομίζω ότι όταν οι επιβάτες με συναντούν εκπλήσσονται ευχάριστα”, δήλωσε η Κέιτ McCue.

Η 37χρονη ξεκίνησε με μια σειρά ασταμάτητων επιθεωρήσεων και καταλόγων ελέγχου, όπως το να βεβαιωθεί ότι οι καμπίνες και το μαγειρείο ήταν έτοιμα, και το σημαντικότερο, την εξασφάλιση ενός ομαλού και ασφαλούς ταξιδιού για τους επισκέπτες της.

Το όνειρο της McCue να διοικήσει το δικό της πλοίο εμφανίστηκε στην ηλικία των 12, όταν πήγε την πρώτη κρουαζιέρα με την οικογένεια της στις Μπαχάμες. Είπε τότε στον πατέρα της ότι ήθελε να γίνει ένας διευθυντής κρουαζιέρας, κι αυτός της έδωσε την απάντηση που θα άλλαζε τη ζωή της: “Μπορείς να κάνεις ό,τι θέλεις στον κόσμο, συμπεριλαμβανομένου του να οδηγείς αυτό το πράγμα”.

Ξεκίνησε ως δόκιμος στη Ναυτική Ακαδημία της Καλιφόρνια το 1996, όταν οι άνδρες στη σχολή υπερτερούσαν αριθμητικά των γυναικών 15 προς ένα. Δεκαενέα χρόνια και 10 πλοία αργότερα, είναι τώρα μια πλοίαρχος υπεύθυνη για το δικό της πλοίο.

Όταν McCue έμαθε για πρώτη φορά ότι είχε πιστοποιηθεί για να γίνει καπετάνιος, μετέφερε την είδηση στον πατέρα της πρώτα, ο οποίος με το που το έμαθε την κοίταξε και της είπε “Καπετάνιε”, ενώ δάκρυα κυλούσαν στο πρόσωπό του.

Η διοίκηση κρουαζιερόπλοιων παραμένει ένα επάγγελμα που κυριαρχείται από άνδρες. Αλλά το αφεντικό της McCue του, η πρώτη γυναίκα διευθύνων σύμβουλος της Celebrity Cruises, είπε ότι ελπίζει το παράδειγμα της McCue “θα κάνει τα κορίτσια και τις γυναίκες να σηκώσουν τα χέρια τους και να πουν, ‘ναι, νομίζω ότι θα ήθελα να το κάνω αυτό πάρα πολύ’”.

“Νομίζω ότι αυτή είναι η καλύτερη δουλειά στον κόσμο... να ταξιδεύεις, να γνωρίζεις όλους αυτούς τους ανθρώπους, να πληρώνεσαι για αυτό. Είναι εκπληκτικό”, δήλωσε η McCue. “Και να είσαι το αφεντικό”.

3.3 Γυναίκες μηχανικοί

Οι γυναίκες πέρα από την θέση του πλοιάρχου , διεκδικούν δυναμικά και τις θέσεις των αξιωματικών μηχανής. Μπορεί να αποτελεί μια δύσκολη χειρονακτική δουλειά , παρ' όλα αυτά όμως υπάρχουν γυναίκες που πέτυχαν και έφτασαν μέχρι τον βαθμό του Α' μηχανικού.

3.3.1 Juliana – Α' μηχανικός σε γκαζάδικο

Η Juliana εργάζεται ως Α μηχανικός σε ένα πετρελαιοφόρο. Όντας μητέρα ενός 13χρονου κοριτσιού, ζει με την οικογένειά της στη Βιτόρια της Βραζιλίας. Είναι μία από τις ελάχιστες γυναίκες Α μηχανικούς και απολαμβάνει κάθε στιγμή της επαγγελματικής ζωής της. Η Juliana θέλει να παρακινήσει τις κοπέλες παγκοσμίως να μπουν μπροστά και να διερευνήσουν τις πολλές ευκαιρίες που τους παρέχει η ναυτιλιακή βιομηχανία.

Οι άνδρες είναι οι αδιαμφισβήτητοι κυρίαρχοι στη ναυτιλιακή βιομηχανία εδώ και αρκετά χρόνια. Η ζωή στο πλοίο δεν είναι στρωμένη με ροδοπέταλα και οι ναυτικοί το γνωρίζουν πολύ καλά. Το να ανέβεις σκαλοπάτι στην ιεραρχία του πλοίου δεν είναι παιχνιδάκι. Απαιτεί κότσια, μαζί με σταθερή ψυχική και σωματική δύναμη. Το να είσαι Α μηχανικός ενός πλοίου είναι μια μεγάλη υπόθεση, άρα το να είσαι μια γυναίκα Α μηχανικός είναι κάτι ακόμα μεγαλύτερο!

Η Juliana είναι 28 χρονών και εργάζεται σε ένα τάνκερ στη Βραζιλία. Είναι μία από τις λίγες γυναίκες Α μηχανικούς στη χώρα. Το περιβάλλον ενός πετρελαιοφόρου είναι σκληρό για εργασία και η Juliana είναι μία από τις πιο σκληρές Α μηχανικούς που έχει η εταιρεία.

Αντίθετα με τους περισσότερους Α μηχανικούς, η Juliana δεν φοβάται να λερώσει τα χέρια της. Αλλάζει το πετρέλαιο, τα φίλτρα των μηχανών και παρακολουθεί όλες τις συνήθειες ανάγκες των επιδόσεων και της συντήρησης. Σύμφωνα με την Juliana, η δουλειά της δεν έχει κάτι που άλλες γυναίκες δεν μπορούν να κάνουν. Αν και οι σχετικές με το πλοίο εργασίες απαιτούν σημαντική ποσότητα σωματικής δύναμης, μια εκπαιδευμένη γυναίκα αξιωματικός μπορεί να τις χειριστεί εύκολα. Όταν ρωτήθηκε την ίδια ερώτηση η Juliana, είπε, “Νομίζω ότι πολλά πράγματα πρέπει να γίνουν όχι με τη δύναμη αλλά με το μυαλό. Πολλοί άνδρες πιστεύουν ότι οι γυναίκες δεν έχουν την ικανότητα, αλλά εναπόκειται στις γυναίκες να αποδείξουν σε αυτούς τους ανθρώπους ότι είναι λάθος. Και είναι πολύ πιθανό, αν υπάρχει αρκετή αφοσίωση”.

Η Juliana θέλει οι γυναίκες να εξερευνήσουν τις αρκετές μεγάλες ευκαιρίες που η ναυτιλιακή βιομηχανία τους παρέχει. Δουλεύει σε πλοία ως Α μηχανικός τα τελευταία 2 χρόνια και αγαπά κάθε

κομμάτι της δουλειάς της. Έχει βρεθεί να πλέει στην θάλασσα για διάστημα μέχρι και 45 ημερών συνεχόμενα από τη Βραζιλία ως την Κίνα και είναι πολύ ευχαριστημένη με την επαγγελματική επιλογή που έχει κάνει. Για να ζήσει αυτή την ενδιαφέρουσα ζωή, έχει την πλήρη υποστήριξη από την οικογένειά της. Η δουλειά της περιλαμβάνει συνεχή ταξίδια σε νέους τόπους, στη διάρκεια των οποίων, έχει κάνει πολλούς νέους φίλους και επισκέφθηκε πολλά ενδιαφέροντα μέρη. Ακριβώς όπως και άλλοι ναυτικοί, πληρώνει το τίμημα των επιλογών της. Συχνά νιώθει νοσταλγία για την πατρίδα, και λόγω της φύσης του επαγγέλματος στερείται τους αγαπημένους της. Αλλά στο τέλος της ημέρας, λατρεύει την ικανοποίηση του να πραγματοποιεί κάτι τολμηρό και μοναδικό.

Στη Βιτόρια της Βραζιλίας που ζει με την οικογένειά της και την όμορφη 13χρονη κόρη της, προσπαθεί να εξισορροπεί την επαγγελματική και την προσωπική της ζωή. Και το πετυχαίνει αρκετά καλά, φυσικά με μια μικρή βοήθεια από την οικογένειά της. Σύμφωνα με την ίδια, μια γυναίκα στον ναυτιλιακό κλάδο ζει πολλές ζωές ταυτόχρονα. Έχει να παίξει το ρόλο της μητέρας, της γυναίκας, της φίλης, του αφεντικού, και, τέλος, του πολεμιστή! Κάτι δεν μπορούν όλοι να κάνουν!

Επιθυμία της Juliana είναι να ενημερώσει όλες τις γυναίκες εκεί έξω στον κόσμο ότι έχουν τεράστιες δυνατότητες να αναζητήσουν μια αξιοσέβαστη θέση στον ναυτιλιακό τομέα. Αισθάνεται ότι είναι σημαντικό για τις γυναίκες να πιστεύουν στον εαυτό τους και να αναζητήσουν μοναδικές ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας στη ναυτιλία.

3.3.2 Θεανώ Σιλελόγλου – Α' μηχανικός σε επιβατηγό

Η Θεανώ Σιλελόγλου γεννήθηκε το 1988 στη Νίκαια. Φοίτησε στη Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού Ασπροπύργου από το 2005 έως το 2009. Δεν ήταν εξαρχής το όνειρο της η φοίτηση στην Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού. Η αγάπη για την θάλασσα υπήρχε πάντα γιατί μεγάλωσε κοντά στην θάλασσα αλλά δεν υπήρχε καμία σχέση από την οικογένεια με το ναυτικό επάγγελμα. Αφορμή στάθηκε μια διαφήμιση της AEN στην τηλεόραση που την παρακίνησε να δώσει εξετάσεις για την σχολή.



Θεανώ Σιλελόγλου

Η Θεανώ έδωσε πανελλαδικές και πέρασε πρώτη στην σχολή η οποία ήταν και η πρώτη της επιλογή στο μηχανογραφικό. Στη σχολή δεν συνάντησε ιδιαίτερες δυσκολίες, παρακολουθούσε τα μαθήματα καθημερινά και κατάφερε να ολοκληρώσει τις σπουδές της κανονικά. «Στην ανεύρεση εργασίας δεν δυσκολεύτηκα», λέει η 30χρονη.

Οι δόκιμοι της ΑΕΝ βρίσκουν εργασία μέσω επιδότησης από το κράτος, μετά από αυτό όμως αρχίζουν οι δυσκολίες ειδικά για τις γυναίκες. Εκεί φάνηκε τυχερή γιατί με μια απλή αίτηση της στη Η.Σ.Υ το 2010 προσλήφθηκε ως τρίτη μηχανικός στο πλοίο Νήσος Μύκονος. Η επαγγελματική της σταδιοδρομία συνεχίστηκε και εξελίχτηκε στη Hellenic Seaways έως και σήμερα που είναι Α Μηχανικός στο πλοίο Νήσος Μύκονος.

«Στην αρχή υπήρχαν δυσκολίες γιατί ειδικά οι παλιοί ναυτικοί δεν μπορούσαν εύκολα να δεχτούν γυναίκα στο μηχανοστάσιο, ήταν λίγο δύσπιστοι, αλλά σιγά σιγά μέσα από την συνεργασία ήρθαν ισορροπίες και εν τέλει έχουμε άψογη συνεργασία», εξηγεί η Θεανώ.

«Σε ότι αφορά στην οικογένεια... εκεί είναι το πιο δύσκολο κομμάτι, όχι μόνο για εμένα αλλά για όλους τους ναυτικούς. Το πρόγραμμα της προσωπικής μας ζωής διαμορφώνεται σύμφωνα με τις ανάγκες του πλοίου αλλά όπου υπάρχει αγάπη και κατανόηση όλα γίνονται», καταλήγει.

Κεφάλαιο 4^ο

Ερωτηματολόγιο

Φύλλο

- Αγόρι 54%
- Κορίτσι 46%

Έχετε εκτελέσει

- Καθόλου 4%
- α εκπαιδευτικό ταξίδι 4%
- α & β εκπαιδευτικά ταξίδια(με συμπληρωμένη υπηρεσία) 46%
- α & β εκπαιδευτικά ταξίδια(δίχως συμπληρωμένη υπηρεσία) 46%

Πόσο εύκολη ήταν η εύρεση ναυτιλιακής εταιρείας (1 πολύ δύσκολο , 5 πολύ εύκολο)

- 1 29.1%
- 2 25%
- 3 29.1%
- 4 4.3%
- 5 12.5%

Υπήρξε σύσταση στη ναυτιλιακή εταιρεία που σας προσέλαβε?

- Ναι 45.8%
- Όχι 54.2%

Προσληφθήκατε μέσω αιτήσεων και βιογραφικού

- Ναι 45.8%
- Όχι 54.2%

Πόσες αιτήσεις κάνατε σε εταιρείες

- 1-10 37.5%
- 11-20 12.5%
- 20 και άνω 50%

Πόσες εταιρείες ανταποκρίθηκαν στις αιτήσεις σας

- 1 37.5%
- 2 45.8%
- 3 8.3%
- 4 και άνω 4.2%
- 0 4.2%

Σε τι τύπο πλοίου υπηρετήσατε στο α εκπαιδευτικό ταξίδι

- Δεξαμενόπλοιο 41.6%
- Φορτηγό 4.2%
- επιβατηγό-οχηματαγωγό κρουαζιερόπλοιο 29.1%
- Container 12.5 %
- άλλο είδος πλοίου(αναφέρατε ποιό) 4.2% LNG

Σε τι τυπο πλοίου υπηρετήσατε στο β εκπαιδευτικό ταξίδι

- δεξαμενόπλοιο 41.6%
- φορτηγό 4.2%
- επιβατηγό-οχηματαγωγό κρουαζιερόπλοιο 29.1%
- Container 12.5%
- άλλο είδος πλοίου(αναφέρατε ποιό) 4.2% LNG

Σε τι τυπο πλοίου υπηρετήσατε στο συμπληρωματικό εκπαιδευτικό ταξίδι

- δεξαμενόπλοιο 71.5%
- φορτηγό 0%
- επιβατηγό-οχηματαγωγό κρουαζιρόπλοιο 28.5%
- Container 0%
- άλλο είδος πλοίου(αναφερατε ποιό) 0%

Η εταιρεία που σας προσέλαβε στο α εκπαιδευτικό σας προσέλαβε και στο β εκπαιδευτικό ταξίδι

- Ναι 75%
- Όχι 25%

Εάν όχι οφείλεται σε επιλογή της εταιρείας ή σε δική σας επιλογή

- επιλογή της εταιρείας 60%
- δική μου επιλογή 40%

Εάν αλλάξατε εταιρεία πόσο εύκολο ήταν να βρείτε μια καινούργια ναυτιλιακή εταιρεία (1 πολύ δύσκολο , 5 πολύ εύκολο)

- 1 25%
- 2 12.5%
- 3 37.5%
- 4 25%
- 5 0%

Είσατε ικανοποιημένοι από τις σχέσεις σας με το υπόλοιπο πλήρωμα

- Ναι 95.7%
- Όχι 4.3%

Στα α εκπαιδευτικά ταξίδια εργαζόσασταν περισσότερο στην γέφυρα ή στο κατάστρωμα

- Γέφυρα 26.1%
- Κατάστρωμα 30.4%
- Εξιμισίας 43.5%

Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση-καθοδήγηση που λάβατε από τους αξιωματικούς ήταν επαρκής

- Ναι 87%
- Όχι 13%

Σας ανέθεταν μόνο εργασίες γραφείου πχ ετοιμασία χαρτιών λιμανιού

- Ναι 13%
- Όχι 87%

Σας ανέθεταν μόνο εργασίες συντήρησης και καθαρισμού

- Ναι 13%
- Όχι 87%

Σας ανέθεταν συνδυασμό των δυο παραπάνω

- Ναι 82.6%
- Όχι 17.4%

Σας ανέθεταν εργασίες ναυσιπλοΐας

- Ναι 95.7%
- Όχι 4.3%

Σας ανέθεταν εργασίες γραφείου, καθαρισμού και συντήρησης και ναυσιπλοΐας

- Ναι 95.7%
- Όχι 4.3%

Εν όρμω εκτελούσατε μόνο φυλακή στη σκάλα επιβίβασης συμπληρώνοντας το βιβλίο επισκεπτών

- Ναι 17.4%
- Όχι 82.6%

Εν όρμω εκτελούσατε περιπολίες στο κατάστρωμα μαζί με τον αξιωματικό φυλακής

- Ναι 65.2%
- Όχι 34.8%

Εν όρμω εκτελούσατε συνδυασμό των παραπάνω

- Ναι 47.8%
- Όχι 52.2%

Από την μέχρι τώρα εμπειρία σας σκοπεύετε να συνεχίσετε το ναυτικό επάγγελμα

- Ναι 100%
- Όχι 0%

Μέχρι ποιόν βαθμό επιθυμείτε να φτάσετε

- ανθυποπλοίαρχος 4.3%
- υποπλοίαρχος 39%
- πλοίαρχος 50%
- αρχιπλοίαρχος 16.7%

Θεωρείτε ότι αντιμετωπίσατε σεξιστική συμπεριφορά ή σχολιασμό από άλλα μέλη πληρώματος (όχι κατά την διάρκεια εργασίας πχ καφέ)

- Ναι 30.4%
- Όχι 69.6%

Θεωρείτε ότι αντιμετωπίσατε σεξιστική συμπεριφορά εν ώρα εργασίας

- Ναι 13.4%
- Όχι 86.6%

Θεωρείτε ότι δεχτήκατε σεξουαλική παρενόχληση

- Ναι 4.3%
- Όχι 95.7%

Κι εάν ναι σε τι βαθμό (1 καθόλου , 5 απόπειρα βιασμού)

- 1 0%
- 2 8.7% (άσεμνες χειρονομίες)
- 3 0%
- 4 0%
- 5 0%

Επίλογος / Συμπεράσματα

Από το δείγμα 24 ατόμων (11 κορίτσια 13 αγόρια)

45.8% του δείγματος συμπλήρωσε την απαιτούμενη υπηρεσία εκ των οποίων 2 μόνο ήταν κορίτσια και 9 αγόρια . Μόνο στο δείγμα των κοριτσιών παρατηρήθηκαν περιπτώσεις κανενός ταξιδιού και’’ μόνο Α ταξίδι ‘’ .

Τα αγόρια απάντησαν κατά κύριο λόγο από Εύκολο έως Μέτριο στη δυσκολία εύρεσης εταιρείας, ενώ τα κορίτσια από μέτριο έως πολύ Δύσκολο . Η πλειοψηφία των αγοριών έστειλε 1-10 αιτήσεις με ανταπόκριση 2 και άνω εταιρειών , ενώ η πλειοψηφία των κοριτσιών έστειλε 10-20 αιτήσεις με ανταπόκριση 2 και κάτω εταιρειών .

Δεν παρατηρήθηκαν εμφανείς διαφορές στις ερωτήσεις περί καθηκόντων.

Το 100% των αγοριών επιθυμούν να φτάσουν στο βαθμό τουλάχιστον του Πλοιάρχου σε αντίθεση με 45,5% των κοριτσιών

Το 0% των αγοριών δέχτηκαν σεξιστικά σχόλια / σεξουαλική παρενόχληση ενώ μόλις το 27% (3 / 11) των κοριτσιών δέχτηκαν ‘’ άσεμνες χειρονομίες ‘’ .

Από τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το ναυτικό επάγγελμα έχει περισσότερα εμπόδια για μια γυναίκα , όμως ευελπιστώ ότι με την πάροδο του χρόνου η κοινωνία θα αποδεχτεί και θα αγκαλιάσει το γυναικείο δυναμικό δίχως προκαταλήψεις , αναγνωρίζοντας το ως ισάξιο και αναγκαίο.

Ηλεκτρονική βιβλιογραφία

<http://www.fortunegreece.com/article/ginekes-tis-ellinikis-naftilias/>

<http://kapetanisses.blogspot.gr/2012/07/blog-post.html>

[file:///D:/Download/MN09056%20\(1\).pdf](file:///D:/Download/MN09056%20(1).pdf)

http://kapetanisses.blogspot.gr/p/blog-page_21.html

<http://www.peoplegreece.com/article/theano-sileoglou-afti-ine-proti-gineka-michanikos-ke-ine-molis-30-eton/>

http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081322/lang--en/index.htm

https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.gr/&httpsredir=1&article=1206&context=all_dissertations

<http://www.e-nautilia.gr/7-logoi-pou-einai-liges-oi-ginaikes-nautikoi/>