



ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

Ο Ρόλος Της Γυναίκας Στην Εμπορική Ναυτιλία

Επιβλέπων: Σιαφλιάκης Σωτήριος

Σπουδάστριες: Μανωλία Σταυρίδου 3947 &
Καλλιόπη Δούφα 3888

Νέα Μηχανιώνα

Ιούνιος-2019

**ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ
Α.Ε.Ν ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΙΑΦΛΙΑΚΗΣ ΣΩΤΗΡΙΟΣ

ΘΕΜΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

**ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΩΝ: ΣΤΑΥΡΙΔΟΥ ΜΑΝΩΛΙΑ / ΔΟΥΦΑ ΚΑΛΛΙΟΠΗ
Α.Γ.Μ: 3947 / 3888**

Ημερομηνία ανάληψης της εργασίας:

Ημερομηνία παράδοσης της εργασίας:

A/A	Όνοματεπώνυμο	Ειδικότητα	Αξιολόγηση	Υπογραφή
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ				

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ: ΤΣΟΥΛΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Πίνακας Περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ABSTRACT.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	
1.1 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΩΝ ΧΡΟΝΩΝ	6
1.2 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	11
1.3 ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	
2.1 Η ΠΡΩΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ.....	21
2.2 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ Α'	24
2.3 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ Α'	32
2.4 Η ΠΡΩΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	36
2.5 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΠΟΥ ΕΞΕΧΩΡΙΣΑΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ..	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	
3.1 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....	47
3.2 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ...51	
3.3 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ (ΟΗΕ): Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	59
3.4 IMO-WOMEN'S INTERNATIONAL SHIPPING AND TRADING ASSOCIATION (WISTA)	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	78
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	80
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	81

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε προκειμένου να αναλύσει θέματα που συνδέονται με την γυναικεία εργασία και τους ρόλους που η γυναίκα έχει καταφέρει να διεκδικήσει στον τομέα της ναυτιλίας και των ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Για την σύνταξη και τελική οργάνωση αυτής της πτυχιακής εργασίας, καταρχάς πραγματοποιήθηκε συλλογή δεδομένων, πληροφοριών και φωτογραφικό υλικό μέσα από αναλυτική βιβλιογραφική επισκόπηση, και χρησιμοποιήθηκε κυρίως ποικιλία πηγών από το διαδίκτυο.

Αυτή η πτυχιακή εργασία αναλύει ζητήματα που σχετίζονται με την γυναικεία απασχόληση και τους ρόλους της γυναίκας στην σύγχρονη κοινωνία. Η ανάλυση αυτή επεκτείνεται και στην εμπορική ναυτιλία, τόσο μέσα στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, όσο και μέσα στα ίδια τα καράβια. Είναι ένα πολύ ενδιαφέρον ζήτημα προκειμένου να εξεταστεί και να αναλυθεί κατά πόσο η επιχειρηματική δράση των γυναικών έχει αλλάξει μέσα στο πέρασμα των χρόνων καθώς και να μελετηθούν οι διακρίσεις των γυναικών που υπάρχουν στην εμπορική ναυτιλία.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία είναι χωρισμένη σε τέσσερα κεφάλαια, όπου στο πρώτο κεφάλαιο θα δούμε αναλυτικά την γυναικεία απασχόληση στο πέρασμα των χρόνων αλλά και τα εμπόδια που υπάρχουν μέχρι και σήμερα, καθώς και θα εστιάσουμε στις δυσκολίες που υπάρχουν για μία γυναίκα στον χώρο της εμπορικής ναυτιλίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα δούμε τις πρώτες γυναίκες στον που κατάφεραν να ξεχωρίσουν στην εμπορική ναυτιλία τόσο στον κόσμο, όσο και στην Ελλάδα. Το τρίτο κεφάλαιο επικεντρώνεται στις διακρίσεις που υπάρχουν στην αγορά εργασίας και στην εμπορική ναυτιλία. Επίσης θα αναλύσουμε κατά πόσο η ισότητα των δύο φύλων έχει αλλάξει και έχει εξελιχθεί στο πέρασμα των χρόνων. Τέλος στο τελευταίο κεφάλαιο έχουμε παραθέσει τα συμπεράσματά μας που έχουν βασιστεί πάνω στην έρευνα που έγινε, καθώς και έχουμε συντάξει όλες τις βιβλιογραφικές πηγές που χρησιμοποιήθηκαν.

ABSTRACT

The present thesis was undertaken in order to explore issues related to women's work and the roles that she has managed to assert in merchant shipping and shipping companies. For the preparation and organization of this final thesis, first held data collection, information and photographic material through a detailed literature review and mainly used a variety of sources from the internet.

This thesis discusses issues related to women's employment and the role of women in modern society. This analysis extends to merchant shipping, both in the shipping business, and in the vessels. It is a very interesting issue to consider and analyze whether the business activity of women has changed over the course of years and to study the discrimination of women existing in the merchant shipping.

This thesis is divided into four chapters, where female employment detailed look at the first chapter over the years and the obstacles that exist to this day, and will focus on the difficulties for women in the merchant shipping sector. In the second chapter we will see the first women who managed to stand out in the merchant shipping both in the world and in Greece. The third chapter focuses on discrimination in the labor market and in merchant shipping. We also will analyze whether gender has changed and evolved over the years. Finally in the last chapter we have given our conclusions based on the survey, and we have compiled all the bibliographic sources used.

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

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

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εναλλαγές από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα. Επίσης, έχει άμεση σχέση με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και τις δομές της, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί στο πέρασμα των χρόνων. Γενικά η απασχόληση συνδέεται άμεσα με την ικανότητα του ατόμου, είτε μεμονωμένα είτε στο πλαίσιο κάποιου οργανισμού, να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες και να τις εκμεταλλεύεται, προκειμένου να επιτύχει προστιθέμενη αξία ή να έχει οικονομικό όφελος.

Στον 20ο και 21ο αιώνα, παρατηρήθηκε μαζική εισβολή των γυναικών στον χώρο εργασίας. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες συμμετέχουν με μικρότερα ποσοστά από τους άντρες στο εργατικό δυναμικό και θα αντιμετωπίσουν υψηλότερη ανεργία. Η παρατήρηση αυτή δίνει την ευκαιρία για την εξερεύνηση και ανάλυση των χαρακτηριστικών της γυναίκας καθώς και των εμποδίων-των δυσκολιών που αντιμετώπισε προκειμένου να καταφέρει να ξεχωρίσει και να εδραιωθεί στον εργασιακό χώρο και πόσο μάλλον στο χώρο της εμπορικής ναυτιλίας. Η ενίσχυση της γυναικείας εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ανάληψη δράσεων για την ενίσχυση της γυναικείας εργασίας αποτελεί πρώτο στόχο ώστε να γίνει πραγματικότητα η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η γυναικεία παρουσία στον ναυτιλιακό κλάδο για πολλά χρόνια στην ναυτιλία συνδέονταν αποκλειστικά με αυτή της γυναίκας του ναυτικού. Ωστόσο, αυτό είναι κάτι το οποίο έχει αλλάξει ριζικά. Διάφοροι διεθνείς οργανισμοί είτε έχουν ιδρυθεί είτε έχουν ασχοληθεί με αυτό το ζήτημα. Η WISTA International και η WISTA Hellas είναι ένας διεθνής οργανισμός για τις γυναίκες που κατέχουν θέσεις διοικητικού επιπέδου και είναι εμπλεκόμενες επαγγελματικά με τον ναυτιλιακό κλάδο αλλά και με άλλα συναφή επαγγέλματα. Σε συνάρτηση με αυτό, ο IMO (ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός - International Maritime Organization) έχει επίσης προωθήσει προγράμματα (Women In Development) για την ενίσχυση και προώθηση της γυναικείας εργασίας στην ναυτιλία. Τέλος, αναλύεται το κατά πόσο οι γυναίκες που ασχολούνται με την ναυτιλία έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις και ανισότητες έναντι των ανδρών συναδέλφων τους.

Τέλος αλλά εξίσου σημαντικό αναλύονται οι πρώτες και όχι μόνο, γυναίκες που κατάφεραν να ξεχωρίσουν στον ναυτιλιακό τομέα τόσο μέσα στις επιχειρήσεις όσο και μέσα στα ίδια τα καράβια, διεκδικώντας έτσι τις κύριες διοικητικές θέσεις πλοιάρχων Α και μηχανικών Α.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1.1 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΩΝ ΧΡΟΝΩΝ

Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών συνδέεται στενά με τις διαδικασίες της εκβιομηχάνισης και τις σύγχρονες επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και τα καταναλωτικά πρότυπα. Συνεπώς, η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εναλλαγές από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα καθώς και έχει άμεση σχέση με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και τις δομές της, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί με το πέρασμα των χρόνων. Η σχέση των γυναικών με την αμειβόμενη εργασία ποτέ -ακόμη και σήμερα- δεν θεωρήθηκε αυτονόητη, δεδομένη και απαραίτητη τόσο για τις ίδιες όσο και για το κοινωνικό σύνολο ή την πολιτική ηγεσία. Ο χώρος που της «ανήκει» ή η ίδια ανήκει σ' αυτόν είναι ο χώρος της οικογένειας. Η «φύση» της, δηλαδή η αναπαραγωγική της ικανότητα, ταυτίστηκε με την οικογένεια και αυτή μετατράπηκε σε σκοπό και περιεχόμενο της ζωής της, σαν ολοκλήρωση της ύπαρξής της.

Αυτή η αντίληψη κυριάρχησε μέσα στους αιώνες και διαμόρφωσε τόσο στον γυναικείο όσο και στον ανδρικό πληθυσμό την απόλυτη πεποίθηση ότι αυτός είναι ο ρόλος αλλά και ο λόγος ύπαρξης των γυναικών. Και ενώ η αμειβόμενη εργασία ήταν ουσιαστικά απαγορευμένη ή ελεγχόμενη για το γυναικείο φύλο, οι ίδιες δεν σταμάτησαν ποτέ να δουλεύουν κυρίως μέσα στο χώρο της οικογενείας, αλλά και έξω από αυτόν. Περιστασιακά και χωρίς να τους αναγνωρίζεται, συχνά χωρίς καν να αμείβεται αυτή η εργασία. Η μαζική συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία συντελείται με τη βιομηχανική επανάσταση σ' όλες τις χώρες και με τη στοιχειώδη ανάπτυξη κάποιων βιομηχανιών ή βιοτεχνιών. Στη χώρα μας άρχισε λίγες 10ετίες μετά την ανεξαρτησία και τη δημιουργία του ελληνικού κράτους, δηλαδή στα μέσα του 19ου αιώνα, με τη στοιχειώδη παρουσία κάποιων βιομηχανιών και βιοτεχνιών. Αυτά τα χρόνια οι Ελληνίδες ήταν ουσιαστικά και τυπικά απύσες απ' όλες τις λειτουργίες του δημόσιου χώρου, ο οποίος τούς ήταν «απαγορευμένος». Αργά, βασανιστικά, με άθλιες συνθήκες, χωρίς την κοινωνική αποδοχή και σε συγκεκριμένα μόνο επαγγέλματα, οι Ελληνίδες εντάσσονται στην αγορά εργασίας, τόσο κάτω από την πίεση των μεγάλων οικονομικών αναγκών τους όσο και από τη ζήτησή τους από τους εργοδότες σαν φτηνή, υποταγμένη και προσωρινή εργατική δύναμη.

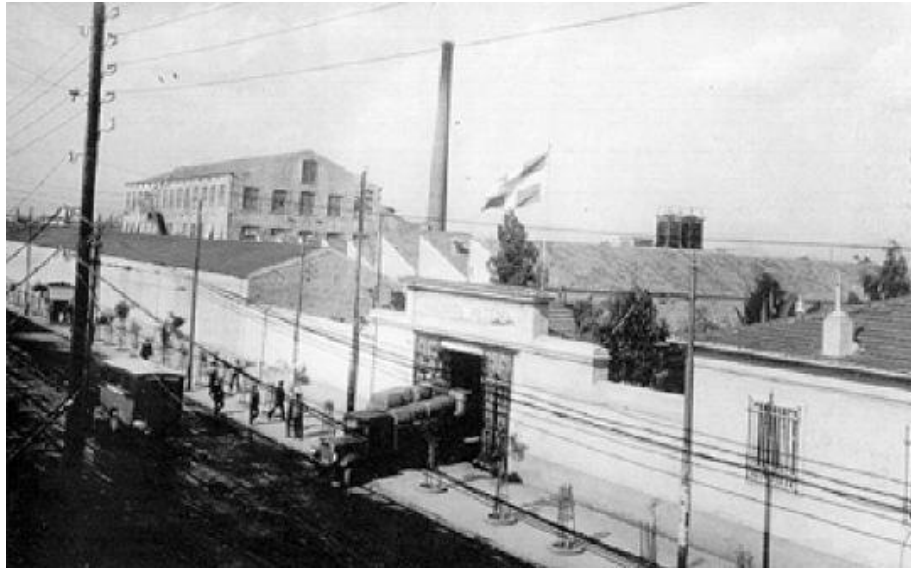


Οι οικονομικές ανάγκες από την πλευρά των γυναικών και η ανάγκη εξεύρεσης φθηνού εργατικού δυναμικού από την πλευρά των εργοδοτών ήταν οι κυριότεροι λόγοι που οδήγησαν το γυναικείο φύλο σε εργασία έξω από το σπίτι. Εργάτριες στο πιλοποιείο Χρ. Αλμάνη, στην Πάτρα (συλλογή Ν. Πολίτη).

Στην προβιομηχανική εποχή (μέχρι τις αρχές του 19ου αιώνα) τόσο στην Ευρώπη όσο και στη χώρα μας, ο χώρος εργασίας συνέπιπτε με το χώρο κατοικίας, με αποτέλεσμα η απασχόληση τόσο του άνδρα όσο και της γυναίκας να μη διαφέρουν σημαντικά. Οι γυναίκες είχαν ως πρωταρχική και βασική τους απασχόληση την ανατροφή των παιδιών και τις καθημερινές οικιακές εργασίες, ενώ ταυτόχρονα βοηθούσαν και στις αγροτικές ασχολίες της οικογενειακής εκμετάλλευσης. Η θέση τους μάλιστα, αν και υποδεέστερη των ανδρών, παρουσιάζεται ιδιαίτερα δυναμική, αφού η εργασία τους θεωρείται εξίσου σημαντική και παραγωγική και μοιράζεται μεταξύ οικίας, αγροτικής επιχείρησης και εμπορικής δραστηριότητας. Ειδικά στην Ελλάδα, αυτό που παρατηρείται στο πλαίσιο της προβιομηχανικής οικογένειας είναι η ύπαρξη μιας σχετικής εναρμόνισης και συνταύτισης των οικιακών και παραγωγικών εργασιών, ενώ η εργασία των γυναικών, είτε στο σπίτι είτε στην αγροτική εκμετάλλευση είτε στην οικοτεχνία ή στο εμπόριο, δε διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών. Αντίθετα, η προσφορά τους αναγνωρίζεται σημαντική και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του ρόλου των γυναικών. Επομένως, την περίοδο αυτή οικογένεια και οικιακή οικονομία αποτελούν τους ρυθμιστικούς παράγοντες των κοινωνικών ρόλων, ενώ η απασχόληση των γυναικών εξαρτάται από τις εκάστοτε ανάγκες της οικογένειας και δε θεωρείται ως μη παραγωγική. Τότε, η μισθωτή

εργασία, ήταν αρκετά περιορισμένη, εφόσον ακόμη δεν υπήρχε σημαντικός βαθμός συγκέντρωσης κεφαλαίου και ούτε τα μεγέθη των μονάδων παραγωγής ήταν τέτοια, ώστε να απασχολούν πολλά εργατικά χέρια πέρα από των ιδιοκτητών τους και των μελών της οικογένειάς τους.

Για πρώτη φορά, τον 19ο αιώνα διαχωρίζεται και στην Ελλάδα για τις γυναίκες ο χώρος και ο χρόνος εργασίας από τον χώρο και τον χρόνο της οικογένειας. Οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις τους, στην οικογένεια διατηρούνται χωρίς καμιά, έστω και ελάχιστη, μείωση. Παραμένουν κυρίαρχες στη ζωή τους αφού ούτε και οι ίδιες τις αμφισβητούν. Στις μεγαλύτερες πόλεις (της τότε Ελλάδας) αρχίζει να σχηματίζεται μια προβληματική και νόθα αστική τάξη (από πηγή: πτυχιακή εργασία «Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα» των Κουλοπούλου Αδαμαντία και Μαρία Ηλιοπούλου Φιλιώ το 2006 Τ.Ε.Ι. Ηπείρου Τμήμα Λογιστικής) που χρειάζεται σε διάφορους τομείς αυτό το εργατικό δυναμικό. Τα γυναικεία επαγγέλματα που εμφανίζονται αυτά τα χρόνια είναι επαγγέλματα που δεν προϋποθέτουν ούτε καν τις στοιχειώδεις γραμματικές ή επαγγελματικές γνώσεις. Απασχολούνται ως υπηρέτριες, εργάτριες γης, πλύστρες, αλλά και αχθοφόροι ή στην ανόρυξη λίθων. Ακόμη σαν μοδίστρες, υφάντρες, κορδελιάστρες, καπελούδες. Αλλά και μαίες και νοσοκόμες. Δούλευαν όμως και σαν εργάτριες, σε μικρότερο βέβαια ποσοστό, σε βιομηχανίες ή βιοτεχνίες που παρήγαγαν συγκεκριμένα προϊόντα: κλωστοϋφαντουργία, καπνοβιομηχανία, μεταξουργία. Τα επαγγέλματα είχαν οριστεί κατά φύλο. Κατά κανόνα οι εργάτριες αρχίζουν να δουλεύουν σε μικρότερη ηλικία από τους άντρες, 10-12 χρόνων, 12-14 ώρες την ημέρα, με ίδιες συνθήκες αλλά αμείβονται με ποσό κάτω του 1/2 ή 1/3 του αντρικού μεροκάματου (από πηγή: Επτά Ημέρες-Η Καθημερινή, 2.5.1999, σ.2-3). Όσο καιρό και να δούλευαν δεν αποκτούσαν ειδικότητα ούτε ενδιαφερόταν κανείς, δηλαδή η πολιτική ηγεσία, να ρυθμίσει νομοθετικά τις συνθήκες και τους όρους εργασίας τους. Ο συνδικαλισμός γι' αυτές είναι κάτι άγνωστο, αλλά και πολλές φορές εχθρικό για το λόγο ότι οι άντρες εργάτες τις αντιμετωπίζουν κυρίως ως **ανταγωνίστριες** και **απειλή** για τις θέσεις εργασίας και ζητούν να αποκλειστούν από τα εργοστάσια. Αν ο επίσημος συνδικαλισμός δεν ενδιαφέρεται γι' αυτές και τα τεράστια προβλήματα που αντιμετωπίζουν τότε αρχίζουν σιγά σιγά να προβληματίζονται οι ίδιες για το πώς θα αντιδράσουν. Έτσι, στις **13 Απριλίου 1892** έχουμε **την πρώτη απεργία εργατριών** στο εργοστάσιο «Ρετσίνα» εξαιτίας της μείωσης του μεροκάματού τους. (από πηγή Επτά Ημέρες-Η Καθημερινή, 2.5.1999, σ.2-3).



Το Α' εργοστάσιο Ρετσίνα, στην οδό Θηβών, στη Λεύκα του Πειραιά

Οι εργάτριες της εποχής ξεκινούν να δουλεύουν στα 10 με 12 τους χρόνια, εργάζονται 12 με 14 ώρες την ημέρα και πληρώνονται με το μισό ή και ακόμα πιο κάτω από το μεροκάματο που λαμβάνουν οι άνδρες. Στον Πειραιά, έχουν ήδη φθάσει μαζικά Κρητικοί που δημιουργούν κάτω από τον λόφο της Καστέλας, τη συνοικία «Κρητικά». Οι Κρητικοπούλες, με παράδοση στην υφαντική τέχνη, δεν δυσκολεύονται να βρουν εργασία στα εργοστάσια κλωστοϋφαντουργίας του Πειραιά. Το ίδιο και οι γυναίκες που καταφθάνουν στον Πειραιά από τις χώρες της Ανατολής, μέσω των νησιών, ψάχνοντας μεροκάματα. Πενόμενοι εργάτες και εργάτριες ελληνικής εθνικότητας από την Κωνσταντινούπολη και από άλλα μέρη της Ανατολής έχουν μεταναστεύσει στον Πειραιά για εργασία. Οι εργάτριες, προφανώς λόγω της παράδοσης της Ανατολής στην υφαντική τέχνη, τοποθετούνται στα κλωστήρια και υφαντήρια. Το εργοστάσιο Ρετσίνα έμελλε να γίνει και πρώτος υποδοχέας γυναικών εργαζομένων και πεδίο της πρώτης απεργίας εργατριών στην Ελλάδα. Ενώ οι πρώτες φωνές διαμαρτυρίας, προκειμένου να θεσπισθούν προστατευτικοί νόμοι για την εργάτρια, προέρχονται από γυναίκες διανοούμενες που ανήκουν στην αστική τάξη. Η διευθύντρια του περιοδικού «Εφημερίς των Κυριών» Καλλιρρόη Παρρέν ζητεί το 1890 να καθορισθούν με νόμο οι ώρες εργασίας των γυναικών. Την εικόνα της εργάτριας εκείνης της εποχής πέτυχε να διατηρήσει ζωντανή η Καλλιρρόη Παρρέν μέσα από την Εφημερίδα των Κυριών. Το εβδομαδιαίο περιοδικό της, που το 1892 έρχεται δεύτερο σε κυκλοφορία από τα εβδομαδιαία έντυπα, με πρώτο τον «Ρωμηό» του Σουρή, είναι η σημαντικότερη πηγή γνώσης για την πραγματική κατάσταση των γυναικών και είναι το έντυπο που παίρνει σαφή θέση για το δίκαιο της απεργίας των εργατριών του Ρετσίνα τον Απρίλιο του 1892.

Θα χρειαστεί να προχωρήσει ο 20ός αιώνας για να αναπτύξουν μια στοιχειώδη συνείδηση εργαζόμενης και να συμμετάσχουν σε πολιτικές-συνδικαλιστικές δραστηριότητες και διεκδικήσεις. Αλλά και τότε παίρνουν πρωτοβουλίες και οργανώνουν αμιγώς γυναικεία σωματεία ή συλλόγους, όπως οι εργάτριες που το 1913 οργανώνουν το Σύλλογό τους με τίτλο «Γυναικεία Ζωή». Στα τέλη του 19ου αιώνα το 1898 τίθεται για πρώτη φορά στη Βουλή το θέμα της λήψης κάποιων προστατευτικών νομοθετικών μέτρων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των γυναικών στη

βιομηχανία. Η συζήτηση δεν οδηγεί σε κανένα αποτέλεσμα. Παράλληλα με την απουσία νομοθετικών ρυθμίσεων υπάρχει και η αδιαφορία, η άρνηση δημιουργίας στοιχειώδους κοινωνικού κράτους που θα διευκόλυνε τις εργαζόμενες γυναίκες.

Το ίδιο διάστημα, ένας μικρός αλλά δυναμικός αριθμός μορφωμένων γυναικών θέτει δημόσια το ζήτημα της εκπαίδευσης των κοριτσιών αλλά και της επαγγελματικής τους κατάρτισης και απασχόλησης. Οι μορφωμένες γυναίκες της μεσαίας τάξης συνειδητοποιούν ότι και οι ίδιες ζουν μέσα στα στενά και ελεγχόμενα όρια του φύλου τους. Οι πρώτες ατομικές τους πρωτοβουλίες ακολουθούν άλλες συλλογικές, όπου προτάσσουν και διεκδικούν κάποια δικαιώματα για το σύνολο των γυναικών, ανακαλύπτοντας το «Εμείς» και τη «Γυναικεία Αδελφότητα». Με δική τους δράση ιδρύονται τα πρώτα Διδασκαλεία και Παρθεναγωγεία από όπου αποφοιτούν οι πρώτες νεαρές δασκάλες. Οι πρώτες μορφωμένες εργαζόμενες. Παράλληλα οργανώνουν σχολές, ιδρύματα, οικοτροφεία όπου παρέχουν επαγγελματικές γνώσεις στις νέες γυναίκες. Στον δημόσιο χώρο εμφανίζονται γυναίκες μορφωμένες που δημοσιογραφούν, εκδίδουν περιοδικά, συγγράφουν βιβλία. Και άλλες που αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις όπως διευθύντριες στα Παρθεναγωγεία και τα Σχολεία. Είναι λίγες, αλλά αποτελεσματικές. Κατά κανόνα οι εργαζόμενες γυναίκες, σ' όλους τους τομείς, είναι ανύπαντρες που προσπαθούν να επιβιώσουν αλλά να ετοιμάσουν και την προίκα τους για να αποκατασταθούν κυρίως κοινωνικά. Δηλαδή, να παντρευτούν, να κάνουν οικογένεια, να γίνουν μητέρες. Η συμμετοχή τους στην παραγωγή, γεννά μόνο αρνητικές αντιμετωπίσεις από το σύνολο σχεδόν του αντρικού πληθυσμού αστών και εργατών. Οι δύο ομάδες συμπύπτουν στην άποψη ότι η εργασία μειώνει την ηθική των γυναικών, τις απομακρύνει από τον κύριο στόχο της ζωής τους, την οικογένεια, και δεν ταιριάζει σ' αυτές εξαιτίας της θηλυκότητάς τους. Είναι χαρακτηριστική η εισαγγελική παρέμβαση το 1877 για το ότι η γυναικεία δουλειά στα εργοστάσια προσβάλλει τη δημόσια ηθική. Παρ' όλη αυτή την ηθικολογία, ένας περιορισμένος αριθμός γυναικών τολμά και ανεβαίνει στη θεατρική σκηνή. Γυναίκες ηθοποιοί συμμετέχουν σε θιάσους ή συστήνουν αμιγώς γυναικείους και δίνουν παραστάσεις (1896). Είναι μεγάλη η πρόκληση. Δεν είναι όμως η μόνη. Είναι και η απαίτηση να ανοίξει τις πύλες του το Πανεπιστήμιο και για τις γυναίκες. Το 1890 η Ιωάννα Στεφανόπολη αποκτά την ιδιότητα της φοιτήτριας. Κάτι που είχαν αρνηθεί πριν από 3 χρόνια στην Ελένη Παντελίδου και την οδήγησαν στην αυτοκτονία.



Σκηνή από συγκομιδή μήλων στην Κέρκυρα (αρχείο Ε.Α.Ι.Α.)

1.2 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Η ανεργία είναι το μακροοικονομικό πρόβλημα που επηρεάζει τις δραστηριότητες των ατόμων περισσότερο από κάθε άλλο πρόβλημα. Για τους πιο πολλούς ανθρώπους, η απώλεια της εργασίας σημαίνει πτώση του βιοτικού τους επιπέδου, αλλά και ψυχολογική κατάθλιψη. Επομένως, δεν είναι καθόλου περίεργο που η ανεργία είναι το ζήτημα που συχνότερα από κάθε άλλο βρίσκεται στο επίκεντρο της πολιτικής διαμάχης. Υπάρχουν, όμως, και άλλα μέτρα που βοηθούν αθέλητα να διατηρείται η ανεργία. Για παράδειγμα, ο νομοθετικός καθορισμός ενός υψηλού κατώτατου μισθού θεωρείται από πολλούς οικονομολόγους ότι οδηγεί σε υψηλότερη ανεργία, τουλάχιστον τους εργαζόμενους που έχουν χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης και εμπειρίας. Επισημαίνοντας τα αποτελέσματα των διαφόρων μέτρων πολιτικής, οι οικονομολόγοι βοηθούν τους πολιτικούς να εκτιμήσουν καλύτερα τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις.

Ο όρος απασχόληση όπως χρησιμοποιείται στην οικονομική επιστήμη αναφέρεται συνήθως στα άτομα και όχι στους άλλους παραγωγικούς συντελεστές, όπως κτίρια, μηχανές κτλ. Είναι βέβαια ευνόητο ότι τους ανθρώπους τους απασχολεί περισσότερο το βιοποριστικό ζήτημα και τα προβλήματα που προκαλεί η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης, όταν αυτή είναι απαραίτητη για την επιβίωση του ανθρώπου και για την ψυχολογική του υγεία. Πέρα όμως από τον ανθρωπιστικό παράγοντα που επιβάλλει αυτή τη στενότερη θεώρηση του όρου απασχόληση, δεν θα πρέπει να διαφεύγει από την προσοχή καθενός η σημασία των μη έμψυχων παραγωγικών συντελεστών για την απασχόληση των ατόμων, αφού η τελευταία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ύπαρξη των πραγματικών αυτών συντελεστών παραγωγής. Η χρήση του όρου «πλήρης απασχόληση» μιας οικονομίας, είναι μια ευρύτερη έννοια και αναφέρεται σε όλους τους παραγωγικούς συντελεστές της οικονομίας. Αλλά, η στενότερη έννοια της πλήρους απασχόλησης του ανθρωπίνου δυναμικού είναι αυτή που χρησιμοποιείται κατά κύριο λόγο, αφού ο στόχος της μακροοικονομικής δραστηριότητας είναι ακριβώς η χρήση των πραγματικών συντελεστών παραγωγής για την καλύτερη δυνατή απασχόληση των ατόμων

Στην οικονομική επιστήμη γίνεται διάκριση μεταξύ διαφόρων τύπων ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι διάφορες χώρες ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξής τους. Για το λόγο αυτό, στην περίπτωση της τυπικής αναπτυγμένης οικονομίας μιλούμε για ανεργία τριβής (**frictional unemployment**), διαρθρωτική ανεργία (**structural unemployment**) και κυκλική ανεργία (**cyclical unemployment**). Τέλος, ένα τέταρτο είδος ανεργίας είναι αυτό της συγκαλυμμένης ανεργίας (**disguised unemployment**).

1. Διαρθρωτική Ανεργία

Το είδος αυτό της ανεργίας είναι συνυφασμένο με την έννοια της δυναμικής οικονομίας, η οποία προσαρμόζεται σε νέες καταστάσεις που δημιουργούνται είτε από τη διαθεσιμότητα παραγωγικών συντελεστών, πηγών ενεργείας κτλ. είτε από τις νέες τεχνολογικές προόδους. Ιδιαίτερα στην τελευταία περίπτωση της τεχνολογικής πρόοδου και των νέων μεθόδων παραγωγής γίνεται ευδιάκριτο γιατί η εξέλιξη μπορεί να αποτελέσει την αιτία για μείωση της απασχόλησης ή αύξηση της ανεργίας. Αναπόφευκτα, με τη χρησιμοποίηση της τεχνολογίας, δημιουργείται χάσμα μεταξύ

ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Σε ένα βαθμό η μηχανοποίηση της παραγωγής και γενικά η χρήση μεθόδων παραγωγής εντάσεως κεφαλαίου μειώνει τη ζήτηση εργατικών χεριών, τουλάχιστον βραχυχρόνια. Αλλά και αν υποθεθεί ότι συγχρόνως δημιουργεί νέες ευκαιρίες απασχόλησης, η προσφορά εργασίας του τύπου που απαιτούν οι νέες μέθοδοι παραγωγής ακολουθεί με χρονική υστέρηση ανάλογα με το χρόνο που απαιτείται για την απόκτηση των σχετικών γνώσεων από τους εργάτες που απασχολούνται σε παρόμοιας φύσεως εργασία ή και από νέους που εκπαιδεύονται για το σκοπό αυτό. Στο διάστημα αυτό που περνάει όμως δημιουργείται προσφορά εργασίας σ' έναν τομέα που δεν μπορεί να ικανοποιήσει τη ζήτηση που δημιουργείται σε άλλο τομέα. Η ανεργία αυτή είναι διαρθρωτική ανεργία και βασικά οφείλεται στην έλλειψη ικανοποιητικού βαθμού κινητικότητας του εργατικού προσωπικού από έναν τύπο απασχόλησης σε άλλο. Εκτός από την έλλειψη κινητικότητας λόγω αδυναμίας παρακολούθησης των εξελίξεων στον τεχνικό τομέα, μπορεί να υπάρχει και διαρθρωτική ανεργία λόγω του μικρού βαθμού κινητικότητας από μια περιοχή σε άλλη σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα. Αν π.χ. δημιουργείται ευκαιρία απασχόλησης για ένα άτομο στη Θεσσαλονίκη αλλά η άμεση μετάβαση εκεί ενός κατοίκου Αθηνών που διαθέτει τα σχετικά προσόντα δεν είναι δυνατή, τότε υπάρχει περίπτωση διαρθρωτικής ανεργίας. Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να προσομοιωθεί με την απόσβεση κεφαλαίου. Με την ίδια έννοια που η τελευταία χρησιμοποιείται για την ανανέωση του μηχανικού εξοπλισμού μιας επιχείρησης και η διαρθρωτική ανεργία είναι κατά κάποιον τρόπο το τίμημα που πληρώνει μια οικονομία για την προσαρμογή και ανανέωση των γνώσεων του εργατικού δυναμικού της.

2. Ανεργία Τριβής

Ένα άλλο είδος ανεργίας, παρόμοιας φύσεως με τη διαρθρωτική, είναι η ανεργία τριβής. Σε αυτή η μορφή ανεργίας είναι αποτέλεσμα της δυναμικής αλλαγής σε μια οικονομία αλλά ο λόγος της εμφάνισής της δεν είναι κυρίως η έλλειψη των σχετικών γνώσεων που απαιτεί η συγκεκριμένη απασχόληση αλλά η έλλειψη ενημέρωσης από τους μη απασχολούμενους για την ύπαρξη ευκαιριών απασχόλησης. Η ανεργία τριβής εμφανίζεται κυρίως σαν αποτέλεσμα της εκούσιας διακοπής απασχόλησης του εργαζομένου για ένα χρονικό διάστημα προκειμένου να βρει καλύτερη εργασία. Στην κατηγορία αυτή της ανεργίας τριβής περιλαμβάνεται ένας μεγάλος αριθμός περιπτώσεων εργαζομένων, που παρουσιάζουν μεγάλη αστάθεια στη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό της οικονομίας με την έννοια ότι οι υπηρεσίες της εργασίας τους προσφέρονται μόνο κατά διαστήματα. Στο συγκεκριμένο σημείο μπορεί να αναφερθεί το παράδειγμα των φοιτητών, οι οποίοι υπολογίζουν να εργαστούν μέρος μόνο του χρόνου, κυρίως τους καλοκαιρινούς μήνες, για να χρηματοδοτήσουν τις σπουδές τους. Επίσης, μερικά άτομα εργάζονται μόνο σε περιόδους αιχμής της οικονομικής δραστηριότητας, όπως οι περίοδοι συγκομιδής του προϊόντος στο γεωργικό κλάδο, η περίοδος εορτών Χριστουγέννων κτλ. Θεωρητικά, τα άτομα αυτά, από τη στιγμή που αποτελούν μέρος της προσφοράς εργασίας, προστίθενται στο εργατικό δυναμικό μιας οικονομίας και μέχρι να απασχοληθούν θεωρούνται άνεργα. Ας σημειωθεί όμως, ότι σε πολλές χώρες ο ορισμός της ανεργίας δεν συμπεριλαμβάνει μερικές από τις παραπάνω κατηγορίες εργατικού δυναμικού, για το λόγο ότι είναι δύσκολος ο χειρισμός του υποκειμενικού

στοιχείου που υπεισέρχεται στον καθορισμό για το αν ένα άτομο επιζητεί ενεργώς εργασία και για πόσο χρονικό διάστημα . Η ανεργία τριβής επομένως αποτελεί μέρος της συνολικής ανεργίας σε κάθε κοινωνία, ανεξάρτητα από το μέγεθος και το στάδιο αναπτύξεώς της. Στις πιο αναπτυγμένες οικονομίες με μεγάλους πληθυσμούς η ανεργία τριβής ανέρχεται σε υψηλότερα επίπεδα από ότι σε μικρές χώρες. Έτσι, στις Ηνωμένες Πολιτείες το ποσοστό ανεργίας τριβής υπολογίζεται σε 3% περίπου .

3. Κυκλική Ανεργία

Ο όρος «**κυκλική**» χρησιμοποιείται με την ίδια έννοια όπως στη θεωρία των κυκλικών διακυμάνσεων. Όπως είναι γνωστό, το χαρακτηριστικό του οικονομικού κύκλου στη φάση της ύφεσης είναι η μειωμένη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες λόγω μειωμένων εισοδημάτων. Μια τέτοια μείωση στη ζήτηση αγαθών αναπόφευκτα συνεπάγεται μείωση της ζήτησης παραγωγικών συντελεστών, ιδιαίτερα εργασίας, από τον κλάδο παραγωγής της οικονομίας. Η κυκλική ανεργία επομένως είναι το αποτέλεσμα ανεπαρκούς ζήτησης στην οικονομία και δηλώνει περίοδο οικονομικής δυσπραγίας. Όταν ο βαθμός ανεργίας αυξηθεί και ξεπεράσει τα ποσοστά διαρθρωτικής ανεργίας και ανεργίας τριβής που θεωρούνται «συνήθη» σε περιόδους ομαλής λειτουργίας της οικονομίας, τότε το πρόβλημα της ανεργίας στο σύνολό του παίρνει διαστάσεις ανησυχητικές.

4. Συγκαλυμμένη Ανεργία

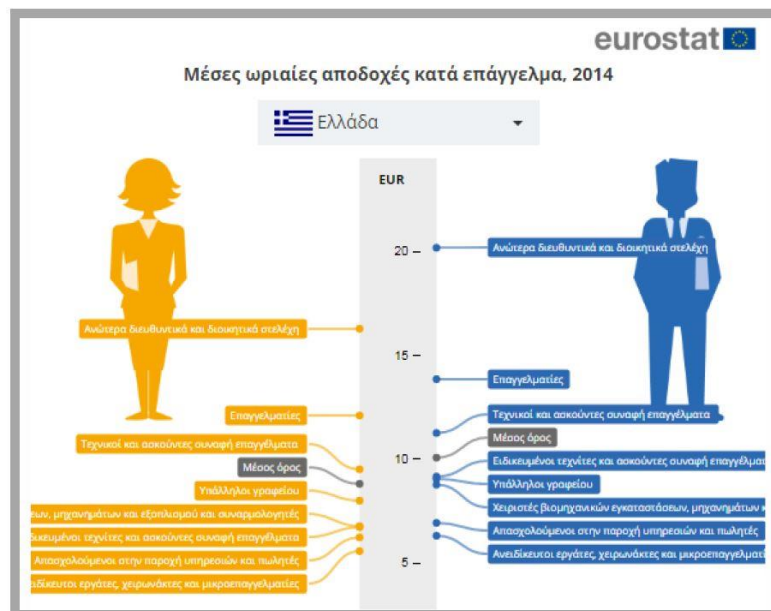
Η μορφή αυτή της ανεργίας διαφέρει από τις άλλες τρεις στο ότι τα άτομα που συμπεριλαμβάνονται στην κατηγορία αυτή είναι υποαπασχολημένα μάλλον παρά εντελώς άνεργα. Επομένως, δεν συμπεριλαμβάνονται καθόλου στα στατιστικά στοιχεία της ανεργίας. Το πρόβλημα με τη συγκαλυμμένη ανεργία βρίσκεται στη χαμηλή παραγωγικότητα του εργαζόμενου. Παρότι τυπικά απασχολημένοι, οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας αποδίδουν προϊόν μικρότερης αξίας από αυτό που δικαιολογεί ο μισθός τους. Το φαινόμενο αυτό της υποαπασχόλησης παρατηρείται περισσότερο στους γεωργικούς τομείς των υπό ανάπτυξη χωρών. Λόγω της ανεπάρκειας καλλιεργήσιμου εδάφους ο αγροτικός πληθυσμός σε ορισμένες περιοχές υποαπασχολείται με την έννοια ότι το οριακό προϊόν (παραγωγικότητα) μερικών μελών ενός αγροτικού νοικοκυριού είναι πολύ χαμηλό . Υποαπασχόληση είναι επίσης συνήθης στην τριτογενή παραγωγή, δηλαδή στον τομέα υπηρεσιών, και, σε μικρότερο βαθμό, στη δευτερογενή παραγωγή. Από τον ορισμό της έννοιάς της, θα έλεγε κανείς ότι η συγκαλυμμένη ανεργία δεν έχει αυτοτελή χαρακτήρα όπως στην περίπτωση των τριών άλλων ειδών ανεργίας. Θα μπορούσε ίσως να χαρακτηριστεί σαν ένα είδος της κυκλικής ανεργίας, αφού η αύξηση της συνολικής ζήτησης αναπόφευκτα θα μετέτρεπε την υποαπασχόληση των ατόμων σε πλήρη απασχόληση. Ενώ ένα τέτοιο επιχείρημα μπορεί να ευσταθεί για το δευτερογενή και τον τριτογενή τομέα, δεν είναι όμως τόσο πειστικό για την περίπτωση της γεωργίας όπου η συγκαλυμμένη ανεργία σε πολλές χώρες έχει μόνιμο χαρακτήρα και παίρνει ανησυχητικές διαστάσεις. Η τόνωση της ζήτησης στην περίπτωση αυτή δεν μπορεί να έχει αποτελέσματα μακροχρόνια αν δεν επιτευχθεί μια πιο ισόρροπη συμμετοχή των παραγωγικών συντελεστών εργασίας, εδάφους και κεφαλαίου. Το πρόβλημα επομένως έγκειται στην πλευρά της προσφοράς και όχι στην πλευρά της ζήτησης. Αν αυξηθεί η τελευταία μόνο, το αποτέλεσμα θα είναι άνοδος του γενικού επιπέδου

τιμών χωρίς ανάλογη αύξηση της προσφοράς. Από τα παραπάνω είναι φανερό ότι υπάρχει μεγάλη επικάλυψη μεταξύ των τριών κύριων ειδών ανεργίας, διαρθρωτικής, κυκλικής και ανεργίας τριβής. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ανεργίας τριβής και της κυκλικής ανεργίας, ενώ η τελευταία συσχετίζεται επίσης με τη διαρθρωτική ανεργία. Όταν η κυκλική ανεργία ελαττώνεται, η ανεργία τριβής επίσης μειώνεται, αφού οι άνεργοι της κατηγορίας τριβής έχουν μεγαλύτερο πεδίο εκλογής. Με την ίδια λογική, αφού η μείωση της κυκλικής ανεργίας υπονοεί αύξηση της συνολικής ζήτησης, δημιουργούνται περιθώρια απασχόλησης περισσότερων ανειδίκευτων εργατών ώστε η διαρθρωτική ανεργία να μειώνεται. Από την άλλη μεριά αν η αύξηση της ζήτησης συνεπάγεται τεχνολογικές μεταβολές σε ορισμένους τομείς της οικονομίας, η διαρθρωτική ανεργία αναμένεται να αυξηθεί στους τομείς αυτούς. Ανεξάρτητα από την αλληλοσυσχέτιση αυτή των τριών βασικών ειδών ανεργίας θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε μια αναπτυσσόμενη οικονομία η ανεργία τριβής κατά ένα ποσοστό έχει ανεξάρτητο λόγο υπάρξεως και δεν επηρεάζεται από την κατεύθυνση αλλαγής της κυκλικής ανεργίας. Το ίδιο ισχύει σε μικρότερη κλίμακα και για τη διαρθρωτική ανεργία. Το ελάχιστο αυτό ποσοστό ανεργίας συνεπώς φαίνεται ότι πρέπει να αντιμετωπίζεται από τις αναπτυσσόμενες οικονομίες και τις μεγάλες γεωγραφικά χώρες σε μόνιμη βάση. Σε μικρότερα ποσοστά αυτό το «αναγκαίο κακό» συναντάται και σε μικρότερες χώρες με διάρθρωση ανάλογη με αυτή των βιομηχανικά αναπτυσσόμενων μεγάλων χωρών.

Έχει υποστηριχθεί -και δίκαια- ότι η στάθμη μιας κοινωνίας προσδιορίζεται από τη θέση των γυναικών σ' αυτήν. Σε μια ποιοτικά αναβαθμισμένη, σύγχρονη κοινωνία, συμβαδίζουν οικονομική και κοινωνική πρόοδος. Η πρόσβαση και ενεργός συμμετοχή στην οικονομία και τα δημόσια αγαθά παρέχεται εξίσου σε άνδρες και γυναίκες. Η δημοκρατική αρχή της ισότητας των ευκαιριών είναι αυτή που επιτρέπει την υλοποίηση του οράματος για τη διαβίωση των ανθρώπων σε ένα περιβάλλον κοινωνικής συνοχής, ισορροπίας και ευημερίας. Είναι γεγονός ότι παρά την ύπαρξη του νομοθετικού πλαισίου, τη θεσμοθέτηση της ισότητας και παρά την αναμφισβήτητη πρόοδο που έχει σημειωθεί, η καθημερινή ζωή αποδεικνύει ότι υπάρχουν τομείς όπου ακόμη απαιτείται μεγάλη προσπάθεια για να αποδειχθεί στην πράξη ότι η κοινωνία παρέχει ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες. Ένας από τους τομείς αυτούς είναι ασφαλώς η απασχόληση. Έτσι 40 και πλέον χρόνια από τη Συνθήκη της Ρώμης υφίστανται σημαντικές ανισότητες εις βάρος γυναικών ως προς τον μισθό, τα ποσοστά ανεργίας, το είδος εργασίας, την επαγγελματική κινητικότητα κ.λπ. Οι δείκτες που αναφέρονται στη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας δίνουν πλέον άλλη διάσταση στην πολιτική της απασχόλησης για τις γυναίκες. Η ανεργία παύει να αποτελεί ένα ψυχρό οικονομικό μέγεθος και αναδεικνύεται σε μείζον κοινωνικό πρόβλημα. Στη δεκαετία 1981-1991 η ανεργία των γυναικών αυξήθηκε κατά 171%, ως αποτέλεσμα της μαζικής εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σήμερα τον 21^ο αιώνα, οι γυναίκες αποτελούν το 58,6% των ανέργων. Στους 100 μακροχρόνια ανέργους οι 60 είναι γυναίκες. Με μικρότερο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (38,1), έχουν το υψηλότερο ποσοστό στη μακράς διάρκειας ανεργία, στις χαμηλά αμειβόμενες δραστηριότητες, έχουν πλειοψηφία στις άτυπες μορφές εργασίας, χαμηλή εξέλιξη σε θέσεις ευθύνης και κακή πληροφόρηση, γεγονός που συνδέεται άμεσα με την αδυναμία ένταξης στην αγορά εργασίας. Το ποσοστό μη αμειβομένων μελών στην οικογένεια ανέρχεται στο 28% στη χώρα μας, ενώ το ποσοστό σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες είναι κατά μέσο όρο 5%, χωρίς να υπάρχει

έλεγχος για την ασφάλιση και τις συνθήκες εργασίας. Επιβαρυντικά για τη σχέση της γυναίκας με την απασχόληση λειτουργούν τα γεγονότα του κύκλου ζωής (μητρότητα, φροντίδα ηλικιωμένων κ.λπ.) σε σχέση με τις υπάρχουσες κοινωνικές υποδομές της πολιτείας. Ο μεγάλος κίνδυνος για τη δημοκρατία και τις κοινωνίες είναι η ανεργία και η φτώχεια, η διάσπαση της κοινωνικής συνοχής, η περιθωριοποίηση μεγάλων κοινωνικών ομάδων. Ο κοινωνικός αποκλεισμός και η περιθωριοποίηση των γυναικών παύει να αφορά μόνο αυτές.

Οι φωνές για επιστροφή των γυναικών στο σπίτι σαν λύση στο γενικότερο πρόβλημα της ανεργίας στερούνται ρεαλιστικής βάσης. Οι γυναίκες μπήκαν στον χώρο εργασίας για να μείνουν και θα μείνουν. Αναζητούνται λοιπόν πολιτικές που θα διευρύνουν την απασχόληση, ώστε να χωρά άνδρες και γυναίκες. Οι γυναίκες ζητούν τη θέση τους στην κατανομή του πλούτου, της εργασίας, του χρόνου, της εξουσίας, των ρόλων. Οι γυναίκες διεκδικούν συμμετοχή στη διαμόρφωση των αποφάσεων και των στρατηγικών. Χρειαζόμαστε διεύρυνση της Δημοκρατίας για να μας χωράει άνδρες και γυναίκες. Οι γυναίκες πιέζουν την αγορά εργασίας. Έχουμε ανάγκη λοιπόν από μια κοινωνική πολιτική για την εκπαίδευση, την ασφάλεια, την υγεία, που δεν θα στηρίζεται στη γυναικεία παρουσία στο σπίτι, αλλά στην ενίσχυση και διεύρυνση του κράτους πρόνοιας. Οι εξελίξεις είναι ανατρεπτικές. Υπάρχει και φορτίο και ευθύνη που πρέπει να αναλάβουμε. Στη θέση των ρητορικών διακηρύξεων θα πρέπει να τεθεί η πολιτική δράση για την ένταξη και επανένταξη των ανέργων γυναικών στην αγορά εργασίας και στην παραγωγική διαδικασία. Ασφαλώς το γενικό οικονομικό κοινωνικό περιβάλλον και οι πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης είναι αυτά που θα επιτρέψουν στις επιμέρους πολιτικές ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης να έχουν ένα αίσιο τέλος.



ΕΛΣΤΑΤ: Στην Ελλάδα η μεγαλύτερη διαφορά στο ποσοστό ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών

Η ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα πρέπει να ενισχυθεί με συγκεκριμένες θετικές δράσεις (χρηματοδοτήσεις, χαμηλά επιτόκια, σταθερό φορολογικό σύστημα, σταθεροί όροι του παιχνιδιού). Δεν μπορούμε να κλείσουμε τα μάτια όταν το 20% του πληθυσμού είναι κάτω από τα όρια της φτώχειας. Η ύπαρξη εκατομμυρίων ανέργων στην Ευρώπη και οι πιέσεις που ασκούνται στην αγορά από τη λαθρομετανάστευση, τον ανταγωνισμό τιμών και κόστους, σε παγκόσμιο πεδίο, δεν αφήνουν περιθώρια ολιγορίας. Οι όποιες διαρθρωτικές παρεμβάσεις είναι αναγκαίες να γίνουν στη δημόσια οικονομία, πρέπει να γίνουν και είναι εξίσου αναγκαίο να υπάρξει μέριμνα για την αποφυγή παρατεταμένης περιόδου αλλαγών ή συζήτησης περί αλλαγών, ώστε να μην λιμνάζει η οικονομική ανάπτυξη. Τα μέτρα για την επίτευξη της ισότητας ευκαιριών πρέπει να ενταχθούν σ' όλους τους παραπάνω επιμέρους σχεδιασμούς και τις πολιτικές, όχι σε δευτερεύουσα και συμπληρωματική βάση, αλλά σαν υψίστη προτεραιότητα, επιβεβλημένη για διασφάλιση κοινωνικής προόδου και κοινωνικής ειρήνης. Η κατάρτιση, ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η διά βίου δυνατότητα εκπαίδευσης και η πρόσβαση στην πληροφόρηση για τις δυνατότητες απασχόλησης συνιστούν άξονες αντιμετώπισης του προβλήματος. Η στήριξη για τα άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις σε συνδυασμό με τα ωράρια εργασίας, και η βελτίωση των κοινωνικών υπηρεσιών είναι τα πρώτα αναγκαία μέτρα. Απαιτείται στήριξη στη γυναίκα. Δυνατότητα παροχής γονικής αδειάς στον πατέρα και όχι εις βάρος του δικαιώματος της γυναίκας, καθώς και δυνατότητα επέκτασής της με ασφαλιστική κάλυψη μέρους μισθού. Πλήρη κάλυψη των γυναικών που απασχολούνται στο σπίτι ή σε άτυπες μορφές απασχόλησης σαν να είναι πλήρους απασχόλησης. Κατοχύρωση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των γυναικών που καταγράφονται ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη οικογενειακών επιχειρήσεων. Αποτίμηση της γυναικείας εργασίας στο σπίτι και μελέτη επιτέλους των προϋποθέσεων που θα επιτρέψουν τη σύνταξη στη νοικοκυρά. Προσδιορισμός από επιχειρήσεις των εργασιών ίσης αξίας εκ των προτέρων, ώστε να μην παραβιάζεται η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Υγιεινή και ασφάλιση για τις γυναίκες στους χώρους δουλειάς. Υποστήριξη των γυναικών που διακόπτουν την εργασία, λόγω των γεγονότων του κύκλου ζωής, ώστε να επανενταχθούν, εφόσον το επιθυμούν, απολαμβάνοντας τη δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης. Ασφαλώς τα μέτρα κοινωνικής στήριξης δεν μπορούν από μόνα τους να αυξήσουν την απασχόληση. Η ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών, η παροχή κινήτρων για σύσταση βιώσιμων γυναικείων επιχειρήσεων, ιδιαίτερα σε αγροτικές περιοχές, η δυνατότητα χρηματοδότησης με φθινό χρήμα και πόρους των διαρθρωτικών ταμείων, εκτός από αύξηση της απασχόλησης δημιουργεί προϋποθέσεις ανάπτυξης της περιφέρειας. Επίσης αξιοσημείωτο και ενθαρρυντικό της πολιτικής αυτής είναι η χαμηλή κινητικότητα του γυναικείου εργατικού δυναμικού, γεγονός που δημιουργεί προϋποθέσεις σταθερής περιφερειακής ανάπτυξης. Θα προσέθετα τη δυνατότητα επιδότησης σε εργοδότες που προσλαμβάνουν γυναίκες σε τομείς όπου οι γυναίκες εμφανίζουν χαμηλό ποσοστό εκπροσώπησης, έκπτωση στις ασφαλιστικές εισφορές στις ίδιες εταιρείες που προσλαμβάνουν γυναίκες που θέλουν να επιστρέψουν στην εργασία τους. Το πρόβλημα της ανεργίας απαιτεί κοινωνική συναίνεση, ευαισθησία και αποτελεσματικότητα.

1.3 ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Είναι γνωστό ότι η ναυτιλία είναι μία από τις βιομηχανίες με το μικρότερο αριθμό γυναικείου εργατικού δυναμικού. Είτε ρίξουμε την ευθύνη στην παραδοσιακή νοοτροπία περί “ανδρικού επαγγέλματος” είτε 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



Μερικοί λόγοι που είναι λίγες οι γυναίκες χώρο της Ναυτιλίας:

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 (από πηγή enautilia.gr -7-logoi-pou-einai-liges-oi-ginaikes-nautikoi). 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 επιλεγθεί 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 ολόένα 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 ναυτικούς. 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 είναι 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 για τις 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 στο να γίνουν ναυτικοί.

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 δραστικά 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

2.1 Η ΠΡΩΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ



Mary Caroline (Parker) Converse (1872-1961), γνωστή και ως Captain Mary Parker Converse, ήταν η πρώτη γυναίκα που ανέθεσε η αμερικανική εμπορική ναυτιλία (USMM). Η Mary Caroline Parker γεννήθηκε στο Malden της Μασαχουσέτης το 1872. Η Mary Caroline Parker ήταν κόρη της Άννας Ελισάβετ (Gilmore) Parker και John H. Parker, ένας σεβαστός διάκονος της Πρώτης Βαπτιστικής Εκκλησίας του Μάλντεν και ένας επιτυχημένος κατασκευαστής υποδημάτων που ήταν ένας γραμμικός απόγονος ενός. Ο πατέρας της ήταν επίσης στενός φίλος του πρώτου δημάρχου της πατρίδας του Malden, του εκατομμυριούχου Elisha S. Converse .

Εκτοπισμένος και μορφωμένος στο Malden, προχώρησε μέχρι το γυμνάσιο πριν αποφασίσει να εγκαταλείψει για να παντρευτεί στην Πρώτη Εκκλησία Βαπτιστών στις 2 Δεκεμβρίου 1891 με πάνω από 1700 επισκέπτες από Malden, Boston. Ο νέος σύζυγός της, Harry Elisha Converse (1863-1920), ο οποίος ήταν ένας φλογερός ναυτικός και ιδιοκτήτης του Eugenie, ήταν γιος των στενών φίλων του πατέρα του, της Mary E. Converse και του Αξιότιμου Ελισέ Λοϊντ. Όπως και ο πατέρας του, ο οποίος ήταν πρόεδρος της εταιρίας καουτσούκ της Βοστώνης (αργότερα γνωστός ως καουτσούκ των ΗΠΑ), ο Χάρι Κόνβερς εργάστηκε για την ίδια εταιρεία και δραστηριοποιήθηκε επίσης πολιτικά, έχοντας ήδη εκλεγεί στο συμβούλιο του Malden κατά τη διάρκεια του γάμου του σε Mary Parker.

Μετά από δύο γαμήλια ταξίδια - τον Δεκέμβριο του 1891 στο Ντιτρόιτ και το Σικάγο , που περιελάμβανε περιηγήσεις στα εργοστάσια παπουτσιών της μεσοαστικής οικογένειάς τους και το δεύτερο κρουαζιερόπλοιο την άνοιξη του 1892 επί του γερμανικού στρατού, εγκαταστάθηκαν στην έγγαμη ζωή στο αρχοντικό τους Malden. Μαζί, το ζευγάρι δέχτηκε την άφιξη πέντε παιδιών: ο γιος του Ελισσαϊάν Εντίνς (1894-1985), ο οποίος γεννήθηκε στις 6 Ιουλίου 1894. η κόρη Μαργαρίτα (1896-1981), η οποία ήταν γνωστή ως "Peggy"? ο γιος Roger Wolcott (1900-1970), ο

οποίος ήταν γνωστός ως "Govie". κόρη Μαρία (1902-1940) και ο γιος Parker (1897-1865), ο οποίος ήταν γνωστός ως "Rip".

Το 1896 ο σύζυγός της αγόρασε το γιοτ των 900 τόνων, την Πηνελόπη. Την επόμενη χρονιά προήχθη στην θέση αντιπροέδρου με την εταιρία καουτσούκ από τη Βοστώνη. Μέχρι το 1898, ο σύζυγός της συμμετείχε σε επιχείρηση εντελώς διαφορετικής λωρίδας. Κίνησε να πουλήσει το αγαπημένο του γιοτ Penelope στο αμερικανικό ναυτικό, καθώς το έθνος του εισήλθε στον ισπανικό-αμερικανικό πόλεμο, διορίστηκε στη συνέχεια ως συνταγματάρχης και γενικός διευθυντής της εθελοντικής πολιτοφυλακής της Μασαχουσέτης από τον κυβερνήτη Roger Wolcott το 1901.

Ο σύζυγός της στις 8 Δεκεμβρίου 1920, η Mary Converse μετακόμισε στο Ντένβερ του Κολοράντο το 1923 και πέρασε τα επόμενα 20 χρόνια συμβάλλοντας στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων του στο Ντένβερ, υποστηρίζοντας μια ποικιλία πολιτικών, άλλες κοινοτικές οργανώσεις, συμπεριλαμβανομένης της Συμφωνικής Ορχήστρας του Ντένβερ. Κάποια στιγμή μετά από αυτή την κίνηση, η Mary Converse παρακολούθησε την Αμερικανική Ακαδημία Εμπορικής Ναυτιλίας στο Kings Point της Νέας Υόρκης, όπου κέρδισε άδεια πιλότου δεύτερης κατηγορίας, σύμφωνα με τον ιστορικό Andrew Zimmerman. Το 1938, ζήτησε από τους ηγέτες της Αμερικανικής Εμπορικής Ναυτιλίας να ανανεώσει την άδεια λειτουργίας της και έθεσε ως στόχο την εκπλήρωση των απαιτήσεων της USMM. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου άρχισε μια "διαχρονική γοητεία με την πλοήγηση".

Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που συνδέονται με την εκ νέου χορήγηση άδειας, υποχρεώθηκε να ανακτήσει τα σκέλη της θάλασσας. Έτσι, στις 2 Φεβρουαρίου 1938, προσχώρησε στο πλήρωμα του φορτηγού της Νότιας Αφρικής SS Henry S. Grove και βελτίωσε τις δεξιότητες πλοήγησης ως 4ος σύντροφος και πιλότος εξάσκησης ενώ έφτασε από το Τρινιτάντ στο Κέιπ Τάουν. Στη συνέχεια συνέχισε την εκπαίδευσή της στην ίδια θέση με το φορτηγό SS *Lewis Luckenbach*. Αναχωρώντας τον Ιούνιο του 1939, έφυγε από το Μπρούκλιν, τη Νέα Υόρκη στο Σαν Φρανσίσκο της Καλιφόρνιας μέσω της διώρυγας του Παναμά, και έγινε όλο και πιο έμπειρος στην ουράνια ναυσιπλοΐα. Η οδήγηση από το Σαν Φρανσίσκο στο Σιάτλ της Ουάσιγκτον επιβιβάστηκε στην SS Dell Wood στις 15 Ιουλίου και προσέλαβε την περαιτέρω εκπαίδευση καθ' οδόν προς την Αλάσκα. Εκτός από την καταγραφή 33.700 μίλια κατά τη διάρκεια τεσσάρων ταξιδιών για μια τριετή περίοδο, είχε επίσης εγγραφεί στο Τεχνικό Ινστιτούτο της Ουάσιγκτον στο Σιάτλ. Κερδίζοντας τον τίτλο "πλοίαρχος ατμού και μηχανοκίνητα σκάφη οποιασδήποτε ολικής χωρητικότητας σε οποιοδήποτε ωκεανό - σκάφη μόνο", έγραψε ιστορία, γίνεται η μόνη γυναίκα που κερδίζει χαρτιά καπετάνιου στην Αμερικανική εμπορική ναυτιλία. " *Ο Ημερήσιος Αετός Μπρούκλιν* ανέφερε σχετικά με το επίτευγμά της ως εξής:

Το CAPTAIN συνάδει με την κ. Mary P. Converse, τη Ματρόν της κοινωνίας της Ντένβερ, κατέχει με υπερηφάνεια το πιστοποιητικό που την καθιστά καπετάνιο για να αποδείξει ότι η θέση της γυναίκας βρίσκεται στη γέφυρα καθώς και στα μαγειρεία. Επέστρεψε από το τελευταίο της ταξίδι προνομιούχα να αποκαλεί τον εαυτό της "Captain Mary P. Converse" με ένα πιστοποιητικό που βεβαιώνει το γεγονός ότι μπορεί "να πλοηγεί ατμού και μηχανοκίνητα σκάφη οποιασδήποτε ολικής χωρητικότητας στα ύδατα οποιοδήποτε ωκεανού. από την αμερικανική υπηρεσία ατμού, το Υπουργείο Εμπορίου των ΗΠΑ, με βαθμολογία 99, μετά από μελέτη 6

εβδομάδων. Η 67χρονη Captain Mary, γιαγιά πλέον έφτασε στο Σιάτλ με θαλάσσια υπηρεσία ως τέταρτος συνεργάτης σε φορτηγό από τη Νέα Υόρκη. Η ναυσιπλοΐα από τη Νέα Υόρκη στο Σιάτλ, από την αφρικανική ακτή στα ανατολικά μέχρι την Αλάσκα στα βόρεια, έχει κάνει τα θαλάσσια ταξίδια της σε 3 χρόνια με τα διαλείμματά της, στα 100.000 μίλια έχει υπολογίσει ότι έχει ταξιδέψει στις θάλασσες, η κ. Converse δήλωσε ότι ποτέ δεν ήταν ναυτικός. Το ενδιαφέρον της για την ναυσιπλοΐα χρονολογείται από την εποχή που με το σύζυγό της (τον αείμνηστο Harry E. Converse) έφευγε με το σκάφος του και μετά το θάνατό του μετακόμισε στο Ντένβερ, δημιούργησε ένα σπίτι και ανέλαβε ηγεσία ip σε κοινωνικές και μουσικές υποθέσεις. Στο πίσω μέρος του μυαλού της, ωστόσο, ήταν σκέψεις της θάλασσας.

Για κάποιο χρονικό διάστημα θα παραμείνει στο Ντένβερ, κάνοντας το καλύτερο για να προσελκύσει νέους της περιοχής του Rocky Mountain για τη σημασία της εμπορικής θάλασσας και να τους παροτρύνει να αποδεχθούν την πρόκληση της θάλασσας. "Αυτή είναι μια ξεκάθαρη ευκαιρία να υπηρετήσουμε τη χώρα", είπε, "σε αυτή την ώρα αναταραχής και μελλοντικής αβεβαιότητας". Όταν είναι κατ'οίκον, η Captain Converse μετατοπίζει συμφέροντα. Από τη ναυτιλία μετατρέπεται σε μουσική σύνθεση και πρόσφατα ολοκλήρωσε ένα sextet για χορδές που αναμφισβήτητα θα παίξουν σε μια από τις τακτικές της "βραδιές στο σπίτι".

Η κ. Mary Parker Converse, η μόνη γυναίκα που κρατά χαρτιά καπετάνιου στο εμπορικό πλοίο των Ηνωμένων Πολιτειών. Ένας ναυτικός περισσότερο από τη ζωή της, η Captain Converse είχε ζήσει στο οικογενειακό ράντσο στο Camarillo της Καλιφόρνιας για τα τελευταία τέσσερα χρόνια. Πέρασε τέσσερις μήνες το 1940, καταγράφοντας το Νότιο Ειρηνικό, τον Ινδικό Ωκεανό, το Κανάλι του Παναμά και τα νερά της Αλάσκας για να κερδίσει την βαθμολογία του καπετάνιου. Από το 1957 έως το 1960, η επικεφαλής Mary Converse κατείχε τη θέση ερευνητικού συνεργάτη στο Παρατηρητήριο Υψηλού Υψόμετρου, τιμητική θέση που της απονεμήθηκε από το διοικητικό συμβούλιο του οργανισμού, σε αναγνώριση της πολύχρονης και αποτελεσματικής υποστήριξής της. Το 1961, μια αίθουσα σεμιναρίων, συνεδρίων αφιερώθηκε προς τιμήν της στην εγκατάσταση του ΗΑΟ στο Ντένβερ. Όταν μεταφέρθηκαν οι επιχειρήσεις ΗΑΟ στο Boulder του Κολοράντο, αφιερώθηκε σε αίθουσα σεμιναρίων / συνεδρίων προς τιμήν της εκεί - στον νέο νότιο πύργο της ΗΑΟ. Η Captain Converse πέθανε σε ηλικία 89 ετών το Σάββατο σε νοσοκομείο στο Oxnard.

2.2 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ Α΄

Το καμάρι όλων των γυναικών που ασχολούνται με τη θάλασσα ή ασχολήθηκαν στο παρελθόν είναι τα πρόσωπα και τα ονόματα που ακολουθούν. Γιατί είναι εκείνες οι γυναίκες (οι Ελληνίδες και όχι μόνο) που έφτασαν στο βαθμό του Α' πλοίαρχου. Η καλύτερη και ζωντανή απόδειξη προς κάθε κατεύθυνση ότι ΝΑΙ, οι γυναίκες μπορούν να φτάσουν στο ψηλότερο σκαλί του βάρου στην ιεραρχία του πλοίου. Και όχι μόνο να εργαστούν ως ναυτικοί στο καράβι αλλά και να το κυβερνήσουν, και που ακόμη και τώρα μερικοί το αμφισβητούν.

Η επιτυχία αυτών των γυναικών, με βαθμό Α' πλοίαρχου, είναι που καθιστά αβάσιμους τους δισταγμούς κάποιων να ανοίξουν την πόρτα σε γυναίκες που θέλουν να κάνουν καριέρα στη θάλασσα. Αυτά μπορούσαν κάποτε να τα λένε με το πρόσχημα πως το επάγγελμα ήταν αντρικό. Όταν δεν είχε υπάρξει ακόμη γυναίκα που να καταφέρει να πάρει το δίπλωμα του Α' πλοίαρχου.



cpt Μαριάννα Μαρούδα -ΑΔΣΕΝ Πλοίαρχων Πειραιά 1979 - 1981

Για πρώτη φορά λειτούργησε δημόσια σχολή πλοίαρχων γυναικών στην Ελλάδα, το 1979. Η Cpt **Μαριάννα Μαρούδα** είναι η πρώτη Ελληνίδα συνταξιούχος πλοίαρχος (από το 2011), τουλάχιστον από εκείνες που σπούδασαν σε Δημόσια Σχολή Πλοίαρχων. Κυβέρνησε ποντοπόρα πλοία, δίδαξε σε ΑΕΝ και υπήρξε και διευθύντρια σπουδών.

Η Cpt Μαριάννα Μαρούδα αποτελεί πρότυπο. Κι ας έχουμε και άλλες καπετάνισσες που έφτασαν να πλοιαρχήσουν. Η Μαριάννα δεν πέτυχε μόνο αυτό. Κατάφερε και μεταπηδώντας στη ναυτική εκπαίδευση να κατακτήσει και το πόστο της διεύθυνσης Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού, στις Οινούσες. Την Αινούσα, όπως αποκαλεί η ίδια το νησί, και που είναι και τόπος καταγωγής του συζύγου της,

πλοίαρχος και εκείνος αλλά και αθώο θύμα της τόσο δύσκολης δουλειάς και των υπεράνθρωπων προσπαθειών που καλείται ένας καπετάνιος να φέρει σε πέρας. Η Μαριάννα κατάφερε και στο χτύπημα αυτό της μοίρας να σταθεί καπετάνισσα με τα όλα της. Να δαμάσει κι αυτόν τον φουρτουνιασμένο ωκεανό, τον χίλιες φορές πιο άγριο από εκείνον που έχει να θυμάται ότι συνάντησε συνταξιδεύοντας με τον άντρα της επί δύο συνεχόμενα έτη στο ίδιο καράβι και έχοντας οι δυο τους μοιράσει τους ρόλους πλοίαρχου και υποπλοίαρχου ανά εξάμηνο. Γιατί εκείνος έτσι το θέλησε, αναγνωρίζοντας την αξία της γυναίκας του να την έχει και καπετάνιο στο καράβι του.

Βρήκε λοιπόν η Μαριάννα τη δύναμη να σταθεί και πάλι στα πόδια της, να μεγαλώσει το μονάκριβο παιδί τους, αλλά και να πραγματοποιήσει ως διευθύντρια της AEN Οινουσσών μια λαμπρή σταδιοδρομία, παράδειγμα προς μίμηση από κάθε πλευρά. Ως μάνα αγκάλιασε τους εκεί σπουδαστές και σπουδάστριες. Και αγωνίστηκε ως λέαινα να τους εξασφαλίσει καράβι για το εκπαιδευτικό τους ταξίδι. Την ίδια ώρα που πολλοί άλλοι αδιαφορούν και περιορίζονται στα τυπικά τους καθήκοντα.

"Δε ζητούσα να τους ναυτολογήσουν, έπαιρνα ως διευθύντρια σχολής τηλέφωνο στις εταιρείες και απαιτούσα να τους προσλάβουν", που τώρα πια, μη έχοντας θεσμική θέση, δεν μπορεί πλέον να πράξει το ίδιο. Να βοηθήσει τους εκατοντάδες δοκίμους που δε βρίσκουν πλοίο και κινδυνεύουν ακόμη και να διαγραφούν από τις AEN, όπως δυστυχώς προβλέπεται από τον κανονισμό σπουδών. Με το σπαθί της και μόνο έφτασε εκεί που έφτασε. Και δεν έμαθε να παρακαλά για όσα είναι αυτονόητα και δίκαια. Με το κεφάλι πάντα ψηλά και βλέμμα και φωνή που σε καθηλώνουν!



Κι ακόμη και τώρα, όντας συνταξιούχος, δεν παύει να νοιάζεται για τον κλάδο και τους νέους που σπουδάζουν πλοίαρχοι. Εδώ και καιρό σθεναρά στηρίζει την προσπάθειά μας να ενώσουμε σε ομάδα όλες τις γυναίκες ναυτικούς, δίνοντας απλόχερα τη βοήθειά της με τις συμβουλές της, τις γνώσεις της και την εμπειρία της. Αλλά και μαλώνοντας τρυφερά όπου και όταν χρειάζεται. Για ολισθήματα και λαθεμένες συμπεριφορές. Γιατί η Μαριάννα δεν έχει μάθει να μασάει το λόγο της

ούτε να χαϊδεύει αυτιά. Λέει πάντα τα σύκα σύκα και τη σκάφη σκάφη. Πάντα όμως με σεβασμό στην προσωπικότητα του άλλου και ευγένεια. Διδάσκοντας και έτσι πώς πρέπει να είναι ο αληθινός πλοίαρχος! Ποια είναι τα χαρίσματα ενός ηγέτη ανθρώπων.



Cpt Βάσω Κονιδάρη

Η **κ. Κονιδάρη** είναι πλοίαρχος και μάλιστα σε ένα πλοίο που μεταφέρει ανθρώπους. Η ευθύνη όμως έστω και για μια ανθρώπινη ζωή στη θάλασσα είναι τεράστια. Και όταν η θάλασσα είναι το Αιγαίο και όταν το διασχίζεις με ένα караβάκι σαν την Παναγία τη Σπηλιανή, τότε κίνδυνος δεν είναι μόνο θεωρητικός. Φανταζόμαστε ότι συχνά εκεί μέσα θα επικαλέστηκαν τη συνονόματη του πλοίου. Η ιδέα της μπήκε από τα 16 της. Γεννημένη στη Λευκάδα και με ναυτικό σόι, κάποια στιγμή κατάλαβε να ξεχειλίζει μέσα της η αγάπη για τη θάλασσα. Έτσι αποφάσισε αντί για το κανονικό λύκειο, να φοιτήσει σε ναυτικό. Σπούδασε στο ναυτικό λύκειο Ιθάκης, αποφοίτησε το 1984. Τα καλοκαίρια μάλιστα φρόντιζε να αποκτήσει εμπειρία ταξιδεύοντας με τα Μεντιτεράνια του Καραγιώργη στη γραμμή Ελλάδα - Ιταλία. Αργότερα, το 1988, ο δρόμος της την οδήγησε και στα ποντοπόρα. Εκεί πέρασε δια πυρός και σιδήρου. Η εταιρεία είχε δώσει την εντολή να της αλλάξουν τα φώτα. Ο πλοίαρχος φρόντισε να το κάνει πράξη. Από την εφημερίδα της Χίου, Αλήθεια, μεταφέρουμε σχετικό απόσπασμα από συνέντευξής της:

Παράθεση :

"... με έβαλαν σε συγκεκριμένο χρόνο να κουβαλάω τσουβάλια τσιμέντο στον ώμο ή βαρέλια των 200 λίτρων, άδεια βέβαια. Μου ζητούσαν να τα κουβαλάω στα χέρια ψηλά, να μην τα ακουμπάω κάτω, επίσης να μην κάνω θόρυβο γιατί κοιμόντουσαν οι άλλοι, και να τα ανεβάζω 3 πατώματα από τις σκάλες συνέχεια. Ήταν 70 βαρέλια. Επίσης μια άλλη φορά με κρέμαγαν εν πλω έξω από το πλοίο για να κάνω ηλεκτροματσάκονο. Κάτι που ήταν και επικίνδυνο."

"... Ήταν ένα ταξίδι στο Χονγκ-Κονγκ. Κάναμε δεξαμενισμό με ένα φορτηγό και πέρασε κυκλώνας πάνω από το λιμάνι και από το πλοίο με ταχύτητα 220 χλμ την ώρα! Σε όλο το λιμάνι επικρατούσε χαλασμός από τις πέντε τα ξημερώματα έως τις

12 το μεσημέρι. Ο κυκλώνας τα ξήλωνε όλα στο πέρασμά του. Εγώ τότε ήμουν υποπλοίαρχος, όλες αυτές τις ώρες ήμουν δεμένη στην πλώρη με μια χοντρή μπαρούμα. Εγώ κι ο λοστρόμος ήμασταν δεμένοι εκεί για να βλέπουμε την καδένα και να αναφέρουμε στον πλοίαρχο ώστε να βοηθάει με τις μηχανές. Αυτή ήταν η δυσκολότερη στιγμή μου.

ΕΡ: Φοβηθήκατε, σας πέρασε έστω και στιγμιαία η σκέψη ότι μπορεί να πλησίαζε το τέλος;

ΑΠ: Εκείνη τη στιγμή, όταν συμβαίνει κάτι σοβαρό, δεν υπάρχουν περιθώρια να σκεφτεί κανείς τι θα γίνει μετά. Εκείνη τη στιγμή προσπαθεί κάποιος να βοηθήσει την όλη κατάσταση. Δεν υπάρχει σκέψη για το αν «θα ζήσω ή θα πεθάνω». Εκείνο που σε απασχολεί είναι το τι θα κάνω για να βοηθήσω το πλοίο και να μην πάθουμε ζημιά."

ΚΑΤΑΚΤΩΝΤΑΣ ΚΙ ΑΥΤΟ ΤΟΝ... ΑΝΔΡΙΚΟ ΡΟΛΟ

Και καπετάνιο... γυναίκα

ΑΠΕΚΤΗΣΕ ΣΤΙΣ 6 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΣΑΚΟΥ

ΟΝΟΜΑΖΕΤΑΙ **Υακίνθη Τζανακάκη** και όπως μαρτυρά και το επώνυμό της είναι Κρητική. Τι το ιδιαίτερο έχει; Από τις 6 Οκτωβρίου 2011 είναι πλοίαρχος –δηλαδή καπετάνισσα- στο δεξαμενόπλοιο της εταιρείας Τσάκου «Ανδρομέδα». Το πλοίο, κατασκευής 2007, 37 χιλιάδων τόνων, μήκους 183 μέτρων και βυθίσματος 8, υπό ελληνική σημαία, ξεκίνησε από το λιμάνι της LAVERA στη Γαλλία την 6η του μήνα και χθες έφτασε στο SARROCH της Σαρδηνίας.
Η Υακίνθη δουλεύει στην πιο πάνω εταιρεία από το 2007 και προφανώς ταξιδεύει πολύ περισσότερα χρόνια για να καταφέρει να γίνει Πλοίαρχος.

→ ΣΕΛΙΔΑ 12



Cpt Υακίνθη Τζανακάκη

Ονομάζεται **Υακίνθη Τζανακάκη** και όπως μαρτυρά και το επώνυμό της είναι Κρητική. 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. Τι το ιδιαίτερο έχει; Από τις 6 Οκτωβρίου 2011 είναι πλοίαρχος –δηλαδή καπετάνισσα- στο δεξαμενόπλοιο της εταιρείας Τσάκου «Ανδρομέδα». Το πλοίο, κατασκευής 2007, 37 χιλιάδων τόνων, μήκους 183 μέτρων και βυθίσματος 8, υπό ελληνική σημαία, ξεκίνησε από το λιμάνι της LAVERA στη Γαλλία την 6η του μήνα και χθες έφτασε στο SARROCH της Σαρδηνίας.

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 βαρεθείς» 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 αρμονία 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.



Cpt Νίκη Σκέντζου

Η ΝΙΚΗ ΣΚΕΝΤΖΟΥ μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα έγινε γνωστή σε όλο το κόσμο, αποτελώντας "μήλο της έριδος" μεταξύ μεγάλων ναυτιλιακών εταιρειών. Κόρη του Γρηγορίου Σκέντζου, από τα Βραχυνέικα, μεγάλωσε δίπλα στη θάλασσα και από μικρή άρχισε να την γοητεύει. Μετά τις σπουδές προσπάθησε να μπαρκάρει, αλλά οι πόρτες ήταν "κλειστές". "Μικρόσωμη και λεπτή καθώς είμαι, δεν πείθω κανένα. Το παρουσιατικό μου γεννούσε αμφιβολίες για τις δυνατότητές μου. Έτσι όλοι με κοροϊδεύανε και μου 'λέγαν: "Πέρασε μία άλλη φορά". Εγώ όμως πείσμωνσα. Και ώρισα στον εαυτό μου ενός χρόνου προθεσμία για να τα καταφέρω. Μια μέρα επισκέφτηκα τη κυρία Καβουνίδου, μια δραστήρια γυναίκα και την έπεισα να μπαρκάρω. Η κυρία Καβουνίδου κατάλαβε τη δίψα μου και έδειξε κατανόηση. Έτσι ανέλαβα να ναυτοπαιδα στο κρουαζιερόπλοιο "ΑΔΩΝΙΣ" όπου έμεινα 6 μόνο ημέρες. " Μετά ανέλαβε υπηρεσία στα πλοία "ΚΕΝΤΑΥΡΟΣ" και "ΓΑΛΛΕΙΑΣ". Ταξίδεψε δύο φορές στην Αμερική και έκανε το γύρο της Αφρικής. Αργότερα εξελίχθηκε σε ανθυποπλοίαρχο υπηρετώντας στο "ΖΟΥΠΕΡ" . Τον Μάιο του 1975 πήρε τη μεγάλη απόφαση: "Νίκη, είπα, τώρα έχουν σειρά τα φορτηγά. Το εκμυστηρεύτηκα στους φίλους μου. "Τρελή είσαι!", μου είπαν. "Δεν μπορείς εσύ στα φορτηγά. Θα σε φάνε". Απάντησα: "θα νικήσω" Και νίκησα". Τα κατάφερε με το πείσμα της και το Νοέμβριο του 1975 μπάρκαρε με το "ΑΙΓΥΠΤΟΣ" ως ανθυποπλοίαρχος. Έκανε δύο δοκιμαστικά ταξίδια με εξωορίες και ξενύχτια. Κατέληξε στο "ΕΛΛΗΝΙΚ ΤΟΡΤΣ" όπου ανέλαβε πλοίαρχος για πρώτη φορά. Δε τη φοβίζει όμως η θάλασσα: " Συνάντησα φουρτούνες, αλλά αυτές μου προσφέρουν την ίδια χαρά που μου προσφέρουν και τα καλά ταξίδια. Τη θάλασσα τη λατρεύω ακόμα κι όταν είναι φουρτουνιασμένη. Σε ώρες που το καράβι κλυδωνιζότανε, οι άλλοι σταυροκοπιόντουσαν. Εγώ όμως τους έδινα κουράγιο. "



Cpt Κατερίνα Θερμού

Η **Κατερίνα Θερμού** κατάγεται από την Παλαιοκατούνα της Λευκάδας, ένα χωριουδάκι 50 κατοίκων κοντά στο Νυδρί και έχει άλλες δύο αδελφές. Ήταν κάτι σαν οικογενειακή παράδοση. Το ξεκίνησε ο παππούς της, ακολούθησε ο πατέρας της, και συνεχίζει και εκείνη. Φαίνεται ότι το «μικρόβιο» είναι κληρονομικό. Τελείωσε το λύκειο και πέρασε στην σχολή εμποροπλοιάρχων στον Ασπρόπυργο. (ΑΕΝ) όπου και τέλειωσε τον Ιούνιο του 2004. Μιλάει Αγγλικά και Ιταλικά. Δόκιμος ακόμα στην σχολή στα 19 της ξεκίνησε τα ταξίδια με το τελευταίο οχηματαγωγό των Μινωικών Γραμμών Αγ.Γαλήνη Πειραιάς -Ηράκλειο. Συνέχισε στην ίδια εταιρεία στην γραμμή Πάτρα-Αγκόνα με το Ευρώπη Παλλάς. Στην συνέχεια δέχτηκε με μεγάλη της χαρά προτάσεις για πλοία του τόπου της. Ικαρος, Παλλάς και Ιόνια Πρίνσες, έτσι λοιπόν της δόθηκε η ευκαιρία να δουλέψει κοντά στους δικούς της.



Cpt Kate McCue

Η **Kate McCue** (γεννημένη το 1977 ή το 1978) 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 πλοιάρχου 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 40χρονη 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. Δεκαεννέα 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”

2.3 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ Α΄

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

Η **Juliana** εργάζεται ως Α μηχανικός σε ένα πετρελαιοφόρο. Όντας μητέρα ενός 16χρονου 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.



Juliana - Α μηχανικός 2014

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 31 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 5 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 16χρονη 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.



Μαστρό Θεανώ Σιλελόγλου - Α Μηχανικός 2018

Ο λόγος για τη **Θεανώ Σιλελόγλου**, την πρώτη γυναίκα Α' Μηχανικό στην Ελλάδα την οποία εμπιστεύτηκε η Hellenic Seaways και μάλιστα στο ΝΗΣΟΣ ΜΥΚΟΝΟΣ και στο γνωστό, δρομολόγιο Καβάλα-Πειραιάς κι αντίστροφα, με την εταιρία να δείχνει εμπράκτως ότι «προσφέρει ίσες ευκαιρίες στο σύνολο των εργαζομένων της, στοιχείο που αποτελεί μέρος της εταιρικής της κουλτούρας», όπως αναφέρεται και στη σχετική ανακοίνωση.

Η **Θεανώ Σιλελόγλου** γεννήθηκε 2 Μαρτίου το 1988 στην Καστοριά και μεγάλωσε στην Θεσσαλονίκη. 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 ΑΕΝ στην τηλεόραση που την παρακίνησε να δώσει εξετάσεις για την σχολή. 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 31χρονη.



Μαστρό Θεανώ Σιλελόγλου - Α Μηχανικός 2018

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 .Η Θεανώ Σιλελόγλου ανήκει στο ανθρώπινο δυναμικό της Hellenic Seaways από το 2010, όπου ξεκίνησε την

σταδιοδρομία της ως Γ' Μηχανικός στο πλοίο ΝΗΣΟΣ ΜΥΚΟΝΟΣ. Όπως σημειώνεται στην ανακοίνωση της εταιρίας: «Σταδιακά οι ικανότητες, καθώς και η γενικότερη συνεισφορά της στην εταιρεία, φάνηκε να αναγνωρίζονται μέσω της πρώτης της προαγωγής σε Β' Μηχανικό το 2013. Η εταιρεία εμπιστεύτηκε τη Θεανώ Σιλελόγλου προσφέροντάς της μία νευραλγική θέση στον τομέα της αναβαθμίζοντάς την τον Μάρτιο 2018 σε Α' Μηχανικό.

«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 άνογη 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.

Πρακτικές, όπως αυτή της Hellenic Seaways και πρωτοβουλίες, όπως το πρόγραμμα του Διεθνούς Οργανισμού Ναυτιλίας για την Ενσωμάτωση των Γυναικών στη Ναυτιλία, συμβάλλουν καταλυτικά στην επαναπροσέγγιση του ζητήματος αυτού και στην δημιουργία ενός περιβάλλοντος, που η επαγγελματική εξέλιξη στα ναυτιλιακά επαγγέλματα δεν θα εξαρτάται από το φύλο, δίνοντας το παράδειγμα στον κλάδο της ακτοπλοΐας.

2.4 Η ΠΡΩΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ειρήνη Αργύρη, η αντιπλοίαρχος που έγινε η πρώτη γυναίκα κεντρική Λιμενάρχης. Από τη Λευκάδα στο τμήμα Χημικών Μηχανικών του Μετσόβιου Πολυτεχνείου και μετά στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών του τμήματος μηχανολόγων - μηχανικών του ίδιου ιδρύματος.



Η Ειρήνη Αργύρη/ Φωτογραφία ΑΠΕ ΜΠΕ

Ο δημόσιος τομέας έλεγε πως δεν την ένοιαζε, ένοιαζε όμως τη μητέρα της το ότι, όπως έδειχναν τα πράγματα, δεν θα παντρευόταν. Κάπως έτσι έκανε τα χαρτιά της για το Λιμενικό Σώμα. Και κάπως έτσι ξεκίνησε μια καριέρα που 16 χρόνια μετά οδήγησε στη θέση του κεντρικού Λιμενάρχη της Χίου. Ο λόγος για την αντιπλοίαρχο του Λιμενικού Σώματος Ειρήνη Αργύρη. Την πρώτη στην ιστορία του στρατιωτικής δομής και λειτουργίας, Λιμενικού Σώματος, γυναίκα κεντρική Λιμενάρχη.

Μητέρα μιας 15χρονης μαθήτριας της Γ Γυμνασίου από τον ερχόμενο Σεπτέμβριο, της Έλλης, η αντιπλοίαρχος Αργύρη μιλά για τη μεγάλη της αγωνία. Να κρατήσει την λεπτή ισορροπία που πρέπει να έχει ανάμεσα στα καθήκοντα της ως μάνα και στα καθήκοντα της στο τιμόνι ενός μεγάλου Λιμεναρχείου, σε ένα δύσκολο σημείο της πατρίδας, την ακριτική Χίο, Στα πρώτα λέει πως τα καταφέρνει, αφού η Έλλη έχει εδώ και καιρό συνηθίσει την αίσθηση του καθήκοντος που διέπει τη ζωή της μητέρα της. «Αν η Έλλη δεν είχε αποδεχτεί αυτό που είμαι εγώ δεν θα μπορούσα να είμαι αυτό που είμαι» λέει στο ΑΠΕ ΜΠΕ η κ. Αργύρη. Και τι είναι; «Αξιοματικός του Λιμενικού Σώματος με οδηγό ζωής το ήθος, την αξιοπρέπεια, την ευρύτητα αντίληψης, το σεβασμό στον πολίτη και στα ανθρώπινα δικαιώματα» υποστηρίζει. Και συμπληρώνει «ότι δηλαδή με χαρακτηρίζει σαν άνθρωπο, εργαζόμενο, ένστολη πολίτη».

Η κ. Αργύρη υπηρετεί στη Χίο εδώ και 13 χρόνια. Τα τελευταία δυο χρόνια σαν υπολιμενάρχης και από τα μέσα του περασμένου Ιουνίου από τη θέση του κεντρικού Λιμενάρχη. Σε ένα νησί συνώνυμο της ναυτοσύνης, με πολλούς εφοπλιστές να κατάγονται από εκεί «πράγμα που μεταφράζεται και σε βοήθεια λόγω της ανιδιοτελούς και χαμηλών τόνων προσφοράς αυτών των ανθρώπων». Θεωρεί πως τα κατάφερε γιατί είναι πειθαρχημένη, χαμηλών τόνων «αλλά και τυχερή». Στην καριέρα της οι άνδρες συνάδελφοι της, την αντιμετώπισαν με σεβασμό. Δούλεψε μαζί τους στην πρώτη γραμμή, ταξίδεψε με σκάφη γιατί ήθελε να ζήσει από κοντά ότι θα καλείτο να διαχειριστεί ίσως κάποια στιγμή, από το γραφείο.

«Τα καταφέρατε; Ήταν δύσκολα όλα αυτά για μια γυναίκα;» τη ρωτάμε. «Πιστεύω πως ναι, τα κατάφερα» απαντά. Και αμέσως συμπληρώνει. «Και δεν είχε να κάνει με το ότι είμαι γυναίκα αλλά με το ότι είμαι απόλυτα πειθαρχημένο άτομα». Η συζήτηση πάει όπως είναι αναμενόμενο στην ανθρωπιστική - προσφυγική κρίση που ζει και η Χίος μαζί με τα άλλα νησιά του ανατολικού Αιγαίου. «Ήταν σταθμός στην καριέρα μου και στη ζωή μου όλη αυτή η κατάσταση» λέει. «Θυμάμαι τον Απρίλιο του 2015, με ροές 1000 ατόμων, να επιχειρούμε με συναδέλφους από το πρωί ως το βράδυ με γάντια και μάσκες. Να καταγράφουμε αφίξεις. Τη μια μετά την άλλη. Δεν μπορούσαμε να καταλάβουμε πώς έγινε ετούτο που ζούσαμε και αναρωτιόμασταν πότε θα τελειώσει. Συνηθίσαμε. Προσπαθήσαμε και συνεχίζουμε να προσπαθούμε όλοι οι συνάδελφοι, άνδρες και γυναίκες, να τα καταφέρουμε. Να μην έχουμε θύματα, να μη ξεβράζει η θάλασσα μας νεκρούς.»



Η Ειρήνη Αργύρη/ Φωτογραφία ΑΠΕ ΜΠΕ

Η αντιπλοίαρχος Αργύρη δηλώνει στο ΑΠΕ-ΜΠΕ πως τα βράδια δεν την ξυπνάνε εικόνες νεκρών ναυαγών προσφύγων. «Δόξα τω Θεώ» η Χίος δεν είχε να αντιμετωπίσει τέτοια περιστατικά. Κοιμάται όμως με την αγωνία η ίδια και η υπηρεσία της να τα καταφέρει στις δύσκολες καταστάσεις που ακόμα καλείται να διαχειριστεί. «Τρία χρόνια τώρα, λέει, έζησα μοναδικές στιγμές. Συγκινήθηκα και θύμωσα. Συγκινήθηκα όσο ποτέ. Και θύμωσα όσο ποτέ. Ήταν μοναδική εμπειρία ζωής για όλους μας όλα ετούτα. Και τα διαχειριστήκαμε όλοι μαζί αποφεύγοντας τις συγκρούσεις. Υπήρξαν στιγμές όπως τότε που καταλήφθηκε το λιμάνι της Χίου, που απείχαμε ελάχιστα από τη σύγκρουση. Σας είπα. Υπήρξα και τυχερή» λέει.

Και για μετά. Η αντιπλοίαρχος Αργύρη σκέφτεται για ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στη διαχείριση κρίσεων, όπως αυτές στις καταστροφές.

«Με αφορμή την τραγωδία στο Μάτι» τη ρωτάμε. «Όχι. Γιατί η δουλειά μας δεν είναι παρά μια θητεία προσφοράς στο συνάνθρωπο, στα δύσκολα» απαντά. Μια θητεία όταν με το καλό θα έχει ολοκληρωθεί η θητεία στη Χίο σε ένα μεγαλύτερο Λιμεναρχείο.

«Κι η γυναίκα Ειρήνη;» τη ρωτάμε αποχαιρετώντας την «Κι αυτή υπάρχει, όχι τόσο όσο παλιά, αλλά υπάρχει κι αυτή γιατί δεν μπορεί να μην υπάρχει» λέει αποχαιρετώντας μας.

2.5 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΠΟΥ ΞΕΧΩΡΙΣΑΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Η φιγούρα του πειρατή έχει στοιχειώσει τη λογοτεχνία και τον κινηματογράφο. Ο Στίβενσον, ο Μπόρχες, ο Κόνραντ, ο Μέλβιλ, ο Ντεφόε... έχουν γράψει - επινοώντας σχεδόν πάντα- τη νοσταλγική εξιστόρηση κάποιου επεισοδιακού πειρατικού ταξιδιού ανά τα μήκη και τα πλάτη των θαλασσών και των παραλίων του κόσμου. Όσο για τον κινηματογράφο, τις περισσότερες φορές περιορίστηκε στην ενσάρκωση της καρικατούρας του γεμάτη αστοχίες, υπερβολές και γελοίες κοινοτοπίες.

Αλλά η πειρατική εποποιία περιλαμβάνει επίσης μια ωμή και άγρια αγνότητα που αναζητεί απελπισμένα την απόλυτη ελευθερία. Στην πειρατική εποποιία ωθούσε βίαια η νόμιμη και υποβόσκουσα φρίκη των πολιτισμένων, υποτίθεται, κοινωνιών από τις οποίες προέρχονταν οι πρωταγωνιστικές φιγούρες των άθλιων πειρατικών λεηλασιών. Οι πειρατές ποτέ δεν θέλησαν να γράψουν την ιστορία αλλά να ξεφύγουν από αυτήν. Η βασιλεία τους δεν ήταν του κόσμου τούτου. Οι ειδεχθείς τους πράξεις εκπορεύονταν από το σκοτεινό στοιχείο που όλοι μας συντηρούμε λίγο- πολύ στις ψυχές μας. Από τον ελεύθερο άνθρωπο, τον κυνηγό και διαρκή μετανάστη που κάποτε υπήρξαμε, και του οποίου η φυλετική ανάμνηση εξακολουθεί να βρίσκεται ανεξίτηλα καταγραμμένη στον πιο πρωτόγονο τμήμα του εγκεφάλου μας, διεκδικώντας καθαρό αέρα και ανοικτές επικράτειες, γιουρούσια και αρπαγές δίχως τελειωμό και μια άγρια και περήφανη ανεξαρτησία.

- **Οι ρίζες των πειρατών**

Οι απαρχές της ιστορίας της πειρατείας χάνονται στο σκοτάδι του παρελθόντος. Πρόκειται για μια δραστηριότητα σχεδόν τόσο παλιά όσο και η ανθρωπότητα, αν και η επίσημη ιστοριογραφία την τοποθετεί με βεβαιότητα στον 5ο αιώνα π.χ. στα περίχωρα της Ακτής των Πειρατών, στον Περσικό Κόλπο. Οι πειρατές δεν έπαψαν να δρουν καθ' όλη τη διάρκεια της αρχαιότητας και κάποιες αναλαμπές της δράσης τους κατάφεραν να συνταράξουν τον 20ό αιώνα. Ακόμη και τον 21ο αιώνα. Υπολογίζονται περίπου στις 1.150 οι πειρατικές επιδρομές που έχουν λάβει χώρα μόνο στο διάστημα από το 2000 ως το 2002.

Φυσικά η πειρατεία δεν είναι πια αυτό που ήταν κάποτε. Το να καταλάβεις σήμερα με το τουφέκι στο χέρι ένα εμπορικό πλοίο μήκους 150 μέτρων φορτωμένο

με υλικό πληροφορικής το οποίο ξεκινάει από την Ιαπωνία και μπαίνει στο λιμάνι της Σιγκαπούρης με σκοπό να διαπλεύσει τα στενά της Μαλάκα έχοντας ως προορισμό τη Νότια Αφρική δεν έχει την ίδια γοητεία που περιέβαλε κάποτε τους καταραμένους ληστές των θαλασσών όταν, το 1668, υπό τις διαταγές του Χένρι Μόργκαν λεηλατούσαν τον Παναμά παρακινούμενοι από τα πύρινα λόγια του αρχηγού τους: *«Παρ' όλο που είμαστε λίγοι, η καρδιά μας είναι μεγάλη και όσο λιγότεροι επιζήσουμε τόσο πιο εύκολα θα μοιράσουμε τα λάφυρα και τόσο περισσότερα θα πάρει ο καθένας»*. Η αίσθησή του, όσον αφορά τη δικαιοσύνη, ήταν- τότε- απλή όσο και καταστρεπτική. Δεν είναι πια έτσι.

Είναι φυσικό, έχουν αλλάξει οι καιροί. Η φιγούρα του «φιλιμπουστέρου», δηλαδή του πειρατή που δρούσε κυρίως στα παράλια (συνήθως των Αντιλλών), έχει δώσει πλέον τη θέση της σε έναν θλιβερό ληστή της θάλασσας, στερημένο από κάθε ίχνος αυτής της ουτοπικής και αναρχίζουσας ευφορίας που πήγαζε από εκείνες τις σκληρές καρδιές και η οποία έφθασε στο αποκορύφωμά της στη Λιμπερτάλια του αρχιπειρατή Μισόν: Έναν πειρατικό παράδεισο δίπλα στη θάλασσα που περιβάλλει τη Μαδαγασκάρη, γεμάτο πειρατές που ήταν Άγγλοι, Πορτογάλοι, μαύροι, μωαμεθανοί και ο οποίος διαλύθηκε όταν οι αυτόχθονες του τόπου αποφάσισαν να εξοντώσουν όλα τα μέλη της κοινότητας, δίνοντας τέλος στη μικρή αυτή απόπειρα εξισωτικής δημοκρατίας που εμπνεύστηκε ο Μισόν και ο πληρεξούσιος και τοποτηρητής του, ο μοναχός Καρατσόλι. Ο πειρατής Τζον Σίλβερ στο «Νησί του Θησαυρού» δεν είναι παρά ένα όνειρο, όπως άλλωστε και τα μέλη των φαλανστηρίων (οργανωμένων κοινοτήτων 1.620 ατόμων, όπου κυριαρχεί η κοινοκτημοσύνη, κατά το πρότυπο του ουτοπικού σοσιαλιστή Φουριέ· ο όρος προέρχεται από τις λέξεις «φάλαγγα» και «μοναστήρι»), ο ρωσικός μηδενισμός, ο αναρχισμός, ο Σεν Σιμόν, ο Ρουσό, ο Φουριέ, ο ουτοπισμός και ο ελευθεριακός κομμουνισμός. Όλα αυτά τα όνειρα, όμως, εξακολουθούν να πάλλονται με τον δικό τους φοβερό τρόπο στην εικόνα της λεκιασμένης από το αίμα και το θαλασσινό αλάτι μαύρης πειρατικής σημαίας.

Η Μεσόγειος και η Θάλασσα της Κίνας ήταν από τα σημαντικότερα θέατρα στα οποία διαδραματίστηκε η πειρατική οδύσσεια. Ο 16ος αιώνας ξεκίνησε ένδοξα, με μεγάλες εκστρατείες και τους Ολλανδούς και τους Άγγλους, γεμάτους απληστία, να εποφθαλμιούν τις ισπανικές κτήσεις στην Αμερική και στην Ασία. Η ισπανική αυτοκρατορία λειτούργησε σαν κόκκινο πανί στην ιστορία της πειρατείας: Ενέπνευσε αποτρόπαια και ζοφερά όνειρα, απληστία και επιθυμία για εκδίκηση σε πολλά

μοχθηρά μυαλά. Και είναι κάτι περισσότερο από προφανές το γεγονός ότι, αν η εν λόγω αυτοκρατορία έπαυε να είναι αυτοκρατορία, αυτό οφείλεται, εν μέρει, στην ανελέητη δράση των πειρατών καθ' όλη τη διάρκεια δύο αιώνων· δύο αιώνων που σηματοδεύτηκαν από αμέτρητες επιδρομές, λεηλασίες, αρπαγές και ληστείες.

Η πρώτη γυναίκα που έγινε πειρατής που ήταν και ιερόδουλη και κυβέρνησε 2.000 πλοία με σιδηρά πειθαρχία. Η Μαντάμ Τσινγκ ή Τσινγκ Σι (鄭一嫂, 1775 - 1844) ήταν εξέχουσα Κινέζα πειρατής κατά τη δυναστεία των Τσινγκ και τρομοκρατούσε τη Θάλασσα της Κίνας στις αρχές του 19ου αιώνα. Διοικούσε προσωπικά πάνω από 300 τζόγκες επανδρωμένες με 20.000-40.000 πειρατές -άντρες, γυναίκες, ακόμα και παιδιά- ενώ ο υπόλοιπος στόλος που διοικούσαν οι υφιστάμενοί της περιελάμβανε πάνω από 1500 σκάφη με πλήρωμα που έφτανε τους 180.000. Εισήλθε σε σύγκρουση με τις υπάρχουσες αυτοκρατορίες της εποχής, όπως τη βρετανική, τη πορτογαλική και τη δυναστεία των Τσινγκ. Ήταν μία από τους λίγους καπεταναίους πειρατές που αποσύρθηκαν από την πειρατεία.



Η Μαντάμ Τσινγκ - Τσινγκ Σι (鄭一嫂, 1775 – 1844)

Η Τσινγκ Σι έχει παρουσιαστεί σε πολλά βιβλία, μυθιστορήματα, video games και ταινίες στην Ασία. Γεννήθηκε το 1775 στο Γκουανγκντόνγκ. Σε ηλικία 26 ετών, δούλευε σε οίκο ανοχής στην Καντόνα της Νότιας Κίνας. Στις αρχές του 19ου αιώνα, οι κινέζικες θάλασσες ήταν γεμάτες από πειρατές. Το 1800, οι πειρατές κατέλαβαν τον πλωτό οίκο ανοχής και τότε γνώρισε τον Ζενγκ Γι, έναν από τους πιο τρομερούς πειρατές, ο οποίος γοητεύτηκε από τη δυναμική κοπέλα και θέλησε να την παντρευτεί.

Στην αρχή η Τσιγγκ Σι κυβερνούσε μαζί με τον άντρα της περισσότερα από 1800 πειρατικά σκάφη. Αλλά το 1807, σ' έναν τυφώνα, ο αρχηγός των πειρατών πνίγηκε. Οι καπεταναίοι μαζεύτηκαν τότε να εκλέξουν τον καινούργιο αρχηγό. Οι πειρατές σκέφτηκαν ότι η ζωή θα ήταν ευκολότερη αν κυβερνήτης ήταν γυναίκα. Αλλά η Τσιγγκ Σι κυβερνούσε καλύτερα από τον άντρα της. Όσο για το παρατσούκλι που έμεινε γνωστή, το Τσιγγκ Σι, σήμαινε απλώς «χήρα του Ζενγκ». Οι πειρατές της Τσιγγκ Σι δεν ήταν στυγεροί και ανεξέλεγκτοι εγκληματίες. Αντίθετα, ζούσαν σύμφωνα με πολύ αυστηρούς κανόνες και πλήρωναν ακόμα και φόρους! Η ποινή για ότι έκαναν ήταν πάντα η ίδια, ώστε να μην ξεχνά κανείς τις συνέπειες. Οι πειρατές έπρεπε να τηρούν την εξής νομολογία:

- Αν παρακούσεις εντολή, θα σου κόψουν το κεφάλι και θα το πετάξουν στη θάλασσα.
- Αν κλέψεις κάτι πριν μοιραστεί η λεία, θα σου κόψουν το κεφάλι και θα το πετάξουν στη θάλασσα.
- Αν βιάσεις κάποιον, χωρίς άδεια απ' τον αρχηγό σου, θα σου κόψουν το κεφάλι και θα το πετάξουν στη θάλασσα.
- Αν έχεις σεξουαλική επαφή με κάποιον εν ώρα εργασίας, θα σου κόψουν το κεφάλι και το πετάξουν στη θάλασσα. Επίσης, θα δέσουν κάτι βαρύ γύρω απ' τη γυναίκα που ήταν μαζί σου και θα την πετάξουν κι αυτή στη θάλασσα.
- Αν κάνεις επιδρομή σε πόλη ή σε πλοίο, που έχει πληρώσει φόρο υποτέλειας, θα σου κόψουν το κεφάλι και θα το πετάξουν στη θάλασσα.
- Αν πάρεις άδεια ξηράς, χωρίς την έγκριση των ανωτέρων σου, θα σου κόψουν το κεφάλι και θα το πετάξουν στη θάλασσα.
- Αν προσπαθήσεις να εγκαταλείψεις την οργάνωση, θα σου κόψουν τα αυτιά.
- Άσχημες αιχμάλωτες αφήνονται ελεύθερες. Όμορφες αιχμάλωτες, είτε δίνονται ως λεία, είτε αγοράζονται από μέλη του στόλου. Αν κάποιος πειρατής πάρει μία γυναίκα, θεωρείται σύζυγός της και πρέπει να τη φροντίζει και να της φέρεται με σεβασμό. Αν δεν το κάνει, θα του κόψουν το κεφάλι και θα το πετάξουν στη θάλασσα.



Η Τσινγκ Σι ήταν εκείνη που σκόρπισε περισσότερο τον τρόμο στις κινέζικες ακτές. Επειδή δεν την ικανοποιούσαν μονάχα οι ακρογιαλιές, έμπαινε μέσα σε νησιώτικες πόλεις και χωριά. Και τότε ήταν που ξεκίνησε η ζοφερή ακμή του στόλου με τις κόκκινες σημαίες: αφού οι σκληροτράχηλοι άντρες δήλωσαν την υποταγή τους στην Τσινγκ Σι, ο πειρατικός στόλος έφερε τον όλεθρο και την καταστροφή στις θάλασσες της Κίνας. Μια μέρα, μία μικρή ψαρόβάρκα πέρασε μπροστά από τη ναυαρχίδα της Τσινγκ Σι. Ο γέρο-ψαράς και ο γιος του, Πάου, αιχμαλωτίστηκαν. Αλλά αντί να βάλει τους σκοτώσουν, η Τσινγκ Σι έκανε τον Πάου καπετάνιο και αυτός έγινε ο καλύτερός της πολεμιστής. Η γυναίκα πειρατής κυβέρνησε έξι τεράστιες ναυτικές μοίρες των πεντακοσίων πλοίων με είκοσι πέντε κανόνια σε κάθε πλευρά.

Με τον καιρό, οι Κινέζοι άρχοντες έστειλαν τον μανδάρινο ναύαρχο Κβο Λανγκ Λιν για να καταστρέψει τον πειρατικό στόλο της Τσινγκ Σι. Αρχηγός στη μάχη εναντίον του Κβο Λανγκ Λιν ήταν ο Πάου. Η μάχη συνεχίστηκε από την αυγή μέχρι το σούρουπο. Τότε ο Πάου και οι άντρες του πήδησαν στη ναυαρχίδα του Κβο Λανγκ Λιν. Ο στόλος του Κβο Λανγκ Λιν καταστράφηκε και ο ίδιος αυτοκτόνησε, σύμφωνα με την αρχαία συνήθεια.

Τον Σεπτέμβριο του 1809, μερικοί Άγγλοι ναύτες επέστρεφαν με μία βάρκα στο πλοίο τους. Ξαφνικά περικυκλώθηκαν από τους πειρατές της Τσινγκ Σι. Ανάμεσα στους αιχμαλώτους ήταν και ο Ριχάρδος Γκλάσπουλ. Ο Γκλάσπουλ οδηγήθηκε μπροστά στην Τσινγκ Σι. Η κινέζικη κυβέρνηση έκανε συχνά επιθέσεις κατά των πειρατών. Κάποτε ο Γκλάσπουλ και οι Βρετανοί ναύτες υποχρεώθηκαν να υπηρετήσουν τα κανόνια της Τσινγκ Σι. Τρεις μήνες αργότερα, ένα βρετανικό πλοίο συναντήθηκε με τη ναυαρχίδα της Τσινγκ Σι. Ο Γκλάσπουλ και οι ναύτες ανταλλάχθηκαν με χρυσαφικά και χρήματα.

Όταν η Τσινγκ Σι είχε καταστρέψει σχεδόν όλο το αυτοκρατορικό ναυτικό, ο Κινέζος αυτοκράτορας έστειλε έναν συνετό και τίμιο άντρα για να προτείνει ειρήνη. Η Τσινγκ Σι δέχτηκε την προσφορά του αυτοκράτορα, παντρεύτηκε τον Πάου και έζησαν σ' ένα παλάτι. Απέκτησαν τρεις γιους και μία κόρη.

Κα Καλλιόπη Λυριντζή - Lyrintzis Group

- 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. Lyrintzis Group, 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 διαδραματίζουν 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 Global Oceanic Carriers). 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 επιβάλλεσαι 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 «ασχυρού» 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 αποτύχει... τα χειρότερα λόγω του φύλου της, δείγμα των δυσκολιών που έχει κληθεί να αντιπαραέλθει. 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 πολύ αναμενόμενη ανάκαμψη του κλάδου θα αποτελέσει κλειδί για την περαιτέρω πορεία του ομίλου, τα επόμενα χρόνια.



Αγγελική Φράγκου

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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3.1 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

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.

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 ηλιακές 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 των 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 νεοεισερχόμενων 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 (Arvanitis, S.E, Stamatoropoulos, T.V., Thalassinos, E.I, 2011).

Εν συνεχεία θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα μιας διπλωματικής εργασίας που εκπονήθηκε το 2004 στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών από την Καζά Βαρβάρα 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.

3.2 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι γεγονός ότι οι βιολογικές διαφορές χρησιμοποιούνται για να εξηγήσουν τις διακρίσεις και τις ανισότητες ανάμεσα σε άτομα και κοινωνικές ομάδες. Με την έννοια αυτή οι βιολογικές διαφορές των δύο φύλων έχουν χρησιμοποιηθεί για να νομιμοποιήσουν τη διαίρεση του κόσμου σε δύο μέρη, τον «ανδρικό» και τον «γυναικείο». «Η διαίρεση αυτή εκφράζεται μέσα από πραγματικούς και συμβολικούς διαχωρισμούς, όπως αυτές ανάμεσα στη φύση και τον πολιτισμό, τον πόλεμο και την ειρήνη, τη λογική και το συναίσθημα, τον ιδιωτικό και το δημόσιο χώρο, την παραγωγή και την αναπαραγωγή, την απασχόληση και την οικογένεια κ.λπ. Κάθε φύλο ταυτίζεται με ένα από τα μέρη του δίπολου και αποκτά μέσω της κοινωνικοποίησης εκείνα τα χαρακτηριστικά βάσει των οποίων αναπαράγεται η θέση του στην κοινωνική ιεραρχία του φύλου και η ταύτισή του με συγκεκριμένους κοινωνικούς ρόλους» (από πηγή: πτυχιακή εργασία «Απόψεις και αντιλήψεις των νέων για τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία» της Μαρίας Γιώτα).

Στο σημείο αυτό κρίθηκε απαραίτητο να γίνει μια μικρή αναφορά στο ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων. Ο σχολιασμός αυτός θα γίνει προκειμένου ναδειχθεί ότι κάτι το οποίο στις μέρες θεωρείται ως αυτονόητο, δεν ήταν πάντα έτσι. Χρειάστηκε να γίνουν πολλοί αγώνες ώστε να καταλήξουμε σήμερα να μιλάμε για την ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Η έννοια της ισότητας των δύο φύλων είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το Φεμινιστικό Κίνημα.

Ο **Φεμινισμός** είναι μια συλλογή κοινωνικών θεωριών, πολιτικών κινήσεων και ηθικών φιλοσοφιών, σε μεγάλο βαθμό παρακινούμενη από ή αναφερόμενη σε εμπειρίες γυναικών, ιδιαίτερα σε σχέση με την κοινωνική, πολιτική και οικονομική τους κατάσταση. Ως κοινωνικό κίνημα, ο φεμινισμός εστιάζεται κατά πολύ στον περιορισμό ή εξάλειψη της φυλετικής ανισότητας και στην προώθηση των δικαιωμάτων, των συμφερόντων και των ζητημάτων των γυναικών στην κοινωνία.

Ο Φεμινιστικός πολιτικός ακτιβισμός συνήθως κάνει εκστρατείες σε θέματα όπως το δικαίωμα αυτοδιάθεσης του σώματος της γυναίκας και της αναπαραγωγικής της ικανότητας, η ενδοοικογενειακή βία, οι άδειες και τα επιδόματα μητρότητας, διεκδίκηση ίσων μισθών για την ίδια εργασία, η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις και η σεξουαλική βία. Τα θέματα που εξερευνώνται στον φεμινισμό περιλαμβάνουν την πατριαρχία, τα στερεότυπα (διακρίσεων λόγω φύλου και παραδοσιακών ρόλων των φύλων), την αντικειμενοποίηση, την προβολή της γυναίκας ως σεξουαλικό αντικείμενο και την καταπίεση.



Mary Wortley Montagu

Ο Φεμινισμός ως φιλοσοφία και κίνημα με την σύγχρονη έννοια μπορεί να χρονολογηθεί από τον Διαφωτισμό με στοχαστές όπως οι Λαίδη **Mary Wortley Montagu** και Μαρκήσιος de Condorcet, υπέρμαχοι της γυναικείας εκπαίδευσης. Η πρώτη επιστημονική κοινότητα για γυναίκες ιδρύθηκε στο Μίντελμπουργκ, μια πόλη στα νότια της Ολλανδικής

Δημοκρατίας, το 1785. Την ίδια περίοδο έγιναν επίσης δημοφιλείς εφημερίδες για γυναίκες που εστίαζαν σε θέματα όπως η επιστήμη. Οι απαρχές του κινήματος του φεμινισμού, τοποθετούνται γύρω από τη Γαλλική Επανάσταση. Αρχικά, είχε την μορφή ενός τετραδίου παραπόνων (1789), το οποίο αργότερα εξελίχθηκε στην λεγόμενη Διακήρυξη Δικαιωμάτων των Γυναικών (1791).

Ο φεμινισμός έγινε ένα οργανωμένο κίνημα τον 19ο αιώνα καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι άρχισαν να πιστεύουν πως οι γυναίκες υφίστανται άδικη μεταχείριση. Το φεμινιστικό κίνημα ριζώθηκε στο προοδευτικό κίνημα και ιδιαίτερα στο μεταρρυθμιστικό κίνημα του 19ου αιώνα. Το οργανωμένο κίνημα χρονολογείται από το πρώτο συνέδριο για τα δικαιώματα των γυναικών στο Seneca Falls, στη Νέα Υόρκη, το 1848. Πολλές χώρες άρχισαν να παραχωρούν δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες στα πρώτα χρόνια του 20ου αιώνα, ιδιαίτερα στα τελευταία χρόνια του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου και τα πρώτα χρόνια μετά τον πόλεμο.

Τα παραπάνω γεγονότα αποτέλεσαν την αρχή για την νομιμοποίηση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Ωστόσο, δεν θα είναι παράτολμο να ειπωθεί ότι σε μερικές χώρες του κόσμου ο δρόμος προς την κατεύθυνση της ισότητας των δύο φύλων είναι ακόμα μακρύς. Επιπλέον, οι γυναίκες, ακόμα και σε ανεπτυγμένες χώρες καλούνται να αντιμετωπίσουν διακρίσεις έναντι των αντρών ειδικά όταν αυτό αφορά ζητήματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας. Στις επόμενες ενότητες θα γίνει λόγος για αυτό ακριβώς το θέμα. Η ένταξη της Ελλάδας στη Ευρωπαϊκή Ένωση και η προσαρμογή της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας στην αντίστοιχη κοινοτική συμβάλλει στην εξέλιξη του νομικού καθεστώτος των εργαζομένων γυναικών. Στη χώρα μας το νομικό πλαίσιο αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων είναι πλήρως εναρμονισμένο με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο.

Συγκεκριμένα, ο Νόμος **1342/1983** θέτει το πλαίσιο για τη διασφάλιση της ισότητας των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών τόσο στην κοινωνία όσο και στην οικογένεια και αποτελεί ειδική συνθήκη που περιλαμβάνει ατομικά, πολιτικά, κοινωνικά, οικονομικά και μορφωτικά δικαιώματα για τις γυναίκες.

Σύμφωνα με το Νόμο **1414/1984** (ΦΕΚ25/Α/2-2-1984) για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117/ΕΚ και 76/207/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, μεταξύ άλλων προβλέπονται:

- η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες
- η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία
- ο ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός
- η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο

Συνεπώς, ο Νόμος 1414/1984 όρισε ότι όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα στην ελεύθερη πρόσβαση στην εργασία, την επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, ανεξαρτήτως φύλου.

Ο Νόμος **1483/1984** (ΦΕΚ153/Α/8-10-1984) για την «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» προβλέπει μεταξύ άλλων την απαγόρευση κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης σε βάρος των εργαζομένων που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρηση και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Ο συγκεκριμένος νόμος εστιάστηκε στην προστασία των δικαιωμάτων της μητρότητας και τη γονική άδεια.

Ο Νόμος **3488/2006** (ΦΕΚ 191/11-9-2006) προβλέπει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 14 συγκροτείται **Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας** το οποίο γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες. Επίσης, η θέση των εργαζομένων γυναικών προστατεύεται δεδομένου ότι το Προεδρικό Διάταγμα **41/2003** (ΦΕΚ 44/Α/21-2-2003) προβλέπει «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 92/85/ΕΚ και σε τροποποίηση του Π.Δ. 176/1997.

Το νομικό πλαίσιο διαμορφώθηκε κατά τέτοιο τρόπο ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις κατά των γυναικών, αλλά οι de facto ανισότητες που δημιουργούνται στις γενικότερες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες συνεχίζουν να υπάρχουν. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι εν λόγω ανισότητες υιοθετήθηκαν σημαντικές πολιτικές στη χώρα μας οι οποίες ακολούθησαν σε μεγάλο βαθμό τις αντίστοιχες πολιτικές της Ε.Ε. Τα κυριότερα εργαλεία των ευρωπαϊκών πολιτικών ήταν η εφαρμογή των Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών και η ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming). Η ένταξη της ισότητας των φύλων εφαρμόστηκε και στις εθνικές πολιτικές που εντάχθηκαν στα επιχειρησιακά προγράμματα του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000- 2006).

Η συνθήκη του Άμστερνταμ (2 Οκτωβρίου 1997) θεμελίωσε την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως πρωταρχικό στόχο της κοινότητας, τον οποίο δεσμεύεται να ενσωματώνει σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές (αρχή του mainstreaming) και παρέχεται πληρέστερη νομική βάση στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Για να προωθήσει την πολιτική αυτή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε Πρόγραμμα Δράσης για το διάστημα 2001-2005 προτείνοντας ολοκληρωμένη στρατηγική παρέμβασης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Περαιτέρω και στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, από το έτος 1998, οπότε και θεσπίστηκε η σύνταξη των Εθνικών Σχεδίων Δράσης, προβλέπονται ειδικές κατευθυντήριες γραμμές βάσει των οποίων τα κράτη-μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιχειρήσεις καλούνται να λάβουν μέτρα για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και ειδικότερα για το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Με την υιοθέτηση δράσεων κοινωνικής ευθύνης οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν τον κοινωνικό τους ρόλο, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της νέας εποχής και στέλνουν μήνυμα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητές τους. Η προώθηση της ισότητας μέσα στην επιχείρηση αποτελεί παράδειγμα δημοκρατίας και συμβάλλει στο γενικό στόχο της προώθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επιπλέον δίνει την ευκαιρία στο προσωπικό να αναπτύξει το δυναμικό του, να εκφράσει τις ιδέες του και να συμβάλλει στην ανάπτυξη της επιχείρησης. Η πράξη έχει δείξει ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και την ποιότητα της παραγωγής.

Περαιτέρω ανοίγει το δρόμο για βελτιστοποίηση του τρόπου διαχείρισης των αλλαγών και το συνδυασμό της κοινωνικής ανάπτυξης του προσωπικού με τη βελτιωμένη ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα τα οφέλη μιας επιχείρησης από την εφαρμογή των Σχεδίων Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών και των Σχεδίων Ισότητας συνοψίζονται παρακάτω: (από πηγή: «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στα ΜΜΕ και στις Μεγάλες Επιχειρήσεις» των Ελένη Αλιτζόγλου, Αναστασία Κουτσιβίτου, Μαρία Λιάπη, Ναταλία Σερέτη και Μαρία Στρατηγάκη).

- Αύξηση παραγωγικότητας
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης
- Υψηλή κερδοφορία
- Βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων της επιχείρησης
- Βελτίωση της εταιρικής εικόνας
- Θετική επίδραση στο εξωτερικό περιβάλλον
- Ασφαλές και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
- Ενίσχυση πνεύματος ομαδικότητας
- Ικανοποιημένο και παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό
- Καλές εργασιακές σχέσεις

Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση (από 34% το 1987 ανήλθε σταδιακά στο 41%), αλλά και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και στα εργασιακά δικαιώματα, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις που έχουν ως αφετηρία το φύλο. Δείκτες των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών είναι, μεταξύ άλλων, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, ο δείκτης ανεργίας κ.α. Βρισκόμαστε εντούτοις σε μια ευνοϊκή συγκυρία, τόσο για των περιορισμό των ανισοτήτων που εδράζονται στο φύλο, όσο και για μια ευρύτερη και ποιοτικά βελτιωμένη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Η κεκτημένη ταχύτητα στη λειτουργία της αγοράς εργασίας ενόψει των ραγδαίων εξελίξεων έχουν ως αποτέλεσμα να συνεχίζεται, παρά τις βελτιώσεις, το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς και επίπεδα, όπως:

- Διαφορές αμοιβών για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας
- Άνισες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης
- Διακοπτόμενη συμμετοχή στην αγορά εργασίας

- Ελλιπής κατάρτιση

Η άμβλυνση αυτών των ανισοτήτων, πέρα από τις συγκεκριμένες κυβερνητικές παρεμβάσεις, προϋποθέτει και την ενεργό συμβολή των κοινωνικών εταίρων αλλά και των επιχειρήσεων μέσα από ολοκληρωμένα προγράμματα που να βελτιώνουν τις συνθήκες των γυναικών σχετικά με τις παραπάνω περιοχές. Η εμπειρία από την εφαρμογή Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών σε ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι αντίστοιχες πρωτοβουλίες από την πλευρά των επιχειρήσεων έχουν συμβάλει στην αντιμετώπιση μιας σειράς προβλημάτων σε θέματα λειτουργίας και ανάπτυξής τους. Η αρχή της ίση μεταχείρισης στην εργασία είναι προς όφελος των επιχειρήσεων αφού:

- οι διακρίσεις μεταφράζονται άμεσα σε χαμένες ευκαιρίες και περιορισμό των δυνατοτήτων ανάπτυξης για την ίδια την επιχείρηση.
Εάν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι προσωπικού περιορίζουν τη δεξαμενή άντλησης των αναγκαίων ταλέντων και ανθρώπινου δυναμικού, δεν θα μπορέσουν να επωφεληθούν από τις παρούσες αλλά και τις μελλοντικές ευκαιρίες ανάπτυξης της επιχείρησής τους
- ένα ισορροπημένο ως προς το φύλο εργατικό δυναμικό θα προσελκύσει τους/τις καλύτερους/ές και θα διευρύνει τη δυνατότητα επιλογής ταλέντων, εμπειριών και ατομικών δυνατοτήτων στα οποία θα βασισθεί η ίδια η ανάπτυξη της επιχείρησης
- η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση μιας επιχείρησης διευρύνει το φάσμα των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων

Η επιτυχής έκβαση των αντίστοιχων εφαρμογών επηρεάζεται άμεσα:

- το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο υλοποιούνται
- το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και τη γενικότερη παρουσία τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι
- τις κυρίαρχες ιδέες και νοοτροπίες μιας συγκεκριμένης κοινωνίας αναφορικά με τα στερεότυπα του φύλου

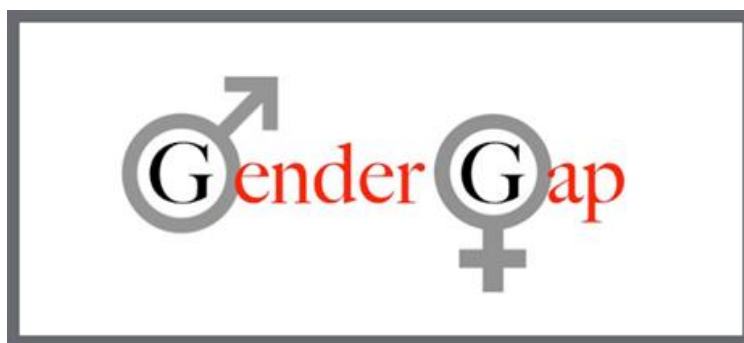
Στο πλαίσιο αυτό, η ένταξη της διάστασης της ισότητας στους στόχους ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των ελληνικών επιχειρήσεων και στην πορεία της προετοιμασίας τους προκειμένου να ανταποκριθούν στις συνθήκες μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης οικονομίας, αποτελεί σημαντικό παράγοντα εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητάς τους.

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, έχουν εφαρμοσθεί Θετικές Δράσεις υπέρ των εργαζομένων γυναικών από επιχειρήσεις του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα. Με δεδομένη και την ιδιομορφία των επιχειρήσεων, τόσο ως προς το μέγεθός τους (η πλειοψηφία αποτελείται από μικρομεσαίες επιχειρήσεις) όσο και ως προς τον κλάδο δραστηριοποίησης τους, δεν είναι λίγες εκείνες οι επιχειρήσεις που

προχώρησαν στη λήψη μέτρων για την ενίσχυση και τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων γυναικών.

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Σύμφωνα με έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας καταγράφεται ένας σημαντικός αριθμός παρατηρήσεων σχετικά με τον όρο της «**γυάλινης οροφής**». Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια - βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις- που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Βάσει της εν λόγω έρευνας, αναφορικά με το εύρος της «γυάλινης οροφής» στην Ελλάδα, σημαντικό τμήμα της απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από έλλειψη σταθερότητας, ενώ πολύ συχνά η εργασία των γυναικών θεωρείται συμπληρωματική της εργασίας των ανδρών.



Ακόμη και αν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα δύσκολα μπορούν να προωθήσουν την καριέρα τους σε ηγετικές θέσεις σε οργανισμούς και επιχειρήσεις. Ο όρος «γυάλινη οροφή» αντανακλά, ακριβώς, τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα εις βάρος των γυναικών που τις εμποδίζουν να εξελιχθούν επαγγελματικά σε αντίστοιχα επίπεδα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους, παρά το γεγονός ότι μπορεί να διαθέτουν τα ανάλογα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Άλλο χαρακτηριστικό φαινόμενο που αντανακλά το διαχωρισμό κατά φύλα στην αγορά εργασίας είναι η ταξινόμηση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία. Ωστόσο σε παραδοσιακά «γυναικεία επαγγέλματα», όπως η ραπτική και η μαγειρική, στην κορυφή της ιεραρχίας στα συγκεκριμένα επαγγελματικά περιβάλλοντα υψηλής γκάμας κυριαρχούν οι άνδρες, όπως π.χ. σεφ πολυτελών

εστιατορίων, μόδιστροι μεγάλων οίκων μόδας. Πέρα από τις αντικειμενικές δυσκολίες που προκύπτουν από την κοινωνική κατανομή των ρόλων, όπως οι οικιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα σε σχέση με τη «γυναικεία φύση» αποτελούν, επίσης, σημαντικά εμπόδια για την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων γυναικών σε ηγετικές θέσεις ή την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης. Η «μητρότητα» και η «ευθραυστότητα» ως κοινωνική αναπαράσταση της γυναικείας φύσης – για τις προσλήψεις τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών- αντιδιαστέλλονται στη «δυναμικότητα» του επιχειρείν που κατά κανόνα ταυτίζεται με τον άνδρα.

Υποστηρίζεται από την πλευρά εργαζομένων γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις ότι αναγκάζονται να συμπεριφέρονται «όπως οι άνδρες» προκειμένου να διοικήσουν με επιτυχία την επιχείρηση. Πρέπει να υιοθετούν το «ανδρικό πρότυπο» που συνήθως ταυτίζεται με την άκαμπτη, μη συναισθηματική συμπεριφορά, προκειμένου να είναι πειστικές και να συνδιαλέγονται αποτελεσματικά τόσο με το προσωπικό όσο και με τους πελάτες. Όμως, όταν ένας άνδρας εργοδότης είναι αυστηρός θεωρείται ότι είναι καλός στη δουλειά του, ενώ όταν μία γυναίκα είναι αυστηρή θεωρείται ιδιότροπη και αντιπαθητική. Βέβαια, όταν μία γυναίκα έχει μία επιτυχημένη σταδιοδρομία θεωρείται «καλή σαν άνδρας». Γίνεται φανερό ότι στη γενικευμένη κοινωνική αντίληψη περί επαγγελματικής επιτυχίας και ειδικότερα στις «ανδρικές ειδικότητες», όπως το να διοικεί μία επιχείρηση, η επιτυχία θεωρείται γένους αρσενικού. Η ανατροπή αυτού του στερεοτύπου προκαλεί ρήγμα στις έμφυλες κοινωνικές αναπαραστάσεις, με αποτέλεσμα η δυναμική γυναίκα να ταυτίζεται με ανδρικά χαρακτηριστικά. Τα φαινόμενα του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και η κατανομή των ρόλων που θέλει τη γυναίκα σε πιο διεκπεραιωτικές, γραφειοκρατικές εργασίες και τον άνδρα να ταυτίζεται με την ικανότητα της διοίκησης και της λήψης των αποφάσεων είναι εξίσου έντονα, ακόμη και στο εσωτερικό των μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων που αποτελούν την προέκταση και τον καθρέφτη των κοινωνικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων της οικογένειας.

Η «γυάλινη οροφή» φαίνεται ότι υπάρχει και καθιστά από ένα σημείο και μετά δύσκολη την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ακόμη και στις οικογενειακές επιχειρήσεις, όπου προηγούνται τα άρρενα μέλη στην ιεραρχία της διοίκησης. Υπολογίζοντας το εύρος της «γυάλινης οροφής» για μία σειρά κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, προκειμένου να αποτυπωθεί αναλυτικότερα η ποιοτική διάσταση της οικονομικής δραστηριότητας σε σχέση με το φαινόμενο, επιβεβαιώνεται το αρχικό συμπέρασμα: η προσπάθεια των γυναικών για επαγγελματική ανέλιξη στις ανώτατες μισθολογικά ιεραρχικά θέσεις των ελληνικών επιχειρήσεων είναι αρκετά έως πολύ δυσκολότερη από την προσπάθεια των ανδρών συναδέλφων τους. Στην περίπτωση της έντονης εκδήλωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» εντοπίζονται και τέσσερις κλάδοι στους οποίους η παρουσία του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα είναι σημαντική. Πρόκειται για τους κλάδους των χρηματοπιστωτικών οργανισμών (κεντρική τράπεζα, εμπορικές τράπεζες, πιστωτικά ιδρύματα κ.λπ.), της συλλογής, καθαρισμού και διανομής ύδατος, της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας και φυσικού αερίου και των ταχυδρομείων και τηλεπικοινωνιών.

Σύμφωνα με τις παραπάνω περιπτώσεις προκύπτει ότι ακόμα και στους κλάδους που ο αριθμός των γυναικών είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ανδρών, το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι σημαντικό και οι άνδρες απασχολούμενοι στον κλάδο μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά με καλύτερες προοπτικές από αυτές των γυναικών συναδέλφων τους.

3.3 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ (ΟΗΕ): Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων βεβαιώνει την αρχή της μη διακρίσεως και διακηρύσσει ότι όλα τα ανθρώπινα όντα γεννιούνται ελεύθερα και ίσα σε αξιοπρέπεια και δικαίωμα και ότι το κάθε ένα μπορεί να ωφεληθεί από όλα τα δικαιώματα και από όλες τις ελευθερίες που αναφέρονται σ' αυτήν, χωρίς καμία διάκριση, κυρίως ως διάκριση φύλου.

Προς την κατεύθυνση αυτή, στις **18 Δεκεμβρίου 1979** η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε την "Σύμβαση εξάλειψης κάθε μορφής διακρίσεως κατά των γυναικών", κυριαρχικό στοιχείο της οποίας είναι η εξάλειψη ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Τη παραπάνω σύμβαση ακολούθησε "Προαιρετικό Πρωτόκολλο" με το οποίο παρέχεται στην Επιτροπή η δυνατότητα (αναγνώριση δικαιώματος) να εξετάζει ατομικές προσφυγές και να εκδίδει αντίστοιχα τις "διαπιστώσεις" (views), (αποφάσεις). **Η Επιτροπή Εξάλειψης Διακρίσεων Κατά Γυναικών ΕΕΔΚΓ - Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)** αποτελεί το νεότερο διεθνές δικαστήριο (στη κυριολεξία διεθνές δικαιοδοτικό όργανο) του ΟΗΕ και αποτελεί σήμερα Διεθνή Οργανισμό. Εδρεύει στη Νέα Υόρκη και συνεδριάζει δύο φορές το χρόνο, Ιανουάριο και Ιούλιο και για χρονική περίοδο περίπου τριών εβδομάδων.

Η Επιτροπή του διεθνούς αυτού διοικητικού οργάνου (CEDAW) απαρτίζεται από 23 εμπειρογνώμονες που ενεργούν με πλήρη ανεξαρτησία και ατομική ιδιότητα, δηλαδή όχι ως εκπρόσωποι των Χωρών που τους είχαν προτείνει. Τα μέλη της σήμερα είναι όλα γυναίκες πλην ενός Ολλανδού. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι:

- Εξέταση ατομικών προσφυγών κατά Κρατών-μελών.
- Εξέταση των κρατικών εκθέσεων που υποβάλλουν τα Κράτη-μέλη της Σύμβασης καθώς και η έκδοση παρατηρήσεων (σχόλια - συμπεράσματα) επ' αυτών.
- Έκδοση "γενικών συστάσεων" που αφορούν ερμηνευτικές κατευθύνσεις νομολογίας.
- Λήψη αναλόγων μέτρων προς αποφυγή ανεπανόρθωτης ζημιάς των θυμάτων.
- Διενέργεια έρευνας επί καταγγελομένων για παραβιάσεις από τα Κράτη - μέλη.

Αποφασισμένα να εφαρμόσουν τις αρχές που αναφέρονται στη Διακήρυξη περί Εξάλειψης της Διακρίσεως κατά των Γυναικών και, για το σκοπό αυτόν, να υιοθετήσουν τα αναγκαία μέτρα για την κατάργηση της διακρίσεως αυτής σε όλες τις μορφές της και όλες τις εκδηλώσεις της,

Συμφώνησαν τα ακόλουθα:

Μέρος Πρώτο

Άρθρο 1

Για τους σκοπούς της παρούσας Σύμβασης ο όρος «διακρίσεις κατά των γυναικών» αφορά κάθε διαχωρισμό, εξαίρεση ή περιορισμό που βασίζεται στο φύλο και που έχει

σαν αποτέλεσμα ή σκοπό να διακυβεύσει ή να καταστρέψει τη με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από τις γυναίκες, ανεξαρτήτως της οικογενειακής τους κατάστασης, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και αστικό τομέα ή σε κάθε άλλο τομέα.

Άρθρο 2

Τα κράτη μέλη καταδικάζουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών σε όλες τις μορφές τους, συμφωνούν να συνεχίσουν με όλα τα κατάλληλα μέσα και χωρίς καθυστέρηση μια πολιτική που θα τείνει να εξαλείψει τις διακρίσεις κατά των γυναικών και προς το σκοπό αυτόν, αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

α) Να εγγράψουν στο εθνικό τους Σύνταγμα ή σε κάθε άλλη προσήκουσα νομοθετική διάταξη την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, εάν αυτό δεν έχει γίνει ακόμα, και να εξασφαλίσουν με τη νομοθεσία ή με άλλα κατάλληλα μέσα την πραγματική εφαρμογή της εν λόγω αρχής.

β) Να υιοθετήσουν νομοθετικά μέτρα και άλλα συνδυασμένα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και κυρώσεων εν ανάγκη, τα οποία θα απαγορεύουν κάθε διάκριση κατά των γυναικών.

γ) Να εγκαθιδρύσουν δικαστική προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών σε βάση ισότητας με τους άνδρες και να εγγυηθούν, μέσω των αρμοδίων εθνικών δικαστηρίων και άλλων δημοσίων οργανισμών, την πραγματική προστασία των γυναικών εναντίον κάθε πράξεως διακρίσεως.

δ) Να απέχουν από κάθε πράξη ή άσκηση διακρίσεως κατά των γυναικών και να ενεργούν κατά τρόπο ώστε οι δημόσιες αρχές και οι δημόσιοι οργανισμοί να συμμορφωθούν στην υποχρέωση αυτή.

ε) Να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών που ασκούνται από ένα πρόσωπο, μια οργάνωση ή μια οποιαδήποτε επιχείρηση.

στ) Να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και νομοθετικών διατάξεων, για να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν κάθε νόμο, κανονιστική διάταξη, έθιμο ή συνήθεια που αποτελεί διάκριση κατά των γυναικών.

ζ) Να καταργήσουν όλες τις ποινικές διατάξεις που αποτελούν διάκριση κατά των γυναικών.

Άρθρο 3

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό τομέα, όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και νομοθετικών διατάξεων, για να εξασφαλίσουν την πλήρη ανάπτυξη και την

πρόοδο των γυναικών, ώστε να τους εξασφαλίσουν την άσκηση και την απόλαυση των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών σε βάση ισότητας με τους άνδρες.

Άρθρο 4

1. Η εκ μέρους των κρατών μελών υιοθέτηση ειδικών πρόσκαιρων μέτρων που αποσκοπούν στην επίτευξη της εγκαθίδρυσης μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών δεν θεωρείται σαν πράξη διακρίσεως, όπως καθορίζεται στην παρούσα Σύμβαση, αλλά δεν πρέπει με κανένα τρόπο να έχει σαν συνέπεια τη διατήρηση κανόνων άνισων ή ξεχωριστών. τα μέτρα αυτά πρέπει να καταργηθούν μόλις επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί στο θέμα της ισότητας ευκαιριών και μεταχειρίσεως.

2. Η εκ μέρους των κρατών μελών υιοθέτηση ειδικών μέτρων, συμπεριλαμβανομένων και των μέτρων που προβλέπονται στην παρούσα Σύμβαση, που αποσκοπούν στην προστασία της μητρότητας, δεν θεωρείται σαν μία πράξη διακρίσεως.

Άρθρο 5

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε:

α) Να τροποποιήσουν τα σχέδια και τα πρότυπα κοινωνικοπολιτιστικής συμπεριφοράς του άνδρα και της γυναίκας με σκοπό να φθάσουν στην εξάλειψη των προκαταλήψεων και των εθιμικών ή κάθε άλλου τύπου συνηθειών που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή της ανωτερότητας του ενός ή του άλλου φύλου ή στην ιδέα ενός στερεότυπου ρόλου των ανδρών και των γυναικών.

β) Να ενεργήσουν κατά τρόπο ώστε η οικογενειακή αγωγή να συμβάλει στην καλή κατανόηση ότι η μητρότητα είναι κοινωνική λειτουργία και στην αναγνώριση της κοινής ευθύνης του άνδρα και της γυναίκας στη φροντίδα για την ανατροφή των παιδιών και για την εξασφάλιση της αναπτύξεώς τους, εξυπακουμένου ότι το συμφέρον των παιδιών είναι ο πρωταρχικός όρος σε όλες τις περιπτώσεις.

Άρθρο 6

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και νομοθετικών διατάξεων, για να καταστείλουν, σε όλες τις μορφές τους, το εμπόριο των γυναικών και την εκμετάλλευση της πορνείας των γυναικών.

Μέρος Δεύτερο

Άρθρο 7

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών στην πολιτική δημόσια ζωή της χώρας και, ιδιαίτερα, εξασφαλίζουν σ' αυτές, υπό ίσους όρους με τους άνδρες, το δικαίωμα:

α) Να ψηφίζουν σε όλες τις εκλογές και όλα τα δημόσια δημοψηφίσματα και να είναι εκλέξιμες σε όλους τους οργανισμούς που εκλέγονται δημόσια.

β) Να λαμβάνουν μέρος στην κατάστροψη της πολιτικής του κράτους και στην εκτέλεσή της, να καταλαμβάνουν δημόσιες θέσεις και να ασκούν όλα τα δημόσια καθήκοντα σε όλες τις βαθμίδες της κυβερνήσεως.

γ) Να συμμετέχουν στις μη κυβερνητικές οργανώσεις και ενώσεις που ασχολούνται με τη δημόσια και πολιτική ζωή της χώρας.

Άρθρο 8

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε οι γυναίκες να έχουν, υπό ίσους όρους με τους άνδρες και χωρίς καμιά διάκριση, τη δυνατότητα να εκπροσωπούν τη χώρα τους σε διεθνή κλίμακα και να συμμετέχουν στις εργασίες των διεθνών οργανισμών.

Άρθρο 9

1. Τα κράτη μέλη παρέχουν στις γυναίκες δικαιώματα ίσα με εκείνα των ανδρών όσον αφορά τη απόκτηση, την αλλαγή και τη διατήρηση της υπηκοότητας. Εγγυώνται ιδιαίτερα ότι ούτε ο γάμος με έναν αλλοδαπό, ούτε η αλλαγή της υπηκοότητας του συζύγου κατά το γάμο δεν αλλάζει αυτόματα την υπηκοότητα της γυναίκας ούτε την καθιστά άπατρι ούτε την υποχρεώνει να πάρει την υπηκοότητα του συζύγου της.

2. Τα κράτη μέλη παρέχουν στη γυναίκα δικαιώματα ίσα με εκείνα του άνδρα όσον αφορά τη υπηκοότητα των παιδιών.

Μέρος Τρίτο

Άρθρο 10

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών ώστε να τους εξασφαλίσουν δικαιώματα ίσα με εκείνα των ανδρών όσον αφορά την εκπαίδευση και, ιδιαίτερα για να εξασφαλίσουν, σε βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας:

α) Τους ίδιους όρους επαγγελματικού προσανατολισμού, παρακολουθήσεως σπουδών και αποκτήσεως διπλωμάτων στα εκπαιδευτικά ιδρύματα όλων των κατηγοριών, στις αγροτικές ζώνες όπως και στις αστικές ζώνες. Η ισότητα αυτή θα πρέπει να εξασφαλιστεί στην προσχολική, γενική, τεχνική, επαγγελματική και ανώτερη τεχνική εκπαίδευση, καθώς και σε κάθε άλλο μέσο επαγγελματικής εκπαίδευσής.

β) Το δικαίωμα να παρακολουθούν τα ίδια προγράμματα, να έχουν ένα εκπαιδευτικό προσωπικό με προσόντα της ίδιας τάξεως, σχολικούς χώρους και εξοπλισμό της ίδιας ποιότητας.

γ) Την εξάλειψη κάθε στερεότυπης αντιλήψεως των ρόλων του άνδρα και της γυναίκας σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις μορφές εκπαίδευσης ενθαρρύνοντας τη μεικτή εκπαίδευση και άλλους τύπους εκπαίδευσης που θα βοηθήσουν την πραγματοποίηση του σκοπού αυτού και, ιδιαίτερα, αναθεωρώντας τα σχολικά βιβλία και τα σχολικά προγράμματα και προσαρμόζοντας τις παιδαγωγικές μεθόδους.

δ) Τις ίδιες δυνατότητες όσον αφορά τη χορήγηση υποτροφιών και άλλων επιχορηγήσεων για τις σπουδές.

ε) Τις ίδιες δυνατότητες παρακολουθήσεως των προγραμμάτων διαρκούς εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων και των προγραμμάτων στοιχειώδους εκπαίδευσης για ενηλίκους και λειτουργικής στοιχειώδους εκπαίδευσης, προς το σκοπό κυρίως να ελαττώσουν το νωρίτερο κάθε απόσταση εκπαίδευσης που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών.

στ) Τη μείωση των ποσοστών εγκαταλείψεως των σπουδών από τις γυναίκες και την οργάνωση προγραμμάτων για τα κορίτσια και τις γυναίκες που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο.

ζ) Τις ίδιες δυνατότητες να συμμετέχουν ενεργά στα σπορ και τη σωματική αγωγή. η) Τη δυνατότητα να λαμβάνουν ειδικές πληροφορίες μορφωτικής φύσεως που τείνουν να εξασφαλίσουν την υγεία και την ευτυχία των οικογενειών, συμπεριλαμβανομένων σ' αυτές και της πληροφόρησης και συμβουλών σχετικών με τον οικογενειακό προγραμματισμό.

Άρθρο 11

1. Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξάλειψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχολήσεως ώστε να εξασφαλιστούν σε βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα, και ιδιαίτερα:

α) Το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρώπινων όντων.

β) Το δικαίωμα σε ίσες δυνατότητες απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής στο θέμα της απασχολήσεως.

γ) Το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής του επαγγέλματος ή της εργασίας, το δικαίωμα προαγωγής, σταθερότητας της εργασίας και το δικαίωμα όλων των παροχών και όρων εργασίας, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της επαγγελματικής τελειοποιήσεως και της διαρκούς εκπαίδευσης.

δ) Το δικαίωμα ίσης αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης και της ίσης παροχής, με ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ίση μεταχείριση ως προς την εκτίμηση της ποιότητας της εργασίας.

ε) Το δικαίωμα κοινωνικής ασφαλίσεως, κυρίως το δικαίωμα παροχών συντάξεως, ανεργίας, ασθενείας, αναπηρίας και γήρατος ή για κάθε άλλη αιτία απώλειας της ικανότητας προς εργασία, καθώς και το δικαίωμα πληρωμένων αδειών.

στ) Το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και την ασφάλεια των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφαλίσεως της λειτουργίας της αναπαραγωγής.

2. Για να προλάβουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω του γάμου τους ή της μητρότητας και για να εξασφαλίσουν το πραγματικό τους δικαίωμα προς εργασία, τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα που σκοπό έχουν:

α) Ν' απαγορεύουν, επί ποινή κυρώσεων, την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης και τη διάκριση στις απολύσεις που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση.

β) Να καθιερώσουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης ή αδειών εγκυμοσύνης που δίδουν δικαίωμα σε παρόμοιες κοινωνικές παροχές, με την εγγύηση της διατηρήσεως της προηγούμενης εργασίας, των δικαιωμάτων αρχαιότητας και των κοινωνικών προνομίων.

γ) Να ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπηρεσιών υποστηρίξεως για να επιτρέψουν στους γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή ευνοώντας ιδιαίτερα την εγκατάσταση και την ανάπτυξη δικτύου παιδικών σταθμών.

δ) Να εξασφαλίσουν ειδική προστασία στις εγκύους, των οποίων η εργασία αποδεικνύεται ότι είναι βλαβερή.

3. Οι νόμοι που σκοπεύουν στην προστασία των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο παρόν άρθρο θα επανεξετάζονται περιοδικά σε συνάρτηση με τις επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις και θα αναθεωρούνται, θα καταργούνται ή θα επεκτείνονται ανάλογα με τις ανάγκες.

Άρθρο 12

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών στον τομέα της υγειονομικής περιθάλψεως, ώστε να εξασφαλίσουν σ' αυτές, σε βάση ισότητας άνδρα και γυναίκας, τα μέσα ώστε να δικαιούνται ιατρικές υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων κι εκείνων που αφορούν τον οικογενειακό προγραμματισμό.

2. Παρά τις διατάξεις της ανωτέρω παραγράφου 1, τα κράτη μέλη θα παρέχουν στις γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κατά τον τοκετό και μετά τον τοκετό,

κατάλληλες υπηρεσίες και εν ανάγκη δωρεάν, καθώς και κατάλληλη διατροφή κατά την εγκυμοσύνη και το θηλασμό.

Άρθρο 13

Τα κράτη μέλη θα λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών και σε άλλους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, αποσκοπώντας στο να διασφαλίσουν τα ίδια δικαιώματα, με βάση την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, ειδικότερα:

- α)** Το δικαίωμα να λαμβάνουν οικογενειακά επιδόματα.
- β)** Το δικαίωμα να συνάπτουν τραπεζιτικά δάνεια και να εγγράφουν υποθήκες καθώς και το δικαίωμα τους όσον αφορά τις λοιπές μορφές οικονομικής πιστώσεως.
- γ)** Το δικαίωμα να συμμετέχουν σε ψυχαγωγικές δραστηριότητες, στα σπορ και σε όλες τις εκφάνσεις της πολιτιστικής ζωής.

Άρθρο 14

1. Τα κράτη μέλη θα λάβουν υπόψη τα ειδικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες των αγροτικών περιοχών και το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν στην οικονομική επιβίωση των οικογενειών τους κυρίως με την εργασία τους στους μη εγχρημάτους τομείς της οικονομίας, θα λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξασφάλιση της εφαρμογής των διατάξεων της παρούσας Συμβάσεως που αφορούν τις γυναίκες των αγροτικών περιοχών.

2. Τα κράτη μέλη θα λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στις αγροτικές περιοχές αποσκοπώντας στο να διασφαλίσουν, με βάση την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, την συμμετοχή τους στην αγροτική ανάπτυξη και την απόληψη οφέλους από αυτήν και ειδικότερα θα εξασφαλίσουν στις γυναίκες αυτές το δικαίωμα:

- α)** Να συμμετέχουν στην εκπόνηση και εφαρμογή των αναπτυξιακών προγραμμάτων σε όλα τα επίπεδα.
- β)** Να τύχουν της παροχής των μέσων που αφορούν την προστασία της υγείας και δη επαρκούς πληροφόρησης, συμβουλών και υπηρεσιών στον οικογενειακό προγραμματισμό.
- γ)** Να απολαμβάνουν τα άμεσα ωφέληματα που προκύπτουν από τα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης.
- δ)** Να λαμβάνουν κάθε μορφή εκπαίδευσης και μορφώσεως, επισήμου και ανεπίσημου, συμπεριλαμβανομένης και εκείνης που αφορά τη λειτουργική στοιχειώδη εκπαίδευση, καθώς, μεταξύ άλλων, και το όφελος που προκύπτει από τις

υπηρεσίες που παρέχονται προς το κοινωνικό σύνολο με εκλαϊκευμένη μορφή, με σκοπό να αυξήσουν την τεχνική τους επάρκεια.

ε) Να οργανώνουν ομάδες αλληλοβοηθείας και συνεταιρισμούς με σκοπό να επιτύχουν ίσες ευκαιρίες στον οικονομικό τομέα τόσο στην έμμισθη όσο και την ανεξάρτητη απασχόληση.

στ) Να συμμετέχουν σε όλες τις κοινωνικές δραστηριότητες.

ζ) Να λαμβάνουν αγροτικές πιστώσεις και δάνεια, να τους παρέχονται διευκολύνσεις στον τομέα του μάρκετινγκ καθώς και η κατάλληλη τεχνολογία, να τυγχάνουν δε ίσης μεταχειρίσεως κατά τις αγροτικές μεταρρυθμίσεις και τα σχέδια αναδασμού της γης.

η) Να απολαμβάνουν κατάλληλες συνθήκες διαβίωσης, ειδικότερα όσον αφορά τη στέγαση, την υγεία, την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος και ύδατος, τις μεταφορές και συγκοινωνίες.

Μέρος Τέταρτο

Άρθρο 15

1. Τα κράτη μέλη θα αναγνωρίζουν στις γυναίκες ισότητα με τους άνδρες ενώπιον του νόμου.
2. Τα κράτη μέλη θα απονέμουν στις γυναίκες, σε ζητήματα αστικής φύσεως, ικανότητα προς δικαιοπραξία παρόμοια με εκείνη των ανδρών και ίσες ευκαιρίες για την άσκηση της ικανότητας αυτής.
Ειδικότερα, θα παρέχουν στις γυναίκες ίσα δικαιώματα κατά τη σύναψη συμβάσεων και τη διαχείριση περιουσίας και θα τις μεταχειρίζονται ισότιμα σε όλα τα στάδια της διαδικασίας ενώπιον των δικαστηρίων.
3. Τα κράτη μέλη συμφωνούν ότι όλες οι συμβάσεις και όλα τα λοιπά ιδιωτικά όργανα κάθε είδους που έχουν νομική ισχύ και που σκοπούν τον περιορισμό της δικαιοπρακτικής ικανότητας των γυναικών θα θεωρούνται άκυρα.
4. Τα κράτη μέλη θα αναγνωρίζουν στις γυναίκες τα αυτά δικαιώματα με τους άνδρες, σε σχέση με το νόμο που αναφέρεται στο δικαίωμα κινήσεως των προσώπων και στην ελευθερία εκλογής του τόπου της κατοικίας των.

Άρθρο 16

1. Τα κράτη μέλη θα λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών σε όλα τα ζητήματα που αφορούν τον γάμο και τις οικογενειακές σχέσεις και ειδικότερα θα διασφαλίζουν, με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών.

- α) Το ίδιο δικαίωμα προς σύναψη γάμου.
- β) Το ίδιο δικαίωμα να εκλέγουν ελεύθερα σύζυγο και να συνάπτουν γάμο μόνο με την ελεύθερη και πλήρη συναίνεση τους.
- γ) Τα ίδια δικαιώματα και καθήκοντα τόσο κατά τη διάρκεια του γάμου όσο και κατά τη λύση αυτού.
- δ) Τα ίδια δικαιώματα και καθήκοντα των ως γονέων, ανεξάρτητα από τη συζυγική τους κατάσταση, σε θέματα που αφορούν τα παιδιά τους. σε όλες τις περιπτώσεις θα προέχουν τα συμφέροντα των παιδιών τους.
- ε) Τα ίδια δικαιώματα να αποφασίζουν ελεύθερα και υπεύθυνα για τον αριθμό και τα χρονικά διαστήματα που θα φέρουν στον κόσμο τα παιδιά τους και το δικαίωμα τους για πληροφόρηση, μόρφωση και λήψη των μέσων που θα τις καταστήσουν ικανές να ασκήσουν αυτά τα δικαιώματα.
- στ) Τα ίδια δικαιώματα και καθήκοντα τα σχετικά με το δικαίωμα κηδεμονίας, επιτροπείας και υιοθεσίας ανηλίκων, ή με παρόμοιους θεσμούς όταν οι αρχές αυτές υπάρχουν στην εθνική νομοθεσία. σε όλες τις περιπτώσεις θα πρυτανεύουν τα συμφέροντα των παιδιών.
- ζ) Τα ίδια προσωπικά δικαιώματα που προσιδιάζουν σε συζύγους συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος εκλογής οικογενειακού ονόματος και επαγγέλματος και στους δυο συζύγους.
- η) Τα ίδια δικαιώματα αναφορικά με την κυριότητα, κτήση, διοίκηση, διαχείριση, επικαρπία και διάθεση περιουσίας που περιήλθε είτε χάριν δωρεάς είτε εξ επαχθούς αιτίας (αντί τιμήματος).

2. Η μνηστεία και ο γάμος ανηλίκου δεν έχουν νομική ισχύ, θα ληφθεί δε κάθε αναγκαία ενέργεια, συμπεριλαμβανομένης της νομοθετικής, για τον καθορισμό ελαχίστου ορίου ηλικίας προς σύναψη γάμου καθώς και για την υποχρεωτική καταχώριση των γάμων σε επίσημα μητρώα καταχωρίσεων.

Μέρος Πέμπτο

Άρθρο 17

1. Με σκοπό να διαπιστωθεί η γενομένη πρόοδος κατά την εφαρμογή της παρούσας Συμβάσεως, θα συσταθεί Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (εφεξής αποκαλούμενη «η Επιτροπή») η οποία αποτελείται, κατά το χρόνο θέσεως σε ισχύ της Συμβάσεως, από δεκαοχτώ και μετά την επικύρωση ή την προσχώρηση στη Σύμβαση και του τριακοστού πέμπτου κράτους μέλους, από είκοσι τρεις εμπειρογνώμονες, μεγάλου ηθικού κύρους και ικανότητας στον τομέα τον καλυπτόμενο από τη Σύμβαση. Οι εμπειρογνώμονες θα εκλέγονται από τα κράτη

μέλη μεταξύ των υπηκόων τους και θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους κάτω από την προσωπική τους ιδιότητα, λαμβανομένων υπόψη της δικαίας κατανομής από την άποψη της γεωγραφικής θέσεως, της αντιπροσωπεύσεως διαφόρων μορφών πολιτισμού καθώς και των κυριότερων νομικών συστημάτων.

2. Τα μέλη της Επιτροπής θα εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τον κατάλογο των προσώπων που έχουν προτείνει για υποψηφίους τα κράτη μέλη. Κάθε κράτος μέλος έχει το δικαίωμα να προτείνει ένα μόνο πρόσωπο εκλεγόμενο μεταξύ των υπηκόων του.

3. Η πρώτη εκλογή θα λάβει χώρα έξι μήνες μετά την ημερομηνία της θέσεως σε ισχύ της παρούσας Συμβάσεως. Τουλάχιστον τρεις μήνες πριν από την ημερομηνία κάθε εκλογής ο Γενικός Γραμματέας του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών θα απευθύνει επιστολή προς τα κράτη μέλη καλώντας τα να υποβάλλουν τις υποψηφιότητές τους εντός δυο μηνών. Ο Γενικός Γραμματέας θα προετοιμάσει έναν κατάλογο όλων των υποψηφίων με αλφαβητική σειρά, με την ένδειξη των κρατών μελών που τους έχουν υποδείξει ως υποψηφίους, και θα τον επιδώσει στα κράτη μέλη.

4. Οι εκλογές των μελών της επιτροπής θα λάβουν χώρα σε σύνοδο των κρατών μελών που θα συγκληθεί από τον Γενικό Γραμματέα στην Έδρα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Στη σύνοδο αυτή, για την απαρτία της οποίας απαιτούνται τα δύο τρίτα των κρατών μελών, τα πρόσωπα που θα εκλεγούν από την Επιτροπή θα είναι εκείνοι οι υποψήφιοι οι οποίοι θα λάβουν το μεγαλύτερο αριθμό ψήφων και την απόλυτη πλειοψηφία των ψήφων αντιπροσώπων των κρατών μελών, τα οποία είναι παρόντα και ψηφίζουν.

5. Τα μέλη της επιτροπής θα εκλέγονται για περίοδο τεσσάρων ετών. Παρά ταύτα, η θητεία των εννέα από τα μέλη που εκλέγησαν κατά την πρώτη εκλογή θα λήγει στο τέλος των δύο ετών. Αμέσως μετά την πρώτη εκλογή ο πρόεδρος της Επιτροπής θα εκλέγει με κλήρο τα ονόματα των εννέα αυτών μελών.

6. Η εκλογή των πέντε προσθέτων μελών της επιτροπής θα λαμβάνει χώρα σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 2,3 και 4 του παρόντος άρθρου μετά την τριακοστή πέμπτη επικύρωση ή προσχώρηση. Η θητεία των δύο από τα πρόσθετα μέλη που εκλέγησαν προς τούτο θα λήγει στο τέλος των δύο ετών και τα ονόματα των δύο αυτών μελών της Επιτροπής θα έχουν εκλεγεί με κλήρο από τον πρόεδρο της Επιτροπής.

7. Για την πλήρωση των τυχόν κενών θέσεων, το κράτος μέλος, του οποίου ο εμπειρογνώμων έχει παύσει να ασκεί τα καθήκοντά του ως μέλος της Επιτροπής, θα διορίζει άλλον εμπειρογνώμονα μεταξύ των υπηκόων του, ο διορισμός δε αυτού θα υπόκειται στην έγκριση της Επιτροπής.

8. Τα μέλη της Επιτροπής θα λαμβάνουν τις αποδοχές τους, μετά από έγκριση της Γενικής Συνελεύσεως, από τους πόρους των Ηνωμένων Εθνών και κάτω από τους

όρους εκείνους και τις συνθήκες που θα αποφασίζει η συνέλευση, λαμβανομένης υπόψη της σπουδαιότητας των καθηκόντων της Επιτροπής.

9. Ο Γενικός Γραμματέας των Ηνωμένων Εθνών θα παρέχει το αναγκαίο προσωπικό και τα μέσα για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων της Επιτροπής κάτω από τους όρους της παρούσας Συμβάσεως.

Άρθρο 18

1. Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να υποβάλλουν στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών για εξέταση από την Επιτροπή, έκθεση για τα νομοθετικά, δικαστικά, διοικητικά και άλλα μέτρα που έχουν υιοθετηθεί για τη θέση σε εφαρμογή της παρούσας Συμβάσεως ως και έκθεση για την πρόοδο που έχει επιτευχθεί για το σκοπό αυτόν:

α) Εντός ενός έτους από τη θέση σε ισχύ της συμβάσεως για το ενδιαφερόμενο κράτος και

β) μετέπειτα, τουλάχιστον κάθε τέσσερα χρόνια και περισσότερα οσάκις το ζητήσει η Επιτροπή.

2. Οι εκθέσεις θα επισημαίνουν τους παράγοντες και τις δυσχέρειες που επηρεάζουν το βαθμό εκπληρώσεως των υποχρεώσεων υπό τους όρους της παρούσας Συμβάσεως.

Άρθρο 19

1. Η Επιτροπή θα καταρτίζει τον δικό της εσωτερικό κανονισμό.

2. Η Επιτροπή θα εκλέγει μέλη του διοικητικού της συμβουλίου για περίοδο δύο ετών.

Άρθρο 20

1. Η Επιτροπή θα συνεδριάζει κατά κανόνα μια φορά το χρόνο για περίοδο όχι μεγαλύτερη των δύο εβδομάδων με σκοπό την εξέταση των εκθέσεων που έχουν υποβληθεί σύμφωνα με το άρθρο 18 της παρούσας Συμβάσεως.

2. Οι συνεδριάσεις της Επιτροπής θα λαμβάνουν χώρα κατά κανόνα στην έδρα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών ή σε οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέρος καθορίσει η Επιτροπή.

Άρθρο 21

1. Η Επιτροπή θα υποβάλλει ετήσιες εκθέσεις, μέσω του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου, προς το Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με τις δραστηριότητες της και θα δύναται να προβαίνει σε υποδείξεις και γενικές

εισηγήσεις βασιζόμενες στην εξέταση των εκθέσεων και πληροφοριών, που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη. Αυτές οι υποδείξεις και γενικές εισηγήσεις θα περιλαμβάνονται στην έκθεση της Επιτροπής με τις παρατηρήσεις, εάν υπάρχουν των κρατών μελών.

2. Ο Γενικός Γραμματέας θα διαβιβάζει τις εκθέσεις της Επιτροπής, στην Επιτροπή για τη Θέση των Γυναικών, για πληροφόρησή της.

Άρθρο 22

Οι ειδικευμένες οργανώσεις δικαιούνται να εκπροσωπούνται με αντιπρόσωπο κατά την εξέταση της εφαρμογής εκείνων των διατάξεων της παρούσας Συμβάσεως, σε τομείς που εμπίπτουν στη σφαίρα των δραστηριοτήτων τους.

Μέρος Έκτο

Άρθρο 23

Η παρούσα Σύμβαση δε θα επηρεάζει τις διατάξεις εκείνες που συντελούν περισσότερο στην επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και που είναι δυνατόν να περιέχονται,

- α) Στη νομοθεσία ενός κράτους μέλους ή
- β) Σε άλλη διεθνή σύμβαση, συνθήκη ή συμφωνία που να ισχύει για το κράτος αυτό.

Άρθρο 24

Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να υιοθετήσουν όλα τα κατάλληλα μέτρα σε εθνικό επίπεδο για την επίτευξη της πλήρους πραγματώσεως των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει η παρούσα Σύμβαση.

Άρθρο 25

1. Η παρούσα Σύμβαση θα είναι ανοικτή για υπογραφή από όλα τα κράτη.
2. Ο Γενικός Γραμματέας των Ηνωμένων Εθνών ορίζεται ως ο θεματοφύλακας της παρούσας Συμβάσεως.
3. Η παρούσα Σύμβαση υπόκειται σε επικύρωση. τα όργανα της επικυρώσεως θα κατατίθενται στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών.
4. Η παρούσα Σύμβαση θα παραμένει ανοικτή για προσχώρηση από όλα τα κράτη. Η προσχώρηση θα πραγματοποιείται με την κατάθεση του οργάνου προσχωρήσεως στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών.

Άρθρο 26

- 1.** Κάθε κράτος μέλος μπορεί οποτεδήποτε να υποβάλει αίτηση για αναθεώρηση της παρούσας Σύμβασης με γραπτή γνωστοποίηση απευθυνόμενη προς το Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών.
- 2.** Η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών θα αποφασίσει για μέτρα, που θα πρέπει ενδεχομένως σχετικά με την αίτηση αυτή.

Άρθρο 27

- 1.** Η παρούσα Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ την τριακοστή ημέρα από την ημερομηνία καταθέσεως στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών του εικοστού οργάνου επικυρώσεως ή προσχωρήσεως.
- 2.** Για κάθε Κράτος που επικυρώνει την παρούσα Σύμβαση ή προσχωρεί σ' αυτή μετά την κατάθεση του εικοστού οργάνου επικυρώσεως ή προσχωρήσεως, η εν λόγω Σύμβαση θα ισχύει την τριακοστή ημέρα από την ημερομηνία καταθέσεως του οργάνου επικυρώσεως ή προσχωρήσεως του κράτους αυτού.

Άρθρο 28

- 1.** Ο Γενικός Γραμματέας των Ηνωμένων Εθνών θα λάβει και θα διαβιβάσει σε όλα τα κράτη κείμενο με τις επιφυλάξεις που προέβαλαν τα κράτη κατά το χρόνο επικυρώσεως ή προσχωρήσεως.
- 2.** Δε θα γίνεται δεκτή επιφύλαξη που είναι ασυμβίβαστη με το αντικείμενο και το σκοπό της παρούσας Σύμβασης.
- 3.** Οι επιφυλάξεις μπορούν να αρθούν ανά πάσα στιγμή με γνωστοποίηση απευθυνόμενη για αυτόν το σκοπό στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, ο οποίος θα αναλάβει να πληροφορήσει σχετικά όλα τα κράτη μέλη. Η γνωστοποίηση αυτή θα έχει ισχύ από την ημερομηνία της λήψεώς της.

Άρθρο 29

- 1.** Κάθε διαφορά μεταξύ δύο ή περισσότερων κρατών μελών που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή της παρούσας Σύμβασης και η οποία δεν έχει διακανονισθεί με διαπραγματεύσεις, θα φέρεται προς διαιτησία με αίτηση ενός των κρατών. Εάν εντός έξι μηνών από την ημερομηνία υποβολής της αιτήσεως για διαιτησία τα μέρη δεν συμφωνήσουν σχετικά με την οργάνωση αυτής, θα δύναται καθένα από αυτά να φέρει τη διαφορά ενώπιον του Διεθνούς Δικαστηρίου με αίτηση που θα υποβάλλεται σύμφωνα με το καταστατικό του Δικαστηρίου.
- 2.** Κάθε κράτος θα δύναται κατά την υπογραφή ή επικύρωση της Σύμβασης ή την προσχώρηση σ' αυτή, να δηλώσει ότι δεν θεωρεί δεσμευτική γι' αυτό την παράγραφο

1 του παρόντος Άρθρου. Τα άλλα κράτη μέλη δεν θα δεσμεύονται από την παράγραφο αυτή, σε σχέση με εκείνο το κράτος μέλος που έχει διατυπώσει παρόμοια επιφύλαξη.

3. Κάθε κράτος μέλος που έχει διατυπώσει επιφύλαξη σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος Άρθρου θα μπορεί οποιαδήποτε στιγμή να άρει την επιφύλαξη αυτή με γνωστοποίηση προς το Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών.

Άρθρο 30

Η παρούσα Σύμβαση, τα κείμενα της οποίας στην αραβική, κινεζική, αγγλική, γαλλική, ρωσική, και ισπανική γλώσσα είναι εξ ίσου αυθεντικά, θα κατατεθεί στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών.

Σε πίστωση τούτων, οι υπογεγραμμένοι, δεόντως εξουσιοδοτημένοι, υπέγραψαν την παρούσα Σύμβαση.

***Με το παρόν πιστοποιώ ότι το παραπάνω κείμενο αποτελεί ακριβές αντίγραφο στην αγγλική και γαλλική της Συμβάσεως για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών, που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 18 Δεκεμβρίου 1979. Το πρωτότυπο έχει κατατεθεί στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών

3.4 IMO-WOMEN'S INTERNATIONAL SHIPPING AND TRADING ASSOCIATION (WISTA)

WISTA INTERNATIONAL

Για πολλά χρόνια η σχέση της γυναίκας με την ναυτιλία ήταν αυτή της γυναίκας συζύγου. Ακόμα και στις περιπτώσεις που η ενασχόληση της ήταν σε διοικητικό επίπεδο ενδόμυχες 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 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

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 δεξαμενοπλοίων 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 διεξήχθη στο Αμβούργο της Γερμανίας και από τότε συναντώνται μια φορά ετησίως.



1981	Hamburg, Germany	2000	Gothenburg, Sweden
1982	Rotterdam, Netherlands	2001	Sardinia, Italy
1983	Le Havre & Paris, France	2002	Oslo, Norway
1984	Stockholm, Sweden	2003	Durban & Cape Town, S. Africa
1985	London, UK	2004	Rotterdam, Netherlands
1986	Madrid, Spain	2005	Hamburg, Germany
1987	Oslo, Norway	2006	Singapore, Singapore
1988	Lisbon, Portugal	2007	Copenhagen, Denmark
1989	Antwerp, Belgium	2008	New Orleans, USA
1990	Athens, Greece	2009	London, UK
1991	Marseilles, France	2010	Athens, Greece
1992	Copenhagen, Denmark	2011	Stockholm, Sweden
1993	Liverpool, UK	2012	Paris, France
1994	Hamburg, Germany	2013	Montreal, Canada
1995	Genoa, Italy	2014	Limassol, Cyprus
1996	Athens, Greece	2015	New York/Jew Jersey, USA
1997	Helsinki, Finland	2016	ms Koningsdam, Holland America Line's
1998	New York, USA	2017	Rotterdam, Netherlands
1999	London & Dover, UK	2018	Tromso, Norway

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, αποτελεί μέλος της WISTA International που ιδρύθηκε το 1974 και σήμερα έχει πάνω από 250 μέλη. Είναι ένα σωματείο μη-κερδοσκοπικού χαρακτήρα με σκοπό την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και επαγγελματικής εξέλιξης των μελών του, ενθαρρύνοντας την ανταλλαγή επαφών, απόψεων, εμπειριών και προωθώντας την εκπαίδευση και την επαγγελματική δικτύωση. Προκειμένου να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι και να προαχθεί η Ελληνική Ναυτιλία τόσο στη χώρα μας όσο και διεθνώς διοργανώνονται σειρά από σεμινάρια και κοινωνικές εκδηλώσεις στα οποία καλούνται να συμμετάσχουν εκπρόσωποι και ειδικοί της ναυτιλιακής κοινότητας τόσο στην Ελλάδα όσο και από το εξωτερικό.. 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 ικανότητές τους και να σφυρηλατήσουν την προσωπικότητά τους.

Ο πρέσβης του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού-ΙΜΟ και πρόεδρος του Ιδρύματος Ευγενίδη, Λεωνίδα Δημητριάδης-Ευγενίδης, μεταξύ άλλων εξήρε την συμβολή και τον ρόλο της γυναίκας στη Ναυτιλία:

«Οι γυναίκες ήταν και είναι παρούσες στα τεκταινόμενα της ναυτιλιακής βιομηχανίας και θα είναι και πολύ δυναμικές και στο αύριο που μπαίνει πολύ δυνατά στην ατζέντα μας ως ΙΜΟ. Μάλιστα την επόμενη χρονιά στην κορυφαία εκδήλωση του ΙΜΟ, την «Ημέρα της Ναυτιλίας» το θέμα θα είναι ο ρόλος της γυναίκας στη ναυτιλιακή κοινότητα. Στο θέμα της βιώσιμης ανάπτυξης οι γυναίκες θα διαδραματίσουν ένα ζωτικό ρόλο για ένα καλύτερο αύριο για μία γαλάζια οικονομία, και γενικότερα για την ανάπτυξη και ευημερία όλων των ανθρώπων και όλων των εθνών. Είναι μεγάλη η ανησυχία για την ελληνόκτητη και παγκόσμια ναυτιλία για τους αξιωματικούς γέφυρας και μηχανής αφού είναι πολύ χαμηλός ο αριθμός των αξιωματικών. Είναι ένας κλάδος μηδενικής ανεργίας. Εκτός από αυτούς που δεν κάνουν για τη δουλειά και τους οποίους δεν θεωρούμε ότι είναι άνεργοι. Αν δεν κάνουν πως θα τους βάλεις πάνω στο πλοίο. Κάνουμε μεγάλη προσπάθεια μαζί με την πολιτεία να στηρίξουμε τη δημόσια ναυτική εκπαίδευση. Εμείς καλωσορίζουμε όλες τις προσπάθειες του ιδιωτικού τομέα ώστε να μπορούν νέες και νέοι να οδηγηθούν στα επαγγέλματα στη θάλασσα. Πολύ σημαντικό είναι και το θέμα της στελέχωσης των γραφείων, όπου εργάζονται 17.000 άτομα. Εκεί πολύ σημαντικός είναι ο ρόλος των γυναικών από τη δική μας εμπειρία. Οι γυναίκες έχουν όλη τη γνώση που χρειάζεται για αυτόν τον εξωστρεφή κλάδο. Στο δικό μας οργανισμό, τον ΙΜΟ ο ρόλος των γυναικών ήταν πολύ σημαντικός».

ΙΜΟ – WOMEN IN DEVELOPMENT PROGRAMME

Ο ΙΜΟ (International Maritime Organization – Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός) είναι επίσης μέλος μιας προσπάθειας για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στην ναυτιλία. Για τον ΙΜΟ 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 ΙΜΟ 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 ΙΜΟ 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 IMO 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. Έτσι, με αυτόν τον τρόπο, η ενίσχυση 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 IMO 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 χαμηλός.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

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 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 αυτό είναι ολοκληρωτική αφοσίωση στη δουλειά είτε στην οικογένεια είτε συνδυασμός και των δυο.

- 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 ενώ έχουν έρθει αντιμέτωπες με φαινόμενα άνησης μεταχείρισης στο εργασιακό τους περιβάλλον.
- Οι ναυτιλιακές εταιρείες οργανώνουν προσπάθειες για να αντιμετωπιστούν οι όποιες φυλετικές διακρίσεις, οι οποίες κρίνονται σε σημαντικό βαθμό αποτελεσματικές.
 - 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.

- 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.

- 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 όρο 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.

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.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να απευθύνουμε θερμές ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μας κ. Σιαφλιάκη Σωτήριο για την καθοδήγηση του και την άμεση και ουσιαστική βοήθεια που μας παρείχε κατά την διάρκεια της εκπόνησης αυτής της πτυχιακής εργασίας. Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε ακόμα, όλους του καθηγητές της Α.Ε.Ν Μακεδονίας για τις πολύτιμες γνώσεις που μας προσέφεραν όλα αυτά τα χρόνια.

Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε τις οικογένειές μας για την ηθική και οικονομική υποστήριξη που μας παρείχαν κατά τη διάρκεια των σπουδών μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1.1 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΩΝ ΧΡΟΝΩΝ

- <http://blogs.sch.gr/kkiourtsis/files/2011/07/%CE%98.%CE%95.-3.21.pdf>
- http://users.uoi.gr/gramisar/istorias_neoteron_chronon/pdfs_docs/Kathimerini_Er_gazomenes%20gynaikes.pdf
- http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/929/log_20070214.pdf?sequence=1
- <https://www.in.gr/2017/12/10/plus/features/peiraias-1892-i-prwti-apergia-ergatriwn-stin-ellada/>

1.2 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

- <http://apothetirio.teiep.gr>
- <http://www.kathimerini.gr>
- <https://www.dimokratiki.gr/18-10-2017/elstat-stin-ellada-megalyteri-diafora-stopososto-anergias-metaxy-andron-ke-gynekon/>

1.2 ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΑΙΑΣ

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

2.1 Η ΠΡΩΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ

- https://translate.google.gr/translate?hl=el&sl=en&u=https://en.wikipedia.org/wiki/Mary_Parker_Converse&prev=search

2.2 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ Α' ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

- http://kapetanisses.blogspot.com/p/blog-page_6219.html
- <http://kapetanisses.blogspot.com/2012/09/blog-post.html>
- <http://educandus.forumgreek.com/t485p30-topic>
- http://agbasilios.blogspot.com/2007/11/blog-post_09.html
- https://translate.google.gr/translate?hl=el&sl=en&u=https://en.wikipedia.org/wiki/Kate_McCue&prev=search
- <http://www.koutouzis.gr/kapetanisses.htm>

2.3 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ Α΄

- <http://www.e-nautilia.gr/mia-ginaika-a-mihanikos-perigrafei-tin-endiaferousa-zoitis/>
- <http://www.peoplegreece.com/article/theano-sileloglou-afti-ine-proti-gineka-michanikos-ke-ine-molis-30-eton/>
- <http://www.kavalapost.gr/201427/i-proti-gynaika-a-michanikos-stin-ellada-einai-sto-nisos-mykonos/>

2.4 Η ΠΡΩΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

- <https://www.iefimerida.gr/news/436144/eirini-argyri-i-antiploiarhos-poy-egine-i-proti-gynaika-kentriki-limenarhis>

2.5 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΠΟΥ ΞΕΧΩΡΙΣΑΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΑΙΑΣ

- <https://www.mixanitouxronou.gr/i-porni-pou-egine-piratis-ke-kivernise-2000-plia/>
- https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CF%83%CE%B9%CE%BD%CE%B3%CE%BA_%CE%A3%CE%B9
- <https://www.tovima.gr/2009/08/29/culture/b-tsingk-si-b-br-koysaros-genoys-thilykoy/>
- <https://www.euro2day.gr/news/enterprises/article/1545996/h-hristina-anagnostaranea-dieythyntria-ependytikh.html>

3.1 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΑΙΑ

- <https://www.kepe.gr/index.php/el/.../253-αρ-62-η-ελληνικη-εμπορικη-ναυτιλια.html>
- <https://lykeiodoukas.wordpress.com/2011/11/14/διάκριση-ανάμεσα-στα-δύο-φύλα>
- <https://www.lay-out.gr/diakrisis-filon-ston-ergasiako-choro/>
- <https://www.ksm.gr/για-την-ευρώπη-και-των-δύο-φύλων-χωρίς-δ/>
- https://www.openarchives.gr/aggregator-openarchives/edm/hellanicus/000100-11610_9473
- <http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/26183#page/1/mode/2up>

3.2 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- <https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CE%B5%CE%BC%CE%B9%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82>
- https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE_%CE%B5%CE%BE%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%88%CE%B7%CF%82_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%B

[A%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD_%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC_%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD](#)

- <http://www.sev.org.gr/tomeis-drason/ergasia-anthropino-kefalaiο/isotita/nomοthesis/>
- <https://stmargarets.london/archives/2018/04/lady-mary-wortley-montagu.html>
- <http://socialpolicy.gr/2016/01/%CF%84%CE%BF-%CF%86%CE%B1%CE%B9%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CF%85%CE%AC%CE%BB%CE%B9%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BF%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE%CF%82.html>
- <http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/320/1/022009174.pdf>
- https://kethi.gr/wp-content/uploads/2009/07/152_THETIKES_DRASEIS_EPIXEIRISEIS.pdf

3.3 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ (ΟΗΕ): Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

- <https://translate.google.gr/translate?hl=en&sl=en&u=http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/&prev=search>
- https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE%CF%81%CF%85%CE%BE%CE%B7_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CF%84%CE%B1_%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1
- https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26233

3.4 IMO-WOMEN'S INTERNATIONAL SHIPPING AND TRADING ASSOCIATION (WISTA)

- <https://wistainternational.com/>
- <https://www.naftemporiki.gr/finance/story/1336738/ekselegi-neo-dioikitiko-sembouliao-sti-wista-hellas>
- <https://www.newmoney.gr/palmos-oikonomias/nautilia/378269-oi-ginaikes-tis-ellinikis-nautilias-giortasan-ta-25-xronia-tis-wista-hellas>