



# N.A.T.

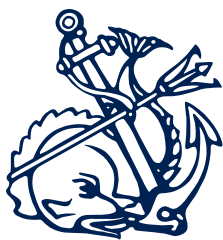
Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο



Διεθνείς Καλές Πρακτικές  
για την Προώθηση της Γυναικείας  
Ναυτικής Απασχόλησης

ΓΑΒΡΙΗΛ ΑΜΙΤΣΗΣ

2025



**N.A.T.**

Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

**ΓΑΒΡΙΗΛ ΑΜΙΤΣΗΣ**

**Διεθνείς Καλές Πρακτικές για την Προώθηση της  
Γυναικείας Ναυτικής Απασχόλησης**

Γαβριήλ Αμίτσης

Διεθνείς Καλές Πρακτικές για την Προώθηση της  
Γυναικείας Ναυτικής Απασχόλησης

ISBN: 978-618-87929-0-6

Copyright © 2025

Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (NAT)

Εθνικής Αντιστάσεως 1, 185 31 Πειραιάς

Τηλ.: 210 4149541

Email: [plirofories@nat.gr](mailto:plirofories@nat.gr)

Website: <http://www.nat.gr>

Σχεδιασμός - Εκτύπωση – Βιβλιοδεσία: PRINTECO Μονοπρόσωπη ΕΠΕ

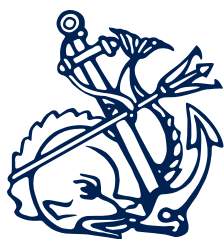
Βερανζέρου 59, 104 37 Αθήνα

Τηλ.: 210 8075620

Email: [office@printeco.gr](mailto:office@printeco.gr)

Website: <https://www.printeco.gr/>

**Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε μέσο χωρίς άδεια του Συγγραφέα και του Εκδότη.**



**N.A.T.**

Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

**ΓΑΒΡΙΗΛ ΑΜΙΤΣΗΣ**

**Διεθνείς Καλές Πρακτικές για την Προώθηση της  
Γυναικείας Ναυτικής Απασχόλησης**

**Πειραιάς 2025**



## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

|      |                                                                           |
|------|---------------------------------------------------------------------------|
| ΑμεΑ | Άτομα με Αναπηρία                                                         |
| Βλ.  | βλέπε                                                                     |
| ΔΝΕ  | Διεθνές Ναυτικό Επιμελητήριο (International Chamber of Shipping, ICS)     |
| ΔΝΟ  | Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (International Maritime Organization, IMO) |
| ΔΟΕ  | Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (international Labour Organization)             |
| ΔΣΕ  | Διεθνής Σύμβαση Εργασίας                                                  |
| ΔΣΝΕ | Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας                                         |
| ΕΕ   | Ευρωπαϊκή Ένωση                                                           |
| ΕΟΚ  | Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα                                            |
| ΕΟΚΕ | Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή                               |
| ΕΠΚΔ | Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων                                 |
| ΜΚΟ  | Μη Κυβερνητική Οργάνωση                                                   |
| Ν.   | Νόμος                                                                     |
| ΝΑΤ  | Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο                                                  |
| ΝΕΕ  | Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδος                                              |
| ΠΝΦ  | Παγκόσμιο Ναυτιλιακό Φόρουμ (Global Maritime Forum)                       |
| ΣΕΕ  | Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση                                           |
| ΣΛΕΕ | Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης                           |



|            |                                                                                                                                                                                             |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ΣΣΝΕ       | Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας                                                                                                                                                      |
| ΥΕΚΑ       | Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης                                                                                                                                                 |
| ΥΕΚΥ       | Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων                                                                                                                                                 |
| ΥΝΑΝΠ      | Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής                                                                                                                                                |
| BIMCO      | Baltic & International Maritime Council                                                                                                                                                     |
| EMSA       | European Maritime Safety Agency (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα)                                                                                                        |
| INTERTANKO | International Association of Independent Tanker Owners (Διεθνής Ένωση Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενόπλοιων)                                                                                |
| ISWAN      | International Seafarers Welfare and Assistance Network (Διεθνές Δίκτυο Ευημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών)                                                                              |
| STCW       | International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών) |
| UNCTAD     | United Nations Conference on Trade and Development (Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη)                                                                            |
| WISTA      | Women's International Shipping and Trading Association (Διεθνής Ναυτιλιακή και Εμπορική Ένωση Γυναικών)                                                                                     |

## **ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ .....                                                                                                 | 10 |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....                                                                                             | 11 |
| ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ .....                                                                                                | 12 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....                                                                                                          | 13 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΤΟ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ<br>ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ .....                        | 19 |
| 1. Η στατιστική οριοθέτηση της ναυτικής απασχόλησης σε<br>παγκόσμιο επίπεδο .....                                       | 19 |
| 1.1. Το μοντέλο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.....                                                                    | 21 |
| 1.2. Το μοντέλο των BIMCO & ICS.....                                                                                    | 28 |
| 1.3. Το μοντέλο των Drewry Shipping Consultants.....                                                                    | 30 |
| 2. Η στατιστική οριοθέτηση της ναυτικής απασχόλησης στο επίπεδο της ΕΕ .....                                            | 35 |
| 2.1. Οι ανθρωπίνι πόροι του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών .....                                                        | 38 |
| 2.2. Η στατιστική καταγραφή των ναυτικών με έγκυρα<br>πιστοποιητικά και θεωρήσεις .....                                 | 42 |
| 2.3. Μία συνθετική επισκόπηση του αριθμού των ναυτικών στην ΕΕ .....                                                    | 45 |
| 3. Η στατιστική οριοθέτηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης<br>σε παγκόσμιο επίπεδο .....                            | 49 |
| 3.1. Το μοντέλο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.....                                                                    | 49 |
| 3.2. Το μοντέλο των BIMCO & ICS.....                                                                                    | 50 |
| 3.3. Το μοντέλο του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού και<br>της Διεθνούς Ναυτιλιακής και Εμπορικής Ένωσης Γυναικών ..... | 52 |
| 4. Η στατιστική οριοθέτηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης<br>στο επίπεδο της ΕΕ .....                              | 63 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙ-<br>ΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ .....             | 65 |
| 1. Πορίσματα Διεθνών Οργανισμών για τις προκλήσεις συμμετοχής<br>των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα .....               | 67 |
| 1.1. Οι έρευνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.....                                                                    | 67 |

|                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.2. Οι κοινές έρευνες του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού και της WISTA International .....                                     | 70  |
| 1.3. Οι έρευνες της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη .....                                           | 72  |
| 2. Πορίσματα των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα .....            | 73  |
| 3. Πορίσματα Διεθνών Ενώσεων και Δικτύων για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα .....                  | 80  |
| 3.1. Οι έρευνες του Διεθνούς Ναυτικού Επιμελητηρίου .....                                                                        | 80  |
| 3.2. Οι έρευνες του Παγκόσμιου Ναυτιλιακού Φόρουμ .....                                                                          | 82  |
| 3.3. Οι αυτόνομες έρευνες της WISTA International .....                                                                          | 88  |
| 3.4. Οι έρευνες της Διεθνούς Ένωσης Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενοπλοίων .....                                                  | 91  |
| 4. Πορίσματα συμβουλευτικών και υποστηρικτικών οργανισμών για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα ..... | 93  |
| 4.1. Οι έρευνες του οργανισμού “The Mission to Seafarers” .....                                                                  | 94  |
| 4.2. Οι έρευνες της εταιρείας “Danica Crewing Specialists” .....                                                                 | 96  |
| 4.3. Οι έρευνες της εταιρείας “Diversity Study Group” .....                                                                      | 99  |
| 4.4. Οι έρευνες του οργανισμού “ISWAN” .....                                                                                     | 103 |
| 5. Βιβλιογραφικά πορίσματα για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα .....                                | 103 |

|                                                                                                                                 |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....</b> | <b>106</b> |
| 1. Ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας .....                                                                                | 106        |
| 1.1. Θεσμικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης .....                                           | 107        |
| 1.2. Επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης .....                                     | 112        |
| 1.3. Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης .....                                     | 113        |
| 2. Ο ρόλος του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού .....                                                                            | 116        |
| 2.1. Θεσμικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης .....                                           | 117        |

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.2. Επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της<br>γυναικείας ναυτικής απασχόλησης ..... | 122 |
| 2.3. Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας<br>ναυτικής απασχόλησης ..... | 122 |

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....

129

|                                                                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Θεσμικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας<br>ναυτικής απασχόλησης .....                                                              | 130 |
| 2. Επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας<br>ναυτικής απασχόλησης .....                                                        | 139 |
| 3. Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας<br>ναυτικής απασχόλησης .....                                                        | 144 |
| 3.1. Η ενίσχυση της ελκυστικότητας του ναυτικού επαγγέλματος<br>για τις γυναίκες .....                                                              | 144 |
| 3.2. Η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων .....                                                                                                    | 149 |
| 3.3. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών ναυτικών .....                                                                                          | 149 |
| 3.4. Η προώθηση της έρευνας για το προφίλ, τις συνθήκες και<br>τις προοπτικές της ένταξης και παραμονής των γυναικών<br>στο ναυτικό επάγγελμα ..... | 153 |
| 3.5. Η προετοιμασία νέων παρεμβάσεων για την αύξηση<br>της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης .....                                                    | 155 |

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....

157

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Η οριοθέτηση των καλών πρακτικών στο πεδίο της<br>γυναικείας ναυτικής απασχόλησης ..... | 157 |
| 2. Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές Διεθνών Ενώσεων και Δικτύων .                         | 159 |
| 3. Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές οργανισμών και επιχειρήσεων ....                      | 162 |

#### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....

166

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

| <i>Τίτλος Πίνακα</i>                                                                                                                                                             | <i>Σελίδα</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Πίνακας 1. Ετήσια και συνολική μεταβολή της εγγεγραμμένης γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα (2020-2024)                                                                | 14            |
| Πίνακας 2. Η στατιστική ταξινόμηση των κλάδων του ναυτιλιακού τομέα                                                                                                              | 22            |
| Πίνακας 3. Οι χώρες με τον υψηλότερο αριθμό εργαζομένων του υποτομέα της ναυτιλίας, των πλωτών μεταφορών, των λιμένων και των υποστηρικτικών δραστηριοτήτων                      | 23            |
| Πίνακας 4. Η συνολική απασχόληση στο ναυτιλιακό τομέα ανά ήπειρο                                                                                                                 | 24            |
| Πίνακας 5. Οι χώρες με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα (σε σχέση με τη συνολική απασχόληση)                                                               | 25            |
| Πίνακας 6. Τα κύρια επαγγέλματα του υποτομέα της ναυτιλίας, των πλωτών μεταφορών, των λιμένων και των υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (ως ποσοστά των κύριων θεματικών κατηγοριών) | 27            |
| Πίνακας 7. Συγκεντρωτικά δεδομένα της παγκόσμιας ναυτικής αγοράς εργασίας σύμφωνα με το υπόδειγμα των BIMCO & ICS                                                                | 30            |
| Πίνακας 8. Η στατιστική εξέλιξη των ναυτικών στην ΕΕ (2018-2023)                                                                                                                 | 47            |
| Πίνακας 9. Η στατιστική εξέλιξη των πλοιάρχων και αξιωματικών σε πλοία με σημαία ΕΕ (2017-2023)                                                                                  | 48            |
| Πίνακας 10. Κρίσιμες διαστάσεις της απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα                                                                                                             | 49            |
| Πίνακας 11. Το προφίλ της συνολικής γυναικείας απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα (τα στοιχεία αφορούν τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις στην έρευνα του 2024)                        | 59            |

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

| <i>Τίτλος Διαγράμματος</i>                                                                                                       | <i>Σελίδα</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Διάγραμμα 1. Εξέλιξη της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα (2020-2024)                                                 | 15            |
| Διάγραμμα 2. Μεταβολές στην προσφορά ναυτικών {2012-2017 με 2017-2022, % του σύνθετου ετήσιου ρυθμού ανάπτυξης (CAGR)}           | 31            |
| Διάγραμμα 3. Μία κρίσιμη εξέλιξη στην παγκόσμια ναυτική αγορά εργασίας - Η παγκόσμια ζήτηση και προσφορά αξιωματικών (2016-2023) | 32            |
| Διάγραμμα 4. Το προφίλ του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ                                              | 38            |
| Διάγραμμα 5. Η εξέλιξη των εργαζομένων του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ (2008-2020)                  | 39            |
| Διάγραμμα 6. Η ηλικιακή διάρθρωση του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ                                   | 40            |
| Διάγραμμα 7. Ναυτικοί με έγκυρα πιστοποιητικά στην ΕΕ (2018)                                                                     | 44            |
| Διάγραμμα 8. Ναυτικοί με έγκυρα πιστοποιητικά στην ΕΕ (2023)                                                                     | 44            |
| Διάγραμμα 9. Η στατιστική αποτύπωση της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας (2014-2021)                                          | 46            |
| Διάγραμμα 10. Η στατιστική εξέλιξη της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας (2014-2021)                                           | 47            |
| Διάγραμμα 11. Η κατά φύλο διάρθρωση του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ                                 | 63            |
| Διάγραμμα 12. Η διάσταση του φύλου στην ευρωπαϊκή αγορά μεταφορών                                                                | 64            |
| Διάγραμμα 13. Κύριες προκλήσεις για τις γυναίκες ναυτικούς που αναζητούν εργασία στην ξηρά                                       | 87            |
| Διάγραμμα 14. Οι νικητές του τέταρτου Διαγωνισμού των Βραβείων “Crew Welfare Virtual Awards”                                     | 165           |



## ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ

Η δημοσίευση της 3ης Έκθεσης του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (NAT) για τη Ναυτική Απασχόληση τον Μάιο του 2025 έφερε και πάλι στο προσκήνιο της δημόσιας συζήτησης την ανάγκη ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας για δύο κύριους λόγους. Πρώτον, η ναυτιλία εξακολουθεί να αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες της ελληνικής οικονομίας που αναβαθμίζει το διεθνές προφίλ της χώρας, παρουσιάζοντας σε δύο τουλάχιστον δείκτες (ιδιοκτησία στόλου και αξία στόλου) επίδοση άνω του 10% σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι ναυτιλιακές δραστηριότητες υπογραμμίζουν την εθνική παρουσία σε όλα τα μήκη και πλάτη της υφηλίου, ενισχύουν τις σχέσεις της Ελλάδας με άλλες ναυτιλιακές χώρες και ενισχύουν την εδαφική και κοινωνική συνοχή της χώρας μας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δεύτερον, η Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας έχει θεμελιώσει πλέον μία ηγετική θέση στο παγκόσμιο πλαίσιο της ναυτιλίας σε σχέση με έναν συχνά παραμελημένο δείκτη, καθώς εμφανίζει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης. Οι γυναίκες ναυτικοί αποτελούν το 7,8% της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα, υπερβαίνοντας σημαντικά τον διεθνή και ευρωπαϊκό μέσο όρο: 1,2% για το 2021 και 2,4% για το 2022 αντίστοιχα.

Υπό το πρίσμα αυτό, η διοίκηση του NAT μου ανέθεσε να εκπονήσω - στο πλαίσιο προώθησης των πρωτοβουλιών του οργανισμού για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής Ναυτιλίας - μία πρωτότυπη Μελέτη με τίτλο «Διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης», τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται μετά από νέα βιβλιογραφική επεξεργασία στην ανά χειράς Μονογραφία. Θέλω να ευχαριστήσω θερμά για την συνεργασία και υποστήριξη τους καθ' όλη την διάρκεια συγγραφής της εν λόγω Μελέτης τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κ. Κωνσταντίνο Τσαγκαρόπουλο, την (πρώτη γυναίκα) Διοικήτρια του NAT κα. Γεωργία Μανιάτη και τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης του NAT κ. Βασίλη Παπαδημητρίου. Η συνδρομή τους συνέβαλε αποφασιστικά στην διαμόρφωση μίας αναλυτικής διεπιστημονικής προσέγγισης τόσο για τις προκλήσεις ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, όσο και για τις καλές πρακτικές αντιμετώπισής τους, αναδεικνύοντας τα ισχυρά πλεονεκτήματα των συνεργειών μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και της ακαδημαϊκής κοινότητας της χώρας.

Αθήνα, Ιούλιος 2025

Γαβριήλ Αμίσης

Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανά χείρας Μονογραφία παρουσιάζει τα κύρια πορίσματα της Μελέτης με τίτλο «*Διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης*» που εκπονήθηκε το δεύτερο τρίμηνο του 2025 για λογαριασμό του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (NAT)<sup>1</sup> στο πλαίσιο προώθησης των πρωτοβουλιών του για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής Ναυτιλίας, οι οποίες εγκαταστάθηκαν το 2023 μέσω των *Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση*<sup>2</sup>.

Ο θεσμός των *Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση* καθιερώθηκε από το NAT το 2023 αποσκοπώντας:

- στην ενίσχυση της «ορατότητας» της Ελληνικής ναυτικής απασχόλησης
- στη συστηματική ενίσχυση και διαχρονική ανα-τροφοδότηση της δημόσιας κοινωνικοπολιτικής συζήτησης για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του ναυτιλιακού τομέα σε όρους ανθρώπινου δυναμικού
- στην ανάπτυξη ενός αξιόπιστου εργαλείου τεκμηρίωσης των τάσεων και εξέλιξεων στην Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας για την υποστήριξη κάθε ενδιαφερόμενου (σχεδιαστές δημόσιων πολιτικών, κοινωνικοί εταίροι, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων, ακαδημαϊκή κοινότητα κλπ.)

1. Το NAT είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΠΕΡΚΑ). Ιδρύθηκε το 1836 ως δημόσιος φορέας κοινωνικής ασφάλισης των ναυτικών και ξεκίνησε να λειτουργεί το 1861, αποτελώντας τον πρώτο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και τον δεύτερο αρχαιότερο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη. Η υφιστάμενη αποστολή του επικεντρώνεται σε τρεις τομείς:

α) υπηρεσίες ελέγχου και διαδικασιών απόδοσης των εσόδων από εισφορές πλοιοκτητών και ναυτικών και κατανομή των εσόδων στα αντίστοιχα Ταμεία, Κεφάλαια και Λογαριασμούς

β) υπηρεσίες επεξεργασίας και ελέγχου των διαδικασιών προς απονομή παροχών κοινωνικής ασφάλισης στους ναυτικούς και στις οικογένειές τους από τους αρμόδιους φορείς

γ) διάθεση εντύπων, διατιμημένων και μη, τα οποία αφορούν την ασφαλή ναυσιπλοΐα των πλοίων και την ποσοποίηση των δεξιοτήτων των ναυτικών και των αλιέων.

2. Μέχρι σήμερα έχουν δημοσιευθεί τρεις Εκθέσεις:

- » Αμίτσης Γ. (επ.) (2025): *3<sup>η</sup> Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/2i-ekthesi-naftikis-apascholisis-2024/>
- » Αμίτσης Γ. (επ.) (2024): *2<sup>η</sup> Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/2i-ektheseis-naftikis-apascholisis/>
- » Αμίτσης Γ. (επ.) (2023): *1<sup>η</sup> Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/ektheseis-naftikis-apascholisis>.

## 1. Η αφετηρία της Μελέτης

(α) Αφετηρία της Μελέτης αποτέλεσε η δημοσίευση των στοιχείων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στην Ελλάδα της 3<sup>ης</sup> Έκθεσης του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση (Μάιος 2025), αξιοποιώντας - όπως και οι προηγούμενες Εκθέσεις - το “Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα NAT” (ΟΠΣ/ NAT) και την “Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών” (ΑΠΔΝ)<sup>3</sup> για την στατιστική καταγραφή των εγγεγραμμένων στο NAT ναυτικών (δηλ. των ναυτικών που εργάστηκαν σε πλοία ελληνικής σημαίας ή/και πλοία με σημαία Κράτους Μέλους που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό θαλάσσιο χώρο ή/και πλοία ξένης σημαίας συμβεβλημένα με το NAT). Η ανάλυση των διοικητικών δεδομένων της ΑΠΔΝ για το 2024 τεκμηρίωσε ότι **η Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας εμφανίζει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης παγκοσμίως** (υπερβαίνοντας σημαντικά τον διεθνή και ευρωπαϊκό μέσο όρο: 1,2% για το 2021<sup>4</sup> και 2,4% για το 2022<sup>5</sup> αντίστοιχα), καθώς οι γυναίκες ναυτικοί αποτελούν το 7,8% της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Ειδικότερα, η εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση ανήλθε συνολικά για το έτος 2024 σε 2.048 άτομα και ειδικά για τον 8<sup>ο</sup> μήνα του 2024 σε 1.415 άτομα. Οι εγγεγραμμένες ναυτικοί είναι σχεδόν όλες Ελληνίδες (99%, 2.030 άτομα).

**Πίνακας 1. Ετήσια και συνολική μεταβολή της εγγεγραμμένης γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα (2020-2024)**

|      | Γυναικεία ναυτική απασχόληση | Ετήσια μεταβολή | Συνολική μεταβολή |
|------|------------------------------|-----------------|-------------------|
| 2020 | 1.237                        |                 |                   |
| 2021 | 1.371                        | 10,8%           | 10,8%             |
| 2022 | 1.619                        | 18,1%           | 30,9%             |
| 2023 | 1.838                        | 13,5%           | 48,6%             |
| 2024 | 2.048                        | 11,4%           | 65,6%             |
|      | Μέση Ετήσια Μεταβολή         | 13,5%           |                   |

Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (ετήσια 2020, 2021, 2022, 2023, 2024), 2025

Οι εξελίξεις ως προς την γυναικεία ναυτική απασχόληση στην Ελλάδα συνεχίζουν να είναι ιδιαίτερα ευοίωνες, καθώς:

3. Βλ. σχετικά Γ. Αμίσης (επ.), 3<sup>η</sup> Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, 2025, σ. 61.

4. Βλ. Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, *Seafarer Workforce Report - The Global Supply and Demand for Seafarers in 2021*, 2021.

5. Βλ. A. Broughton et al., *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, 2024.

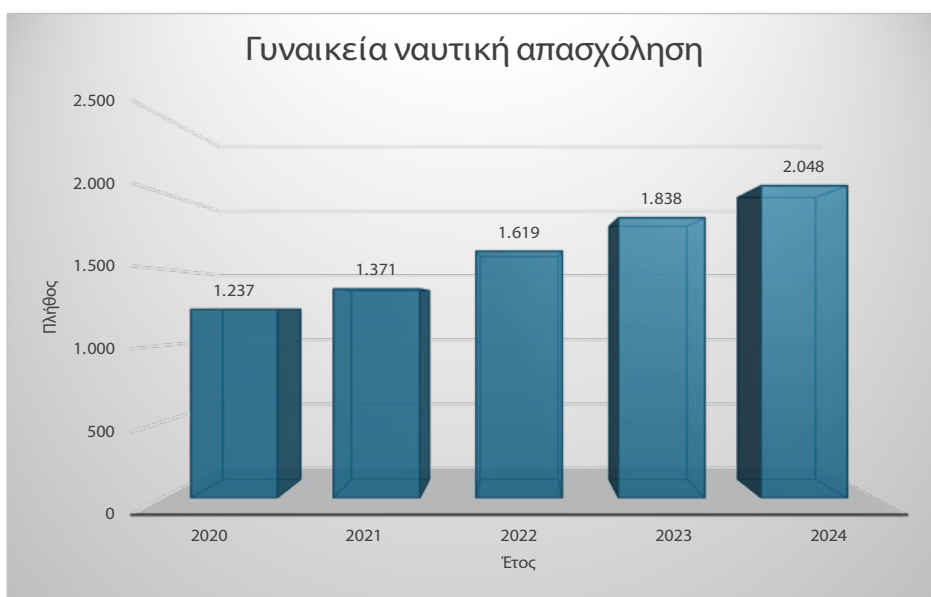
α) ο συνολικός αριθμός των γυναικών εγγεγραμμένων ναυτικών (2.048 άτομα) παρουσιάζει ετήσια αύξηση 11,4% σε σχέση με το 2023 (1.838 άτομα) και συνολική αύξηση 65,6% εντός της τελευταίας 5ετίας (βλ. συνδυαστικά τον Πίνακα 1 και το Διάγραμμα 1)

β) ειδικά τον 8<sup>ο</sup> μήνα του 2024, η εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση (1.415 άτομα) σημείωσε αύξηση περίπου 11,8% σε σχέση με τον 8<sup>ο</sup> μήνα του 2023 (1.265 άτομα)

γ) το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής στο Ελληνικό ναυτικό ανθρώπινο δυναμικό (7,8%)

δ) το ποσοστό των γυναικών δοκίμων/εκπαιδευομένων ναυτικών διευρύνεται συνεχώς, έχοντας ήδη φτάσει το 11,8% και σημειώνοντας αύξηση σχεδόν δύο ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2023 (10%).

**Διάγραμμα 1. Εξέλιξη της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα (2020-2024)**



Πηγή: NAT – ΑΠΑΝ (ετήσια 2020, 2021, 2022, 2023, 2024), 2025

(β) Αξιοποιώντας τα δεδομένα για το προφίλ της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα<sup>6</sup> υπό το πρίσμα των νέων προκλήσεων της ναυτιλίας<sup>7</sup>, η διοίκηση του NAT αποφάσισε την εκπόνηση μίας πρωτότυπης Μελέτης με τίτλο «Διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης», επιδιώκοντας να προσφέρει στους κύριους συντελεστές της ναυτικής αγοράς εργασίας ένα χρήσιμο εργαλείο για την υποστήριξη της εισόδου και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα. Στο πλαίσιο αυτό, η Μελέτη επικεντρώθηκε σε δύο πεδία:

- επισκόπηση της στατιστικής αποτύπωσης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο
- ανάδειξη διεθνών καλών πρακτικών για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

## **2. Η μεθοδολογία της Μελέτης**

Η εκπόνηση της Μελέτης αξιοποίησε ένα σύνθετο διεπιστημονικό μεθοδολογικό υπόδειγμα, που συνδύασε την θεσμική έρευνα, την βιβλιογραφική έρευνα και την έρευνα γραφείου, χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες τεχνικές:

- Θεσμική έρευνα για τους μηχανισμούς του Δικαίου των Διεθνών Οργανισμών με άμεση ή έμμεση επίδραση στη γυναικεία ναυτική απασχόληση
- Θεσμική έρευνα για τους μηχανισμούς του Δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης με άμεση ή έμμεση επίδραση στη γυναικεία ναυτική απασχόληση
- Βιβλιογραφική έρευνα για τις έμφυλες διαστάσεις της αγοράς εργασίας των μεταφορών σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο
- Βιβλιογραφική έρευνα για τις έμφυλες διαστάσεις της αγοράς εργασίας των θαλάσσιων μεταφορών σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο
- Βιβλιογραφική έρευνα για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων Διεθνών Οργανισμών (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός) για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων του Συμβουλίου της ΕΕ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας

6. Βλ. ενδεικτικά Γ. Μανιάτη, «Η συμμετοχή των γυναικών στη Ναυτιλία», *Η Ναυτεμπορική*, 24.4.2025, <https://www.naftemporiki.gr/afteromata/the-n-society/1948214/i-symmetochi-ton-gynaikon-sti-naytilia/>.

7. Βλ. ενδεικτικά Γ. Αμίσης, «Η ορατότητα της ναυτικής απασχόλησης», *Η Ναυτεμπορική*, 8.5.2024, <https://www.naftemporiki.gr/afteromata/the-n-society/1656144/i-oratotita-tis-naytikis-apascholisiss/>.

- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων άλλων οργανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (*Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα, Ευρωπαϊκή Αρχή Απασχόλησης, Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, κ.α.*) για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων του τομέα των μεταφορών (σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο) για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων Διεθνών Ενώσεων και Δικτύων για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων αντιπροσωπευτικών εθνικών οργανώσεων για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας.

### **3. Η διάρθρωση της ύλης**

Η ανά χείρας Μονογραφία διαρθρώνεται σε πέντε Κεφάλαια που αποτυπώνουν τα πορίσματα των αντίστοιχων μελετητικών πεδίων.

Το Κεφάλαιο 1 με τίτλο «*Το στατιστικό προφίλ της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο*» παρουσιάζει τα κύρια πορίσματα της έρευνας για την απασχόληση των γυναικών στην παγκόσμια και την ευρωπαϊκή ναυτική αγορά εργασίας, αξιοποιώντας τα πλέον αποδεκτά στατιστικά μοντέλα.

Το Κεφάλαιο 2 με τίτλο «*Κρίσιμες προκλήσεις ανάπτυξης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο*» παρουσιάζει τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις προκλήσεις ένταξης και παραμονής των γυναικών στην παγκόσμια και την ευρωπαϊκή ναυτική αγορά εργασίας, αξιοποιώντας αφενός τις πλέον αντιπροσωπευτικές συγκριτικές μελέτες και έρευνες πεδίου της περιόδου 2015-2025, αφετέρου τη σχετική διεθνή βιβλιογραφία της περιόδου 2000-2025.

Το Κεφάλαιο 3 με τίτλο «*Αντιπροσωπευτικές πρωτοβουλίες Διεθνών Οργανισμών για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης*» συστηματοποιεί τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις θεσμικές, επιχειρησιακές και υποστηρικτικές παρεμβάσεις τριών Διεθνών Οργανισμών (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός και *Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη*) στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

Το Κεφάλαιο 4 με τίτλο «*Αντιπροσωπευτικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης*»

συστηματοποιεί τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις θεσμικές, επιχειρησιακές και υποστηρικτικές παρεμβάσεις των οργάνων και των αποκεντρωμένων οργανισμών της ΕΕ στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

Το Κεφάλαιο 5 με τίτλο *«Καλές πρακτικές Διεθνών Ενώσεων και εθνικών οργανισμών για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης»* συστηματοποιεί τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις υποστηρικτικές παρεμβάσεις αντιπροσωπευτικών Διεθνών Ενώσεων και εθνικών οργανώσεων στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΤΟ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

Ο παγκοσμιοποιημένος χαρακτήρας και οι ιδιαιτερότητες της ναυτικής αγοράς εργασίας<sup>8</sup> καθιστούν την στατιστική οριοθέτηση και παρακολούθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης μία *de facto* δυσχερή διαδικασία<sup>9</sup>, ιδίως σε σχέση με τον υπολογισμό του αριθμού των ενεργών γυναικών ναυτικών που εργάζονται σε πλοία. Υπό το πρίσμα αυτό, ακόμα και τα πλέον αναπτυγμένα ναυτιλιακά κράτη αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις αποτύπωσης των βασικών μεγεθών της απασχόλησης των γυναικών ναυτικών (ιδίως εντός πλοίου), οι οποίες συνδέονται κυρίως με την αδυναμία υιοθέτησης ενός ενιαίου υποδείγματος μέτρησης από τους Διεθνείς Οργανισμούς και την έλλειψη ενός ολοκληρωμένου συστήματος συγκέντρωσης και επεξεργασίας διοικητικών και στατιστικών δεδομένων<sup>10</sup>.

### 1. Η στατιστική οριοθέτηση της ναυτικής απασχόλησης σε παγκόσμιο επίπεδο

Η οριοθέτηση της απασχόλησης στην παγκόσμια ναυτική αγορά εργασίας δεν είναι ενιαία αλλά επηρεάζεται τόσο από τα μεθοδολογικά υποδείγματα μέτρησης και ανάλυσης (με πλέον διαδεδομένα το μοντέλο *BIMCO / ICS*<sup>11</sup> και το μοντέλο των *Drewry Shipping Consultants*<sup>12</sup>), όσο και από την διαθεσιμότητα και ποιότητα των διοικητικών ή άλλων δεδομένων. Οι πληροφορίες για την απασχόληση των ναυτικών συγκεντρώνονται συνήθως από κρατικές υπηρεσίες, αποτυπώνοντας ιδίως τον αριθμό των πολιτών που απασχολούνται ως ναυτικοί (απογραφική προσέγγιση). Τα σχετικά δεδομένα δεν συλλέγονται συνήθως σε αρκετά τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να είναι δυνατή η παραγωγή χρονοσειρών και, ως εκ τούτου, να προσδιορίζονται οι συνολικές παγκόσμιες τάσεις απασχόλησης. Εάν και οι εθνικές βάσεις δεδομένων έχουν γενικά πολύ περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, αποτελούν σημαντικούς κόμβους ενημέρωσης, καθώς οι εθνικές ναυτικές αγορές εργασίας εξακολουθούν να λειτουργούν είτε για την κάλυψη της ζήτησης ως προς συγκεκριμένες ειδικότητες (συνήθως αξιωματικοί), είτε ως «άτυποι υπεργολάβοι» στην παγκόσμια αγορά.

8. Βλ. ενδεικτικά L. Carballo Piñeiro, *International Maritime Labour Law*, 2015, J. Chuah (ed.), *Research Handbook on Maritime Law and Regulation*, 2019, International Chamber of Shipping, *Guidelines on the Application of the ILO Maritime Labour Convention*, 2020 και D. Fitzpatrick and M. Anderson (eds.), *Seafarers' Rights*, 2021.

9. Η σχετική ανάλυση υπόκειται ούτως ή άλλως σε κρίσιμους περιορισμούς των γενικών στατιστικών υποδειγμάτων για τις γυναίκες. Βλ. χαρακτηριστικά C. Criado Perez, *Invisible women - Exposing data bias in a world designed for men*, 2019.

10. Βλ. N. Ellis, E. Wadsworth and H. Sampson, *Mapping Maritime Professionals - Towards a full-scale European data collection system*, 2021.

11. Βλ. Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, *Seafarer Workforce Report*, 2021.

12. Βλ. Drewry Shipping Consultants, *Manning Annual Review and Forecast 2022/2023*, 2022.

### **Κρίσιμοι ορισμοί των ναυτικών στο Διεθνές Δίκαιο**

Ως «ναυτικός» ορίζεται κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή προσλαμβάνεται ή εργάζεται υπό οποιαδήποτε ιδιότητα σε πλοίο στο οποίο εφαρμόζεται η παρούσα Σύμβαση (παρ. 1 άρθρου 2 της Διεθνούς Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας του 2006)

### **Τα κλασσικά μεθοδολογικά μοντέλα για την αποτύπωση της ναυτικής απασχόλησης**

(α) Το πρώτο μοντέλο χρησιμοποιεί καταλόγους πληρωμάτων που συλλέγονται από ένα δείγμα λιμένων κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου. Ένας κατάλογος πληρώματος περιέχει το όνομα, τον τύπο και τη σημαία του πλοίου, καθώς και την ηλικία, τον βαθμό και την εθνικότητα του πληρώματος που εργάζεται στο πλοίο του σημείου συλλογής δεδομένων. Συγκεντρώνοντας τις πληροφορίες που λαμβάνονται από τις λίστες πληρωμάτων, οι ερευνητές είναι σε θέση να κατασκευάσουν το προφίλ του ναυτικού εργατικού δυναμικού στο δείγμα και στη συνέχεια να προεκτείνουν τα ευρήματα στο συνολικό εργατικό δυναμικό που απασχολείται στην συγκεκριμένη αγορά εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη και όσους βρίσκονται σε άδεια, το μοντέλο αυτό μπορεί να υπολογίσει τη συνολική ζήτηση για τους ναυτικούς και τις ειδικότητες τους, αλλά δεν επιτρέπει εκτιμήσεις για την προσφορά ναυτικής εργασίας.

(β) Το δεύτερο μοντέλο εκτιμά τόσο την προσφορά όσο και τη ζήτηση. Σε σχέση με την προσφορά, το μοντέλο καταγράφει τον εκτιμώμενο αριθμό ναυτικών στις χώρες προμήθειας εργασίας από τις εθνικές ναυτιλιακές αρχές, αντιμετωπίζοντας δύο σημαντικά προβλήματα:

- ορισμένες χώρες δεν διαθέτουν καθιερωμένα συστήματα για την καταγραφή των πληροφοριών των ναυτικών
- πολλές χώρες μπορεί να έχουν καλό ιστορικό έκδοσης πιστοποιητικών ναυτικών, αλλά ο αριθμός των πιστοποιητικών δεν είναι ο ίδιος με αυτόν των ενεργείων ναυτικών (τα πιστοποιητικά ισχύουν γενικά για πέντε χρόνια, κατά τη διάρκεια των οποίων συμβαίνει φυσικά φθορά και πολλοί ναυτικοί ενδέχεται να εγκαταλείψουν το επάγγελμα).

Πηγή: Glen, 2008 / Tang and Zhang, 2021

### 1.1. Το μοντέλο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)<sup>13</sup> αποτυπώνει τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας χρησιμοποιώντας στοιχεία από τις βάσεις δεδομένων της<sup>14</sup> για το ναυτιλιακό τομέα (the maritime sector)<sup>15</sup>.

Ο ναυτιλιακός τομέας περιλαμβάνει σύμφωνα με τη ΔΟΕ τους ακόλουθους κύριους υποτομείς:

- Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια (θαλάσσια και γλυκά ύδατα)
- Επεξεργασία και συντήρηση ψαριών, καρκινοειδών και μαλακίων
- Ναυπήγηση και επισκευή πλοίων
- **Θαλάσσιες μεταφορές, πλωτές μεταφορές (θαλάσσιες, παράκτιες και εσωτερικές πλωτές μεταφορές εμπορευμάτων και επιβατών)**, λιμένες και συναφείς υπηρεσίες και υποστηρικτικές δραστηριότητες
- Εξόρυξη αλατιού.

Πηγή: S. El Achkar, 2024

13. Η ΔΟΕ είναι ένας τριμερής οργανισμός του συστήματος των Ηνωμένων Εθνών που ιδρύθηκε το 1919 με στόχο τον καθορισμό εργασιακών προτύπων (labour standards) και την ανάπτυξη πολιτικών για την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους. Βλ. <https://www.ilo.org/>.

14. Η ΔΟΕ συλλέγει στοιχεία από τις έρευνες νοικοκυριών και τις έρευνες εργατικού δυναμικού που καταρτίζονται από εθνικές στατιστικές υπηρεσίες σε όλο τον κόσμο, διαθέτοντας το 2025 πρόσβαση σε περισσότερες από 11.700 βάσεις δεδομένων σε 161 χώρες. Αφού συλλεγούν οι σχετικές βάσεις, οι εμπειρογνώμονες της ΔΟΕ τις επεξεργάζονται για να δημιουργήσουν εναρμονισμένους δείκτες με βάση τα διεθνή στατιστικά πρότυπα, παράγοντας ένα ευρύ φάσμα διεθνώς συγκρίσιμων στατιστικών εργασιών (τα στοιχεία αυτά μπορεί να διαφέρουν από εκείνα που αναφέρονται σε εθνικό επίπεδο ανάλογα με την έκταση εφαρμογής από την χώρα αναφοράς των διεθνών στατιστικών προτύπων. Σε κάθε περίπτωση, η Σειρά Δεδομένων Μοντελοποιημένων Εκτιμήσεων της ΔΟΕ είναι το μεγαλύτερο αποθετήριο διεθνώς συγκρίσιμων εθνικών, περιφερειακών και παγκόσμιων εκτιμήσεων βασικών δεικτών εργασίας στον κόσμο. Η σειρά περιλαμβάνει εκτιμήσεις της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, της απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένων των αναλύσεων κατά οικονομική δραστηριότητα, επάγγελμα, οικονομική τάξη και κατάσταση απασχόλησης), της ανεργίας και της παραγωγικότητας της εργασίας, μεταξύ άλλων. Το σημείο εκκίνησης για την παραγωγή κάθε δείκτη της Σειράς είναι η προσεκτική εξέταση των δεδομένων εισόδου, ώστε να διασφαλισθεί ότι περιλαμβάνονται μόνο διεθνώς συγκρίσιμα δεδομένα. Στη συνέχεια, χρησιμοποιούνται ορισμένα οικονομετρικά υποδείγματα για την παραγωγή εκτιμήσεων όπου δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα και για την παροχή μελλοντικών προβλέψεων, όπου αυτό είναι εφικτό. Η πλήρης κάλυψη και η αυστηρή συγκρισιμότητα της Σειράς συμβάλλει στην παροχή πληροφοριών σχετικά με τις παγκόσμιες και περιφερειακές τάσεις της αγοράς εργασίας. Βλ. σχετικά <https://ilostat.ilo.org/about/data-collection-and-production/>.

15. Βλ. σχετικά S. El Achkar, Beneath the surface - Analyzing the maritime workforce, *ILOSTAT Blog*, 25.9.2024, <https://ilostat.ilo.org/blog/beneath-the-surface-analyzing-the-maritime-workforce/>.

Λόγω της έλλειψης ενός διεθνούς στατιστικού ορισμού για τον ναυτιλιακό τομέα, η ΔΟΕ αξιοποιεί τη *Διεθνή Τυποποιημένη Βιομηχανική Ταξινόμηση όλων των Οικονομικών Δραστηριοτήτων* (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, ISIC Rev. 4)<sup>16</sup>, χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες 4ψήφιες κατηγορίες ή 3ψήφιες ομάδες.

**Πίνακας 2. Η στατιστική ταξινόμηση των κλάδων του ναυτιλιακού τομέα**

| Υποτομέας                     | Ορισμός με χρήση 4ψήφιων κλάσεων                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Ορισμός με χρήση 3ψήφιων ομάδων                                                                                                                    |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια   | 0311 – Θαλάσσια αλιεία<br>0312 – Αλιεία γλυκών υδάτων<br>0321 – Θαλάσσια υδατοκαλλιέργεια<br>0322 – Υδατοκαλλιέργεια γλυκών υδάτων                                                                                                                                                                                                                                                                       | 031 – Αλιεία<br>032 – Υδατοκαλλιέργεια                                                                                                             |
| Ναυπήγηση και επισκευή πλοίων | 2811 – Κατασκευή κινητήρων και στροβίλων, εκτός από κινητήρες αεροσκαφών, οχημάτων και κυκλικούς κινητήρες<br>3011 – Ναυπήγηση πλοίων και πλωτών κατασκευών<br>3012 – Ναυπήγηση σκαφών αναψυχής και αθλητικών σκαφών<br>3315 – Επισκευή εξοπλισμού μεταφορών, εκτός από μηχανοκίνητα οχήματα                                                                                                             | 281 – Κατασκευή μηχανημάτων γενικής χρήσης<br>301 – Ναυπήγηση πλοίων και σκαφών<br>331 – Επισκευή μεταλλικών προϊόντων, μηχανημάτων και εξοπλισμού |
| Ναυτιλία και μεταφορές        | <b>5011 – Θαλάσσιες και ακτοπλοϊκές μεταφορές επιβατών</b><br><b>5012 – Θαλάσσιες και ακτοπλοϊκές μεταφορές εμπορευμάτων</b><br><b>5021 – Εσωτερικές πλωτές μεταφορές επιβατών</b><br><b>5022 – Εσωτερικές πλωτές μεταφορές εμπορευμάτων</b><br><b>5222 – Δραστηριότητες συναφείς με τις πλωτές μεταφορές</b><br><b>5224 – Διακίνηση φορτίου</b><br>5229 – Άλλες υποστηρικτικές δραστηριότητες μεταφορών | 501 – Θαλάσσιες και παράκτιες μεταφορές<br>502 – Εσωτερικές πλωτές μεταφορές<br>522 – Υποστηρικτικές δραστηριότητες για τις μεταφορές              |
| Άλλες δραστηριότητες          | 0893 – Εκχύλιση αλατιού<br>1020 – Επεξεργασία και συντήρηση ψαριών, καρκινοειδών και μαλακίων                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 089 – Ορυχεία και λατομεία που δεν ταξινομούνται αλλού                                                                                             |

**Πηγή:** S. El Achkar, 2024

16. Η ISIC είναι μια τυποποιημένη ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων που οργανώνεται έτσι ώστε οι οντότητες να μπορούν να ταξινομηθούν ανάλογα με τη δραστηριότητα που ασκούν. Οι κατηγορίες της ISIC στο πιο λεπτομερές επίπεδο (τάξεις) οριοθετούνται σύμφωνα με τον συνήθη συνδυασμό δραστηριοτήτων που περιγράφεται στις στατιστικές μονάδες στις περισσότερες χώρες και λαμβάνουν υπόψη τη σχετική σημασία των δραστηριοτήτων που περιλαμβάνονται σε αυτές τις. Ενώ η τελευταία έκδοση, ISIC Rev.4, συνεχίζει να χρησιμοποιεί κριτήρια όπως η εισροή, η παραγωγή και η χρήση των παραγόμενων προϊόντων, έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στον χαρακτήρα της παραγωγικής διαδικασίας στον καθορισμό και την οριοθέτηση των κλάσεων ISIC. Βλ. σχετικά <https://ilostat ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-economic-activities/>.

Ενώ ο ευρύς ορισμός του ναυτιλιακού τομέα περιλαμβάνει μια σειρά δραστηριοτήτων που σχετίζονται άμεσα με τις θαλάσσιες δραστηριότητες, ορισμένες συναφείς δραστηριότητες - όπως η διάλυση πλοίων και η ευρύτερη κατασκευή θαλάσσιων υποδομών - δεν καλύπτονται λόγω των περιορισμών της χρήσης ISIC σε 4ψήφιο επίπεδο. Για παράδειγμα, οι δραστηριότητες διάλυσης πλοίων ομαδοποιούνται στην ευρύτερη 4ψήφια κλάση 3830 της ISIC, η οποία καλύπτει τη γενική ανάκτηση υλικών. Η προσέγγιση αυτή, όμως, δεν επιτρέπει τον διαχωρισμό της διάλυσης πλοίων από άλλες μορφές ανάκτησης υλικών.

Υπό το πρίσμα αυτό, τα στοιχεία σε επίπεδο χώρας παράγονται χρησιμοποιώντας δεδομένα κυρίως από τη *Εναρμονισμένη Συλλογή Μικροδεδομένων της ΔΟΕ* (the ILO Harmonized Microdata Collection)<sup>17</sup>, η οποία περιλαμβάνει έρευνες εργατικού δυναμικού και άλλες έρευνες νοικοκυριών εθνικού επιπέδου. Εάν και την τρέχουσα περίοδο υπάρχουν διαθέσιμα μικροδεδομένα για 177 χώρες, τα δεδομένα του ναυτιλιακού τομέα μπορούν να παραχθούν μόνο για το 50% περίπου των χωρών λόγω της περιορισμένης διαθεσιμότητας επαρκώς λεπτομερών κατηγοριών ISIC. Από την άλλη πλευρά, οι παγκόσμιες εκτιμήσεις βασίζονται σε πραγματικά και τεκμαρτά δεδομένα για 189 χώρες που αξιοποιούν διαφορετικά μεθοδολογικά υποδείγματα<sup>18</sup>.

**Πίνακας 3. Οι χώρες με τον υψηλότερο αριθμό εργαζομένων του υποτομέα της ναυτιλίας, των πλωτών μεταφορών, των λιμένων και των υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (σε χιλιάδες)**

| Χώρα             | Αριθμός εργαζομένων και έτος αναφοράς |
|------------------|---------------------------------------|
| Ινδία            | 752.000 (2012)                        |
| Βραζιλία         | 563.000 (2022)                        |
| Ινδονησία        | 523.000 (2022)                        |
| Φιλιππίνες       | 352.000 (2021)                        |
| Βιετνάμ          | 265.000 (2022)                        |
| Ηνωμένο Βασίλειο | 252.000 (2022)                        |
| Μπανγκλαντές     | 249.000 (2017)                        |

Πηγή: S. El Achkar, 2024

17. Η ΔΟΕ αξιοποιεί την Εναρμονισμένη Συλλογή Μικροδεδομένων για να ανταποκριθεί σε ad-hoc ερωτήματα χρηστών για διαφορετικούς πίνακες δεδομένων.

18. Βλ. σχετικά <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/global-employment-trends-and-related-reports>.

**Πίνακας 4. Η συνολική απασχόληση στο ναυτιλιακό τομέα ανά ήπειρο  
(σε χιλιάδες)**

|                                        |          |
|----------------------------------------|----------|
| <b>Southern Asia</b>                   |          |
| India (2012)                           | 3,727.00 |
| Bangladesh (2017)                      | 1,550.00 |
| Pakistan (2021)                        | 757.00   |
| Sri Lanka (2020)                       | 214.00   |
| <b>South-Eastern Asia</b>              |          |
| Indonesia (2022)                       | 2,476.00 |
| Viet Nam (2022)                        | 2,279.00 |
| Philippines (2021)                     | 1,831.00 |
| Thailand (2022)                        | 1,002.00 |
| Myanmar (2020)                         | 732.00   |
| Cambodia (2021)                        | 334.00   |
| <b>Latin America and the Caribbean</b> |          |
| Brazil (2022)                          | 1,799.00 |
| Mexico (2022)                          | 1,631.00 |
| Colombia (2022)                        | 479.00   |
| Peru (2022)                            | 309.00   |
| Ecuador (2022)                         | 302.00   |
| <b>Africa</b>                          |          |
| Egypt (2021)                           | 381.00   |
| Tanzania, United Republic of (2020)    | 493.00   |
| Kenya (2019)                           | 301.00   |
| Madagascar (2022)                      | 281.00   |
| <b>High income countries</b>           |          |
| United Arab Emirates (2021)            | 203.00   |
| Korea, Republic of (2019)              | 673.00   |
| United Kingdom (2022)                  | 527.00   |

Πηγή: S. El Achkar, 2024

Πολλές χώρες της Νοτιοανατολικής Ασίας συγκαταλέγονται στις κορυφαίες ναυτιλιακές χώρες του κόσμου, καθώς ο ναυτιλιακός τομέας απασχολεί περισσότερους από 2 εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ινδονησία και στο Βιετνάμ, περισσότερους από 1,8 εκατομμύρια στις Φιλιππίνες, περισσότερο από ένα εκατομμύριο στην Ταϊλάνδη και εκατοντάδες χιλιάδες στη Μιανμάρ και την Καμπότζη. Τα μεγαλύτερα μερίδια των εργαζομένων απασχολούνται στον υποτομέα της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας, ενώ εντοπίζονται μεγάλα μερίδια εργαζομένων στη ναυτιλία, τις πλωτές μεταφορές, τους λιμένες και τις συναφείς υπηρεσίες και υποστηρικτικές δραστηριότητες.

Η Λατινική Αμερική απασχολεί επίσης πολλούς εργαζόμενους στον ναυτιλιακό τομέα, με πάνω από 1,6 εκατομμύρια εργαζόμενους στη Βραζιλία και στο Μεξικό και πάνω από 300.000 εργαζόμενους στην Κολομβία, τον Ισημερινό και το Περού. Με βάση τον ορισμό των υποτομέων και λαμβάνοντας υπόψη τις χώρες για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, οι θαλάσσιες χώρες περιλαμβάνουν επίσης αρκετές αφρικανικές χώρες, όπως η Τανζανία, η Κένυα και η Μαδαγασκάρη, όπου ο Ινδικός Ωκεανός εξασφαλίζει το εισόδημα εκατοντάδων χιλιάδων εργαζομένων. Υπάρχουν επίσης χώρες υψηλού εισοδήματος μεταξύ των ναυτιλιακών χωρών (η Δημοκρατία της Κορέας, το Ηνωμένο Βασίλειο και τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα), όπου το μεγαλύτερο μέρος της απασχόλησης του τομέα συγκεντρώνεται στη ναυτιλία, τις πλωτές μεταφορές, τους λιμένες και τις συναφείς δραστηριότητες υποστήριξης, καθώς και στη ναυπήγηση και επισκευή πλοίων, με πολύ χαμηλότερα ποσοστά εργαζομένων στην αλιεία και την υδατοκαλλιέργεια.

**Πίνακας 5. Οι χώρες με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα (σε σχέση με τη συνολική απασχόληση)**

|                         |
|-------------------------|
| Maldives: 13%           |
| Kiribati: 12,9%         |
| Tuvalu: 10,3%           |
| Seychelles: 9,1%        |
| Brunei Darussalam: 7,2% |
| Suriname: 5,7%          |
| Guyana: 5,6%            |
| Solomon Islands: 5,6%   |
| Marshall Islands: 5,1%  |
| Philippines: 4.5%       |

Πηγή: S. El Achkar, 2024

Ανάλογα με τους υποτομείς, οι εργαζόμενοι του ναυτιλιακού τομέα καλύπτουν διαφορετικά επαγγέλματα.

α) Στον υποτομέα της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας, δραστηριοποιούνται δύο κύριες επαγγελματικές ομάδες: ειδικευμένοι αλιείς (αλιείς βαθέων υδάτων, αλιείας εσωτερικών και παράκτιων υδάτων, αλιείς αυτοσυντήρησης και εργαζόμενοι υδατοκαλλιέργειας) και βασικοί εργαζόμενοι (εργάτες αλιείας και υδατοκαλλιέργειας).

β) Στη βιομηχανία μεταποίησης και συντήρησης ψαριών, καρκινοειδών και μαλακίων, τα βασικά επαγγέλματα περιλαμβάνουν ιχθυοπώλες και συναφείς παρασκευαστές τροφίμων και χειριστές μηχανημάτων τροφίμων και συναφών προϊόντων, καθώς και συσκευαστές χειριών, χειριστές εμπορευμάτων και άλλους εργάτες μεταποίησης.

γ) Ο υποτομέας ναυπήγησης και επισκευής πλοίων απασχολεί κυρίως τεχνικούς, μηχανολόγους μηχανικούς, βιοτέχνες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, όπως συγκολλητές, ξυλουργοί και εργάτες λαμαρίνας.

δ) **Ο υποτομέας της ναυτιλίας, των πλωτών μεταφορών, των λιμένων και των υποστηρικτικών δραστηριοτήτων απασχολεί πληρώματα καταστρώματος πλοίων και συναφείς εργαζόμενους** (συχνά αναφερόμενους ως ναυτικούς) και άλλους χειριστές και οδηγούς μηχανημάτων, συμπεριλαμβανομένων των οδηγών βαρέων φορτηγών και φορτηγών καθώς και των χειριστών γερανών, ανυψωτικών και συναφών μηχανημάτων. **Άλλα βασικά επαγγέλματα στον υποτομέα είναι οι αξιωματικοί καταστρώματος**, οι πλοηγοί πλοίων και οι πράκτορες εκκαθάρισης και προώθησης. Το εργατικό δυναμικό του υποτομέα περιλαμβάνει επίσης πολλούς βασικούς εργαζόμενους (όπως χειριστές εμπορευμάτων, αγγελιοφόρους, διανομείς δεμάτων και αχθοφόρους αποσκευών, καθαριστές και βοηθούς) και εργαζόμενους σε υπαλληλικά επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων μεταφορών, των υπαλλήλων αποθήκης και των γενικών υπαλλήλων γραφείου.

**Πίνακας 6. Τα κύρια επαγγέλματα του υποτομέα της ναυτιλίας, των πλωτών μεταφορών, των λιμένων και των υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (ως ποσοστά των κύριων θεματικών κατηγοριών)**

**Στοιχειώδη επαγγέλματα**

Χειριστές φορτίων: 19%

Αγγελιοφόροι, διανομείς δεμάτων και αχθοφόροι αποσκευών: 11%

Βασικοί εργαζόμενοι: 8%

Καθαριστές και βοηθοί σε γραφεία, ξενοδοχεία και άλλες εγκαταστάσεις: 3%

Χειριστές εγκαταστάσεων και μηχανημάτων και συναρμολογητές

Οδηγοί αυτοκινήτων, ταξί και βαν: 12%

Οδηγοί βαρέων φορτηγών και φορτηγών: 10%

**Πληρώματα καταστροφώματος πλοίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα: 9%**

Χειριστές γερανών, ανυψωτικών και επαναληπτικών εγκαταστάσεων: 3%

Χειριστές ανυψωτικών οχημάτων: 2%

Τεχνικοί και συνεργάτες

Πράκτορες συμψηφισμού και προώθησης: 8%

**Αξιωματικοί καταστροφώματος πλοίων και πλοηγοί: 4%**

Προϊστάμενοι γραφείου: 1%

Υπάλληλοι γραφείου

Υπάλληλοι μεταφορών: 7%

Υπάλληλοι αποθήκης: 4%

Υπάλληλοι γενικών γραφείων: 4%

Εργαζόμενοι στον τομέα των υπηρεσιών και των πωλήσεων

Φύλακες ασφαλείας: 5%

Ταμίες και υπάλληλοι εισιτηρίων: 1%

**Διαχειριστές**

Διαχειριστές εφοδιασμού, διανομής και ασκούντες συναφή επαγγέλματα: 4%

**Ελεύθεροι Επαγγελματίες**

Λογιστές: 3%

Πηγή: S. El Achkar, 2024

## 1.2. Το μοντέλο των BIMCO & ICS

Το μοντέλο *BIMCO / ICS* αποτελεί μία κοινή πρωτοβουλία του Baltic & International Maritime Council (BIMCO)<sup>19</sup> και του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου (International Chamber of Shipping, ICS)<sup>20</sup> που χρησιμοποιείται στις εμβληματικές *Εκθέσεις για το Ανθρώπινο Δυναμικό της Ναυτιλίας (Seafarer Workforce Reports)*. Οι πλέον πρόσφατες Εκθέσεις δημοσιεύθηκαν το 2016<sup>21</sup> και το 2021<sup>22</sup>, ενώ η επόμενη Έκθεση αναμένεται στα μέσα του 2026.

### **Το προφίλ των Εκθέσεων για το Ανθρώπινο Δυναμικό της Ναυτιλίας**

Οι Εκθέσεις περιγράφουν λεπτομερώς την παγκόσμια κατάσταση προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού της ναυτιλίας, αξιοποιώντας δεδομένα και συνεισφορές από εθνικές ναυτιλιακές διοικήσεις, ναυτιλιακές εταιρείες, ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και εμπειρογνώμονες του κλάδου. Κάθε Έκθεση περιλαμβάνει ιδίως:

- λεπτομερείς εκτιμήσεις της τρέχουσας προσφοράς και ζήτησης ναυτικών για τον παγκόσμιο στόλο, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ανά χώρα στοιχείων
- λεπτομέρειες σχετικά με τη δημογραφική σύνθεση της προσφοράς ναυτικών
- προβλέψεις για τις πιθανές τάσεις προσφοράς και ζήτησης κατά την επόμενη πενταετία
- προσδιορισμό των διαφόρων τάσεων ναυτικής εκπαίδευσης, πρόσληψης και διατήρησης των ναυτικών.

19. Ο BIMCO είναι ένα διεθνές δίκτυο της παγκόσμιας ναυτιλιακής βιομηχανίας που παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις και πρακτικές συμβουλές για τη διασφάλιση και την προσθήκη αξίας στις επιχειρήσεις των μελών του (περίπου 2.100 μέλη από 120 χώρες). Τα μέλη του καλύπτουν το 64% της παγκόσμιας χωρητικότητας και αποτελούνται από τοπικές και παγκόσμιες μικρές και μεγάλες εταιρείες. Βλ. <https://www.bimco.org/about-bimco/>.

20. Το Διεθνές Ναυτιλιακό Επιμελητήριο ιδρύθηκε το 1921 για να εξασφαλίσει την ανάπτυξη / εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών σε όλη τη ναυτιλιακή βιομηχανία και αποτελεί την παγκόσμια εμπορική ένωση πλοιοκτητών και φορέων εκμετάλλευσης, η οποία εκπροσωπεί τις εθνικές ενώσεις πλοιοκτητών παγκοσμίως και πάνω από το 80 % του παγκόσμιου εμπορικού στόλου. Βλ. <https://www.ics-shipping.org/about-ics/>.

21. Βλ. Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, *Manpower Report - The Global Supply and Demand for Seafarers in 2015, 2016*.

22. Βλ. Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, *Seafarer Workforce Report - The Global Supply and Demand for Seafarers in 2021, 2021*.

**Η κατάσταση της παγκόσμιας ναυτικής αγοράς εργασίας το 2016**

Ο ναυτιλιακός κλάδος εμφανίζει ένα έλλειμμα περίπου 16.500 αξιωματικών (2,1%), ενώ υπολογίζεται ότι θα υπάρξει ανάγκη για επιπλέον 147.500 αξιωματικούς έως το 2025 για την αποτελεσματική λειτουργία του παγκόσμιου εμπορικού στόλου. Η παγκόσμια προσφορά αξιωματικών προβλέπεται να αυξάνεται σταθερά, αλλά αυτό προβλέπεται να ξεπεραστεί από την αυξανόμενη ζήτηση.

Εντοπίζονται σημαντικές ελλείψεις σε συγκεκριμένες κατηγορίες αξιωματικών, όπως οι αξιωματικοί μηχανικοί σε επίπεδο διοίκησης και οι αξιωματικοί για εξειδικευμένα πλοία (χημικά, LNG και LPG carriers).

Εάν δεν αυξηθούν σημαντικά τα επίπεδα εκπαίδευσης, η αύξηση της ζήτησης για ναυτικούς θα μπορούσε να δημιουργήσει σοβαρή έλλειψη στη συνολική προσφορά αξιωματικών.

Η Κίνα έχει ξεπεράσει τις Φιλιππίνες ως η μεγαλύτερη μεμονωμένη πηγή ναυτικών που πληρούν τις προϋποθέσεις για το διεθνές εμπόριο. Ωστόσο, είναι περιορισμένη η διαθεσιμότητα των Κινέζων ναυτικών για διεθνή υπηρεσία, με τις Φιλιππίνες και τη Ρωσία να θεωρούνται εξίσου σημαντικές πηγές αξιωματικών, ακολουθούμενες από την Ουκρανία και την Ινδία.

*Πηγή: Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, 2016*

**Η κατάσταση της παγκόσμιας ναυτικής αγοράς εργασίας το 2021**

Ο ναυτιλιακός κλάδος πρέπει να αυξήσει σημαντικά τα επίπεδα εκπαίδευσης και προσλήψεων (training and recruitment levels), προκειμένου να αποφευχθεί σοβαρή έλλειψη στη συνολική προσφορά αξιωματικών έως το 2026. Δεδομένης της αυξανόμενης ζήτησης για πιστοποιημένους αξιωματικούς στα πρωτόκολλα της *Διεθνούς Σύμβασης για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών* (STCW), υπολογίζουμε ότι θα υπάρξει ανάγκη για επιπλέον 89.510 αξιωματικούς έως το 2026 για την αποτελεσματική λειτουργία του παγκόσμιου εμπορικού στόλου.

*Πηγή: Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, 2021*

**Πίνακας 7. Συγκεντρωτικά δεδομένα της παγκόσμιας ναυτικής αγοράς  
εργασίας σύμφωνα με το υπόδειγμα των BIMCO & ICS**

| Αριθμός ναυτικών                                                         | Ζήτηση ναυτικών                                                        | Έτος αναφοράς | Πηγή                 |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|
| 1.187.000<br><br>(466.000 αξιωματικοί και<br>721.000 κατώτερο πλήρωμα)   | 1.062.000<br><br>(476.000 αξιωματικοί και<br>686.000 κατώτερο πλήρωμα) | 2005          | BIMCO /<br>ICS, 2021 |
| 1.371.000<br><br>(624.000 αξιωματικοί και<br>747.000 κατώτερο πλήρωμα)   | 1.384.000<br><br>(637.000 αξιωματικοί και<br>747.000 κατώτερο πλήρωμα) | 2010          | BIMCO /<br>ICS, 2021 |
| 1.647.500<br><br>(774.000 αξιωματικοί και<br>873.500 κατώτερο πλήρωμα)   | 1.545.000<br><br>(790.500 αξιωματικοί και<br>754.000 κατώτερο πλήρωμα) | 2014          | BIMCO /<br>ICS, 2021 |
| 1.892.000<br><br>(857.540 αξιωματικοί και<br>1.035.180 κατώτερο πλήρωμα) | 1.881.320<br><br>(883.780 αξιωματικοί και<br>997.540 κατώτερο πλήρωμα) | 2021          | BIMCO /<br>ICS, 2021 |

Πηγή: Επεξεργασία Seafarer Workforce Reports

### 1.3. Το μοντέλο των Drewry Shipping Consultants

(α) Το μοντέλο των *Drewry Shipping Consultants*<sup>23</sup> λειτουργεί συμπληρωματικά με το μοντέλο BIMCO / ICS (καθώς επικεντρώνεται στους ανθρώπινους πόρους συγκεκριμένων κατηγοριών πλοίων) και χρησιμοποιείται στις εμβληματικές *Ετήσιες Ανασκοπήσεις και Προβλέψεις Επάνδρωσης Πλοίων* (Manning Annual Reviews & Forecasts). Η πλέον πρόσφατη Έκθεση δημοσιεύθηκε το Μάιο του 2025<sup>24</sup>, ενώ η επόμενη Έκθεση αναμένεται στα μέσα του 2026.

23. Οι *Drewry Shipping Consultants* είναι ένας ιδιωτικός φορέας παροχής ερευνητικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών στη ναυτιλιακή βιομηχανία που εξειδικεύεται σε τέσσερις τομείς: Ναυτιλιακή Έρευνα, Ναυτιλιακή Συμβουλευτική, Σύμβουλοι Εφοδιαστικής Αλυσίδας και Ναυτιλιακή Χρηματοοικονομική Έρευνα. Βλ. <https://www.drewry.co.uk/about-us>.

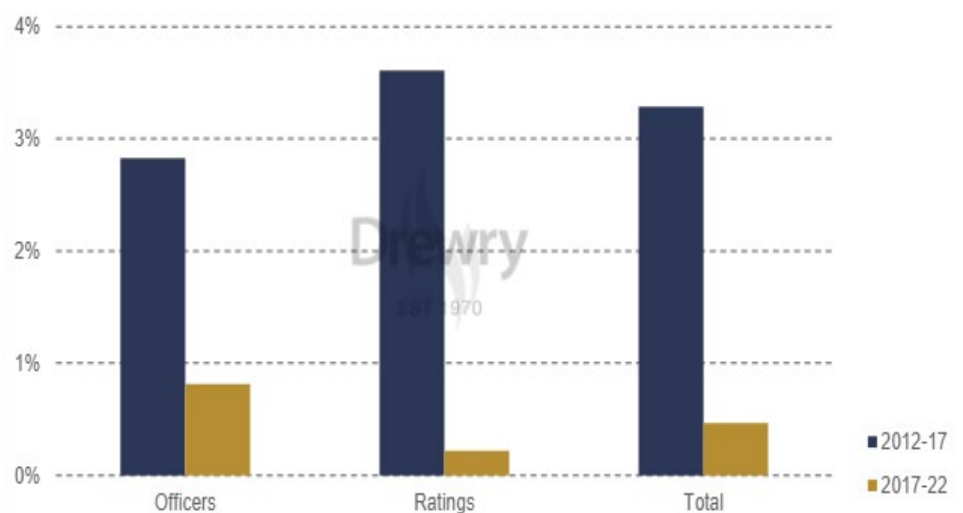
24. Βλ. *Drewry Shipping Consultants, Manning Annual Review and Forecast 2025/2026*, 2025.

### Το προφίλ των Ετήσιων Ανασκοπήσεων και Προβλέψεων Επάνδρωσης Πλοίων

Οι Εκθέσεις περιγράφουν λεπτομερώς τις παγκόσμιες τάσεις εξέλιξης των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας, αξιοποιώντας δεδομένα από θεματικές έρευνες. Κάθε Έκθεση περιλαμβάνει ιδίως:

- εκτιμήσεις κόστους των ναυτικών ανά εθνικότητα για 38 αντιπροσωπευτικούς τύπους πλοίων, που καλύπτουν τους τομείς των χημικών προϊόντων, των εμπορευματοκιβωτίων, των ξηρών φορτίων, του γενικού φορτίου, του υγραερίου, του ΥΦΑ, των υπεράκτιων, των πετρελαιοφόρων, των ψυγείων και των τομέων RoRo
- την τρέχουσα και προβλεπόμενη προσφορά και ζήτηση για ναυτικούς
- τον πιθανό αντίκτυπο εξωγενών παραγόντων στις απαιτήσεις δεξιοτήτων και στο μισθολογικό κόστος
- το προφίλ των κορυφαίων χωρών προμηθευτών ναυτικών<sup>25</sup>.

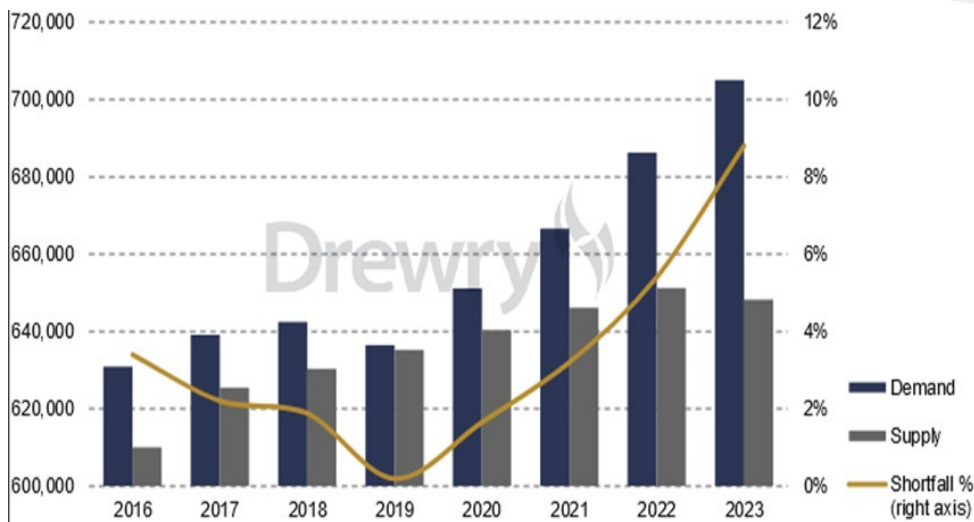
**Διάγραμμα 2. Μεταβολές στην προσφορά ναυτικών (2012-2017 με 2017-2022, % του σύνθετου ετήσιου ρυθμού ανάπτυξης (CAGR))**



Πηγή: <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202223>

25. Για την περίοδο 2018-2025 οι χώρες αυτές ήταν η Βουλγαρία, η Ινδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Κίνα, η Κροατία, η Λετονία, η Ουκρανία, η Πολωνία, η Ρουμανία, η Ρωσία και οι Φιλιππίνες. Βλ. <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202526>.

**Διάγραμμα 3. Μία κρίσιμη εξέλιξη στην παγκόσμια ναυτική αγορά εργασίας - Η παγκόσμια ζήτηση και προσφορά αξιωματικών (2016-2023)**



Πηγή: <https://www.drewry.co.uk/news/news/seafarer-labour-market-tightest-on-record>

(β) Η ανάλυση των σχετικών δεδομένων της Έκθεσης των *Drewry Shipping Consultants* για την περίοδο 2023-2024<sup>26</sup> επιβεβαιώνει, για παράδειγμα, ότι το έλλειμμα προσφοράς αξιωματικών έχει φθάσει σε ιστορικό ρεκόρ και δεν αναμένεται να βελτιωθεί μεσοπρόθεσμα, οδηγώντας σε αύξηση του πληθωριστικού κόστους επάνδρωσης των πλοίων. Το χάσμα διαθεσιμότητας αξιωματικών για το 2023 αντιστοιχεί σε έλλειμμα περίπου 9% της παγκόσμιας δεξαμενής, το οποίο αντιπροσωπεύει σημαντική αύξηση από το έλλειμμα 5% του 2022 και το υψηλότερο επίπεδο από τότε που η Drewry άρχισε να αναλύει για πρώτη φορά το προφίλ της ναυτικής αγοράς εργασίας (το 2006). Παρόμοια επίπεδα ελλείμματος προβλέπονται για την περίοδο 2023-2028 με βάση τις τάσεις της εισόδου νέων ναυτικών.

26. Βλ. Drewry Shipping Consultants, *Manning Annual Review and Forecast 2023/2024*, 2023.

**Ένα αντιπροσωπευτικό υπόδειγμα των τάσεων εξέλιξης του μισθολογικού κόστους της ναυτικής αγοράς**

**Η σταθερή ανάπτυξη του παγκόσμιου στόλου θα οδηγήσει το 2027 στο υψηλότερο έλλειμμα στελεχών που θα έχει καταγραφεί ποτέ**, με σημαντικές επιπτώσεις τόσο για τις προσλήψεις όσο και για τη μελλοντική άνοδο του κόστους επάνδρωσης. Με βάση την ανάπτυξη του στόλου αλλά και το έλλειμμα σε ρώσους και ουκρανούς ναυτικούς, εκτιμάται ότι το 2027 το χάσμα προσφοράς - ζήτησης αναμένεται να διευρυνθεί σε ένα έλλειμμα που αντιστοιχεί σε πάνω από το 8% της παγκόσμιας δεξαμενής αξιωματικών.

Η εξέλιξη αυτή προσεγγίζεται με μία απλή παραδοχή: παρά την ελαφρά αναμενόμενη άνοδο του ρυθμού αύξησης της προσφοράς, όλο και μεγαλύτερος αριθμός ναυτικών εκπαιδεύεται πλέον λόγω της αναστολής των διάφορων περιοριστικών μέτρων που είχαν ληφθεί διεθνώς με στόχο την προστασία από την πανδημία Covid-19.

Ωστόσο το μεγαλύτερο πρόβλημα αναμένεται να αντιμετωπίσουν τα πιο σύγχρονα και εξελιγμένα πλοία που έχουν και υψηλότερες απαιτήσεις εκπαίδευσης. Η πρόσληψη και η διατήρηση αξιωματικών ποιότητας με εμπειρία σε εξελιγμένους τύπους πλοίων είναι πιθανό να είναι το πρώτο σημείο πίεσης που θα καταγραφεί στην διεθνή ναυτιλία.

Ο παγκόσμιος πληθωρισμός αναμένεται να είναι πάνω από 7% το 2022 πριν υποχωρήσει στο 3% περίπου για τα χρόνια μέχρι και το 2027. Μπροστά σε αυτή την προοπτική, οι μισθοί των ναυτικών αναμένεται να αυξάνονται κατά περίπου 2,5% κάθε χρόνο, σε μέσους όρους, από περίπου 1,5% το 2022.

Ωστόσο, υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση ανά ειδικότητα, εθνικότητα και τύπο πλοίων. Η άνοδος του εργασιακού κόστους έρχεται να προστεθεί σε μία σειρά άλλων παραγόντων κόστους των πλοίων όπως είναι το κόστος ασφάλισης και άλλα.

Η επιτάχυνση του κόστους επάνδρωσης των πλοίων οφείλεται στις πληθωριστικές μακροοικονομικές πιέσεις και στην αύξηση του ελλείμματος αξιωματικών. Μαζί με το υψηλότερο κόστος ασφάλισης και της εφοδιαστικής αλυσίδας, αυτές οι πιέσεις θα τροφοδοτήσουν περαιτέρω το υψηλότερο λειτουργικό κόστος των πλοίων μεσοπρόθεσμα.

Πηγή: Drewry, 2022, <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202223>

(γ) Η αύξηση του ελλείματος προσφοράς αξιωματικών τεκμηριώνεται και από την ανάλυση των σχετικών δεδομένων της πλέον πρόσφατης Έκθεσης των *Drewry Shipping Consultants* για την περίοδο 2025-2026<sup>27</sup>, η οποία δημοσιεύθηκε το Μάιο του 2025 και αξιοποίησε στοιχεία από 40.000 ναυτικούς που απασχολούνται σε 3.000 πλοία.

#### **Το βασικό πόρισμα της Έκθεσης**

Η Έκθεση επισημαίνει συγκεκριμένες προκλήσεις ισορροπημένης λειτουργίας της ναυτικής αγοράς εργασίας. Εκτιμά, μάλιστα, ότι η παγκόσμια έλλειψη αξιωματικών που ανέρχεται σήμερα στο 8,5% θα αυξηθεί στο 10% έως το 2030 εξαιτίας:

- ❑ της αύξησης του στόλου
- ❑ της πρόωρης συνταξιοδότησης των ναυτικών
- ❑ των μεγαλύτερων περιόδων άδειας των ναυτικών που εργάζονται σε ποντοπόρα πλοία
- ❑ της περιορισμένης εισόδου νέων και γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα.

27. Βλ. Drewry Shipping Consultants, *Manning Annual Review and Forecast 2025/2026*, 2025.

## 2. Η στατιστική οριοθέτηση της ναυτικής απασχόλησης στο επίπεδο της ΕΕ

Η στατιστική οριοθέτηση και παρακολούθηση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή ναυτική αγορά εργασίας δεν είναι ενιαία αλλά επηρεάζεται κυρίως από την διαθεσιμότητα και ποιότητα των διοικητικών ή άλλων δεδομένων<sup>28</sup>. Οι πληροφορίες για την απασχόληση των ναυτικών συγκεντρώνονται συνήθως από δημόσιους φορείς και αποτυπώνουν κατά κανόνα το πλήθος των εργαζομένων ναυτικών σε συγκεκριμένη περίοδο (απογραφική καταγραφή). Τα σχετικά δεδομένα δεν συλλέγονται συνήθως σε αρκετά τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να είναι δυνατή η παραγωγή χρονοσειρών και, ως εκ τούτου, να προσδιορίζονται οι συνολικές τάσεις απασχόλησης. Εάν και οι εθνικές βάσεις δεδομένων έχουν γενικά πολύ περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, αποτελούν σημαντικούς κόμβους ενημέρωσης, καθώς οι εθνικές αγορές εργασίας των Κρατών Μελών της ΕΕ εξακολουθούν να λειτουργούν είτε για την κάλυψη της αυξημένης ζήτησης ως προς συγκεκριμένες ειδικότητες (συνήθως πλοίαρχοι ή ανώτεροι αξιωματικοί), είτε ως «άτυποι υπεργολάβοι» προμήθειας στελεχών στην παγκόσμια ναυτιλιακή αγορά.

### Κρίσιμοι ορισμοί των ναυτικών στο Δίκαιο της ΕΕ

1. Ως «εργαζόμενος» σε πλοίο νοείται κάθε άτομο το οποίο ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα στο πλοίο, συμπεριλαμβανομένων των δοκίμων και των μαθητευομένων αλλά εξαιρουμένων των πλοηγών και του προσωπικού ξηράς που εκτελεί εργασίες επί προσορμωμένου πλοίου (άρθρο 1 της Οδηγίας 92/29/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για την πρόωση βελτιωμένης ιατρικής περίθαλψης στα πλοία)
2. Ως «ναυτικός» νοείται κάθε άτομο το οποίο απασχολείται ή προσλαμβάνεται με οποιαδήποτε ιδιότητα σε ποντοπόρο πλοίο για το οποίο ισχύει η Συμφωνία (Ρήτρα 2 της *Ευρωπαϊκής Συμφωνίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών* που επικυρώθηκε με την Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου της ΕΕ της 21ης Ιουνίου 1999)
3. Ως «ναυτικός» νοείται κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή προσλαμβάνεται ή εργάζεται υπό οποιαδήποτε ιδιότητα σε πλοίο για το οποίο ισχύει η Συμφωνία (άρθρο 2 της Οδηγίας 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου της ΕΕ της 16ης Φεβρουαρίου 2009 για την εφαρμογή της Συμφωνίας που συνήψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές σχετικά με τη *Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006* και για τροποποίηση της Οδηγίας 1999/63/ΕΚ)

28. Για παράδειγμα, ενώ ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα διαθέτει αξιόπιστα δεδομένα για ναυτικούς με έγκυρα πιστοποιητικά που έχουν εκδοθεί από τα Κράτη Μέλη της ΕΕ, αναγνωρίζει σε όλες τις Εκθέσεις του ότι δεν διαθέτει πληροφορίες σχετικά με τον συνολικό αριθμό των ενεργών ναυτικών στην ΕΕ.

Η Ευρωπαϊκή Ναυτική Αγορά Εργασίας (the *EU labour market for seafarers*) εκπροσωπεί έναν ιδιαίτερα δυναμικό τομέα (θαλάσσιες μεταφορές) της ευρύτερης αγοράς εργασίας των μεταφορών (the *EU transport labour market*)<sup>29</sup>.

**Το προφίλ και η προστιθέμενη αξία του εργατικού δυναμικού του τομέα των Μεταφορών**

1. Στην ΕΕ των 27, περίπου 10 εκατομμύρια άτομα απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών μεταφορών και αποθήκευσης (συμπεριλαμβανομένων των ταχυδρομικών και ταχυμεταφορικών δραστηριοτήτων), αριθμός που αντιπροσωπεύει το 5,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού.

2. Περίπου το 53% εξ αυτών εργάζονται στον τομέα των χερσαίων μεταφορών (οδικές, σιδηροδρομικές και μέσω αγωγών), **το 3% στις πλωτές μεταφορές (θαλάσσιες και εσωτερικές πλωτές μεταφορές)**, το 4% στις αεροπορικές μεταφορές, το 26% στην αποθήκευση και στις υποστηρικτικές και μεταφορικές δραστηριότητες (όπως διακίνηση, φύλαξη και αποθήκευση φορτίου) και το υπόλοιπο 14% στις ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες.

3. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών της ΕΕ (22 %).

4. Μια ανάλυση με βάση την ηλικία του εργατικού δυναμικού της ΕΕ στον τομέα των μεταφορών το 2021 καταδεικνύει ότι το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 30-49 ετών ήταν παρόμοιο με εκείνο για το σύνολο της οικονομίας, αλλά το ποσοστό των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ήταν υψηλότερο στον τομέα των μεταφορών (36,9 % είναι ηλικίας 50-64 ετών), ενώ το ποσοστό των νεότερων εργαζομένων ήταν χαμηλότερο (12,1% είναι ηλικίας 15-29 ετών).

5. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας των μεταφορών θα επηρεασθούν όχι μόνο από την τεχνολογία, συμπεριλαμβανομένου του κόστους και της αποδοχής της, αλλά και από άλλους παράγοντες, όπως η παγκοσμιοποίηση, η δημογραφική αλλαγή, η πράσινη μετάβαση, οι οικονομικές και άλλες κοινωνικές τάσεις και το κανονιστικό περιβάλλον. Επιπλέον, ο ρυθμός της αυτοματοποίησης θα ποικίλλει ανάλογα με τις χώρες και τις περιφέρειες, τους τρόπους μεταφοράς, τα είδη επαγγελμάτων και τις δεξιότητες και ικανότητες.

6. Με ακαθάριστη προστιθέμενη αξία (ΑΠΑ) της τάξης των 555 δις. ευρώ σε τρέχουσες τιμές, **ο τομέας των υπηρεσιών μεταφοράς και αποθήκευσης (συμπεριλαμβανομένων των ταχυδρομικών και ταχυμεταφορικών δραστηριοτήτων) αντιπροσώπευε περίπου το 5% της συνολικής ΑΠΑ στην ΕΕ των 27 το 2020.**

Πηγή: [L\\_202400236EL.000101.fmx.xml \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/202400236EL.000101.fmx.xml)

29. Βλ. European Commission, *EU transport in figures*, 2022.

Οι ναυτικοί αποτελούν μαζί με τους πλοιοκτήτες και τους διαχειριστές τους κύριους συντελεστές της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας (*EU labour market for seafarers*)<sup>30</sup>, η οποία παρουσιάζει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά<sup>31</sup>:

- οι πλοιοκτήτες και οι διαχειριστές προτιμούν να προσλαμβάνουν αξιωματικούς από Κράτη Μέλη της ΕΕ (παρά το υψηλότερο μισθολογικό κόστος σε σχέση με υπηκόους τρίτων χωρών) και κατώτερο πλήρωμα από τρίτες χώρες
- η απασχόληση των ναυτικών από τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης μειώνεται σταθερά από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, εάν και ο αριθμός των αξιωματικών σταθεροποιήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 2000
- η απασχόληση των αξιωματικών από Κράτη Μέλη της ΕΕ περιορίζεται όλο και περισσότερο στα εξειδικευμένα σκάφη, όπως εκείνα που χρησιμοποιούνται στον τομέα της ενέργειας ανοικτής θαλάσσης<sup>32</sup>
- η ελκυστικότητα του ναυτικού επαγγέλματος φθίνει ακόμα και σε περιόδους οικονομικής ύφεσης - υψηλής ανεργίας των νέων<sup>33</sup>.

30. Βλ. ενδεικτικά European Commission, *Study on social aspects within the maritime transport sector*, Final Report, Directorate-General for Mobility and Transport (DG MOVE), 2020.

31. Βλ. ιδίως European Community Shipowners' Association, *An EU Maritime Growth Plan for Sustainable Maritime Jobs, Growth and Competitiveness*, 2019, European Transport Workers' Federation, *A European Maritime Space for Socially Sustainable Shipping*, 2019 και E. Selkou and M. Roe, *Globalisation, policy and shipping - Fordism, post-Fordism and the European Union maritime sector*, 2022.

32. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα των τεχνικών εξορθολογισμού του κόστους που εφαρμόζουν εκτεταμένα οι πλοιοκτήτες, ώστε οι εταιρείες τους να παραμείνουν ανταγωνιστικές ή/ και να αυξήσουν την αποδοτικότητα τους.

33. Βλ. τις επισημάνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ανακοίνωση «Εκπαίδευση και Πρόσληψη των Ναυτικών», COM (2001)188/6.4.2001 {[Microsoft Word - DGtren-PE-COM 2001\\_188-seafarers\\_EL\\_ACTE.doc \(europa.eu\)](#)}, που τόνιζε:

«Μολοντί υπάρχει έλλειψη ναυτικών με τα απαραίτητα προσόντα, όλο και λιγότεροι νέοι στην Ευρώπη επιλέγουν τη σταδιοδρομία στη θάλασσα. Οι νέοι κρίνουν ότι η σταδιοδρομία αυτή δεν είναι ελκυστική εάν συγκριθεί κοινωνικά και οικονομικά με την αντίστοιχη στην ξηρά. Ακόμη και τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων στην ΕΕ δεν φαίνεται να έχουν αντιστρέψει την τάση αυτή.

Οι νέοι δυσκολεύονται όλο και περισσότερο να παραμείνουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα στη θάλασσα μακριά από τους συγγενείς, τα παιδιά και τους φίλους τους. Ακόμα και οι ελκυστικές πλεονεξίες της δουλειάς τους, όπως η δυνατότητα να εξερευνούν τον κόσμο και να επισκέπτονται εξωτικά μέρη, έχουν μάλλον εκλείψει με τις σύγχρονες μεθόδους πλοήγησης, τα δε πλοία παραμένουν στα λιμάνια για τις εμπορικές τους δραστηριότητες είτε για πολύ λίγο είτε μένουν έξω από το λιμάνι. Επίσης, τα σύγχρονα πλοία έχουν ολιγάριθμο πλήρωμα, πολύ συχνά διαφόρων εθνικοτήτων και διαφορετικών γλωσσών, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση».

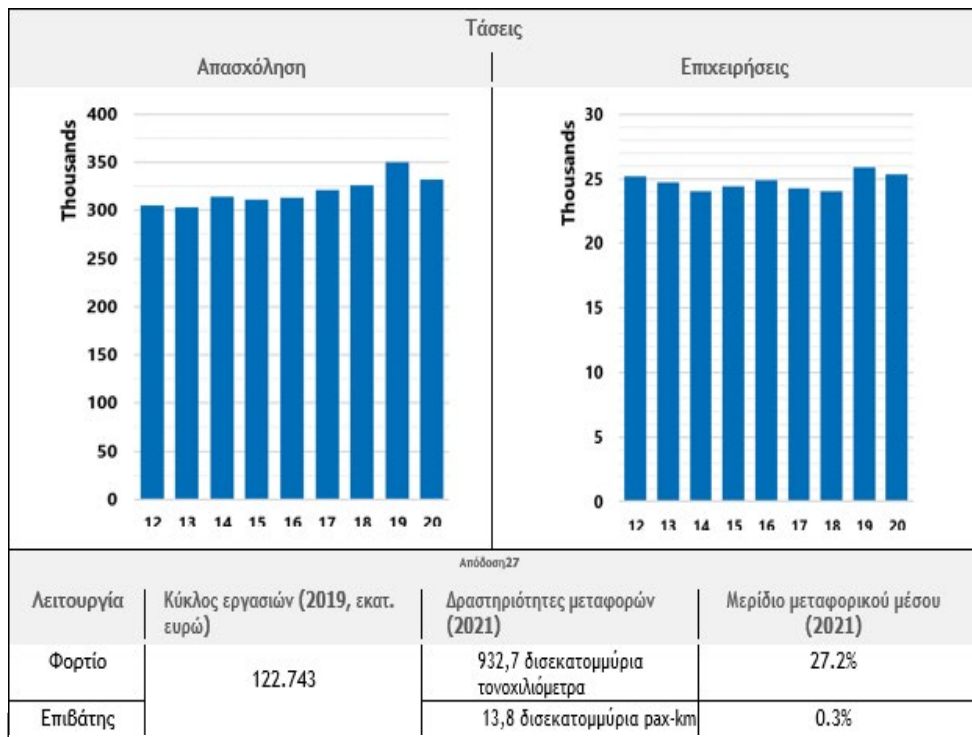
## 2.1. Οι ανθρώπινοι πόροι του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών

Οι εργαζόμενοι του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών (maritime transport workers) κατατάσσονται σε τρεις βασικές κατηγορίες.

(α) Η πρώτη κατηγορία αφορά πρόσωπα που δεν έχουν την ιδιότητα του ναυτικού και απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς (υποστηρικτικό δυναμικό), όπως:

- θαλάσσιες και παράκτιες θαλάσσιες μεταφορές επιβατών
- θαλάσσιες και παράκτιες εμπορευματικές μεταφορές
- ενοικίαση και εκμίσθωση εξοπλισμού θαλάσσιων μεταφορών
- κατασκευή και εκμίσθωση εξοπλισμού θαλάσσιων μεταφορών.

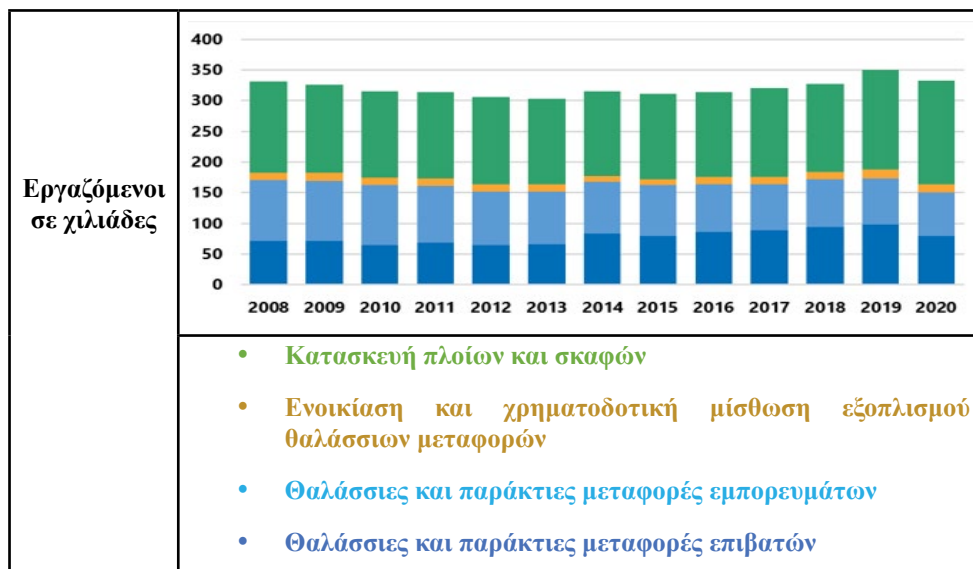
**Διάγραμμα 4. Το προφίλ του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ**



Πηγή: A. Broughton et al., 2024

Ο αριθμός των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής παραμένει σχετικά σταθερός την περίοδο 2008-2020, παρουσιάζοντας την υψηλότερη τιμή το 2019 (350.000) και την χαμηλότερη τιμή το 2013 (302.000).

**Διάγραμμα 5. Η εξέλιξη των εργαζομένων του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ (2008-2020)**

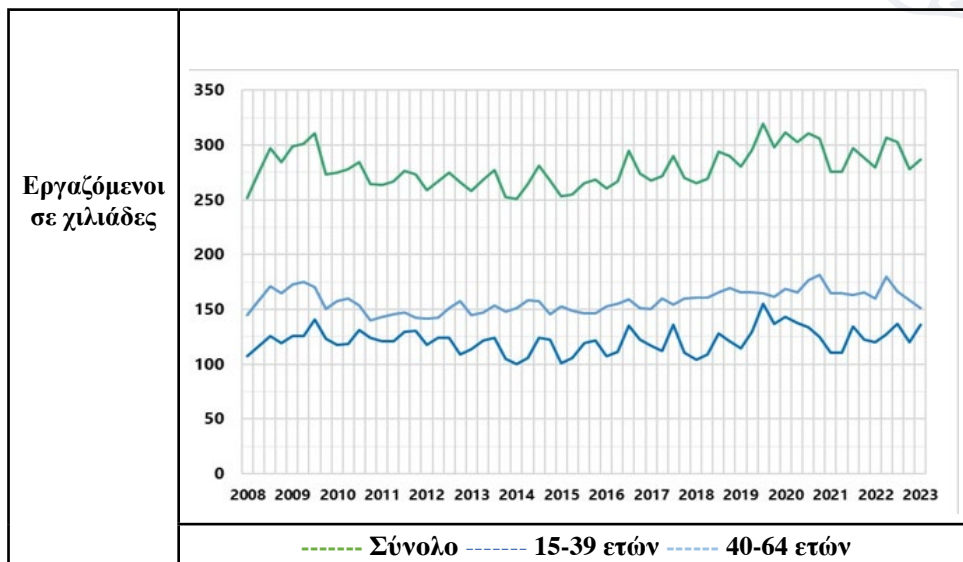


Πηγή: A. Broughton et al., 2024

Οι άνθρωποι πόροι της κατηγορίας παρουσιάζουν δύο κύρια χαρακτηριστικά:

- ο πληθυσμός των εργαζομένων μεταξύ 40 και 64 ετών είναι μεγαλύτερος από εκείνον μεταξύ 15 και 39 ετών
- οι άνδρες εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν τη συντριπτική πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού (περίπου το 80%).

## Διάγραμμα 6. Η ηλικιακή διάρθρωση του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ



Πηγή: A. Broughton et al., 2024

(β) Η δεύτερη κατηγορία αφορά πρόσωπα που δεν έχουν την ιδιότητα ναυτικού και απασχολούνται στους λιμένες (προσωπικό λιμένων):

- οι άμεσα απασχολούμενοι – κυρίως λιμενεργάτες (περίπου 1,5 εκατομμύριο)
- οι έμμεσα απασχολούμενοι (περίπου 1,5 εκατομμύριο).

(γ) Η τρίτη κατηγορία αφορά πρόσωπα που έχουν την ιδιότητα του ναυτικού (seafarers) σύμφωνα με τις σχετικές ρήτρες του εθνικού<sup>34</sup> ή υπερεθνικού ρυθμιστικού πλαισίου<sup>35</sup>, όπως υπολογίζονται ιδίως από τον αριθμό των προσώπων που διαθέτουν τα απαραίτητα έγγραφα πιστοποιητικά.

34. Βλ. ιδίως International Transport Workers' Federation, *Opportunities for seafarers and national maritime policies - Navigating beyond chaos of the pandemic*, 2023.

35. Βλ. ενδεικτικά L. Carballo Piñeiro, *International Maritime Labour Law*, 2015, J. Chuah (ed.), *Research Handbook on Maritime Law and Regulation*, 2019, International Chamber of Shipping, *Guidelines on the Application of the ILO Maritime Labour Convention*, 2020 και D. Fitzpatrick and M. Anderson (eds.), *Seafarers' Rights*, 2021.

### Αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών ικανότητας

Όταν οι εργοδότες προσλαμβάνουν κάποιο ναυτικό για υπηρεσία σε πλοίο, ο εργαζόμενος πρέπει να προσκομίσει πιστοποιητικό ικανότητας που να αποδεικνύει ότι διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας. Οι εργοδότες δεν μπορούν να αρνηθούν να δεχθούν πιστοποιητικά ικανότητας που έχουν εκδοθεί σε άλλο Κράτος Μέλος της ΕΕ.

Εάν οι εργοδότες επιθυμούν να απασχολήσουν ναυτικό από χώρα εκτός ΕΕ, το πιστοποιητικό του πρέπει να θεωρηθεί από το κράτος σημαίας του σκάφους στο οποίο προτίθεται να εργασθεί. Τα πιστοποιητικά πρέπει πάντα να εκδίδονται από χώρα της οποίας το σύστημα εκπαίδευσης και πιστοποίησης αναγνωρίζεται από την ΕΕ.

Αρκετές χώρες της ΕΕ έχουν εισαγάγει την ηλεκτρονική επαλήθευση των πιστοποιητικών ικανότητας για να ευθυγραμμιστούν με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ και τα διεθνή πρότυπα. Η ηλεκτρονική επαλήθευση των πιστοποιητικών ικανότητας είναι ασφαλής, γρήγορος και οικονομικά αποδοτικός τρόπος για να διασφαλίσετε ότι προσλαμβάνετε ειδικευμένα μέλη πληρώματος. Σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, η ηλεκτρονική επαλήθευση των πιστοποιητικών είναι υποχρεωτική.

### Απαιτήσεις εκπαίδευσης

Οι εργοδότες του ναυτιλιακού κλάδου πρέπει να γνωρίζουν διάφορες βασικές απαιτήσεις της ΕΕ σχετικά με την εκπαίδευση των ναυτικών. Οι απαιτήσεις απορρέουν άμεσα από την προσχώρηση της ΕΕ στη Διεθνή Σύμβαση για τα πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών (STCW). Μεταξύ των απαιτήσεων περιλαμβάνονται οι εξής:

- **Βασική εκπαίδευση:** όλοι οι ναυτικοί πρέπει να υποβάλλονται σε βασική εκπαίδευση για την ασφάλεια η οποία να καλύπτει τις προσωπικές τεχνικές επιβίωσης, την πρόληψη των πυρκαγιών και την πυρόσβεση, τις στοιχειώδεις πρώτες βοήθειες, την προσωπική ασφάλεια και τις κοινωνικές ευθύνες.
- **Ανώτερη εκπαίδευση:** ειδικοί ρόλοι και αρμοδιότητες απαιτούν ανώτερη εκπαίδευση, όπως επάρκεια σε σωστικά σκάφη και λέμβους διάσωσης, προηγμένη πυρόσβεση, ιατρική περίθαλψη και εκπαίδευση αξιωματικού ασφαλείας πλοίου.
- **Επανεκπαίδευση:** απαιτούνται τακτικά μαθήματα επανεκπαίδευσης για να διασφαλισθεί ότι οι ναυτικοί διατηρούν τις ικανότητες τους και είναι ενημερωμένοι σχετικά με τις τελευταίες πρακτικές ασφαλείας.

Πηγή: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/seafarers/index\\_el.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/seafarers/index_el.htm)

## 2.2. Η στατιστική καταγραφή των ναυτικών με έγκυρα πιστοποιητικά και θεωρήσεις

Οι εργαζόμενοι του ναυτιλιακού κλάδου (ναυτικοί) στην ΕΕ καταγράφονται από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια στη Θάλασσα και την Στατιστική Υπηρεσία<sup>36</sup> μέσω της εκπόνησης των *Ετήσιων Στατιστικών Εκθέσεων για τους Ναυτικούς* (Seafarers Statistics in the EU Reports), οι οποίες εγκαινιάστηκαν το 2014 και παρουσιάζουν ποσοτικά στοιχεία για τους ναυτικούς με έγκυρα πιστοποιητικά και θεωρήσεις που καταχωρίζονται από τα Κράτη Μέλη της ΕΕ, την Ισλανδία και τη Νορβηγία έως τις 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους. Τα δεδομένα αυτά, όπως διαβιβάζονται και καταχωρούνται στο *Σύστημα Πληροφοριών STCW* (STCW-IS)<sup>37</sup>, αντιπροσωπεύουν μια συνοπτική εικόνα της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας όσον αφορά τον αριθμό των ναυτικών που κατέχουν έγκυρα πιστοποιητικά και θεωρήσεις το έτος αναφοράς.

36. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα (European Maritime Safety Agency, EMSA) είναι μία αποκεντρωμένη υπηρεσία της ΕΕ που ιδρύθηκε το 2002 με έδρα στη Λισαβόνα από τον Κανονισμό 1406/2002 με στόχο τη διασφάλιση υψηλού, ομοιόμορφου και αποτελεσματικού επιπέδου ασφάλειας στη θάλασσα και πρόληψης της ρύπανσης από τα πλοία στην Κοινότητα. Ο οργανισμός παρέχει στα κράτη μέλη και την Επιτροπή την αναγκαία τεχνική και επιστημονική βοήθεια, καθώς και εμπειρογνομosύνη υψηλού επιπέδου, για να τους συνδράμει στην ορθή εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας στους τομείς της ασφάλειας στη θάλασσα και της πρόληψης της ρύπανσης από τα πλοία, του ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας και της αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των ισχυόντων μέτρων. Βλ. <https://www.emsa.europa.eu/about/legal-basis.html>.

37. Το Σύστημα Πληροφοριών STCW (STCW-IS) είναι ένα διαδικτυακό σύστημα που αναπτύχθηκε από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Αρχή για την Ασφάλεια στη Θάλασσα. Παρέχει πληροφορίες για τα πιστοποιητικά και την εκπαίδευση των ναυτικών σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με τα πιστοποιητικά και τις θεωρήσεις που εκδίδονται στους ναυτικούς από τα Κράτη Μέλη της ΕΕ, την Ισλανδία και τη Νορβηγία. Βλ. σχετικά <https://portal.emsa.europa.eu/web/stcw>.

### Welcome to the STCW Information System (STCW-IS)

In this page you can retrieve a snapshot of the **European maritime labour market**.

The structure and content of this reporting module follows the one of the [Seafarers' Statistical Annual Reviews](#). The numbers are established by counting each person in his/her highest capacity.

We invite you to explore the number of seafarers holding valid certificates and endorsements by [year](#) or by a [group of years](#) among the different available sections depending on the document the seafarers hold, as follows:

**CoCs** – seafarers holding valid EU<sup>[2]</sup> certificates of competency issued under Chapters II, III and VII of the STCW Convention

**EaRs** – seafarers holding valid EU endorsements attesting the recognition of CoCs issued by EU and non-EU countries

**CoPs** – seafarers holding valid EU certificates of proficiency under Chapters II, III and VII of the STCW Convention<sup>[3]</sup>

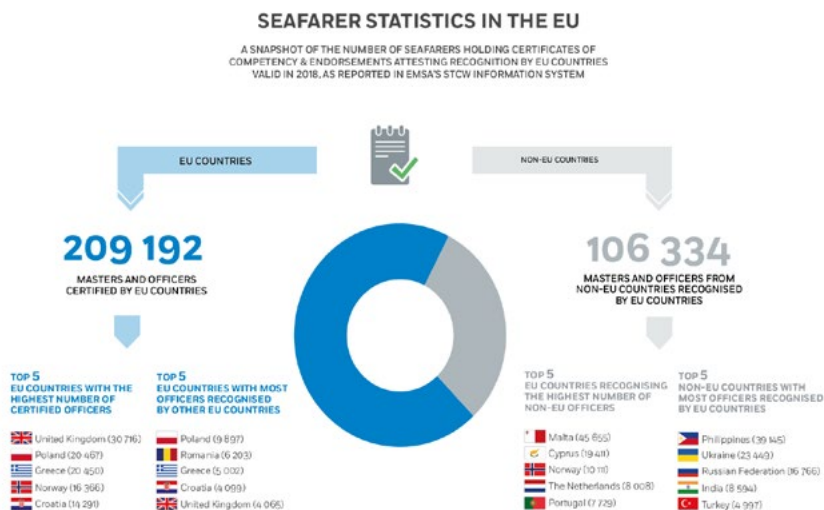
**CoCs+EaRs** – seafarers holding valid EU CoCs combined with seafarers holding EU EaRs issued to those holding CoCs issued by non-EU countries.

Πηγή: <https://portal.emsa.europa.eu/web/stcw/seafarers-stats>

Οι κύριοι αποδέκτες των *Ετήσιων Στατιστικών Εκθέσεων για τους Ναυτικούς* είναι:

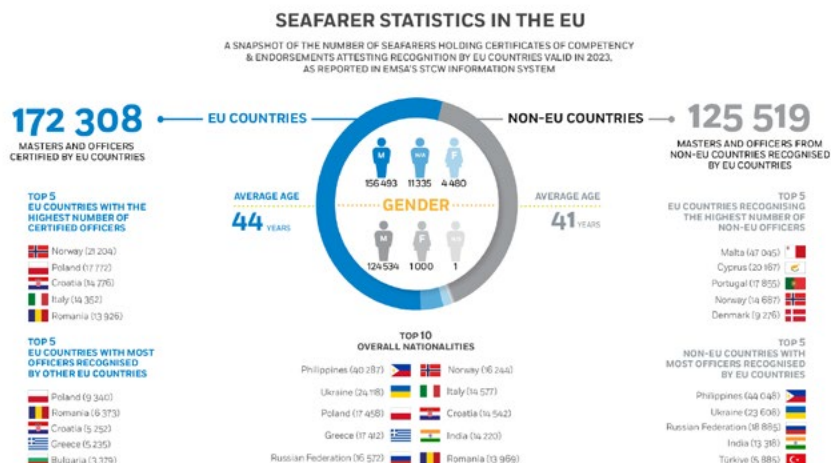
- τα Κράτη Μέλη της ΕΕ
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
- οι πλοιοκτήτες και οι φορείς εκμετάλλευσης πλοίων
- οι οργανώσεις των ναυτικών
- τα ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης
- οι ερευνητές του τομέα της ναυτικής απασχόλησης.

Διάγραμμα 7. Ναυτικοί με έγχυρα πιστοποιητικά στην ΕΕ (2018)



Πηγή: EMSA, November 2020, <http://www.emsa.europa.eu/publications/item/3977-sea-farer-statistics-in-the-eu-statistical-review-2018-data-stcw-is.html>

Διάγραμμα 8. Ναυτικοί με έγχυρα πιστοποιητικά στην ΕΕ (2023)



Πηγή: EMSA, May 2025, <https://www.emsa.europa.eu/about/financial-regulations/items.html?cid=14&id=5472>

### 2.3. Μία συνθετική επισκόπηση του αριθμού των ναυτικών στην ΕΕ

Η ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων των βάσεων δεδομένων των οργάνων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο) και των αποκεντρωμένων οργανισμών (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα) της ΕΕ οδηγεί σε μία σειρά κρίσιμων - αλλά όχι ενιαίων - μετρήσεων των ανθρωπίνων πόρων της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας.

(α) Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπολόγισε σε 220.000 τους ναυτικούς με υπηκοότητα Κράτους Μέλους της ΕΕ το 2014.

#### **Η κατάσταση της ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας το 2014**

Οι 220.000 ναυτικοί της ΕΕ αντιπροσωπεύουν το 18% του συνολικού αριθμού των ναυτικών παγκοσμίως. Επιτρέποντας μειωμένους συντελεστές εισφορών για την κοινωνική προστασία και μειωμένους συντελεστές φορολογίας εισοδήματος για τους ναυτικούς που είναι πολίτες Κράτους Μέλους, οι κοινοτικές κατευθυντήριες γραμμές για τις κρατικές ενισχύσεις στις θαλάσσιες μεταφορές δημιούργησαν ευνοϊκότερες συνθήκες για την απασχόληση των κοινοτικών ναυτικών, ιδίως στα επιβατηγά οχηματαγωγά πλοία που εκτελούν δρομολόγια εντός της ΕΕ.

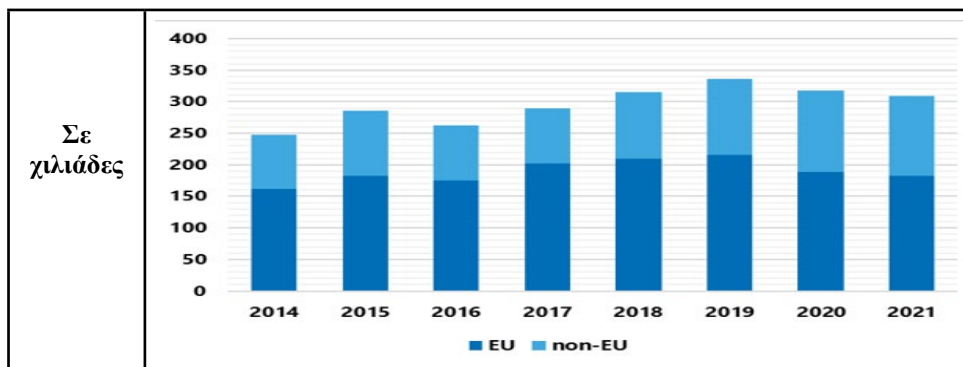
Παρά την αύξηση του στόλου της ΕΕ την περίοδο 2004 - 2012, **η απασχόληση των ναυτικών στην ΕΕ δεν αυξήθηκε αναλογικά**. Το γεγονός ότι πολλά σύγχρονα πλοία χρειάζονται μικρότερα πληρώματα λόγω της τεχνολογικής πρόοδου και των αυτοματοποιημένων συστημάτων είναι ένας από τους λόγους της παρακμής των ναυτικών της ΕΕ.

Ωστόσο, οι σύγχρονες τεχνολογίες απαιτούν πιο σύνθετες και προηγμένες δεξιότητες από τους επαγγελματίες της ναυτιλίας. Η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των συστημάτων της εκπαίδευσης και της απασχόλησης είναι ζωτικής σημασίας για την κάλυψη των κενών δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό, η Ένωση έχει υποστηρίξει διάφορες μελέτες και ερευνητικά έργα για την προώθηση της διαχείρισης και της εξέλιξης της σταδιοδρομίας, της ηλεκτρονικής κατάρτισης, της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης, καθώς και της εικόνας του ναυτικού επαγγέλματος, με σκοπό τη δημιουργία ανεπτυγμένων υψηλών επαγγελματικών δεξιοτήτων που ειδικεύονται σε πιο πράσινες και ασφαλέστερες ναυτιλιακές δραστηριότητες.

Πηγή: European Commission, 2016, [https://transport.ec.europa.eu/maritime-transport-strategy\\_en](https://transport.ec.europa.eu/maritime-transport-strategy_en)

(β) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο<sup>38</sup> και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα<sup>39</sup> προχώρησαν σε μία αναλυτική στατιστική αποτύπωση της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας για την περίοδο 2014-2021.

### Διάγραμμα 9. Η στατιστική αποτύπωση της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας (2014-2021)



Πηγή: A. Broughton et al., 2024

Η ανάλυση των σχετικών δεδομένων για την περίοδο 2014-2021 τεκμηριώνει:

- μία σταδιακή μέση μείωση των ναυτικών της ΕΕ σε πλοίο με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ<sup>40</sup>, παρουσιάζοντας την υψηλότερη τιμή το 2017 (70%) και την χαμηλότερη τιμή το 2021 (59%)<sup>41</sup>

38. Βλ. A. Broughton et al., *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, Research for the TRAN Committee, European Parliament, 2024.

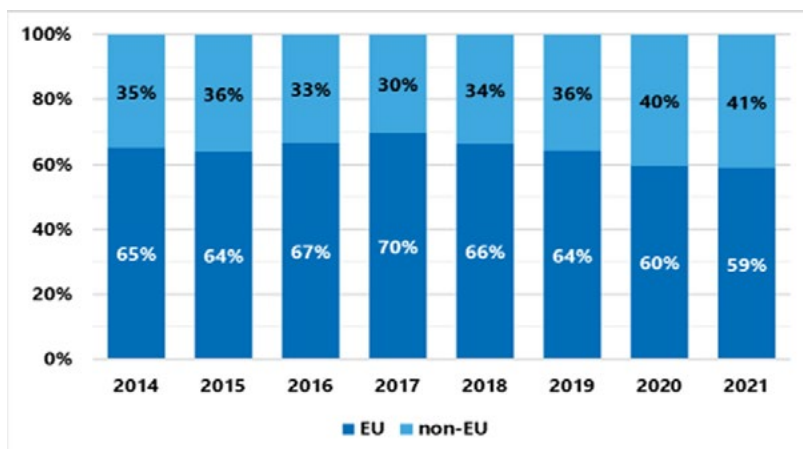
39. Βλ. EMSA, *Seafarer Statistics in the EU - Statistical review (2023 data STCW-IS)*, 2025.

40. Επισημαίνεται ότι η ρήτρα της ελευθερίας της ανοικτής θάλασσας, σύμφωνα με το άρθρο 87 της Σύμβασης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για το Δίκαιο της Θάλασσας (UNCLOS), εφαρμόζεται υπό το πρίσμα του άρθρου 91 που αναγνωρίζει το δικαίωμα κάθε κράτους να «καθορίζει τους όρους χορήγησης ιθαγένειας και το δικαίωμα να φέρει τη σημαία του», προβλέποντας παράλληλα ότι «πρέπει να υπάρχει πραγματικός δεσμός μεταξύ του κράτους και του πλοίου», ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότερη εφαρμογή των καθηκόντων του κράτους σημαίας σύμφωνα με το άρθρο 94 της UNCLOS. Ωστόσο, δεν υπάρχει δεσμευτικό διεθνές πλαίσιο για τη ρύθμιση της διαδικασίας νηολόγησης. Κάθε χώρα θεσπίζει το δικό της εθνικό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Υπό το πρίσμα αυτό, ορισμένες χώρες νηολογούν πλοία με δεσμούς με τη χώρα μέσω της ιδιοκτησίας ή του πληρώματος (δηλ. «κλειστά νηολόγια»), άλλες επιτρέπουν σε πλοία ξένης ιδιοκτησίας ή ελέγχου να χρησιμοποιούν τη σημαία τους (δηλ. «ανοικτά νηολόγια») και άλλες επιλέγουν να μην επιτρέπουν τη χρήση της σημαίας τους για το διεθνές εμπόριο.

41. Ο μέσος αριθμός των ναυτικών της ΕΕ αυξήθηκε από 161.419 σε 182.207 (δηλ. +13%).

- μία υψηλή μέση άνοδο των ναυτικών εκτός ΕΕ σε πλοίο με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ, παρουσιάζοντας την υψηλότερη τιμή το 2021 (41%) και την χαμηλότερη τιμή το 2017 (30%)<sup>42</sup>.

**Διάγραμμα 10. Η στατιστική εξέλιξη της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας (2014-2021)**



Πηγή: A. Broughton et al., 2024

(γ) Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα αποτυπώνει στην πρόσφατη Έκθεση του 2025 για το Ανθρώπινο Δυναμικό της Ευρωπαϊκής Ναυτικής Αγοράς Εργασίας<sup>43</sup> (στοιχεία για το 2023) μία σημαντική μείωση του αριθμού των ναυτικών της ΕΕ που συνδυάζεται από μία ισοδύναμη αύξηση του αριθμού των ναυτικών εκτός της ΕΕ (υπήκοοι τρίτων χωρών με πιστοποιητικά που έχουν αναγνωρισθεί από κάποιο Κράτος Μέλος της ΕΕ).

**Πίνακας 8. Η στατιστική εξέλιξη των ναυτικών στην ΕΕ (2018-2023)**

| Έτος              | Ναυτικοί πολίτες της ΕΕ | Ναυτικοί υπήκοοι τρίτων χωρών |
|-------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 2018              | 209.192                 | 106.334                       |
| 2023              | 172.308                 | 125.519                       |
| Εξέλιξη 2018-2023 | -18%                    | +19%                          |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων EMSA 2020 – 2025

42. Ο μέσος αριθμός των ναυτικών εκτός ΕΕ αυξήθηκε από 86.633 σε 127.452 (δηλ. +47%).

43. Βλ. European Maritime Safety Agency, *Seafarers' Statistics in the EU*, 2025.

Παράλληλα, καταγράφεται μία εξελικτική μείωση του αριθμού των πλοιάρχων και αξιωματικών (masters and officers) που υπηρετούν σε πλοία με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ, η οποία υπολογίζεται σε 10% την περίοδο 2017-2023.

**Πίνακας 9. Η στατιστική εξέλιξη των πλοιάρχων και αξιωματικών σε πλοία με σημαία ΕΕ (2017-2023)**

| Κατηγορία θέσης | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    | 2023    |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Κατάστρωμα      | 75.650  | 76.145  | 76.230  | 72.042  | 72.890  | 71.480  | 70.117  |
| Μηχανοστάσιο    | 61.113  | 61.266  | 61.268  | 58.368  | 58.484  | 57.274  | 56.768  |
| Σύνολο          | 136.763 | 137.410 | 137.498 | 130.410 | 131.374 | 128.755 | 126.885 |

*Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων EMSA 2017-2025*

### 3. Η στατιστική οριοθέτηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε παγκόσμιο επίπεδο

#### 3.1. Το μοντέλο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) αποτυπώνει τη γυναικεία ναυτική απασχόληση αξιοποιώντας στοιχεία από τις βάσεις δεδομένων της που αφορούν τον ναυτιλιακό τομέα. Υπό το πρίσμα αυτό, οι σχετικές αναλύσεις τεκμηριώνουν ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό μερίδιο του εργατικού δυναμικού του ναυτιλιακού τομέα παγκοσμίως, με (μη σταθμισμένο) μέσο όρο 16%, σε σύγκριση με περίπου 41% της γυναικείας απασχόλησης συνολικά.

**Πίνακας 10. Κρίσιμες διαστάσεις της απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα**  
(τα στοιχεία είναι μη σταθμισμένοι μέσοι όροι για χώρες με διαθέσιμα δεδομένα)

| Υποτομέας                                                         | Ποσοστό<br>γυναικείας<br>απασχόλησης | Ποσοστό<br>νεανικής<br>απασχόλησης<br>(15-24 έτη) | Μηνιαίος<br>δείκτης μισθών<br>(όλοι οι κλάδοι<br>= 100) |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 031 – Αλιεία                                                      | 11%                                  | 18%                                               | 90                                                      |
| 032 – Υδατοκαλλιέργεια                                            | 23%                                  | 14%                                               | 82                                                      |
| 089 – Εξόρυξη αλατιού                                             | 13%                                  | 22%                                               | 135                                                     |
| 102 - Επεξεργασία και συντήρηση ψαριών, καρκινοειδών και μαλακίων | 44%                                  | 20%                                               | 85                                                      |
| 281 – Κατασκευή μηχανημάτων γενικής χρήσης                        | 13%                                  | 13%                                               | 118                                                     |
| 301 – Ναυπήγηση πλοίων και σκαφών                                 | 9%                                   | 13%                                               | 112                                                     |
| 331 – Επισκευή μεταλλικών προϊόντων, μηχανημάτων και εξοπλισμού   | 5%                                   | 16%                                               | 107                                                     |
| 501 – Θαλάσσιες και παράκτιες μεταφορές                           | 12%                                  | 12%                                               | 145                                                     |
| 502 – Εσωτερικές πλωτές μεταφορές                                 | 10%                                  | 12%                                               | 115                                                     |
| 522 – Υποστηρικτικές δραστηριότητες στις θαλάσσιες μεταφορές      | 17%                                  | 16%                                               | 120                                                     |
| Σύνολο ναυτιλιακού τομέα                                          | 16%                                  | 15%                                               |                                                         |
| Σύνολο οικονομικών τομέων                                         | 41%                                  | 15%                                               | 100                                                     |

Πηγή: S. El Achkar, 2024

Η ανάλυση του Πίνακα 10 οδηγεί σε μία σειρά κρίσιμων διαπιστώσεων.

α) Ο μοναδικός υποτομέας του ναυτιλιακού τομέα με σχετικά υψηλό ποσοστό γυναικών είναι ο κλάδος της «επεξεργασίας και συντήρησης ψαριών, καρκινοειδών και μαλακίων» (44%), όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 60% του εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες της Ασίας και περισσότερο από το 45% σε ορισμένες χώρες της Λατινικής Αμερικής. Ο ίδιος υποτομέας παρουσιάζει, παράλληλα, σχετικά υψηλά ποσοστά απασχόλησης των νέων (20% έως 24% σε αρκετές χώρες, σε σύγκριση με συνολικό μέσο όρο 9% έως 17%, ανάλογα με τη χώρα), ενώ εμφανίζει - μετά τον υποτομέα της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας - τον χαμηλότερο δείκτη μισθών σε σχέση με τον συνολικό μέσο όρο, αντανakλώντας τη σχετικά χαμηλή ένταση δεξιοτήτων και τη χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας σε σύγκριση με άλλους κλάδους.

β) Ο υποτομέας «θαλάσσιες και παράκτιες μεταφορές» παρουσιάζει ένα αρκετά υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης (12%) σε σχέση με το συνολικό ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα (16%), αποκλίνοντας, όμως, σε πολύ σημαντική έκταση από το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης σε όλους τους κλάδους της οικονομίας (41%). Ο ίδιος υποτομέας παρουσιάζει, παράλληλα, τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των νέων (12%), ενώ εμφανίζει τον υψηλότερο δείκτη μισθών (145) σε σχέση με τον συνολικό μέσο όρο.

γ) Ο υποτομέας «εσωτερικές πλωτές μεταφορές» παρουσιάζει ένα αρκετά υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης (10%) σε σχέση με το συνολικό ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα (16%), αποκλίνοντας, όμως, σε πολύ σημαντική έκταση από το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης σε όλους τους κλάδους της οικονομίας (41%). Ο ίδιος υποτομέας παρουσιάζει, παράλληλα, τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των νέων (12%), ενώ εμφανίζει τον τέταρτο υψηλότερο δείκτη μισθών (115) σε σχέση με τον συνολικό μέσο όρο.

### **3.2. Το μοντέλο των BIMCO & ICS**

Το μοντέλο *BIMCO / ICS* αποτυπώνει τη γυναικεία ναυτική απασχόληση αξιοποιώντας στοιχεία από τις βάσεις δεδομένων που χρησιμοποιούνται στις Εκθέσεις για το *Ανθρώπινο Δυναμικό της Ναυτιλίας* (Seafarer Workforce Reports)<sup>44</sup>. Υπό το πρίσμα αυτό, οι σχετικές αναλύσεις τεκμηριώνουν ότι οι γυναίκες<sup>45</sup>

44. Επισημαίνεται ότι τα δεδομένα του μοντέλου *BIMCO / ICS* χρησιμοποιούνται και από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό για την αποτύπωση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης. Βλ. σχετικά <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/paginas/womeninmaritime.aspx>.

45. Οι σχετικές μετρήσεις αφορούν γυναίκες με έγκυρα πιστοποιητικά σύμφωνα με τις απαιτήσεις της *Διεθνούς Σύμβασης για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών* του 1978 (female IMO STCW certified seafarers), η οποία εγκρίθηκε από τη *Διεθνή Διάσκεψη του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού για την Εκπαίδευση και την Πιστοποίηση των Ναυτικών* στις

αντιπροσώπευαν το 2020 ένα πολύ μικρό μερίδιο του εργατικού δυναμικού της ναυτιλίας (1,28%)<sup>46</sup>, παρουσιάζοντας αυξητικές τάσεις σε σχέση με το 2015<sup>47</sup>.

**Το προφίλ της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης το 2020**

Η Έκθεση για το Ανθρώπινο Δυναμικό της Ναυτιλίας του 2021 επικεντρώνεται επίσης στην ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού των ναυτικών, αναλύοντας μια σειρά δημογραφικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας, της εθνικότητας και του φύλου. Τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι αναπτύσσεται μία θετική τάση στην ισορροπία των φύλων, **με περίπου 24.059 γυναίκες να υπηρετούν ως ναυτικοί**, ποσοστό αυξημένο κατά 45,8% σε σύγκριση με την Έκθεση του 2015.

Το ποσοστό των γυναικών ναυτικών με έγκυρα πιστοποιητικά σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Διεθνούς Σύμβασης για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών του 1978 εκτιμάται ότι είναι **1,28% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού των ναυτικών**.

Εντοπίζεται μία σημαντική αύξηση του αριθμού των γυναικών μελών πληρωμάτων σε σύγκριση με τις γυναίκες αξιωματικούς. Οι περισσότερες γυναίκες μέλη πληρώματος απασχολούνται στους τομείς των κρουαζιερόπλοιων και των επιβατηγών πλοίων.

Πηγή: <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bim-co-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/>

7 Ιουλίου 1978, τέθηκε σε ισχύ στις 28 Απριλίου 1984 και περιέχει ένα σύνολο ελάχιστων απαιτήσεων (minimum standards) για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την άσκηση καθηκόντων φύλαξης των ναυτικών που υπηρετούν σε πλοία.

46. Βλ. Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, *Seafarer Workforce Report - The Global Supply and Demand for Seafarers in 2021*, 2021.

47. Βλ. Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping, *Manpower Report - The Global Supply and Demand for Seafarers in 2015, 2016*.

### 3.3. Το μοντέλο του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού και της Διεθνούς Ναυτιλιακής και Εμπορικής Ένωσης Γυναικών

Το μοντέλο του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ)<sup>48</sup> και της Διεθνούς Ναυτιλιακής και Εμπορικής Ένωσης Γυναικών (WISTA International)<sup>49</sup> αποτυπώνει κρίσιμες πτυχές της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης αξιοποιώντας στοιχεία από συγκριτικές έρευνες πεδίου που παρουσιάζονται στις εμβληματικές *Εκθέσεις για το Γυναικείο Δυναμικό της Ναυτιλίας (Women in Maritime Surveys)*. Οι δύο πρώτες Εκθέσεις δημοσιεύθηκαν το 2022<sup>50</sup> και το 2025<sup>51</sup>, ενώ η επόμενη Έκθεση αναμένεται στα μέσα του 2028.

48. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (International Maritime Organization, IMO, <https://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx>) είναι μία αυτοτελής εξειδικευμένη υπηρεσία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (a United Nations specialized agency) με έδρα το Λονδίνο που ιδρύθηκε το 1948 με τη Σύμβαση για τον Διακρατικό Ναυτιλιακό Συμβουλευτικό Οργανισμό (Σύμβαση IMCO) ως Διακρατικός Ναυτιλιακός Συμβουλευτικός Οργανισμός (the Inter-Governmental Maritime Consultative Organization, IMCO) και μετονομάστηκε στον σημερινό τίτλο του το 1982. Οι στόχοι του ΔΝΣΟ (πλέον ΔΝΟ) προβλέφθηκαν στο άρθρο 1 της Σύμβασης IMCO (πλέον Σύμβαση IMO):

α) προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των κυβερνήσεων των Συμβαλλομένων Μερών σε θέματα θεσμικού πλαισίου και πρακτικών ρύθμισης τεχνικών ζητημάτων που επηρεάζουν το ρόλο της ναυτιλίας στο διεθνές εμπόριο και συμβολή στην ενιαία υιοθέτηση των υψηλότερων προτύπων για την ασφάλεια στη θάλασσα και την αποτελεσματικότητα της ναυσιπλοΐας

β) άρση των μέτρων που εισάγουν διακρίσεις και των περιττών περιορισμών που επηρεάζουν το ρόλο της ναυτιλίας στην ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου, ώστε να προωθηθεί η διαθεσιμότητα των ναυτιλιακών υπηρεσιών χωρίς διακρίσεις

γ) εξέταση και επίλυση θεμάτων που αφορούν αθέμιτες περιοριστικές πρακτικές ναυτιλιακών επιχειρήσεων

δ) εξέταση θεμάτων για την ανάπτυξη της ναυτιλίας που παραπέμπονται από οποιοδήποτε όργανο ή άλλη εξειδικευμένη υπηρεσία των Ηνωμένων Εθνών

ε) προώθηση της δικτύωσης μεταξύ των κυβερνήσεων των Συμβαλλομένων Μερών.

49. Η Διεθνής Ναυτιλιακή και Εμπορική Ένωση Γυναικών (Women's International Shipping & Trading Association, WISTA International) είναι μία διεθνής μη κερδοσκοπική οργάνωση (an international networking organization) με έδρα το Λονδίνο που ιδρύθηκε το 1974 με στόχο να δικτυώσει και να υποστηρίξει τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις στους τομείς της ναυτιλίας, του εμπορίου και της εφοδιαστικής. Λειτουργεί σύμφωνα με το μοντέλο των *Εθνικών Ενώσεων* (a National WISTA Association, NWA) που δραστηριοποιούνται σε 62 χώρες, παρέχοντας εσωτερική και περιφερειακή δικτύωση, επιχειρηματικές ευκαιρίες και ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων, εταιρική προβολή και προώθηση σχέσεων εντός του ναυτιλιακού τομέα. Βλ. σχετικά <https://wistainternational.com/who-is-wista/>.

50. Βλ. International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2021*, 2022.

51. Βλ. International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2024*, 2025.

### **Το υπόβαθρο των Εκθέσεων για το Γυναικείο Δυναμικό της Ναυτιλίας**

Οι Εκθέσεις για το Γυναικείο Δυναμικό της Ναυτιλίας προβλέπονται στο Μνημόνιο Συνεννόησης του ΔΝΟ και της WISTA International (the IMO-WISTA Memorandum of Understanding) που υπογράφηκε το 2020 για την ενίσχυση της ποικιλομορφίας και ένταξης μέσω δραστηριοτήτων συνεργασίας στο ναυτιλιακό τομέα. Το Μνημόνιο στοχεύει να θέσει ένα κοινό πλαίσιο για την προώθηση της ποικιλομορφίας και της ένταξης των φύλων ως ζωτικών παραγόντων για την παροχή ενός βιώσιμου μέλλοντος για τη ναυτιλιακή βιομηχανία παγκοσμίως.

Ο Γενικός Γραμματέας του ΔΝΟ Kitack Lim δήλωσε: «Η ποικιλομορφία στο ναυτιλιακό τομέα παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η ενδυνάμωση των γυναικών τροφοδοτεί ακμάζουσες οικονομίες σε όλο τον κόσμο, προωθεί την ανάπτυξη και ωφελεί όλους όσους εργάζονται στην παγκόσμια ναυτιλιακή κοινότητα και πέραν αυτής. Χρειαζόμαστε αξιόπιστα δεδομένα σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών, καθώς αυτό θα μας επιτρέψει να εντοπίσουμε και να ποσοτικοποιήσουμε τις φιλοδοξίες μας σε έναν παραδοσιακά ανδροκρατούμενο τομέα. Είμαι στην ευχάριστη θέση να καλέσω όλα τα κράτη μέλη και τους ενδιαφερόμενους φορείς της ναυτιλίας να συμμετάσχουν σε αυτή τη σημαντική έρευνα».

Η Δέσποινα Παναγιώτου Θεοδοσίου, Πρόεδρος της WISTA International, δήλωσε: «Η ύπαρξη συγκρίσιμων δεδομένων αποτελεί βασικό στοιχείο κατά τη δημιουργία προγραμμάτων και την επεξεργασία πολιτικών που θα αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία. Πρόκειται για ένα ουσιαστικό βήμα προόδου με στόχο τη δημιουργία ενός πιο ποικιλόμορφου και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντος στον τομέα μας. Με την παγκόσμια εμβέλεια μας, μπορούμε να ενισχύσουμε τη δύναμη αυτής της έρευνας για να δείξουμε πραγματικά αποτελέσματα και να υποστηρίξουμε την προσπάθειά μας προς έναν ναυτιλιακό τομέα χωρίς αποκλεισμούς».

Άλλες πρωτοβουλίες στο πλαίσιο του Μνημονίου Συνεννόησης περιλαμβάνουν την ανάπτυξη μιας βάσης δεδομένων γυναικών εμπειρογνομόνων σε ένα ευρύ φάσμα ναυτιλιακών θεμάτων που είναι διαθέσιμες για δημόσιες ομιλίες και παρεμβάσεις σε συνέδρια και ημερίδες.

Πηγή: <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/06-IMO-WISTA-Survey.aspx>

## Α. Η Έκθεση του 2022

(α) Η Έκθεση του 2022 αποτύπωσε τα αποτελέσματα μίας πρωτότυπης έρευνας πεδίου (*The Women in Maritime Survey 2021*) που πραγματοποιήθηκε το 2021 μέσω της αποστολής ερωτηματολογίων σε ένα δυναμικό δείγμα 513 επιχειρήσεων<sup>52</sup> του ναυτιλιακού τομέα (το 60% είχαν την έδρα τους σε μία χώρα και το υπόλοιπο 40% δραστηριοποιούνταν σε διάφορες χώρες):

- πλοιοκτήτριες εταιρείες
- εταιρείες εκμετάλλευσης λιμένων
- εταιρείες κρουαζιέρας
- εταιρείες ανεφοδιασμού καυσίμων
- εταιρείες επαγγελματικών λέμβων, συμπεριλαμβανομένης της αλιείας, της ρυμούλκησης και της βυθοκόρησης
- εταιρείες υποστηρικτικών δραστηριοτήτων.

### **Χαιρετισμός στην Έκθεση - Δέσποινα Παναγιώτου Θεοδοσίου, Πρόεδρος της WISTA International**

Η έρευνα υπογραμμίζει προηγούμενα ευρήματα από μελέτες άλλων οργανισμών σχετικά με τον χαμηλό αριθμό των ναυτικών γυναικών, αναδεικνύοντας ότι οι οργανισμοί ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης απασχολούν περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες.

Αλλά ο σκοπός αυτής της έρευνας, και αυτών που θα διεξάγουμε τακτικά σε ολόκληρο τον κλάδο, δεν είναι να ντροπιάσουμε και να επικρίνουμε, αλλά να εμπνεύσουμε και να δώσουμε μια βάση για δράση. Μπορούμε να δούμε τομείς όπου δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου γυναίκες, και άλλους όπου μπορούμε να δούμε σημαντικά στοιχεία ισοτιμίας και ίσης εκπροσώπησης.

Η προσέγγιση για την οικοδόμηση ποικιλομορφίας στην πρώτη θα είναι διαφορετική από τη διατήρηση και τη βελτίωση των αναλογιών στη δεύτερη. Αλλά τώρα έχουμε τα δεδομένα για να μας βοηθήσουν. Θέλουμε να εξασφαλίσουμε ότι η συλλογή δεδομένων θα τροφοδοτήσει εκείνους που είναι σε θέση να δημιουργήσουν αλλαγή, να το πράξουν.

Η WISTA International είναι παρούσα και έτοιμη να συνεργασθεί με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς του κλάδου, προκειμένου να δημιουργήσει μια βιώσιμη, αποτελεσματική και ασφαλέστερη ναυτιλιακή βιομηχανία.

52. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων αντιστοιχούσε σε πλοιοκτήτριες εταιρείες (shipowning companies) και ναυτιλιακές ενώσεις (maritime associations).

### Το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας του 2021

Η έρευνα *The Women in Maritime Survey 2021* πραγματοποιήθηκε το 2021 με στόχο να εξετάσει την αναλογία και την κατανομή των γυναικών που εργάζονται στον ναυτιλιακό τομέα (από υποστηρικτικούς ρόλους έως θέσεις εκτελεστικού επιπέδου). Η έρευνα εκπονήθηκε από την Βρετανική συμβουλευτική εταιρεία IHS Markit<sup>53</sup> για λογαριασμό του ΔΝΟ, υποστηρίζοντας εκτός των άλλων την υλοποίηση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών, ιδίως του ΣΒΑ 5 για την ισότητα των φύλων, του ΣΒΑ 8 για την αξιοπρεπή εργασία και του ΣΒΑ 17 για τις εταιρικές σχέσεις.

Το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας στηρίχθηκε στην συμπλήρωση θεματικού ερωτηματολογίου<sup>54</sup> μέχρι τις 31 Ιουλίου 2021 από ένα δυναμικό δείγμα 500 επιχειρήσεων του ναυτιλιακού τομέα.

Πηγή: <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/06-IMO-WISTA-Survey.aspx>

(β) Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της Έρευνας τεκμηρίωσε το πολύ χαμηλό ποσοστό της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης (γυναίκες που απασχολούνται ως αξιωματικοί ή μέλος πληρώματος σε πλοία) στο δείγμα των συμμετεχόντων εταιρειών, **καθώς δεν υπερβαίνει το 2% των απασχολούμενων ναυτικών<sup>55</sup>**. Αντίθετα, αναδείχθηκαν σχετικά υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης σε άλλους κλάδους του ναυτιλιακού τομέα<sup>56</sup>, όπως:

- Βιομηχανία κρουαζιέρας – 57%
- Υπηρεσίες στελέχωσης και κατάρτισης / εκπαίδευσης πληρωμάτων – 55%
- Διαφήμιση, μάρκετινγκ, δημόσιες σχέσεις – 54%

53. Η IHS Markit είναι μία συμβουλευτική εταιρεία με έδρα το Λονδίνο που εξειδικεύεται στην παροχή δεδομένων και αναλύσεων (δεδομένα τιμολόγησης και αναφοράς, αναγνωριστικά, οικονομικούς δείκτες, υπηρεσίες αποτίμησης και συναλλαγών, καθώς και ροές δεδομένων και λύσεις διαχείρισης δεδομένων) σε βιομηχανίες, χρηματοπιστωτικές αγορές και κυβερνήσεις. Το 2021 εξαγοράστηκε από την αμερικανική εταιρεία S&P Global που προσφέρει αξιολογήσεις πιστοληπτικής ικανότητας, αξιολογήσεις τιμών βασικών εμπορευμάτων, αναγνωριστικά ασφαλείας, καθώς και δεδομένα και αναλύσεις στις αγορές κεφαλαίων και εμπορευμάτων παγκοσμίως. Βλ. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip\\_21\\_5461](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_21_5461).

54. Βλ. <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/06-IMO-WISTA-Survey.aspx>.

55. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσε ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό τους ήταν μεταξύ 25-44 ετών, ακολουθούμενο από τις ηλικίες 45-54 ετών.

56. Το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης σε άλλους κλάδους του ναυτιλιακού τομέα προσεγγίζει το 29%.



- Προσλήψεις (στην ξηρά) – 54%
- Ναυτασφαλίσεις - 51%
- Περιβαλλοντικές τεχνολογίες – 50%
- Νομικές υπηρεσίες - 49%
- Καύσιμα και λιπαντικά – 41%
- Πράκτορες πλοίων – 40%
- Διαχείριση αποβλήτων – 39%
- Προμηθευτές εξοπλισμού και υπηρεσιών – 38%
- Άλλες υπηρεσίες<sup>57</sup> – 36%
- Συστήματα και υπηρεσίες προστασίας στον κυβερνοχώρο – 35%
- Πλοιοκτήτριες εταιρείες – 34%
- Νηολόγια πλοίων – 32%
- Νηογνώμονες – 32%
- NVOCC (Non-Vessel Operating Common Carriers)<sup>58</sup> – 30%
- Ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης/ ερευνητικοί οργανισμοί – 30%
- Ναυλομεσίτες και ναυλωτές – 27%
- Ασφάλεια και προστασία – 22%
- Ναυτιλιακή τεχνολογία – 21%
- Λογισμικό και εξοπλισμός πληροφορικής – 18%
- Υπηρεσίες διαχείρισης λιμένων – 16%
- Ναυτιλιακές ενώσεις / σύλλογοι / οργανισμοί / ΜΚΟ – 16%
- Διαχείριση πλοίων και πληρωμάτων – 14%
- Αλιεία - 14%
- Σύμβουλοι/εμπειρογνώμονες – 13%
- Τηλεπικοινωνίες, συστήματα πληροφοριών και δεδομένων – 11%
- Ρυμούλκηση/διάσωση/βυθοκόρηση – 10%
- Ανεφοδιασμός καυσίμων – 10%
- Ναυτική μηχανική/επισκευή πλοίων/ναυπηγεία – 9%
- Υπεράκτιες εταιρείες – 4%.

57. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται τα ΜΜΕ, οι υπηρεσίες πετρελαίου και φυσικού αερίου, οι υπηρεσίες διαχείρισης ταξιδιών, η υποστήριξη εφοδιαστικής αλυσίδας, οι υπηρεσίες μετάφρασης και διερμηνείας, η διαχείριση ναυτιλιακών έργων, η διαχείριση αποβλήτων και ο καθαρισμός δεξαμενών, οι υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας.

58. Πρόκειται για εταιρείες που ενεργούν ως θαλάσσιος μεταφορέας, παρέχοντας όλες τις υπηρεσίες μιας παραδοσιακής ναυτιλιακής γραμμής αλλά χωρίς να κατέχουν πλοία. Κατ' ουσίαν, αγοράζουν ή μισθώνουν χώρο σε πλοία που ανήκουν σε φορείς εκμετάλλευσης κύριας γραμμής και μεταπωλούν τον χώρο αυτό σε φορτωτές.

(γ) Αναφορικά με το προφίλ της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, η ανάλυση των αποτελεσμάτων της Έρευνας οδηγεί στις ακόλουθες κρίσιμες διαπιστώσεις.

i. Η πλειοψηφία των γυναικών ναυτικών απασχολείται σε κρουαζιερόπλοια καταλαμβάνοντας συγκεκριμένες θέσεις (ναυαγοσώστες πρίνσας, σεφ, σπα).

ii. Οι εταιρείες που εδρεύουν στην Κίνα και τις Φιλιππίνες (οι μεγαλύτεροι εργοδότες ναυτικών στην έρευνα) απασχολούσαν πολύ μικρά ποσοστά γυναικών ναυτικών: 0,14% οι Κινέζικες εταιρείες και 1,16% οι εταιρείες από τις Φιλιππίνες.

iii. Στο επίπεδο των εταιρειών με έδρα σε Κράτος Μέλος της ΕΕ, τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας ναυτικής απασχόλησης εντοπίζονται στη Σουηδία (13%), στη Γερμανία (2,1%) και στη Δανία (2%).

iv. Στο επίπεδο των εταιρειών με έδρα εκτός της ΕΕ, τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας ναυτικής απασχόλησης εντοπίζονται στον Παναμά (11%) και στον Καναδά (7%).

### Τα κύρια πορίσματα της έρευνας του 2021

Εξαιτίας της αυξανόμενης έλλειψης ναυτικών, η ναυτιλία δεν έχει την πολυτέλεια να αποκλείσει τις γυναίκες από τη δεξαμενή του εργατικού δυναμικού της και, ως εκ τούτου, πρέπει να βρει τρόπους να διασφαλίσει ότι μια καριέρα στη ναυτιλία αποτελεί μια ελκυστική επιλογή για τις γυναίκες. Οι τομείς της κρουαζιέρας και της μεταφοράς επιβατών παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες ναυτικούς, απασχολώντας ένα μικρό αριθμό γυναικών καπετάνιων και δυσανάλογο αριθμό γυναικών πληρωμάτων, σε σύγκριση με άλλα ναυτικά επαγγέλματα.

Έχουμε εντοπίσει ότι υπάρχει ένας αγωγός μεταξύ των βασικών ρόλων και των θέσεων επιπέδου C και ότι υπάρχει προθυμία μεταξύ ορισμένων εταιρειών να εξετάσουν τις γυναίκες και για τους δύο ρόλους. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται και στις δύο κατηγορίες θέσεων αλλά είναι σαφώς ικανές να ταιριάζουν με τους άνδρες σε αυτές τις θέσεις, όπου τους δίνεται η ευκαιρία να το πράξουν.

Πηγή: IMO and WISTA, 2022, σ. 24

## Β. Η Έκθεση του 2025

(α) Η Έκθεση του 2025 αποτύπωσε τα αποτελέσματα μίας πρωτότυπης έρευνας πεδίου (*The Women in Maritime Survey 2024*) που πραγματοποιήθηκε το 2024 μέσω της αποστολής ερωτηματολογίων σε ένα δυναμικό δείγμα 608 ιδιωτικών επιχειρήσεων<sup>59</sup> του ναυτιλιακού τομέα (το 52% είχαν την έδρα τους σε μία χώρα και το υπόλοιπο 48% δραστηριοποιούνταν σε διάφορες χώρες)<sup>60</sup>:

- πλοιοκτήτριες εταιρείες
- εταιρείες εκμετάλλευσης λιμένων
- εταιρείες κρουαζιέρας
- εταιρείες ανεφοδιασμού καυσίμων
- εταιρείες επαγγελματικών λέμβων, συμπεριλαμβανομένης της αλιείας, της ρυμούλκησης και της βυθοκόρησης
- εταιρείες υποστηρικτικών δραστηριοτήτων.

### Χαιρετισμός στην Έκθεση – Έλλη Πετράκη, Πρόεδρος της WISTA International

Σε μια εποχή που οι πολιτικές πολυμορφίας και ένταξης τίθενται υπό αμφισβήτηση, δεν μπορεί να υποτιμηθεί η σημασία πρωτοβουλιών, όπως η έρευνα *Women in Maritime*, και οι ζωτικές γνώσεις που προσφέρουν. Ως εκ τούτου, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συμμετείχαν στην έρευνα. Οι απαντήσεις σας εκτιμώνται ιδιαίτερα και είναι απαραίτητες. Υποστηρίζουν τις συνεχείς προσπάθειες μας να κατανοήσουμε και να μετρήσουμε την ποικιλομορφία των φύλων στη ναυτιλιακή βιομηχανία για να οδηγήσουμε σε σημαντικές αλλαγές.

Η έρευνα *Women in Maritime* σχεδιάστηκε για να παρέχει πραγματικά δεδομένα, να προσφέρει καθοδήγηση σε τομείς που απαιτούν περισσότερη προσοχή και να λειτουργήσει ως συλλογική έκκληση για συνεχή δράση. Υπό το πρίσμα αυτό, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η προσέλκυση, η διατήρηση και η προώθηση των γυναικών -τόσο στην ξηρά όσο και στη θάλασσα- παραμένει μείζον ζήτημα. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 1% των ενεργών ναυτικών που απασχολούνται από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα και προσλαμβάνουν άμεσα ναυτικούς και μόνο το 5% των σπουδαστών ναυτικών. Πρέπει να αντιμετωπίσουμε αυτήν την ανισότητα μεταξύ των φύλων στη θάλασσα.

59. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων αντιστοιχούσε σε πλοιοκτήτριες εταιρείες (shipowning companies) και ναυτιλιακές ενώσεις (maritime associations).

60. Επισημαίνεται ότι στην έρευνα του 2021 συμμετείχαν 45 Ελληνικές επιχειρήσεις και στην έρευνα του 2024 56 Ελληνικές επιχειρήσεις.

### Το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας του 2024

Η έρευνα *The Women in Maritime Survey 2024* πραγματοποιήθηκε την περίοδο Σεπτέμβριος 2024 – Ιανουάριος 2025 με στόχο να εξετάσει την αναλογία και την κατανομή των γυναικών που εργάζονται στον ναυτιλιακό τομέα. Η έρευνα εκπονήθηκε από την Βρετανική εταιρεία επικοινωνίας *Intent Communications*<sup>61</sup> για λογαριασμό του ΔΝΟ και της WISTA International, αξιοποιώντας (σε σχέση με τη γυναικεία ναυτική απασχόληση) τα αποτελέσματα επεξεργασίας των απαντήσεων ενός θεματικού ερωτηματολογίου (the industry questionnaire) από ένα δυναμικό δείγμα 608 επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε 37 υποτομείς του ναυτιλιακού τομέα.

Πηγή: IMO and WISTA, 2025, σ. 130

(β) Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της Έρευνας **τεκμηρίωσε μία σημαντική μείωση του ποσοστού της συνολικής γυναικείας απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα μεταξύ του 2021 (29%) και του 2024 (16%)**<sup>62</sup>, η οποία πρέπει, όμως, να ερμηνευθεί υπό το πρίσμα κρίσιμων μεθοδολογικών περιορισμών<sup>63</sup>.

**Πίνακας 11. Το προφίλ της συνολικής γυναικείας απασχόλησης στο ναυτιλιακό τομέα (τα στοιχεία αφορούν τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις στην έρευνα του 2024)**

| Ήπειρος                          | Συνολικός αριθμός εργαζομένων | Αριθμός εργαζομένων γυναικών | Ποσοστό γυναικείας απασχόλησης |
|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Αφρική                           | 9.151                         | 923                          | 10,09%                         |
| Αραβική Χερσόνησος και Μεσόγειος | 22.220                        | 1.062                        | 4,78%                          |
| Ασία                             | 34.755                        | 5.748                        | 16,54%                         |
| Καραϊβική                        | 311                           | 197                          | 63,34%                         |
| Ανατολική Ευρώπη                 | 139                           | 66                           | 47,48%                         |
| Κεντρική Ευρώπη                  | 71.402                        | 15.411                       | 21,58%                         |
| Νότια Αμερική                    | 15.404                        | 2.989                        | 19,40%                         |

61. Η *Intent Communications* είναι μία εταιρεία επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων με ειδίκευση στους τομείς της ναυτιλίας, της εφοδιαστικής και των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Βλ. <https://intentcommunications.co.uk/>.

62. Οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μόλις το 16% (27,992) του συνολικού ερωτηθέντος ναυτικού εργατικού δυναμικού 172.691 ατόμων.

63. Επισημαίνεται για παράδειγμα ότι οι έρευνες του 2021 και του 2024 εφαρμόστηκαν σε διαφορετικό δείγμα επιχειρήσεων (μόλις 40 εταιρείες συμμετείχαν και στις δύο έρευνες).

|                |         |        |        |
|----------------|---------|--------|--------|
| Βόρεια Αμερική | 18.108  | 1.191  | 6,58%  |
| Ειρηνικός      | 1.201   | 405    | 33,72% |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b>  | 172.691 | 27.992 | 16,21% |

Πηγή: IMO and WISTA, 2025, σ. 87

(γ) Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της Έρευνας τεκμηρίωσε το πολύ χαμηλό ποσοστό της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης (γυναίκες που απασχολούνται ως αξιωματικοί ή μέλος πληρώματος σε πλοία) στο δείγμα των συμμετεχόντων εταιρειών, **καθώς δεν υπερβαίνει το 1% των απασχολούμενων ναυτικών**<sup>64</sup>. Αντίθετα, αναδείχθηκαν σχετικά υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης σε άλλους κλάδους του ναυτιλιακού τομέα, όπως:

- Ναυτιλιακές ενώσεις / σύλλογοι / οργανισμοί / ΜΚΟ – 70%
- Προσλήψεις (στην ξηρά) – 70%
- Υπηρεσίες βιώσιμης ανάπτυξης και απανθρακοποίησης – 67%
- Ιατρικές υπηρεσίες – 61%
- Υπηρεσίες στελέχωσης και κατάρτισης / εκπαίδευσης πληρωμάτων – 60%
- Διαφήμιση, μάρκετινγκ, δημόσιες σχέσεις – 60%
- Περιβαλλοντικές τεχνολογίες – 50%
- Υπηρεσίες πρόβλεψης καιρού – 46%
- Πράκτορες πλοίων – 43%
- Καύσιμα και λιπαντικά – 42%
- Ναυλομεσίτες και ναυλωτές – 38%
- Ναυτασφαλίσεις - 32%
- Προμηθευτές εξοπλισμού και υπηρεσιών – 30%
- Ναυτιλιακή τεχνολογία – 29%
- Σύμβουλοι/εμπειρογνώμονες – 24%
- Νομικές υπηρεσίες - 23%
- Διαχείριση πλοίων και πληρωμάτων – 22%
- Ασφάλεια και προστασία – 21%
- Άλλες υπηρεσίες<sup>65</sup> – 20%
- Διαχείριση αποβλήτων – 15%
- Τηλεπικοινωνίες, συστήματα πληροφοριών και δεδομένων – 14%
- Συστήματα και υπηρεσίες προστασίας στον κυβερνοχώρο – 14%
- Νηογνώμονες – 14%
- Υπηρεσίες διαχείρισης λιμένων – 13%

64. Συγκεκριμένα, μόνο 2.223 ήταν γυναίκες στο σύνολο των 211.750 ναυτικών που απασχολούνταν στις 179 επιχειρήσεις που απάντησαν στο σχετικό τμήμα του ερωτηματολογίου της έρευνας.

65. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται τα ΜΜΕ, οι υπηρεσίες πετρελαίου και φυσικού αερίου, οι υπηρεσίες διαχείρισης ταξιδιών, η υποστήριξη εφοδιαστικής αλυσίδας, οι υπηρεσίες μετάφρασης και διερμηνείας, η διαχείριση ναυτιλιακών έργων, η διαχείριση αποβλήτων και ο καθαρισμός δεξαμενών, οι υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας.

- Πλοιοκτήτριες εταιρείες – 12%
- Ναυτική μηχανική/επισκευή πλοίων/ναυπηγεία – 12%
- Ρυμούλκηση/διάσωση/βυθοκόρηση – 11%
- Ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης / ερευνητικοί οργανισμοί – 10%
- Ανεφοδιασμός καυσίμων – 6%
- Βιομηχανία κρουαζιέρας – 5%
- Λογισμικό και εξοπλισμός πληροφορικής – 5%
- Νηολόγια πλοίων – 4%
- Υπεράκτιες εταιρείες – 4%.

(δ) Αναφορικά με το προφίλ της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, η ανάλυση των αποτελεσμάτων της Έρευνας στο ειδικό δείγμα των 179 ναυτιλιακών επιχειρήσεων οδηγεί στις ακόλουθες κρίσιμες διαπιστώσεις.

i. Στο επίπεδο της ειδικότητας των γυναικών ναυτικών, το 22% των γυναικών ναυτικών απασχολούνται ως μέλη πληρώματος στο κατάστρωμα, στον κινητήρα ή σε άλλο τμήμα του πλοίου (non-officer ratings), το 21% ως κατώτεροι αξιωματικοί (second officers), το 15% ως δόκιμοι καταστρώματος (deck cadets) και το 9% ως ανώτεροι αξιωματικοί (chief officers).

ii. Η πλειοψηφία των γυναικών ναυτικών που εργάζονταν σε 85 επιχειρήσεις απασχολείται σε πετρελαιοφόρα (25%), επιβατηγά πλοία (23%), πλοία γενικού φορτίου (19%) και πλοία μεταφοράς φορτίου χύδην και ειδικού σκοπού (13% το καθένα).

iii. Στο επίπεδο της εθνικότητας των γυναικών ναυτικών, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων προσλαμβάνει άτομα από τις Φιλιππίνες (27 εταιρείες), την Ελλάδα (10 εταιρείες) και την Αργεντινή (6 εταιρείες).

iv. Οι εταιρείες που εδρεύουν στην Κίνα και τις Φιλιππίνες (οι μεγαλύτεροι εργοδότες ναυτικών στην έρευνα) παρουσιάζουν μηδενικά ποσοστά γυναικών ναυτικών.

v. Στο επίπεδο των εταιρειών με έδρα σε Κράτος Μέλος της ΕΕ, τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας ναυτικής απασχόλησης εντοπίζονται στη Σουηδία (31%), στη Φινλανδία (21%) και στην Ιταλία (7%).

vi. Στο επίπεδο των εταιρειών με έδρα εκτός της ΕΕ, τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας ναυτικής απασχόλησης εντοπίζονται στην Κολομβία (20%), στον Καναδά (11%), στη Βερμανία (11%) και τη Νότια Αφρική (10%).

### Οι κύριες συστάσεις της Έρευνας του 2024

Παρά τις αυξανόμενες προσπάθειες για την υποστήριξη των γυναικών στη ναυτιλία, η πρόοδος παραμένει άνιση μεταξύ περιφερειών και υποτομέων. Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι εξακολουθεί να απαιτείται ουσιαστική πρόοδος για την επίτευξη των επιδιώξεων του Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) 5 των Ηνωμένων Εθνών για την ισότητα των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό, σκοπός της έρευνας δεν είναι να επικρίνει ή να αποδώσει ευθύνες, αλλά μάλλον να εμπνεύσει και να δώσει μια βάση για δράση. Ενθαρρύνουμε τους οργανισμούς να αξιολογήσουν τις τρέχουσες πρωτοβουλίες τους που σχετίζονται με το φύλο σε σχέση με τις συστάσεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση, οι οποίες μπορούν να εφαρμοσθούν ανεξάρτητα από τη γεωγραφική θέση ή το μέγεθος του εργατικού δυναμικού.

Ενώ αρκετές επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν εφαρμόσει ορισμένες από τις συστάσεις, εξακολουθούν να υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Οι επιχειρήσεις που πρωτοστατούν πρέπει να συνεχίσουν την πρόοδο τους και να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν μαζί με τις λύσεις που εντοπίζονται. Όσοι βρίσκονται στα αρχικά στάδια της διαδικασίας διασφάλισης ενός εργατικού δυναμικού χωρίς αποκλεισμούς πρέπει να αναζητούν ενεργά τις απαραίτητες πληροφορίες και υποστήριξη, στις οποίες μπορούν να έχουν πρόσβαση ηλεκτρονικά, μέσω της συμμετοχής τους σε δίκτυα που σχετίζονται με το φύλο και μέσω αξιοποίησης των εμπειρογνομόνων του τομέα. Οι βέλτιστες πρακτικές από άλλους τομείς μπορούν συχνά να προσαρμοσθούν και να εφαρμοσθούν στη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Τα ευρήματα της Έρευνας αναδεικνύουν μια κρίσιμη συγκυρία για τη ναυτιλιακή βιομηχανία. Εάν και έχει σημειωθεί πρόοδος, οι επίμονες ανισότητες υπογραμμίζουν την επείγουσα ανάγκη να προχωρήσουμε πέρα από τον διάλογο στην αποφασιστική εφαρμογή.

Η ναυτιλία και οι διάφοροι υποτομείς της πρέπει να εφαρμόσουν απτές δράσεις που θα οδηγήσουν σε μια εργασιακή κουλτούρα στην οποία οι γυναίκες θα είναι ευπρόσδεκτες, θα γαλουχούνται και θα τους παρέχονται τα εργαλεία για επιτυχία. Δεδομένων των περιβαλλοντικών, ψηφιακών και τεχνολογικών προκλήσεων που προσπαθεί να αντιμετωπίσει ο τομέας, είναι επιτακτική ανάγκη τα κράτη και οι εταίροι της ναυτικής αγοράς εργασίας να προσελκύσουν και να διατηρήσουν άτομα με τις κατάλληλες δεξιότητες.

Πηγή: IMO and WISTA, 2025, σελ. 128-129

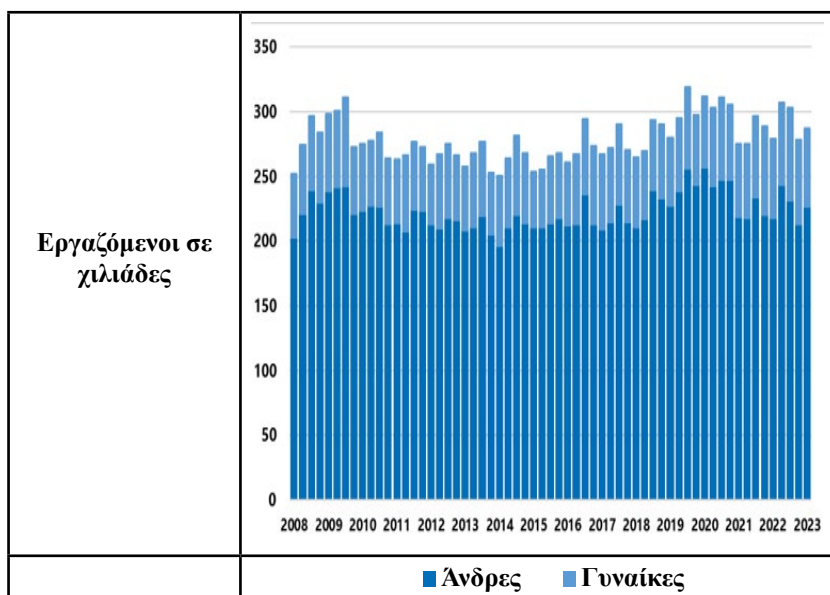
#### 4. Η στατιστική οριοθέτηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στο επίπεδο της ΕΕ

Η οριοθέτηση της γυναικείας απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή ναυτική αγορά εργασίας δεν είναι ενιαία αλλά επηρεάζεται κυρίως από την διαθεσιμότητα και ποιότητα των διοικητικών ή άλλων δεδομένων, παρουσιάζοντας τις ίδιες μεθοδολογικές δυσχέρειες που είχαν εντοπισθεί και στην αποτύπωση της συνολικής ναυτικής απασχόλησης στην ΕΕ. Οι γυναίκες του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών (maritime transport female workers) κατατάσσονται σε τρεις βασικές κατηγορίες.

(α) Η πρώτη κατηγορία αφορά γυναίκες που δεν έχουν την ιδιότητα του ναυτικού και απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς (υποστηρικτικό δυναμικό), όπως:

- θαλάσσιες και παράκτιες θαλάσσιες μεταφορές επιβατών
- θαλάσσιες και παράκτιες εμπορευματικές μεταφορές
- ενοικίαση και εκμίσθωση εξοπλισμού θαλάσσιων μεταφορών
- κατασκευή και εκμίσθωση εξοπλισμού θαλάσσιων μεταφορών.

**Διάγραμμα 11. Η κατά φύλο διάρθρωση του υποστηρικτικού δυναμικού των θαλάσσιων μεταφορών στην ΕΕ**



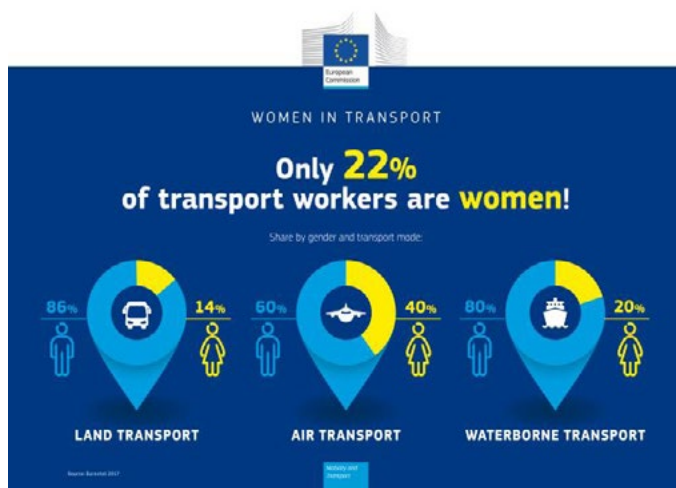
Πηγή: A. Broughton et al., 2024

(β) Η δεύτερη κατηγορία αφορά **γυναίκες που δεν έχουν την ιδιότητα ναυτικού και απασχολούνται στους λιμένες** (προσωπικό λιμένων)<sup>66</sup>:

- οι άμεσα απασχολούμενες – κυρίως λιμενεργάτες
- οι έμμεσα απασχολούμενες.

(γ) Η τρίτη κατηγορία αφορά **γυναίκες που έχουν την ιδιότητα του ναυτικού** (seafarers) σύμφωνα με τις σχετικές ρήτρες του εθνικού<sup>67</sup> ή υπερεθνικού ρυθμιστικού πλαισίου<sup>68</sup>. Σύμφωνα με την πλέον πρόσφατη Έρευνα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την Αγορά Εργασίας των Μεταφορών, οι γυναίκες ναυτικοί που είναι πολίτες της ΕΕ και απασχολούνται σε πλοίο με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ αντιπροσωπεύουν μόλις το 2.4% της συνολικής ναυτικής απασχόλησης<sup>69</sup>, ακολουθώντας τις σχετικές τάσεις της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας στον τομέα των μεταφορών.

## Διάγραμμα 12. Η διάσταση του φύλου στην ευρωπαϊκή αγορά μεταφορών



Πηγή: [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en)

66. Δεν εντοπίστηκαν δημοσιευμένα στατιστικά στοιχεία για τη γυναικεία απασχόληση στη συγκεκριμένη κατηγορία.

67. Βλ. ιδίως International Transport Workers' Federation, *Opportunities for seafarers and national maritime policies - Navigating beyond chaos of the pandemic*, 2023.

68. Βλ. ενδεικτικά L. Carballo Piñeiro, *International Maritime Labour Law*, 2015, J. Chuah (ed.), *Research Handbook on Maritime Law and Regulation*, 2019, International Chamber of Shipping, *Guidelines on the Application of the ILO Maritime Labour Convention*, 2020 και D. Fitzpatrick and M. Anderson (eds.), *Seafarers' Rights*, 2021.

69. Βλ. A. Broughton et al., *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, 2024, σ. 27.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η συνθετική επισκόπηση της βιβλιογραφίας για τους ανθρώπινους πόρους των θαλάσσιων μεταφορών αναδεικνύει μία σειρά κοινών σημαντικών προκλήσεων - τόσο σε παγκόσμιο<sup>70</sup>, όσο και στο επίπεδο της ΕΕ<sup>71</sup> - για τις εθνικές ναυτικές αγορές εργασίας:

- γήρανση του εργατικού δυναμικού
- ελκυστικότητα απασχόλησης στον κλάδο
- ποιότητα της ναυτικής εκπαίδευσης
- αποτελεσματική κοινωνική προστασία σε περίπτωση κινδύνων
- **ισορροπημένη συμμετοχή των φύλων**
- **συμπεριληπτικότητα και καταπολέμηση των διακρίσεων**
- αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων υπό το πρίσμα της ψηφιακής και πράσινης μετάβασης
- ανταπόκριση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις ανάγκες των παγκοσμιοποιημένων εφοδιαστικών αλυσίδων.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι πόροι των θαλάσσιων μεταφορών διαφοροποιούνται ανάλογα ιδίως με το ρυθμιστικό πλαίσιο κάθε χώρας, το ρόλο των κοινωνικών εταίρων, το μέγεθος των επιχειρήσεων και το καθεστώς των εργαζομένων (απασχολούμενοι σε υποστηρικτικά επαγγέλματα, λιμενεργάτες<sup>72</sup> και ναυτικοί<sup>73</sup>) σε συγκεκριμένο τομέα. Σε σχέση, πάντως, με την κατηγορία των ναυτικών, η πρόσφατη Έρευνα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την Αγορά Εργασίας των Μεταφορών κωδικοποιεί τις κύριες προκλήσεις και αναπτύσσει βασικές εισηγήσεις για την αντιμετώπιση τους<sup>74</sup>.

70. Βλ. P. Chaumette (ed.), *Seafarers - An International Labour Market in Perspective*, 2016, V. Gekara and H. Sampson (eds.), *The word of the Seafarer*, 2021 και S. Abraham, "Challenges and Experiences in Maritime Sector - A Comprehensive Literature Survey with emphasis on Women Seafarers", *SSRN Electronic Journal*, 2024.

71. Βλ. ενδεικτικά Panteia, PWC and TPR, *Study on the Analysis and Evolution of International and EU Shipping*, 2015, Hamburg School of Business Administration, *Seafarers and digital disruption*, 2018, European Commission, *Study on social aspects within the maritime transport sector*, 2020, European Transport Workers Federation and European Community Shipowners' Associations, *Investigating the increased use of digitalization on board and possible benefits*, 2022 και A. Borriello, A. Calvo Santos, M. Ghiani et al., *The EU blue economy report 2023*, 2023.

72. Αρκετές μελέτες προβλέπουν για παράδειγμα ότι το 90% των λιμενεργατών ενδέχεται να εξαφανισθεί μέχρι το 2040 λόγω της αυτοματοποίησης. Βλ. ενδεικτικά J. Schröder-Hinrichs et al., *Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future*, 2019 και ITF, *Container Port Automation - Impacts and Implications*, 2021.

73. Αρκετές μελέτες προβλέπουν για παράδειγμα ότι οι ναυτικοί θα απασχολούνται σε πολλές και διαφορετικές θέσεις κατά την διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Βλ. ενδεικτικά N. Acomi and O. Acomi, "Diversification of seafarers' employability paths", *European proceedings of social and behavioural sciences*, 2016.

74. Βλ. A. Broughton et al., *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, 2024, σ. 29.

(α) Η ελκυστικότητα του ναυτικού επαγγέλματος από την πλευρά των εργαζομένων φαίνεται να συσχετίζεται με τις απρόβλεπτες καταστάσεις και τις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου - οι άνθρωποι τείνουν να εργάζονται σε αυτόν τον τομέα μόνο όταν έχουν πραγματική ανάγκη εργασίας. Υπό το πρίσμα αυτό, ο τομέας πρέπει να είναι σε θέση να διατηρήσει την ελκυστικότητα του ανεξάρτητα από τη γενική τάση της οικονομίας, μέσω των κατάλληλων μισθολογικών επιπέδων και της ποιότητας των εγκαταστάσεων επί των πλοίων. Καθώς οι ναυτικοί δεν μπορούν να εγκαταλείψουν το χώρο εργασίας τους στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, η διαθεσιμότητα κατάλληλων εγκαταστάσεων αναψυχής και καλής ποιότητας συνδέσεων για την επικοινωνία με την οικογένεια και τους φίλους τους έχει μεγάλη σημασία.

**(β) Πρέπει να βελτιωθεί η ελκυστικότητα του ναυτικού επαγγέλματος για τις ομάδες που σήμερα υποεκπροσωπούνται, όπως οι γυναίκες<sup>75</sup>.**

(γ) Η βιωσιμότητα των μεταφορών, η πράσινη μετάβαση των τεχνολογιών των πλοίων καθώς και οι πρωτοβουλίες για ουδέτερο αποτύπωμα άνθρακα αναδεικνύουν τη σημαντική πρόκληση της τυπικής εκπαίδευσης των ναυτικών. Η ναυτική εκπαίδευση πρέπει να συμβαδίζει με τον εκσυγχρονισμό των τεχνολογιών και του εξοπλισμού τόσο στη στεριά όσο και στη θάλασσα.

(δ) Οι εταιρείες του ναυτιλιακού τομέα πρέπει να εγγυηθούν ότι τα προσόντα των ναυτικών θα βελτιώνονται κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του εργαζομένου.

(ε) Οι ναυτικοί δεν θα εργάζονται πλέον αποκλειστικά ως παραδοσιακοί πλοηγοί, λόγω της ανάγκης αναβάθμισης του προφίλ του για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών<sup>76</sup>. Επομένως, είναι πιθανόν να προκύψουν περισσότερες ευκαιρίες και για τους πλοιοκτήτες και τους φορείς εκμετάλλευσης λιμένων, καθώς θα βασίζονται σε πιο μορφωμένους εργαζόμενους. Παράλληλα, θα μπορούσαν να δημιουργηθούν νέες διαδρομές σταδιοδρομίας, **συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας βελτίωσης της σημερινής ανισορροπίας μεταξύ των φύλων.**

75. Βλ. ενδεικτικά K. Pike and S. Terpilowsk, *Enhance participation of women in European shipping - The opportunity to increase gender balance in the EU maritime sector*, 2022 και Women's International Shipping and Trading Association, *Gender Diversity - Heading towards an inclusive work culture*, 2022.

76. Βλ. σχετικά DNV and the Singapore Maritime Foundation, *The future of seafarers 2030 - A decade of transformation*, 2023, Allied Market Research, *Maritime Digitization Market Research, 2031*, 2023 και M. Noronha, M. Chow, A. Sharma and M. Koehring, *Global maritime trends 2050*, 2023.

## 1. Πορίσματα Διεθνών Οργανισμών για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα

Η συνθετική επισκόπηση των ερευνών Διεθνών Οργανισμών για την συμμετοχή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα αναδεικνύει μία σειρά σημαντικών προκλήσεων που αιτιολογούν το πολύ χαμηλό ποσοστό της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο<sup>77</sup>.

### 1.1. Οι έρευνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) έχει αποτυπώσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο των ερευνητικών και μελετητικών δράσεων της σε θέματα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής προστασίας.

(α) Η πρώτη μελέτη της ΔΟΕ για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση δημοσιεύθηκε το 2003<sup>78</sup>, αξιοποιώντας τα αποτελέσματα μίας έρευνας πεδίου μέσω δομημένων συνεντεύξεων με κύριους εταίρους της ναυτικής αγοράς εργασίας<sup>79</sup> που επικεντρώθηκαν σε ζητήματα πρόσληψης και διατήρησης γυναικών ναυτικών, πρακτικές των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των σχολών ναυτικής κατάρτισης και εκπαίδευσης και των εθνικών και διεθνών ρυθμιστικών οργανισμών. Τα πορίσματα της έρευνας ανέδειξαν ως κύριες δυσχέρειες ανάπτυξης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης:

- την άνιση μεταχείριση των γυναικών σε βασικά πεδία εργασιακών σχέσεων (μισθός, άδειες, επιδόματα κλπ.)
- την αδυναμία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- το πλαίσιο των συνθηκών εργασίας κατά την διάρκεια των ταξιδιών
- τη σεξουαλική παρενόχληση και βία από άνδρες ναυτικούς.

(β) Η Έκθεση για το Παγκόσμιο Ανθρώπινο Δυναμικό της Ναυτιλίας δημοσιεύθηκε το 2004<sup>80</sup>, αξιοποιώντας πρωτογενή στοιχεία από τις βάσεις δεδομένων της ΔΟΕ που αφορούν τον ναυτιλιακό τομέα (the maritime sector) και τις Παγκόσμιες Έρευνες της Ναυτικής Αγοράς Εργασίας (SIRC global labour market surveys) του Διεθνούς Ερευνητικού Κέντρου για τους Ναυτικούς (the Seafarers International Research Centre, SIRC)<sup>81</sup>. Τα πορίσματα της Έκ-

77. Βλ. τη σχετική ανάλυση στο Κεφάλαιο 1 της ανά χείρας Μελέτης.

78. Βλ. P. Belcher et. al., *Women seafarers - Global employment policies and practices*, 2003.

79. Οι συνεντεύξεις έγιναν με α) εκπροσώπους εθνικών ναυτιλιακών ρυθμιστικών αρχών, καθηγητές και διευθυντές ναυτικών ακαδημιών, διαχειριστές πλοίων και πλοιοκτήτες, υπαλλήλους από 45 συνδικαλιστικές οργανώσεις και 56 γυναίκες ναυτικούς σε 13 χώρες της Ευρώπης, της Ασίας και της Λατινικής Αμερικής και β) 371 γυναίκες μέλη 14 κρουαζιερόπλοίων.

80. Βλ. T. Alderton et. al., *The Global Seafarer - Living and working conditions in a globalized industry*, 2004.

81. Το Κέντρο ιδρύθηκε το 1995 ως μονάδα της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου

θεσης ανέδειξαν ως κύριες δυσχέρειες ανάπτυξης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης:

- τη διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου κατά τις διαδικασίες πρόσληψης ή εξέλιξης σε σχέση με τους άνδρες ναυτικούς
- την άνιση μεταχείριση των γυναικών σε βασικά πεδία εργασιακών σχέσεων (μισθός, άδειες, επιδόματα κλπ.)
- την αδυναμία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- το πλαίσιο των συνθηκών εργασίας κατά την διάρκεια των ταξιδιών
- την αίσθηση απομόνωσης και μοναξιάς των γυναικών (ιδίως σε περιπτώσεις απουσίας άλλων γυναικών κατά την διάρκεια ενός ταξιδιού)
- τη σεξουαλική παρενόχληση και βία από άνδρες ναυτικούς.

(γ) Η *Μελέτη για τη Γυναικεία Απασχόληση στον τομέα των Μεταφορών* δημοσιεύθηκε το 2013<sup>82</sup>, αξιοποιώντας τα αποτελέσματα μίας σύνθετης έρευνας γραφείου για τις πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων από τις επιχειρήσεις του κλάδου των μεταφορών<sup>83</sup>. Τα πορίσματα της Μελέτης ανέδειξαν ως κύριες δυσχέρειες ανάπτυξης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης:

- τις περιορισμένες δυνατότητες εισόδου των γυναικών σε συστήματα τυπικής ναυτικής εκπαίδευσης
- τη διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου κατά τις διαδικασίες πρόσληψης ή εξέλιξης σε σχέση με τους άνδρες ναυτικούς
- την άνιση μεταχείριση των γυναικών σε βασικά πεδία εργασιακών σχέσεων (μισθός, άδειες, επιδόματα κλπ.)
- την αδυναμία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

(δ) Η *Έκθεση για την προώθηση ευκαιριών για τις γυναίκες ναυτικούς* δημοσιεύθηκε το 2019<sup>84</sup> στο πλαίσιο της πρώτης Συνάντησης της Θεματικής Ομάδας Εργασίας της ΔΟΕ για την πρόσληψη και διατήρηση ναυτικών και την προώθηση ευκαιριών για τις γυναίκες ναυτικούς<sup>85</sup>, αξιοποιώντας τα

του Cardiff και εξειδικεύεται στην προώθηση της έρευνας για τους ναυτικούς, περιλαμβάνοντας και τα πεδία της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Βλ. <https://www.cardiff.ac.uk/seafarers-international-research-centre>.

82. Βλ. P. Turnbull, *Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacles and policy options*, ILO Working Paper No. 298, 2013.

83. Η έρευνα επικεντρώθηκε στις συνθήκες εργασίας και στις πολιτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων του κλάδου των μεταφορών, εντοπίζοντας κρίσιμους παράγοντες έμφυλων διακρίσεων.

84. Βλ. σχετικά ILO, *Recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers*, Geneva, 25 February – 1 March 2019, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms\\_664163.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_664163.pdf).

85. Σκοπός της Συνάντησης ήταν να συζητηθούν τα θέματα που τίγονται ειδικά στο Ψήφισμα XI σχετικά με την Πρόσληψη και Διατήρηση Ναυτικών, καθώς και στο Ψήφισμα II σχετικά με την Προώθηση

αποτελέσματα μίας σύνθετης έρευνας γραφείου για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας. Τα πορίσματα της Έκθεσης ανέδειξαν ως κύριες δυσχέρειες ανάπτυξης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης:

- την συστηματική αναπαραγωγή στερεοτύπων λόγω φύλου από τους άνδρες ναυτικούς
- την άνιση μεταχείριση των γυναικών σε βασικά πεδία εργασιακών σχέσεων (μισθός, άδειες, επιδόματα κλπ.)
- την περιορισμένη κάλυψη των γυναικών από τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε περίπτωση επέλευσης συγκεκριμένων κινδύνων (μητρότητα, ανατροφή τέκνων) που εμποδίζουν τη δυνατότητα απασχόλησής τους
- την αδυναμία άμεσης κάλυψης των γυναικών σε περιπτώσεις ατυχημάτων ή ασθενειών κατά την διάρκεια των ταξιδιών
- την αδυναμία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- το πλαίσιο των συνθηκών εργασίας κατά την διάρκεια των ταξιδιών
- την αίσθηση απομόνωσης και μοναξιάς των γυναικών (ιδίως σε περιπτώσεις απουσίας άλλων γυναικών κατά την διάρκεια ενός ταξιδιού)
- τη σεξουαλική παρενόχληση και βία από άνδρες ναυτικούς.

(ε) Η Έκθεση για το ανθρώπινο δυναμικό της ναυτιλίας δημοσιεύθηκε το 2024<sup>86</sup> στο πλαίσιο της δεύτερης Συνάντησης της Κοινής Θεματικής Ομάδας Εργασίας της ΔΟΕ και του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ) για την Ανάπτυξη των Ανθρώπινων Πόρων της Ναυτιλίας (the Joint ILO/IMO Tripartite Working Group to Identify and Address Seafarers' Issues and the Human Element)<sup>87</sup>, αξιοποιώντας τα αποτελέσματα μίας σύνθετης έρευνας γραφείου για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας. Τα πορίσματα της Έκθεσης ανέδειξαν ως κύριες δυσχέρειες ανάπτυξης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης:

- την συστηματική αναπαραγωγή στερεοτύπων λόγω φύλου από τους άνδρες ναυτικούς
- την περιορισμένη κάλυψη των γυναικών από τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε περίπτωση επέλευσης συγκεκριμένων κινδύνων

Ευκαιριών για τις Γυναίκες Ναυτικούς, όπως εγκρίθηκαν από την 94η (Θαλάσσια) Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο της *Πρωτοβουλίας της ΔΟΕ για την Εκατονταετηρίδα του Μέλλοντος της Εργασίας* (the ILO Future of Work Centenary Initiative). Βλ. σχετικά <https://www.ilo.org/resource/record-proceedings/sectoral-meeting-recruitment-and-retention-seafarers-and-promotion>.

86. Βλ. ILO-IMO, *Report of the Second Meeting of the Joint ILO-IMO Tripartite Working Group to identify and address seafarers' issues and the human element*, 2024.

87. Η Ομάδα Εργασίας δημιουργήθηκε από την Επιτροπή Ναυτικής Ασφάλειας του ΔΝΟ κατά την 105η Σύνοδο της (20-29 Απριλίου 2022), αναγνωρίζοντας την ανάγκη προώθησης κοινών δράσεων με τη ΔΟΕ για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον ναυτιλιακό τομέα, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, με στόχο τη διασφάλιση ασφαλούς χώρου εργασίας για τους ναυτικούς.

- (μητρότητα, ανατροφή τέκνων) που εμποδίζουν τη δυνατότητα απασχόλησής τους
- τη σεξουαλική παρενόχληση και βία από άνδρες ναυτικούς.

## **1.2. Οι κοινές έρευνες του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού και της WISTA International**

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΔΝΟ) έχει αποτυπώσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο των εμβληματικών *Εκθέσεων για το Γυναικείο Δυναμικό της Ναυτιλίας (Women in Maritime Surveys)*<sup>88</sup> που εκπονήθηκαν σε συνεργασία με τη WISTA International.

(α) Η Έκθεση του 2022 ανέδειξε με βάση τα αποτελέσματα μίας πρωτότυπης έρευνας πεδίου (*The Women in Maritime Survey 2021*)<sup>89</sup> ότι η προώθηση της έμφυλης ισότητας αποτελεί βασική προτεραιότητα των επιχειρήσεων του ναυτιλιακού τομέα, επισημαίνοντας ιδίως αφενός την ανάγκη καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων κατά την ένταξη στη ναυτική αγορά εργασίας αφετέρου την υποχρέωση διασφάλισης της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

### **Η ισότητα των φύλων στη ναυτική αγορά εργασίας**

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι το 44% των ερωτηθέντων εργοδοτών έχουν υιοθετήσει και εφαρμόζουν μία εταιρική πολιτική για την προώθηση της ισότητας των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την χρήση ποσοτώσεων και την χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στις περιγραφές θέσεων εργασίας. Παράλληλα, επισημάνθηκε η αξία διασφάλισης της ισότητας των αμοιβών, η οποία απαιτεί αλλαγές σε επιχειρησιακό επίπεδο (περισσότερες από 200 εταιρείες δήλωσαν ότι διασφαλίζουν την ισότητα των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων).

Από την άλλη πλευρά, 59 ερωτηθέντες δήλωσαν ότι εφαρμόζουν ειδικά μέτρα για την αύξηση της ποικιλομορφίας, ενώ περίπου οι μισές εταιρείες έχουν υιοθετήσει ειδικές δράσεις επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα διαφορετικότητας και συμπεριλήψης.

*Πηγή: IMO and WISTA, 2022, σ. 22*

88. Βλ. International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2021*, 2022 και International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2024*, 2025.

89. Βλ. τη σχετική ανάλυση στο Κεφάλαιο 1 της ανά χείρας Μελέτης.

(β) Η Έκθεση του 2025 ανέδειξε με βάση τα αποτελέσματα μίας πρωτότυπης έρευνας πεδίου (*The Women in Maritime Survey 2024*)<sup>90</sup> ότι η προώθηση της έμφυλης ισότητας εξακολουθεί να αποτελεί βασική προτεραιότητα των επιχειρήσεων του ναυτιλιακού τομέα<sup>91</sup>, επισημαίνοντας ιδίως αφενός την ανάγκη καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων σε σχέση με τη άσκηση συγκεκριμένων ρόλων αφετέρου την σκοπιμότητα ανάπτυξης δράσεων ευαισθητοποίησης για τη συμβολή των γυναικών ναυτικών<sup>92</sup>.

### **Η ισότητα των φύλων στη ναυτική αγορά εργασίας**

Τα εμπόδια εισόδου των γυναικών και κατάληψης συγκεκριμένων θέσεων επί του πλοίου παραμένουν εμφανή στον ναυτιλιακό τομέα. Συγκεκριμένα, μια εταιρεία δήλωσε ρητά στο πλαίσιο της έρευνας: «Δεν προσλαμβάνουμε γυναίκες σε υπεράκτια σκάφη υποστήριξης».

Αυτή η δήλωση υπογραμμίζει την επιμονή των πρακτικών πρόσληψης που εισάγουν διακρίσεις σε τμήματα του κλάδου, οι οποίες εξακολουθούν να περιορίζουν τις ευκαιρίες για τις γυναίκες ναυτικούς. Τα στοιχεία της έρευνας υπογραμμίζουν περαιτέρω τις ανισότητες στην απασχόληση των γυναικών ναυτικών ανά χώρα.

*Πηγή: IMO and WISTA, 2025, σ. 112*

90. Βλ. τη σχετική ανάλυση στο Κεφάλαιο 1 της ανά χείρας Μελέτης.

91. Οι εργοδότες που εφαρμόζουν μία εταιρική πολιτική για την προώθηση της ισότητας των φύλων αυξήθηκαν από το 44% στην έρευνα του 2021 στο 48% στην έρευνα του 2024.

92. Βλ. χαρακτηριστικά το ακόλουθο συμπέρασμα της Έκθεσης (σ. 118): «Παρά την αργή πρόοδο, τα ευρήματα αυτής της έρευνας υπογραμμίζουν την ανάγκη για συνεχείς προσπάθειες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την αμφισβήτηση των πρακτικών πρόσληψης που εισάγουν διακρίσεις στον ναυτιλιακό τομέα. Η άρση αυτών των φραγμών είναι απαραίτητη και θα συμβάλει στη μακροπρόθεσμη επιτυχία του τομέα».

### **1.3. Οι έρευνες της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη**

Η Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη<sup>93</sup> έχει αποτυπώσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία απασχόληση στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών στο πλαίσιο των εμβληματικών ετήσιων *Επισκοπήσεων για τις Θαλάσσιες Μεταφορές (Review of Maritime Transport)*.

#### **Το προφίλ των Επισκοπήσεων για τις Θαλάσσιες Μεταφορές**

Οι *Επισκοπήσεις για τις Θαλάσσιες Μεταφορές* δημοσιεύονται κάθε χρόνο από το 1968, παρέχοντας αντικειμενικές αναλύσεις των διαρθρωτικών αλλαγών που επηρεάζουν το θαλάσσιο εμπόριο, τους λιμένες και τη ναυτιλία, οι οποίες αξιοποιούν στοιχεία της βάσης δεδομένων *UNCTADstat Data centre* (<https://unctadstat.unctad.org/datacentre/>).

Κάθε ετήσια έκθεση παρέχει πληροφορίες σχετικά με:

- ❑ το θαλάσσιο εμπόριο
- ❑ τις νέες εξελίξεις και τάσεις άμεσης επίδρασης στις θαλάσσιες μεταφορές
- ❑ τον ιδιόκτητο στόλο
- ❑ τη ναυπηγική βιομηχανία
- ❑ τα ναύλα
- ❑ τη συνδεσιμότητα των γραμμών
- ❑ τη λιμενική κυκλοφορία
- ❑ τις κρίσιμες μεταβολές του θεσμικού πλαισίου
- ❑ ένα επίκαιρο θέμα.

Πηγή: <https://unctad.org/topic/transport-and-trade-logistics/review-of-maritime-transport>

Η ανάλυση της πλέον πρόσφατης *Επισκόπησης του 2024*<sup>94</sup> αναδεικνύει κρίσιμα ζητήματα περιορισμένης εισόδου γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, τα οποία συνδυάζονται με την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης σε άλλους τομείς των θαλάσσιων μεταφορών, όπως ιδίως οι υποστηρικτικές υπηρεσίες σε λιμάνια.

93. Η Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη (United Nations Conference on Trade and Development - UNCTAD) είναι ένας πολυεθνικός, διακυβερνητικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1964 και λειτουργεί στο πλαίσιο του ΟΗΕ με στόχο την ανάπτυξη στους τομείς του εμπορίου, της οικονομίας, της τεχνολογίας, των επενδύσεων και της αειφορίας. Βλ. <https://unctad.org/about>.

94. Βλ. UNCTAD, *Review of Maritime Transport 2024*.

## 2. Πορίσματα των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα

Η συνθετική επισκόπηση των ερευνών των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τους ανθρώπινους πόρους των μεταφορών αναδεικνύει μία σειρά σημαντικών προκλήσεων που αιτιολογούν το πολύ χαμηλό ποσοστό της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στο επίπεδο της ΕΕ<sup>95</sup>.

### Α. Οι έρευνες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί από τις αρχές του 2010 μία σειρά ερευνητικών και μελετητικών δράσεων για τους ανθρώπινους πόρους των μεταφορών που συντονίζονται την περίοδο 2024-2029<sup>96</sup> από τρεις Γενικές Διευθύνσεις (ΓΔ):

- i. την *ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης* (DG EMPL)<sup>97</sup> - αρμόδια για τις πολιτικές της ΕΕ στους τομείς της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων, των δεξιοτήτων, της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, της ένταξης και της σχετικής χρηματοδότησης από τα Διαρθρωτικά Ταμεία
- ii. την *ΓΔ Κινητικότητας και Μεταφορών* (DG MOVE)<sup>98</sup> - αρμόδια για τις πολιτικές της ΕΕ στους τομείς της κινητικότητας και των μεταφορών
- iii. την *ΓΔ Θαλάσσιας Πολιτικής και Αλιείας* (DG MARE)<sup>99</sup> - αρμόδια για τις πολιτικές της ΕΕ στους τομείς των θαλάσσιων υποθέσεων και της αλιείας.

Οι πλέον αντιπροσωπευτικές σχετικές μελέτες επικεντρώνονται σε θέματα απασχόλησης, κατάρτισης, εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής ασφάλισης των ναυτικών, με έμφαση στους ναυτικούς που απασχολούνται σε πλοία με

95. Βλ. τη σχετική ανάλυση στο Κεφάλαιο 1 της ανά χείρας Μελέτης.

96. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή της περιόδου 2024-2029 ανέλαβε τα καθήκοντα της την 1η Δεκεμβρίου 2024, μετά την έγκριση της από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η Πρόεδρος Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν, η οποία επανεξελέγη για δεύτερη θητεία τον Ιούλιο του 2024, ηγείται ενός νέου Σώματος Επιτρόπων για την υλοποίηση του Προγράμματος Εργασίας 2024-2029. Βλ. <https://ec.europa.eu/stories/2024-2029-commission/>

97. Βλ. [https://commission.europa.eu/about/departments-and-executive-agencies/employment-social-affairs-and-inclusion\\_en?prefLang=el&ettrans=el](https://commission.europa.eu/about/departments-and-executive-agencies/employment-social-affairs-and-inclusion_en?prefLang=el&ettrans=el). Η ΓΔ EMPL συντονίζεται από την κα. Roxana Minzatu (Ρουμανία), η οποία έχει ορισθεί Εκτελεστική Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα Κοινωνικά Δικαιώματα και τις Δεξιότητες, τις Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας και την Ετοιμότητα (Executive Vice-President for Social Rights and Skills, Quality Jobs and Preparedness) την περίοδο 2024-2029.

98. Βλ. [https://commission.europa.eu/about/departments-and-executive-agencies/mobility-and-transport\\_en?prefLang=el&ettrans=el](https://commission.europa.eu/about/departments-and-executive-agencies/mobility-and-transport_en?prefLang=el&ettrans=el). Ο κ. Απόστολος Τσιτζικιώστας (Ελλάδα) έχει ορισθεί Ευρωπαίος Επίτροπος Βιώσιμων Μεταφορών και Τουρισμού (European Commissioner for Sustainable Transport and Tourism) την περίοδο 2024-2029.

99. Βλ. [https://commission.europa.eu/about/departments-and-executive-agencies/maritime-affairs-and-fisheries\\_en?prefLang=el&ettrans=el](https://commission.europa.eu/about/departments-and-executive-agencies/maritime-affairs-and-fisheries_en?prefLang=el&ettrans=el). Ο κ. Κώστας Καδής (Κύπρος) έχει ορισθεί Ευρωπαίος Επίτροπος για την Αλιεία και τους Ωκεανούς (European Commissioner for Fisheries and Oceans) την περίοδο 2024-2029.

σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ<sup>100</sup>:

- ❑ European Commission, *Study on EU seafarers' employment*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2011
- ❑ European Commission, *Study on the Analysis and Evolution of International and EU Shipping*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2015
- ❑ European Commission, *Study on the implementation of labour supplying responsibilities pursuant to the Maritime Labour Convention (MLC 2006)*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2016
- ❑ European Commission, *The impact of Ten-T completion on growth, jobs and the environment - Methodology and results*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2019
- ❑ European Commission, *Business case to increase female employment in transport – Final report*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2019
- ❑ European Commission, *Study on social aspects within the maritime transport sector*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2020
- ❑ European Commission, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport*, focusing on the labour force, Directorate-General for Mobility and Transport, 2021
- ❑ European Commission, *Good staff scheduling and rostering practices in transport*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2021
- ❑ European Commission, *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2022
- ❑ European Commission, *Study to assess the impacts of the COVID-19 pandemic and other topical developments on connectivity and competition in the single market for transport*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2023
- ❑ European Commission, *Participatory Conference on labour market developments and labour shortages in the transport sector in the European Union - Conference report*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2024.

Η επεξεργασία των πορισμάτων των ως άνω μελετών αναδεικνύει ως κύριες προκλήσεις εισόδου και παραμονής των γυναικών πολιτών της ΕΕ στο ναυτικό επάγγελμα:

- ❑ τις ισχυρές αρνητικές παραστάσεις και τα αντίστοιχα στερεότυπα των νέων γυναικών για το προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος (ανδροκρατούμενο επάγγελμα με αυξημένες πιθανότητες σωματικής και ψυχολογικής καταπόνησης)
- ❑ τις δυσχέρειες εισόδου και παρακολούθησης των προγραμμάτων σπουδών της ναυτικής εκπαίδευσης

100. Τα στοιχεία των συγκεκριμένων Εκθέσεων παρουσιάζονται στην Βιβλιογραφία της ανά χείρας Μελέτης.

- ❑ την αδυναμία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών ναυτικών
- ❑ τα φαινόμενα έμφυλων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών ναυτικών κατά την διάρκεια της σταδιοδρομίας τους
- ❑ τις χαμηλές προσδοκίες επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών ναυτικών σε σχέση με τις υψηλές προσδοκίες των ανδρών ναυτικών.

## **B. Οι έρευνες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου**

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δημοσίευσε την περίοδο 2015-2025 δύο σημαντικές μελέτες για τους ανθρώπινους πόρους των μεταφορών για λογαριασμό της *Επιτροπής Μεταφορών και Τουρισμού*<sup>101</sup>:

- ❑ European Parliament, *The EU maritime transport system - focus on ferries*, Research for the TRAN Committee, Directorate-General for Internal Policies, 2016
- ❑ European Parliament, *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, Research for the TRAN Committee, 2024.

Η επεξεργασία των πορισμάτων των μελετών αναδεικνύει ως κύριες προκλήσεις εισόδου και παραμονής των γυναικών πολιτών της ΕΕ στο ναυτικό επάγγελμα:

- ❑ τις ισχυρές αρνητικές παραστάσεις και τα αντίστοιχα στερεότυπα των νέων γυναικών για το προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος
- ❑ την περιορισμένη προσφορά προγραμμάτων συνεχούς επιμόρφωσης σε σχέση με άλλους οικονομικούς κλάδους

101. Η *Επιτροπή Μεταφορών και Τουρισμού* (TRAN) εξετάζει τα θέματα των μεταφορών (συμπεριλαμβανομένων των τομέων των σιδηροδρομικών, οδικών, εσωτερικής πλεύσης, θαλάσσιων και αεροπορικών μεταφορών) και του τουρισμού. Οι αρμοδιότητες της για την περίοδο 2024-2029 περιλαμβάνουν:

1. Τα ζητήματα σχετικά με την ανάπτυξη κοινής πολιτικής για τις σιδηροδρομικές, οδικές, εσωτερικές πλωτές, θαλάσσιες και εναέριες μεταφορές, και ειδικότερα:

- α) τους κοινούς κανόνες για τις μεταφορές εντός της ΕΕ
  - β) την καθιέρωση και ανάπτυξη διερωπαϊκών δικτύων στον τομέα των υποδομών μεταφορών
  - γ) την παροχή μεταφορικών υπηρεσιών και τις σχέσεις με τρίτες χώρες στον τομέα των μεταφορών
  - δ) την ασφάλεια των μεταφορών
  - ε) τις σχέσεις με διεθνείς φορείς και οργανισμούς μεταφορών
  - στ) τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια στη Θάλασσα, τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Σιδηροδρόμων, τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Αεροπορική Ασφάλεια και την κοινή επιχείρηση SESAR.
2. Τις ταχυδρομικές υπηρεσίες.
3. Τον τουρισμό.

Βλ. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/lastrules/RESP-TRAN\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/lastrules/RESP-TRAN_EL.html).

- ❑ το προφίλ των εργασιακών σχέσεων
- ❑ την αδυναμία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών ναυτικών
- ❑ τα φαινόμενα έμφυλων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών ναυτικών κατά την διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

### **Βασικές προκλήσεις αύξησης της ναυτικής απασχόλησης**

Οι κοινωνικοί εταίροι της ναυτικής αγοράς εργασίας πρέπει να επεξεργασθούν τις ακόλουθες προκλήσεις για την ενίσχυση της ελκυστικότητας του ναυτικού επαγγέλματος.

Πρώτον, οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα προσόντα των εργαζομένων θα βελτιώνονται κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η εργάσιμη ημέρα των ναυτικών συνήθως δεν οργανώνεται ως σύνηθες επάγγελμα, είναι εξίσου σημαντικό να διασφαλιστεί η προσβασιμότητα σε προγράμματα κατάρτισης για τη βελτίωση της εκπαίδευσης, ακόμα και όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται στη θάλασσα.

Δεύτερον, η ελκυστικότητα του ναυτικού επαγγέλματος από τη σκοπιά των εργαζομένων φαίνεται να συσχετίζεται με τα απρόβλεπτα και τις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου. Γενικά, οι άνθρωποι τείνουν να εργάζονται σε αυτόν τον τομέα μόνο όταν έχουν πραγματική ανάγκη εργασίας. Υπό το πρίσμα αυτό, οι εργοδότες πρέπει να είναι σε θέση να διατηρήσουν την ελκυστικότητά του ανεξάρτητα από τη γενική τάση της οικονομίας, μέσω επαρκών επιπέδων μισθών και ποιότητας των εγκαταστάσεων επί των πλοίων. Δεδομένου ότι οι ναυτικοί δεν μπορούν να εγκαταλείψουν τον χώρο εργασίας στο τέλος της εργάσιμης ημέρας τους, η διαθεσιμότητα κατάλληλων εγκαταστάσεων αναψυχής και συνδέσεων καλής ποιότητας για επικοινωνία με την οικογένεια και τους φίλους τους έχει μεγάλη σημασία.

**Τρίτον, η ελκυστικότητα του επαγγέλματος πρέπει να βελτιωθεί για τις επί του παρόντος υποεκπροσωπούμενες ομάδες, όπως οι γυναίκες.**

*Πηγή: A. Broughton et al., 2024, σ. 29*

## Γ. Οι έρευνες του Παρατηρητηρίου της ΕΕ για τη Γαλάζια Οικονομία

Παράλληλα με τις θεματικές έρευνες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η ΕΕ προωθεί ερευνητικές πρωτοβουλίες για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας μέσω του *Παρατηρητηρίου για τη Γαλάζια Οικονομία* (the European Blue Economy Observatory)<sup>102</sup>, που δημιουργήθηκε<sup>103</sup> στο πλαίσιο υλοποίησης της *Στρατηγικής της Βιώσιμης Γαλάζιας Οικονομίας*<sup>104</sup>.

### Οι ανθρωπίνους πόροι στο επίκεντρο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για τη Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία

#### Γαλάζιες δεξιότητες και θέσεις εργασίας

Παρά τη γενικευμένη επιβράδυνση της αγοράς εργασίας λόγω της πανδημίας, η προώθηση της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης προσφέρει νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Για την αξιοποίηση των ευκαιριών αυτών, είναι απαραίτητο οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τεχνολογία αιχμής να μπορούν να βασίζονται σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Πρέπει επίσης να βελτιωθεί η αντίληψη του κοινού όσον αφορά τις σταδιοδρομίες στη γαλάζια οικονομία.

Το 2021, η Επιτροπή προώθησε ένα φιλόδοξο σχέδιο δράσης για την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και των 20 Αρχών του. Το *Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Υδατοκαλλιέργειας και Αλιείας* στηρίζει ειδικά την κατάρτιση και την αναβάθμιση δεξιοτήτων των αλιέων, καθώς και άλλες πρωτοβουλίες για επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό, αναβάθμιση δεξιοτήτων και κοινωνικό διάλογο. Πολλά άλλα ταμεία της ΕΕ (π.χ. το *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+* και το *Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης*) επενδύουν επίσης σε ανθρώπινο δυναμικό, θέσεις εργασίας και δεξιότητες. Η ΕΕ έχει δεσμευτεί να βελτιώσει την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια στη θάλασσα, καταβάλλοντας προσπάθειες τόσο για την κατάρτιση των εργαζομένων σε γαλάζιες θέσεις εργασίας όσο και για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ναυτικών και των αλιέων.

102. Βλ. [https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/index\\_en](https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/index_en).

103. Βλ. σχετικά Α. Addamo, Α. Calvo Santos, Ν. Carvalho et al., *The EU blue economy report 2021*, 2021, σ. ii, όπου επισημαίνεται: “This report marks an important milestone towards the establishment of the European Blue Observatory, a collaborative knowledge dissemination platform of the European Commission Joint Research Centre and Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries. The objective is to reduce knowledge gaps in ocean socio economic valuation, enhance the accuracy of Blue Economy statistics and enable near real-time monitoring of decarbonisation efforts across the blue economy sectors in Europe”.

104. Η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία* (European Strategy for Sustainable Blue Economy) υιοθετήθηκε το 2021 ως ένας μηχανισμός ενίσχυσης της συμβολής της Γαλάζιας Οικονομίας στην επίτευξη των στόχων της *Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας* (European Green Deal). Βλ. [https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/ocean/blue-economy/sustainable-blue-economy\\_en](https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/ocean/blue-economy/sustainable-blue-economy_en).

Στόχος της Επιτροπής είναι:

- να ενθαρρύνει και να διευκολύνει τη δημιουργία συμπράξεων σε θέματα δεξιοτήτων στο πλαίσιο των συμφώνων δεξιοτήτων στα βιομηχανικά οικοσυστήματα που σχετίζονται με τη γαλάζια οικονομία, όπως προσδιορίζονται στη βιομηχανική στρατηγική της ΕΕ (όπως στις υπεράκτιες ανανεώσιμες πηγές ενέργειας ή στον ναυπηγικό κλάδο)
- να δρομολογήσει το 2022, στο πλαίσιο του *Ευρωπαϊκού Ταμείου Θάλασσας, Υδατοκαλλιέργειας και Αλιείας*, μια νέα πρόσκληση υποβολής προτάσεων σε σχέση με τις γαλάζιες σταδιοδρομίες και μια ειδική πρόσκληση υποβολής προτάσεων για τις γυναίκες, με στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την ενίσχυση της προβολής τους στην επίσημη διακυβέρνηση της γαλάζιας οικονομίας
- να προωθήσει τη μεταφορά ή την έγκριση των συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την εναρμόνιση των απαιτήσεων κατάρτισης για τα μέλη των πληρωμάτων και, ως εκ τούτου, για τη βελτίωση της εικόνας του επαγγέλματος.

Πηγή:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0240>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0240>

Το *Παρατηρητήριο για τη Γαλάζια Οικονομία* παρακολουθεί και αναλύει τις οικονομικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τους ωκεανούς, τις θάλασσες και τις ακτές, περιλαμβάνοντας και τις δραστηριότητες του τομέα των θαλάσσιων μεταφορών (maritime transport)<sup>105</sup>. Ανάμεσα στις θεματικές προτεραιότητες του περιλαμβάνεται και ο κλάδος της γυναικείας απασχόλησης στη γαλάζια οικονομία που παρουσιάζει συγκεκριμένα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά<sup>106</sup>.

105. Ο τομέας περιλαμβάνει τους ακόλουθους υποτομείς:

α) Μεταφορές επιβατών (θαλάσσιες και ακτοπλοϊκές μεταφορές επιβατών και εσωτερικές πλωτές μεταφορές επιβατών)

β) Εμπορευματικές μεταφορές (θαλάσσιες και παράκτιες εμπορευματικές πλωτές μεταφορές και εσωτερικές πλωτές μεταφορές εμπορευμάτων)

γ) Υπηρεσίες μεταφορών (ενοικίαση και χρηματοδοτική μίσθωση εξοπλισμού πλωτών μεταφορών).

106. Βλ. [https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/women-blue-economy\\_en](https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/women-blue-economy_en).

α) Ενώ υπάρχουν πολύ λίγα στοιχεία σχετικά με τον ακριβή αριθμό των γυναικών που εργάζονται στη γαλάζια οικονομία, αρκετές αναλύσεις επισημαίνουν ότι η γαλάζια οικονομία δεν εξαιρείται από τις ανισότητες μεταξύ των φύλων που παρατηρούνται σε πολλούς άλλους οικονομικούς τομείς

β) Ο μόνος τομέας για τον οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με την κατανομή του εργατικού δυναμικού μεταξύ των φύλων στην ΕΕ είναι οι «έμβιοι θαλάσσιοι πόροι» (“marine living resources”)<sup>107</sup>. Υπολογίζεται ότι οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 3,63% του εργατικού δυναμικού επί των αλιευτικών σκαφών το 2020<sup>108</sup>, το 22% των εργαζομένων στον τομέα της υδατοκαλλιέργειας το 2020<sup>109</sup> και το 56,2% των εργαζομένων στη βιομηχανία επεξεργασίας ψαριών το 2021<sup>110</sup>.

γ) Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στη γαλάζια οικονομία και αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια που επικεντρώνονται στην περιορισμένη πρόσβαση σε ηγετικούς ρόλους και στις πολύ περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης σε τομείς όπως η ναυτιλία, η αλιεία και ο παράκτιος τουρισμός. Παράλληλα, **οι γυναίκες απασχολούνται συχνά είτε στις χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις, είτε σε θέσεις με περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης**<sup>111</sup>.

107. Βλ. [https://cinea.ec.europa.eu/featured-projects/winblue-empowering-women-and-mainstreaming-gender-equality-blue-economy\\_en](https://cinea.ec.europa.eu/featured-projects/winblue-empowering-women-and-mainstreaming-gender-equality-blue-economy_en).

108. Βλ. J. Guillen and M. Fitzpatrick (eds.), *Social data in the EU fisheries sector (STECF-19-03)*, 2019.

109. Βλ. R. Nielsen, J. Virtanen and J. Guillen (eds.), *Economic Report on the EU aquaculture (STECF22-17)*, 2023.

110. Βλ. L. Malvarosa et al. (eds.), *Economic Report on the EU fish processing industry (STECF 23-14)*, 2024.

111. Βλ. [https://cinea.ec.europa.eu/featured-projects/win-big-women-blue-economy-intelligence-gathering-and-capacity-boosting\\_en#:~:text=Despite%20advancements%2C%20the%20blue%20economy.with%20overlooked%20and%20undervalued%20contributions](https://cinea.ec.europa.eu/featured-projects/win-big-women-blue-economy-intelligence-gathering-and-capacity-boosting_en#:~:text=Despite%20advancements%2C%20the%20blue%20economy.with%20overlooked%20and%20undervalued%20contributions).

### **3. Πορίσματα Διεθνών Ενώσεων και Δικτύων για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα**

Η συνθετική επισκόπηση των ερευνών Διεθνών Ενώσεων και Δικτύων του ναυτιλιακού τομέα αναδεικνύει μία σειρά σημαντικών προκλήσεων που αιτιολογούν το πολύ χαμηλό ποσοστό της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο.

#### **3.1. Οι έρευνες του Διεθνούς Ναυτικού Επιμελητηρίου**

Το Διεθνές Ναυτικό Επιμελητήριο (ΔΝΕ)<sup>112</sup> έχει οριοθετήσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο των ερευνητικών και μελετητικών δράσεων του για την ανάπτυξη των ανθρωπινων πόρων της ναυτιλίας. Η πρώτη σχετική μελέτη του ΔΝΕ δημοσιεύθηκε το 2020<sup>113</sup>, αξιοποιώντας τα αποτελέσματα μίας έρευνας πεδίου που εκπονήθηκε το 2019 μέσω δομημένων συνεντεύξεων σε θέματα διαφορετικότητας και ένταξης με εκπροσώπους 110 ναυτιλιακών εταιρειών. Τα πορίσματα της έρευνας αναδεικνύουν ως κύριες δυσχέρειες ανάπτυξης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης:

- την διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου από τους άνδρες ναυτικούς
- τις περιορισμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης σε σχέση με τους άνδρες ναυτικούς
- την άνιση μεταχείριση των γυναικών σε βασικά πεδία εργασιακών σχέσεων (μισθός, άδειες, επιδόματα κλπ.)
- την περιορισμένη κάλυψη των γυναικών από τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε περίπτωση επέλευσης συγκεκριμένων κινδύνων (μητρότητα, ανατροφή τέκνων) που εμποδίζουν τη δυνατότητα απασχόλησής τους.

(β) Αξιοποιώντας τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας, το ΔΕΝ προχώρησε στην έκδοση σχετικών Οδηγών και Εγχειριδίων άμεσης συνάφειας με την προώθηση της ένταξης των γυναικών στη ναυτική αγορά εργασίας που παρουσιάζονται στο Κεφάλαιο 5 της ανά χείρας Μελέτης.

112. Το Διεθνές Ναυτικό Επιμελητήριο (International Chamber of Shipping) είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα το Λονδίνο που ιδρύθηκε το 1921 για να προωθήσει την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Αποτελεί την παγκόσμια εμπορική ένωση πλοιοκτητών και ναυτιλιακών εταιρειών, η οποία εκπροσωπεί τις εθνικές ενώσεις πλοιοκτητών παγκοσμίως και πάνω από το 80% του παγκόσμιου εμπορικού στόλου. Βλ. <https://www.ics-shipping.org/about-ics/>.

113. Βλ. International Chamber of Shipping, *ICS Diversity Tracker*, 2020.

**Κύριες προτεραιότητες των πολιτικών διαφορετικότητας και ένταξης στη ναυτική αγορά εργασίας**

Οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να:

- υιοθετήσουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο προώθησης και ενθάρρυνσης της διαφορετικότητας και της ένταξης
- να συμπεριλάβουν μέτρα σχετικά με τη διαφορετικότητα και την ένταξη στα επιχειρηματικά σχέδια τους
- να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια τους από 7,5% σε 12% εντός των επόμενων τριών ετών και σε 25% εντός 20 ετών
- να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών επί του σκάφους σε συγκεκριμένες θέσεις (πλοίαρχοι, ανώτεροι και κατώτεροι αξιωματικοί καταστρώματος, ανώτεροι και κατώτεροι μηχανικοί, βοηθοί πληρώματος, προσωπικό εξυπηρέτησης επιβατών).

Πηγή: ICS Diversity Tracker, 2020, σ. 43

**Τέσσερα βήματα για έναν ποικιλόμορφο χώρο εργασίας στο ναυτιλιακό τομέα**

1. Προσδιορίστε με σαφήνεια τι πρέπει να επιτύχετε. Μόνο με την κατανόηση του απώτερου στόχου μπορούν οι ναυτιλιακές εταιρείες να εκπληρώσουν τις ειδικές επιδιώξεις τους
2. Μην κάνετε αντιγραφή και επικόλληση. Καθώς κάθε εταιρεία είναι μοναδική, έτσι πρέπει να είναι και κάθε πρωτοβουλία διαφορετικότητας. Κάθε πρόγραμμα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την αντίστοιχη εταιρική κουλτούρα και το πλαίσιο εργασίας για να είναι αποτελεσματικό.
3. Ο καλός σχεδιασμός είναι το κλειδί, αλλά η καλή εφαρμογή είναι ζωτικής σημασίας. Λίγες πρωτοβουλίες διαφορετικότητας επιβιώνουν από την επαφή με την επιχειρησιακή διαχείριση.
4. Κερδίστε «καρδιές και μυαλά». Επιτυχημένες πρωτοβουλίες επιλύουν το ερώτημα «Γιατί πρέπει να το κάνω αυτό;». Ωστόσο, τα οφέλη της πολυμορφίας στον χώρο εργασίας είναι σαφώς ελκυστικά και οι προκλήσεις πρέπει να αντιμετωπισθούν.

Πηγή: ICS Diversity Tracker, 2020, σ. 46

### 3.2. Οι έρευνες του Παγκόσμιου Ναυτιλιακού Φόρουμ

Το Παγκόσμιο Ναυτιλιακό Φόρουμ (ΠΝΦ)<sup>114</sup> εκπόνησε στο πλαίσιο του *Προγράμματος για την Ανθρώπινη Βιωσιμότητα* (the Human Sustainability Programme)<sup>115</sup> δύο εμβληματικές έρευνες πεδίου που αποτυπώνουν σημαντικές προκλήσεις για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση.

#### Α. Η Έρευνα για την Διαφορετικότητα στη Θάλασσα του 2023

Η Έρευνα για την Διαφορετικότητα στη Θάλασσα (the Diversity@Sea survey) του 2023<sup>116</sup> εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας “All Aboard Alliance”<sup>117</sup> μέσω στοχευμένων συνεντεύξεων με 115 γυναίκες ναυτικούς όλων των βαθμίδων που απασχολούνταν σε πλοία μελών του Παγκόσμιου Ναυτιλιακού Φόρουμ<sup>118</sup>.

114. Το Παγκόσμιο Ναυτιλιακό Φόρουμ (Global Maritime Forum) είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα την Κοπεγχάγη που ιδρύθηκε το 2017 για να διαμορφώσει το μέλλον του παγκόσμιου θαλάσσιου εμπορίου. Λειτουργεί ουσιαστικά ως ένα φόρουμ διαλόγου για την αντιμετώπιση των πιο πιεστικών και δύσκολων προκλήσεων που αντιμετωπίζει η ναυτιλιακή βιομηχανία, όπως η απαλλαγή από τις ανθρακούχες εκπομπές και η κόπωση των ναυτικών. Βλ. <https://globalmaritimeforum.org/about/>.

115. Το *Πρόγραμμα για την Ανθρώπινη Βιωσιμότητα* εγκαινιάστηκε το 2022 με στόχο την αντιμετώπιση των προκλήσεων του ναυτιλιακού κλάδου σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών και την προσέλκυση των νέων στο ναυτικό επάγγελμα. Τόσο των υφιστάμενων όσο και των μελλοντικών γενεών. Δημιουργήθηκε για να δημιουργήσει θετικές αλλαγές για τους ναυτικούς και τους άλλους επαγγελματίες που απασχολούνται στον ναυτιλιακό τομέα μέσω πρωτοβουλιών που εφαρμόζουν μια προσέγγιση πέντε βημάτων (καταγραφή, συλλογή δεδομένων, συμμετοχική διαμόρφωση λύσεων, πιλοτική εφαρμογή λύσεων και ανάπτυξη καλύτερων προτύπων). Βλ. <https://globalmaritimeforum.org/human-sustainability/>.

116. Βλ. Global Maritime Forum, *15 key pain points for Women at Sea*, Diversity@Sea Report No. 1, 2023.

117. Η All Aboard Alliance είναι μια διακλαδική πρωτοβουλία που εγκαινιάστηκε το 2022 με στόχο να ενισχύσει την ποικιλομορφία, την ισότητα και την ένταξη στη ναυτική αγορά εργασίας, επιδιώκοντας να καταστεί η ναυτιλιακή βιομηχανία πιο βιώσιμη, προοδευτική, φιλόξενη και καινοτομική. Βλ. <https://globalmaritimeforum.org/all-aboard-alliance/>.

118. Βλ. <https://globalmaritimeforum.org/press/new-study-finds-15-key-pain-points-for-women-at-sea/>.

### Το δείγμα της έρευνας

Η πλειοψηφία των 115 ερωτηθέντων (59%) ήταν ναυτικοί με βαθμό μιας λωρίδας (3ος αξιωματικός, 4ος μηχανικός, κατώτερος αξιωματικός, δόκιμος), ακολουθούμενη από 22 γυναίκες σε θέσεις χωρίς ρίγες. 17 γυναίκες ήταν αξιωματικοί με δύο λωρίδες (2ος αξιωματικός, 3ος μηχανικός). 8 γυναίκες κατατάχθηκαν με τρεις λωρίδες (επικεφαλής αξιωματικός, 2ος μηχανικός) και τέσσερις γυναίκες με βαθμό τεσσάρων λωρίδων (καπετάνιος, αρχιμηχανικός, γιατρός). Τρεις γυναίκες κατείχαν θέσεις που δεν μπορούσαν να ταξινομηθούν σύμφωνα με το συνηθισμένο σύστημα λωρίδων.

Οι ερωτηθέντες ήταν πολίτες 23 διαφορετικών κρατών. Η πλειοψηφία (63%) προερχόταν από χώρες της Ασίας (κυρίως τις Φιλιππίνες και την Ινδία), ενώ το 25% από χώρες της Ευρώπης, το 9% από την Αφρική και το 3% από την Αμερική.

*Πηγή:* Global Maritime Forum, 2023

### Οι άξονες της συνέντευξης

1. Πόσο καιρό εργάζεστε ως ναυτικός;
2. Έχετε εργαστεί σε πλοία με άλλες γυναίκες ναυτικούς;
3. Ποια είναι η προτιμώμενη αναλογία/αριθμός γυναικών ναυτικών σε ένα πλοίο;
4. Ποια ήταν τα εμπόδια που αντιμετωπίσατε στη ζωή σας στη θάλασσα; Διευκρινίστε εάν οι προκλήσεις διέφεραν για διαφορετικές βαθμίδες.
5. Τι έχει κάνει τη ζωή στη θάλασσα μια θετική εμπειρία για εσάς;
6. Τι προτείνετε να γίνει για την καλύτερη προετοιμασία των σκαφών και των πληρωμάτων ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών ναυτικών; (π.χ. κουλτούρα, ηγεσία και συμβάσεις κ.λπ.)
7. Τι θα μπορούσε να αλλάξει για να παραμένετε στο ναυτικό επάγγελμα; (αφορά μόνο πρώην ναυτικούς).

*Πηγή:* Global Maritime Forum, 2023

Η επεξεργασία των πορισμάτων της έρευνας οδήγησε στην ανάδειξη 15 κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση που κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις θεματικές ενότητες:

- οι δυσχέρειες επαγγελματικής επιτυχίας και εξέλιξης (difficult for women to succeed professionally at sea)
- η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων κατά την διάρκεια των ταξιδιών (challenging social relations onboard)

- το καθεστώς των εργασιακών σχέσεων (employment challenges at sea)
- το πλαίσιο των συνθηκών εργασίας κατά την διάρκεια των ταξιδιών (physical conditions onboard).

α) Οι κύριες προκλήσεις της πρώτης ενότητας αφορούσαν τα ακόλουθα πεδία:

- διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου από τους άνδρες ναυτικούς
- ανάγκη μεγαλύτερης απόδοσης σε σχέση με τους άνδρες ναυτικούς
- περιορισμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης σε σχέση με τους άνδρες ναυτικούς
- υποτίμηση των γυναικών από τους άνδρες ναυτικούς (ιδίως από τους ανώτερους αξιωματικούς) για την άσκηση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων.

β) Οι κύριες προκλήσεις της δεύτερης ενότητας αφορούσαν τα ακόλουθα πεδία:

- αναπαραγωγή κουτσομπολιών και στερεοτύπων από τους άνδρες ναυτικούς σε βάρος των γυναικών (ιδίως κατά την διάρκεια της συνεργασίας τους με άλλους άνδρες ναυτικούς)
- αίσθηση απομόνωσης και μοναξιάς των γυναικών (ιδίως σε περιπτώσεις απουσίας άλλων γυναικών κατά την διάρκεια ενός ταξιδιού)
- δυσμενής μεταχείριση (κατάχρηση εξουσίας) των γυναικών από άνδρες υψηλόβαθμους αξιωματικούς
- συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης και άσκησης βίας από άνδρες ναυτικούς.

γ) Οι κύριες προκλήσεις της τρίτης ενότητας αφορούσαν τα ακόλουθα πεδία:

- αδυναμία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- απουσία μέτρων οικογενειακής πολιτικής (π.χ. αμοιβόμενες άδειες μητρότητας και προγράμματα εναλλασσόμενης απασχόλησης στην ξηρά)
- διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου κατά τις διαδικασίες πρόσληψης ή εξέλιξης σε σχέση με τους άνδρες ναυτικούς
- δυνατότητα ποιοτικότερης απασχόλησης σε άλλους τομείς της ναυτιλίας.

δ) Οι κύριες προκλήσεις της τέταρτης ενότητας αφορούσαν τα ακόλουθα πεδία:

- περιορισμένες δυνατότητες προσωπικής υγιεινής κατά την διάρκεια των ταξιδιών
- περιορισμένες δυνατότητες πρόσβασης σε κατάλληλο εξοπλισμό ατομικής προστασίας (π.χ. στολές κατάδυσης, πυροσβεστικές στολές και ειδικές μπότες)
- ελλείψεις αυτόνομων χώρων για γυναίκες (τουαλέτες, αποδυτήρια κλπ.) εντός του πλοίου.

## Β. Η Έρευνα για τη Ναυτική Απασχόληση του 2024

Η Έρευνα για τη Ναυτική Απασχόληση του 2024<sup>119</sup> εκπονήθηκε σε συνέχεια της Έρευνας για την Διαφορετικότητα στη Θάλασσα του 2023 μέσω δομημένων ερωτηματολογίων σε 3.319 εγγεγραμμένους ναυτικούς στην πλατφόρμα της συμβουλευτικής εταιρείας TURTLE<sup>120</sup>.

### Το δείγμα της έρευνας

Η έρευνα συγκέντρωσε απαντήσεις από 3.319 ναυτικούς με διάφορες εθνικότητες και θέσεις εργασίας, αποτυπώνοντας την πολύ σημαντική ανισορροπία μεταξύ των φύλων (το 94,9% των ερωτηθέντων ήταν άνδρες και μόνο το 4,9% γυναίκες) στο ναυτιλιακό επάγγελμα.

Οι συμμετέχοντες ήταν πολίτες 28 διαφορετικών κρατών – η πλειοψηφία προερχόταν από χώρες της Ασίας (Ινδία και Φιλιππίνες) και της Αφρικής (Νιγηρία).

Η πλειοψηφία των ανδρών προερχόταν από την Ινδία (28%), τη Νιγηρία (11%) και τις Φιλιππίνες (10%), ενώ οι κύριες εθνικότητες μεταξύ των γυναικών ήταν η Νιγηρία (25%), οι Φιλιππίνες (13%) και η Νότια Αφρική (10%).

Η ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων αναδεικνύει ένα εργατικό δυναμικό μέσης ηλικίας, με τη μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα να είναι 25-34 ετών (34,7%), ακολουθούμενη από 35-44 ετών (25,1%).

### Το εργασιακό προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα

Συνολικά, το 58% των ανδρών και το 52% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι εργάζονταν ή είχαν εργασθεί πρόσφατα, υπογραμμίζοντας τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί διαφορετικών βαθμίδων και φύλων στην εξεύρεση εργασίας. Για τους άνδρες ερωτηθέντες, οι βαθμίδες που αντιμετώπιζαν τη μεγαλύτερη δυσκολία στην εξασφάλιση θέσεων εργασίας περιλάμβαναν δόκιμους μηχανών (64% ανεπιτυχείς αιτήσεις), δόκιμους καταστρώματος (57%) και συγκολλητές (56%). Για τις γυναίκες, τα εμπόδια ήταν ακόμα πιο έντονα, με το 100% των μελών πληρώματος και των κατώτερων αξιωματικών και το 75% των δοκίμων μηχανών να μην καταφέρνουν να εξασφαλίσουν θέσεις εργασίας.

119. Βλ. Global Maritime Forum, *Employability in Maritime - Four key challenges facing women seafarers*, 2024.

120. Βλ. <https://www.go-turtle.com/about-us>.

Η επεξεργασία των πορισμάτων της έρευνας οδήγησε στην ανάδειξη κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση που κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις θεματικές ενότητες:

- διακρίσεις λόγω φύλου και εθνικότητας (gender and nationality discrimination)
- δυσχέρειες πιστοποίησης προσόντων (certification)
- συστηματικές προκαταλήψεις (systemic bias)
- δυσχέρειες συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (career transition difficulties).

α) Σε σχέση με την πρώτη ενότητα, η αναπαραγωγή έμφυλων διακρίσεων αποτελεί μία κύρια πρόκληση για τη ναυτική αγορά εργασίας, καθώς το 29% των γυναικών την ανέδειξαν ως σημαντικό εμπόδιο στην καριέρα τους, σε αντίθεση με το 0,4% των ανδρών. Εάν και η έρευνα δείχνει μια σχετικά μικρή διαφορά στα τρέχοντα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών, πολλές γυναίκες αντιλαμβάνονται τις διακρίσεις λόγω φύλου ως σημαντικό εμπόδιο για την πρόσληψη, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και την ασφάλεια της εργασίας τους. Οι διακρίσεις λόγω εθνικότητας επιδεινώνουν αυτές τις δυσκολίες.

β) Σε σχέση με την δεύτερη ενότητα, η απόκτηση και η διατήρηση πιστοποιητικών ικανότητας (certificates of competency) για την απασχόληση σε πλοία με διεθνή σημαία αναδείχθηκε ως σημαντικό πρόβλημα από το 16% των γυναικών<sup>121</sup>.

γ) Σε σχέση με την τρίτη ενότητα, οι συμμετέχουσες στην έρευνα επισήμαναν ότι αρκετά συχνά οι συστηματικές προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών ξεκινούν στο στάδιο της πρόσληψης, όπου ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες μπορεί να ευνοούν τους άνδρες υποψηφίους λόγω στερεοτύπων που υποδηλώνουν ότι οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι για τη σωματικά απαιτητική φύση της θαλάσσιας εργασίας. Οι προκαταλήψεις αυτές είναι εμφανείς στις πρακτικές πρόσληψης και στις αγγελίες θέσεων εργασίας που στοχεύουν ανεπαρκώς τις γυναίκες και αποτυγχάνουν να αντιμετωπίσουν αυτές τις ευρύτερες προκαταλήψεις. Ακόμα και οι γυναίκες που διαπρέπουν στα ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αντιμετωπίζουν συχνά δυσκολίες στην εξασφάλιση απασχόλησης.

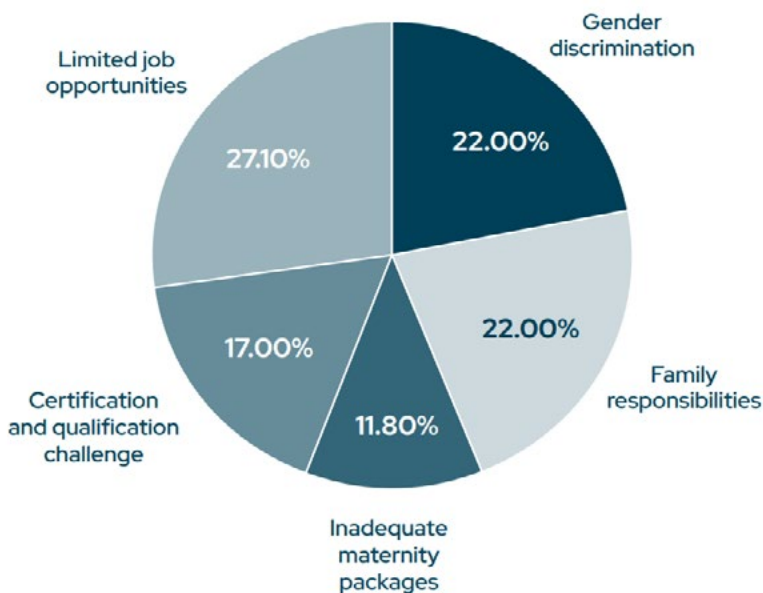
δ) Σε σχέση με την τέταρτη ενότητα, η μετάβαση από την απασχόληση στο πλοίο σε θέσεις εργασίας στην ξηρά μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολη για τις γυναίκες ναυτικούς. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν ευκαιρίες απασχόληση στην ξηρά από τους άνδρες ομολόγους τους, αλλά συγκεκριμένα εμπόδια (όπως οι διακρίσεις και οι οικογενειακές ευθύνες) συχνά περιπλέκουν αυτές τις μεταβάσεις σταδιοδρομίας.

<sup>121</sup>. Επισημαίνεται ότι στην πλειοψηφία των αναπτυσσόμενων χωρών οι εθνικές πιστοποιήσεις συχνά στερούνται διεθνούς αναγνώρισης, περιορίζοντας σημαντικά τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας στη θάλασσα.

Υπό το πρίσμα αυτό, η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας αποδεικνύει ότι ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών ναυτικών (14%) αναζητούν εργασία στην ξηρά σε σύγκριση με τους άνδρες ομολόγους τους (7%). Επιπλέον, το 17,5% των γυναικών, σε σύγκριση με το 14,7% των ανδρών, εξέφρασε προτίμηση για θέσεις στην ξηρά. Τα στοιχεία αυτά μπορεί να αντικατοπτρίζουν τις προκλήσεις των γυναικών κατά τη μετάβαση σε χερσαίους ρόλους. Ενώ περισσότερες γυναίκες φαίνεται να αναζητούν ευκαιρίες στην ξηρά, η έρευνα δείχνει ότι οι περισσότεροι ναυτικοί, ανεξάρτητα από το φύλο, προτιμούν να παραμείνουν στη θάλασσα ακόμα και όταν τους προσφέρεται εργασία με παρόμοιες συνθήκες στην ξηρά.

**Διάγραμμα 13. Κύριες προκλήσεις για τις γυναίκες ναυτικούς που αναζητούν εργασία στην ξηρά**

### Biggest challenges for females+ looking for a job ashore



Πηγή: <https://safety4sea.com/all-aboard-alliance-29-of-women-in-maritime-face-discrimination/>

### 3.3. Οι αυτόνομες έρευνες της WISTA International

Η WISTA International έχει αποτυπώσει - παράλληλα με τις εμβληματικές Εκθέσεις για το *Γυναικείο Δυναμικό της Ναυτιλίας (Women in Maritime Surveys)*<sup>122</sup> που εκπονούνται σε συνεργασία με το Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό - ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο των ερευνητικών δράσεων της σε θέματα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής προστασίας των γυναικών ναυτικών.

---

122. Βλ. International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2021, 2022* και International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2024*, A report on the participation of women in the public and private maritime sector workforces, 2025.

### Α. Η Έρευνα για την Ποικιλομορφία των Φύλων του 2017

Η πρώτη Έρευνα για την Ποικιλομορφία των Φύλων εκπονήθηκε το 2017 από τη WISTA International σε συνεργασία με το Διεθνές Δίκτυο Ευημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών και το Διεθνές Ναυτιλιακό Επιμελητήριο μέσω δομημένων ερωτηματολογίων σε 754 γυναίκες ναυτικούς που δήλωσαν τις παραστάσεις και απόψεις τους για τις έμφυλες διακρίσεις στο ναυτιλιακό επάγγελμα. Η επεξεργασία των πορισμάτων της έρευνας οδήγησε στην ανάδειξη κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση<sup>123</sup>, όπως ιδίως:

- οι διακρίσεις λόγω φύλου από τους άνδρες ναυτικούς
- οι συστηματικές προκαταλήψεις για το ρόλο και την απόδοση των γυναικών ναυτικών από τους άνδρες ναυτικούς
- οι δυσχέρειες συνύπαρξης ανδρών και γυναικών κατά την διάρκεια των ταξιδιών.

### Β. Η Έρευνα για την Ποικιλομορφία των Φύλων του 2020

Η δεύτερη Έρευνα για την Ποικιλομορφία των Φύλων εκπονήθηκε το 2020 από τη WISTA International σε συνεργασία με το Βρετανικό Διεθνές Δίκτυο Ευημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών και το Διεθνές Ναυτιλιακό Επιμελητήριο μέσω δομημένων ερωτηματολογίων σε 1.128 γυναίκες ναυτικούς.

#### Το δείγμα της έρευνας

Η έρευνα συγκέντρωσε απαντήσεις από 1.128 γυναίκες ναυτικούς με εθνικότητες 78 κρατών<sup>124</sup> - η πλειοψηφία προερχόταν από τις Φιλιππίνες (399), τις Ηνωμένες Πολιτείες (98), το Ηνωμένο Βασίλειο (57), τη Νότια Αφρική (51), τη Βραζιλία (47), την Ινδία (41), το Περού (36), την Κολομβία (35) και την Ινδονησία (34).

Η ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων αναδεικνύει ένα εργατικό δυναμικό νεαρής σχετικά ηλικίας, με τη μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα να είναι 25-30 ετών (29%), ακολουθούμενη από την ομάδα 30-35 ετών (26%).

Το 90% των ερωτηθέντων απασχολούνταν σε κρουαζιερόπλοια και οι υπόλοιποι εργάζονται σε φορτηγά πλοία, δηλαδή δεξαμενόπλοια φυσικού αερίου, πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων, πετρελαιοφόρα, πλοία ανεφοδιασμού ανοικτής θάλασσας, πλοία γενικού φορτίου / γραναζιών, χημικά δεξαμενόπλοια, πλοία μεταφοράς χύδην φορτίου και ρυμουλκά.

Πηγή: WISTA, 2022

123. Βλ. Women's International Shipping and Trading Association, *The Diversity Handbook 2018 - A Gender Diversity Manual*, 2018.

124. Η Ελλάδα εκπροσωπήθηκε από οκτώ γυναίκες ναυτικούς.

Η επεξεργασία των πορισμάτων της έρευνας οδήγησε στην ανάδειξη κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση που κατηγοριοποιήθηκαν σε συγκεκριμένες θεματικές ενότητες<sup>125</sup>.

**(α) Έμφυλες διακρίσεις επί του σκάφους**

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (60%) ανέφερε ότι αντιμετώπισαν διακρίσεις λόγω φύλου στο πλοίο, ενώ μόλις το 40% δήλωσε ότι δεν είχαν αντιμετωπίσει σχετικές διακρίσεις. Το 34% των ερωτηθέντων αναγνώρισε ότι αισθάνεται αποξενωμένο ή παραμελημένο λόγω του φύλου του, ενώ το 29% των ερωτηθέντων είχε αντιμετωπίσει παρενόχληση και εκφοβισμό κατά την διάρκεια ταξιδιών. Ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (66%) επισήμανε ότι είχαν γίνει μάρτυρες περιστατικών παρενόχλησης και εκφοβισμού γυναικών από άνδρες συναδέλφους τους.

**(β) Προσβλητικές προσεγγίσεις μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων**

Το 13% των ερωτηθέντων ναυτικών ανέφεραν ότι προσεγγίστηκαν με προσβλητικό τρόπο μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων κατά την διάρκεια ταξιδιών, ενώ η πλειοψηφία τους (70%) δήλωσε ότι γνώριζαν πώς οι «δράστες» ήταν άνδρες συνάδελφοι τους.

**(γ) Συμπεριφορές έντονης παρενόχλησης**

Το 25% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι είχαν υποστεί συμπεριφορές έντονης παρενόχλησης από άνδρες συναδέλφους τους κατά την διάρκεια ταξιδιών, συμπεριλαμβανομένης της προσέγγισής τους με προσωπικές ερωτήσεις, υπερβολικά οικεία σχόλια ή πρόκληση για συνάντηση στην καμπίνα σε ιδιωτική βάση. Η συντριπτική πλειοψηφία των σχετικών συμπεριφορών εκδηλώθηκε από άνδρες ναυτικούς (88%).

**(δ) Άβολα και επιτιμητικά σχόλια**

Το 25% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι είχαν δεχθεί άβολα και επιτιμητικά σχόλια από άνδρες συναδέλφους τους κατά την διάρκεια ταξιδιών - η συντριπτική πλειοψηφία των σχετικών συμπεριφορών εκδηλώθηκε από άνδρες ναυτικούς (90%).

**(ε) Διαδικασίες δήλωσης και διαχείρισης των έμφυλων διακρίσεων**

Το 97% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι ο εργοδότης τους εφάρμοζε εταιρικές πολιτικές καταπολέμησης παρενόχλησης και εκφοβισμού, ενώ το 80% δήλωσαν ότι είχαν ενημερωθεί για το περιεχόμενο των σχετικών προγραμμάτων. Εάν και το 73% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν είχε κάποιο δισταγμό να αναφέρει περιστατικά παρενόχλησης στους ανώτερους αξιωματικούς, μόνο το 13% μετέφεραν τέτοια περιστατικά ενώ μόνο το 7% ήταν ικανοποιημένο με τα αποτελέσματα.

<sup>125</sup>. Βλ. Women's International Shipping and Trading Association, *Gender Diversity - Heading towards an inclusive work culture*, 2022.

Όσον αφορά τις ευκαιρίες κατάρτισης για την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και εκφοβισμού, ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (82%) των ερωτηθέντων επισήμανε ότι είχαν λάβει οδηγίες για την αποτελεσματική προσαρμογή τους στο περιβάλλον του πλοίου.

### 3.4. Οι έρευνες της Διεθνούς Ένωσης Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενόπλοιων

Η Διεθνής Ένωση Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενόπλοιων<sup>126</sup> έχει οριοθετήσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών της Επιτροπής για τους Ανθρώπινους Πόρους της Ναυτιλίας (the Human Element in Shipping Committee, HEISC)<sup>127</sup>.

*«Η Επιτροπή για τους Ανθρώπινους Πόρους της Ναυτιλίας είναι το κλειδί για να διασφαλισθεί ότι τα μέλη της INTERTANKO και η ευρύτερη ναυτιλιακή βιομηχανία έχουν την απαραίτητη καθοδήγηση, τις διαδικασίες και τα εργαλεία για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Προωθεί ένα σχέδιο αξιολόγησης των αναγκών επιμόρφωσης και κατάρτισης των ναυτικών, τόσο στη θάλασσα όσο και στην ξηρά, που θα τροφοδοτήσει με αντικειμενικά δεδομένα το ΔΝΟ για την ολοκληρωμένη αναθεώρηση της Σύμβασης STCW.*

*Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα επόμενα χρόνια θα προκύψουν άγνωστες προκλήσεις και η Επιτροπή μας θα αντιδράσει και θα προσαρμοσθεί για να παράσχει στους ναυτικούς και τις εταιρείες τα κατάλληλα εργαλεία για να τις αντιμετωπίσουν και να τις ξεπεράσουν. Θα διασφαλίζουμε πάντα ότι η ασφάλεια και η ευημερία των ναυτικών θα παραμείνουν η πρώτη προτεραιότητα για τη βιομηχανία μας».*

Mrs Venetia Kallipolitou, Πρόεδρος της Επιτροπής

Πηγή: <https://www.intertanko.com/committees/human-element-in-shipping-committee-heisc>

126. Η Διεθνής Ένωση Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενόπλοιων (the International Association of Independent Tanker Owners, INTERTANKO) είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα το Λονδίνο που ιδρύθηκε το 1970, εκπροσωπώντας τα συμφέροντα των μελών της ιδιοκτητών δεξαμενόπλοιων σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο. Δραστηριοποιείται σε ένα ευρύ φάσμα λειτουργικών, τεχνικών, νομικών και εμπορικών ζητημάτων που επηρεάζουν τους ιδιοκτήτες και τους φορείς εκμετάλλευσης δεξαμενόπλοιων σε όλο τον κόσμο, και έχει, μεταξύ άλλων, καθεστώς παρατηρητή στο Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (ΔΝΟ), στη Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη (the United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD) και στα Διεθνή Ταμεία Αποζημίωσης Ζημιών Ρύπανσης από Πετρέλαιο (the International Oil Pollution Compensation Funds IOPC), συμβάλλοντας ενεργά στο έργο τους. Βλ. <https://www.intertanko.com/about-us>.

127. Στόχος της Επιτροπής είναι η προώθηση των συμφερόντων των μελών της INTERTANKO στην απασχόληση των ναυτικών, η ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών του κλάδου για την ασφαλή λειτουργία των δεξαμενόπλοιων και η υποστήριξη επίτευξης των μακροπρόθεσμων στόχων της INTERTANKO μέσω της απασχόλησης ναυτικών με τις απαραίτητες δεξιότητες στη σύγχρονη εποχή των δεξαμενόπλοιων. Βλ. <https://www.intertanko.com/committees/human-element-in-shipping-committee-heisc>.

Η πρώτη σχετική μελέτη της Ένωσης δημοσιεύθηκε το 2024<sup>128</sup>, αξιοποιώντας τα αποτελέσματα μίας διαδικτυακής έρευνας πεδίου (online survey) που εκπονήθηκε το 2023 μέσω της συμπλήρωσης δομημένου ερωτηματολογίου από 5.475 ναυτικούς.

#### **Το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας**

Η διαδικτυακή έρευνα πραγματοποιήθηκε το πρώτο εξάμηνο του 2023, φιλοξενήθηκε στην ιστοσελίδα της INTERTANKO και προωθήθηκε από την Intermanager και την Intercargo. Ενώ ανταποκρίθηκαν ναυτικοί από όλους τους τύπους πλοίων, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων προέρχονται από τον κλάδο των δεξαμενόπλοιων.

Περίπου 5.475 ναυτικοί ολοκλήρωσαν την έρευνα, εκ των οποίων 5.315 είναι άνδρες και 136 γυναίκες (24 προτίμησαν να μην δηλώσουν φύλο). Ως εκ τούτου, οι γυναίκες που απάντησαν αντιπροσωπεύουν το 2,5%, το οποίο είναι σύμφωνο με τον μέσο όρο του κλάδου, με το 79% να υπηρετεί σε δεξαμενόπλοια και το 21% σε άλλους τύπους πλοίων.

Οι 10 κορυφαίες εθνικότητες αντιπροσωπεύουν 4.822 ερωτηθέντες, λίγο κάτω από το 90%. Από τις κύριες εθνικότητες, οι τρεις πρώτες είναι οι Φιλιππινέζοι, οι Ινδοί και οι Έλληνες, που αποτελούν πάνω από τα δύο τρίτα όλων των ερωτηθέντων (εάν συμπεριληφθούν και οι Ρώσοι και Ουκρανοί ναυτικοί, το ποσοστό αυξάνεται στο 77%). Υπάρχουν σημαντικά περισσότεροι Φιλιππινέζοι ναυτικοί από άλλες εθνικότητες στον γενικό πληθυσμό των ναυτικών, ωστόσο, οι Ινδοί ναυτικοί εκπροσωπούνται καλά και αποτελούν το 26% της έρευνας, το οποίο συγκρίνεται με το 30% για τους Φιλιππινέζους.

Ενώ οι Κινέζοι ναυτικοί είναι γνωστό ότι αποτελούν σημαντικό ποσοστό των ναυτικών παγκοσμίως, μόνο το 1% περιλαμβάνεται σε αυτήν την έρευνα. Η διαπίστωση αυτή δείχνει πώς οι ναυτικοί στα δεξαμενόπλοια έχουν διαφορετικά δημογραφικά στοιχεία από τον γενικό ναυτικό πληθυσμό. Αντίθετα, οι Ρώσοι και Ουκρανοί ναυτικοί αποτελούσαν το 9% των ερωτηθέντων, σε γενικές γραμμές σύμφωνα με τον μέσο όρο του κλάδου.

Η έρευνα απευθυνόταν σε κατώτερους αξιωματικούς. Οι ναυτικοί με βαθμούς βαθμοί 2/O, 3/O, 4/O, 3/E, 4/E, 5/E και οι δόκιμοι αποτελούσαν το 67% των συμμετεχόντων, σε σύγκριση με τους ανώτερους αξιωματικούς (Capt, C/O, C/E, 2/E) που αποτελούσαν το 21%.

Το 41% των συμμετεχόντων ήταν ηλικίας 30 ετών και κάτω, το 38% ήταν ηλικίας 31 έως 40 ετών και το 21% άνω των 40 ετών. Από τους κατώτερους αξιωματικούς, το 53% ήταν 30 ετών ή νεότεροι, το 28% ήταν 31 έως 40 ετών και το 19% είναι άνω των 40 ετών. Υπό το πρίσμα αυτό, περισσότεροι από το 80% των κατώτερων αξιωματικών που απάντησαν ήταν κάτω των 40 ετών.

*Πηγή: INTERTANKO, 2024, σελ. 5-6*

128. Βλ. INTERTANKO, *Seafarers Survey - Making your way at sea*, 2024.

### Το αντικείμενο της έρευνας

Το αντικείμενο της έρευνας ήταν η καταγραφή και ανάλυση των παραστάσεων των ναυτικών για κύριες πτυχές της απασχόλησής τους:

- λόγοι επιλογής του ναυτικού επαγγέλματος
- ευκαιρίες επιμόρφωσης και κατάρτισης
- συνθήκες εργασίας στο πλοίο
- εργασιακές σχέσεις
- συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας
- ικανοποίηση από την εργασία τους
- κύρος του ναυτικού επαγγέλματος
- διακρίσεις και ανισότητες.

Πηγή: INTERTANKO, 2024, σ. 5

Τα πορίσματα της έρευνας αναδεικνύουν ως κύριες προκλήσεις αύξησης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης:

- τη χαμηλή ικανοποίηση των γυναικών ναυτικών σε θέματα συνεργασίας με τους άνδρες ναυτικούς<sup>129</sup>
- τη χαμηλή ικανοποίηση των γυναικών ναυτικών από τις συνθήκες υγιεινής κατά την διάρκεια του ταξιδιού<sup>130</sup>
- τα φαινόμενα έμφυλων διακρίσεων κατά την διάρκεια του ταξιδιού<sup>131</sup>
- τη χαμηλή προσδοκία επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών ναυτικών σε σχέση με τις υψηλές προσδοκίες των ανδρών ναυτικών<sup>132</sup>.

#### 4. Πορίσματα συμβουλευτικών και υποστηρικτικών οργανισμών για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα

Η συνθετική επισκόπηση των μελετών συμβουλευτικών και υποστηρικτικών οργανισμών για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας αναδεικνύει μία σειρά σημαντικών προκλήσεων που αιτιολογούν το πολύ χαμηλό ποσοστό της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο.

129. Το ποσοστό δυσανεξίας των γυναικών ναυτικών ήταν 8% σε σχέση με το 2% των ανδρών ναυτικών.

130. Το ποσοστό δυσανεξίας των γυναικών ναυτικών ήταν 12% σε σχέση με το 7% των ανδρών ναυτικών.

131. Ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (44%) των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι είχαν πέσει θύματα διακρίσεων (discrimination) και παρενόχλησης (harassment) λόγω του φύλου τους.

132. Το ποσοστό υψηλής προσδοκίας των γυναικών ναυτικών ήταν 54% σε σχέση με το 70% των ανδρών ναυτικών.

#### 4.1. Οι έρευνες του οργανισμού “The Mission to Seafarers”

Ο οργανισμός “The Mission to Seafarers”<sup>133</sup> έχει αποτυπώσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο των ερευνητικών δράσεων του σε θέματα προστασίας των ναυτικών, όπως προωθούνται ιδίως μέσω συγκριτικών μελετών<sup>134</sup> και των Εκθέσεων εφαρμογής του Δείκτη Ευτυχίας των Ναυτικών (the Seafarers Happiness Index) που δημοσιεύονται ανά τρίμηνο από το 2018.

##### Το προφίλ του Δείκτη Ευτυχίας των Ναυτικών



Ο Δείκτης Ευτυχίας των Ναυτικών σχεδιάστηκε το 2015, επιδιώκοντας να καταγράψει και να αξιολογήσει τον βαθμό ικανοποίησης των ναυτικών κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους στο πλοίο. Τα σχετικά δεδομένα συλλέγονται μέσω μίας παγκόσμιας έρευνας πεδίου σε ναυτικούς διαφορετικών εθνικοτήτων και θέσεων, η οποία περιλαμβάνει δέκα ερωτήσεις

Τα δεδομένα για τον Δείκτη Ευτυχίας των Ναυτικών συλλέγονται μέσω μιας έρευνας δέκα στοχευμένων ερωτήσεων για μία σειρά διαφορετικών θεμάτων, όπως ιδίως η ψυχική υγεία, η σωματική ευεξία, οι συνθήκες εργασίας, οι κοινωνικές επαφές, η συμφιλίωση επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

Πηγή: <https://www.missiontoseafarers.org/seafarers-happiness-index>

Η επεξεργασία των πορισμάτων της πλέον πρόσφατης Έκθεσης εφαρμογής του Δείκτη Ευτυχίας των Ναυτικών για το πρώτο τρίμηνο του 2025<sup>135</sup> αναδεικνύει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση σε συγκεκριμένα πεδία.

133. Πρόκειται για έναν μη κερδοσκοπικό οργανισμό με έδρα στο Λονδίνο και παραρτήματα σε 200 λιμάνια σε 50 χώρες που παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης και κατάρτισης σε ναυτικούς και τις οικογένειές τους. Βλ. <https://www.missiontoseafarers.org/about>.

134. Βλ. ενδεικτικά The Mission to Seafarers, *Beyond the 2%, Women Seafarers and their Lives at Sea - Reflecting on Our Call to Care*, 2022.

135. Βλ. The Mission to Seafarers, *Seafarers Happiness Index Quarter 1*, 2025.

### Τα κύρια γενικά πορίσματα της Έκθεσης

Αντλώντας πολύτιμα διδάγματα από τις πραγματικές εμπειρίες των ναυτικών σε δέκα βασικούς τομείς της ζωής επί του πλοίου, ο *Δείκτης Ευτυχίας των Ναυτικών* μετατρέπει τα δεδομένα και τις κοινές εμπειρίες σε προσωπικές αφηγήσεις και ιδέες των ναυτικών. Οι απαντήσεις των ναυτικών αποτυπώνουν τις αντικειμενικές συνθήκες εργασίας κατά την διάρκεια των ταξιδιών, επιτρέποντας μια βαθύτερη ανάλυση κρίσιμων ζητημάτων (όπως ενδεικτικά η κόπωση, η απομόνωση, η έλλειψη άδειας).

Είναι ευχάριστο να σημειωθεί ότι το 1ο τρίμηνο του 2025 παρατηρείται μία παγίωση της πώσης του συνολικού ποσοστού ευτυχίας των ναυτικών (βαθμολογία ευτυχίας 6,98/10 σε σχέση με το 6,91/10 του 4ο τριμήνου του 2024. Ενώ υπάρχουν σαφείς ενδείξεις προόδου σε ορισμένους τομείς, η ευρύτερη εικόνα εξακολουθεί να προκαλεί ανησυχίες. Ζητήματα όπως η εμφάνιση διαταραχών ψυχικής υγείας, η υπερεργασία και οι αποσπασματικές άδειες παραμονής στην ξηρά συνεχίζουν να επιβαρύνουν σε μεγάλο βαθμό το ηθικό των ναυτικών.

*Πηγή:* The Mission to Seafarers, 2025, σ. 2

### Τα πορίσματα της Έκθεσης για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση

Η συντριπτική ανδρική κυριαρχία (83,45%) στην παγκόσμια έρευνα πεδίου για τον *Δείκτη Ευτυχίας των Ναυτικών* αντικατοπτρίζει την διαχρονική ανισορροπία μεταξύ των φύλων στη ναυτική αγορά εργασίας. Η εκπροσώπηση των γυναικών (14,08%) παρουσιάζει πρόοδο, αλλά υπογραμμίζει τη σημαντική απόσταση που πρέπει ακόμη να διανυθεί προς την ισότητα των φύλων. Παράλληλα, η αύξηση της κατηγορίας «δεν προτιμώ να δώσω πληροφορίες για το φύλο μου» (2,47%) χρήζει προσοχής ως δυνητικός δείκτης νέων προκλήσεων διαχείρισης της διαφορετικότητας.

*Πηγή:* The Mission to Seafarers, 2025, σ. 30

## 4.2. Οι έρευνες της εταιρείας “Danica Crewing Specialists”

Η εταιρεία ανθρώπινου δυναμικού “Danica Crewing Specialists”<sup>136</sup> έχει αποτυπώσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας στο πλαίσιο των *Ετήσιων Ερευνών για τους Ναυτικούς* (the Seafarers’ Surveys) που εκπονούνται από το 2019 και των *Ετήσιων Ερευνών για τους Διαχειριστές Πληρωμάτων* (the Crew Managers’ Surveys) που εκπονούνται από το 2023.

### A. Οι Ετήσιες Έρευνες για τους Ναυτικούς

#### Το προφίλ των Ετήσιων Ερευνών για τους Ναυτικούς

Οι Ετήσιες Έρευνες απευθύνονται σε όλους τους εγγεγραμμένους ναυτικούς στη βάση δεδομένων της Danica (<https://danica-crewing.com/policy>), επιδιώκοντας να καταγράψουν τις απόψεις και τις παραστάσεις τους σε βασικά πεδία της ναυτικής αγοράς εργασίας:

- διάρκεια απασχόλησης στο πλοίο
- αμοιβές
- συμπληρωματικές παροχές
- πρόσβαση στο διαδίκτυο
- επαγγελματική εξέλιξη
- επιμόρφωση στην ξηρά
- διατροφή και συνθήκες υγιεινής στο πλοίο
- διαδικασίες επαναπατριsmού
- διακρίσεις και παρενοχλήσεις
- κατάσταση υγείας
- ψυχολογική υποστήριξη
- κοινωνικές επαφές και δίκτυα
- ευχαρίστηση από το ναυτικό επάγγελμα
- παραμονή στο ναυτικό επάγγελμα
- συνταξιοδότηση
- αλλαγή εργοδότη.

(α) Τα αποτελέσματα της πλέον πρόσφατης πέμπτης Έρευνας για τους Ναυτικούς (the Seafarers’ Survey 2024) δημοσιεύθηκαν το Νοέμβριο του 2024<sup>137</sup>, αποτυπώνοντας κρίσιμα πορίσματα για τη ναυτική απασχόληση σε παγκόσμιο επίπεδο.

136. Πρόκειται για μία εταιρεία παροχής και διαχείρισης πληρωμάτων με έδρα το Αμβούργο. Βλ. <https://danica-crewing.com/about>.

137. Βλ. Danica, *Danica Seafarers’ Survey 2024*, 2024.

### **Το προφίλ της Ετήσιας Έρευνας για τους Ναυτικούς του 2024**

Η Έρευνα του 2024 διεξήχθη την περίοδο Μάιος - Οκτώβριος 2024 μέσω ενός δομημένου διαδικτυακού ερωτηματολογίου 54 ερωτήσεων και απευθύνθηκε στους 69.333 εγγεγραμμένους ναυτικούς στη βάση δεδομένων της *Danica* με ποσοστό συμμετοχής 7,2%. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων προερχόταν από την Ουκρανία (41%), τις Φιλιππίνες (24%) και την Ινδία (18%) και απασχολούνταν κυρίως ως ανώτεροι αξιωματικοί (19%) και ανώτεροι μηχανικοί (13%).

Το 47% των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν ηλικίας 31 έως 45 ετών, το 16% ήταν ηλικίας 18 έως 30 ετών και το 32% άνω των 46 ετών.

4.868 ναυτικοί ολοκλήρωσαν την έρευνα, εκ των οποίων 98,2% άνδρες και 1,8% γυναίκες. Ως εκ τούτου, το ποσοστό των γυναικών είναι σύμφωνο με τον μέσο όρο του κλάδου σε παγκόσμιο επίπεδο.

*Πηγή: Danica Seafarers' Survey 2024*

(β) Η επεξεργασία των πορισμάτων της Έρευνας του 2024 αναδεικνύει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση σε συγκεκριμένα πεδία:

- αύξηση των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και ρατσιστικής συμπεριφοράς κατά την διάρκεια του ταξιδιού<sup>138</sup>
- έλλειψη προγραμμάτων επιμόρφωσης και κατάρτισης σε θέματα διαφορετικότητας και ένταξης
- περιορισμένη παροχή υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης.

## **Β. Οι Ετήσιες Έρευνες για τους Διαχειριστές Πληρωμάτων**

### **Το προφίλ των Ετήσιων Ερευνών για τους Διαχειριστές Πληρωμάτων**

Οι Ετήσιες Έρευνες απευθύνονται σε επιλεγμένους εκπροσώπους πλοιοκτήτριων εταιρειών και εταιρειών διαχείρισης πλοίων (managers of ship owning companies and ship management companies), επιδιώκοντας να καταγράψουν τις απόψεις και τις παραστάσεις τους σε βασικά πεδία της ναυτικής αγοράς εργασίας:

- προφίλ απασχολούμενων ναυτικών
- διαδικασίες πρόσληψης
- αμοιβές
- παραμονή στον ίδιο εργοδότη.

<sup>138</sup>. Ένας στους οκτώ συμμετέχοντες δήλωσε ότι είχε υποστεί παρόμοιες συμπεριφορές.

(α) Τα αποτελέσματα της πλέον πρόσφατης δεύτερης Έρευνας για τους Διαχειριστές Πληρωμάτων (*the Crew Managers' Survey 2024*) δημοσιεύθηκαν το Νοέμβριο του 2024<sup>139</sup>, αποτυπώνοντας κρίσιμα πορίσματα για τη ναυτική απασχόληση σε παγκόσμιο επίπεδο.

**Το προφίλ της Ετήσιας Έρευνας για τους  
Διαχειριστές Πληρωμάτων του 2024**

Η Έρευνα του 2024 διεξήχθη την περίοδο Μάιος - Οκτώβριος 2024 μέσω ενός δομημένου διαδικτυακού ερωτηματολογίου και απευθύνθηκε σε επιλεγμένους εκπροσώπους πλοιοκτήτριων εταιρειών και εταιρειών διαχείρισης πλοίων. Συμμετείχαν 58 στελέχη με την πλειοψηφία να προέρχεται από την Ελλάδα, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, τη Γερμανία και τη Δανία. Το 83% των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν στελέχη που απασχολούνταν άνω των έξι ετών σε τμήμα πρόσληψης προσωπικού.

*Πηγή:* Danica Crew Managers' Survey 2024

(β) Η επεξεργασία των πορισμάτων της Έρευνας του 2024 δεν εντόπισε κάποια κρίσιμη πρόκληση για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση λόγω της έλλειψης σχετικών πεδίων από τους σχεδιαστές του ερωτηματολογίου.

139. Βλ. Danica, *Danica Crew Managers' Survey 2024*, 2024.

### 4.3. Οι έρευνες της εταιρείας “Diversity Study Group”

Η εταιρεία ανθρωπίνου δυναμικού “Diversity Study Group Ltd”<sup>140</sup> έχει αποτυπώσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο των *Ετήσιων Ερευνών για τη Διαφορετικότητα στη Ναυτιλία* (Annual Diversity, Equity and Inclusion in Maritime Reviews) που εκπονούνται από το 2020 ως εργαλείο της *Πρωτοβουλίας Συλλογής και Συγκριτικής Ανάλυσης Δεδομένων για τη Διαφορετικότητα στη Ναυτιλία* (the Seafarer DEIB Data Gathering and Benchmarking Initiative)<sup>141</sup>.

#### **Το προφίλ των Ετήσιων Ερευνών για τη Διαφορετικότητα στη Ναυτιλία**

Οι Ετήσιες Έρευνες απευθύνονται σε επιλεγμένα στελέχη του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών (υποστηρικτικά επαγγέλματα, εργαζόμενοι σε λιμάνια, ναυτικοί), επιδιώκοντας να καταγράψουν τις απόψεις και τις παραστάσεις τους για την προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας. Τα σχετικά ερωτηματολόγια συμπληρώνονται σε ετήσια βάση (Ιανουάριος - Σεπτέμβριος) ανώνυμα από υπαλλήλους εταιρειών που συνεργάζονται με τη “Diversity Study Group Ltd”.

Η επεξεργασία των πορισμάτων της πλέον πρόσφατης πέμπτης Έκθεσης για το 2024<sup>142</sup> τεκμηριώνει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση που αναδείχθηκαν μέσω δύο ερευνών πεδίου<sup>143</sup>:

- η πρώτη έρευνα αφορούσε συγκεκριμένα στελέχη (υποστηρικτικά επαγγέλματα και εργαζόμενοι σε λιμάνια) του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών που εργάζονται στην ξηρά (shore-based survey)
- η δεύτερη έρευνα αφορούσε αποκλειστικά ναυτικούς που εργάζονται σε πλοίο (seafarers survey).

140. Πρόκειται για μία εταιρεία με έδρα στο Λονδίνο που παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες για την προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης (DEI) στο χώρο εργασίας του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών. Βλ. <https://diversitystudygroup.com/>.

141. Βλ. <https://diversitystudygroup.com/benchmarking/seafarer-deib-benchmarking/>.

142. Βλ. Diversity Study Group, *Annual DEI in Maritime Review 2024*, 2024.

143. Οι δύο έρευνες εκπονήθηκαν για πρώτη φορά παράλληλα εντός του 2024.



## Α. Η Έρευνα για τους απασχολούμενους στην ξηρά

### Το προφίλ της Έρευνας

Περισσότεροι από 3.000 άνθρωποι (εκ των οποίων 56,7% άνδρες και 40,3% γυναίκες)<sup>144</sup> συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο για τους απασχολούμενους στην ξηρά, σημειώνοντας αύξηση άνω του 20% σε σχέση με την αντίστοιχη έρευνα για το 2023. Παρείχαν πολύτιμα στοιχεία για τα χαρακτηριστικά, τους ρόλους και τις αρμοδιότητες τους, καθώς και για τις παραστάσεις τους από τον χώρο εργασίας τους. Περίπου 1.000 συμμετέχοντες πρόσθεσαν σχόλια ελεύθερου κειμένου σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους οι φορείς τους θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Ένταξης.

Το 32,2% των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν ηλικίας 35 έως 44 ετών, το 28,4% ήταν ηλικίας 18 έως 34 ετών και το 39% άνω των 45 ετών.

*Πηγή:* Diversity Study Group, 2024

Η επεξεργασία των πορισμάτων της Έρευνας αναδεικνύει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών.

144. Επισημαίνεται η μείωση του ποσοστού των συμμετεχόντων που αυτοπροσδιορίστηκαν ως «lesbian or gay» (3,9%) σε σχέση με το 5,1% για το 2023 και το 4% για το 2022.

### Προκλήσεις για τη γυναικεία απασχόληση

Η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει από καιρό προχωρήσει στην εξέταση των διαστάσεων του φύλου ως κρίσιμο παράγοντα για την προώθηση της Διαφορετικότητας, της Ισότητας και της Ένταξης. Υπό το πρίσμα αυτό, τα αποτελέσματα της Έρευνας του 2024 είναι ενθαρρυντικά, καθώς φαίνεται ότι μειώνεται το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με τα ζητήματα του ανήκειν και της ένταξης. Ωστόσο, η εκπροσώπηση των γυναικών σε διαφορετικά επίπεδα αρχαιότητας υποδηλώνει ότι ο ρυθμός αλλαγής ως προς τις προαγωγές και τους ηγετικούς ρόλους έχει σταματήσει. Καθώς το συνολικό μέγεθος του δείγματος έχει αυξηθεί, μπορούμε να είμαστε πλέον πιο σίγουροι για τα στατιστικά δεδομένα.

Ενώ η κατανομή 50/50 μεταξύ ανδρών και γυναικών στα κατώτερα επίπεδα θέσεων είναι ενθαρρυντική, οι αλλαγές σε άλλα επίπεδα είναι λιγότερο ικανοποιητικές. Το 2022, για παράδειγμα, παρατηρήθηκε μία σημαντική αύξηση του ποσοστού των γυναικών επικεφαλής τμημάτων και των διευθυντών (φαινόμενο που αποτυπώθηκε με τον τίτλο «αίθουσα αναμονής ηγεσίας» – “leadership waiting room”. Όμως, το ποσοστό αυτό μειώθηκε το 2024.

Από την άλλη πλευρά, ενώ το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις υπερβαίνει το όριο του 30%, το ποσοστό των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους ομάδας και σε μεσαίες θέσεις αρχίζει να μειώνεται.

Πηγή: Diversity Study Group, 2024

## Β. Η Έρευνα για τους ναυτικούς

### Το προφίλ της Έρευνας

Περισσότεροι από 5.000 ναυτικοί συμμετείχαν στην έρευνα, ενώ 3.300 πρόσθεσαν σχόλια ελεύθερου κειμένου για τις απόψεις τους σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Ένταξης. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν μέλη πληρωμάτων (27,2%), ανώτεροι αξιωματικοί (20,2%) και μηχανικοί (20,2%).

Από τις κύριες εθνικότητες, οι τρεις πρώτες είναι οι Ινδοί (31,5%), οι Μαλαισιανοί (31,2%) και οι Φιλιππινέζοι (20,2%).

Το 35% των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν ηλικίας 35 έως 44 ετών, το 34,4% ήταν ηλικίας 25 έως 34 ετών και το 30% άνω των 45 ετών.

Πηγή: Diversity Study Group, 2024

Η ανάλυση των πορισμάτων της Έρευνας του 2024 αναδεικνύει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση.

α) Καθώς οι γυναίκες ναυτικοί εξακολουθούν να αποτελούν μια μικρή μειοψηφία στη ναυτική αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αποτυπωθεί αντικειμενικά η θέση τους μέσω ερευνών πεδίου με μικρό δείγμα. Όμως, συγκεκριμένες προκλήσεις μπορεί να αναδειχθούν με σχετική συνέπεια.

β) Το πλέον ανησυχητικό πεδίο αντιστοιχεί στις συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης από άνδρες ναυτικούς. Το 25% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση<sup>145</sup> σε σχέση με το 1,1% των ανδρών που υπέστησαν κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης.

γ) Ένα άλλο ανησυχητικό πεδίο αντιστοιχεί στις συμπεριφορές ψυχολογικής παρενόχλησης από άνδρες ναυτικούς. Το 50% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι έχουν βιώσει κάποιο είδος ψυχολογικής παρενόχλησης.

Όμως, η έρευνα κατέγραψε και κάποιες ενθαρρυντικές τάσεις, καθώς:

- το 86% των γυναικών δήλωσαν ότι είναι περήφανες που εργάζονται για την εταιρεία τους

145. Επισημαίνεται ότι το 38% της συγκεκριμένης κατηγορίας ανέφεραν σοβαρά περιστατικά παρενόχλησης περισσότερες από δύο φορές.

- το 93% των γυναικών δήλωσαν ότι έχουν καλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

#### 4.4. Οι έρευνες του οργανισμού “ISWAN”

Το *Διεθνές Δίκτυο Ενημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών*<sup>146</sup> έχει αποτυπώσει ένα πλέγμα κρίσιμων προκλήσεων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στο πλαίσιο της λειτουργίας των *τηλεφωνικών γραμμών βοήθειας για Ναυτικούς “SeafarerHelp”*<sup>147</sup> και *μέλη θαλαμηγών “Yacht Crew Help”*<sup>148</sup>.

(α) Η ανάλυση των αιτήσεων στη γραμμή “SeafarerHelp” για τα έτη 2023-2024 αναδεικνύει μία σημαντική αύξηση των περιστατικών άνισης μεταχείρισης, παρενόχλησης και βίας σε βάρος γυναικών ναυτικών (αύξηση τουλάχιστον 45% σε σχέση με το 2022)<sup>149</sup>.

(β) Η ανάλυση των αιτήσεων στη γραμμή “Yacht Crew Help” για το 2023 αναδεικνύει μία πολύ σημαντική αύξηση των περιστατικών άνισης μεταχείρισης, παρενόχλησης και βίας σε βάρος γυναικών ναυτικών (αύξηση τουλάχιστον 125% σε σχέση με το 2022)<sup>150</sup>.

#### 5. Βιβλιογραφικά πορίσματα για τις προκλήσεις συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα

Η ανάλυση της διεθνούς βιβλιογραφίας στο πεδίο της ναυτικής αγοράς εργασίας δεν εντοπίζει ένα μεγάλο πλήθος ακαδημαϊκών συμβολών για τις συνθήκες απασχόλησης των γυναικών ναυτικών και το καθεστώς της εργασίας τους κατά την διάρκεια ταξιδιών. Όμως, όλες οι διαθέσιμες δημοσιευμένες μελέτες για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση αναδεικνύουν ένα πλέγμα σημαντικών διαχρονικών προκλήσεων για την ένταξη και παραμονή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα<sup>151</sup>, οι οποίες επηρεάζουν αντικειμενικά τις επιλογές ενασχό-

146. Το *Διεθνές Δίκτυο Ενημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών* (International Seafarers Welfare and Assistance Network, ISWAN) είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα στο Λονδίνο που παρέχει δωρεάν υπηρεσίες άμεσης βοήθειας, επιμόρφωσης και προστασίας των ναυτικών. Λειτουργεί ως φορέας ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων του ναυτιλιακού τομέα, χρησιμοποιώντας δεδομένα από τις πρωτοβουλίες του στο πεδίο. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/about-us/>.

147. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/seafarerhelp/>.

148. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/yachtcrewhelp/>.

149. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/resources/publications/iswan-insights-spotlight-on-seafarerhelp-q1-2-2024/>.

150. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/news/growing-number-of-seafarers-reporting-abuse-bullying-harassment-and-discrimination/>.

151. Είναι αξιοσημείωτο ότι πολύ λίγες έρευνες έχουν διεξαχθεί στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης για τις γυναίκες ναυτικούς. Βλ. σχετικά M. Kitada, “Women Seafarers - An Analysis of Barriers to their Employment”, σελ. 65-76, σε V. Gekara and H. Sampson (eds.), *The World of the Seafarer*, 2021.

λησης με τη ναυτιλία, επιδρούν στις συνθήκες εργασίας τους και εμποδίζουν την επαγγελματική εξέλιξη τους<sup>152</sup>. Οι προκλήσεις αυτές εντοπίζονται σε τρία επίπεδα:

- ❑ επιλογή του ναυτικού επαγγέλματος
- ❑ απασχόληση στο ναυτικό κλάδο
- ❑ επαγγελματική εξέλιξη στο ναυτικό κλάδο.

1. Σε σχέση με το πρώτο επίπεδο, η επισκόπηση της σχετικής διεθνούς βιβλιογραφίας οριοθετεί συγκεκριμένες προκλήσεις.

α) Η πρώτη πρόκληση είναι η έλλειψη ενημέρωσης των νέων γυναικών για τις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχολήσεώς τους στο ναυτιλιακό κλάδο, η οποία τις εμποδίζει να τον προσεγγίσουν ως ρεαλιστική επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας με υψηλές αποδοχές σε σχέση ιδίως με άλλους κλάδους υψηλής ζήτησης από γυναίκες (π.χ. υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας, υπηρεσίες εκπαίδευσης, χρηματοοικονομικές υπηρεσίες κλπ.).

β) Η δεύτερη πρόκληση είναι η υιοθέτηση προκαταλήψεων και στερεοτύπων από τις νέες γυναίκες για το προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος, το οποίο συχνά προσεγγίζεται ως ανδροκρατούμενο επάγγελμα<sup>153</sup> με αυξημένες πιθανότητες σωματικής και ψυχολογικής καταπόνησης.

γ) Η τρίτη πρόκληση είναι η περιορισμένη ενημέρωση των νέων γυναικών για τις πραγματικές συνθήκες εργασίας σε πλοία, ιδίως για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και τις δυνατότητες χρήσης πολύ προηγμένων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας.

2. Σε σχέση με το δεύτερο επίπεδο, η επισκόπηση της σχετικής διεθνούς βιβλιογραφίας οριοθετεί περισσότερο σύνθετες προκλήσεις.

α) Η πρώτη πρόκληση είναι η περιορισμένη ευαισθητοποίηση των ανδρών γυναικών ως προς θέματα φύλου (gender sensitization).

β) Η δεύτερη πρόκληση είναι η αναπαραγωγή έμφυλων διακρίσεων κατά την

152. Βλ. ενδεικτικά P. Belcher, H. Sampson, M. Thomas, J. Veiga and M. Zhao, *Women Seafarers - Global Employment Policies and Practices*, 2003, N. Ellis and H. Sampson, *The Global Labour Market for Seafarers - Working Aboard Merchant Cargo Ships*, 2008, C. Dragomir and F. Surugiu, "Seafarer Women - Perception of the Seafaring Career", *Advances in Fiscal, Political and Law Science*, 2013, M. Kitada, E. Williams and L. Loloma Froholdt (eds.), *Maritime Women - Global Leadership*, 2015, P. Chaumette (ed.), *Seafarers - An International Labour Market in Perspective*, 2016, D. Selvin, *Gender Diversity - Towards Building and Maintaining a Diverse Shipboard Team*, 2017, World Maritime University, *Empowering Women in the Maritime Community*, 2019, F. Arnesen and T. Bekkedal, *Fair wage and working conditions within the European Maritime Space*, 2019, L. Carballo Pineiro and M. Kitada, "Sexual harassment and women seafarers - The role of laws and policies to ensure occupational safety & health", *Marine Policy*, 2020, 117, S. Abraham, "Challenges and Experiences in Maritime Sector - A Comprehensive Literature Survey with emphasis on Women Seafarers", *SSRN Electronic Journal*, 2024 και L. Grimett, "The Status of Women within the Maritime Sector", *American Journal of Industrial and Business Management*", 2024.

153. Ο περιορισμένος αριθμός γυναικών ναυτικών αναπαράγει φαινόμενα έλλειψης θετικών ρόλων (lack of role models) στις νέες γενιές.

διάρκεια της εισόδου των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, ιδίως ως προς την τοποθέτηση τους σε θέσεις με ισχυρές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

γ) Η τρίτη πρόκληση είναι η αναπαραγωγή έμφυλων διακρίσεων ως προς βασικούς όρους εργασιακών σχέσεων (αμοιβή, άδειες, πρόσθετες εργοδοτικές παροχές) κατά την διάρκεια της άσκησης του ναυτικού επαγγέλματος.

δ) Η τέταρτη - και ενδεχομένως πιο σημαντική - πρόκληση είναι η πολύ ανησυχητική εμφάνιση περιστατικών παρενόχλησης και άσκησης σωματικής και ψυχολογικής βίας σε βάρος γυναικών ναυτικών ιδίως κατά την διάρκεια πολύμηνων ταξιδιών. Επισημαίνεται ότι οι αξίες και κανόνες του ανδρικού φύλου είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στην επαγγελματική κοινότητα της ναυτιλίας. Παράλληλα, λόγω της παγκοσμιοποίησης της ναυτικής αγοράς εργασίας, πολλά ποντοπόρα πλοία απασχολούν πολυεθνικά πληρώματα με διαφορετικά πρότυπα και παραστάσεις για το γυναικείο φύλο.

ε) Η πέμπτη πρόκληση είναι η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων και το πλαίσιο των συνθηκών εργασίας κατά την διάρκεια των ταξιδιών (π.χ. ελλείψεις αυτόνομων χώρων για γυναίκες εντός του πλοίου).

στ) Η έκτη πρόκληση είναι η περιορισμένη εισοδηματική κάλυψη των γυναικών ναυτικών σε περίπτωση επέλευσης συγκεκριμένων κινδύνων (μητρότητα, ανατροφή τέκνων) που εμποδίζουν τη δυνατότητα απασχόλησής τους στο πλοίο.

3. Σε σχέση με το τρίτο επίπεδο, η επισκόπηση της σχετικής διεθνούς βιβλιογραφίας οριοθετεί συγκεκριμένες προκλήσεις.

α) Η πρώτη πρόκληση είναι οι χαμηλές προσδοκίες επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών ναυτικών σε σχέση με τις υψηλές προσδοκίες των ανδρών ναυτικών.

β) Η δεύτερη πρόκληση είναι η αναπαραγωγή έμφυλων διακρίσεων ως προς βασικούς όρους εργασιακών σχέσεων σε βάρος ιδίως των γυναικών ναυτικών μέσης ηλικίας κατά την διάρκεια της άσκησης του ναυτικού επαγγέλματος.

γ) Η τρίτη - και ενδεχομένων πιο σημαντική - πρόκληση είναι η αδυναμία συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών ναυτικών σε σχέση με τους άνδρες ναυτικούς. Η απαιτητική φύση της ναυτικής απασχόλησης αποτελεί συχνά εμπόδιο για την διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών ναυτικών, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις ταξιδιών για μεγάλες περιόδους. Οι γυναίκες, ιδίως εκείνες που έχουν δημιουργήσει οικογένειες με παιδιά, δυσκολεύονται να συνδυάσουν τον επαγγελματικό με τον προσωπικό βίο τους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε στασιμότητα της σταδιοδρομίας τους ή ακόμα και σε ξαφνική έξοδο από το ναυτιλιακό κλάδο χωρίς προοπτικές επανένταξης.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

#### 1. Ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης, στην καταπολέμηση των διακρίσεων, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην ενίσχυση του επιπέδου κοινωνικής προστασίας των γυναικών ναυτικών μέσω της υιοθέτησης θεσμικών, επιχειρησιακών και υποστηρικτικών πρωτοβουλιών:

α) Οι θεσμικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν τη θέσπιση δεσμευτικών κανόνων που εφαρμόζονται από τα Συμβαλλόμενα Κράτη μέσω της επικύρωσης των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (ΔΣΕ)<sup>154</sup>. Οι Συμβάσεις υιοθετούνται από την Ετήσια Διάσκεψη της ΔΟΕ και περιέχουν συγκεκριμένα κριτήρια και αρχές. Κάθε Κράτος ελέγχει εάν η εσωτερική του νομοθεσία στον αντίστοιχο τομέα προσαρμόζεται στα κριτήρια αυτά και εντάσσει την αντίστοιχη Σύμβαση στην εθνική έννομη τάξη του (συνήθως με επικύρωση της από τα αρμόδια όργανα ή ακόμα και με προσχώρηση)<sup>155</sup>.

β) Οι επιχειρησιακές δραστηριότητες περιλαμβάνουν τη θέσπιση μη δεσμευτικών κανόνων για τα Συμβαλλόμενα Κράτη με τη μορφή Συστάσεων (Recommendations), Ψηφισμάτων (Resolutions), Διακηρύξεων (Declarations) και Δηλώσεων (Statements), οι οποίες είτε προετοιμάζουν την υιοθέτηση νέας Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας είτε υποστηρίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή ισχύουσας Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας<sup>156</sup>.

γ) Οι υποστηρικτικές δραστηριότητες αφορούν την υλοποίηση Προγραμμάτων Τεχνικής Υποστήριξης, Ερευνητικών Πρωτοκόλλων και Επικοινωνιακών Σχεδίων Δράσης για συγκεκριμένα ζητήματα.

154. Όλες οι ισχύουσες ΔΣΕ είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/?p=1000:12000](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=1000:12000).

155. Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (International Labour Conventions) είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα διεθνούς μηχανισμού που αναπτύσσει πλήρη κανονιστική ισχύ μετά την ένταξή του στην εσωτερική έννομη τάξη. Οι κανόνες που περιέχουν θεωρούνται συνήθως άμεσης εφαρμογής. Σε μια τέτοια περίπτωση δεσμεύουν τα Συμβαλλόμενα Κράτη που τους υιοθετούν και μπορούν να επικληθούν από τους ενδιαφερόμενους ιδιώτες ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

156. Οι Συστάσεις, τα Ψηφίσματα, οι Διακηρύξεις και οι Δηλώσεις διαφέρουν ως προς τη νομική τους φύση από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, καθώς δεν επικυρώνονται από τα Συμβαλλόμενα Κράτη και δεν έχουν κανονιστική ισχύ, ώστε να δημιουργούν υποχρεώσεις ή να θεμελιώνουν δικαιώματα στους ενδιαφερόμενους ιδιώτες. Αποτελούν μηχανισμούς κοινωνικοπολιτικής αναγνώρισης συγκεκριμένων προτεραιοτήτων σε διεθνές επίπεδο, οι οποίες για διάφορους λόγους δεν μπορούν να τυποποιηθούν κανονιστικά μέσω των Συμβάσεων.

### **1.1. Θεσμικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης**

Οι θεσμικές πρωτοβουλίες της ΔΟΕ για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης αφορούν διαφορετικά πεδία παρέμβασης:

- την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στους χώρους εργασίας (με πεδίο εφαρμογής και στη ναυτική αγορά εργασίας)
- την εφαρμογή ελάχιστων ορίων για την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων (με πεδίο εφαρμογής και στον ευρύτερο κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών)
- την εφαρμογή ελάχιστων ορίων για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία των ναυτικών (με αποκλειστικό πεδίο εφαρμογής στη ναυτική αγορά εργασίας).

(α) Στην πρώτη κατηγορία υπάγονται:

i. η ΔΣΕ 100 του 1951 για την Ίση Αμοιβή<sup>157</sup>

ii. η ΔΣΕ 101 του 1958 για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων<sup>158</sup>

iii. η ΔΣΕ 156 του 1981 για την Προστασία των Εργαζομένων με Οικογενειακές Υποχρεώσεις<sup>159</sup>

iv. η ΔΣΕ 190 του 2019 για την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στους Χώρους Εργασίας<sup>160</sup>.

---

157. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245).

158. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO).

159. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156).

160. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO).

**Υπόδειγμα θεσμικής καλής πρακτικής για την παραμονή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα - Η ΔΣΕ 190 του 2019 για την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στους Χώρους Εργασίας**

**Οι κρίσιμοι όροι (άρθρο 1)**

α) Ο όρος «βία και παρενόχληση» στον χώρο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά απαράδεκτων συμπεριφορών και πρακτικών, ή απειλών αυτών, είτε πρόκειται για μεμονωμένο περιστατικό είτε για επαναλαμβανόμενο, που αποσκοπούν, έχουν ως αποτέλεσμα ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, και περιλαμβάνουν την έμφυλη βία και παρενόχληση.

β) Ο όρος «βία και παρενόχληση με βάση το φύλο» σημαίνει βία και παρενόχληση που στρέφεται κατά προσώπων λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου, και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

**Οι ομάδες στόχου της Σύμβασης (άρθρο 2)**

1. Η Σύμβαση προστατεύει τους εργαζομένους και άλλους απασχολούμενους, συμπεριλαμβανομένων των μισθωτών όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική, καθώς και των προσώπων που εργάζονται ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς τους, των προσώπων σε καθεστώς κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευομένων, των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση έχει τερματισθεί, των εθελοντών, των ατόμων που αναζητούν εργασία, καθώς και των ατόμων που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις ευθύνες ενός εργοδότη.

2. Η Σύμβαση εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς, ιδιωτικούς ή δημόσιους, τόσο της τυπικής όσο και της άτυπης οικονομίας, είτε σε αστικές είτε σε αγροτικές περιοχές.

**Το πεδίο εφαρμογής (άρθρο 3)**

Η Σύμβαση εφαρμόζεται σε όλες τις συμπεριφορές βίας και παρενόχληση στους χώρους της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συνδέονται ή προκύπτουν από την εργασία:

- ☐ στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρο εργασίας
- ☐ σε χώρους όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα ανάπαυσης ή γεύμα, ή χρησιμοποιεί εγκαταστάσεις υγιεινής, πλυσίματος και αποδυτηρίων
- ☐ κατά τη διάρκεια ταξιδιών που σχετίζονται με την εργασία, την πρακτική άσκηση, την εκπαίδευση και την επιμόρφωση
- ☐ μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αξιοποιούν τις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών
- ☐ σε καταλύματα που παρέχονται από τον εργοδότη
- ☐ κατά τη μετακίνηση από και προς την εργασία.

(β) Στην δεύτερη κατηγορία υπάγονται:

- i. η ΔΣΕ 102 του 1952 για τα Ελάχιστα Όρια Κοινωνικής Ασφάλειας<sup>161</sup>
- ii. η ΔΣΕ 118 του 1962 για την Ίση Μεταχείριση σε Θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης<sup>162</sup>
- iii. η ΔΣΕ 168 του 1988 για την Προώθηση της Απασχόλησης και την Προστασία κατά της Ανεργίας<sup>163</sup>
- iv. η ΔΣΕ 183 του 2000 για την Προστασία της Μητρότητας<sup>164</sup>.

(γ) Στην τρίτη κατηγορία υπάγονται:

- i. η ΔΣΕ 188 του 2007 για την Εργασία σε Αλιευτικά Σκάφη<sup>165</sup>
- ii. η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (the ILO Maritime Labour Convention) του 2006<sup>166</sup> που τέθηκε σε ισχύ στις 20 Αυγούστου 2013 και αναθεώρησε τις ακόλουθες ΔΣΕ της ΔΟΕ<sup>167</sup>:
  - τη Σύμβαση για τα Ελάχιστα Όρια Ηλικίας (Θάλασσα) του 1920 (No. 7)
  - τη Σύμβαση για Αποζημίωση λόγω Ανεργίας (Ναύαγιο) του 1920 (No. 8)
  - τη Σύμβαση για Εύρεση Εργασίας σε Ναυτικούς του 1920 (No. 9)
  - τη Σύμβαση για την Ιατρική Εξέταση των Νέων (Θάλασσα) του 1921 (No. 16)
  - τη Σύμβαση για τις Συμφωνίες Ναυτολόγησης Ναυτικών του 1926 (No. 22)
  - τη Σύμβαση για την Παλιννόστηση των Ναυτικών του 1926 (No. 23)

161. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO).

162. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312263:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263:NO).

163. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312313:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312313:NO).

164. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO).

165. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312333:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312333:NO).

166. Βλ. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO:91:P91\\_INSTRUMENT\\_ID:312331:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO:91:P91_INSTRUMENT_ID:312331:NO).

167. Βλ. ILO, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/seafarers/lang-en/index.htm>.

- ❑ τη Σύμβαση για τα Πιστοποιητικά Ικανότητας Αξιωματικών του 1936 (No. 53)
- ❑ τη Σύμβαση για Άδεια μετ' Αποδοχών (θάλασσα) του 1936 (No. 54)
- ❑ τη Σύμβαση για τις Υποχρεώσεις Πλοιοκτητών σε περιπτώσεις Ασθένειας ή Τραυματισμού Ναυτικών του 1936 (No. 55)
- ❑ τη Σύμβαση για την Ασφάλιση σε περίπτωση Ασθενείας (θάλασσα) του 1936 (No. 56)
- ❑ τη Σύμβαση για τις Ώρες Εργασίας και τη Στελέχωση (θάλασσα) του 1936 (No. 57)
- ❑ την Αναθεωρημένη Σύμβαση για τα Ελάχιστα Όρια Ηλικίας (Θάλασσα) του 1936 (No. 58)
- ❑ τη Σύμβαση για την Διατροφή και την Τροφοδοσία Πληρωμάτων του 1946 (No. 68)
- ❑ τη Σύμβαση για τα Πιστοποιητικά Ικανότητας Ναυτομαγείρων του 1946 (No. 69)
- ❑ τη Σύμβαση για την Κοινωνική Ασφάλεια των Ναυτικών του 1946 (No. 70)
- ❑ τη Σύμβαση για την Χορήγηση Άδειας μετ' αποδοχών (Ναυτικοί) του 1946 (No. 72)
- ❑ τη Σύμβαση για τις Ιατρικές Εξετάσεις των Ναυτικών του 1946 (No. 73)
- ❑ τη Σύμβαση για τα Πιστοποιητικά Ικανότητας Ναυτικών του 1946 (No. 74)
- ❑ τη Σύμβαση για την Ενδιαίτηση Πληρωμάτων του 1946 (No. 75)
- ❑ τη Σύμβαση για τους Μισθούς, τις Ώρες Εργασίας και τη Στελέχωση (θάλασσα) του 1946 (No. 76)
- ❑ την Αναθεωρημένη Σύμβαση για την Χορήγηση Άδειας μετ' αποδοχών (Ναυτικοί) του 1949 (No. 91)
- ❑ την Αναθεωρημένη Σύμβαση για την Ενδιαίτηση Πληρωμάτων (Αναθεωρημένη) για την Ενδιαίτηση Πληρωμάτων του 1949 (No. 92)
- ❑ την Αναθεωρημένη Σύμβαση για τους Μισθούς, τις Ώρες Εργασίας και τη Στελέχωση (θάλασσα) του 1949 (No. 93)
- ❑ την Αναθεωρημένη Σύμβαση για τους Μισθούς, τις Ώρες Εργασίας και τη Στελέχωση (θάλασσα) του 1958 (No. 109)

- ❑ τη Σύμβαση για την Ενδιαίτηση Πληρωμάτων (Συμπληρωματικές Διατάξεις) του 1970 (No.133)
- ❑ τη Σύμβαση για Πρόληψη Ατυχημάτων (Ναυτικοί) του 1970 (No. 134)
- ❑ τη Σύμβαση για Συνεχή Απασχόληση (Ναυτικοί) του 1976 (No. 145)
- ❑ τη Σύμβαση για Ετήσια Άδεια μετ' αποδοχών των Ναυτικών του 1976 (No. 146)
- ❑ τη Σύμβαση για την Εμπορική Ναυτιλία (Ελάχιστα Πρότυπα) του 1976 (No. 147)
- ❑ το Πρωτόκολλο του 1996 της Σύμβασης για τη Εμπορική Ναυτιλία (Ελάχιστα Πρότυπα) του 1976 (No. 147)
- ❑ τη Σύμβαση για την Ευημερία των Ναυτικών του 1987 (No. 163)
- ❑ τη Σύμβαση για την Προστασία της Υγείας και την Ιατρική Περίθαλψη των Ναυτικών του 1987 (No. 164)
- ❑ την Αναθεωρημένη Σύμβαση για την Κοινωνική Ασφάλεια των Ναυτικών του 1987 (No. 165)
- ❑ την Αναθεωρημένη Σύμβαση περί Παλιννόστησης των Ναυτικών του 1987 (No. 166)
- ❑ τη Σύμβαση περί Επιθεώρησης Εργασίας (Ναυτικοί) του 1996 (No. 178)
- ❑ τη Σύμβαση για τη Ναυτολόγηση και την Εύρεση Εργασίας σε Ναυτικούς του 1996 (No. 179)
- ❑ τη Σύμβαση για τις Ώρες Εργασίας των Ναυτικών και τη Στελέχωση των Πλοίων του 1996 (No. 180).

Η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας αναθεωρεί και ενοποιεί την πλειονότητα των προτύπων της ΔΟΕ για την απασχόληση των ναυτικών, καλύπτοντας σχεδόν όλες τις πτυχές της εργασίας επί του πλοίου, όπως ιδίως:

- ☐ η ελάχιστη ηλικία απασχόλησης
- ☐ οι συμβάσεις εργασίας
- ☐ οι ώρες εργασίας και ανάπαυσης
- ☐ οι μισθοί
- ☐ οι ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών
- ☐ οι διαδικασίες επαναπατριsmού κατά τη λήξη της σύμβασης
- ☐ η ιατρική περίθαλψη επί του σκάφους
- ☐ η λειτοyργία αδειοδοτημένων ιδιωτικών υπηρεσιών πρόσληψης και τοποθέτησης ναυτικών
- ☐ οι συνθήκες φιλοξενίας, διατροφής και τροφoδοσίας επί του πλοίου
- ☐ η προστασία της υγείας και της ασφάλειας
- ☐ η πρόληψη ατυχημάτων
- ☐ οι διαδικασίες υποβολής καταγγελιών των ναυτικών.

## **1.2. Επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης**

Η ΔΟΕ έχει υιοθετήσει ειδικές επιχειρησιακές παρεμβάσεις για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διαφορετικά πεδία (με έμφαση στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στο ναυτικό επάγγελμα):

α) το Ψήφισμα 2 της Γενικής Συνέλευσης της ΔΟΕ της 22<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 2006 για την «*Προώθηση των Ευκαιριών των Γυναικών Ναυτικών*» (Resolution Concerning the Promotion of Opportunities for Women Seafarers)<sup>168</sup> και τα εργαλεία εφαρμογής του<sup>169</sup>

β) η Σύσταση 206 της Γενικής Συνέλευσης της ΔΟΕ της 21<sup>ης</sup> Ιουνίου 2019 για την «*Απόλειψη της Παρενόχλησης και της Βίας στους Χώρους Εργασίας*» (Recommendation concerning the elimination of Violence and Harassment in the world of Work)<sup>170</sup>

168. Βλ. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/sitestu-diocontentelements/wcms\\_con\\_txt\\_ils\\_mar\\_res\\_en.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/sitestu-diocontentelements/wcms_con_txt_ils_mar_res_en.pdf).

169. Βλ. International Labour Organization, *Recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers*, Report for discussion at the Sectoral Meeting on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers, Geneva, 25 February - 1 March 2019, και International Labour Organization, *Conclusions on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers*, 2021.

170. Βλ. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711575.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_711575.pdf).

γ) το Ψήφισμα της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής για την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας της 13<sup>ης</sup> Μαΐου 2022 για την «Καταπολέμηση της Παρενόχλησης και της Βίας στο Ναυτιλιακό Κλάδο» (Resolution on Harassment and Bullying, including Sexual Assault and Sexual Harassment, in the Maritime Sector)<sup>171</sup>

δ) η Δήλωση της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής για την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας της 13<sup>ης</sup> Μαΐου 2022 για το «Ασφαλές Εργασιακό Περιβάλλον των Ναυτικών» (Statement on ensuring a safe working environment on board vessels where seafarers can live without fear of discrimination and physical or mental abuse)<sup>172</sup>.

### 1.3. Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Η ΔΟΕ προωθεί από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 ένα πλέγμα υποστηρικτικών πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, όπως:

α) Έρευνες και Μελέτες για το προφίλ, τις συνθήκες και τις προοπτικές της ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα<sup>173</sup>

β) Στατιστικές αναλύσεις για την συμμετοχή των γυναικών στον ευρύτερο ναυτιλιακό τομέα<sup>174</sup>

γ) Εγχειρίδια και Οδηγούς για την αποτελεσματική εφαρμογή ΔΣΕ άμεσης και έμμεσης επίδρασης στη γυναικεία ναυτική απασχόληση<sup>175</sup>

δ) Στρατηγικές και Σχέδια Δράσης για την προώθηση ΔΣΕ άμεσης και έμμεσης επίδρασης στη γυναικεία ναυτική απασχόληση<sup>176</sup>

171. Βλ. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40normes/documents/genericdocument/wcms\\_845215.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/genericdocument/wcms_845215.pdf).

172. Βλ. International Labour Organization, *Statement of the Officers of the Special Tripartite Committee on ensuring a safe working environment on board vessels where seafarers can live without fear of discrimination and physical or mental abuse*, 2022.

173. Βλ. σχετικά P. Belcher et. al., *Women seafarers - Global employment policies and practices*, 2003, T. Alderton et. al., *The Global Seafarer - Living and working conditions in a globalized industry*, 2004, P. Turnbull, *Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacles and policy options*, ILO Working Paper No. 298, 2013 και ILO-IMO, *Report of the Second Meeting of the Joint ILO-IMO Tripartite Working Group to identify and address seafarers' issues and the human element*, 2024.

174. Βλ. σχετικά S. El Achkar, *Beneath the surface - Analyzing the maritime workforce*, *ILOSTAT Blog*, 25.9.2024.

175. Βλ. ενδεικτικά International Labour Organization, *Maritime Labour Convention 2006 - What it is, what it does, how it works*, 2013 και International Labour Organization, *Violence and harassment in the world of work - A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, 2019.

176. Η πλέον αντιπροσωπευτική πρωτοβουλία αντιστοιχεί στην υιοθέτηση της *Στρατηγικής για την*

ε) Προγράμματα Τεχνικής Βοήθειας για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας<sup>177</sup>.

**Υπόδειγμα υποστηρικτικής καλής πρακτικής για την προσέλκυση νέων γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα - η Προτοβουλία για τις Νέες Γυναίκες Ναυτικούς στη Σρι Λάνκα**

Πριν από δεκαέξι μήνες, η Nayomi Amarasinghe έγινε ναυτικός, αφού συμμετείχε σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που υποστηρίχθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).

*«Η αγάπη μου για τη ναυτιλιακή βιομηχανία είναι εμφανής από το τατουάζ μιας άγκυρας στο μπράτσο μου. Είμαι πολύ χαρούμενη που μπόρεσα να ξεπεράσω τις προκλήσεις του φίλου μου που θα μπορούσαν να με εμποδίσουν να γίνω ναυτικός».*

Μετά την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσής της, η Amarasinghe ήθελε να γίνει δημοσιογράφος. Κάποια στιγμή, όμως, ενημερώθηκε για τις δυνατότητες της ναυτικής εκπαίδευσης.

Στην αρχή οι γονείς της δεν ήθελαν η κόρη τους να γίνει ναυτικός. «Τα δύο αδέλφια μου υπηρετούν στο πολεμικό ναυτικό της Σρι Λάνκα. Προσπάθησα αρκετά να πάρω την ευλογία των γονιών μου για να μπω στη ναυτική ακαδημία», δήλωσε η Nayomi. «Είναι δύσκολο να εργασθείς σε αυτόν τον κλάδο, ειδικά εάν είσαι γυναίκα».

Η επιθυμία της Nayomi υποστηρίχθηκε από το Πρόγραμμα *Skilling Sri Lankan Migrant Workers Affected by COVID-19 for Employment, Decent Jobs, and Entrepreneurship* της ΔΟΕ που υλοποιήθηκε σε συνεργασία με την Εθνική Ένωση Ναυτικών της Σρι Λάνκα και τη Ναυτική Ακαδημία Mahapola, εξασφαλίζοντας την πρόσβαση 21 νέων ανδρών και γυναικών στη ναυτική εκπαίδευση.

προώθηση της ΔΣΕ 190 του 2019 για την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στους Χώρους Εργασίας, η οποία εγκαινιάστηκε το 2021 και έχει μεταξύ άλλων υποστηρίξει την εκπόνηση της πρώτης έρευνας σε παγκόσμιο επίπεδο για τις απόψεις εργαζομένων που έχουν υποστεί συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης από εργοδότες και συναδέλφους τους. Βλ. σχετικά International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation and Gallup, *Experiences of Violence and Harassment at Work - A Global First Survey*, 2022.

177. Οι πλέον αντιπροσωπευτικές πρόσφατες δράσεις είναι:

α) η Προτοβουλία για τις Γυναίκες Ναυτικούς στις Φιλιππίνες στο πλαίσιο του Προγράμματος 'The Trade for Decent Work Project' (<https://tradefordecentwork.ilo.org/country/philippines/>)

β) η Προτοβουλία για την Προσέλκυση Νέων Γυναικών στη Σρι Λάνκα στο πλαίσιο του Προγράμματος *Skilling Sri Lankan Migrant Workers Affected by COVID-19 for Employment, Decent Jobs, and Entrepreneurship* (<https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/skilling-sri-lankan-migrant-workers-affected-covid-19-employment-decent>).

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, η Nayomi έμαθε για το ρόλο των ναυτικών και τις απαιτήσεις απασχόλησης εντός πλοίου. Συνειδητοποίησε ότι η ασφάλεια ήταν η πρώτη προτεραιότητα. «Έλαβα επίσης εκπαίδευση επιχειρήσεων έκτακτης ανάγκης, οπότε ξέρω ποια βήματα πρέπει να λάβω κατά την αγκυροβόληση ενός πλοίου», είπε.

Παρά τον ενθουσιασμό της, η εκπαίδευση της ήταν γεμάτη προκλήσεις. «Πολλά άτομα από το περιβάλλον μου, συμπεριλαμβανομένων των μελών της οικογένειάς μου, με επέκριναν επειδή ήθελα να εργασθώ στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Αρκετές, μάλιστα, φίλες μου, δεν είχαν εμπιστοσύνη στις ικανότητές μου. Η κριτική τους με παρακίνησε ακόμα περισσότερο να ολοκληρώσω το πρόγραμμα». Από τότε που ολοκλήρωσε την εκπαίδευση της, η Nayomi έχει ταξιδέψει σε όλο τον κόσμο δουλεύοντας ως ναυτικός με την Carnival Cruise Line. Η ναυτιλία είναι μια ανδροκρατούμενη βιομηχανία και παρόλο που ήταν συχνά η μόνη γυναίκα μέλος του πληρώματος, η εμπειρία της μέχρι στιγμής ήταν θετική.

*«Μου αρέσει να δουλεύω ως ναυτικός. Έχω συνεργασθεί με ναυτικούς από τη Γερμανία, την Ινδία, την Ινδονησία, την Ιταλία και τις Φιλιππίνες. Ήταν φιλικοί και ποτέ δεν αισθάνθηκα μόνη. Η εκπαίδευση στην Ακαδημία ήταν κατά βάση θεωρητική, αλλά τώρα εφαρμόζω τις δεξιότητες μου στην πράξη και μαθαίνω περισσότερα κάθε μέρα. Ο κύριος ρόλος μου στο πλοίο είναι να βεβαιωθώ ότι οι πλευρικές πύλες επί του πλοίου είναι καλά λαδωμένες ώστε να μην κολλήσουν και να μπορούμε πάντα να τις ανοίξουμε».*

Η Nayomi λέει ότι η καλύτερη εμπειρία της ζωής της στη θάλασσα μέχρι στιγμής ήρθε νωρίτερα φέτος, όταν ήταν στο τιμόνι ενός από τα μικρά σκάφη που μετέφεραν επιβάτες από και προς ένα κρουαζιερόπλοιο. «Ήμασταν σε ένα λιμάνι στη Σκωτία, ήταν μια μέρα με πολύ αέρα και το νερό ήταν ασταθές, αλλά οδήγησα το σκάφος με ασφάλεια στην ακτή και οι επιβάτες μου έσφιξαν το χέρι και μου είπαν ότι ήταν περήφανοι για μένα!».

Με δεκαέξι μήνες εμπειρίας, η 30χρονη Nayomi έχει ήδη σχέδια για τη μελλοντική της καριέρα στη ναυτιλία.

***«Μόλις ολοκληρώσω την επόμενη εξαμήνη σύμβαση μου, η οποία ξεκινά τον Σεπτέμβριο, σκοπεύω να δώσω εξετάσεις για να γίνω αξιωματικός. Μια μέρα ίσως γίνω καπετάνιος!!!».***

Πηγή: ILO Office, Colombo - Sri Lanka, 25.6.2024, <https://www.ilo.org/resource/news/its-great-be-sri-lankas-first-female-seafarer>

## **2. Ο ρόλος του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού**

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΔΝΟ) διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης, στην καταπολέμηση των διακρίσεων, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην ενίσχυση του επιπέδου κοινωνικής προστασίας των γυναικών ναυτικών μέσω της υιοθέτησης θεσμικών, επιχειρησιακών και υποστηρικτικών πρωτοβουλιών:

α) Οι θεσμικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν τη θέσπιση δεσμευτικών κανόνων που εφαρμόζονται από τα Συμβαλλόμενα Κράτη μέσω της επικύρωσης των Διεθνών Συμβάσεων<sup>178</sup>. Οι Συμβάσεις υιοθετούνται από τη Συνέλευση (the Assembly) και περιέχουν συγκεκριμένα κριτήρια και αρχές. Κάθε Κράτος ελέγχει εάν η εσωτερική του νομοθεσία στον αντίστοιχο τομέα προσαρμόζεται στα κριτήρια αυτά και εντάσσει την αντίστοιχη Σύμβαση στην εθνική έννομη τάξη του (συνήθως με επικύρωση της από τα αρμόδια όργανα ή ακόμα και με προσχώρηση)<sup>179</sup>.

β) Οι επιχειρησιακές δραστηριότητες περιλαμβάνουν τη θέσπιση μη δεσμευτικών κανόνων για τα Συμβαλλόμενα Κράτη με τη μορφή Ψηφισμάτων (Resolutions)<sup>180</sup>, Διακηρύξεων (Declarations) και Δηλώσεων (Statements), οι οποίες είτε προετοιμάζουν την υιοθέτηση νέας Διεθνούς Σύμβασης είτε υποστηρίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή ισχύουσας Διεθνούς Σύμβασης<sup>181</sup>.

γ) Οι υποστηρικτικές δραστηριότητες αφορούν την υλοποίηση Προγραμμάτων Τεχνικής Υποστήριξης, Ερευνητικών Πρωτοκόλλων και Επικοινωνιακών Σχεδίων Δράσης για συγκεκριμένα ζητήματα.

178. Όλες οι ισχύουσες Διεθνείς Συμβάσεις είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο [IMO/ListOfConventions](https://www.imo.org/About/Conventions/Conventions%20List/Pages/Default.aspx).

179. Οι Συμβάσεις του ΔΝΟ (IMO Conventions) είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα διεθνούς μηχανισμού που αναπτύσσει πλήρη κανονιστική ισχύ μετά την ένταξη του στην εσωτερική έννομη τάξη. Οι κανόνες που περιέχουν θεωρούνται συνήθως άμεσης εφαρμογής. Σε μια τέτοια περίπτωση δεσμεύουν τα Συμβαλλόμενα Κράτη που τους υιοθετούν και μπορούν να επικληθούν από τους ενδιαφερόμενους ιδιώτες ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

180. Όλα τα Ψηφίσματα είναι διαθέσιμα σε [IMODOCS](https://www.imo.org/About/Conventions/Conventions%20List/Pages/Default.aspx).

181. Τα Ψηφίσματα, οι Διακηρύξεις και οι Δηλώσεις του ΔΝΟ διαφέρουν ως προς τη νομική τους φύση από τις Συμβάσεις, καθώς δεν επικυρώνονται από τα Συμβαλλόμενα Κράτη και δεν έχουν κανονιστική ισχύ, ώστε να δημιουργούν υποχρεώσεις ή να θεμελιώνουν δικαιώματα στους ενδιαφερόμενους ιδιώτες. Αποτελούν μηχανισμούς κοινωνικοπολιτικής αναγνώρισης συγκεκριμένων προτεραιοτήτων σε διεθνές επίπεδο, οι οποίες για διάφορους λόγους δεν μπορούν να τυποποιηθούν κανονιστικά μέσω των Συμβάσεων.

### 2.1. Θεσμικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Ο ΔΝΟ έχει υιοθετήσει μέχρι σήμερα περισσότερες από τριάντα Συμβάσεις που διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες<sup>182</sup> με βάση το θεματικό αντικείμενο τους:

- Συμβάσεις για την ασφάλεια και προστασία στη θάλασσα και την πρόσβαση των πλοίων στα λιμάνια
- Συμβάσεις για την πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης
- Συμβάσεις για την ευθύνη και αποζημίωση.

Ρήτρες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης εντοπίζονται σε τρεις Συμβάσεις:

- στη Διεθνή Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα του 1974
- στη Διεθνή Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών του 1978
- στη Διεθνή Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών του Προσωπικού Αλιευτικών Σκαφών του 1995.

---

182. Οι τρεις σημαντικότερες Συμβάσεις του ΔΝΟ (η Διεθνής Σύμβασης «Περί ασφάλειας της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα» του 1974, η Διεθνής Σύμβαση «Για τα πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών» του 1978 και η Διεθνής Σύμβαση «Για την πρόληψη της ρύπανσης της θάλασσας από πλοία» του 1973 αποτελούν με τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας τους «τέσσερις πυλώνες» του διεθνούς θεσμικού πλαισίου της ναυτιλίας.

## **A. Η Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα**

Η Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (the International Convention for the Safety of Life at Sea, SOLAS)<sup>183</sup> εγκρίθηκε το 1974, τέθηκε σε ισχύ το 1980 και έχει μέχρι σήμερα τροποποιηθεί εννέα φορές. Περιέχει ένα σύνολο ελάχιστων απαιτήσεων (minimum standards) για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την άσκηση καθηκόντων φύλαξης των ναυτικών<sup>184</sup> που υπηρετούν σε πλοία.

Κύριος στόχος της Σύμβασης SOLAS είναι ο καθορισμός ελάχιστων προτύπων για την κατασκευή, τον εξοπλισμό και τη λειτουργία των πλοίων, συμβατών με την ασφάλειά τους. Τα κράτη σημαίας είναι υπεύθυνα να διασφαλίζουν ότι τα πλοία υπό τη σημαία τους συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της Σύμβασης μέσω της λήψης συγκεκριμένων πιστοποιητικών.

## **B. Η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών**

(α) Η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, STCW)<sup>185</sup> εγκρίθηκε από τη Διεθνή Διάσκεψη για την Εκπαίδευση και την Πιστοποίηση των Ναυτικών στις 7 Ιουλίου 1978, τέθηκε σε ισχύ στις 28 Απριλίου 1984 και έχει μέχρι σήμερα τροποποιηθεί δώδεκα φορές (1991, 1994, 1995, 1997, 1998, 2004, 2006, 2010, 2014, 2015, 2016 και 2018). Περιέχει ένα σύνολο ελάχιστων απαιτήσεων (minimum standards) για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την άσκηση καθηκό-

---

183. Βλ. [https://www.imo.org/en/about/conventions/pages/international-convention-for-the-safety-of-life-at-sea-\(solas\)-1974.aspx](https://www.imo.org/en/about/conventions/pages/international-convention-for-the-safety-of-life-at-sea-(solas)-1974.aspx).

184. Η Σύμβαση εφαρμόζεται σε ναυτικούς που υπηρετούν σε πλοία εξουσιοδοτημένα να φέρουν τη σημαία ενός Συμβαλλόμενου Κράτους, με εξαίρεση αυτών που υπηρετούν σε:

α) Πολεμικά πλοία, βοηθητικά του πολεμικού ναυτικού ή άλλα πλοία που την κυριότητα ή διαχείριση έχει το Κράτος και τα οποία απασχολούνται μόνο σε κυβερνητική μη εμπορική υπηρεσία  
β) Αλιευτικά σκάφη  
γ) Θαλαμηγούς αναψυχής που δεν απασχολούνται σε εμπορικές επιχειρήσεις  
δ) Ξύλινα πλοία πρωτόγονης ναυπήγησης.

185. Βλ. [IMO/HumanElement/STCW-Convention](https://www.imo.org/en/About/Conventions/ConventionDocuments/STCW/Pages/STCW-Convention.aspx).

ντων φύλαξης των ναυτικών<sup>186</sup> που υπηρετούν σε πλοία<sup>187</sup>.

(β) Οι απαιτήσεις της Σύμβασης πρέπει να εφαρμόζονται από τα Συμβαλλόμενα Κράτη<sup>188</sup> μέσω ολοκληρωμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και αξιολόγησης των ναυτικών που οδηγούν στην έκδοση των κατάλληλων πιστοποιητικών από τις αρμόδιες υπηρεσίες. Οι σχετικές ελάχιστες προδιαγραφές έχουν εξειδικευθεί με τον *Κώδικα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών* (the Seafarers' Training, Certification and Watchkeeping Code) που εγκρίθηκε από τη Διάσκεψη STCW του 1995.

**Το προφίλ του Κώδικα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών**

Το Μέρος Α του Κώδικα είναι υποχρεωτικό. Τα ελάχιστα πρότυπα επάρκειας που απαιτούνται για το ναυτικό προσωπικό δίνονται λεπτομερώς σε μια σειρά πινάκων. Το Κεφάλαιο II του Κώδικα, για παράδειγμα, περιλαμβάνει τα πρότυπα που αφορούν το τμήμα πλοιάρχου και καταστρώματος.

Το Μέρος Β του Κώδικα περιέχει οδηγίες που επιδιώκουν την υποστήριξη των Συμβαλλομένων Κρατών ως προς την αποτελεσματική εφαρμογή της Σύμβασης. Τα προτεινόμενα μέτρα δεν είναι υποχρεωτικά και τα παραδείγματα που δίνονται έχουν μόνο σκοπό να δείξουν πώς μπορούν να τηρηθούν ορισμένες απαιτήσεις της Σύμβασης. Ωστόσο, οι συγκεκριμένες οδηγίες αντανακλούν μία προσέγγιση που έχει τυποποιηθεί με συζητήσεις στο πλαίσιο του ΔΝΟ και διαβουλεύσεις με άλλους Διεθνείς Οργανισμούς.

186. Η Σύμβαση εφαρμόζεται σε ναυτικούς που υπηρετούν σε πλοία εξουσιοδοτημένα να φέρουν τη σημαία ενός Συμβαλλόμενου Κράτους, με εξαίρεση αυτών που υπηρετούν σε:

α) Πολεμικά πλοία, βοηθητικά του πολεμικού ναυτικού ή άλλα πλοία που την κυριότητα ή διαχείριση έχει το Κράτος και τα οποία απασχολούνται μόνο σε κυβερνητική μη εμπορική υπηρεσία

β) Αλιευτικά σκάφη

γ) Θαλαμηγούς αναψυχής που δεν απασχολούνται σε εμπορικές επιχειρήσεις

δ) Ξύλινα πλοία πρωτόγονης ναυπήγησης.

187. Η Σύμβαση εφαρμόζεται σε κάθε πλοίο εκτός εκείνων που απασχολούνται αποκλειστικά σε εσωτερικά ύδατα ή πλησίον προστασπιμένων υδάτων ή περιοχών όπου εφαρμόζονται κανονισμοί λιμένος.

188. Η Σύμβαση δεν εμποδίζει κάποιο κράτος να διατηρεί ή να υιοθετεί άλλες δράσεις θεωρητικής και εφαρμοσμένης εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που περιλαμβάνουν θαλάσσια υπηρεσία και οργάνωση επί πλοίου, ειδικά προσαρμοσμένης στις τεχνολογικές εξελίξεις και σε ειδικούς τύπους πλοίων και απασχόλησης με την προϋπόθεση ότι το επίπεδο της θαλάσσιας υπηρεσίας, των γνώσεων και της ικανότητας, όσον αφορά το ναυτιλιακό και τεχνικό χειρισμό του πλοίου και του φορτίου παρέχει βαθμό ασφαλείας στη θάλασσα και έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα όσον αφορά τη ρύπανση, τουλάχιστον, ισοδύναμο προς τις απαιτήσεις της Σύμβασης.

(γ) Παράλληλα, η Σύμβαση προβλέπει την ανάπτυξη διαδικασιών τεχνικής συνεργασίας και ενίσχυσης των Κρατών εκείνων που ζητούν την τεχνική βοήθεια για:

- την εκπαίδευση διοικητικού και τεχνικού προσωπικού
- τη δημιουργία οργανισμών εκπαίδευσης ναυτικών
- την προμήθεια εξοπλισμού και μέσων για τους οργανισμούς εκπαίδευσης ναυτικών
- την ανάπτυξη καταλλήλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής εκπαίδευσης σε πλοία
- την προώθηση άλλων μέτρων προς βελτίωση των προσόντων των ναυτικών, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των αναπτυσσόμενων χωρών.

### **Γ. Η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών του Προσωπικού Αλιευτικών Σκαφών**

(α) Η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών του Προσωπικού Αλιευτικών Σκαφών (the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel, STCW-F)<sup>189</sup> εγκρίθηκε στις 7 Ιουλίου 1995 και τέθηκε σε ισχύ στις 29 Σεπτεμβρίου 2012. Περιέχει ένα σύνολο ελάχιστων απαιτήσεων (minimum standards) για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των πληρωμάτων ποντοπόρων αλιευτικών σκαφών<sup>190</sup> με στόχο την προώθηση της ασφάλειας της ζωής στη θάλασσα και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του αλιευτικού κλάδου και του περιβάλλοντος εργασίας στον τομέα της αλιείας.

(β) Οι απαιτήσεις της Σύμβασης πρέπει να εφαρμόζονται από τα Συμβαλλόμενα Κράτη μέσω ολοκληρωμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και αξιολόγησης των ναυτικών που απασχολούνται σε ποντοπόρα αλιευτικά σκάφη<sup>191</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, το προσωπικό των αλιευτικών σκαφών, προτού αναλάβει καθήκοντα επί του πλοίου, πρέπει να έχει παρακολουθήσει προγράμματα βασικής εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης που πληρούν τις ελάχιστες προδιαγραφές στους ακόλουθους τομείς:

189. Βλ. [IMO/HumanElement/STCW-F-Convention](#).

190. Η Σύμβαση εφαρμόζεται στο προσωπικό ποντοπόρων αλιευτικών πλοίων και, ειδικότερα, στους πλοιάρχους (skippers) και τους αξιωματικούς (officers) του τμήματος καταστρώματος αλιευτικών σκαφών μήκους 24 μέτρων και άνω, καθώς και στους αξιωματικούς του τμήματος μηχανών αλιευτικών σκαφών που κινούνται με κύριες προωστικές μηχανές ισχύος 750 kW και άνω.

191. Κάθε Συμβαλλόμενο Κράτος μπορεί να καθορίσει εάν και, εάν ναι, σε ποιο βαθμό, οι διατάξεις της θα εφαρμόζονται στο προσωπικό μικρών αλιευτικών σκαφών ή στο προσωπικό που απασχολείται ήδη σε αλιευτικά σκάφη.

- τεχνικές προσωπικής επιβίωσης, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης σωσιβίων γιλέκων και, κατά περίπτωση, στολών κατάδυσης
- πρόληψη πυρκαγιών και πυρόσβεση
- διαδικασίες έκτακτης ανάγκης
- στοιχειώδεις πρώτες βοήθειες
- πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης
- πρόληψη ατυχημάτων επί του πλοίου.

(γ) Η Σύμβαση STCW-F παρακολουθείται διεξοδικά από την Υποεπιτροπή του ΔΝΟ για τον Ανθρώπινο Παράγοντα, την Εκπαίδευση και την Τήρηση Φυλακών (the IMO's Sub Committee on Human Element, Training and Watchkeeping) προκειμένου να ευθυγραμμισθούν τα πρότυπα της με την τρέχουσα κατάσταση του αλιευτικού κλάδου και να ενισχυθεί η συμβολή της στην αντιμετώπιση των σημαντικών προκλήσεων του τομέα.

(δ) Η Σύμβαση STCW-F εφαρμόζεται σε συνδυασμό με τον Κώδικα Ασφάλειας για τους Αλιείς και τα Αλιευτικά Σκάφη (the Code of Safety for Fishermen and Fishing Vessels)<sup>192</sup> που εγκρίθηκε από την πρώτη σύνοδο της κοινής συνεδρίασης των Εμπειρογνομόνων του Οργανισμού Τροφίμων και Γεωργίας (Food and Agriculture Organization, FAO)<sup>193</sup>, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του ΔΝΟ για την ασφάλεια επί των αλιευτικών σκαφών (Γενεύη, Σεπτέμβριος του 1968), παρέχοντας καθοδήγηση σχετικά με την ανάπτυξη εθνικών κωδίκων και εγχειριδίων εκπαίδευσης και κατάρτισης και καθοδήγηση για την ασφάλεια και την υγεία των αλιέων. Οι αρμόδιες αρχές των Συμβαλλομένων Κρατών ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν το περιεχόμενο του Κώδικα και των κατευθυντήριων γραμμών του για την παραγωγή υλικού ασφάλειας και υγείας και κατάρτισης σε κατάλληλη μορφή ώστε να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες της αλιείας σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο και στις τοπικές γλώσσες.

Ο Κώδικας χωρίζεται σε δύο Μέρη:

- το Μέρος Α απευθύνεται στους πλοιάρχους και τα πληρώματα των αλιευτικών σκαφών παρέχοντας χρήσιμες οδηγίες για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας τους επί του αλιευτικού σκάφους
- το Μέρος Β απευθύνεται στους κατασκευαστές και τους ιδιοκτήτες αλιευτικών σκαφών παρέχοντας χρήσιμες οδηγίες για τον σχεδιασμό, την κατασκευή και τον εξοπλισμό των αλιευτικών σκαφών.

192. Βλ. <https://www.fao.org/fishing-safety/capacity-building/guidelines-and-codes/en/>.

193. Ο Οργανισμός Τροφίμων και Γεωργίας είναι μία εξειδικευμένη υπηρεσία του ΟΗΕ με έδρα τη Ρώμη που επιδιώκει την επίτευξη επισιτιστικής ασφάλειας για όλους και τη διασφάλιση ότι οι άνθρωποι έχουν τακτική πρόσβαση σε αρκετά τρόφιμα υψηλής ποιότητας για να ζήσουν μία δραστήρια και υγιή ζωή. Βλ. <https://www.fao.org/about/about-fao/en/>.

## **2.2. Επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης**

Ο ΔΝΟ έχει υιοθετήσει ειδικές επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διαφορετικά πεδία (με έμφαση στην ασφάλεια των γυναικών ναυτικών κατά την διάρκεια ταξιδιών και την αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων τους):

α) το Ψήφισμα A.772(18) “*Παράγοντες κόπωσης στην επάνδρωση και την ασφάλεια*” (IMO Resolution on Fatigue factors in manning and safety)<sup>194</sup>

β) το Ψήφισμα A.850(20) “*Όραμα, αρχές και στόχοι του ΔΝΟ για τον ανθρώπινο παράγοντα*” (Resolution on the human element vision, principles and goals for the Organization)<sup>195</sup> που αναθεωρήθηκε από το Ψήφισμα A.947(23)<sup>196</sup>

γ) το Ψήφισμα TC.3(45) “*Ανάπτυξη της συμμετοχής των γυναικών στη ναυτιλία*” (Resolution on the Promotion of the participation of women in the maritime industry)<sup>197</sup>

δ) το Ψήφισμα A.1147(31) “*Προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς εμπόδια για τις γυναίκες στη ναυτιλία*” (Resolution on a barrier-free working environment for women in the maritime sector)<sup>198</sup>.

## **2.3. Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης**

Ο ΔΝΟ προωθεί από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 ένα πλέγμα υποστηρικτικών πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, όπως:

α) Έρευνες και Μελέτες για το προφίλ, τις συνθήκες και τις προοπτικές της ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα<sup>199</sup>

194. Το Ψήφισμα υιοθετήθηκε το 1993 και προσδιορίζει τους παράγοντες των λειτουργιών των πλοίων που συμβάλουν στην κόπωση των ναυτικών και πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις λειτουργίες του πλοίου. Βλ. [A.772.18](#).

195. Το Ψήφισμα υιοθετήθηκε το 1997 και εξειδικεύει την στρατηγική προσέγγιση του ΔΝΟ για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας. Βλ. [A.850.20](#).

196. Το Ψήφισμα υιοθετήθηκε το 2003 και επικαιροποιεί την στρατηγική προσέγγιση του ΔΝΟ για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας. Βλ. [A.947.23](#).

197. Το Ψήφισμα υιοθετήθηκε το 1998 και τυποποιεί την στρατηγική προσέγγιση του ΔΝΟ για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα. Βλ. [https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/TCDocuments/TC.3\(45\).pdf](https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/TCDocuments/TC.3(45).pdf).

198. Το Ψήφισμα υιοθετήθηκε το 2019 και εξειδικεύει την στρατηγική προσέγγιση του ΔΝΟ για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα. Βλ. [https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/AssemblyDocuments/A.1147\(31\).pdf](https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/AssemblyDocuments/A.1147(31).pdf).

199. Η πλέον αντιπροσωπευτική σχετική πρωτοβουλία εντοπίζεται στην *Έκθεση για το ανθρώπινο*

β) Στατιστικές αναλύσεις για την συμμετοχή των γυναικών στον ευρύτερο ναυτιλιακό τομέα<sup>200</sup>

γ) Εγχειρίδια και Οδηγούς για την αποτελεσματική εφαρμογή Διεθνών Συμβάσεων άμεσης και έμμεσης επίδρασης στη γυναικεία ναυτική απασχόληση

δ) Προγράμματα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης των φύλων στη ναυτιλία και την ανάδειξη του προφίλ των γυναικών ναυτικών, όπως ιδίως το Πρόγραμμα για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία, η καθιέρωση των ετήσιων Βραβείων για την Ισότητα των Φύλων στη Ναυτιλία, η καθιέρωση της Παγκόσμιας Ημέρας για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία και το «Κέντρο Ναυτιλιακής Γνώσης».

---

*δυναμικό της ναυτιλίας* που δημοσιεύθηκε το 2024 στο πλαίσιο της δεύτερης Συνάντησης της Κοινής Θεματικής Ομάδας Εργασίας της ΔΟΕ και του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ) για την Ανάπτυξη των Ανθρώπινων Πόρων της Ναυτιλίας (the Joint ILO/IMO Tripartite Working Group to Identify and Address Seafarers' Issues and the Human Element), αξιοποιώντας τα αποτελέσματα μίας σύνθετης έρευνας γραφείου για τις έμφυλες διαστάσεις της ναυτικής αγοράς εργασίας. Βλ. σχετικά ILO-IMO, *Report of the Second Meeting of the Joint ILO-IMO Tripartite Working Group to identify and address seafarers' issues and the human element*, 2024.

200. Οι πλέον αντιπροσωπευτικές αναλύσεις παρουσιάζονται στις emblematicές *Εκθέσεις για το Γυναικείο Δυναμικό της Ναυτιλίας (Women in Maritime Surveys)* που δημοσιεύονται σε συνεργασία με τη WISTA International.

## Α. Το Πρόγραμμα για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία

Το Πρόγραμμα για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία (Women in Maritime: IMO's gender Programme)<sup>201</sup> εγκαινιάστηκε το 1988 και λειτουργεί σήμερα ως το βασικό εργαλείο υποστήριξης της ναυτιλιακής βιομηχανίας σε σχέση με την απασχόληση των γυναικών εντός και εκτός πλοίου (in both shore-based and sea-going posts), ενισχύοντας παράλληλα τα Κράτη Μέλη του ΔΝΟ να επιτύχουν τους ΣΒΑ του ΟΗΕ (ιδίως τον ΣΒΑ 5 για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών).



Οι άξονες του Προγράμματος περιλαμβάνουν:

α) την χορήγηση υποτροφιών σε νέες γυναίκες για την παρακολούθηση σχετικών προγραμμάτων μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών από τα δύο αυτόνομα εκπαιδευτικά κέντρα του ΔΝΟ (το *Πανεπιστήμιο για την Παγκόσμια Ναυτιλία*, IMO World Maritime University)<sup>202</sup> και το *Ινστιτούτο του Διεθνούς Ναυτικού Δικαίου*, IMO International Maritime Law Institute)<sup>203</sup>

β) την υποστήριξη γυναικών ναυτικών για την παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης σε θέματα ασφάλειας, προστασίας στη θάλασσα και πρόληψης της θαλάσσιας ρύπανσης μέσω της Πλατφόρμας Ηλεκτρονικής Εκπαίδευσης του ΔΝΟ (the IMO e-Learning portal)<sup>204</sup>

γ) την υποστήριξη γυναικών ναυτικών για την παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης σε θέματα ασφάλειας, προστασίας στη θάλασσα και πρόληψης της θαλάσσιας ρύπανσης στην έδρα του ενδιαφερόμενου Συμβαλλόμενου Κράτους μέσω του του Προγράμματος Τεχνικής Συνεργασίας (the Integrated Technical Cooperation Programme)<sup>205</sup>

201. Βλ. <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>.

202. Βλ. [World Maritime University \(wmu.se\)](http://WorldMaritimeUniversity(wmu.se)).

203. Βλ. [Welcome to IMLI - IMO International Maritime Law Institute \(IMLI\)](http://Welcome.to.IMLI-IMOInternationalMaritimeLawInstitute(IMLI)).

204. Βλ. <https://lms.imo.org/moodle310/>.

205. Το Πρόγραμμα Τεχνικής Συνεργασίας εγκαινιάστηκε το 1967 με στόχο την υποστήριξη των

δ) την ενίσχυση της δημιουργίας επαγγελματικών δικτύων με την μορφή *Ενώσεων Γυναικών Ναυτικών* (Women in Maritime Associations, WIMAs) για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη ναυτιλιακή βιομηχανία<sup>206</sup>

ε) την οργάνωση ειδικού προγράμματος επιμόρφωσης γυναικών<sup>207</sup> με αντικείμενο την «*Ηγεσία και ενδυνάμωση των γυναικών της ναυτιλίας*» σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο για την Παγκόσμια Ναυτιλία και την WISTA International (Malmo, Σεπτέμβριος – Οκτώβριος 2025)<sup>208</sup>.

---

Συμβαλλομένων Κρατών για την εκπλήρωση των δεσμεύσεών τους απέναντι στις Διεθνείς Συμβάσεις που επικυρώνουν. Παρακολουθείται από την *Επιτροπή Τεχνικής Συνεργασίας* και προωθεί τους ακόλουθους στόχους:

- ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων του ναυτιλιακού τομέα
- ενίσχυση της περιφερειακής συνεργασίας μεταξύ των αναπτυσσόμενων χωρών
- ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων με κυβερνήσεις, την αγορά του ναυτιλιακού τομέα και τους διεθνείς οργανισμούς αναπτυξιακής βοήθειας.

Βλ. σχετικά [imo.TechnicalCooperation.2](#).

206. Μέχρι τα μέσα του 2025 είχαν ιδρυθεί οκτώ Περιφερειακές Ενώσεις με 490 μέλη στην Αφρική, τα αραβικά κράτη, την Ασία, την Καραϊβική, τη Λατινική Αμερική και τον Ειρηνικό, καλύπτοντας περίπου 152 χώρες. Η συμμετοχή των γυναικών σε αυτές τις Ενώσεις διασφαλίζει την ενημέρωσή τους για κρίσιμα ζητήματα της ναυτικής απασχόλησης, αμβλύνοντας παράλληλα στερεότυπα και προκαταλήψεις για το ρόλο των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα.

207. Το πρόγραμμα είναι ανοιχτό σε γυναίκες ηγέτες και επαγγελματίες στα μεσαία στάδια της σταδιοδρομίας τους, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα των θαλάσσιων τομέων (ναυτιλιακές διοικήσεις, λιμενικές αρχές, ακτοφυλακή και ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης). Επιπλέον, οι γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα της ναυτιλίας και της εφοδιαστικής στις αναπτυσσόμενες χώρες και είναι μέλη των εθνικών παραρτημάτων της WISTA μπορούν να συμμετάσχουν μέσω υποτροφιών που χορηγούνται από την WISTA International.

208. Βλ. <https://www.imo.org/en/mediacentre/pages/%20whatsnew-2246.aspx>.

## Β. Τα Βραβεία για την Ισότητα των Φύλων στη Ναυτιλία

Ο θεσμός των Βραβείων για την Ισότητα των Φύλων στη Ναυτιλία (the IMO Gender Equality Award) υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο του ΔΝΟ ως μία διεθνής αναγνώριση των ατόμων εκείνων (ανεξαρτήτως φύλου), τα οποία, είτε υπό την προσωπική τους ιδιότητα είτε ως εκπρόσωποι των φορέων τους, έχουν συμβάλει σημαντικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της χειραφέτησης των γυναικών στο ναυτιλιακό τομέα<sup>209</sup>. Η διαδικασία και τα κριτήρια συμμετοχής για το βραβείο του 2026 έχουν εξειδικευθεί σε ειδικό Εγχειρίδιο<sup>210</sup>, ενώ ως προ-θεσμία υποβολής υποψηφιοτήτων ορίστηκε η 7<sup>η</sup> Ιουλίου 2025.

### Υπόδειγμα υποστηρικτικής καλής πρακτικής για την ανάδειξη του ρόλου των γυναικών στη ναυτική αγορά εργασίας – Το Βραβείο για την Ισότητα των Φύλων στη Ναυτιλία του 2025

Η κα. Karin Orsel, συνιδρύτρια και διευθύνουσα σύμβουλος του MF Shipping Group με έδρα την Ολλανδία, επιλέχθηκε να λάβει το Βραβείο Ισότητας των Φύλων του ΔΝΟ για το 2025. Το Βραβείο απονέμεται σε άτομα που έχουν συμβάλει σημαντικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της χειραφέτησης των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα.

Το Συμβούλιο του ΔΝΟ ενέκρινε την κα Orsel ως αποδέκτη του Βραβείου κατά την 133<sup>η</sup> σύνοδο του στο Λονδίνο (18 έως 22 Νοεμβρίου 2024). Η τελετή απονομής του Βραβείου θα πραγματοποιηθεί τον Μάιο του 2025, παράλληλα με τους εορτασμούς για τη Διεθνή Ημέρα για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία (18 Μαΐου).

Η κα Orsel άρχισε να εργάζεται στο ναυτιλιακό κλάδο σε ηλικία 18 ετών και συνίδρυσε το MF Shipping Group σε ηλικία 23 ετών. Η εταιρεία διαχειρίζεται πλοία που έχουν αναπτύξει από τη διαχείριση μόλις έξι πλοίων, σε ένα στόλο περισσότερων από 55 πλοίων με πάνω από 1.000 ναυτικά μέλη πληρώματος και 80 υπαλλήλους γραφείου.

Ως Διευθύνουσα Σύμβουλος για περισσότερα από 20 χρόνια, έχει προσπαθήσει να επιτύχει μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς στην εταιρεία της, προσλαμβάνοντας διαφορετικά ταλέντα, προσφέροντας ευκαιρίες καθοδήγησης και υποστηρίζοντας ενεργά προγράμματα και πρωτοβουλίες που προωθούν τη διαφορετικότητα στη ναυτιλία.

Προηγουμένως υπηρέτησε ως Πρόεδρος της Διεθνούς Ναυτιλιακής και Εμπορικής Ένωσης Γυναικών ([WISTA International](https://www.wista-international.org/)) και της WISTA Ολλανδίας, εκτός από μέλος του διοικητικού συμβουλίου βασικών ναυτιλιακών φορέων, συμπεριλαμβανομένου του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου (ICS), της Διεθνούς Ένωσης Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενόπλοιων (INTERTANKO) και της Βασιλικής Ένωσης Ολλανδών Εφοπλιστών (KVRN).

Σήμερα υπηρετεί ως Πρόεδρος της Ένωσης Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSCA) και Πρόεδρος του Διεθνούς Δικτύου Πρόνοιας και Βοήθειας των Ναυτικών (ISWAN), αξιοποιώντας τις θέσεις της για να υποστηρίξει την ισότητα των φύλων, την ευημερία των ναυτικών και τα μέτρα βιωσιμότητας στον κλάδο.

Πηγή: <https://www.imo.org/en/mediacentre/pressbriefings/pages/2024-gender-equality-award.aspx>

209. Βλ. <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/women-in-maritime-recognition.aspx>.

210. Βλ. [https://www.wedn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Circular%20Letter%20No.4967%20-%202026%20Imo%20Gender%20Equality%20Award%20\(Secretariat\).pdf](https://www.wedn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Circular%20Letter%20No.4967%20-%202026%20Imo%20Gender%20Equality%20Award%20(Secretariat).pdf).

## Γ. Η Παγκόσμια Ημέρα για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία

Ο ΔΝΟ έχει καθιερώσει τις αποκαλούμενες παγκόσμιες ημέρες για την προβολή των ναυτικών (the International Days of the Seafarers) που αναδεικνύουν την ιδιαιτέρη ταυτότητα του ναυτικού επαγγέλματος και λειτουργούν ως δυναμικά εργαλεία προσέλκυσης νέου ανθρώπινου δυναμικού. Ανάμεσα στις σχετικές δράσεις περιλαμβάνεται και η καθιέρωση της *Παγκόσμιας Ημέρας για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία* (18 Μαΐου).



INTERNATIONAL DAY FOR  
WOMEN IN  
MARITIME  
18 MAY

Η *Παγκόσμια Ημέρα για τις Γυναίκες στη Ναυτιλία* υιοθετήθηκε με Απόφαση της Συνέλευσης του ΔΝΟ τον Δεκέμβριο του 2021 στο πλαίσιο της συμβολής του για την προώθηση της ισότητας των φύλων (Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης Νο. 5 του ΟΗΕ για το 2030)<sup>211</sup>. Επιδιώκει να αναδείξει το προφίλ των γυναικών που εργάζονται στη ναυτιλιακή βιομηχανία και να ενισχύσει την πολύ μικρή συμμετοχή τους στη ναυτική αγορά εργασίας.

211. Βλ. [IMO/International-Day-for-Women-in-Maritime-2023](https://www.imo.org/en/pressroom/Pages/2023-05-18-International-Day-for-Women-in-Maritime-2023.aspx).

**AN OCEAN  
OF OPPORTUNITIES  
FOR WOMEN - Symposium**

JOIN US TO CELEBRATE THE INTERNATIONAL  
DAY FOR WOMEN IN MARITIME 2025

**Date:** Friday, 16 May 2025  
**Time:** 2pm - 5.30pm Local time, followed by a reception.  
**Place:** IMO Headquarters, London  
(and online: IMCHO YouTube Channel)

**Opening**

- Arsenio Dominguez, IMO Secretary-General

**Live Podcast**

- Live podcast recording with KSN Films

**Presentation**

- IMO-WISTA Women in Maritime Survey 2024 Results

**Panel Discussions**

- 'Ocean Conservation: Young People and Why Change Matters'
- 'Navigating Challenges and Seizing Opportunities'

**IMO Gender Equality Award Ceremony**

**QR CODE**  
SCAN FOR FULL  
EVENT DETAILS

**IMO** INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION

#### Δ. Το «Κέντρο Ναυτιλιακής Γνώσης»

Ο ΔΝΟ έχει δημιουργήσει μία εξειδικευμένη υπηρεσία ευαισθητοποίησης όλων των ναυτικών ανεξαρτήτων φύλου για τα δικαιώματά τους με τίτλο «Κέντρο Ναυτιλιακής Γνώσης» (the Maritime Knowledge Centre, MKC)<sup>212</sup> που λειτουργεί ως πλατφόρμα ενημέρωσης της Γραμματείας του ΔΝΟ, των Κρατών Μελών, των εργοδοτών και των ναυτικών. Το Κέντρο ανήκει στο Παγκόσμιο Δίκτυο Βιβλιοθηκών του Συστήματος των Ηνωμένων Εθνών και προωθεί τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- συνεργάζεται με εθνικές, διεθνείς, ακαδημαϊκές και ερευνητικές βάσεις δεδομένων για να εξασφαλίσει πρόσβαση σε έγκυρες πληροφορίες του ναυτιλιακού τομέα
- διατηρεί μία από τις μεγαλύτερες βάσεις στατιστικών δεδομένων για την παγκόσμια ναυτιλία<sup>213</sup>
- διατηρεί μία από τις εγκυρότερες βάσεις δεδομένων για τα δικαιώματα των ναυτικών<sup>214</sup>.

212. Βλ. <https://www.imo.org/en/KnowledgeCentre/Pages/Default.aspx>.

213. Βλ. <https://imo.libguides.com/MaritimeFactsandFigures>.

214. Βλ. IMO, MKC Guide for Seafarers, [MKCguide/seafarers](#).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έχει υιοθετήσει ένα πλέγμα θεσμικών, επιχειρησιακών και υποστηρικτικών πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, οι οποίες αναπτύσσονται την περίοδο αυτή στο πλαίσιο υλοποίησης πέντε εμβληματικών Στρατηγικών που αναδεικνύουν και ενδυναμώνουν την προστιθέμενη αξία του ναυτικού επαγγέλματος και την ιδιαίτερη συμβολή του στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της Ευρώπης:

- η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ανάπτυξη του Τομέα των Θαλάσσιων Μεταφορών*<sup>215</sup>
- η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία*<sup>216</sup>
- η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα*<sup>217</sup>
- ο *Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων*<sup>218</sup>
- η Πρωτοβουλία «Μία Ένωση Δεξιοτήτων» (European Union for Skills)<sup>219</sup>.

Παράλληλα, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ προωθούν την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας στο πλαίσιο

215 Η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ανάπτυξη του Τομέα των Θαλάσσιων Μεταφορών* (Maritime Transport Policy) υιοθετήθηκε το 2009 με στόχο την διασφάλιση των μακροπρόθεσμων επδόσεων του ευρωπαϊκού συστήματος θαλάσσιων μεταφορών προς όφελος όλων των άλλων οικονομικών τομέων και των καταναλωτών. Βλ. [https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/maritime\\_el](https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/maritime_el).

216 Η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία* (European Strategy for Sustainable Blue Economy) υιοθετήθηκε το 2021 ως ένας μηχανισμός ενίσχυσης της συμβολής της Γαλάζιας Οικονομίας στην επίτευξη των στόχων της *Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας* (European Green Deal). Βλ. [https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/ocean/blue-economy/sustainable-blue-economy\\_en](https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/ocean/blue-economy/sustainable-blue-economy_en).

217 Η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα* (European Strategy for Sustainable and Smart Mobility) υιοθετήθηκε το 2020 ως ένας οδικός χάρτης που θέτει σταθερά τον τομέα των μεταφορών στην Ένωση στη σωστή κατεύθυνση για ένα βιώσιμο και έξυπνο μέλλον. Ένα από τα ορόσημα στην πορεία προς τη βιώσιμη, έξυπνη και ανθεκτική κινητικότητα είναι ότι έως το 2030 η αυτοματοποιημένη κινητικότητα θα αναπτυχθεί σε μεγάλη κλίμακα. Η στρατηγική αναγνωρίζει εκτός των άλλων ότι οι αλλαγές στον τομέα των μεταφορών, και ιδίως όσες αφορούν την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση, εγείρουν πολλές νέες προκλήσεις, καθώς και ευκαιρίες για το εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών. Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0789>.

218 Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (European Pillar of Social Rights) υιοθετήθηκε το 2017 στην *Κοινωνική Διάσκεψη Κορυφής για τη Δίκαιη Απασχόληση και την Ανάπτυξη*, εισάγοντας είκοσι κύριες Αρχές σε τρεις τομείς: α) Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, β) Δίκαιοι όροι εργασίας, γ) Κοινωνική προστασία και κοινωνική ένταξη ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_el#documents](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el#documents)). Η εφαρμογή του προωθείται σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης του Μαρτίου 2021 που προβλέπει συγκεκριμένες ενέργειες για την υλοποίηση των Αρχών του ως κοινή προσπάθεια των Κρατών Μελών και της Ε.Ε., με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», COM (2021)102/4.3.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM:2021:102:FIN>.

219. Βλ. [Union of skills - European Commission](#).

των γενικών αρμοδιοτήτων της Ένωσης για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων.

### **1. Θεσμικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης**

Οι θεσμικές πρωτοβουλίες της ΕΕ για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης αφορούν διαφορετικά πεδία παρέμβασης:

- i. την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στους χώρους εργασίας (με πεδίο εφαρμογής και στη ναυτική αγορά εργασίας)
- ii. την εφαρμογή ελάχιστων ορίων για την εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνική προστασία των ναυτικών (με αποκλειστικό πεδίο εφαρμογής στη ναυτική αγορά εργασίας).

### **A1. Η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων**

Η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί μία βασική αρμοδιότητα της ΕΕ<sup>220</sup> που αναγνωρίζεται ρητώς στο επίπεδο του πρωτογενούς δικαίου και ασκείται μέσω μηχανισμών του παράγωγου δεσμευτικού δικαίου (νομοθετικές πράξεις)<sup>221</sup>.

220. Βλ. E. Ellis and P. Watson, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012 και G. Zaccaroni, *Equality and Non-Discrimination in the EU - The Foundations of the EU Legal Order*, Routledge, 2021.

221. Το άρθρο 249 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) προβλέπει ότι:

«1. Η συνήθης νομοθετική διαδικασία συνίσταται στην έκδοση κανονισμών, οδηγιών ή αποφάσεων από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, μετά από πρόταση της Επιτροπής. Η εν λόγω διαδικασία ορίζεται στο άρθρο 251.

2. Στις ειδικές περιπτώσεις που προβλέπουν οι Συνθήκες, η έκδοση κανονισμών, οδηγιών ή αποφάσεων από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με τη συμμετοχή του Συμβουλίου, ή από το Συμβούλιο με τη συμμετοχή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, συνιστά ειδική νομοθετική διαδικασία.

3. Οι νομικές πράξεις που εκδίδονται με νομοθετική διαδικασία αποτελούν νομοθετικές πράξεις.

4. Στις ειδικές περιπτώσεις που προβλέπονται από τις Συνθήκες, οι νομοθετικές πράξεις μπορούν να εκδίδονται μετά από πρωτοβουλία ομάδας κρατών μελών ή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μετά από σύσταση της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή αίτημα του Δικαστηρίου ή της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων».

## Ι. Οι ρήτρες του πρωτογενούς δικαίου

(α) Στο επίπεδο των Συνθηκών, ρήτρες καταπολέμησης των διακρίσεων εντοπίζονται τόσο στη *Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση* (ΣΕΕ)<sup>222</sup> όσο και στη *Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης* (ΣΛΕΕ)<sup>223</sup>.

i. Το άρθρο 2 της ΣΕΕ προβλέπει:

*«Η Ένωση βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου, καθώς και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των προσώπων που ανήκουν σε μειονότητες. Οι αξίες αυτές είναι κοινές στα κράτη μέλη εντός κοινωνίας που χαρακτηρίζεται από τον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανοχή, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών».*

ii. Το άρθρο 3 της ΣΕΕ προβλέπει:

*«1. Η Ένωση έχει σκοπό να προάγει την ειρήνη, τις αξίες της και την ευημερία των λαών της. 2. Η Ένωση παρέχει στους πολίτες της χώρο ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης χωρίς εσωτερικά σύνορα, μέσα στον οποίο εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων σε συνδυασμό με κατάλληλα μέτρα όσον αφορά τους ελέγχους στα εξωτερικά σύνορα, το άσυλο, τη μετανάστευση και την πρόληψη και καταστολή της εγκληματικότητας. 3. Η Ένωση εγκαθιδρύει εσωτερική αγορά. Εργάζεται για την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την ισόρροπη οικονομική ανάπτυξη και τη σταθερότητα των τιμών, την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο, και το υψηλό επίπεδο προστασίας και βελτίωσης της ποιότητας του περιβάλλοντος. Προάγει την επιστημονική και τεχνολογική πρόοδο. Η Ένωση καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και την προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού. Η Ένωση προάγει την οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή και την αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών μελών. Η Ένωση σέβεται τον πλούτο της πολιτιστικής και γλωσσικής της πολυμορφίας και μεριμνά για την προστασία και ανάπτυξη της ευρωπαϊκής πολιτιστικής κληρονομιάς. 4. Η Ένωση εγκαθιδρύει οικονομική και νομοσυντακτική ένωση, της οποίας το νόμισμα είναι το ευρώ. 5. Στις σχέσεις της με τον υπόλοιπο κόσμο, η Ένωση προβάλλει και προωθεί τις αξίες της και τα συμφέροντά της και συμβάλλει στην προστασία των πολιτών της. Συμβάλλει στην ειρήνη, την ασφάλεια, την αειφόρο ανάπτυξη του πλανήτη, την αλληλεγγύη και τον αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των λαών, το ελεύθερο και*

222. Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>.

223. Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A12007L%2FTXT>.

δίκαιο εμπόριο, την εξάλειψη της φτώχειας και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ιδίως των δικαιωμάτων του παιδιού, καθώς και στην αυστηρή τήρηση και ανάπτυξη του διεθνούς δικαίου και, ιδίως, στον σεβασμό των αρχών του Καταστατικού Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών. 6. Η Ένωση επιδιώκει τους στόχους αυτούς με πρόσφορα μέσα, ανάλογα με τις αρμοδιότητες που της απονέμονται με τις Συνθήκες».

iii. Το άρθρο 10 της ΣΛΕΕ προβλέπει ότι:

*«Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».*

iv. Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ προβλέπει ότι:

*«1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.*

*2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθειες βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.*

*Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:*

*α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως*

*β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.*

*3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.*

*4. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπρόκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονε-*

κτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία».

(β) Στο επίπεδο του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ<sup>224</sup>, ρήτρες καταπολέμησης των διακρίσεων εντοπίζονται στα άρθρα 21 και 23.

Το άρθρο 21 με τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων» προβλέπει:

*«1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.*

*2. Εντός του πεδίου εφαρμογής των Συνθηκών και με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεών τους, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγενείας».*

Το άρθρο 23 με τίτλο «Ισότητα γυναικών και ανδρών» προβλέπει:

*«Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».*

## II. Οι μηχανισμοί του παράγωγου δεσμευτικού δικαίου

Οι ρήτρες των Συνθηκών και του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στο πεδίο καταπολέμησης των διακρίσεων προωθούνται από τα όργανα της ΕΕ μέσω μηχανισμών του παράγωγου δικαίου (Οδηγίες)<sup>225</sup>:

224. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης υιοθετήθηκε ως ένα νομικά μη δεσμευτικό κείμενο από το Συμβούλιο της Νίκαιας το 2000 και τέθηκε σε ισχύ ως μέρος της Συνθήκης της Λισσαβόνας την 1<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2009. Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/EL/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html>.

225. Η Οδηγία είναι μια νομική πράξη που εγκρίνεται από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, απευθύνεται στα Κράτη Μέλη και είναι δεσμευτική ως προς το αποτέλεσμα που πρέπει να επιτευχθεί σύμφωνα με το άρθρο 288 της ΣΛΕΕ. Οι εθνικές αρχές κάθε χώρας της ΕΕ καθορίζουν τον τρόπο και τις μεθόδους που θα χρησιμοποιήσουν προκειμένου να ενσωματώσουν την Οδηγία στο εθνικό δίκαιο («μεταφορά στο εθνικό δίκαιο») εντός συγκεκριμένης αποκλειστικής προθεσμίας (συνήθως δύο έως τρία χρόνια από την έγκριση της). Για να τεθεί σε ισχύ η Οδηγία, πρέπει με τα εθνικά μέτρα να επιτευχθούν οι στόχοι που καθορίζονται σε αυτήν. Οι εθνικές αρχές οφείλουν να κοινοποιούν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα μέτρα τα οποία υιοθετούν.

Οι Οδηγίες μπορούν να θεσπίζουν ελάχιστα πρότυπα - σε αυτή την περίπτωση, τα Κράτη Μέλη έχουν δικαίωμα να θέσουν αυστηρότερα πρότυπα από εκείνα που καθορίζονται στην Οδηγία. Σε άλλες περιπτώσεις, οι οδηγίες θέτουν ομοιόμορφα όρια εναρμόνισης - εδώ τα Κράτη Μέλη δεν μπορούν να προβλέψουν κανόνες που να είναι αυστηρότεροι από εκείνους τους οποίους θεσπίζει η Οδηγία.

Εάν ένα Κράτος Μέλος δεν μεταφέρει μία Οδηγία στο εθνικό δίκαιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπορεί



- Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου<sup>226</sup>
- Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου<sup>227</sup>
- Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>228</sup>
- Οδηγία 2010/18 του Συμβουλίου<sup>229</sup>
- Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>230</sup>
- Οδηγία 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>231</sup>
- Οδηγία 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>232</sup>
- Οδηγία 2024/1385 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>233</sup>.

---

να κινήσει διαδικασία επί παραβάσει κατά της χώρας και να προσφύγει στο Δικαστήριο της ΕΕ (ΔΕΕ).

226. Βλ. Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj>.

227. Βλ. Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EL:HTML>.

228. Βλ. Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.

229. Βλ. Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/EK, <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj>.

230. Βλ. Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18 του Συμβουλίου, <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

231. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32022L2381>.

232. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>.

233. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2024/1385 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2024 για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εξ οικείων βίας, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:L\\_202401385](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385).

**Υπόδειγμα θεσμικής καλής πρακτικής για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας - Η Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης**

**Το πεδίο εφαρμογής (άρθρο 1)**

Σκοπός της Οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Για το σκοπό αυτό, η Οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση

β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών.

**Οι κρίσιμοι όροι (άρθρο 2)**

α) «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση

β) «έμμεση διάκριση»: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία

γ) «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος

δ) «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος

ε) «αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας

στ) «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως εάν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

### **Οι κατηγορίες των διακρίσεων (άρθρο 2)**

Για τους σκοπούς της Οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει:

α) την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση βασιζόμενη στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν

β) την εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου

γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

## **A2. Η εφαρμογή ελάχιστων ορίων για την εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνική προστασία των ναυτικών**

(α) Η ΕΕ είναι Συμβαλλόμενο Μέρος σε ορισμένες από τις εμβληματικές Διεθνείς Συμβάσεις με άμεση επίδραση στη γυναικεία ναυτική απασχόληση<sup>234</sup> και έχει ενσωματώσει στο κοινοτικό δίκαιο τις πιο σημαντικές ρήτρες της *Διεθνούς Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας του 2006* (παρά το γεγονός ότι δεν είναι Συμβαλλόμενο Μέρος στη Σύμβαση) μέσω των ακόλουθων Οδηγιών:

- *Οδηγία 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου*<sup>235</sup>

234. Οι διατάξεις των εν λόγω Συμβάσεων αποτελούν μέρος του δικαίου της ΕΕ και είναι άμεσα εκτελεστές από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους.

235. Βλ. Οδηγία 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου της 16ης Φεβρουαρίου 2009 για την εφαρμογή της Συμφωνίας που συνήψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSA) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) σχετικά με τη Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 και για τροποποίηση της Οδηγίας 1999/63/ΕΚ, [L\\_2009124EL.01003001.xml \(europa.eu\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:2009L0013-01).

- *Οδηγία 2013/38/ΕΕ* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>236</sup>
- *Οδηγία 2013/54/ΕΕ* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>237</sup>.

(β) Η ΕΕ έχει υιοθετήσει ένα πλαίσιο ελάχιστων ορίων για την εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνική προστασία των ναυτικών (με άμεση επίδραση στη γυναικεία ναυτική απασχόληση) μέσω μηχανισμών του παράγωγου δικαίου (Οδηγίες):

- *Οδηγία 1992/29/ΕΟΚ* του Συμβουλίου<sup>238</sup>
- *Οδηγία 1994/58/ΕΚ* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>239</sup>
- *Οδηγία 1999/95/ΕΚ* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>240</sup>
- *Οδηγία 1999/63/ΕΚ* του Συμβουλίου<sup>241</sup>
- *Οδηγία 2008/106/ΕΚ* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>242</sup>
- *Οδηγία 2012/35/ΕΕ* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>243</sup>
- *Οδηγία 2015/1794/ΕΕ* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του

236. Βλ. Οδηγία 2013/38/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Αυγούστου 2013 για την τροποποίηση της Οδηγίας 2009/16/ΕΚ σχετικά με τον έλεγχο των πλοίων από το κράτος λιμένα, [L\\_2013218EL.01000101.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/38/oj).

237. Βλ. Οδηγία 2013/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Νοεμβρίου 2013 σχετικά με ορισμένες υποχρεώσεις του κράτους σημαίας για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις και την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, [L\\_2013329EL.01000101.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/54/oj).

238. Βλ. Οδηγία 1992/29/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για την προώθηση βελτιωμένης ιατρικής περίθαλψης στα πλοία, [EUR-Lex - 31992L0029 - EL \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/29/oj).

239. Βλ. Οδηγία 1994/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Νοεμβρίου 1994 σχετικά με το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:31994L0058>.

240. Βλ. Οδηγία 1999/95/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 1999 σχετικά με την επιβολή των διατάξεων περί των ωρών εργασίας των ναυτικών επί των πλοίων που καταπλέουν σε κοινοτικούς λιμένες, [EUR-Lex - 31999L0095 - EL \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1999/95/oj).

241. Βλ. Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου της 21ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη Συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, που σύνταξαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSC) και η Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST), [EUR-Lex - 31999L0063 - EL \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1999/63/oj).

242. Βλ. Οδηγία 2008/106/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών (αναδιатύπωση), [L\\_2008323EL.01003301.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/106/oj).

243. Βλ. Οδηγία 2012/35/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Νοεμβρίου 2012 για την τροποποίηση της Οδηγίας 2008/106/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών, [L\\_2012343EL.01007801.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2012/35/oj).

- Συμβουλίου<sup>244</sup>
- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1159 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>245</sup>
- Οδηγία (ΕΕ) 2022/993 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>246</sup>.

**Υπόδειγμα θεσμικής καλής πρακτικής για την παραμονή των γυναικών  
στη ναυτική αγορά εργασίας - η Οδηγία 2015/1794/ΕΕ**

Η Οδηγία 2015/1794/ΕΕ τροποποίησε το περιεχόμενο πέντε Οδηγιών της ΕΕ στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, συμπεριλαμβάνοντας τους ναυτικούς στο πεδίο εφαρμογής τους με στόχο την βελτίωση των δικαιωμάτων τους:

1. [Οδηγία 2008/94/ΕΚ](#) για την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη
2. [Οδηγία 2009/38/ΕΚ](#) και [Οδηγία 2002/14/ΕΚ](#) για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με τους εργοδότες
3. [Οδηγία 98/59/ΕΚ](#) για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις
4. [Οδηγία 2001/23/ΕΚ](#) για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων.

Κατά συνέπεια, η θεσμική αυτή εξέλιξη παρέχει στους ναυτικούς τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζόμενους στην ξηρά. Οδηγεί, επομένως, σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των ναυτικών, αυξάνοντας την ελκυστικότητα της απασχόλησης στον ναυτιλιακό τομέα, ιδίως για τους νέους.

**Πηγή:** [https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/maritime/seafarers/employment-and-working-conditions\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/maritime/seafarers/employment-and-working-conditions_en)

244. Βλ. Οδηγία 2015/1794/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Οκτωβρίου 2015 που τροποποιεί τις Οδηγίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2008/94/ΕΚ, 2009/38/ΕΚ και 2002/14/ΕΚ και τις Οδηγίες του Συμβουλίου 98/59/ΕΚ και 2001/23/ΕΚ όσον αφορά τους ναυτικούς, [L\\_2015263EL.01000101.xml](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2015.263EL.01000101.xml) (europa.eu).

245. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2019/1159 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την τροποποίηση της Οδηγίας 2008/106/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών και την κατάργηση της Οδηγίας 2005/45/ΕΚ σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών των ναυτικών τα οποία εκδίδονται από τα Κράτη Μέλη, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\\_.2019.188.01.0094.01.ELL&toc=OJ%3AL%3A2019%3A188%3AFULL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2019.188.01.0094.01.ELL&toc=OJ%3AL%3A2019%3A188%3AFULL).

246. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2022/993 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 8ης Ιουνίου 2022 για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L0993#d1e32-87-1>.

(γ) Η ΕΕ έχει υιοθετήσει ένα πλαίσιο ελάχιστων ορίων για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών εργαζομένων στη ναυτιλία (με άμεση επίδραση στη γυναικεία ναυτική απασχόληση) μέσω μηχανισμών του παράγωγου δικαίου (Οδηγίες):

- Οδηγία 2017/159/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>247</sup>.

## 2. Επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

(α) Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υιοθετήσει ειδικές επιχειρησιακές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διαφορετικά πεδία (με έμφαση στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στο ναυτικό επάγγελμα) μέσω της έκδοσης μη δεσμευτικών Ανακοινώσεων (Communications)<sup>248</sup>, όπως ενδεικτικά:

- η Ανακοίνωση του 2006 «Προς μια μελλοντική Θαλάσσια Πολιτική για την Ένωση - Ένα Ευρωπαϊκό όραμα για τους ωκεανούς και τις θάλασσες»<sup>249</sup>
- η Ανακοίνωση του 2009 «Στρατηγικοί Στόχοι και Συνστάσεις Πολιτικής της ΕΕ για τις Θαλάσσιες Μεταφορές μέχρι το 2018»<sup>250</sup>
- η Ανακοίνωση του 2001 «Εκπαίδευση και Πρόσληψη των Ναυτικών»<sup>251</sup>
- η Ανακοίνωση του 2012 «Γαλάζια Ανάπτυξη - Ευκαιρίες για βιώσιμη ανάπτυξη στους τομείς της θάλασσας και της ναυτιλίας»<sup>252</sup>

247. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, για την υλοποίηση της Συμφωνίας για την εφαρμογή της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007 σχετικά με την εργασία στον τομέα της αλιείας που συνάφθηκε στις 21 Μαΐου 2012 μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Γεωργικών Συνεταιρισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COGECA), της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) και της Ένωσης Εθνικών Οργανώσεων Επιχειρήσεων Αλιείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Europêche), <http://data.europa.eu/eli/dir/2017/159/oj>.

248. Οι Ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχουν ως στόχο την ενημέρωση των πολιτών, των Κρατών Μελών, των επιχειρήσεων και άλλων ενδιαφερομένων για τις τις πολιτικές και τις δράσεις της Ένωσης σε διάφορα πεδία, όπως η οικονομική πολιτική, η κοινωνική πολιτική, η πολιτική για το περιβάλλον, η πολιτική για την υγεία. Για παράδειγμα, μία Ανακοίνωση μπορεί να αφορά την έναρξη μιας νέας νομοθετικής διαδικασίας, την έγκριση ενός Προγράμματος, την έναρξη διαπραγματεύσεων για μια νέα συμφωνία ή την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων μιας έρευνας.

249. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση για την Πράσινη Βίβλο «Προς μια μελλοντική Θαλάσσια Πολιτική για την Ένωση - Ένα Ευρωπαϊκό όραμα για τους ωκεανούς και τις θάλασσες», COM(2006) 275/7.6.2006, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52006DC0275\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52006DC0275(02)).

250. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Στρατηγικοί Στόχοι και Συνστάσεις Πολιτικής της ΕΕ για τις Θαλάσσιες Μεταφορές μέχρι το 2018», COM/2009/0008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009DC0008&from=EN>.

251. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Εκπαίδευση και Πρόσληψη των Ναυτικών», COM (2001)188/6.4.2001, [Microsoft Word - DGtren-PE-COM 2001\\_188-seafarers\\_EL ACTE.doc \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ACTE/doc/europa.eu).

252. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Γαλάζια Ανάπτυξη - Ευκαιρίες για βιώσιμη ανάπτυξη

- η Ανακοίνωση του 2020 «Στρατηγική για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα - Οι Ευρωπαϊκές Μεταφορές σε τροχιά μέλλοντος»<sup>253</sup>
- η Ανακοίνωση του 2021 «Μία νέα προσέγγιση για Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία στην ΕΕ»<sup>254</sup>
- η Ανακοίνωση του 2023 «Ασφάλεια στη θάλασσα - Στο επίκεντρο μιας καθαρής και σύγχρονης ναυτιλίας»<sup>255</sup>.

(β) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει αναδείξει κρίσιμα ζητήματα για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διαφορετικά πεδία (με έμφαση στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στο ναυτικό επάγγελμα) μέσω της έκδοσης μη δεσμευτικών Ψηφισμάτων (EP Resolutions)<sup>256</sup>, όπως ενδεικτικά:

- το Ψήφισμα της 27ης Φεβρουαρίου 2014 «Ειδικές δράσεις στον τομέα της κοινής αλιευτικής πολιτικής για την ανάπτυξη του ρόλου των γυναικών» ([2013/2150\(INI\)](#))<sup>257</sup>
- το Ψήφισμα της 16ης Σεπτεμβρίου 2021 «Οι αλιείς για το μέλλον: προσέλκυση μας νέας γενιάς εργαζομένων στον τομέα της αλιείας και δημιουργία θέσεων απασχόλησης στις παράκτιες κοινότητες» ([2019/2161\(INI\)](#))<sup>258</sup>
- το Ψήφισμα της 3ης Οκτωβρίου 2023 «Διασφάλιση της κάλυψης των αναγκών των γυναικών στις ευρωπαϊκές μεταφορές» ([2022/2140\(INI\)](#))<sup>259</sup>.

---

στους τομείς της θάλασσας και της ναυτιλίας», COM/2012/0494, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0494>.

253. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Στρατηγική για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα - Οι Ευρωπαϊκές Μεταφορές σε τροχιά μέλλοντος», COM(2020)789/9.12.2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0789>.

254. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Μία νέα προσέγγιση για Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία στην ΕΕ - Μετασχηματισμός της Γαλάζιας Οικονομίας της ΕΕ για ένα βιώσιμο μέλλον», COM(2021)240/17.5.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0240>.

255. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Ασφάλεια στη θάλασσα - Στο επίκεντρο μιας καθαρής και σύγχρονης ναυτιλίας», COM(2023) 268/1.6.2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023DC0268>.

256. Τα Ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου είναι επίσημες δηλώσεις που εκφράζουν τις απόψεις του για διάφορα θέματα επικαιρότητας, τις πολιτικές της ΕΕ και τις διεθνείς εξελίξεις. Εάν και είναι νομικά δεσμευτικά, χρησιμεύουν ως σημαντικά εργαλεία για τον επηρεασμό των ενεργειών άλλων θεσμικών οργάνων της ΕΕ και για την προσέλκυση της προσοχής της κοινής γνώμης σε σημαντικά ζητήματα.

257. Βλ. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0178\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0178_EL.html).

258. Βλ. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0386\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0386_EL.html).

259. Βλ. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0339\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0339_EL.html).

**Υπόδειγμα επιχειρησιακής καλής πρακτικής για την παραμονή των  
γυναικών στη ναυτική αγορά εργασίας - το Ψήφισμα της 3ης Οκτωβρίου  
2023**

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο:

**ΚΗ.** Λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με την έρευνα του 2017 της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές, το 63% των ερωτηθέντων αντιμετώπισαν βία, εκ των οποίων το 49% ήταν από πελάτες, το 22% από συναδέλφους και το 17% από διευθυντικά στελέχη/επόπτες· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 80% των γυναικών που κατήγγειλαν κάποιο περιστατικό δεν πίστευε ότι η καταγγελία τους είχε αρνητικές συνέπειες για τον δράστη ή ότι κατέστησε ασφαλέστερο τον χώρο εργασίας.

**ΚΘ.** Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι σε θέση να επιλέγουν τον τύπο εργασίας τους με βάση την δική τους ελεύθερη επιλογή και τις δικές τους ανάγκες, ώστε να μπορούν να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους, χωρίς να περιορίζονται από έμφυλα στερεότυπα ή άλλους εξωτερικούς φραγμούς· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες, οι οποίες αντιμετωπίζουν φραγμούς που καθιστούν τον τομέα των μεταφορών λιγότερο ελκυστικό για αυτές, όπως η επιθετική νοοτροπία, τα έμφυλα στερεότυπα, οι διακρίσεις και η άνιση μεταχείριση, η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η έλλειψη μέτρων υγείας και ασφάλειας, συμπεριλαμβανομένων της πρόσβασης σε αξιοπρεπείς εγκαταστάσεις υγιεινής και των υψηλών επιπέδων βίας και παρενόχλησης, υποεκπροσωπούνται στην απασχόληση στον τομέα των μεταφορών σε όλα τα επίπεδα, αντιπροσωπεύοντας κατά μέσο όρο περίπου το 16% του συνόλου των εργαζομένων, ενώ σπανίζουν ιδιαίτερα στους διευθυντικούς ρόλους· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο τομέας πρέπει να λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις επιχειρησιακές δραστηριότητες, στη λήψη αποφάσεων, στον σχεδιασμό και την έρευνα· λαμβάνοντας υπόψη ότι θα πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για να διασφαλιστεί η συνεισφορά των γυναικών σε θέματα μεταφορών· εν γένει· λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισχυρότερη εκπροσώπηση των γυναικών στον τομέα θα συνέβαλε στη διασφάλιση υψηλότερου βαθμού συνεκτίμησης των αναγκών των γυναικών σε σχέση με τις μεταφορές· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων θα συνέβαλε στον σχεδιασμό προϊόντων, συστημάτων και πολιτικών που να αντανάκλουν τις ανάγκες της πλειονότητας της κοινωνίας, και συγκεκριμένα των γυναικών, των ευάλωτων ομάδων, των οικογενειών σε όλη τους την πολυμορφία, των νέων και των ηλικιωμένων· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αύξηση της ελκυστικότητας του τομέα των μεταφορών για τις γυναίκες θα είναι επωφελής για όλους τους εργαζομένους στον τομέα και θα βελτιώσει την ανθεκτικότητα και τη βιωσιμότητα του τομέα στο σύνολό του.

Λ. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο ναυτιλιακός κλάδος είναι ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον στο οποίο οι γυναίκες εκτιμάται ότι αποτελούν μόνο το 2% του παγκόσμιου ναυτικού εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των πληρωμάτων που εργάζονται στον κλάδο της φιλοξενίας σε κρουαζιερόπλοια, και μόνο το 1% των ναυτικών· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες αποτελούν σήμερα μόνο το 1,2% του παγκόσμιου ναυτικού εργατικού δυναμικού, σύμφωνα με την Έκθεση Ναυτικού Εργατικού Δυναμικού της BIMCO και του Διεθνούς Επιμελητηρίου Ναυτιλίας (ICS) για το 2021· λαμβάνοντας υπόψη ότι η θέση των γυναικών στη ναυτιλιακή κοινότητα έχει βελτιωθεί τα τελευταία χρόνια, αν και με πολύ βραδείς ρυθμούς, και ότι οι άνδρες εξακολουθούν να κυριαρχούν σε παραδοσιακούς τομείς όπως οι μεταφορές, ο κατασκευαστικός κλάδος ή η αλιεία.

ΛΓ. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο τομέας των μεταφορών πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ειδικές ανάγκες των γυναικών ώστε να διασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια τους, τόσο στην εργασία όσο και κατά τις μετακινήσεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σε πολλούς τομείς και πολλές χώρες παγκοσμίως, ο τομέας των μεταφορών εξακολουθεί να θεωρείται τομέας στον οποίο οι γυναίκες περιορίζονται σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις με συγκριτικά λίγες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης· λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΔΟΕ πιστεύει ότι η βία, οι διακρίσεις, η ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση, η παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ο εκφοβισμός και η έλλειψη βασικών διευκολύνσεων που πλήττουν τους εργαζόμενους στον τομέα των μεταφορών αποτελούν βασικούς παράγοντες που καθιστούν τις θέσεις εργασίας στον τομέα λιγότερο ελκυστικές για τις γυναίκες και δυσχεραίνουν τη διατήρηση των εργαζομένων στον τομέα, προκαλώντας μια δύσκολη κατάσταση σε ορισμένους κλάδους· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση έχουν αλλάξει τη φύση των θέσεων εργασίας που παλαιότερα ήταν κοπώδεις, συνιστούν πρόκληση και έχουν τη δυνατότητα να αυξήσουν την ελκυστικότητα του τομέα για τις γυναίκες· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες αποτελούν μειονότητα μεταξύ των μηχανοδηγών, και ιδίως των μηχανοδηγών εμπορικών αμαξοστοιχιών· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτή η κατάσταση οφείλεται στις δύσκολες συνθήκες εργασίας, ιδίως για τις γυναίκες· λαμβάνοντας υπόψη ότι η έλλειψη τουαλετών και χαρτιού υγιείας, καθώς και άλλες κακές, ανθυγιεινές συνθήκες στις εμπορικές και επιβατικές αμαξοστοιχίες αποτελούν σημαντικό εμπόδιο στην αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων γυναικών στον τομέα· λαμβάνοντας υπόψη ότι η διανομή εσωρούχων περιόδου δεν επαρκεί για τη βελτίωση της εμπειρίας των γυναικών και των κοριτσιών όταν χρησιμοποιούν τις τουαλέτες· λαμβάνοντας υπόψη ότι βελτιώσεις μπορούν να επέλθουν μόνο με την εγκατάσταση κατάλληλων τουαλετών για να εξασφαλιστούν τα υποχρεωτικά και επαναληπτικά διαλείμματα τουαλέτας μεταξύ και κατά τη διάρκεια των ταξιδιών.

1. Επαναβεβαιώνει τη δέσμευση της ΕΕ για επίτευξη ισότητας των φύλων στις μεταφορές, σημειώνοντας παράλληλα την πρόοδο που έχει επιτευχθεί μέχρι στιγμής· υπογραμμίζει ότι απαιτούνται συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας, της διαθεσιμότητας, της προσβασιμότητας και της οικονομικής προσιτότητας των υπηρεσιών μεταφορών, των ευκαιριών απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας στον τομέα για τις γυναίκες σε όλη τους την πολυμορφία.
2. Σημειώνει με ανησυχία τη δημογραφική αλλαγή σε ορισμένες περιφέρειες της Ένωσης· θεωρεί ότι η αλλαγή αυτή θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ώστε να ενισχυθεί η δημόσια πολιτική όταν επιδιώκεται η αντιμετώπιση της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και των σχετικών ελλείψεων του εργατικού δυναμικού, για την κάλυψη των οποίων οι ταλαντούχες γυναίκες θα μπορούσαν να διαδραματίσουν καταλυτικό ρόλο.
3. Επισημαίνει ότι οι γυναίκες είναι απαραίτητες τόσο στον φυσικό σχεδιασμό όσο και στην παροχή υπηρεσιών μεταφορών για να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στον τομέα.
4. Τονίζει ότι η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στις μεταφορές έχει θετικές επιπτώσεις σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της κοινωνικής ένταξης και των ευκαιριών απασχόλησης· υπογραμμίζει τη σημασία της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις μεταφορές για την επίτευξη της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης· επαναλαμβάνει, στο πλαίσιο αυτό, την έκκλησή του προς την Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τις τοπικές αρχές να εφαρμόζουν τη διατομεακή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις μεταφορές και στον σχεδιασμό της αστικής κινητικότητας, καθώς και να διαβουλεύονται και να επιδιώκουν τη συμμετοχή των γυναικών και των κοριτσιών σε όλη τους την πολυμορφία, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών με αναπηρία, στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι μεταφορές και ο πολεοδομικός σχεδιασμός θα ανταποκρίνονται ουσιαστικά στις ανάγκες των γυναικών.
5. Επισημαίνει ότι η παρακολούθηση και η υποβολή εκθέσεων σχετικά με τα μέτρα στον τομέα των μεταφορών που εφαρμόζονται στην ΕΕ έχει ουσιαστική σημασία για την εξέλιξή τους σύμφωνα με τα μεταβαλλόμενα πρότυπα κινητικότητας των γυναικών και των ανδρών και μια γηράσκουσα κοινωνία· τονίζει, στο πλαίσιο αυτό, ότι η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και η διαβούλευση με τους τοπικούς ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των ενώσεων των γυναικών και των ατόμων ΛΟΑΤΚΙ+, έχουν καθοριστική σημασία για τη βελτιστοποίηση των μέτρων της πολιτικής μεταφορών· αναγνωρίζει ότι η βιώσιμη κινητικότητα πρέπει να διασφαλίζει την αξιοπρέπεια του ατόμου και να συνάδει τόσο με τη Στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων όσο και με τη Στρατηγική της ΕΕ για τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+· τονίζει, επιπλέον, ότι η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων είναι ζωτικής σημασίας για την καλύτερη κατανόηση και κάλυψη

των αναγκών των χρηστών των μεταφορών, και ιδίως των ειδικών αναγκών των γυναικών σε όλη τους την πολυμορφία, καθώς και για την εξασφάλιση της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων φορέων.

6. Υπενθυμίζει ότι τα έμφυλα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις αποκλείουν τις γυναίκες από τις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές δραστηριότητες, γεγονός που οδηγεί σε έλλειψη αποτελεσματικότητας, αυξημένη απώλεια ανθρωπίνων πόρων, έλλειψη εισοδήματος και οικονομικής ανεξαρτησίας για τις γυναίκες, και παρεμποδίζουν την πολιτική συμμετοχή των γυναικών· τονίζει την ανάγκη δραστηριοποίησης και ισότιμης συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα και όλους τους τομείς του κλάδου των μεταφορών, συμπεριλαμβανομένης της λήψης των αποφάσεων· αναγνωρίζει την ανάγκη για πόρους που θα διασφαλίζουν την εκπροσώπηση των γυναικών στην έρευνα και τη λήψη αποφάσεων σε θέματα μεταφορών.

### **3. Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης**

Τα όργανα της ΕΕ προωθούν ένα πλέγμα υποστηρικτικών παρεμβάσεων άμεσης και έμμεσης επίδρασης στην ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, οι οποίες επικεντρώνονται στα ακόλουθα πεδία:

- η ενίσχυση της ελκυστικότητας του ναυτικού επαγγέλματος για τις γυναίκες
- η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων
- η ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών ναυτικών
- η προώθηση της έρευνας για το προφίλ, τις συνθήκες και τις προοπτικές ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα
- η προετοιμασία νέων παρεμβάσεων για την αύξηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

#### **3.1. Η ενίσχυση της ελκυστικότητας του ναυτικού επαγγέλματος για τις γυναίκες**

##### **Α. Ο θεσμός των Ευρωπαϊκών Βραβείων για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη στη Ναυτιλία**

Η Βελγική Προεδρία της ΕΕ διοργάνωσε σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας (8 Μαρτίου 2024) την Διεθνή Διάσκεψη για την Ευημερία των Ναυτικών (Brussels Conference on the Wellbeing of Seafarers)<sup>260</sup> με αντικείμενο τις πολιτικές υποστήριξης των

260. Βλ. <https://belgian-presidency.consilium.europa.eu/en/news/brussels-conference-on-the-wellbeing-of-seafarers/>.

ναυτικών από τη διεθνή ναυτιλιακή κοινότητα. Στο πλαίσιο της εκδήλωσης αυτής διοργανώθηκε και η εκδήλωση για την απονομή των Βραβείων «Τιμές για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη στη Ναυτιλία» (Honours for Diversity and Inclusion in Maritime).

### **“Τα Ευρωπαϊκά Βραβεία για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη στη Ναυτιλία”**

**Δελτίο Τύπου της 21<sup>ης</sup> Μαρτίου 2024**

Οι θαλάσσιες μεταφορές, ζωτικής σημασίας για το παγκόσμιο εμπόριο, αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως η έλλειψη προσωπικού και η έλλειψη πολυμορφίας. Η Βελγική Προεδρία της ΕΕ φιλοξένησε στη «*Διάσκεψη για την Ευημερία των Ναυτικών*» την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας (8 Μαρτίου 2024) την τελετή απονομής των Βραβείων «*Τιμές για τη διαφορετικότητα και την ένταξη στη ναυτιλία*».

Οι WISTA Belgium, ECSA, InterManager και ETF, σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα «*Γυναίκες στις Μεταφορές*» θεσμοθέτησαν τα βραβεία για την αναγνώριση των προσπαθειών του παγκόσμιου ναυτιλιακού τομέα για την ενίσχυση της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού.

Μια κριτική Επιτροπή που αποτελείται από τον Paul van Tigchelt, Ομοσπονδιακό Υπουργό Δικαιοσύνης και Βόρειας Θάλασσας του Βελγίου, την Δρ. Evette Smith-Johnson, Πρόεδρο της Ένωσης Γυναικών στη Ναυτιλία της Καραϊβικής (WiMAC) και Διευθύντρια του Ναυτιλιακού Πανεπιστημίου της Καραϊβικής και τη Magda Korczyńska, Γενική Διευθύντρια της ΓΔ, βράβευσε τους νικητές σε τρεις κατηγορίες.

**Καλύτερη Πολυμορφία και Ένταξη:** *Costa Crociere* (Ιταλία) - Ηγέτιδα στην εμπλοκή των τρως εργαζομένων με προσαρμοσμένες πολιτικές, όπως η πρόσβαση στις τουαλέτες και οι κώδικες ενδυμασίας, η προώθηση της ισότητας και της κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς.

**Καλύτερη πρωτοβουλία κατά της παρενόχλησης:** *Women Offshore* (ΗΠΑ) - Συντονίστρια του Προγράμματος S.A.V.E. για την προστασία των γυναικών και των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, την ενδυνάμωση της υποβολής καταγγελιών και την προώθηση των αλλαγών στους ναυτιλιακούς χώρους εργασίας.

**Καλύτερη νέα πρωτοβουλία:** «*I Exist Too*» (Παναμάς) - Πρόγραμμα ενίσχυσης των ναυτικών ΛΟΑΤΚΙ+ μέσω ενός πρωτοποριακού διεθνούς συνεδρίου που προώθησε τη συμμετοχικότητα και τη διαφορετικότητα.

Στο πλαίσιο της εκδήλωσης ανακοινώθηκε η *Διεθνής Διακήρυξη για την Προώθηση της Ισότητας στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία* και δορομολογήθηκαν άλλες σχετικές πρωτοβουλίες.

Πηγή: [https://transport.ec.europa.eu/news-events/news/honours-diversity-and-inclusion-maritime-8-march-2024-2024-03-21\\_en?prefLang=el&ettrans=el](https://transport.ec.europa.eu/news-events/news/honours-diversity-and-inclusion-maritime-8-march-2024-2024-03-21_en?prefLang=el&ettrans=el)

## **Β. Οι εκδηλώσεις διαλόγου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση**

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει αναδείξει κρίσιμα ζητήματα για τη συμμετοχή των γυναικών στη ναυτιλία μέσω της διοργάνωσης εκδηλώσεων διαλόγου (debates) με τις δημόσιες αρχές των Κρατών Μελών, τους κοινωνικούς εταίρους της ναυτικής αγοράς εργασίας, τις διεθνείς ενώσεις και τα δίκτυα των εργοδοτών και των ναυτικών και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, όπως ενδεικτικά:

- η εκδήλωση για τις έμφυλες ανισότητες στον αλιευτικό τομέα που διοργανώθηκε από την Επιτροπή Αλιείας στις 28 Οκτωβρίου 2021<sup>261</sup>
- η εκδήλωση για την συμμετοχή των γυναικών στο ναυτιλιακό κλάδο που διοργανώθηκε από την Επιτροπή Μεταφορών στις 27 Ιουνίου 2023<sup>262</sup>.

## **Γ. Η Πλατφόρμα για την Απασχόληση των Γυναικών στον τομέα των Μεταφορών**

Η Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχει σχεδιάσει ένα εμβληματικό εργαλείο για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα των μεταφορών που λειτουργεί από το Νοέμβριο του 2017 με την μορφή μίας *Πλατφόρμας για την Απασχόληση των Γυναικών στον τομέα των Μεταφορών* (Women in Transport - EU Platform for change)<sup>263</sup>. Στόχος της Πλατφόρμας είναι η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στον τομέα των μεταφορών, η δημιουργία ενός φόρουμ συζήτησης και η ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών<sup>264</sup>.

Η Πλατφόρμα δημιουργήθηκε μετά από σχετικό αίτημα της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ)<sup>265</sup> και περιέχει ένα πλήθος πληροφοριών και για το πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, ενώ καλεί τα ενδιαφερόμενα μέρη να υπογράψουν την *Διακήρυξη για*

261. Βλ. [https://emeeting.europarl.europa.eu/emeeting/committee/en/agenda/202110/PECH?meeting=PECH-2021-1011\\_1&session=10-11-17-45](https://emeeting.europarl.europa.eu/emeeting/committee/en/agenda/202110/PECH?meeting=PECH-2021-1011_1&session=10-11-17-45).

262. Βλ. <https://cruising.org/news/european-parliament-debate-empowering-women-transport-maritime-industry-and-role-eu-27-june>.

263. Βλ. [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en).

264. Ο κατάλογος των σχετικών καλών πρακτικών είναι διαθέσιμος στην Ενότητα «Ανταλλαγή καλών πρακτικών» της Πλατφόρμας.

265. Βλ. ΕΟΚΕ, Διερευνητική Γνωμοδότηση «Γυναίκες και μεταφορές - Πλατφόρμα αλλαγής», TEN/616 – EESC-2017-00048-00-00-AC-TRA (EN) 2/11, <https://www.eesc.europa.eu/en/agenda/our-events/events/women-transport-eu-platform-change/opinions>.

*τις ίσες ευκαιρίες των φύλων στον τομέα των Μεταφορών* (Declaration on equal opportunities for women and men in the transport sector).

**Υπόδειγμα υποστηρικτικής καλής πρακτικής για την ένταξη και παραμονή των γυναικών στη ναυτική αγορά εργασίας - η Διακήρυξη για τις ίσες ευκαιρίες των φύλων στον τομέα των Μεταφορών**

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η απαγόρευση των διακρίσεων και η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών συγκαταλέγονται στις θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι μεταφορές δεν αποτελούν τομέα ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στην Ευρώπη

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 22% περίπου του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού στον τομέα των μεταφορών, ποσοστό πολύ χαμηλότερο από το μερίδιό τους στο σύνολο της οικονομίας

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων συμβάλλει σε πιο ποικιλόμορφους χώρους εργασίας, επηρεάζει θετικά την ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας και την ανταγωνιστικότητα του τομέα

Εμείς, οι υπογράφωντες, καλούμε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς να ενισχύσουν τις προσπάθειές τους για την αποτελεσματική προώθηση της απασχόλησης και της εκπροσώπησης των γυναικών στις μεταφορές.

Εμείς, οι υπογράφωντες, συμφωνούμε ότι:

- Πρέπει να συλλέγονται και να αναλύονται δεδομένα ανά φύλο, ώστε να παρέχεται μια στέρεη βάση για τον σχεδιασμό πολιτικών και μέτρων, την παρακολούθηση της προόδου και την αξιολόγηση του αντίκτυπου των στοχοθετημένων δράσεων.
- Για να αυξηθεί η απασχόληση των γυναικών, οι πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων πρέπει να υποστηριχθούν από ευρύτερες θεσμικές και κοινωνικές παρεμβάσεις, προκειμένου να προωθηθούν οι απαραίτητες πολιτισμικές αλλαγές, όπως η καταπολέμηση των στερεοτύπων από νεαρή ηλικία μέσω της εκπαίδευσης.
- Οι γυναίκες πρέπει να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες όσον αφορά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και να είναι παρούσες και να συμμετέχουν σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της εκπροσώπησης, της διαχείρισης και της λήψης αποφάσεων.

• Η θετική οργανωτική νοοτροπία καθώς και οι κατάλληλες συνθήκες απασχόλησης είναι καίριας σημασίας για να διασφαλισθεί ότι τα επαγγέλματα στον τομέα των μεταφορών είναι ελκυστικά: π.χ. δίκαιες και διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης, ίσες αμοιβές και ευκαιρίες σταδιοδρομίας, κατάλληλα εργασιακά περιβάλλοντα και εγκαταστάσεις, μέτρα για τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων.

• Κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης, εκφοβισμού, εκφοβισμού ή βίας στο χώρο εργασίας πρέπει να εξαλειφθεί. Δεσμευόμαστε να εργασθούμε για να διασφαλίσουμε την ισότητα των φύλων στις μεταφορές, στο πλαίσιο των αντίστοιχων τομέων αρμοδιότητάς μας.

Καλούμε όλους τους φορείς να αντιμετωπίσουν τα παραπάνω ζητήματα μέσω κατάλληλων μέτρων.

Ενθαρρύνουμε θερμά τα ενδιαφερόμενα μέρη να χρησιμοποιήσουν την πλατφόρμα της ΕΕ για την αλλαγή για να κάνουν ευρύτερα γνωστές τις ατομικές τους προσπάθειες και να μοιραστούν καλές πρακτικές μεταξύ τρόπων μεταφοράς και χωρών.

Πηγή: [https://transport.ec.europa.eu/document/download/20771259-3cf1-4526-a3a2-63a96c34203c\\_en?filename=2017-declaration-equal\\_opportunities\\_en.pdf](https://transport.ec.europa.eu/document/download/20771259-3cf1-4526-a3a2-63a96c34203c_en?filename=2017-declaration-equal_opportunities_en.pdf)

#### **Δ. Το Δίκτυο Πρεσβευτών για την Διαφορετικότητα στις Μεταφορές**

Η Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχει σχεδιάσει ένα εμβληματικό μηχανισμό για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων στον τομέα των μεταφορών που λειτουργεί με την μορφή ενός *Δικτύου Πρεσβευτών για την Διαφορετικότητα στις Μεταφορές* (the Ambassadors for #DiversityInTransport)<sup>266</sup>. Στόχος της πρωτοβουλίας αυτής είναι η προώθηση της πολυμορφίας, της ισότητας και της ένταξης στον τομέα των μεταφορών της ΕΕ, μέσω της ευαισθητοποίησης και της ανταλλαγής πληροφοριών και της εφαρμογής δράσεων προς όφελος των εργαζομένων και των χρηστών των μεταφορών.

Η πλατφόρμα του Δικτύου περιέχει ένα πλήθος πληροφοριών και για το πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, που περιλαμβάνουν εμπνευσμένες ιστορίες, πρακτικά εργαλεία, ευκαιρίες μάθησης και τρόπους συμμετοχής.

<sup>266</sup>. Βλ. [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/diversity-transport\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/diversity-transport_en).

### 3.2. Η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων

Η Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εκπόνησε ένα πρότυπο Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας στην αγορά εργασίας των μεταφορών (DG MOVE's equality mainstreaming handbook)<sup>267</sup>, το οποίο εφαρμόζεται από το προσωπικό της για να προωθεί την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας στην καθημερινή του εργασία<sup>268</sup> και, ως εκ τούτου, να συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις του για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 10 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Εγχειρίδιο έχει σχεδιαστεί για να χρησιμεύσει ως έγγραφο αναφοράς για την αυτομάθηση ή την επανεξέταση του τρόπου εφαρμογής της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας στις καθημερινές διαδικασίες. Παρέχει συγκεκριμένη καθοδήγηση βήμα προς βήμα σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας στην πράξη και ενσωμάτωσής της σε όλα τα στάδια του κύκλου πολιτικής με δέκα πρακτικά και ρεαλιστικά εργαλεία, βάσει παραδειγμάτων από το νομοθετικό πλαίσιο για τις μεταφορές.

### 3.3. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών ναυτικών

#### A. Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ναυτικών Δεξιοτήτων

Η Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υποστηρίζει τις δραστηριότητες του *Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ναυτικών Δεξιοτήτων* (the European Maritime Skills Forum) που εγκαινιάστηκε σε ειδική εκδήλωση στις 21 Ιανουαρίου 2025 στις Βρυξέλλες<sup>269</sup>. Το Φόρουμ είναι μια κοινή πρωτοβουλία της *Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές* (the European Transport Workers' Federation, ETF) και της *Ένωσης Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας* (the European Community Shipowners' Associations, ECSA) που προωθεί τη συνεργασία των κύριων εταίρων της ναυτιλίας στην Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένων των σχεδιαστών πολιτικής, των επιχειρήσεων, των κοινωνικών εταίρων, της ακαδημαϊκής κοινότητας και των παρόχων ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Βασίζεται στα αποτελέσματα

267. Βλ. European Commission, *Handbook for equality mainstreaming at DG MOVE - Training materials for equality mainstreaming in mobility and transport*, 2024.

268. Η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας είναι μια συστηματική διαδικασία ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας σε κάθε στάδιο του κύκλου χάραξης πολιτικής (δηλαδή προετοιμασία, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) και σε όλους τους τομείς πολιτικής. Αφορά όλες τις παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες πολιτικής σε όλα τα στάδια και για όλο το προσωπικό. Τα οφέλη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας στις πολιτικές μεταφορών και σε άλλες πρωτοβουλίες είναι πολλαπλά: αυξημένη προσοχή στις ανησυχίες για την ασφάλεια των μειονεκτούντων ομάδων χρηστών των μεταφορών, καλύτερη παροχή ασφάλων, οικονομικά προσιτών και προσβάσιμων επιλογών μεταφοράς, αυξημένη υιοθέτηση βιώσιμων επιλογών μεταφορών, καθώς και μια πιο ποικιλόμορφη δεξαμενή ταλέντων εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών.

269. Βλ. <https://ecsa.eu/european-shipowners-and-etf-launch-european-maritime-skills-forum/>.

του χρηματοδοτούμενου από την ΕΕ Έργου “SkillSea”<sup>270</sup>, το οποίο εντόπισε βασικές προκλήσεις για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας, όπως η έλλειψη ναυτικών υψηλών προσόντων, οι εξελισσόμενες απαιτήσεις δεξιοτήτων και η ανάγκη καλύτερης συνεργασίας μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών.

Το Φόρουμ περιλαμβάνει τρεις ομάδες εργασίας σε κρίσιμα θεματικά πεδία ανάλυσης (οι πράσινες δεξιότητες, η ψηφιοποίηση των πλοίων και η ανάπτυξη ηγεσίας), οι οποίες θα συνεδριάζουν καθ’ όλη τη διάρκεια του έτους και θα υποβάλλουν έκθεση στην συνεδρίαση της ολομέλειας.

## **B. Το Πρόγραμμα «Γαλάζιες Σταδιοδρομίες για μια Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία»**

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρηματοδοτεί στο πλαίσιο του Προγράμματος «Γαλάζιες Σταδιοδρομίες για μια Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία» (“Blue careers for a sustainable blue economy”)<sup>271</sup> Έργα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων του ναυτιλιακού τομέα και τη δημιουργία ευκαιριών για ελκυστικές και βιώσιμες ναυτιλιακές καριέρες, αξιοποιώντας πόρους του *Ευρωπαϊκού Ταμείου Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας* (ΕΤΘΑΥ). Στο πλαίσιο αυτό, η *Γενική Διεύθυνση Θαλάσσιας Πολιτικής και Αλιείας* (DG MARE) εγκαινίασε τον Σεπτέμβριο του 2023 την έναρξη οκτώ Έργων (Projects)<sup>272</sup> στο πλαίσιο του τέταρτου γύρου χρηματοδότησης<sup>273</sup> του Προγράμματος<sup>274</sup>.

270. Βλ. <https://ecsa.eu/skillsea-project/>.

271. Βλ. [https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/calls-proposals/blue-careers-sustainable-blue-economy\\_en](https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/calls-proposals/blue-careers-sustainable-blue-economy_en).

272. Ο κατάλογος των Έργων είναι διαθέσιμος στην ιστοσελίδα [Eight EMFAF projects kickstarted their work to develop the next generation of blue skills - European Commission \(europa.eu\)](https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/calls-proposals/blue-careers-sustainable-blue-economy_en).

273. Προηγούμενοι γύροι χρηματοδότησης υποστήριξαν 18 έργα με συνολικό προϋπολογισμό ύψους 11 εκατ. ευρώ, γεγονός που καταδεικνύει το έντονο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων στον τομέα της γαλάζιας οικονομίας.

274. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δρομολόγησε την σχετική Πρόσκληση υποβολής προτάσεων τον Οκτώβριο του 2022. Με προϋπολογισμό 7,5 εκατ. ευρώ, η Πρόσκληση στόχευε να συμβάλει στην ανάπτυξη της επόμενης γενιάς γαλάζιων δεξιοτήτων και να δημιουργήσει ευκαιρίες για ελκυστικές και βιώσιμες ναυτιλιακές σταδιοδρομίες, υποστηρίζοντας ένα πλέγμα καινοτόμων σχεδίων συνεργασίας, τα οποία συγκεντρώνουν τη βιομηχανία της γαλάζιας οικονομίας και τα σχετικά θαλάσσια και ναυτιλιακά εκπαιδευτικά/ακαδημαϊκά ιδρύματα και/ή παρόχους επαγγελματικής κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα. Βλ. σχετικά [EMFAF Blue Careers Call 2023 \(europa.eu\)](https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/calls-proposals/blue-careers-sustainable-blue-economy_en).

### Υπόδειγμα ερευνητικής καλής πρακτικής για την απασχόληση των γυναικών στη γαλάζια οικονομία – το Έργο “WIN-BIG”

Οι τομείς της γαλάζιας οικονομίας περιλαμβάνουν όλες εκείνες τις δραστηριότητες που βασίζονται στη θάλασσα ή σχετίζονται με τη θάλασσα και οι οποίες είναι ενσωματωμένες στο φυσικό περιβάλλον και εξαρτώνται από αυτό. Ο κλάδος της γαλάζιας οικονομίας έχει τεράστιες δυνατότητες να ενισχύσει το σημερινό οικονομικό μοντέλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενδυναμώνοντας τις γυναίκες και οικοδομώντας ένα πιο βιώσιμο μέλλον. Ωστόσο, εντοπίζεται μία σημαντική έλλειψη ολοκληρωμένων δεδομένων σχετικά με το φύλο σε όλους τους τομείς της γαλάζιας οικονομίας στα Κράτη Μέλη της ΕΕ.

Για την κάλυψη του σχετικού κενού, ο *Ευρωπαϊκός Εκτελεστικός Οργανισμός για το Κλίμα, τις Υποδομές και το Περιβάλλον* (the European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency, CINEA) και η *Γενική Διεύθυνση Θαλάσσιας Πολιτικής και Αλιείας* (DG MARE) της Επιτροπής προκήρυξαν πρόσκληση υποβολής προτάσεων για την συλλογή αντιπροσωπευτικών δεδομένων σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στη γαλάζια οικονομία, σύμφωνα με τη [Στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων την περίοδο 2020-2025](#).

Το Έργο “WIN-BIG” αναγνωρίζει την ανισορροπία μεταξύ των φύλων και το χάσμα ικανοτήτων σε όλους τους τομείς της γαλάζιας οικονομίας στην ΕΕ, επιδιώκοντας την ολοκληρωμένη υποστήριξη των γυναικών που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν και να σταδιοδρομήσουν στο σχετικό κλάδο. Η φιλοδοξία μας είναι να καταστήσουμε την ευρωπαϊκή βιομηχανία γαλάζιας οικονομίας πιο ισορροπημένη ως προς το φύλο και βιώσιμη.

Για να γίνει αυτό, θα υλοποιήσουμε τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- δημιουργία ακριβούς και ολοκληρωμένου συνόλου δεδομένων σχετικά με τη θέση του φύλου και τον ρόλο των γυναικών στον ευαίσθητο κλάδο της γαλάζιας οικονομίας και στις έξι θαλάσσιες λεκάνες της ΕΕ (Ατλαντικός, Μεσόγειος, Βαλτική, Βόρεια, Αρκτική και Εύξεινος Πόντος)
- εντοπισμός των κενών δεξιοτήτων που εμποδίζουν τις γυναίκες να εισέλθουν στον κλάδο ή να εξελιχθούν
- διοργάνωση εργαστηρίων μάθησης προσανατολισμένων στις γυναίκες, προγραμμάτων επιτάχυνσης και εκδηλώσεων δικτύωσης για την προώθηση γυναικείων προτύπων.

Πηγή: <https://winbigproject.eu/about/the-project>

## Γ. Έργα αναβάθμισης των δεξιοτήτων των γυναικών ναυτικών στο πλαίσιο των Προγραμμάτων ERASMUS

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρηματοδοτεί στο πλαίσιο των Προσλήσεων των Προγραμμάτων ERASMUS <sup>275</sup> Έργα αναβάθμισης των δεξιοτήτων των γυναικών ναυτικών, με πλέον χαρακτηριστικά για την περίοδο 2015-2025<sup>276</sup>:

- το Έργο “SkillSea”<sup>277</sup>
- το Έργο “She4Sea”<sup>278</sup>
- το Έργο “Cultivating an Inclusive School Environment. Reaching across cultural barriers”<sup>279</sup>
- το Έργο “Skills beyond the Seas”<sup>280</sup>
- το Έργο “Erasmus Maris”<sup>281</sup>.

275. Το Πρόγραμμα Erasmus είναι μία από τις πλέον γνωστές, αναγνωρισμένες και επιτυχημένες πρωτοβουλίες της ΕΕ. Ξεκίνησε το 1987 ως μία δράση περιορισμένης στόχευσης για την κινητικότητα σπουδαστών και σπουδαστριών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και εξελίχθηκε σε μία παρέμβαση πανευρωπαϊκής εμβέλειας που υλοποιείται την περίοδο 2021-2027 με τίτλο Erasmus+.

Η συμβολή των δράσεων Erasmus σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι πολύ σημαντική, καθώς τα οφέλη που αποφέρει είναι πολύ μεγαλύτερα από όσα θα μπορούσαν να πετύχουν μόνες τους οι χώρες που συμμετέχουν στις δράσεις του. Το Erasmus+ και τα προηγούμενα σχετικά Προγράμματα έχουν ωφελήσει πάνω από 12 εκατομμύρια Ευρωπαίους:

- συμβάλλοντας στην επαγγελματική και προσωπική τους εξέλιξη
- ενισχύοντας την ευρωπαϊκή ταυτότητα και τις ευρωπαϊκές αξίες.

Βλ. <https://www.consilium.europa.eu/el/policies/erasmus-plus-programme>.

276. Για την παρακολούθηση όλων των Έργων του Προγράμματος ERASMUS την περίοδο 2020-2024 βλ. τη βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/?page=1&sort=&domain=plus2021&view=list&map=false&searchType=projects&projectStatus=completed>.

277. Βλ. <https://ecsa.eu/skillsea-project/>.

278. Βλ. <https://she4seaproject.eu/the-project/>.

279. Βλ. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-EL01-KA101-047617>.

280. Βλ. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-ES01-KA202-050772>.

281. Βλ. <http://erasmusmaris.eu>.

### Υπόδειγμα υποστηρικτικής καλής πρακτικής για την απασχόληση των γυναικών στη ναυτιλία – το Έργο “She4Sea”

Για την οικοδόμηση ενός ανθεκτικού ναυτιλιακού τομέα, εξοπλισμένου ώστε να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και να ανακάμπτει από κλυδωνισμούς και προκλήσεις, όπως οι κλιματικοί κίνδυνοι, η γεωπολιτική αβεβαιότητα και η τεχνολογική αλλαγή, απαιτούνται συντονισμένες δράσεις. Κατά τη διάρκεια αυτής της μεταβατικής φάσης, είναι πολύ σημαντικό να υιοθετηθεί μια δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς προσέγγιση που «δεν αφήνει κανέναν πίσω», με στόχο την άμβλυνση των ανισοτήτων που υπάρχουν στον τομέα.

Στο πλαίσιο αυτό, το Έργο *She4Sea* στοχεύει στην προώθηση της επαγγελματικής ετοιμότητας και ανάπτυξης των γυναικών που επιθυμούν να ακολουθήσουν καριέρα στον θαλάσσιο τουρισμό, την αλιεία και την υδατοκαλλιέργεια και τη ναυτιλία. Για το σκοπό αυτό, προωθεί την απόκτηση μαλακών δεξιοτήτων, ομαδοποιημένων σε τρεις κατηγορίες ικανοτήτων: Ηγεσία, Επιχειρηματικότητα και Βιωσιμότητα. Όντας ανθρωποκεντρικές, αυτές οι δεξιότητες είναι κατάλληλες για την εισαγωγή και την προσαρμογή των γυναικών σε πιο έξυπνες και πιο πράσινες θέσεις εργασίας στον τομέα της ναυτιλίας, καθώς και για την κατάργηση των υφιστάμενων στερεοτύπων.

Πηγή: <https://she4seaproject.eu/the-project/>

### 3.4. Η προώθηση της έρευνας για το προφίλ, τις συνθήκες και τις προοπτικές της ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρηματοδοτεί στο πλαίσιο των Ανταγωνιστικών Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (ιδίως των Προγραμμάτων *Ορίζοντας*<sup>282</sup> και *INTERREG*<sup>283</sup>) Έργα έρευνας και καινοτομίας για την ενίσχυση της γυναικείας

282. Ο Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe) είναι το 9ο κατά σειρά Πρόγραμμα Πλαίσιο της ΕΕ για την Έρευνα και την Καινοτομία που υλοποιείται την περίοδο 2021-2027 με προϋπολογισμό 95,5 δισ. ευρώ σύμφωνα με τις διατάξεις του ιδρυτικού Κανονισμού 2021/695. Ο γενικός στόχος του Προγράμματος είναι η επίτευξη επιστημονικού, τεχνολογικού, οικονομικού και κοινωνικού αντίκτυπου των επενδύσεων της Ένωσης στην Έρευνα και Καινοτομία (E&K), ώστε να ενισχυθεί η επιστημονική και τεχνολογική βάση της ΕΕ, να προωθηθεί η ανταγωνιστικότητα της, να επιτευχθούν οι στρατηγικές προτεραιότητες και να υλοποιηθούν οι στόχοι της, να αντιμετωπισθούν οι παγκόσμιες προκλήσεις και να ενισχυθεί ο Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας (EXE). Το Πρόγραμμα θα μεγιστοποιήσει έτσι την ενωσιακή προστιθέμενη αξία, εστιάζοντας σε στόχους και δραστηριότητες που δεν μπορούν να υλοποιηθούν αποτελεσματικά από τα Κράτη Μέλη μεμονωμένα. Βλ. <https://horizon-europe.gr/>.

283. Τα Προγράμματα INTERREG του Στόχου «Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία» αποτελούν τα βασικά χρηματοδοτικά εργαλεία ενίσχυσης της συνεργασίας μεταξύ περιφερειών και χωρών στο πλαίσιο

ναυτικής απασχόλησης, με πλέον χαρακτηριστικά για την περίοδο 2015-2025:

- το Έργο “KNow-ME”<sup>284</sup>
- το Έργο “EmpowerUs”<sup>285</sup>
- το Έργο “Women on Board”<sup>286</sup>
- το Έργο “REDMAR II”<sup>287</sup>
- το Έργο “SEANERGY”<sup>288</sup>
- το Έργο “Women Can Sea”<sup>289</sup>
- το Έργο “WESS”<sup>290</sup>.

**Υπόδειγμα υποστηρικτικής καλής πρακτικής για την απασχόληση των  
γυναικών στη ναυτιλία – το Έργο “WESS”**

Η μεγάλη σημασία του ναυτιλιακού τομέα για την ευρωπαϊκή οικονομία επιβάλλει την ανάγκη βελτίωσης των προσόντων των ναυτικών για την διασφάλιση προστατευμένης, περιβαλλοντικά ορθής και αποδοτικής ναυτιλίας. Η βιωσιμότητα αυτού του δυναμικού τομέα εξαρτάται από την ικανότητα να συνεχίσει να προσελκύει επαρκή αριθμό ποιοτικών νεοεισερχομένων και να διατηρεί έμπειρους ναυτικούς, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών ναυτικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων. Είναι, επομένως, απαραίτητη μια δημιουργική προσέγγιση με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και όλων των άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων μερών, προκειμένου να επιτευχθούν ουσιαστικές και βιώσιμες λύσεις.

Η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (European Community Shipowners' Associations, ECSA) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (European Transport Workers' Federation, ETF) επιδιώκουν στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου “WESS” (Working Environment in the Shipping Sector) να αξιολογήσουν τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί του πλοίου με σκοπό την ανάληψη δράσεων που θα συμβάλει στη δημιουργία ενός «ελκυστικού, έξυπνου και βιώσιμου περιβάλλοντος επί του πλοίου».

της Πολιτικής Συνοχής της ΕΕ, επιδιώκοντας την προώθηση της περιφερειακής ανάπτυξης και την μείωση των οικονομικών ανισοτήτων. Για την περίοδο 2021-2027, τα Προγράμματα επικεντρώνονται στην αντιμετώπιση κρίσιμων προκλήσεων, όπως η κλιματική αλλαγή, ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η κοινωνική ένταξη των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού. Βλ. <https://interreg.eu/about-interreg/>.

284. Βλ. <https://cordis.europa.eu/project/id/265966>.

285. Βλ. [https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/news/empowerus-project-highlights-women-making-waves-2025-05-14\\_en](https://blue-economy-observatory.ec.europa.eu/news/empowerus-project-highlights-women-making-waves-2025-05-14_en).

286. Βλ. <https://www.interregeurope.eu/women-on-board>.

287. Βλ. [https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/news/women-board-2022-03-31\\_en](https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/news/women-board-2022-03-31_en).

288. Βλ. <https://seanergyproject.eu/news/decalogue-for-promoting-gender-equality-and-womens-participation-in-the-maritime-sector/>.

289. Βλ. <https://www.interregeurope.eu/good-practices/woman-can-sea-supporting-womens-entrepreneurship-in-maritime-industry>.

290. Βλ. <https://wessproject.eu/>.

Το Έργο WESS υποστηρίζει τις πρωτοβουλίες ενίσχυσης της απασχόλησης, της ανάπτυξης και την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής ναυτιλιακής βιομηχανίας μέσω της υλοποίηση διαφόρων δραστηριοτήτων που επικεντρώνονται σε δύο πυλώνες:

- την ψηφιοποίηση επί του πλοίου (Digitalisation on board, <https://wess-project.eu/digitalisation/>)
- την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα (Enhancing the participation of Women in shipping, <https://wessproject.eu/women-in-shipping/>).

Πηγή: <https://wessproject.eu/>

### 3.5. Η προετοιμασία νέων παρεμβάσεων για την αύξηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο χρηματοδοτούν σε τακτική βάση μελέτες για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας (με έμφαση σε θέματα απασχόλησης, κατάρτισης, εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής ασφάλισης των ναυτικών), οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις για την υιοθέτηση δράσεων ενίσχυσης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, όπως ιδίως<sup>291</sup>:

- European Commission, *Study on EU seafarers' employment*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2011
- European Commission, *Study on the Analysis and Evolution of International and EU Shipping*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2015
- European Commission, *Study on the implementation of labour supplying responsibilities pursuant to the Maritime Labour Convention (MLC 2006)*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2016
- European Parliament, *The EU maritime transport system - focus on ferries*, Research for the TRAN Committee, Directorate-General for Internal Policies, 2016
- European Commission, *The impact of Ten-T completion on growth, jobs and the environment - Methodology and results*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2019
- European Commission, *Business case to increase female employment in transport – Final report*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2019
- European Commission, *Study on social aspects within the maritime transport sector*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2020

291. Τα στοιχεία των συγκεκριμένων Εκθέσεων παρουσιάζονται στην Βιβλιογραφία της ανά χείρας Μελέτης.

- European Commission, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2021
- European Commission, *Good staff scheduling and rostering practices in transport*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2021
- European Commission, *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2022
- European Commission, *Study to assess the impacts of the COVID-19 pandemic and other topical developments on connectivity and competition in the single market for transport*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2023
- European Commission, *Participatory Conference on labour market developments and labour shortages in the transport sector in the European Union - Conference report*, Directorate-General for Mobility and Transport, 2024
- European Commission, *The EU blue economy report 2024*, Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, 2024
- European Parliament, *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, Research for the TRAN Committee, 2024.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

### 1. Η οριοθέτηση των καλών πρακτικών στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

(α) Η ανάδειξη πρωτοβουλιών Διεθνών Ενώσεων και εθνικών οργανισμών στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης που συγκεντρώνουν χαρακτηριστικά καλών πρακτικών (good practices) συνιστά ένα πολύτιμο εργαλείο τεχνογνωσίας για τους σχεδιαστές των πολιτικών της ναυτικής απασχόλησης (σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο), τους κοινωνικούς εταίρους της ναυτικής αγοράς εργασίας και προφανώς τις γυναίκες που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν ή απασχολούνται ήδη στο ναυτιλιακό κλάδο. Ωστόσο, η δυνατότητα μεταφοράς, χρήσης και αξιοποίησης των καλών πρακτικών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το οικονομικό, κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο κάθε χώρας και επηρεάζεται προφανώς από το αντίστοιχο περιβάλλον λειτουργίας του εθνικού, περιφερειακού ή τοπικού οικοσυστήματος της ναυτικής απασχόλησης.

(β) Στο επίπεδο της ακαδημαϊκής συγκριτικής έρευνας, ο όρος «καλή πρακτική» αντιστοιχεί σε κάθε μέθοδο ή τεχνική που είναι ορθά σχεδιασμένη και αποτελεσματική σε σχέση με την επίτευξη του στόχου της. Η συγκριτική επισκόπηση επιλεγμένων παρεμβάσεων σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία μπορεί να οδηγήσει στην ανάδειξη μίας ή περισσότερων καλών πρακτικών. Η «καλή πρακτική», πέρα από τον ορθό σχεδιασμό και την αποτελεσματικότητα εφαρμογής σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς (εθνικό, τομεακό κ.ο.κ.), παρουσιάζει ορισμένα θεμελιώδη χαρακτηριστικά, όπως η καινοτομία (innovation) και η δυνατότητα μεταφοράς της (transferability) σε ένα πλαίσιο διαφορετικό από το πλαίσιο της αρχικής της εφαρμογής. Υπό το πρίσμα αυτό, οι καλές πρακτικές μπορούν να αξιοποιηθούν ως σημείο αναφοράς στο πλαίσιο διαδικασιών αυτοαξιολόγησης (self-assessment) ή συγκριτικής αξιολόγησης (benchmarking)<sup>292</sup>.

Στο πεδίο, για παράδειγμα, των δημόσιων πολιτικών, η έννοια της καλής πρακτικής συγκροτείται από τρία βασικά στοιχεία:

- i. οι στόχοι (targets) της εξεταζόμενης παρέμβασης
- ii. τα αποτελέσματα (outcomes) της εξεταζόμενης παρέμβασης σε σχέση με τους προκαθορισμένους στόχους
- iii. ο αντίκτυπος (impact) της εξεταζόμενης παρέμβασης ως προς την βελτίωση

292. Οι έννοιες της καλής και της βέλτιστης πρακτικής και η αξιοποίησή τους ως μέτρο σύγκρισης και βελτίωσης της απόδοσης αναπτύχθηκαν αρχικά ιδίως στο πεδίο της στρατηγικής διοίκησης (strategic management) των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Αποτελούν βασικό στοιχείο για την πιστοποίηση ποιότητας σε επίπεδο διοίκησης επιχειρήσεων στο πλαίσιο των διαδικασιών ISO 9000 και ISO 140001.

της κατάστασης των ομάδων στόχου ή την αντιμετώπιση του προβλήματος που επιδιώκει να καταπολεμήσει / αμβλύνει.

Ειδικότερα, ως καλή πρακτική μπορεί να χαρακτηριστεί κάθε πρωτοβουλία που προωθεί αποτελεσματικά την εκπλήρωση των στόχων και των προτεραιοτήτων στο θεματικό πεδίο παρέμβασης, εξυπηρετώντας σε σημαντική έκταση την κάλυψη των αναγκών συγκεκριμένων ομάδων στόχου (επωφελούμενοι) ή την αντιμετώπιση συγκεκριμένου προβλήματος.

(γ) Η ερευνητική κοινότητα δεν προσεγγίζει πάντοτε την έννοια των καλών πρακτικών του πεδίου της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης με την αυστηρή εφαρμογή ενός σύνθετου μεθοδολογικού πλαισίου που επιχειρεί να εντοπίσει παρεμβάσεις συγκεκριμένης στόχευσης και μορφής σύμφωνα με προεπιλεγμένους δείκτες και κριτήρια<sup>293</sup>. Σε αρκετές περιπτώσεις αξιοποιούνται κριτήρια που έχουν αναπτυχθεί στο επίπεδο των Διεθνών Οργανισμών<sup>294</sup> και της ΕΕ<sup>295</sup> για την υποστήριξη της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

(δ) Στο πλαίσιο αυτό, η ανά χείρας Μελέτη επιλέγει και χρησιμοποιεί συγκεκριμένα κριτήρια οριοθέτησης που οδηγούν στην ταξινόμηση τριών κατηγοριών καλών πρακτικών στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

### **i. Καινοτόμες πρακτικές**

Στην κατηγορία αυτή ανήκουν εκείνες οι πρακτικές που δεν έχουν υποβληθεί σε διαδικασίες αξιολόγησης αλλά πληρούν συγκεκριμένα προεπιλεγμένα κριτήρια. Η συγκεκριμένη προσέγγιση έχει σκοπό να ενθαρρύνει τους εργοδότες και τους ναυτικούς να ανταλλάξουν εμπειρίες και να βρουν καινοτόμες λύσεις στα δύσκολα προβλήματα, χωρίς να τους αποθαρρύνει η ιδέα ότι αυτό που κάνουν δεν είναι «καλή πρακτική».

### **ii. Επιτυχημένες πρακτικές**

Στην κατηγορία αυτή ανήκουν εκείνες οι πρακτικές που θεωρούνται σύμφωνα με διαδικασίες αξιολόγησης ότι εφαρμόστηκαν με επιτυχία σε συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς (συνήθως εντός πλοίου ή μίας ναυτιλιακής επιχείρησης).

---

293. Βλ. σχετικά T. Alderton et. al., *The Global Seafarer - Living and working conditions in a globalized industry*, 2004, M. Kitada, “Women Seafarers - An Analysis of Barriers to their Employment”, σελ. 65-76, σε V. Gekara and H. Sampson (eds.), *The World of the Seafarer - Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*, 2021 και S. Abraham, “Challenges and Experiences in Maritime Sector - A Comprehensive Literature Survey with emphasis on Women Seafarers”, *SSRN Electronic Journal*, 2024.

294. Βλ. το Κεφάλαιο 3 της ανά χείρας Μελέτης.

295. Βλ. το Κεφάλαιο 4 της ανά χείρας Μελέτης.

### iii. Αναπαραγόμενες πρακτικές

Στην κατηγορία αυτή ανήκουν εκείνες οι πρακτικές που θεωρούνται σύμφωνα με διαδικασίες αξιολόγησης ότι εφαρμόστηκαν με επιτυχία σε περισσότερα πλαίσια αναφοράς (π.χ. κατά την προπαρασκευαστική φάση της πρόσληψης ή κατά την διάρκεια της σύναψης μίας ατομικής σύμβασης ναυτικής εργασίας).

## 2. Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές Διεθνών Ενώσεων και Δικτύων

Οι Διεθνείς Ενώσεις και τα Δίκτυα που δραστηριοποιούνται στο ναυτιλιακό τομέα έχουν σχεδιάσει και εφαρμόζουν ένα πλέγμα πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, που ταξινομούνται στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Προγράμματα ευαισθητοποίησης και ενδυνάμωσης γυναικών για την ένταξη και παραμονή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα
- Προγράμματα πρόληψης και καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας
- Έρευνες και Μελέτες για το προφίλ, τις συνθήκες και τις προοπτικές της ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα
- Εγχειρίδια και Οδηγοί σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

### A. Προγράμματα ευαισθητοποίησης και ενδυνάμωσης για την ένταξη και παραμονή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα

Στην κατηγορία αυτή υπάρχουν:

α) το *Πρόγραμμα για τις Γυναίκες Ναυτικούς*<sup>296</sup> της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές<sup>297</sup>

β) το *Πρόγραμμα για τις Γυναίκες Ναυτικούς*<sup>298</sup> της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές<sup>299</sup>

296. Βλ. <https://www.itfseafarers.org/en/issues/women-at-sea/careers>.

297. Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (International Transport Workers' Federation, ITF) είναι μια παγκόσμια συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί πάνω από 17 εκατομμύρια εργαζόμενους στον τομέα των μεταφορών από 700 συνδικαλιστικές οργανώσεις μεταφορών σε 150 χώρες. Βλ. <https://www.itfglobal.org/en>.

298. Βλ. <https://www.etf-europe.org/activity/women-in-shipping/>.

299. Η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (European Transport Workers' Federation, ETF) είναι μια πανευρωπαϊκή συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί πάνω από 5 εκατομμύρια εργαζόμενους στον τομέα των μεταφορών από 200 συνδικαλιστικές οργανώσεις μεταφορών σε όλη την Ευρώπη. Βλ. <https://www.etf-europe.org/about-us/>.

γ) το *Πρόγραμμα Υποστήριξης των Γυναικών Ναυτικών*<sup>300</sup> του Nautilus International<sup>301</sup>.

## **Β. Προγράμματα πρόληψης και καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας**

Στην κατηγορία αυτή υπάρχουν:

α) Το *Πρόγραμμα για την Προώθηση της Διαφορετικότητας και Ένταξης στο Ναυτικό Επάγγελμα* του Διεθνούς Ναυτικού Επιμελητηρίου<sup>302</sup>

β) Το *Πρόγραμμα για την Καταπολέμηση και Εξάλειψη της Βίας και Παρενόχλησης στη Ναυτιλία* του Διεθνούς Ναυτικού Επιμελητηρίου<sup>303</sup>

γ) Το Πρόγραμμα “*All Aboard Alliance*”<sup>304</sup> του Παγκόσμιου Ναυτιλιακού Φόρουμ.

300. Βλ. <https://www.nautilusint.org/en/assistance/nautilus247/>.

301. Ο Nautilus International είναι μία παγκόσμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στη ναυτιλία με έδρα στο Λονδίνο που εκπροσωπεί 20.000 επαγγελματίες, συμπεριλαμβανομένων πλοίαρχων, αξιωματικών, δοκίμων και άλλων ειδικοτήτων, όπως πλοηγοί πλοίων, εργαζόμενοι στην εσωτερική ναυσιπλοΐα, εργαζόμενοι σε λιμάνια, ναυτικοί στη βιομηχανία πετρελαίου και φυσικού αερίου και προσωπικό ξηράς. Βλ. <https://www.nautilusint.org/en/our-union/who-we-are/>.

302. Στο πλαίσιο υλοποίησης του Προγράμματος έχουν εκδοθεί δύο σημαντικά εγχειρίδια:

α) Ο *Χάρτης Διαφορετικότητας και Ένταξης της Ναυτιλίας* σχεδιάστηκε για να προωθήσει τις ακόλουθες αρχές:

- το ανθρωπino δυναμικό της ναυτιλίας αγκαλιάζει πραγματικά όλα τα τμήματα της κοινωνίας και κάθε εργαζόμενος αισθάνεται σεβαστός και μπορεί να συνεισφέρει το καλύτερο
- κάθε εργοδότης δεσμεύεται για μηδενική ανοχή στις διακρίσεις όσον αφορά τους πελάτες και το ευρύ κοινό
- κάθε εργοδότης δεσμεύεται για ίση μεταχείριση, δικαιοσύνη και σεβασμό προς όλους τους εργαζόμενους (προσωρινοί, μερικής ή πλήρους απασχόλησης)
- οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται διακρίσεις για συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους.

Βλ. International Chamber of Shipping, *Maritime Diversity and Inclusion Charter*, 2020.

β) Η *Εργαλειοθήκη Διαφορετικότητας και Ένταξης της Ναυτιλίας* σχεδιάστηκε με στόχο να ευαισθητοποιήσει και να εμπνεύσει την αλλαγή στις στρατηγικές, τις πολιτικές και τις πρακτικές που θα επιτρέψουν στη ναυτιλιακή βιομηχανία να ανταποκριθεί στις ανάγκες της ποικιλόμορφης κοινότητας των ναυτικών. Παρέχει ορισμούς, παρουσιάζει μοντέλα αξιολόγησης των αναγκών, αναδεικνύει κενά και διατυπώνει προτάσεις για τον τρόπο κάλυψής τους. Βλ. International Chamber of Shipping, *The ICS Diversity and Inclusion Toolkit for Shipping*, 2023.

303. Στο πλαίσιο υλοποίησης του Προγράμματος έχει εκδοθεί Εγχειρίδιο με τις Αρχές που θα επιτρέψουν στις επιχειρήσεις του ναυτιλιακού κλάδου να υιοθετήσουν αποτελεσματικά μέτρα για την καταπολέμηση και εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στη ναυτιλία. Βλ. International Chamber of Shipping, *Industry Principles for Establishing Effective Measures to Combat and Eliminate Harassment and Bullying in the Maritime Sector*, 2024.

304. Η All Aboard Alliance είναι μια διακλαδική πρωτοβουλία που εγκαινιάστηκε το 2022 με στόχο να ενισχύσει την ποικιλομορφία, την ισότητα και την ένταξη στη ναυτική αγορά εργασίας, επιδιώκοντας να καταστεί η ναυτιλιακή βιομηχανία πιο βιώσιμη, προοδευτική, φιλόξενη και καινοτομική. Βλ. <https://globalmaritimeforum.org/all-aboard-alliance/>.

## Γ. Έρευνες και Μελέτες σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται:

α) οι Έρευνες για το Γυναικείο Δυναμικό της Ναυτιλίας (*Women in Maritime Surveys*)<sup>305</sup> του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού και της WISTA International

β) η Έρευνα για την Διαφορετικότητα και την Συμπερίληψη στη Ναυτιλία<sup>306</sup> του Διεθνούς Ναυτικού Επιμελητηρίου

γ) η Έρευνα για την Διαφορετικότητα στη Θάλασσα (the Diversity@Sea survey) του 2023<sup>307</sup> και η Έρευνα για τη Ναυτική Απασχόληση του 2024<sup>308</sup> στο πλαίσιο του Προγράμματος “All Aboard Alliance” του Παγκόσμιου Ναυτιλιακού Φόρουμ

δ) οι Έρευνες για την Ποικιλομορφία των Φύλων<sup>309</sup> της WISTA International (σε συνεργασία με το Βρετανικό Διεθνές Δίκτυο Ευημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών και το Διεθνές Ναυτικό Επιμελητήριο)

ε) οι ετήσιες Έρευνες για τα Δικαιώματα των Ναυτικών<sup>310</sup> της Sustainable Shipping Initiative<sup>311</sup>

στ) η Έρευνα για τους Ναυτικούς<sup>312</sup> της INTERTANKO

---

305. Βλ. International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2021, 2022* και International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association, *Women in Maritime Survey 2024, 2025*.

306. Βλ. International Chamber of Shipping, *ICS Diversity Tracker*, 2020.

307. Βλ. Global Maritime Forum, *15 key pain points for Women at Sea*, Diversity@Sea Report No. 1, 2023.

308. Βλ. Global Maritime Forum, *Employability in Maritime - Four key challenges facing women seafarers*, 2024.

309. Βλ. Women's International Shipping and Trading Association, *The Diversity Handbook 2018 - A Gender Diversity Manual*, 2018 και Women's International Shipping and Trading Association, *Gender Diversity - Heading towards an inclusive work culture*, 2022.

310. Βλ. Sustainable Shipping Initiative, the Rafto Foundation and the Institute for Human Rights and Business, *Delivering on seafarers' rights - 2024 Progress Report*, 2024.

311. Η Sustainable Shipping Initiative (SSI) είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα στο Λονδίνο που προωθεί την ανάπτυξη βιώσιμων λύσεων για τη ναυτιλία. Βλ. <http://www.sustainable-shipping.org/>.

312. Βλ. INTERTANKO, *Seafarers Survey - Making your way at sea*, 2024.

## **Δ. Εγχειρίδια και Οδηγοί σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται:

α) το *Εγχειρίδιο για την Εξάλειψη της Βίας και Παρενόχλησης στη Ναυτιλία*<sup>313</sup> του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου και της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές

β) οι *Κατευθυντήριες Οδηγίες για την Εξάλειψη της Βίας και Παρενόχλησης των Γυναικών στον τομέα των Μεταφορών*<sup>314</sup> της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές.

## **3. Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές οργανισμών και επιχειρήσεων**

Οι οργανισμοί και οι συμβουλευτικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο ναυτιλιακό τομέα έχουν σχεδιάσει και εφαρμόζουν ένα πλέγμα πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, που ταξινομούνται στις ακόλουθες κατηγορίες:

- ❑ Προγράμματα ευαισθητοποίησης και ενδυνάμωσης για την ένταξη και παραμονή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα
- ❑ Προγράμματα πρόληψης και καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας
- ❑ Έρευνες και Μελέτες για το προφίλ, τις συνθήκες και τις προοπτικές της ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα
- ❑ Εγχειρίδια και Οδηγοί σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης
- ❑ Προγράμματα βράβευσης σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

---

313. Βλ. International Chamber of Shipping and the International Transport Workers' Federation, *Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying*, 2016.

314. Βλ. European Transport Workers' Federation, *Workplace Guidance to address violence and harassment against women at work*, 2020.

## **Α. Προγράμματα ευαισθητοποίησης και ενδυνάμωσης για την ένταξη και παραμονή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα**

Στην κατηγορία αυτή υπάρχουν:

α) η *Τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας για Ναυτικούς*<sup>315</sup> και η *Τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας για μέλη θαλαμηγών*<sup>316</sup> του Διεθνούς Δικτύου Ευημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών<sup>317</sup>

β) το *Πρόγραμμα Προετοιμασίας για την Απασχόληση των Γυναικών στη Ναυτιλία*<sup>318</sup> του Ιδρύματος “Women Offshore”<sup>319</sup>

γ) το *Πρόγραμμα “WeCare”*<sup>320</sup> του οργανισμού “The Mission to Seafarers”<sup>321</sup>

δ) ο *Χάρτης για Περισσότερες Γυναίκες στη Ναυτιλία* (Charter for More Women in Shipping)<sup>322</sup> της Ένωσης Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων της Δανίας<sup>323</sup>.

## **Β. Προγράμματα πρόληψης και καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας**

Στην κατηγορία αυτή υπάγεται ενδεικτικά το *Πρόγραμμα Εξάλειψης της Σεξουαλικής Βίας και Παρενόχλησης στη Ναυτιλία*<sup>324</sup> της Ένωσης Συνεργασίας για τις Λειτουργίες των Πλοίων<sup>325</sup>.

---

315. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/seafarerhelp/>.

316. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/yachtcrewhelp/>.

317. Το Δίκτυο (International Seafarers Welfare and Assistance Network, ISWAN) είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα στο Λονδίνο που παρέχει δωρεάν υπηρεσίες άμεσης βοήθειας, επιμόρφωσης και προστασίας των ναυτικών. Λειτουργεί ως φορέας ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων του ναυτιλιακού τομέα, χρησιμοποιώντας δεδομένα από τις πρωτοβουλίες του στο πεδίο. Βλ. <https://www.iswan.org.uk/about-us/>.

318. Βλ. <https://womenoffshore.org/career-development-program/>.

319. Το Ίδρυμα είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα στη Νέα Υόρκη που παρέχει δωρεάν υπηρεσίες άμεσης βοήθειας, επιμόρφωσης και υποστήριξης των γυναικών για την ένταξη και σταδιοδρομία στη ναυτιλία. Βλ. <https://womenoffshore.org/#>.

320. Βλ. <https://www.missiontoseafarers.org/wecare>.

321. Πρόκειται για έναν οργανισμό με έδρα στο Λονδίνο και παραρτήματα σε 200 λιμάνια σε 50 χώρες που παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης και κατάρτισης σε ναυτικούς και τις οικογένειές τους. Βλ. <https://www.missiontoseafarers.org/about>.

322. Βλ. <https://danishshipping.dk/en/employment-conditions/more-women-in-shipping/charter-for-more-women-in-shipping/>.

323. Βλ. <https://danishshipping.dk/en/>.

324. Βλ. <https://www.socp.us/sash-prevention>.

325. Η Ένωση Συνεργασίας για τις Λειτουργίες των Πλοίων (Ship Operations Cooperative Program, SOCP) είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός ηγετών της ναυτιλιακής βιομηχανίας με μέλη πλοιοκτήτριες εταιρείες και εταιρείες εκμετάλλευσης, κοινωνικούς εταίρους, οργανισμούς ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ρυθμιστικές αρχές και μη κυβερνητικούς οργανισμούς. Βλ. <https://www.socp.us/>.

## Γ. Έρευνες και Μελέτες σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται:

α) η Έρευνα για την Υγεία και Ευημερία των Γυναικών Ναυτικών<sup>326</sup> του Διεθνούς Δικτύου Ευημερίας και Υποστήριξης των Ναυτικών

β) οι περιοδικές έρευνες για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση<sup>327</sup> και οι τριμηνιαίες Έρευνες για το Δείκτη Ευτυχίας των Ναυτικών<sup>328</sup> του οργανισμού “The Mission to Seafarers”

γ) οι ετήσιες Έρευνες για τους Ναυτικούς (the Seafarers’ Surveys)<sup>329</sup> και οι ετήσιες Έρευνες για τους Διαχειριστές Πληρωμάτων (the Crew Managers’ Surveys)<sup>330</sup> της εταιρείας ανθρωπίνου δυναμικού “Danica Crewing Specialists”

δ) οι Ετήσιες Έρευνες για τη Διαφορετικότητα στη Ναυτιλία (Annual Diversity, Equity and Inclusion in Maritime Reviews)<sup>331</sup> της εταιρείας ανθρωπίνου δυναμικού “Diversity Study Group Ltd”.

---

326. Βλ. The International Seafarers’ Welfare and Assistance Network, *The Women Seafarers Health and Welfare Survey*, 2025.

327. Βλ. ενδεικτικά The Mission to Seafarers, *Beyond the 2%, Women Seafarers and their Lives at Sea - Reflecting on Our Call to Care*, 2022.

328. Βλ. <https://www.missiontoseafarers.org/seafarers-happiness-index>.

329. Βλ. <https://danica-crewing.com/news/Danica-Seafarer-Survey-2025-where-your-voice-matters>.

330. Βλ. Danica, *Danica Crew Managers’ Survey 2024*, 2024.

331. Βλ. Diversity Study Group, *Annual DEI in Maritime Review 2024*, 2024.

## Ε. Προγράμματα βράβευσης σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Στην κατηγορία αυτή υπάγεται ενδεικτικά ο θεσμός των Βραβείων “Crew Welfare Virtual Awards”<sup>332</sup> του οργανισμού “SAFETY4SEA”<sup>333</sup>.

### Διάγραμμα 14. Οι νικητές του τέταρτου Διαγωνισμού των Βραβείων “Crew Welfare Virtual Awards” (24.6.2025)



Πηγή: <https://crewwelfareweek.com/awards/>

332. Βλ. <https://events.safety4sea.com/awards/>.

333. Ο “SAFETY4SEA” είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα στο Λονδίνο που στοχεύει στην προώθηση ασφαλέστερης, πιο πράσινης και έξυπνης ναυτιλίας. Βλ. <https://about.safety4sea.com/>.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική

Αμίτσης, Γ. (επ.) (2025): 3<sup>η</sup> Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/2i-ekthesi-naftikis-apascholisis-2024/>

Αμίτσης, Γ. (2025): «Το διακύβευμα της ναυτικής απασχόλησης στην Ε.Ε.», *Η Ναυτεμπορική*, 28.5.2025, <https://www.naftemporiki.gr/afieromata/the-n-society/1961826/to-diakyveyma-tis-naytikis-apascholisis-stin-e-e/>

Αμίτσης, Γ. (2024): «Η ορατότητα της ναυτικής απασχόλησης», *Η Ναυτεμπορική*, 8.5.2024, <https://www.naftemporiki.gr/afieromata/the-n-society/1656144/i-oratotita-tis-naytikis-apascholisis/>

Αμίτσης, Γ. (επ.) (2023): 1<sup>η</sup> Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/ektheseis-naftikis-apascholisis>

Αμίτσης, Γ. (επ.) (2024): 2<sup>η</sup> Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/2i-ektheseis-naftikis-apascholisis/>

Μανιάτη, Γ. (2024): «Η συμμετοχή των γυναικών στη Ναυτιλία», *Η Ναυτεμπορική*, 24.4.2025, <https://www.naftemporiki.gr/afieromata/the-n-society/1948214/i-symmetochi-ton-gynaikon-sti-naytilia/>

Ναυτικά Χρονικά (2018): *Σύζυγος, μητέρα, θυγατέρα - Ο ρόλος της γυναίκας στο ελληνικό ναυτιλιακό θαύμα*, Ειδική Έκδοση, Gratia Εκδοτική, <https://eshop.naftikachronika.gr/product/syzygos-mitera-thygatera-o-rolos-tis-gynaikas-sto-elliniko-naftiliako-thavma/>

Παληού, Σ. (2024): «Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται στη Ναυτιλία», *newmoney*, 18.4.2024, <https://www.newmoney.gr/roh/palmos-oikonomias/nautilia/semiramis-paliou-i-anisotites-metaxi-ton-filon-pou-exakolouthoun-na-ifistante-sti-nautilia/>

Πετράκη, Ε. (2021): «Η ανδροκρατούμενη Ναυτιλία χρειάζεται περισσότερες γυναίκες», *Reporter.gr*, 17.3.2021, <https://www.reporter.gr/Eidhseis/Naytilia/473105-Elph-Petrakh-H-androkratoymenh-Naytilia-chreiazetai-perissoteres-gynaikes>

Τραυλού, Μ. (2024): «Οι γυναίκες συμβάλλουν στην Παγκόσμια Ναυτιλία», *mononews*, 18.5.2024, <https://www.mononews.gr/business/shipping/melina-travlou-i-ginekes-simvalloun-stin-pagkosmia-nautilia>

Τσιμουρή, Γ. (2021): *Εμείς οι ναυτικοί, μαρκαρισμένοι και ξέμπαρκοι - Μια ανθρωπολογική προσέγγιση*, Εκδόσεις Da Vinci Αθήνα

Φράγκου, Α. (2024): «Αξιοποίηση των ταλέντων ανεξαρτήτως φύλου και εθνικότητας», *mononews*, 4.6.2024, <https://www.mononews.gr/posidonia-2024/posidonia/angeliki-fragkou-axiopiisi-ton-talenton-anexartitos-filou-ke-ethnikotitas>

## Ξενογλώσση

- Abraham, S. (2024): “Challenges and Experiences in Maritime Sector - A Comprehensive Literature Survey with emphasis on Women Seafarers”, SSRN *Electronic Journal*, [https://www.researchgate.net/publication/389422489\\_Challenges\\_And\\_Experiences\\_In\\_Maritime\\_Sector\\_A\\_Comprehensive\\_Literature\\_Survey\\_With\\_Emphasis\\_On\\_Women\\_Seafarers](https://www.researchgate.net/publication/389422489_Challenges_And_Experiences_In_Maritime_Sector_A_Comprehensive_Literature_Survey_With_Emphasis_On_Women_Seafarers)
- Acomi, N. and Acomi, O. (2016): “Diversification of seafarers’ employability paths”, *European proceedings of social and behavioural sciences, 15th World lumen congress*, 12-17 April 2016, Lasi, Future academy, London, σελ. 21-27, <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.09.4>
- Alderton, T. et. al. (2004): *The Global Seafarer - Living and working conditions in a globalized industry*, International Labour Office, Geneva, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09\\_82\\_eng1.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_82_eng1.pdf)
- Arnesen, F. and Bekkedal, T. (2019): *Fair wage and working conditions within the European Maritime Space*, Scandinavian Institute of Maritime Law, Centre for European Law, University of Oslo, <https://www.jus.uio.no/nifs/english/research/publications/articles/10-21-maritime-space.html>
- Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping (2021): *Seafarer Workforce Report - The global supply and demand for seafarers in 2021*, Witherbys, Edinburgh, [Seafarer Workforce Report, 2021 Edition | International Chamber of Shipping \(ics-shipping.org\)](https://www.ics-shipping.org/Seafarer-Workforce-Report-2021-Edition-1)
- Bao, J., Li., Y., Zheng, G. and Zhang, P. (2021): “Exploring into contributing factors to young seafarer turnover - Empirical evidence from China”, *The Journal of Navigation*, 74(4): 914-930, <https://doi.org/10.1017/S0373463321000230>
- Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga J. and Zhao, M. (2003): *Women Seafarers - Global Employment Policies and Practices*, International Labour Office, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/women-seafarers-global-employment-policies-and-practices>
- Binder, C., Hofbauer, J., Piovesan, F. and de Torres, A. (eds.) (2020): *Research Handbook on International Law and Social Rights*, Edward Elgar, Cheltenham, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-international-law-and-social-rights-9781788972123.html>
- Borriello, A., Calvo Santos, A., Codina López, L., Feyen, L. et al. (2024): *The EU blue economy report 2024*, Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2771/186064>
- Breitzke, C. and Lux, J. (eds.) (2018): *Maritime Law Handbook*, Kluwer Law International, <https://kluwerlawonline.com/Manuals/Maritime+Law+Handbook/730>
- Broughton, A. et al. (2024): *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, Research for the TRAN Committee, European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Brussels, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL\\_STU\(2024\)747266](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2024)747266)
- Carballo Piñeiro, L. (2015): *International Maritime Labour Law*, Springer, Heidelberg, <https://www.worldcat.org/title/international-maritime-labour-law/oclc/981538075>
- Carballo Piñeiro, L. (2020): “Implementation challenges for seafarers’ social security protection - The case of the European Union”, *International Social Security Review*, 73(4): 3-24, <https://doi.org/10.1111/issr.12248>

Carballo Piñeiro, L. (2022): *Social security rights of the European resident seafarers - A joint report of the European Transport Workers' Federation and World Maritime University*, Malmö, [https://commons.wmu.se/lib\\_reports/72/](https://commons.wmu.se/lib_reports/72/)

Catalyst (2019): *The Bottom Line - Corporate Performance and Women's Representation on Boards*, New York, <https://www.catalyst.org/insights/2020/why-diversity-and-inclusion-matter>

Chaumette, P. (ed.) (2016): *Seafarers - An International Labour Market in Perspective*, Gomyx, Madrid, <https://www.maritimeworkwatch.eu/en/noticias-agenda/published-seafarers-an-international-labour-market-in-perspective>

Criado Perez, C. (2019): *Invisible women - Exposing data bias in a world designed for men*, Random House, <https://carolinecriadoperez.com/book/invisible-women/>

Danica (2024): *Seafarers' Survey 2024*, Hamburg, <https://www.danica-maritime.com/wp-content/uploads/2024/11/Danica-Seafarer-Survey-Report-2024-TEXT-FOR-DESIGN.pdf>

Danica (2024): *Danica Crew Managers' Survey 2024*, Hamburg, <https://www.danica-maritime.com/wp-content/uploads/2025/02/Danica-Crewing-Managers-Survey-Report-20245.pdf>

Diversity Study Group (2023): *Annual DEI in Maritime Review 2023*, London, <https://diversitystudygroup.com/wp-content/uploads/2025/03/DSG-Annual-DEI-in-Maritime-Review-2023.pdf>

Diversity Study Group (2024): *Annual DEI in Maritime Review 2024*, London, <https://diversitystudygroup.com/wp-content/uploads/2025/03/DSG-Annual-DEI-in-Maritime-Review-2024.pdf>

DNV and the Singapore Maritime Foundation (2023): *The future of seafarers 2030 - A decade of transformation*, Oslo, <https://www.dnv.com/Publications/the-future-of-seafarers-2030-a-decade-of-transformation-244159>

DNV (2024): *Maritime Forecast to 2050*, Oslo, <https://www.dnv.com/maritime/maritime-forecast/>

Draghi M. (2024): *The Draghi Report - A competitiveness strategy for Europe*, Brussels, [DRAGHI.REPORT.competitiveness\\_strategy](https://draghi-report.eu/competitiveness-strategy)

Draghi M. (2024): *The Draghi Report - In-depth analysis and recommendations*, Brussels, [DRAGHI.REPORT\\_analysis\\_and\\_recommendations](https://draghi-report.eu/analysis-and-recommendations)

Dragomir, C., and Surugiu, F. (2013): "Seafarer Women - Perception of the Seafaring Career", *2nd International Conference on Economics, Political and Law Science (EPLS '13)*, Volume 2 "Advances in Fiscal, Political and Law Science", [https://www.researchgate.net/publication/248983905\\_Seafarer\\_Women\\_-\\_Perception\\_of\\_the\\_Seafaring\\_Career](https://www.researchgate.net/publication/248983905_Seafarer_Women_-_Perception_of_the_Seafaring_Career)

Drewry Shipping Consultants (2022): *Manning Annual Review and Forecast 2022/2023*, London, <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202223>

Drewry Shipping Consultants (2023): *Manning Annual Review and Forecast 2023/2024*, London, <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202324>

Drewry Shipping Consultants (2024): *Manning Annual Review and Forecast 2024/2025*, London, [https://commons.wmu.se/lib\\_reports/86/](https://commons.wmu.se/lib_reports/86/)

Drewry Shipping Consultants (2025): *Manning Annual Review and Forecast 2025/2026*, London, <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202526>

El Achkar, S. (2024): Beneath the surface - Analyzing the maritime workforce, *ILOSTAT Blog*, 25.9.2024, <https://ilostat.ilo.org/blog/beneath-the-surface-analyzing-the-maritime-workforce/>

Ellis, N. and Sampson, H. (2008): *The Global Labour Market for Seafarers - Working Aboard Merchant Cargo Ships*, Seafarers International Research Centre, University of Cardiff, <http://www.sirc.cf.ac.uk/uploads/publications/GLM%...>

Ellis, N., Wadsworth, E. and Sampson, H. (2021): *Mapping Maritime Professionals - Towards a full-scale European data collection system*, European Transport Workers' Federation (ETF) and European Community Shipowners' Associations (ECSA), <https://www.etf-europe.org/resource/mapmar>

European Commission (2019): *Business case to increase female employment in transport – Final report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6f833428-54f9-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission (2020): *Study on social aspects within the maritime transport sector*, Final Report, Directorate-General for Mobility and Transport, Brussels, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a14413d7-bf30-11ea-901b-01aa75ed71a1>

European Commission (2021): *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force - Final report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>

European Commission (2021): *Good staff scheduling and rostering practices in transport - final report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/679675>

European Commission (2022): *EU Transport in Figures*, Statistical Pocketbook, Directorate-General for Mobility and Transport, Brussels, [https://transport.ec.europa.eu/media-corner/publications/statistical-pocketbook-2022\\_en](https://transport.ec.europa.eu/media-corner/publications/statistical-pocketbook-2022_en)

European Commission (2023): *EU transport in figures - Statistical pocketbook 2023*, Directorate-General for Mobility and Transport Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/319371>

European Commission (2023): *Ambassadors for diversity in transport – DG MOVE/B5/2021-12 – Final Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/698937>

European Commission (2024): *EU transport in figures - Statistical pocketbook 2024*, Directorate-General for Mobility and Transport Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/16593>

European Commission (2024): *Handbook for equality mainstreaming at DG MOVE - Training materials for equality mainstreaming in mobility and transport*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/824729>

European Commission (2024): *Greening of European sea ports - Final report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/3479075>

European Commission (2024): *Participatory Conference on labour market developments and labour shortages in the transport sector in the European Union - Conference report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/522192>

European Commission (2025): *Ambassadors for diversity in transport: support to the network and conference - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/3284572>

European Community Shipowners' Association (2025): *EU Shipping Competitiveness Study - International benchmark analysis*, Deloitte, London, <https://ecsa.eu/wp-content/uploads/2025/03/Executive-Summary-EU-Shipping-Competitiveness-Study-2025.pdf>

European Maritime Safety Agency (2020): *Seafarer statistics in the EU - Statistical Review (2018 data STCW-IS)*, Lisbon, <http://www.emsa.europa.eu/publications/item/3977-seafarer-statistics-in-the-eu-statistical-review-2018-data-stcw-is.html>

European Maritime Safety Agency (2025): *Seafarer Statistics in the EU - Statistical review (2023 data STCW-IS)*, Lisbon, <https://www.emsa.europa.eu/publications/reports/item/5472-seafarer-statistics-in-the-eu-statistical-review-2023-data-stcw-is.html>

EUROSTAT (2024): *Maritime Transport Statistics*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Maritime\\_transport\\_statistics\\_-\\_short\\_sea\\_shipping\\_of\\_goods](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Maritime_transport_statistics_-_short_sea_shipping_of_goods) / <https://ec.europa.eu/eurostat/web/transport/data/database>

European Parliament (2016): *The EU maritime transport system - focus on ferries*, Research for TRAN Committee, European Parliament Research Service, Brussels, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/657769>

European Parliament (2021): *Women in fisheries*, European Parliament Research Service, Brussels, <https://euphinktank.eu/2021/10/15/women-in-fisheries/>

European Transport Workers' Federation (2011): *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe - Final report*, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Brochure-recrut-EN.pdf>

European Transport Workers' Federation (2020): *Workplace Guidance to address violence and harassment against women at work*, London, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

Exarchopoulos, G., Zhang, P., Pryce-Roberts, N. and Zhao, M. (2018): "Seafarers' welfare: a critical review of the related legal issues under the maritime labour convention 2006", *Marine Policy*, 93: 62-70, <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.04.005>

Fitzpatrick, D. and Anderson, M. (eds.) (2021): *Seafarers' Rights*, Seafarers' Rights International, London, <https://seafarersrights.org/sri-resources/publications/seafarers-rights-book/>

Gekara, V. and Sampson, H. (eds.) (2021): *The word of the Seafarer*, World Maritime University / Springer, New York, <https://www.wmu.se/scholarly-books/the-world-of-the-seafarer>

Global Maritime Forum (2023): *The Diversity@Sea survey*, Copenhagen, [https://cms.globalmaritimeforum.org/wp-content/uploads/2023/04/All-Aboard-Alliance-Diversity@Sea-report-no.-1\\_15-key-pain-points-for-women-at-sea.pdf](https://cms.globalmaritimeforum.org/wp-content/uploads/2023/04/All-Aboard-Alliance-Diversity@Sea-report-no.-1_15-key-pain-points-for-women-at-sea.pdf)

Global Maritime Forum (2024): *Employability in Maritime - Four key challenges facing women seafarers*, Copenhagen, [https://assets.ctfassets.net/gk3lrmlph5v/7DIIVrPzXhAO-q2mwsrKEp/6e386ce8df1e29a341feb606c98317bc/All\\_Aboard\\_Alliance\\_Employability\\_in\\_maritime\\_Four\\_key\\_challenges\\_facing\\_women\\_seafarers.pdf](https://assets.ctfassets.net/gk3lrmlph5v/7DIIVrPzXhAO-q2mwsrKEp/6e386ce8df1e29a341feb606c98317bc/All_Aboard_Alliance_Employability_in_maritime_Four_key_challenges_facing_women_seafarers.pdf)

Grimett, L. (2024): “The Status of Women within the Maritime Sector”, *American Journal of Industrial and Business Management*, 14(1-35), [10.4236/ajbm.2024.141001](https://doi.org/10.4236/ajbm.2024.141001)

Guillen, J. and Fitzpatrick, M. (eds.) (2019): *Social data in the EU fisheries sector (STECF-19-03)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/638363>

Hamburg School of Business Administration (2018): *ICS Study on Seafarers and Digital Disruption*, Hamburg, [ICS Study on Seafarers and Digital Disruption | International Chamber of Shipping \(ics-shipping.org\)](https://www.ics-shipping.org/publications/ics-study-on-seafarers-and-digital-disruption)

International Association of Independent Tanker Owners (2024): *Seafarers Survey - Making your way at sea*, London, [https://www.intertanko.com/images/downloads/Seafarers\\_Survey\\_2023\\_web\\_2.pdf](https://www.intertanko.com/images/downloads/Seafarers_Survey_2023_web_2.pdf)

International Chamber of Shipping (2020): *Maritime Diversity and Inclusion Charter*, London, <https://www.ics-shipping.org/supporting-shipping/maritime-diversity-and-inclusion-charter/>

International Chamber of Shipping (2020): *ICS Diversity Tracker*, London, <https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2020/11/ICS-Diversity-Tracker-compressed.pdf>

International Chamber of Shipping (2020): *Guidelines on the Application of the ILO Maritime Labour Convention*, Witherbys, Edinburgh, <https://shop.witherbys.com/guidelines-on-the-application-of-the-ilo-maritime-labour-convention/>

International Chamber of Shipping (2022): *The Perfect Storm: The Impact of COVID-19 on Shipping, Seafarers and Maritime Labour Markets - Lessons learned and practical solutions for the future*, London, <https://www.ics-shipping.org/publication/the-perfect-storm-the-impact-of-covid-19-on-shipping-seafarers-and-maritime-labour-markets/>

International Chamber of Shipping (2023): *The ICS Diversity and Inclusion Toolkit for Shipping*, London, <https://www.ics-shipping.org/publications/single-product.php?id=60>

International Chamber of Shipping (2024): *Industry Principles for Establishing Effective Measures to Combat and Eliminate Harassment and Bullying in the Maritime Sector*, London, <https://www.ics-shipping.org/resource/industry-principles-for-establishing-effective-measures-to-combat-and-eliminate-harassment-and-bullying-in-the-maritime-sector/>

International Chamber of Shipping and the International Transport Workers' Federation (2016): *Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying*, London, <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/Other-documents/guidance-on-eliminating-shipboard-harassment-and-bullying.pdf?sfvrsn%44>

International Labour Organization (2013): *Maritime Labour Convention 2006 - What it is, what it does, how it works*, Geneva, <https://www.ilo.org/resource/article/maritime-labour-convention-2006-what-it-what-it-does-how-it-works>

International Labour Organization (2013): *Women in the transport sector - Promoting employment by preventing violence against women transport workers*, Transport Policy Brief 2013, <https://www.ilo.org/resource/brief/transport-policy-brief-2013-women-transport-sector>

International Labour Organization (2019): *Recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers*, Report for discussion at the Sectoral Meeting on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers, Geneva, 25 February - 1 March 2019, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms\\_664163.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_664163.pdf)

International Labour Organization (2019): *Violence and harassment in the world of work - A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Geneva, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms\\_814507.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_814507.pdf)

International Labour Organization (2021): *Conclusions on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers*, Geneva, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%2D%2D-ed\\_](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%2D%2D-ed_)

International Labour Organization (2022): *Statement of the Officers of the Special Tripartite Committee on ensuring a safe working environment on board vessels where seafarers can live without fear of discrimination and physical or mental abuse*, Geneva, [Statement of the Officers of the Special Tripartite Committee on ensuring a safe working environment on board vessels where seafarers can live without fear of discrimination and physical or mental abuse \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation and Gallup (2022): *Experiences of Violence and Harassment at Work - A Global First Survey*, Geneva, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

International Labour Organization and International Maritime Organization (2024): *Report of the Second Meeting of the Joint ILO-IMO Tripartite Working Group to identify and address seafarers' issues and the human element*, Geneva, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms\\_917561.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_917561.pdf)

International Maritime Health Association, International Seafarers' Welfare and Assistance Network, International Transport Workers Federation and Seafarers Hospital Society (2015): *The Women Seafarers Health and Welfare Survey*, London, <https://www.seafarerswelfare.org/assets/documents/resources/women-seafarers-health-and-welfare-survey.pdf>

International Maritime Organization (2019): *Capacity-Building: Strengthening the Impact of Women in the Maritime Sector*, Report of the Third WMU International Conference "Empowering Women in the Maritime Community", Malmo, 4-5.4.2019,

International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association (2022): *Women in Maritime Survey 2021*, London, [https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime\\_survey%20report\\_high%20res.pdf](https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf)

International Maritime Organization and the Women's International Shipping & Trading Association (2025): *Women in Maritime Survey 2024*, London, <https://wistainternational.com/wp-content/uploads/IMO-WISTA-WIMS-report-2024.pdf>

International Transport Workers' Federation (2023): *Opportunities for seafarers and national maritime policies - Navigating beyond chaos of the pandemic*, London, <https://www.itfglobal.org/en/resources/opportunities-seafarers-and-national-maritime-policies-navigating-beyond-chaos-pandemic>

Kitada, M. (2021): "Women Seafarers - An Analysis of Barriers to their Employment", σελ. 65-76, σε V. Gekara and H. Sampson (eds.), *The World of the Seafarer - Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*, WMU Studies in Maritime Affairs, vol 9. Springer, Cham, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-49825-2>

Kitada, M., Williams, E. and Loloma Froholdt, L. (eds.) (2015): *Maritime Women - Global Leadership*, Conference proceedings, Springer, Berlin, <https://www.wmu.se/scholarly-books/maritime-women-global-leadership>

Kitada, M. and Langåker, L. (2016): Women Seafarers as Minority Organizational Members, *International Association of Maritime Universities Conference*, 26-29.10. 2016, Haiphong,

Lefkowitz, R. and Slade, M. (2019): *The Seafarer Mental Health Study - Final Report*, Yale University and the ITF Seafarers' Trust, London, <https://www.seafarerstrust.org/publications/seafarer-mental-health-study-lefkowitz-slade-yale>

Leong, P. (2012): *Understanding the seafarer global labour market in the context of a seafarer's shortage*, PhD Thesis, Cardiff University, <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/52229/>

MacLachlan, M., Fraser, A., Stilz, R., Lismont, K., Cox, H. and McVeigh, J. (2016): "Resilience and well-being amongst seafarers: cross-sectional study of crew across 51 ships", *International Archives of Occupational Environmental Health*, 89: 199-209, <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1063-9>

Malvarosa, L., Tardy Martorell, M., Virtanen, J. and Guillen, J. (eds.) (2024): *Economic Report on the EU fish processing industry (STECF 23-14)*, Scientific Technical and Economic Committee for Fisheries (STECF), Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC136367>

Nielsen, R., Virtanen, J. and Guillen, J. (eds.) (2023): *Economic Report on the EU aquaculture (STECF22-17)*, Scientific, Technical and Economic Committee for Fisheries (STECF), Publications Office of the European Union, Luxembourg, [https://stecf.jrc.ec.europa.eu/documents/d/stecf/stecf\\_22-17](https://stecf.jrc.ec.europa.eu/documents/d/stecf/stecf_22-17)

Noronha, M., Chow, M., Sharma, A. and Koehring, M. (2023): *Global maritime trends 2050*, Economist Impact, London, [https://safety4sea.com/wp-content/uploads/2023/09/LR-Global-Maritime-Trends-2050\\_2023\\_09.pdf](https://safety4sea.com/wp-content/uploads/2023/09/LR-Global-Maritime-Trends-2050_2023_09.pdf)

Panteia, PWC and TPR (2015): *Study on the Analysis and Evolution of International and EU Shipping*, European Commission, Brussels, <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/studies/doc/2015-sept-study-internat-eu-shipping-final.pdf>

Pike, K. and Terpilowsk, S. (2022): *Enhance participation of women in European shipping - The opportunity to increase gender balance in the EU maritime sector*, Report for the Project WESS (Working Environment in the Shipping Sector), European Transport Workers Federation and European Community Shipowners' Associations, Brussels, <https://www.ecsa.eu/WESS>

Piñeiro, L.C. and Kitada, M. (2020): "Sexual harassment and women seafarers - The role of laws and policies to ensure occupational safety & health", *Marine Policy*, 117, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X1930106X>

Schröder-Hinrichs, J. et al. (2019): *Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future*, World Maritime University and International Transport Workers' Federation, Malmö, [https://commons.wmu.se/lib\\_reports/58/](https://commons.wmu.se/lib_reports/58/)

Selkou, E. and Roe, M. (2022): *Globalisation, policy and shipping - Fordism, post-Fordism and the European Union maritime sector*, Second Edition, Edward Elgar, <https://doi.org/10.4337/9781803920245>

Selvin, D. (2017): *Gender Diversity - Towards Building and Maintaining a Diverse Shipboard Team*, Anglo – Eastern Marine Academy, [https://www.academia.edu/38770939/Gender\\_Diversity\\_Towards\\_Building\\_and\\_Maintaining\\_a\\_Diverse\\_Shipboard\\_Team](https://www.academia.edu/38770939/Gender_Diversity_Towards_Building_and_Maintaining_a_Diverse_Shipboard_Team)

Ship Operations Cooperative Program (2024): *Best Practices Guide on prevention of sexual assault, sexual harassment, retaliation, bystander intervention, bullying, hazing, coercion, stalking, and other prohibited behaviors in the U.S. Merchant Marine*, New York, <https://www.socp.us/sash-prevention>

Southampton Solent University (2005): *The Mapping of Carrier Paths in the Maritime Industries*, Report for the European Community Shipowners' Associations and the European Transport Workers Federation, Southampton, [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwio7L\\_s-ZT9AhWni\\_0H-HT\\_EAB4QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3Fmode%3Ddsw%26docId%3D10967%26langId%3Den&usg=AOvVaw3ZBsXFzqB-8cDjHwBmrXJf](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwio7L_s-ZT9AhWni_0H-HT_EAB4QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3Fmode%3Ddsw%26docId%3D10967%26langId%3Den&usg=AOvVaw3ZBsXFzqB-8cDjHwBmrXJf)

Sulpice, G. (2011): *Study on EU seafarers employment, Final Report*, European Commission (DG for Mobility and Transport / Directorate C – Maritime Transport), MOVE/C1/2010/148/SI2.588190, [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjf-pKL-ZT9AhV0hf0HHR1QCkEQFnoECA4QA-Q&url=https%3A%2F%2Fonboard-project.eu%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F10%2F42\\_-Study-on-EU-Seafarers-Employment-2011.pdf&usg=AOvVaw0Ry9\\_nJuIqUwZ-CirwjoSPi](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjf-pKL-ZT9AhV0hf0HHR1QCkEQFnoECA4QA-Q&url=https%3A%2F%2Fonboard-project.eu%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F10%2F42_-Study-on-EU-Seafarers-Employment-2011.pdf&usg=AOvVaw0Ry9_nJuIqUwZ-CirwjoSPi)

Sustainable Shipping Initiative and the Institute for Human Rights and Business (2022): *Delivering on seafarers' rights - 2022 Progress Report*, London, <https://www.sustainableshipping.org/>

Sustainable Shipping Initiative and the Institute for Human Rights and Business (2023): *Delivering on seafarers' rights - 2023 Progress Report*, London, <https://www.sustainableshipping.org/resources/delivering-on-seafarers-rights-2023-progress-report/>

Sustainable Shipping Initiative, the Rafto Foundation and the Institute for Human Rights and Business (2024): *Delivering on seafarers' rights - 2024 Progress Report*, London, <https://www.sustainableshipping.org/news/delivering-on-seafarers-rights-2024-progress-report/>

Tang, L. and Bhattacharya, S. (2021): "Revisiting the shortage of seafarer officers - A new approach to analysing statistical data", *WMU Journal of Maritime Affairs*, 20(4):483 - 496, doi: [10.1007/s13437-021-00252-0](https://doi.org/10.1007/s13437-021-00252-0), [Revisiting the shortage of seafarer officers: a new approach to analysing statistical data - PMC \(nih.gov\)](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7811111/)

The International Seafarers' Welfare and Assistance Network (2015): *The Women Seafarers Health and Welfare Survey*, London, [www.seafarerswelfare.org/our-work/women-seafarers-health-and-welfare-survey](http://www.seafarerswelfare.org/our-work/women-seafarers-health-and-welfare-survey)

The Mission to Seafarers (2022): *Beyond the 2%, Women Seafarers and their Lives at Sea - Reflecting on Our Call to Care*, London, [The-Mission-to-Seafarers-Women-Seafarers-Report-2022.pdf](https://www.missiontoseafarers.org/The-Mission-to-Seafarers-Women-Seafarers-Report-2022.pdf) ([missiontoseafarers.org](https://www.missiontoseafarers.org))

The Mission to Seafarers (2025): *Seafarers Happiness Index Quarter 1*, London, [https://www.missiontoseafarers.org/wp-content/uploads/Seafarers-Happiness-Index\\_Q1\\_2025\\_-1.pdf](https://www.missiontoseafarers.org/wp-content/uploads/Seafarers-Happiness-Index_Q1_2025_-1.pdf)

Turnbull, P. (2013): *Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacle and policy options*, ILO Working Paper No. 298, International Labour Organization, Geneva [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@sector/documents/publication/wcms\\_234880.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_234880.pdf)

UN Conference on Trade and Development (2021): *Review of Maritime Transport 2021* UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2021>

UN Conference on Trade and Development (2022): *Review of Maritime Transport 2022* UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2022>

UN Conference on Trade and Development (2023): *Review of Maritime Transport 2023* UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/meeting/launch-review-maritime-transport-2023>

UN Conference on Trade and Development (2024): *Review of Maritime Transport 2024* UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2024>

UN Conference on Trade and Development (2025): *World seaborne trade by type of cargo* UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/USSeaborneTrade>

United Nations Global Compact (2022): *Mapping a Maritime Just Transition for Seafarers*, <https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2022/11/Position-Paper-Mapping-a-Maritime-Just-Transition-for-Seafarers-%E2%80%93-Maritime-Just-Transition-Task-Force-2022-OFFICIAL.pdf>

Women's International Shipping and Trading Association (2018): *The Diversity Handbook 2018 - A Gender Diversity Manual*, WISTA, <https://wistainternational.com/the-diversity-handbook/>

Women's International Shipping and Trading Association (2022): *Gender Diversity - Heading towards an inclusive work culture*, WISTA, <https://wistainternational.com/the-diversity-handbook/>

World Maritime University (2019): *Empowering Women in the Maritime Community, Conference Report*, Malmo, 24.9.2019 [www.wmu.se/scholarly-books/wmuempowering-women-in-the-maritime-community-conference-report](http://www.wmu.se/scholarly-books/wmuempowering-women-in-the-maritime-community-conference-report)

Zhang, W. (2020): "Industrial Relations and International Conventions", σε J. Fei (ed.), *Managing Human Resources in the Shipping Industry*, Routledge, London, <https://www.routledge.com/Managing-Human-Resources-in-the-Shipping-Industry/Fei/p/book/9781138825406#>

*Η ανά χειράς Μονογραφία εκπονήθηκε για λογαριασμό  
του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου.*

*Τα περιεχόμενα και οι απόψεις που παρουσιάζονται, αποτελούν θέσεις του  
συγγραφέα και βασίζονται σε διαθέσιμα δεδομένα κατά τον χρόνο  
σύνταξης της μελέτης, ενδέχεται δε να αλλάξουν.*

Η ανά χείρας Μονογραφία παρουσιάζει τα κύρια πορίσματα της Μελέτης με τίτλο «Διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης» που εκπονήθηκε το δεύτερο τρίμηνο του 2025 για λογαριασμό του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (NAT) στο πλαίσιο προώθησης των πρωτοβουλιών του για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής Ναυτιλίας, οι οποίες εγκαινιάσθηκαν το 2023 μέσω των Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση. Αφετηρία της Μελέτης αποτέλεσε η δημοσίευση των στοιχείων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στην Ελλάδα της 3ης Έκθεσης του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση (Μάιος 2025), αξιοποιώντας - όπως και οι προηγούμενες Εκθέσεις - το "Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα NAT" (ΟΠΣ/NAT) και την "Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών" (ΑΠΔΝ) για την στατιστική καταγραφή των εγγεγραμμένων στο NAT ναυτικών (δηλ. των ναυτικών που εργάσθηκαν σε πλοία ελληνικής σημαίας ή/και πλοία με σημαία Κράτους Μέλους που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό θαλάσσιο χώρο ή/και πλοία ξένης σημαίας συμβεβλημένα με το NAT). Η ανάλυση των διοικητικών δεδομένων της ΑΠΔΝ για το 2024 τεκμηρίωσε ότι η Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας εμφανίζει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης παγκοσμίως (υπερβαίνοντας σημαντικά τον διεθνή και ευρωπαϊκό μέσο όρο: 1,2% για το 2021 και 2,4% για το 2022 αντίστοιχα), καθώς οι γυναίκες ναυτικοί αποτελούν το 7,8% της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα.

Υπό το πρίσμα αυτό, στόχος της έκδοσης είναι να προσφέρει στους κύριους συντελεστές της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας έναν οδηγό τεχνογνωσίας για την υποστήριξη της εισόδου και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, μέσω μίας συστηματικής επισκόπησης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο και της πρόσβασης σε ένα πλέγμα αντιπροσωπευτικών διεθνών καλών πρακτικών. Στο πλαίσιο αυτό, η ανά χείρας έκδοση αποτελεί, παράλληλα, χρήσιμο εργαλείο για τους σχεδιαστές των πολιτικών της ναυτικής απασχόλησης, τους ερευνητές της ναυτικής αγοράς εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους που ενδιαφέρονται να αξιοποιήσουν τα πλεονεκτήματα της έμφυλης ισότητας στο ναυτιλιακό κλάδο.