

Yayın Geliş Tarihi: 05.12.2024
Yayına Kabul Tarihi: 21.12.2024
Online Yayın Tarihi: 31.12.2024
DOI: 10.18613/deudfd.1597009
Araştırma Makalesi (Research Article)

Dokuz Eylül Üniversitesi
Denizcilik Fakültesi Dergisi
Cilt:16 Sayı:2
Yıl:2024 335-364
E-ISSN:2458-9942

KADIN GEMİ İNSANI İSTİHDAMINI OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN AHP YÖNTEMİYLE TÜRKİYE ÖZELİNDE ÖNCELİKLENDİRİLMESİ

Altuğ YENGİNAR¹

ÖZ

Türkiye’de toplam zabitan ve tayfa sınıfı gemi insanı iş gücü içinde, zabitan ve tayfa sınıfı kadın gemi insanı iş gücü oranı oldukça düşük seviyelerdedir. Bu durum, kadınların bu mesleği seçerken ve icra ederken bir takım olumsuz faktörlerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bu çalışmada, kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve belirlenen faktörlerin önem derecesine göre Türkiye özelinde hiyerarşik olarak sıralanması amaçlanmıştır. Faktörlerin önem dereceleri doğrultusunda hiyerarşik olarak sıralanması, oluşturulan uzman ekibin görüşleri doğrultusunda AHP yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Hiyerarşik sıralamanın oluşturulması, Türkiye’de kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden öncelikli olarak çözüme kavuşturulması gereken faktörlerin belirlenmesi ve bunlara yönelik çözüm politikaları oluşturulması açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede Türkiye’de kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen temel faktörler cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve kadın gemi insanların yasal haklarına yönelik mevzuatların ve kariyer olanakları bakımından da teşviklerin yetersiz olması şeklinde belirlenmiştir. Bu temel faktörlerin kadınların içsel koşullarından ortaya çıkmadığı, çevresel ve yapısal nitelikteki dışsal koşullara bağlı olarak ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kadın, Gemi İnsanı, Deniz İşletmeleri Yönetimi, İstihdam, İş gücü.*

¹ **Sorumlu yazar:** Öğr. Gör. Dr., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Denizcilik Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, altugyenginar@subu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5382-4690.

PRIORITISATION OF FACTORS NEGATIVELY AFFECTING WOMEN SEAFARER EMPLOYMENT IN TÜRKİYE BY USING AHP METHOD

ABSTRACT

In Türkiye, the ratio of female officers and crew members within the total workforce of officers and crew in the maritime industry is quite low. This situation shows that women encounter a number of negative factors while choosing and performing this profession. This study aims to identify the factors that negatively affect female seafarer employment and to hierarchically rank these factors based on their importance in the context of Türkiye. The hierarchical ranking of the factors, according to their importance, was carried out using the AHP method based on the opinions of the expert team formed. The creation of the hierarchical ranking is important in terms of identifying the factors that need to be prioritized for resolution among those hindering female seafarer employment in Türkiye and developing solution policies for them. In this context, the main factors hindering female seafarer employment in Türkiye have been identified as gender discrimination, sexual harassment and inadequate legislation regarding the legal rights of female seafarers and insufficient incentives in terms of career opportunities. It has been concluded that these fundamental factors do not arise from women's internal conditions, but rather from external factors related to environmental and structural conditions.

Keywords: *Female, Seafarer, Maritime Business Management, Employment, Labour Force.*

1. GİRİŞ

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) “işsiz” olarak kabul edilmeyi belli koşullara bağlamıştır. Buna göre, referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan on beş ve daha yukarı yaştaki kişiler işsiz olarak kabul edilmektedir (TÜİK, 2024; Akın, 2018: 82-99).

BIMCO (Baltic and International Maritime Council, Baltık ve Uluslararası Denizcilik Konseyi) ve ICS (International Chamber of Shipping, Uluslararası Deniz Ticaret Odası) tarafından 2021 yılında yayımlanan Deniz İşgücü Raporu’nda dünya genelindeki deniz işletmelerinde 24 bin 59 kadın gemi insanının istihdam halinde olduğu ve STCW (Seafarers Training, Certification and Watchkeeping, Denizcilerin Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Standartları) belgeli bu kadın

gemi insanların küresel denizci iş gücünün %1,28'ini oluşturduğu belirtilmektedir (BIMCO ve ICS, 2021: 101-106). İstihdam halinde olan 24 bin 59 kadın gemi insanı, zabitan sınıfı gemi insanların ise %0,73'ünü oluşturmaktadır (ITF, 2022: 18-20).

Türkiye'de 2022 yılı itibarıyla 135 bin 354 aktif gemi insanı bulunmaktadır. Bunların 45 bin 15'i zabitan sınıfı, 90 bin 339'u ise tayfa sınıfı gemi insanı niteliğindedir. Zabitan sınıfının 921'i kadın, 44 bin 94'ü erkek, tayfa sınıfının ise 3 bin 996'sı kadın, 86 bin 343'ü erkeklerden oluşmaktadır (Deniz Ticaret Gazetesi, 2023). Bu çerçevede, Türkiye'de kadın gemi insanların toplam gemi insanı iş gücünün %3,63'ünü, zabitan sınıfı kadın gemi insanların toplam gemi insanı iş gücünün %0,68'ini, tayfa sınıfı kadın gemi insanının ise toplam gemi insanı iş gücünün %2,95'ini oluşturduğu görülmektedir.

Lloyd's Register vd. tarafından 2017 yılında yayımlanan Küresel Denizcilik Teknolojisi Eğilimleri: 2030 isimli raporda deniz işletmeleri yönetim süreçlerinde kadınların daha fazla yer almasını teşvik edici stratejilere olan ihtiyaç vurgulanmaktadır. Aynı raporda, dünya genelinde nitelikli zabitan sınıfı gemi insanı bulunmasında 2025 yılına kadar zorluk yaşanacağı ve denizcilik sektörünün büyümeye devam edecek olmasına rağmen, gelecek dönemde de nitelikli zabitan sınıfı gemi insanı bulunmasında yaşanan zorluğun devam edeceği belirtilmektedir (Lloyd's Register vd., 2017: 42). Buna karşılık, dünyada ve Türkiye'de kadın gemi insanı sayısının düşük seviyelerde olduğu, bu düşüklüğün zabitan sınıfı kadın gemi insanlarında ise daha belirgin olduğu görülmektedir.

Dünya genelinde zabitan sınıfı gemi insanı temininde zorluklar yaşanmakta, bu alandaki iş gücünün istihdamına ihtiyaç duyulmakta ve gelecekte de ihtiyaç duyulacağı öngörülmektedir. Buna rağmen, kadın gemi insanı istihdamının oldukça düşük seviyelerde olması, kadınların bu mesleği seçerken ve icra ederken bir takım olumsuz faktörlerle karşılaştıklarını göstermektedir.

2. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin oluşturulan uzman ekibin görüşleri doğrultusunda AHP (Analytic Hierarchy Process, Analitik Hiyerarşi Süreci) yöntemiyle önem derecelerinin belirlenerek faktörler arasında Türkiye özelinde hiyerarşik bir sıra oluşturmaktır.

Türkiye'de toplam zabitan ve tayfa sınıfı gemi insanı iş gücü içinde, zabitan ve tayfa sınıfı kadın gemi insanı iş gücü oranının oldukça düşük

seviyelerde olması kadınların bu mesleği seçerken ve icra ederken bir takım olumsuz faktörlerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bu çerçevede, kadınların karşılaştıkları olumsuz faktörlerin belirlenerek önem derecesine göre hiyerarşik olarak sıralanması, Türkiye’de kadın gemi insanı istihdamına engel olan faktörlerden öncelikli olarak çözüme kavuşturulması gereken faktörlerin belirlenmesi ve bunlara yönelik çözümler ortaya çıkarılması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışmanın bulguları denizcilik sektöründe kadınların karşılaştığı sorunlara, engellere veya eşitsizliklere dair bilgi ve farkındalık oluşturarak, sektörde kadınların daha fazla yer bulabilmesini sağlayacak kapsayıcı politikaların geliştirilmesine katkı sunacaktır.

3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla geniş çaplı bir literatür araştırması gerçekleştirilmiştir. Literatür araştırması kadın gemi insanları, kadın denizciler, kadın gemi insanı/denizci istihdamı, deniz iş gücü, denizcilik sektöründe cinsiyet, kadın gemi insanlarının/denizcilerin sektörde karşılaştığı zorluklar vb. anahtar kelimeler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Belirtilen anahtar kelimelerle yapılan literatür araştırması sonucu genel olarak denizcilik sektöründeki kadınlarla ilgili gerçekleştirilmiş birçok ampirik ve derleme çalışmaya ulaşılmıştır. Bunların arasından öncelikle kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlere yönelik bulgular sunan çalışmalar belirlenmiştir. Sonrasında ise hâlihazırda denizcilik sektöründe çalışan kadın denizcilerin yaşadığı zorlukların da istihdam edilmelerine engel oluşturduğu/oluşturacağı göz önüne alınarak, sektörde kadın denizcilerin yaşadığı zorluklara yönelik bulgular sunan çalışmalar belirlenmiştir. Belirlenen çalışmalar ve bu çalışmaların bulguları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Kadın Gemi İnsanı İstihdamını Olumsuz Yönde Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Gerçekleştirilen Literatür Araştırması Sonucu Ulaşılan Çalışmalar ve Bulguları

Yazar(lar)	Çalışma	Bulgular
Thomas vd. (2003)	Finding A Balance: Companies, Seafarers and Family Life	Kadınların bağlı oldukları aileden ayrılmasının erkeklere göre daha zor bir durum olarak algılanmasının kadın zabıtların istihdamına engel oluşturduğu, ancak telekomünikasyon teknolojilerinin gelişmesinin bu konuda kadın zabıtlara avantaj sağlayacağı ifade edilmektedir.
Thomas (2004)	Get Yourself a Proper Job Girlie!: Recruitment, Retention and Women Seafarers	Kadın denizcilerin yeterince tanınmayan bir kaynak olduğu ve bu kaynağın tanınıp istihdam edilmesi halinde denizcilik sektöründeki iş gücü açığının kapanacağı ifade edilmektedir.
Dragomir ve Surugiu (2013)	Seafarer Women – Perception of the Seafaring Career	Deniz işletmeleri çalışanları olan kadın denizcilerin cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacize maruz kaldıkları, ayrıca gemi mekanik ekipmanlarını kullanmakta zorluklar yaşadıkları ifade edilmektedir.
Başak (2015)	Türk ve Dünya Denizcilik Sektöründe Kadının Rolü	Türkiye’de kadın denizcilerin yasal haklarına yönelik mevzuatların yetersiz olduğu ifade edilmektedir.
MacNeil ve Ghosh (2017)	Gender Imbalance in the Maritime Industry: Impediments, Initiatives and Recommendations	Kadın denizcilerin cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıkları ve performans düşüklüğü yaşayacakları algısının olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, kadınların denizcilik eğitimi alması ve denizcilik kariyeri yapması için teşviklerin artırılması gerekliliği belirtilmektedir.
Wu vd. (2017)	Career Development For Women in Maritime Industry: Organisation and Socialisation Perspectives	Denizciliğin erkek egemen bir meslek olarak görüldüğü ve deniz işletmelerinde çalışan kadın sayısının çok az olduğu ifade edilmektedir.
Dragomir ve Popa (2018)	The Role of the International Labour Organisation in Reducing Maritime Gender Gap and Motivating More Female Towards Seafaring Careers	Denizciliğin erkek egemen bir meslek olarak görülmeye devam ettiği ve uluslararası örgütlerin sektördeki cinsiyet dengesizliğini azaltmak için politikalar geliştirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca, deniz işletmeleri yönetimlerinin kadınları işe almakta isteksiz olduğu belirtilmektedir.
Bayer ve Şahin Nardalı (2019)	Kadınların Denizcilik Eğitiminde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bir Araştırma	Kadın denizcilerin mesleklerinde en çok cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları ifade edilmektedir.

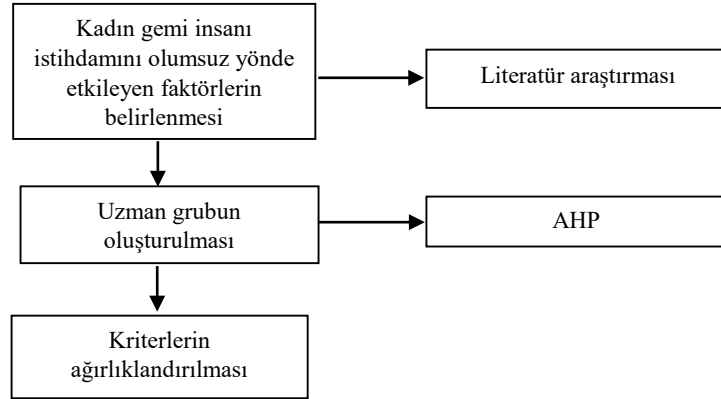
Dragomir (2019)	Gender in Postmodernism Maritime Transport	Denizcilik sektörü gibi özel bir alanda cinsiyet konusunun bir tabu olarak kabul edildiği ifade edilmektedir.
Kitada ve Harada (2019)	Progress or Regress on Gender Equality: The Case Study of Selected Transport STEM Careers and Their Vocational Education and Training in Japan	Denizciliğin erkek egemen bir meslek olduğu ve kadınların erkeklere göre denizcilik mesleğinde zihinsel ve fiziksel olarak yetersiz kalacağı görüşünün hâkim olduğu ifade edilmektedir. Bunların da kadın denizci istihdamını azalttığı belirtilmektedir.
Kim vd. (2019)	Impact of Automation Technology on Gender Parity in Maritime Industry	Denizciliğin erkek egemen bir meslek olarak görüldüğü, gemi tasarımlarının ve iş tanımlarının erkeklere göre dizayn edildiği, gemilerde dengesiz cinsiyet oranlarının var olduğu, cinsel tacizlerin meydana geldiği, kadınların öz yeterliliklerine ilişkin algılarının gemide çalışmalarına engel olduğu, gemide çalışmanın yüksek fiziksel güç gerektiren bir iş olarak algılandığı ifade edilmektedir.
Medeiros vd. (2019)	Mapping Women's Presence and Importance in the Brazilian Maritime Community	Kadın ve erkek denizciler arasında ücret eşitsizliği olduğu ifade edilmektedir.
Yalçın (2019)	Türk Kadın Denizcilerin İstihdam Durumu ve Kariyer Planlaması Üzerine Bir İnceleme	Cinsel tacizin Türk kadın denizciler için önemli sorunlardan biri olduğu ifade edilmektedir.
Javed (2020)	Empowering Women in Maritime Sector of Developing Countries in South Asia – Gender Aspects	Gelişmekte olan ülkelerin toplumlarında kadınların gemide çalışmak için uygun olmadıklarının düşünülmesinin cinsiyet eşitsizliği ortaya çıkardığı ifade edilmektedir. Ayrıca, kadın denizcileri güçlendirmek için deniz işletmeleri yönetimleri, topluluk üyeleri, geleneksel paydaşlar, hükümet temsilcileri, uluslararası örgütler, sivil toplum kuruluşları ve medyanın politika oluşturmak amacıyla bir araya gelmesi gerektiği belirtilmektedir.
Nemlioğlu Koca ve Kınalıbalaban (2020)	Denizde Kadın: Kadınların Denizcilik Sektöründe Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bir Araştırma	Denizciliğin erkeklere özgü bir meslek olarak algılandığı, kadınlara karşı önyargılı bulunduğu, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı, erkeklerin kariyerlerinde daha hızlı yükseldiği, erkeklerin daha fazla desteklendiği, kadın ve erkek rollerine göre tanımlar kullanıldığı, kadın ve erkeklerin sözlerine farklı seviyede güven duyulduğu,

		kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliği bulunduğu ve kadınlara mobbing uygulandığı ifade edilmektedir.
Kapoor ve Maxwell (2020)	Women Seafarering in Indian Marine Industry	Kadın denizcilerin deniz işletmelerinde yeteri kadar temsil edilmediği ve kadın denizci sayısının düşük olduğu ifade edilmektedir.
Pineiro ve Kitada (2020)	Sexual Harassment and Women Seafarers: The Role of Laws and Policies to Ensure Occupational Safety & Health	Kadın zabitlerin gemilerde cinsel taciz ve zorbalığa maruz kaldıkları ve bunun bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğu belirtilmektedir.
International Transport Workers Federation (ITF) (2020)	Denizcilik Sektöründeki Kadınlara Daha Geniş Olanaklar Sağlanmasını Savunmak	Deniz işletmelerinde çalışan kadınların toplam denizci iş gücünün sadece %1-2'sini oluşturuyor olmalarının kadınların denizcilik sektöründe kariyer yapma konusunda daha çekingen davranmalarına yol açabileceği için bunun kendi başına bir zorluk olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, denizciliğin kadınlara göre bir meslek olmadığına dair geleneksel görüşlerin hâlâ çok yaygın olduğu, kadın denizcilerin iş bulmakta zorluk çektiği ve kadın denizcilerin cinsel taciz yaşadığı belirtilmektedir.
Kitada (2021)	Women Seafarers: An Analysis of Barriers to Their Employment	Kadın denizcilerin istihdamının önünde üç önemli engel bulunduğu ifade edilmektedir. Birincisi, eril değerler ve normların, yalnız bir kadın denizciye karşı cinsiyet ayrımcılığı veya cinsel tacizin tetiklenebildiği denizcilik meslek kültüründe belirgin olmasıdır. İkincisi, kadın denizcilere ilişkin farkındalık ve bilgi genel olarak artıyor olsa da, kadınların denizci olarak istihdam edilebilmeleri için gerekli olan güvenlik ve sağlık konuları gibi kritik bilgiler genellikle mevcut değildir. Ayrıca, kadın denizcilere yönelik istihdam politikaları alanında çok az araştırma yapılmaktadır. Üçüncüsü ise, kadın denizcilere yönelik etkili politika ve stratejilerin yavaş gelişim göstermesidir.
Narayanan vd. (2023)	Key Factors Impacting Women Seafarers Participation in the Evolving Workplace: A Qualitative Exploration	Kadınların deniz taşımacılığı sektöründe cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları, sektörün erkek egemen bir sektör olduğu ve cinsiyet ayrımcılığını önlemek için koordineli uluslararası politikaların yetersiz olduğu ifade edilmektedir.
Yıldırım vd. (2023)	Denizcilik Sektöründe Kadın Olmak: Kadın	Kadın zabitlerin denizciliğin erkek egemen bir meslek olması nedeniyle

	Zabitlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri	cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları ve cinsel taciz yaşadıkları ifade edilmektedir.
ITF (2024)	Women Seafarers What is the ITF Doing For Women Seafarers?	Cinsiyet kalıpları, gemilerde hijyenik ürünlere, gizli tıbbi tavsiyelere ve doğum kontrol ilaçlarına erişimin zorluğu, yaşanan cinsel tacizler, doğum hakları ve yardımlarındaki yetersizlikler kadın denizcilerin denizcilik sektöründe yaşadığı zorluklar olarak belirtilmiştir.

4. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin Türkiye özelinde önceliklendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın genel metodolojisi Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Çalışmanın Metodolojisi

4.1. Kadın İstihdamını Olumsuz Yönde Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörler bu çalışmanın kriterlerini oluşturmaktadır. Çalışmanın kriterleri Tablo 1’de belirtilen literatür araştırmasına bağlı olarak belirlenmiş olup, bu çerçevede belirlenen kriterler ve kriterlere kaynak olan çalışmalar ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Kadın Gemi İnsanı İstihdamı Olumsuz Yönde Etkileyen Kriterler ve Bu Kriterlere Kaynak Olan Çalışmalar

Kriter No	Kriter	Yazar(lar)
K ₁	Cinsiyet ayrımcılığı (denizciliğin erkeklere yönelik bir meslek olarak düşünülmesi, cinsiyet eşitsizliği, kadın denizcilere karşı önyargı ve mobbing vb.)	Dragomir ve Surugiu (2013), MacNeil ve Ghosh (2017), Wu vd. (2017), Dragomir ve Popa (2018), Kitada ve Harada (2019), Kim vd. (2019), Dragomir (2019), Bayer ve Şahin Nardalı (2019), ITF (2020), Javed (2020), Nemlioğlu Koca ve Kınalıbalaban (2020), Kitada (2021), Yıldırım vd. (2023), Narayanan vd. (2023), ITF (2024)
K ₂	Cinsel taciz	Dragomir ve Surugiu (2013), Kim vd. (2019), Yalçın (2019), Pinciro ve Kitada (2020), ITF (2020), Kitada (2021), Yıldırım vd. (2023), ITF (2024)
K ₃	Denizcilik sektöründe/gemilerde çalışan kadın sayısının düşük/hiç olmaması	Wu vd. (2017), Dragomir ve Popa (2018), Kim vd. (2019), Kapoor ve Maxwell (2020), ITF (2020)
K ₄	Kadın denizcilerin yasal haklarına yönelik mevzuatların ve kariyer olanakları bakımından da teşviklerin yetersiz olması	Başak (2015), MacNeil ve Ghosh (2017), Nemlioğlu Koca ve Kınalıbalaban (2020), Kitada (2021), ITF (2024)
K ₅	Uluslararası örgütlerin, hükümetlerin ve sektöre yönelik paydaşların kadın denizcilere yönelik ulusal/uluslararası politika uygulamadaki yetersizliği	Dragomir ve Popa (2018), Javed (2020), Kitada (2021), Narayanan vd. (2023)
K ₆	Gemi mekanik ekipmanlarını kullanmanın zorluğu	Dragomir ve Surugiu (2013), Kitada ve Harada (2019), Kim vd. (2019)
K ₇	Kadın ve erkek denizciler arasındaki ücret eşitsizliği	Medeiros vd. (2019), Nemlioğlu Koca ve Kınalıbalaban (2020)
K ₈	Aileden ayrılmanın zorluğu	Thomas vd. (2003)
K ₉	Kadın denizcilerin çalışma potansiyelinin (nitelik ve beceri) sektör paydaşları tarafından yeterince fark edilememesi	Thomas (2004), Kitada (2021)
K ₁₀	Kadınların kendi öz yeterliliklerine ilişkin algılarının gemide çalışmalarına engel olması	Kim vd. (2019)
K ₁₁	Kadınların gemide hijyenik ürünlere, gizli tıbbi tavsiyelere ve doğum kontrol ilaçlarına erişmesinde yaşadığı zorluklar	ITF (2024)

4.2. Uzman Grubun Oluşturulması

Çalışmada kriterlerin önem derecelerini belirleyen uzman grup denizcilik sektörü paydaş teorisi çerçevesinde, Türk Deniz Kuvvetleri'nde görev yapmış, denizcilikle ilgili eğitim veren yükseköğretim kurumlarında akademisyenlik görevi yürüten, bunlarla birlikte deniz işletmelerinde, denizcilikle ilgili ticaret örgütlerinde ve denizcilikle ilgili sivil toplum kuruluşlarında yöneticilik yapan kişilerden oluşturulmuştur. Denizcilik sektöründeki bu paydaşlarda en az 10 yıl çalışmış kişiler denizcilik sektöründeki uzmanlar olarak kabul edilmiştir. Hogarth'a (1978: 40-46) göre en iyi sonuçları elde etmek için uzman görüşlerinin 8-12 kişi arasında olması gerekmektedir. Bu çerçevede, kriterlerin önem derecelerini belirleyecek uzman grup denizcilik sektörünün farklı paydaşlarında en az 10 yıl çalışmış toplam 9 kişiden oluşturulmuştur. Uzman gruba ait bilgiler Tablo 3'de gösterilmiştir. Belirtmekte fayda vardır ki, uzman grubu oluşturan kişilerin denizcilik sektörüne yönelik tecrübelerinin ortalaması 24,1 yıl olup, bu ise neredeyse çeyrek asırlık bir sektör tecrübesini ifade etmektedir.

Tablo 3: Kriter Önem Derecelerini Belirleyen Uzman Gruba Ait Bilgiler

Uzman (U)	Görevi	Gemi İnsanı Yeterliliği	Sektör Tecrübesi (Yıl)	Cinsiyeti
U ₁	Türk Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Emekli Tuğamiral	-	38	Erkek
U ₂	Türk Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Emekli Albay	Uzakyol Kaptanı	35	Erkek
U ₃	Denizcilik eğitimi veren bir üniversitede öğretim üyesi Prof. Dr.	Uzakyol Kaptanı	24	Erkek
U ₄	Denizcilik eğitimi veren bir üniversitede öğretim üyesi Doç. Dr.	Uzakyol Kaptanı	29	Erkek
U ₅	Denizcilik eğitimi veren bir üniversitede öğretim görevlisi	Uzakyol Birinci Zabit	10	Kadın
U ₆	Denizcilik eğitimi veren bir üniversitede öğretim görevlisi	Uzakyol Kaptanı	14	Erkek
U ₇	Deniz sektöründe kadın istihdamının artırılması temelinde kurulmuş uluslararası bir sivil toplum kuruluşunun Türkiye temsilciliğinde yönetici	-	30	Kadın
U ₈	Bir gemi acentesinde yönetici	-	10	Kadın
U ₉	Denizcilikle ilgili bir ticaret örgütünde yönetici ve Armatör	-	27	Erkek

4.3. Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın kendine özgü birtakım sınırlılıkları olup bunlar aşağıda listelenmiştir:

1. Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörler bu çalışmanın kriterlerini oluşturmaktadır. Kriterler gerçekleştirilen geniş çaplı literatür araştırması ile belirlenmiştir. Bu kapsamda, kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen toplam 11 adet kriter belirlenmiştir.

2. AHP yöntemi ile gerçekleştirilen kriter ağırlıklarının belirlenmesine yönelik ikili karşılaştırmalarda en iyi sonuçların elde edilebilmesi için karar verici/uzman sayısının 8-12 kişi arasında olması gerektiği ifade edilmektedir (Hogarth, 1978: 40-46). Bu çerçevede, kriter ağırlıklarının belirlenmesine yönelik ikili karşılaştırmaları gerçekleştiren uzman grup 9 kişiden oluşturulmuştur.

3. Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin sadece Türkiye özelinde hiyerarşik olarak sıralanması amaçlanmıştır.

4. Uzman grup 6 erkek ve 3 kadından oluşmaktadır. Bu 6 erkekte 4'ünün gemi insanı yeterliliği bulunurken, 2'sinin gemi insanı yeterliliği bulunmamaktadır. Uzman grupta yer alan 3 kadından ise 1'inin gemi insanı yeterliliği bulunurken, 2'sinin gemi insanı yeterliliği bulunmamaktadır.

Uzman grupta yer alan tüm kadınlar grubun %33,3'ünü, gemi insanı yeterliliği bulunmayan 2 kadın ise tüm grubun %22,2'sini oluşturmaktadır. Uzman grupta yer alan gemi insanı yeterliliği bulunan 1 kadın ise tüm grubun %11,1'ini, gruptaki tüm zabitan sınıfı gemi insanların ise %20'sini oluşturmaktadır. Türkiye'de 2022 yılı itibarıyla zabitan sınıfı kadın gemi insanların, toplam gemi insanı iş gücünün %0,68'ini oluşturduğu göz önüne alındığında, bu oranlar Türkiye ortalamasının üzerindedir. Ancak, çalışmada kadın uzmanların sınırlı temsiliyeti bulunmaktadır. Çalışmada kadın uzmanların sınırlı temsiliyeti, denizcilik sektöründe uzman olarak kabul edilerek karar verici uzman gruba dâhil edilmenin bir ölçütü olan en az 10 yıl denizcilik sektörü tecrübesine sahip kadın sektör çalışanı bulmanın güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Bu durum, özellikle de yine en az 10 yıl tecrübeye sahip kadın gemi insanı (zabit ve tayfa) bulunmasındaki güçlüklerle daha belirgin hale gelmektedir.

Ortaya çıkan bu durum ise, denizcilik sektöründeki cinsiyet dengesizliğine ve erkek egemen yapıya dair somut bir gösterge olarak yorumlanabilir. Diğer taraftan, erkek uzmanların görüşlerinin de sürece dâhil edilmesi kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin farklı perspektiflerden değerlendirilmesine olanak tanımıştır.

4.4. Kriterlerin Ağırlıklandırılması

Bu çalışmada kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesi amacıyla AHP yöntemi kullanılmıştır. AHP yöntemi 1977 yılında Thomas L. Saaty tarafından kriterler arasındaki öznel uzaklığın ölçülebilmesi için geliştirilmiş bir yöntemdir. AHP karar alırken tek bir kişi ya da grup görüşlerini de dikkate alarak, nitel ve nicel değişkenleri bir arada değerlendiren çok kriterli karar verme yöntemlerinden biridir (akt. Arslankaya ve Göraltay, 2019: 16). AHP yönetimin uygulanma aşamaları şu şekildedir:

Aşama 1: Problemin Tanımlanması

Bu aşamada, problem ve problemle ilişkin kriterler tanımlanır ve hedefler ile sonuçlar belirtilir. Çalışmanın amacına göre kullanılacak kriterler ve alternatifler bu aşamada belirtilerek hiyerarşik bir şekilde sunulur. Bu hiyerarşik yapının karar problemini en iyi şekilde temsil etmesi ve ele alması gerekli tüm öğeleri içinde barındırması gerekir (Ayçin, 2020: 4).

Aşama 2: Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri Thomas L. Saaty tarafından hazırlanan bir ölçeğe göre uzman grubun kriterleri ikili karşılaştırmasına göre toplanır (Tutak, 2021: 202). Uzman grubun veri toplamada yararlandığı ikili karşılaştırma ölçeği Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: İkili Karşılaştırmalarda Kullanılan Ölçek

Önem Değerleri	Tanım	Açıklama
1	Eşit derecede önem	İki kriter aynı öneme sahip
3	Orta derecede önem	Tecrübe ve yargıya göre bir kriter diğerine göre biraz daha önemli
5	Kuvvetli derecede önem	Bir kriter diğerine göre kuvvetle daha önemli
7	Çok kuvvetli derecede önem	Bir kriter diğerine göre yüksek derecede kuvvetle daha önemli
9	Mutlak derecede önem	Bir kriterin diğerine göre tercih edilmesine ilişkin kanıtlar çok yüksek derecede önemli
2, 4, 6 ve 8	Ara değerler	İki faktör arasındaki tercihte yukarıda belirtilen açıklamalardaki derecelerin arasına düşen değerler

Kaynak: Saaty, 1986: 843.

Aşama 3: İkili Karşılaştırma Matrisinin Oluşturulması

Her bir bileşendeki kriterler, uzman gruptaki karar vericiler tarafından önem derecelerine göre iki yönlü olarak karşılaştırılmaktadır. Uzman gruptaki karar vericilerden bir seferde iki bileşenin, belirli bir seviye kriterlerine nasıl katkıda buldukları bakımından karşılaştırılacağı bir dizi ikili karşılaştırmayı cevaplamaları talep edilir. Gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalar sonucunda belirlenen veriler köşegeni bir olacak şekilde kare matris formatında düzenlenir. Oluşturulacak ikili matris (M) formül 1 ile gerçekleştirilir (Tutak, 2021: 202).

$$M = \begin{bmatrix} 1 & a_{12} & a_{13} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & 1 & a_{23} & \dots & a_{2n} \\ a_{31} & a_{32} & 1 & \dots & a_{3n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ a_{n1} & a_{n2} & a_{n3} & \dots & 1 \end{bmatrix} \quad (\text{formül 1})$$

Aşama 4: İkili Karşılaştırma Matrisinin Normalizasyonu

İkili karşılaştırma matrisinin (M) oluşturulmasının ardından uzman grupta bulunan karar vericilerden elde edilen verilerin geometrik ortalaması alınır ve bu veriler tek bir matris şekline dönüştürülerek birleştirilir. Bu işlemin ardından normalizasyon işlemi yapılır. Normalizasyon işlemi her sütunda yer alan değer, bulunduğu sütun değerinin toplamına bölünmesiyle gerçekleştirilir. Normalizasyonun gerçekleştirilmesi için formül 2'den yararlanılmaktadır (Arslankaya ve Göraltay, 2019: 18-19).

$$b_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \quad (\text{formül 2})$$

Aşama 5: Kriter Ağırlıklarının Belirlenmesi

İkili karşılaştırma matrisinin normalizasyonu tamamlandıktan sonra ulaşılan veriler kriter ağırlıklarına çevrilir. Çevrilen ağırlıklar her satırda bulunan normalize işlemi gerçekleştirilmiş değerlerin ortalaması alınarak formül 3 vasıtasıyla hesaplanır. Formül 3’de ifade edilen c_{ij} değeri normalize edilmiş matrisin i . satırında bulunan j . değeri gösterirken n ise i . satırda yer alan değerlerin sayısını göstermektedir (Tutak, 2021: 203).

$$W_i = \frac{\sum_{j=1}^n c_{ij}}{n} \quad (\text{formül 3})$$

Kriterlerin ağırlıklarını oluşturmak için formülden elde edilen W_i değeriyle öncelik vektörü olarak isimlendirilen W sütun vektörüne ulaşılmaktadır. Ulaşılan öncelik vektörü (W) aşağıda belirtilmiştir.

$$W = \begin{bmatrix} W_1 \\ W_2 \\ \vdots \\ W_n \end{bmatrix}$$

Aşama 6: Tutarlılık İndeksi ve Oranın Hesaplanması

AHP yöntemiyle gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalar özneliği bünyesinde barındırdığı için belli bir düzeyde tutarsızlıkla karşılaşılması normal kabul edilmektedir (Gergin ve Baki, 2015: 120). İkili karşılaştırmalar sonucunda, belirlenen tutarlılık oranını aşan bir oran (tutarsızlık) ortaya çıkmışsa yapılan karşılaştırmalar yeniden gözden geçirilmelidir. Mevcut tutarlılık oranının 0,1’den (%10) daha az olması gerekmektedir (Saaty vd., 2003: 174; Wind ve Saaty, 1980: 646). Tutarlılık indeksi ve oranının hesaplanmasında formül 4 ve 5 kullanılmaktadır.

$$CI = \left[\frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} \right] \quad (\text{formül 4})$$

Formül 4’de bulunan λ_{\max} ve n değerleri sırasıyla matrisin en yüksek özdeğeriyle matrisin eleman sayısını ifade etmektedir (Perçin ve Ayan, 2010: 561). Formül 4’e bağlı olarak tutarlılık indeksinin hesaplanmasından

sonra ikili karşılaştırma matrisinin sahip olduğu tutarlılık oranı, aşağıda belirtilen formül 5’de çerçevesinde tutarlılık indeksinin rassal indeks değerine bölünmesi sonucunda hesaplanmaktadır. Rassal indeks değeri, matriste yer alan eleman sayısına (n) karşılık gelen değerdir (Tutak, 2021: 204). Rassal indeks değerleri Tablo 5’de gösterilmiştir.

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (\text{formül 5})$$

Tablo 5: Rassal İndeks Değerleri

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
RI	0	0	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,48	1,49

Kaynak: Özdemir, 2002: 6.

5. UYGULAMA VE BULGULAR

Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörler gerçekleştirilen literatür araştırması sonucu belirlenmiş ve bu çerçevede belirlenen toplam 11 adet faktör Tablo 2’de gösterilmiştir. Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen 11 adet faktör bu çalışmanın kriterlerini oluşturmaktadır. Toplam 9 adet uzmanın anket sorularında yer alan ikili karşılaştırmalara verdiği cevaplara başvurularak kriterlere ilişkin ikili karşılaştırma matrisi elde edilmiştir. Bu çerçevede, anket sonuçları her bir kişi özelinde ayrı ayrı değerlendirilmiş ve ikili karşılaştırma için tek bir yargıya gerek duyulduğundan 9 kişinin toplam 55 soruya verdiği cevapların ayrı ayrı geometrik ortalamaları alınmıştır. Sonrasında ise formül 1 dikkate alınarak Tablo 6’de belirtilen ikili karşılaştırma matrisi oluşturulmuştur.

Tablo 6: Kriterlerin İkili Karşılaştırma Matrisi (Ortak Yargı Matrisi)

	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁
K ₁	1	0,93 97	2,380 0	2,387 4	2,689 0	3,457 2	3,225 6	4,369 5	2,763 8	2,848 5	3,734 0
K ₂	1,06 42	1	1,131 4	1,456 0	1,711 5	4,018 7	2,538 3	2,409 1	1,395 0	1,578 2	2,479 6
K ₃	0,42 02	0,88 39	1	0,848 8	0,713 0	1,199 6	1,276 5	2,020 0	1,564 0	1,117 7	0,978 6
K ₄	0,41 89	0,68 68	1,178 2	1	1,402 5	1,316 8	2,426 5	1,832 8	1,564 0	1,277 7	1,503 3
K ₅	0,37 19	0,58 43	1,402 5	0,713 0	1	2,495 3	2,357 6	2,428 7	1,856 9	0,846 1	1,075 2
K ₆	0,28 92	0,24 88	0,833 6	0,759 4	0,400 8	1	1,870 3	0,418 9	0,441 3	0,813 2	1,252 0

K ₇	0,31 00	0,39 40	0,783 4	0,412 1	0,424 2	0,534 7	1	0,498 6	0,648 9	0,623 7	0,608 4
K ₈	0,22 89	0,41 51	0,495 0	0,545 6	0,411 7	2,387 4	2,005 6	1	0,654 5	1,711 5	1,933 7
K ₉	0,36 18	0,71 69	0,639 4	0,639 4	0,538 5	2,266 0	1,541 0	1,527 8	1	0,994 6	1,301 5
K ₁₀	0,35 11	0,63 36	0,894 7	0,782 7	1,181 9	1,229 7	1,603 3	0,584 3	1,005 4	1	2,294 7
K ₁₁	0,26 78	0,40 33	1,021 9	0,665 2	0,930 1	0,798 7	1,643 5	0,517 1	0,768 4	0,435 8	1
Topl am	5,08 39	6,90 64	11,76 01	10,20 96	11,40 32	20,70 40	21,48 82	17,60 68	13,66 22	13,24 71	18,16 10

İkili karşılaştırma matrisi oluşturulduktan sonra normalizasyon işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, formül 2'den yararlanılarak Tablo 6'nın her sütununda yer alan değer, bulunduğu sütun değerinin toplamına bölünmesiyle normalizasyon işlemi gerçekleştirilmiştir. Normalize edilen veriler Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: İkili Karşılaştırma Matrisindeki Veriler Çerçevesinde Normalize Edilmiş Matris

	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	Topl am
K ₁	0,19 67	0,13 61	0,20 24	0,23 38	0,23 58	0,16 70	0,15 01	0,24 82	0,20 23	0,21 50	0,20 56	2,19 30
K ₂	0,20 93	0,14 48	0,09 62	0,14 26	0,15 01	0,19 41	0,11 81	0,13 68	0,10 21	0,11 91	0,13 65	1,54 98
K ₃	0,08 26	0,12 80	0,08 50	0,08 31	0,06 25	0,05 79	0,05 94	0,11 47	0,11 45	0,08 44	0,05 39	0,92 61
K ₄	0,08 24	0,09 94	0,10 02	0,09 79	0,12 30	0,06 36	0,11 29	0,10 41	0,11 45	0,09 65	0,08 28	1,07 73
K ₅	0,07 32	0,08 46	0,11 93	0,06 98	0,08 77	0,12 05	0,10 97	0,13 79	0,13 59	0,06 39	0,05 92	1,06 17
K ₆	0,05 69	0,03 60	0,07 09	0,07 44	0,03 51	0,04 83	0,08 70	0,02 38	0,03 23	0,06 14	0,06 89	0,59 51
K ₇	0,06 10	0,05 70	0,06 66	0,04 04	0,03 72	0,02 58	0,04 65	0,02 83	0,04 75	0,04 71	0,03 35	0,49 10
K ₈	0,04 50	0,06 01	0,04 21	0,05 34	0,03 61	0,11 53	0,09 33	0,05 68	0,04 79	0,12 92	0,10 65	0,78 58
K ₉	0,07 12	0,10 38	0,05 44	0,06 26	0,04 72	0,10 94	0,07 17	0,08 68	0,07 32	0,07 51	0,07 17	0,82 71
K ₁₀	0,06 91	0,09 17	0,07 61	0,07 67	0,10 36	0,05 94	0,07 46	0,03 32	0,07 36	0,07 55	0,12 64	0,85 98
K ₁₁	0,05 27	0,05 84	0,08 69	0,06 52	0,08 16	0,03 86	0,07 65	0,02 94	0,05 62	0,03 29	0,05 51	0,63 33
Topl am	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11

İkili karşılaştırma matrisinin normalizasyonu tamamlandıktan sonra ulaşılan veriler kriter ağırlıklarına çevrilmiştir. Çevrilen ağırlıklar her satırda bulunan normalize işlemi gerçekleştirilmiş değerlerin ortalaması alınarak (normalize edilmiş değerlerin her satır toplamının kriter sayısına bölünmesi) formül 3 vasıtasıyla hesaplanmış ve Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Normalize Edilmiş Matris Çerçevesinde Hesaplanan Kriter Ağırlıkları

	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	Toplam	Kriter Ağırlığı
K ₁	0,19	0,13	0,20	0,23	0,23	0,16	0,15	0,24	0,20	0,21	0,20	2,19	0,19
K ₂	0,20	0,14	0,09	0,14	0,15	0,19	0,11	0,13	0,10	0,11	0,13	1,54	0,14
K ₃	0,08	0,12	0,08	0,08	0,06	0,05	0,05	0,11	0,11	0,08	0,05	0,92	0,08
K ₄	0,08	0,09	0,10	0,09	0,12	0,06	0,11	0,10	0,11	0,09	0,08	1,07	0,09
K ₅	0,07	0,08	0,11	0,06	0,08	0,12	0,10	0,13	0,13	0,06	0,05	1,06	0,09
K ₆	0,05	0,03	0,07	0,07	0,03	0,04	0,08	0,02	0,03	0,06	0,06	0,59	0,05
K ₇	0,06	0,05	0,06	0,04	0,03	0,02	0,04	0,02	0,04	0,04	0,03	0,49	0,04
K ₈	0,04	0,06	0,04	0,05	0,03	0,11	0,09	0,05	0,04	0,12	0,10	0,78	0,07
K ₉	0,07	0,10	0,05	0,06	0,04	0,10	0,07	0,08	0,07	0,07	0,07	0,82	0,07
K ₁₀	0,06	0,09	0,07	0,07	0,10	0,05	0,07	0,03	0,07	0,07	0,12	0,85	0,07
K ₁₁	0,05	0,05	0,08	0,06	0,08	0,03	0,07	0,02	0,05	0,03	0,05	0,63	0,05

Tablo 8’den hareketle kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen toplam 11 adet kriterin kriter ve yüzdesel ağırlığına göre hiyerarşik sıralaması ise Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Kriter ve Yüzsdesel Ağırlıklarına Göre Kriterlerin Hiyerarşik Sıralaması

Kriter No	Kriter	Kriter Ağırlığı	Yüzsdesel Ağırlık (%)
K ₁	Cinsiyet ayrımcılığı (denizciliğin erkeklere yönelik bir meslek olarak düşünülmesi, cinsiyet eşitsizliği, kadın denizcilere karşı önyargı ve mobbing vb.)	0,1994	19,94
K ₂	Cinsel taciz	0,1409	14,09
K ₄	Kadın denizcilerin yasal haklarına yönelik mevzuatların ve kariyer olanakları bakımından da teşviklerin yetersiz olması	0,0979	9,79
K ₅	Uluslararası örgütlerin, hükümetlerin ve sektöre yönelik paydaşların kadın denizcilere yönelik ulusal/uluslararası politika uygulamadaki yetersizliği	0,0965	9,65
K ₃	Denizcilik sektöründe/gemide çalışan kadın sayısının düşük/hiç olmaması	0,0842	8,42
K ₁₀	Kadınların kendi öz yeterliliklerine ilişkin algılarının gemide çalışmalarına engel olması	0,0782	7,82
K ₉	Kadın denizcilerin çalışma potansiyelinin (nitelik ve beceri) sektör paydaşları tarafından yeterince fark edilememesi	0,0752	7,52
K ₈	Aileden ayrılmanın zorluğu	0,0714	7,14
K ₁₁	Kadınların gemide hijyenik ürünlere, gizli tıbbi tavsiyelere ve doğum kontrol ilaçlarına erişmesinde yaşadığı zorluklar	0,0576	5,76
K ₆	Gemi mekanik ekipmanlarının kullanmanın zorluğu	0,0541	5,41
K ₇	Kadın ve erkek denizciler arasındaki ücret eşitsizliği	0,0446	4,46
		1	100

Kriter ağırlıkları hesaplandıktan sonra formül 4 ve 5'den faydalanılarak verilerin tutarlılık indeksi ve tutarlılık oranı hesaplanmıştır. Bu aşamada öncelikle karşılaştırma matrisindeki (Tablo 6) her değer kendi satırına denk gelen kriter ağırlığı ile çarpılmıştır. Bu işlem tüm değerler için uygulanmış olup, elde edilen veriler Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Karşılaştırma Matrisi ile Kriter Ağırlıklarının Çarpımı Sonucu Elde Edilen Veriler

	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	Topla m
K ₁	0,19 94	0,13 24	0,20 04	0,23 38	0,25 95	0,18 70	0,14 40	0,31 21	0,20 78	0,22 27	0,21 50	2,314 1
K ₂	0,21 22	0,14 09	0,09 53	0,14 26	0,16 52	0,21 74	0,11 33	0,17 21	0,10 49	0,12 34	0,14 28	1,629 9
K ₃	0,08 38	0,12 45	0,08 42	0,08 31	0,06 88	0,06 49	0,05 70	0,14 43	0,11 76	0,08 74	0,05 63	0,971 9
K ₄	0,08 35	0,09 68	0,09 92	0,09 79	0,13 54	0,07 12	0,10 83	0,13 09	0,11 76	0,09 99	0,08 65	1,127 3
K ₅	0,07 41	0,08 23	0,11 81	0,06 98	0,09 65	0,13 50	0,10 52	0,17 35	0,13 96	0,06 61	0,06 19	1,122 3
K ₆	0,05 67	0,03 51	0,07 02	0,07 44	0,03 87	0,05 41	0,08 35	0,02 99	0,03 32	0,06 36	0,07 21	0,612 3
K ₇	0,06 18	0,05 55	0,06 60	0,04 04	0,04 09	0,02 89	0,04 46	0,03 56	0,04 88	0,04 88	0,03 50	0,506 3
K ₈	0,04 56	0,05 85	0,04 17	0,05 34	0,03 97	0,12 92	0,08 95	0,07 14	0,04 92	0,13 38	0,11 13	0,823 4
K ₉	0,07 21	0,10 10	0,05 38	0,06 26	0,05 20	0,12 26	0,06 88	0,10 91	0,07 52	0,07 77	0,07 49	0,869 9
K ₁₀	0,07 00	0,08 93	0,07 53	0,07 67	0,11 41	0,06 65	0,07 16	0,04 17	0,07 56	0,07 82	0,13 21	0,891 0
K ₁₁	0,05 34	0,05 68	0,08 60	0,06 51	0,08 98	0,04 32	0,07 34	0,03 69	0,05 78	0,03 41	0,05 76	0,654 1

Verilerin tutarlılık indeksi ve tutarlılık oranının hesaplanmasında sonraki aşamada Tablo 10'da her bir kriter satırındaki toplam değer Tablo 8'deki her bir kriter satırındaki toplam ağırlığa bölünerek her kriter için λ değeri bulunmuştur. Sonrasında ise λ değerlerinin de ortalaması alınarak λ_{max} bulunmuştur. Bulunan λ ve λ_{max} değerleri Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: λ ve λ_{max} Değerleri

Kriter	λ Değeri
K ₁	11,6074
K ₂	11,5681
K ₃	11,5437
K ₄	11,5102
K ₅	11,6274
K ₆	11,3179
K ₇	11,3441
K ₈	11,5265
K ₉	11,5702
K ₁₀	11,3993
K ₁₁	11,3607
λ_{max}	11,4887

Sonrasında ise tutarlılık indeksinin (CI) hesaplanması için formül 4 çerçevesinde;

$CI=11,4887-11/11-1$ işlemi gerçekleştirilmiş ve tutarlılık indeksi 0,04887 olarak hesaplanmıştır.

Son olarak tutarlılık oranının (CR) hesaplanması için tutarlılık indeksinin (CI), Tablo 5’de belirtilen kriter sayısı karşılığı rassal indeks (RI) değerine bölünmesi gerekmektedir. Bunun için formül 5 çerçevesinde;

$CR=0,04887/1,49$ işlemi gerçekleştirilmiş ve tutarlılık oranı (CR) 0,0327 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan tutarlılık oranı (CR) değeri 0,1’den ($\%3,27 < \%10$) daha küçüktür. Bu da çalışmanın verilerinin tutarlı olduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Türkiye’de toplam zabitan ve tayfa sınıfı gemi insanı iş gücü içinde, zabitan ve tayfa sınıfı kadın gemi insanı iş gücü oranının oldukça düşük seviyelerde olması kadınların bu mesleği seçerken ve icra ederken bir takım olumsuz faktörlerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bu çalışmada, kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin oluşturulan uzman ekibin görüşleri doğrultusunda AHP yöntemiyle önem derecelerinin belirlenerek, faktörler arasında Türkiye özelinde hiyerarşik bir sıra oluşturulması amaçlanmıştır. Kadınların karşılaştıkları olumsuz faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin önem derecesine göre hiyerarşik olarak sıralanması, Türkiye’de kadın gemi insanı istihdamına engel olan faktörlerden öncelikli olarak çözüme kavuşturulması gereken faktörlerin belirlenmesi ve bunlara yönelik çözüm politikaları ortaya çıkarılması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışmanın bulguları denizcilik sektöründe kadınların karşılaştığı sorunlara, engellere veya eşitsizliklere dair bilgi ve farkındalık oluşturarak, sektörde kadınların daha fazla yer bulabilmesini sağlayacak kapsayıcı politikaların geliştirilmesine katkı sunacaktır.

Kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörler gerçekleştirilen literatür araştırması sonucu belirlenmiştir. Araştırma sonucu ulaşılan veriler incelendiğinde (Tablo 5), literatürde kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlere yönelik görüşlerin ağırlıklı olarak cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, kadın denizcilerin yasal haklarına yönelik mevzuatların ve kariyer olanakları bakımından da

teşviklerin yetersiz olması ve deniz işletmelerinde/gemilerde çalışan kadın sayısının düşük/hiç olmaması görüşleri etrafında toplandığı görülmektedir.

Türkiye’de denizcilik sektörünün çeşitli paydaşlarında görev yapan ve yaklaşık çeyrek asırlık bir tecrübeyi temsil eden uzman grup tarafından, literatür araştırması sonucu ulaşılan kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin Türkiye özelindeki önem dereceleri AHP yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu çerçevede, faktörlerin önem derecelerine göre hiyerarşik sıralaması $K_1 > K_2 > K_4 > K_5 > K_3 > K_{10} > K_9 > K_8 > K_{11} > K_6 > K_7$ şeklinde gerçekleşmiştir.

Uzman grup tarafından belirlenen hiyerarşik sıralamaya göre Türkiye’de kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen ilk üç faktör sırasıyla cinsiyet ayrımcılığı (K_1 , 0,1994-%19,94), cinsel taciz (K_2 , 0,1409-%14,09) ve kadın denizcilerin yasal haklarına yönelik mevzuatların ve kariyer olanakları bakımından da teşviklerin yetersiz olması (K_4 , 0,0979-%9,79) şeklinde gerçekleşmiştir. Yukarıda belirtilen literatürde kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin hangi görüşler etrafında toplandığı göz önüne alındığında, Türkiye özelinde değerlendirme yapan uzman grubun görüşlerinin literatürdeki görüşlerle uyumlu olduğu görülmektedir.

Önem derecesine göre, Türkiye’de kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen ilk üç faktörden sonra uzman grubun yaptığı değerlendirmede bu faktörlerden sonra gelen beş faktör ise sırasıyla uluslararası örgütlerin, hükümetlerin ve sektöre yönelik paydaşların kadın denizcilere yönelik ulusal/uluslararası politika uygulamadaki yetersizliği (K_5 , 0,0965-%9,65), denizcilik sektöründe/gemide çalışan kadın sayısının düşük/hiç olmaması (K_3 , 0,0842-%8,42), kadınların kendi öz yeterliliklerine ilişkin algılarının gemide çalışmalarına engel olması (K_{10} , 0,0782-%7,82), kadın denizcilerin çalışma potansiyelinin (nitelik ve beceri) sektör paydaşları tarafından yeterince fark edilememesi (K_9 , 0,0752-%7,52) ve aileden ayrılmanın zorluğu (K_8 , 0,0714-%7,14) şeklinde gerçekleşmiştir.

Önem derecesine göre son üç faktör ise sırasıyla kadınların gemide hijyenik ürünlere, gizli tıbbi tavsiyelere ve doğum kontrol ilaçlarına erişmesinde yaşadığı zorluklar (K_{11} , 0,0576-%5,76), gemi mekanik ekipmanlarını kullanmanın zorluğu (K_6 , 0,0541-%5,41) ve kadın ve erkek denizciler arasındaki ücret eşitsizliği (K_7 , 0,0446-%4,46) şeklinde gerçekleşmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, Türkiye'de kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin hiyerarşik bir sıralamasını sunarak, sektördeki temel sorun alanlarını tanımlamış ve bunları önceliklendirmiştir. Bu sıralama, yalnızca kadın gemi insanların karşılaştığı sorunların anlaşılmasına katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda sektörde cinsiyet eşitliğini artırmak için uygulanacak çözüm stratejilerinin önceliklendirilmesine de rehberlik edecektir. Ayrıca, bu çalışmanın bulguları gelecek süreçte kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve önceliklendirilmesi kapsamında gerçekleştirilebilecek uluslararası nitelikteki çalışmalara ışık tutarak, kadın gemi insanı istihdamı olumsuz yönde etkileyen faktörlere dair evrensel çözüm politikaları geliştirilmesine de katkıda bulunacaktır. Dolayısıyla, bu çalışma yalnızca Türk denizcilik sektöründeki mevcut sorunları tanımlamak ve önceliklendirmekle kalmayıp, kadın gemi insanı istihdamını artırmaya yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde geniş bir araştırma gündemi için bir temel sunmaktadır.

Sonuç olarak; cinsiyet ayrımcılığı (K₁), cinsel taciz (K₂) ve kadın denizcilerin yasal haklarına yönelik mevzuatların ve kariyer olanakları bakımından da teşviklerin yetersiz olması (K₄) faktörleri, toplam 11 faktör içinde %43,82'lik bir ağırlıkla tüm yüzdesel dağılımın neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu üç faktörün Türkiye'de kadın gemi insanı istihdamını olumsuz yönde etkileyen ve öncelikli olarak çözüme kavuşturulması gereken temel faktörler olduğu değerlendirilmektedir. Bu temel faktörlerin bireysel nitelik, mesleki yeterlilik ya da iş motivasyonu gibi kadınların kendilerinden kaynaklı içsel koşullardan kaynaklanmadığı, çevresel ve yapısal nitelikteki dışsal koşullara bağlı faktörler olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum ise, Türkiye'de denizcilik işletmeleri yönetimlerindeki yapısal bozuklukları, genel olarak kadın denizcilerin yasal haklarına yönelik düzenlemelerle birlikte cinsel taciz ve cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine yönelik yasal düzenlemelerdeki eksiklikleri ve denetim mekanizmalarındaki yetersizlikleri ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu temel faktörler kadın gemi insanı istihdamının artırılmasına yönelik çalışmaların yalnızca sektörel bazda değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen geniş çaplı politikalarla paralel ilerlemek zorunda olduğunu ve kadın gemi insanların yasal haklarını koruyan düzenlemelerle güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

YAZAR KATKISI

KATKI ORANI	AÇIKLAMA	KATKIDA BULUNANLAR
Fikir	Araştırma fikrini geliştirmek ve hipotez oluşturmak	Yazar 1
Literatür Taraması	Araştırmanın literatür taramasını gerçekleştirmek	Yazar 1
Araştırma Tasarımı	Araştırmanın yöntemini ve ölçekleri belirlemek	Yazar 1
Veri toplama ve editleme	Veriyi toplama, editleme ve analiz etmek	Yazar 1
Tartışma ve sonuçlar	Bulguların tartışılması ve sonuçların yazımı	Yazar 1

Çıkar Çatışması

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Bu çalışma için Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 10.10.2024 tarih ve 49/04 sayılı karar numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

Finansal Destek

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

Akın, F. (2018). Ekonomilerin en önemli problemi olan işsizlik neden çözülemiyor?. *İş ve Hayat*, 4(7), 82-99.

Arslankaya, S. ve Göraltay, K. (2019). *Çok kriterli karar verme yöntemlerinde güncel yaklaşımlar*. Ankara: İKSAD Yayınevi.

Ayçin, E. (2020). *Çok kriterli karar verme bilgisayar uygulamalı çözümler*. Ankara: Nobel Yayınları.

Başak, A. A. (2015). Women's role in the Turkish and global maritime industry. In Momoko Kitada, Erin Williams, Lisa Loloma Froholdt (Ed.), *Maritime Women: Global Leadership*. Sweden: Springer.

Bayer, D. ve Şahin Nardalı, Ö. (2019). Kadınların denizcilik eğitiminde karşılaştıkları sorunlara ilişkin bir araştırma. *Kadın/Woman 2000, Journal for Women's Studies*, 20(1), 59–74.

BIMCO ve ICS (2021). Seafarer Workforce Report - The global supply and demand for seafarers in 2021. *BIMCO/ICS 2021*, 1-106.

Deniz Ticaret Gazetesi (2023). *Kadın İstihdamıyla Denizcilikte Ezber Bozuyoruz*. <https://www.denizticaretgazetesi.org/makale/kadin-istihdamıyla-denizcilikte-ezber-bozuyoruz-4137>, Erişim Tarihi : 06.09. 2024

Dragomir, C. (2019). Gender in postmodernism maritime transport. *Postmodern Openings*, 10(1), 182-192.

Dragomir, C. ve Popa, L. (2018). The role of the International Labour organisation in reducing maritime gender gap and motivating more female towards seafaring careers. *Journal of Physics: Conference Series*, 1122 (2018) 012030, 5.

Dragomir, C. ve Surugiu, F. (2013). Seafarer women – perception of the seafaring career. In: *Proceedings of the Second International Conference on Economics, Political and Law Science (EPLS'13): Advances in Fiscal, Political and Law Science*. Brasov, Romania.

Gergin R. E. ve Baki, B. (2015). Türkiye'deki bölgelerin lojistik performanslarının bütünleştirilmiş AHS ve TOPSIS yöntemiyle değerlendirilmesi. *Business and Economics Research Journal*, 6(4), 120.

Hogarth, R. M. (1978). A note on aggregating opinions. *Organizational Behavior And Human Performance*, 21(1), 40-46.

ITF (2022). Denizdeki kadınlar. *Denizciler Bülteni*, 36/2022, 18-20.

ITF (2020). Denizcilik sektöründeki kadınlara daha geniş olanaklar sağlanmasını savunmak, *Denizciler Bülteni*, 34, 20.

ITF (2024). *Women seafarers What is the ITF doing for women seafarers?* <https://www.itfseafarers.org/en/issues/women-seafarers#:~:text=Provision%20of%20sanitary%20items%20on,within%20cadet%20training%20and%20education>, Erişim Tarihi: 18.11.2024

Javed, A. (2020). Empowering women in maritime sector of developing countries in South Asia – gender aspects. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2, 102-106.

Kapoor, A. ve Maxwell, A. (2020). Women seafarering in Indian marine industry. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(11), 1.

Kim, T., Sharma, A., Gausdal, A. ve Chae, C. (2019). Impact of automation technology on gender parity in maritime industry. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 18, 579-593.

Kitada, M. (2021). Women seafarers: an analysis of barriers to their employment. In: Victor Oyaro Gekara, Helen Sampson (Ed.), *The World of the Seafarer*. Switzerland: Springer.

Kitada, M. ve Harada, J. (2019). Progress or regress on gender equality: the case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 1 (2019) 100009, 1-9.

Lloyds Register, QinetiQ ve University of Southampton (2017). *Global Marine Technology Trends 2030: Autonomous Systems*. https://cdn.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads_Download/F9AFACCCB8B444559D4212E140D886AF/68481%20Global%20Marine%20Technology%20Trends%20Autonomous%20Systems_FINAL_SINGLE_PAGE.pdf, Erişim Tarihi: 10.11.2024

MacNeil, A. ve Ghosh, S. (2017). Gender imbalance in the maritime industry: impediments, initiatives and recommendations. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 9(1), 42-55.

Medeiros, S. E., Piassi, F. A. V. V. ve Feodrippe, R.C.O. (2019). Mapping women's presence and importance in the Brazilian maritime community. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 18, 557– 578.

Narayanan, S., Emad, G. Z. ve Fei, J. (2023). Key factors impacting women seafarers participation in the evolving workplace: a qualitative exploration, *Marine Policy*, 148(2023), 1-9.

Nemlioğlu, K. Y. ve Kınalıbalaban, M. (2020). Denizde kadın: kadınların denizcilik sektöründe karşılaştıkları sorunlara ilişkin bir araştırma. *International Journal of Scientific and Technological Research*, 6(9): 119-120.

Özdemir, M. S. (2002). Bir işletmede analitik hiyerarşi süreci kullanılarak performans değerlendirme sistemi tasarımı. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, 2, 6.

Perçin, S. ve Ayan, T. (2010). AHS ve bulanık promethee yaklaşımlarıyla esnek üretim sistemleri seçimi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29 (2), 561.

Pineiro, L. C. ve Kitada, M. (2020). Sexual harassment and women seafarers: the role of laws and policies to ensure occupational safety & health. *Marine Policy*, 117, 1-9.

Saaty, T. L. (1986). Axiomatic foundation of the analytic hierarchy process. *Management Science*, 32(7), 843.

Saaty, T. L., Vargas, L. G. ve Dellman, K. (2003). The allocation of instangible resources: the analytic hierarchy process and linear programming. *Socio-Economic Planning Sciences*, 37, 174.

Thomas, M. (2004). Get yourself a proper job girlie!: recruitment, retention and women seafarers. *Maritime Policy ve Management*, 31, 309-318.

Thomas, M., Sampson, H. ve Zhao, M. (2003). Finding a balance: Companies, seafarers and family life. *Maritime Policy and Management*, 30(1), 59-76.

Tutak, E. (2021). *21. yüzyılda denizlerin ve denizlerin artan önemi kapsamında Türkiye'nin deniz stratejisi, bir deniz gücü analiz model önerisi*, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

TÜİK (2024). *Hanehalkı işgücü araştırmasında yapılan düzenlemelere ilişkin metodolojik doküman*. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Wind, Y. ve Saaty, T. L. (1980). Marketing Applications of the Analytic Hierarchy Process. *Management Science*, 26(7), 646.

Wu, C. L., Chen, S. Y., Ye, K. D. ve Ho, Y. W. (2017). Career development for women in maritime industry: organisation and socialisation perspectives, *Maritime Policy and Management*, 44(7), 882-898.

Yalçın, E. (2019). Türk kadın denizcilerin istihdam durumu ve kariyer planlaması üzerine bir inceleme. *Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 32-41.

Yıldırım, U., Akar, S., Nart, S. ve Toygar, A. (2023). Denizcilik sektöründe kadın olmak: kadın zabitlerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *14. International Congress on Current Debates in Social Science*. Tbilisi, Georgia, 11-12 October, 154-160.

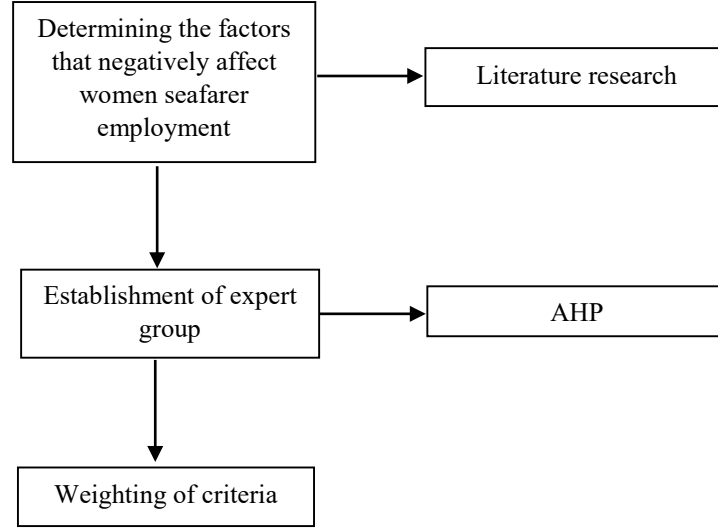
EXTENDED SUMMARY**PRIORITISATION OF FACTORS NEGATIVELY
AFFECTING WOMEN SEAFARER EMPLOYMENT IN
TÜRKİYE BY USING AHP METHOD**

There are difficulties in the recruitment of officer class seafarers worldwide, there is a need for the employment of these personnel and it is foreseen that there will be a need in the future. On the other hand, the fact that the rate of officer and crew class women seafarers in the total officer and crew class seafarers workforce in the world and in Türkiye is at very low levels shows that women encounter a number of negative factors when choosing and practicing this profession.

The aim of this study is to determine the factors that negatively affect the employment of women seafarers and to determine the importance of these factors in line with the opinions of the expert team using the AHP (Analytic Hierarchy Process) method and to create a hierarchical order among the factors specific to Türkiye.

Determining the negative factors that women face and ranking them hierarchically according to their level of importance is important in terms of determining the factors that hinder the employment of women seafarers in Türkiye and which need to be resolved as a priority and finding solutions for them. In addition, the findings of the study will contribute to the development of inclusive policies that will enable women to have a greater place in the sector by creating knowledge and awareness about the problems, obstacles and inequalities that women face in the male-dominated maritime sector.

The general methodology of this study, which was carried out to determine the factors that negatively affect women seafarer employment and to prioritize these factors specifically for Türkiye, is shown below.



As a result of the extensive literature research, a total of 11 criteria that negatively affect female seafarer employment were determined. As a result of the comparisons made by the decision-making expert group, these criteria were ranked hierarchically according to the criteria and percentage weight specific to Türkiye with the AHP method, and the hierarchical order of the criteria is shown in the table below.

Criterion Number	Criterion	Criterion weight	Percentage Weight (%)
C ₁	Gender discrimination (thinking of seafaring as a profession for men, gender inequality, prejudice and mobbing against women seafarers, etc.)	0.1994	19.94
C ₂	Sexual harassment	0.1409	14.09
C ₄	Inadequate legislation regarding the legal rights of women seafarers and insufficient incentives in terms of career opportunities	0.0979	9.79
C ₅	Inadequacy of international organizations, governments and industry stakeholders in implementing national/international policies for women seafarers	0.0965	9.65
C ₃	Low/absent number of women working in the maritime sector/on ships	0.0842	8.42
C ₁₀	Women's perception of their own self-efficacy prevents them from working on ships	0.0782	7.82

C ₉	The work potential (qualifications and skills) of women seafarers is not sufficiently recognized by the sector stakeholders.	0.0752	7.52
C ₈	Difficulty of leaving family	0.0714	7.14
C ₁₁	Difficulties women face in accessing hygiene products, confidential medical advice and contraceptives on board	0.0576	5.76
C ₆	Difficulty of using ship mechanical equipment	0.0541	5.41
C ₇	Wage inequality between male and female seafarers	0.0446	4.46
		1	100

As a result; gender discrimination (C1), sexual harassment (C2) and inadequate legislation on the legal rights of women seafarers and inadequate incentives in terms of career opportunities (C4) factors constitute almost half of the entire percentage distribution with a weight of 43.82% in the total of 11 factors. Therefore, these three factors are the basic factors that prevent the employment of women seafarers in Türkiye and need to be resolved as a priority. It is seen that these basic factors do not originate from internal conditions originating from women themselves such as individual qualifications, professional competence or work motivation, but emerge as factors related to external conditions of environmental and structural nature. This situation reveals the structural disorders in the management of maritime businesses in Türkiye, the deficiencies in the legal regulations on the legal rights of women seafarers in general, as well as the deficiencies in the legal regulations on the prevention of sexual harassment and gender discrimination, and the inadequacies in the control mechanisms. In addition, these fundamental factors show that efforts to increase the employment of female seafarers must proceed not only on a sectoral basis, but also in parallel with broader policies that support gender equality and must be strengthened with regulations that protect the legal rights of female seafarers.