



भारत सरकार / GOVERNMENT OF INDIA
पोत परिवहन मंत्रालय / MINISTRY OF SHIPPING

नौवहन महानिदेशालय, मुंबई
DIRECTORATE GENERAL OF SHIPPING, MUMBAI

फ. सं. सीआर-18/ विविध (14)/2019

दिनांक : 25.09.2019

वाणिज्य पोत परिवहन सूचना संख्या - 07/2019

विषय : पोत पर महिला समुद्रकर्मियों को बढ़ावा देने और कार्य करने का अच्छा माहौल उपलब्ध कराने के उपायों हेतु मार्गदर्शी सिद्धांत।

प्रस्तावना :

वर्तमान में मर्चेट नेवी में बहुत ही कम भारतीय महिलाएं समुद्रकमी बनती हैं, अंतरराष्ट्रीय स्तर पर व्यापार में लगे पोतों संबंधी सेवा में करीब 16.47 लाख समुद्रकमी हैं। इस कुल संख्या में महिला भागीदारों की संख्या 2% है। भारत की भागीदारी 1% है। रोजगार के संबंध में भेदभाव को समाप्त करने और ऐसे उपायों की विधिवत प्राथमिकता देने हेतु जिनसे आजादीविका उपार्जन की दिशा में अवसर बढ़े और महिला समुद्रकर्मियों के लिए कार्य करने तथा उनके रहने संबंधी समुचित स्थितियों को आईएलओ आदेश के समुद्रीय श्रम कन्वेंशन, 2006 के माध्यम से बढ़ावा मिलेगा। 1995 में यथा संशोधित एसटीसीडबल्यू कन्वेंशन के संकल्प 14 में समुद्रकमी को कार्य करने सहित समुद्र क्षेत्र में महिला की प्रतिभागिता बढ़ाने की अपील की गई थी;

उपर्युक्त संकल्प पर 2010 में यथा संशोधित एसटीसीडबल्यू कन्वेंशन के संकल्प पर बल दिया गया है। भारतीय महिला समुद्रकर्मियों को बढ़ावा देने के लिए जांच एवं संस्तुति हेतु एक समिति की स्थापना की गयी जिसमें संस्तुतियां हैं कि विचार करने के उपरांत और महिला समुद्रकमी को बढ़ावा देने के उद्देश्य को अंतरराष्ट्रीय संस्तुति एवं उद्योग से मिली राय के अनुसार निम्नोक्त मार्गदर्शी सिद्धांत जारी किए गए :

प्रयोजनियता :

यह मार्गदर्शी सिद्धांत पोत के स्वामित्वों वाली एवं पोत का प्रबंधन करने वाली कंपनी पर लागू होती है जो 500 जीआरटी से कम वाले पोतों हेतु पोत स्वामियों द्वारा अंगीकार किया जा सकता है।

परिभाषाएं :

1. 'समुद्रकर्मि' का अर्थ वह समुद्रकर्मि है जिसे यथा संशोधित वाणिज्य पोत परिवहन में जिस रूप में परिभाषित किया गया है।
2. 'पोत' का अर्थ उस पोत से है जिसे यथा संशोधित वाणिज्य पोत परिवहन, 1958 में परिभाषित किया है।
3. 'एमएलसी 2006' का अर्थ यथा संशोधित कन्वेंशन, 2006 से है।
4. 'पोत स्वामी' का अर्थ पोत के उस स्वामी से है जैसा कि यथा संशोधित समुद्री कन्वेंशन, 2006 में परिभाषित किया गया है।

5. 'लैंगिक उत्पीड़न' जैसा कि कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध एवं निवारण) अधिनियम, 2014 यथा संशोधित परिभाषित किया गया है और इसमें निम्नोक्त आवांछित कृत्य या व्यवहार शामिल हैं : (चाहे वह प्रत्यक्ष रूप या परोक्ष रूप से है)

- शारीरिक संपर्क के लिए मांग या अनुरोध
- लैंगिकता के आशय वाली बातें करना
- अश्लील साहित्य दिखाना
- लैंगिक आशय का कोई शारीरिक या मौखिक या मौन प्रकार का आवांछित आचरण करना।

6. तट पर स्थित पोत स्वामियों के कार्यालय में कार्यस्थल पर महिला के उत्पीड़न की रोकथाम के यथाविहित रूप से आंतरिक शिकायत समिति।

7. पोतस्थ जांच समिति का आशय उस समिति से है जो कि पोत पर लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों को लेकर जांच करने के लिए उत्तरदायी है।

शीर्षक 1. महिला समुद्रकर्मियों को रोजगार

1.1 भर्ती और तैनाती

1.1.1. पोत स्वामियों को चाहिए कि वह अपनी नीति के वक्तव्य में शामिल करे यानी रोजगार में मजदूरी एवं पदोन्नति में किसी भी प्रकार का भेदभाव नहीं होना, और इसे भर्ती प्रक्रिया में शामिल किया जाना चाहिए।

1.1.2. पोत स्वामियों को चाहिए कि वह महिला और पुरुष में भेदभाव किए बिना योग्यता एवं अनुभव के अनुसार रोजगार प्रदान करें।

1.1.3. पोत स्वामियों को चाहिए कि कार्यनिष्पादन तथा कंपनी की प्रचालित पदोन्नति नीति के आधार पर समान रूप से पदोन्नति अवसर प्रदान करें।

1.2 मातृत्व अवकाश या पुनः कार्यभार संभालना

1.2.1 पोत स्वामियों को चाहिए कि वे मातृत्व लाभ यथा संशोधित नियम, 1961 तदनुसार स्थायी या नियमित कर्मचारी को मातृत्व अवकाश प्रदान करें।

1.2.2. संविदा रोजगार के लिए

1.2.2.1 पोत पर रहने पर यदि गर्भवती होने का पता चलता है तो समुद्रकर्मियों को यथाशीघ्र हर हालत में गर्भावस्था के (26) सप्ताह के भीतर घर भेज देना चाहिए।

1.2.2.2 पोत स्वामियों को चाहिए कि वे हर बार जहाज़ से उतरने के बाद 18 महीने के भीतर मातृत्व अवकाश पूरा होने के उपरांत उसी रैंक पर नौकरी पर लाने का प्रावधान करें।

1.2.2.3 जहाज़ से उतरने के बाद पता चला कि समुद्रकर्मियों गर्भवती है तो 24 महीने के भीतर मातृत्व अवकाश पूरा होने के उपरांत उसी रैंक में नौकरी देने का प्रावधान करें।

1.2.3 मातृत्व अवकाश पूरा होने के बाद समुद्रकर्मियों फिर से कार्यभार संभालने की पुष्टि करने के संबंध में पोत से उतरने के 24 महीने के भीतर मातृत्व अवकाश पूरा होने पर लिखित रूप में भेजेगी।

1.2.4 चिकित्सा स्थिति के अनुसार जब तक अनुमत हो तब तक गर्भवती समुद्रकर्मियों को तट पर उपयुक्त नौकरी प्रदान करने के संबंध में भी पोत स्वामी विचार करें।

1.3 महिला समुद्रकर्मियों के लिए पोत पर आधारभूत आवश्यकताएं

1.3.1 पोत स्वामियों को चाहिए कि वे पोत पर निम्नोक्त उपलब्ध करवाएं।

1.3.1.1 माहवारी के दौरान होने वाले स्राव और दर्द को कम करने वाली दवाएं।

1.3.1.2 वान्टेड स्टोरी या अभोज्य वस्तु के रूप में सैनिटरी नैपकिन।

1.3.1.3 प्रयोजनीय मारपोल के विनियम के अनुसार नैपकिन को निपटान की प्रक्रिया।

1.3.2 पोत समुद्रकर्मियों को इस बारे में सचेत किया जाए कि सैनिटरी नैपकिन को निपटाने की लिखित प्रक्रिया को अपनाए इसे बातचीत के सत्रों या उपयुक्त मौकों पर बताया जाए।

1.3.3 माहवारी की तकलीफों में आराम दिलाने के लिए दवाओं में से निम्नोक्त पोत की दवा अलमारी में हो

- जैसे दर्द के लिए मेफेनामिक एसिड या डिसाइक्लोमाइन (जैसे - मेफटॉल स्पास) या समकक्ष

- माहवारी के भारी रक्तस्राव के लिए ट्रेनेक्सामिक एसिड (जैसे टैबपॉस 500) या उसी के समकक्ष

शीर्षक – 2- लैंगिक उत्पीड़न

पोत पर शिकायतें एवं उनका निपटान

2.2.1 हर संभव प्रयास हो कि तय प्रक्रिया और मार्गदर्शी सिद्धांतों के माध्यम से होने वाली लैंगिक समस्याओं का समाधान उचित एवं प्रभावी और अविलंब हो तथा शिकायतकर्ता और जिसकी शिकायत की गई उन दोनों की गोपनीयता बनाए रखें।

2.1.2 पोतस्थ शिकायत – पोतस्थ जांच समिति को शिकायत लिखित रूप में की जाए जो इसके जवाब में परिशिष्ट 1 में विहित आरूप में शिकायत की प्राप्ति से 7 दिन के भीतर तट स्थित आंतरिक शिकायत समिति को रिपोर्ट भेजेगी। नौवहन महानिदेशालय की ई-गवर्नेंस साइट पर महिला समुद्रकर्मियों के लिए महिला समुद्रकर्मियों द्वारा यह शिकायत ऑनलाइन भी दर्ज की जा सकती है फिर भी जिन शिकायतों का समाधान नहीं हुआ है वे तट स्थित आंतरिक समीक्षा समिति को भेज देनी चाहिए और इनका समाधान बताई गई समावाधि में किया जाए।

2.1.3 पोतस्थ जांच समिति बनाने संबंधी सिद्धांत परिशिष्ट 2 में दिए गए हैं।

2.1.4 शिकायतकर्ता की सुरक्षा जब तक दांव पर रहे तब तक उसे जहाज़ पर ही रखा जाए पोतस्थ जांच समिति द्वारा उसे पोत से उतारने का निर्णय हो तो यह कार्य सुरक्षापूर्वक और निरापद तरीके से करना चाहिए।

2.1.5 परिच्छेद 2.1.4 में लिखी भी कोई शिकायतकर्ता तट स्थित शिकायत समिति को सीधे शिकायत कर सकते हैं।

तट की नई शिकायतें एवं उनका समाधान

2.1 तट पर भेज देने के बाद पोत स्वामियों को चाहिए कि वे यथा संशोधित, कार्यस्थल पर महिला का उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध, निवारण) अधिनियम, 2013 में दिए अनुसार हो साथ ही आंतरिक शिकायत समिति में दो वरिष्ठ महिला अधिकारी शामिल हों।

2.2.2 शिकायतकर्ता विद्यमान नौकरी को बरकरार रखने सहित उसके अधिकारों का संरक्षण किया जाना चाहिए इस में किसी भी दशा में शिकायतकर्ता को शिकायत करने के फलस्वरूप दंडित नहीं करना चाहिए।

2.2.3 पोत सुरक्षा को चाहिए कि वे महिला समुद्रकर्मियों की शिकायतों के समाधान हेतु उचित संपर्क आदि / कॉउन्सुलर उपलब्ध करवाएं।

2.2.4 पोत स्वामियों को चाहिए कि वे लैंगिक उत्पीड़न की रोकथाम हेतु संस्तुतियों / मार्गदर्शी सिद्धांतों को प्रख्यापित कर समस्त पर्याप्त उपाय करें।

2.2.5 पोत स्वामी को चाहिए कि समस्त पोतस्थ शक्तियों को आंतरिक शिकायत समिति के संपर्क विवरण प्रदान करें।

शीर्षक 3 लैंगिक संचेतना कार्य

3.1 तट कर्मियों का प्रशिक्षण और संचेतना

3.2.1 आंतरिक शिकायत समिति में निहित तट पर कार्यरत कार्मिक पोतस्थ लैंगिक मुद्दों के संबंध में सचेत हों एवं इस संबंध में समय-समय पर उन्हें प्रशिक्षण दिलवाया जाए।

3.2 हर रैंक के समुद्रकर्मियों को इसका परिचय करवाया जाए और बताया जाए।

3.1.1 समुद्रकर्मियों जब पहली बार कार्य करना प्रारंभ करें तो उसे लैंगिक संचेतना लाने के लिए बताई जाए जिसमें उसे स्पष्ट रूप से समझाना शामिल हो कि महिला एवं पुरुषों के साथ-साथ रहने पर क्या वांछित है और क्या नहीं और परिणामी रूप में क्या किया जाना चाहिए और क्या न किया जाए।

3.1.3 पोत पर लैंगिक उत्पीड़न की रोकथाम की दशा में प्रशिक्षण मॉड्यूल और मार्गदर्शी सिद्धांत बताएं जिसमें निम्न बातें हों और वह इन तक सीमित न हों।

लैंगिक मुद्दों से संबंधित संचेतना को दृष्टिगत रखते हुए समुचित रूप से कपड़े पहने जाएं पोत पर सार्वजनिक रूप से या कार्य करने की जगह पर जैसे कि अधिकारी लांग, मेस कक्ष, ब्रिज, कार्गो नियंत्रण कक्ष, इंजन कक्ष, नियंत्रण कक्ष एवं पोत कार्यालय आदि में किसी भी प्रकार का अश्लील साहित्य या आपत्तिजनक सामग्री / साहित्य न हो, अपमानजनक तथा अभद्र भाषा आदि का प्रयोग न किया जाए।

4. इसे नौवहन महानिदेशक एवं अपर सचिव, भारत सरकार के अनुमोदन से जारी किया जाता है।



(सुभाष बरगूज़र)

उप नौवहन महानिदेशक (कू)

संलग्न : परिशिष्ट I और II



भारत सरकार / GOVERNMENT OF INDIA

पोत परिवहन मंत्रालय / MINISTRY OF SHIPPING

नौवहन महानिदेशालय / DIRECTORATE GENERAL OF SHIPPING

टेलीफोन: 91-22-25752040/1/2/3

फैक्स: 022-25752029/35

ई-मेल: dgship-dgs@nic.in

वेब: www.dgshipping.gov.in

"बिटा बिल्डिंग", 9 वी मंजिल / "BETA BUILDING", 9th FLOOR

आय-थिंक टेक्नो कैंपस / I-THINK TECHNO CAMPUS

कांजूर मार्ग (ईस्ट) / KANJUR MARG(EAST)

मुंबई - 400 042 / MUMBAI - 400 042

Tele: 91-22-25752040/1/2/3

Fax: 022-25752029/35

E-mail: dgship-dgs@nic.in

Web: www.dgshipping.gov.in

F.No. CR-18/MISC (14)/2019

Date: 25.09.2019

Merchant Shipping Notice No. 07 of 2019

Subject: Guidelines for measures promoting women seafarers and providing conducive work atmosphere on board ship.

Preamble:

At present very few Indian women seafarers are joining Merchant Navy. The global supply of seafarers available for service on ships trading internationally is estimated at 16.47 lakh. Women seafarers represent 2 per cent of this total. In India the representation of women is 1%. Maritime Labour Convention 2006 of ILO mandate for elimination of discrimination in respect of employment and to give due priority to the measures that could further promote career opportunities and appropriate working and living conditions for women seafarers. Resolution 14 of STCW Convention as amended in 1995 appealed for increasing participation of women in maritime sector, including seafaring;

Resolution 14 of STCW Convention as amended in 2010 reiterated the above resolution;

To examine and recommend measures which can be taken to promote more Indian women seafarers, a Committee was constituted who provided its recommendations. After due consideration and keeping in mind objective of promoting women seafarers, the international recommendation and industry's feedback, following guidelines are issued:

Applicability

These Guidelines apply to ship-owning and ship-managing companies, which operate ships over 500 GRT, registered under the Merchant Shipping Act 1958, as amended. These guidelines may also be adopted for Ships below 500 GRT, by the ship-owners.

Definitions

1. "Seafarer" means a seafarer as defined in Merchant Shipping Act 1958, as amended
2. "Ship" means a ship as defined in Merchant Shipping Act 1958, as amended

3. "MLC 2006" means Maritime Labour Convention, 2006 as amended
4. "Ship-owner" means the owner of the ship as defined in Maritime Labour Convention 2006, as amended
5. "Sexual Harassment" as defined in The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, as amended and includes anyone or more of the following unwelcome acts or behaviour: (whether directly or by implication), namely:
 - physical contact or advances;
 - a demand or request for sexual favours;
 - making sexually coloured remarks;
 - showing pornography;
 - any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature;
6. Internal "Complaints Committee" as prescribed in the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act at the ship-owner's office ashore.
7. "Shipboard Enquiry Committee" means the committee responsible for receiving and investigating the complaints of sexual harassment onboard a ship.

Title 1 Women seafarers' employment

1.1 Recruitment and Placement

- 1.1.1. Ship-owner should include in Company policy statement, that there will be no discrimination based on gender in employment, wages and promotions, and this should be included in the recruitment procedure.
- 1.1.2. Ship-owner should provide wages as per qualification and experience on gender neutral basis.
- 1.1.3. Ship-owner should provide equal promotion opportunity on the basis of performance and prevailing promotion policy of the company. Same should be communicated to appraising officer and should be part of Company performance appraisal procedures.

1.2 Maternity leave and re-joining

- 1.2.1 For permanent / regular employees, ship-owners should provide maternity leave as per Maternity Benefit Act, 1961, as amended.
- 1.2.2 For contractual employment,

1.2.2.1 for seafarer whose pregnancy is detected whilst employed onboard, the seafarer should be repatriated as soon as possible and in no case exceeding [26] weeks of pregnancy

1.2.2.2 ship-owner should make provision for re-employment of seafarer, at least at same rank on completion of maternity break, within 18 months of last sign-off.

1.2.2.3 for seafarer whose pregnancy is detected after [sign-off], the ship-owner should provide provision of re-employment, at least at same rank on completion of maternity break, within 24 months of last sign-off.

1.2.3 On completion of maternity break, the seafarer shall communicate in writing to the ship-owner to confirm the date of re-joining.

1.2.4 Ship-owners may also consider offering suitable employment ashore to pregnant women seafarers until permissible medical conditions.

1.3 Basic needs on board for women seafarers

1.3.1 Ship-owner should provide on board:

1.3.1.1 relevant medicines to control heavy bleeding and during menstruation ache.

1.3.1.2 sanitary napkins as part of bonded stores or as consumables.

1.3.1.3 procedure for disposal of sanitary napkins as per applicable MARPOL regulation.

1.3.2 The seafarers on board should be sensitized about the documented procedure of disposal of sanitary napkin. This can also be included in Briefing sessions or other suitable forums.

1.3.3 Ship's Medicine chest should include the medicines to ease menstruation related complaints, such as:

- For ache - Mefenamic acid and dicyclomine (e.g. Meftal spas) OR equivalent.
- For Heavy Menstruation bleeding - Tranexamic Acid (e.g. Tab Pause 500) OR equivalent

Title 2. Sexual harassment

2.1 Onboard Complaints and redressal

2.1.1 Every effort should be made, by means of set procedures and guidelines, to resolve on-board complaints of sexual harassment on the ship itself in a fair, effective and

expeditious manner, keeping the confidentiality of complainant and person against whom complaint is made.

2.1.2 An on-board complaint should be submitted to "Shipboard Enquiry Committee" in writing, who will in turn submit its report to shore Internal "Complaints Committee" within 7 days from the date of receipt of complaint in the format prescribed in appendix I. Complaints can also be made online in the "Grievance report for female seafarers" on Directorate General of Shipping e-governance site. However, unresolved complaints should be referred to Internal "Complaints Committee" at the shore office and shall be resolved within defined time period.

2.1.3 Guidance on formation of "Shipboard Enquiry Committee" is provided in appendix II

2.1.4 Disembarkation of complainant shall be avoided till the time her safety is not at stake. If signing Off is decided by Shipboard Enquiry Committee, then this should be done in safe and secure manner.

2.1.5 Notwithstanding para 2.1.2 to 2.1.4, a complainant may report to shore complaints committee directly.

2.2 Shore Complaints and redressal

2.2.1 Once referred ashore, the ship-owners should be guided by "The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013 as amended, provided that Internal "Complaints Committee" should include 2 senior women seafarers.

2.2.2 Rights of complainant should be protected including security of their existing job. At no point shall the complainant be penalised for making a complaint.

2.2.3 Ship-owners should provide suitable contact person / counsellor ashore for grievance redressal of women seafarers.

2.2.4 Ship-owners should take all adequate measures, by promulgating procedures / recommendations / guidelines for prevention of sexual harassment on board.

2.2.5 Ship-owner should provide contact details of Internal "Complaints Committee" to all persons on board.

Title 3 Gender sensitization

3.1 Shore personnel trainings and sensitization

3.2.1 Shore personnel who are part of the Internal "Complaints Committee" should be sensitive to gender related issues on board and periodically undergo training in this regard.

3.2 Familiarisation and briefing for seafarers at all ranks.

3.1.1 Seafarers joining a ship-owner for the first time, shall undergo shore-based gender sensitization briefings with objective to give clear understanding of what to expect with Gender diversity and subsequent do's and Don'ts.

3.1.2 All seafarer's prior embarkation on board shall be gender sensitized and briefed onboard by ship's management team when having presence of gender diversity.

3.1.3 Ship-owner may prepare Training modules / guidelines towards onboard prevention of sexual harassment including as below but not limited to-

Appropriate clothing considering gender sensitivity.

No pornography or objectionable material / literature in public and work places on board e.g. officer's lounge, mess rooms, bridge, Cargo control room, engine control room and ship's office etc.

Use of offensive and abusive language etc.

4. This issues with the approval of Director General of Shipping & Additional Secretary to the GoI.



(Subhash Barguzer)
Deputy Director General of Shipping (Crew)

Recd
5.15 PM
24/11/19

Encl.: Appendix I & II

Copy to.

1. INSA/ICCSA
2. MUI/NUSI
3. FOSM/MASSA/IMF
- ✓ 4. DDG (E-Gov.) with the request for placing it at DGS website
5. Sr. PS to DG(S)
6. PS to Jt DG(S)
7. NA/CS/CSS
8. All Principal Officers, MMD
9. All Shipping Masters, GSO
10. WISTA/IWSF

u
25/9

APPENDIX I

Seafarer sexual harassment incident reporting Form

Employee Data: Date: _____

Complainant: _____ Rank: _____

Date joined: _____

Accused: _____ Rank: _____

Date joined: _____

Date and time of incident: _____ place of incident: _____

Incident:

Detailed narrative of how incident occurred (please cover all incident happened in past 90 days)

1.

2.

3.

Use additional page if required

Nature of offence-

1. Physical contact or advances Yes ☐ No ☐

2. A demand or request for sexual favours Yes ☐ No ☐

3. Making sexually coloured remarks Yes ☐ No ☐

4. showing pornography Yes ☐ No ☐

5. any other unwelcome physical, verbal or
non-verbal conduct of sexual nature Yes ☐ No ☐

Witness (Name, Rank and signed statements)

1. Name: _____ Rank: _____

Statement: _____

2. Name: _____ Rank: _____

Statement: _____

Add more if required.

Following evidences can be considered (enclose with report)

1. Photographs _____
2. Audio _____
3. Video _____
4. Any written Document _____
5. Others _____

Seriousness of Incident

1. Whether complainant is under trauma: Yes ☐ No ☐

2. Complainant wish to signoff Yes ☐ No ☐

APPENDIX II

Guidelines on formation of shipboard complaints committee

Complainant against	Shipboard Enquiry Committee lead and members	
	Lead	Member
Deck officer or Crew	Chief Engineer	Master or Chief officer + Chief Cook or one Petty officer
Engine officer or Crew	Master	Chief Engineer or Second Engineer + Chief Cook or Petty officer
Galley	Master	Chief Engineer + Petty officer

Note: Person against whom complaint is received, he should not be part of Shipboard Enquiry Committee.

In accordance to Resolution 14 of STCW 1995 Convention and the International Maritime Organisations medium term plan for the integration of women in the maritime sector and expressing support for the organization's aims of promoting the training of women in maritime industry, the Director General of Shipping has decided to specifically consider to highlight the role of women in the seafaring profession and to promote their greater participation in maritime training and at all levels in the maritime industry.

with officials from DGS, INSA/MASSA/FOSMA and some of training institutes. The Committee unanimously recommended for age relaxation for girl candidates for 2 years to various pre-sea courses. It was also felt that sufficient awareness and information is not available to young women about Merchant Navy. Therefore, it is necessary to launch a suitable awareness drive to promote Indian women seafarers. It would be desirable to give special treatment to potential women seafarers who want to join pre-sea courses in any of the approved training institutes by Directorate.