

УДК 614.2
<https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2025.v.6i3;152-159>

Здоровьесберегающая судовая среда для трудовой деятельности женщин-моряков: от пилотных инициатив к корпоративным стандартам и доказательной оценке

О.С. Горкунова

Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко, 105064, Россия, г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12, стр. 1

Автор, ответственный за переписку, email: olyafrommaykop@mail.ru,

Аннотация

Введение. Глобальная морская индустрия переживает структурный сдвиг: рост доли женщин в смешанных экипажах сочетается с усложнением требований к охране труда, безопасности и благополучию персонала на борту. В отличие от береговых производств судно представляет собой ограниченную, технологически насыщенную и регламентированную среду, где совмещаются длительная автономность, сменная работа, высокие физические и психоэмоциональные нагрузки, многонациональные команды и жесткая иерархия принятия решений. В этих условиях задача формирования здоровьесберегающей среды для женщин-моряков выходит за рамки простой адаптации стандартов гигиены и охраны труда: речь идет о переосмыслении проектирования быта, снабжения, индивидуальной защиты, медицинского и психосоциального сопровождения, организационных механизмов профилактики дискриминации. **Цель работы** – сформировать рамки научно обоснованной организационно-методической модели создания здоровьесберегающей судовой среды для женщин-моряков. **Материалы и методы.** Дизайн исследования – институционально-сравнительный, с опорой на многоуровневый анализ кейсов. Работа сочетает desk-research нормативных и корпоративных документов, структурированный контент-анализ публичной отчетности судоходных компаний и отраслевых коалиций, сопоставление практик через единую аналитическую матрицу «проблемная зона – интервенция – механизм эффекта – исходы». Анализ охватывает период 2019–2025 гг., когда в мировой повестке резко усилились темы DEI (diversity, equity & inclusion – разнообразие, равенство и инклюзия) и благополучия экипажей. **Результаты.** Базовые требования к размещению и гигиене закреплены в Конвенции о труде в морском судоходстве. Эти нормы – нижняя планка, которую компании в успешных кейсах дополняют корпоративными стандартами и процедурами. Профилактика буллинга и харассмента на борту – обязательный контур корпоративных систем управления безопасностью: отраслевые руководства Международной палаты судоходства (ICS) и Международной федерации транспортников (ITF) рекомендуют понятные каналы сообщений, защиту конфиденциальности и обучение командиров. Опыт крупнейших судоходных компаний показывает, что устойчивые изменения на борту возможны лишь тогда, когда повестка инклюзии и здоровьесбережения перестает быть локальной инициативой одной линии и превращается в отраслевой стандарт, поддержанный коалиционными механизмами.

Ключевые слова: женщины-моряки; здоровьесбережение; судовая среда; СИЗ женского кроя; профилактика SASH; телемедицина и психоподдержка

Для цитирования: Горкунова О.С. Здоровьесберегающая судовая среда для трудовой деятельности женщин-моряков: от пилотных инициатив к корпоративным стандартам и доказательной оценке. *Здоровье мегаполиса*. 2025;6(3):152-159. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2025.v.6i3;152-159>

A Health-Saving Shipboard Environment for Female Seafarers: from Pilot Initiatives to Corporate Standards and Evidence-Based Assessment

Olga S. Gorkunova

N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, bldg. 1, Vorontsovo Pole ul., 105064, Moscow, Russian Federation

Corresponding author, email: olyafrommaykop@mail.ru

Abstract

Introduction. The global maritime industry is undergoing a structural shift: the proportion of women in mixed crews is increasing while the requirements for occupational health, safety, and well-being of the ship's crew are becoming more complex. Unlike onshore production, the ship is a limited, regimented, and technologically saturated environment, combining long-term autonomy, shift work, high physical, psychological, and emotional stress, multinational teams, and a rigid hierarchy of decision-making. In these circumstances, the task of creating a health-saving environment for female seafarers goes beyond the simple adaptation of occupational health and safety standards: we are talking about rethinking the design of everyday life, supplies, personal protection, medical and psychosocial support, and institutional arrangements for preventing discrimination. **Purpose.** To develop the framework of a science-based organizational and methodological model for creating a health-saving shipboard environment for female seafarers. **Materials and methods.** Comparative institutional research was conducted based on a multi-level case analysis. The work combined the desk research of regulatory and corporate documents, the structured content analysis of public reporting by shipping companies and industry coalitions, and the comparison of practices through a single analytical matrix "problem area – intervention – mechanism of impact – outcomes." The analysis covered the period from 2019 to 2025, when the topic of DEI (diversity, equity & inclusion) and the crew's well-being have been at the top of global agenda. **Results.** The basic requirements for accommodation and hygiene are set out in the Maritime Labour Convention. They serve as the minimum that companies complement with corporate standards and procedures in successful cases. Preventing bullying and harassment onboard is at the core of corporate security management systems: the industry guidelines of the International Chamber of Shipping (ICS) and the International Federation of Transport Workers (ITF) recommend clear communication channels, privacy protection, and commander training. The experience of the largest shipping companies shows that sustainable changes onboard are only possible when local inclusion and health-saving initiatives turn into an industry standard supported by coalition mechanisms.

Keywords: female seafarers; health-saving strategy; shipboard environment; women's PPE; SASH prevention; telemedicine and psychological support

For citation: Gorkunova O.S. A Health-Saving Shipboard Environment for Female Seafarers: from Pilot Initiatives to Corporate Standards and Evidence-Based Assessment. *City Healthcare*. 2025;6(3):152-159. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2025.v.6i3;152-159>

Введение

Глобальная морская индустрия переживает структурный сдвиг: рост доли женщин в смешанных экипажах сочетается с усложнением требований к охране труда, безопасности и благополучию персонала на борту. В отличие от береговых производств судно представляет собой ограниченную, технологически насыщенную и регламентированную среду, где совмещаются длительная автономность, сменная работа, высокие физические и психоэмоциональные нагрузки, многонациональные команды и жесткая иерархия принятия решений. В этих условиях задача формирования здоровьесберегающей среды для женщин-моряков выходит за рамки простой адаптации стандартов гигиены и охраны труда: речь идет о переосмыслении проектирования быта, снабжения, индивидуальной защиты, медицинского и психосоциального сопровождения, а также организационных механизмов профилактики дискриминации и реагирования на инциденты [1].

Международные нормы, прежде всего Конвенция о труде в морском судоходстве (MLC, 2006)¹, задают минимально необходимый уровень требований к размещению, санитарии и доступу к медицинской помощи; корпоративные руководства отраслевых союзов описывают подходы к предупреждению буллинга и харассмента, формируют язык политики нулевой терпимости и каналы обратной связи. Однако нормативный скелет сам по себе не гарантирует качества повседневной практики. Эмпирика показывает, что именно организационные мелочи – от доступности расходников женской гигиены и приватности санитарных помещений до корректной посадки средств индивидуальной защиты (СИЗ), прозрачности процедур сообщений и конфиденциальности консультаций – определяют субъективную и объективную безопасность, вовлеченность и удержание женщин на флоте [2]. Там, где эти элементы встроены в систему управления безопасностью (ISM – International Safety Management Code²) и поддерживаются обучением, аудитами и метриками, снижается частота конфликтов и травматизма, сокращается текучесть, растет доверие к управленческим решениям.

Зарубежные судоходные компании в последние годы переходят от точечных гуманитарных инициатив к целостным программам: женский крой СИЗ и униформы, стандартизированное снабжение расходниками и перечни чувствительных бытовых требований; телемедицинские протоколы и программы психоподдержки

(в том числе peer-support и декомпрессионные процедуры после критических инцидентов); обучение офицерского состава управлению смешанными командами и предотвращению SASH-инцидентов (sexual assault and sexual harassment – сексуальные посягательства и сексуальные домогательства); настройка графиков и назначений с учетом рисков одиночной работы и освещенности; независимые и анонимные каналы сообщений с защитой заявителей. Часть решений инициируется через межфлотские коалиции и профессиональные ассоциации, что облегчает унификацию терминов, чек-листов и методик оценки, ускоряет тиражирование удачных практик между флотовладельцами и типами флота.

При этом сохраняется исследовательский разрыв. Во-первых, корпоративные отчеты и кейсы нередко сфокусированы на описании процессов («что сделано») и реже на проверяемых исходах («что изменилось»): показателях травматизма, обращаемости за медицинской и психосоциальной помощью, динамике обоснованных жалоб, удержании и карьерной мобильности женщин. Во-вторых, отсутствует устоявшаяся классификация интервенций по уровню воздействия (инженерные/эргономические, организационные, поведенческие, культурные) и механизму действия, что затрудняет сопоставимость программ и расчет минимального эффективного набора для разных классов судов и маршрутов. В-третьих, в публичном поле редко представлены данные «до – после» с корректной поправкой на контекст (тип флота, продолжительность рейса, национальный состав, возраст судна), что не позволяет отличить эффект программы от фоновых факторов.

Настоящая статья преследует цель сформировать рамки научно обоснованной организационно-методической модели формирования здоровьесберегающей судовой среды для женщин-моряков.

Материалы и методы

Дизайн исследования – институционально-сравнительный, с опорой на многоуровневый анализ кейсов. Работа сочетает desk-research нормативных и корпоративных документов, структурированный контент-анализ публичной отчетности судоходных компаний и отраслевых коалиций, сопоставление практик через единую аналитическую матрицу «проблемная зона – интервенция – механизм эффекта – исходы».

¹ Maritime Labour Convention (MLC). 2006. URL: <https://www.icwtwu.ru/pdf/convention2012.pdf> (дата обращения: 12.07.2025).

² The International Safety Management (ISM) Code. URL: <https://www.imo.org/en/ourwork/humanelement/pages/ismcode.aspx> (дата обращения: 12.07.2025).

Анализ охватывает период 2019–2025 гг., когда в мировой повестке резко усилились темы DEI (diversity, equity & inclusion – разнообразие, равенство и инклюзия) и благополучия экипажей, а также появились межфлотские инициативы, задающие единый язык решений для смешанных команд.

Источниками данных послужили международно-правовые ориентиры (Конвенция о труде в морском судоходстве (MLC, 2006), Кодекс ISM); отраслевые руководства и коалиции (материалы Международной палаты судоходства (ICS) и Международной федерации транспортников (ITF) по профилактике буллинга/харассмента и др.); корпоративные источники судоходных компаний A.P. Moller–Maersk, NYK, MOL, Stena/Northern Marine Group и др., а также релизы о внедрении конкретных решений; профессионально-экспертные материалы: методички ISWAN и профильных благотворительных/страховых организаций по психоблагополучию моряков; обзоры QHSE-практик.

В выборку включались компании/коалиции, которые одновременно:

- публично фиксируют цели и меры по улучшению onboard-среды для женщин;
- описывают конкретные интервенции (инженерные, организационные, поведенческие);
- предоставляют хотя бы частичные метрики исходов или процедурной подотчетности;
- репрезентируют разные флаги, типы флота и модели управления.

Результаты

Базовые требования к размещению и гигиене закреплены в Конвенции о труде в морском судоходстве: отдельные санитарные помещения для мужчин и женщин, стандарты помещений и доступ к медицинской помощи. Эти нормы – нижняя планка, которую компании в успешных кейсах дополняют корпоративными стандартами и процедурами.

Профилактика буллинга и харассмента на борту – обязательный контур корпоративных систем управления безопасностью: отраслевые руководства Международной палаты судоходства (ICS) и Международной федерации транспортников (ITF) рекомендуют понятные каналы сообщений, защиту конфиденциальности и обучение командиров. Многие операторы используют их как скелет собственных политик и тренингов³.

Опыт крупнейших судоходных компаний показывает: устойчивые изменения на борту воз-

можны лишь тогда, когда повестка инклюзии и здоровьесбережения перестает быть локальной инициативой одной линии и превращается в отраслевой стандарт, поддержанный коалиционными механизмами [3]. Эту логику наглядно демонстрирует All Aboard Alliance (международный альянс мореплавателей «Все на борт») – объединение под эгидой Глобального форума мореплавания (Global Maritime Forum), которое за последние годы сформировало общий язык проблем и решений для женского состава экипажей. В 2023 г. альянс опубликовал «15 ключевых болевых точек женщин на море» [4] – концентрированный чек-лист препятствий, повторяющихся на судах разных типов и флагов: от неподходящей женскому телосложению посадки СИЗ и отсутствия гарантированного доступа к гигиеническим расходникам до дефицита приватности в каютах/санузлах и недоверия к каналам сообщений о домогательствах. Документ сразу стал рабочей рамкой для самооценки условий и краткосрочных корректирующих действий, прежде всего для пилотных мини-аудитов судовой среды, где каждая из 15 позиций проверяется на соответствие, а проблемы фиксируются в планах улучшений.

Параллельно альянс выстроил режим регулярной подотчетности: участники не только подписывают принципы, но и подают ежегодные самооценки прогресса, что фактически институционализирует «всефлотские» чек-листы и переводит их из разовых инспекций в циклический процесс управления изменениями. По сути, компании получили общий язык и метрику, на которую можно опереться при доработке униформы и женского кроя СИЗ, стандартизации снабжения гигиеническими материалами, доведении приватности бытовых помещений до базового минимума, а также при пересборке процедур сообщений и их беспристрастного разбора.

Наиболее крупные мировые компании гражданского судоходства накопили некоторый опыт развития корпоративных стратегий обеспечения здоровьесберегающей среды на своих судах для представителей экипажей женского пола. Крупные игроки рынка, включая A.P. Moller–Maersk (Дания), NYK (Nippon Yusen Kabushiki Kaisha, Япония), NMG (Northern Marine Group, Швеция) и многие другие, публично соотносят собственные программы с материалами альянса.

Нами были проанализированы корпоративные кодексы и отчеты судоходных компаний, позволившие выделить наиболее распространенные практики формирования здоровьесберегающей рабочей среды для женщин-моряков гражданского судоходства. Ниже раскрыты типовые ре-

³ A Handbook on the Prevention of Bullying and Harassment on Board Ship. URL: https://www.maritime-forum.jp/et/pdf/Well-being.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 12.07.2025).

шения создания здоровьесберегающей среды на судах с женским составом экипажа в привязке к практикам компаний и действующим международным ориентирам.

1. СИЗ и рабочая форма женского кроя. Одна из самых частых и дорогостоящих болевых точек – несоответствие защитной одежды и снаряжения женской антропометрии (длина рукава и штанин, посадка по талии и бедрам, охват перчаток, привязь страховочных систем). Неподходящий крой увеличивает риски зацепов, снижает точность манипуляций и провоцирует отказ от ношения СИЗ. Коалиция All Aboard Alliance зафиксировала проблему как приоритетную и вынесла ее в чек-лист «15 болевых точек», рекомендуя переход к линейкам женской форменной одежды и ревизию спецификаций закупок. На стороне внедрения кейсы судоходных операторов, перевооружающих экипажи гендерно-учетными СИЗ (в том числе пилоты с адаптированными комбинезонами и ремнями удержания), что отражено в профессиональных сводках и корпоративных релизах. Практика показывает: даже частичная замена на ключевых рабочих местах снижает микротравматизм и жалобы, а также повышает соблюдение процедур безопасности⁴.

2. Обеспечение женскими гигиеническими расходниками и приватности. Минимальный набор для смешанных экипажей сегодня включает гарантированные поставки средств личной гигиены для женщин, корректировку раскладки/обозначений санитарных помещений, а также изменения в протоколах уборки для обеспечения приватности и уважающего пространства. Эти шаги прямо корреспондируют с MLC, 2006 (требования к размещению и санитарно-бытовым условиям), а также с наработками отраслевых исследований по здоровью женщин-моряков, где вопросы доступа к средствам гигиены и санитарной инфраструктуре выделены как факторы риска. Для строя и модернизации судов рекомендованы отдельные санузлы/душевые и четкая визуальная навигация; для снабжения – унитарные нормы включения расходников в судовые заявки и чек-листы ежесменного контроля⁵.

3. Антидискриминационные процедуры и обучение. Компании, выстраивающие нулевую терпимость к буллингу/харассменту, опираются на совместное руководство ICS/ITF по предупреждению домогательств и травли на судах:

независимые каналы сообщения (включая анонимные), защита информаторов, обязательная подготовка командного состава по управлению инцидентами и дебрифинги после случаев неприемлемого поведения. Национальные регуляторы дополняют рамку (например, британская MGN 653 по борьбе с запугиванием и сексуальными домогательствами на борту), что облегчает перенос корпоративных стандартов в судовые регламенты и инспектируемые процедуры SMS/ISM. Внедрение сопровождается обучающими модулями для смешанных команд и регулярным аудитом регистрации жалоб⁶.

4. Медицина и психосоциальная поддержка. Помимо расширенных бортовых аптек и доступа к телемедицине, работодатели разворачивают программы EAP, пре-поддержки и декомпрессии после критических инцидентов. Партнерства с профильными НКО (некоммерческими, негосударственными, общественными организациями) (например, ISWAN) позволяют использовать проверенные гайды по ментальному здоровью, формализовать раннее выявление риска выгорания и создать конфиденциальные каналы помощи⁷. Отчеты морских страховщиков и благотворительных организаций показывают, что структурированная психоподдержка повышает удержание женщин в экипажах и снижает долю нарушений, связанных с человеческим фактором.

5. Адаптация быта и графиков. В части обустройства – пересмотр планировок кают/санузлов, схем доступа к бытовым зонам, освещения и систем контроля, чтобы минимизировать слепые зоны и повысить чувство безопасности; в части труда – планирование смен и нарядов без штрафных ночных или одиночных задач в изолированных зонах, если нет достаточных мер освещения и связи. Эти решения опираются на положения MLC 2006 (размещение, санитария, отдых), а также на чек-листы All Aboard Alliance по микробарьерам женского участия. Регулярные мини-аудиты среды на борту (до/после рейса) и корректировка соответствующих процедур позволяют закреплять удачные решения и тиражировать их на флот⁸.

Накопленный корпус корпоративных кейсов убеждает: разовые улучшения на энтузиазме держатся ровно до первого цейтнота [5]. Устойчивость появляется лишь тогда, когда пилотные ре-

⁴ Women Seafarers' Health and Welfare Survey. URL: https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/women-seafarers-health-and-welfare-survey.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 12.07.2025).

⁵ New guidance aims to help companies devise and implement mental health policies for seafarers. URL: https://www.iswan.org.uk/news/new-guidance-aims-to-help-companies-devise-and-implement-mental-health-policies-for-seafarers/?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 12.07.2025).

⁶ MGN 623 (M and F) Telemedical Advice Service (TMAS) For Ships At Sea. URL: https://www.westoncompliance.co.uk/2020/01/14/mgn-623-m-and-f-telemedical-advice-service-tmas-for-ships-at-sea/?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 12.07.2025).

⁷ Steps to positive mental health. URL: https://www.shipownersclub.com/latest-updates/news/steps-positive-mental-health/?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 12.07.2025).

⁸ New guidance aims to help companies devise and implement mental health policies for seafarers. URL: https://www.iswan.org.uk/news/new-guidance-aims-to-help-companies-devise-and-implement-mental-health-policies-for-seafarers/?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 12.07.2025).

шения проходят полный цикл институционализации – от локального эксперимента на маячковом судне до включения в обязательные процедуры системы управления безопасностью (SMS/ISM), спецификации снабжения и обучения, а также в контуры мониторинга и публичной подотчетности. Ключевой переход – перевод хорошей практики из языка инициатив в язык регламентов и данных: чек-листы судовых инспекций получают конкретные позиции (наличие СИЗ женского кроя, укомплектованность гигиеническими расходниками, приватность санузлов и душевых, алгоритмы SASH-реагирования), снабжение, в том числе KPI по срокам и полноте поставок, учебные планы – модуль по смешанной работе экипажей, а служба качества – панель индикаторов по жалобам, инцидентам и удержанию.

Практически это выглядит как воронка стандартизации. Сначала компания проводит экспресс-аудиты среды по матрице «15 болевых точек» (или ее адаптированному аналогу), фиксирует базовую линию и запускает короткие пилоты на 2–3 судах разных типов. По итогам формализует пакеты изменений с четкими техническими требованиями: размеры и посадка СИЗ, номенклатура расходников, конфигурации кают/санузлов, схемы освещения и контроля доступа, шаблоны объявлений/навигации, контуры конфиденциальных каналов сообщений. Параллельно готовятся типовые положения и инструкции (включая процедуры реагирования на жалобы, защиту осведомителей, дебрифинги), которые включаются в судовые руководства и становятся предметом внутреннего аудита и внешних проверок флагом/классом.

Следующий слой – интеграция в закупки и логистику. Чтобы решения не рассыпались при смене экипажа или райлинии, технические требования закладываются прямо в спецификации тендеров и договоры с поставщиками: от антропометрии СИЗ и стандартного набора гигиенических средств до требований к обозначениям и комплектации бытовых помещений. Для судовладельца это означает переход от ручного режима к воспроизводимому циклу: автоматические триггеры по недопоставкам, контрольные точки при приемке, красные флажки в QHSE-панелях (от Quality, Health, Safety, Environment – качество, охрана труда/здоровье, безопасность, экология – визуальные доски или цифровые дашборды, на которых организация в реальном времени отображает ключевые показатели и статус работ по системе менеджмента QHSE) и персональная ответственность ответственных подразделений за закрытие замечаний в срок.

Критична и образовательно-просветительская часть. Пилотные тренинги для офицеров и мастеров (SASH-профилактика, управление

многообразием, деэскалация, корректная регистрация и расследование инцидентов) переводятся в обязательные модули ввода в должность и периодического обновления. Для рядового состава – микролернинг на борту и подсказки (job aids) в местах принятия решений. Цикл обучения синхронизируется с оценкой компетенций: в LMS/CBT фиксируются прохождения, мини-тесты, кейс-разборы; результаты автоматически попадают в кадровые решения (назначения на должности, продления контрактов) и становятся частью доказательной базы при инспекциях.

Данные и подотчетность – клей стандарта. Чтобы уйти от галочного подхода, компании выстраивают смешанные панели: лидирующие индикаторы (укомплектованность, покрытие обучением, доступность каналов сообщений, скорость реагирования) и лаговые исходы (обоснованные жалобы, SASH-инциденты, микротравматизм, незапланированные списания, удержание женщин по профессиям и рангу), нормированные на тип судна, состав экипажа и плечо рейса. Агрегированные метрики публикуются в нефинансовой отчетности и выносятся на обсуждение с профессиональным сообществом и профсоюзами; анонимизированные кейсы-уроки возвращаются в обучение, замыкая контур непрерывного улучшения.

Межфлотские инициативы выполняют роль усилителя масштаба. Коалиции уровня All Aboard Alliance задают общий словарь и библиотеки решений по типам флота, что резко удешевляет вход для компаний без больших методических команд. Отраслевые руководства ICS/ITF обеспечивают единую нормативно-методическую рамку для политик, процедур и учебных материалов, облегчая перенос на язык ISM и проверок классом/флагом. Внешние партнеры (фонды благополучия моряков, страховщики, рейтинговые и верификационные платформы) добавляют независимую оценку и бенчмаркинг, повышая доверие к цифрам и снижая риск рисования отчетности.

Наконец, масштабирование требует грамотного управления изменениями. На стадии развертывания полезны коридоры гибкости для капитанов и старших механиков (возможность адаптировать решения под конкретный тип судна при сохранении минимальных требований), поддержка судоремонтных верфей и OEM-поставщиков (типовые комплекты модернизации кают и санузлов), а также поэтапная ревизия стандартов раз в 12–18 мес. с участием женщин-моряков, служб безопасности, снабжения и медицины. Только так путь «пилотный проект → протокол → стандарт» перестает быть линейным документом и превращается в живую

систему, устойчиво воспроизводящую здоровьесберегающую среду в системе гражданского судоходства.

Заключение

Зарубежные компании движутся от точечных гуманитарных мер к системным программам: женский профиль СИЗ и быта; формализованные процедуры антидискриминации; телемедицина и ЕАР; обучение смешанных команд; регулярные ревизии среды с публичной отчетностью.

Для тиражирования опыта критично важны привязка улучшений к MLC и внутренним аудиторским процедурам; межфлотский обмен

данными и чек-листами; включение показателей здоровья/безопасности и удержания женщин в корпоративные цели ESG.

Перспективы дальнейших исследований видятся в расширении доступности исходных метрик (в том числе по линии страховщиков и НКО), применении квазиэкспериментальных подходов на уровне флотов и кросс-флаговой верификации минимально эффективного набора для разных сегментов: танкерного, контейнерного, пассажирского и офшорного флота. В совокупности это позволит превратить накопленные практики в устойчивые отраслевые нормы, где здоровьесбережение женщин-моряков не дополнительная опция, а встроенное свойство судовой производственной системы.

Список литературы

1. Ботнарюк М.В. Исследование проблемных аспектов сохранения здоровья женщин-моряков в торговом судоходстве. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2025;33(1):53-58. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-1-53-58>
2. Carballo L., Kitada M. Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety & health. *Marine Policy*. 2020;117:103938. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.103938>
3. Арестова Ю.А. Проблемные вопросы регулирования и организации труда моряков как фактор влияния на качество жизни и здоровья. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2024;32(3):353-362. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-3-353-362>
4. Justesen S., Javornik J. 15 key pain points for women at sea. *Diversity@Sea Report no. 1*. 2023.
5. Мурынин В.А., Зубарев А.А. 235 лет на страже здоровья моряков Черноморского флота. *Морская медицина*. 2018;4(3):101-107.

References

1. Botnaryuk M.V. The study of problematic aspects of maintenance of health of female sailors in merchant shipping. *Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine*. 2025;33(1):53-58. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-1-53-58> (In Russ.)
2. Carballo L., Kitada M. Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety & health. *Marine Policy*. 2020;117:103938. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.103938>
3. Arestova Yu.A. The problematic issues of regulation and organization of labor safety of sailors as factor impacting life quality and health. *Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine*. 2024;32(3):353-362. (In Russ.) <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-3-353-362>
4. Justesen S., Javornik J. 15 key pain points for women at sea. *Diversity@Sea Report No. 1*. 2023
5. Murynin V.A., Zubarev A.A. 235 years on the guard of health of seas of the Black Sea Fleet. *Marine medicine*. 2018;4(3):101-107. (In Russ.)

Информация о статье

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование: исследование проводилось без спонсорской поддержки.

Article info

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest.

Funding: the author received no financial support for the research.

Сведения об авторе

Горкунова Ольга Сергеевна – соискатель кафедры экономики и социологии здравоохранения ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко», <http://orcid.org/0000-0002-6408-0914>

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Для корреспонденции

Горкунова Ольга Сергеевна
olyafrommaykop@mail.ru

Статья поступила 17.06.2025
Принята к печати 05.09.2025
Опубликована 18.09.2025

About the author

Olga S. Gorkunova – Applicant, Department of Economics and Sociology of Healthcare, N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, <http://orcid.org/0000-0002-6408-0914>

The author read and approved the final version of the manuscript.

Corresponding author

Olga S. Gorkunova
olyafrommaykop@mail.ru

Received 17.06.2025
Accepted for publication 05.09.2025
Published 18.09.2025