

Тонконог В. В.

**ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ ЖЕНЩИН-МОРЯКОВ В ВОПРОСАХ ГЕНДЕРНО-ОБУСЛОВЛЕННОГО НАСИЛИЯ.
ЧАСТЬ 2: РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

ФГБОУ ВО «Государственный морской университет имени адмирала Ф. Ф. Ушакова», 353924, г. Новороссийск

Статья обобщает результаты анализа нормативной и институциональной архитектуры противодействия гендерно-обусловленному насилию в морской отрасли. Показано, что Конвенция Международной организации труда № 190 и Рекомендация № 206 формируют экосистемный стандарт защиты, который распространяется на судно как место труда и охватывает широкий спектр ситуаций и статусов занятости. Взаимная стыковка с режимами Международной морской организации и управленческими системами безопасности усиливает интеграцию психосоциальных рисков в корпоративный комплаенс и управление рисками. На отраслевом уровне принципы Международной торговой палаты судоходства (2024) кодифицируют подход нулевой терпимости, обязательное обучение, защищенные каналы сообщений и доступ к медицинской и психологической поддержке. Экосистема поддержки (профсоюзы, благотворительные фонды, профессиональные сети) снижает барьеры обращаемости и повышает доверие к процедурам. Эмпирические данные подтверждают высокую распространенность нежелательного поведения на судах смешанного состава и демонстрируют эффективность сочетания нормативных, организационных, технологических и образовательных интервенций. Сделан вывод о том, что согласованность международных норм, зрелость корпоративных систем и доступ к специализированной помощи переводят профилактику из плоскости деклараций в устойчивую бизнес-практику, снижая латентность нарушений, укрепляя надежность операций и улучшая удержание персонала.

Ключевые слова: гендерно-обусловленное насилие; международные организации; институционализация; нулевая терпимость; психосоциальные риски; здоровьесбережение; охрана труда; женщины-моряки.

Для цитирования: Тонконог В. В. Здоровьесбережение женщин-моряков в вопросах гендерно-обусловленного насилия. Часть 2: роль международных организаций. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2026;34(3):698—704. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2026-34-3-698-704>

Для корреспонденции: Тонконог Виктория Владимировна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры таможенного права ФГБОУ «Государственный морской университет имени адмирала Ф. Ф. Ушакова», e-mail: vikatonkonog79@mail.ru

Tonkonog V. V.

THE HEALTH PRESERVATION OF FEMALE SAILORS CONCERNING ISSUES OF GENDER-CONDITIONED VIOLENCE. PART II. THE ROLE OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

The Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "The Admiral F. F. Ushakov State Maritime University", 353924, Novorossiysk, Russia

The article summarizes results of analysis of the normative and institutional architecture of counteracting gender-conditioned violence in maritime industry. It is demonstrated that the Convention of International Labor Organization № 190 and the Recommendation № 206 shape ecosystemic standard of protection standard that extends to ship as workplace and covers wide range of situations and employment statuses. The mutual attachment with regimen of the International Maritime Organization and systems of security management enhances integration of psycho-social risks into corporate compliance and risk management. At the industry level, the principles of the International Chamber of Shipping (2024) codify zero-tolerance approach, mandatory training, secure communication channels and access to medical and psychological support. The support ecosystem (trade unions, charitable foundations and professional networks) decreases barriers of appealability and increases trust to procedures. The empirical data confirms high prevalence of undesirable behavior on ships with mixed-gender crew and demonstrates efficiency of combination of normative, organizational, technological and educational interventions. The conclusion is made that concordance with international standards, maturity of corporate systems and access to specialized care shift prevention from area of declarations to sustainable business practice, decreasing latency of violations, strengthening reliability of operations and improving staff retention.

Keywords: gender-based violence; international organizations; institutionalization; zero tolerance; psycho-social risks; health protection; occupational safety; female sailors.

For citation: Tonkonog V. V. The health preservation of female sailors concerning issues of gender-conditioned violence. Part II. The role of international organizations. *Problemi socialnoi gigieni, zdravookhraneniya i istorii meditsini*. 2026;34(3):698—704 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2026-34-3-698-704>

For correspondence: Tonkonog V. V., candidate of economical sciences, associate professor, associate professor of the Chair of Law of Customs of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "The Admiral F. F. Ushakov State Maritime University", e-mail: vikatonkonog79@mail.ru

Conflict of interests. The author declares absence of conflict of interests.

Acknowledgment. The study had no sponsor support.

Received 18.12.2025
Accepted 16.03.2026**Введение**

В мировом судоходстве усиливается внимание к вопросам охраны труда и недопустимости дискри-

минации в экипажах смешанного состава. Актуальность проблематики в судоходстве определяется особенностями производственной среды: замкнутая инфраструктура, жесткая иерархия, длительные

Здоровье и общество

вахтовые циклы, мультикультурный состав экипажей и ограниченность независимых каналов сообщения о нарушениях усиливают вероятность инцидентов и их латентность. Гендерно-обусловленное насилие рассматривается как критический риск для безопасности судоходных операций, психического здоровья работников, производительности и устойчивости кадровых стратегий компаний.

Научная и нормативная база за последние годы была существенно дополнена: вступила в силу Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 190 о ликвидации насилия и домогательств в сфере труда, активизировалась работа Совместной группы МОТ и Международной морской организации (ИМО) по безопасности и социальным вопросам моряков, а Международная торговая палата судоходства сформулировала отраслевые принципы против харассмента и буллинга на флоте.

Целью исследования является комплексная оценка международной нормативной и институциональной архитектуры противодействия гендерно-обусловленному насилию и домогательствам в морской отрасли с позиции ее согласованности, исполнения и результативности.

За последние годы формирование нормативно-институциональной рамки противодействия насилию и домогательствам в морской отрасли демонстрирует явную конвергенцию международных трудовых и морских стандартов, корпоративных практик и экосистемы профессиональной поддержки. Теоретическое ядро составляют акты МОТ — Конвенция № 190 и Рекомендация № 206, которые кодифицируют инклюзивный, комплексный и гендерно-чувствительный подход к профилактике и устранению насилия и домогательств в сфере труда [1, 2]. Эти документы сопрягаются с отраслевыми морскими режимами: Международной конвенцией о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты, переосмысленной через призму «человеческого элемента» и психосоциальных рисков, а также с управленческими контурами Международного кодекса по управлению безопасной эксплуатацией судов и предотвращению загрязнения, встраивающими требования к безопасной организационной среде и процедурам жалоб в систему управления безопасностью судна [3, 4].

Корпоративный слой литературы подчеркивает переход от декларативных заявлений к операционализированным программам нулевой терпимости. Принципы Международной палаты судоходства фиксируют набор управленческих практик: определение и примеры неприемлемого поведения, лидерскую ответственность, социальный диалог при разработке политик, защищенные каналы сообщений, систематическое обучение и регулярную оценку эффективности на основе данных [5].

Эмпирический пласт исследований подтверждает высокую распространенность нежелательного поведения на судах смешанного состава и устойчивость гендерно-обусловленных практик. Публикации в международных журналах и отчеты отрасле-

вых организаций указывают на значимые доли переживаемых женщинами вербальных и физических форм домогательств, а также социальных санкций (изоляция и ostracism), что поддерживает концепцию континуума насилия от «микроагрессий» к криминализируемым формам. Совокупно проанализированная литература фиксирует переход к экосистемной модели противодействия, где международные нормы (МОТ/ИМО), корпоративные системы управления безопасностью и сети поддержки работают комплементарно.

Материалы и методы

Использован аналитико-синтетический подход: систематический обзор международных нормативов, документов и аналитических докладов, а также публикаций в рецензируемых журналах. Применен структурно-функциональный анализ для выявления взаимосвязей между правовым регулированием, корпоративным комплаенсом, культурными нормами на судах и технологиями мониторинга безопасности. Данные отраслевых опросов сопоставлялись с кейсами корпоративной политики и инициатив профессиональных объединений.

Результаты исследования

Нормативная и институциональная архитектура противодействия гендерно-обусловленному насилию и домогательствам в морской отрасли за последние годы стала существенно более согласованной. Конвенция МОТ № 190 [1] и сопровождающая ее Рекомендация № 206 [2] закрепляют право на рабочую среду, свободную от насилия и домогательств, и распространяют это право на судно как место труда, возлагая на государства флага обязанности по предотвращению, расследованию и защите заявителей.

Конвенция МОТ № 190, принятая в 2019 г., формулирует современный нормативный стандарт, согласно которому каждый человек обладает правом на трудовую сферу, свободную от насилия и домогательств, включая их гендерно-обусловленные формы. Ее новизна состоит в закреплении широкого, функционально ориентированного определения насилия и домогательств как спектра неприемлемых практик и угроз, которые могут проявляться как разово, так и повторно и причинять физический, психологический, сексуальный либо экономический вред. Тем самым унифицируется понятийный аппарат, преодолевающий фрагментарность национальных подходов и позволяющий странам проводить согласованную правовую и институциональную политику в условиях разнообразия трудовых отношений и форм занятости.

В международно-правовом измерении Конвенция детально регламентирует процедуры ратификации, вступления в силу, денонсации и пересмотра. Особенность состоит в механизме автоматической денонсации при вступлении в силу пересматриваемой конвенции, что снижает фрагментацию обязательств и повышает обновляемость норм. Этот

процедурный блок усиливает предсказуемость и адаптивность режима, обеспечивая баланс между стабильностью стандартов и необходимостью их актуализации в динамичной социальной среде.

Теоретико-практическая значимость Конвенции № 190 состоит в кодификации экосистемного подхода, который соединяет правовые нормы, организационные меры и процессуальные гарантии с инструментами мониторинга и правоприменения. Документ институционализирует признание гендерной асимметрии воздействия и закрепляет требование к гендерно-чувствительным механизмам защиты, не ограничиваясь декларативным равенством формальных прав. В управленческом ракурсе это означает перенос фокуса с реактивных санкций на проактивное управление рисками, культуру нулевой терпимости и свидетельственно-надежные процессы расследования. В прикладном плане Конвенция задает опорные точки для разработки измеримых индикаторов эффективности — от доступности каналов сообщения и сроков рассмотрения жалоб до показателей повторяемости нарушений и качества профилактического обучения, а также для внешнего аудита и прозрачной отчетности. В результате складывается целостная нормативно-организационная конструкция, способная не только подавлять индивидуальные нарушения, но и изменять институциональную среду труда таким образом, чтобы минимизировать вероятность их возникновения.

Вектор гармонизации понятийного аппарата и интеграции превентивных модулей в профессиональную подготовку моряков поддерживается Совместной рабочей группой МОТ и ИМО, что отражается в обсуждениях обновления отдельных элементов Конвенции о подготовке, дипломировании моряков, несении вахты [3] и стыковки требований с системами управления безопасностью Международной морской организации.

В рамках Конвенции о труде в морском судоходстве 2006 г. акцентируется ответственность судовладельца за безопасность рабочей среды и доступность процедур жалоб, а практическая реализация этих принципов инкорпорируется в корпоративные системы менеджмента в соответствии с Международным кодексом по управлению безопасной эксплуатацией судов и предотвращением загрязнения [4].

Существенным драйвером унификации стали принципы Международной торговой палаты судоходства, опубликованные в 2024 г.: они кодифицируют подход «нулевой терпимости» [6], делают обязательными обучение, защищенные каналы связи и доступ к медицинской и психологической поддержке, создавая для компаний опорный каркас практик, соответствующий международным ожиданиям [5].

Одновременно профессиональные объединения и неправительственные организации — Международная федерация работников транспорта (International Transport Workers' Federation) [7], Международная сеть социального обеспечения и помощи морякам (International Seafarers' Welfare and

Assistance Network) [8], Благотворительный фонд моряков (The Seafarers' Charity) [9] и Международная ассоциация женщин в судоходстве и трейдинге (Women's International Shipping & Trading Association) [10] — формируют экосистему поддержки, сочетающую правовую помощь, менторские сети, образовательные ресурсы и независимое консультирование, что повышает доступность помощи и снижает порог обращения.

Обсуждение

Эмпирические работы в отраслевой и академической литературе фиксируют усиление внимания к вопросам сохранения здоровья женщин-моряков и, хотя данные остаются фрагментарными, последовательно свидетельствуют о высокой распространенности нежелательных гендерно-обусловленных практик на смешанных судах [11–16].

Практика корпоративного внедрения решений в ведущих судоходных компаниях (Maersk: «Respect at Sea», MSC: «Safe Horizons Initiative», CMA CGM: «Zero Tolerance Protocol») демонстрирует постепенный переход от декларативных норм к операционализированным процедурам. В структуру управления безопасностью включаются предрейсовые и периодические тренинги по предотвращению домогательств с использованием сценарных симуляций, уточняются каналы конфиденциальной связи с береговыми подразделениями и внешними провайдерами, выстраиваются механизмы независимого рассмотрения жалоб с гарантией защиты заявителей от репрессий и документируются протоколы экстренного реагирования, включая сохранность доказательств и доступ к телемедицинским и психологическим сервисам [17].

Инфраструктурно-организационные решения дополняются улучшением планировок жилых и санитарных зон, повышением приватности и установкой систем наблюдения в общих помещениях при соблюдении принципов соразмерности и защиты данных. Такая связка процедур, обучения и инженерных мер, обсуждаемая в руководствах Международной сети социального обеспечения и помощи морякам (International Seafarers' Welfare and Assistance Network) [8], повышает вероятность раннего выявления инцидентов и корректного процессуального сопровождения.

Технологическая составляющая развивается по нескольким направлениям. Индивидуальные тревожные устройства, интегрированные с внутренними коммуникационными системами и береговыми службами, сокращают время реагирования. Мобильные приложения, поддерживающие анонимную отчетность и фиксацию событий с отметкой времени, повышают доказательственную состоятельность сообщений и упрощают навигацию по процедурам [18]. Аналитика видеопотоков на основе методов компьютерного зрения используется для детекции аномалий в общих зонах, что требует строгого соблюдения стандартов пропорционально-

сти, кибербезопасности и конфиденциальности, отраженных в руководствах ИМО [8].

Регистры инцидентов с контролем доступа, криптографической фиксацией изменений и аудитом повышают доверие к результатам внутренних расследований, а согласованные BIMCO/ICS рекомендации по кибербезопасности предлагают технологические ориентиры для надежного хранения и обработки чувствительных данных [19].

Психологическая и социально-правовая поддержка остается критически важным компонентом экосистемы безопасности. Инициативы Международной сети социального обеспечения и помощи морякам и Благотворительного фонда моряков, а также партнерства с академическими и правоохранительными институтами, в том числе проекты Safer Waves, предоставляют конфиденциальные консультации, модерацию групп взаимопомощи для женщин-моряков, сопровождение и специализированные правовые консультации, что облегчает смену судна или работодателя при рискованных обстоятельствах и снижает вероятность вторичной викаризации [20]. Эффективность таких программ усиливается по мере интеграции с корпоративными каналами и профсоюзной инфраструктурой, о чем свидетельствуют аналитические отчеты и методические материалы международных организаций [21, 22].

Экономическая логика профилактики гендерно-обусловленного насилия в отрасли завершает нормативно-этическую аргументацию, переводя проблему в язык издержек и производственных рисков. Публикуемые исследования показывают, что текучесть кадров, обусловленная небезопасной производственной средой, ведет к кратному росту затрат на замену ключевых специалистов и к заметному снижению производительности экипажа [19–21]. Дополнительные судебные и страховые расходы, а также репутационные потери усиливают мотивацию к упреждающим инвестициям в обучение, инфраструктуру и цифровые решения. В результате профилактика рассматривается не только как юридическая обязанность и моральный императив, но и как элемент системы управления рисками, влияющий на устойчивость бизнеса и эксплуатационную надежность флота.

Региональная неоднородность правоприменения и культурных норм требует аккуратной адаптации программ. В ряде юрисдикций сохраняется опыт социального осуждения обращений за помощью и недоверия к внутренним процедурам, что усложняет формирование отчетности и снижает выявляемость инцидентов. На судах с мультинациональными экипажами добавляются языковые и процедурные барьеры, требующие многоязычных материалов и ясных алгоритмов действий. На другом полюсе находятся североевропейские администрации, которые демонстрируют более зрелые практики инспектирования условий труда и внедрения гендерно-чувствительных процедур, о чем свидетельствуют публикации Европейской федерации транспорт-

ных рабочих и сообщения нордических морских администраций [17].

Система профессиональной подготовки постепенно встраивает вопросы предотвращения домогательств и насилия в базовую компетентностную модель моряков. Учебные планы ведущих вузов и тренажерных центров, таких как Всемирный морской университет, Университет Саутгемптона и Морская академия штата Мэн, включают модули по правам человека в морском праве, элементы психологической первой помощи и симуляции конфликтных ситуаций [17]. Такая интеграция обеспечивает формирование у курсантов навыков деэскалации, корректной фиксации событий и понимания процессуальных прав, что подтверждается академическими отчетами указанных учреждений и методическими документами.

Оценка прогресса в этой области становится возможной при использовании согласованной системы показателей, охватывающей безопасность, культуру и процессы. В практику входят метрики зарегистрированных инцидентов на популяцию женщин-моряков, долю обращений, рассмотренных в предсказуемые сроки, удовлетворенность заявителей процедурой и исходом, а также показатели повторяемости нарушений. Культурные индикаторы, такие как готовность рекомендовать морскую карьеру, медианная длительность работы и представленность женщин в руководстве, дополняют процессные параметры охвата обучением и доступности защищенных каналов. Соблюдение принципов защиты персональных данных и независимого аудита — необходимое условие достоверности этих оценок, на чем акцентируют внимание МОТ и европейские регуляторы.

В горизонте 2025—2030 гг. ожидаются расширение имплементации Конвенции МОТ № 190, углубление интеграции модулей по предотвращению насилия и домогательств в систему подготовки по Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты и закрепление внешних аудитов как нормы корпоративного COMPLAINTS. Технологические решения, включая безопасные каналы отчетности, аналитические инструменты для оценки риска в экипажах и имитационные тренинги, будут дополняться программами институционализированного наставничества и регулярными независимыми опросами благополучия. Конвергенция нормативной базы ИМО и МОТ, усилия Международной палаты судоходства по унификации практик и активность сетей Международной ассоциации женщин в судоходстве и торговле создают условия для кумулятивного эффекта, в котором правовые, организационные и культурные изменения подкрепляют друг друга.

Заключение

Международные институты формируют связанную инфраструктуру регулирования и поддержки, в которой нормы подготовки, сертификации и безопасности сочетаются с механизмами социального

капитала и управленческого развития, создавая непрерывную траекторию профессионализации женщин-моряков и одновременно снижая риски гендерно-обусловленного насилия. Нормативное ядро этой архитектуры составляют режимы ИМО, включая Международную конвенцию о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты и связанные с ней системы управления безопасностью и охраной. Хотя данная Конвенция исторически ориентирована на минимальные стандарты компетентности, ее современная интерпретация встраивает психосоциальные факторы в контуры управления рисками, что позволяет переносить фокус с узко технического комплаенса на безопасность, понимаемую как интегральное состояние физического и психологического благополучия. В результате сертификация перестает быть лишь допуском к профессии и превращается в точку входа в среду, где нормы взаимодействия, в том числе недопустимость харассмента, институционально подкреплены.

Комплементарность инструментов проявляется в том, что формальные стандарты компетенций и процедурной безопасности действуют совместно с сетевыми и лидерскими практиками, уменьшая структурные барьеры и разрывы на карьерных переходах. Профессиональные сообщества, такие как Международная ассоциация женщин в судоходстве и торговле, создают доверительные каналы обмена опытом и практиками противодействия домогательствам, которые редко фиксируются в формальных регламентах, но определяют фактическую защищенность в закрытых средах судовых экипажей. Лидерские инициативы международных организаций переводят повестку предотвращения насилия из плоскости индивидуального выживания в зону управленческой ответственности, где решения о нулевой терпимости закрепляются через метрики, аудит и ресурсное обеспечение. Такая связка «нормативы — сети — лидерство» не только облегчает вход женщин в профессию, но и снижает вероятность виктимизации на последующих этапах карьеры, поскольку усиливает как формальные, так и неформальные механизмы защиты.

Критическими особенностями морской отрасли являются изолированность экипажей, вертикальная иерархия командования и мультикультурный состав команд, что может повышать уязвимость женщин в отношении гендерно-обусловленного насилия. В этих условиях эффективность профилактики определяется способностью превратить организационную культуру безопасности в повседневную практику. Интеграция здравоохранительной повестки в обучение и операции означает, что традиционные блоки аварийно-спасательной подготовки дополняются модулями по психосоциальным рискам, по распознаванию ранних индикаторов домогательств, по алгоритмам безопасного сообщения и сохранения доказательств, а также по защите информаторов и свидетелей. Подобная трансформация повышает вероятность раннего выявления ин-

цидентов, снижает порог обращения за помощью и сокращает латентность нарушений. Одновременно корректировка организационного дизайна — от планирования вахт и обустройства жилых зон до распределения полномочий в расследованиях — уменьшает возможности злоупотребления властью и конфликта интересов при разборе жалоб.

Для государственной политики ключевым является встраивание гендерно-чувствительных модулей в национальные программы подготовки по Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты и в нормативную базу охраны труда, включая требования к анонимным каналам жалоб, независимым расследованиям и защите от виктимизации. Расширение доступа женщин к подготовке и стипендиям должно сопровождаться инфраструктурой безопасности в учебных центрах и на практике, поскольку риск домогательств возникает уже на стадиях стажировок и рейсовых практик. Для компаний приоритетом должны стать закрепление процедур нулевой терпимости в локальных актах, обеспечение независимого комплаенса на борту, а также институционализация менторства и психологической поддержки на анонимной и внеиерархической основе. Использование единого набора индикаторов и регулярных отчетов с разбивкой по полу, должности и типу судна позволит оценивать динамику и воспроизводить эффективные решения в разнородных операционных условиях.

Комплексная стратегия противодействия гендерно-обусловленному насилию в отношении женщин-моряков должна опираться на согласованность международных стандартов, зрелость корпоративных систем управления безопасностью и доступ к специализированной психологической и правовой поддержке. Эффективность возрастет, когда каналы сообщений будут прозрачны и защищены, расследования независимы и предсказуемы, а внедрение практик подтверждено регулярным аудитом. Дальнейший прогресс зависит от последовательности реализации норм, лидерства отраслевых акторов и вклада профессиональных сообществ, которые обеспечивают горизонтальную диффузию знаний и практик.

Исследование не имело спонсорской поддержки.
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция Международной организации труда № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/402887785> (дата обращения 12.10.2025).
2. Рекомендации Международной организации труда от 21 июня 2019 года № 206 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/73879826> (дата обращения 12.10.2025).
3. Международная конвенция о подготовке, дипломировании и несении вахты моряками, 1978 год. Международная морская организация. Режим доступа: <https://www.imo.org/ru/ourwork/humanelement/pages/stcw-convention.aspx> (дата обращения 12.10.2025).

4. Резолюция A.741(18) Международный кодекс по управлению безопасной эксплуатацией судов и предотвращением загрязнения (международный кодекс по управлению безопасностью (МКУБ). Режим доступа: <https://fish.gov.ru/wp-content/uploads/2021/10/mkub.pdf> (дата обращения 12.10.2025).
5. Industry Principles for Establishing Effective Measures to Combat and Eliminate Harassment and Bullying in the Maritime Sector. International Chamber of Shipping. Режим доступа: <https://www.ics-shipping.org/resource/industry-principles-for-establishing-effective-measures-to-combat-and-eliminate-harassment-and-bullying-in-the-maritime-sector> (дата обращения 12.10.2025).
6. Сысоев А. М. Реализация стратегии «нулевой терпимости» в США: плюсы и минусы. *Уголовно-исполнительное право*. 2012;2(14):32—5. EDN PWHGPJ
7. Международная федерация работников транспорта (International Transport Workers' Federation). Режим доступа: <https://xshipx.com/itf-international-transport-workers-federation> (дата обращения 12.10.2025).
8. Поддержка моряков: ресурсы и общая информация. Международная морская организация. Режим доступа: <https://www.imo.org/ru/mediacentre/hottopics/pages/supporting-seafarers.aspx> (дата обращения 12.10.2025).
9. Благотворительный фонд моряков (The Seafarers' Charity). Режим доступа: <https://www.ukchamberofshipping.com/membership/our-members/charity-member/seafarers-uk> (дата обращения 12.10.2025).
10. Women in Maritime. Международная морская организация. Режим доступа: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx> (дата обращения 12.10.2025).
11. Тимченко Т. Н., Боран-Кешишьян А. Л. Несвоевременная репатриация членов экипажа судна как угроза нарушения состояния психического здоровья. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2022;30(6):1306—12. doi: 10.32687/0869-866X-2022-30-6-1306-1312. EDN EUFOOB
12. Тимченко Т. Н. Ненадлежащая первая медицинская помощь на борту морского судна как фактор риска нарушения здоровья членов экипажа. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2024;32(S1):659—63. doi: 10.32687/0869-866X-2024-32-s1-659-663. EDN AVHVZC
13. Тимченко Т. Н., Боран-Кешишьян А. Л. Современные аспекты медицинского страхования здоровья и жизни членов экипажей судов. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2022;30(3):428—33. doi: 10.32687/0869-866X-2022-30-3-428-433. EDN AMPOGP
14. Тонконог В. В. Применение телемедицинских технологий при оказании медицинской помощи членам экипажа на борту судна. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2023;31(6):1413—7. doi: 10.32687/0869-866X-2023-31-6-1413-1417. EDN HBULRR
15. Ботнарюк М. В., Тимченко Т. Н., Тонконог В. В. Проблемные аспекты оказания медицинской помощи на борту морского судна членам экипажа. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2021;29(5):1125—31. doi: 10.32687/0869-866X-2021-29-5-1125-1131. EDN JIUUNK
16. Ботнарюк М. В., Тимченко Т. Н. Цифровые технологии на борту судна как мера предупреждения нарушения здоровья членов экипажа. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2023;31(3):435—42. doi: 10.32687/0869-866X-2023-31-3-435-442. EDN OSSBLM
17. Женщины в морской индустрии: проблемы безопасности и пути решения в 2025 году. Международная морская организация. Режим доступа: <https://lacha.ru/zhenshhiny-v-morskoj-industrii-problemy-bezopasnosti-i-puti-resheniya-v-2025-godu> (дата обращения 12.10.2025).
18. FESCO внедрила мобильный кабинет для моряков: цифровизация приходит до флота. Режим доступа: <https://logistics.ru/avtomatizaciya-logistiki/fesco-vnedrila-mobilnyy-kabinet-dlya-moryakov-cifrovizaciya-dokhodit-do> (дата обращения 12.10.2025).
19. The Seafarers' Charity Annual Report 2024. Режим доступа: https://safety4sea.com/wp-content/uploads/2024/06/OCIMF-Annual-Report-2024_06.pdf (дата обращения 12.10.2025).
20. Partnership funding supports development of Safer Waves. Режим доступа: <https://www.hellenicshippingnews.com/partnership-funding-supports-development-of-safer-waves> (дата обращения 12.10.2025).
21. WISTA International Safety Survey 2024. Режим доступа: <https://wista2024.com> (дата обращения 12.10.2025).
22. ILO/IMO Tripartite Working Group (JTWG), 27 to 29 February 2024. Режим доступа: <https://www.imo.org/en/mediacentre/meetingssummaries/pages/joint-iloimo-tripartite-working-group-%28jtwg%29%2C-27-to-29-february-2024.aspx> (дата обращения 12.10.2025).

Поступила 18.12.2025
Принята в печать 16.03.2026

REFERENCES

1. International Labour Organization Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. Garant. Available at: <https://base.garant.ru/402887785> (accessed 12.10.2025) (in Russian).
2. Recommendations of the International Labour Organization dated June 21, 2019 No. 206 on the elimination of violence and harassment in the world of work. Garant. Available at: <https://base.garant.ru/73879826> (accessed 12.10.2025) (in Russian).
3. International Convention on the Training, Certification and Watch-keeping of Seafarers, 1978. International Maritime Organization. Available at: <https://www.imo.org/ru/ourwork/humanelement/pages/stcw-convention.aspx> (accessed 12.10.2025) (in Russian).
4. Resolution A.741(18) International Code for the Management of the Safe Operation of Ships and Pollution Prevention (International Safety Management Code (ISM Code). Available at: <https://fish.gov.ru/wp-content/uploads/2021/10/mkub.pdf> (accessed 12.10.2025) (in Russian).
5. Industry Principles for Establishing Effective Measures to Combat and Eliminate Harassment and Bullying in the Maritime Sector. International Chamber of Shipping. Available at: <https://www.ics-shipping.org/resource/industry-principles-for-establishing-effective-measures-to-combat-and-eliminate-harassment-and-bullying-in-the-maritime-sector> (accessed 12.10.2025).
6. Sysoev A. M. Implementation of the Zero Tolerance Strategy in the USA: Pros and Cons. *Penal Law*. 2012;2(14):32—5. EDN PWHGPJ (in Russian).
7. International Transport Workers' Federation (International Transport Workers' Federation). Available at: <https://xshipx.com/itf-international-transport-workers-federation> (accessed 12.10.2025).
8. Support for seafarers: resources and general information. International Maritime Organization. Available at: <https://www.imo.org/ru/mediacentre/hottopics/pages/supporting-seafarers.aspx> (accessed 12.10.2025) (in Russian).
9. The Seafarers' Charity Foundation Charity). Available at: <https://www.ukchamberofshipping.com/membership/our-members/charity-member/seafarers-uk> (accessed 12.10.2025).
10. Women in Maritime. International Maritime Organization. Available at: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx> (accessed 12.10.2025).
11. Timchenko T. N., Boran-Keshishyan A. L. Late Repatriation of Ship Crew Members as a Threat to Mental Health. *Problems of Social Hygiene, Health Care, and Medical History*. 2022;30(6):1306—12. doi: 10.32687/0869-866X-2022-30-6-1306-1312. EDN EUFOOB (in Russian).
12. Timchenko T. N. Inadequate First Aid on Board a Maritime Vessel as a Risk Factor for Crew Members' Health. *Problems of Social Hygiene, Health Care, and Medical History*. 2024;32(S1):659—63. doi: 10.32687/0869-866X-2024-32-s1-659-663. EDN AVHVZC (in Russian).
13. Timchenko T. N., Boran-Keshishyan A. L. Modern Aspects of Medical Insurance for the Health and Lives of Crew Members. *Problems of Social Hygiene, Health Care, and Medical History*.

- 2022;30(3):428–33. doi: 10.32687/0869-866X-2022-30-3-428-433. EDN AMPOGP (in Russian).
14. Tonkonog V. V. Application of telemedicine technologies in providing medical assistance to crew members on board a ship. *Problems of Social Hygiene, Health Care, and Medical History*. 2023;31(6):1413–7. doi: 10.32687/0869-866X-2023-31-6-1413-1417. EDN HBULRR (in Russian).
 15. Botnaryuk M. V., Timchenko T. N., Tonkonog V. V. Problematic Aspects of Providing Medical Care on Board a Maritime Vessel to Crew Members. *Problems of Social Hygiene, Health Care, and Medical History*. 2021;29(5):1125–31. doi: 10.32687/0869-866X-2021-29-5-1125-1131. EDN JIUUNK (in Russian).
 16. Botnaryuk M. V., Timchenko T. N. Digital Technologies on Board a Ship as a Measure to Prevent Health Problems among Crew Members. *Problems of Social Hygiene, Health Care, and Medical History*. 2023;31(3):435–42. doi: 10.32687/0869-866X-2023-31-3-435-442. EDN OSSBLM (in Russian).
 17. Women in the Maritime Industry: Safety Issues and Solutions in 2025. International Maritime Organization. Available at: <https://la-chica.ru/zhenshhiny-v-morskoj-industrii-problemy-bezopasnosti-i-puti-resheniya-v-2025-godu> (accessed 12.10.2025) (in Russian).
 18. FESCO has implemented a mobile office for seafarers: digitalization reaches the fleet. Available at: <https://logistics.ru/avtomatizaciya-logistiki/fesco-vnedrila-mobilnyy-kabinet-dlya-moryakov-cifrovizaciya-dokhodit-do> (accessed 12.10.2025) (in Russian).
 19. The Seafarers' Charity Annual Report 2024. Available at: https://safety4sea.com/wp-content/uploads/2024/06/OCIMF-Annual-Report-2024_06.pdf (accessed 12.10.2025).
 20. Partnership funding supports development of Safer Waves. Available at: <https://www.hellenicshippingnews.com/partnership-funding-supports-development-of-safer-waves> (accessed 12.10.2025).
 21. WISTA International Safety Survey 2024. Available at: <https://wista2024.com> (accessed 12.10.2025).
 22. ILO/IMO Tripartite Working Group (JTWG), 27 to 29 February 2024. Available at: <https://www.imo.org/en/mediacentre/meeting-summaries/pages/joint-iloimo-tripartite-working-group-%28jtwg%29%2C-27-to-29-february-2024.aspx> (accessed 12.10.2025).