

**ГЕНДЕРНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА
БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ РЕДАКЦИЙ:
РУКОВОДСТВО + КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТ**

REUTERS/ Marco Bello

В сотрудничестве с

При поддержке



TrustLaw





ПРЕДИСЛОВИЕ

Публикация настоящего руководства стала возможной благодаря поддержке шведского фонда Postcode Foundation.

Его содержание было разработано Элой Стэпли (Международный фонд женских СМИ) при координации фонда Thomson Reuters. Компания Dechert LLP щедро предоставила исследование на безвозмездной основе. Однако не следует считать, что содержание данного доклада отражает точку зрения Dechert LLP или юристов, внесших в него свой вклад.

Редакционная коллегия ЮНЕСКО: Сэорла Маккейб, Тереза Чорбахер

Поддержка в реализации проекта: Йоханн Бир, Сара Боньяди, Аннина Клаессон

Графическое оформление: Паула Фигероа

Данные, представленные в документе, приведены исключительно в информационных целях. Они не являются «юридическим советом». Читателям настоятельно рекомендуется обратиться за советом к квалифицированному юристу в связи со своими конкретными обстоятельствами. Авторы-составители доклада постарались сделать содержание доклада правильным и актуальным на момент публикации, но они не гарантируют его точность или полноту, тем более что обстоятельства могут измениться после публикации. Ни ЮНЕСКО, ни авторы и составители не несут никакой ответственности за предпринятые или непредпринятые действия, а также за любые убытки, возникшие в результате доверия к данному изданию или любым содержащимся в нем неточностям.

Фонд Thomson Reuters не занимает позицию в отношении содержания или мнений, выраженных в данной публикации, в соответствии с принципами Thomson Reuters Trust в области независимости и свободы от предвзятости.

ВВЕДЕНИЕ

Женщины-журналисты, включая фрилансеров, фиксеров и других связанных с ними сотрудников СМИ, играют важную роль в сборе информации и освещении новостей, однако пространство, в котором они работают, как офлайн, так и онлайн, может быть враждебным. Сотрудницы СМИ во всем мире подвергаются физическому, психологическому и цифровому преследованию из-за своего пола.



...В отчете ЮНЕСКО подчеркивается, как гендерные аспекты пересекаются с другими маргинализированными идентичностями, делая журналистов более уязвимыми.

Опрос Международной федерации журналистов (МФЖ), проведенный в 2017 году и охвативший почти 400 женщин-журналистов в 50 странах, показал, что 48% респондентов подвергались гендерному насилию в своей работе, а две трети (66%) не подавали официальных жалоб.

В последние годы сексуальные домогательства в редакциях становятся все более распространенной и глобальной проблемой. Ситуация усугубляется ростом числа случаев онлайн-атак: 73% из 714 журналисток, принявших участие в опросе, проведенном в 2020 году ЮНЕСКО и Международным центром журналистики (ICFJ), сказали, что им приходилось сталкиваться с онлайн-насилием, связанным с их работой, но только 25% из них сообщили об инцидентах своему работодателю. Кроме того, в исследовании ЮНЕСКО за 2021 год, проведенном Международным центром журналистов, подчеркивается, как гендерная принадлежность пересекается с другими идентичностями, делая журналистов более уязвимыми. Некоторые редакции решают проблемы физического, психологического и цифрового преследования сотрудниц, но это не характерно для большинства медийных организаций. Большинство женщин-журналистов, включая фрилансеров, сообщают об отсутствии помощи со стороны руководителей и о культуре работы в редакции, которая оставляет их без поддержки и из-за которой они не знают, куда обратиться за помощью.

Одним из способов решения этой проблемы является изменение корпоративной культуры редакции для того, чтобы рабочая среда была безопасной, а рекомендации и политика безопасности создавались с учетом гендерных аспектов. Государства обладают основными полномочиями по защите прав своих граждан, а платформы социальных сетей должны бороться с ненавистническим контентом, распространяемым на их сайтах. Тем не менее редакции напрямую страдают от гендерного насилия в отношении своих журналистов и поэтому должны быть подготовлены к решению этой проблемы. Настоящее руководство, написанное для редакторов и менеджеров, содержит советы по созданию культуры безопасности на рабочем месте как в сети, так и офлайн, по пяти ключевым темам, приведенным ниже. Они особенно актуальны для крупных и средних медийных организаций. В отдельном практическом руководстве по реагированию на киберпреследование для женщин-журналистов содержатся дополнительные практические и юридические советы по обеспечению безопасности.



ПОНИМАНИЕ



ПЕРЕДАЧА
ИНФОРМАЦИИ



ИНФОРМИРОВАНИЕ



РЕАГИРОВАНИЕ



ПОДДЕРЖКА



01 ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНО- ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ И РЕАГИРУЮЩИЙ ПОДХОД, И ПОЧЕМУ ВАША РЕДАКЦИЯ ДОЛЖНА ЕГО РАССМОТРЕТЬ?

Гендерно-чувствительный и гендерно-реагирующий подход к безопасности в редакции учитывает, что пол журналиста часто влияет на его восприятие рабочей среды.

● В настоящее время гендерное неравенство в редакциях распространено повсеместно. Мужчины, как правило, занимают большинство высших руководящих должностей. Это означает, что обстановка в редакции, ее политика и практика, а также реакция на гендерное насилие могут отражать нормы, принимаемые мужчинами. Высшее руководство может не знать о распространенности гендерного насилия и домогательствах в отношении коллег-женщин. Представители СМИ признали проблему дискриминации и насилия в отношении женщин-журналистов, например, Межамериканская ассоциация прессы. В исследовании ЮНЕСКО за 2021 год, проведенном Международным центром журналистов, говорится, что в некоторых случаях женщин-журналистов, которые сообщали о киберпреследованиях, обвиняли в том, что они стали жертвами, а руководство спрашивало их, что они сделали, чтобы спровоцировать нападение. Им также часто говорили, чтобы они «закалялись» или «становились менее ранимым». (См., например, «Глобальный отчет о статусе женщин в новостных медиа» за 2018 год, подготовленный IWMF).

● Насилие в отношении женщин-журналистов как в Интернете, так и офлайн, не только наносит ущерб женщинам, но и оказывает долгосрочное негативное влияние на СМИ. Согласно докладу Всемирной газетной и новостной ассоциацией WAN-IFRA сексуальные домогательства на рабочем месте приводят к снижению производительности труда, подрыву командной работы и доверия, а также к высокой текучести кадров. Это имеет также финансовые последствия для редакции в связи со снижением эффективности работы персонала и затратами на замену сотрудников, увольняющимися из-за враждебной рабочей среды. Это также может повлиять на репутацию среды, в которой они работают.

Кроме того, насилие в отношении женщин-журналистов может стать поводом для судебных исков, попадающих под различные уголовные квалификации, такие как психологическое преследование, сексуальное домогательство и дискриминация.

В таких случаях то, что жертва стала объектом нападения из-за своего пола, может считаться отягчающим обстоятельством. Если жертва докажет, что работодатель не принял надлежащих мер по устранению (гендерного) насилия, а также по предотвращению, пресечению и наказанию такого насилия, судебный иск может быть направлен и против работодателя, который обязан заботиться о здоровье и безопасности своих работников.

Создание более инклюзивных СМИ и постановка гендерного вопроса в центр безопасности в редакции — важный шаг к решению этой проблемы. Это предполагает создание политики, внутренних правил и рекомендаций, которые не основываются исключительно на опыте мужчин и написаны нейтральным и инклюзивным языком, в дополнение к обучению и эффективным механизмам передачи информации. Такая политика должна разрабатываться при активном участии женщин-журналистов в редакции. Она должна систематически распространяться на все уровни редакции, доводиться до сведения фрилансеров, а также получать поддержку со стороны высшего руководства и отдела кадров. Гендерно-чувствительные и реагирующие методики обеспечения безопасности должны включать профилактические меры, а также планирование инцидентов и рекомендации по реагированию на инциденты. Руководство ОБСЕ содержит конкретные примеры рекомендаций, разработанных в различных новостных редакциях по всей Евразии и Северной Америке.





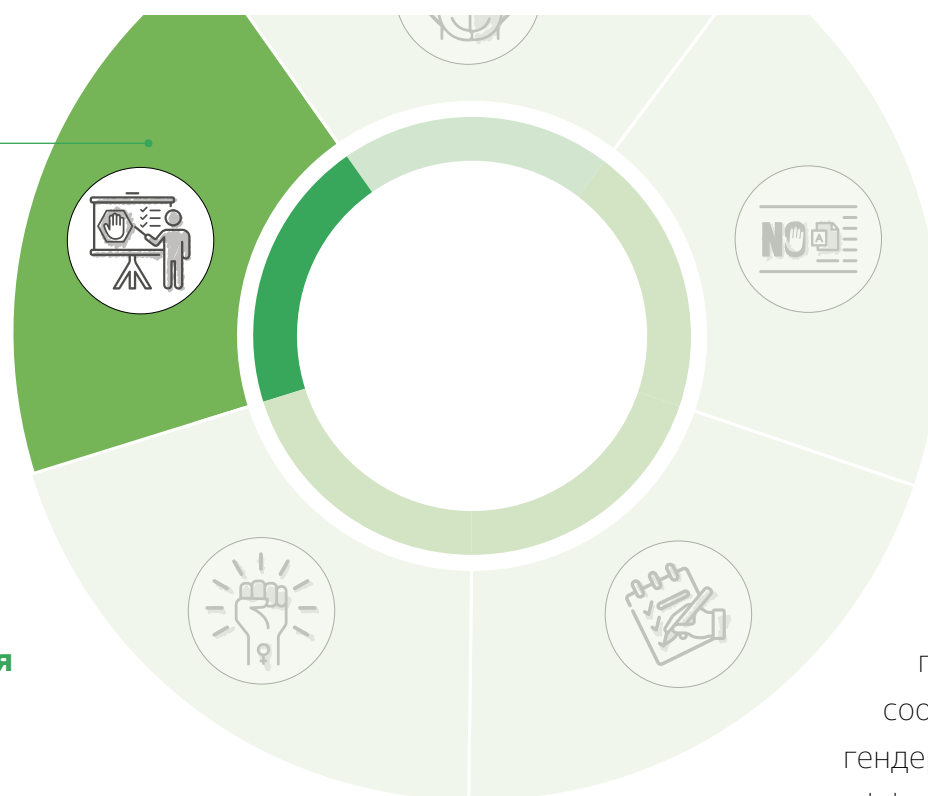
СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В РЕДАКЦИИ НОВОСТЕЙ

Для создания инклюзивной среды в редакции необходимо внести изменения. В следующем разделе описываются шаги, которые работодатели и руководители СМИ могут предпринять для обеспечения лучшей защиты и поддержки женщин-журналистов как на рабочем месте, так и во время репортажей.

ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Одним из способов создания более безопасной рабочей среды для женщин является обучение работодателей и сотрудников тому, что представляет собой сексуальное домогательство. Это означает противодействие поведению, которое может считаться нормой, и принятие политики абсолютной нетерпимости к домогательствам на рабочем месте. **На самом деле, жизненно важно рассматривать неявные предубеждения и укоренившиеся гендерные нормы на регулярных встречах и тренингах, активно обращая внимание на то, что общая культура может восприниматься как сексистская касательно шуток, комментариев или социальных пространств и мероприятий, где женщины исключены.**

Вопросы домогательств должны подниматься на ежедневных редакционных совещаниях, чтобы часто сигнализировать о том, что руководство серьезно относится к этой проблеме. WAN-IFRA рекомендует проводить неформальные встречи с сотрудниками, чтобы поговорить с ними о преследовании и о том, что оно влечет за собой. Очень важно обучить руководство и редакторов тому, что такое сексуальное домогательство, как реагировать на него и как поддерживать сотрудников. Кроме того, необходимо привлекать представителей сотрудников и обучать их тому, как выявлять и сообщать о сексуальных домогательствах, чтобы они могли



оказывать помощь своим коллегам, столкнувшимся с преследованиями, и повышать осведомленность в этих вопросах других коллег в редакции. Предлагаем руководителям ознакомиться с [руководством Press Forward по проблеме сексуальных домогательств](#).

Вполне вероятно, что руководство не знает о масштабах проблемы в своей редакции, поскольку женщины могут не сообщать о насилии или других проблемах, усиливающих гендерное неравенство. Это может быть связано с отсутствием эффективного механизма передачи информации или с тем, что они боятся последствий, таких как снятие с репортажа или потеря работы. Чтобы лучше понять проблему, WAN-IFRA предлагает провести анонимный опрос для сбора информации о физическом, психологическом и цифровом насилии на рабочем месте. Этот опрос должен быть создан при поддержке отдела кадров и руководства, разослан всем сотрудникам, а не только женщинам, а его результаты должны использоваться для разработки политики, которая одновременно защищает сотрудников и борется с институциональной предвзятостью мужчин. Наконец, опрос может охватывать широкий спектр вопросов, связанных с проблемой гендерных домогательств, а не только с сексуальными домогательствами. PEN располагает набором типовых вопросов для проведения анонимных опросов о киберпреследовании.

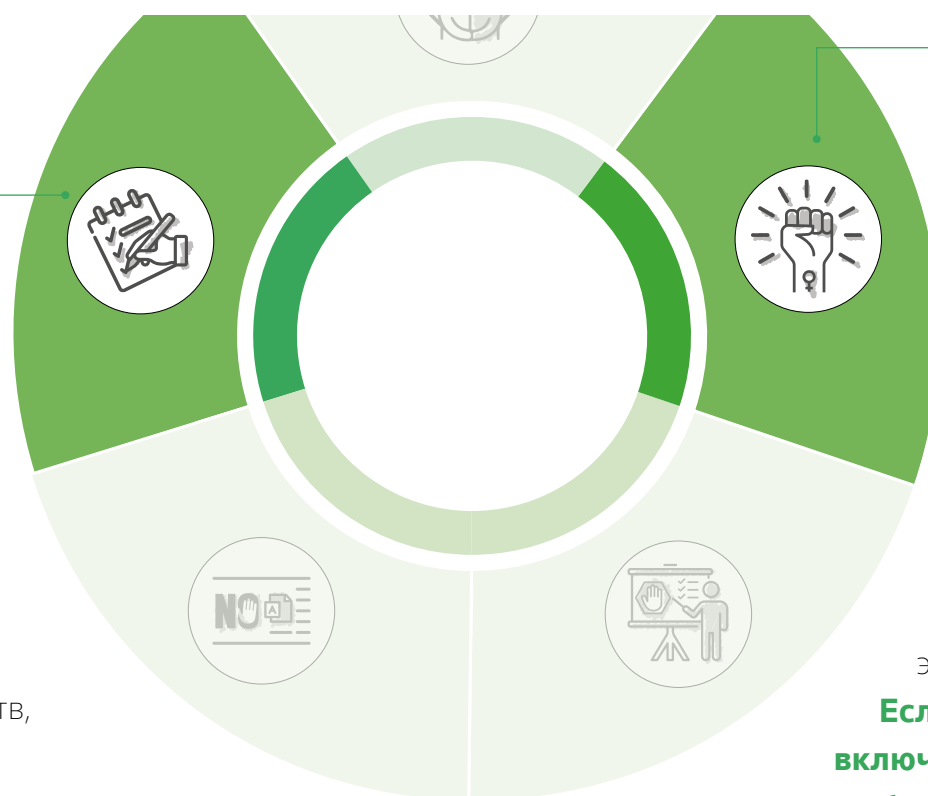


02

СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В РЕДАКЦИИ НОВОСТЕЙ

СОЗДАНИЕ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

Руководители редакций должны совместно с отделом кадров, представителями сотрудников и юристами по трудовым спорам разработать политику в отношении сексуальных домогательств, которая четко определяет, что такое сексуальные домогательства, как о них сообщать и каковы последствия совершения домогательств. WAN-IFRA рекомендует, чтобы политика включала примеры домогательств, а также подробную информацию об обязанностях руководства и апелляциях. Документ должен быть написан простым, нетехническим языком и должен быть широко и легко доступен для сотрудников как онлайн, так и в печатном виде. Международный институт безопасности прессы (IPI) предлагает создать в Интранете легкодоступный раздел, к которому смогут обращаться сотрудники. Документ должен быть проанализирован группой юристов, специализирующихся в области СМИ, чтобы убедиться в его юридической состоятельности, согласно WAN-IFRA. Также важно иметь ясную общественную политику, которая подчеркивает, что подобные нападения на женщин-журналистов осуждаются редакцией. Расследования, над которыми работали журналисты, ставшие мишенью для преследований, должны продолжаться, а виновные должны быть найдены.



ИНКЛЮЗИВНАЯ ОЦЕНКА РИСКА

Для лучшей защиты журналистов во время работы важно, чтобы редакторы и журналисты провели оценку рисков. Типичная оценка рисков поможет сотрудникам СМИ подумать об общих рисках, физических, психологических и цифровых, с которыми они могут столкнуться во время работы. В таких оценках рисков часто отсутствуют важные вопросы, которые могли бы помочь обеспечить безопасность женщин, когда речь идет о сексуальных домогательствах и нападениях как со стороны коллег, так и со стороны людей, не связанных с редакцией. Женщины-журналисты часто не решаются затрагивать эти темы, опасаясь, что репортаж будет передан кому-то другому.

Если вопросы по предотвращению сексуального насилия будут включены в оценку риска и нормированы, то женщины, скорее всего, будут чувствовать себя более комфортно, обсуждая их.

В докладе ЮНЕСКО и организации «Репортеры без границ» за 2015 год приводится более подробная информация о видах риска, с которыми могут столкнуться женщины-журналисты во время работы. Вместе с тем, что важно признать особые риски, которым могут быть подвержены определенные группы журналистов (например, женщины) при освещении определенных тем, также важно признать принятие журналистом риска, когда он берется за рискованную работу. Оценка рисков не должна использоваться как предлог для того, чтобы перестать поручать высокоинтенсивную работу журналистам, которые, возможно, уже сталкиваются с многочисленными препятствиями на пути своего профессионального роста. Она должна быть совместным процессом, в котором должны быть услышаны потребности и опасения конкретного журналиста. Эту информацию необходимо передавать и фрилансерам; Альянс ACOS (A Culture Of Safety) разработал специальное руководство по этому вопросу.

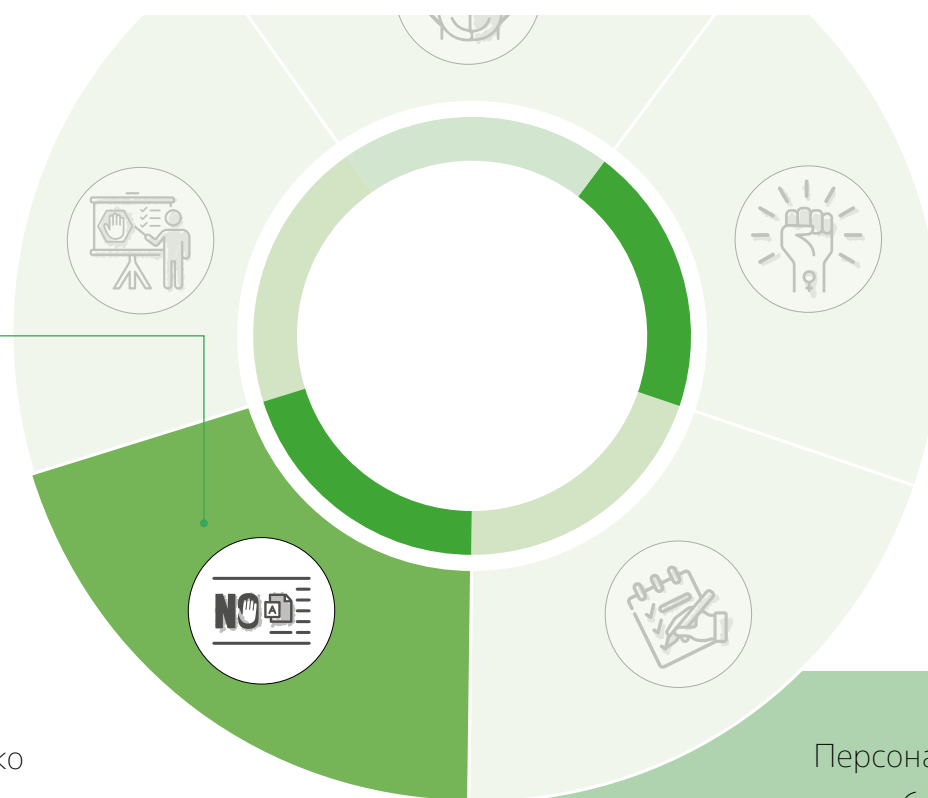


СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В РЕДАКЦИИ НОВОСТЕЙ

МЕХАНИЗМЫ ПЕРЕДАЧИ ИНФОРМАЦИИ

Важное значение для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте имеет механизм внутренней передачи информации, с помощью которого женщины могут безопасно сообщать о физических и киберпреследованиях. То же самое относится и к цифровым атакам, таким как хакерство и слежка. Такой механизм не только может служить сдерживающим фактором, но и укрепляет уверенность в том, что редакция серьезно относится к насилию. Система передачи информации должна быть стандартизирована в редакции, а сотрудники осведомлены о шагах, которые будут предприняты после подачи жалобы. Руководство должно понимать, что женщины-журналисты, возможно, захотят сообщить о насилии анонимно, поэтому необходимо предусмотреть процесс, позволяющий им это сделать. **Редакция также должна создать систему передачи информации, которая позволит женщинам-журналистам безопасно сообщать о руководителях, которые могут быть причастны к сексуальным домогательствам.**

Политика в отношении этих механизмов передачи информации должна быть разработана совместно с руководством и отделом кадров, и, как и в случае с политикой в отношении сексуальных



домогательств, сотрудникам должна быть предоставлена возможность предпринять шаги по информированию о насилии. Аналогичный механизм передачи информации должен быть создан для информирования об онлайн-насилии. Международный институт безопасности прессы предоставляет дополнительное руководство о том, как это сделать. PEN также приводит рекомендации по механизмам информирования о киберпреследованиях.

Персональные данные, обрабатываемые в контексте этих механизмов, должны быть ограничены тем, что необходимо в связи с целями, для которых они обрабатываются (т.е. информацией, касающейся личности заявителя, а также лиц, упомянутых в обращении, а также фактов, о которых сообщается). Особенно важно тщательно продумать обработку чувствительных данных, таких как данные о расовом или этническом происхождении, политических взглядах, религии или убеждениях, членстве в профсоюзе, генетическом статусе или состоянии здоровья или сексуальной ориентации, хотя такие данные также могут иметь значение для оценки преследований. В любом случае, информация, касающаяся личности лица, упомянутого в обращении, не должна быть обнародована без его/ее согласия, а данные должны быть обезличены или удалены, если принято решение, что по обращению не будут приняты меры, или если дисциплинарная процедура завершена (или по истечении срока давности по искам, которые могут быть поданы в отношении такой дисциплинарной процедуры).



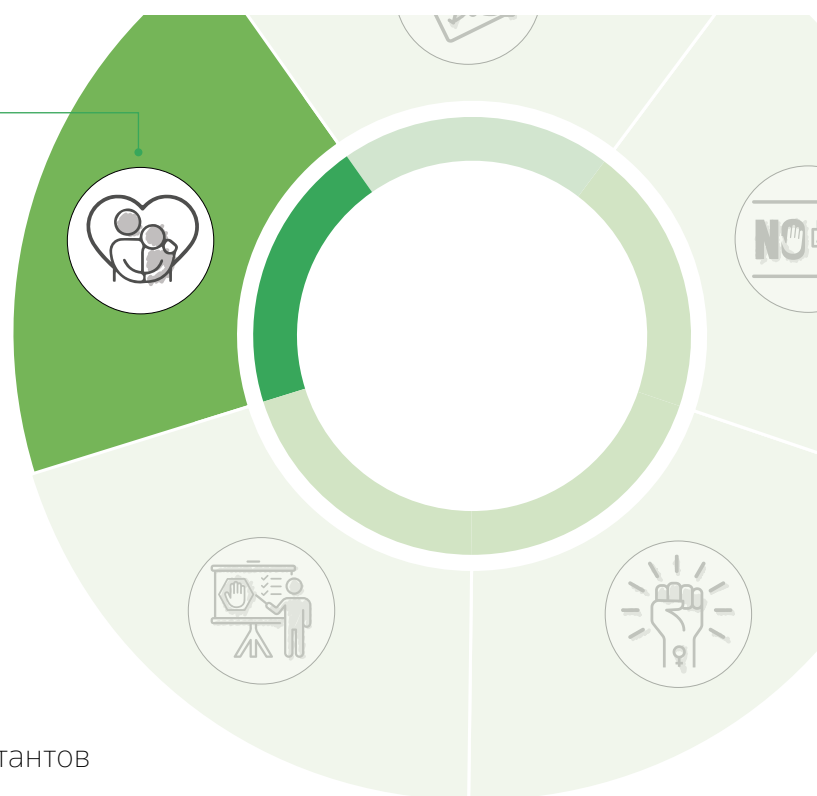
02

СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В РЕДАКЦИИ НОВОСТЕЙ

ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА И СЕТИ ВЗАИМОПОМОЩИ

Предоставление психосоциальной поддержки в виде профессионального консультирования также является важным шагом для редакций, стремящихся поддержать женщин-журналистов, которые столкнулись с сексуальными или психологическими домогательствами или нападениями на рабочем месте. **Редакция должна позаботиться о том, что журналистам предоставляется возможность посещать сеансы в рабочее время, а руководители прошли обучение о пользе психосоциальной поддержки.**

Редакция должна обеспечить достаточное количество консультантов для удовлетворения спроса. Посещаемость консультаций будет низкой, если за их посещение людям грозит наказание или если обращение за помощью сопряжено со стигмой. По этой причине работодатели должны проследить за тем, что культура редакции активно поощряет и рекомендует консультирование. Еще одной хорошей практикой может стать обучение персонала оказанию неформальной психосоциальной поддержки. Сотрудники редакции, прошедшие этот курс, могут публично заявить, что они готовы стать первой точкой контакта для оказания поддержки. Кроме того, редакция должна обеспечить журналистам возможность регулярно поднимать эти вопросы перед врачом по гигиене труда.



Создание сетей взаимопомощи, специально предназначенных для групп, которые могут быть особенно уязвимы в редакции, также может быть эффективным способом поддержки сотрудников. Сети по оказанию поддержки могут служить связующим звеном между сотрудниками и консультантами и являются важным источником поддержки, особенно для молодых сотрудников, которые могут чувствовать себя некомфортно, разговаривая с руководством о сексуальных домогательствах. Reuters и BBC имеют хорошо налаженные сети взаимопомощи, которые подробно описаны в руководстве Международного института прессы. ACOS Alliance и Dart Centre Asia Pacific также опубликовали руководство по психосоциальной поддержке фрилансеров.

РЕАГИРОВАНИЕ НА ИНЦИДЕНТЫ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛИЯ И/ИЛИ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

В дополнение к профилактическим мерам важно создать систему для реагирования на все формы гендерного насилия, включая изнасилование и половое принуждение — серьезные преступления, которые караются суровыми приговорами.

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ РЕАГИРОВАНИЯ

Это предполагает разработку протоколов реагирования на инцидент, включая определение ключевых членов руководства, которые должны входить в состав группы реагирования на инцидент. Их роль будет заключаться в поддержании связи с объектами насилия и/или домогательства, членами семьи, юридическими службами и властями. Заблаговременное создание такой системы обеспечит им лучшую поддержку, а руководству — понимание того, какие шаги необходимо предпринять.



ВЫДВИЖЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЛЮДЕЙ, СТАВШИХ МИШЕНЬЮ ДЛЯ НАСИЛИЯ, НА ПЕРВОЕ МЕСТО

Редакция должна придерживаться подхода, при котором права, потребности и желания человека, ставшего жертвой гендерного насилия, являются приоритетными. **Она должна разработать систему, в которой женщины-журналисты будут иметь поддержку и к ним будут относиться с достоинством и уважением, и в которой предотвращается повторная виктимизация.** Этот подход также способствует восстановлению после насилия. Сообщение о гендерном насилии должно быть направлено специально назначенному лицу в редакции, которое затем должно применить соответствующие протоколы. Людям, ставшим мишенью для насилия, как можно скорее должна быть предоставлена медицинская и психологическая помощь, равно как и информация о юридических правах. Не должно быть никакого давления на них, чтобы они сообщали в полицию или взаимодействовали с правоохранительными органами, но необходимо предоставить им четкую информацию об этом процессе. Более подробную информацию об этом можно найти в **руководстве** по борьбе с сексуальным насилием в отношении сотрудников гуманитарных организаций, подготовленном Глобальным межведомственным форумом по безопасности (GISF).



ДОЛГОСРОЧНЫЙ ПЛАН ПО ПОДДЕРЖКЕ ЖЕРТВ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛИЯ

Редакция должна разработать долгосрочные планы по поддержке журналистов, ставших мишенью для гендерного насилия или домогательства. **Согласно GISF, в них должны быть включены психосоциальная поддержка и поэтапное возвращение к работе с учетом потребностей человека, ставшего объектом насилия.** Редакция также должна провести расследование инцидента. Стоит подчеркнуть, что журналист, подвергшийся гендерному насилию или домогательству со стороны рабочего контакта, не должен с ним контактировать. На основе результатов доклада следует провести пересмотр рекомендаций и политики.





04

КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТ

Приведенный ниже контрольный лист служит руководством для руководителей и редакторов, которые хотят внедрить гендерно-чувствительный подход к обеспечению безопасности в редакции.

		01	Понять и признать, что реалии, с которыми женщины-журналисты сталкиваются на работе, могут отличаться от мужских, когда речь идет о безопасности и защите.
		02	Понять, что женоненавистничество и сексизм пересекаются с другими видами дискриминации, такими как расизм, религиозный фанатизм, сектантство, инвалидизм, гомофобия и трансфобия, что приводит к значительному усилению воздействия и более глубоким последствиям для женщин-журналистов, которые также страдают от этих других форм дискриминации.
		03	Узнать о различных видах физических, психологических и цифровых домогательств и о том, как они влияют на женщин на работе.
		04	Провести анонимный опрос всех сотрудников в редакции, чтобы получить представление о масштабах гендерного насилия, с которым респонденты сталкиваются лично и онлайн.
		05	Решать проблему интерсекциональности путем дальнейшей разбивки данных по другим характеристикам в анонимных опросах (см. типовые вопросы PEN, чтобы почерпнуть идеи) и рассмотрения всех аспектов личности и должности журналиста при проведении оценки риска.
		06	Создавать и применять надежные процедуры для анонимной передачи информации о насилии.
		07	Просвещать сотрудников о сексуальном домогательстве и гендерном насилии: о том, что это такое и как о них сообщать.
		08	Обучать менеджеров политике по защите от сексуального домогательства и процедурам информирования о нем.

		09	Обучать сотрудников навыкам расследования целенаправленных преследований женщин-журналистов в рамках журналистской работы издания.
		10	Предоставлять сотрудникам контакты внешних субъектов, таких как организации по свободе прессы, сети для женщин в журналистике, службы типа Trollbusters, профсоюзы или другие ресурсы, где они могут искать поддержку за пределами редакции.
		11	Включать политику, обеспечивающую предоставление информации о существующих протоколах и механизмах передачи информации/поддержки всем подразделениям организации, включая фрилансеров.
		12	Создавать схемы наставничества и поощрять создание сетей взаимопомощи для женщин-журналистов в редакции новостей.
		13	Создавать политику борьбы с сексуальными домогательствами для вашей редакции и обеспечить ее доступность, полноту и широкое распространение среди сотрудников.
		14	Создать систему реагирования на случаи цифрового, психологического и физического преследования и другие формы гендерного насилия.
		15	Проводить тщательные расследования случаев преследования и пересматривать рекомендации и политику на основе полученных результатов.
		16	Оказывать содействие в обеспечении юридической поддержки, включающей, при необходимости, стратегические судебные процессы.
		17	Предлагать психосоциальную поддержку женщинам-журналистам и предоставлять им возможность посещать сеансы в рабочее время, если они этого хотят.
		18	Иметь долгосрочный план поддержки женщин-журналистов, переживших цифровые, психологические или физические преследования на рабочем месте.



REUTERS/ Daniel Becerril

Опубликовано в 2021 г. Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France. ©UNESCO

Фото на задней обложке: Люди работают в редакции Multimedios Television во время акции протеста «День без женщин» в рамках протестов против гендерного насилия в Монтеррее, Мексика, 9 марта 2020 года. REUTERS/Daniel Becerril (Дэниел Бечеррил)

Данная публикация предлагается в открытом доступе под лицензией Attribution ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Используя содержание данной публикации, пользователи соглашаются с правилами пользования Репозиторием открытого доступа ЮНЕСКО (<http://en.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>).



Использованные названия и представление материалов в данной публикации не являются выражением со стороны ЮНЕСКО какого-либо мнения относительно правового статуса какой-либо страны, территории, города или района или их соответствующих органов управления, равно как и линий разграничения или границ. Ответственность за взгляды и мнения, высказанные в данной публикации, несут авторы. Их точка зрения может не совпадать с официальной позицией ЮНЕСКО.

В сотрудничестве с



TrustLaw



При поддержке



При поддержке

