

**Методичні рекомендації**  
**до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання**  
**Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки,**  
**мир, безпека» на період до 2020 року**

Напрямок I. Розроблення системи звітності для ефективної координації, імплементації оцінки та моніторингу виконання Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (далі – План заходів)

**Завдання 1.1. Оцінка впливу та ефективності впровадження Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року**

1.1.1. Утворення та забезпечення діяльності робочої групи з виконання Плану заходів.

Робоча група має бути утворена з числа працівників, відповідальних у кожному структурному підрозділу апарату МВС та у центральних органах управління ЦОБВ, НГУ за реалізацію Плану заходів; контактних осіб з гендерних питань, що забезпечують підтримку реалізації Плану заходів; гендерних радників.

Необхідно передбачити можливість участі у діяльності робочої групи представників громадських та міжнародних організацій задля сприяння реалізації пунктів Плану заходів.

1.1.2. Визначення осіб, відповідальних за реалізацію Плану заходів та контактних осіб з гендерних питань, що забезпечують підтримку його реалізації, а також затвердження їх повноважень у їх функціональних обов'язках.

1.1.3. Призначення постійних радників з гендерних питань, відповідальних за забезпечення принципу гендерної рівності в апараті МВС та центральних органах виконавчої влади, діяльність яких координується Міністром внутрішніх справ.

1.1.4. Утворення та забезпечення роботи окремого підрозділу з питань дотримання принципу гендерної рівності в апараті МВС.

Ці заходи забезпечать створення та функціонування інституційної системи для реалізації Плану заходів МВС, зокрема, Робочої групи МВС, осіб, відповідальних за реалізацію Плану заходів, контактних осіб з гендерних питань, що забезпечують підтримку його реалізації, радників з гендерних питань та підрозділу з питань забезпечення принципу гендерної рівності в апараті МВС.

Особами, відповідальними за реалізацію Плану заходів МВС України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325, мають бути керівники структурних

підрозділів апарату МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ.

Особами, які забезпечують підтримку реалізації Плану дій, є контактні особи з гендерних питань.

Повноваження відповідальних осіб мають дозволяти їм ефективно забезпечувати реалізацію Плану заходів МВС. Вони мають бути визначені у функціональних обов'язках для відповідних посад.

### **Завдання 1.2. Моніторинг впровадження Плану заходів**

1.2.1. Розроблення уніфікованих форматів та методологічних матеріалів для підготовки аналітичних звітів у центральних органах виконавчої влади, діяльність яких координується Міністром внутрішніх справ, та визначення в них підрозділу, що забезпечить узагальнення цих матеріалів.

1.2.2. Розроблення системи оцінки та моніторингу з визначенням вихідних показників, індикаторів та цілей для забезпечення ефективного моніторингу та оцінки змін та впливу встановлених цілей

2.3. Проведення економічної оцінки Плану заходів, виділення коштів з державного бюджету та пошук донорської допомоги для його реалізації

1.2.4. Підготовка та оприлюднення доповіді про упровадження Плану заходів.

1.2.5. Проведення вибіркового моніторингу впровадження Плану заходів у МВС, закладах, установах і на підприємствах, що належать до сфери управління МВС, та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ.

Ці заходи необхідні для моніторингу і оцінки прогресу та досягнень у реалізації конкретних завдань і заходів Плану заходів, визначення необхідності внесення змін до Плану заходів, а також для звітування про його виконання.

**Напрямок II. Запровадження гендерного підходу в реформі МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, та кадровій політиці.**

### **Завдання 2.1. Включення комплексного гендерного підходу до процесу реформування МВС**

2.1.1. Проведення гендерного аналізу стратегії, дорожніх карт та планів з реформування МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, і проектів таких планів, для визначення відповідних точок з метою забезпечення виконання положень Плану заходів.

За результатами аналізу буде визначено, чи містять стратегія і плани впровадження реформи конкретні завдання, пов'язані з гендерними аспектами діяльності МВС та ЦОБВ. Зокрема:

- чи відображено у цій стратегії і планах гендерні пріоритети діяльності органів системи МВС (у т.ч. запобігання і протидія домашньому насильству, торгівлі людьми тощо)?

- до яких саме проблем призводить відсутність гендерної рівності серед персоналу МВС та ЦОБВ?

- які зміни слід внести до стратегії та планів, щоб МВС та ЦОБВ було простіше виконувати Резолюцію 1325.

2.1.2. Проведення адвокаційних заходів для працівників МВС та ЦОБВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, що відповідають за розроблення та впровадження дорожніх карт та планів з реформування (тренінги, обмін досвідом, навчальні поїздки тощо), з метою інтеграції комплексного гендерного підходу до цих документів.

Ці заходи включають тренінги, обмін досвідом, навчальні поїздки тощо, за результатами яких відповідальні співробітники мають усвідомити необхідність і корисність включення гендерних підходів до планів реформування МВС та ЦОБВ. На них буде представлено результати гендерного аналізу, що стануть одночасно і напрямками для включення гендерних підходів, і аргументами, навіщо це потрібно робити.

2.1.3. Розроблення рекомендацій щодо включення комплексного гендерного підходу в дорожні карти та плани з реформування МВС та ЦОБВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ (відповідно до результатів гендерного аналізу, пункт 1 Завдання 2.1).

Зокрема, до цих планів та процесів має бути включено положення щодо:

- забезпечення гендерних пріоритетів (у т.ч. запобігання і протидія гендерно обумовленому насильству, торгівлі людьми тощо) є невід'ємною складовою діяльності МВС та ЦОБВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ;

- досягнення рівності (співвідношення хоча б 30/70) між жінками і чоловіками серед працівників апарату МВС та ЦОБВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, у тому числі керівних;

- забезпечення рівного ставлення та рівних кар'єрних можливостей для працівників чоловічої і жіночої статі, у т.ч. шляхом включення відповідних положень до порядку відбору кадрів, тощо.

2.1.4. Упровадження принципу рівної участі жінок та чоловіків у процесі прийняття рішень щодо реформування МВС та ЦОБВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, та забезпечення врахування потреб, очікувань та позиції і чоловіків, і жінок, у цих процесах.

Ці заходи передбачають:

- досягнення рівності (співвідношення на рівні принаймні 30/70) між жінками і чоловіками серед керівництва МВС та ЦОВВ, яке приймає рішення щодо реформи;
- забезпечення, що завдання та напрямки реформи враховують потреби, очікування та позицію і чоловіків, і жінок (співробітників МВС і ЦОВВ та широкої громадськості). Для цього потрібно проводити аналіз таких потреб, очікувань і позицій та визначати, наскільки завдання та напрямки реформи відповідають їм.

**Завдання 2.2. Забезпечення недискримінації, рівних можливостей працівників МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, жіночої і чоловічої статі та рівної їх участі в усіх сферах діяльності МВС (кадрова політика)**

2.2.1. Здійснення аналізу нормативно-правових актів та організаційно-розпорядчих актів МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, на відповідність вимогам чинного законодавства для визначення дискримінаційних правових норм, що перешкоджають дотриманню принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, що перебувають на службі в цих органах.

За результатами аналізу буде визначено, чи містить кадрова політика МВС та ЦОВВ положення, що можуть призводити до дискримінації, та можливості для забезпечення рівності жінок і чоловіків:

- чи є положення, що прямо або непрямо перешкоджають представникам певної статі потрапити на службу або отримувати підвищення по службі в МВС та ЦОВВ;
- чи стикаються представники певної статі, у тому числі співробітники з сімейними обов'язками, з обмеженнями під час несення служби в МВС та ЦОВВ;
- які основні причини недостатньої представленості жінок серед керівного складу МВС та ЦОВВ.

2.2.2. Проведення гендерного аналізу виконання кадрової політики щодо найму, просування по службі, кар'єрного зростання і утримання на робочих посадах жінок та чоловіків.

Ці стратегії мають включати в себе внесення змін до нормативно-правової бази, створення і ведення кадрової статистики, створення механізмів реагування на гендерно обумовлені порушення прав співробітників МВС та ЦОВВ, механізмів прийняття гендерно-чутливих кадрових рішень тощо.

2.2.3. Розроблення та виконання заходів, спрямованих на підвищення гендерної рівності серед працівників МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ (за результатами аналізу згідно пунктів 2.1. і 2.2.).

Зокрема, необхідно забезпечити, що в нормативних документах, які регулюють порядок набору та просування по службі, чітко визначено, що рішення

приймаються на основі кваліфікації і досвіду кандидатів, а не їхньої статі та особистих уявлень осіб, які приймають рішення, про роль жінок і чоловіків

2.2.4. Ведення кадрової статистики з урахуванням статевої приналежності працівників (чоловіків та жінок), що займають відповідні посади, включаючи керівні в структурі МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ.

Статистика може використовуватися і для моніторингу прогресу, і для виявлення гендерної нерівності на різних рівнях.

2.2.5. Упровадження інструментів взаємної підтримки для жінок в органах системи МВС (жіночі мережі).

Такі мережі підтримки зазвичай передбачають обмін досвідом, інформальну освіту тощо, але можуть включати й внесення змін до нормативно-правової бази та створення спеціальних органів/рад.

2.2.6. Розроблення механізмів оцінки потенціалу персоналу для визначення, яких саме навичок бракує працівникам МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, жіночої та чоловічої статі, для успішного несення служби та просування нею.

Проведення цієї оцінки потенціалу персоналу та визначення, яких саме навичок бракує працівникам МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, жіночої та чоловічої статі.

2.2.7. Уведення до складу конкурсних та атестаційних комісій з оцінки ділових, професійних, особистих якостей працівників, їх освітнього та кваліфікаційного рівнів, на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри у МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, контактних осіб з гендерних питань.

2.2.8. Проведення гендерного аналізу Правил етичної поведінки у МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, з урахуванням дотримання принципу рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків, правил поведінки по запобіганню та реагуванню щодо сексуальних домагань

Цей аналіз доповнить гендерний аналіз, що буде проведено в рамках пункту 1 Завдання 2.1.

За його результатами буде визначено, які саме положення слід включити до Правил етичної поведінки, щоб забезпечити рівні можливості для несення служби і кар'єрного зростання у співробітників чоловічої і жіночої статі, запобігання і реагування на сексуальні домагання та інші правопорушення тощо.

До Правил етичної поведінки має бути включено стандарт «нульової терпимості» до сексуальних домагань і дискримінації на робочому місці.

Також має бути створено механізм подання, розгляду та реагування на скарги співробітників МВС та ЦОВВ на сексуальні домагання та інші гендерно обумовлені правопорушення з боку колег, у т.ч. забезпечення захисту потерпілих та притягнення до відповідальності винних.

2.2.9. Проведення навчань із запобігання та реагування на сексуальні домагання і дискримінацію на робочому місці.

Цей захід включає в себе розробку і проведення тренінгів для співробітників МВС та ЦОВВ, що спрямовані на забезпечення їхньої обізнаності про відповідні пункти Правил етичної поведінки та наявний механізм подання, розгляду та реагування на скарги співробітників МВС та ЦОВВ.

**Напрямок III. Миротворча та мирозахисна діяльність: урахування гендерних аспектів, розширення участі жінок**

**Завдання 3.1. Урахування гендерних аспектів та розширення участі жінок у процесах встановлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам**

3.1.1. Проведення аналізу міжнародних та національних практик та умов забезпечення участі жінок у міжнародних, національних та місцевих миротворчих процесах, посередництві, переговорах, цивільно-військовому співробітництві, багатосторонніх заходах з протидії зовнішнім та внутрішнім безпековим викликам та загрозам.

За результатами аналізу буде визначено проблеми та обмеження щодо включення гендерних аспектів та розширення участі жінок у процесах встановлення миру та запобігання конфліктам, а також відповідні найкращі практики, зокрема:

- якими є законодавчі, інституційні та інші обмеження щодо участі жінок у миротворчих процесів/переговорних групах;
- якими є обмеження щодо кваліфікації жінок та очікувань громадськості щодо участі жінок у миротворчих процесів/переговорних групах? Які їх причини;
- які саме гендерні аспекти мають бути включені до процесів встановлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам (запобігання насильству проти жінок, захист потерпілих і притягнення винних до відповідальності; майнові права; доступ до правосуддя; питання безпеки тощо).

3.1.2. Визначення способів розширення участі жінок у міжнародних, національних та місцевих миротворчих процесах, посередництві, переговорах,

цивільно-військовому співробітництві, багатосторонніх заходах щодо протидії зовнішнім та внутрішнім безпековим викликам та загрозам.

За результатами аналізу буде також визначено шляхи включення гендерних аспектів та розширення участі жінок у процесах встановлення миру та запобігання конфліктам, зокрема:

- ухвалення відповідних нормативних актів;
- програми підготовки для жінок;
- розповсюдження успішних історій;
- чітке бачення способів та очікуваних результатів включення гендерних аспектів до процесів встановлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам (запобігання насильству проти жінок, захист потерпілих і притягнення винних до відповідальності; майнові права; доступ до правосуддя; питання безпеки тощо).

3.1.3. Ужиття адвокаційних заходів та інші види роботи з особами, що приймають рішення, щодо призначення жінок для участі в міжнародних, національних і місцевих миротворчих процесах, переговорах, цивільно-військовому співробітництві, багатосторонніх заходах з протидії зовнішнім та внутрішнім безпековим викликам та загрозам.

Ці заходи включають тренінги, обмін досвідом, навчальні поїздки тощо, за результатами яких особи, що приймають рішення, мають усвідомити необхідність і корисність включення жінок до процесів встановлення миру та запобігання конфліктам. На них буде представлено результати гендерного аналізу (пункт 3.1.1), способи розширення участі жінок, найкращі практики та приклади, що стануть одночасно і напрямками для дій, і аргументами, навіщо це потрібно робити.

3.1.4. Розроблення навчальних програм з питань врахування гендерних аспектів у процесах встановлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам та врахування цих тематик при розробці і затвердженні навчальних програм підготовки фахівців ВНЗ МВС, НГУ та ЦОВВ, програм курсів підвищення кваліфікації.

Ці програми мають давати чітке уявлення про те, які саме гендерні аспекти мають бути включені в процеси встановлення миру та запобігання конфліктам (запобігання насильству проти жінок, захист потерпілих і притягнення винних до відповідальності; майнові права; доступ до правосуддя; питання безпеки тощо) на різних рівнях. Вони розраховані на всіх осіб, залучених до міжнародних, національних та місцевих миротворчих процесів, переговорних груп, багатосторонніх заходів щодо протидії зовнішнім та внутрішнім безпековим викликам та загрозам, а не лише на жінок.

3.1.5. Проведення тренінгів з питань установами миру, примирення, посередництва, цивільно-військового співробітництва та участі в миротворчих процесах для жінок, які залучаються до проведення безпосередніх заходів

урегулювання конфліктних та кризових ситуацій, участі у складі миротворчого персоналу та контингенту.

Ці заходи спрямовані безпосередньо на жінок, залучених до цих процесів. Вони мають на меті підвищити їхню кваліфікацію та підготувати до якісного виконання відповідних завдань.

3.1.6. Обмін досвідом щодо включення гендерних аспектів та збільшення участі жінок у процесах установавання миру, посередництві, цивільно-військовому співробітництві та запобіганні конфліктам.

Ці заходи включають конференції, семінари, навчальні поїздки тощо для представлення українського та вивчення зарубіжного досвіду.

3.1.7. Проведення заходів з координації роботи підрозділів МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, які здійснюють миротворчу та мирозахисну діяльність, у контексті Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (за участю громадських та міжнародних організацій).

Ці заходи включають наради, семінари тощо з координації діяльності, спрямованої на врахування гендерних аспектів та розширення участі жінок у процесах встановлення миру та запобігання конфліктам.

3.1.8. Інформаційні заходи серед широкої громадськості для просування ролі жінок у процесах установавання миру, посередництві, цивільно-військовому співробітництві та запобіганні конфліктам, у т. ч. поширення найкращих практик участі жінок у процесах установавання миру та запобігання конфліктам.

Ці заходи спрямовані в першу чергу на те, щоб сформувати серед громадськості позитивне ставлення до участі жінок у процесах встановлення миру та запобігання конфліктам. Ключовою цільовою аудиторією є громади у районах, що постраждали від конфлікту, та громадах з великою кількістю ВПО. Заходи мають сприяти підвищенню авторитету та довіри до жінок, які беруть участь у цих процесах. Вони включають інформаційні кампанії та роботу через ЗМІ.

## **Напрямок IV. Запобігання і реагування на конфлікти та насильство проти жінок і дівчат**

### **Завдання 4.1. Удосконалення механізмів запобігання конфліктам і системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів**

4.1.1. Проведення дослідження впливу конфлікту на жінок і дівчат, у т. ч. стосовно ризиків гендерно обумовленого насильства і доступу до правосуддя.

Ці дослідження допоможуть визначити, які проблеми у сфері безпеки та правопорядку постають перед жінками та дівчатами внаслідок конфлікту і



пов'язаних з ним процесів (присутності збройних сил у цивільних районах, переміщення, скорочення діяльності соціальних служб тощо).

4.1.2. Проведення аналізу міжнародного та національного досвіду з питань регулювання конфліктів, вимушеного переселення, реінтеграції, доступу до правосуддя для жінок і чоловіків.

4.1.3. Приведення у відповідність до норм чинного законодавства нормативно-правових актів МВС з питань запобігання та протидії всім формам насильства щодо жінок та надання допомоги постраждалим від гендерно обумовленого насильства, особливо від зґвалтування та інших форм сексуального насильства, із урахуванням потреб постраждалих від конфліктів, у т.ч. особливих потреб людей з інвалідністю, в межах повноважень органів та підрозділів МВС та в межах та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ.

Зміни до нормативно-правових актів МВС мають бути внесені відповідно до вимог Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульської конвенції), у разі її ратифікації, й інших міжнародних документів, та результатів аналізу (пункт 4.1.2).

4.1.4. Удосконалення психологічної роботи з учасниками бойових дій та членами їх сімей для запобігання гендерно обумовленому насильству.

Цей захід передбачає поліпшення методики психологічної роботи з учасниками бойових дій та членами їхніх сімей для запобігання гендерно обумовленому насильству шляхом визначення найкращих практик та їх застосування в роботі психологічних служб МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ.

4.1.5. Удосконалення механізмів реагування на випадки правопорушень, пов'язаних з гендерно обумовленим насильством, на території проведення АТО та в регіонах з найбільшою кількістю внутрішньо переміщених осіб, у тому числі забезпечення доступу до правосуддя для них (ці механізми мають включати ідентифікацію потерпілих від насильства).

Ці заходи мають включати ідентифікацію потерпілих від насильства, інформування їх про наявну допомогу тощо. Цей пункт охоплює лише розробку відповідних механізмів. Підготовка співробітників органів системи МВС щодо використання цих механізмів передбачена у пунктах 1-4 завдання 4.2.

4.1.6. Удосконалення та впровадження ефективного механізму направлення до суб'єктів надання (соціальних служб, громадських організацій) допомоги жінкам і дівчатам, які постраждали від гендерно обумовленого насильства, особливо від зґвалтування та інших форм сексуального насильства.

Цей пункт охоплює лише розробку відповідних механізмів. Підготовка співробітників органів системи МВС щодо використання цих механізмів передбачена у пунктах 1-4 завдання 4.2. При цьому слід враховувати, що послуги для певних категорій постраждалих від гендерно обумовленого насильства поки що відсутні (зокрема, це стосується постраждалих від зґвалтувань – так, вони не можуть отримувати соціальні послуги). Забезпечення доступності таких послуг не є завданням МВС, але співробітники МВС та ЦОВВ, що працюють із постраждалими особами, мають регулярно отримувати оновлену інформацію про те, які послуги доступні, і до яких надавачів послуг вони можуть перенаправляти постраждалих осіб.

4.1.7. Удосконалення механізмів притягнення до відповідальності осіб, винних у скоєнні насильства проти жінок і дівчат, зокрема, сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (проведення необхідних процесуальних дій).

Мова йде про розробку механізмів розслідування та збору доказів, що будуть використовуватися для пред'явлення обвинувачення у справах про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, а також проведення інших процесуальних дій в межах компетенції МВС та Національної поліції України.

4.1.8. Удосконалення механізму звітності про випадки гендерно обумовленого насильства.

Звітність про випадки гендерно обумовленого насильства має охоплювати інформацію про:

- кількість потерпілих, які звернулися до підрозділів поліції;
- кількість жінок і дівчат, яких було спрямовано до суб'єктів надання допомоги;
- кількість кримінальних проваджень, матеріали яких передано до суду тощо.

Необхідно розробити як відповідні показники, так і механізми збору, опрацювання та використання даних.

#### **Завдання 4.2. Забезпечення підготовки працівників МВС з питань запобігання конфліктам і захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів**

4.2.1. Розроблення та поширення методичних матеріалів серед особового складу поліції щодо практичного застосування механізмів, вказаних у пунктах 4.1.5.-4.1.7 вище.

4.2.2. Розроблення навчальних програм та матеріалів із запобігання та реагування на гендерно обумовлене насильство, у т.ч. сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, та включення цих тематик до навчальних програм підготовки фахівців ВНЗ МВС, НГУ та ЦОВВ, й до програм курсів підвищення кваліфікації.

Перед розробкою нових навчальних програм необхідно провести аналіз наявних програм в Україні та за кордоном. Навчальні програми мають давати чітке

уявлення про те, що саме працівники МВС та ЦОБВ, мають робити при виявленні випадків гендерно обумовленого насильства, в тому числі сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Вони розраховані на всіх курсантів ВНЗ МВС, НГУ та ЦОБВ і співробітників МВС та ЦОБВ, які проходять курси підвищення кваліфікації.

4.2.3. Проведення навчань працівників МВС та ЦОБВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, у т.ч. керівного складу, з наступних питань:

- протидії сексуальному насильству в умовах конфліктів,
- порядку здійснення захисних та реабілітаційних заходів для жінок, постраждалих від конфліктних та кризових ситуацій,
- протидії поширенню ВІЛ/СНІДу,
- проведення навчання з питання розвитку політики у цій сфері/

Важливо підтримувати координацію з прокуратурою та судовою системою з цього питання (пункт 2 завдання 4.3).

4.2.4. Проведення для працівників МВС та ЦОБВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, навчань з питань особливостей безпеки життєдіяльності жінок та чоловіків, дівчат та хлопців, зокрема щодо поводження з вибухонебезпечними предметами, організації та здійснення заходів психологічного захисту населення, спрямованого на зменшення та нейтралізацію негативних станів і реакцій серед жінок та чоловіків, дівчат та хлопців, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації, у т.ч., здійснення психологічної підтримки з питань подолання психологічних травм у жінок та чоловіків, дівчат та хлопців, які постраждали від конфліктів.

#### **Завдання 4.3. Координація діяльності із запобігання конфліктам і системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів**

4.3.1. Вивчення та обмін міжнародним досвідом запобігання та реагування на гендерно обумовлене насильство, зокрема, сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом.

Ці заходи включають конференції, круглі столи, семінари, навчальні поїздки.

4.3.2. Проведення заходів з координації роботи органів, які забезпечують запобігання і реагування на гендерно обумовлене насильство, зокрема, сексуальне насильство пов'язане з конфліктом (за участю громадських та міжнародних організацій).

Ці заходи включають наради, семінари тощо з координації діяльності, спрямованої на запобігання і реагування на гендерно обумовлене насильство, зокрема сексуальне насильство, пов'язане з насильством.

#### **Завдання 4.4. Профілактика серед громадськості вчинення гендерно обумовленого насильства**

4.4.1. Проведення інформаційних заходів, спрямованих на профілактику вчинення гендерно обумовленого насильства та гендерної дискримінації.

Ці заходи включають в себе інформаційні кампанії, роботу через ЗМІ тощо, спрямовану на те, щоб:

- жінки, дівчата, чоловіки і хлопці усвідомлювали, які дії є зокрема, домашнім насильством, і що це є порушенням їхніх прав;
- жінки, дівчата, чоловіки і хлопці знали, куди звертатися, якщо вони постраждали від насильства або стали свідками насильства;
- особи, що потерпіли від насильства, більше довіряли МВС та ЦОБВ;
- особи, що потерпіли від насильства, знали про допомогу, на яку вони можуть розраховувати;
- особи, що скоюють насильство, знали про покарання за це;
- ЗМІ та громадськість загалом мали менш толерантне ставлення до насильства та дискримінації тощо.

4.4.2. Виготовлення просвітницьких матеріалів з метою формування в суспільстві толерантності, культури миру, нетерпимості до проявів дискримінації, підвищення обізнаності з питань протидії гендерно обумовленому насильству в умовах конфліктів та в постконфліктний період.