



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАКАЗ

28.06.2022

Харків

№ 84

Про затвердження Плану гендерної
рівності ХНМУ на 2022-2025 р.р.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності», результатів громадського обговорення Проекту Плану гендерної рівності Харківського національного медичного університету на 2022-2025 р.р., який був розміщений на сайті університету 3 травня 2022 року і отримав підтримку університетської спільноти, для забезпечення реалізації Гендерної стратегії ХНМУ відповідно до засад європейської інтеграції та імплементації цілей сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй та з метою введення в дію рішення Вченої ради ХНМУ від 26 травня 2022р. (протокол № 4).

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити План гендерної рівності Харківського національного медичного університету на 2022-2025 р.р. (далі – План), що додається.
2. Керівникам структурних підрозділів ХНМУ забезпечити неухильне виконання вимог Плану, затвердженого цим наказом.
3. Контроль за виконанням наказу покласти на проректора з наукової роботи М'ясоєдова В.В.

Ректор

оригінал підписано

Валерій КАПУСТНИК

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з наукової роботи

В.В. М'ясоєдов

Начальник юридичного відділу

О.Г. Омельчук

Начальник загального відділу

О.І. Кириченко

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ ХНМУ
від 28.06.2022 № 84

**ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
на 2022-2025 рр.**

План гендерної рівності Харківського національного медичного університету (ХНМУ) є результатом досліджень, аналізів та консультацій, проведених в університеті щодо забезпечення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності університету.

Це стратегія на три роки - 2022-2025 роки, внутрішнє оцінювання відбудеться у 2023 році.

У перший рік реалізації Плану гендерної рівності ХНМУ буде створено «дорожню карту» Плану з переліком заходів, які передбачають внесення змін до існуючих процедур або введення нових, а також перелік заходів, які потребують інвестицій згідно з графіком, що додається.

План гендерної рівності ХНМУ базується на семи цілях, які будуть досягнуті за допомогою конкретних заходів, ефективність яких контролюватиметься за допомогою окремих індикаторів.

Складові Плану гендерної рівності ХНМУ:

- Діагноз – ключові висновки гендерного аудиту, проведеного у ХНМУ.
- Сім цілей Плану, включаючи інформацію про заходи та показники, а також їх опис.

Діагноз

Дані поточного гендерного аудиту ХНМУ за 2022 рік

План гендерної рівності ХНМУ відповідає на потреби в таких сферах:

- Баланс між роботою та особистим життям та організаційна культура;
- Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- Інтеграція гендерного виміру до науково-дослідницького та навчального змісту;
- Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

Цілі Плану гендерної рівності ХНМУ:

МЕТА 1. Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.

МЕТА 2. Легше поєднання роботи та сімейного життя.

МЕТА 3. Забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків.

МЕТА 4. Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків.

МЕТА 5. Сприяння викоріненню передачі гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах.

МЕТА 6. Запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в університетській спільноті.

МЕТА 7. Включення та просування гендерної перспективи в дослідженнях та навчанні.

МЕТА 1. Підвищення обізнаності про важливість з питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.

Завдання:

1. Проведення внутрішнього гендерного аудиту.
 - Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту. згідно з Алгоритмом проведення гендерного аудиту у ХНМУ (додаток1) та Графіком проведення гендерного аудиту в ХНМУ (додаток 2)
 - Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті університету, в університетській газеті «Медичний університет» та у соціальних мережах.
2. Розробка поетапного плану заходів на основі внутрішнього гендерного аудиту.
3. Виділення ресурсів для реалізації плану.
 - Створення на базі університету групи з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію плану на всіх рівнях.
4. Проведення щорічного моніторингу, згідно індикаторів плану гендерної рівності для поточної оцінки прогресу та виявлення основних результатів впровадження плану гендерної рівності.
 - Створення методології для проведення гендерного моніторингу на основі даних, отриманих після впровадження плану гендерної рівності.
 - Публікація результатів та рекомендацій моніторингу на сайті університету, в університетській газеті «Медичний університет» та у соціальних мережах.
5. Розробка та впровадження навчальних матеріалів, викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству.
6. Залучення університетської спільноти, у тому числі й студентства до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства тощо.
 - Формування щорічного «гендерного календаря», у якому будуть відмічені інформаційно-просвітницькі заходи, присвячені зазначеним важливим датам (Додаток 3).

МЕТА 2. ЛЕГШЕ ПОЄДНАННЯ РОБОТИ ТА СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ.

Завдання:

1. Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, педагогічних рад та рад факультетів, щоб підтримувати баланс між роботою та сімейним життям.

2. Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.

3. Діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку університету.

4. Проведення заходів для співробітників/ць університету щодо балансу між роботою та особистим життям:

- Проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на вироблення балансу між роботою та особистим життям.

- Впровадження психологічного супроводу для співробітників/ць університету з метою запобігання емоційному вигоранню.

МЕТА 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ.

Завдання:

1. Впровадження наступних заходів у разі недостатньої представленості тієї чи іншої статі у певній сфері діяльності:

- Надання інформації про конкурс якомога ширшому колу потенційних кандидатів - чоловіків і жінок з урахуванням статі.

- Оголошення про прийом на роботу, включаючи прозорі критерії, чіткі рекомендації щодо оцінки досягнень, розкриття заявок.

- Залучення жінок у недостатньо представлених сферах в медицині, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо).

2. Удосконалення прозорих критеріїв для процедури відбору персоналу:

- Використання стандартизованих резюме та проведення «сліпої» оцінки резюме.

- Проведення тренінгів, семінарів для фахівців з управління персоналом (HR), спрямованих на викорінення несвідомої упередженості щодо гендеру.

- Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу на використання гендерно-нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень.

МЕТА 4. ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ.

Завдання:

1. Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.
2. Систематичний моніторинг представництва чоловіків та жінок в медичних спеціальностях.
3. Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку.
4. Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в медичній сфері та можливості їх кар'єрного зростання.
5. Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).

МЕТА 5. СПРИЯННЯ ВИКОРІНЕННЮ ПЕРЕДАЧІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ВНУТРІШНЬОМУ СПІЛКУВАННІ ТА ЗОВНІШНІХ ВІДНОСИНАХ.

Завдання:

1. Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.

○ Проведення семінарів-зустрічей для співробітників/ць університету з питань боротьби з дискримінацією в навчанні.

○ Запровадження антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів та осіб, які представляють органи студентського самоврядування.

○ Проведення семінарів для викладачів із виявлення та подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі зі студентською аудиторією.

МЕТА 6. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ СИТУАЦІЙ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, (ВКЛЮЧАЮЧИ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ) ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ, ЯКІ МОЖУТЬ ВИНИКНУТИ В УНІВЕРСИТЕТСЬКІЙ СПІЛЬНОТІ.

Завдання:

1. Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць університету та студентів про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі:

- Залученість до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада -10 грудня).

- Проведення тренінгів та семінарів для співробітників/ць всіх ланок та студентів стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сексуальним проступкам, сталкінгу, моббінгу та обізнаності щодо культури згоди.

2. Проведення дослідження щодо обізнаності студентів університету щодо різних аспектів проблематики насилля.

3. Формування у студентів нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед постраждалих дітей, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини:

- Викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству («Нерівність та дискримінація у суспільстві», «Філософія сім'ї та кар'єри», «Етикет у суспільстві та медицині», «Соціальний аудит», «Соціальна робота» тощо).

4. Врегулювання роботи Комісії з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією.

5. Надання індивідуальної психологічної підтримки співробітникам/цям та студентам, що стали жертвами будь-якого виду насилля та/чи дискримінації.

МЕТА 7. ВКЛЮЧЕННЯ ТА ПРОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ТА НАВЧАННІ.

Завдання:

1. Включення статі та гендеру в навчальні пріоритети:

○ Проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у навчанні та дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.

2. Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети:

○ Проведення навчальних семінарів та заходів щодо того, як застосовувати гендерну перспективу в дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.

○ Встановлення нагороди для магістерських робіт, дисертацій та інших дослідницьких проектів з врахуванням гендеру.

○ Співпраця з науковцями у сфері гендерної медицини (дослідницькі проекти, конференції, стажування, конгреси тощо).

План заходів щодо підтримки гендерної рівності в Харківському національному медичному університеті на період з травня 2022 по травень 2025 р.

Сфера	Ціль	Заплановані заходи	Відповідальні за виконання	Виділені ресурси	Термін виконання
Баланс між роботою та особистим життям та організаційна культура	Легше поєднання роботи та сімейного життя	Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, педагогічних рад та рад факультетів, щоб підтримувати баланс між роботою та сімейним життям	Центр гендерної освіти ХНМУ	Людські ресурси	Вересень 2022
		Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок	відділ кадрів, навчальний відділ, проректор з науково-педагогічної роботи, Центр гендерної освіти ХНМУ, заступники деканів	Людські ресурси	Вересень 2022
		Діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку університету	профспілковий комітет, відділ кадрів, Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба (соціологи)	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)	Грудень 2022

		<p>Проведення заходів для співробітників/ць університету щодо балансу між роботою та особистим життям:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Проведення тренінгів та семінарів спрямованих на вироблення балансу між роботою та особистим життям. ○ Впровадження психологічного супроводу для співробітників/ць університету з метою запобігання емоційному вигоранню. 	<p>Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, проректор з науково-педагогічної роботи, зовнішні організації (Центр гендерної культури, Гендерний музей).</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів та семінарів)</p>	<p>Постійно</p>
<p>Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень</p>	<p>Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок</p>	<p>Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.</p>	<p>відділ кадрів, Центр гендерної освіти ХНМУ</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)</p>	<p>Постійно</p>
		<p>Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку</p>	<p>Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба (соціологи)</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення фокус-груп та напівструктурованих глибинних інтерв'ю)</p>	<p>Жовтень 2022</p>

		<p>Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в медичній сфері та можливості їх кар'єрного зростання.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого) 	<p>Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, проректор з науково-педагогічної роботи</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (роздатковий матеріал)</p>	<p>Лютий 2023</p>
<p>Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі</p>	<p>Забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків</p>	<p>Впровадження наступних заходів у разі недостатньої представленості тієї чи іншої статі у певній сфері діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ надання інформації про конкурс якомога ширшому колу потенційних кандидатів-чоловіків і жінок з урахуванням статі. ○ оголошення про прийом на роботу, включаючи прозорі критерії, чіткі рекомендації щодо оцінки досягнень, розкриття заявок, можливі консультації із зовнішніми експертами-чоловіками та жінками. ○ Залучення жінок у недостатньо представлених сферах в медицині, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо). ○ 	<p>відділ кадрів, Центр гендерної освіти ХНМУ, маркетингова служба.</p>	<p>Людські ресурси</p>	<p>Постійно</p>

		<p>Розроблення прозорих критеріїв для процедури відбору персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Використання стандартизованих резюме та проведення «сліпої» оцінки резюме. ○ Проведення тренінгів, семінарів для фахівців з управління персоналом (HR) спрямованих на викорінення несвідомої упередженості щодо гендеру. ○ Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу на використання гендерно-нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень. 	<p>відділ кадрів, психологічна служба, Центр гендерної освіти ХНМУ</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)</p>	<p>Постійно</p>
	<p>Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності</p>	<p>Проведення внутрішнього гендерного аудиту.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту 2023 р. (Додатки 2,3) ○ Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті університету, в університетській газеті «Медичний університет» та у соціальних мережах. 	<p>Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба (соціологи), профспілковий комітет, відділ кадрів, проректор з науково-педагогічної</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)</p>	<p>Січень 2023 - грудень 2023</p>

			роботи, редакційно- видавничий відділ		
		Створення плану гендерної рівності ХНМУ на основі проведеного аудиту.	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, психологічна служба (соціологи), профспілковий комітет, відділ кадрів, проректор з науково-педагогічної роботи, юридичний відділ, студентське самоврядування	Людські ресурси	Травень 2022
		Виділення ресурсів для реалізації плану. ○ Створення на базі університету групи з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію плану на всіх рівнях.	проректор з науково-педагогічної роботи	Людські ресурси	Травень 2022
		Проведення щорічного моніторингу, згідно індикаторів плану гендерної рівності для	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна	Людські ресурси, матеріальні	Вересень 2022 - грудень

		<p>поточної оцінки прогресу та виявлення основних результатів впровадження плану гендерної рівності.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Створення методології для проведення гендерного моніторингу на основі даних, отриманих після впровадження плану гендерної рівності. ○ Публікація результатів та рекомендацій моніторингу на сайті університету, в університетській газеті «Медичний університет» та у соціальних мережах. 	<p>служба (соціологи), профспілковий комітет, відділ кадрів, проректор з науково-педагогічної роботи, редакційно-видавничий відділ</p>	<p>ресурси (друкування анкет)</p>	<p>2022</p>
		<p>Розробка та впровадження навчальних матеріалів, викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству.</p>	<p>проректор з науково-педагогічної роботи, навчальний відділ, заступники деканів та викладачі</p>	<p>Людські ресурси</p>	<p>Постійно</p>
		<p>Залучення університетської спільноти, у тому числі й студентства до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства тощо.</p>	<p>Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, студентське самоврядування, проректор з</p>	<p>Людські ресурси (у тому числі зовнішні експерти), матеріальні ресурси (роздаткові</p>	<p>Постійно</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Формування щорічного «гендерного календаря», у якому будуть відмічені інформаційно-просвітницькі заходи присвячені зазначеним важливим датам (план у додатках). 	науково-педагогічної роботи, зовнішні організації (Центр гендерної культури, Гендерний музей).	матеріали, приміщення для проведення заходів)	
	<p>Сприяння викоріненню передачі гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах</p>	<p>Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Проведення семінарів-зустрічей для співробітників/ць університету з питань боротьби з дискримінацією в навчанні. ○ Запровадження антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів та осіб, які представляють органи студентського самоврядування. ○ Проведення семінарів для викладачів із виявлення та подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі зі студентською аудиторією. 	Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, психологічна служба.	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)	Постійно

		<p>Включення статі та гендеру в навчальні пріоритети:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у навчанні та дослідженнях, адаптованих до різних рівнів. 	<p>Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, психологічна служба</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення заходів)</p>	
		<p>Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Проведення навчальних семінарів та заходів щодо того, як застосовувати гендерну перспективу в дослідженнях, адаптованих до різних рівнів. ○ Встановлення нагороди для магістерських робіт, дисертацій та інших дослідницьких проектів з врахуванням гендеру. ○ Співпраця з науковцями у сфері гендерної медицини (дослідницькі проекти, конференції, стажування, конгреси тощо). 	<p>Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, Науково-дослідні інститути та центри університету, зовнішні організації</p>	<p>Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів; грошова винагорода для дослідницьких проектів з врахуванням гендеру; фінансування співробітників, які задіяні у стажуваннях, проектах, конференціях, конгресах тощо</p>	<p>Постійно</p>

				з тематики гендерної медицини)	
Інтеграція гендерного виміру до науково- дослідницького та навчального змісту	Включення та просування гендерної перспективи в дослідженнях та навчанні	Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць університету та студентів про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі: <ul style="list-style-type: none"> ○ Залученість до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада – 10 грудня). ○ Проведення тренінгів та семінарів для співробітників/ць всіх ланок та студентів стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сексуальним проступкам, сталкінгу, моббінгу та обізнаності щодо культури згоди. 	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, проректор з науково-педагогічної роботи, зовнішні організації (Центр гендерної культури, Гендерний музей)	Людські ресурси (у тому числі зовнішні експерти), матеріальні ресурси (приміщення, роздаткові матеріали для проведення заходів)	Листопад 2022-грудень 2022
		Проведення дослідження щодо обізнаності студентів університету щодо різних аспектів проблематики насилля.	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба (соціологи), проректор з	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет,	Листопад 2022

			науково-педагогічної роботи	приміщення та роздаткові матеріали для проведення фокус-груп)	
Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання	Запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в університетській спільноті	Формування у студентів нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед постраждалих дітей, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини: <ul style="list-style-type: none"> ○ Викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству («Нерівність та дискримінація у суспільстві», «Філософія сім'ї та кар'єри», «Етикет у суспільстві та медицині», «Соціальний аудит», «Соціальна робота» тощо). 	Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, кафедра філософії	Людські ресурси	Постійно
		Врегулювання роботи Комісії з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією.	Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи	Людські ресурси	Постійно

		Надання індивідуальної психологічної підтримки співробітникам/цям та студентам, що стали жертвами будь-якого виду насилля та/чи дискримінації.	психологічна служба	Людські ресурси	Постійно
--	--	--	---------------------	-----------------	----------

Алгоритм проведення гендерного аудиту у ХНМУ

Етапи проведення гендерного аудиту складаються з 5 кроків:

1. Підготовчий етап - вирішення низки формальних питань і виконання декількох обов'язкових робіт:

- подання заявки (рекомендації, пропозиції) керівництву ХНМУ щодо бажання (готовності) провести гендерний аудит та отримання офіційного дозволу-згоди;
- видання наказу ректора, в якому визначено відповідальна особа, рівень проведення аудиту (повний чи частковий), складу робочої групи, термінів проведення, залучення ресурсів, матеріального та технічного забезпечення, форми звітності, відповідальності тощо, призначення координатора;
- призначення координатора з числа гендерних експертів, фахівців;
- налагодження каналів ефективної взаємодії між координатором і групою організаторів аудиту;
- складання графіка аудиту та підготовка необхідного пакету документації;
- проведення семінару, тренінгу чи наради для попереднього обговорення питань, пов'язаних з проведенням аудиту, і виконання досягнутих домовленостей.

2. Організаційний етап:

- проводиться робоча зустріч групи організаторів аудиту;
- група організаторів аудиту зустрічається з керівником підрозділу;
- група організаторів аудиту зустрічається з усіма співробітниками підрозділу і знайомить з завданнями та принципами роботи.

3. Проведення аудиту:

- проводиться семінар для технічного складу;
- проводиться семінар для керівного складу;
- аналізується документація та обговорюються результати аналізу;
- проводяться індивідуальні співбесіди з керівником підрозділу, старшим керівним складом, відповідальними працівниками, технічними фахівцями, технічним персоналом;
- проводяться опитування та додаткові інформаційні заходи, тренінги, зустрічі (за потреби);
- проводяться консультації з партнерськими організаціями, профспілками, жіночими організаціями тощо.

4. Обробка даних:

- формулюються загальні положення та висновки доповіді;
- проводиться зустріч за підсумками аудиту з керівником підрозділу;

- проводиться зустріч із співробітниками підрозділу для отримання «зворотного зв'язку»;

- за потреби проводиться опитування з метою визначення впливу проведеної роботи на оцінку стану справ.

5. Оприлюднення результатів та рекомендацій:

- складається проект підсумкового звіту з аудиту;

- адміністрація, підрозділ та інші зацікавлені структури послідовно виконують рекомендації аудиту;

- визначаються інші сфери проведення аудиту та складаються плани подальшої роботи.

Графік проведення гендерного аудиту в ХНМУ

№	Заходи	Строки виконання	Відповідальні
1	Проведення анкетування з метою попереднього вивчення гендерного виміру діяльності університету	Січень-лютий 2023	Соціологічна група
2	Обробка анкет	Квітень 2023	Соціологічна група
3	Підготовчі заходи щодо проведення Гендерного аудиту у конкретних підрозділах. Спільні семінари експертів з проведення аудиту та співробітників підрозділів, де буде проводитися аудит	Квітень-Травень 2023	Соціологічна група, психологічна служба, науковий відділ, відділ докторантури, клінінординатури та аспірантури, студентське самоврядування
4	Проведення Гендерного аудиту наукового відділу ХНМУ	Червень 2023	Соціологічна служба, науковий відділ
5	Проведення Гендерного аудиту відділу докторантури, клінінординатури та аспірантури.	Червень 2023	Соціологічна служба, відділ докторантури, клінінординатури та аспірантури
6	Проведення гендерного аудиту студентського самоврядування.	Вересень 2023	Соціологічна служба, студентське самоврядування
7	Узагальнення отриманих результатів та підготовка Звіту.	Жовтень-Листопад 2023	Соціологічна служба, Центр гендерної освіти

Гендерний календар

Дата	Заходи
11 лютого – Міжнародний день жінок і дівчат в науці	Акція в соціальних мережах, спрямована на висвітлення діяльності видатних жінок у медичній сфері
1 березня – День без дискримінації	Семінари, присвячені Дню без дискримінації (Центр гендерної освіти, а також інші локації університету) Залучення до щорічної акції у соціальних мережах #ZeroDiscrimination
8 березня – Міжнародний день боротьби за права жінок	Приєднання до Маршу присвяченому правам жінок під час пандемії у Харкові Флешмоб акція у соціальних мережах #IWD2022 #BreakTheBias
4 травня – Міжнародний день акушерки	Семінари, присвячені Міжнародному дню акушерки (Центр гендерної освіти, а також інші локації університету)
12 травня – Міжнародний день медичної сестри	Фотовиставка, присвячена праці медичних сестер в Україні під час пандемії COVID-19 (Хол університету)
28 вересня – Міжнародний день безпечного абортів	Студентська акція, присвячена Міжнародному дню безпечного абортів (Центр гендерної освіти, а також інші локації університету)
19 червня – Міжнародний день боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту	Бесіди та поширення інформації, листівок серед студентів та співробітників університету щодо Міжнародного дню боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту (Центрі гендерної освіти ХНМУ)
25 листопада – Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства по відношенню до жінок. Початок	Студентська акція, присвячена Міжнародному дню боротьби з насильством щодо жінок (Центр

Глобальної кампанії «16 днів проти гендерного насильства»	гендерної освіти, а також інші локації університету)
1 грудня – Всесвітній день боротьби зі СНІДом	Семинари, присвячені Всесвітньому дню боротьби зі СНІДом (Студентське самоврядування та бібліотека ХНМУ)
2 грудня – Міжнародний день боротьби з рабством	Бесіди та поширення інформації, листівок серед студентів та співробітників університету щодо Міжнародного дню боротьби з рабством (Центрі гендерної освіти ХНМУ)
3 грудня – Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями	Семинар-обговорення зі студентами перспектив соціальної інклюзії людей з обмеженими фізичними можливостями в рамках вивчення дисциплін «Загальна соціологія», «Соціологія та медична соціологія» та «Соціальна робота»
5 грудня – Міжнародний день волонтера	Акції, присвячені Міжнародному дню волонтера (Студентське самоврядування ХНМУ)
6 грудня – Вшанування пам'яті студенток, розстріляних у Монреалі	Вшанування пам'яті студенток, розстріляних у Монреалі в рамках вивчення дисциплін «Загальна соціологія», «Соціальна робота», «Філософія сім'ї та кар'єри» та «Нерівність та дискримінація у суспільстві»
10 грудня – Міжнародний день прав людини	Акція у соціальних мережах, спрямована на поширення обізнаності стосовно подолання насильства в сім'ї, протидії торгівлі людьми та жорстокого поводження з дітьми, гендерного насильства та забезпечення рівних прав жінок і чоловіків