

ПРОЄКТ

**ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
МЕДИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

План гендерної рівності для Харківського національного медичного університету (ХНМУ) є результатом досліджень, аналізів та консультацій, проведених в університеті.

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

У перший рік реалізації Плану гендерної рівності для 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 для ХНМУ базується на семи цілях, які будуть досягнуті за допомогою конкретних заходів, ефективність яких контролюватиметься за допомогою окремих індикаторів. Які складові є **Планом гендерної рівності для 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 для 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 для 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 2022 р. (Додатки 2,3)
 - Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті університету, в університетській газеті «Медичний університет» та у соціальних мережах.
2. Створення плану гендерної рівності ХНМУ на основі проведеного аудиту.
3. Виділення ресурсів для реалізації плану.
 - Створення на базі університету команди 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 1).

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.
 - 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 дій щодо підтримки гендерної рівності в Харківському національному медичному університеті на період з березня 2020 по березень 2023 р.

Сфера	Ціль	Заплановані дії	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	
		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	
		Діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку	профспілковий комітет, відділ кадрів, Центр гендерної освіти ХНМУ,	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування	

		університету	психологічна служба (соціологи)	анкет)	
		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.	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, проректор з науково-педагогічної роботи, зовнішні організації (Центр гендерної культури, Гендерний музей).	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів та семінарів)	
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок	Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.	відділ кадрів, Центр гендерної освіти ХНМУ	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)	
		Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба	Людські ресурси, матеріальні ресурси	

			(соціологи)	(приміщення та роздаткові матеріали для проведення фокус-груп та напівструктурованих глибинних інтерв'ю)	
		Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в медичній сфері та можливості їх кар'єрного зростання. ○ Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого)	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, проректор з науково-педагогічної роботи	Людські ресурси, матеріальні ресурси (роздатковий матеріал)	
Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі	Забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків	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	відділ кадрів, Центр гендерної освіти ХНМУ, маркетингова служба.	Людські ресурси	

		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).			
		Розроблення 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	відділ кадрів, психологічна служба, Центр гендерної освіти ХНМУ	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)	

		оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу на використання гендерно-нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень.			
	Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності	Проведення внутрішнього гендерного аудиту. ○ Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту 2022 р. (Додатки 2,3) ○ Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті університету, в університетській газеті «Медичний університет» та у соціальних мережах.	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба (соціологи), профспілковий комітет, відділ кадрів, проректор з науково-педагогічної роботи, редакційно-видавничий відділ	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)	
		Створення плану гендерної рівності ХНМУ на основі проведеного аудиту.	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна	Людські ресурси	

			служба, психологічна служба (соціологи), профспілковий комітет, відділ кадрів, проректор з науково- педагогічної роботи, юридичний відділ, студентське самоврядування		
		Виділення ресурсів для реалізації плану. ○ Створення на базі університету команди з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію плану на всіх рівнях.	проректор з науково- педагогічної роботи	Людські ресурси	
		Проведення щорічного моніторингу, згідно індикаторів плану гендерної рівності для поточної оцінки прогресу та виявлення основних результатів	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба (соціологи),	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування	

		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.	профспілковий комітет, відділ кадрів, проректор з науково-педагогічної роботи, редакційно-видавничий відділ	анкет)	
		Розробка та впровадження навчальних матеріалів, викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству.	проректор з науково-педагогічної роботи, навчальний відділ, заступники деканів та викладачі	Людські ресурси	
		Залучення університетської спільноти, у тому числі й студентства до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності,	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, студентське	Людські ресурси (у тому числі зовнішні експерти), матеріальні	

		недискримінації, гендерного насильства тощо. Формування щорічного «гендерного календаря», у якому будуть відмічені інформаційно-просвітницькі заходи присвячені зазначеним важливим датам (план у додатках).	самоврядування, проректор з науково-педагогічної роботи, зовнішні організації (Центр гендерної культури, Гендерний музей).	ресурси (роздаткові матеріали, приміщення для проведення заходів)	
	Сприяння викоріненню передачі гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах	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	Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, психологічна служба.	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)	

		представляють органи студентського самоврядування. ○ Проведення семінарів для викладачів із виявлення та подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі зі студентською аудиторією.			
		Включення статі та гендеру в навчальні пріоритети: ○ Проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у навчанні та дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.	Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, психологічна служба	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення заходів)	
		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,	Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, Науково-дослідні інститути та центри	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів; грошова	

		дисертацій та інших дослідницьких проектів з врахуванням гендеру. ○ Співпраця з науковцями у сфері гендерної медицини (дослідницькі проекти, конференції, стажування, конгреси тощо).	університету, зовнішні організації	винагорода для дослідницьких проектів з врахуванням гендеру; фінансування співробітників, які задіяні у стажуваннях, проектах, конференціях, конгресах тощо 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: ○ Залученість до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада – 10 грудня).	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба, проректор з науково-педагогічної роботи, зовнішні організації (Центр гендерної культури, Гендерний	Людські ресурси (у тому числі зовнішні експерти), матеріальні ресурси (приміщення, роздаткові матеріали для проведення заходів)	

		○ 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.	музей)		
		Проведення дослідження щодо обізнаності студентів університету щодо різних аспектів проблематики насилля.	Центр гендерної освіти ХНМУ, психологічна служба (соціологи), проректор з науково-педагогічної роботи	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет, приміщення та роздаткові матеріали для проведення фокус-груп)	
Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання	Запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства, (включаючи	Формування у студентів нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед постраждалих дітей, усвідомлення	Центр гендерної освіти ХНМУ, проректор з науково-педагогічної роботи, кафедра	Людські ресурси	

	сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в університетській спільноті	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).	філософії		
		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	
		Надання індивідуальної психологічної підтримки співробітникам/цям та студентам, що стали жертвами будь-якого виду насилля та/чи дискримінації.	психологічна служба	Людські ресурси	

Додаток 1 Гендерний календар 2022

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 аборту	Студентська акція, присвячена Міжнародному дню безпечного аборту (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 дня боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту (Центрі гендерної освіти ХНМУ)
25 листопада – Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства по відношенню до жінок. Початок Глобальної кампанії «16 днів проти гендерного насильства»	Студентська акція, присвячена Міжнародному дню боротьби з насильством щодо жінок (Центр гендерної освіти, а також інші локації університету)
1 грудня – Всесвітній день боротьби зі СНІДом	Семінари, 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 дня боротьби з рабством (Центрі гендерної освіти ХНМУ)
3 грудня – Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями	Семінар-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	Акції, присвячені Міжнародному дню

волонтера	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 а 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

Додаток 2 Графік проведення гендерного аудиту в Харківському національному медичному університеті

№	Заходи	Строки виконання	Відповідальні
1	Проведення анкетування з метою попереднього вивчення гендерного виміру діяльності університету		
2	Обробка анкет		
3	Підготовчі заходи щодо проведення Гендерного аудиту у конкретних підрозділах. Спільні семінари експертів з проведення аудиту та співробітників підрозділів, де буде проводитися аудит		
4	Проведення Гендерного аудиту наукового відділу ХНМУ		
5	Проведення Гендерного аудиту відділу докторантури, клінінординатури та аспірантури.		
6	Проведення гендерного аудиту студентського самоврядування.		
7	Узагальнення отриманих		

	результатів та підготовка Звіту.		
--	-------------------------------------	--	--

Додаток 3 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:

- подати заявку (рекомендацію, пропозицію) керівництву ХНМУ щодо бажання (готовності) провести тендерний аудит та отримати формалізований дозвіл-згоду;
- визначити та закріпити наказом або розпорядженням (якщо аудит буде проводитись у окремому підрозділі) відповідальну особу з достатнім рівнем повноважень для вирішення поточних питань;
- підготувати (за поданням відповідальної особи) проект наказу з метою визначення рівня проведення аудиту (повний чи частковий), складу робочої групи, термінів проведення, залучення ресурсів, матеріального та технічного забезпечення, форми звітності, відповідальності тощо;
- призначення координатора з числа гендерних експертів, фахівців;
- окреслити і налагодити канали ефективної взаємодії між координатором і групою організаторів аудиту;
- скласти графік аудиту та підготувати необхідний пакет документації;
- провести семінар, тренінг чи нараду для попереднього обговорення питань, пов'язаних з проведенням аудиту, і виконання досягнутих домовленостей.

2. Організаційний етап:

- проводиться робоча зустріч групи організаторів;
- група організаторів 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.