

Informationen zur Gleichstellungsarbeit in russischer Sprache

# Гендерное равенство как ключ к успеху



Работа по обеспечению равных прав  
женщин и мужчин  
в Высшей медицинской школе Ганновер (МНН)



Ганновер, январь 2018 г.



Informationen zur Gleichstellungsarbeit in russischer Sprache

# Гендерное равенство как ключ к успеху



Ганновер, январь 2018

Текст:

Bärbel Miemietz

Редактирование текста:

Maria Neumann

Фото:

© MHH, © Miemietz, © Neumann

Типография:

Digitale Medien der MHH

## Содержание

Предисловие.....	6
1 Законодательные основы работы по достижению гендерного равенства в МНН.....	7
2 Положение женщин и мужчин в МНН.....	9
3 Гендерное неравенство в академической карьере.....	10
4 Поле деятельности уполномоченной по гендерному равенству.....	13
5 Программы для молодых женщин-учёных и женщин-врачей.....	15
6 Поддержка персонала и студентов с семейными обязанностями.....	23
7 Средства сторонних организаций для работы по достижению равенства полов.....	27
8 Антидискриминационная работа.....	28
9 Гендерно-сенситивная медицина.....	29
10 Отчеты, информационные материалы и информирование широкой общественности.....	29

## Предисловие

Можно подумать, что в Германии проблем с равноправием полов нет. Ведь это страна с высоким уровнем жизни, со сравнительно долгой традицией демократического государства, хорошей всеобщей системой образования, и, с 2005 г., даже с женщиной-канцлером. В немецкой конституции записано, что женщины и мужчины имеют равные права и что государство содействует устранению существующих неравенств. К сожалению, в повседневной жизни все-таки встречаются проявления неравенства. Касаются они, например, возможностей профессионального развития, уровня дохода и пенсии<sup>1</sup>, а также разного соотношения долей оплачиваемой и неоплачиваемой работы у мужчин и женщин.

Проблема недостаточной реализации принципа равноправия является не только проблемой установления справедливости, но и экономической проблемой: если страна желает сохранить свое национальное богатство и высокий уровень жизни, необходимо использовать способности всех людей, а не только одного пола.<sup>2</sup> Это распространяется также на научную деятельность: для достижения лучших результатов исследований нужны все умные головы, а не только мужские. Поэтому для устранения существующих недостатков в немецких университетах сегодня сотрудничает много сил: экономисты, политики, организации, содействующие научной работе, и – феминистки. В стремлении к гендерному равенству не остается в стороне и МНН.

---

<sup>1</sup>В 2017 г. разрыв в оплате труда (gender pay gap) составил 21 процент, разрыв в величине пенсии (gender pension gap) – 57 процентов

<sup>2</sup> См. World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2016. Введение. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

## 1 Законодательные основы работы по достижению гендерного равенства в МНН

В «Законе о высшей школе» земли Нижняя Саксония (NHG) предусмотрен мандат равенства учебных заведений (статья 42 (2)) а также предусмотрена должность уполномоченной по гендерному равенству (статья 42). Мандат равенства означает, что учебные заведения должны реализовывать равные возможности для женщин и мужчин и направлять усилия на сокращение имеющихся неравенств. Кроме того, они должны способствовать проведению женских и гендерных исследований.



Уполномоченная по гендерному равенству поддерживает учебное заведение в реализации мандата равенства. В частности, по нижнесаксонскому законодательству она участвует в планировании развития университета, в составлении плана по достижению равенства, в решении кадровых вопросов и назначении новой профессуры. Деятельность уполномоченной не связана никакими указаниями и поручениями. В законе земли Нижняя Саксония определена основная деятельность уполномоченной по гендерному равенству в качестве штатного работника учреждения.

Кроме «Закона о высшей школе» есть еще другие законы, которые помогают работе по гендерному равенству. «Закон о равноправии» земли Нижняя Саксония (NGG) содержит, например, положения о рабочем времени при воспитании детей или обслуживании нуждающихся в уходе членов семьи и предписывает при занятии рабочих мест при равной квалификации преимущество для «менее представленного пола» до тех пор, пока его доля не достигнет 50 процентов.

Нижнесаксонский «Закон о содействии равноправию женщин в законодательном и административном словоупотреблении» (GStG) регулирует применение в текстах ведомств земли Нижняя лексика, специфически адресующейся как к мужчинам, так и к женщинам. Это значит, что женщины должны быть отдельно названы.

«Всеобщий закон о равноправном обращении» (AGG), действующий на всей территории Федеративной Республике Германии, содержит регулирование многих аспектов возможной дискриминации (пол, возраст, инвалидность и др.), всегда в контексте рабочих отношений. Регулирует он, например, обязанность публикации вакансий рабочих мест.

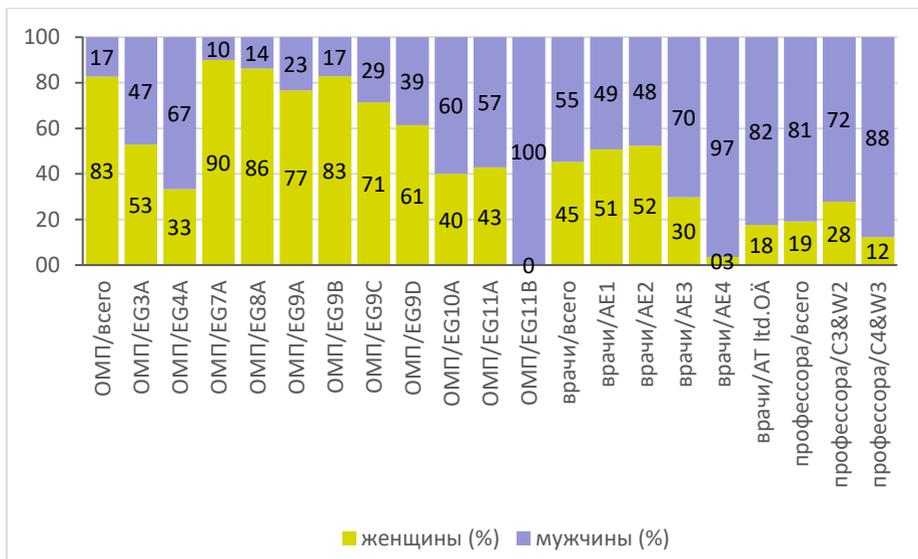
Кроме законов имеются контракты и директивы Европейского сообщества, также поддерживающие работу уполномоченной по гендерному равенству. «Договор Амстердама», например, ввёл принцип актуализации гендерной проблематики в политике всех государств-членов ЕС, который учитывает влияние каждого политического решения на женщин и мужчин (gender mainstreaming). Этот принцип вошёл во многие немецкие директивы и законы. Тексты всех законов есть в Интернете. Важные законы для работы по обеспечению прав мужчин и женщин можно найти по следующей ссылке: [www.mh-hannover.de/recht-und-gesetz.html](http://www.mh-hannover.de/recht-und-gesetz.html). «Всеобщий закон о равноправном обращении» предусматривает создание инстанции для подачи жалоб в случае дискриминации по следующим признакам (§ 1 AGG): расы или этнического происхождения, пола, религии или мировоззрения, инвалидности, возраста или сексуальной идентичности. Контактным лицом для жалоб в МНН является руководитель отдела кадров господин Frank Thörner-Tamm (тел.: +49 511 532-6513, Email: [thoerner-tamm@mh-hannover.de](mailto:thoerner-tamm@mh-hannover.de)). Кроме того, в Берлине создано федеральное антидискриминационное бюро, в

котором можно получить консультации и советы (тел.: +49 30 18555-1865, Email: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)).

## 2 Положение женщин и мужчин в МНН

В Высшей медицинской школе Ганновер работают более девяти тысячи человек и учатся почти три тысячи студентов. При этом неравенства между полами возникают в разных областях, как на вертикальном, так и на горизонтальном уровнях. Женщины составляют 70 процентов всех работающих. Однако картина в разных профессиональных группах разная: среди обслуживающего медицинского персонала, например, количество женщин составляет 83 процента.

Рисунок 1: Сотрудники МНН (женщины и мужчины) и категории оплаты



Источник: данные отдела кадров МНН за 2016 г., ОМП - обслуживающий медицинский персонал

Среди врачей 45 процентов женщин. А среди профессоров всего 19 процентов женщин, в высшей категории профессоров (С4/W3) — уже лишь 12 процентов. Само собой разумеется, что в среднем профессора зарабатывают больше чем врачи, а врачи в среднем зарабатывают больше чем обслуживающий медицинский персонал.

Эта же ситуация повторяется внутри отдельных профессиональных групп: около половины врачей с самой низкооплачиваемой категорией – женщины. Среди врачей с самой высокооплачиваемой категорией – женщин меньше одной пятой. Аналогично выглядит ситуация с обслуживающим медицинским персоналом: медсёстры составляют 90 процентов группы с заработной платой для начинающих, в группе с зарплатой специализированного уровня находится, однако 75 процентов медсестёр и 25 процентов медбратьев. Среди руководящих работников женщины в меньшинстве – их всего лишь одна треть, несмотря на то, что среди остальных работников они в большинстве.

Но есть еще другие проявления неравенства между полами. Женщины чаще чем мужчины работают неполный рабочий день. Также с женщинами чаще заключается трудовой договор с ограниченным сроком действия. Ещё можно добавить, хотя в статистике МНН этой детализации пока нет, что женщины-врачи и мужчины-врачи преимущественно работают в разных областях медицины, которые практически различаются уважением и оплатой.

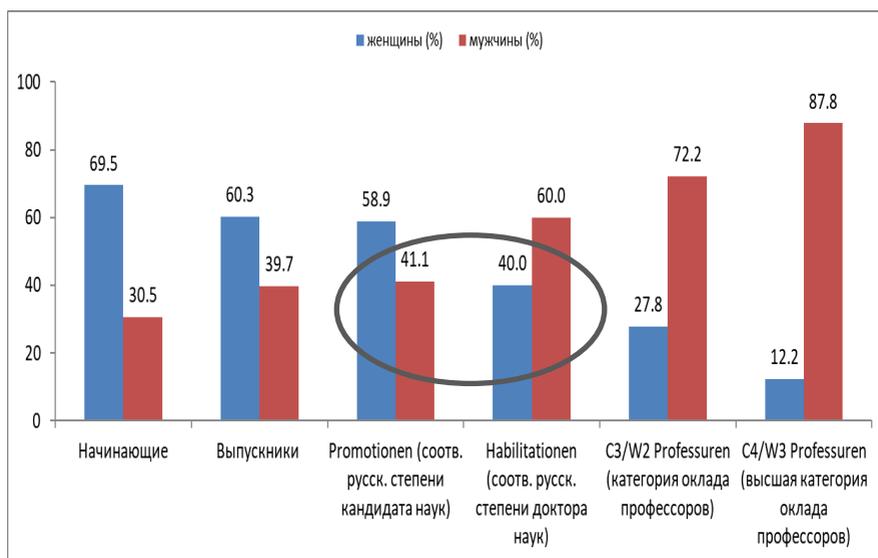
### **3 Гендерное неравенство в академической карьере**

Если рассматривать только академическую деятельность, то перелом в карьере женщин в МНН – как кстати на всех медицинских

факультетах в ФРГ – наступает после защиты кандидатской степени (Doktorgrad). Это видно по актуальной статистике 2016 г. (см. рисунок 2) а также по данным за последние 15 лет.

Хорошо известны данные карьерных путей женщин в академическом поле деятельности с 2002 г. Женщины давно уже составляют около 60 процентов всех начинающих учебу на первом курсе в Высшей медицинской школе Ганновер. Даже среди получивших степень кандидата наук (Doktorgrad) в последние 10 лет женщины уже составляют половину.

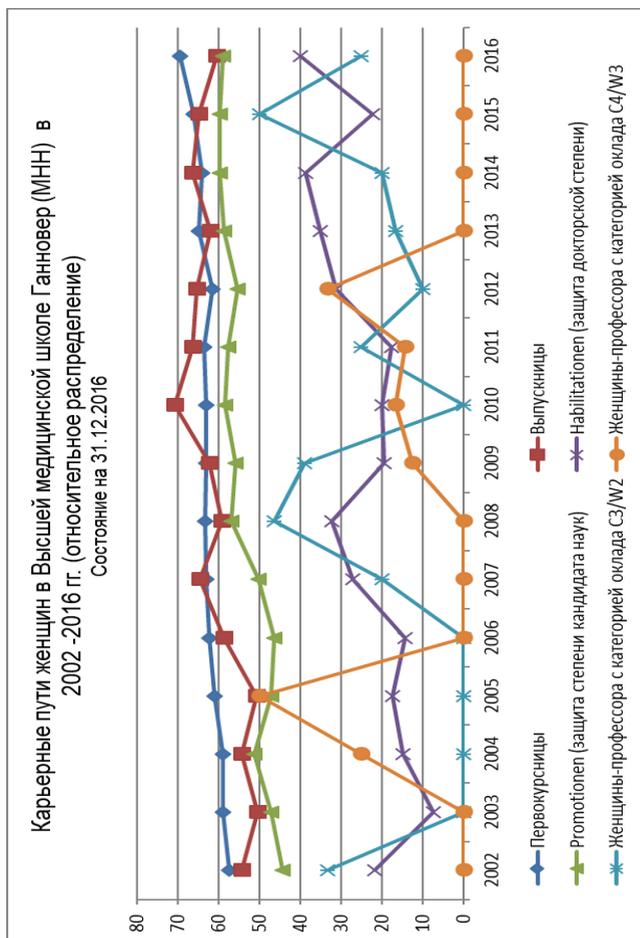
Рисунок 2: Карьерные пути женщин и мужчин в академическом поле деятельности



Источник: Бюро по равноправию МНН (по данным администрации президента МНН и отдела кадров МНН – 2016 г.)

Доля женщин-профессоров, однако не только не увеличивается, но в последние годы даже уменьшается. Так рисунок 3 показывает драматическую картину гендерного неравенства, так называемый «дырявый трубопровод» (leaky pipeline).

Рисунок 3: «Потери от утечки»



Источник: Бюро по равноправию МНН (по данным администрации президента МНН и отдела кадров МНН)

Создается впечатление, что карьера женщин в медицине заканчивается после защиты кандидатской степени. Поэтому программы содействия женщинам-врачам и женщинам-учёным фокусируются именно на этом решающем для них периоде.

#### **4 Поле деятельности уполномоченной по гендерному равенству**

Работы, находящиеся в поле деятельности уполномоченной по гендерному равенству, можно разделить на две группы (см. рисунок 4). Первая группа — это задания, определенные непосредственно Законом. Это прежде всего контроль за соблюдением равноправия, как, например, участие в работе органов университета (сенат, наблюдательный совет, комиссии по науке, учебе или по назначению новых профессоров). Обязательным является также регулярное составление отчетов, работа над новым Планом равенства и консультации женщин, а иногда также и мужчин, в сложных ситуациях.

К другой группе относится работа, которую можно было обозначать как услуги и поддержка сотрудников. К такому виду работы принадлежит прежде всего большая работа в сфере поддержки семей. Далее в МНН это, например, проведение программы наставничества, поддержка гендерных исследований и привлечение для этих целей дополнительных средств сторонних организаций.

Далее уполномоченная проводит собственные исследования, организует заседания и конгрессы, устраивает курсы переподготовки. В организации и проведении этих мероприятий участвуют все сотрудницы и сотрудники бюро по равноправию.

Рисунок 4: Задания уполномоченной по гендерному равенству

### «по долгу службы»

Работа в органах и комиссиях, например

- в сенате
- наблюдательном совете
- в комиссиях по науке и учебе

Право участия в:

- процессе назначения профессоров
- процессе замещения вакантных должностей
- решениях о бессрочных рабочих договорах и переводе в категорию с более высокой оплатой труда
- выработка Плана по достижению равенства и всех положений высшей школы
- связях с общественностью
- внедрении равноправного словоупотребления в отношении полов

Консультации и сопровождение отдельных людей (напр. в случае конфликта с начальством, сексуального насилия/домога-

### «сервис для школы»

- координация мероприятий и создание инфраструктуры по поддержке семьи, гибкий во времени присмотр за детьми
- программа наставничества IPM
- повышение квалификации
- программа соискательниц учёной степени «доктора наук» ESP
- консультации при подаче заявок на получение средств сторонних организаций
- привлечение средств для профессуры: Программа женщин-профессоров I и II, MGM-профессур
- получение средств сторонних организаций для научно-исследовательских проектов, проектов по гендерному равенству и многообразию
- организация общенемецкой сети
- доклады вне школы
- поддержка медицины, учитывающей различия полов, в том числе привлечение средств сторонних организаций

Мероприятия для реализации мандата по гендерному равенству должны, конечно, постоянно адаптироваться к складывающейся ситуации. Большую роль при этом играют внутренняя, как и внешняя оценка существующих программ и исследования бюро по равноправию. Дополнительно, возможность уполномоченной присутствовать на заседаниях всех комиссий и комитетов с одной стороны, и ее контакты с персоналом и студентами с другой стороны, позволяет ей быть в курсе широкого круга индивидуальных и структурных проблем. Кроме того, у нее имеется поддержка со стороны комиссии по гендерному равенству внутри Высшей школы, сети уполномоченных университетов земли Нижняя Саксония и сети уполномоченных всех университетов Федеративной Республики Германии, как и контакты с министерствами и организациями содействия исследовательской работы. Возникающее многоуровневое взаимодействие позволяет совершенствовать мероприятия и определить будущее стратегическое направление политики равноправия полов в МНН.

## **5 Программы для молодых женщин-учёных и женщин-врачей**

Как было показано выше перелом в академической карьере женщин происходит после защиты кандидатской диссертации. Поэтому две самые важные программы Высшей медицинской школы Ганновер для женского содействия нацелены на решение проблем в этой фазе. Обе программы действуют с 2004 г. и с течением лет стали более профессиональными и всё больше адаптированы к потребностям участниц.

Первая программа служит финансированию подготовки к защите докторской диссертации (Habilitation) – **Программа Эллен Шмидт (ESP)**. Целью программы является освобождение молодых учёных от рутинной работы (клинической и другой) в пользу

исследовательской деятельности и написания публикаций. Ежегодно выбираются от четырёх до семи женщин, защитивших кандидатскую диссертацию (Promotion), отборочной комиссией школы, состоящей из комиссии по гендерному равенству и проректора по исследовательской работе. Критериями выбора являются:

- показатели научной производительности
- вероятность получения докторской степени (Habilitation) в течение последующих 2-3 лет
- преимущество для женщин с семейными обязанностями.

Организация программы от объявления до подготовки договоров входит в компетенцию бюро по равноправию МНН. Всего в программе уже приняло участие 46 женщин, из них пока 23 получили квалификацию.



С 2009 г. программа носит имя бывшего ректора Высшей медицинской школы Ганновер женщины-профессора Эллен Шмидт (см. фото). Имена женщин-профессоров для таких программ выбирают с одной стороны в честь этих женщин, с другой стороны, чтобы показать молодым женщинам-учёным примеры для подражания.

Вторая программа содействия — это программа наставничества для женщин-учёных и женщин-врачей – **Ina-Pichlmayr-Mentoring (IPM)**. Началась эта программа как пилотный проект с финансированием Министерства науки и культуры земли Нижняя Саксония. Когда выявился огромный потенциал талантливых и принятых на работу молодых исследовательниц, желающих вступить в программу, Высшая медицинская школа Ганновер продолжила программу с финансированием за свой собственный счёт. С 2006

г. программа проводится в кооперации с Ветеринарной медицинской школой Ганновер, которая резервирует 2 места. С 2012 г. Программа носит имя бывшего профессора МНН Ины Пихлмайр (см. фото). В 2017 г. удалось получить бессрочный трудовой договор для сотрудницы-координатора программы.



Цель-группа программы наставничества — это женщины-учёные и женщины-врачи после защиты кандидатской диссертации (Promotion), которые в состоянии убедить отборочную комиссию – это опять комиссия гендерного равенства – в том, что их цель карьеры – профессура. Программа включает в себя следующие программные модули:

- партнёрские отношения с наставником/ наставницей
- семинары по социальной и междисциплинарной компетенциям
- дискуссионные группы с экспертами
- тренировка в группах
- организация сети и совместные встречи.



Вводный семинар для участниц программы IPM, их наставниц и наставников

Общая структура программы представлена на следующем рисунке 5:

Рисунок 5: Общая структура программы IPM



Целями программы являются:

- для наставляемых
  - приобретения знаний о структурах, процессах, стандартах и правилах игры в научной системе и научном производстве
  - целенаправленное планирование карьеры
  - получение не связанных с профессией квалификаций
  - успешное привлечение средств сторонних организаций
  - вовлечение в формальные и неформальные научные сети коммуникации
- для наставников и наставниц
  - поддержка подрастающего поколения учёных
  - расширение своей консультативной компетенции
  - получение новых импульсов и перспектив
- для университета
  - увеличение объёма средств сторонних организаций
  - увеличение части женщин научных работников, которые могут быть назначены на профессию
  - укрепление профиля высшей школы, ориентированного на достижение равноправия.

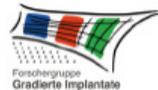
В каждом цикле принимают участие 20 женщин. В октябре 2017 г. стартовал 9-ый цикл (см. фото). Проводится регулярная внутренняя и внешняя оценка всех программных компонентов. Программа Ina-Pichlmaier-Mentoring приняла участие в национальном проекте оценки программ для молодых женщин-учёных. К настоящему времени в программе приняло участие около 200 женщин.



Торжественное открытие 9-го цикла программы IPM в 2017 г.

Программа IPM включена в общенемецкую платформу для обмена опытом и является членом федерального объединения программ наставничества в науке «Forum Mentoring». Кроме того, программа выбрана Немецким исследовательским объединением (DFG) в качестве практической модели для обеспечения стандарта по равноправию в научных исследованиях.





В 2013 г. удалось ввести еще одну **программу для женщин-учёных в проектах Немецкого исследовательского объединения (DFG)**, в этот раз включая не только женщин-кандидатов наук, но также женщин, защитивших докторскую диссертацию и женщин-профессоров. Эта программа – к сожалению, пока без имени – возникла на фоне научно-политической стратегии равенства полов Немецкого исследовательского объединения (DFG). Вместе с дополнительными средствами для крупных исследовательских проектов университеты и исследовательские группы получают «средства для достижения равноправия», т.е. средства, которые можно тратить исключительно на развитие женских карьер в науке.

Уполномоченная по гендерному равенству вместе с сотрудницей бюро разработала специальную программу для всех этих проектов в Высшей медицинской школе Ганновер. Она состоит прежде всего из семинаров по социальной и междисциплинарной компетенциям, индивидуальной тренировки и гибкой заботы о детях. Программа использует опыт наставнической программы (IPM). Особое требование этой программы поэтому заключается не в организации мероприятий, а в создании условий для успешной работы: от 6 до 8 – при этом меняющихся – исследовательских объединений, создающихся для выполнения конкретных научных проектов, должны собираться для решения организационных и расчётно-технических вопросов. Важнейший инструмент программы – коммуникация. Так как в заявке на дополнительные средства для исследовательских проектов всегда должно предусматриваться обеспечение гендерного равенства, исследователи консультируются с уполномоченной по гендерному

равенству во время написания заявки, что делает возможным включить совместную программу в новые, финансируемые дополнительными средствами, исследовательские проекты с самого начала.



Симпозиум «Женщины в науке» в 2015 г. Слева направо: PD Dr. Cécile Gouttefangeas, Dr. Bärbel Miemietz, Dr. Elmar Jäckel, Dr. Barbara Hartung, Prof. Dr. Christopher Baum)

Для содействия работе женщин-учёных в МНН реализовано еще одно мероприятие совершенно иного вида: введен **«ЖЕНСКИЙ КОЭФФИЦИЕНТ»**. В 2005 г. Высшая медицинская школа Ганновер ввела так называемое финансирование «ЛОМ», что означает финансирование, ориентированное на конечный результат научно-исследовательской деятельности. С тех пор бюджет подразделения состоит из двух частей: из базового обеспечения и дополнительного, ежегодно рассчитываемого исходя из конечного результата. Конкретным конечным результатом является величина привлечённых средств сторонних организаций и импакт-фактор научных публикаций. При расчёте «ЛОМ» результаты, достигнутые женщинами, умножаются на коэффициент 1,5. Таким

образом, особенно выигрывают подразделения, которые предлагают женщинам благоприятные условия для научно-исследовательской работы.

## 6 Поддержка персонала и студентов с семейными обязанностями



плакат Г. Шегаль 1931 г.

Работа, связанная с заботой о детях, для уполномоченной по гендерному равенству не является самоцелью, а частью реализации гендерного равенства. Надёжная и гибкая **забота о детях** остается важным условием для женщин, которые хотят посвятить себя работе и развиваться профессионально. Статистические данные показывают, что женщины занимаются неоплачиваемой домашней работой и заботой о детях гораздо больше времени чем мужчины, а мужчины больше времени работают за деньги и для карьеры.

Для университета имеются еще и другие мотивации заниматься заботой о детях персонала и студентов. Хорошими условиями для семей можно привлечь высоко квалифицированный персонал и мотивированных студентов. Кроме того, немецкие и европейские организации дополнительного финансирования исследований требуют соответствующие мероприятия.

Не удивительно при таких условиях, что в Высшей медицинской школе Ганновер усилия, направленные на достижение равных возможностей через заботу о детях, являются ключевым направлением работы.

MHH уже в 2005 г. успешно прошла **аудит по содействию семье в высшей школе** (audit familiengerechte hochschule) и многократно повторила аудиторирование (в 2008, 2011, 2014 и 2017 гг.). Цели и правила благоприятных по отношению к семье мер интегрированы в стратегию школы, так что этот процесс уже необратим. Общие условия для персонала и студентов с семейной ответственностью с момента введения аудита постоянно улучшались. Уполномоченная по гендерному равенству инициировала аудит и руководит программой в целом и также ответственна за проведение большинства мероприятий.



Передний фронт работы – это создание современных сервисов по уходу за детьми. MHH является лидирующим медицинским факультетом в стране в этом отношении и располагает тремя детскими учреждениями (одно производственное – принадлежащее MHH – и два частных), предоставляющие почти 400 мест в специальных центрах для детей в возрасте от 8 недель до 14 лет.



«Campuskinder» ([www.mh-hannover.de/kita.html](http://www.mh-hannover.de/kita.html)), 186 мест. Дети от 8 недель до 14 лет. Пн.-Пт. в недельных сменах 05:30 - 17:30 / 19:30. Каждые вторые Сб. и Вс. 06:00 - 14:30. 11 зарезервированных мест для детей научных работников



«Hirtenkinder» ([www.hirtenkinder.de](http://www.hirtenkinder.de)), 80 мест. Дети от 6 месяцев до 6 лет. Пн.-Пт. 07:00 - 18:00



«Weltkinder» ([www.johanniter.de/einrichtungen/fuer-kinder-und-jugendliche/kindertages-einrichtungen/weltkinder](http://www.johanniter.de/einrichtungen/fuer-kinder-und-jugendliche/kindertages-einrichtungen/weltkinder)), 135 мест. Дети от 6 месяцев (возможно с 8 недель) до 6 лет. Пн.-Пт. по сменам 06:00/8:00 до 16:30/18:30

Кроме того, школа предлагает сервисы и услуги, организацию которых осуществляет бюро по равноправию, а именно:

- Присмотр за детьми во время пасхальных, летних и осенних школьных каникул;
- Присмотр за детьми в непредвиденных обстоятельствах;
- Присмотр за детьми во время экзаменов и в период подготовки к экзаменам;
- Присмотр за детьми во время отдельных событий, связанных с работой.



Однако, предоставление услуг, связанных с достижением баланса в сочетании семейной жизни с учебой и работой распространяется далеко за рамки предоставления услуг по присмотру за детьми. Сюда также входят информационные и структурные мероприятия, как например:

- Семейный портал – постоянно обновляемая Интернет-информация по семейно-ориентированным сервисам;
- Буклеты, постеры и другие опубликованные информационные материалы;
- Индивидуальное консультирование и информация по всем аспектам сочетания семейной жизни с учебой и работой;

- Комната для переодевания детей в основном здании около библиотеки;
- Комната родителей и ребёнка для студентов в учебном корпусе;
- Бесплатное питание для детей студентов, имеющих специальные карты «MensaCard Kids»;



- и в скором времени игровое место «Mensalino» в центральной столовой.

Работники и студенты с семейными обязанностями также получают поддержку в программах повышения квалификации. Например, бюро по равноправию регулярно, два раза в год, проводит:

- Семинары для родителей и для будущих родителей;
- Семинары по теме «Женщины и пенсионное обеспечение» и
- Семинары для работающих и студентов с нуждающимися в уходе родственниками.

Участвующие в семинарах снабжаются административной, юридической и практической информацией и могут кроме того получать индивидуальные консультации.

Именно с проблемой нуждающихся в уходе родственников в последнее время обращаются все больше людей к уполномоченной по гендерному равенству.

## **7 Средства сторонних организаций для работы по достижению равенства полов**

Уполномоченная по гендерному равенству Высшей медицинской школы Ганновер постоянно привлекает сторонние средства для опробования новых программ для особых целевых групп, как и для исследования эффектов работы. Так, к примеру, была опробована программа наставничества для студенток, целью которой являлось также раскрытие возможного интереса молодых женщин к научной деятельности. Два раза состоялась программа для студенческих пар с ребенком или с желающими иметь детей «2+х». В рамках этой программы участники имели возможность посетить мастер-классы «Планирование карьеры вдвоем» или «Организация рабочего времени для двоих». Также они познакомились с примерами мужчин и женщин из МНН, успешно совмещающих семейные обязанности с научной деятельностью. Программа поддержки успешной интеграции женщин с профессиями обслуживающего медицинского персонала в рабочий процесс после отпуска по уходу за ребенком проводилась 4 раза. Вначале она финансировалась из средств Европейского Социального Фонда и Федерального министерства Труда, затем из средств Высшей медицинской школы Ганновер. Несмотря на то, что все эти программы нашли положительный отклик в цель-группах, до сих пор не удается добиться выделения средств на постоянной основе.



Иногда возможно привлекать сторонние средства для проведения исследований от Министерства науки и культуры земли Нижняя Саксония. С 2014 по 2016 гг.

таким образом был проведен проект «Путь наверх – 50 лет высшей карьеры женщин в МНН». При помощи биографических интервью женщин-профессоров был проанализирован путь достижения женщинами ключевых позиций в клинике и в науке. В начале 2018 г. начинается новый проект, который также финансируется из средств Министерства науки и культуры. На этот раз темой стала «Дигитализация в медицине и ее влияние на равноправие мужчин и женщин».

## 8 Антидискриминационная работа

Уполномоченная по гендерному равенству сотрудничает с многочисленными отделами и учреждениями школы, которые отвечают за разные виды антидискриминационной работы. К ним относятся отдел кадров, правовой отдел, совет представителей трудового коллектива, представительство лиц с инвалидностью и тяжелыми ограничениями по здоровью и представительство студентов (AStA). Обычно кооперация относится к поддержке отдельных лиц в конкретной тяжелой для них ситуации, вызванной конфликтом с коллегами или начальством. В 2017 г. уполномоченная инициировала серию разговоров на тему сексуальной дискриминации и сексуального насилия. В конце удалось написать руководство «Что делать при сексуальной дискриминации и сексуальном насилии?». Руководство помогает не только жертвам дискриминации и насилия, но также коллегам, которые хотят оказать помощь, и руководящим лицам, которые обязаны реагировать. Можно найти руководство в Интернете на странице бюро по равноправию и также в виде напечатанной брошюры. Имеется немецкая и английская версия. С 2018 г. в бюро по равноправию имеется место для **координации противодействию сексуальной дискриминации и сексуальному насилию.**

## 9 Гендерно-сенситивная медицина

С финансовой поддержкой Министерства науки и культуры Нижней Саксонии, уполномоченной по гендерному равенству удалось содействовать интеграции важной для здравоохранения тематики гендерно-сенситивной медицины в МНН. С этой целью в Высшей медицинской школе Ганновер в 2009 г. был создан Центр гендерно-сенситивной медицины (Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin an der MHH). Центр провёл уже серию семинаров и международную конференцию, принял также участие в составлении отчёта академического экспертного совета Нижней Саксонии (WKN) по самооценке исследований в вузах земли (2011 г.). В 2015 г. Центру удалось привлечь средства на трёхлетний проект по гендерно-сенситивным аспектам трансплантации почек. На Март 2018 г. запланирован международный заключительный конгресс по проекту.



## 10 Отчеты, информационные материалы и информирование широкой общественности

По закону уполномоченная должна информировать членов университета и общественность о своей работе. При поддержке сотрудниц бюро по равноправию составляются годовые или двухлетние отчёты, которые можно читать как в Интернете, так и в печатном виде. Кроме того, есть специальные брошюры, плакаты и постеры по текущим и уже завершённым проектам и программам, проводимым в бюро по равноправию. В небольшом

количестве имеются даже **публикации собственных исследований**<sup>3</sup>.

Дополнительно бюро по равноправию информирует на своей интернет-странице и в двух информационных бюллетенях о темах которые могут быть интересны и важны: объявления наград, объявления и призывы представить информацию об исследованиях (calls for papers), информация о заседаниях и конгрессах, статистические данные, касающиеся карьеры женщин и мужчин на всех уровнях высшей медицинской школе Ганновер, информация о новой литературе по равенству полов и гендерно-сенситивной медицине и т. д.

---

<sup>3</sup>Froböse, Claudia; Miemietz, Bärbel (2017): Ein Weg am Abgrund? Berufsverläufe von Professorinnen am Beispiel eines Hochschulmedizinstandortes. In: Onnen, Corinna & Rode-Breyman, Susanne (Hg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen. Verlag Barbara Budrich/Budrich UniPress, 113-132.

Neumann, Maria; Meyer, Henriette; Froböse, Claudia; Miemietz, Bärbel (2017): Hoffnungen - Erwartungen - Motive. Wie starten Nachwuchswissenschaftlerinnen in ein Mentoring-Programm? Ergebnisse einer Pilotstudie aus der Hochschulmedizin. In: Onnen, Corinna & Rode-Breyman, Susanne (Hg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen. Verlag Barbara Budrich/Budrich UniPress, S. 133-151.

Neumann, Maria; Froböse, Claudia; Miemietz, Bärbel (2016): Auf dem Karriereweg. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin. Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung. 11, 1: 22-26.

## Контакт:

Medizinische Hochschule Hannover, Gleichstellungsbüro OE 0013, Carl-Neuberg-Str. 1, D-30625 Hannover



Dr.  
Bärbel Miemietz,  
M.A.

уполномоченная  
по гендерному ра-  
венству МНН

Tel: +49 (0) 511  
532 6505  
Fax: +49 (0) 511  
532 3441  
E-Mail: mie-  
mietz.baerbel@mh-  
hannover.de



Ann-Kristin  
Drewke

координатор ген-  
дерного равенства  
в проектах DFG,  
координатор про-  
тиводействию сек-  
суальной дискри-  
минации и сексу-  
альному насилию  
координатор про-  
екта „Geschlecht –  
Macht – Wissen“

Tel: +49 (0) 511  
532-6521  
E-Mail: dfg-gleich-  
stellungsmittelpoo-  
len@mh-hanno-  
ver.de



Claudia Froböse

координатор про-  
екта „Geschlecht –  
Macht – Wissen“

Tel.: +49 (0) 511  
532-6502  
E-Mail: gmw@mh-  
hannover.de



Andrea Klingebiel

координатор  
аудита содействия  
семье (audit fami-  
liengerechte hoch-  
schule)

Tel.: +49 (0) 511  
532-6474  
E-Mail: familienau-  
dit@mh-hanno-  
ver.de



Luzie Klüter

референт уполно-  
моченной по ген-  
дерному равен-  
ству

Tel.: +49 (0) 511  
532-6521  
E-Mail: referenting-  
leichstellung@mh-  
hannover.de

Gleichstellungsbüro der MHH: Informationen in russischer Sprache



Andrea Kroß

сотрудница для  
работы с лицами,  
имеющих нуждаю-  
щихся в уходе  
родственников

Tel: 0511 532-6502  
E-Mail: familienau-  
dit@mh-hanno-  
ver.de



Maria Neumann

координатор про-  
граммы наставни-  
чества IPM

Tel.: +49 (0) 511  
532-6502 E-  
Mail: Neumann.Ma-  
ria@/mh-hanno-  
ver.de



Iris Wieczorek

ассистент уполно-  
моченной по ген-  
дерному равен-  
ству

Tel: +49 (0) 511  
532-6501  
E-Mail: gleichstel-  
lung@mh-hanno-  
ver.de

В МНН имеется возможность воспользоваться услугами переводчика. Список переводчиков можно найти в Интранете:

Intranet МНН→Organisationshandbuch→Buchstabe „D“→“Dolmetscherliste“



Medizinische Hochschule Hannover

Gleichstellungsbüro der **MHH**

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Telefon 0511 532-0

Internet [www.mh-hannover.de](http://www.mh-hannover.de)