

Informationen zur Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

† Der März als frauenpolitisch wichtiger Monat ist ein guter Monat, um Sie mit unserem Newsletter wieder auf den neusten Stand zu bringen. Beginnen wollen wir mit einem herzlichen Glückwunsch an **Professorin Meike Stiesch, Professorin Karin Weißenborn, Doktorin Judith Montag, Marie Mikuteit** und **Jutta Ulrich** zur (Wieder-)Wahl für den neuen Senat der MHH. Die Bedeutung der Mitarbeit von Frauen in den Gremien ist kaum zu überschätzen. Sie machen ca. 70 Prozent der Beschäftigten und ca. 64 Prozent der Studierenden aus und sind von allen Gremienentscheidungen direkt betroffen. Also ist es wichtig, dass sie auch mitentscheiden.

Übrigens: Wenn Sie in einem MHH Gremium oder einer Kommission mitarbeiten möchten, gibt es dazu auch zwischen den "großen" Wahlen Gelegenheit. Zum einen werden gelegentlich Positionen nach besetzt, zum anderen werden immer wieder Berufungskommissionen eingesetzt. Setzen Sie sich mit Ihren Gruppenvertretungen in Verbindung und signalisieren Sie Interesse. Und: Kennen Sie eigentlich die **Gremienseite** mit den Tagesordnungen und Protokollen **im Intranet**? Sie finden sie hier: www.intranet.mh-hannover.de/gremieninformationen.html

† Zum Erhalt des **Wissenschaftspreises der Deutschen Technion-Gesellschaft e.V.** beglückwünschen wir herzlich **Professorin Denise Hilfiker-Kleiner**, Forschungsdekanin der Medizinischen Hochschule Hannover und Professorin in der Klinik für Kardiologie und Angiologie. Der Preis wird alle zwei Jahre für exzellente wissenschaftliche Leistungen, die in Kooperation von deutschen und israelischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entstehen, vergeben. Weitere Informationen dazu: www.mh-hannover.de/46.html?&tx_ttnews%5Btt_news%5D=5058&cHash=4d7e4f6c97b05ef5672e0481a660c285

† Die MHH schreibt aktuell wieder zwei mit je **2500 Euro** dotierte **Promotionspreise** aus, die von der „Gesellschaft der Freunde der Medizinischen Hochschule Hannover e.V.“ gestiftet werden. Hervorragende Leistungen von Doktorandinnen und Doktoranden, die ihre Promotion zwischen dem 1. Oktober 2016 und dem 31. März 2017 abgeschlossen haben, können von Lehrbeauftragten der Hochschule für die Auszeichnung vorgeschlagen werden. Die Einreichfrist endet am **6. April 2017**. Weitere Informationen unter: www.mh-hannover.de/ausschreibungen.html



Ausgabe März 2017

Seite 1

**Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Bärbel Miemietz**

OE 0013

K 27 (Haus A) 1. Etage

Tel.: 0511 532-6501

Fax: 0511 532-3441

Gleichstellung@mh-hannover.de

www.mh-hannover.de/Gleichstellung.html

**weitere Ansprechpartnerinnen im
Gleichstellungsbüro**

Iris Wieczorek - Tel.: 6501

Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten

Nadine Pasel - Tel.: 6521

Referentin der Gleichstellungsbeauftragten

Ann-Kristin Drewke - Tel.: 6474

Stellvertretende Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten

Katja Fischer - Tel.: 6474

Koordinatorin audit familiengerechte
hochschule

Claudia Froböse - Tel.: 6521

Koordinatorin Gleichstellung in DFG-
Forschungsverbänden

Maria Neumann - Tel.: 6502

Koordinatorin Ina-Pichlmayr-Mentoring

Andrea Kroß - Tel.: 6502

Mitarbeiterin mit Arbeitsschwerpunkt
pflegende Angehörige

Informationen zur Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

† Auch die **Hochschulinterne Leistungsförderung (HiLF)**, die als Anschubfinanzierung von neuen Forschungsvorhaben dient, ist wieder ausgeschrieben. Bewerben können sich 'early career' Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der MHH. Die Abgabefrist endet am **2. Mai 2017**. Weitere Informationen: www.mh-hannover.de/hilf.html

† Die **Gesellschaft der Freunde der Medizinischen Hochschule Hannover e.V.** vergibt ab diesem Jahr jährlich bundesweit den **Arnold Spiegel-Promotionspreis** in Höhe von **2000 Euro**. Ausgezeichnet werden soll damit eine herausragende Dissertation, die der Etablierung neuer Tiermodelle oder neuen Untersuchungen zur Verminderung oder Verbesserung von Tierversuchen nachgeht. Die Dissertationen müssen zwischen dem 1. Mai 2016 und dem 30. April 2017 eingereicht worden sein. Die Bewerbungsfrist läuft noch bis zum **17. Oktober 2017**. Weitere Informationen unter: www.mh-hannover.de/ausschreibungen.html

† Das niedersächsische **Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)** schreibt erneut im Rahmen des **Maria-Goeppert-Mayer-Programms** Professuren aus, die die **Geschlechterforschung** an den niedersächsischen Hochschulen **stärken** sollen. Gefördert werden insbesondere Hochschulen, „die qualitätsorientierte Planungen für eine nachhaltige Verankerung der Genderforschung im Rahmen ihrer Struktur- oder Entwicklungsplanung vorlegen und dabei auch die Perspektiven der Nachwuchsförderung sowie der Internationalisierung einbeziehen“. Anträge für Gastprofessuren können bis zum **31. März**, Anträge für zu verstetigende 5-Jahres-Professuren bis zum **30. Juni 2017** gestellt werden; Gastprofessuren können auch 2018 noch einmal beantragt werden. Wenn Sie Vorschläge für Geschlechterforschungsprofessuren an der MHH haben, setzen Sie sich bitte mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung. Weitere Informationen unter: www.mwk.niedersachsen.de/startseite/hochschulen/gleichstellung/frauen_und_genderforschung/mariagoepertmayerprogramm/maria-goeppert-mayer-programm-19046.html

† Die **Joint Programming Initiative More Years, Better Lives (JPI MYBL)** der EU veröffentlichte vor Kurzem einen Aufruf für Projektanträge zum Thema „**Ageing and place in a digitising world**“. Wie die Gesundheit und das Wohlergehen älterer Menschen durch die Gestaltung der sozialen und psychischen Umwelt und den Zugang zu Lernmöglichkeiten und Technologien aller Art unterstützt werden können, ist die zentrale Fragestellung. Gefördert werden Verbundprojekte mit drei bis sieben Projektpartnern oder Projektpartnerinnen aus mindestens drei der beteiligten Länder. Die



Ausgabe März 2017

Seite 2

aktuelle Veranstaltungen

(Details und weitere Veranstaltungshinweise finden Sie unter www.mh-hannover.de/gleichstellung.html)

intern:

Im Rahmen des audit familiengerechte hochschule werden vom Gleichstellungsbüro folgende Veranstaltungen angeboten:

Frauen und Rente

27.04.2017, 13:00-17:00 Uhr, J3 - Eingang 2 - Ebene 03 - Raum 2020

Pflege von Angehörigen

02.11.2017, 13:00-18:00, Ort folgt

Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit – und dann?

23.11.2017, 9:00-14:00 Uhr, Ort folgt

Anmeldungen bitte über die **Weiterbildungsakademie**.

Stammtisch für pflegende Angehörige

31.05.2017, 16:00-17:30 Uhr, Ort folgt

Kinderbetreuung in den Osterferien für Studierende und Beschäftigte der MHH

10.04.-13.04.2017

18.04.-21.04.2017

Anmeldung unter: www.mh-hannover.de/ferien

Klinik für Rehabilitationsmedizin Sommersymposium 2017

Teilhabeforschung: Aktuelle Entwicklungen in Deutschland

19.06.2017, MHH, Hörsaal F, Gebäude J1
www.mh-hannover.de/fileadmin/kliniken/rehabilitation/Downloads/Veranstaltungen/170619_Flyer_TAGS__Sommersymposium__2017_Teilhabeforschung.pdf



Informationen zur Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Einreichfrist endet am **3. April 2017**. Weitere Informationen unter:
www.jp-demographic.eu/calls/third-call/

† Der neue **Gender-Report 2016** „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ ist erschienen. Der aufschlussreiche Bericht, der im Rahmen einer großen Tagung zur Gleichstellung in der Hochschulmedizin am 8. März 2017 in Essen vorgestellt wurde, umfasst drei Teilstudien: Die Fortschreibung der Analyse hochschulstatistischer Daten mit dem Schwerpunkt NRW, Informationen zu den Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW und eine Studie zum **Gender Gap in der Hochschulmedizin**. Neben statistischem Material und einer Darstellung der sieben Hochschulmedizinstandorte in NRW sind besonders die Ergebnisse einer Online-Befragung interessant: Immerhin 344 Assistenzärztinnen und Assistenzärzte, davon 55 Prozent Frauen, gaben Auskünfte über ihre Ausbildungssituation und Karriereplanung. Weit mehr Männer als Frauen planen die Habilitation oder arbeiten daran. Familienorientierung führt bei Frauen und bei Männern zum Rückzug oder zum Ausschluss aus der Hochschulmedizin. Es lohnt sich, die Details des Berichts zu studieren und mit dem eigenen Standort zu vergleichen.

Der Gender-Report erscheint im Dreijahresrhythmus und wird von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt.

Weitere Informationen zum Download oder zur Bestellung als Print-Version: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2016/

† Soeben wurde der neue **Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017** (BuWiN) veröffentlicht. Er enthält aktuelle Forschungsbefunde und statistische Daten zu Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in Deutschland. Das **Schwerpunktkapitel** beschäftigt sich dieses Mal mit dem auch in der Öffentlichkeit intensiv diskutierten Thema **„Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere“**. Laut BuWiN haben 88 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler einen klaren Kinderwunsch, den sie aber bewusst aufschieben, denn noch immer erschweren hohe Arbeitsbelastung, Mobilitätsanforderungen und das Zusammenfallen von Qualifizierungs- und Familiengründungsphase die Umsetzung. Die Befragten bemängeln vor allem die begrenzten Betreuungsmöglichkeiten. Deutlich wurde bei der Befragung auch, dass die Familiengründung für Frauen in der Wissenschaft weitaus negativere Folgen hat, als für Männer. Frauen mit Kindern erleben demnach viel häufiger eine „geringere Wertschätzung

MHH
Medizinische Hochschule
Hannover

Ausgabe März 2017

Seite 3

extern:

Tagung **„10 Jahre Gendermedizin – was bringt das für Mann und Frau“**

31.03.2017, Wien

http://www.gendermedizin.at/?page_id=451

„Kompetenzen in der Gendermedizinischen Lehre. Geschlechtersensible Fakten transparent vermitteln!“

02.-03.11.2017, Berlin

www.gendermed.info/Informationen-der-Deutschen-Gesellschaft-f-r-1804.0.2.html

Informationen zur Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

für ihre wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und eine geringere Förderung durch ihre Vorgesetzten“. Weitere Informationen und Download unter: www.buwin.de

MHH
Medizinische Hochschule
Hannover

Ausgabe März 2017

Seite 4

Literaturempfehlungen:

Alfermann, Dorothee et al. (2016): **Handlungsempfehlungen für die Klinik der Zukunft: So kann Gendergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit im Klinikalltag gelingen.** Verbundvorhaben Transfergendermed (Hrsg.)

Blumenthal et al. (2015): **Sex differences in Faculty Rank Among Academic Cardiologists in the United States.** *Circulation*, 2017; 135, S. 506-517. doi: 10.1161/CIRCULATIONAHA.116.023520

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, S.113-132.

Götz, Susanne (2017): **Kindererziehung und Pflege von Angehörigen im Lebens- und Erwerbsverlauf von Frauen.** Budrich UniPress.

Kuhlmann, Ellen et al. (2017): **Closing the gender leadership gap: a multi-centre cross-country comparison of women in management and leadership in academic health centres in the European Union.** *Human Resources for Health* 2017; 15:2, S. 1-7. doi: 10.1186/s12960-016-0175-y

† Die Studie **“Closing the gender leadership gap”** von Ellen Kuhlmann et al. beleuchtet Ursachen und mögliche Lösungen für die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Medizin am Beispiel von vier Universitätsklinika aus Deutschland, Schweden, Österreich und England. Obwohl der Abstand zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen in allen teilnehmenden Universitätsklinika bereits verringert wurde, bleibt eine **signifikante Unterrepräsentanz der Frauen** in den höchsten Statusgruppen bestehen. Die Studie zeigt, dass Frauen schon auf der mittleren Führungsebene mit fehlender Gleichbehandlung zu kämpfen haben, während früher vor allem der Zugang zu Spitzenpositionen als schwieriges Terrain bekannt war. Die bibliographischen Angaben finden Sie in der Randspalte unter Literaturempfehlungen.

† Um herauszufinden, welchen Einfluss das Verfolgen einer **Karriere in der Kardiologie** auf die Familienplanung hat, führte die Sektion „Women in Cardiology“ des American College of Cardiology unter Leitung von Amy A. Sarma die Studie **„The Pregnant Cardiologist“** durch. Dazu befragten die Verfasser/innen 501 Herzchirurginnen und Kardiologinnen zu den Themen Familienplanung, Zeitpunkt der Schwangerschaft und Stillen. Unter den befragten Ärztinnen hatte fast die Hälfte Schwangerschaftskomplikationen erlebt. 14 Prozent erlitten sogar eine Fehlgeburt, ein im Vergleich zu anderen medizinischen Fachgebieten deutlich erhöhter Anteil. Auch sahen die befragten Frauen die Strahlenbelastung in der Kardiologie im Hinblick auf Schwangerschaften als ein erhebliches Problem an. Auffällig war, dass die Medizinerinnen zumeist eine sehr kurze Elternzeit nahmen. 51 Prozent der befragten Frauen empfand den Druck, so früh wie möglich in den Berufsalltag zurückzukehren, als sehr hoch. Zudem fehle es an angemessenen Räumen und Zeitfenstern zum Stillen. Mögliche Maßnahmen, um die Vereinbarung von Familie und Karriere für Kardiologinnen zu erleichtern, sehen Sarma et al. darin, die Strahlenbelastung durch besseren Schutz zu verringern, für Frauen und Männer eine standardmäßige Elternzeit von zwei Monaten einzuführen sowie bessere Bedingungen für stillende Mütter zu schaffen. Näheres dazu unter: www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0735109716369315?np=y

† Die neue Ausgabe der renommierten **Fachzeitschrift *Circulation*** widmet sich dieses Mal ganz dem Thema Frauen und Kardiologie. Nicht

Informationen zur Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

nur kardiovaskuläre Erkrankungen bei Frauen werden beleuchtet, sondern auch Frauenkarrieren. Ergebnis der Studie **„Sex differences in Faculty Rank Among Academic Cardiologists in the United States“** von Daniel M. Blumenthal et al. ist, dass signifikant weniger Frauen als Männer „volle Professuren“ an Medizinischen Universitäten innehaben. In Zahlen bedeutet das: Von insgesamt 630 Frauen bekleiden nur 100 eine „volle Professur“ (15,9 Prozent). Hingegen haben 973 von 3180 Männern eine „volle Professur“ inne (30,6 Prozent). Als Gründe, die den Fakultätsrang der Frauen beeinflussen, werden u.a. eine geringere Anzahl an Publikationen sowie insgesamt weniger Forschungsbeteiligung von Frauen genannt. Näheres dazu finden Sie in der Randspalte bei unseren Literaturempfehlungen oder unter: www.circ.ahajournals.org/content/135/6/506?etoc=#sec-18

† Die Erkenntnisse von Daniel M. Blumenthal et al. werden in dem Artikel **„Women Are Less Likely Than Men to Be Full Professors in Cardiology. Why Does This Happen and How Can We Fix It?“** von Molly Carnes und C. Noel Bairey Merz untermauert (ebenfalls erschienen in der Februar Ausgabe der Zeitschrift *Circulation*). Dargelegt wird, dass vor allem **stereotype Wahrnehmung und Geschlechterklischees** der Vorgesetzten ein erheblicher Hinderungsgrund für den Aufstieg von Frauen in Spitzenpositionen sind. Frauen werde häufig, allein aufgrund des Geschlechts, Eignung und Führungskompetenz abgesprochen. Hier greift der Mechanismus der **homosozialen Reproduktion**: Führungsverantwortliche halten Menschen für kompetent und fähig, wenn sie zwischen sich und der anderen Person Ähnlichkeiten feststellen. Geschlecht als gemeinsamer Nenner kann so zu einem unbewussten Ausschlusskriterium für Frauen werden. Der Artikel kann abgerufen werden unter: www.circ.ahajournals.org/content/135/6/518?etoc=#

† Im *European Health Journal* wurde **Dr. Sabine Ernst** (Royal Brompton and Harefield NHS Foundation Trust) zum Thema **Frauen in der Kardiologie** befragt. Die Mitbegründerin der **International Community Alliance (EPIC)**, einer international vernetzten Gruppe von Frauen aus dem Bereich der Elektrophysiologie, hatte im männlich geprägten Arbeitsfeld der Kardiologie oft mit Vorurteilen zu kämpfen. Als Ernst sich für die Elektrophysiologie entschied, war sie die einzige Frau von zehn Mitarbeitenden. Doch weder unangemessene Witze noch, dass viele nicht nachvollziehen konnten, warum sie sich *als Frau* der erheblichen Strahlenbelastung aussetzte, brachten sie von ihrer Fachwahl ab. Um einen besseren Erfahrungsaustausch unter Kardiologinnen zu ermöglichen und sich über gemeinsame Karrierehindernisse austauschen zu können, rief sie das Komitee **European Heart Rhythm Association – Women in EP** mit ins Leben. Weitere Informationen unter:

MHH Medizinische Hochschule
Hannover

Ausgabe März 2017

Seite 5

Carnes, Molly & Merz, C. Noel Bairey (2017): **Women Are Less Likely Than Men to Be Full Professors in Cardiology. Why Does This Happen and How Can We Fix It?** *Circulation*, 2017; 135, S. 518-520. doi: 10.1161/CIRCULATIONAHA.116.026671

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-Breymann, Susanne (Hg.): *Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Methoden – Methodologien – theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen*. Verlag Barbara Budrich/Budrich UniPress, S.133-151.

Oldhafer, Martina (2016): **Spitzenfrauen! Medizinerinnen in Führungspositionen und Top-Management**. MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Onnen, Corinna & Tannenhäuser Monique (2017): **Oberärztin in der Hochschulmedizin – Sprungbrett oder Endstation? Eine Analyse von Berufsbiographien zur Erklärung „geschlechterspezifischer“ Karriereverläufe**. In: Onnen, Corinna & Rode-Breymann, Susanne (Hg.): *Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Methoden – Methodologien – theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen*. Verlag Barbara Budrich/Budrich UniPress, S. 151-168.

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

www.academic.oup.com/eurheartj/article/37/46/3426/2764986/How-to-survive-as-a-woman-in-a-man-s-world

† Eine Forschungsgruppe der Universität Oldenburg untersucht das Thema „**Young Carers**“ im Rahmen ihrer Masterarbeit im Studiengang Sonderpädagogik. Ziel ist es, herauszufinden, wie und wie oft Fachpersonen aus dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich jungen Menschen begegnen, die **Angehörige pflegen**. Über die Teilnahme an der Online-Befragung der Untersuchung, die maximal zehn Minuten Zeit in Anspruch nimmt, würden sich die Studierenden sehr freuen.

Weitere Informationen und Teilnahme unter: www.survey.uni-oldenburg.de/index.php?r=survey/index&sid=724296&lang=de

† Soeben ist der erste Band der neuen Reihe L'AGENda, herausgegeben von Professorin Corinna Onnen und Professorin Susanne Rode-Breyman erschienen. Darin finden sich gleich **drei Beiträge über Frauenkarrieren an der MHH**: über Bewerberinnen für das Ina-Pichlmayr-Mentoring, über Oberärztinnen und über Wissenschaftlerinnen, die es in die erste Reihe geschafft haben und Professorin geworden sind. Beachten Sie die genauen Angaben in der Randspalte.

† Und zum Schluss noch eine Anmerkung zum "**Superwahljahr**": Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, wie leicht es ist, Gesetze zu ändern, z.B. durch Streichung? Meist reicht dafür die einfache Mehrheit der gewählten Abgeordneten aus. Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, welche wunderbare Errungenschaft es ist, dass das Niedersächsische Hochschulgesetz den Hochschulen den Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern übertragen hat? Dass im Gesetz das Amt der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben ist, die die Hochschule bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages unterstützt?

Es ist keineswegs eine Selbstverständlichkeit, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Gremien und Kommissionen gegen die Benachteiligung eines, meist des weiblichen, Geschlechts, die Stimme erheben kann. Dass sie auf die Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen in Ordnungen, Selbstverpflichtungen und Strategiepapieren hinweisen kann. Dass Sie sich in schwierigen Situationen bei ihr beraten lassen können und dass sie Sie notfalls auch in schwierige Gespräche begleitet.

MHH Medizinische Hochschule Hannover

Ausgabe März 2017

Seite 6

Qanta Ahmed (2008): **In the Land of Invisible Women. A Female Doctor's Journey in the Saudi Kingdom**. Sourcebooks.

Reimann, Swantje & Alfermann, Dorothee (2014). **Zum Einfluss der Elternschaft auf die Karriereorientierung von Ärztinnen**. Eine Fallrekonstruktion. *Zeitschrift für Familienforschung*, 2014; 26:2, S. 169-198.

Richter-Kuhlmann, Eva (2017): **Arbeitsbedingungen von Ärztinnen: Ein Kulturwandel ist überfällig**. *Deutsches Ärzteblatt*, 2017; 114:10, S. 456-457.

Rothe, Katharina; Pöge, Kathleen, Wonneberger, Carsten & Alfermann, Dorothee. (2013). „**Na ja, ist ja per se keine Krankheit**“. **Schwangerschaft, Mutterschaft und Karrierebrüche bei Ärztinnen**. *Journal für Psychologie*, 2013; 21:2. www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/274/317

Sarma, Amy A. et al. (2017): **Cardiovascular Medicine and Society - The Pregnant Cardiologist**. *Journal of the American College of Cardiology*, 2017; 69:1, S. 92-101, doi: 10.1016/j.jacc.2016.09.978

Taylor, Jennifer: **How to survive as a woman in a man's world**. *European Heart Journal*, 2016; 37:46, S. 3426-3427. doi: 10.1093/eurheartj/ehw489

AKF Arbeitskreis Frauengesundheit, Positionspapier der Fachgruppe Hebammen: **Von Vielem zu viel, von Wichtigem zu wenig – Versorgungsprobleme während Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett und die Folgen für die Frauengesundheit in Deutschland**. 2016 www.akf-info.de/

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Ohne Gleichstellungsbeauftragte hätte die MHH weder ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen noch eine Notfallkinderbetreuung noch Informationsveranstaltungen für (zukünftige) Eltern. Denken Sie daran, wenn Sie Ihre Stimme abgeben. Wählen Sie demokratische Parteien, die gewährleisten, dass auch in Zukunft der Gleichstellungsauftrag, einschließlich einer arbeitsfähig ausgestatteten Gleichstellungsbeauftragten, im Niedersächsischen Hochschulgesetz steht.

Mit freundlichen Frühlingsgrüßen



Ausgabe März 2017 **Seite 7**

Film Tipp:

Das soeben mit einem Oskar prämierte Drama **The Salesman** von Regisseur Asghar Farhadi. Rezension und weitere Informationen unter:
www.daskulturblog.com/2017/02/07/salesman-iranisches-oscar-nominiertes-drama-um-schuld-rache-und-vergebung/

Link Tipp:

Um eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl zu unterstützen, gibt es nun das neue **Informationsportal „Klischee-Frei“** des BMBF:
www.klischee-frei.de
