

Men in care

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

STEIERMARK

Equal Care Day-Konferenz am 01. März 2023

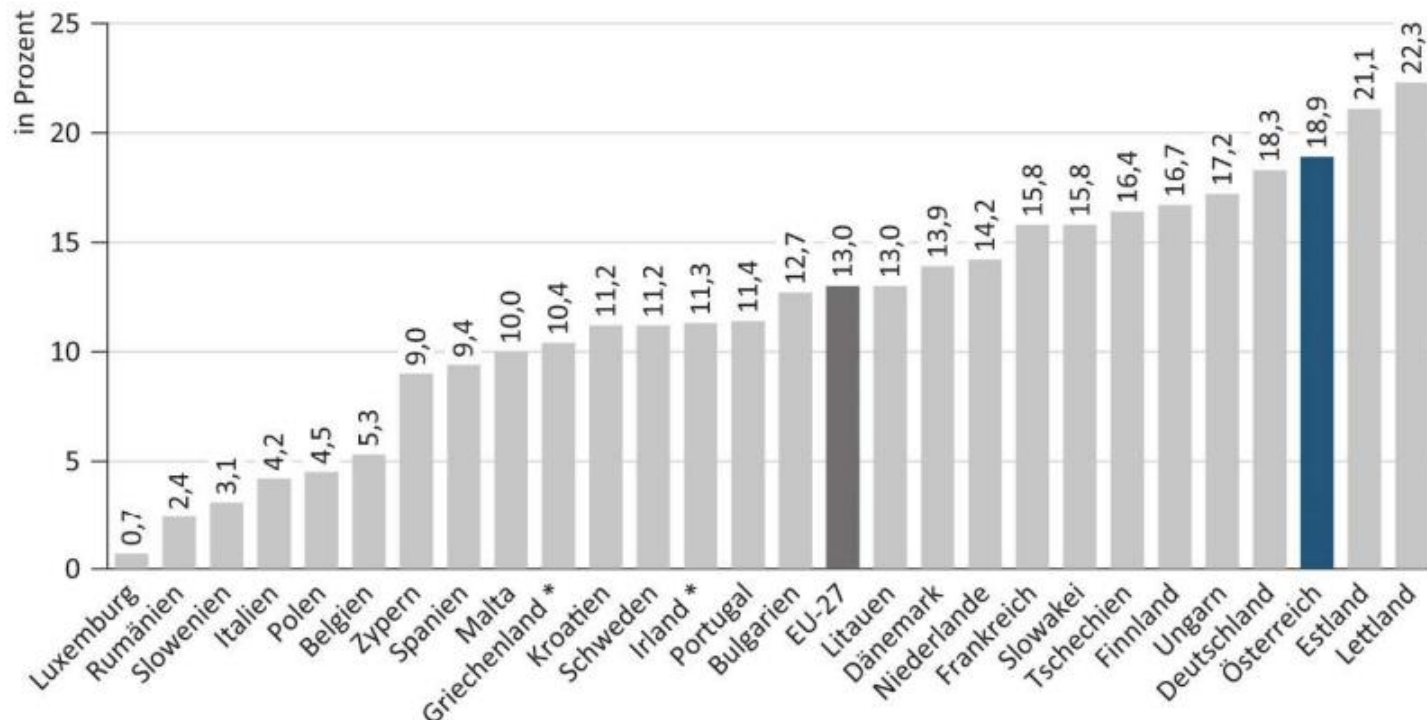


Men in Care ... und was können Unternehmen dazu tun? Neue Erkenntnisse internationaler Unternehmensanalysen

Elli Scambor
www.genderforschung.at

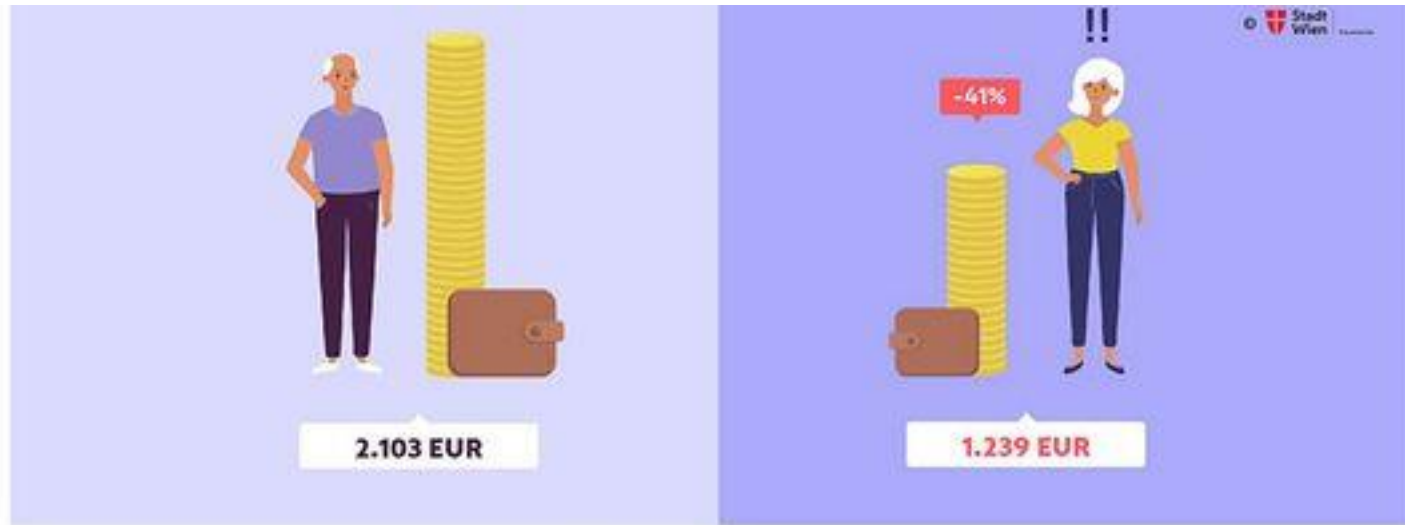
Stecken wir den Rahmen ab ...

Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedstaaten 2020



Q: Eurostat. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). – Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. – EU-27 (ohne UK). –*) Griechenland und Irland: Daten für 2018. – Grafik: STATISTIK AUSTRIA.

Men in care



EQUAL PENSION DAY 2022
3. AUGUST

EINE INITIATIVE DES FRAUENAUSSCHUSSES DES ÖSTERREICHISCHEN STÄDTEBUNDES

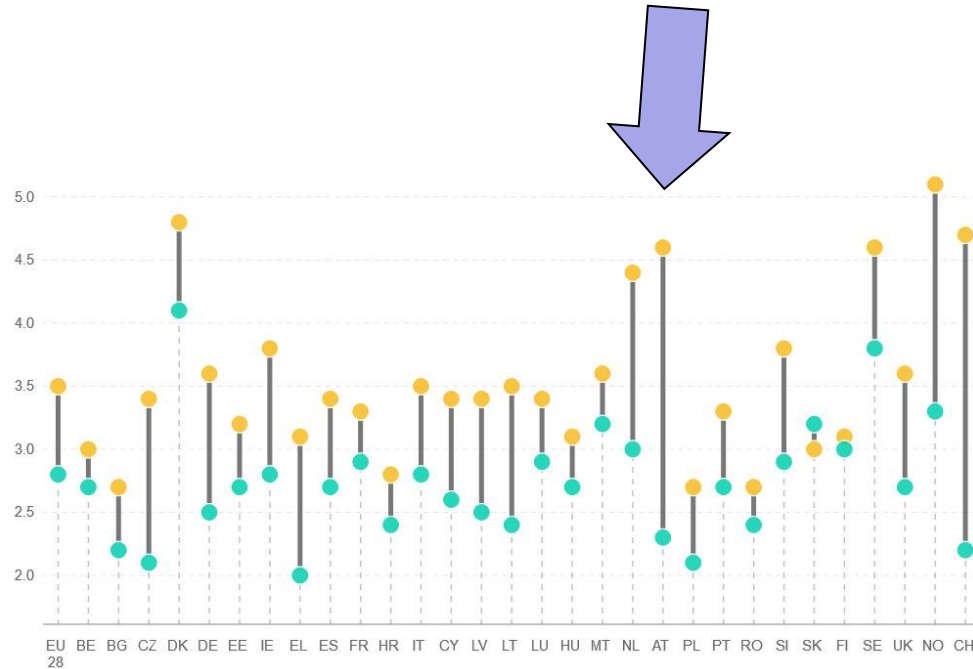


Men in care

**EIGE 2018
(DATA
2015)**

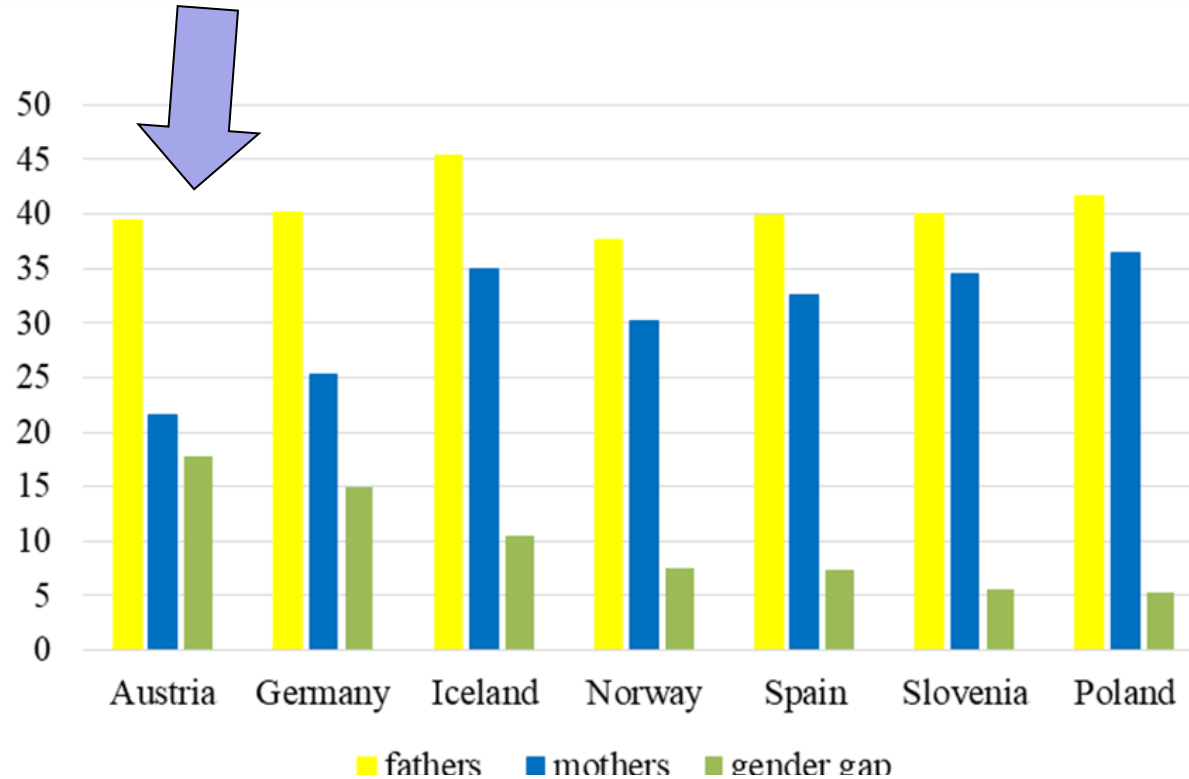
**CARE
ARBEIT
UNBEZ.**

**STUNDEN/
TAG**



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: Average time in unpaid care work per day
Source: European Institute for Gender Equality.
IMPORTED ON: 23.03.2018





Wöchentliche bezahlte Arbeitsstunden und Geschlechterunterschiede bei Eltern mit dem jüngsten Kind im Alter von 1 bis 2 Jahren, 2017. Anmerkung: Für Norwegen sind die Daten für 2016 und für Kinder im Alter von 0-1 Jahren. Quelle: Eurostat und Länderstudien.

Es tut sich etwas ...

„ ... *the explicit naming of men ... in relation to gender equality* ...” (Hearn 2006)

tiefgreifende Transformation im Geschlechterverhältnis

Zuweisung der Care-Arbeit an Frauen* ‚brüchig‘ (Heilmann & Scholz, 2017)

Erwerbsorientierung als Norm der Lebensführung (Meuser, 2016)

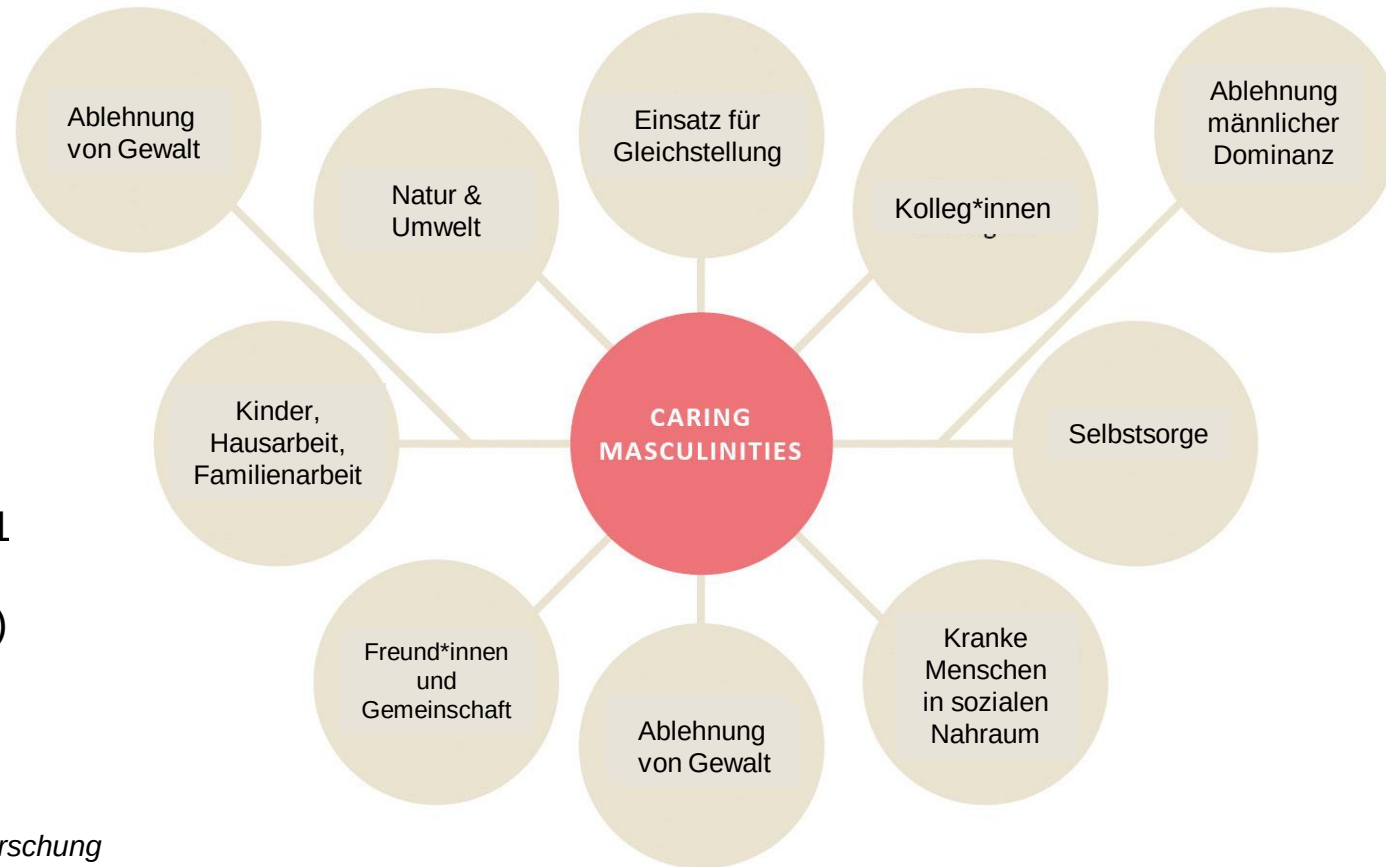
Sorgearbeit muss neu verteilt werden

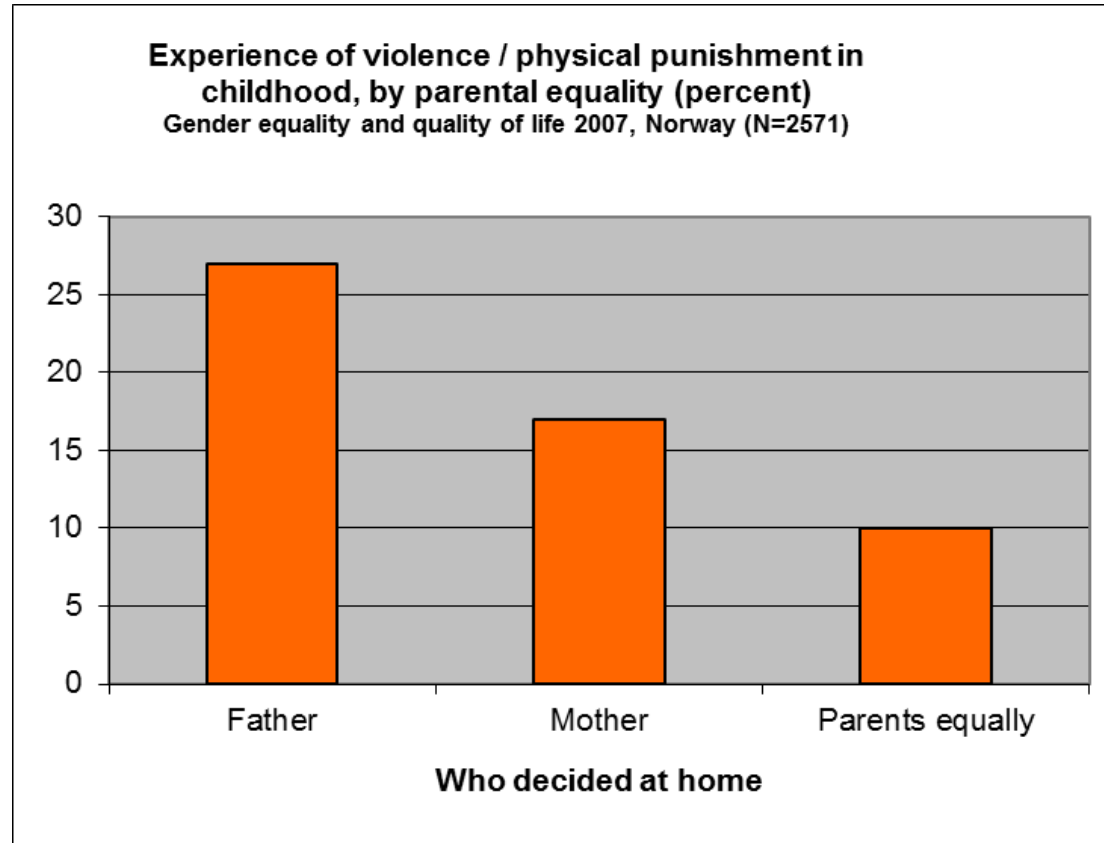
MenEngage, Caring Masculinities in Action ... Männer* als Agenten des Wandels



Caring Masculinities

Gärtner, Scambor, Warat (ed.), 2021
Scambor, Holter, Theunert 2015
Scambor, Wojnicka, Bergmann (ed.)
2013 based on Fraser, 1996 and
Elliott, 2016





Holter et al. 2008;
Gender Equality and
Quality of Life

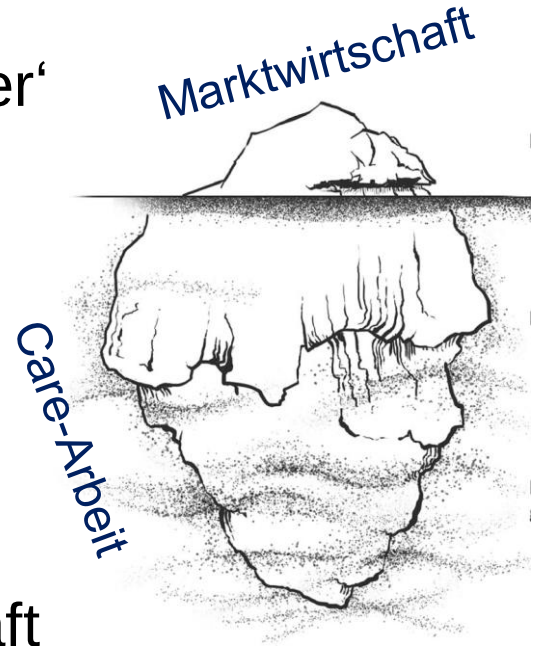
Gender equality at home
is of **key importance** for
children's well being

Traditionelle Organisationsannahme ‚abstract worker‘

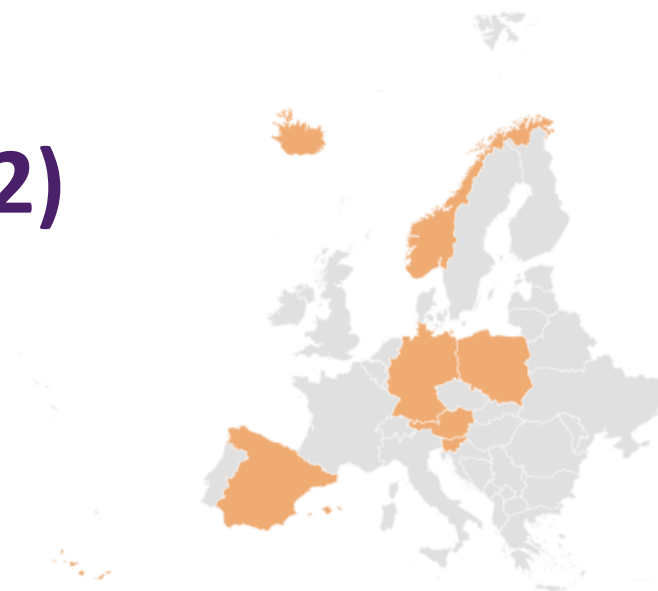
-> Erwerbsarbeit ist DER Lebensinhalt

-> Erwerbsarbeit ist unabhängig von Care-Arbeit

- Unternehmen, abhängig von asymmetrischer Arbeitsteilung (bezahlt vs. unbezahlt)
- Care-Arbeit als Stütze neoliberaler Marktwirtschaft (Helfrich/Bollier 2019)
- ‚abstract worker‘ = Mythos



Men in Care (2019-2022)



Con tecnologia de Bing
© GeoNames, HERE, MSFT, Microsoft, Wikipedia



Men in care

Country	Organization/Company	Experts	Male carer	Partner
Austria	WorkNet	2	3	0
	ResearchSchool	1	7	0
	AutoCom	1	3	1
Spain	Co1	5	1	0
	Co2	2	5	0
	Co3	3	3	2
	Co4	2	3	0
	Co5	2	2	2
Norway	LifestyleCo	2	5	1
	FinanceCo	2	7	3
	EnergyCo	1	9	4
Poland	Company 1	5	9	3
	Company 2	3	4	1
	Company 3	3	4	3
Slovenia	Police	6	6	3
	Saubermacher-Komunala Murska Sobota d.o.o.	2	3	3
	Mikro+Polo d.o.o.	2	3	2
	Donar d.o.o.	2	2	0
Iceland	Bank	1	3	
	Power and utility co.	1	4	
	Preschool	1	3	

172 Interviews, 21 Betriebe



3-PHASEN MODELL DES WANDELS

- FRÜHE Phase
- MITTLERE Phase
- FORTGESCHRITTENE Phase

"We dont have anything like that here"

2000 WCG

2020 MiC

WCG - Work Changes Gender (Holter, Riesenfeld, Scambor, 2005)
MiC - Men in Care (Gärtner, Scambor, Warat, 2022)



"Wollen Männer sich kümmern?"*

"Wollen Organisationen, dass Männer sich kümmern?"*



- ... geschlechtertypische Phänomene nach wie vor evident
- ... erste GL-Maßnahmen wurden gesetzt (Fokus Frauen*)
- ... Top-Management-Aufgaben, unabhängig von Care-Arbeit ("Extremsport,,)
- ... Möglichkeitsräume für Caring Masculinities, informelle Vereinbarungen



- ... "Caring Companies,,
- ... generationeller Wandel und Ambivalenzen
- ... verbale Modernisierung und Verhaltensstarre
- ... einzelne CM Maßnahmen ("Care-Bonus,,)
- ... CM keine Einzelfälle, aber „nicht der Rede wert“
- ... unterstützenden Arrangements, mit engsten Führungskräften, individuell

„ ...wenn man weiß, dass zu Hause alles in Ordnung ist, dann ist man auch bei der Arbeit entspannter. Wenn man weiß, dass das System eine Vereinbarkeit zulässt, fühlt man sich auch dem System mehr verpflichtet.“ (Polizei, Slo)



- ... Maßnahmen richten sich an alle Geschlechter, strukturell
- ... Männer werden direkt angesprochen
- ... ein gängiger Grund scheint 'gut genug' zu sein
- ... flexible Arbeitsformen, struktureller, formalisiert, legalisiert
- ... Männer werden benannt, wenn es um die Gleichstellung der Geschlechter geht
- ... Förderung aktiver Vaterschaft, Abbau von Überstundenkulturen, Self-Care
- ... Speak-up-Culture, Care als Wert



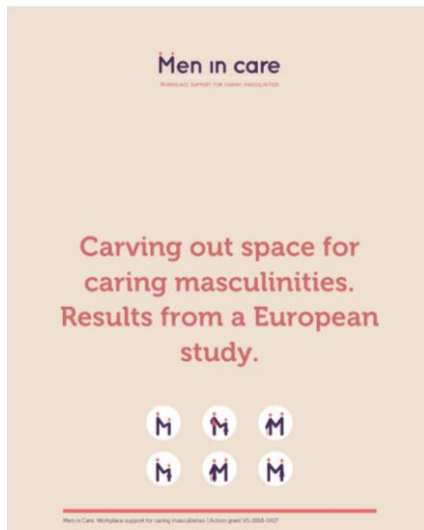
- Umsetzung von Maßnahmen skizzenhaft
- nicht systematisch
- vollständig auf Vaterschaft fokussiert



- Strukturelle Faktoren
- Organisationskulturelle Faktoren
- Personelle Faktoren







<https://www.men-in-care.eu/de/results>

<https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/men-care-mic>



UNIVERSITY OF ICELAND



Mirovni inštitut
Institut za sodobne družbene in politične študije
The Peace Institute
Institute for Contemporary Social and Political Studies



Federal Ministry
Republic of Austria
Social Affairs, Health, Care
and Consumer Protection

