

Men in care

# Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

# STEIERMARK

Equal Care Day-Konferenz am 01. März 2023



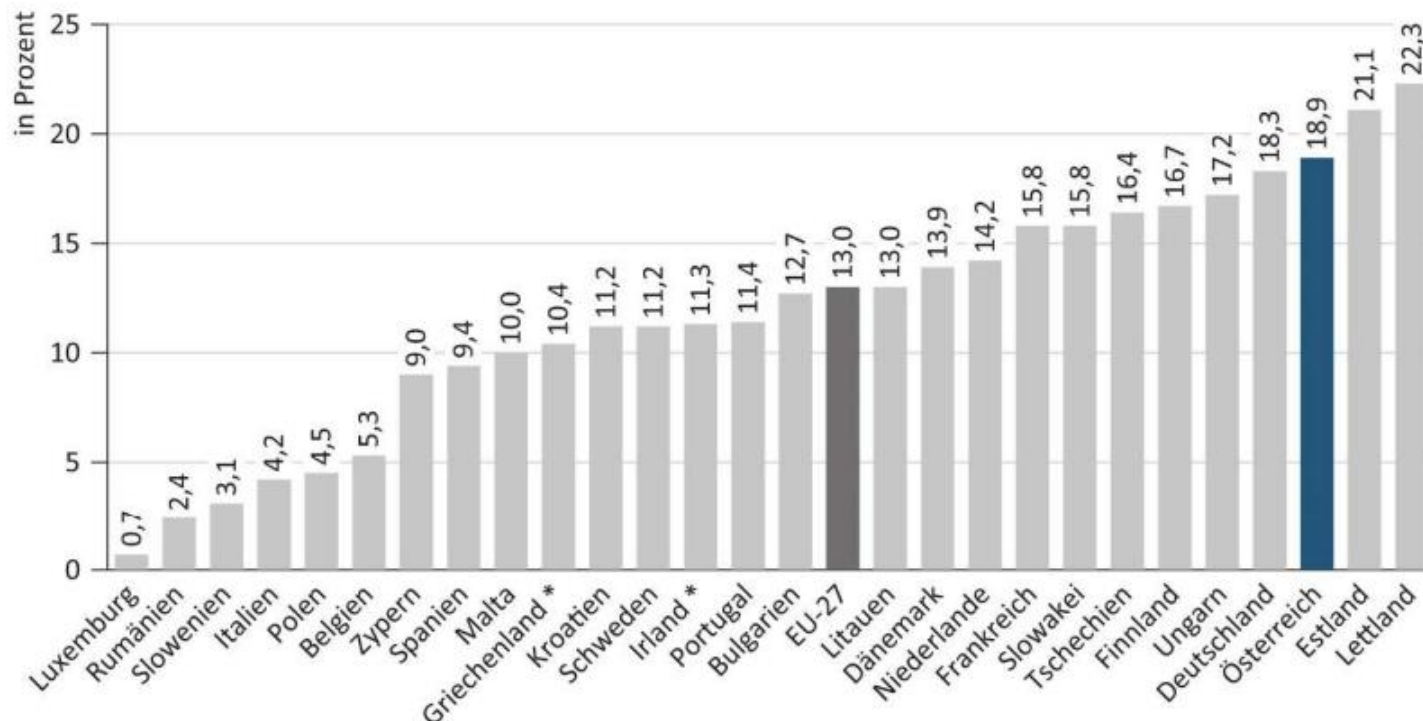
## Men in Care ... und was können Unternehmen dazu tun? Neue Erkenntnisse internationaler Unternehmensanalysen

Elli Scambor  
[www.genderforschung.at](http://www.genderforschung.at)



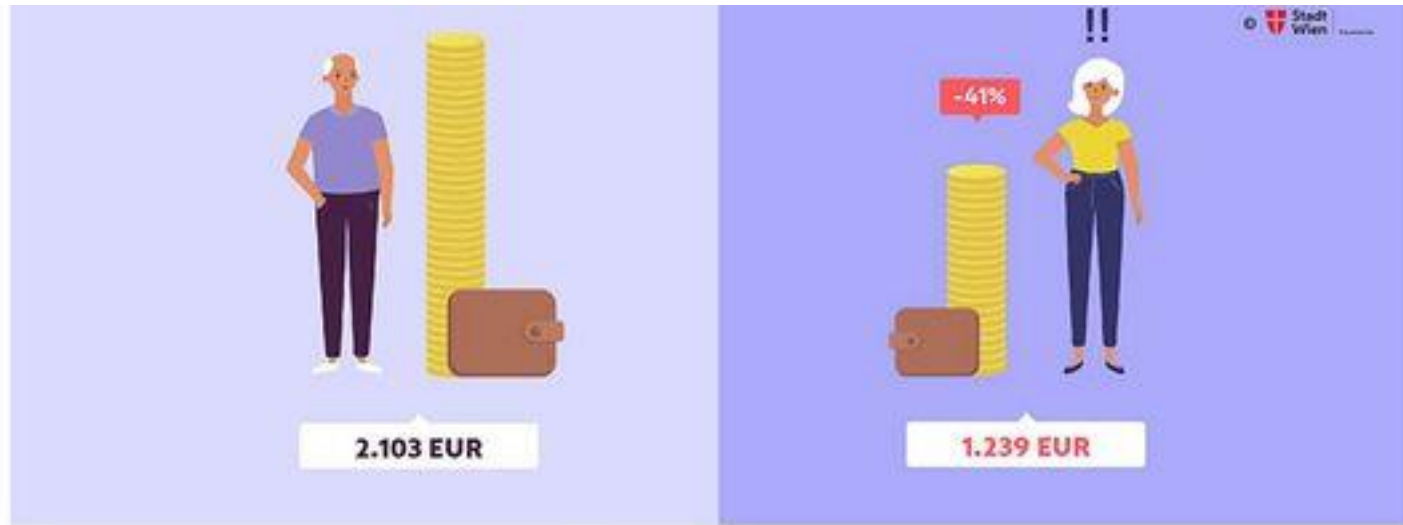
## Stecken wir den Rahmen ab ...

## 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

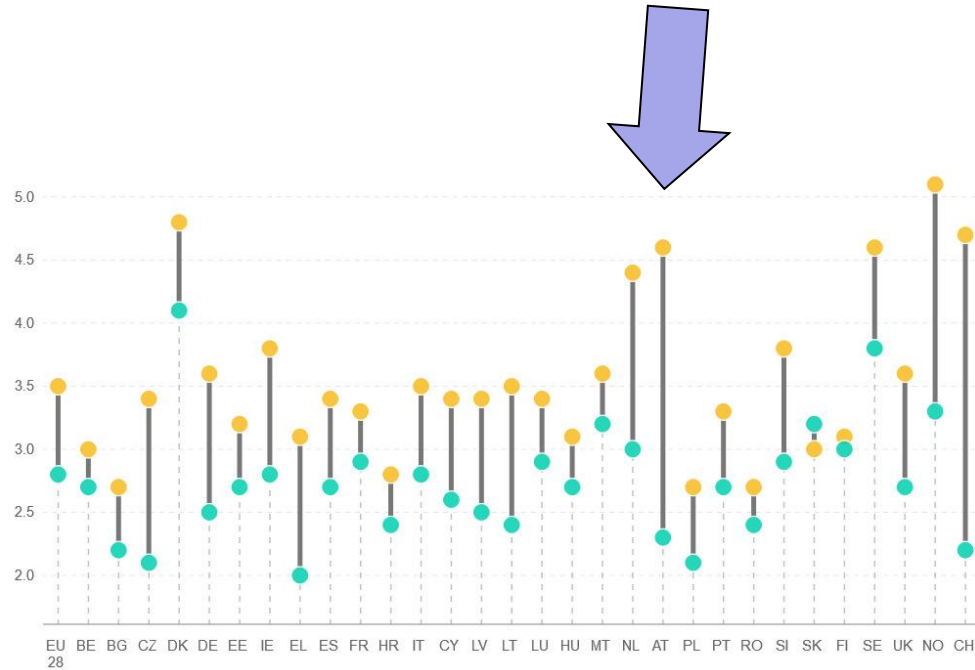


# Men in care

**EIGE 2018  
(DATA  
2015)**

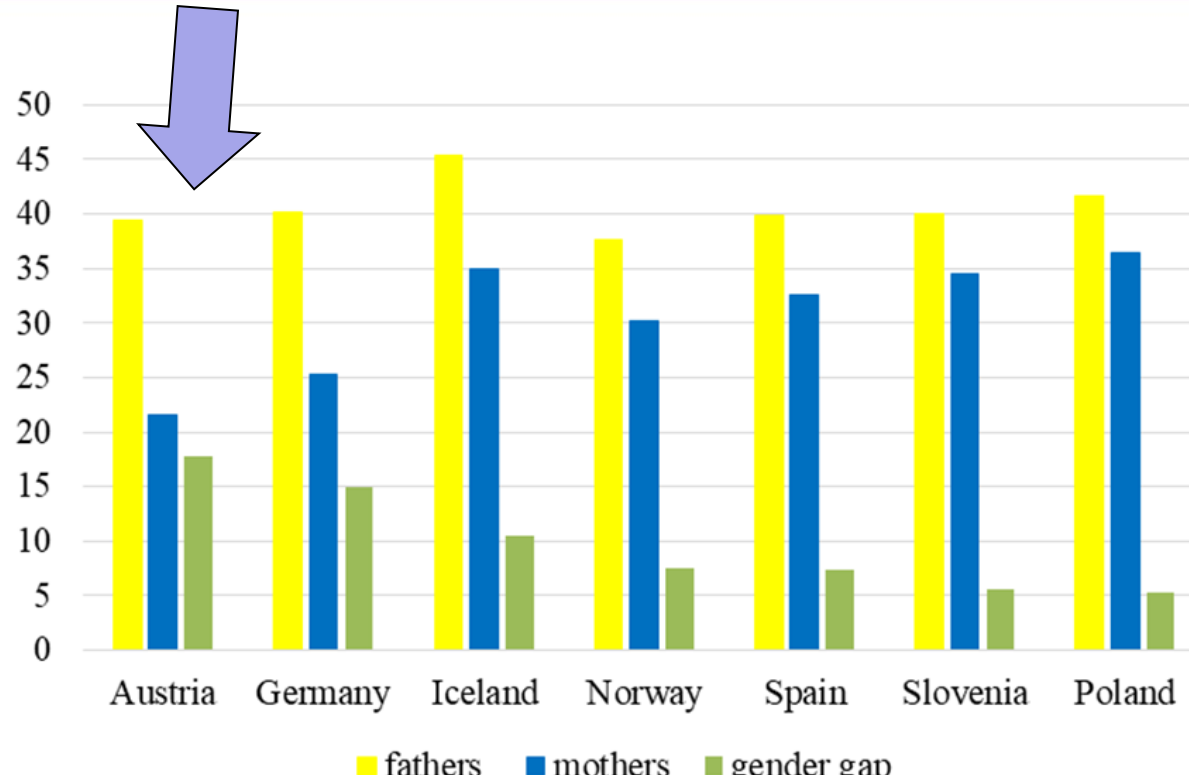
**CARE  
ARBEIT  
UNBEZ.**

**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

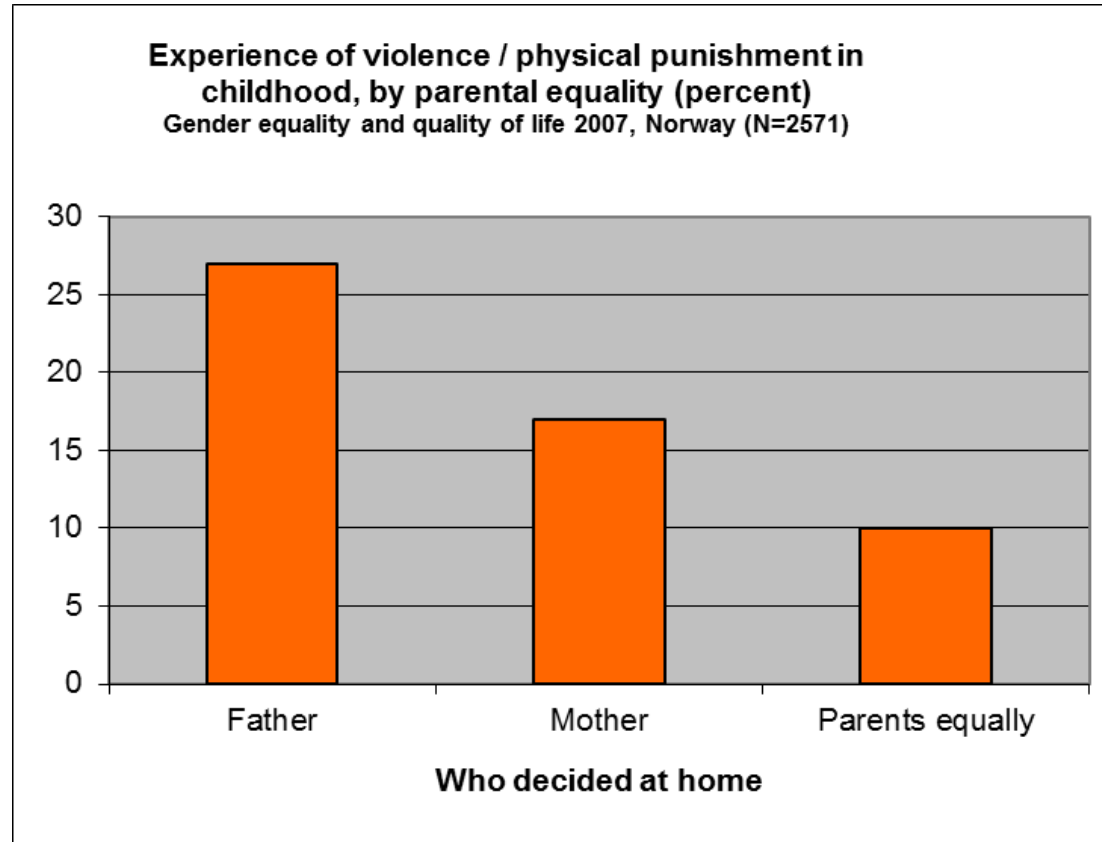




## Caring Masculinities

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

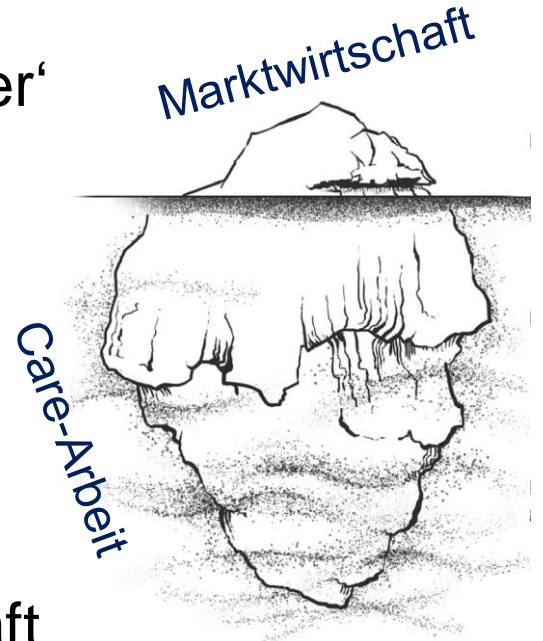
Gender equality at home  
is of **key importance** for  
children's well being

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



**OGB** | Steiermark



**=** Bundesministerium  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz

# Men in care

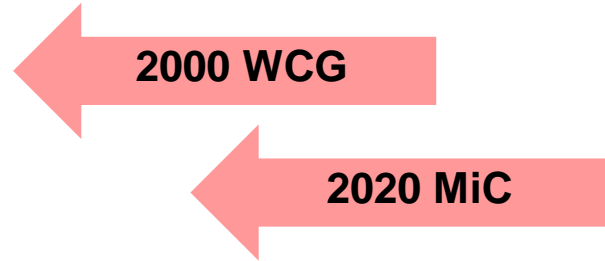
| Country  | Organization/Company                          | Experts | Male carer | Partner |
|----------|---|---------|------------|---------|
| Austria  | WorkNet                                       | 2       | 3          | 0       |
|          | ResearchSchool                                | 1       | 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<br>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"*

**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



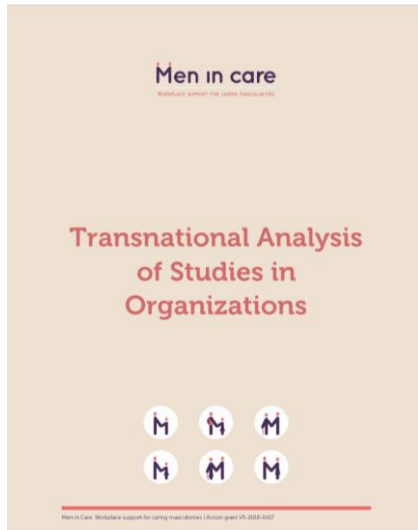
- Umsetzung von Maßnahmen skizzenhaft
- nicht systematisch
- vollständig auf Vaterschaft fokussiert



- 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

