

Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA

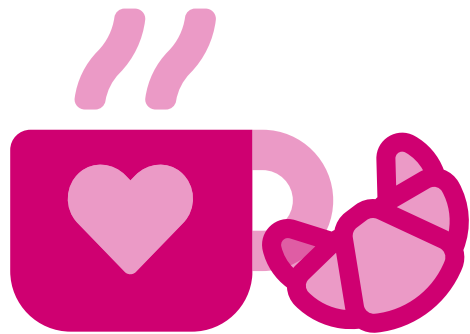


Rollenbilder, Care-Arbeit und toxische Männlichkeit

Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA



Wir beginnen in Kürze...

Rollenbilder, Care-Arbeit und toxische Männlichkeit

**Bitte legt Euch einen Stift und ein Blatt Papier zur Seite!
Wir brauchen dieses gleich.**

Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



Moderation:



Rollenbilder, Care-Arbeit und toxische Männlichkeit

**Bitte legt Euch einen Stift und ein Blatt Papier zur Seite!
Wir brauchen dieses gleich.**

{*diversity|think|tank*}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal;
hochspezialisierte Unternehmensberatung im Bereich Diversity
Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings,
Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches
Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Best Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Vier Mal pro Jahr als Online-Event



Immer 90 Minuten



Frühstück an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO

Vielen Dank an unsere Partner:innen



Diversity Breakfast – Etikette



Zu Beginn sind alle Teilnehmenden stumm geschaltet.



Bitte schreibt Eure Fragen während der Vorträge in den Chat.



Zum Abschluss gehen wir in einen Austausch und beantworten Eure Fragen.



Eine Nachlese zum Event findet Ihr in etwa zwei Tagen online.

Rollenbilder, Care-Arbeit und toxische Männlichkeit



Elène Denk, BA
DIVERSITY THINK TANK



Mag.(FH) Peter Rieder
DIVERSITYCAMPUS

**Bitte legt einen Stift und ein Blatt Papier zur Seite!
Wir brauchen dieses gleich.**

Zum Start...

Schreibe bitte jeweils zwei Männer aus den unten genannten Bereichen auf.

- 2 Wissenschaftler
- 2 Schriftsteller
- 2 Komponisten
- 2 Könige
- 2 Regierungschefs
- 2 Sportler
- 2 Maler
- 2 Philosophen
- 2 Regisseure
- 2 berühmte Männer aus Ihrem Handlungsfeld

Zum Start...

Schreibe bitte jeweils zwei Frauen aus den unten genannten Bereichen auf.

- 2 Wissenschaftlerinnen
- 2 Schriftstellerinnen
- 2 Komponistinnen
- 2 Königinnen
- 2 Regierungschefinnen
- 2 Sportlerinnen
- 2 Malerinnen
- 2 Philosophinnen
- 2 Regisseurinnen
- 2 berühmte Frauen aus Ihrem Handlungsfeld

Gründe für die anhaltende Benachteiligung von Frauen



1. Unsere Norm ist männlich
2. Es sind mehr männliche Beispiele verfügbar
3. Traditionelle Geschlechterrollen

Rollenbilder und Care-Arbeit

- Unbezahlte Arbeit erledigen Frauen zum Großteil (Care-Arbeiten, Mental Load...)
- Erst Elternzeit, dann Pflege
- Durch Teilzeit schlechtere Chancen auf Top-Jobs
- Berufswahl beeinflusst durch Rollenbilder

Frauen verzichten auf Chancen, weil es gesellschaftlich von ihnen erwartet wird.

Rollenbilder und Care-Arbeit



In jedem Land der Welt verbringen Frauen täglich mehr Zeit mit unbezahlter Care-Arbeit als Männer



3 – 6 Stunden

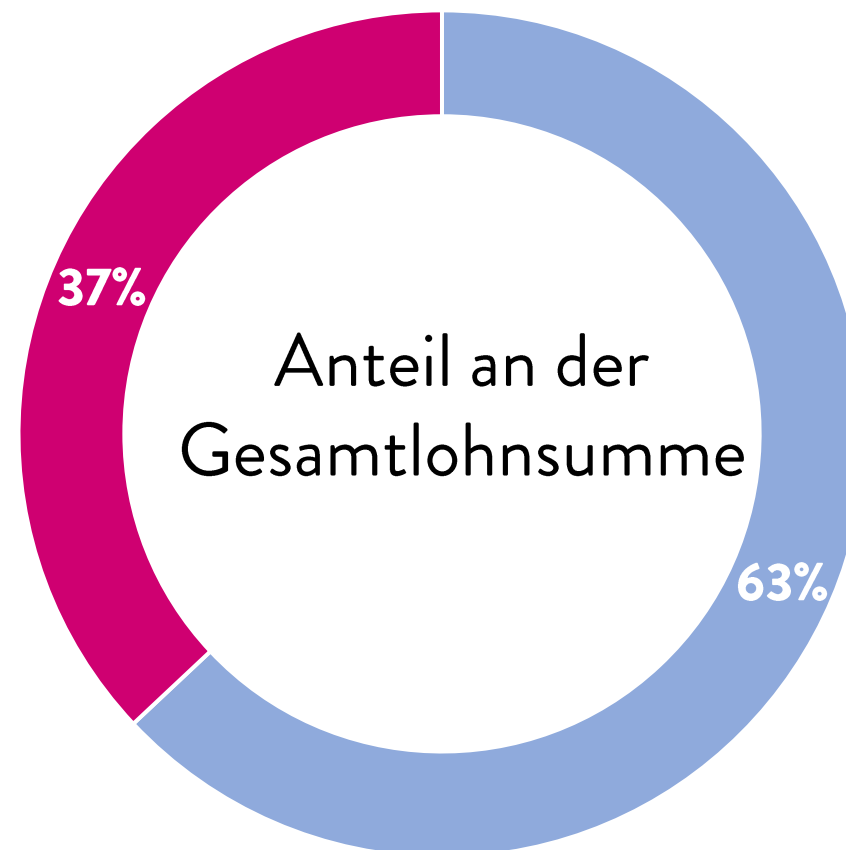
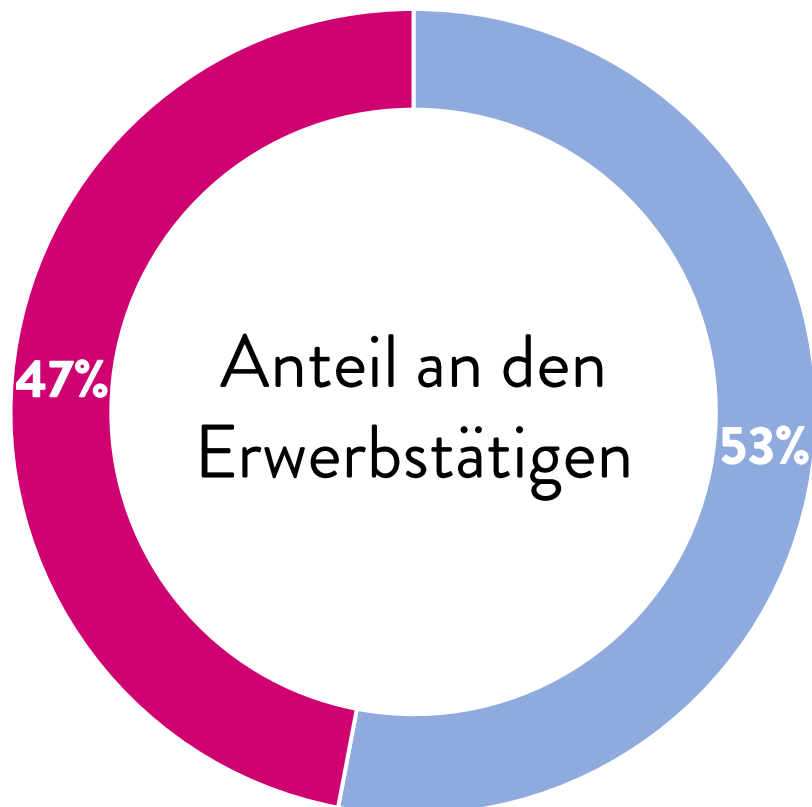


½ – 2 Stunden

=

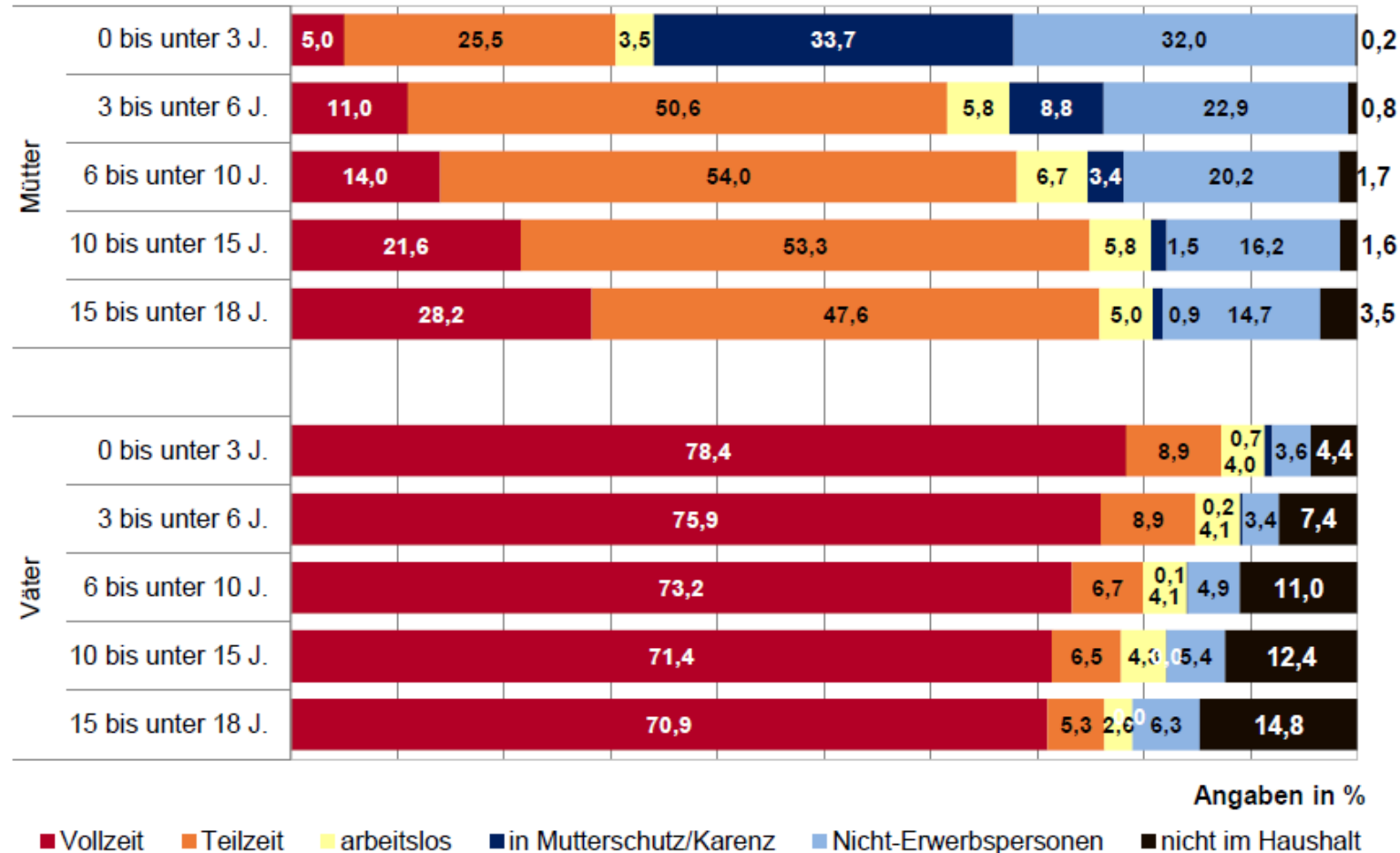
31,5 Wochenstunden

Ein paar Fakten



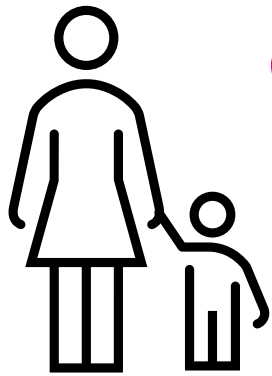
Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2020
Recherchiert vom Momentum Institut

Abbildung 22: Kinder 2021 nach Alter und Erwerbstätigkeit der Eltern
Children 2021 by age and labor force participation of parents



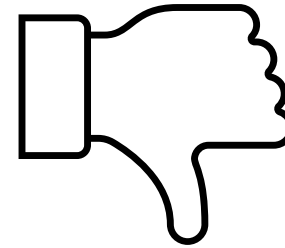
Quelle: Statistik Austria – Mikrozensus 2021; eigene Berechnung ÖIF

Wusstet ihr schon, dass...?



84%

aller Haushalte
Alleinerziehender werden in
Österreich von Frauen
geführt.



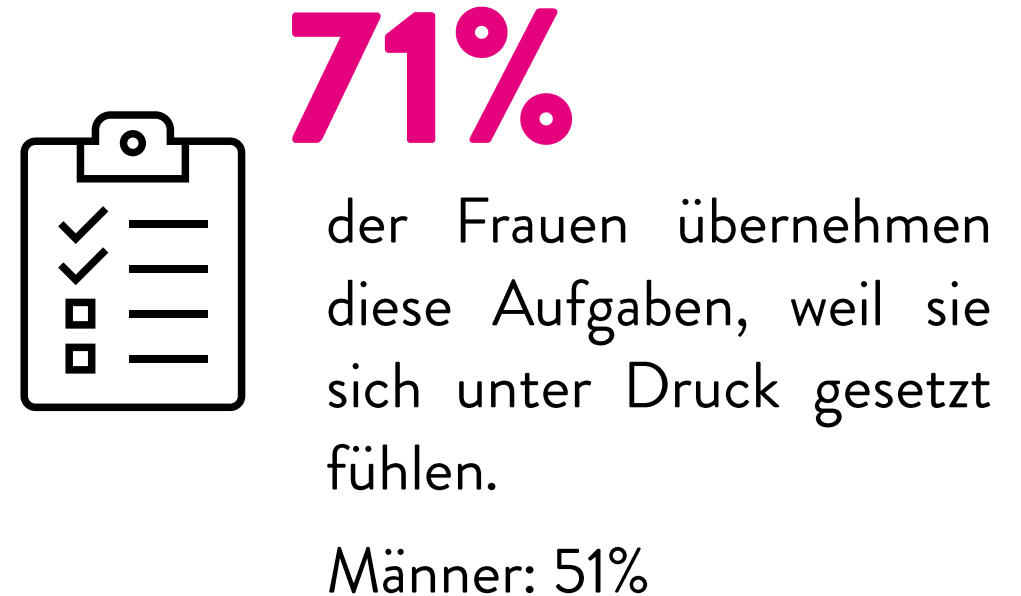
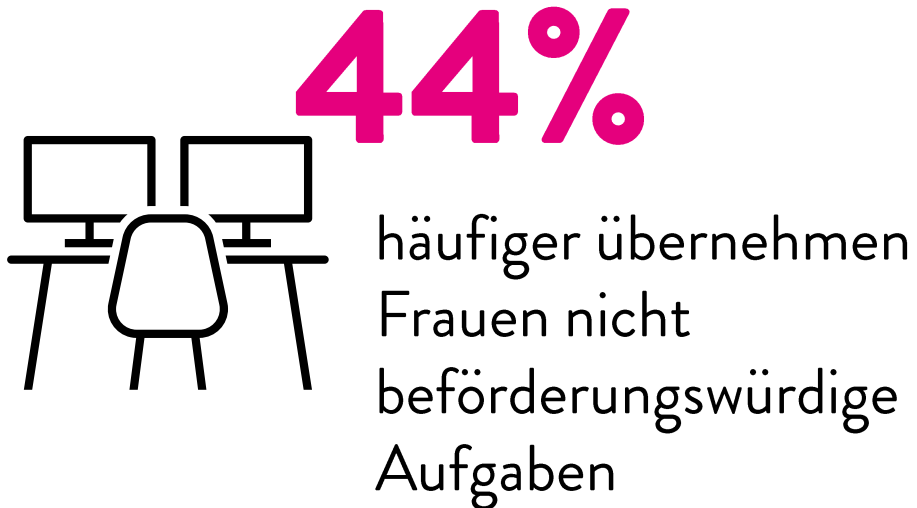
42%

der Österreicher:innen
unter 45 Jahren sehen
arbeitende Mütter
kritisch.

Und im Büro?

**Aufgaben, die nicht zur offiziellen
Stellenausschreibung gehören, unsichtbar sind
und nicht bei Beförderungen berücksichtigt
werden?**

Office housework



Studie Harvard Business Review



The Female Quotient

274.238 Follower:innen

1 Tag · 🌐



Women have always worked. Research shows that stay-at-home mothers clock an average of 98 hours per week... mehr anzeigen

[Übersetzung anzeigen](#)



frijoliz

@frijoliz

The idea that there was a period in time where "women did not work" is flawed. Women have always worked. Domestic labor is a labor that remains uncompensated.



1.339

38 Kommentare · 71 direkt geteilte Beiträge

Rollenbilder



Wann ist ein Mann ein Mann...?



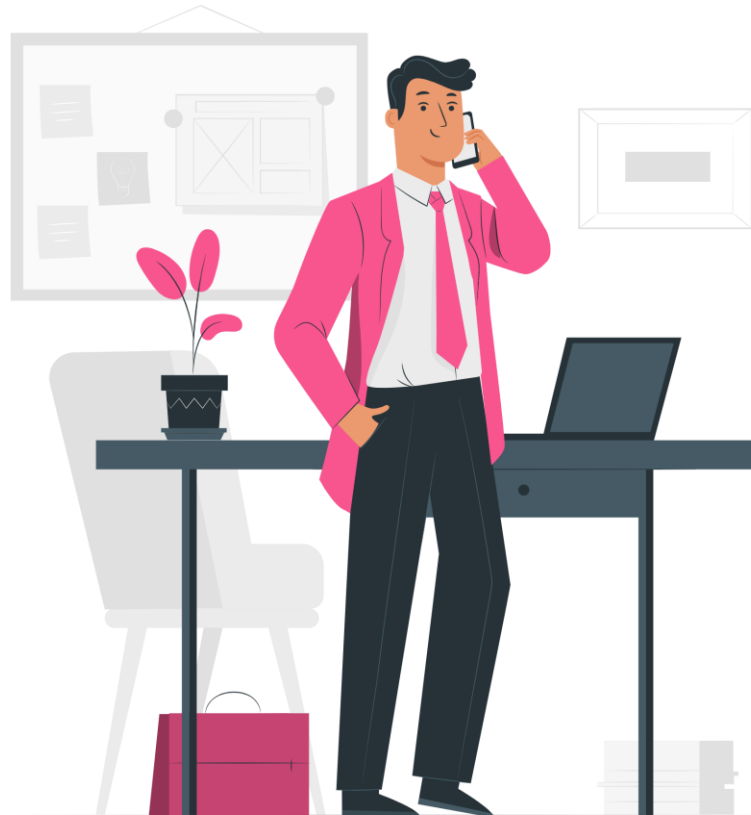
romantisch

treu

selbständig

Basisversorger

aktiv



bodenständig

selbstbewusst

groß

gepflegt

kreativ

intelligent

Beschützer

kinderlieb

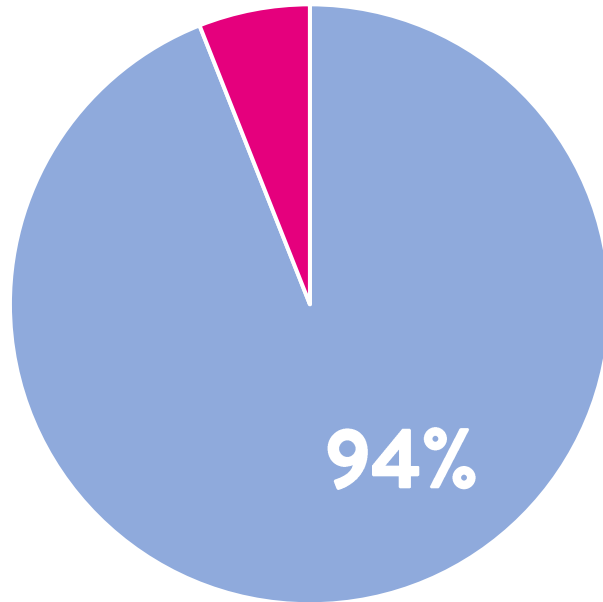
Die Kosten der Männlichkeit

- Geringere Präsenz in der Familie
- Eigene Gesunderhaltung
- Erhöhtes Suchtrisiko, Risikoverhalten (z.B. im Straßenverkehr)
- Emotionale Isolation
- Höhere Suizidrate / geringere Lebenserwartung
- Gewalt und ihre Folgen
- Stress durch Konkurrenz

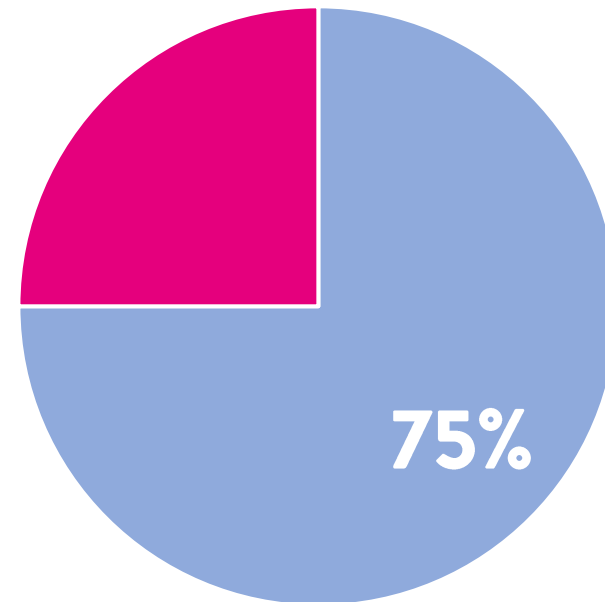


© Dan Evans

Ein paar Fakten

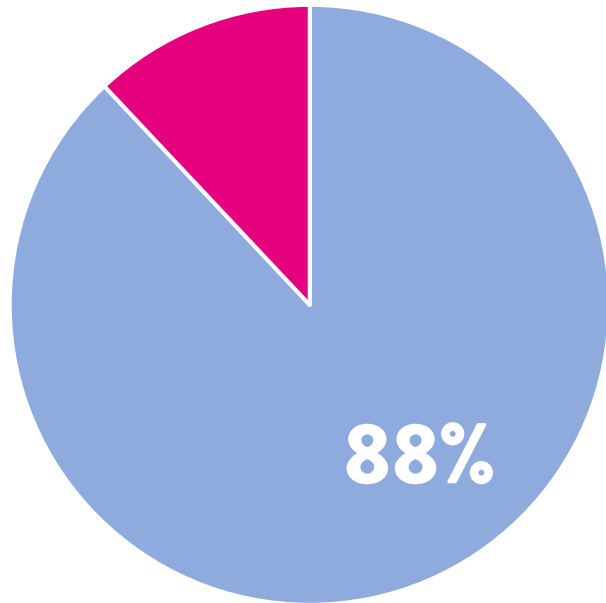


Gefängnisinsass:innen

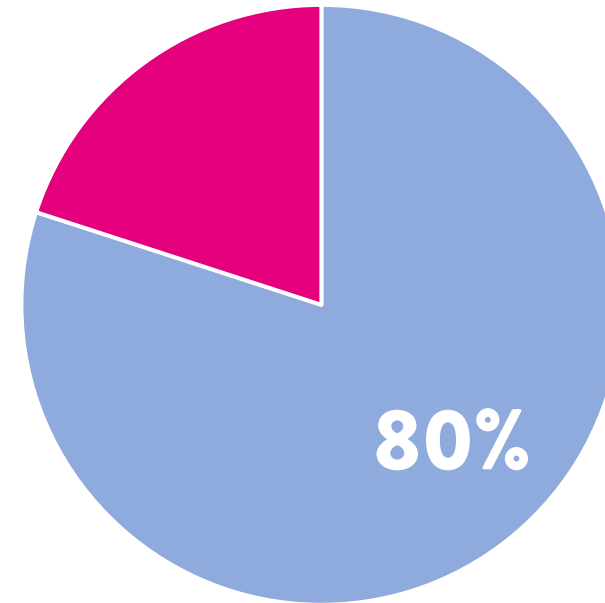


Alkoholabhängigkeit

Ein paar Fakten



Glücksspielsucht



Illegaler Drogenkonsum

Kleiner Denkanstoß

- Gibt es als Gegenstück zur toxischen Männlichkeit eine ‚gesunde Männlichkeit‘ ?
- Wie könnte diese aussehen?



Stellt sich
gegen
patriarchale
Männlichkeit

Weist
Dominanz
zurück

Kümmern um
Kolleg:innen

Feministen im
Kampf für
Frauenrechte

Gegenkonzept Caring Masculinities

Self-Care

Pflege in der
Familie
(Eltern,
Partner:innen)

Kinder-
betreuung

Kümmern um
das soziale
Umfeld
(Freunde,
Nachbarn, ...)

Pflegeberuf

Scambor
2015

Männlichkeitsideale am Arbeitsplatz



- Es geht darum, „Macht und Dominanz am Arbeitsplatz durchzusetzen, und dazu gehört oft auch, systemischen Sexismus und Rassismus zum eigenen Vorteil zu nutzen.“
- Männer bekräftigen ihre Identität durch aggressive Gedanken und schädliche, toxische Verhaltensweisen.
- Männer waren eher bereit, eine Vielzahl von schädlichen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz an den Tag zu legen, darunter Verweigerung von Hilfe, Misshandlung von Kolleg:innen, Diebstahl von Firmeneigentum und Lügen zum persönlichen Vorteil, Vorenthalten von Hilfe, Regelverstöße und Untergrabung/ Beleidigung von Kolleg:innen.

Studie Harvard Business Review

Welche **Maßnahmen** könnten helfen,
bestehende (toxische)
Männlichkeitsideale am Arbeitsplatz zu
verändern?



Welche **Good Practices** gibt es in Euren
Unternehmen?



www.ahaslides.com/200423

Mögliche Maßnahmen

- **Erkennen**, dass toxische Männlichkeit auch im beruflichen Umfeld eine Rolle spielen kann
- **Positive Rollenbilder** aufzeigen und als Beispiel vorangehen
- Ungleiche und **toxische Strukturen im Unternehmen abbauen** bzw. Aufgaben anders verteilen
- Betroffenen Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit geben, **gehört zu werden** und diese ernst zu nehmen
- Männliche Kollegen können als Beispiel vorangehen und als **Change Agent** fungieren
- Case Studies im Umgang mit Sexismus ins **Recruiting** miteinbeziehen

Fragen an mein Unternehmen

- Verstärken unsere Strukturen und Work-Policies patriarchale Strukturen?
- Verstärken unsere Rollenverteilungen Geschlechterklischees?
- Sind wir uns in Situationen von toxischer Männlichkeit bewusst, dass ein Problem vorliegt?
- Wie offen wird im Unternehmen über solche Situationen gesprochen? Wann? Wo?



Gegenseitige Unterstützung!



Fragen & Austausch



Zeit für Eure Fragen und Erfahrungen...



Bitte meldet Euch im Chat.



Wir sammeln und beantworten Eure Fragen.



Wir rufen Euch ggf. auf und geben Euer Mikrofon frei.

Ausblick Online-Termine 2023



15. Juni 2023 Pimp up your Pride - Richtige Kommunikation und Tutorial zum Buchstabensalat LGBTIQ+



19. Oktober 2023 Diversity Breakfast

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank an unsere Partner:innen

