

icmeo

3RD INTERNATIONAL CONFERENCE ON MEN & EQUAL OPPORTUNITIES

LUXEMBOURG-2016

17
18/10

LA MAISON DU SAVOIR
ESCH-SUR-ALZETTE



icmeo

3RD INTERNATIONAL CONFERENCE
ON MEN & EQUAL OPPORTUNITIES
LUXEMBOURG-2016



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

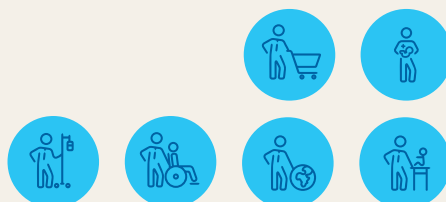
with the support of



Federal Ministry for
Family Affairs, Senior Citizens,
Women and Youth

SOMMAIRE

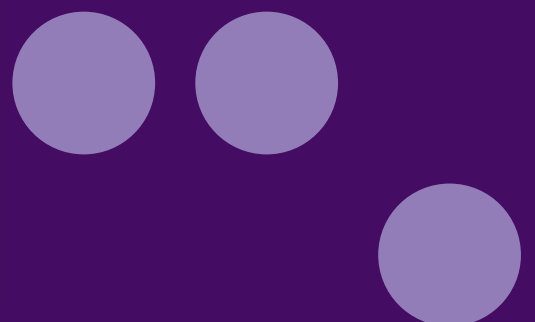
DISCOURS D'OUVERTURE	05
TABLE-RONDE POLITIQUE	13
• « LES HOMMES EN TANT QU'ACTEURS ET BÉNÉFICIAIRES DANS LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ »	
CARING MASCULINITIES	25
• MEN AS ACTORS AND BENEFICIARIES OF GENDER EQUALITY	
TABLE-RONDE THÉMATIQUE	39
• "CARING MASCULINITIES"	
PRÉSENTATION DES ATELIERS DE TRAVAIL	53
• WORKSHOP 1 : LES HOMMES ET LA GARDE/L'ÉDUCATION DES ENFANTS – MEN AND CHILD CARE	
• WORKSHOP 2 : LES HOMMES ET LES SOINS DES PERSONNES ÂGÉES – MEN AND ELDER PEOPLE	
• WORKSHOP 3 : LES HOMMES DANS LES PROFESSIONS DITES « CARE » - MEN AND CARE JOBS	
• WORKSHOP 6 : LES HOMMES ET LES TÂCHES MÉNAGÈRES – MEN AND HOUSEHOLD	
PRÉSENTATIONS SUR LE SUJET "MEN AND CARE"	71
• 1. "THE REVOLUTION IN CARE WORK: WHERE FATHERS ARE AND WHERE WE NEED TO BE"	
• 2. „SHARED CARE? MEN AND FAMILY CARE WORK IN FRANCE, SWEDEN AND GERMANY"	
• 3. „CARING MEN: CHALLENGING CAPITALISTIC ECONOMIC STRUCTURES?"	
• 4. „THE BELGIAN MEN IN GENDER EQUALITY" FRANÇOISE GOFFINET (B), INSTITUT BELGE DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES	
LUXEMBOURG DECLARATION / LUXEMBURGER ERKLÄRUNG	95
NOTES	102





DISCOURS D'OUVERTURE

17/10



LYDIA MUTSCH

MINISTRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES, LUXEMBOURG



BIENVENUE À LA 3^e CONFÉRENCE INTERNATIONALE SUR LES HOMMES ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

**Meine sehr verehrten Damen und Herren,
Mesdames et Messieurs,
Ladies and Gentlemen,
Dir Dammen an dir Hären,**

Ech begrüessen Iech ganz härelech op der 3. Internationaler Männerkonferenz, déi no Berlin 2012 an Wien 2014 elo Statioun bei eis am Grand-Duché mëcht. Zu Wien gouf de Wunsch un eis erungedroen, daat mer eng drëtt Editioun vun deser Konferenz organiséieren, andeems mer versichen de sproochlechen an geographeschen Radius vun der Konferenz ze erweideren. Lëtzebuerg läit matzen am Häre vun Europa, ass een vun denen dräi europäeschen Haaptsätz, huet eng bont gemëschten Bevölkerungsstruktur déi sech aus ganz villen Nationalitéiten an Kulturen zesammensetzt an huet doriwwer eraus och d'Chance gläich dräi Landessproochen ze hun – franséisch, däitsch a natirlech lëtzebuergesch. Besser konnten d'Conditionen also net sinn, fir aus der Männerkonferenz en 3. internationalen Rendez-Vous ze maachen fir iwwert d'Roll an de Stellenwert vun de Jongen a Männer an der Chancengläichheetspolitik ze diskutéieren.

Ech sinn immens frou an géiert, daat et eis gelongen ass fir Ministerkollegen an Ministerkolleginnen, StaatssekretärInnen, Experten an ExpertInnen aus net manner wéi 20 Länner zesummenzebréngen fir iwwert dese wictegten Sujet an der Chancengläichheet zweschent Fraen an Männer ze diskutéieren.

Ich will an dieser Stelle einen ersten Dank aussprechen an meine Kollegin und Freundin, Staatssekretärin Elke Ferner. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat uns bei dem Organisationsprozess begleitet und unterstützt. Und das Team des Bundesamts für Familie und zivilrechtliche Aufgaben (BAFZA) steht unserem bescheidenen, aber tatkräftigen Personal des Ministeriums für Chancengleichheit an diesen beiden Tagen tatkräftig zur Seite. Dafür ein ganz großes Dankeschön.

Dir Dammen an dir Hären,

Firwaat ass et iwwerhaupt noutwendeg d'Männer am Cader vun der Chancengläichheetspolitik zum Géigenstand ze maachen vun enger internationaler Konferenz? Ass et net méi noutwendeg weiderhin iwwert déi vill strukturell bedéngten Benodeelegungen op Säiten vun de Fraen ze schwätzen an och politesch op dem Niveau ze handeln? Jo, ech soen ganz däitlech DAAT MAACHEN MER, matt onverminderter Kraaft an Engagement. Grad an denen läschten zwee Joeren hun mer bei eis zu Lëtzebuerg wicteg Jalonen gesaat an Projeten op den Instanzenwee bruecht fir méi Fraen ze encouragéieren fir daat se méi Verantwortung iwwerhuelen an der Wirtschaft an an der Politik. Och eisen Kampf géint Gewalt an Ennerdreckung vun Fraen a Meedercher – daat souwuel an eisen Breedengraden wéi och op internationalem Niveau – muss weidergoen.

Wann mer wellen eng Chancengläichheetspolitik zweschent Fraen an Männer maachen, déi desem Numm gerecht soll ginn, dann müssen mer d'Männer matt abannen, an daat net nëmmen als Ennerstëtzer vu Politik fir Fraen mä och als Bénéficiaire vun der Chancengläichheetspolitik zweschent Fraen a Männer. Mir wellen domadden och unknuppen un lëtzebuenger EU-Présidence, wou mer zesummen am Cader vun informellen EU-EPSCO-Ministerrot am Juli 2015 e Schwéierpunkt op d'Jongen, Männer a Pappen am

Gläichstellungsprozess geluecht hun. Wicteg war eis fir d'Arbeitsministeren matt den Chancengleichheitsministeren zesummenzebréngen fir de Lien zweschent de Politikfelder Arbecht an Chancengläichheet ze maachen, andeems mer iwwert d'Conditionen diskutéiert hun déi et erlaben, fir déi berufflech, privat an familiär Responsabilitéiten zweschent Fraen a Männer besser opzedeele. Eng zentral Conclusioun vum EPSCO-Ministerrot war déi, daat et haut méi wéi je noutwendeg ass d'Gläichstellungspolitik souwuel op Fraen wéi och op Männer auszeriichten an d'Männer als aktiv Gestalter vum Wandel unzegesinn.

Am Cader vun der 3. Internationaler Männerkonferenz wellen mer duervir d'Fro débattéieren vun méi Responsabilitéit an der Famill iwwerhuelen – z.B. bei der Kannererzéiung oder der Betreiung vun eeleren an kranken Familljememberen – duerch Männer an Pappen, méi Zäit an méi Raum fir méi Gläichstellung ze schafen, an den wictegten Kärberäicher vum Liewen wéi zum Beispill um Arbeitsmaart. Daat selwecht géllt fir déi sougenannten „CARE“-Beruffer, virun allem am sozialen an am Gesondheitsberäich, déi nach emmer iwwerwiegend vun Fraen iwwerholl ginn. Mir wellen awer och driwwer diskutéieren, wéi et matt der Opdeelung ass an der Hausarbecht zweschent Fraen a Männer an last but not least wéi et matt der Suerg a Virsuerg vu Männer am medizineschen bestallt ass, wou sech statistesch beléien léisst daat Männer Gesondheitsmuffelen sinn an oftmols eréicht an héchster Nout den Dokter opsichen.

Mir wëllen desen Themenkomplex interdisciplinair ugoen an wann ech mer ukucken, daat meng unwiesend Minister- an Staatssekretärskollegen niewt der Chancengläichheet zweschent Fraen a Männer och nach aner Ressorten bekleden, dann ass mer net baang daat mer des Interdisciplinaritéit hinkréien. Mir hun Gesondheets- an Arbechtsministeren sowéi Ministeren vun der Sécurité sociale, Educatiounsministeren a Ministeren fir Sozialfroen a Jugend an Eeler Mattbirger. D'selwecht géllt fir déi vill Experten déi aktiv un deser Konferenz mattschaffen, respektiv de Wee op Lëtzebuerg fonnt hun fir einfach nemmen nozelauschteren oder fir sech matt an d'Diskussioun eranzebeginnen. Si kommen aus ganz ennerschiddlechen Beräicher – oftmols wäit ewech vun de klasseschen Gender- an Chancengläichheetsfroen. Dës Mixitéit ass mir immens wichteg an ass elo schon e wichtegt positivt Signal waat vun deser Konferenz ausgeet – mir mussen nämlech ewech kommen vun geschlossenen Konferenzen, Reuniounen, Versammlungen an Diskussiounsforen, an wou sech emmer erem déi selwecht Leit iwwert de Wee laafen an fir iwwert déi selwecht Themen ze diskutieren.

Mir wëllen doriwwer eraus eng participativ Konferenz andeems mer d'Conclusiounen aus den Diskussiounen an den WS wëllen an eng „Lëtzebuurger Erklärung“ géissen. Dest Dokument huet natirlech keen obligatoreschen Charakter, mä soll eis de Point maachen, waat bei deser Konferenz diskutéiert ginn ass. D'Grondstruktur vun deem Text léen mer am Accueil vun der Konferenz aus, fir deen sech elo schon well domadden beschäftegen.

Mir mussen eraus aus dësem Elfenbeintuerm an zesummen eisen Horizont erweideren. Mir mussen ewech kommen vun deem hartnäckegen Stigma daat

Chancengläichheetspolitik nëmmen Fraenpolitik ass. Mir brauchen eng Politik, déi sech de spezifischen Besoinen vun Fraen an Männer unhëllt, an wou Fraen a Männer gläichermoossen mussen eng Hand matt unpaken.

Ladies and Gentlemen,

The fight against discriminations and the creation of Gender equality are fascinating ongoing processes, which concern so many fields of action. With the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities, we want to raise awareness for this interconnectivity. We need to show and prove that inequalities, discriminations and stereotypes based on Gender are the real enemy for the evolution of our society.

Mesdames, Messieurs,

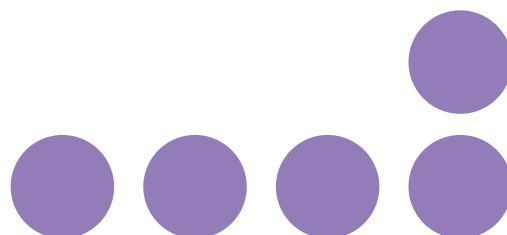
Le gouvernement luxembourgeois s'engage en permanence pour l'égalité des chances entre femmes et hommes, ceci à travers un programme national très ambitieux. Mais nous sommes convaincus qu'il faut aller au-delà du contexte national. Tel un des objectifs de cette conférence. Quand je regarde l'audience présente cet après-midi, je me réjouis des nombreux badges violets portés par des représentantes et représentants issus de nombreux Etats européens et même au-delà qui ont trouvé le chemin pour se rendre au Grand-Duché. C'est un signal très fort et encourageant.

Dir Dammen an dir Hären,

Ech heeschen lech all herzlech Wëllkomm op eiser Konferenz, an wënschen lech (an mir) konstruktiv, produktiv, kontrovers an respektvoll Diskussiounen während desen zwee Deeg déi virun eis leien.

Merci daat der komm sidd an merci fir är Opmierksamkeet.

Lydia Mutsch,
Minister fir Chancengläichheet



XAVIER BETTEL

PREMIER MINISTRE,
MINISTRE D'ÉTAT, LUXEMBOURG



Léift Lydia, Fir d'éischt emol eng gutt Besserung.

You started your speech by saying that you wouldn't be sure that a Prime minister would come to such a meeting in other European countries. For me it was not a question that I had to ask myself, if I did/would/could love, it was just normal. And very often, I think to myself, it should be normal. But when we realize, sometimes also in my own country, how the situation is at the European level, well, in a lot of countries, it is not normal. We should not forget that less than a month ago, in a country, they wanted to tell women by law what they would be able to decide by themselves or not. And though the pression of known organisations, they took the bill away in Poland.

C'est la réalité sur le terrain qui compte. Et, oui je suis désolé, à Luxembourg, on va jongler d'une langue à l'autre, donc je vous annonce déjà ma transition de l'anglais au français.

Oui, pour moi c'est quelque chose de tout à fait normal. Mais croyez-moi, on vient de loin, le chemin est long et nous ne sommes pas encore arrivés. Et c'est un fil conducteur qu'il faut avoir dans sa politique.

Dans mon gouvernement, la Ministre Lydia Mutsch réussit à faire comprendre à tous que sa démarche n'est pas une démarche brutale visant à faire quelque chose, mais de faire en sorte que ce processus, ce cheminement, qui très souvent est mental, devienne normal. Je tiens à remercier Madame Mutsch pour les efforts entrepris au niveau de la politique du gouvernement, qui ont permis d'avoir un certain nombre de mesures, de projets, d'initiatives pour réaliser justement cette égalité entre les hommes et les femmes.

A commencer par un projet de loi qui promeut la participation des femmes à la prise de décisions et qui

créé une base légale pour l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes.

Une campagne actuelle, qui s'appelle « votez égalité.lu » pour inciter plus de femmes à prendre des responsabilités politiques au niveau des communes. Nous avons eu un débat et aussi un projet que nous avons déposé en tant que gouvernement sur la participation des femmes en politique. Et lors du déjeuner, j'avais la chance d'être à côté de membres d'autres gouvernements qui me demandaient : « Comment est-ce que vous allez le faire ? » Alors, comme pour nous, c'est normal, d'avoir sur des listes électorales, des gens du sexe féminin et des gens du sexe masculin, si vous arrivez à faire une liste normale, vous avez le droit à la subvention normale. D'autres partis veulent m'expliquer que si on fait plus que du normal, c'est-à-dire si l'on incite des femmes à être sur les listes, on doit avoir un bonus. Car, pour eux, ce n'est peut-être pas normal d'avoir de telles listes. Pour nous, c'est normal. Donc, celui qui ne voudra pas avoir des listes normales, sera pénalisé, et n'aura pas le droit à la même dotation de finances publiques qu'une liste qui comportera un seuil que l'on trouve légitime dans une démocratie. Nous ne voulons pas dire que celui qui fait ce qu'il doit faire, doit avoir une prime. Celui qui ne veut pas le faire doit savoir que ce n'est pas la règle.

Ensuite, la campagne « évolution » pour promouvoir les femmes dans la prise de décision économique dans nos entreprises. Et croyez-moi que la Ministre, chère Lydia, à chaque nomination que l'on fait, c'est quelque chose qui est nouveau, mais qui pourtant est normal. Quand on analyse les conseils d'administrations, les nominations, il faut se rappeler que les engagements qu'on demande aux autres de faire sont aussi des engagements respectés de la part du gouvernement. Quand on a des nominations à faire, voir combien de personnes de tel ou de tel sexe sont

représentés au sein des conseils d'administration. Et la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne en 2015 a mis un accent particulier sur l'égalité des chances.

À côté de ces actions récentes, le Ministère de l'Égalité des Chances propose depuis des années des programmes qui sont mis sur pied avec la coopération des entreprises, tels que le programme des actions positives ou la prise en charge des victimes et auteurs de violences domestiques. Madame Mutsch et moi-même nous réjouissons que, dans le texte qui va régler le divorce, dans peu de temps, les violences domestiques restent quelque chose d'inacceptable ayant des conséquences spécifiques sur les relations du mariage. Vous voyez que ces initiatives sont prises afin de travailler davantage du côté des femmes.

Nous devons tout de même nous poser la question : Où sont les hommes, quand il s'agit de réaliser l'égalité des chances entre hommes et femmes ? Doit-on les considérer seulement comme agents pour l'égalité au profit des femmes ? Ou sont-ils également discriminés dans certains domaines, tels que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ou privée ?

Et encore, sauf erreur de ma part, la semaine dernière, nous avons voté une loi en ce sens, au Parlement, la loi sur le congé parental. Au Luxembourg, et permettez-moi de faire de l'auto-critique en tant que Premier ministre, mais dans notre pays, pendant très longtemps, il fallait faire le choix entre : est-ce que vous voulez une carrière professionnelle ou est-ce que vous voulez une vie de famille ? Et très souvent, l'État subventionnait l'un ou l'autre, mais on n'encourageait pas la personne qui avait tendance à dire, « je vais prendre la carrière familiale », car il faut faire un choix. Le gouvernement est là pour dire non. Les deux sont conciliables : tu peux avoir une profession, une-

NOUS DEVONS TOUT DE MÊME NOUS POSER LA QUESTION : OÙ SONT LES HOMMES, QUAND IL S'AGIT DE RÉALISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES ?

carrière et une vie de famille. Avoir des enfants ne veut pas dire ne plus avoir de carrière. Alors que souvent dans la mentalité des uns et des autres et dans une politique qui a été longtemps subventionnée, c'était un choix qu'il fallait faire entre la famille et la carrière. Je suis fier que ce gouvernement ait pris des mesures sur le congé parental qui permettront, d'une part, de s'occuper de ses enfants et, d'autre part, d'avoir une carrière professionnelle qui continue.

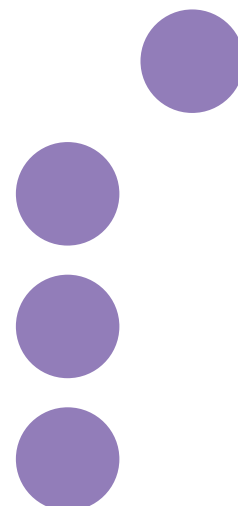
Aujourd'hui, c'est facile quand on dit, « plus tard on s'arrangera ». J'ai été avocat. J'ai fait des divorces. Croyez-moi quand on discutait de la pension alimentaire, les parties étaient assez peu intéressées par les efforts qui avaient été faits par l'autre partie pour l'éducation des enfants. Arrêtons de parler d'un monde où tout est beau, où le divorce se passe toujours de manière positive et où les parties reconnaissent les efforts faits par l'autre partie au sein du foyer.

Donc, permets-moi de te féliciter, chère Lydia, d'avoir pu rassembler autour d'une table, des représentants politiques, des représentants d'une multitude d'organisations non-gouvernementales et du monde associatif ainsi que de experts et expertes au niveau national et international pour discuter du rôle des hommes en matière d'égalité des chances entre hommes et entre femmes.

Le gouvernement attend avec impatience les résultats de cette conférence pour en tirer les conclusions nécessaires pour nos futures politiques au niveau national et international. L'égalité des chances est pour moi quelque chose qui est normale, mais encore loin d'être atteinte. Elle nécessite des efforts des deux genres.

Je vous souhaite de bonnes discussions. Je vais malheureusement devoir partir, car j'ai un autre rendez-vous au ministère. Pour ceux qui découvrent le Luxembourg, j'espère que vous aurez le temps de découvrir les beautés de ce pays. Ici, vous êtes sur un site où, hier encore, il y avait de l'acier, de l'industrie, aujourd'hui, il y a l'université. Vous pouvez voir que les choses évoluent dans un pays. On doit être fier de ce que l'on sait faire et des évolutions au sein des pays. La plus dure des évolutions est souvent à faire au niveau des mentalités. De temps en temps, on voit que cela ne marche pas toujours, et c'est là que la politique doit lancer, mettre le pied dans la porte, ouvrir les voies pour que l'on réalise que, de temps en temps, ce que l'on estime être normal pour les uns, ne l'est pas encore pour les autres. Alors, travaillons tous ensemble car mon plus grand vœu c'est que d'ici 10-15 ans, tout soit normal et qu'on n'ait plus besoin de parler du sujet. Merci!

Xavier Bettel
Ministre d'État



ELKE FERNER

SECRÉTAIRE D'ÉTAT PARLEMENTAIRE AU MINISTÈRE
FÉDÉRAL ALLEMAND DE LA FAMILLE, DES PERSONNES
ÂGÉES, DES FEMMES ET DE LA JEUNESSE, ALLEMAGNE



Sehr geehrter Premier minister Bettel, liebe Lydia Mutsch, liebe Kollegen und Kolleginnen, Minister, Ministerien, Staatssekretäre aus den anderen europäischen Ländern, meine sehr geehrten Damen und Herren,

Erstmal ganz herzlichen Dank für die Einladung nach Luxemburg! Und vielen Dank, Lydia, Dir, Deinem Team, und der luxemburgischen Regierung, dass Ihr die internationale Männerkonferenz in diesem Jahr ausgerichtet. Nach Wien und Berlin, ist das schon die dritte Konferenz und ich freue mich sehr, dass wir mit unserem Team organisatorisch Unterstützung leisten konnten!

Ich finde das ganz großartig, dass der Premier minister sich die Zeit genommen hat, diese Konferenz zu eröffnen, das ist sicherlich ein sehr großes Zeichen von Wertschätzung und zeigt auch, dass Gleichstellungspolitik nicht alleine die Sache von Frauen ist, sondern dass wir, im Rahmen der Chancengleichheitspolitik, nicht nur über Männer, sondern auch mit den Männern sprechen müssen. Und es ist auch ganz klar, dass wir für eine moderne Gleichstellungspolitik die fortschrittlichen Männer an unserer Seite brauchen, die modernen Männer, die auch ein anderes Frauenverständnis haben als vielleicht das Ihrer Väter und Großväter.

Mit dem Blick auf das Thema dieser Tagung, kann man natürlich auch sagen, dass die Gleichstellungspolitik für beide Geschlechter ist.

Und mehr Partnerschaft funktioniert nur, wenn Frauen und Männer nicht nur sich beide beruflich verwirklichen und weiterentwickeln können, sondern auch, wenn gerade Frauen und Männer sich gleichberechtigt in der Familie um die Sorgearbeit kümmern, an der Sorgearbeit beteiligen, die ja sehr vielfältig ist.

Care ist nicht nur Frauenarbeit, sondern Care-Arbeit ist auch Männersache. Damit das in unserem Alltag mehr und mehr Realität wird, muss sich noch ein bisschen was verändern in unserer Kultur, in unserem Verständnis der Geschlechterrollen und dazu bietet die heutige Konferenz einen sehr guten Rahmen. Denn Pflege, Sorge, Hausarbeit, Kindererziehung sind auch männliche Tätigkeiten, die zum Lebensentwurf auch von Männern schon gehören, in Teilen aber auch gehören müssen.

Wenn wir wissen, aus Umfragen, dass bei den jungen Paaren 60 % der Paare sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit und beruflichen Tätigkeiten wünschen, wenn aber das erste Kind da ist, nur 14 % dieser jungen Paare dies auch umsetzen können, dann wissen wir, dass wir in der Politik noch eine ganze Menge zu tun haben. Denn wir sind ja dafür da, die Möglichkeiten so zu erweitern, dass die jungen Paare ihre Lebensentwürfe verwirklichen können und beides miteinander vereinbaren können: Beruf und Familie.

Es geht nicht mehr um „entweder oder“, sondern es geht um das „sowohl als auch“ und dafür müssen wir die Rahmenbedingungen besser setzen. Das heißt auch, dass wir die Care-Berufe überprüfen müssen im Hinblick auf ihre Wertschätzung in der Gesellschaft, und sie auch mit Bezahlung erfahren werden. Es ist ja schon was Schreckliches, wenn Menschen sich um Menschen kümmern, das Wichtigste, was es gibt, und ausgerechnet diese Berufe schlechter bezahlt werden als Berufe, wo man sich um Technik kümmert. Mein Beispiel ist immer: ich finde, dass Steine heben nicht

wichtiger ist als Menschen heben. Oder dass derjenige, der unsere Waschmaschine repariert, nicht unbedingt eine bessere Arbeit macht als diejenige, die unsere Kinder im Kindergarten oder in der Kita erzieht.

Also es geht auch um Wertschöpfung und auch um die Frage was Arbeit wert ist, die professionell gemacht wird, wenn sie sonst in der Familie kostenlos gemacht wird. Und natürlich geht's dann auch darum, dass wir damit, wenn wir eine bessere Bezahlung hinbekommen bei den Sorge-Berufen, dann auch mehr Männer hinbekommen in diese Berufe. Insbesondere in Deutschland, im Kindergartenbereich, ist es so, dass es kaum männliche Erzieher gibt, es sind fast nur Frauen, die als Erzieherinnen beschäftigt sind. Und natürlich sollen auch die Frauen auch besser bezahlt werden, das ist dann ein netter Nebeneffekt der Geschichte.

Welche Strukturen haben wir? Wir haben gerade eine umfassende Milieustudie zur Einstellung von Männern in Deutschland gemacht. Demnach war für 79 % der Männer Gleichstellung wichtig für den Zusammenhalt der Gesellschaft und, ganz wichtig, immerhin 55 % interessieren sich auch persönlich für Gleichstellung, da ist noch ein bisschen Luft nach oben, aber es ist immerhin schon mehr als bei der letzten Erhebung, und es ist schon mehr als die Hälfte. Deshalb glaube ich, muss man diese positive Einstellung auch nutzen und mit den Männern auch ins Gespräch kommen darüber, wie wir gemeinsam die Gleichstellung der Geschlechter in unseren Gesellschaften besser voranbringen können.

Es gibt aber auch einen harten Kern von Männern, 6 % laut der Umfrage, die Gleichstellung explizit ablehnen. Unter diesen Maskulinisten gibt es auch sogar welche, die von Hassmails, Gewaltdrohungen nicht zurückschrecken. Diejenigen von uns, die in den sozialen Medien unterwegs sind, wissen schon, welche Kommentare bei speziellen Aussagen dann kommen.

Hier gibt es auch eine riesige Schnittmenge von rechtspopulistischen Männern, die unterwegs sind, die Gleichstellung ablehnen, die Politikverdrossenheit Vor-schub leisten, die auch Verunsicherung und Fremden-feindlichkeit oder auch den Feministinnen sozusagen alles in die Schuhe schieben, selber aber sich nicht wirklich von beispielsweise Islamisten unterscheiden, was ihr eigenes Frauenbild angeht. Auch das ist etwas, was offen angesprochen werden muss. Und ich finde diese Männer haben oft ein Problem, ein Wahrnehmungsproblem, es ist Gott sei Dank eine Minderheit, die allermeisten Männer denken und handeln nicht so, und deshalb glaube ich, dass wir doch auf einem guten Weg sind, und wir sollten alle noch einmal bewusst machen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männer zu den unverrückbaren Grundwerten unserer Gesellschaft gehört, in unseren Ländern und in denen der europäischen Union nicht zur Disposition steht, und deshalb glaube ich, muss man an der Stelle auch sehr hartnäckig bleiben und an dem Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ weiterarbeiten.

Wir haben in einigen Bereichen schon einen Kulturwandel zu verzeichnen. Die jungen Väter kümmern sich mehr um die Kinder, vielleicht noch nicht so sehr wie in den skandinavischen Ländern, wenn ich mir aber die Zahlen in Deutschland anschau, über 30 % nehmen jetzt mittlerweile Elternzeit in Anspruch, früher, vor vielen Jahren, war das noch deutlich unter 10 %. Gut, die Zeit könnte auch etwas länger sein, 3 Monate im Schnitt. Über 80 % der Väter nehmen nur die 2 Monate. Ich würde mal sagen nicht unbedingt, weil sie nicht mehr machen wollen, sondern sie natürlich sehen, dass die Frauen, die Mütter, die ihre berufliche Karriere ein Stück zurückschrauben oder ihrer Arbeitszeit etwas reduzieren, dadurch auch Nachteile haben im Beruf. Und solange sie eben sehen, dass die Mütter Nachteile haben, sind die Väter natürlich auch nicht unbedingt bereit, da jetzt auch noch selber Nachteile in Kauf zu nehmen. Deshalb müssen wir die Rahmenbedin-

gungen verbessern, und deshalb haben wir in Deutschland mit dem Elterngeld Plus versucht, mehr Partnerschaftselemente in die Erziehungszeit, die Elternzeit, hineinzubringen. Diejenigen, die sich partnerschaftlich Beruf und Karriere einerseits, und Kindererziehung andererseits, teilen wollen, dann auch besser vereinbaren können und mehr an Zeit und Geld zur Verfügung gestellt bekommen.

Ein zunehmendes Thema ist natürlich auch die Frage: Wieviel Zeit können wir aufwenden für diejenigen, die unsere Unterstützung brauchen, die älter sind? Also, alle haben Eltern. Nicht alle haben Kinder, jedoch alle haben Eltern. Es wird für unsere Generation auch immer mehr zum Thema, und es sind auch mehr Männer da, die sich um ihre Eltern, ihre Schwiegereltern oder andere unterstützungsbedürftige Angehörige kümmern, weil sonst niemand da ist. Denn es werden auch immer mehr Menschen alt, die keine Kinder haben oder deren Kinder am anderen Ende der Republik oder irgendwo in Europa mittlerweile angekommen sind, leben und arbeiten. Deshalb ist es ganz wichtig, dass die Rahmenbedingungen verbessert werden und dass dann auch mehr professionelle Unterstützung möglich ist, und dazu gehört auch, dass die Care-Berufe besser bezahlt werden, damit auch mehr Menschen diese Berufe ergreifen.

Wir kämpfen gerade in Deutschland für ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit und haben uns politisch verständigt auf die Rahmenbedingungen und hoffen, dass wir auch da einen Schritt weiterkommen, so wie wir das bei den Frauenquoten bei den Unternehmen in Führungspositionen auch getan haben. Und deshalb ist das auch eine der zentralen Maßnahmen, die nötig sind: gleiches Geld für gleiche Arbeit, nur so ist Wahlfreiheit möglich. Wenn es für eine Familie noch immer eine Frage des Geldes ist, ob man den Lebensentwurf gemeinsam verwirklichen kann, dann fällt die Entscheidung, wie sie in vielen Familien getroffen wird, wenn

aber die Geldfrage nicht mehr die entscheidende ist, glaube ich, wird man auch zu mehr gleichberechtigten Rollenmodellen kommen, als das, was wir im Moment haben.

Ich hoffe, dass bei der Konferenz in diesem Jahr auch wertvolle Erkenntnisse und Diskussionen stattfinden, ich bin mir ganz sicher, wenn ich mir das Programm anschau, dass man danach darauf aufbauen kann, und ich hoffe sehr, dass es uns in Europa gelingt, so eine Gleichstellungsstrategie aufzulegen, die das Ganze das unterstützen kann, was wir in unseren nationalen Staaten schon vereinzelt tun, dass es sozusagen einen europäischen Überbau für mehr Gleichstellung in unseren Gesellschaften gibt.

Ich freue mich auf die Diskussionen und kann leider auch nur noch eine gute Stunde bleiben und muss dann nach Berlin zur Plenarwoche gehen. Aber ich hoffe, sie haben noch gute und spannende Diskussionen, wünsche Ihnen dabei viel Erfolg und vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Elke Ferner

Parlamentarische Staatssekretärin im BMFSFJ

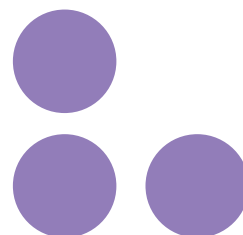
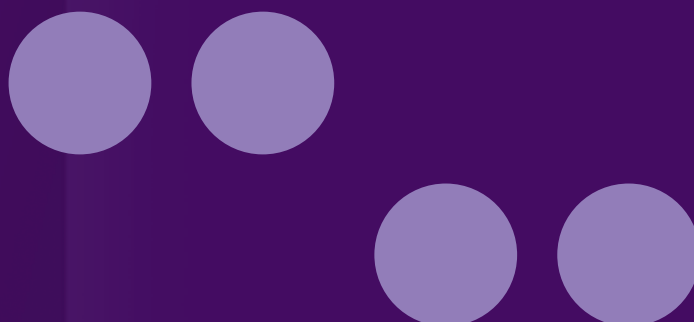


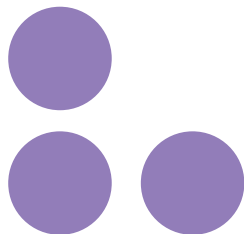
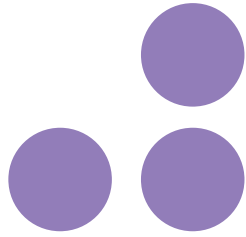


TABLE-RONDE POLITIQUE

17/10

« LES HOMMES EN
TANT QU'ACTEURS
ET BÉNÉFICIAIRES
DANS LES POLITIQUES
D'ÉGALITÉ »







SOLVEIG HORNE
Minister for Children and Equality (N)



MARTINA VUK
Secretary of State of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities (SLV)



JĀNIS REIRS
Minister of Welfare (LET)



ISABELLE SIMONIS
Ministre de l'Enseignement de la promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des Femmes et de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles (B)



EDUARDO CABRITA
Deputy Minister in the Cabinet of the Prime Minister (P)



ÅSA REGNÉR
Minister for Children, the Elderly and Gender Equality (S)



WOLF-CHRISTIAN ULRICH
TV Journalist/TV Presenter
Zweites Deutsches Fernsehen/ZDFInfo
ZDF Morgenmagazin/Geschichte treffen

WOLF-CHRISTIAN ULRICH



Frau Ministerin Mutsch, Frau Staatssekretärin Ferner, Herr Premier Minister, ganz herzlichen Dank für die Begrüßung.

Ich darf mich jetzt bei Ihnen vorstellen, mein Name ist Wolf-Christian Ulrich, ich bin Fernsehjournalist und Moderator und ich habe die große Ehre, muss ich sagen, Sie heute hier, durch den Nachmittag führen und begleiten zu dürfen, bevor dann morgen die Workshops sind. Es ist eine große Ehre, weil es ein toller Saal ist, wirklich außergewöhnlich und wir haben tolle Gäste. Auch das ist außergewöhnlich, aus ganz Europa. Der eine oder die andere von Ihnen kennt mich vielleicht, wenn Sie sehr, sehr früh aufstehen, im deutschsprachigen Raum zu Hause sind, aus dem ZDF Morgenmagazin, da arbeite ich normalerweise. Der Tag beginnt normalerweise um 3 Uhr früh und deshalb kann ich Ihnen sagen, dass ich sehr froh bin, dass wir uns alle gemeinsam 14 Uhr ausgesucht haben, um unsere Konferenz zu beginnen. Es ist eine menschlichere Zeit.

Meine Damen und Herren, wenn man mal ganz genau hinschaut, befassen wir uns heute eigentlich mit einem Thema das täglich in unseren Nachrichten ist, nämlich immer dann, wenn wir über Arbeit reden, über Arbeitszeit, Gesundheit, Pflege, Digitalisierung und natürlich auch wenn es um die Familie geht. Denn all diese Themen haben immer mit der Gleichstellung der Geschlechter zu tun. Das Thema geht uns einfach alle an.

Deshalb großer Glückwunsch an die Konferenz, denn wir haben Vertreter aus 18 europäischen Nationen hier heute, das ist wirklich außergewöhnlich, außerdem 200 Experten und Expertinnen, Vertreter und Vertreterinnen von NGOs, von der Kulturpolitik, der Wirtschaft, der Wissenschaft, der Zivilgesellschaft aus vielen Ländern sind zu





uns gekommen. Das ist wirklich großartig und zeigt den Stellenwert der Gleichstellungspolitik in Europa. Und auch die Frage: welchen Anteil Männer in dieser Politik haben?

Dass diese Konferenz heute und morgen erfolgreich stattfinden kann, hat sehr viel mit dem Engagement des Gleichstellungsministeriums Luxemburgs zu tun, mit dem Engagement von Ministerin Mutsch und Ihren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Da steckt wirklich viel Arbeit. Ganz herzlichen Dank. Und ein ganz großer Dank an Sie alle, die sehr weite Wege genommen haben um heute hier dabei zu sein, um heute und morgen miteinander zu diskutieren und Ihre Expertise zu teilen.

Diese Konferenz fokussiert auf „Caring Masculinities“, als fachliches Konzept, als strategische Perspektive, als politisches Leitbild. In dem Sinne, bin ich sehr gespannt und freue mich jetzt auf die kommende Diskussionsrunde mit diesen Ministern und Ministerinnen. Bitte begrüßen Sie mit einem herzlichen Applaus Solveig Horne, Ministerin für Kindheit und Gleichstellung in Norwegen, Asa Regner, Ministerin für Kinder, Senioren und Gleichstellung der Geschlechter in Schweden, Isabelle Simonis, Ministerin für Soziales, Chancengleichheit, Frauenrechte für die Fédération Wallonien-Brüssel, in Belgien, Martina Vuk, Staatssekretärin für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit in Slowenien, Eduardo Cabrita, Stellvertretender des Ministers im Kabinett des Premiers Ministers von Portugal, und Janis Reirs, Minister für soziale Sicherheit aus Lettland.

Und dann legen wir los und fragen uns vielleicht, zu Beginn des Gesprächs, gemeinsam welche Aufgabe eigentlich Jungen haben, wir haben viel über Männer geredet, wir müssten schon in der Jugend anfangen, Jungen, Männer und speziell vielleicht auch Väter, in Ihrer Sicht, in der Gleichstellungspolitik? Ich schlage vor mit skandinavischen Ländern anzufangen, Solveig Horne und Asa Regner. Bitte schön. Wie können Männer in die Gleichstellungspolitik Ihres Landes besser integriert werden? Dass sie mitmachen, sich angesprochen fühlen. Welche Rolle messen Sie Männern in Norwegen zu?

SOLVEIG HORNE



First of all, I would like to thank our host for addressing this important issue: men and gender equality. I think we need to engage both boys and men, fathers, decision-makers, all the leaders in the community in these very important issues. In Norway, in order to succeed, we need to have policies and schemes which allow both men and women to combine family life and working life. That's important. They have a positive impact on labour market participation, social and economics, sustainability and on family lives. So, if we are going to succeed with gender equality, its important to start early, in kindergarten, in schools so that we can have equal rights for both girls and boys, so they can be whatever they want, this is important for later in the labour market. And for that, we need policies in our countries.

WCU Über die „policies“, die politischen Maßnahmen sprechen wir gleich nochmal miteinander. Frau Regner, auch Schweden ist ein Land auf den Viele schauen, wenn es um Gleichheitspolitik geht, weil sie seit sehr langer Zeit auch mit rechtlichen Maßnahmen, sich damit beschäftigen. Vielleicht von Ihnen auch noch mal, was machen Sie so besonders, was ist Ihr Fokus auf die Rolle von Männern, von Jungen, von Vätern überhaupt in ihrer Rolle auf der Gleichstellungspolitik?

ÅSA REGNÉR

Thank you very much. And I want to thank again my colleague Lydia Mutsch for organizing this, she's a real leader in this in the European Union. I think that Sweden has reached a certain level of gender equality, but we're not there yet. I think that

the important thing to reach that level of gender equality has been political will and political decision. It doesn't just happen. That's a lesson learnt for us. Also, I think it's very important to go side by side, with the women's movements. But, at a certain point, the women's movements can't really do everything and so, not only women but also male politicians need to be in favour of gender equality. You also have to address men's responsibility and, at the same time, invite men. I think that, also in the Swedish case, we can do much more there. Speak about reality as it is, but also actually invite men. And I think that we are now at a point where we have to do that on a general level, when we talk about measures, to go from projects to programmes. In all our countries, we have projects and islands, very good initiatives, of high quality, made by activists, but we need to integrate them into national programmes, so that all boys, men and fathers are actually involved. That is a challenge for us.

WCU Eduardo Cabrera, Stellvertretender Minister im Kabinett des Premier Ministers von Portugal, Sie sind eigentlich Jurist, Sie sind Finanzexperte in der portugiesischen Politik und dass Sie hier heute zeigt, dass die Gleichstellungspolitik in Portugal ein Thema ist, das ernst genommen wird. Welche Rollen sollen Männer in der Gleichstellungspolitik Ihres Landes spielen? Wo sehen Sie sich da und wo sehen Sie Ihre Männer in dieser Politik?

EDUARDO CABRITA



Thank you. First of all, I would like to thank Lydia Mutsch and the Luxembourg government for this initiative. It is an honour to be here. The first answer to your question is that we decided to put equality policies at the highest level at the government, directly under the Prime Minister's supervision and the second answer is to understand that these questions are not problems of women, but questions of human rights, of men and women. As a man, I am proud also to have this portfolio. In Portugal, we are changing a lot on this issue in a short time. Typical political rights, political participation for women in Parliament, in local authorities, a different approach. Our priority now is to change things on education. To develop rights to parental leave for men, we have amended the mandatory time for men to stay with their babies, when they are fathers. They can decide to stay or not. And even after the mother returns to work, we have, for economic reasons, one of the highest women's participation in the labour market, when mothers return to their work, we have a daddy's month. That's the right of the father to stay with the baby for one month, with the right to his full salary during that time. But we also should look to the private sector. The conciliation of family life and career is a priority, that's why we addressed this issue as a specific issue to our economical and social council for discussion between employees and labour organisations. That's more or less what we are developing now as top priorities for our public policies.



WCU Janis Reirs, Minister für soziale Sicherheit in Lettland, wenn wir an Lettland denken, denken wir an Innovation, an Digitalisierung und die Frage: ist es auch in der Gleichstellungspolitik ein Merkmal das auf sie zutrifft? Wie sehen Sie die Rolle von Männern, von Jungen, von Vätern in einer Gleichstellungspolitik die ja für beide Geschlechter funktionieren muss?

JĀNIS REIRS



Thank you. Gender equality is only possible when both men and women are committed to achieve it. Gender equality needs men as well as men need gender equality. In Latvia, the role of men has been increasingly taken into account in gender equality policies over the last decade. It is also more visible that men have become more interested in gender equality. There are many ways, men have already been involved in promoting actively gender equality. For example, taking parental leave, sharing the double shift of children care and house care, promoting non-violent behaviour, calling out on sexist behaviour when it occurs on the streets, at the workplace or online. And speaking about inequalities and limited opportunities of boys and men, there are now lesser restrictive gender roles regarding both men and women, a willingness to accept evolving roles of women and men is essential.

WCU Frau Vuk, wenn ich mir die Statistik in Slowenien anschau, dann bin ich überrascht, denn in Slowenien die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, da gibt's der kleinste Unterschied bei Paaren, die kleine Kinder haben. Es ist der geringste Wert in der EU von nur 2,5 Stunden. Wieso ist das so? Sie sind offensichtlich sehr aktiv in der Gleichstellungspolitik. Welche Rolle weisen Sie dort den Männern zu?

MARTINA VUK



Thank you for that question. Let me take also this opportunity to thank Lydia, to thank the Luxembourg government, I think it was very important from the Prime Minister, not only to be here, but also what he just said, that it is normal for him to be here and it's supposed to be normal. It's also supposed to be normal that we are all equal, that we share our burdens equally, that we take equal parts in raising our children, in household work and also to participate in public life, to have the same power and so. It should be normal. But when we look at the statistics, then it is not so normal in practice. So that was our main question: how is it possible? What can we do to change that? Because if we are waiting for the normality, we can wait long. If you ask me about the concrete numbers, we were also surprised. How is it possible? I think that our men sometimes like to exaggerate a bit, because if you see things in practice in Slovenia, it is not so equal, but then the generations have changed and then for my generation and younger ones it seems kind of normal that both parents take care of the children, that they also take sick leaves and so on. There is a high number of paternity leave. We don't have such a high number on the sharing of parental leave. And that's why we think that you should have both: obligatory measures and so-called soft approaches, campaigns, awareness raising, breaking prejudices and stereotypes, just to show what is actually normal in the society and how we can all benefit from different approaches.

WCU Isabelle Simonis, Ministerin für Soziales, Jugend, Frauenrechte und Chancengleichheit, in der Fédération Wallonien-Brüssel, ich kann mir vorstellen, wenn Sie politisch unterwegs sind, immer wieder hören: Gleichstellungspolitik, warum müssen wir da über Männer plötzlich reden? Was sagen Sie denjenigen die Sie das fragen?

ISABELLE SIMONIS



Tout d'abord, bonjour à toutes et à tous. Merci à Lydia pour cette initiative. C'est vrai que grâce aux mouvements de femmes, ce ministère des droits des femmes a été créé en fédération Wallonie-Bruxelles, et je pense qu'il est fondamental de pouvoir impliquer les hommes dans les combats qu'il nous reste à mener pour plus de droits. J'aimerais mettre en évidence deux raisons : d'abord pour une raison de justice sociale, puisque les discriminations directes et indirectes vécues par les femmes aujourd'hui en 2016 encore, dans chaque région du monde, sont avérées, démontrées, donc toute personne progressiste, née femme ou homme, devrait pouvoir s'engager pour ce combat pour l'humanité, puisque c'est un combat qui concerne l'humanité toute entière. Pour que notre société aujourd'hui puisse correspondre à nos idéaux démocratiques. La deuxième raison est importante aussi, en termes de stratégie. C'est une raison de visibilité, puisque, lorsqu'un homme s'engage aux côtés des femmes pour plus de droits, il est nécessairement plus visible et peut jouer un rôle qui entraîne peut-être plus facilement un changement de mentalité plutôt que des revendications portées uniquement par des femmes. Pour ces deux raisons-là, on doit non seulement renforcer l'implication des hommes, mais aussi mettre sur papier des stratégies qui permettent effectivement cet engagement.

WCU Eduardo Cabrita, früher war das so, ein Mann hat eine ganze Familie ernährt. In den USA in den 60er Jahren, mit 2 Jahreseinkommen, konnte man ein Haus kaufen, die Frau blieb zur Hause, der Mann hat gearbeitet. Heute sieht es für viele Familien in Europa völlig anders aus. Da müssen die Frauen mitarbeiten. Beide müssen ihren Anteil leisten in der Arbeit und auch in der Sorgenarbeit. Ich kann mir vorstellen, dass es zumal in Ländern, in denen wir Krisensituationen wie in den vergange-

nen Jahren erlebt haben, wo die wirtschaftliche Situation schwierig ist, es nicht einfach ist über Rollen zu reden. Welche Rolle hat denn nun der Mann? Wo gehört er hin? Wahrscheinlich hat er seine Arbeit verloren, sucht nach weiteren Orientierungen, dann kommen auch noch diese Gleichstellungspolitikern. Wie geht man eigentlich an eine solche Frage ran?



EC When you look at those years of economic crisis in Europe, if you look at the Portuguese case, that was the more difficult years for all of the Portuguese, but mostly for women. The pay gap which had been declining in the previous years, during the last 20 years, it increased between 2010 and 2015. That is why women were more affected by instability in the labour market than men. This pay gap increased more for qualified jobs than for low-skilled jobs, that's why we think we should give priority not to public life, we have more than 1/3 of women in Parliament, next December we are going to discuss to have at least 1/3 of women in companies listed on the stock exchange. We have for the first time a woman leading our stock index. Now the priority is the private sector. We should look for ways to reduce the pay gap, the idea of gender segregation in professions and also look for areas where we have high qualified women like lawyers, business women, see where we have then restrictions for the higher levels in the companies. That's why you should change the things in the law, but also change things in the social dialogue between companies and labour representatives.

WCU Frau Regnier, außer neue Rollen vermitteln, wie kommt man da voran, mit welchen Maßnahmen?

AR Schwere Frage, ich habe mal in Deutschland studiert, aber ich glaube ich werde trotzdem auf English antworten. I wanted to say first, if you allow me, about the family, the husband and the wife, the woman can stay at home and so on. I was brought up by two parents that I really love, but they were both conservative active politicians. And I decided I had to be very active to join the social democratic party, I did that, because I realized gender equality was my mission and I thought the welfare state was really the answer. But I realized also, by doing this study, in spite of my parent's influence, that gender equality was also a condition for the welfare state. So, in the Swedish case, it has never been that we do this first and then we take the women's issues. There were people arguing like that, sometimes my parents, but when you see the history of the welfare state, the women's movement's ideas were also part of what the economy and the industry needed. They needed everybody on the labour market. A very important measure in the Swedish case is a very unsexy thing which is called "separate income taxes", which is still very controversial in many countries. It gave a lot of incentives for both men and women to take up paid work, and that's absolutely crucial for the Swedish model, it was one of the most important things that we could do, and my parents were against it. Because they wanted that, oh, nowadays you can't live on one salary, yes, that's a political goal, but anyway, I think that you have to have allies and, in our case, the gender equality has been a condition for the creation of the welfare state. But we have problems now, men and boys have to be involved to solve them: levels of violence have not changed during the last 10 years. I think that the measures for care, parental leave, sharing unpaid work and caring of small children are absolutely crucial there, but we still need more solidarity from the men. I can do lots of laws, but there is a movement that we need, that we don't have yet, although we already have excellent examples of men and women working for that.

WCU Ministerin Horne, eine der politischen Maßnahmen, die wir aus den skandinavischen Ländern gelernt haben, ist das Thema Elternzeit: sehr erfolgreich in Schweden, schon lange gemacht in Norwegen. Eine deutsche Studie hat gezeigt, dass Väter die bis zu 2 Monate Elternzeit genommen haben, reduzieren ihre Wochenarbeit um durchschnittlich 3 Stunden, Väter die länger in die Elternzeit gehen, reduzieren ihre Zeit um 5 Stunden, etwas was offensichtlich etwas bringt. Wie sind Ihre Erfahrungen damit? Und wie arbeiten Sie daran, dass sich mehr Männer entscheiden länger ihre Elternzeit zu nehmen?

SH That's a good question. A question that a lot of people are asking also in Norway. When I see the people here today, it's the first time that there are so much men at a gender equality conference. Sometimes there are only women discussing this topic. If we want to go further, we need also to engage men.

And I know that in Norway men and women are equal, they have a unique possibility to combine the family life and the working life. Almost 90 % of children aged between 1 and 5 are attending kindergarten. Norway is investing in general parental leave schemes and full coverage of kindergarten, to cite a few things to make women and men equal. And the father has now 10 weeks of leave and almost 90 % of fathers entitled to parental leave make use of it. There has been a discussion in Norway, because in the former government, they had 14 weeks. And we reduced it to 10 weeks, but we also said that the rest of the weeks should be free to share in the family. Because we had also to be aware of the children, to be home with one of the parents. But I think that if we should have more men to take the parental leave, we also need to engage the labour market or the employers to ask when the father is coming and is saying I would like to have 10 weeks. Why don't they ask 10 weeks? Are you sure you don't want to have 12 or 14? It is not only that the government can make a lot of quotas, we also need the employers to think of gender equality if we are to have more fathers taking part in the early stage of the children.

WCU Die Unternehmen mit ins Boot nehmen, Herr Cabrita, das ist ja ein Punkt, den sie gemacht haben. Interessant das hier noch mal zu hören. Wir haben über Steuergesetzgebung gesprochen, über die Elternzeit. Frau Simonis, wie sieht es eigentlich aus? Ein Thema in Deutschland, in Frankreich, in Belgien, gerade ist die Integration von Familien mit verschiedenen Hintergründen, Familien mit Migrationshintergrund, manchmal sind sie schon sehr lange in unseren Ländern, manchmal noch nicht so sehr, und die müssen wir ja mitnehmen in der Gleichstellungspolitik. Erfordert das nochmal einen neuen Blick, wenn man über die politischen Maßnahmen spricht? Wie ist Ihre Perspektive auf diese Frage, als Ministerin für Soziales?

IS Je ne pense pas que cela demande un nouveau regard, les questions d'égalité entre hommes et femmes concernent aussi bien les populations



qui arrivent en Europe que celles qui y sont basées. Plusieurs intervenants ont mis l'accent sur l'importance des congés, soit des congés parentaux, chez nous on porte une revendication qui concerne le congé de paternité obligatoire et, en disant cela, il ne s'agit pas d'un congé de maternité au rabais, mais bien d'avoir une proposition suffisamment intéressante pour les pères pour qu'ils puissent s'impliquer sans perdre évidemment en statut. Il y a une deuxième mesure, un point commun aussi, celle de travailler avec les employeurs autour d'une culture plus égalitaire dans l'entreprise, parce que l'on voit que les stéréotypes pèsent beaucoup sur les hommes qui demandent, soit une pause-carrière, soit un congé parental, soit du crédit-temps. Et donc aujourd'hui, les chiffres que nous avons pour notre pays nous le montrent : toutes les mesures de réduction de temps pour raisons familiales sont souvent prises par les femmes, très peu par les hommes. Il faut sans doute envisager des incitants plus forts et, puis, il faut enfin aussi visibiliser des métiers qui sont typiquement « masculins » ou « féminins ». Mais pour cela il faut travailler sur l'évolution des mentalités, dès l'adolescence, avec des jeunes, pour qu'ils puissent choisir des métiers non en fonction de leur sexe, mais de leurs compétences et de leurs intérêts.

WCU Da sind wir schon bei den Männern im Erziehungs- und auch in Pflegeberufen. Männer in sorgenden Berufen. Frau Vuk, Slowenien ist einer der vielen EU-Länder wo 2000 – 2010 mehr Männer in Pflegeberufe gegangen sind. Ist das Zufall oder Resultat von politischen Maßnahmen? Wie erreicht man das? Frau Ferner hat dieses Thema in Ihrer Rede angesprochen, wie ist Ihre Perspektive dazu?

MV It is true, more men are involved in care professions now in Slovenia. I would say, on one side, it's the result of hiring the qualified people that are needed to work in some professions and, another thing, it is due to the changes in the labour market. When we were facing a quite high unemployment rate, one of the possibilities for the unemployed people was to make some other qualifications, other than they had already taken. The other thing is also that the places were opened in the care services. That's why men were also involved there. But we are not near parity there. So we have to work there and when you climb on a ladder, the higher the positions, the more men there are, even if the profession includes mostly women. We say that, on one side, you have a stick, and, on the other side, you have a carrot, so you have to balance both things, you cannot just force into something, you can take measures, which are something that will make things happen earlier, but then you also have the positive measures, rewarding the people who decide to take these measures so you can make it happen. Otherwise society can turn against you and then you can be as powerful as you want as a government, but you have to take clever steps.

WCU Herr Reirs, wir sprechen über Maßnahmen wie Männer in der Gleichstellungspolitik als Akteure, die eine größere Rolle einnehmen können. Sie sind Minister für soziale Sicherheit. Dieses Thema, Männer in Care-Bereichen, wird sicherlich auch bei Ihnen in Lettland, ein Thema sein. Ist das bei Ihnen Teil des Fokus oder worauf richten sich Ihre Maßnahmen um Männer aktiver Teil in einer Gleichstellungspolitik zu haben?

JR Equal opportunities policies are new in Latvia. The role of men is changing very slowly, but surely. Men's caregiving role becomes more evident. Measures to improve work and family time balance, like paid leaves and flexible childcare arrangements have been important in this respect. These measures, together with awareness raising activities, have not only supported men, but also contributed to a fairer distribution between paid and unpaid work. In this regard, I also speak for my personal experience, because I have a small daughter, 7 years old, and I have taken care of her and was very active. It is fun, it is joy and it is an unconditional love we can share. That's one side. At the same time, it is a great motivation and responsibility for us. We can also see that NGOs and the private sector become more and more involved in promoting men's caregiving role. There are initiatives, social campaigns and support groups for fathers to strengthen their role to care for their



children and share the responsibility of caring for their children. Such initiatives are very important in terms of contributing to gender equality de facto. Another area where Latvia is working to strengthen the role of men is promoting non-violent masculinities. For example, in a campaign, publicly known men were chosen as white ribbon ambassadors and they encourage men and boys to take an active part in prevention and elimination of all forms of violence against women and family.

WCU Das wird nachher auch Thema sein bei unserem Experten-Panel, nach den 3 Vorträgen, vielen Dank bereits für diesen Hinweis. Frau Regner, Sie wollten auch noch einmal eingehen zum Thema Männer in Erziehungs- und Pflegeberufen. Wie kann man dafür sorgen, dass mehr Männer diese Berufe ergreifen?

AR Thank you. I wanted to make my point about the newcomers to our country. I do agree. I am also responsible for social policies and for elderly care. We don't know a lot about the future, but we do know that we need people in elderly care, that is something men and women should compete about, to be on that market and we should help both women and men to do that. Last year, more than 160 000 refugees came to Sweden, we have a population of 10 million. That was the most in the Union per capita. Although Germany received a lot more in quantity. And I don't think it is very controversial. If you do a national programme to reach boys and men with a message and knowledge about gender equality, the history we have, the way we see things, the legislation and the responsibility also to invite both women and men to join gender equality. We have a programme for that in schools, in clubs, in different ways. But also for asylum seekers and unaccompanied minors. And I think that's just fair. If you want to be part of our society, you have to have the chance to see how we discuss things and so on. I think this gives us a lot of chances in our country and everybody should be included there and it also means obligations. One very concrete example: we have a law against the buying of sexual services. It is not prohibited to sell, but it is prohibited to buy. And if you don't know that, you have the right to know that and be explained why it's like that. We don't think it's ok for men to buy women for instance. I think you should have the chance to know that.

WCU Herr Cabrita, Frau Ferner hat es in ihrer Begrüßung angesprochen, wir müssen auch über Entlohnung von Pflegearbeit sprechen. Wir müssen mit Sicherheit über Gender Pay gaps sprechen, warum Männer in vielen unterschiedlichen Berufen immer noch viel mehr Geld verdienen als Frauen. In Deutschland arbeitet der Gesetzgeber daran. Sie haben über die Rolle und die Pflicht der Unternehmen gesprochen, Sie haben auch die Unternehmen angesprochen. Meinen Sie das reicht oder muss der Gesetzgeber, die Politik da nachhelfen? Auch mit dem Ziel natürlich am Ende auch mehr Männer in solche Berufsgruppen reinzubringen und Gleichstellung in allen sozialen Bereichen zu schaffen.

EC We should work on both fields. On gender segregation, on some specific professions, developing work on the health sector, saying that we should not have only mostly men as doctors and women as nurses. Things are changing a lot. Now we have much more men working in this field. And also on the technical professions. We are developing this kind of programmes with engineering schools, saying that we should promote these fields among women, civil engineering, which were typically men's areas. I understand what you said about the social fields and the care area, we are promoting to have more men there. And also in the education area. But a different problem is that even when we have in some specific areas a lot of qualified women, if they start at an equal level at the beginning of their careers, when they are developing the careers, they are losing ground for men. And that's what we are now discussing in our economic and social council. It's a problem of mentality, of law, but it is also a problem of social dialogue. It is about increasing pay, also to have justice in the developing career schemes and paying schemes. We are in the government for less than one year. Here is one of the reasons why we think that we should change things from what we had in the last 4 years: economic and social adjustments, and the troika rules were hard times in Portugal, but they were even harder for women. That's why we also we want to put that as a priority in our government.

WCU Ich würde gerne, einen Punkt noch einmal ansprechen: Männer und häusliche Pflichten. Es fällt ja auf, dass zwar Frauen ihren Anteil wahrnehmen, an der Erwerbsarbeit, in Paarbeziehungen, auch wenn Kinder da sind, aber Frauen machen auch den Großteil der Arbeit zu Hause, in der Sorgearbeit mit den Kindern zu Hause beispielsweise. Und die Männer ziehen sich da noch offenbar



ein wenig raus. Frau Horne, in Nordeuropa, allerdings ist es anders, statistisch gesehen, dort nehmen Männer am meisten teil, auch an unbezahlter Sorgenarbeit, es ist so. Woher kommt das und was lässt sich daraus lernen?

SH In my generation, the women are still doing the most in the household. But when I talk to my son, he's 26, he makes food, he cleans the house, he wants to be part of...

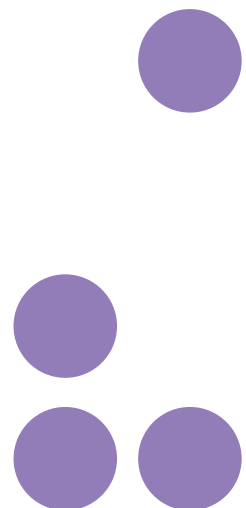
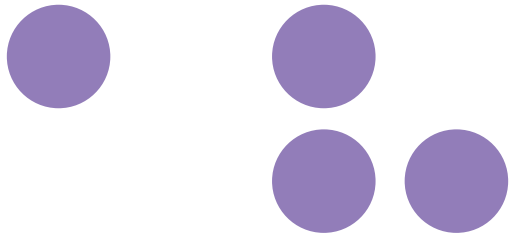
WCU But Mrs. Horne, he was educated by you!

SH That's true, thank you. I think we must begin at an early stage. And we also know that stereotypes about men and masculinity shape attitudes, of what men are expected to do both in the family and in work. I think we need to encourage men to become health workers, care givers and women to become engineers and also entrepreneurs. Now in Norway, girls are in majority in law and medicine, but as a government, we are now supporting special programmes with girls and technology, to have more girls choosing technology, but also to have more men to work in kindergarten. We have a special programme for men in health and a health recruitment programme and that's also to give boys and men opportunities in education, to encourage boys and girls to choose their education based on interest and skills, rather than gender. Also, the parents are very important in that issue. As the minister of Sweden said, about integration, when I meet girls with a minority background, they are always talking about their father who encouraged them to take education and to become independent. That reminds me of the father of the girl Malala. A lot of people ask him: "What did you do to make Malala the girl that she has become?" "Don't ask me what I do, ask what I didn't do. I didn't clip her wings." When we are discussing this, we also need to encourage the father to take part in education and the life of the children.

WCU Frau Vuk, ich möchte Sie als letzte noch einmal fragen, wir haben viele unterschiedliche Maßnahmen gehört, aus den unterschiedlichen Ländern, wir haben gehört wir müssen mehr die wirtschaftlichen Akteure, die Unternehmen miteinbeziehen, mehr die Zivilgesellschaft einbeziehen, wir müssen uns an diejenigen wenden die neu in unserem Land sind... Wie kriegt man jetzt die Botschaft nach draußen? So dass sie wirklich ankommt bei den Männern?

MV I think that we have to include all society. We have to include inside the country and internationally. We are facing a time where international organizations are only focussing on the economy, the numbers, the crises, and not on human rights and that's why they were founded for. We have international organizations to keep peace and to promote human rights. To address human rights, to educate about human rights and to demand the respect of human rights to countries. Unfortunately, we just stopped somewhere there at the end of the nineties, where it was on the peak, in terms of promotion of human rights. And we, as international society, we are focussing on different goals and I think that has to be changed in a near future. Otherwise we will not go up, we will go down. I would just like to refer on what you said about how to raise children, on household responsibilities. I would say that what children see, children do. It's something we have to do at home. And then, as a state, as a country, as a government, we also have to act on the kindergarten curricula, on the school curricula, support NGOs and so on, so that we can get all society on board.

WCU Ministerin Horn, Ministerin Regner, Ministerin Simonis, Staatssekretärin Vuk, Minister Cabrita, Minister Reirs, ich danke Ihnen ganz herzlich für dieses erhellende, spannende Gespräch. Ganz herzlichen Dank, dass Sie heute bei uns waren und mit uns diskutiert haben. Es hat mich außerordentlich gefreut. Vielen Dank. Herzlichen Dank an dieser Stelle an die fachkundige Übersetzung, eine tolle Leistung, die wir noch in Anspruch nehmen werden. Ganz herzlichen Dank dafür.

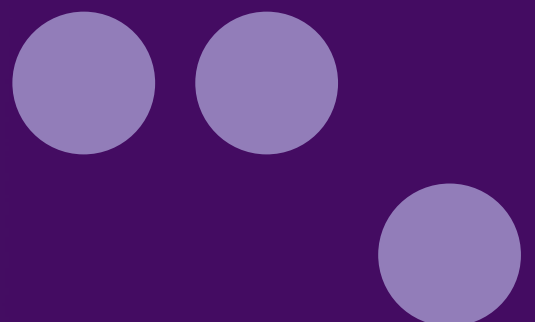




CARING MASCULINITIES

17/10

MEN AS ACTORS AND
BENEFICIARIES OF
GENDER EQUALITY



CARING MASCULINITIES: MEN AS ACTORS AND BENEFICIARIES OF GENDER EQUALITY



ELLI SCAMBOR

M.A. Sociology
Institute for Masculinity Research and Gender
Studies Austria
Research Director
Austria



ØYSTEIN GULLVÅG HOLTER

Prof. Dr. Philosophy
University of Oslo/Center for Gender Studies
Director
Norway



MARKUS THEUNERT

M.A. Psychology and Sociology
Männer.ch – Dachverband der Schweizer
Männer- und Väterorganisationen
General Secretary
Switzerland

The following paper is based on the key lectures at the conference Who cares? Who shares? Men as actors and beneficiaries of Gender Equality in Esch zur Alzette (Luxembourg) on the 17th and 18th October 2016, arranged by the Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère de l'Égalité des chances.

The paper starts with current research results on men's participation in care work and trends in Europe, continues with a focus on the concept of Caring Masculinity and concludes with policy recommendation towards men and gender equality.

INTRODUCTION

Europe has for long recognized the importance of women's employment for growth and prosperity, and ambitious goals have been set out e.g. in the Amsterdam and the Lisbon treaties. Gradually, the issue of men's activities and work patterns have been raised too, with a growing recognition that women's employment and men's share of domestic caregiving and housework are linked issues (e.g. EU research projects like Work Changes Gender, FOCUS, Study on the Role of Men in Gender Equality). However, from the outset it should be recognized that the cultural and normative barriers against changing male roles may, at the surface, seem even more controversial than changing female roles. The 'caregiving man' is in some contexts still a matter of ridicule, doubt and insecurity – even if the 'employed woman' is seen as normal.

How can men's caregiving and gender equal roles be strengthened? This paper starts from the specific question of caregiving. There is a gradual trend, or tendency, in the sense that, in most European countries over the last decades, men have taken up a larger share of non-paid care work, although the situation varies – the trend has been strongest in countries in the north and west of Europe (see Scambor, Wojnicka and Bergmann, 2013).

Men's contribution to care work and caregiving cannot be seen in isolation. It is strongly influenced by the level of gender equality and by women's level of professional and public life participation, by the labour market and welfare regime, and by other factors. However, the gender equal tendency and the caregiving tendency are not identical even if they are often linked, as is further discussed below. In this paper, we focus on the factors and tendencies that are clearly manifest in men's practices and time use, the factors that are 'internal' to men and masculinities development, although 'external' factors like welfare regulations and parental leave are included also. Why do men move on towards a larger share of care work in the home, and more caregiving roles in working life, public life, and other areas? What are the forces that drive this development, and the ones that oppose it?

Besides a focus on men's share in a wide sense – in daily life, actual practices and time use (rather than welfare regimes, policies or regulations) we also mainly discuss unpaid domestic work. This is partly due to the state of the evidence (it is most advanced, in this sphere), and to the restrictions of this paper. Men's share of paid care work is a large topic, and follows a partly different logic – the logic of the labour market and 'working life'. We bring this into the discussion also, but it is restricted, and not the main topic.

TRENDS, FACTS AND FIGURES

The first systematic study on men and gender equality, carried out in all EU member states and EFTA states was the Study on the Role of Men in Gender Equality (2011-2012). The study outlined that in some countries, men became more involved in care for children and domestic work, while at the same time decreases were reported for other countries – and a growing under-representation of men in professional care work became visible. Even if men's share of care for children can no longer be dismissed as marginal, neither is it the case that the advanced parts of Europe are close to a full balancing of men's and women's care involvement. Europe has not arrived there yet but has taken the first important steps.

For a long time, gender equality policies in Europe were focused on women; men's marginal role in the field was indirectly a reflection of men's overall dominance in society. Gender was seen as a woman's concern, while men were seen as neutral and normal. Over the last decade, the EU has taken steps to move beyond this intellectual impasse. Gender mainstreaming and other policies have helped to raise the topic. Men have become visible and named in the context of gender equality: for example in conferences on men, masculinities and equality under the EU presidencies in Sweden (2001) and Finland (2006) or in EU programs and strategies, in which men were encouraged to take up care responsibilities and take an active role in gender equality policies.

¹ Some parts of the paper were translated by Dani Jauk.

CARE AND LABOUR MARKET TRENDS: WHAT HAS CHANGED IN THE LAST DECADES?

Women's increasing labour market participation, the erosion of the 'male breadwinner/female caretaker' model and the increasing support for gender equal norms have been important developments raising the question of men's share of care work in European societies (Lister et al. 2007). In most countries care work is still deeply gendered and distributed unequally not only by gender but also by social class and often by ethnicity as well (Pfau-Effinger and Rostgaard 2011, Treas and Drobnic 2010). This imbalance in care work requires significant attention and changes cannot occur without the recognition and support of the changing role of men in society. Promoting gender equality in the context of care has long been discussed as a 'women's issue' and the 'double-burden' topic has been framed as 'female barrier'. In policies, 'care' has been closely linked to 'labour', which means that especially those caring activities that were an obstacle for the participation of women in paid economy had been in the spotlight. That is probably why most data on gendered care division are about caring for children. However, from a gender equality perspective it is not desirable that care remains only a female issue and from the perspective of ongoing labour market and demographic changes in European societies it is no longer a realistic approach.

In the paid economy, women's and men's work and life patterns have changed in the last decades. Although paid work continues to figure as a central source of men's identity, a convergence of basic labour market characteristics between men and women has to be noted:

- The gender gap of the employment rate declined, due to the increase in women's and the decrease in men's employment rates.
- Working time has declined for both for men and women. But more for men than for women.
- The increasing convergence is strongly connected to the crises in male dominated sectors (heavy industry and manufacturing). Among men, especially working class men, unskilled men in former manufacturing industry and rural regions and male youth have increasingly been affected by job losses in Europe.



In fact, masculine identities have become challenged and disaggregated from labour-based male identities (Chapman, 2004): There is a shift to be noticed from a continuous full-time work model to a new model characterised by discontinuous, flexible and insecure working patterns. Changing economies have influenced men's prospects in secure long-term employment, as these cannot be put into practice any longer. This may lead to an erosion of the 'male breadwinner model'.

Under these conditions Holter (2003) speaks about a shift in men's gender ideal from breadwinner, in which men act as primary earners in their families, towards more caring masculinities, in which men participate in caregiving. Men's share of care can be seen as a counterpart to traditional concepts of male power: Hegemonic masculinity, a concept for a culturally dominant position of men (developed by Connell, 2005), has often been closely related to labour, prescribing a male norm of family absent breadwinners, and associated to over performance (long hours work). Elliott (2015) furthermore suggested the rejection of domination and the integration of values of care, such as positive emotion, interdependence, and relationality as central features of caring masculinities.

There is increasing empirical evidence of men's changing roles. The Study on the Role of Men in Gender Equality did not just outline a convergence of basic labour market characteristics between women and men (e.g. employment, work time, job losses), it also showed an empirical connection between work satisfaction and actual working time. As the following figure shows, male employees are most satisfied with their working conditions in countries where weekly working hours are comparable low, while they are least satisfied in countries with the highest numbers of weekly working hours (Greece, 42.6 weekly working hours).

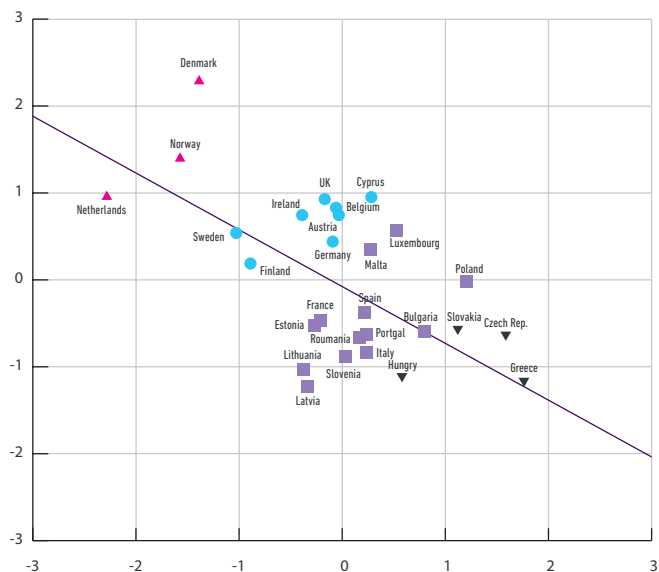


Figure (1) Connection of weekly working hours and satisfaction, 2010

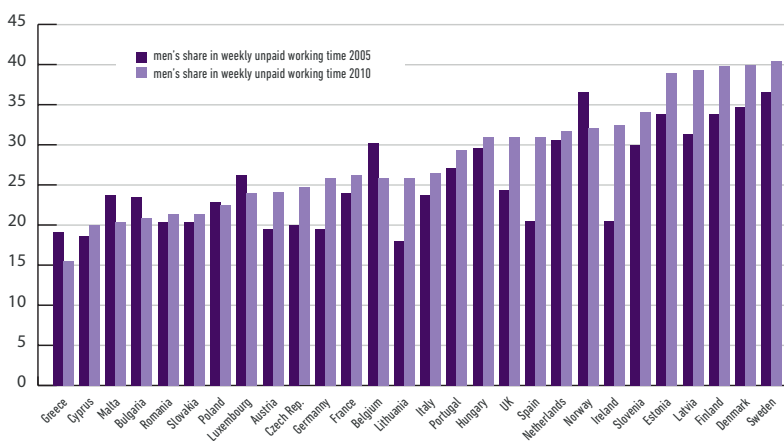
Source and explanation: Eurostat, LFS (online data code: lfsa_eggais and lfsa_ewhais); extracted on Sept. 19th, 2011 and EWCS 2010; extracted on Dec. 9th, 2011; two factors have been calculated: factor 'work satisfaction' has been calculated with the variables men's satisfaction with working conditions and payments as well as working time fitting with family and social commitments (all EWCS 2010) and factor 'working time' has been calculated with men's average working hours, part time participation (both LFS) and share in long working hours (EWCS 2010). With these two factors a cluster analysis has been calculated to receive related country groups; method used: Ward, 4 solutions, own calculations. Scambor, Wojnicka and Bergmann, 2013: 70.

DO MEN REALLY CARE?

It should be emphasised that men's involvement in caregiving has met a variety of 'traditional' barriers including culture and stereotypes. Even in the more advanced countries we know that there are stories about elk hunting in Sweden or about re-building houses when men take fathers leave, but there are more stories about taking care for children or relatives – evident in current research. If we concentrate on the question of how men's proportion of unpaid work has changed in the past decades, we see a picture of huge variations in European countries, due to different factors, including labour market conditions, politics, gender arrangements, family variations and paternity leave systems. This picture mainly focusses on men's share of care for children in heterosexual parental couples, which constitute the majority of families. Nevertheless the importance of a broad concept of families (including homosexual or trans-families, friendships and other relations) has to be underlined, but these issues cannot be fully treated here on the basis of the available data.

Increasingly, the answer to the question "do men care?" is positive, as measured by men's share of unpaid care activities and domestic work. Figure (2) shows that men's share of unpaid care work got an empirical base, with large variations across European societies.

While men's share continued to grow especially in northern Europe, it decreased in some southern and post-socialist countries between 2005 and 2010. In the north, men's share of childcare and domestic work is more than two times higher than in southern and post-socialist countries with the lowest values. Although more recent comparable numbers do not yet exist, statistics e.g. from Norway show a continued increase in men's share of paternity leave in the 2010-2014 period (Brandth and Kvande 2014).



Source: EWCS 2005 and EWCS 2010; EWCS 2005: combination of different variables: ef4.1c, ef4.1d; explanations: average weekly unpaid working time: unpaid work is calculated for 7 days a week and includes hours of caring for and educating own children (included are persons with children aged less than 18 living in the same household) as well as hours for household/cooking-tasks; EWCS 2010: combination of different variables: ef3c, ef3d; explanations: average weekly unpaid working time: unpaid work is calculated for 7 days a week and includes hours of caring and educating for own children (included are persons with children aged less than 18 living in the same household) as well as hours for household/cooking-tasks; EWCS includes only persons in employment/self-employment. Scambor, Wójnicka and Bergmann, 2013: 81.

Figure (2) Men's share, weekly unpaid working time, in %, 2005 and 2010

WHO CARES?

Men are relevant social actors in daily life who can support or hinder the process toward greater gender equality. A household survey about couple arrangements in 2007 in Norway (Holter, Svare and Egeland, 2009) shows relevant predictors for men's share of domestic and care work: For example, men with higher education are one third more likely to do a large share of domestic work, compared to men with low education. On the other hand, job-related success seems to hinder men's share, because men with high incomes are less likely to share equally, especially if their partners have lower incomes. Furthermore, men who share gender equal norms showed a higher probability of participating in domestic and care work. Also, equal couple arrangement patterns are stronger among younger compared to older couples.

Three typical reasons why men become active as caregivers in the home have been found in European research:

1. Gender equality orientation
2. Family and care orientation
3. The couple arrangement situation (includes the wife/partner's situation, the need for male involvement, the man's ability and situation)

Since many factors are involved in men's caregiving, active caregivers (fathers of small children) are a very heterogeneous group (see Puchert, Gärtner and Höyng, 2005.). For some men, it is the practical situation (support of the wife/partner's career, lack of fulltime job) rather than norms and orientation that leads to the caregiving. Similarly, studies investigating why men become active as fathers have found that individual traits and family background play a role too (see Scambor and Kirchengast, 2014). For some men, a wish to improve the father role – especially among men who themselves have experienced father absence in childhood – may be a motivating factor (Holter and Aarseth 1993).

Recent studies indicate that gender equality orientation has become a more important reason for men's caregiving, but the situation is still mixed – more 'traditional' family and care reasons are important also, and maybe more important in practice, than at the level of words (and 'official' support of gender equality – the cultural climate in most of today's Europe). Detailed research on men's caregiving show that men typically become more caregiving if there is a need (child, elderly, ill), if it is supported (or demanded) by women, if it is supported (or not fully hindered) by working life, and if there is a perceived benefit (or at least no large detriment) for the men themselves (Brandth and Kvande 2014; Holter, 2007, 2007b). The greater the cultural and political support for men's caregiving, the larger the chance that many different types of men contribute.

WHAT ARE THE REASONS FOR DIFFERENT SHARE RATES IN EUROPE?

There is not one single causing factor associated with men's larger involvement:

1. Stereotypes and social sanctions still hit men who go 'outside' the traditional male breadwinner role. Recent research shows the importance of stereotypes (e.g. 'girls are caregiving, boys are not') and implicit bias against boys and men as caregivers. According to one in-depth school observation study, empirical reality is not in line with adult preconceptions of how boys and girls 'are' – the boys are often expressive, empathic and caring (Overå 2013).

2. The home sphere and the professional sphere can be more or less balanced. Some couples prefer a high level of income on the man's side, with a longer parental leave period for the mother, while others give more priority to the woman's job and career, with the man taking advantage of more parental leave benefits. In most countries the male provider household has now been replaced by dual provider couple household, but men still have better paid jobs (Eurostat 2008).

3. The variation of couple arrangements is linked to labour market conditions and (gender equality) politics as well as to family and gender role traditions, culture and religion. These structures cannot be considered in isolation. Some countries manage both: progress towards a more equal sharing of care and domestic work, and increased utilisation of women's talents in professional life. Countries with an emphasis on the male main provider role, offer less opportunities for men's caregiving. Yet the counter forces are social, cultural and political also.

4. In fact couple arrangements mirror different motives of state regulations (gender equality, institutionalization of family, well-being of children, natality, etc.) as well as labour market conditions. These regulations have different effects, such as an increase of men's share of care for children or sometimes a re-traditionalisation of gender roles (see Scambor and Kirchengast, 2014).

5. Some types of reforms have a larger positive effect than others in terms of increasing men's share of care. Research shows that father quota and paternity leave give fathers more of a choice to participate in caring. Parental and paternity leave schemes vary greatly across Europe – from no days at all to a three months non-transferable paid leave period for fathers in Iceland. The highest fathers leave rates (90% in Iceland) are reported for countries, which provide

- Leave days earmarked for fathers
- Paid leave days (with 80 to 100% compensation rates) and a gender equality bonus if the couple shares the parental leave days equally.

DIFFERENT TRENDS AND TENDENCIES

Europe is characterized by large variation in terms of gender in/equality, as well as men's share of care (Scambor, Wojnicka and Bergmann, 2013). Yet gradually increasing support for gender equality, as well as some increase in men's share of care, has been a main trend in the last decades (in Europe, less clearly in the US, cf. Esping-Andersen 2009:39).

For example, even in relatively gender-traditional Poland, three of four men agree that gender equality is important, according to a representative survey in 2015. Only a minority agreed that gender equality is a threat to the Polish family (Warat et al. 2017). Nevertheless the caregiving role of men is less developed than in the Nordic region. This

is partly due to the labour market, including Poland's 'export' of men as workers in richer parts of Europe, and partly to the traditional gender politics and cultural climate on such issues. In the Polish survey, many women marked the division of household work as unfair, but the belief in men's capability to share more equally seemed rather low.

Recent studies indicate that the perceptions of men and women, as regards caring and other gender-related issues, are strongly influenced by the context and situation. A multi-country study shows that the perception of men is more positive in relatively gender equal countries, compared to unequal countries (while the perception of women varies less, cf Krys et al. 2017). Another study indicates that men's support for gender equality decreases in situations with increased stress or male role pressure (Kosakowska-Berezecka et al. 2016). This is in line with the general European picture of strong variation, ambivalence and barriers against men's caregiving, and partly inconsistent parental leave and caregiving policies. Masculinity studies would predict that countries with high fear levels have lower male care levels. One indicator, discussed below, is the well-known tendency that men suicide more than women. This gap is largest in countries with low gender equality. More well-being – generally speaking – also seems to increase men's share of care.

The following figure (3) sums up macro trends (country and state level statistics), for Europe and the US (Holter, 2014).

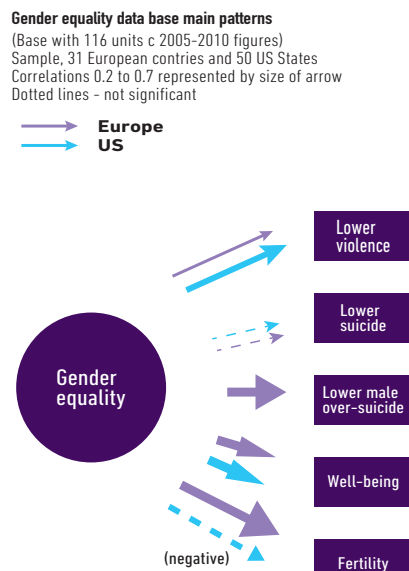


Figure (3) Gender Equality, main patterns

The overall pattern points to gender equality benefits for men as well as for women. Higher gender equality is associated with lower violence and better well-being, although there is no significant reduction of overall suicide levels (only, the male over-suicide rate). The surprising fact that gender equality was positively correlated with fertility in Europe, but (more weakly) negatively in the US, may probably be explained by a more individualistic and market-oriented model of gender equality in the US (lower welfare, state protection levels) compared to Europe. Some decades ago, European demographers also thought that employment and gender equality was negative for women's fertility. In the 2000s, this has no longer been the case. The relationship has been reversed; more women employed is associated with higher fertility (Esping-Andersen 2009). In Europe 2010, there was a strong correlation between fertility and gender equality (which in turn was associated with women's employment and with men's share of care, cf. Holter, 2014). It should be noted that these are macro numbers only. They do not imply that all men benefit from gender equality in all circumstances. They do point (mostly) to quite similar patterns across regions in US and Europe, however, and also a trend of (mostly) similar outcomes for men and women.

WHAT'S IN IT FOR MEN?

Is gender equality a plus or a minus for men? What are the well-being and health effects?

New studies show that gender equality and balanced caregiving has a clear positive effect on quality of life and health, not only for women, but also for men. Surveys in Poland (2015) and Norway (2007) show that growing up in a gender-equal family approximately halves the chance of violence and physical punishment in childhood (see below). Men and women report the same pattern – gender equality reduces the chance of family conflict and violence (Holter, Svare and Egeland 2009; Warat et al. 2017).

In the study of 82 regions (European countries and US states), summarized in figure (3) above, gender equality mainly has a positive health effect, and this seems to be mainly independent of income level and income distribution. Rates of depression and violence are generally higher in the less gender-equal regions for men as well as women. Low gender equality regions are also low quality of life regions, and also often high violence rate regions (esp. in the US). The less gender-equal the region, the greater is men's rate of suicide, compared to women's rate of suicide. This runs fully contrary to the idea that men 'suffer' from gender equality.

Figure (4) Violent Death Rate (per 100.000 population) by gender equality

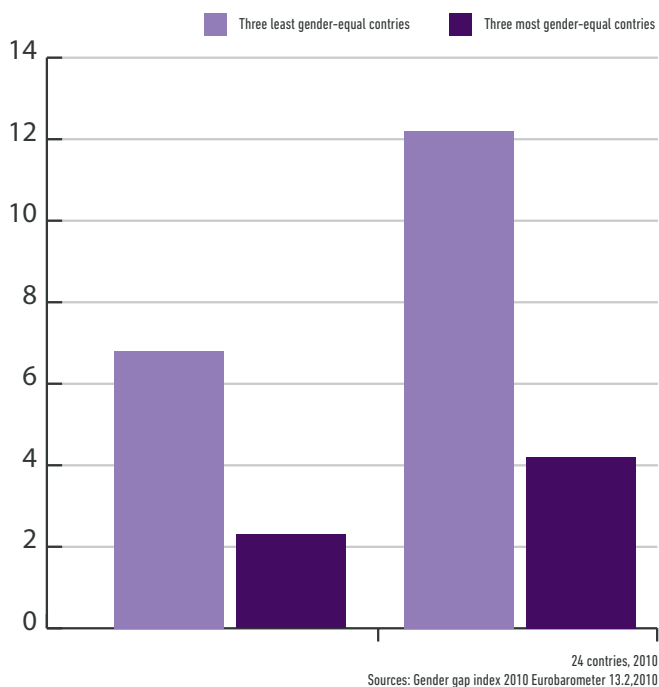
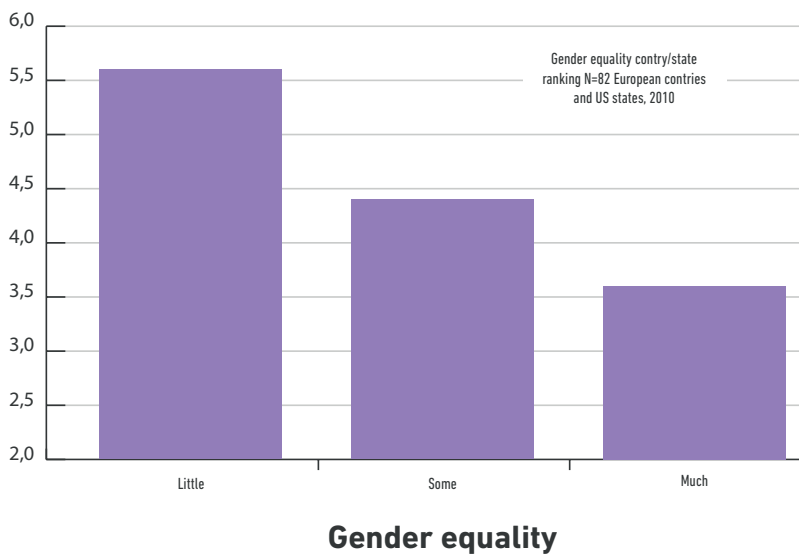


Figure (5) Gender Equality and Depression, 2010



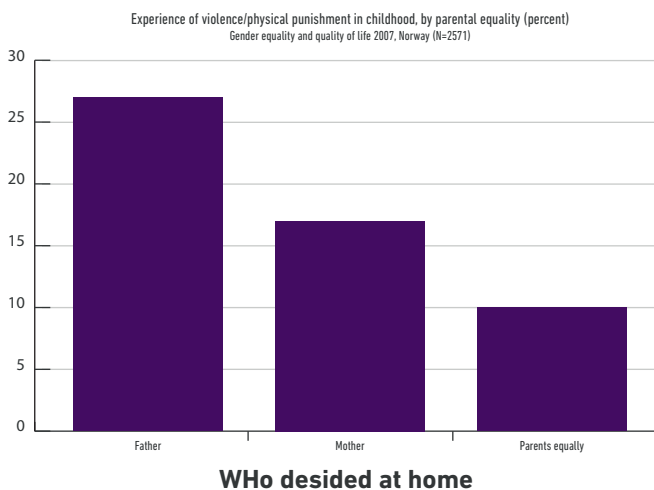


FOCUS ON CARING MASCULINITIES

Equal access of women and men to economic empowerment is linked to the increase of men's share of care-giving and domestic work. Nancy Fraser has argued that one possibility for equal share of paid and unpaid work between the genders (apart from the Universal Breadwinner Model and the Caregiving Parity Model) "is to include men to become more like most women are now – that is, people who do primary care work ... The key ... is to make women's current life patterns the norm" (Fraser, 1994: 611). This line of view is confirmed not only by studies of fathers, but also of elderly men. Recent studies (e.g. Hoffmann and Rodrigues, 2010) on men in older age groups show that men are not very much involved in informal care for elderly but they are involved in care for their spouses. This usually happens when they are retired. Therefore the increase of life expectancy could lead to an increase of men's involvement in informal care. In some countries presently men provide as much informal care in older age groups as their female partners. Nevertheless the first indicators for increasing participation of men in care work are to be seen in active fathering (Scambor, Wojnicka and Bergmann 2013; Bergmann, Scambor and Scambor 2014). Caring for children may be the first signs for a wider change gradually including other forms of caring too. As the Study on the Role of Men in Gender Equality shows, changes in gender division of care work are more likely to occur in families than at work – for example in professional care, where the under-representation of men in care work remains a constant in the last decade - with the majority of countries across Europe having less than 15% of their (paid) care work undertaken by men (Scambor, Wojnicka and Bergmann 2013).

Surveys in Poland 2015 and Norway (2007) furthermore show lower chance of violence in gender-equal homes (Warat et al. 2017; Holter, Svare and Egeland 2009). In both countries, men and women give a very similar report, regarding violence and decision-making in childhood. The parent who made the decisions (had the final say) was also mostly the one using violence or physical punishment.

Figure (6) Violence and Parental Equality



Source: Holter, Svare and Egeland, 2009.

Why do men 'move' in some contexts, like informal caregiving in the private sphere, and yet remain at a 'standstill' in other contexts, like the labour market? This discrepancy has not yet been fully investigated or explained in research, partly because it is a fairly new trend over the last decades (Esping-Andersen 2009). Regarding the interconnection between a larger involvement of men in care for children and more men taking up care jobs some authors argue, for instance, that the active role of men as fathers is linked with men's higher interest in professional childcare (Fisher, 2006). One very brief explanation of why men change in homes more than elsewhere is that women have a larger say. Decision-making and leadership is (on the whole) more gender-balanced, women have a stronger influence, compared to wage work. Studies indicate that the woman's resources play a strong role for increasing men's share of caregiving at home, although the man's own orientation and context are strong predictors too (Puchert et al. 2005; Holter, Svare and Egeland 2009). This line of view presupposes that women's share of power is larger in family life than in business life, which may not always be the case. What is clear, however, is that decision-making and power are key issues. 'When there is a will there is a way', in homes as well as workplaces, and in politics (see below).

In the next generations perhaps we will see that caring fathers will provide a role model of caring masculinities for boys, enabling them to opt not only for being an involved father in their own families but also for non-traditional occupational choices in care professions.

There is much more 'in it' for men than realized so far. How can the caring masculinity goal be reached?

LEARNING FROM RESEARCH

Recent research on men and masculinities has shown the importance of policies and regulations like paternity leave for promoting men's caregiving. Yet it also points to the need for better understanding of men's own change 'from below', beyond welfare and policy regulations 'from above'. What are the trends and long-term tendencies, regarding processes of change among men?

Some findings stand out, across studies. Men's changes are usually masculinity related, and often linked to the dynamics of hierarchical masculinities. They are also strongly related to the degree of gender equality in society. And finally, due to the variation of these three patterns, the 'scripting' of masculinities varies widely in Europe.

It is also known that reforms like paternity leave have a greater chance of success if they are tuned to the gender climate of the country, and avoid being seen in a zero sum game view of gender relations (where men's gain is women's loss and vice versa). The internal dynamic among men needs more knowledge. For such reasons, research has increasingly turned towards the dynamics of change among men themselves.

On the one hand, there has been a gradual development of men's share of caregiving in the domestic sphere, as shown by time use studies, especially in northern Europe. On the other hand, emerging problems and societal changes in European countries have strengthened a return to 'tough' masculinity which may in turn reduce men's share of caregiving. As mentioned, recent studies indicate that men's support for gender equality decreases in situations of perceived threat, and further, that social perceptions of men become more negative in contexts of lower gender equality (Kosakowska-Berezecka et al. 2016; Kryś et al. 2017). In Norway, new statistics show that the proportion of men taking long paternity leave has declined, but the decline is in step with the cut in the number of paid leave weeks (by the conservative government), so it is not a clear sign of new masculine priorities or that the men themselves are going back (NAV 2017).

The 'inner' tendencies among men and the dynamics of masculinity are still not well known in Europe – in a setting of increasing gender equality. Hegemonic masculinity theory, which has in some ways dominated the men and masculinities research field internationally, originally did not recognize gender equality. The focus was mainly on how men maintain power in patriarchy. Over the years, however, the theory has been modified and localized, and now includes a focus, also, on gender-equal and caregiving masculinities (Messerschmidt 2015). Still, it is not based on the European evidence and experiences. The potential of gender equal state and local policies, re-



forms and regulations have only recently come into view. An independent European development is needed – and possible.

Earlier European studies like Work Changes Gender (Puchert et al. 2005), FOCUS (Langvasbråten and Teigen 2006) or the Study on the Role of Men in Gender Equality (Scambor, Wojnicka and Bergmann 2013) laid the groundwork for a new European research effort like the one we advocate here. This is an effort combining 'inner' and 'outer' perspectives on men and masculinities, including gender in/equality dimensions, mapping men's practices as well as their attitudes, and qualitative and quantitative methods. It would go beyond the 'worst of' versus 'best of' men debate, that has characterized US and European research respectively. It would go into the content of caregiving, not just the time used, and the problem tendencies associated with men as well as the positive potentials of caregiving. It would be critical as well as constructive.

A new step towards this 'ideal' European project has been made in a Poland – Norway study of gender equality and quality of life (Warat et al. 2017). Men and women's caregiving is included, as well as masculinity and femininity questions. Based on the Norway / Poland test, the model has been extended to a European 'blueprint' proposal for a wider gender equality project (Holter and Krzaklewska 2017).

What can such projects achieve? They combine a detailed and all-round gender equality investigation with masculinity questions, and describe the effects of gender in/equality in areas like well-being and health (see also Hanton 2012). They can test whether gender equality has an independent impact on health, controlled for other variables like social class and ethnicity, and what types of gender equality are linked to what health outcomes. The study model goes into far more detail, than e.g the Gender Gap Index.

These further improvements can be made. Masculinities, as well as other controversial issues like gay rights and trans rights, can be included and developed – questions can be formulated in a way that is precise and culturally sensitive. Especially, the actual masculinities dynamic can be better uncovered, on personal as well as organizational levels. Two new Nordic studies show how working life organizations can continue to operate in terms of hegemonic masculinity, even in a more gender-equal society (Dockweiler et al. 2017; Snickare and Holter 2017).

MEN AND GENDER EQUALITY POLICY

We now turn to political and practical issues regarding engagement of men. – Although research shows men's caregiving and gender equality participation potentials, gender equality policies in Europe are still weakly developed in this area. Even today, gender equality policy is not consistently conceived as relational concept involving



both genders. At present it still is much easier to support women than to question men's role and to adapt this role according contemporary demands.

Yet the situation is clear: someone has to pick up the unpaid work which is left undone as women increasingly engage in paid labour. In simple terms there is about the same amount of paid and unpaid labour to be done in a given society. And the division of that labour is unequal along the axis of gender.

Usually the subject matter is approached with a singular political leverage: to encourage the participation of women in the paid labour market. Current research shows that this image and line of development remains incomplete. Both genders are needed, to pursue the gender equality aims.

What conditions and frameworks do boys and men need in order to embrace their care-responsibility? More concrete:

- What is needed to relax men's focus on paid labour?
- What is needed to strengthen men's family orientation?
- What is needed to better share the power of men and women in families and households?

The benefits of care-engagements for men, children, women, and society as a whole have already been discussed. Now we want to shed light on complementary aspects, related to the question: why should men care?

If we talk about caring masculinities, we have to talk about contradictions and lines of tension. Although current studies show that men engage in care work and that gender relations have changed, the distribution of power and money has not yet changed substantially. We can only navigate these lines of tension if we acknowledge that no European country – not even the Nordic countries – have fully embraced a fair and equal sharing'. All European societies indulge in the epic injustice to assume female compulsory labour as a taken for granted foundation of their national economies.

Although we discuss the question how and why a fair and equal sharing is profitable in many ways, it has to be pointed out that it is equally important to clearly preface here: justice is a value in itself which does not need to be 'profitable'.

Is there a need to stress the claim for justice in order to motivate men to engage in care?

If we assume that being a man is part of being human we may also assume that there is an existential desire for connectivity, for meaningful relations and bonds. Of course men also have a basic need for a healthy, fulfilled life, in which there is time for work, family, and oneself – accordingly, as noted, the Study on the Role of Men in

Gender Equality found higher work satisfaction in countries with low weekly hours in paid labour (Scambor, Wojnicka and Bergmann, 2013).

On the level of attitudes modernization has taken a hold. Citing from the first MenCare Report from Switzerland: "It is essential for the guiding principle of contemporary fatherhood that the image of the absent breadwinner is being rejected. The breadwinner model gains some majorities only among the senior population and population segments with lower educational attainment levels. The (mainstream) desire is the dedicated father who is involved in the family." (Baumgarten and Borter 2016: 30) At the same time, the step from wish to reality only succeeds rudimentarily for some men. The idea of the involved father does not 'automatically' bring about an equitable share of tasks (see Baumgarten and Borter 2016).

Let us be cautious with the attempt to explain this paradoxical situation in all too simple terms. We can neither assume a lack of will for caregiving among the contemporary generation of men, nor can we solely blame missing structural conditions for the current imbalance. We have to recognize simultaneity of contradictions if we want to do justice to the challenges that come with caring masculinities.

What are the frame conditions that are needed in order to encourage care-involvement of men - and thus contribute to a more just distribution of paid and unpaid labour?

Related to gender equality policies we see progress in terms of empowerment of girls and women in education and work life, and also in terms of prevention of violence. But we seem to stop half way: Distribution of power and money remains unchanged, with wide gender pay gaps in some European countries (Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013). Regarding the wage gap, gendered segregation of the labour market and the unequal distribution of paid and unpaid labour, the goals of the EU gender equality strategy remain ambitious.

In the field of employment policy European countries face the challenge to counter a widening gap: while there is a lack of skilled personnel in the sector of highly educated specialists, the share of those who have lost connectivity to the first labour market is rising (e.g. youth unemployment). The development towards a knowledge-based and service-oriented society will continue and those (unskilled) men who have limited possibilities on the labour market may develop a slightly diffuse anger. We will increasingly face the challenge to counter disintegration and social exclusion in welfare policy: youth and old-age poverty, radicalization and ghettoization, violence and vandalism - all this relates to gender. A young man with traditional masculine orientation patterns and breadwinner expectations will get in troubles facing a lack of paid labour - and he may also create problems as he feels attacked in his masculine identity.



Last but not least we have to mention health policy if we discuss societies in which people have a longer life expectancy, yet lower birth rates: The EU-report *The State of Men's Health in Europe* (2011:8) states: "A main message from this report is that there is a high level of preventable premature morbidity and mortality in men, which will be only be addresses by targeted activity across the lifespan".

To put it in a nutshell: The economic potential of caring masculinities is enormous. Accordingly political strategies to foster caring masculinities are not only just and desirable, they literally pay off.

How can we apply this hardly disputable insight?

We have to apply a concept of care that makes the current contributions of men visible. Only then the keen pointer to care work not done by men is credible. This can be shown in the following nest-model, in which care is a widened concept, which meets the needs and requirements of complex social realities.

Figure (7) A nest-model of care



Today, care is mainly addressed in terms of the division of paid and unpaid labour and a strong focus on childcare is evident. "But men are not just fathers, and care should not be limited solely to childcare tasks (like feeding babies, putting them to bed, helping children with their homework). Care encompasses more: emotional support, showing affection, and is a deeper kind of attention to children's needs and the needs of others, such as friends, the elderly, neighbours, work colleagues and family members." (Scambor, Wojnicka and Bergmann, 2013: 151).

Is paid labour really a form of care work or qualitatively indeed something entirely different, "the other work?" In their self-perception, men in paid labour may want acknowledgment for this material 'care' effort. It is highly recommendable to acknowledge these efforts, and at the same time convey that material care work for the family is not the same as emotional care work within the family.

The normative essence of the nest-model is evident: A 'full-fledged man' develops care potentials and competencies and embraces this responsibility. How can it be put into practice? Under neoliberal economic conditions, the value of any given accomplishment is expressed through its monetary value. Therefore a societal learning process is needed, which values care work, even though nothing is 'produced' in a neoliberal sense. This 'reinterpretation' cannot be accomplished or even forced over the course of one generation. It seems imperative however to develop an unambiguous message and to execute it normatively in order to make progress in terms of redistribution of paid and unpaid labour. Therefore the exceptional position of men in society as given by nature and the notion of men as societal baseline have to be critically reflected and concrete advantages for caring masculinities have to be named.

The empirical evidence in this context is increasingly robust. For example, based on current studies on men and care (Hassink 2016; Heilman et al. 2016), involved fatherhood means more economic security for families, better health of men, more educational success for children, better career opportunities for women and less marital strife (albeit not less divorces).

Which policies encourage caring masculinities? At the end of this discussion we highlight four premises that should be in place if we want this project to succeed:

1. Give men the opportunity to become agents of change (Kimmel 2007): gender equality policy is more than empowerment of women. "This is understood!" is a standard response of those who are responsible for policies, but it cannot be taken for granted. Boys, men, and fathers are target groups of current gender equality policies – but not agents. Clearly, involvement of men in questions of gender requires a constant reflection of accountability, dominant behaviour, and blind spots. This should not result in a universal suspicion suffocating interest and dedication of any kind.

2. Focus on a transversal approach: it does not suffice to commission a task to gender equality policy. The concept of caring masculinities is a classical cross-cutting issue which touches several sectors of politics from labour-, to education-, to integration-politics. This requires a transversal approach and the need to develop higher order strategies to be carried out interdepartmentally.

3. Focus on economic benefits: it is an interesting experience, how politicians who keep stressing economy and efficiency prefer uneconomic and inefficient policies when it comes to 'soft' topics. We have to point out this incoherence and highlight the cost-benefit ratio of gender equality measures. The empirical evidence is unanimous: investment in early childhood education, prevention and health promotion, extra-familial mentoring, parental and fatherhood leave policies yield economic returns. At the same time, as noted, an equal sharing of caregiving involves basic questions of fairness and justice that are key issues by themselves.

4. Taking the project to its conclusion: 'care' does not only mean a form of activity, but stands for an attitude of connectedness. Seen with through this lens, 'care' is an alternative to a neoliberal-patriarchal understanding of economic activity. 'Work' is something we would not want to do without being paid for it – 'unpaid work' in this regard is a contradiction in itself. Our handling of care work rests on the premise that it is supposedly 'beautiful work' and thus it does not necessarily need to be remunerated. Caring masculinities thus have the potential to not only profoundly transform gender relations but society and economy as a whole.

AUTHORS

Øystein Gullvåg Holter is sociologist and professor at the Centre for Gender Studies, University of Oslo. He is author of several books on men, gender equality, care and work, work-life balance and other topics, including *Can men do it?* (2003). Theory contributions include critical feminist economic analysis of gender in/equality as well as men and masculinities theory, and other topics like authoritarianism and democracy theory. Participation in EU projects include *Work Changes Gender* (FP5) and the EU PROGRESS study *The Role of Men in Gender Equality* (2011-2012). Member of the former government's Gender Equality Commission (2011-12) and of the current government's Gender Equality Indicator resource group. Responsible for the Centre's Network for studies of rape and sexual grey zones. Norway team leader in the Po-land-Norway EEA Grants project *Gender Equality and Quality of Life* (GEQ, 2014-16).

Elli Scambor is sociologist and research director at the Institute for Masculinity Research and Gender Studies (www.genderforschung.at). She coordinates numerous projects in the field of Critical Studies on Men and Masculinities (a.o. boys and education, gender equal balanced work, segregation, caring masculinities, antifeminist

men's rights groups). Participation in many EU projects include *Work Changes Gender* (FP5) and scientific coordination of the EU PROGRESS study *The Role of Men in Gender Equality* (2011-2012). In 2016 she got the Austrian Award for Women's Studies, Gender Research and Equality on the Labour Market (Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt). She is board member of the Umbrella Organisation for Men's Work in Austria (DMÖ) and at the Association for Men's and Gender Issues Styria. She is lecturer at different Universities in Graz, member of Gender Lab Graz and Managing Diversity expert.

Markus Theunert is expert for men/masculinities, and gender issues. He also serves as general secretary for the umbrella organization of Swiss progressive men's, and father's organizations (www.maenner.ch) and leads the national program *Men-Care Switzerland* (www.mencare.swiss).

LITERATURE

Hassink, Alexa, Barker, Gary and Ruti Levto. 2016. *The MenCare Parental Leave Platform: 10 Ways to Leave Gender Inequality Behind and Give Our Children the Care They Need*. Baumgarten, Diana and Andreas Bortler. 2016. *Vaterland Schweiz. MenCare Schweiz-Report Vol.1*. Burgdorf/Zürich: Schweizerisches Institut für Männer und Geschlechterfragen SIMG.

Bergmann, N., Scambor, C. & Scambor, E. (2014). *Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich*. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 5. Münster Wien: LIT Verlag

Brandth, Kvande and Elin Kvande, 2014: *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* [The father quota and the father-friendly welfare state], Universitetsforlaget, Oslo

Chapman, Tony. 2004. *Gender and domestic life: changing practices in families and households*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Connell, Raewyn. 2005. *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.

Dockweiler, Maria; Holter, Øystein Gullvåg and Lotta Snickare. 2017. *Making sense of downsizing: exploring masculinities in the Norwegian oil industry*. In *Bolsa, Agnes; Svendsen, Stine Helena Bang; Sørensen, Siri Øyslebø* (eds) 2017: *Bodies, Symbols and Organizational Practises: The Gendered Dynamics of Power*. Routledge.

Elliott, Karla. 2015. *Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept*, "Men and Masculinities", first published on March 12, as doi:10.1177/1097184X15576203.

Esping-Andersen, Gosta 2009. *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Polity Press, Cambridge

Eurostat (ed). 2008. *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (edition 2008, Statistical Books), Luxembourg: EC.

Fraser, Nancy. 1996. *Gender equity and the welfare state: a postindustrial thought experiment*, in: Seyla Benhabib (ed), *Democracy and difference. Contesting the Boundaries of the Political*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press, pp. 218-242.

Hanlon, Neil. 2012. *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*, Houndmills, Basingstoke and Hampshire: Palgrave Macmillan.

Heilman, Brian, Levto, Ruti, van der Gaag, Nikki, Hassink, Alexa and Gary Barker. 2016. *State of the World's Fathers Report*. <https://sowf.men-care.org/download/>

Hoffmann, Frédérique and Rodrigues, Ricardo. 2010. *Informal Carers: Who Takes Care of Them?*

Holter, Øystein G. 2003. *Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience*, Copenhagen: TemaNord, Nordic Council of Ministers.

Holter, Øystein Gullvåg. 2007b. *Kjønn som innovasjon og 'det nye pappasparet'* [Gender as innovation and the new 'daddy track']. In: Kvande, Elin; Rasmussen, Bente, eds.: *Arbeidslivets klemmer – det nye arbeidslivets paradokser*. Fagbokforlaget, Bergen (s 249-272).

Holter, Øystein Gullvåg (ed). 2007b. *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. [Men in motion. Gender equality, change and social innovation in the Nordic region], Hedemora: Gidlunds forlag.

Holter, Øystein Gullvåg. 2014. «What's in it for Men?»: Old Question, New Data. *Men and Masculinities* 17(5), 515-548.

Holter, Øystein Gullvåg and Ewa Krzaklewska. 2017. *Blueprint Guide – Gender Equality and Quality of Life: European blueprint Information and Instructions*. Cf http://www.geq.sociologia.uj.edu.pl/documents/32447484/136473799/GEQ_Blueprint_Guide.pdf/5bf86-2fd1-4d31-b5b7-94736df4d947

Holter, Øystein Gullvåg, Svare, Helge and Cathrine Egeland. 2009. *Gender Equality and Quality of Life – A Nordic Perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) and The Work Research Institute (WRI), Oslo. Cf <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009>

Holter, Øystein Gullvåg and Helene Aarseth. 1993. *Menns livssammenheng* [Men's life connection]. Gyldendal, Oslo.

Kimmel, Michael. 2007. *L'égalité de genre: Pas seulement pour les femmes* [Gender equality: Not only for women] (Proceedings of the conference *Men and Equality, 2005-2006*), Brussels: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Kosakowska-Berezecka, Natasza; Tomasz Besta, Krystyna Adamska, Michal Jaskiewicz, Pawel Jurek and Joseph A. Vandello 2016: *If My Masculinity is Threatened I Won't Support Gender Equality? The Role of Agentic Self-Stereotyping in Restoration of Manhood and Perception of Gender Relations*. *Psychology of Men and Masculinity*, 17, 3, 274 –284

Krys, K., Capaldi, C. A., van Tilburg, W., Lipp, O. V., Bond, M. H., Vauclair, C.-M., Manickam, L. S. S., Dominguez-Espinosa, A., Torres, C., Lun, V. M.-C., Teysier, J., Miles, L. K., Hansen, K., Park, J., Wagner, W., Yu, A. A., Xing, C., Wise, R., Sun, C.-R., Siddiqui, R. S., Salem, R., Rizwan, M., Pavlopoulos, V., Nader, M., Maricchiolo, F., Malbran, M., Javangwe, G., İşık, I., Igbo-kwe, D. O., Hur, T., Hassan, A., Gonzalez, A., Fülöp, M., Denoux, P., Cenko, E., Chkhaidze, A., Shmeleva, E., Antaliková, R. and Ahmed, R. A. (2017). *Catching up with wonderful women: The women-are-wonderful effect is smaller in more gender egalitarian societies*. *Int J Psychol*. doi:10.1002/ijop.12420

Langvasbråten, Trude and Mari Teigen. 2006. *FOCUS – Fostering caring masculinities* (European dimension report), Oslo: The Equality and Anti-Discrimination Ombud.

Lister, Ruth, Fiona Williams, Anneli Anttonen, Jet Bussemaker, Ute Gerhard, Jacqueline Heinen, Stina Johansson, Arnlaug Leira, Birte Siim, Constanza Tobio and Anna, Gavanas. 2007. *Gendering Citizenship in Western Europe*. New Challenges for Citizenship Research in a Cross-National Context. Bristol: The Policy Press.

Messerschmidt, James W. 2015. *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman and Littlefield, Lanham.

NAV 2017. *Men using parental leave support 2007-16*. Cf <https://www.nav.no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+og+statistikk/Tabeller/menn-med-foreldrepenger-i-l%C3%B8pet-av-%C3%A5ret-2007-2016-fordelt-p%C3%A5-dager.antall>

Overå, Stian 2013: *Kjønn – barndom – skoleliv: Faglige og sosiale inkluderings- og ekskluderingsprosesser i barneskolen*. [Gender – childhood – school life: Disciplinary and social inclusion and exclusion processes in primary school]. PhD avhandling, Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo

Pfau-Effinger, Birgit and Tine Rostgaard (ed). 2011. *Care between Work and Welfare in European Societies*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

Puchert, Ralf, Marc Gärtner and Stefan Höyng. 2005. *Work changes gender - Men and equality in the transition of labour forms*. Opladen: Barbara Budrich Publishers.

Scambor, Elli, Nadja Bergmann, Katarzyna Wojnicka, Sophia Belghiti-Mahut, Jeff Hearn, Øystein G. Holter, Marc Gärtner, Majda Hrženjak, Christian Scambor and Alan White. 2014. *Men and Gender Equality: European Insights*, "Men and Masculinities", vol 17, pp. 552-77.

Scambor, E. and Kirchengast, A. (2014). *Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Frauen und Männern in der Übernahme von Betreuungsaufgaben*. Im Auftrag des Landes Steiermark. <http://vmg.steiermark.at/de/forschung/publikation/gleichberechtigte-teilhabe-zur-wahlfreiheit-von-frauen-und-maennern-der>

Scambor, Elli, Katarzyna Wojnicka and Nadja Bergmann (ed). 2013. *Study on the role of Men in Gender Equality. The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights* (Authors: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø. G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka). Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm.

Snickare, Lotta and Øystein Gullvåg Holter. 2017. *When office life becomes life – a study of investment banking*. In *Bolsa, Agnes; Svendsen, Stine Helena Bang; Sørensen, Siri Øyslebø* (eds) 2017: *Bodies, Symbols and Organizational Practises: The Gendered Dynamics of Power*. Routledge.

Theunert, Markus (Hrsg.). 2012. *Männerpolitik*. Wiesbaden: Springer VS. 978-3-531-19041-9

Theunert, Markus. 2014. *Gleichstellungsorientierte Männerpolitik(en) – Konzept und Spannungsfelder: eine Positionierung*. In: *Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 6, 2, 128-139. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssaar-403309>

Treas, Judith and Sonja Drobnič (ed). 2010. *Dividing the Domestic. Men, Women and Household Work in Cross-National Perspective*. Stanford: Stanford University Press.

Warat, Marta; Krzaklewska, Ewa; Ratecka, Anna and Krystyna Slany (eds) 2017: *Gender Equality and Quality of Life. Perspectives from Poland and Norway*. Peter Lang, Warsaw.

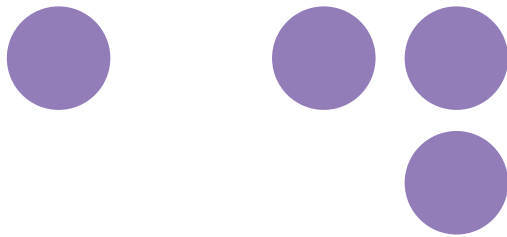
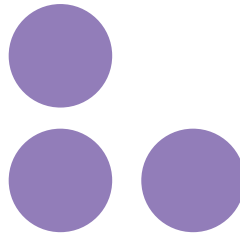




TABLE-RONDE THÉMATIQUE

17/10

“CARING
MASCULINITIES”





CORINNE CAHEN
Minister for Family and Integration
Luxembourg



JANINE REULAND-SCHNEIDER
Chair of the National Council of
Women of Luxembourg
Luxembourg



COLETTE DIERICK
CEO - ING Luxembourg S.A.
Luxembourg (to be confirmed)



CAROLINA LASEN DIAZ
Head of Gender Equality Unit
at the Council of Europe
Spain



YURIKO BACKES
Head of the European Commission
in Luxembourg
Luxembourg



CHRISTIAN VESKE
European Institute for Gender
Equality Vilnius
Estonia



FRANÇOIS FATOUX
Sustainable Creches
France



MARTIN ROSOWSKI
Chair of Bundesforum Männer e.V.
Germany



WOLF-CHRISTIAN ULRICH
TV Journalist/TV Presenter
Zweites Deutsches Fernsehen/ZDFInfo
ZDF Morgenmagazin/Geschichte treffen

WOLF-CHRISTIAN ULRICH



Herr Theunert, ganz herzlichen Dank! Auch ihrer Kollegin, Frau Scambor, das war wirklich viel, erhebend und ich bin froh, dass wir ein bisschen Hintergrund haben für die Diskussion. Bis zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter bleibt ein langer Weg, sehr, sehr viel zu tun. Was können Männer, Väter, Jungen tun damit Frauen und Männern zu gleichberechtigten Teilen arbeiten und sorgen und auch leben? Das ist das Thema der Workshops morgen. Und das ist das Thema unseres runden Tisches. Ich freue mich auf spannende Gäste von nationalen und internationalen Organisationen,



Gäste von der europäischen Ebene, Gäste aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Herzlichen Applaus für diese Gäste. Bei uns und mit uns diskutieren:

- Yuriko Backes, Leiterin der Vertretung der europäischen Kommission in Luxemburg.
- Corinne Cahen, Ministerin für Familie und Integration im Großherzogtum Luxemburg
- Colette Dierick, Generaldirektorin der ING in Luxemburg
- Carolina Lasén Diaz, Direktorin der Abteilung der Gleichstellung der Geschlechter im Europarat
- Janine Reuland-Schneider, Vorsitzende des nationalen Frauenrats in Luxemburg
- Martin Rosowski, Vorsitzender des Bundesforums Männer e.v. in Deutschland
- François Fatoux, Organisation „crèches durables“ in Frankreich
- Christian Feske, European Institute for Gender equality, Vilnius

WCU Frau Cahen, ich möchte gerne mit Ihnen anfangen. Sie sind Ministerin für Familie und Integration im Großherzogtum Luxemburg. Damit wir es einfach noch einmal gesagt haben am Anfang, inwieweit ist die Forderung von „Caring Masculinities“ ein erfolgsversprechender Weg um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen? Denn wir haben ja gehört in den Vorträgen, da ist ja noch wirklich viel zu tun.

CORINNE CAHEN



Ja, hallo erstmal. Es gibt viel zu tun und wir tun es auch. Wir haben letzte Woche im Parlament ein Gesetz verabschiedet über den Elternurlaub und dieses Gesetz wird es den Müttern und Vätern erlauben mehr Zeit und flexible Zeit mit ihren Kindern zu verbringen bis die Kinder 6 Jahre alt sind. Einer von den Eltern muss diesen Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub nehmen und der andere kann diesen Elternurlaub beanspruchen bis das Kind 6 Jahre alt ist. Wir haben da eine sehr flexible Form gewählt, damit auch mehr Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Und ich glaube es ist sehr wichtig, dass wir die Mentalitäten ändern oder dass sich die Mentalitäten ändern, weil die Politik kann die Mentalitäten nicht ändern, sondern dass muss schon jeder mit sich selber ausmachen. Doch ich habe schon gemerkt, als ich in die Regierung kam, ich habe 2 Kollegen die haben ungefähr den selben Alter wie ich, männliche Kollegen, die haben Kinder, die Kinder sind ungefähr so alt wie meine Kinder und ich bin dreimal pro Woche gefragt worden „Wie machst Du's denn eigentlich mit den Kindern?“ und sie bis jetzt nicht ein einziges Mal! Das möchte ich schon sagen, es ist sehr wichtig, dass die Mentalitäten sich ändern, ich glaub dass junge Väter sich viel um ihre Kinder kümmern, so wie die Mütter auch, aber sehr oft werden nur die Frauen gefragt, wie sie das machen. Und als Politikerin, haben wir jetzt, wie gesagt, den flexiblen Elternurlaub eingeführt, damit auch mehr Väter diesen Elternurlaub beanspruchen. Das kann, glaub ich, der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, dann wirklich zu Gute kommen.

WCU Yuriko Backes, wir haben gerade von Markus Theunert gehört, es ist immer noch einfacher Politik für Frauen zu machen als für Männer im Bereich Gleichstellungspolitik. Auch gerade von Frau Cahen gehört, mit einem Beispiel aus dem Arbeitsalltag. Wie ist Ihre Perspektive auf „Caring masculinities“? Ist es aus Sicht der europäischen Kommission, einer supranationalen politischen Organisation, ein erfolgsversprechender Weg um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen? Wie ist da Ihr Blick?

YURIKO BACKES



Danke schön. Gleich am Anfang, für die Direktorin die hier hätte sprechen sollen, ich bitte Sie zu entschuldigen. Ich bin hier keine Expertin, bin aber gerne in dieser Runde dabei. Wie Markus Theunert gesagt hat und ich zitiere ihn dann auf English „ensures full participation in family life“, das ist etwas, was nicht in den Texten steht, was wir aber erreichen müssen. Er hat auch gesagt „providing for family materially is not the same as emotionally“ und es ist das um was es hier eigentlich geht. „It takes 2 to achieve gender equality“. That's obvious. So much has been done for women, to allow them to work, to care for families, and in one way one could say that we became a victim of our own success. This is not perhaps for everybody, but we have come a long way, and at the same time, while we are striving to become more balanced in what women can do, in terms of family and work life, the same is not true for what men can do. And I think one of the most important things is to discuss these things in a positive way and to see what the benefits are for men in striving for and achieving equality. Are there still barriers? I think they were discussed before by the gentlemen that spoke this afternoon and before. If there are barriers, men caring more and being more in caring jobs, this needs to be discussed. In the end, it is to the benefit of men and women and to the benefits of the children, if men can be more involved in caring and in family life.

WCU Sie weisen hin auf einen Punkt den Herr Theunert auch in seinem Vortrag gemacht hat. Frau Diaz, Direktorin der Abteilung für Gleichstellung der Geschlechter im Europarat. Ich kann mir vorstellen, Frau Diaz, dass Rollenbilder von Männern dem Nordkap bis nach Zypern, deutlich voneinander unterscheiden. Wie lassen sich dann Konzepte wie „Caring masculinities“ in so unterschiedlichen Ländern vermitteln?

CAROLINA LASEN DIAZ



Thank you very much. Thank you for inviting the Council of Europe and thank you for bringing the words "human rights" this morning. We are the human rights organisation in Europe, covering more than the EU member states. It is really a human rights issue. What you said about the geographical divide in gender equality, it is true, but I think we shouldn't be dupe by it, because we also heard from the Scandinavian countries themselves that they haven't reached gender equality either. So, things go a bit too far, it's a fake opposition. Nordic countries are also victims of their own stereotypes, of how the rest of the world thinks they managed to achieve it, they are not always there, there are degrees of progress and it's fair to recognize that they are always at the top of the charts, but it's also good to look at the numbers in the charts. So, we looked at the share of the unpaid work in the slides earlier on. And on top of the charts, all the Scandinavian countries were just achieving 40 %. So, we are still away from the parity, also in political representation. Again, the Scandinavian countries are at the top, again 40 %. So, I think it is good to learn and try to remove some of the stereotypes. There are issues where men also face stereotypes in the Scandinavian countries, but also work measures. We also heard the example of Iceland. So, when you have very progressive compulsory schemes, you put your money, you make a long paternal leave compulsory, it is good for the men themselves, even after the leave period has ended. It's a common problem, degrees vary between Southern countries, central countries, we have also political colours, different impacts of the crisis. We also heard the Portuguese minister this morning, with a country that is suffering a crisis, as my own country, but with many effective quality measures, not affected by the crisis. So as somebody said, it's a political choice, a political will, more than where you are in the geographical spectrum in Europe.

WCU Janine Reuland-Schneider, Vorsitzerin des nationalen Frauenrats in Luxemburg. Zweimal habe ich Sie schon auf dem Panel gehört. Wir müssen aufpassen, dass wir nicht Opfer unseres eigenen Erfolges werden, wir müssen weiter arbeiten an den Ungleichheiten die da sind. Vorhin wurde über Verantwortung geredet, das ist ein Weg der Männer gehen müssen. Wie sehen Sie es, aus der Sicht des nationalen Frauenrats? Gehören „Caring Masculinities“ in die Gleichstellungspolitik um eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen?

JANINE REULAND-SCHNEIDER



Ja, auf jeden Fall. Wir sind total für eine Gleichberechtigung zwischen Männer und Frauen und da gehört das „Caring masculinities“ dazu, auf jeden Fall.

WCU Herr Rosowski, Vorsitzender des Bundesforum Männer in Deutschland, wie ist ihre Perspektive? Müssen wir noch mehr darüber reden?

MARTIN ROSOWSKI



Ja, wenn sie vorhin gesagt haben, dass es noch viel zu tun ist, dann ist etwas, glaube ich, im Moment, vorrangig, nämlich den Blick auf die Vorfindlichkeiten von Männlichkeiten in Europa zu schauen, und nicht immer auf die Normierungen, auf das was sein müsste, einfach mal kucken wie ist Männerleben in Europa eigentlich gestaltet. Ein Paar Zahlen, die ein bisschen relativieren und zeigen wo wir uns auf den Weg zur Gleichstellung zwischen Männer und Frauen befinden. Ich geh mal davon aus, in Deutschland kenne ich die Zahlen genau, sie sind relativ vergleichbar mit Zahlen in vielen anderen europäischen Ländern. Wir haben zum Beispiel 90% von Männern und Frauen in Deutschland, junge Frauen und Männer, sind überzeugt, dass man gemeinsam Kinder erziehen soll. Weit über 60 % von jungen Paaren haben sich eigentlich vorgenommen für ihre Zukunft für ihren gemeinsamen Lebensentwurf, ein partnerschaftlicher Lebensentwurf zu gestalten.

Wir haben in Deutschland 35 % Männer, die an der Pflege von Angehörigen beteiligt sind, in Österreich 36 %. In der Schweiz 30%. Wir haben 40 % Männer in Deutschland, die sich ehrenamtlich betätigen, dabei auch im pflegendem Bereich, aber auch in der Betreuung von Kindern, im Sportverein usw. also ich finde, wenn wir in die Analyse gehen, warum wir noch nicht so weit sind auf dem Weg der Gleichstellung, dann ist der erste Schritt genau hinzuschauen und wahrzunehmen was wir an Vorfindlichkeiten haben und dann zu kucken wie geht's weiter. Denn, es gibt natürlich Gründe warum 90 % der Paare gemeinsam die Kinder erziehen wollen, aber am Ende über 60 % der Paare sich möglicherweise in Arrangements wiederfinden die gar nicht so partnerschaftlich und fair verteilt sind. Das hat mit einer ganzen Menge Rahmenbedingungen zu tun und nicht mit Bewusstseinsfragen, sondern mit ganz knallharten sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen in den jeweiligen Ländern.

WCU Wenn wir über die Maßnahmen und Policies sprechen, wir haben eine Reihe von unterschiedlichen politischen Fäden genannt, aber es geht ja doch nochmal darum sich zu fragen, wenn wir über ein Konzept wie „caring masculinities“ hier heute besprechen, auch morgen in den Workshops, immer wieder klar zu machen, warum das wichtig ist. Christian Freske, eine starke Erkenntnis von einem Vortrag vorhin war: „wer sorgt, ist weniger gewalttätig“. Klare Zahlen dazu. Ein starkes Argument aber mit welchen weiteren Argumenten lässt sich, ihrer Meinung nach, „Caring masculinities“, in manchen Orten wo es noch Skepsis gibt, auf die politische Agenda bringen?

CHRISTIAN VESKE



Thank you very much for inviting me here. Indeed, I have been thinking throughout the day, we heard so much evidence, we know so much already and for me the main question is: what is the next step? What do we have to do? What's the policy link? How do these policies play out in practice? The ELGE is not a policymaking institution, but we are producing knowledge, we analyse the situation in the EU member states. And one of the things I would like to tell you about is the gender equality index. We've been working with that index that shows the situation in the member states, where countries are, we look at different areas. And the "time" domain is the most critical there, and that relates very much to the caring part. In the time domain, we look at men and women's time involvement in the care activities and also in other household chores such as cooking and cleaning. And there are the biggest gaps between women and men obviously. But it was said that sometimes the differences are even bigger amongst the countries. And this is what we see as well, that some countries in some areas are quite equal already, while others are not. In the future, we will have to address these things more. When you mentioned the violence part,

it is without any question, that we need to speak about this, to speak about the role models, that would reduce the violent behaviour from men's side as well.

WCU Vielen Dank, Sie haben Zeit angesprochen, Arbeitszeit. Wir haben vorhin gesagt, Frau Dierick, wir müssen die Unternehmen mehr ansprechen. Das haben unterschiedliche Minister, aus unterschiedlichen Ländern, immer wieder gesagt. Sie sind Generaldirektorin der ING in Luxemburg, die aktiv ist in der Gleichstellung in den Unternehmen. Lassen Sie uns in die Maßnahmen, in die Policies, in die aktiven Programme einblicken. Wie versuchen Sie die Gleichstellung zwischen Männer und Frauen in Ihrem Unternehmen zu fördern? Sind da Männer ein Schlüssel zum Erfolg?

COLETTE DIERICK



First of all, I'm glad to be here, as part of the business side. Many companies need to put this in practice everyday. And also, as a woman in business, I want to say that this subject matters a lot to me, that's why I spent my afternoon here, not only during the panel, but also before, as from 2 pm. Because I see two things: first of all, both men and women should have the opportunity to have a full life, from the family perspective as well as from the business perspective or career. Today there is no equality in whatever country, there are still a lot of gaps to bridge, from all sides. When I look at myself and my "parcours", I have to explain for 20 years, why I spend so much time pursuing my career, my passion, enjoying getting at a function that has a lot of responsibility and power. Because that is fun too. And I want to stress that. Family is great, but a fulfilling professional career also. So, I wanted to state that beforehand. Because we talk a lot about the problems and the difficulties, but it is so fun to be able to address issues yourself and to take the lead yourself. I really wanted to put that forward. And then, at ING, we concluded a charter with the minister, some years ago, on diversity and equality of chances. Its not only ING Luxemburg, but everywhere. If a company cares about diversity in general, how can you give equal opportunities on gender, age, origin, you really need to take actions for that, the simple answer, and I can give you projects and tasks, the real answer is you should give flexibility and autonomy to all of your coworkers, that is really the high level answer. At ING in Luxembourg, people can start between 7 am and 7 pm. The real time of arrival, we don't care. It can be later, you could start earlier. That makes it worthwhile for people and they can manage their family life and their professional life. That's just one example. We have what we call "achats de jours de congé", you can buy extra holidays. I can tell you that almost ¼ of our staff has already done that. And that is in the course of your life, you have specific situations, you have a parent that is ill or a child, and then if you can buy extra holidays, it gives you the flexibility you need. It is very difficult and I thank the Luxembourg government for having adapted the parental leave situation, which gives a bit more flexibility, but it is terribly difficult for a government to say: this is the

way to go! And this is the format. Because everybody's life and situation is different. It's a long answer, but the real sharp answer is: flexibility and autonomy, and everyone needs to translate that in his or her own environment.

WCU We have great translators there. I hope they did the job. François Fatoux, de l'organisation "crèches durables" France. Bis vergangenen Jahres, waren Sie Leiter des Observatoriums "Garde de la responsabilité des entreprises" in Frankreich. Wie sieht es in den französischen Unternehmen aus, was Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf angeht? Wie ist da die Position von Männern? Und wie entwickelt sich das? Welche Rolle bekommen Männer zunehmend in der Gleichstellungspolitik?

FRANÇOIS FATOUX



Je vais aborder la question du partage des responsabilités parentales et familiales. En précisant que, quand nous parlons de responsabilités parentales, cela englobe également les tâches ménagères. La difficulté est qu'il y a un tabou dans nos politiques publiques, en matière de répartition des tâches ménagères. Cela relève de la sphère privée. Pour autant, certains diraient que quand l'État légifère sur le libre choix des femmes à disposer de leur corps, là on est sur un débat public, et la question se pose pour les entreprises. Je dis cela parce qu'il y a encore un écart d'1h45 dans les tâches ménagères entre les hommes et les femmes, en 25 ans, nous n'avons avancé que de 6 minutes. Donc, tant qu'il n'y a pas d'égalité dans les deux sphères, nous ne pouvons pas avancer. Aux entreprises de trouver une marge de manœuvre. C'est peut-être un nouveau terrain, une réflexion à conduire, parce que justement on ne peut pas par la réglementation, mais plutôt par la sociabilisation. Ensuite, dans la politique d'égalité, jamais les hommes ne se sont impliqués dans ces domaines, je me souviens quand notre observatoire faisait des conférences sur la thématique de la parité, nous avions 95% de femmes, et le jour où nous avons fait une conférence sur l'implication des hommes, nous avons doublé la proportion des hommes, 10 % d'hommes à cette conférence. Et les entreprises nous ont dit que c'était bien de le mettre en place, que notre société allait progresser effectivement, mais, les hauts cadres masculins, quel est leur intérêt finalement à agir ? Nous, les hommes, nous sommes la génération sacrifiée, parce que si nous mettons en place des politiques de rattrapage des salaires, des politiques d'augmentation des femmes dans des postes à responsabilité, cela veut dire que pendant 5 ans, 10 ans, nous, les hommes, ne serons pas promus. Donc, ça c'est un tabou à aborder : l'intérêt des hommes à s'engager, tant qu'on n'aura pas abordé cette question, on ne pourra pas avancer. D'autant que certains pays, je pense au Canada, sont confrontés, à des mouvements masculinistes. C'est aussi le cas en France. A savoir, des mouvements d'hommes qui considèrent qu'on en a fait trop dans le domaine de l'égalité, que les femmes ont peut-être acquis trop de droits, et qu'il faut peut-être faire créer des droits spécifiques pour les hommes. C'est aussi un vrai

problème à traiter. Et vous avez aussi des discours politiques d'exclusion qui pensent que notre société s'est féminisée. Je pense à un écrivain en France qui tient ce genre de discours et qui est très entendu. C'est un discours presque raciste. Il faut aussi pouvoir être vigilants par rapport à ce genre de discours d'exclusion. Et par rapport à la question évoquée : est-ce que nous, quand nous sommes pères, nous défendons l'égalité ? Est-ce que finalement nous remettons en cause notre virilité ? Je dis cela parce que les responsables hommes, quand ils se sont occupés de ces questions-là, ont douté de leur sexualité. C'est aussi un vrai problème de pouvoir trouver les arguments pour que les hommes soient aussi des ambassadeurs.

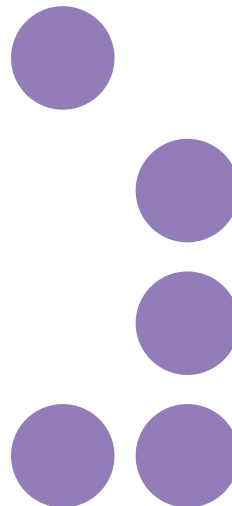
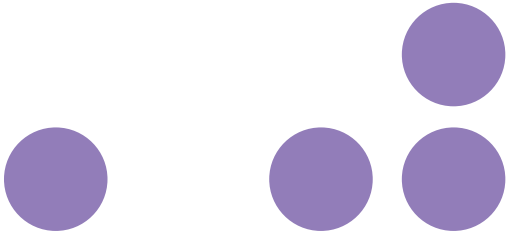
WCU So, das war jetzt viel und ich habe ein paar Punkte. Sie haben gerade gehört, da müssen sich die Männer neu positionieren. Ihre Reaktion darauf?

MR Also, ich kann nachempfinden, dass Männer glauben, dass sie, wenn sie sich zum emanzipatorischen Wandel ihrer Männerrolle bekennen, die Gefahr laufen, an ihrer Männlichkeit angezweifelt zu werden. Aber ich finde, das ist natürlich eine Fragestellung die so von uns als Gesellschaft nicht akzeptiert werden kann. Ich finde, dass unsere Gesellschaft Signale aussenden muss, deutlich machen muss, wenn wir den „caring men“, die „caring masculinities“ wollen, dann brauchen wir einen Paradigmenwechsel. Und diesem Paradigmenwechsel gehören auch soziale und wirtschaftliche Fragen, auch die Frage der Definition von Rollen. Und ich finde hier muss ganz klar gesagt werden, dass wir Männerrollen nicht mehr so traditionell und einengend definieren dürfen, wie das möglicherweise in der Vergangenheit war. Und da müssen die Frauen selber überlegen welche Rollennormierungen sie in die Welt setzen. Ich habe hier gerade Zahlen der letzten Studie von der Pampers-Firma in Deutschland. Da wurden Männer und Frauen gefragt, welche Rolle dann Männer hätten. Und die Rolle des Haupternährers und Verdiener wurde zu 83 % von Frauen und zu 78 % von Männern formuliert. Ich glaube da müssen wir gemeinsam an den Rollenstereotypen arbeiten, denn ich finde, wenn Männer sich in unserer Gesellschaft bewegen zu einer Vielfalt ihrer Lebensentwürfe, dann müssen wir ihnen auch dazu die mentale Rückendeckung geben und sie nicht weiterhin mit Rollenstereotypen hindern oder blockieren.

WCU Wir sprechen über Rollen. Frau Dierick, Sie haben das gerade gehört. Gerade im Management, hat Herr Fatoux angesprochen. Gibt es da Vorbehalte? Sie haben genickt an der Stelle? Wie ist ihre Erfahrung damit gewesen und heute noch?

CD I'm going to be rather frank with you. I think men feel very easily attacked. So, that is a reaction which I find too easy. And quite honestly, it is certainly not the plan in any business to say we are going to send all the men out and replace them by women. Certainly not. To be fair to women, we also need to choose the right profiles. So, they need to be able and willing. And able is certainly one of the things. We don't need to work on that much, it is more on the willing. Many women are able, but not so easily willing. And then perhaps, time is the answer. We will not do that overnight. We have thousands of years of civilisation with stereotyped roles, there have been changes in four decades and we will need some time to arrange that. But I think there is a future for both.

WCU Frau Cahen, es ist viel zu tun. Dann macht die Politik Maßnahmen und dann ändert sich trotzdem nicht besonders viel. Beispiel: die Hausarbeit, die von Männern weniger gemacht wird. Sie lächeln so ein bisschen. Was kann Politik da ausrichten? Wo sehen Sie da Möglichkeiten und wo müssen Sie die Waffen ausstrecken und sagen so, das ist jetzt Aufgabe für die Zivilgesellschaft, für Männerorganisationen und Organisationen die sich für Gleichstellung aufsetzen?





CC Also ich glaube nicht, dass die Politik regeln wird und sollte, wie die Leute sich zuhause zu verhalten haben, in ihrer Partnerschaft. Das müssen schon die Partner unter sich klären, wer nun die Spülmaschine einräumt und wer die Spülmaschine ausräumt. Ich habe meinem Mann auch da nicht eine große Wahl gelassen und er mir auch nicht. Und wir haben uns das dann irgendwie aufgeteilt, so dass es dann gerecht aufgeteilt war. Die Politik muss andere Sachen leisten. Zum Beispiel, junge Leute, wenn sie eingestellt werden, reden sehr oft von der „work life balance“. Die ändert ja auch mit dem Alter. Wenn man kleine Kinder hat, möchte man vielleicht mehr Zeit mit den Kindern verbringen, als wenn die Kinder dann grösser sind, zur Schule gehen, dann hat man wieder mehr Zeit zum Arbeiten. Das ist ja ein „Circle of Life“. Ich habe vorhin den Elternurlaub angesprochen, den wir letzte Woche verabschiedet haben. Da ist es so, dass wir auch den Leuten die Möglichkeit geben 20 % ihrer Zeit während 20 Monate zu Hause zu bleiben. Die Betriebe müssen natürlich auch mitspielen und wir hoffen, dass wir über solch eine Maßnahmen auch die Betriebe und die Leute selber ein bisschen sensibilisieren. Anstatt dass jetzt der Mann zu 100 % arbeiten und die Frau zu 0 %, könnten ja eigentlich beide 60 % arbeiten. Das heißt, auf eine Woche von 5 Arbeitstagen geschaut, wird jeder dann 3 Tage arbeiten, 2 Tage nicht arbeiten, dann bräuchte man vielleicht noch eine Krippe 1 Tag pro Woche für das Kind oder das Kind geht 1 Tag pro Woche zur Oma, d.h. das versuchen wir als Politiker mit auf den Weg zu geben, wenn wir so flexible Formen von Elternurlaub anbieten, die sowohl den Betrieben wie auch den Leuten zu Gute kommen. Damit wir vielleicht in eine andere Richtung gehen, damit diese „work life balance“ funktionieren kann. Es ist von Flexibilität und Autonomie gesprochen worden, in den Betrieben, ich glaube das ist sehr wichtig, und für jeden ist das wirklich anders. In der Politik müssen wir das so anpassen, dass jeder sein Leben gestalten kann wie er will und wir müssen die Mentalitäten wechseln und wir müssen aufhören, immer den Kindern zu sagen „siehst du deine Mutter überhaupt noch? Die arbeitet ja so viel? Weißt du noch wie die aussieht?“ Bei den Vätern hört man das nie, dein Vater arbeitet ja so viel, du siehst ihn ja nie. Da ist ein Mentalitätswandel, den wir vollstrecken müssen, das wird nicht die Politik machen, das muss die Gesellschaft machen. Ich glaube wir sind auf dem Weg, aber das macht sich nicht in 3 Tage, das braucht Jahre um diesen Mentalitätswechsel zu vollziehen.

WCU Herr Veske, sie wollten noch reagieren?

CV We talked before about men's roles and checking if these roles fit. It is something that means a lot to me. I think one of the possibilities as well is changing the way the men see taking work as well. Asking the question: what do I lose out when I'm not in work i.e. my child's life? And just from a personal perspective as well: I became a father in May, it is my first child. Before that I didn't think about these things so much, I thought it was a kind of natural process. But by being together with a child, now I realize how important this actually is. And it is not all about the joy and being at home with the child, it is bloody hard work, you have to change the diapers constantly, and that is not a pleasant thing to do, but you do it, because you have to do it. And I think it is growing with the child as well and it is an experience most men wouldn't want to change once they have it. And obviously, it is also important to recognize it for the employer. If you have a child at home, the dad might also come to work really tired, unslept, that happens as well. So, I think it is important to make men understand what they lose out if they don't do that.

WCU Frau Reuland-Schneider, das Bread-Winner-Model ist sehr selten geworden. Wir hören es gibt Möglichkeiten für Männer sich zuhause mehr zu engagieren, Fürsorgearbeit, gesetzliche Maßnahmen werden dafür in vielen Ländern genutzt oder geschaffen in unterschiedlicher Form. Aber trotzdem zeigen die Zahlen, dass Männer es doch noch nicht machen, aus unterschiedlichen Gründen. Warum ist das eigentlich so? Und wie können Sie, aus der Perspektive einer Frauenorganisation, Männer zur Pflicht nehmen, ermutigen und mit in dieses Boot holen?

JRS Die Flexibilität ist sehr wichtig. Und auch die Freizeitgestaltung. Wenn beide Elternteile Teilzeit arbeiten, beide die Arbeitszeit etwas verkürzen, können sie beide für die Familie sorgen und arbeiten. Es ist sehr schön, wenn man es macht und wenn man es bis kennt, will man es nicht mehr aufgeben. Zu Ihrer Frage, was man dazu machen kann und wie wir als Frauenrat dazu beitragen können, dass die Männer sich mehr engagieren. Ich glaube, wir wollen nicht das Monopol haben der Hausarbeiten und wir teilen gerne. Und ich denke die jüngere Generation ist das schon mehr gewohnt. Auf der anderen Seite, habe ich vorhin gehört, in eines der skandinavischen Länder, die auch ein Vaterschaftsurlaub von 2-3 Monaten geben, neben dem Mutterschaftsurlaub und Elternteilurlaub, ein Vaterschaftsurlaub, das bringt auch mehr Zugang von Männern zu den Babys und im Nachhinein wird es zur Gewohnheit. Also, es braucht schon seine Zeit, die klassischen Stereotypen und archaischen Männerrollen und -bilder abzuschaffen.

WCU Haben Sie Fragen oder Kommentare?

CLD I just wanted to bring an issue which has not been mentioned today, it's the question: why? Why aren't men doing more? I think we have to be blunt about how society values those caring roles and the household chores. Even when we pay someone to do our cleaning, it is one of the lowest socially regarded jobs, with the least rights and the smallest conditions. Why are men not going more into feminine traditional roles? Maybe because they are socially and economically low. So, we need policies for women to go in the traditional male roles, but you need something more than arguments to make men go into roles which are not so well paid or not so well regarded.

WCU Sehr interessanter Punkt, den sie ansprechen. Heute Mittag, aus der Sicht von Pflegeberufe, wird darüber gesprochen. Kindererziehung oder Pflege älterer Menschen. Es sind die Frauen die in diesen Berufen arbeiten und eben nicht Männer. Diese Berufe müssen auch besser entlohnt werden. Andererseits müssen die Sozialkassen und die Steuergelder funktionieren. Was ist eigentlich mit Ländern mit einer schwachen Wirtschaftsleistung? Länder die es schwer haben, aus der Krise herauszukommen, wie ist es für diese Länder, inklusive Gleichstellungspolitik?

CLD For so long we haven't been giving monetary value to that unpaid, who is being unpaid in every sense of the word, unpaid and unrecognized. Maybe we should use the fact of this more balanced work life. This freedom of choice. We didn't have this freedom of choice, we just had to do it. But we have to give men the freedom of choice to go into caring roles. Maybe these roles will become more valuable in the eyes of the society. Because men need recognition. There could be some positive side from men going into caring jobs, in terms of elevating the social recognition and fighting stereotypes.

WCU Monsieur Fatoux, einen kurzen Kommentar.

FF En parlant de politique publique, certains ont recommandé que le PIB du pays intègre effectivement le travail domestique. En France, si on reconnaissait le travail de domestique, il représente 33 % du PIB. Tout l'enjeu de la reconnaissance économique et sociale du travail domestique.

Juste un point sur la question du congé de paternité. Toute à l'heure a été évoquée la symbolique de le rendre obligatoire. Aujourd'hui c'est une possibilité, pas une obligation. Et certaines personnalités en France, je pense au patronat, avaient pris position en faveur d'un congé paternité obligatoire. Puisqu'il y a encore des décideurs, des chefs d'entreprise qui considèrent que leur responsabilité ne leur permet pas de s'absenter. Et l'intérêt de prendre un congé, pour s'occuper 24h/24 d'un enfant, c'est



extrêmement contraignant, je peux en témoigner personnellement, cela vous oblige à relativiser, et, pour certains décideurs, à devoir déléguer ce qui relève d'une responsabilité solitaire. Et malheureusement nos sociétés, je parle des structures de pouvoir, ne sont pas outillées pour gérer l'approche collective. On avait signé avec une entreprise le congé paternité en faveur de la transmission de l'entreprise, en chiffres : 54 % des PME en France, lorsque le dirigeant prend sa retraite, dépose le bilan, parce qu'il n'a pas su déléguer ou anticiper sa retraite.

WCU ganz wichtiger Punkt, eine Meldung aus dem Publikum Stephan Oehing: Ich habe gehört einerseits, dass die Erwerbsquote in Europa immer höher steigt, dass wir da auch mitbeteiligt sind mit unserer Politik, dass aber diese „Care“ Aufgabe immer noch im privaten Raum unbezahlbar bleibt. Ich denke jetzt müsste die Politik einen Rahmen schaffen in dem Arbeitnehmer aus allen Berufen es sich leisten können, Arbeitszeit zu reduzieren, in dem sie von einem Einkommen leben können, das weniger ist als Vollzeit. Sie müssten auch dafür sorgen, dass in den Betrieben, die work-life balance eintritt, dass damit nicht nur work-work gemeint ist, sondern tatsächlich auch ein „Life“ existiert nach dem „Work“. Und sie müssten Steuerrecht machen, so dass Leute, mit einem Haushaltsvorstand, leben. Wir können hier lange von „Care“ reden, aber dann haben wir noch einen moralischen Deckmantel, indem wir sagen, ja ihr solltet euch kümmern, liebe Väter, aber faktisch wird aber nur noch mehr Arbeit verlangt und daneben auch noch mehr Haushalt und Fürsorge. Damit hätte ich gerne etwas von den Europapolitikern gehört.

WCU Danke. Steuern, interessant dass Sie das ansprechen. Frau Regner aus Schweden hat heute dazu einen interessanten Punkt gesagt. Möchten Sie dazu antworten?

CC Ja, ich finde das sehr interessant, gerade hier in Luxemburg, wo wir sehr oft zu zweit arbeiten müssen, damit wir uns überhaupt den Lebensstandard hier leisten können. Das Wohnen ist sehr teuer. Wenn man dann zu zweit ist, wenn jeder seine Arbeitszeit reduziert, dann hat jeder eine Work Life Balance, Zeit mit den Kindern, geht auch arbeiten, und die Familie hat im Endeffekt auch nicht weniger Geld als wenn Einer zu 100 % arbeitet und der Andere 0 %/ Wenn beide Partner mehr oder weniger den gleichen Abschluss haben und mehr oder weniger das Gleiche verdienen. Und da wo Sie 100 % Recht haben, das ist bei den Alleinerziehenden, da ist die Problematik viel höher und viel grösser, wenn man dann alleine ist mit den Kindern. Wir gehen ja immer davon aus, wenn die Eltern getrennt sind, dass die Kinder immer einen Vater und eine Mutter haben, und dass beide sich um die Kinder kümmern sollten und kümmern, aber bei den Alleinerziehenden ist es natürlich viel schwieriger. Die Frauen in dieser Regierung, die Frau Mutsch ist jetzt nicht da, kommt aber zurück, wir haben uns eingesetzt für die Individualisierung bei den Steuern, dass jeder seine Steuern individuell zahlt, das geht aber leider nicht von einer Sekunde auf die andere, aber wir werden es optional, ab 2018, hier in Luxemburg, einführen. Wir haben uns durchgekämpft und dem Finanzminister gesagt, dass wir es so haben wollen, weil wir denken, dass das auch sehr wichtig ist. Ich profitiere jetzt nur eine Sekunde, da wir vom Vaterschaftsurlaub gesprochen haben, nur zur Info, in Luxemburg sind wir dabei den Vaterschaftsurlaub zu reformieren. Im Moment haben die Väter 2 Tage frei, wenn sie Vater werden, aber wenn man heiratet, hat jeder 6 Tage frei. Mit dem Arbeitsminister sind wir dabei diese Tage umzupoolen, damit die Väter mindestens eine Woche haben, wenn sie Vater werden. Wenn man heiratet, eine Stunde genügt, wir werden 2-3 Tage lassen, aber wenn man Vater wird, sollte man mehr Zeit haben, um die Beziehung mit dem Baby aufzubauen, der Mutter zu helfen, und so weiter und dieses Gesetz ist auf dem Instanzenweg und wird auch im Parlament bestimmt werden.

WCU 6 Tage frei um zu heiraten in Luxemburg...

CC Wenn Sie jetzt alles wissen möchten, Sie haben 6 Tage zum Heiraten und Ihre Frau hat auch 6 Tage, und Ihre Eltern, wenn die auch noch

arbeiten, die haben auch beide 2 Tage frei. Das ist schon sehr lustig. Es gibt noch Besseres. Sie können sich ja auch pacsen, eine Partnerschaft eingehen, da haben Sie beide 6 Tage zum pacsen und können dann 3 Monate später noch heiraten, noch mal jeder 6 Tage, plus noch mal die Eltern, die immer 2 Tage haben, das ist ja aus einer anderen Zeit. Das war auch eins meiner Ziele, dass wir das endlich ändern und dass die Väter mehr Zeit bekommen und die Mütter mehr Zeit bekommen mit ihren Kindern, wenn diese zur Welt kommen, und dass man ein bisschen weniger hat zur Heirat, ich bin immer der Meinung gewesen, dass eine Stunde zum Heiraten genügt, aber na ja, andere sehen das anders.

WCU Also wenn Sie beim Morgen-Magazin noch einen Platz freihaben, das sind ja tolle Bedingungen und da komme ich dann gerne.

CC Wieviel Mal wollen Sie denn heiraten?

WCU Wenn ich so viele Tage dafür freibekomme... Aber Spaß bei Seite, vielen Dank, Frau Cahen. Es gibt zwei Wortmeldungen im Publikum.

Question du public, Anne Nègre: Bonjour, je vous remercie pour cet intéressant colloque. Je suis experte égalité de la Conférence des organisations internationales non-gouvernementales du Conseil de l'Europe. Il me semble que dans nos divers pays, il y avait des réflexions très pertinentes, par des démocrates, des philosophes et autres, sur le temps des villes, ce temps qui est à nous, ce temps qu'on donne aux entreprises, ce temps qu'on perd. Et quand je vous entends, je trouve qu'il manque un fil conducteur à toutes ces réflexions, et peut-être serait-il intéressant de savoir si dans vos pays, au niveau de l'UE, du Conseil de l'Europe, des réflexions ont lieu, continuent à approfondir ce sujet, le temps des villes, et qui répond à ces problématiques.

Frage aus dem Publikum, Christof Arn: Ich komme aus der Schweiz und werde morgen mit Herrn Fatoux einen Workshop leiten. Ich glaube der wichtigste Beitrag den die Politik leisten könnte, wäre ein Teilzeit-Premier Minister! Solange die Politik selber das Gegenteil von dem lebt, in ihrer Art und Weise, kann sie eigentlich keine glaubwürdigen Maßnahmen produzieren. Wir wissen ja, dass überhaupt die meisten Maßnahmen der Politik, nicht in den Taten das bewirken, was sie bewirken sollen, oft bewirken sie auf einer mittelfristigen Perspektive sogar das Gegenteil. Aber, eine Vorbildwirkung die könnte für uns Männer und Frauen sehr wichtig sein.

WCU Zur ersten Frage, Frau Diaz.

CLD The Council of Europe will be preparing in the next gender equality strategy for its 47 member states next year things to take into account. Our current approach is also about gender stereotypes and sexism. We need to address the gender stereotypes that affect women, but also those that affect men. And we are currently starting to prepare a draft recommendation which is legally binding on how to combat sexism in the member states of the Council of Europe, taking into account the sexism that is affecting women and men. So, I feel there is a lot of policy time.

MR Ich halte das Thema „Zeit“ auch für ganz entscheidend in diesem Kontext. Wenn Kinder gefragt werden, was sie von ihren Eltern, und von ihren Vätern brauchen, das allererste ist Zeit mit ihnen. In der Bundesrepublik Deutschland, ist unsere Ministerin auch sehr sensibel, wir haben zwei Gesetzesvorlagen, das Elterngeld Plus, wo Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Eltern gut miteinander kombiniert werden können, und sie kämpft, für ein „Familienzeit-Arbeitszeit“ Gesetz wo es für Familien, für Eltern eine vorgeschriebene verkürzte Arbeitszeit von 32 Stunden geben soll. Nur, liebe Frau Dierick, von wem ich Signale in diese Richtung nicht höre, das ist die Wirtschaft. Wir haben ja in Deutschland wie gebetsmühlenar-

tig unsere Manager die sagen, weniger Arbeit können wir uns auf Dauer nicht leisten, das bezieht sich auf die Lebensarbeitszeit, auf die Wochenarbeitszeit, ich glaube das, was die Wirtschaft als Signale aussendet, geht möglicherweise in die Richtung Flexibilität, ja wir können unsere 45-50 Stunden flexibel gestalten, aber nicht weniger. Und das halte ich für ein Riesenproblem, eine der größten Blockaden die wir auf Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben.

CD I can not speak for all companies, of course, and I have to say that some things are really difficult for businesses. I don't want to hide that. With too much flexibility of course it is very difficult to run a company. That's why I say as long as you can have individual flexibility, when a person can choose when to arrive and when to leave, and in some points of time, have longer periods of absence, even that is already difficult to manage. Part-time is really difficult. We have to recognize that. As long as part-time is limited in time, that is not an issue. But if you choose part-time for your whole career, you will probably have part-time success as well. I don't know if you can be a part-time minister or a part-time prime minister. I doubt it. Because there is no limit to the hours you have to do. So, you need to be realistic as well in that regard. What I do think that is possible, if you stay 4 days a week, 20 % part-time, that is something that is manageable. But if you go to 60-70 %, I don't know if you run businesses with many part-time people, I have, lots of my managers do, it is really hard, because on top of that you have people who get sick, you can not predict that, people have children, you can not predict that, so you have all kind of difficult things to manage. So, it is difficult for businesses to go along and you can not do unlimited flexibility. I want to add one more thing. I hear a lot on childcare, that it is focussed to young children up to 5-6 years. And I am talking as a parent now. What is way more difficult is when the kids get older, when they get 10, 12 until 18. Then they have needs that you can not outsource to another party. After school care is so important. I just wanted to make that point. Not only about the babies. They start as babies, which is great, but they become parents, and we need to teach them how to become parents and become responsible and there they need us, they need a father and a mother and the children they should have that.

WCU Ich habe Ihre Frage nicht vergessen, aber kurz noch ergänzend, Monsieur Fatoux.

FF Un des aspects que nous avons à traiter quand les parents délèguent à d'autres, c'est la question finalement du travail domestique. 90% de femmes dans notre pays. Je dis cela parce que l'OIT a signé la Convention 189 qui n'a pas encore été ratifiée par les pays de l'UE. Il serait intéressant de réfléchir à la manière dont on pourrait faire respecter les droits sociaux de ces personnes, parce que ce sont souvent des personnes étrangères, qui auront des difficultés à faire reconnaître leurs droits. Et pour rebondir sur la question du temps, lorsque les cadres rentrent très tard chez eux, qui devra prendre un transport pour rentrer, c'est la femme de ménage, le personnel domestique. Le fait de régler ses problèmes de couple par la délégation peut générer d'autres formes de discrimination.

WCU Ganz wichtiger Punkt, dass man den Problemen nicht weitergeht, sondern dass sie in allen Teilen unserer Gesellschaft angetan und gelöst werden müssen. Ich würde vorschlagen wir nehmen uns noch kurz Zeit für die Beantwortung des 2. Punktes. Frau Backes, Vorbilder in der Politik, der Teilzeit Premier Minister. Aus der Kommissionsperspektive, wir haben viel über unterschiedliche



Länder und Regelungen gehört. Nimmt sich die Kommission dieses Thema an? Können wir davon ausgehen, dass in Zukunft es einen Entwurf, eine Initiative von Seiten der Kommission zu dem Thema geben wird?

YB I'm not sure a part-time prime minister is the right way ahead. I think we all need role models in the society. But to answer the other question. From the Commission's perspective, we have the intention to submit a comprehensive new approach, a new initiative in the spring of next year to address the challenges of work life balance. So, the objective is of course to improve female labour participation,

that's obvious, but there are also other objectives, better sharing of the care responsibilities between men and women. We do need a more modern approach, the Commission is very aware of that. This is about men and women, not about only men or women, it is about both, because both need to construct and build the society for the future. This is also not about maternity leave. The legislative proposals that will be coming out will be comprehensive and will try to cover a vast array of issues, from parental leave to maternity leave, to flexible working arrangements, which are indispensable for everybody to find their balance between work and having a life. The Commission has been engaging in a large consultation, we want to have a transparent approach, we want everybody on board, to have some kind of ownership at the end of the consultation, the social partners have been consulted, stakeholders, experts, of course, Member States, the European Parliament. An impact assessment is being done, I hope that for the beginning of next year, this new and comprehensive approach can be submitted and that it will bring us forward. On a personal level, I would also like to say that it all comes down to education. And education starts at home. The way we are organizing our lives, the way we are working, together with our partners to organize ourselves, is something that our children will take on with them. I have 2 kids, they have always had a father and a mother who shared responsibilities for going shopping, taking them to the doctor, to do the homework and even, if I prefer to leave the gardening to my husband and the cooking he prefers to leave to me, that's just what in our couple we are better at, that doesn't need to be the same for other couples. The point is the children, the next generation will see, so it is for us to set the example, so that the children can learn from that and build a better society where we can live in more balanced ways, both men and women.

WCU Zum Abschluss, eine Frage an Sie beide. Es kam immer wieder der Punkt, wir müssen positiver in die Zukunft sehen und auch das benennen, was bis jetzt gut gelaufen ist. Es gibt gute Initiativen in den unterschiedlichen Bereichen und trotzdem ist die Situation so wie sie ist. Da gibt es noch einiges zu tun. Christian Veske, vom European Institute for Gender Equality, in Vilnius, wie können sich jetzt die vielen Initiativen, die vielen Leute die hier sind mit ihren Heimatländern miteinander vernetzen um Konzepte wie „Caring masculinities“ in unterschiedlichen Formen nicht nur hier in unserem Kreis blühen zu lassen, sondern raus zu kriegen zu den Männern, die sich dann entscheiden müssen: ja, ich nehme dann nicht nur 2, sondern 8 Monate Elternzeit. Ja, ich rede mit meiner Frau, wir teilen uns das neu auf, Ja, wir haben wirtschaftliche Probleme zu Hause, wir müssen beide hart arbeiten um eine Familie zu ernähren und trotzdem reden wir über das Thema „Caring masculinities“.

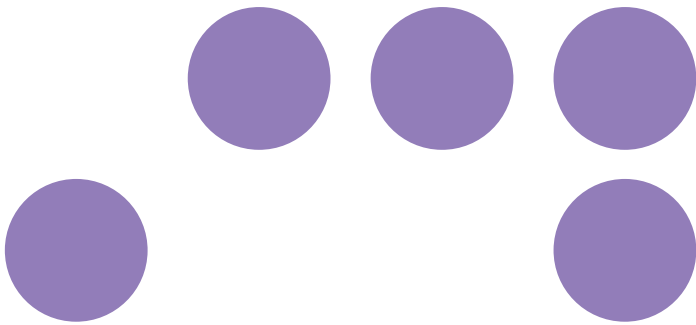
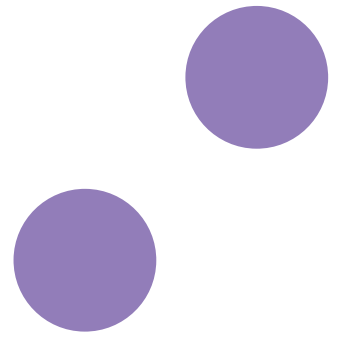
CV I think this is an overall challenge. There were very similar issues, be it in Luxembourg or in other places. How to make it so that the infor-

mation will be transferred to other places? Our Institute has obviously a bit of this role, we gather the good and promising practices from different member states. We do it through different studies that we conduct and normally we make them available online as well. But from the institutional side as well, we have taken the topic of men and gender equality on board and we are developing constantly, we placed a strategy, and we will continue to involve civil society organisations, men's organisations, from Europe to make the voices heard, and in January we will bring together a European social platform and engage networks, which will hopefully create further synergies in the word.

MR Frau Backes, ich stimme Ihnen 100 % zu und ich wage trotzdem zu sagen, wir dürfen dabei nicht den Idealfall sehen. Wir sollten eben auch sehen, dass zu „Caring masculinities“ und zu „Caring men“, viele Männer gehören, die eine Trennung hinter sich haben, die geschieden sind, die sich aber trotzdem für ihre Kinder verantwortlich einsetzen und für die noch eine ganze Menge getan werden muss. Möglicherweise in juristischen Kontexten und auch in Fragen der Versorgung. Da wäre noch viel zu tun. Ansonsten wenn Sie Fragen haben, wie kommt man an Männer ran mit dem Thema Gleichstellung, was bringt Gleichstellung den Männern, was bringt „Caring masculinities“ für die einzelnen Männer, ist es wichtig sie zu adressieren. Es ist eine Sache der Sprache, der Bilder, mit welchen Bilder und mit welcher Sprache mache ich euch, Männer, deutlich, euch Väter, dass, das was ich in der Politik mache, Politik für euch ist, und ihr seid nicht nur mitgemeint, sondern ihr seid die Adressaten dieser Politik.

WCU Darum wird es morgen noch einmal gehen. Ministerin Cahen, ich danke Ihnen ganz herzlich, im Namen von Allen, für ihre Gastfreundschaft, Ministerin Mutsch auch, für die Ausrichtung der Konferenz mit allen Beteiligten. Ganz herzlichen Dank. Yuriko Backes, Colette Dierick, Carolina Lasén Diaz, Janine Reuland-Schneider, François Fatoux, Martin Rosowski und Christian Veske. Herzlichen Dank für diese gute Diskussion.





5.

PRÉSENTATION DES ATELIERS DE TRAVAIL

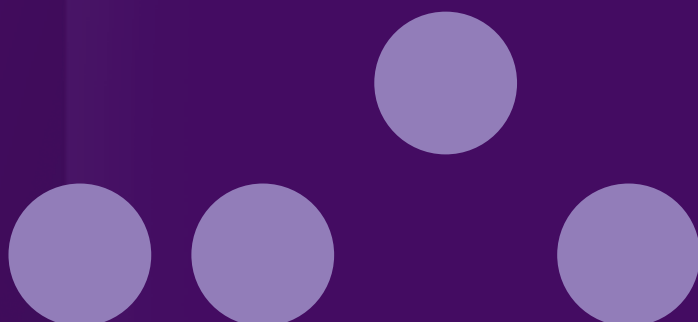
18/10

WORKSHOP 1: LES HOMMES & LA GARDE/
ÉDUCATION D'ENFANTS

WORKSHOP 2: LES HOMMES & LES SOINS
DES PERSONNES ÂGÉES

WORKSHOP 3: LES HOMMES DANS LES
PROFESSIONS DITES « CARE »

WORKSHOP 6: LES HOMMES & LES TÂCHES
MÉNAGÈRES



ATELIER DE TRAVAIL: PRÉSENTATION / WORKSHOPS - PRESENTATION



MARKUS THEUNERT
M.A. Psychology and Sociology
Männer.ch – Dachverband der Schweizer
Männer- und Väterorganisationen
General Secretary
Switzerland



PAUL ESTGEN
M.A. Social Sciences
Agence du Bénévolat
Luxembourg



LUKAS NIEDERBERGER
M.A. Philosophy and Theology
Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft
Director
Switzerland



DR. CHRIS ROLLER
Urologist
Centre Hospitalier Luxembourg
Luxembourg



ADRIENNE BURGESS
Fatherhood Institute
Joint CEO/Head of Research
United Kingdom



THOMAS GESTERKAMP
PHD in Political Sciences
Journalist/Author
Germany



THOMAS ALTGELD
M.A. Psychology
Landesvereinigung für Gesundheit und
Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.
Director
Germany



STEPHAN HÖYNG
Professor
Katholische Hochschule für Sozialwesen
Berlin/Institut für Gender und Diversity in der
sozialen Praxisforschung
Germany



ERICH LEHNER
Prof. Dr. Theologie/Psychologie/Pädagogik
Alpen-Adria Universität Klagenfurt-Graz-Wien
Fakultät-IFF/Abteilung Palliative Care und
Organisationsethik, Austria



ALEXANDER KRIES
M.A. Education Studies
INFOMANN
Luxembourg



FRANÇOIS FATOUX
Maîtrise en Droit Public/Sciences politiques
Société Sustainable Creches
Chair - France



CHRISTOF ARN
Prof. Dr. Dr. theol. phil
Universität Luzern/Zentrum für Lernen und
Lehren hausarbeitsethik.ch
Director
Switzerland



EBERHARD SCHÄFER
M.A. Political Sciences
Väterzentrum Berlin
Director
Germany



MARKUS THEUNERT

Guten Morgen auch von meiner Seite. Bonjour. Ich habe die Deklaration ins Auditorium genommen. Hier also der Entwurf, wie sich die „Déclaration“ im aktuellen Stand präsentiert, ich würde sie jetzt durch die Reihen geben.

Was ist der Charakter dieser „Déclaration“? Was ist der Hauptsinn? Was ist der Inhalt? Die „Déclaration“ wird im Namen der Teilnehmenden dieser 3. Internationalen Konferenz zu Männern, Männlichkeiten und Chancengleichheit verfasst und abgesendet. Adressaten sind die Minister und Ministerinnen. Da wir in einer ministeriellen Tagung sind, ist das der stufengerechte Weg. Es gibt einen Entwurf, einige generelle Punkte sind formuliert. Der Aufbau orientiert sich an diesen internationalen Konventionen. Der Entwurf versucht die Forderungen, die sich aus einer fachlichen Perspektive mit Blick auf die Politik, und im natürlichen Rahmen der Thematik „Caring Masculinities“ ergeben, so prägnant wie möglich auf den Punkt zu bringen. Ihr seid alle gebeten, das ist wichtig um dem partizipativem Charakter auch Rechnung zu tragen, Euch einzubringen, das gilt ganz besonders für die jetzigen Workshops. Ihr werdet sehen, wenn ihr jetzt den Entwurf anschaut, der 2. Teil ist noch leer. Da sind nur die Handlungsfelder abgesteckt, aber die konkreten prioritären Forderungen, von uns an die Politik, die fehlen da noch.

Das gilt aber auch für den ersten Teil, sowohl was das „finetuning“ angeht der einzelnen Formulierungen, wie auch die Vollständigkeit. Um Verständnis bitten muss ich, dass allgemeine Anregungen, aufgrund des Settings, nicht berücksichtigt werden können. Wenn Ihr Anregungen vortragen möchtet, diese möglichst konkret hinschreiben, so dass es auch lesbar und nachvollziehbar ist, wo ein Satz hinzugefügt werden soll oder ein Wort gestrichen werden soll; wo es vielleicht einen zusätzlichen Punkt geben muss. Das ist schon möglich, dass ein Punkt noch ergänzt werden muss, aber einfach so allgemeine Bemerkungen wie „dieser Themenbereich ist noch ausgespart“ werden nicht möglich sein, in dieser Frist zu übersetzen und in den Aufbau des Dokuments zu flechten. Weil das Dokument am Ende des heutigen Tages dann der Ministerin, stellvertretend für die Minister und Ministerin, übergeben werden soll.

So. Jetzt wollen wir mit dem inhaltlichen Teil starten. Die 6 Workshops waren in der Ausschreibung bereits bekannt gegeben worden. Ihr habt wahrscheinlich gemerkt, dass die thematische Gliederung an diesem Modell von „Caring Masculinities“ orientiert ist, das gestern präsentiert wurde. Wir haben gesagt es wäre wichtig, dass alle Teilnehmer, weil man ja nur einen Workshop selbst besuchen kann, sich ein Bild machen können, was in den verschiedenen Workshops passiert und die Workshop-Leiter kennenlernen können. Deshalb werde ich mir jetzt kurz erlauben alle Tandems nach vorne zu bitten, um das Wichtigste aus Ihrem Workshop zu erzählen.



WIR BEGINNEN MIT WORKSHOP 1: ADRIENNE BURGESS, FATHERHOOD INSTITUTE, AUS GROSSBRITANNIEN UND EBERHARD SCHÄFER, VÄTERZENTRUM BERLIN, AUS DEUTSCHLAND

EBERHARD SCHÄFER



Vielen Dank, Markus. Nach dieser Einführung und Deklaration, freut es mich noch viel mehr als vorher, dass ich dabei sein kann um an solchen Statements und konkreten Aussagen mitarbeiten zu können. Vielen herzlichen Dank.

Ich freue mich zusammen mit Adrienne Burgess diesen Workshop vortragen zu können. Wir haben uns vor 10 Jahren kennengelernt und jetzt können wir uns endlich wiedersehen, zu diesem Anlass, wunderbar. „Men and Childcare“, Männer und Care für Kinder.

Natürlich geht es darum um Väter. In unserem Workshop geht es um die Frage: „Was tun Väter in der Erziehung für Kinder, in der Versorgung von Kinder, zuhause, im privaten Haushalt, in der Familie?“ Also es geht nicht um öffentliche Erziehung, Kita, Schule und dergleichen, bei uns geht es um Versorgung und Erziehung von Kindern durch Väter im privaten Haushalt. Und wir wollen den Workshop partizipativ anlegen, wie gewünscht. Es ist eine Gelegenheit für die Teilnehmer ganz aktiv mitzuwirken, Vorstellungen, Sichtweisen, Erfahrungen, mitzubringen, das würde alles Eingang erhalten.

Wenn wir von Vätern, Erziehung, Versorgung im privaten Haushalt sprechen, dann meinen wir damit, in jeglicher Familienform, wir sind nicht orientiert an einem normativen „Vater-Mutter-Kind“-Modell. Wir wissen ja, aus dem realen Leben, dass es eine Vielfalt von Familienformen und Vater-Kind Beziehungen gibt.

Was nützt es wenn Väter sich um Kinder kümmern? Wem nützt es? Es nützt vermutlich nicht nur dem Ziel der Gender equality, sondern auch der Entwicklung, der Zufriedenheit der Kinder, der Zufriedenheit in der Familienkonstellation. Das werden wir etwas vertiefen. Und dann, warum ist es notwendig, wichtig Väter in der Care-Aktivität weiter zu unterstützen. Wer profitiert davon, wenn Väter mehr Verantwortung für Care und Erziehung übernehmen? Und die guten, richtigen Schritte dafür, werden wir am Ende partizipativ erarbeiten. Soviel zu unserem Workshop.

MT DANKE. OB ADRIENNE BURGESS ERGÄNZUNGEN HAT? HAT SICH ERLEDIGT. DANN GEHEN WIR DIREKT ÜBER ZUM TANDEM NUMMER 2. ICH BEGRÜSSE ERICH LEHNER, VOM DACHVERBAND MÄNNERARBEIT ÖSTERREICH, UND THOMAS GESTERKAMP, JOURNALIST, AUTOR UND WISSENSCHAFTLER. WAS HABEN DIE TEILNEHMER ZU ERWARTEN?

THOMAS GESTERKAMP

I'll try it in English. If you make research work on reconciliation of work balance, you will have surprising results about the balance between work and elder care and the balance between children and career. There's also a second surprise, Martin Rosowski has mentioned it yesterday: a high percentage of men who are involved in elder care, 30-35 % even in Germany and Austria. In our workshop, Erich Lehner will present some results of his studies on men and elder care and, in the second part, we want to discuss some statements on the topic. We will try to develop some recommendations for better strategies for companies or institutions to offer work life balance concepts



in the fields of men and elder care. And we will emphasize whether men have a different style of caring in the field of elder care, e.g. they define themselves as a "care manager", a word from the business world, and they use more professional services in elder care. That's an interesting question, are there differences there between men and women?

**MT DANKE. WIR GEHEN WEITER ZUM TANDEM 3:
MÄNNER IN CARE-BERUFEN, ALEXANDER
KRIES, VON INFOMANN UND STEPHAN HÖYNG,
KOORDINATION PROJEKT MÄNNER IN KITAS.**

ALEXANDER KRIES



Gudde Moien. Der Workshop 3 wird moderiert von Stephan Höyng, von der katholischen Hochschule für Sozialwesen in Berlin, gleichzeitig aber auch Projektleiter für Chancenquereinstieg: Männer in Kitas, und mir, Alexander Kries, ich bin Diplom-Pädagoge, ich arbeite hier in Luxemburg in der Männer-Beratungsstelle INFOMANN von Act Together, Aspelt, bin aber in erster Linie hier zuständig für die Jungenarbeit.

Überschrieben ist der Workshop mit „Men and Care Jobs“, das ist ziemlich weitgefasst und beinhaltet auch Berufe in der Pflege von älteren Menschen, von Menschen mit Beeinträchtigung im Gesundheitswesen. Wir werden uns in dem Workshop allerdings konzentrieren, im 2. Teil zumindest, auf Männer in „Early Childhood education and care“ Bereich, d.h. frühkindliche Erziehung und Bildung in außerfamiliären und professionellen Kontexten.

Die Fragen mit denen wir uns beschäftigen werden, lassen sich durchaus übertragen auf andere Berufe im Care-Bereich, deshalb denken wir, dass damit der Überschrift gerecht ist. Aufbau: wir verstehen den Workshop tatsächlich als Workshop, unsere Inputs werden ziemlich kompakt gehalten werden, damit wir in eine gemeinsame Diskussion/ein gemeinsames Arbeiten kommen. Wir werden uns nach 3 Leitfragen orientieren. 1. Warum überhaupt mehr Männer in die Kinderbetreuung in den Care Bereich? Es gibt natürlich einige Gründe und Argumente die angeführt werden, gleichzeitig gibt es auch kritische Ansatzpunkte, darauf wollen wir versuchen zu sprechen zu kommen. 2. Leitfrage: Barrieren. Warum fällt es für Männer schwer sich für solche Berufsfelder zu entscheiden? Wir gehen also ein auf die Barrieren die Männer hindern oder die ungünstig wirken. Stephan wird Zahlen und Fakten liefern um einen Überblick zu bekommen, im europäischen Vergleich. Anschließend, fragen wir uns dann noch: Was müsste sich überhaupt wo ändern um diese Situation positiv zu beeinflussen? Es geht dann auch um Handlungsfelder, das Identifizieren von relevanten Akteuren und natürlich das Ansetzen von Strategien, also es geht um Handlungsstrategien.

**MT DANKE VIELMALS. WORKSHOP NUMMER 4:
MÄNNER UND FREIWILLIGENARBEIT: PAUL
ESTGEN, VON DER AGENCE DU BÉNÉVOLAT, LUXEMBURG,
UND LUKAS NIEDERBERGER, SCHWEIZERISCHE
GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT. WAS GIBT'S BEI EUCH ZU
HÖREN?**



LUKAS NIEDERBERGER



es freut mich sehr über Freiwilligenarbeit reden zu können. Du Markus hast gestern diese Schiefelage sehr gut aufgezeigt, diese Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, so 60-40, 65-35, 2/3 – 1/3. Das ist die eine Ungerechtigkeit. Und dann innerhalb der unbezahlten Arbeit, gibt es die sogenannte Freiwilligenarbeit, also außerhalb der Familie, der eigenen vier Wände, und die sogenannte Haushaltsproduktion, zu der Familienarbeit, bezahlte Care-Arbeit gehört. Und interessant ist jetzt dieser Bereich der Freiwilligenarbeit, Teil der unbezahlten Arbeit, weil zum Teil widerspiegeln sich gendermässig traditionellen Rollenbilder, und auf der anderen Seite, aber auch nicht. Eine These dieses Workshops könnte sein: wenn die Wirtschaft und der Staat die Freiwilligenarbeit fördern, fördern sie indirekt die private Care-Arbeit.

PAUL ESTGEN



Über den Aufbau: wir werden natürlich einige Daten aus der Schweiz und Luxemburg präsentieren um sich gemeinsam über einige Zahlen auszutauschen und dann auf die Erfahrung der Teilnehmer zurückgreifen zu können und kucken was die Situation in den verschiedenen Ländern ist. Was sind die Faktoren die zu diesen Situationen führen und dann natürlich, das wichtigste im Aufbau unseres Workshops: Was können wir ändern? Wo sind die Ansätze für die Zukunft?

MT DANKE VIELMALS. WORKSHOP NUMMER 5:
MÄNNER UND SELBSTSORGE. MÄNNER UND
GESUNDHEIT. WIR BEGRÜSSEN THOMAS ALTGELD,
LANDESVEREINIGUNG FÜR GESUNDHEIT UND AKADEMIE
FÜR SOZIALMEDIZIN NIEDERSACHSEN E.V. UND DR. CHRIS
ROLLER, UROLOGE, CHL LUXEMBURG

THOMAS ALTGELD



Ja, werden von Gesundheit reden in einem umfassenden Verständnis. Wir sind von Beruf aus einmal Mediziner und Psychologe, das gewährleistet einen umfassenden

den Blick auf Gesundheit. Ich glaube, dass Gesundheit ein gutes Gleichstellungsthema ist für Männer, weil viele Fragen bislang dort nicht gestellt wurden. Der ganze Diskurs von Männer und Gesundheit ist von Stereotypen geprägt. Weil Männer da eher als die Gesundheitsidioten vorgestellt werden und nicht gekuckt wird, was sind die Ressourcen im männlichen Lebensverlauf und wie können Männer-Angebote besser gestaltet werden, damit sie auch männerspezifisch sind und in diesem Bereich auch Männer erreichen können. Warum Männer schon von der Angebotsstruktur automatisch oder schwer erreichbar sind. Darum wird es bei uns gehen.

DR. CHRIS ROLLER



Genau. Im Prinzip, würde ich mich da anschließen. Ich würde ein bisschen aus meiner beruflichen Erfahrung berichten, die Hauptunterschiede benennen, wie Männer eigentlich im Gegensatz zu Frauen, anders zum Arzt gehen, sich anders vorbereiten, andere Ängste haben, um auch über diesen Weg rauszufinden, was man da optimieren kann und wie man die Männer dazu sensibilisieren kann oder einfach Ängste zum Arzt zu gehen wegnehmen.

MT Der letzte Workshop: François Fatoux, Crèches durables, aus Frankreich und Christoph Arn, Hochschule Luzern, aus der Schweiz, Männer und Haushalt. Der Running Gag von gestern...

CHRISTOPH ARN



Ja, bei uns wird's ganz bestimmt lustig. Es geht direkt zur Sache. Ich hoffe Ihr habt Euer Bügeleisen dabei, Eurer Rüstmesser, das werden unsere Werkzeuge sein im Workshop. Wir haben beide zu diesem Thema geforscht. Bei uns wird's nicht um

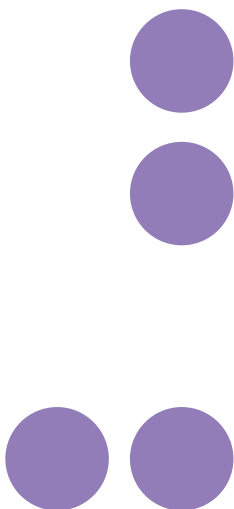
Vaterschaft gehen, sondern um die Handarbeit in der ganzen Sache. Wir wollen vor allem mit Ihnen zusammen herausfinden: wie haben Sie, die Männer hier im Raum, es geschafft in diesem Bereich sich so richtig einzubringen, und wie haben Sie, liebe Frauen, es geschafft, ihre Männer in diesen Job einzuführen?

FRANÇOIS FATOUX



Oui, et puis comme le sujet est compliqué, puisqu'il touche finalement à la sphère privée, la question que nous nous posons est : en quoi les politiques publiques peuvent-elles agir pour générer des changements, puisque la différence de temps d'investissement, 17 h par semaine, est un des éléments les plus pénalisants dans les carrières des femmes, dans l'investissement des femmes dans la sphère politique ? Est-ce qu'il est de la responsabilité des gouvernements de faire changer les choses ? Nous nous posons aussi la question de la responsabilité des entreprises, dans leur politique de ressources humaines, de marketing, le rôle par exemple de la publicité, voire des collectivités. Comment cette question peut-elle être débattue au sein des couples en vue d'une répartition égalitaire ? Nous avons une trentaine de participants, c'est très positif. C'est extraordinaire de pouvoir débattre de cette question publiquement. En France, je ne m'imagine pas encore qu'on ait un atelier pour évoquer la question de la participation des hommes, donc je suis très heureux de pouvoir échanger aujourd'hui au Luxembourg.

MT Super, merci beaucoup. Also, das Programm ist klar.





WORKSHOP 1

LES HOMMES ET LA GARDE/L'ÉDUCATION DES ENFANTS – MEN AND CHILD CARE



ADRIENNE BURGESS
Fatherhood Institute
Joint CEO/Head of Research
United Kingdom



EBERHARD SCHÄFER
M.A. Political Sciences
Väterzentrum Berlin
Director
Germany

1. BACKGROUND

The care and education of children within their families is a key issue for gender equality. The more childcare that men (fathers) undertake, the more time and attention women (mothers) can devote to paid work; and the greater their likely advancement in the labour market. The amount of care and housework fathers undertake is usually the focus for discussion. In Europe and in modern Western societies across the world, calls for fathers' greater participation in this 'private' domain have resonated widely for more than thirty years. And over this time, changes in fathers' behaviour have been recorded by a substantial number of high-quality longitudinal studies: in some countries, fathers' childcare time has doubled or even quadrupled over this time period, although this does not mean that equality of care by mothers and fathers has yet been realised, even while it is widely desired. This was the starting point for the workshop «Men and Childcare» at the ICMEQ Conference 2017 in Luxembourg.

2. THE WORKSHOP PARTICIPANTS

There were about 50 participants in the workshop, which was led by Adrienne Burgess (Fatherhood Institute, London, UK) and Eberhard Schäfer (Fathers' Center Berlin, Germany). Many of the attendees were practitioners – a higher proportion than in the conference as a whole. The workshop was highly participatory, with valuable contributions made by the participants, through plenary and small-group discussion.

3. THE WORKSHOP LEADERS

The workshop began with the two leaders, Adrienne Burgess and Eberhard Schäfer, describing their professional experience. Since 2007, Eberhard Schäfer has been head of the Fathers' Center in Berlin (www.vaeterzentrum-berlin.de), a unique organisation promoting committed fatherhood in that city and beyond. The aim of the Father's Center work is to present the notion of «caring fatherhood» as a self-evident role model for fathers. A variety of events are offered. These include courses for expectant fathers; a cafeteria for fathers who are caring for their children during the day, perhaps on Parental Leave; a range of father-child activities; and counseling. More than 3000 fathers and children a year participate in the events of the Fathers' Center. The staff also train practitioners in Germany and beyond, in working with fathers, and in working with couples and families, and consciously including fathers and father-figures in this work. The Fatherhood Institute, which was founded in the UK in 1999, also works to raise the profile of involved fatherhood. The Institute is famous for its research summaries, many of them on fathers' impact and the impact of fathers on children and mothers, which, like its policy papers are cited across the world. Like the Berlin Fathers' Centre, the Fatherhood Institute trains service providers (mainly

in health, education and social care) to engage inclusively with fathers in their work with couples and families. The Institute does some direct delivery with mothers and fathers, including in corporate settings, but is mainly involved in 'training trainers' to deliver some of the programmes it has created or adapted from other countries. These include Family Foundations (a perinatal couples intervention), Hit the Ground Crawling (a peer-mentoring programme for expectant fathers) and father-child activity programmes Fathers' Reading

4. WORKSHOP STRUCTURE AND CONTENT

At the beginning of the workshop, the workshop leaders briefly outlined the contents of the workshop, emphasising that the focus was on childcare by fathers AT HOME (5 minutes); and identifying input/participation by conference attendees as a main purpose of the workshop. The facilitators made clear that feedback and recommendations from the workshop are of great importance, as they are to be considered for inclusion in the final declaration of the ICMEQ congress.

1. "ICE-BREAKER" / PARTICIPATION EXERCISE:

Working in pairs, participants introduced themselves (and their work) to each other and exchanged their expectations / desired learning objectives from the workshop. Each person recorded their 'top topic' on a card; and the Facilitators asked for short 'feedback' reports to the whole group. These were lively and interesting, some based on personal experiences, others on professional practice. After the discussion all the topic-cards were collected by the Facilitators.

2. THE BENEFITS OF FATHER INVOLVEMENT

There is little social recognition of fathers' impact on children. Understanding how and why fathers matter can be a strong motivator for fathers themselves to play a larger role in their children's upbringing; and for mothers, policy makes and practitioners to support that role. Therefore the next step was Adrienne Burgess' presentation on the benefits of fathers' close engagement in the care and upbringing of their children. Citing several longitudinal studies in Sweden, the USA and the UK, Adrienne summarised the benefits as follows: higher educational achievement; increased emotional security; higher social mobility and earnings relative to parents'; less risky adolescent behaviour; higher self-esteem and life satisfaction; greater capacity for empathy; less traditional gender attitudes more satisfying adult sexual relationships.



For practitioners, in particular, a strong motivator for father-inclusive practice can be to understand the positive impact on mothers of more gender-equitable child-rearing. This is because, particularly in Health, practitioners' main concern may be the mother, who they may regard as their most significant client. Again Adrienne summarized the benefit which are that, when fathers play a greater role in everyday childrearing mothers are likely to experience improved life satisfaction and better mental health. The couple is also less likely to separate, the father may behave more sensitively and positively towards his partner, the mother may parent more effectively – and, over her lifetime, she is likely to earn more.

Adrienne then pointed out that, for service providers, engaging the father can improve their understanding of the whole family and thus deliver a better service, and provides an opportunity to challenge negative behaviour from him. On a societal level, greater father involvement is likely, among other things such as less problematic behaviour by children and young adults, to increase productivity by releasing mothers' skills into the labour force, and through. Fathers themselves also benefit. Highly engaged fathers enjoy higher satisfaction with family life, engage in more positive health behaviours; live longer; are less likely to divorce/ separate and may be more productive at work. Much of the research that charts these impacts can be found at www.fatherhoodinstitute.org

Despite the fact that this part of the workshop was information-based, the session was interactive, with Adrienne asking for evidence from the audience before offering some research findings. Again, there was substantial, positive interaction between the Facilitator and the participants, whose contributions were reflective and illuminating, in both personal and professional terms.

3. PARTICIPANTS' EXPECTATIONS AND LEARNING GOALS

At this point, there was a 15-minute "comfort break" and networking opportunity. During this, the Facilitators read and sorted the topic-cards they had collected earlier, which identified participants' expectations for the workshop and learning goals. The main themes that emerged, and were addressed in discussion after the break, were the following:

(i) 'Father inclusive services': fathers should be much more proactively included by professionals and professional institutions during the delivery of services to families before and after the birth, and in children's early years

(ii) Work life balance for fathers / fathers in the working world: fathers should be helped visibly to reconcile work and childcare. For this to be achieved, substantial change in employment policy, practices and attitudes is required: employer willingness; management understanding; policy change at the state-political level (Paternity Leave and Parental Leave with a reserved, well-paid, non-transferable element for fathers); flexibility in working practices, and so on.

(iii) Fathers after separation: "Shared Parenting" (where children spend substantial time with both parents) should be the aspiration, and the 'starting point' for family lives when parents separate or do not live together. For 'two homes' to become the norm requires this aspiration to be accepted by politicians, with concomitant changes to legal practice and professional support. To optimise children's wellbeing, parental post-separation conflict needs to be tackled and resolved, child-oriented counselling and mediation made widely available.

(iv) The existence and needs of same-sex parents should be acknowledged and treated as seriously as those of heterosexual parents.



Cards summarising these four topic areas were pinned on the felt display board; and after the comfort break, each participant was asked to distribute three coloured stickers onto the topic cards according to their own preferences as to the importance of, and urgency for, political change. There was again very lively participation. In this process, three recommendations for the Final Declaration of the Conference were worked out.

4. WORKSHOP RECOMMENDATIONS

RECOMMENDATION 1: 'Father inclusive Services': all professional services to support parents, families and children should include and address fathers systematically and from the very beginning. This will contribute to gender equality and to better outcomes for children, mothers and fathers.

RECOMMENDATION 2: Work life balance: fathers should be seen as a target group for work life balance issues in relation to employers, employees and at state policy level Paid Parental Leave including a non-transferable share for fathers is an important measure here.

RECOMMENDATION 3: Caring fatherhood should be seen as an important objective for post-separation situations: "Shared Parenting" (two homes) should be the supported aspiration for family life after separation/ divorce.

In addition, there was a concern (already expressed in the Draft Final Declaration) that men and fathers play a more substantial role than they have hitherto, in supporting gender equality.

5. CONCLUDING THOUGHTS AND OBSERVATIONS

The experience of the workshop revealed that fathers' engagement in day-to-day childcare is regarded as an important factor in equality policy. Fathers' and men's caretaking behaviours are of huge significance to gender equality; and gender equality policy must address this and must address the men. Policies and practices to support fathers' greater involvement in childcare, in particular, may provide a useful "way in" to addressing the disadvantage that women/ mothers experience in the public sphere, and the overwhelming responsibility that many carry for activities in the private sphere. Thus father-oriented equality policies and instruments to promote fathers' engagement in childcare in particular, are indispensable to the achievement of gender justice. «Father-inclusive practice» warrants significant professional and political focus. The workshop has given this notion valuable impetus.

THE FACILITATORS WOULD LIKE TO THANK the organizers for their invitation and the opportunity to facilitate discussion of this important topic at the ICMEQ 2016 conference.

WORKSHOP "MEN AND CHILDCARE":

Date: Tuesday 18 October 2016

Start: 9:30 am

End: 12.00 hours

Break: 10: 50-11: 05

Contact information:

Eberhard Schäfer: eberhard.schaefer@vaeterzentrum-berlin.de
www.vaeterzentrum-berlin.de

Adrienne Burgess: a.burgess@fatherhoodinstitute.org
www.fatherhoodinstitute.org



WORKSHOP 2

LES HOMMES ET LES SOINS DES PERSONNES ÂGÉES – MEN AND ELDER PEOPLE



ERICH LEHNER

Prof. Dr. Theologie/Psychologie/Pädagogik
Alpen-Adria Universität Klagenfurt-Graz-Wien
Fakultät-IFF/Abteilung Palliative Care und
Organisationsethik, Austria



THOMAS GESTERKAMP

PHD in Political Sciences
Journalist/Author
Germany

Männer pflegen anders

Der Anteil der Männer, die Angehörige zu Hause pflegen, liegt höher als viele vermuten. Ihr Umgang mit dieser Aufgabe ist anders als der von Frauen, die nach wie vor die deutliche Mehrheit der Pflegenden stellen. Notwendig sind gendersensitive Unterstützungsangebote.

„Pflegende Männer“ sind in der wissenschaftlichen Forschung wie auch in den Medien ein unterbelichtetes Thema. Ein Grund dafür ist, dass das Phänomen in seiner Größenordnung selbst von Fachleuten unterschätzt wird. Die überwiegende Form der Versorgung von Angehörigen ist nach wie vor die häusliche Betreuung durch Frauen. Der Anteil der pflegenden Männer liegt aber (in Deutschland und Österreich) je nach Berechnungsgrundlage immerhin zwischen 21 und 37 Prozent. Seit Anfang der 1990er Jahre hat sich der Umfang des männlichen Engagements nahezu verdoppelt. Nach Schätzungen für Deutschland sind hier inzwischen bis zu 1,8 Millionen Männer in der häuslichen Pflege tätig (Bartjes/Hammer 2006, Langehennig/Betz/Dosch 2012, Hammer 2014).

Die wenigen vorliegenden Erhebungen stellen heraus, dass Männer „aus Liebe“ pflegen, weniger aus Pflichtgefühl. Das gilt besonders, wenn sie sich im Ruhestand um die eigene Partnerin auf der Grundlage einer langjährigen festen Beziehung kümmern. Langehennig (2009) fasst die zentralen Befunde eines Forschungsprojektes so zusammen: „Männer versuchen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Kompetenzen und Mitteln, für die geliebte Person das Beste herauszuholen“. Dabei verwenden die häuslichen Pfleger Bilder und Begriffe, die aus ihren Erfahrungen im Berufsleben stammen. Viele „Stilelemente aus der Arbeitsphäre“, so Langehennig, lassen sich in diesem geschlechtsspezifischen Pflegeverhalten identifizieren. Männer wollen eine möglichst effektive, organisatorisch perfekte Logistik aufbauen. Dafür eignen sie sich „aktiv ein weit reichendes Wissen an“, sie notieren ihre Beobachtungen und werten diese systematisch aus.

Nach US-amerikanischen Studien (Kramer/Thomson 2005) beschreiben pflegende Männer ihre Tätigkeit als „Arbeit“ oder gar als „managerielle Aufgabe“. Sie betonen vor allem das „Funktionieren“ und bevorzugen rational-technische Lösungen. Langehennig (2012) nennt Beispiele für diesen explizit männlichen Pflegestil: Ein ehemaliger Mechaniker und Hobby-Pilot baut einen Kran für seine gelähmte Frau und übt mit ihr vom Betrand aus am Flugsimulator. Ein Schuster windelt seine Partnerin, indem er sich ihre Beine wie ein Werkstück über die Schultern legt. Ein sportlich versierter Mann entwickelt körperliche Übungen für seine an multipler Sklerose erkrankte Mutter. Im Vergleich dazu werden die mit den privaten Aufgaben verbundenen Emotionen eher vernachlässigt: Die Pfleger finden „in ihrem unmittelbaren sozialen Umfeld kaum Anlässe, um über ihre Gefühle zu sprechen“ (ebd.). Informationen und Unterstützung holen sie sich eher aus Fachforen im Netz.



Am Arbeitsplatz stoßen pflegende Männer auf ähnliche Hindernisse wie engagierte Väter. Flexible Arbeitszeiten dienen vorrangig wirtschaftlichen Interessen und nicht der Zeitsouveränität von Beschäftigten mit privaten Verpflichtungen. Anwesenheitskultur und „Dinosaurier-Vorgesetzte“, Führungskräfte mit einer traditionellen Vorstellung von Geschlechterrollen, blockieren entsprechende Wünsche (Gesterkamp 2010). Auch Betriebs- und Personalräte sehen Probleme der Vereinbarkeit nur selten als zentrale Aufgabe. Dennoch verfolgen immer mehr Firmen eine „lebenszyklusorientierte“ Personalpolitik. In betrieblichen Befragungen zur Work-Life-Balance stellt sich überraschend oft heraus, dass Mitarbeiter nicht nur „zwischen Kind und Karriere“, sondern auch zwischen ihrem Beruf und der Pflege von Angehörigen balancieren müssen. Das gilt besonders bei einem hohem Altersdurchschnitt der Belegschaft.

Strategien der Arbeitgeber, die auf individuelle Lebensläufe abgestimmt sind, müssen mit biografischen „Brüchen“ von Frauen wie Männern rechnen. Es reicht deshalb nicht, sich nur um weibliche Mitarbeiterinnen mit Pflegepflichten zu kümmern. Wie beim Thema Elternschaft gehört der männliche Teil der Beschäftigten auch in der „Elder Care“-Debatte mit ins Boot (Hertie-Stiftung 2009).

Die aktive Pflegetätigkeit von Männern beginnt allerdings meist erst im Rentenalter. Eine Ursache für diesen späten Zeitpunkt sieht Eckart Hammer (2014) in der „höheren Verbreitung der Alzheimer-Demenz bei Frauen“. In „gemischten Pflegearrangements“ werden dann häufig mehrere Helfende eingebunden und verstärkt professionelle Dienste in Anspruch genommen; auch entscheiden sich Männer früher für eine Heimunterbringung.

In den Betrieben steht das Thema Pflege meist im Schatten der populären Debatte über den „Spagat zwischen Kind und Karriere“. Die Geburt von Nachwuchs

ist ein positives Ereignis, mit dessen wohlwollender Begleitung sich Politiker wie Firmenchefs schmücken können. Gebrechliche Alte eignen sich dagegen kaum für Hochglanzbroschüren. Mit ihnen geht es nicht aufwärts, sondern abwärts. Trauer, Leid und vor allem Tod sind öffentliche Tabuthemen. Die Pflege von Schwerkranken kann deprimierend sein, sie ist kaum planbar und zieht sich häufig auch länger hin als die Versorgung von Säuglingen: Die Zeiträume schwanken zwischen wenigen Wochen und mehreren Jahrzehnten, im Durchschnitt sind es acht Jahre.

Wie können vor diesem Hintergrund pflegende Männer unterstützt werden? In der Männerstudie der beiden großen christlichen Kirchen (Volz/Zulehner 2009) erklären sich immerhin zwei Drittel der männlichen Befragten bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, damit sie sich um Angehörige kümmern können. Jeder siebte Mann würde nach eigenen Angaben seine Stelle befristet sogar ganz aufgeben. 27 Prozent der Männer (Frauen in der Vergleichsgruppe nur 13 Prozent) verweigerten hingegen grundsätzlich die Pflege von Familienmitgliedern. Als Haupthindernis nannten sie die Sorge um das gemeinsame Haushaltseinkommen.

Gendersensitive Angebote, die sich an männliche Beschäftigte mit Pflegeaufgaben richten, müssen auf jeden Fall niedrigschwellig sein. Sie sollten sich an Fachinformationen und praxisorientierter Beratung orientieren. Die Hertie-Stiftung (2009) schlägt gar eine geschlechtsspezifische "Kommunikationspolitik" vor: Selbst wenn sich die Instrumente der Vereinbarkeit für Männer und Frauen gar nicht unterscheiden, müssten männliche Zielgruppen anders, vor allem nicht zu emotional, angesprochen werden. Denn moralische Argumente nützen wenig, hebt auch Langehennig hervor: "Motivationskampagnen und Appelle an den Familiensinn der Männer sind letztlich

auf Sand gebaut, soweit sie nicht die materiellen Grundlagen der Familie berücksichtigen, nämlich die krassen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in ihrer Beschäftigungskarriere und in ihrem Lohnniveau" (2009, S. 20).

LITERATUR

Bartjes, Heinz/Hammer, Eckart: Männer und Altenpflege. Analysen und Ansätze für mehr Männer in der Pflege, in: Krabel, Jens/Stuve, Olaf (Hg.): Männer in "Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung, Opladen 2006.

Gesterkamp, Thomas: Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere, Opladen 2010.

Hammer, Eckart: Unterschätzt. Männer in der Angehörigenpflege - was sie leisten und welche Unterstützung sie brauchen, Stuttgart 2014.

Hertie-Stiftung (berufundfamilie gGmbH): Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik, Frankfurt 2009.

Kramer, Betty J./Thomson, Edward H.(Hg.): Men as Caregivers, New York 2005.

Langehennig, Manfred: Pflegende Männer - erste empirische Befunde. In: Gumpert, Heike: Wenn die Töchter nicht mehr pflegen...Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege. Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs, Bonn 2009.

Langehennig, Manfred: In der Angehörigenpflege "den Mann stehen" - Beobachtungen zur genderkonstruierten Sorgearbeit pflegender Männer. In: Prömper, Hans u.a (Hg.): Männer unter Druck, Opladen 2012.

Langehennig, Manfred, Betz, Dettlef/Dosch, Eva: Männer in der Angehörigenpflege, Weinheim 2012.

Volz, Rainer/Zulehner, Paul M.: Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland, Baden-Baden 2009.

DIE REFERENTEN

Dr. Thomas Gesterkamp ist Politikwissenschaftler und Autor mehrerer Männerbücher, unter anderem "Jenseits von Feminismus und Antifeminismus" (2014), "Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere" (2010) und "Die Krise der Kerle" (2007). www.thomas-gesterkamp.de

Mag Dr. Erich Lehner ist Psychoanalytiker und Geschlechterforscher. Er arbeitet am Institut für Palliative Care und OrganisationsEthik / IFF Wien und lehrt an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt-Wien-Graz. www.erich-lehner.at





WORKSHOP 3

LES HOMMES DANS LES PROFESSIONS DITES « CARE » – MEN AND CARE JOBS



ALEXANDER KRIES
M.A. Education Studies
INFOMANN
Luxembourg



STEPHAN HÖYNG
Professor
Katholische Hochschule für Sozialwesen
Berlin/Institut für Gender und Diversity in der
sozialen Praxisforschung
Germany

Der Titel „Men & Care Jobs“ ist recht weit gefasst und umfasst u.a. Berufe in der Pflege von alten Menschen, von Menschen mit Beeinträchtigungen und in der medizinischen Versorgung. Der Workshop konzentrierte sich in erster Linie auf den Bereich der „frühkindlichen Erziehung und Bildung“ (ECEC – Early Childhood Education and Care) in außer familiären, d.h. professionellen Kontexten, denn hier liegen die meisten Erkenntnisse im Zusammenhang mit Männlichkeit vor. Die diskutierten Fragen des Workshops stellen sich jedoch ähnlich für alle Care-Berufe. Es bleibt zu überprüfen, inwieweit Erkenntnisse des Workshops sich nicht nur auf die Situation in der „frühkindlichen Erziehung und Bildung“ beziehen lassen, sondern auch auf Berufe anderer Care-Bereiche bzw. Zielgruppen.

Struktur des Workshops

Zur Einführung gab Prof. Dr. Stephan Höyng einen kompakten Überblick über die Geschlechterverhältnisse in Care-Berufen und besonders in Kindertagesstätten. Im Anschluss beschäftigten wir uns – aufgeteilt in zwei Gruppen – mit drei zentralen Fragestellungen (siehe unten):

MÄNNER IN CARE-BERUFEN – MÄNNER IN KITAS ZAHLEN UND FAKTEN

(Prof. Dr. Stephan Höyng 10/2016)

Zukunftsperspektiven für Care-Berufe

Der Anteil der Beschäftigten in Bildung, Erziehung, Pflege und Gesundheit an allen Beschäftigten in der EU schwankt zwischen 3.7% in Rumänien, 6.3% in Deutschland, 7.6% in Luxemburg und 13.6% in Dänemark.

In den industrialisierten Ländern können durch die Digitalisierung in den nächsten zwanzig Jahren bis zu 45% der heutigen Stellen ersetzt werden, das wären in Deutschland bis zu 17 Mio. Stellen, aber die Berufsgruppen im Care-Bereich gehören zu den vom technologischen Wandel (Digitalisierung) ungefährdeten Gruppen. Care-Berufe haben vielmehr ein Wachstumspotential auf bis zu 20,25% der Stellen, Interaktionsarbeit könnte die dominante Erwerbsform werden.

Geschlechterverhältnisse in Care-Berufen

In Care-Berufen arbeiten traditionell mehrheitlich weibliche Beschäftigte, Männer sind unterrepräsentiert. Z.B. liegt der Männeranteil in manchen, aber nicht allen EU-Ländern mit hohem Einkommen für Lehrkräfte in Bildung und Erziehung zwischen 10% und 25%, in den meisten mit niedrigerem Einkommen zwischen 1% und 10%. Bei den Hilfskräften in Bildung und Erziehung liegt der Männeranteil bis auf Dänemark in allen EU-Ländern unter 7%. Bei einer mehr Berufsgruppen umfassenden Definition von Care-Berufen finden wir einen Männeranteil zwischen 7,6% in Litauen und 8,6% in Finnland am unteren sowie 21,5% in Luxemburg und 21,8% in Griechenland am oberen Ende der Scala.

Als frauendominierte Berufsfelder werden Wirtschaftszweige definiert, in denen der Frauenanteil über 70% liegt, in Deutschland sind dies vor allem personenbezogene Dienstleistungsberufe. Der Frauenanteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Gesundheitsdienstberufen liegt bei 84,1%, in Sozial- und Erziehungsberufen und Seelsorgeberufen bei 77,5%, bei Friseur/innen, Gästebetreuer/innen, Hauswirtschaftler/innen und Reiniger/innen bei 76,2%. In Deutschland wird zur besseren Sichtbarmachung für personenbezogene Dienstleistungen zunehmend der Begriff SAGE-Berufe verwendet, ähnlich dem Label der MINT-Berufe: SA – Soziale Arbeit, G – Gesundheit und Pflege, E – Erziehung und Bildung.



Geschlechterverhältnisse in Kindertagesstätten

Der Anteil an männlichen Erziehern in Kindertagesstätten kann nur für wenige europäische Länder benannt werden, er ist in den letzten 15-20 Jahren leicht gestiegen und liegt um 2014 zwischen 2% in Großbritannien, 3% in Flandern, 5% in Deutschland, und der Türkei und über 8% in Norwegen, in Estland lag die absolute Zahl bei 9 männlichen Erziehern.

Im Zusammenhang mit der Kampagne „Mehr Männer in Kitas“ hat sich das Verhältnis von männlichen zu weiblichen pädagogischen Fachkräften von 9 712 : 337 797 = 2,8% (2007) auf 24 927 : 500 010 = 4,7% (2015) verbessert. In Deutschland lässt sich auch ein Anstieg der männlichen Erzieherfachschüler seit dem Schuljahr 2009/10 um 94,6% beobachten. Sowohl die Anteile männlicher Fachschüler als auch die männlicher Beschäftigter in Kindertagesstätten schwanken regional sehr stark, es ist ein Nord-Süd und ein Stadt-Land Gefälle zu beobachten. Auch international schwankt der Männeranteil stark zwischen Regionen und zwischen unterschiedlichen Trägern der Kindertagesstätten.

Europaweit ist eine Geschlechtertrennung in Care-Berufen deutlich erkennbar. In besonderem Maße ist davon die frühkindliche Erziehung und Bildung betroffen. Die guten Aussichten für Care-Berufe im digitalen Wandel erlauben es, die Geschlechtertrennung der Berufsfelder mit einem langfristigen Engagement für Gleichstellung aufzulösen.



1. WAS SPRICHT ÜBERHAUPT FÜR MEHR MÄNNER IN DER „FRÜHKINDLICHEN ERZIEHUNG UND BILDUNG“?

„Chancen“: Gründe und Argumente, die für eine Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte angeführt werden:

- **Beitrag zur Chancengleichheit**
Im Sinne der Gleichberechtigung wird eine Parität der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen und damit auch und besonders in der „frühkindlichen Erziehung und Bildung“ als wünschenswert betrachtet.
- **Diversität**
Die zunehmende Heterogenität der Kinder sollte sich in der Heterogenität des pädagogischen Personals widerspiegeln, wobei das Geschlecht nur einer von vielen Aspekten ist.
- **Positive Modellfunktion**
Eine Erhöhung des Männeranteils trägt zur Erweiterung des Berufswahlspektrums und der Handlungsspielräume von Männern bei. Männliche pädagogische Fachkräfte können einen familiären Mangel an männlichen Bezugspersonen abfedern. Das Fehlen männlicher Bezugspersonen kann sich negativ auf das Sozialverhalten sowie die Bildungschancen (insbesondere) von Jungen auswirken.
- **Erwünschtheit**
Männliche Erzieher sind bei Trägern, Leitungen, Kollegium und Eltern sehr erwünscht! Mit ihnen werden eine Erweiterung des pädagogischen Angebots sowie ein positiver Einfluss auf die „Teamkultur“ verbunden.
- **Geschlechterbewusste bzw. gendersensible Pädagogik**
Mehr männliche Fachkräfte im Elementarbereich würden eine große Chance für die Implementierung geschlechterbewusster Pädagogik darstellen. Das gemeinsame Arbeiten im Team würde eine geschlechterbewusste Haltung sowie den bewussten Umgang mit „gendersensiblen“ Fragen fördern und fördern!

2. WAS HINDERT MÄNNER DARAN SICH FÜR CARE-BERUFE ZU ENTSCHEIDEN?

„Barrieren“, die ungünstig wirken bzw. verhindern, dass sich mehr Männer in diese Berufsfelder orientieren:

- **Geschlechterstereotype Berufsorientierung**
Stereotype Geschlechtervorstellungen und gesellschaftliche Arbeitsteilung lassen Kindererziehung - und die Pflege von Menschen im Allgemeinen - traditionell noch immer als „Frauenarbeit“ verstehen.
- **Veraltete, stereotype Berufsbilder**
lassen - im Zusammenspiel mit fehlenden Informationen - Berufe im Care-Bereich als unattraktiv erscheinen.
- **Fehlende männliche Fachkräfte als Vorbilder**
„Low base of men so less men come in!“ (Workshop-Zitat)
- **„Deplatzierungseffekte“**
durch eine bei männlichen Erziehern und Auszubildenden als dominant wahrgenommene „weibliche Kultur“ in den Berufsfeldern.
- **Geringe Entlohnung und niedrige soziale Anerkennung der Berufsfelder**
Monetäre Aspekte allein erklären den geringen Männeranteil jedoch nicht ausreichend...
- **„Generalverdacht“**
Noch immer existieren latente Bedenken gegenüber männlichen Erziehern in der frühkindlichen Pädagogik (Stichwort: „Sexueller Missbrauch“).
- **Geringe Berufs- bzw. Aufstiegschancen im Erzieherberuf**
Geringe Chancen auf eine Vollzeitstelle durch zunehmenden Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen im Bereich der „frühkindlichen Erziehung und Bildung“ bei gleichzeitig fortbestehender Wirkmächtigkeit des kulturellen Leitbildes vom „männlichen Familienernährer“...

„LUXEMBURGER ERKLÄRUNG“ (AUSSCHNITT)

Für die **Förderung von Männern in Care-Berufen:**

- die zielgruppenspezifische Motivation von Jungen zur Förderung der geschlechtsuntypischen Berufswahl (z.B. Boys' Day), Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images von Care-Berufen sowie die Förderung gendersensitiver Berufsberatung, Pädagogik und Teamarbeit (institutionelle Qualitätsentwicklung).
- der transparente Umgang mit der Problematik des Generalverdachts gegenüber Männern in der Care-Arbeit durch das Etablieren professioneller Schutzkonzepte vor sexueller Gewalt.
- die Formulierung verbindlicher Aufträge an die Träger von Berufsberatungsstellen und Care-Institutionen, gemischte Teams als Standard zu verankern.

3. WAS MÜSSTE SICH VERÄNDERN, UM DIESE „BARRIEREN“ ABZUBAUEN UND MEHR MÄNNER FÜR CARE-BERUFE ZU GEWINNEN?

Handlungsfelder, Strategien und Empfehlungen, um die aktuelle Situation der Geschlechterverteilung zugunsten eines höheren Männeranteils zu verändern:

- **Öffentlichkeitsarbeit**
Gesellschaftliche Anerkennung und Aufwertung der „frühkindlichen Erziehung und Bildung“ sowie anderer Care-Berufe (Stichwort: „Imageverbesserung“)
- **Angebote zur Berufsorientierung junger Männer**
Veränderung der Berufsbildbeschreibung, damit sich auch Männer vom Berufsbild des Erziehers und anderer Care-Berufe angesprochen fühlen. Entwicklung weiterer Initiativen, Projekte und Maßnahmen (Boys' Day - „Sozial engagierte Jungs“ usw.). Präzente Männer in der „frühkindlichen Erziehung und Bildung“ können einen starken Multiplikationseffekt für zukünftige Generationen haben (Stichwort: „Modell- bzw. Vorbildfunktion“)
- **Genderkompetente Berufsberatung**
Geschlechtersensibilisierung durch Trainings für BerufsberaterInnen zur Vermeidung geschlechterstereotyper Berufsberatungen. Träger und Institutionen sollten Kooperationen mit Arbeitsvermittlungsagenturen eingehen, um männliche Erzieher zu gewinnen.
- **Schutzkonzepte gegen pauschale Verdächtigungen und „sexuellen Missbrauch“**
Offene, kritische und transparente Auseinandersetzung mit vereinfachenden und verallgemeinernden Täter-/ Opferzuschreibungen, um dem Generalverdacht des männlichen Missbrauchers erfolgreich und nachhaltig entgegenzuwirken. Entwicklung und Etablierung von professionellen Schutzkonzepten vor sexueller Gewalt.
- **Qualitäts-, Personal- und Organisationsentwicklung**
Verbesserung der Rahmenbedingungen (Personalstellen, Bezahlung) in Care-Institutionen und Unterstützung von Trägern bei der Verfolgung des Ziels, den Männeranteil zu erhöhen. Benennung bzw. Vorgabe der Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte als Qualitätsziel. Träger und Institutionen sollten Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen initiieren, mit dem Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils institutionell als Querschnittsaufgabe zu verankern, z.B. in Leitlinien, Qualitätsstandards und -vereinbarungen.

Abschließend wurden im Workshop Hinweise für eine Formulierung in der Luxemburger Erklärung gesammelt:



WORKSHOP 6

LES HOMMES ET LES TÂCHES MÉNAGÈRES – MEN AND HOUSEHOLD



CHRISTOF ARN
Prof.Dr.Dr. theol.phil
Universität Luzern/Zentrum für Lernen und
Lehren hausarbeitsethik.ch
Director
Switzerland



FRANÇOIS FATOUX
Maîtrise en Droit Public/Sciences politiques
Société Sustainable Creches
Chair - France

PRÉSENTATION DE LA PROBLÉMATIQUE

Dans tous les pays, à des degrés divers, la participation des hommes aux tâches ménagères est très inférieure à celle des femmes. Si les gouvernements interviennent relativement facilement dans la sphère politique, professionnelle et sociale, ils ont une réticence à se positionner dans le cadre du travail domestique. Mais les esprits évoluent

En 2009, trois grands économistes internationaux : Joseph Stiglitz, Amartya Sen et Jean-Paul Fitoussi dans le cadre de leur «Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social» ont recommandé que la richesse nationale des pays (PIB) intègre le travail domestique.

En revanche, la reconnaissance de droits pour les travailleurs domestiques (pour une très grande majorité des femmes) est relativement récente. C'est en 2011 que l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte la convention 189 visant à donner des droits aux travailleurs domestiques.

Les grandes organisations publiques internationales ont bien compris que de se battre sur le champ de l'égalité des genres dans la sphère publique et professionnelle nécessitait qu'en parallèle le débat porte sur l'égalité des genres dans la sphère domestique pour les activités :

- dites ménagères (repas, ménage,...)
- de la prise en charge des enfants : soins, garde, suivi scolaire,...

Les études montrent qu'une répartition sexuée de activités domestiques a un double impact :

- sur la carrière des femmes qui sont limitées dans leur évolution professionnelle
- les choix d'orientation des métiers. Très peu d'hommes se tournent vers les activités liées à la petite enfance et aux emplois liés à la santé. Les personnels de crèches sont de 90 à 99 % féminins selon les pays.

DISCUSSIONS AU SEIN DE L'ATELIER

L'atelier a porté sur la manière dont les tâches ménagères pourraient être mieux réparties au sein des couples :

Les participants ont débattu des solutions qui relèvent de la responsabilité :

- des familles, considérant que c'est une affaire privée
- des autorités publiques, ils leur appartient de créer les conditions d'une répartition égalitaire des tâches
- des différents acteurs qui peuvent un rôle d'influence (médias, entreprises, ...)

1. SOLUTIONS QUI RELÈVENT DE LA RESPONSABILITÉ DES FAMILLES

Analyser le pourquoi de cette répartition inégalitaire

Au delà des facteurs d'emploi et de revenu (les tâches domestiques sont assumées le plus souvent par celui qui gagne le moins dans un couple), viennent se rajouter des enjeux d'optimisation du temps disponible.

Exemple: si au sein du couple, je fais la vaisselle mieux et plus rapidement, je fais comprendre à mon conjoint qu'il n'a plus à assumer cette activité. Dans la durée, un écart va se creuser entre un conjoint qui sera considéré comme « incompetent » et l'autre qui entretiendra cette expertise, au risque de ne plus accepter de déléguer à l'autre, alors qu'il faudrait au contraire être dans le « lâcher prise ». Le travail de recherche mené dans le cadre du projet «Comment vivent les couples ? » du Centre gender studies de l'Université de Bâle, Suisse par le Dr Christof Arn comme membre du research team montre la difficulté que peuvent avoir les hommes à s'investir dans les tâches ménagères des lors que s'est créé un léger différentiel de compétence.

La solution pour aller vers une répartition plus égalitaire des tâches ménagères serait d'identifier les domaines où les hommes seraient capables de « rivaliser » avec leur femme.

De la discussion en atelier est ressortie une autre solution : laisser les hommes gérer en totale autonomie leurs enfants pendant une période donnée (week-end, déplacements professionnels, congé,...).

Les femmes doivent s'inscrire dans le « lâcher prise ». Leur conjoint ne fera jamais aussi bien que soi même mais l'important n'est pas là. Si la femme est en déplacement et que l'homme reste seul à la maison, l'essentiel est que les enfants aient mangé, soient habillés et arrivent à l'heure pour l'école.

Encore faut il que ne pèse pas sur les femmes le concept de charge mentale que l'on peut définir de la manière suivante « travail de gestion, d'organisation et de planification, qui est à la fois intangible, incontournable et constant, et qui a pour objectifs la satisfaction des besoins de chacun et la bonne marche de la maison ». Et qu'en étant physiquement absentes, elles restent moralement responsables

2. SOLUTIONS QUI RELÈVENT DE LA RESPONSABILITÉ DES AUTORITÉS PUBLIQUES

Changer les lois:

- le congé paternité : celui ci devrait être plus long, mieux rémunéré, et pourquoi pas obligatoire,
- la fiscalité sur les ménages (en France, le quotient conjugal est très critiqué car il entretient une dépendance de celui qui gagne moins que son conjoint) ou les emplois à la personne (enfants, handicapés, personnes âgées)
- dans le cadre des politiques de rémunération et de formation des métiers occupés principalement par les femmes (les emplois dans le secteur du « care » ne sont pas reconnus à leur juste valeur)
- le statut juridique du parent au foyer : de nombreux pays ne prévoient pas de droits sociaux propres (retraite, santé,) pour les femmes pour s'occuper de leur conjoint et des enfants (exemple des commerçants, agricultures et professions libérales)
- introduire des éléments objectifs de mesure de la charge domestique répartie au sein des deux conjoints en y rajoutant des enquêtes de perception

3. METTRE EN PLACE DES ACTIONS ASSOCIANT ACTEURS PUBLICS, PRIVÉS ET LES FAMILLES

Il appartient aux différents acteurs sociaux de s'interroger sur leurs propres responsabilités dans les démarches de promotion ou de résistance à une répartition égalitaire du travail domestique.

La mobilisation doit s'exprimer à tous les niveaux

- les administrations publiques qui ont une responsabilité en qualité d'employeurs
- les collectivités locales : dans l'aménagement des horaires des services publics et des transports,
- les entreprises dans le cadre de leur politique de RSE (responsabilité sociale des entreprises)

Dans le cadre de leur gestion des ressources humaines en accordant des congés de paternité qui vont au delà des obligations réglementaires,

Dans le cadre de leur marketing et politique publicitaire (secteurs des jouets, des produits alimentaires, de l'électroménager,...)

- les médias, publics et privés (télévision, cinéma, journaux, internet) en ciblant les médias spécialisés (féminine, masculine, jeunesse...) qui enferment les femmes et les hommes dans des normes sexuées. Des travaux de l'ORSE ont mis en avant le fait que la publicité n'accordait pas de place pour les hommes dans les tâches ménagères ou les mettaient en situation d'incompétence
- aux acteurs de la société civile (associations, partis politiques, syndicats de travailleurs, organisations patronales). Ces acteurs créent ils les conditions

après de leurs militants et responsables d'un véritable partage des tâches ménagères pour permettre aux femmes de prendre des responsabilités

Les argumentaires de sensibilisation visant ces différents publics doivent ils être présentés sous l'angle :

- de la culpabilisation et du rapport de force
- ou au contraire sur la bienveillance et la valorisation de celui qui s'investit : par une reconnaissance matérielle ou symbolique (concept de rôle modèle)

Dans les deux cas, une communication passant par l'humour permet de créer un dialogue moins conflictuel entre les deux conjoints (blog d'une illustratrice Emma relatant le concept de charge mentale par la bande dessinée).

Il faut aussi intégrer le fait qu'un investissement des hommes dans les tâches ménagères risquerait de remettre en cause leur identité masculine et leur virilité (une étude polémique réalisée aux Etats Unis tendrait à démontrer que les hommes investis dans les tâches ménagères auraient moins de relations sexuelles).

A contrario, nous pourrions s'interroger sur le coût social d'un non investissement des hommes dans la sphère domestique. Des universitaires ont fait porter leurs travaux sur les coûts des normes masculines (« Boys don't cry »).

CONCLUSION :

Compte tenu de la complexité du sujet, de sa nouveauté dans l'espace public, des différences culturelles, sociales et religieuses d'un pays à un autre, il n'y a pas de solution toute faite qui pourrait s'imposer. En revanche, les acteurs investis sur ce sujet (entreprises, gouvernements, ONG, ...) devraient pouvoir partager leurs constats, bonnes pratiques sur un plan local comme international. C'est tout l'intérêt de type de conférence sur un plan européen que de traiter de ses sujets nouveaux sans tabou et sans polémique.

SOURCES :

Arn, Christof. Spezialisierung und Geschlecht – Interferenzen zwischen normierenden Mechanismen (reson Arbeitspapiere 1). reson, Scharans 2011 : <http://ethikprojekte.ch/s.html>

Emma : blog d'une féministe sur la charge mentale. 2017
Francois Fatoux. En finir avec la ménagère. Editions Belin. 2014
ORSE. Les pères dans la publicité. Une analyse des stéréotypes 2010

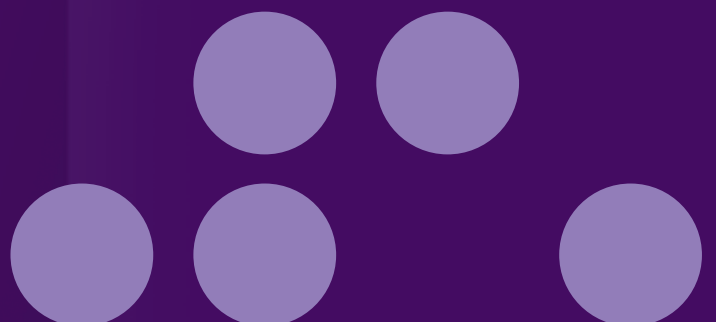




PRÉSENTATIONS SUR LE SUJET "MEN AND CARE"

18/10

1. "THE REVOLUTION IN CARE WORK: WHERE FATHERS ARE AND WHERE WE NEED TO BE"
2. „SHARED CARE? MEN AND FAMILY CARE WORK IN FRANCE, SWEDEN AND GERMANY"
3. „CARING MEN: CHALLENGING CAPITALISTIC ECONOMIC STRUCTURES?"
4. „THE BELGIAN MEN IN GENDER EQUALITY"
FRANÇOISE GOFFINET (B), INSTITUT BELGE DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES



THE REVOLUTION IN CARE WORK: WHERE FATHERS ARE AND WHERE WE NEED TO BE



GARY BARKER
Promundo/MENCARE/MENENGAGE
USA



GARY BARKER

Thanks very much to all the participants and the organisers. As Ralph said, I represent an NGO, a civil society organization that does both programme work and research and advocacy about engaging men and boys as part of gender equality. We've done this from the perspective of the global south and particularly looking at how to engage with this issue of masculinity and caring manhood, as part of the international development field, and as part of the international revolution that we can say that we've had in promoting women's equality. We know that in the past 20-25 years we've made some very impressive gains in women's empowerment around the world. We have a huge way still to go, but when we look at women's participation in the work place -women are now half of the world's food producers, in terms of small agriculture, and women make up more than 40 % of our workforces- we know that we've achieved tremendous gains in women's participation, in girls' participation at school. We've brought down maternal mortality. Fertility is declining in ways that it needs to in many parts of the world. And yet, despite this, we didn't have the equivalent revolution in the lives of men and in masculinities.

To address this, about 6 years ago, together with other international partners, Pro Mundo founded (together with SongKe, an NGO in Africa, Save the Children, some other partners and with some campaigns in Europe represented here) a campaign called "Men care" to look at how could we push ahead policies, show effective programming and help call attention, particularly in the international development and the UN space, to see where we are in engaging men and gender equality.

One of the first things we realized was that we did not have a solid piece of data, a source material to say where we are globally in engaging men in participating equitably in the care of children and in unpaid care work. In 2015, we put up a publication, that is online, a review of what we know from existing data and research around



engaging men as caregivers and fathers. We used the word “father”, but I’d like to talk about what we were thinking about in promoting men’s caregiving in diverse ways. So, not only in the context of heterosexual nuclear families, we were thinking about much more beyond that. That is certainly one of the key issues for understanding men -in a heterosexual context- but in addition to the multiple other ways of doing this.

So where did we start? One of the interesting points to start with is: How much does a man matter to so many households? We don’t count very well how many men in the world are fathers, we routinely ask women in demographic surveys and censuses around the world but there is no single source of data on how many men are fathers. We do guess, based on demographic information, that about 4 out of 5 men, are or will be biological fathers and certainly that doesn’t count the multiple other ways that men are involved and connected to children and others around them in caregiving.

We know that there are still huge inequalities that remain and I’ll talk about some of the data that we have. We saw some yesterday from Europe. We know that no country in the world has achieved equality of men and boys doing half of the unpaid care work at home. Some Scandinavian countries get close -with about 40 %- while the rest of the world shows discrepancies that range from women and girls doing

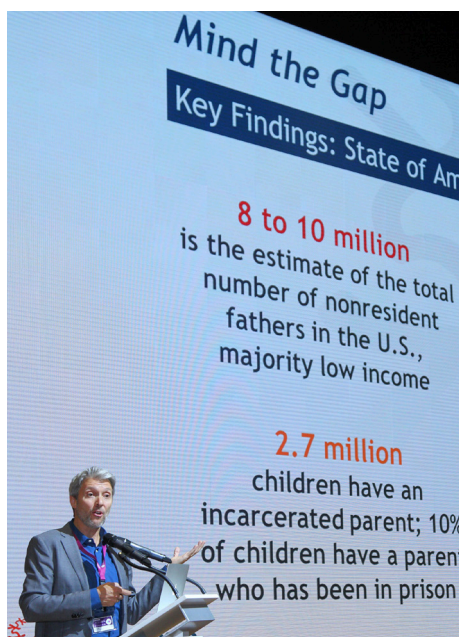
twice as much to women and girls doing 10 times as much. And we think that if we look at women’s participation in paid work, the burden of doing unpaid care work is the single biggest driver that keeps women out of the workplace. Economists guess that some economies in the world, from India to Japan and the US, would grow between 5-12 % if women participated in the paid economy as much as men do.

We also point out in this document that many of the existing declarations and conventions and documents that come out of the UN around gender equality remain fairly pessimistic that men will do this, that men will change, that men can be caring, that men cannot be involved in caring roles in the household. And then in fact men will buy into gender equality in diverse ways. So, part of what we try to do in the document is to show we’ve got a long way to go, but part of it is not just about looking at men, part of it is about looking at how we encourage or discourage men to participate in caregiving. We also present in the publication the wealth of data that keeps coming out in Europe and around the world that men’s non-violent participation in their household is good for children’s health, it reduces children’s poverty, it’s good for their development, and is a driver and one of the motors, together with mothers and other caregivers, of children’s development.

So we know that overall being held equal is good for children’s development, we know that when men do more, women are able to work outside the home, incomes are higher, they report that their lives are happier, they also report that their sex lives are happier with their partner -not with other men, it should be said. And we also know, we saw it with Oystein, how much it is also affiliated with lower rates of violence, both against women and against children. And we also know how good it is for those men who embrace it, that it is also good for men, for our mental health, for our wellbeing and even for our livelihoods.

That said, it is remarkable how little we have been pushing at international level for men and boys to do half the global caregiving. Again, what is telling is the data we don’t have. There is no single source of data that tells us how much men participate every day in the care of children. In the way that we have data on women’s time use, women’s participation in the work life, we simply don’t have the data. The data that we do have show the inequalities. The light blue is men’s participation from a sample of 46 countries that includes wealthy and less wealthy countries. These are families with children and you can see 40 % of men say that they do not participate or spend little time on the care of their children as compared to one in five women, that suggests something that we are not doing to support caregiving in general. As caregiving goes up in hours, it is almost exclusively women who are dedicating more hours on average to the care of children.

That gives us a sense of the huge inequality that we are facing. So, what are we doing at international level to counter this? What kind of motivation or engine

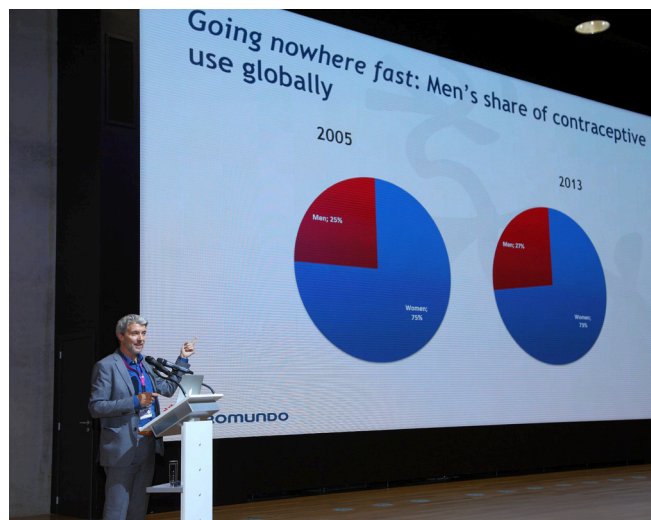


behind our development efforts are trying to promote men's involvement? There is not much. If we look at goal 5, among the 17 goals of sustainable development, one of them, a very important one on gender equality, says "achieving gender equality and empowering all women and girls" and 5.4 that refers to unpaid care work and says "recognizing the value of unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure, social security policies and the promotion of shared responsibility between the household and the family, where nationally appropriate".

Now, some of us pointed out that most other goals put a number there; we want to achieve X % of reduction in poverty, X % reduction in hunger, X % improvement in something. This is one where we couldn't convince the drafters of this document that what we are really after is that men and boys do 50 % of these. In fact, when we brought it up, folks looked at us as if we were smoking some funny substance. There were a lot who believed that 1. We couldn't measure it well, that men lie about it, that men don't tell us the true amount of time, that they overstate it perhaps. And 2. It's linked to the pessimism I talked about, a lot of folks don't believe that men and boys can actually move in and do an equitable share of the daily care work. So, one of our challenges is that we haven't set a global aspiration of what we want: men and boys to do half of this.

So, where are we in terms of having an architecture of policies and a promotion of policies that would drive us further? In terms of having a set of policies that would drive or encourage men's participation, paternity leave is one of those. As we review what's out there in parental leave in the world, well, Europe is certainly well ahead, but the rest of the world has not gotten very far. In about 180 countries, that is in most of the world's countries, the vast majority has maternity leave -and most of that paid- and only some have a kind of paternity leave, on average about 6 days. So, while Europe's policies are certainly the most progressive, what most of the world has is only a few days. Brazil, where we have done a lot of advocacy, has 4 months paid maternity leave and 5 days paid paternity leave. We just got passed, after 7 years of advocacy, 22 days of paid leave for public employees. So, if you work the government, you now get 20 days. The vast majority of employers don't encourage take-up and in lots of the parts of the world where on average there are 6 days, men take on average 3 or 4. If we look at shared parental leave, 53 countries in the world offer that. And regarding the EU recommendation of leave for fathers after the child is born, with some leave for mothers and some leave for both later on, after the child is born, well only 31 countries offer all 3 of these options, with most of these countries in Europe. In the rest of the world we are not sending a clear signal to parents, to the workplace, that we value men doing caregiving and we make their work lives in such a way that they can do it, so as women's work lives are not supported the way they should be.

Another issue is that, while not as central to looking at how to promote fathers' involvement in Europe, but an issue that does matter in the global south, is men's participation in reproductive health. In much of the global south, men's preference about how many children they want to have continues to be stronger than the mother's. And certainly, one of the most important developmental goals is to get access for families to reproductive health services. These services, like many other developmental services, have not really considered how we need to engage men in that. If we look at men's use of contraceptive methods compared to women, we see that we've made almost no progress. Men's use of contraceptive methods counts for about one quarter, vasectomy and condoms for the most part. We certainly have many more contraceptive methods for women, in part because we have invested in those. We have made very little investment in even as seeing men as reproductive beings, being part of the planning of the children from the beginning. And we know that globally, when a pregnancy is planned, desired, when both partners want it, that men are much more likely to be present and participating in the care and financial support of their children. Therefore, we can see how little progress we made and how few incentives we gave to ensure that men are full partners in the reproduction that at least is the origin of biological parenting.



So, what is it that drives change? What can we do to drive change? This is an analysis from 14 countries, of data that we gathered from a study called “the international men and gender equality survey”. It is based in part on the questionnaire that Oystein presented yesterday, the gender equality survey that we carried in the countries of the south. In this chart we see: How much do you participate daily in unpaid care work, domestic work and care of children and how much would you say that your father did? There is a clear mirror here. The light brown is what you say your father did, the dark brown is what you do. So, men do or are in fact picking up lots of cues from their fathers. In countries that have low rate of participation by fathers, their sons are not very likely to do more than they did. In a few countries we see some outliers, where men are doing a lot more than their fathers. Most of that we hypothesize is driven by countries in which women’s participation in the labour force has increased significantly. So, where women are entering the work place, men are picking up some of the slack, not nearly enough, but we do see that as a key driver for men participating more.

We’ve been asking at the programme and policy level if we can speed this up. Can we make men take on more of this and what does it take? The same analysis was made when we looked at men’s participation in childcare and unpaid care. Which factors came out? Men who cared for younger siblings as children, so it mattered if you had some practice at this, particularly when you were young, again, if you saw your father doing some care work, if you weren’t exposed to violence growing up, if you worked fewer hours, that is if we make the work place more conducive to you doing it, taking some paternity leave, was also a key factor, and having a partner who also works outside the home.

So, similar to the fact that Oystein pointed out for Europe, we see quite some similar factors in the global south. This points to the need for parental leave, it points to the need for teaching boys and men how to do this, for making this normal, it points to the need to continue to support women in their working lives.

We did a study in parallel to this survey. We looked at men in countries where men’s participation in childcare is still not a very normal or common thing, particularly

doing fully half of the care work. We carried out life interviews with men in Latin America, Asia, Sub-Saharan Africa, who were doing half or more of the care work in their homes. Some of them were men who were the primary care givers, to see what was that like, to do that in a place, in a part of the world, where norms did not support that. What came out? One was that these men, whereas the rest of the world continued to look at giving care to children as a women’s job, and if they were doing it, they faced ridicule, scorn or confusion, that they weren’t really sure how to position themselves, they were really worried how their children saw them, if their children saw them as “real men”, they were particularly worried if they were out of work and their children only saw them as caregivers and not as providers, and yet, all of them, despite these negative aspects, reported that how giving care made them more human. It allowed them to connect better to others, to have richer lives, to have better lives with their partners, they said, on the whole, even those men that were out of work involuntarily, they said this made their lives better by caring on a daily basis.

Now we would enter the study thinking it was “gender equality” men, men that would have achieved some enlightenment of men and women as equals. In fact, we found that most of men didn’t start their caregiving tasks with a sense of gender equality. It’s the other way around. It was by doing the caring on a daily basis that their attitudes shifted. So that helped us to think about that maybe it’s not as much about campaigns to change gender equality, but that much of it is getting men into doing the daily care of children and the gender equality will follow along. That there is something to be said about plunging men into it, getting us to do it, and the gender equality attitudes may follow.

Another issue to which we think attention needs to be paid is the gaps. Even in the wealthiest countries in the world, those of access to paid care, incentives that support men’s full participation in households. The US, my country of origin, has a tremendous legacy of poverty and inequality, even if we are the richest country in the world, and a huge penalizing factor in terms of non-resident fathers, most of whom are low-income fathers. In fact, our laws worry less if men are present in their children’s lives and more about extracting income from fathers who don’t participate. While we





understand that of course we need fathers to pay their fair share, we've lost that mothers and children want their presence often more, their physical presence, more than they want their income support. Yes, we need men to pay, but we've never looked enough at this negative effect or way that how our policies drive away the lowest-income men from the daily participation in their children's lives.

Another gap that we saw in the report that we did for the US is that one of the results of our horrendous incarceration policies, is that we have at the moment 2.7 million children in the US who have a parent -more than 96 % of them are fathers- who are incarcerated. So 1 in 10 children in the US have a parent who has been in prison.

So, if we look at all the social issues facing our country, we need to look at how that very often impedes men's participation in care work. Let me give you a couple of examples of ways forward and then I'll close this point.

Wrapping up, the challenge of course in the global south is: How do we build on fairly stretched social institutions that are able to reach out and engage fathers in ways that are reasonably cost-effective? How are fathers really showing up? One of the ways that we found is the health sector. Lots of men, about 80 % in fact, if we don't talk to them and include them, they are going to one prenatal health visit. So, together with the health sector, I give examples here from Brazil and Rwanda, we are using the pre-natal visit as a fairly obvious site to engage men for their own health, to engage them in the screening for violence, to engage them around informing them what they need to know in order to be a parent of young children, to pass information onto them and others in the household about this, and we found this to be fairly successful. Brazil's Ministry of Health has designed men's health in a prenatal protocol to get men through the door. In Rwanda, we are using men in a random control trial to see reduction in violence when fathers participate in father training, both men and women reduce violence against children and increase men's participation in daily care. Both, in terms of reducing violence, increasing men's time use and improving men's health, in the Brazilian health system, as in much of the world, men go to health services mostly for emergency. This is proved to be the single most effective way to get men to come for preventive services. There's still a long way to go, but it's still proven that it is something that is both effective for women's health and children's wellbeing and for men's own health.

So where do we land? At the end of the fathers' report, these are the things we recommend, some of them very obvious. Paid non-transferable equitable leave needs of course to be our starting point. Combined with subsidized health care. That combination needs to be part of workers' rights everywhere we look. It's certainly going to be a challenge to see this happen in all of the world, but we think that it has got to be a starting point. Engaging fathers in the role of early childhood education, which is happening even in a lot of low-income settings. Using the health sector to support in many places. We know that parent education can work well, particularly if we make special efforts to engage and reach out to fathers and other male care givers. The importance of reaching boys and girls at a young age, to raise our sons and daughters equally so that they see themselves as caregivers and providers and citizens and that we break this notion that girls do some things and boys do others. And respect and support for diversity in care giving, policies that allow that. So, this is where we land. The key issues that need to be there, certainly for the global south, using the health sector as one point of entry, leave policies that need to be there and a longer look at how engaging men as care givers needs to be part of the development agenda. It is important to say that while we get very enthused about this, for an equitable care given by men won't solve all of our issues related to gender equality and poverty in the global south. But without thinking about men's care giving and equitable participation as caregivers and fathers, we will not achieve the reductions in poverty and in inequality that we need. Thank you very much.

SHARED CARE?

MÄNNER UND FAMILIENARBEIT IN SCHWEDEN, FRANKREICH UND DEUTSCHLAND



SABINE BECKMANN
Dr. phil. Social Sciences
Universität Bremen
Germany



EINLEITUNG

In vielen westlichen Industrienationen unterliegt die Institution „Familie“ in den vergangenen Jahrzehnten einem immensen Wandel. Ein Element dieses Wandels ist die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, wobei auch die Erwerbstätigkeit von Müttern – unter dem Eindruck von Emanzipation einerseits und dem Aktivierungsparadigma andererseits – zunehmend selbstverständlich wird. Hierdurch verändert sich die Organisation der familialen Sorgearbeit (Care), wobei eine Möglichkeit der Neuorganisation von Care wäre, dass Männer nun im höheren Umfang Sorgearbeit übernehmen und sich somit nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch die Sorgearbeit geschlechtergerecht zwischen den Paaren bzw. den Geschlechtern verteilt. Denn auch Männer und die männliche Geschlechtsrolle haben sich in den vergangenen Jahren verändert. So wünschen sich immer mehr Väter eine aktive Vaterschaft und Partizipation an der Versorgung ihrer Kinder.

Die Organisation von Care ist mit unterschiedlichen Dinge verknüpft, etwa den Einstellungen der Menschen, somit (geschlechter)kulturellen Aspekte, und den wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen, die den Familien für die Organisation ihres Alltags- und Familienarrangements verschiedene Handlungsoptionen ermöglichen.

Schweden, Frankreich und Deutschland haben unterschiedliche Wege eingeschlagen, um die Organisation der Familienarbeit zu regulieren. Inwieweit diese zu einer egalitäreren Verteilung von Familienarbeit zwischen Männern und Frauen führten und wie sich Männer an Care beteiligen, ist Gegenstand dieses Artikels. Der vorliegende Beitrag wird diese Entwicklung analysieren, sich aber beschränken. Wie sich das Engagement von Männern in der Sorgearbeit in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat, wird anhand von Zeitbudgeterhebungen der OECD nachvollzogen, hinzu kommen länderspezifische Daten zur Entwicklung der Elternzeiten von Vätern. Ich beschränke mich bei der Untersuchung also auf kindbezogene Tätigkeiten. Sozialpolitische Rahmenbedingungen können anhand familienpolitischer Maßnahmen und deren Umsetzung nachvollzogen werden. Ich beziehe mich hier auf Elternzeitregelungen und Kinderbetreuungs-möglichkeiten in den drei Ländern.



EINLEITUNG

In vielen westlichen Industrienationen unterliegt die Institution „Familie“ in den vergangenen Jahrzehnten einem immensen Wandel. Ein Element dieses Wandels ist die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, wobei auch die Erwerbstätigkeit von Müttern – unter dem Eindruck von Emanzipation einerseits und dem Aktivierungsparadigma andererseits – zunehmend selbstverständlich wird. Hierdurch verändert sich die Organisation der familialen Sorgearbeit (Care), wobei eine Möglichkeit der Neuorganisation von Care wäre, dass Männer nun im höheren Umfang Sorgearbeit übernehmen und sich somit nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch die Sorgearbeit geschlechtergerecht zwischen den Paaren bzw. den Geschlechtern verteilt. Denn auch Männer und die männliche Geschlechtsrolle haben sich in den vergangenen Jahren verändert. So wünschen sich immer mehr Väter eine aktive Vaterschaft und Partizipation an der Versorgung ihrer Kinder.

Die Organisation von Care ist mit unterschiedlichen Dingen verknüpft, etwa den Einstellungen der Menschen, somit (geschlechter)kulturellen Aspekte, und den wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen, die den Familien für die Organisation ihres Alltags- und Familienarrangements verschiedene Handlungsoptionen ermöglichen.

Schweden, Frankreich und Deutschland haben unterschiedliche Wege eingeschlagen, um die Organisation der Familienarbeit zu regulieren. Inwieweit diese zu einer egalitäreren Verteilung von Familienarbeit zwischen Männern und Frauen führten und wie sich Männer an Care beteiligen, ist Gegenstand dieses Artikels. Der vorliegende Beitrag wird diese Entwicklung analysieren, sich aber beschränken. Wie sich das Engagement von Männern in der Sorgearbeit in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat, wird anhand von Zeitbudgeterhebungen der OECD nachvollzogen, hinzu kommen länderspezifische Daten zur Entwicklung der Elternzeiten von Vätern. Ich beschränke mich bei der Untersuchung also auf kindbezogene Tätigkeiten. Sozialpolitische Rahmenbedingungen können anhand familienpolitischer Maßnahmen und deren Umsetzung nachvollzogen werden. Ich beziehe mich hier auf Elternzeitregelungen und Kinderbetreuungs-möglichkeiten in den drei Ländern.

SOZIALPOLITISCHE UND (GESCHLECHTER)KULTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Es scheint kaum vorstellbar, aber öffentliche Debatten über eine gewünschte Beteiligung von Männern an Hausarbeit und an der Betreuung und Erziehung von Kindern, oder Vorstellungen, dass auch Mütter Vollzeit erwerbstätig sein und Kinder außerhalb der Familie betreut werden können – Ansichten also, die in der Bundesrepublik Deutschland erst in den letzten beiden Jahrzehnten langsam anerkannt wurden¹ – haben sich in Ländern wie Schweden und Frankreich bereits seit den 1970er Jahren entwickelt.

In Schweden wurden Gleichberechtigungsbestrebungen von Debatten um eine aktive Vaterschaft begleitet. Neben der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit waren Diskussionen darum, dass der Wandel der Geschlechterverhältnisse nicht vor Veränderungen im Privaten halt machen dürfe und neben einer Umverteilung der bezahlten Arbeit auch die unbezahlte Arbeit geschlechtergerecht organisiert werden müsse (vgl. Kolbe 2002, 87 ff.), wichtige Elemente der Gleichstellungspolitik. Entsprechend wurde bereits 1974 das weltweit erste Elternzeitgesetz eingeführt, welches auch für Väter galt und den Anspruch einer bezahlten Erwerbsfreistellung zur Betreuung eines Kindes formal auf Mutter und Vater egalitär aufteilte. Ein weiteres wichtiges Element dieses Gesetzes war der hohe Einkommensersatz des gezahlten Elterngeldes. Dieser war als Anreiz gedacht, damit Eltern ihre Entscheidung für die Verteilung der Elternzeit unabhängig vom Einkommen des Partners oder der Partnerin treffen konnten. Da die Eltern die Möglichkeit hatten, ihren Anteil an der Elternzeit auf ihre*n Partner*in zu übertragen und dadurch – trotz des finanziellen Anreizes – der Anteil der Väter an der Inanspruchnahme von Elternzeit zunächst nur sehr langsam anstieg, wurden 1995 die obligatorischen 30 Tage „Papa-Monat“ eingeführt, die 2002 auf 60 und 2016 auf 90 Tage angehoben wurden. Diese Tage sind von der Übertragbarkeit ausgeschlossen und verfallen im Falle einer Nichtinanspruchnahme. Damit Eltern nach der Elternzeit gemeinsam erwerbstätig sein können, gibt es in Schweden ein gut ausgebautes öffentliches Netz von Kinderbetreuungseinrichtungen. Die sozialpolitischen Rahmenbedingungen, die öffentliche Kultur und Meinung sowie die geschlechterkulturellen Leitbilder weisen in Schweden also seit langem in Richtung Egalität und Rollenwandel.

¹ Diese Feststellung gilt nicht für die ehemalige DDR, da dort Mütter und Frauen vorherrschend Vollzeit erwerbstätig waren. Nach der Wiedervereinigung wurde das wohlfahrtsstaatliche System der alten Bundesrepublik fortgeführt, auch mit den in der BRD vorherrschenden Leitbildern, die denen in der DDR widersprachen. Geschlechterkulturelle Unterschiede sind bis heute spürbar, da Eltern aus den neuen Bundesländern nach wie vor einer ganztägigen Kinderbetreuung und Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen aufgeschlossen gegenüberstehen. Im Folgenden wird aufgrund der Notwendigkeit, mich zu beschränken, und der sozialpolitischen Hegemonie in der Gegenwart jedoch maßgeblich die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland beschrieben.

Ebenso zeigt sich in Schweden ein vergleichsweise hohes Interesse der Männer an kindbezogenen (jedoch weniger an haushaltsbezogenen) Tätigkeiten (Bekkenen 2002). Die Rolle von Männern im Hinblick auf ihre Väterrolle hat sich in Schweden in den letzten Jahrzehnten also gesellschaftlich deutlich verändert.

In Frankreich wurde der Rolle der Männer nur ein Bruchteil der Aufmerksamkeit gewidmet, wie es in Schweden der Fall war. Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern hat in Frankreich eine lange Tradition, die eng damit verbunden ist, dass Konzepte wie der Familienlohn nicht existierten. In Frankreich ist es somit üblich, dass zwei Gehälter für die Versorgung einer Familie notwendig sind. Diese Tradition wird von einer weiteren Konvention flankiert: der hohe Stellenwert außerfamiliärer Betreuung von Kindern. Das staatliche Bildungswesen, zu dem auch die école maternelle für Kinder ab drei Jahren gehört, erfährt eine hohe Zustimmung und wird als nationale Sozialisationsinstanz aufgefasst (Veil 2005, 5). Zunächst zielte die dort stattfindende ganztägige und kostenlose Bildung und Betreuung in erster Linie nicht darauf ab, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, trug aber natürlich dazu bei, Müttern eine zeitlich umfangreiche Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Erst seit den 1980er Jahren haben gleichstellungspolitische Faktoren von Familienpolitik an Bedeutung gewonnen. Mit dem Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die unter Dreijährigen wurde eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter bezweckt. Zugleich wurden in den 1990er Jahren erstmals Möglichkeiten zur bezahlten Erwerbsunterbrechung erweitert (allocation parentale d'éducation), die aufgrund der geringen finanziellen Leistungen jedoch eher auf Familien mit geringerem Einkommen abzielen (Beckmann 2011). Der geringe Leistungssatz bot keine Anreize für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, auch gibt es keine „Vätermonate“ wie in Schweden. Die Förderung einer aktiven Vaterschaft war bisher sowohl im gesellschaftlichen als auch im politischen Diskurs kaum angedacht. Entsprechend findet man Väter als Zielgruppe der Familienpolitik lediglich im zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub nach der Geburt eines Kindes.

Trotz der eigentlich vorhandenen Anreize für eine höhere Partizipation von Männern an Care – allein durch die selbstverständliche Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen – zeigt sich die Rolle von Männern in Frankreich im Vergleich zu Schweden und Deutschland verhältnismäßig traditionell. Es fehlt ein deutlicherer Diskurs sowohl auf politischer als auch gesellschaftlicher Ebene über eine weitergehende Veränderung der Geschlechterrolle von Männern.

In der Bundesrepublik Deutschland hat sich die politische Akzeptanz erwerbstätiger Frauen und Mütter erst unter dem Eindruck der europäischen Sozialpolitik, der das Leitbild des adult worker models² zugrundeliegt, entwickelt. Bis Anfang der 2000er Jahre förderte die sozialpolitische Regulierung in Deutschland die nicht oder in Teilzeit erwerbstätige Mutter. Entsprechend mangelte es an Kinderbetreuungsplätzen; diesem Mangel wurde erst in den 2000er Jahren begegnet, begleitet von der Einführung von Ausbaugesetzen für Betreuungsangebote für die unter Dreijährigen (Bothfeld, 2008). Daneben wurde 2007 ein neues Elternzeit- und Elterngeldgesetz eingeführt, welches sich nun am schwedischen Modell orientierte. Die bezahlte Erwerbsunterbrechung wurde auf maximal 14 Monate reduziert und das Elterngeld als Lohnersatz³ sowie die optionalen Partnermonate eingeführt, die bei Inanspruchnahme zu zwei zusätzlichen Monaten bezahlter Erwerbsunterbrechung für die Familien führen.

Diese politischen Maßnahmen kommen den Interessen von Männern in Deutschland durchaus entgegen, da sich in Deutschland ähnlich wie in Schweden die männlichen Geschlechterrollen durchaus gewandelt haben und ein zunehmendes

² Mit dem adult worker model wird von der generelle Erwerbstätigkeit jeder erwerbsfähigen erwachsenen Person ausgegangen. Im Gegensatz dazu orientierte sich etwa das in der Bundesrepublik Deutschland bis in die 1980er Jahre hegemoniale Modell des männlichen Alleinernährers am Vollzeit erwerbstätigen Mann mit nicht erwerbstätiger Ehefrau.

³ Was dazu führte, dass Erwerbslose nun faktisch kein Elterngeld mehr erhalten, weil es auf die Sozialleistungen angerechnet wird.





EINLEITUNG

In vielen westlichen Industrienationen unterliegt die Institution „Familie“ in den vergangenen Jahrzehnten einem immensen Wandel. Ein Element dieses Wandels ist die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, wobei auch die Erwerbstätigkeit von Müttern – unter dem Eindruck von Emanzipation einerseits und dem Aktivierungsparadigma andererseits – zunehmend selbstverständlich wird. Hierdurch verändert sich die Organisation der familialen Sorgearbeit (Care), wobei eine Möglichkeit der Neuorganisation von Care wäre, dass Männer nun im höheren Umfang Sorgearbeit übernehmen und sich somit nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch die Sorgearbeit geschlechtergerecht zwischen den Paaren bzw. den Geschlechtern verteilt. Denn auch Männer und die männliche Geschlechtsrolle haben sich in den vergangenen Jahren verändert. So wünschen sich immer mehr Väter eine aktive Vaterschaft und Partizipation an der Versorgung ihrer Kinder.

Die Organisation von Care ist mit unterschiedlichen Dingen verknüpft, etwa den Einstellungen der Menschen, somit (geschlechter)kulturellen Aspekte, und den wohl- fahrtsstaatlichen Rahmenbedin- gungen, die den Familien für die Organisation ihres Alltags- und Familienarrangements verschiedene Handlungsoptionen ermöglichen.

Schweden, Frankreich und Deutschland haben unterschiedliche Wege eingeschlagen, um die Organisation der Familienarbeit zu regulieren. Inwieweit diese zu einer egalitäreren Verteilung von Familienarbeit zwischen Männern und Frauen führten und wie sich Männer an Care beteiligen, ist Gegenstand dieses Artikels. Der vorliegende Beitrag wird diese Entwicklung analysieren, sich aber beschränken. Wie sich das Engagement von Männern in der Sorgearbeit in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat, wird anhand von Zeitbudgeterhebungen der OECD nachvollzogen, hinzu

kommen länderspezifische Daten zur Entwicklung der Elternzeiten von Vätern. Ich beschränke mich bei der Untersuchung also auf kindbezogene Tätigkeiten. Sozialpoli- tische Rahmenbedingungen können anhand familienpolitischer Maßnahmen und deren Umsetzung nachvollzogen werden. Ich beziehe mich hier auf Elternzeitregelungen und Kinderbetreuungs-mög-lich-keiten in den drei Ländern.

SOZIALPOLITISCHE UND (GESCHLECHTER)KULTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Es scheint kaum vorstellbar, aber öffentliche Debatten über eine gewünschte Beteiligung von Männern an Hausarbeit und an der Betreuung und Erziehung von Kindern, oder Vorstellungen, dass auch Mütter Vollzeit erwerbstätig sein und Kinder außerhalb der Familie betreut werden können – Ansichten also, die in der Bundesrepu- blik Deutschland erst in den letzten beiden Jahrzehnten langsam anerkannt wurden¹ – haben sich in Ländern wie Schweden und Frankreich bereits seit den 1970^{er} Jahren entwickelt.

In Schweden wurden Gleichberechtigungsbestrebungen von Debatten um eine aktive Vaterschaft begleitet. Neben der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit waren Diskussionen darum, dass der Wandel der Geschlechterverhältnisse nicht vor Verän- derungen im Privaten halt machen dürfe und neben einer Umverteilung der bezahlten Arbeit auch die unbezahlte Arbeit geschlechtergerecht organisiert werden müsse (vgl. Kolbe 2002, 87 ff.), wichtige Elemente der Gleichstellungspolitik. Entsprechend wurde bereits 1974 das weltweit erste Elternzeitgesetz eingeführt, welches auch für

¹ Bei den Unterschieden zwischen den Erwerbstätigkeitsquoten von Müttern zwischen Frankreich und Schweden muss beachtet werden, dass der geringere Anteil in Frankreich auch mit der höheren Erwerbslosen- quote zusammenhängt. Die Müttererwerbsarbeit ist vor diesem Hintergrund also vergleichsweise ähnlich.



Väter galt und den Anspruch einer bezahlten Erwerbsfreistellung zur Betreuung eines Kindes formal auf Mutter und Vater egalitär aufteilte. Ein weiteres wichtiges Element dieses Gesetzes war der hohe Einkommensersatz des gezahlten Elterngeldes. Dieser war als Anreiz gedacht, damit Eltern ihre Entscheidung für die Verteilung der Elternzeit unabhängig vom Einkommen des Partners oder der Partnerin treffen konnten. Da die Eltern die Möglichkeit hatten, ihren Anteil an der Elternzeit auf ihre*n Partner*in zu übertragen und dadurch – trotz des finanziellen Anreizes – der Anteil der Väter an der Inanspruchnahme von Elternzeit zunächst nur sehr langsam anstieg, wurden 1995 die obligatorischen 30 Tage „Papa-Monat“ eingeführt, die 2002 auf 60 und 2016 auf 90 Tage angehoben wurden. Diese Tage sind von der Übertragbarkeit ausgeschlossen und verfallen im Falle einer Nichtinanspruchnahme. Damit Eltern nach der Elternzeit gemeinsam erwerbstätig sein können, gibt es in Schweden ein gut ausgebautes öffentliches Netz von Kinderbetreuungseinrichtungen. Die sozialpolitischen Rahmenbedingungen, die öffentliche Kultur und Meinung sowie die geschlechterkulturellen Leitbilder weisen in Schweden also seit langem in Richtung Egalität und Rollenwandel.

Ebenso zeigt sich in Schweden ein vergleichsweise hohes Interesse der Männer an kindbezogenen (jedoch weniger an haushaltsbezogenen) Tätigkeiten (Bekkengen 2002). Die Rolle von Männern im Hinblick auf ihre Väterrolle hat sich in Schweden in den letzten Jahrzehnten also gesellschaftlich deutlich verändert.

In Frankreich wurde der Rolle der Männer nur ein Bruchteil der Aufmerksamkeit gewidmet, wie es in Schweden der Fall war. Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern hat in Frankreich eine lange Tradition, die eng damit verbunden ist, dass Konzepte wie der Familienlohn nicht existierten. In Frankreich ist es somit üblich, dass zwei Gehälter für die Versorgung einer Familie notwendig sind. Diese Tradition wird von einer weiteren Konvention flankiert: der hohe Stellenwert außerfamiliärer Betreuung von Kindern. Das staatliche Bildungswesen, zu dem auch die école maternelle für Kinder ab drei Jahren gehört, erfährt eine hohe Zustimmung und wird als nationale Sozialisationsinstanz aufgefasst (Veil 2005, 5). Zunächst zielte die dort stattfindende ganztägige und kostenlose Bildung und Betreuung in erster Linie nicht darauf ab, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, trug aber natürlich dazu bei, Müttern eine zeitlich umfangreiche Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Erst seit den 1980er Jahren haben gleichstellungspolitische Faktoren von Familienpolitik an Bedeutung gewonnen. Mit

dem Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die unter Dreijährigen wurde eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter bezweckt. Zugleich wurden in den 1990er Jahren erstmals Möglichkeiten zur bezahlten Erwerbsunterbrechung erweitert (allocation parentale d'éducation), die aufgrund der geringen finanziellen Leistungen jedoch eher auf Familien mit geringerem Einkommen abzielen (Beckmann 2011). Der geringe Leistungssatz bot keine Anreize für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, auch gibt es keine „Vätermonate“ wie in Schweden. Die Förderung einer aktiven Vaterschaft war bisher sowohl im gesellschaftlichen als auch im politischen Diskurs kaum angedacht. Entsprechend findet man Väter als Zielgruppe der Familienpolitik lediglich im zweiwöchigen Vaterschafts–urlaub nach der Geburt eines Kindes.

Trotz der eigentlich vorhandenen Anreize für eine höhere Partizipation von Männern an Care – allein durch die selbstverständliche Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen – zeigt sich die Rolle von Männern in Frankreich im Vergleich zu Schweden und Deutschland verhältnismäßig traditionell. Es fehlt ein deutlicherer Diskurs sowohl auf politischer als auch gesellschaftlicher Ebene über eine weitergehende Veränderung der Geschlechterrolle von Männern.

In der Bundesrepublik Deutschland hat sich die politische Akzeptanz erwerbstätiger Frauen und Mütter erst unter dem Eindruck der europäischen Sozialpolitik, der das Leitbild des adult worker models² zugrundeliegt, entwickelt. Bis Anfang der 2000er Jahre förderte die sozialpolitische Regulierung in Deutschland die nicht oder in Teilzeit erwerbstätige Mutter. Entsprechend mangelte es an Kinderbetreuungsplätzen; diesem Mangel wurde erst in den 2000er Jahren begegnet, begleitet von der Einführung von Ausbaugesetzen für Betreuungsangebote für die unter Dreijährigen (Bothfeld, 2008). Daneben wurde 2007 ein neues Elternzeit- und Elterngeldgesetz eingeführt, welches sich nun am schwedischen Modell orientierte. Die bezahlte Erwerbsunterbrechung wurde auf maximal 14 Monate reduziert und das Elterngeld als Lohnersatz³ sowie die optionalen Partnermonate eingeführt, die bei Inanspruchnahme zu zwei zusätzlichen Monaten bezahlter Erwerbsunterbrechung für die Familien führen.

Diese politischen Maßnahmen kommen den Interessen von Männern in Deutschland durchaus entgegen, da sich in Deutschland ähnlich wie in Schweden die männlichen Geschlechterrollen durchaus gewandelt haben und ein zunehmendes

⁵ <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Tabellen/Leistungsbezüge2012Bezugsdauer.html>

⁶ Bonmot Ulrick Becks aus seinem Werk Risikogesellschaft.

Interesse an einer aktiven Vaterschaft verzeichnet werden kann. Ähnlich wie in Schweden bezieht sich dieses Interesse aber vor allem auf kindbezogene Tätigkeiten und weniger auf andere Bereiche von Care, wie etwa Hausarbeit (Beckmann 2008).

Schweden, Frankreich und Deutschland stellen geschlechterpolitisch also sehr unterschiedliche Arrangements dar (Pfau-Effinger/Geissler, 2005), die auch entsprechend unterschiedliche Anreize auf die Veränderung des Fürsorgeengagements von Männern bieten. Während Schweden seit vielen Jahren Gleichstellungspolitik auch als eine Politik betrachtet, die Männer und die egalitäre Arbeitsteilung in der Familie in den Blick nimmt, verfolgt Frankreich in erster Linie keine explizite Gleichstellungspolitik. Im Politikfeld Erwerbsarbeit ist eine Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen vielmehr dem republikanischen Modell inhärent (Veil 2005). Dieses führt gemeinsam mit der eher natalistischen Familien- und universalistischen Bildungspolitik zu Rahmenbedingungen, die eine Erwerbstätigkeit von Frauen in hohem Umfang begünstigen und fördern, eine explizite Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, die auch Männern in den Blick nimmt, außer Acht lässt. Ein wesentlicher Unterschied, der in den verschiedenen Wurzeln beider Geschlechterarrangements demnach auszumachen ist, ist der Stellenwert, den zum einen die Sorgearbeit und zum anderen das Einbeziehen von Männern als Zielgruppe familienpolitischer Regulierungen einnehmen. In Schweden wird der Verteilung von Sorgearbeit Bedeutung zugemessen, und die staatliche Verantwortung für dieses Feld als auch die aktive Rolle des Staates als Impulsgeber für den Wandel der Geschlechterordnung haben einen hohen Stellenwert im öffentlichen Diskurs. In Frankreich hingegen sind diese Aspekte kaum anzutreffen. Die Organisation von Sorgearbeit wird als private Angelegenheit aufgefasst – die Betreuung der Kinder fällt jedoch in staatliche Verantwortung, weil Bildung eine staatliche Aufgabe ist.

Mit der Begrenzung von Fürsorge auf die Sphäre des Privaten ähnelte die Bundesrepublik Deutschland für lange Jahre Frankreich, allerdings mit dem Unterschied, dass historisch bedingt der staatliche Einfluss auf Bildung und Erziehung begrenzt sein sollte und somit Kinderbetreuung vor allem in der Familie verortet wurde. Ein weiterer Unterschied zu Frankreich bestand in einem Leitbild, welches Frauen ins Private verwies. Die Veränderungen des Geschlechterverhältnisses in Deutschland setzten zunächst mit dem zunehmenden Wunsch von Frauen nach einer Erwerbspartizipation ein. Schließlich folgte das steigende Interesse von Männern an einer aktiven Vaterschaft. Im Vergleich zu

Schweden und Frankreich wurden in Deutschland erwerbstätige Mütter vergleichsweise spät akzeptiert, da erst in den letzten Jahren Bereiche der Familienpolitik hierzu Möglichkeiten und Anreize schafften. Hingegen ist Deutschland Frankreich in der Einbeziehung von Vätern einen Schritt voraus und versucht eine Annäherung an das schwedische Modell.

SHARED CARE – WIE SICH MÄNNER ENGAGIEREN

Wie sich Männer in den drei verglichenen Ländern engagieren, wird anhand von Daten über den Zeitumfang der Familienarbeit von Männern (OECD 2011) und deren Anteil an Elternzeittagen (länderspezifische Daten) untersucht. Aussagekräftig werden diese Daten aber erst im Vergleich zur Erwerbstätigkeit von Müttern (OECD 2012) und zur Familienform (Alleinernährer-, Zuverdiener-, adult worker-Modell oder gemeinsame Teilzeitbeschäftigung; OECD 2010). Den Daten kann dann entnommen werden, wie Eltern erwerbstätig sind und wie im Verhältnis zur Erwerbsarbeit die Fürsorgearbeit innerfamiliär verteilt wird – und sich entsprechend Männer engagieren.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen als auch das Engagement von Männern in der Familienarbeit lassen Schweden als europäischen Spitzenreiter erscheinen: Schweden weist mit gut 80% eine der höchsten Müttererwerbsquoten – auch in Vollzeit – auf (OECD, 2012, 2), und mit ca. 25 Stunden wöchentlich ist der Anteil, den schwedische Männer für die Versorgung und Betreuung von Kindern verwenden, im europäischen Vergleich der höchste (OECD, 2011, 11). Diese Zahlen sind im Laufe der vergangenen 30 Jahre gestiegen, ebenso wie der Anteil von Elternzeittagen, die von Vätern 2011 zu 23,7% in Anspruch genommen wurden (Försäkringskassan 2012). Auch ist der Anteil von gemeinsam Vollzeit erwerbstätigen Elternpaaren mit gut 40% sehr hoch. Nur 16% leben das Alleinernährermodell (OECD, 2010).

Auch in Frankreich ist die Erwerbstätigkeitsquote von Müttern hoch, sie lag 2009 bei etwa 73%⁴ (OECD, 2012, 2). Der Anteil von Elternpaaren, die gemeinsam Vollzeit erwerbstätig sind, lag ebenso wie in Schweden bei gut 41%, allerdings lässt sich ein Anteil von fast 30% ermitteln, bei denen nur der Mann erwerbstätig ist (OECD, 2010). Paare mit einer teilzeitbeschäftigten Person sind in Frankreich hingegen unüblicher als in Schweden. In allen drei Ländern ähnlich niedrig ist der Anteil von gemeinsam teilzeitbeschäftigten Paaren, er liegt bei 7-8% (ebd.).



Die Zeit, die französische Männer für Familienarbeit verwenden, liegt bei nur 18 Stunden wöchentlich (OECD, 2011, 11). Das traditionelle Männerbild in Frankreich spiegelt sich auch in der Inanspruchnahme von Elternzeit wider, die nur zu 3,5% von Vätern beantragt wird, eine seit Jahren gleichbleibende Zahl (Caf 2013). Und auch bei gemeinsam Vollzeit erwerbstätigen Elternpaaren bringen französische Männer ein nur geringes Engagement für Care auf. Statt einer Umverteilung von Care zwischen Frauen und Männern greifen Paare mit mittleren und gehobenen Einkommen in Frankreich wesentlich häufiger auf Dienstleistungen von Haushaltshilfen oder Kinderfrauen zurück. Im Gegensatz zu Frankreich ist in Schweden eine Verlagerung privater Fürsorgearbeit auf Careworkerinnen kaum feststellbar und kulturell nicht akzeptiert (Lister et al., 2007, 155ff.). Eine Beschäftigung von Haushaltshilfen trägt dort den Beigeschmack herrschaftlicher Ausbeutung von „Dienstboten“, die nicht in die moderne, gleichberechtigte Gesellschaft passt (ebd.).

Deutschland wiederum verzeichnet im Vergleich mit Schweden und Frankreich die höchste Quote von Paaren mit Teilzeit beschäftigter Frau (44%) und die geringste der gemeinsam Vollzeit erwerbstätigen Paaren (17%) (OECD, 2010). Das Alleinernährermodell erreicht mit 28% fast denselben Anteil wie in Frankreich. Die Erwerbstätigenquote von Müttern lag 2009 bei gut 70% (OECD, 2012, 2) und somit unter den Werten in Schweden und Frankreich. Dennoch gibt es im Vergleich zu Frankreich einen höheren Anteil an aktiven Vätern, so nahmen Väter 2012 zu einem Anteil von 22,4% Elterngeld in Anspruch,⁵ und engagierten sich mit 19 Stunden wöchentlich etwas mehr für die Versorgung und Betreuung von Kindern (OECD, 2011, 11).

Die Geschlechterverhältnisse haben sich im Bereich von Care zwar verändert, doch die größte Last der Haus- und Fürsorgearbeit tragen nach wie vor Frauen. Zwar ist es zunehmend weniger der Fall, dass Männer einen großen Bogen um den Staubsauger machen, selbst wenn ihre Partnerinnen Hausfrauen sind, doch von einer auch nur annähernd gleichen Verteilung von Care sind wir noch weit entfernt – auch in Schweden, wo Frauen 17 %, Männer hingegen 11,8 % eines 24 Stunden-Tages für Haus- und Fürsorgearbeit verwenden (OECD 2011, 2f.).

Es lassen sich somit Veränderungen im Geschlechterverhältnis erkennen, diese sind jedoch maßgeblich von Ambivalenzen gekennzeichnet. Während auf der einen Seite eine schrittweise Angleichung im Bereich von Erwerbsarbeit – und im geringeren Maße auch von Care – zu verzeichnen ist, bleiben auf der anderen Seite in beiden Bereichen Ungleichheiten in großem Umfang bestehen.

ALSO DOCH: VERBALE AUFGESCHLOSSENHEIT BEI WEITGEHENDER VERHALTENSTARRE?⁶

Die Veränderungen des Geschlechterverhältnisses sind maßgeblich von einem kulturellen Einstellungswandel geprägt, der sich durch eine moralische Akzeptanz der Geschlechtergerechtigkeit auszeichnet, allerdings Frauen und Männern nach wie vor entlang von Geschlechterstereotypen unterschiedliche Rollenerwartungen und Aufgaben zuweist. Diese Entwicklung kann in allen drei Ländern beobachtet werden und der Bereich, der einer Veränderung am meisten widersteht, ist der Bereich der Sorgearbeit.

Die Organisation von Care und das Engagement von Männern für Sorgearbeit stehen im Kontext von wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen und geschlechterkulturellen Dimensionen. Der Vergleich zwischen Schweden, Frankreich und Deutschland hat hierbei große Unterschiede gezeigt, da die drei Länder verschiedene Wege gegangen sind, um Anreize für eine Veränderung der Rollenbilder zu bieten und das Engagement von Männern zu fördern. Ganz grundlegend sind in Frankreich und Schweden die Rahmenbedingungen für eine egalitäre Verteilung von Familienarbeit günstig, während in der Bundesrepublik diese lange eher behindert wurde. Hierbei zeigt sich aber auch der Stellenwert, der geschlechterkulturellen Dimensionen wie gesellschaftlichen Normen und Diskursen zukommt, da etwa in Frankreich das traditionelle Männerbild einer egalitäreren Care-Verteilung immer noch entgegenwirkt. Insgesamt kann also festgestellt werden, dass Care sich nicht in dem Maße zwischen Männern und Frauen neu verteilt hat, wie Frauen an der Erwerbsarbeit zu partizipieren begannen. Am fortschrittlichsten ist hier sicherlich Schweden, wobei auch in Deutschland Männer kindbezogenen Aufgaben gegenüber aufgeschlossener sind als in Frankreich.

Verschiedene sozialpolitische Bedingungen sind also notwendig, um das Engagement von Männern in der Familie und der Versorgung von Kindern zu fördern und zu unterstützen. Ganz generell ist es notwendig, dass sich Sozial- und Familienpolitik am Leitbild einer partnerschaftlichen Elternschaft orientiert. Darüber hinaus sind aber auch ganz praktische Konsequenzen notwendig, die gezogen werden müssen, um eine aktive Vaterschaft zu befördern. Hierzu gehört grundlegend, die gemeinsame Erwerbstätigkeit von Eltern zu unterstützen, denn nur bei einer gemeinsamen Erwerbstätigkeit





wird auch eine egalitäre Teilhabe an Carearbeit erreicht werden. Hierzu benötigen Familien eine qualitativ hochwertige öffentliche Kinderbetreuung.

Diese Maßnahmen sollten von einer expliziten Väterpolitik flankiert werden. Wie die Zahlen zeigen, steigt das Engagement der Väter, wenn eine Elternzeitregelung implementiert wurde, bei der starke Anreize für eine Erwerbsunterbrechung der Väter vorhanden sind. Das ist etwa der Fall, wenn die zur Verfügung stehenden Elterngeldtage jeweils zur Hälfte einem Elternteil zur Verfügung stehen und es eine hohe Quotierung von „Vätermonaten“ in der Elternzeit gibt. In Schweden sind dies inzwischen 90 Tage, Deutschland könnte hier ebenso nachziehen. Zu diskutieren wäre sogar eine Quotierung der Hälfte der Elternzeit.

Um den Familien gleich nach der Geburt des Kindes die Möglichkeit zu geben, in Ruhe das Familienleben zu organisieren und den Vater einzubeziehen, wäre ein analog zum Mutterschutz bestehender Vaterschaftsurlaub empfehlenswert.

Und generell, was aber nicht nur Familien, sondern alle Erwerbstätigen betreffen würde, könnten die alten Diskussionen über eine generelle Arbeitszeitverkürzung aufgegriffen werden, da somit die Erwerbstätigen im Allgemeinen und Familien im Besonderen die Möglichkeiten bekämen, Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit nachzugehen. Auch für eine sozial gerechtere Gesellschaft, deren Organisation nicht allein um die Erwerbsarbeit kreist, wäre eine solche Entwicklung wünschenswert.

LITERATUR

Beckmann, S. (2008). Geteilte Arbeit? Männer und Care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland. Münster.

Beckmann, S. (2011). Intersektionale Perspektiven Auf Care in Frankreich – Methodologische Überlegungen zu migrantischer Sorgearbeit in der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung. GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, (3) 1, 24-38.

Bekkengen, L. (2002). Man får välja – om föräldraskap och föräldradledighet i arbetsliv och familjiv. Malmö.

Bothfeld, S. (2008). Under (Re)construction – Die Fragmentierung des deutschen Geschlechterregimes durch die neue Familienpolitik. ZeS Arbeitspapiere Nr. 1/2008. Bremen.

Caf (Caisse nationale des Allocation s familiales) (2013). Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité. L'e-ssentiel Nr. 131/2013. Zugriff am 20.07.2013 unter: http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/essentiel%20-%20P%C3%ABre_CLCA.pdf

Försäkringskassan (2012): Föräldrapenning. Analys av användandet 1974-2011. Socialförsäkringsrapport 2012:9. Zugriff am 30.05.2013 unter: http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/cb691e27-2e59-4d26-b3cd-d32057b7fa04/socialforsakringsrapport_2012_09.pdf?MOD=AJPERES

Kolbe, W. (2002). Elternschaft im Wohlfahrtsstaat. Schweden und die Bundesrepublik im Vergleich 1945-2000. Frankfurt a.M: Campus.

Lister, R./Williams, F./Attonen, A./Bussemaker, J./Gerhard, U./Heinen, J./Johansson, S./Leira, A./Siim, B./Tobio, C./Cavanas, A., (2007). Gendering Citizenship in Western Europe. New challenges for citizenship research in a cross-national context. Bristol: The Policy Press.

OECD (2010). OECD Family Database. LMF 2.2: The Distribution of Working Hours among Adults in Couple Families by Age of Youngest Child and Number of Children. Zugriff am 28.03.2012 unter <http://www.oecd.org/dataoecd/1/56/43199547.pdf>.

OECD (2011). OECD Family Database. LMF 2.5: Time use for work, care and other day-to-day activities. Zugriff am 30.05.2013 unter <http://www.oecd.org/social/family/43199641.pdf>.

OECD (2012). OECD Family Database. LMF2: Maternal Employment Rates. Zugriff am 20.07.2013 unter <http://www.oecd.org/els/family/38752721.pdf>.

Pfau-Effinger, B./Geissler, B. (Hrsg.) (2005). Care and Social Integration in European Societies. Variations and Change. Bristol: The Policy Press.

Veil, M. (2005). Der Einfluss des republikanischen Modells auf die Geschlechterkulturen in Frankreich. gender...politik...online September 2005. Zugriff am 30.05.2013 unter http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle_Hegemonie_und_Geschlecht_als_Herausforderung/Mechthild_Veil_Der_Einfluss_des_republikanischen_Modells_auf_die_Geschlechterkulturen_in_Frankreich/einfluss_frank_gesch_veil.pdf?1361540566.

CARING MEN: CHALLENGING CAPITALISTIC ECONOMIC STRUCTURES?



MARTIN ROSOWSKI
Bundesforum Männer
Germany

Meine Damen und Herren,

ich habe eine Powerpoint-Präsentation vorbereitet, die meinen mündlichen Vortrag ein wenig strukturiert und illustriert. Wichtige Fragen und Essentials sollen dabei Ihrer Orientierung dienen und als Fixpunkte den Verlauf meiner Argumentation markieren. Ich bitte allerdings um Verständnis – sie ersetzt nicht meine gesprochene Rede. Diese beschäftigt sich bewusst mit sorgenden Männern und diskutiert den Begriff der Männlichkeiten dabei als Kategorie.



CARING MEN – CARING MASCULINITIES?

Ich werde mich dem engeren Thema der caring masculinities bzw. den caring men und ihren Ressourcen mit Hilfe von zunächst vier Fragen zur Männlichkeitstheorie nähern:

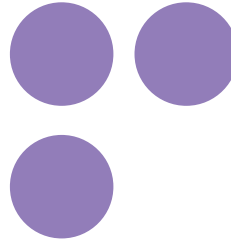
WAS BEDEUTET MÄNNLICHKEIT?

Was ist eigentlich Männlichkeit, oder was sind gar Männlichkeiten, von denen wir während dieser Tagung so selbstverständlich sprechen? Sprechen wir über die mit den biologischen Merkmalen von Männern verbundenen Eigenschaften? Oder über das kulturell den Männern zugeschriebene Wesen? Das kommt wahrscheinlich auf den Standpunkt an! Doch immer sprechen wir von Zuschreibungen – von Rollenerwartungen an den Mann, die sein Verhalten, seinen Habitus und seine sexuelle Orientierung normieren – entsprechend der gesellschaftlich für akzeptabel gehaltenen Erscheinungsformen. Diese Normierungen werden aber nicht ausschließlich von den traditionellen gesellschaftlichen Dominanzstrukturen definiert, sondern ebenso von emanzipatorischen Theorieansätzen, die für die Überwindung eben jener Dominanzstrukturen in den Geschlechterverhältnissen eintreten. Männlichkeiten werden analysiert, systematisiert und bewertet – nach ihrem emanzipatorischen Beitrag oder nach ihrer Bedeutung für die Stabilisierung bestehender Geschlechterordnungen. Wie gesagt, es kommt auf den Standpunkt an!

WELCHE MÄNNLICHKEITEN SIND HEUTE EIGENTLICH GESELLSCHAFTLICH GEWOLLT?

Durch dieses angedeutete Spannungsverhältnis werden widersprüchliche Signale ausgesendet und stehen widersprüchliche Zuschreibungen im Raum, die nicht ohne weiteres aufzulösen sind. Zwar gibt es zunehmend einen gesellschaftlichen Konsens darüber, welche Zuschreibungen als überholt, einengend und nicht mehr gewollt gelten und doch liegen gerade diese Zuschreibungen solchen Rollenstereotypen zugrunde, die sich nahezu archetypisch in das kollektive Unterbewusstsein einprägen und dem vermeintlichen Konsens der Offenheit gegenüber Vielfalt von Lebensentwürfen der Geschlechter blockierend entgegenstehen.

Auch der Begriff der Männlichkeit(en) selbst beschreibt Merkmale, nach denen sich Zugehörigkeit zu Gruppen, Kategorien oder Typologisierung definieren lässt. Es geht um die Zuordnung und nicht um die Wahrnehmung der Vorfindlichkeit dessen, wie Mannsein individuell gelebt wird – das gilt für die gender-theoretische Verwendung des Begriffes ebenso wie für seine biologische Deutung!



WELCHE MÄNNLICHKEITEN SIND VORFINDLICH?

Es ist aus zweifacher Perspektive sehr hilfreich – sowohl für die politische Positionierung von Männerfragen im Kontext des gleichstellungspolitischen Diskurses wie genauso auch für die Identifizierung der Zielgruppen und der Formate der Angebote von Männerarbeit – wenn wir uns in diesem Zusammenhang klar machen, dass es weder den Mann, noch die Männer – weder den modernen, noch den traditionellen Mann gibt. Wir alle sind von unseren Erfahrungen, von Begegnungen, von Kultur und Gesellschaft geprägt und bilden aus diesen Prägungen unsere Individualität: Nicht alle Männer wollen Bratwürste grillen und Bier trinken, nicht alle Männer verlieren den Kontakt zu ihrer sozialen Umwelt, wenn sie Fußball schauen und nicht jeder Mann liebt sein Auto! Es soll sogar welche geben, die noch nie in einem Baumarkt waren.

Genau so unterschiedlich sind unsere Einstellungen und Bedürfnisse in Fragen von Familie und Vaterschaft, Arbeit oder Gesundheit. Natürlich gibt es Untersuchungen und Wissen über die Spezifika der Genusgruppe Mann. Die Schwierigkeit besteht darin, sich über die eigenen Stereotype im Kopf hinwegzusetzen, diese Erkenntnisse intelligent zu nutzen und sich darüber hinaus die Vielfalt von Männlichkeiten für die Arbeit mit Männern bzw. auch die Politik für Männer fruchtbar zu machen.

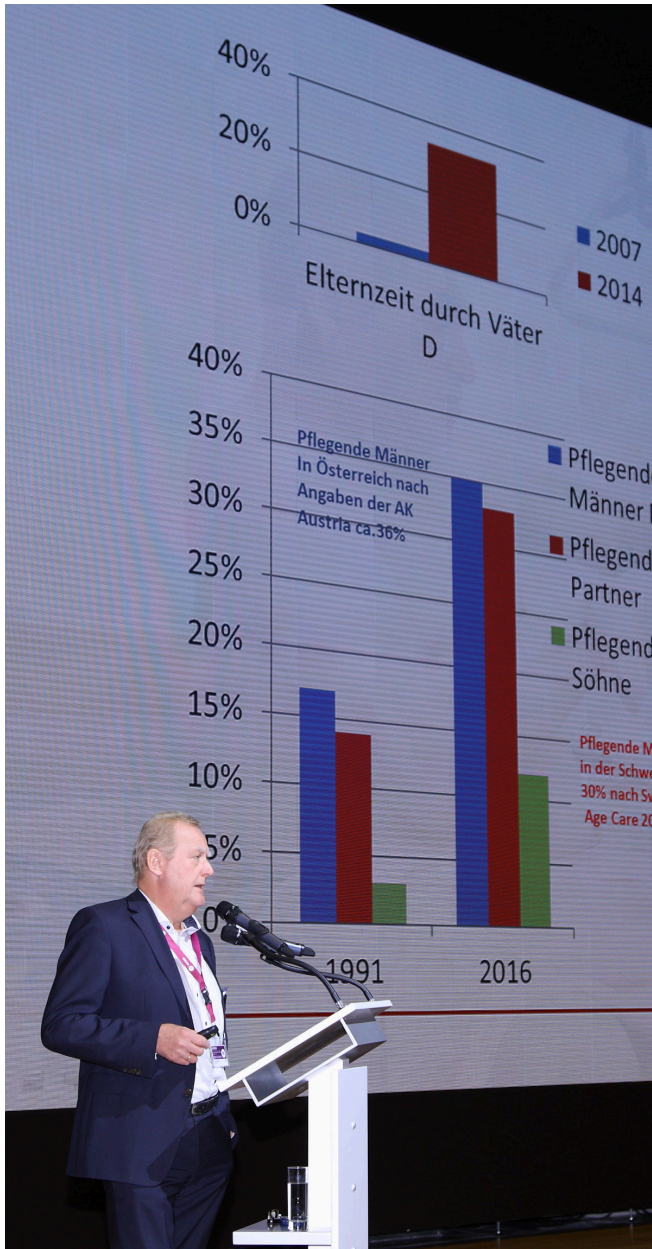
Die gesellschaftliche Diskussion tut sich mit einem solchen gendersensiblen Blick auf die Männer oft schwer. Stattdessen findet sich nicht selten eine gesellschaftlich-öffentliche Negativsicht auf alles Männliche. Das sind die Gewalttäter, die Profiteure, die Blockierer, die Kriegstreiber oder die Sexisten. Wie anders ist zu erklären, dass die große Zahl an Flüchtlingen in Europa vor allem deshalb als besondere Bedrohung wahrgenommen wird, weil es so viele Männer sind?

Ja natürlich finden wir in unseren Gesellschaften noch immer traditionelle Strukturen patriarchaler Männlichkeiten vor. Vielfach sind die Systeme von Politik

und Wirtschaft noch entscheidend von ihnen geprägt. Dabei sprechen wir von Strukturen, die Männer auf der einen Seite unter bestimmten Umständen privilegieren, sie auf der anderen Seite aber auch vielfach extrem belasten. Leider werden die daraus erwachsenen Unterstützungsbedarfe von Männern und Jungen nicht wirklich ernsthaft in den Blick genommen.

Aber es wäre fatal, darüber den Wandel von männlichen Lebensentwürfen in den vergangenen Jahrzehnten aus dem Auge zu verlieren. Männerrollen haben sich erheblich verändert. Väter wollen zunehmend Familie

und Erwerbsarbeit vereinbaren, gleichberechtigte Partnerschaften leben und eine wachsende Zahl erwachsener Söhne stehen in der Verantwortung, für die Pflege ihrer Eltern zu sorgen. Immer mehr Männer achten präventiv auf ihre Gesundheit. Viele setzen ihre Erfahrungen und Ressourcen in bürgerschaftliches Engagement um. Sie alle sind in der Lage, den partnerschaftlichen aber wenn nötig auch kontroversen Diskurs mit den Frauen zu führen und klar und deutlich ohne Larmoyanz ihre Interessen zu benennen und für sie einzutreten. Denn das gemeinsame Ziel ist für sie, gemeinsam mit Frauen, die faktische und nachhaltige Gleichstellung aller Geschlechter herzustellen.



WAS BEDEUTET SORGENDE (CARING) MÄNNLICHKEIT?

Es ist nicht ganz einfach, den Begriff „Care“ im Deutschen angemessen zu übersetzen. Am ehesten trifft ihn wohl das Wort „Sorge“ oder auch als Adjektiv der Begriff „fürsorglich“. Ich finde dass das, was wir damit meinen, in der folgenden Geschichte deutlich wird. Der Autor eines Buches über Männer und Pflege in Deutschland erzählt statt eines Schlusskapitels seine persönliche Care-Biografie:

„Aus einer ... patriarchalen Welt kommend und von den 68ern geprägt, interessierte ich mich früh schon für soziale Fragen und als Schüler hatte ich meine erste intensive Begegnung mit schwerst-mehrfachbehinderten Kindern und Jugendlichen. Über die kirchliche Jugendarbeit führte mein Weg in das Studium der Sozialen Arbeit. Im Beruf hatte ich zu tun mit randständigen Jugendlichen, mit psychisch Kranken und Menschen mit geistiger Behinderung sowie mit Heimkindern.“

Um auch selbst einmal zu spüren und nicht nur davon zu reden, wie sich praktische Altenpflege an-fühlt, arbeitete ich vier Wochen in einem Pflegeheim mit. Nachdem Scham und Ekel einigermaßen überwunden waren, konnte ich diese Arbeit so dicht an den Menschen, von denen so viel zurück-kommt, immer mehr genießen. In der Leitung eines ambulanten Hospizdienstes war ich für einige Jahre mit Sterben, Abschied und Trauer befasst.

Den abwesenden Vater vor Augen, von der Frauenbewegung infiziert, wollte ich selbst meinen Kindern ein aktiver Vater sein. So war es keine Frage, dass ich mich an Windelwechseln, Zubettbringen, Kindererziehung und Haushaltsführung, ..., beteiligte und dass ich für einige Jahre meine Berufstätigkeit reduzierte.

Vater und Schwiegereltern sind bereits gestorben, meine Mutter ist frühzeitig in einen Seniorenstift eingezogen, um so ihre Pflegefrage zu lösen und die Beziehung mit ihren Kindern damit nicht zu belasten. So könnte die nächste Pflegeherausforderung meine eigene oder die meiner Frau sein.“

Wenn wir von Care oder Sorge reden, umfassen wir also das weite Spektrum fürsorglicher Tätigkeit für Menschen zwischen erziehen, kümmern, begleiten, betreuen, versorgen und pflegen, die im Lebensverlauf oder in besonderen Lebenssituationen von Hilfe und Unterstützung abhängig sind!

SORGENDE MÄNNER SIND KEINE SCHIMÄRE – SIE SIND PRÄSENT!

Nun gibt es die landläufige Ansicht, die Gruppe der Männer, die sich in dem umschriebenen umfassenden Sinne sorgend engagieren, sei sehr klein. Abgesehen davon, dass der empirische Befund diese Ansicht widerlegt, ist ihre Aussage absolut nicht zielführend. Selbst wenn die Gruppe der sorgenden Männer kleiner ist als die der Frauen – umso wichtiger ist es sie wahrzunehmen, ihre Bedürfnislage zu analysieren und nach

Modellen der Förderung und Unterstützung zu suchen. Denn: Sorgende Männer sind keine Schimäre – sie sind präsent!

Wir erleben heute fast überall in Europa eine Generation von Männern, die in einer historisch bisher nicht dagewesenen Quantität und Qualität Vaterschaft leben wollen und immer mehr auch über alle Hindernisse hinweg konkret leben. Die Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter in Deutschland hat sich in den vergangenen 9 Jahren fast verdoppelt.

Mehr als doppelt so viele Männer sind heute an der Pflege von Angehörigen beteiligt als noch im Jahr 1991. Ihre Quote liegt bei 35%. In Österreich sind es zum Vergleich 36% Männer, in der Schweiz 30% im Jahr 2010. In Deutschland liegt die Gruppe der Männer, die ihre Partnerin pflegen, bei 33%. Weiterhin ist von 12% Söhnen auszugehen, die als Erwerbstätige für die Pflege Ihrer Eltern verantwortlich sind, das bedeutet einen Anstieg von mehr als 50% in den vergangenen 14 Jahren.

Anders sieht die Situation noch im Bereich der professionellen Pflege aus. In der ambulanten Pflege arbeiteten 2013 87% Frauen und 13% Männer sowie 85% Frauen und 15% Männer in der stationären Pflege. Zu Recht wird in diesem Zusammenhang eine gerechtere Lastenverteilung zwischen Männern und Frauen angemaht. Doch auch im Bereich der sozialen und pflegenden Berufe zeichnen sich in kleinen Schritten Veränderungen ab:

Nach den Statistiken des Projektes Männer in Kitas hat sich in Deutschland die Zahl der männlichen Erzieher im Zeitraum 2010 bis 2015 von 3% auf 5% und in der Großstadt Hamburg im gleichen Zeitraum von 9% auf 11% erhöht. Sicherlich ist hier noch einiges zu tun. Wichtig sind aber solche Projekte wie Männer in Kitas deshalb, weil sie als die wenigen Fachleute in der Branche überhaupt einmal auf die besondere Situation von Männern in weiblich konnotierten Berufsfeldern eingehen.

Neben diesen klassischen Care-Feldern sollte zudem nicht der Große Anteil von Männern vergessen werden, die sich im Bereich des Ehrenamtes engagieren: 40% aller Männer in Deutschland (zu 32% Frauen) engagieren sich im Ehrenamt – vorrangig im Sport und bei der Feuerwehr –, doch ein wachsender Teil dieser Männer ist auch in pflegeflankierenden Projekten wie Nachbarschaftshilfen, häuslichen und stationären Besuchsdiensten, Wohnberatung oder Fahrdiensten und Bürgerbussen aktiv.

Wenn männliche Rollenbilder und Lebensentwürfe sich in dem beschriebenen Sinne also zunehmend diversifizieren, dann liegt das natürlich auch an der spiegelbildlichen Veränderung der weiblichen Selbstdefinitionen. Frauen wollen und können die Fürsorgearbeit nicht mehr allein stemmen und angesichts der generellen Diversifizierung von sexuellen Identitäten und Lebensformen wird die Fürsorgeverantwortung zunehmend aus der dualen Geschlechterdichotomie und der damit verbundenen ungleichen Verteilung herausgenommen. Überall in Europa wird die Definition von Lebensglück immer stärker mit Partnerschaftlichkeit und Gemeinschaft verbunden.

WIE WOLLEN MÄNNER, FRAUEN ... HEUTE ZUSAMMENLEBEN?

Hinzu kommt eine große Bereitschaft junger Menschen im Zuge ihrer Lebensplanungen, sich als Paare gemeinschaftlich um die Kindererziehung wie um den Familienerwerb zu kümmern.

90% Frauen und Männer in Deutschland zwischen 20 und 39 Jahren wollen gemeinsame Erziehung für das Kind. Weit über 60% aller Paare sagen ein deutliches Ja zu einer egalitären Arbeitsteilung in der Beziehung. Nach Zahlen des deutschen Familienministeriums 2014 halten 81% der Paare beide Partner gleichermaßen für das Familieneinkommen verantwortlich.

Vor wenigen Tagen veröffentlichte die Firma Pampers aktuelle Zahlen einer von ihr in Auftrag gegebenen Studie, nach denen 93% der dort befragten Väter gern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden. Mehr als jeder zweite befragte Vater hat hier bereits Elternzeit genommen. Aber fast 80% stellen fest, dass sie vor fast nicht zu bewältigenden Vereinbarkeitsproblemen stehen.

Genau hier manifestiert sich die Ambivalenz dieser Zahlen: Trotz expliziter Willensbekundungen in puncto Arbeitsteilung finden sich die meisten Paare nach der Geburt des ersten Kindes dann doch in den klassischen Rollenarrangements wieder. Sie wird Mutter und er arbeitet in der Sorge um die wirtschaftliche Existenz der kleinen Familie länger und härter als je zuvor. Innovative partnerschaftliche Rollenarrangements junger Menschen, so aufrichtig und so engagiert diese sie auch anstreben, scheitern letztendlich noch immer an unseren gesellschaftlichen Widersprüchen. Es geht nicht um persönliche Lebensentscheidungen angesichts einer vorgegaukelten Wahlfreiheit, sondern um ökonomische, soziale und kulturelle Strukturen, die die jungen Menschen sehr früh als unvermeidliche Zwänge erfahren.

Eine Gesellschaft jedoch, die sorgende Männer will, muss Paradigmenwechsel vollziehen. Männer, die fürsorglich Zeit mit Kindern, Familie oder kranken Angehörigen verbringen, brauchen klare unterstützende Signale. Diese Zeit muss als das anerkannt werden, was sie ist: produktive Zeit für die gesamte Gesellschaft.





WIE WIRD SORGE ORGANISIERT?

Wie entstehen diese gesellschaftlichen Widersprüche eigentlich? Und wem nutzen sie?

Ich möchte dieser Frage nachgehen, indem ich das klassische Beispiel der Kindererziehung und -betreuung einmal verlasse und den Blick auf die Pflege von Angehörigen in Deutschland und in Österreich richte:

In Deutschland gibt es heute 2,34 pflegebedürftige Menschen. Davon werden nur 29% öffentlich, also in Heimen gepflegt. Die zu Hause gepflegten Menschen, die eine ambulante Hilfe in Anspruch nehmen, machen auch nur einen Teil von 23% aus. Das heißt, 48% aller Pflegebedürftigen in Deutschland werden privat von Angehörigen gepflegt.

In Österreich ist diese Zahl sogar noch höher. Hier sind es 444.000 zu pflegende Menschen, von denen 53% von Angehörigen zu Hause betreut werden.

Also – Angehörigenpflege, und damit Sorge insgesamt:

PRIVATSACHE? ... ODER KOLLEKTIVE HERAUSFORDERUNG?

Diese eigentlich eindeutige Frage wird keineswegs in der öffentlichen Diskussion klar beantwortet. Im politischen Pflegediskurs werden Pflegeleistungen vorrangig als sozial unterstützende soziale oder gesundheitlich flankierende Maßnahmen definiert, die der Staat den Bürgern im Bedarfsfall gewährt.

Diese informelle Perspektive richtet sich letztendlich auf alle Bereiche der Sorge und Fürsorge. Pflege, Familienarbeit, Selbstsorge oder Ehrenamt sind Bereiche, die nicht im Fokus konkreter politischer Gestaltung stehen – folglich gehören sie auch nicht zu den prioritären

Verantwortlichkeiten des Staates. Und schon einmal gar nicht stehen sie im Fokus ökonomischer Systeme ...

SEGMENTIERTE GESELLSCHAFT – SEGMENTIERTE ÖKONOMIE ...

In der Folge finden wir in weiten Teilen der kapitalistischen Welt eine deutliche Segmentierung der Gesellschaft, wie der Wirtschaft vor:

Es gelten völlig unterschiedliche Maßstäbe der ökonomischen Wertschöpfung, der Bedeutung von Arbeitsplätzen wie der grundsätzlichen Bewertung von Arbeit. Der Faktor Mensch wird vorrangig über seine Bedeutung als Arbeitskraft und als Konsument definiert. Seine individuellen Bedürfnislagen werden innerhalb des ökonomischen Systems weitgehend auf eine sekundäre Bedeutungsebene geschoben.

Diese Segmentierung betrifft in gleicher Weise die Arbeitsleistungen, die für die jeweilige Ebene erbracht werden und die Lebensbereiche, in denen sie erfolgen. So gibt es deutlich dichotome Zuordnungen: Der Produktion und dem Markt dienliche Leistungen gelten als wertschöpfend – dem Menschen dienende Leistungen als informell. Und damit haben wir eine klare Trennung zwischen Erwerb und Sorge!

Meine Thesen lassen sich sehr gut an konkreten Beispielen dessen belegen, was Menschen auf den unterschiedlichen Arbeitsplätzen dieser Ebenen verdienen. Denn die Segmentierung betrifft in besonderer Weise auch den Arbeitsmarkt!

SEGMENTIERTER ARBEITSMARKT!

Ich habe mir zunächst einmal die Verdienste in den jeweiligen Branchen in Deutschland angeschaut. Dies ist in Deutschland sehr detailliert möglich, da es seit einigen Jahren den von der Böckler-Stiftung initiierten und betreuten Lohnspiegel gibt, anhand dessen digital der differenzierte Durchschnittslohn bei einer immensen Auswahl von Berufen und Tätigkeiten unter Zugrundelegung äußerst differenzierter individueller Daten errechnet werden kann. Sowohl der Lohnspiegel wie auch die Verdienstatistiken des Statistischen Bundesamtes und der Landesämter unterliegen einer ständigen Aktualisierung.

Es ist deutlich erkennbar, dass von allen Dienstleistungsbereichen, die als Gesamtheit deutlich hinter dem Produktionsgewerbe liegen, im Bereich Gesundheit und

Sozialwesen am wenigsten verdient wird. Da liegen also gut 1.400,-€ zwischen einem Durchschnittsverdienst im Gesundheitswesen und einem in der Produktion.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Die Verdienste im Segment Gesundheit/Sozialwesen des Dienstleistungsgewerbes liegen um über 20% niedriger als der durchschnittliche Gesamtverdienst und um über 11% unter dem Durchschnitt im gesamten Dienstleistungsgewerbe!

PRODUKTION VERSUS REPRODUKTION ...

Gehen wir ein wenig konkreter in den Vergleich zwischen den einzelnen Berufen im Bereich Produktion und Reproduktion. Auch hier zunächst Deutschland, dann aber auch ein vergleichender Blick in die Schweiz:

Da ist in Deutschland zunächst der Maschinenbautechniker im Vergleich zum Krankenpfleger – ich habe mich hier bewusst auf den Verdienst von Männern in beiden Berufen konzentriert. Hier haben wir einen um mehr als fünf Euro niedrigeren Stundenlohn des Krankenpflegers, obwohl die Ausbildung beider Berufe jeweils durch eine spezifische Fachschule vergleichbar ist. Das macht einen Lohnunterschied von 26%, der typisch ist für diesen Systemvergleich.

Beim nächsten Vergleich zwischen einem Baggerführer und einem Altenpflegehelfer, beides angelernte Tätigkeiten, liegt der Unterschied bei 23%.

Und der Blick in die Schweiz: Der Vergleich der Durchschnittslöhne – hier wird im digitalen Lohncomputer nicht nach Frauen und Männern in einzelnen Berufen differenziert – von Bankkauffrau/-mann und Erzieher/-in zeigt ebenfalls einen vergleichbaren Unterschied von 23%. Obwohl das Lohnniveau hier bedeutend höher liegt als in Deutschland.

Diese Vergleiche machen das Wertgefälle sehr deutlich, das zwischen Tätigkeiten im Produktiven und im Reproduktiven Bereich besteht. Diese Wertung bestimmt Löhne, sie qualifiziert allerdings auch nicht entlohnte Tätigkeiten somit in ihrer vermeintlichen Relevanz für die Gesellschaft.

Auf der anderen Seite, und das ist äußerst spannend, gibt es einen Zusammenhang zwischen der Branche, in der jemand beruflich tätig ist und seinem allgemeinen Sorge-Engagement. So stellt zum Beispiel das Schweizer Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien in Bern in seinem Schlussbericht zur Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012 im Auftrag des Bundesamtes für Statistik in der Schweiz fest:

„Arbeitnehmende Väter helfen eher bei der Hausarbeit mit als selbstständig erwerbende. Darüber hinaus spielt auch der Wirtschaftszweig eine Rolle, ob Väter einen grösseren Anteil der Hausarbeit übernehmen. Allgemein leisten Väter, die in der Erziehung und im Unterricht tätig sind, mehr Hausarbeit. Sie unterscheiden sich damit merklich von den Vätern, die im verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung, im Baugewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe arbeiten.“



ES STELLT SICH DIE FRAGE NACH DEM WERT!

Es wird zunehmend ein strukturelles Netz erkennbar, das die Werte-Haltungen bestätigt und in ihren Hierarchien auf den unterschiedlichen Ebenen der Interaktion stabilisiert. Welche Prozesse stecken hinter diesem Wert-Geflecht? Ich gehe in diesem Kontext von einer so genannten „Zwei-Quellen-Theorie“ aus, die historisch begründet ist.

Der Deutsche Soziologe Christoph Kucklick analysiert in seinem Buch „Das unmoralische Geschlecht“ eine historische Struktur, die er als „negative Andrologie“ bezeichnet. In den Werken des deutschen Idealisten Fichte, des Frühromantikers Schlegel und selbst des Theologen der Aufklärung Friedrich

Schleiermacher wurde schon seit dem 18. Jahrhundert ein Dualismus der öffentlichen und privaten Sphären postuliert. Auf der einen Seite das Äußere: Der Krieg, die Politik, Macht, Ökonomie und Wissenschaft. Auf der anderen Seite das Innere: Beziehung, Familie, Emotionalität und Fürsorge. Die Natur weist danach den Geschlechtern die entsprechende Sphäre zu. Die Frau als natürlich zum Humanen hin tendierende Ehefrau und Mutter wird zu einem anthropologischen Instrument der Bändigung des wilden, rohen, und kämpferischen männlichen Wesens. Er ist in seiner nur rudimentär entwickelten Fähigkeit zum Guten somit prädestiniert für die Besetzung des öffentlichen Raumes. Denn, so Schlegel: „Wo Politik ist oder Ökonomie, da ist keine Moral!“ Die Frau also besetzt das Innere und verleiht ihm eine besondere Würde, weil es der Raum ist, in dem sie das dem Mann zur Ganzheitlichkeit fehlende Element der Empathie kompensiert.

Kucklick weist nach, wie prägend sich diese philosophischen Prämissen über Jahrhunderte in unsere noch heute bestimmenden Rollenstereotype eingeschrieben haben: Die Frau als bewahrende Hüterin des familiären Lebens, der Mann als kämpferischer Beschützer und Versorger. Da verwundert es auch nicht, dass Männer wie Frauen in der vorhin bereits erwähnten Befragung der Firma Pampers im Jahr 2016 zu über 80% die Rolle des Vaters als Beschützer definieren und gar 83% Frauen zu 78% Männern ihm die Rolle des Ernährers und Geldverdieners zuweisen!

Auf der anderen Seite basiert ebenso bis heute die Bewertung von Arbeit in ihren Grundlagen auf den Prinzipien der Nationalökonomie. Ihre Verfechter, Weiterentwickler und Kritiker – von Locke, Smith, Ricardo oder Marx – gehen in ihrem Diskurs über die Arbeitswerttheorie allesamt von einem weiteren Dualismus aus: Nämlich der Trennung von Arbeit und Privatem. Die unterschiedlichen Begründungen



des Wertes von Arbeit beziehen sich ausschließlich auf den Bereich der Produktion und lassen die Ebene der Reproduktion als für das Problem nicht relevant außen vor!

Dieser ökonomische Materialismus definiert für die Wertbestimmung von Arbeit nur zwei wirklich relevante Kriterien: Wertschöpfung allein durch Produktion sowie die Verfügbarkeit von Arbeitskraft!

WELCHEN STELLENWERT ERHÄLT DABEI DIE SORGE?

Es ist davon auszugehen, dass zwei Faktoren auch heute noch relevant sind für die Blockierung sorgender und fürsorgender Männlichkeiten:

Nach wie vor herrschende Rollenstereotype und die ungleichgewichtige Bewertung von Arbeit!

Dem kapitalistischen Grundprinzip der Trennung von Produktion und Reproduktion korrespondiert von Anfang an eine gewollte systematische Geschlechtertrennung mit den entsprechenden Rollenstereotypen, die als gesellschaftliche Platzanweiser dienen: Den Frauen das Leben, den Männern das Materielle!

In der ökonomischen Bewertung spiegelt sich diese Teilung und bewertet sie schlagseitig zugunsten des Materiellen. Eine Folge davon ist eine Abwertung von erziehenden, sozialen und pflegenden Berufen – in denen entsprechend der „Platz anweisenden“ Rollenstereotype vorrangig Frauen arbeiten. Abwertung erfahren aber auch Männer, die im beruflichen Kontext offensiv Zeit und Raum für die Wahrnehmung ihrer Fürsorgeverantwortung in ihren „nicht-erwerblichen“ Lebensbereichen einfordern.

WAS IST UNS WELCHE ARBEIT WERT?

Wert von Arbeit wird also nach wie vor an Produktion, Wachstum und materieller Wertschöpfung bemessen. Dazu werden geteilte Welten suggeriert: Produktion versus Reproduktion. Alle Tätigkeiten im gesamten Bereich der reproduktiven Sorge werden als selbstverständlich kostenlos erbrachte Dienstleistungen dem ökonomischen System zu Grunde gelegt.

An dieser Stelle muss das System seinen Fehler korrigieren, will es nicht nachhaltig in die soziale und ökonomische Sackgasse geraten. Materielles Wachstum durch Produktion ist nicht unendlich und es ist gerade daher abhängig von bezahlter und unbezahlter Dienstleistung im Bereich der Sorge.

Denn nur sie kann die Gewährleistung von sozialem Frieden, gesellschaftlicher Wohlfahrt und humaner Weiterentwicklung der Ökonomie garantieren!

WARUM SORGENDE MÄNNER (UND FRAUEN) DAS SYSTEM VERÄNDERN WERDEN

Die als ökonomische Platzanweiser fungierenden Stereotypen schreiben Männern noch immer die Rolle des Haupternährers zu, während der Frau die Fürsorge für die Familie und höchstens die Rolle der Zuverdienerin zugewiesen wird. Jahrhundertlang wurde das als eine einseitige Privilegierung der Männer definiert. Doch diese Hypothese verliert in dem Moment an Stichhaltigkeit, in dem Männer diese Rolle gar



nicht mehr als Privileg empfinden und sie für sich als nicht mehr stimmig ablehnen! Zwar rangiert der Beruf nach wie vor bei einem Großteil deutscher Männer als Sinngebungsfaktor ganz weit vorn, nimmt aber längst nicht mehr die Spitzenposition ein. Männliche Lebensentwürfe orientieren sich zunehmend an dem Wunsch nach beruflichen wie privater Flexibilität. Sorgende Männer sind eben keine Schimäre, im Gegenteil sie sind prä-sent und werden das System verändern:

Je mehr Männer sich informeller wie professioneller Arbeit für und an Menschen widmen und diese als ihr Recht, ihre Verantwortung und ihr Selbstverständnis als Männer proklamieren, desto stärker wird sich die Wertigkeit dieser Arbeit im Hinblick auf ihre quantitative und qualitative Bedeutung für die Gesellschaft erhöhen!

Der demografische Wandel ebenso wie die zunehmende Verweigerung von Frauen, den Bereich der Sorge als naturgemäß ihrem vermeintlichen Wesen zugeordnet zu akzeptieren, wird die Gesellschaften mittelfristig in die Notwendigkeit bringen, die Frage der Sorge radikal neu zu bewerten und zu ordnen. Ohne den Beitrag der Männer wird dies jedoch nicht gelingen. Aber sorgende Männer werden gemeinsam mit sorgenden Frauen die Bedingungen dieser Neuordnung entscheidend mit zu gestalten haben. Entscheidend wird sein, dazu ihre Stimme deutlich vernehmbar zu erheben!

Europaweit tobt unter den Unternehmen die Konkurrenz um motivierte, loyale und kompetente Mitarbeiter_innen. Wettbewerbsvorteile werden analysiert und wenn irgendmöglich umgesetzt.

Firmen, die sich für die Sorgeverantwortung von Mitarbeitenden sensibel zeigen und konkret auf die Leit-bilder und die Arbeitsbedingungen hin umsetzen, werden einen solchen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für ihr Unternehmen generieren.

Dazu bedarf es ebensolcher authentischer vorgelebter Signale des Managements wie der gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Politik.

Sorgende Männer werden die weibliche Konnotation von reproduktiven Aufgaben überwinden. Damit ist überhaupt nicht gesagt, dass Männer diese Aufgaben zukünftig besser oder schlechter erledigen können, sie werden es jedoch jeweils individuell anders tun. Und sie werden diese Felder als Männer ergänzen und es so unmöglich machen, dass sie auf ein Geschlecht hin konzeptioniert, organisiert und politisch bewertet werden.

Sorgende Männer desavouieren die Stereotype des Vollzeitmannes und Hauptnährers. Sie entziehen der Wirtschaft zunehmend den Zugriff auf den allzeit einsatzbereiten Mitarbeiter, der seine Lebenszeit uneingeschränkt in den Dienst der Erwerbsarbeit stellt. Das wird Veränderungen in den Unternehmenskulturen erzeugen und das wird auf Dauer neben den staatlichen Subventionen auch private Investitionen der Unternehmen erforderlich machen: Für innerbetriebliche Sorgevereinbarungen, für die Gewährleistung entsprechender Rechtsansprüche, für die Ermöglichung von Teilzeitarbeit. Entscheidend aber ist dabei, dass solche Kosten nicht als lästige Wohlfahrtsstaatsansprüche abgetan werden, sondern als eine gerechte Verteilung der reproduktiven Dividende bewertet werden, die die Wirtschaft seit Jahrhunderten ohne Gegenleistung eingestrichen hat!

Männer sorgen! Sie tun es als Männer, sie tun es unter zu Hilfenahme ihrer jeweils individuellen Fähigkeiten – sie bieten eine bisher nicht wertgeschätzte aber dennoch unverzichtbare Ressource für die Gesamtgesellschaft. Aber sie passen eben nicht in die lieb gewonnenen Schubladen der Geschlechterrollenzuweisung. Und das ist gut so, denn darin liegt ihr systemveränderndes Potential!

Herzlichen Dank!

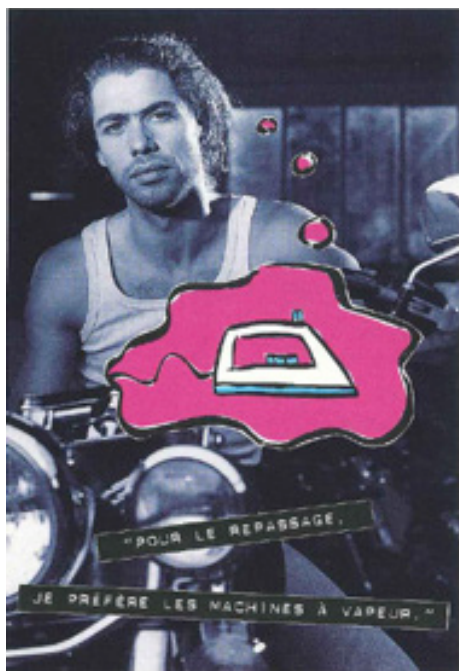
„THE BELGIAN MEN IN GENDER EQUALITY“



FRANÇOISE GOFFINET
M.A. Sociology
Institut Belge de l'Égalité entre femmes et hommes
Belgique

BELGIQUE : QUAND A-T-ON COMMENCÉ À PARLER DES HOMMES ET DE L'ÉGALITÉ, ET DONC PLUS SEULEMENT DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ?

L'avis n° 1 du **27 juin 1994** du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes¹ en ce qui concerne la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle, accompagné d'une campagne de sensibilisation (cartes et posters) a sans doute été une des premières manifestations publiques en la matière, dix ans après les premières initiatives de Miet Smet en termes de politiques d'égalité des chances ; les mesures essentiellement de conciliation, visaient les femmes. Cela fait plus de 20 ans que l'on parle d'égalité professionnelle mais les hommes sont absents de ce débat !



En **1994**, un premier projet de loi sur le **congé de paternité** déposé par Marie-José Laloy, soutenue par les Femmes Prévoyantes Socialistes avec la campagne « c'est dès la naissance que les bonnes habitudes se prennent ». Ce congé – de dix jours – existe depuis 2002, a connu depuis quelques modifications (délai de prise, protection) mais n'est pas encore obligatoire en 2017, soit 15 ans après !

En décembre **1995**, dans le cadre du réseau européen « travail et vie familiale », est organisé un colloque à Bruxelles sur le thème « Les hommes, le temps professionnel, familial et ménager ». Première occasion, belge et européenne, d'aborder la «conciliation» sous cet angle.

Les occasions de parler de la participation des hommes, tant à la parentalité qu'à l'égalité, nous a, à chaque fois, été donnée par la Commission Européenne, en cofinancant des projets.

La directive européenne 96/34 relative au congé parental est transposée en **1997** ; le congé parental est strictement égalitaire dès le départ – autant de jours,

¹ Égalité et inégalités en Belgique 1830 – 2005, Conseil de l'égalité des chances entre Hommes et Femmes www.conseildelegalite.be

² Créé en décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale qui a pour mandat de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. Et ce, par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés www.iefh.belgium.be



de minutes et de secondes pour le père comme pour la mère - mais n'a jamais été présenté comme tel ! Cela reste un délit d'initié depuis 20 ans !

Donc l'effet « d'entraînement » espéré entre le congé de paternité et le congé parental pris par les hommes reste un rêve ...

L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes² a réalisé en **2011** une recherche sur le congé de paternité ; on y voit une série de demandes des hommes comme le congé « idéal » d'une durée de 21 jours (soit un mois), avec une plus grande flexibilité pour pouvoir prendre quelques jours avant et le jour de la naissance, la neutralisation financière (salaire à 100 %), pour tous les pères (les indépendants et les chômeurs n'y ont pas droit), une diversification des canaux d'information, et ce de manière régulière, avec les partenaires sociaux, la protection contre le licenciement, ...

Cela devient donc une demande des hommes, et non plus que des femmes !

Comme « organisme de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations sur base du sexe » nous recevons 40 % des plaintes et signalements déposées par des hommes ; dans le domaine de l'emploi, il s'agit d'hommes travaillant dans secteur de la petite enfance ou souhaitant s'inscrire pour une formation en esthétique... Ce qui nécessite donc des actions de sensibilisation à la déségrégation des choix professionnels comme le projet « girl's day – boy's day » -

2007 fut également une année riche en législations : loi sur le gender mainstreaming, les trois lois du 10 mai 2007 et celle sur la transsexualité) comme en actions dont la publication « Hommes et égalité » reprenant les actes de 3 séminaires et la charte signée par 300 hommes³.

« Travail et paternité » est une nouvelle brochure, publiée en 2014 et élaborée avec un comité d'accompagnement où sont représentés tant les employeurs, que les syndicats et les organismes familiaux (Ligue des familles) et publiée par le Secrétaire d'État aux familles et risques professionnels (et non par « les femmes » !). Ce type de stratégie est encore nécessaire pour sensibiliser à la parentalité des travailleurs masculins et lutter concrètement contre le poids des normes masculines dans le monde du travail.

« Comment concerner les hommes? » reste une question cruciale !

En **2014**, l'éventail législatif se complète par la loi contre le sexisme dans l'espace public, qui complète la palette législative mais comme l'a dit Michel Crozier il y a 4 décennies « on ne change pas la société par décret !



³ www.gdbd.be

La deuxième édition en **2016** de « Genre et emploi du temps » donne de nouvelles données chiffrées et l'une des conclusions est qu'il faut « passer du père aux tâches ménagères » !

« l'heure est venue d'œuvrer à ce que les hommes entrent massivement sur le « marché » du ménage et évoluent vers un rôle d'homme au foyer impliqué ».

La Belgique a ratifié la Convention 156 de l'OIT sur la protection des travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales en **2015** seulement ; elle est donc – enfin – effectivement depuis le 1/4/2016.

« Enfants admis » est un label développé par le Carrefour de l'égalité (Amazone asbl) sur base de la banque de données des bonnes pratiques des organisations développée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes - www.action.iefh.be – mais les politiques développées par les organisations (publiques et privées, associatives ou d'économie sociale) restent « women friendly » !

Comment les politiques publiques peuvent-elles lancer et/ou soutenir des avancées en la matière ? Au fil des années, on peut citer : des recherches comme « Pioneering fathers » (www.jump.eu.com) ou soutenir des projets locaux et/ou européens comme « Men speak out » sur les mutilations génitales féminines, la campagne des Femmes Prévoyantes Socialistes sur les congés parentaux pour tous les pères, soutien à des projets de sensibilisation à la parentalité des travailleurs en Région Bruxelles Capitale par une brochure distribuée dans les 19 communes ... Le soutien tant aux associations qu'aux syndicats ou qu'aux communes est un levier important pour faire avancer l'égalité réelle.

Il y a peu d'hommes qui luttent pour l'égalité des sexes et ils souffrent de beaucoup de stéréotypes ... cela pose la question de « comment inciter des hommes à perdre – un peu - leur pouvoir » ?

En guise de conclusions : plus de 20 ans de questionnements et tâtonnements mais sans beaucoup de volonté politique, et sans compter avec les réactions des associations féminines et féministes, car les changements sont trop lents, que les moyens et la volonté politique ne suivent pas ... La loi du 3 août 2014 relative à la lutte contre le sexisme dans l'espace public (la dernière) est arrivée 30 ans après la loi de lutte contre le racisme.

Francoise.goffinet@skynet.be

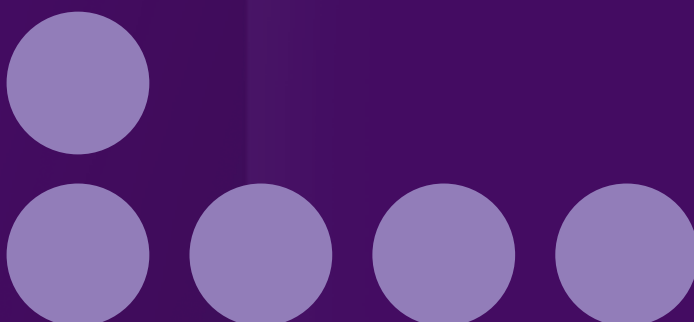




LUXEMBOURG DECLARATION

(LUXEMBURGER ERKLÄRUNG)

18/10





LUXEMBOURG DECLARATION

300 representatives from politics, business, management, and civil society from 23 countries participated on invitation of the Grand Duchy of Luxembourg in the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities held in Luxembourg on 17 and 18 October 2016, entitled "Who cares? Who shares?"

The conference has clearly demonstrated that today, men do provide care in many ways: as fathers, partners and sons, as friends, colleagues and neighbours, as volunteers in clubs and associations, as co-worker, superiors, and specialists in care professions. This commitment deserves to be seen and appreciated in its scope and diversity.

The conference has shown just as clearly that in all European countries, even under a broad definition of care, men provide much less unpaid work than women. As fathers, men still tend to provide for their families far more than they provide care in their families. This reality clashes with the equal opportunities policy objective to spread paid and unpaid work fairly, i.e. equally, between genders.

The 300 participants of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities see these inequalities as resulting from a complex interplay between cultural norms, individual inclinations, power structures, social practices, business requirements, and the political environment. In this situation, they urge political decision-makers at all European policy levels to

1. recognise, that the principle of equal opportunities as stipulated in a binding manner in provision 3 of article 3, para. 2 of the Lisbon Treaty¹ signifies and calls for a fair, i.e. equal spread of all paid and unpaid work between genders;
2. recognise, that to this date, promoting male contributions to care has been an underestimated and poorly used resource for solving a great number of pressing challenges in society and on the labour market;
3. recognise, that there is no free choice as long as the settings in politics and the economy are geared towards traditional models of distributing family work and to take action to bring about freedom of choice – that is to say a free choice between equivalent alternatives;
4. recognise, that equal opportunities for women and men – especially equal pay and the 75% employment rate amongst men and women as demanded in the Europe 2020 integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States² – cannot be achieved without a stronger involvement of men in unpaid (care) work;
5. to take account of these challenges, both individually and in transverse terms, in their policies and strategies, especially in the labour market, economic, and fiscal policies as well as in the social, family, education, and gender equality policies;
6. to not limit their equal opportunity policies to promoting the participation of women in the labour market but to actively use all available leverage (see appendix) – especially promoting male care activities – and in doing so take account of the diversity within gender categories;
7. to also actively include boys, men, and fathers as agents of change in policy-making and in the implementation of these policies and to hereby equally expect and strengthen their willingness to establish fair gender relations;
8. to actively promote men taking over unpaid (care) work and to provide coherent partial strategies and resources to this end.

¹ The European Union "shall combat social exclusion and discrimination, and shall promote social justice and protection, equality between women and men, solidarity between generations and protection of the rights of the child".

² see Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States, Guideline 7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>



To promote caring masculinities the participants of the Conference recommend the following actions:

PRIORITY ACTIONS FOR PROMOTING COMMITTED FATHERHOOD ARE

- setting up a legal framework enabling children, after the separation and divorce of their parents, to keep both parents in their everyday lives, unless the best interests of the child are at risk.
- to establish a legal framework as a self-evident infrastructural standard comprising
 - a. legally enshrined and compensated Paternity Leaves (i.e. time dedicated to fathers before and after the birth of a child);
 - b. legally enshrined and compensated Parental Leaves (with periods of time for fathers during a child's first year with fathers being solely responsible for childcare, putting them in a position to acquire skills in care and education);
 - c. affordable, good-quality care services to provide early training and education.
- to consistently demand active inclusion of fathers in service mandates to childcare, training, education, and care facilities (such as counselling for mothers and fathers, family planning centres etc.).

PRIORITY ACTIONS FOR PROMOTING MALE SELF-CARE ARE

- to provide the legal bases in the field of the health care system to promote gender-sensitive care institutions (health centres for men, for example) and prevention programmes.
- to strengthen gender and communication skills in education and further training of qualified health specialists.
- to set forth binding gender-sensitive concepts for sex education and self-care in curricula.

PRIORITY ACTIONS FOR PROMOTING MEN IN CARE JOBS ARE

- target group oriented motivation of boys to opt for a gender-neutral profession (Boys' Day, f. ex.), engage in public relations to improve the image of care jobs and to promote gendersensitive career guidance, pedagogy, and team work (institutional organisational development).
- to handle the issue of the general suspicion against men in care work in a transparent manner by establishing professional concepts to protect those in care from sexual violence.
- to stipulate binding mandates to the operators of career guidance centres and care institutions to enshrine mixed-gender teams as standard.

PRIORITY ACTIONS FOR PROMOTING MALE VOLUNTEER WORK ARE

- to create flexible working-time models tailored towards people who will be retiring soon.
- to strengthen the dialogue of social partners on working time and flexibility.
- to support trainings and projects specifically for boys and men both for them to acquire skills in care work and to allow for easier inclusion of boys and men.



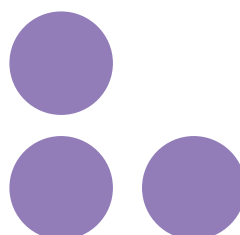
PRIORITY ACTIONS FOR PROMOTING MEN PROVIDING NURSING CARE FOR RELATIVES ARE

- to do research into conducive factors for men to contribute more to nursing care by using a term describing care which comprises male contributions and makes them visible.
- to take action in the area of education, training, and further training of specialists in the health and social system to increase gender skills of care workers.
- to promote gender sensitive support services (in groups, for example).
- to enshrine an appropriate legal framework with rules on social partners and labour law, especially stipulating wage-replacement benefits for providing nursing care for relatives (in line with parental leave) and working-time models taking into account the needs of those providing nursing care to relatives.

PRIORITY ACTIONS FOR PROMOTING CONTRIBUTIONS BY MEN TO HOUSEWORK ARE

- to create the statistical basics and measures in public relations and education policy with a view to communicate the scope and actual significance of housework in a realistic manner.
- to use campaigns and information activities to counteract stereotypical role models regarding housework in teaching materials, commercials, advertising, and the media.
- to set up projects to strengthen a couple's negotiating skills (in the context of distributing domestic tasks).

Luxembourg, 18th of October 2016





LUXEMBURGER ERKLÄRUNG

Am 17./18. Oktober 2016 haben auf Einladung des Grossherzogtums Luxemburg 300 Vertreter und Vertreterinnen von Politik und Zivilgesellschaft aus 20 Ländern an der 3. International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg zum Thema Who cares? Who shares? teilgenommen.

Die Konferenz hat eindrücklich aufgezeigt: Männer leisten bereits heute eine Vielfalt von Care-Beiträgen – als Väter, Partner und Söhne, als Freunde, Kollegen und Nachbarn, als Freiwillige, im Ehrenamt und in der Vereinsarbeit, als Mitarbeiter, Vorgesetzte und Fachmänner in Care-Berufen. Dieses Engagement verdient in Umfang und Vielfalt Sichtbarkeit und Wertschätzung.

Die Konferenz hat ebenso eindrücklich aufgezeigt: Auch mit einem breiten Care-Begriff leisten Männer in allen Ländern Europas noch immer deutlich weniger unbezahlte Arbeit als Frauen. Als Väter sorgen Männer noch immer viel mehr für die Familie als in der Familie. Diese Wirklichkeit ist unvereinbar mit dem gleichstellungspolitischen Ziel einer fairen – das heisst hälftigen – Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Die 300 Teilnehmer und Teilnehmerinnen der 3. International Conference on Men and Equal Opportunities verstehen diese Ungleichheiten als Produkt eines komplexen Wechselspiels aus kulturellen Normen, individuellen Neigungen, strukturellen Herrschaftsverhältnissen, gesellschaftlichen Praktiken, betrieblichen Anforderungen und politischen Rahmenbedingungen. Sie fordern in dieser Situation die politischen Entscheidungsträger und -trägerinnen aller staatspolitischen Ebenen Europas auf

1. anzuerkennen, dass der im Vertrag von Lissabon (Art. 3 Bst. 3 Abs. 2)1 verbindlich formulierte Grundsatz der Geschlechtergleichstellung eine faire, d.h. hälftige Verteilung aller unbezahlten und bezahlten Arbeiten zwischen den Geschlechtern meint und bedingt;
2. anzuerkennen, dass die Förderung männlicher Care-Beiträge eine bisher unterschätzte und zu wenig genutzte Ressource für die Lösung einer Vielzahl drängender Herausforderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt darstellt;
3. anzuerkennen, dass individuelle Wahlfreiheit nicht gegeben ist, solange sich Rahmenbedingungen in Politik und Wirtschaft an traditionellen Modellen familiärer Aufgabenverteilung orientieren, und Massnahmen zu ergreifen, um Wahlfreiheit – d.h. die freie Wahl zwischen gleichwertigen Alternativen – herzustellen;
4. anzuerkennen, dass die Gleichstellung von Frau und Mann – insbesondere Lohngleichheit und die in den integrierten Europa 2020-Richtlinien für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken der EU-Mitgliedsstaaten geforderte Erwerbsquote von 75% bei Männern und Frauen² – nicht ohne stärkere Beteiligung von Männern in der unbezahlten (Care-)Arbeit erreicht werden kann;
5. in ihren Politiken und Strategien – insbesondere in der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Steuerpolitik sowie der Sozial-, Familien-, Bildungs- und Chancengleichheitspolitik – diesen Herausforderungen je einzeln wie auch transversal Rechnung zu tragen;
6. ihre Chancengleichheitspolitiken nicht auf die Förderung von Frauen im Erwerbsleben zu begrenzen, sondern alle Hebelkräfte (siehe Anhang) – insbesondere die Förderung männlicher Care-Beiträge – aktiv zu nutzen und dabei der Diversität innerhalb der Geschlechtergruppen Rechnung zu tragen;
7. auch Jungen, Männer und Väter als Agenten des Wandels aktiv in Politikgestaltung und -umsetzung einzubeziehen und dabei ihre Eigenmotivation zur Herstellung von gerechten Geschlechterverhältnissen gleichermassen vorauszusetzen wie zu stärken;
8. die verstärkte Übernahme unbezahlter (Care-)Arbeit von Männern mit kohärenten Teilstrategien und Ressourcen zu fördern.

Die Konferenz empfiehlt in den einzelnen Handlungsfeldern folgende Massnahmen:

1 Die Europäische Union «bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.»

2 siehe Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States, Guideline 7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

FÜR DIE FÖRDERUNG VÄTERLICHEN ENGAGEMENTS:

- gesetzliche Rahmenbedingungen, die Kindern auch nach Trennung und Scheidung alltagsnahe Beziehungen zu beiden Elternteilen ermöglichen (sofern das Kindeswohl nicht gefährdet wird).
- gesetzliche Rahmenbedingungen als selbstverständlicher Infrastruktur-Standard, die:
 - a. gesetzlich verankerte und entschädigte Paternity Leaves (d.h. für Väter reservierte Zeit rund um die Geburt),
 - b. gesetzlich verankerte und entschädigte Parental Leaves (mit für Väter reservierte Zeiten im ersten Jahr nach der Geburt, in denen sie die alleinige Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen und damit Raum für den Aufbau von Betreuungs- und Erziehungskompetenzen haben),
 - c. bezahlbare und qualitativ hochstehende Angebote im Bereich der frühen Bildung und Erziehung, insbesondere in der familienexternen Kinderbetreuung, vorsehen. – gesetzliche Rahmenbedingungen, die Kindern auch nach Trennung und Scheidung alltagsnahe Beziehungen zu beiden Elternteilen ermöglichen (sofern das Kindeswohl nicht gefährdet wird).
- Leistungsaufträge an Betreuungs-, Bildungs-, Erziehungs- und Versorgungsinstitutionen (z.B. Mütter- und Väterberatung, Familienplanungsstellen etc.), die den bewussten Einbezug von Vätern konsequent einfordern.

FÜR DIE FÖRDERUNG MÄNNLICHER SELBSTSORGE:

- die Schaffung gesetzlicher Grundlagen im Bereich der Gesundheitsversorgung zur Förderung männerspezifischer Versorgungsangebote (z.B. Männergesundheitszentren) und Präventionsprogramme.
- die Stärkung von Gender- und Kommunikationskompetenzen in der Aus-, Weiter- und Fortbildung von Gesundheitsfachpersonen.
- die verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Konzepte für Sexualpädagogik und Selbstsorge in den Lehrplänen.

FÜR DIE FÖRDERUNG VON MÄNNERN IN CARE-BERUFEN:

- die zielgruppenspezifische Motivation von Jungen zur Förderung der geschlechtstypischen Berufswahl (z.B. BoysDay), Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images von Care-Berufen sowie die Förderung gendersensitiver Berufsberatung, Pädagogik und Teamarbeit (institutionelle Organisationsentwicklung).
- der transparente Umgang mit der Problematik des Generalverdachts gegenüber Männern in der Care-Arbeit durch das Etablieren professioneller Schutzkonzepte vor sexueller Gewalt.
- die Formulierung verbindlicher Aufträge an die Träger von Berufsberatungstellen und Care-Institutionen, gemischte Teams als Standard zu verankern.

FÜR DIE FÖRDERUNG MÄNNLICHER FREIWILLIGEN-ARBEIT:

- die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, speziell für Personen vor dem Rentenalter.
- die Stärkung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs über Arbeitszeit und –flexibilität.
- die Unterstützung männerspezifischer Ausbildungen und Projekte, welche Jungen und Männer zur Care-Arbeit befähigen und ihren Einbezug erleichtern.

FÜR DIE FÖRDERUNG MÄNNLICHER BEITRÄGE IN DER ANGEHÖRIGEN-PFLEGE:

- die Erforschung förderlicher Faktoren zur Erhöhung männlicher Pflegebeiträge unter Anwendung eines Pflegebegriffs, der Beiträge von Männern erfasst und sichtbar macht.
- das Ergreifen von Massnahmen in der Aus-, Weiter- und Fortbildung von Fachpersonen im Gesundheits- und Sozialsystem, um die Genderkompetenz von Pflegepersonen zu erhöhen,
- die Förderung gendersensitiver Unterstützungsangebote (z.B. in Gruppen).
- die Verankerung geeigneter sozialpartnerschaftlicher und arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen, insbesondere Lohnersatzleistungen für die Pflege von Angehörigen (analog Elternzeit) und Arbeitszeitmodelle, welche den Bedürfnissen pflegender Angehöriger Rechnung tragen.

FÜR DIE FÖRDERUNG MÄNNLICHEN ENGAGEMENTS IN DER HAUSARBEIT:

- die Schaffung statistischer Grundlagen und Massnahmen der Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit mit dem Ziel, Umfang und reale Bedeutung der Hausarbeit realistisch zu kommunizieren.
- Kampagnen- und Informationsarbeit, um Rollenstereotypen bezüglich Hausarbeit in Lehrmitteln, Werbung und Medien entgegen zu wirken.
- Projekte zur Förderung der Verhandlungskompetenz von Paaren (im Zusammenhang mit der häuslichen Aufgabenteilung).

Luxemburg, 18. Oktober 2016

E-mail: info@mega.public.lu

Tel.: +352 247-85806 • **Fax:** +352 24 18 86

Mailing: Ministère de l'Égalité des chances
6a, Boulevard F.D. Roosevelt
L-2921 Luxembourg

Website: www.mega.public.lu

