HERR & SPEER

Gleichstellung geht alle an.

Warum Geschlechtergerechtigkeit auch ein Männerthema ist.

Eine Einladung zum Perspektivwechsel.

Vorsorge-Symposium, Zürich, 9. Juni 2022

PLANET
50:50
Europas Beitrag
zu den SDGs
Europe's contribution
to the SDGs

UN WOMEN
NATIONALES KOMITEE DEUTSCHLAND
In support of
HeForShe
UN Women Solidarity Movement
for Gender Equality

Meine Eltern.
Ein Leben auf Augenhöhe.

Die Parkbank.
Ein Gespräch und seine Auswirkung.

HERR & SPEER

Männer als Brückenbauer

Social Issues

Journal of Social Issues, Vol. 70, No. 4, 2014, pp. 637–652
doi: 10.1111/josi.12087

Allies against Sexism: The Role of Men in Confronting Sexism

Benjamin J. Drury and Cheryl R. Kaiser*
University of Washington

This article reviews the small but emerging literature on men who become allies against sexism. Although men are less likely than women to recognize sexism, male allies possess psychological belief systems that allow them to overcome barriers to taking action and thus recognize the unfair treatment of women. We review research demonstrating that relative to women who confront sexism, men who act as allies are more persuasive in convincing others that sexism exists and are taken more serious and legitimate efforts to combat sexism. We discuss the implications of this research, including a discussion of how individuals and organizations can encourage men to become allies. We also identify how women can take advantage of the insights gleaned from men's confrontations to become more effective when they confront sexism.

Consider recent actions by two politicians. The first campaigned for women to have equal representation in the government and pursued equal pay for women in the workplace. The second campaigned on a platform of equality for women in pay and used the first bill signing as a new leader to enact a law making it easier for women to recoup wages lost as a result of sexism. These politicians share something in common, they are both men (the first is French President Francois Hollande and the second a U.S. President Barack Obama). In advocating on behalf of women, Hollande and Obama embrace the role of an ally, or someone who aligns with a disadvantaged group by recognizing the need for further progress in the fight for equal rights. Allies work alongside a disadvantaged group in the search for justice. In this article, we explore the role of men who become allies by confronting sexism. We examine factors that lead men to take on the ally role and explore the effectiveness of men in this role. We also offer suggestions

suggests that, on average, men are less likely than women to detect sexism against women. However, some men, such as those who reject legitimizing beliefs and who endorse a communal relationship orientation are more sensitive than other men at detecting sexism. Additionally and ironically, despite the difficulty many men experience in noticing sexism, they are particularly effective when they do speak up about sexism. Compared to women, men who confront sexism are taken more seriously, they are less likely to experience social costs such as being derogated, and their confrontations are more persuasive in convincing others (especially other men) that sexism exists. We identify strategies that both individuals and organizations can employ to encourage men to take a more active role in combating sexism. Further, we provide examples of how insights from men's effectiveness in confronting sexism can be used to strengthen women's sexism confrontations. As psychological research on confronting sexism develops, it will be important to further explore how allies can most effectively participate in preventing and reducing sexism.

Benjamin J. Drury and Cheryl R. Kaiser, "Allies against Sexism: The Role of Men in Confronting Sexism," *Journal of Social Issues* 70, No. 4, 2014, 649.

I. Status quo

II. Vorteile

III. Ausreden der Männer

IV. Methoden

HERR & SPEER

Nur ein Bruchteil der Väter nimmt Vaterschaftsurlaub / Elternzeit

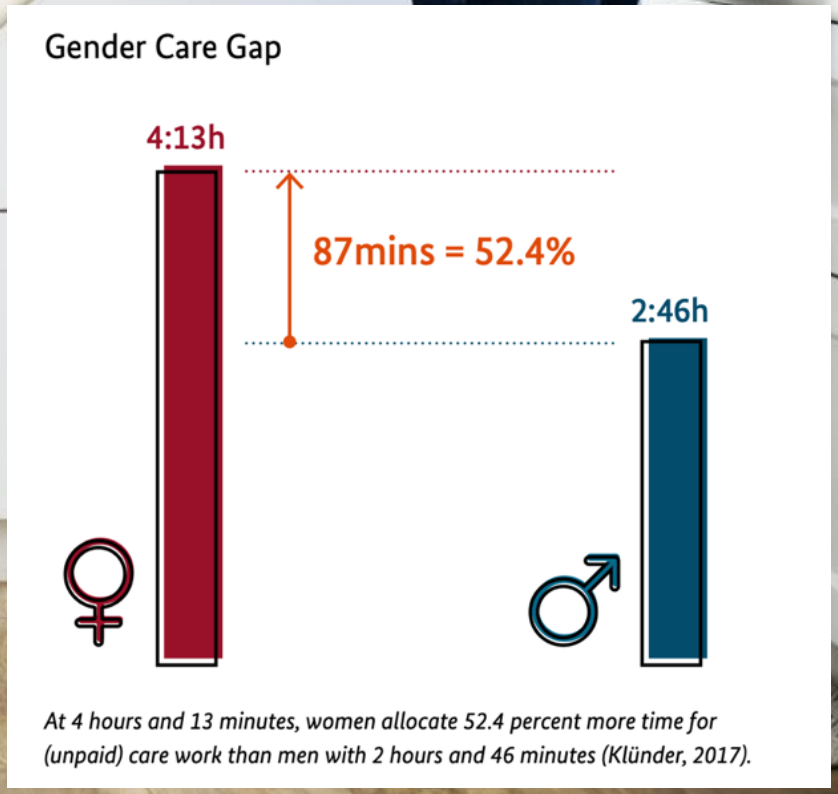
Papizeit in der Schweiz

Harziger Start für den Vaterschaftsurlaub

Seit dem 1. Januar 2021 können Väter in der Schweiz zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub beziehen. Doch nur wenige haben das Angebot im ersten Jahr genutzt. Weshalb?

Quelle: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf

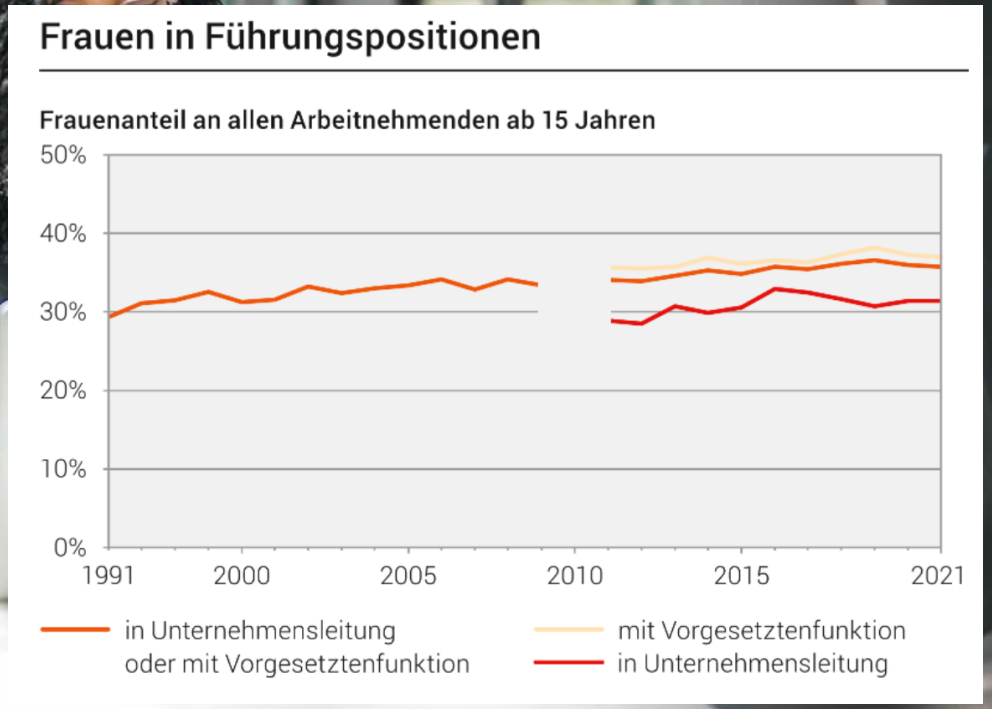
Frauen leisten täglich 87 Minuten mehr Sorgearbeit. Unbezahlt.



Quelle: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf

HERR & SPEER

Unter 40 Prozent der Top-Führungspersonen in der Schweiz sind Frauen.



Quelle:https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/berufliche-stellung.html

HERR & SPEER

Frauen erhalten deutlich weniger Renten.

Berufliche Vorsorge: Männer beziehen mehr als doppelt so hohe Kapitalleistungen wie Frauen

Neurentenstatistik des Bundes

BFS: Neue Renten für Männer fast doppelt so hoch wie für Frauen

Montag, 03.05.2021, 11:09 Uhr

Jede dritte Frau erlebt sexualisierte oder physische Gewalt.

Quelle:https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures

I. Status quo

II. Vorteile

III. Ausreden der Männer

IV. Methoden

Gesundheit und Balance

In geschlechtergerechteren Gesellschaften und Familien lassen sich bei Männern nachweisen:

- weniger Stress
- weniger Depressionen
- besserer Schlaf
- niedrigere Gewalt- und Selbstmordrate
- gesündere Ernährung
- längere Lebenserwartung

Quellen: https://voxeu.org/article/socio-economic-adversity-kills-men-women-are-more-resilient + https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1097184x14558237 + https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jomf.12488 + https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/mar/08/gender-equal-international-womens-day-men

Beziehung und Familie

Geschlechtergerechtigkeit in Familie und Beziehung führt nachweisbar zu:

- höherer Beziehungszufriedenheit
- stabileren Beziehungen
- besserem Sex
- höherer allgemeiner Lebenszufriedenheit
- gesteigerten Schulleistungen der Kinder

Quellen https://www.cdc.gov/nchs/data/nhsr/nhsr071.pdf + https://www.researchgate.net/publication/225145092_The_Interpersonal_Power_of_Feminism_Is_Feminism_Good_for_Romantic_Relationships + https://www.pewresearch.org/social-trends/2013/10/08/parents-time-with-kids-more-rewarding-than-paid-work-and-more-exhausting/ + https://www.mic.com/articles/88277/23-ways-feminism-has-made-the-world-a-better-place-for-men

Beruf und Karriere

Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen und unter Teams führt zu:

- schnelleren und effektiveren Entscheidungsprozessen
- Mehr Innovation und Ideenvielfalt
- erfolgreicherer und nachhaltigerer Nachwuchsrekrutierung
- geringerer Personalfluktuation
- höherer Zufriedenheit der Belegschaft

Quellen https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity + https://www.forbes.com/sites/eriklarson/2017/09/21/new-research-diversity-inclusion-better-decision-making-at-work/?sh=584bdea54cbf + https://www.globalwomen.org.nz/flexible-working/6-ways-gender-equality-is-good-for-men/ + https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive

I. Status quo

II. Vorteile

III. Ausreden der Männer

IV. Methoden

I.

„Frauen sind doch schon gleichberechtigt.“

„In unseren Gesetzen und der Bundesverfassung ist doch alles schon geregelt.”

„Wir entscheiden nach Kompetenz, nicht nach Geschlecht.”

„Frauen werden übervorteilt. Wir Männer bleiben auf der Strecke. Wir brauchen eher Männer- statt Frauenförderung.”

„Es ist Schuld der Frauen, wenn sie Karriere in Bereichen machen, die schlecht bezahlt werden.”

II.

„Was geht mich das an? Das ist doch ein reines Frauenthema.“

**„Ich selbst bin doch kein Sexist!
Warum sollte ich aktiv werden?"**

„Geschlechtergerechte Sprache? Das können Frauen gerne machen. Ich finde es unnötig."

„Feminismus ist nur was für die Frauen, die keinen Mann finden, weil sie nicht gut genug aussehen."

„Das Thema ist ein heißes Eisen. Ich bekomme nur auf den Deckel, wenn ich was sage. Dann lasse ich es lieber."

III.

„Es gibt doch wirklich größere und wichtigere Probleme.“

„Gerechtigkeit ist wichtig, aber wir investieren unser Geld lieber in Wichtigeres als die Änderung von Beschriftungen oder irgendwelche Workshops.”

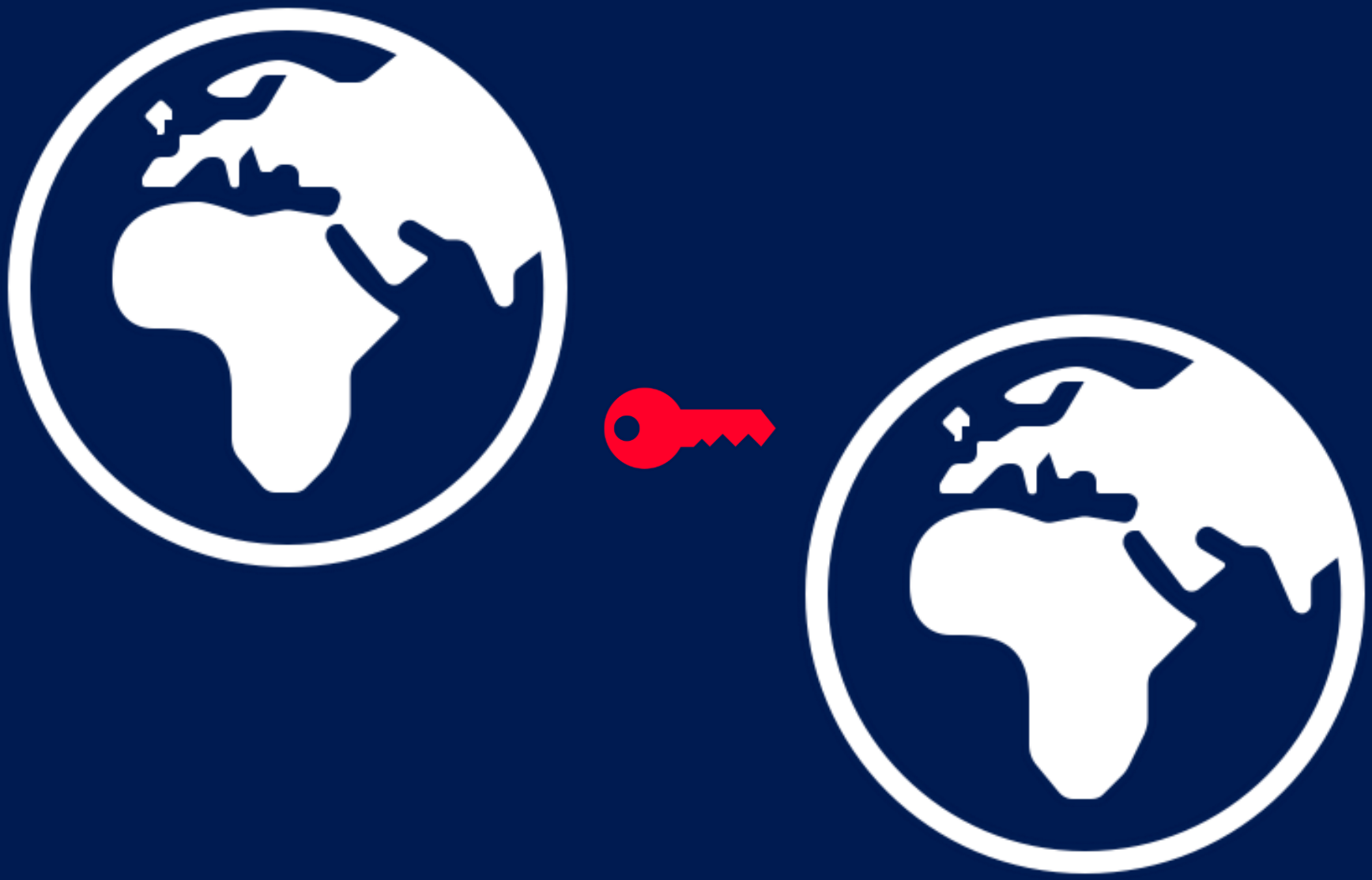
„Wir mussten unser Budget kürzen, und haben bei den nicht-existentiellen Bereichen angefangen, z.B. Gender & Diversity.”

„Man kann Gleichstellung nicht erzwingen. Freiwillige Maßnahmen müssen reichen.”

„Wir würden ja gern mehr machen, aber haben die Ressourcen dafür nicht. Digitalisierung, Klima, Krieg: es gibt so vieles auf der Agenda.”

Was ich nicht erfahre, gibt es nicht.

HERR & SPEER



I. Status quo

II. Vorteile

III. Ausreden der Männer

IV. Methoden

Das kann man(n) tun

Individuelle Ebene

Methode:
Privilegien-Checkliste für Männer

- ✓ „Ich habe eine deutlich geringe Chance sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erleben als meine weiblichen Kolleginnen."
- ✓ „Wenn ich Kinder und eine Karriere habe, unterstellt mir niemand egoistisch zu sein, weil ich nicht zuhause bleibe."
- ✓ „Entscheide ich mich keine Kinder zu haben, wird meine Männlichkeit nicht in Frage gestellt."
- ✓ „Ich werde von Kollegen*innen selten unterbrochen oder übertönt."
- ✓ „Ich muss mir keine Gedanken machen, ob und was meine Kleidung über meine sexuelle Verfügbarkeit aussagt."
- ✓ „Ich kann mir sicher sein, dass meine Kolleg*innen nicht denken, ich hätte meinen Job aufgrund meines Geschlechts bekommen – obwohl dies der Fall sein mag."

Eigene Inhalte sowie freie Übersetzung inspiriert von: **"The Male Privilege Checklist. An Unabashed Imitation of an article by Peggy McIntosh."**

If you don't
have to think about it,
it's a privilege.

Quelle: Universität San Franciso, https://myusf.usfca.edu/student-life/intercultural-center/check-your-privilege

Methode:
To-Dos für Männer

- ✓ Frauen fragen, welche Erfahrung sie mit Sexismus machen. Zuhören, Gehörtes ernstnehmen und nicht banalisieren.
- ✓ Sich eigenständig über strukturelle Ungleichheiten und Rollenbilder informieren. Eigene Reflexe (z.B. Unterbrechen) hinterfragen.
- ✓ Nie wieder an einem *all-male* Panel teilnehmen und *all-male* Arbeitsgruppen hinterfragen.
- ✓ Sexistische Witze nicht kommentarlos hinnehmen und selbst keine machen
- ✓ Kolleginnen – Frauen generell – *credit* geben für ihre Ideen.
- ✓ Im Zweifelsfall: Betroffene Frau fragen, ob Hilfe gebraucht ist.
- ✓ Mehr Elternzeit nehmen und männl. Kollegen dazu ermutigen.

Das können wir gemeinsam tun

Strukturelle Ebene

✓ Lösungsansätze

- **Verpflichtende Privilegien- und Geschlechtergerechtigkeitsworkshops für alle (!) Mitarbeitenden und Führungskräfte**
- ***Safe spaces* für den Austausch von Erfahrungen und Lösungsansätzen**
- **Inklusive Infrastruktur (z. B. gut beleuchtete Parkplätze, Rampen für Mobilitätshilfen und Kinderwägen, Familienarbeitszimmer)**
- **Geschlechtersensible Kommunikation auf allen Ebenen**
- **Elternberatung anbieten und junge Väter animinieren Vaterschaftsurlaub zu nehmen**
- **Teilzeitfalle überwinden mit familienfreundlicheren Meetingzeiten und flexibleren Arbeitsmodellen**
- **Sorgearbeitsverpflichtungen gleichwertig übernehmen und Unterstützungsangebote schaffen**

Nicht länger wegschauen.
Aktiv werden.

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben.

Vincent-Immanuel Herr & Martin Speer

Mehr Informationen: **www.herrundspeer.eu**

@herrundspeer
Instagram / Twitter / Facebook / LinkedIn