



GenderWerkstätte

GeWe



“We all enjoy Gleichstellung”

.eine Empowerment-Veranstaltung der **GenderWerkstätte**
in Kooperation mit dem **Büro für Gleichstellung und
Frauenförderung** der TU Graz

4. Oktober 2018, 17:15 – 20:15



Gabi Burgsteiner



Michaela Krenn

Bildquelle: © GenderWerkstätte



Lisa Horvath



AGENDA – 1. Hälfte

- Kreativ ins **Reden** kommen
- Was gibt es Neues Positives?
- **Impulsvortrag**
- **Vorstellung Lehrgang**
- Vorstellung der **Workshops**



PAUSE (ab ca. 18.30 für 15 min)

AGENDA - 2. Hälfte

- **WORKSHOPS** (45 Minuten)
- **Plenum** – Ergebnispräsentationen
- Abschlussempowerment
& Ende (ca. 20:15)
- ... weiterplaudern & feiern
in der **Bar 28**



Kreativ ins **Reden** kommen



Stefan Pawlata

“Wer von Euch... ?
...bei Beantwortung mit
„Ja, ich“
→ aufstehen





Ganzkörperknobeln...



Stefan Pawlata

... mit Prinzessin, Ritter
und Drache

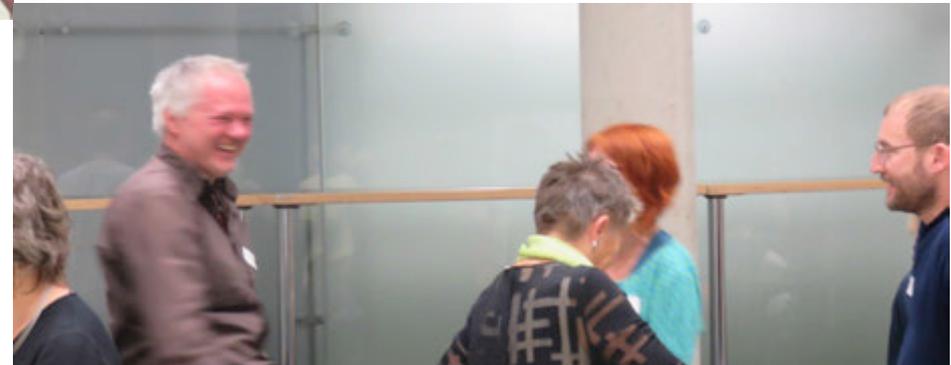
... und neue gender-
faire Figuren finden

Schere, Stein, Papier zur Einstimmung



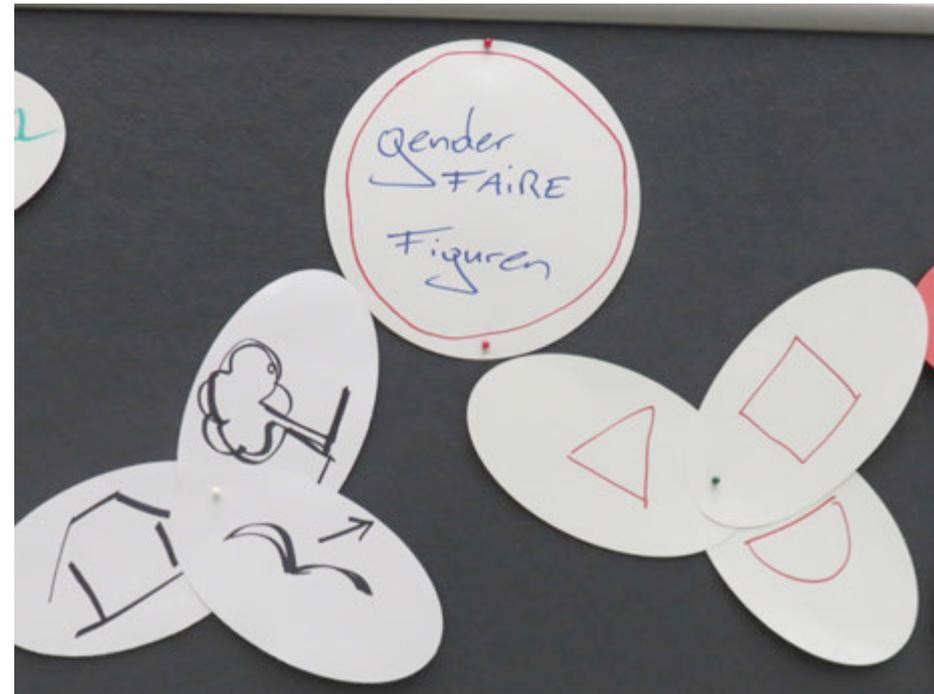
Ganzkörperknobeln

... und neue gender-faire Figuren finden



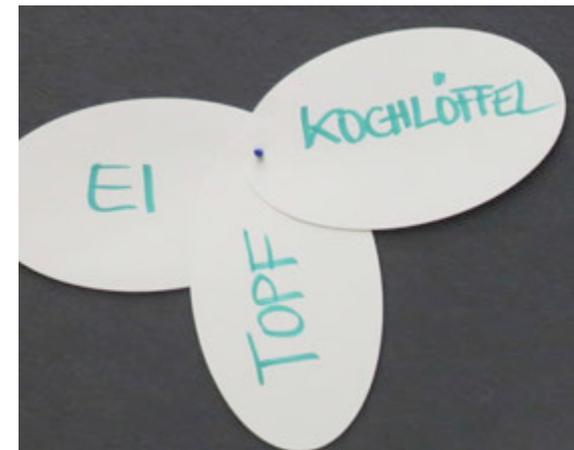
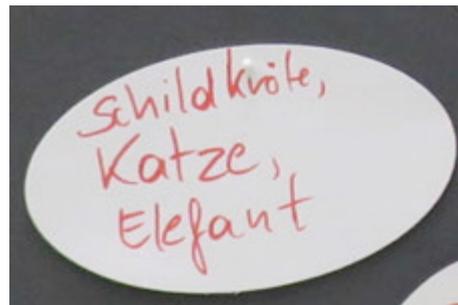
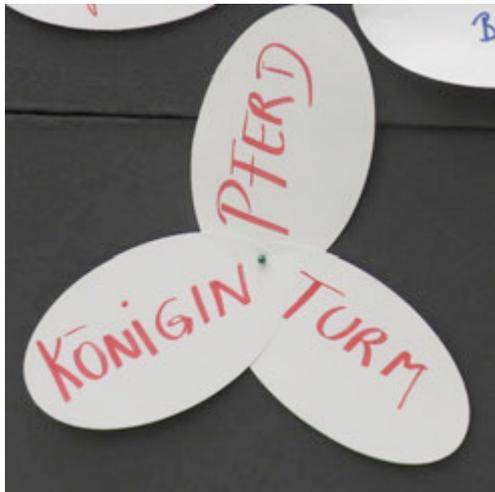
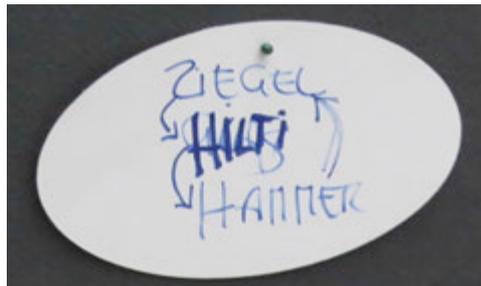
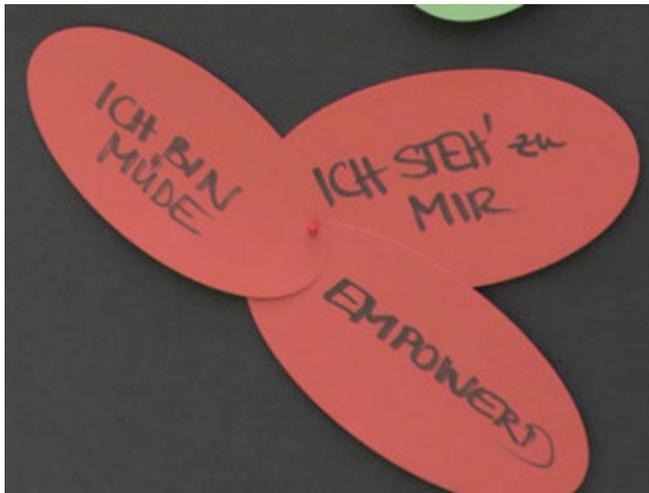
Ganzkörperknobeln

... und neue gender-faire Figuren finden



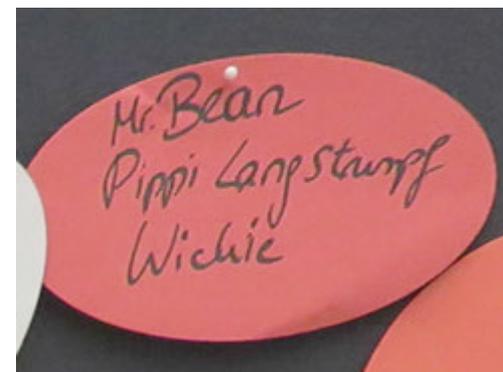
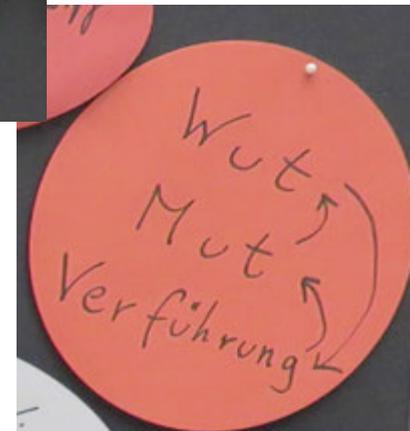
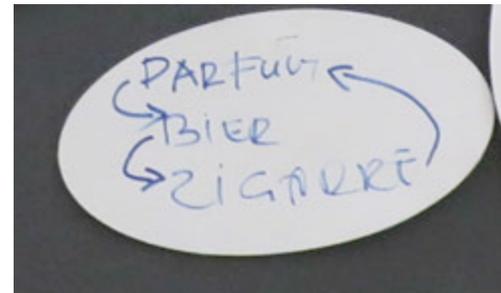
Ganzkörperknobeln

... und neue gender-faire Figuren finden



Ganzkörperknobeln

... und neue gender-faire Figuren finden



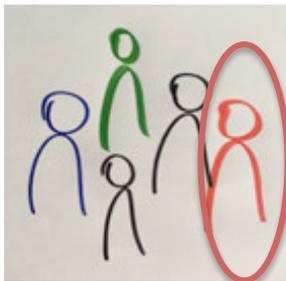
Was gibt es Neues Positives?



- In 4er- / 5er- Gruppen
- Positives im Gleichstellungskontext, der eigenen Arbeit, etc... gemeinsam sammeln
- auf Moderationskarten schreiben



→ ***Auch die Kleinigkeiten im Alltag sind sehr wertvoll!***

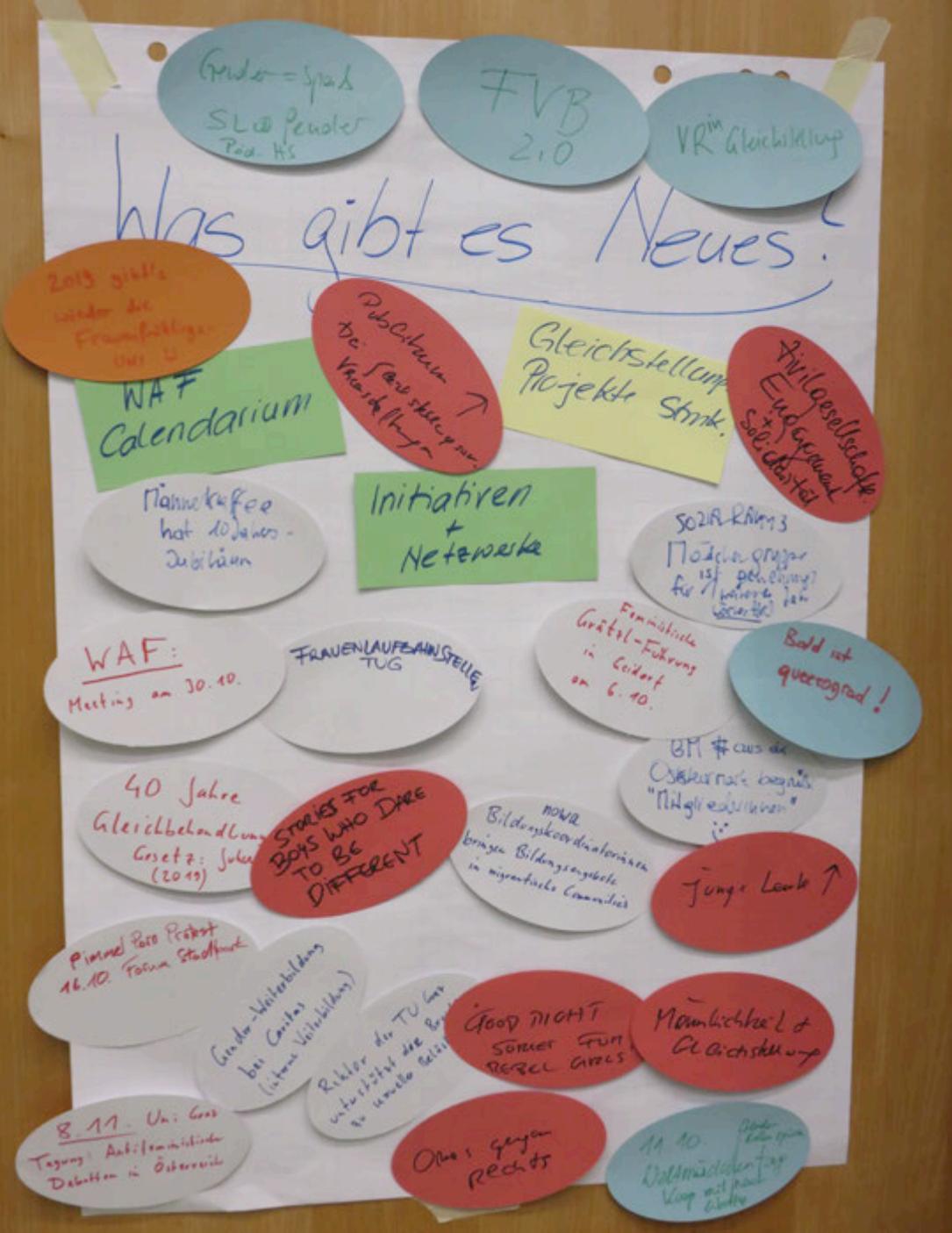


- 1 Person aus Gruppe stellt vor

Was gibt es Neues Positives?



Was gibt es Neues Positives?





Was gibt es Neues Positives?

Was gibt es Neues?

- EHE für ALLE
- Panel (Rendi-Wagner) FRAUEN IN POLITIK
- für die Bundesverf. GERICHT ANERKENNUNG von lesb. Partner
- Dritter Geschlecht!
- Vorbereitung geschlechtlicher Beratung, darüber reden (Hannover)
- Buchtipps: Cesy Leonard, No more Bullshit
- ... so viele gleichstellungsorientierte Menschen
- Zukunftsbereich
- 7-jähriges Projekt: "Die 5. ist nicht vorüber!"
- Sexuelle Belästigung als Gesprächsthema
- Vernetzung
- Mehr Männer betreten auf ihrem Teil an Kindererziehung
- Q Volksbegehren
- Feministisches Porno-Festival
- BMBWF Grundgesetzkommission
- Wichtigkeit von Partnerschaftlichkeit im privaten Lebensbereich
- FYB
- Kochen, backen, Hämmern
- Anerkennung von Inter/Trans Geschlecht oder "undefiniert"
- Fraueninnosteps wurden 2018 inszeniert
- Gender-Spots (auch in der Werbung)
- Feministische Bewegungen: "Zwei-präsidenten Forum Stadtpark"
- 1. SPÖ ♀ Vorsitzende
- Entscheidung Oberster GfH zur Ehe für alle ab 2019
- Genderprojekte in Kindergärten
- Frauenforum 2020 → Frauenprogramm
- Mehr Wissen um Diskriminierung im des Wiss.
- Philosophie-Seminar "Feministische Kritik am Liberalismus"

Q-CONNECT

Bildquelle: © GenderWerkstätte



Was gibt es Neues Positives?

Bildquelle: © GenderWerkstätte

Equality



Positive Konsequenzen von Geschlechter- demokratie

Dr. Lisa Horvath



Stellen Sie sich vor...

Soziale Werte

Wenn in Gesellschaften/Ländern stärkere Gleichstellung vorliegt, ...

... vertreten Frauen & Männer dieselben Werte:

- **Gutmütigkeit**
- **Zusammengehörigkeit**
- **Selbststeuerung/Autonomie**
- **Hedonismus/Genuss**

(25 Europäische Länder, Schwartz & Rubel-Lifschitz, 2009)

Geschlechter- gerechte Sprache



Sprache macht Bilder

„Bereits um 1840 schrieben
Mathematiker die ersten
,Computerprogramme`.“

→ Lady Ada Lovelace (1815 – 1852)
gilt als erste Programmiererin
der Welt!



Sprache macht Bilder



„... Politiker ...“

„Die Mitarbeiter...“

„Die Ärztekammer
beschließt...“

„Die Täter

„Die Ver

„Generisches Masku

“Täter”, “Mörder”,
“Steuerhinterzieher” ...
→ Einstellung gegenüber
Männern?

Stellenausschreibungen

Bei geschlechterger. Sprache in
Stellenausschreibungen ...

→ bewerben sich mehr **Frauen & Männer**

als auf Ausschreibungen im Maskulinum ("*Projektleiter*")

(Horvath & Sczesny, 2014)

→ **geschlechtergerechtere Einstellungsentscheidungen**

Männer bei Maskulinum bevorzugt - mit oder ohne (m/w)

(Horvath & Sczesny, 2016)

haber
incorporated

Projektleiterin/
Projektleiter

UNSER ANGEBOT: Sie sind eine wesentliche Investition in die Zukunft der
Haber Incorporated, ein stabiles & wachstumsorientiertes Unternehmen mit
modernem Struktur und offener Kommunikation. Wir bieten Ihnen die
Möglichkeit einer internationalen und anspruchsvollen Karriere auf
internationaler Basis. Sie übernehmen die Projektleitung von einer
engagierten und dynamischen Team. Es warten vielseitige, herausfordernde
und verantwortungsvolle Aufgaben mit viel Gestaltungsspielraum.

Berufsinteresse Kinder

GeWe

Wenn **typische Männerberufe** in der **Beidnennung** (z.B.: „*Physikerinnen und Physiker*“) anstatt im Maskulinum genannt werden, dann ...



... schätzen **Kinder** Frauen und Männer in den Berufen **gleich erfolgreich** ein (mit Maskulinum Männer erfolgreicher)

... zeigen **Mädchen** größeres Interesse für diese Berufe zu erlernen!

(für Deutsch & Holländisch, Vervecken, Hannover & Wolter, 2013; Vervecken & Hannover, 2015))

Frauen



“Dieses Stereotyp, dass Frauen, wenn sie zur Toilette gehen, einen Superhero-Umhang tragen, macht mich krank.”

Gehälter/ Gender Pay Gap

Wenn in Gesellschaften/
Ländern stärkere
Gleichstellung vorliegt, ...

... sind die **Unterschiede** in
Gehältern (Gender Pay Gap)
zwischen Männern und
Frauen **geringer**



(Janssen, Tuor Sartore, & Backes-Gellner, 2013)

Frauen - Sexuelle Gewalt

Wenn in Gesellschaften/Ländern stärkere Gleichstellung vorliegt ...

... und der Status von Frauen höher ist, ist **sexuelle Gewalt gegen Frauen seltener** ist.



(Yllö's Status of Women Index, 1983, 1984; Yodanis, 2004)

Fußball



In Ländern mit mehr
**Gleichstellung am
Arbeitsmarkt** (Teilhabe von
Frauen)...

... sind **Frauenfußball-
Nationalteams erfolgreicher!**



(157 Länder, Bredtmann, Crede & Otten, 2014)

Lebenszufriedenheit

Wenn in Gesellschaften/Ländern stärkere Gleichstellung vorliegt...

... sind die **Unterschiede** in der generellen **Lebenszufriedenheit** zwischen Männern und Frauen **geringer**.

(Daten von 57 Ländern, World Value Survey, u.a. Deutschland, Norwegen, Spanien, Israel, etc.; Tesch-Römer, Motel-Klingebiel, & Tomasik, 2008)

Männer



“Wenn ich nicht Vollzeit arbeiten müsste...”

Männer - Beziehungen

Männer, die dem klassischen Rollenbild („männliche Dominanz“) **WENIGER** entsprechen ...
... berichten von **weniger Schwierigkeiten** in heterosex. **Liebesbeziehungen...**

... und ihre **Frauen** sind auch **zufriedener** mit der Beziehung
(Burn & Ward, 2005)



Männer

Traditionelle Erwartung an Männer (z.B. immer **selbständig** zu sein, alles alleine durchzustehen)...



...führt zu **erhöhtem psychischem Stress und Depressions-Risiko** (Cochran & Rabinowitz, 1999; Hayes & Mahalik, 2000; Magovcevic & Addis, 2008; Real, 2000)

...fördert **risikoreiches Verhalten**, was sich negativ auf Gesundheit und Lebenserwartung auswirkt (Courtenay, 2000; Mahalik, Lagan, & Morrison, 2006; Pleck, 1981)

Männer in Karenz



Männliche Führungskräfte, die in Karenz waren...

... werden von ihren Mitarbeitenden als **ethischere & MitarbeiterInnen-orientiertere Führungskräfte** wahrgenommen
(im Vergleich zu Vätern, die nicht in Elternzeit waren)

(Deutschland, Gloor, Horvath, Braun, & Peus, 2017)

Männer

Je mehr Gleichstellung Männer in ihren Herkunftsfamilien erlebt haben, umso stärker ihre Gleichstellungs-orientierte Einstellungen & Verhalten zu Hause:

- beteiligen sich mehr am Haushalt
- weniger gewalttätig
- höhere sexuelle Zufriedenheit

(International Men and Gender Equality Survey, Levtov, Barker, Contreras-Urbina, Heilman, & Verma, 2014)

Heterosexuellen Paare



Heterosexuelle Paare



Gleichberechtigung in Beziehungen hängt zusammen mit:

- **glücklicheren und stabileren** Liebesbeziehungen ((Amato, Johnson, Booth, & Rogers, 2003)
- **höherer Beziehungszufriedenheit** bei Frauen **UND** Männern (Gottman & Silver, 1999; Steil, 1997)

Heterosexuelle Paare

Geteilte Pflichten und (Entscheidungs-) Macht tragen bei zu:

- höherem „**Beziehungserfolg**“
→ weniger Trennungen
- besserer **Vereinbarung von Beruf und Familie** bei Frauen
UND Männern (Haddock et al., 2001)
- höherem emotionalem **Wohlbefinden** und **Intimität** (Steil, 1997)



Heterosexuelle Paare

Geteilte Pflichten und (Entscheidungs-) Macht tragen bei zu:

seltenerem Auftreten von körperlicher **Gewalt** in der Partnerschaft (International Men & Gender Levtov, Barker, Contreras-Urbina, Heilman, & Verma, 2014)

Heterosexuelle Paare

Jugendliche (14 -18 Jahre) mit feministischen/
gleichstellungs-orientierten Einstellungen...

- können mit ihren Partner_innen besser & offener **über Sexualität sprechen**
- haben **positivere sexuelle Erfahrungen**
- **verhüten eher** (De Meyer et al., 2014)



Heterosexuelle Paare

Frauen mit feministischen/ gleichstellungsorientierten Einstellungen haben „safer & better“ Sex

→ höhere sexuelle **Motivation**

→ höhere sexuelle **Zufriedenheit**

(Schick, Zucker, & Bay-Cheng, 2008)



Heterosexuelle Paare



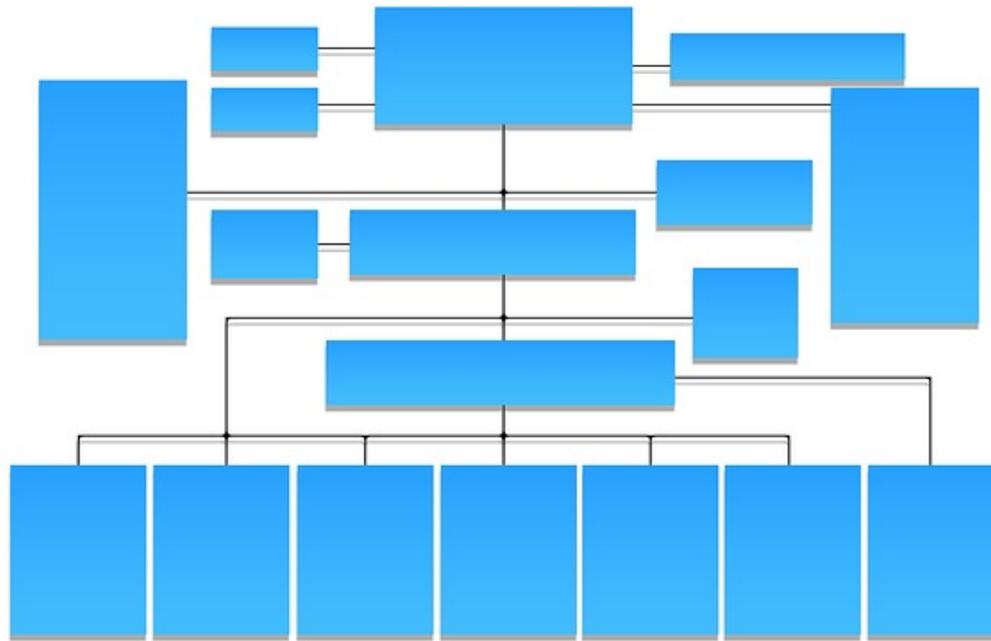
Personen, die von ihren Partner_innen finanziell unabhängig (selbständig) sind, sind **sexuell treuer** im Gegensatz zu Personen, die finanziell abhängig sind

(Munsch, 2015)



“Hast du nicht auch sexuellen Fantasien,
in denen ich mal nicht putze?!”

ART.
COM



Organisationen & Unternehmen

Organisationen - Mitarbeitende



In Organisationen, die die Transparenz in Rekrutierungs- und Auswahlprozessen erhöhen:

- **sinkt die Abwesenheitsrate** der Mitarbeiter_innen
 - mehr **Loyalität** und **Zufriedenheit** der Mitarbeiter_innen
 - verbessert sich das **öffentliche Image** der Organisation
- (Olgiati & Shapiro, 2002)

Organisation - Mitarbeitende



Mehr Frauen in Führungspositionen:

- **höherer Motivation**
- **höherer Leistung**
- **besserer Gesundheit** der Mitarbeitenden

(Eagly, & Carli, 2013; McKinsey, 2007)



Organisationen



- Gleichbehandlung (Nicht-Diskriminierung) von Frauen **verhindert unnötige Kosten** durch Demotivation, Frustration und Fluktuation (Krell & Sieben, 2011)
- Gender diversity steht im Zusammenhang mit **besserem Umsatz, mehr Kundschaft** und **größerem relativen Gewinn** (Herring, 2009)

Organisationen / Gesellschaft



Es ist unwirtschaftlich, gut ausgebildete Frauen nicht im gleichen Maße wie Männer an Führungsaufgaben zu beteiligen

(Eagly, Gartzia, & Carli, 2013)



WELTFRIEDEN



Weltfriede

- Gender Equality ist entscheidend für **menschlichen Fortschritt** und dauerhafte **nachhaltige Entwicklung**... schafft gerechte, tolerante Welt (UNICEF, 2007)
- Je mehr Gleichstellung in einem Staat, desto **mehr soziales Vertrauen** (Rothstein & Uslaner, 2005)



Weltfriede



- Gesellschaften mit mehr Gender equality im Zusammenhang haben **weniger Krieg** (Breuning, 2013)
- Gender Equality unterstützt die Verbreitung von **Demokratie** (Inglehart, Norris, & Welzel, 2002)

Lehrgang



“Gender – Diversität – Intersektionalität”

6 Module à 2 Tage

- jeweils Freitag 9-18 Uhr
& Samstag 9-18 Uhr
- Module 1-5 in auch
einzeln buchbar





Lehrgang

“Gender – Diversität – Intersektionalität”

Modul 1:

***What the hell is gender?* Eine Einführung in ein komplexes Feld**

Leitung: Michael M. Kurzmann & Lisa Mittischek

Termin: 23.11.-24.11.2018

Modul 2:

Mission (Im?)Possible - Gleichstellung in Arbeit, Bildung & Sprache

Leitung: Gabriele Burgsteiner & Lisa Horvath

Termin: 7.12.-8.12.2018

Modul 3:

Den Ungleichheiten auf der Spur. Praktische Analysen und gute Argumente

Leitung: Elli Scambor & Christian Scambor

Termin: 25.1.-26.1.2019

Lehrgang



“Gender – Diversität – Intersektionalität”

Modul 4: **Diversität - Transkulturalität - Geschlecht. Kompetenzen für die Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft**

Leitung: Roland Engel & Eva Taxacher

Termin: 22.2.-23.2.2019

Modul 5: ***It's time!* Gerechtigkeit managen - Umsetzungsprozesse diversitätsorientiert gestalten**

Leitung: Roland Engel & Elli Scambor

Termin: 5.4.-6.4.2019

Modul 6: **Qualität und Professionalität im eigenen Projekt**

Leitung: Michael M. Kurzmann & Eva Taxacher, Zertifikatsverleihung zzgl. Praxisarbeit (verpflichtend) zum Erwerb des Zertifikats)

Termin: 24.5.-25.5.2019



Eva Taxacher



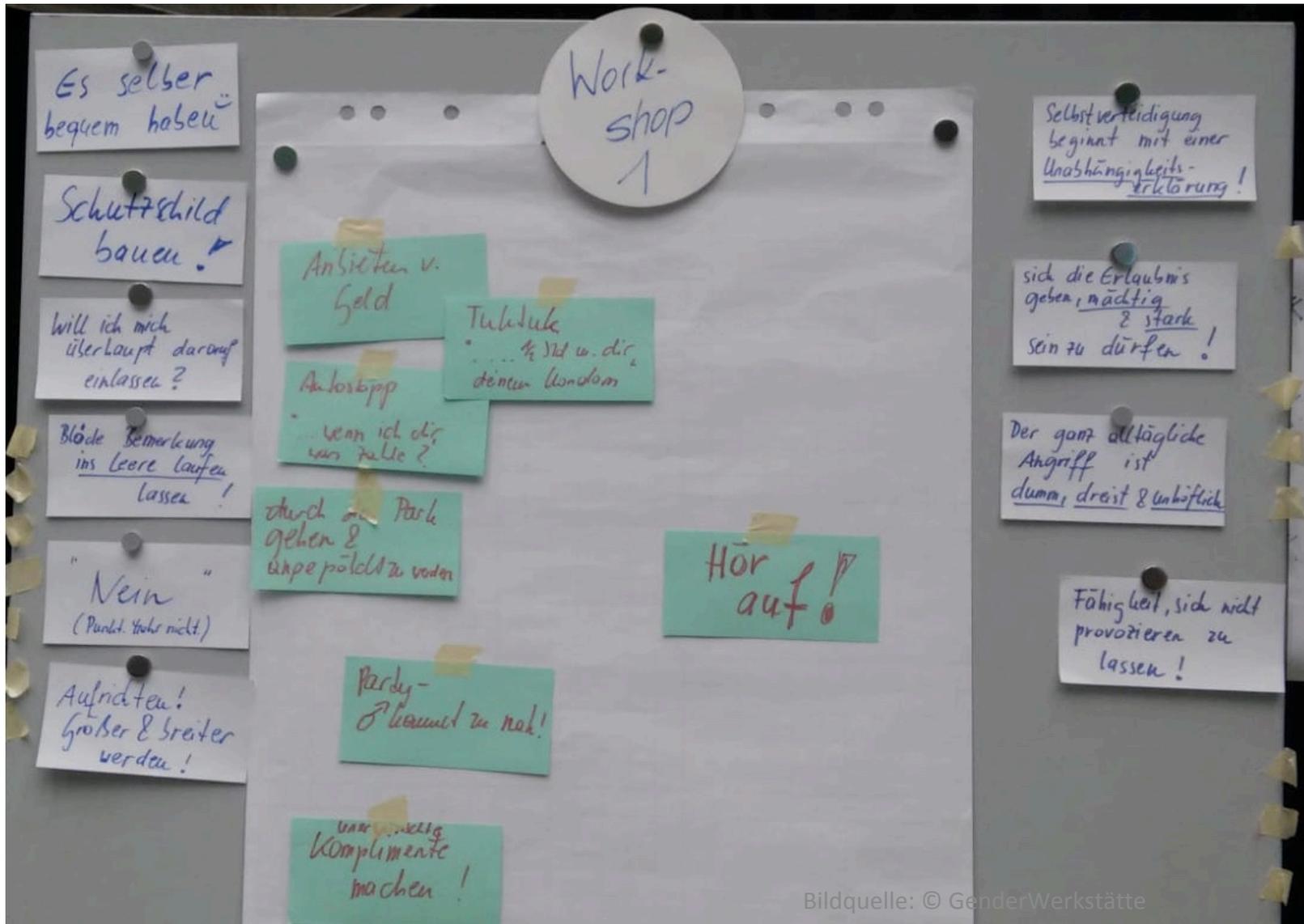
Workshops

- 1. Sexuelle Belästigung – von der OhnMACHT zur ErMÄCHTigung**, mit Michaela Krenn und Elke Lujansky-Lammer
- 2. #wirsindmehr - Holen wir uns die Worte zurück! Neue Narrative gegen toxische Entwicklungen** mit Eva Taxacher & Michael Kurzmann
- 3. In den Fußstapfen von Pippi, Ronja und Co.** mit Gabi Burgsteiner
- 4. Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen** mit Lisa Horvath

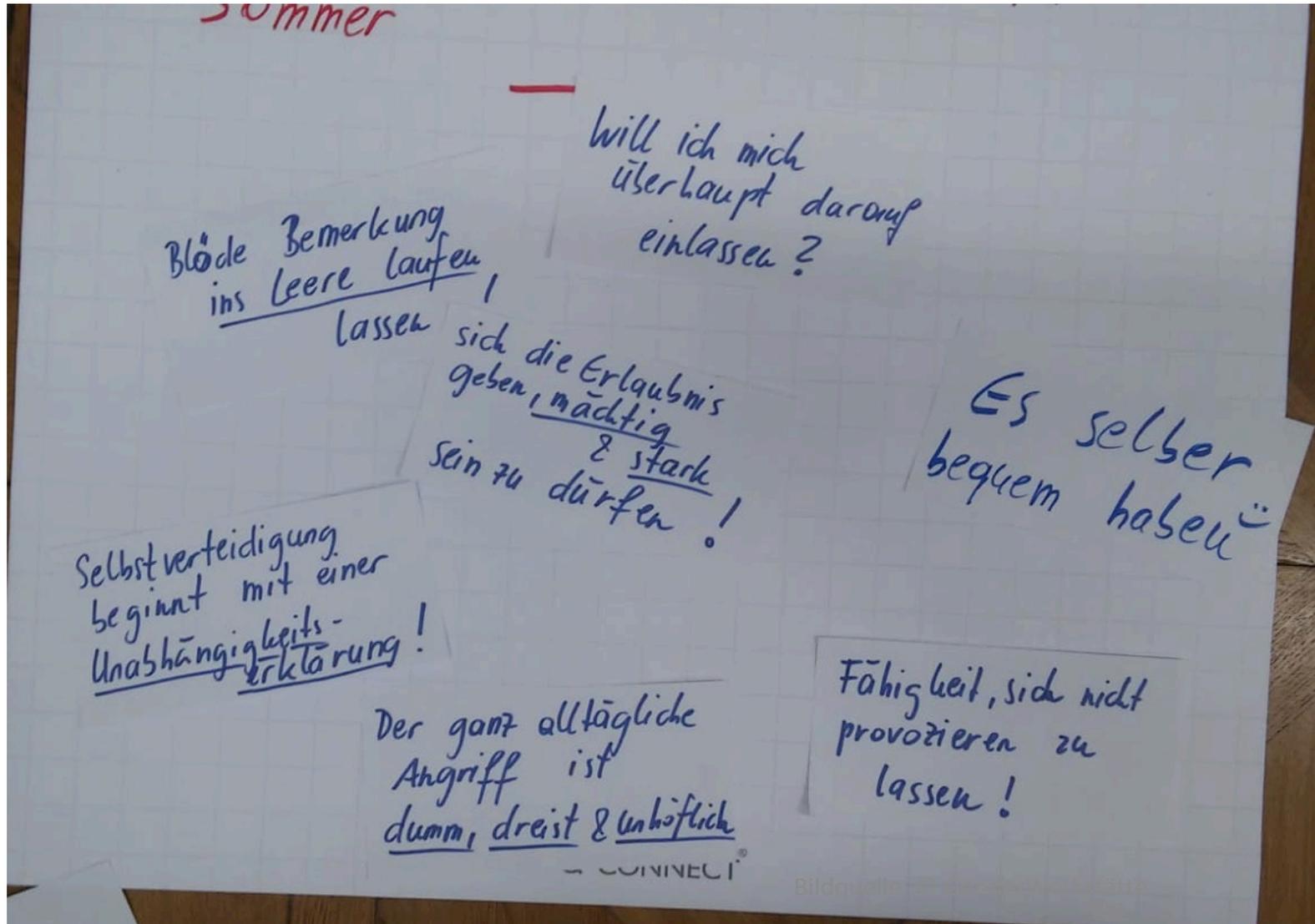
Sexuelle Belästigung – von der OhnMACHT zur ErMÄCHTigung, mit Michaela Krenn und Elke Lujansky-Lammer



Sexuelle Belästigung – mit Michaela Krenn und Elke Lujansky-Lammer



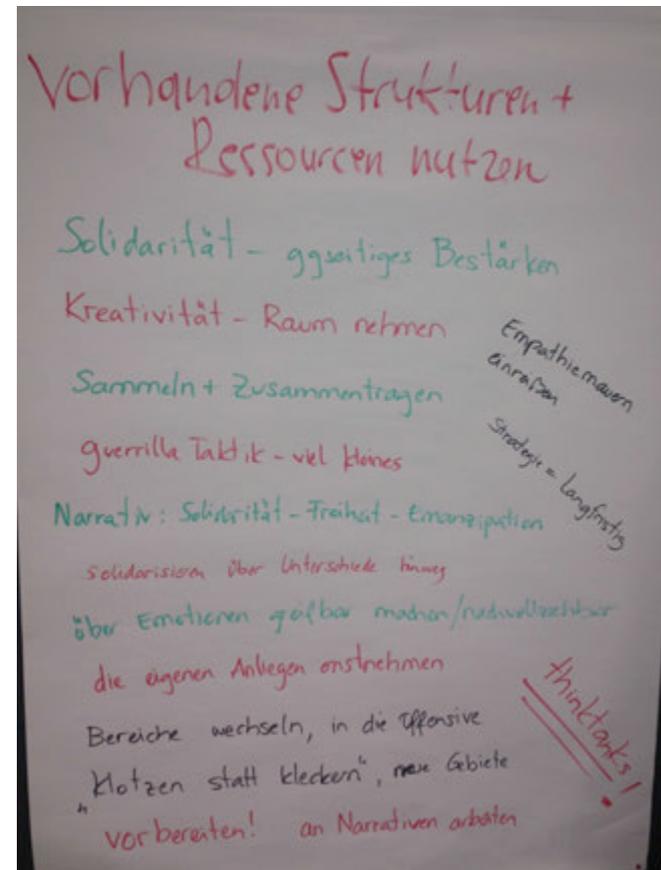
Sexuelle Belästigung – mit Michaela Krenn und Elke Lujansky-Lammer



#wirsindmehr - Holen wir uns die Worte zurück! Neue Narrative gegen toxische Entwicklungen



mit Eva Taxacher & Michael Kurzmann

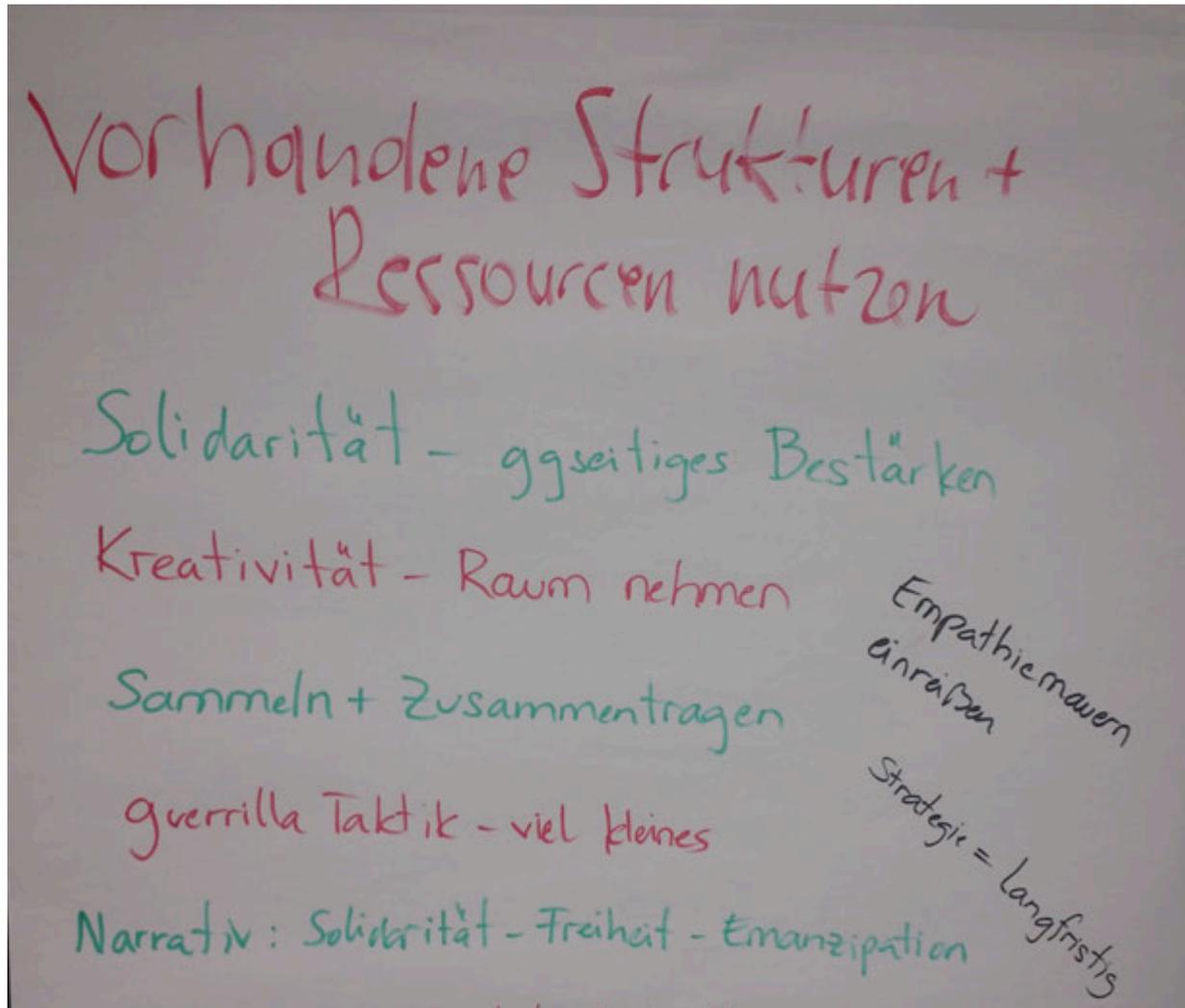


#wirsindmehr - Holen wir uns die Worte zurück! mit Eva Taxacher & Michael Kurzmann



#wirsindmehr - Holen wir uns die Worte zurück!

mit Eva Taxacher & Michael Kurzmann



#wirsindmehr - Holen wir uns die Worte zurück!

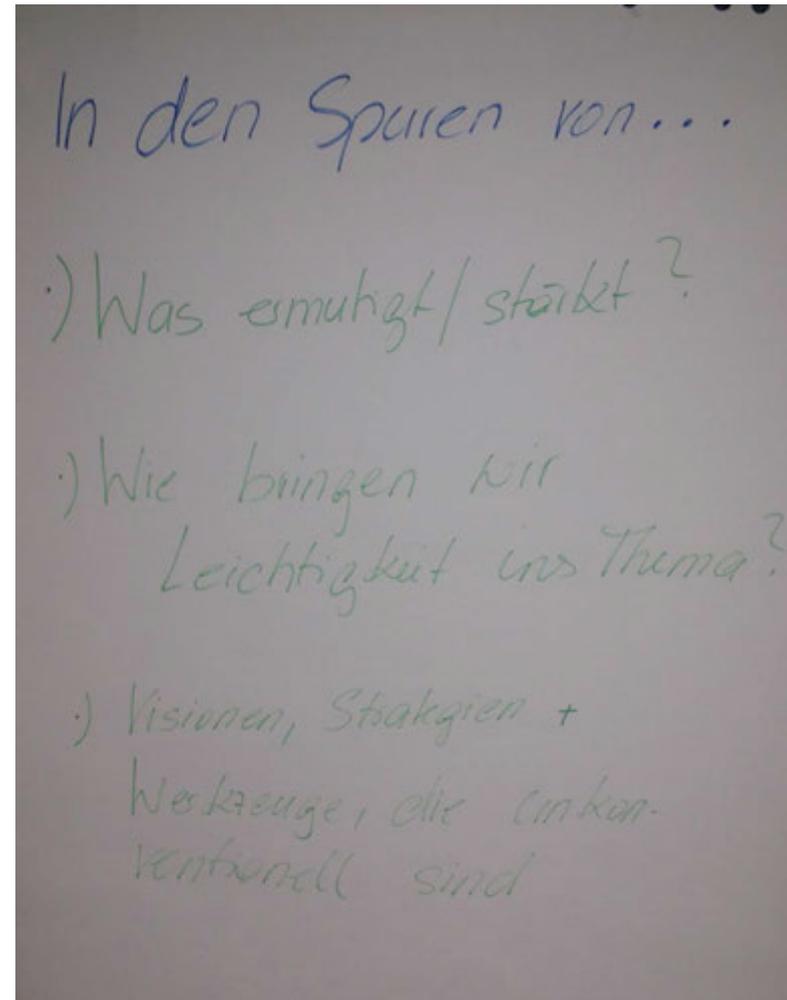
mit Eva Taxacher & Michael Kurzmann



Solidarisieren über Unterschiede hinweg
über Emotionen greifbar machen/nachvollziehbar
die eigenen Anliegen ernstnehmen
Bereiche wechseln, in die Offensive
"Klotzen statt kleckern", neue Gebiete
vorbereiten! an Narrativen arbeiten

thinktanks!

In den Fußstapfen von Pippi, Ronja und Co. mit Gabi Burgsteiner



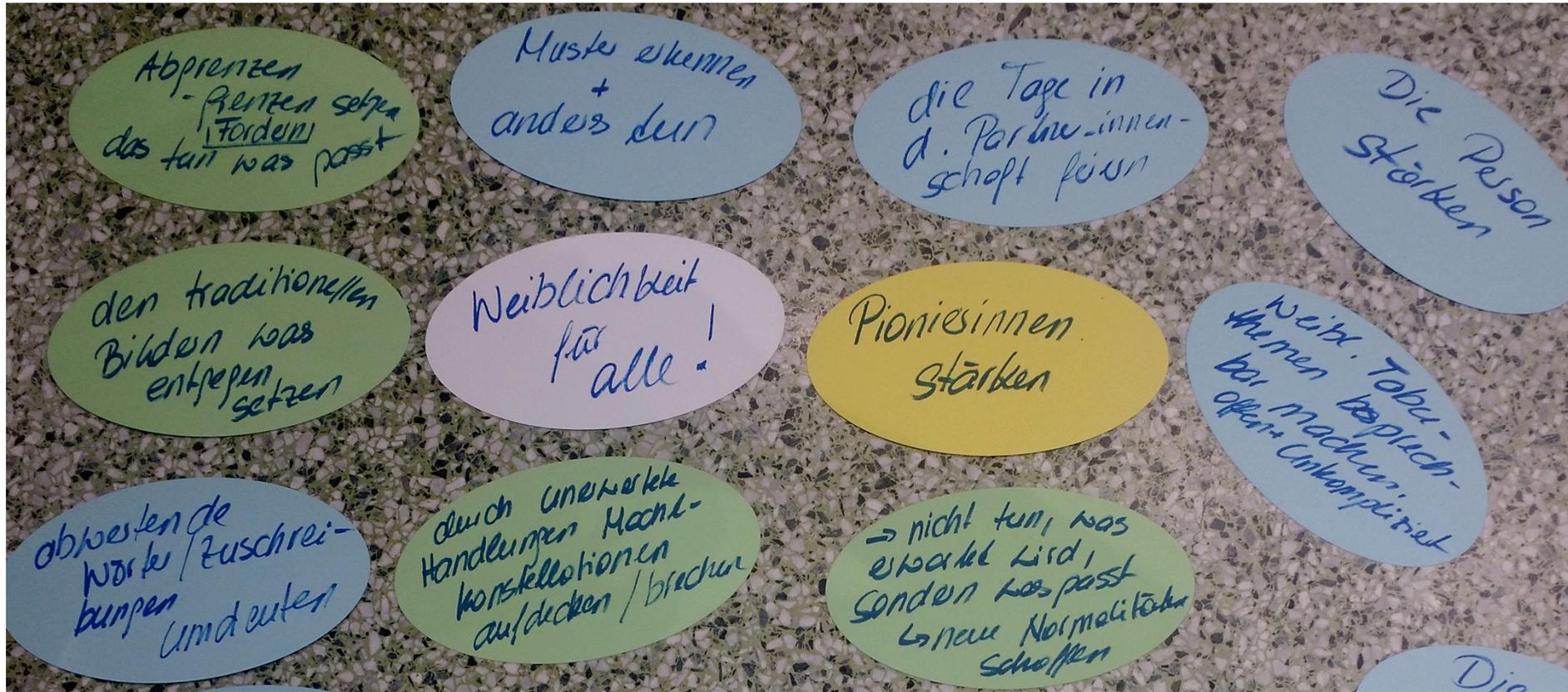
In den Fußstapfen von Pippi, Ronja und Co. mit Gabi Burgsteiner



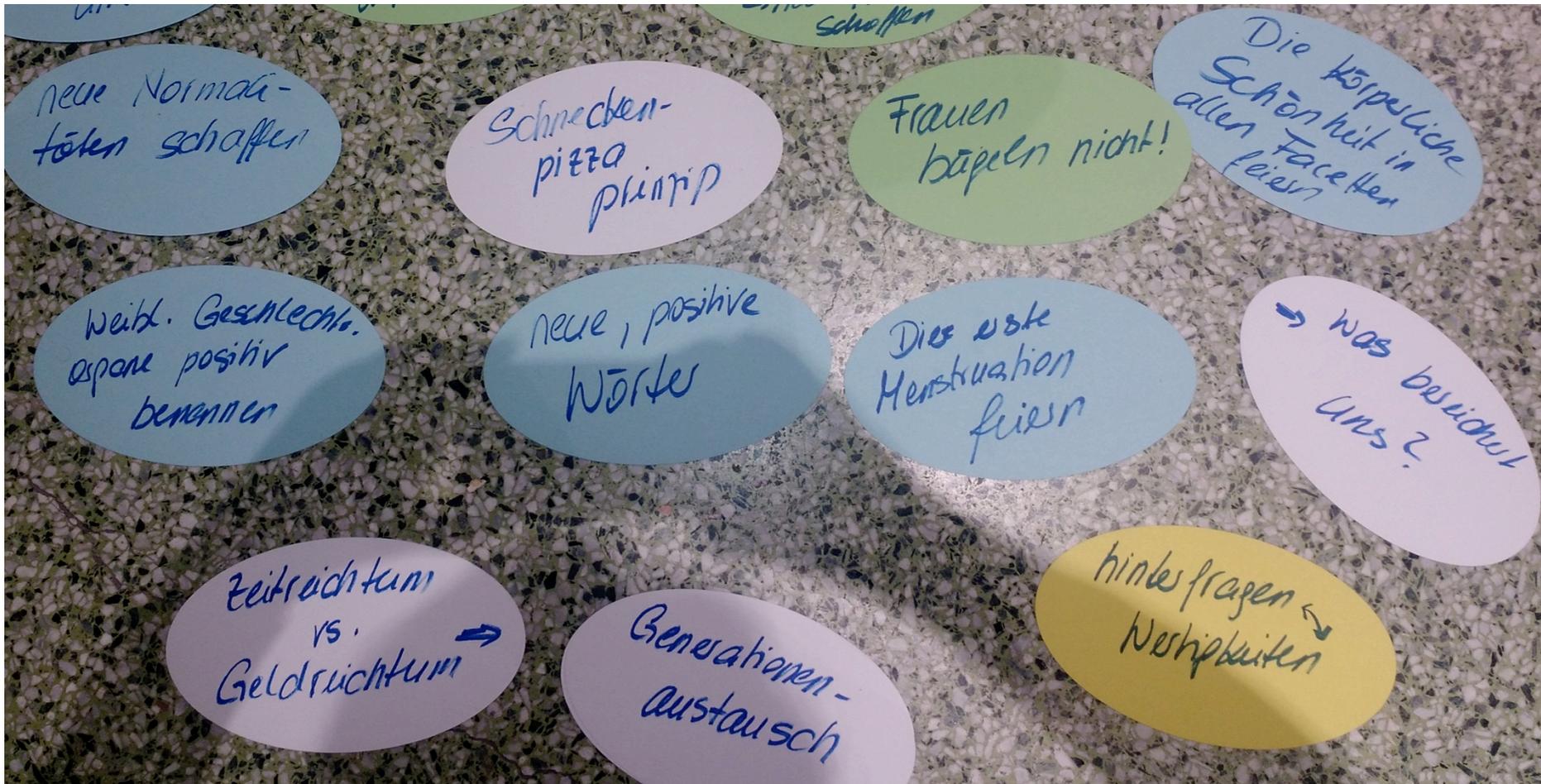
In den Fußstapfen von Pippi, Ronja und Co. mit Gabi Burgsteiner



In den Fußstapfen von Pippi, Ronja und Co. mit Gabi Burgsteiner



In den Fußstapfen von Pippi, Ronja und Co. mit Gabi Burgsteiner



Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath



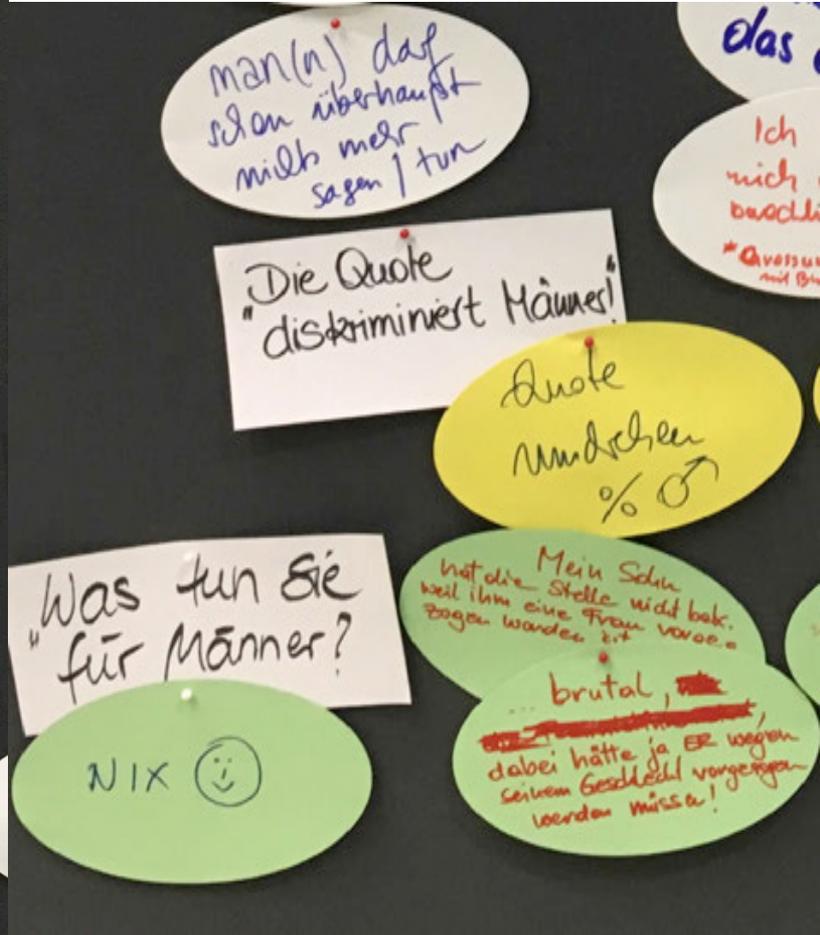
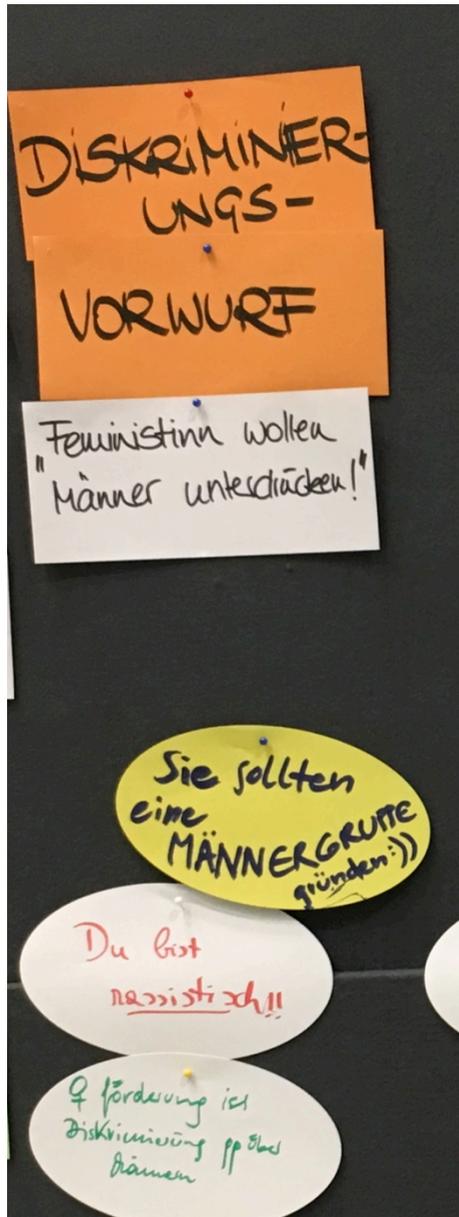
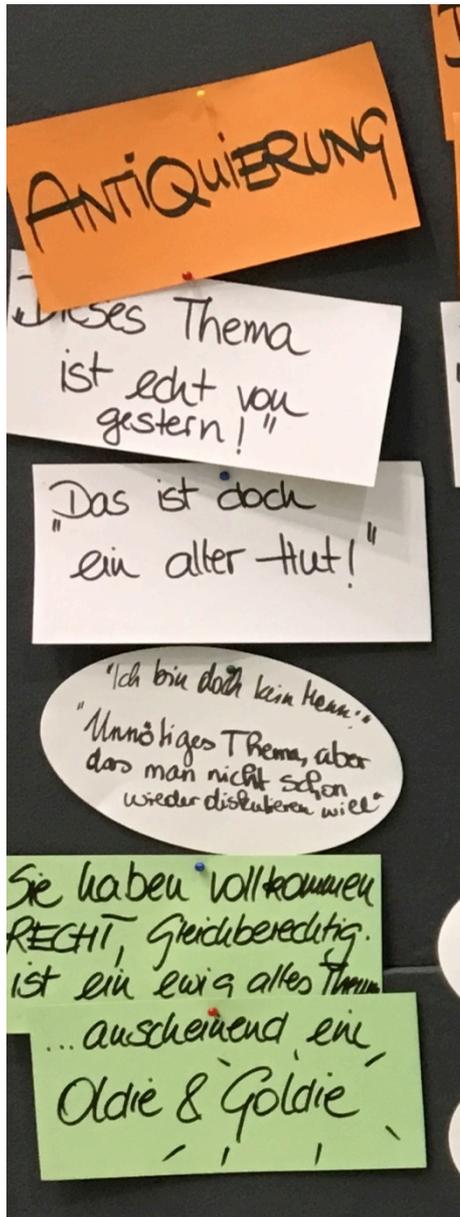
Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath



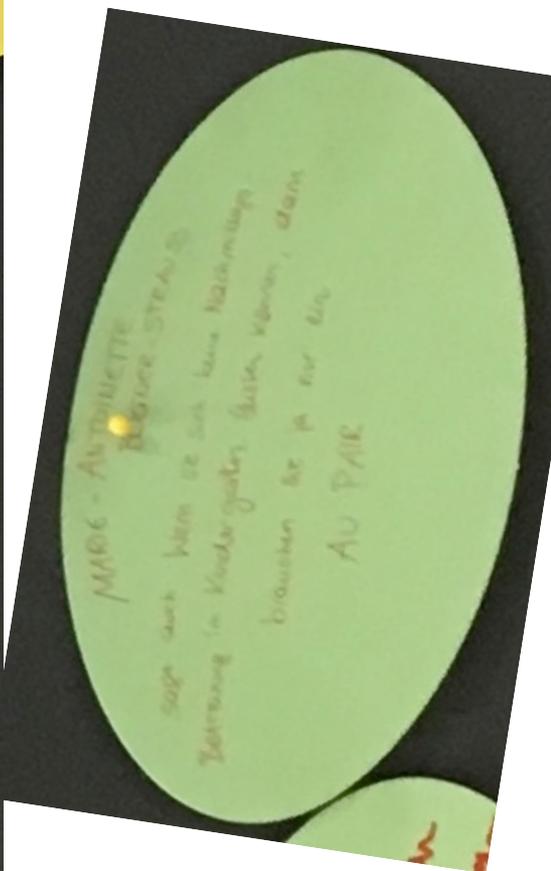
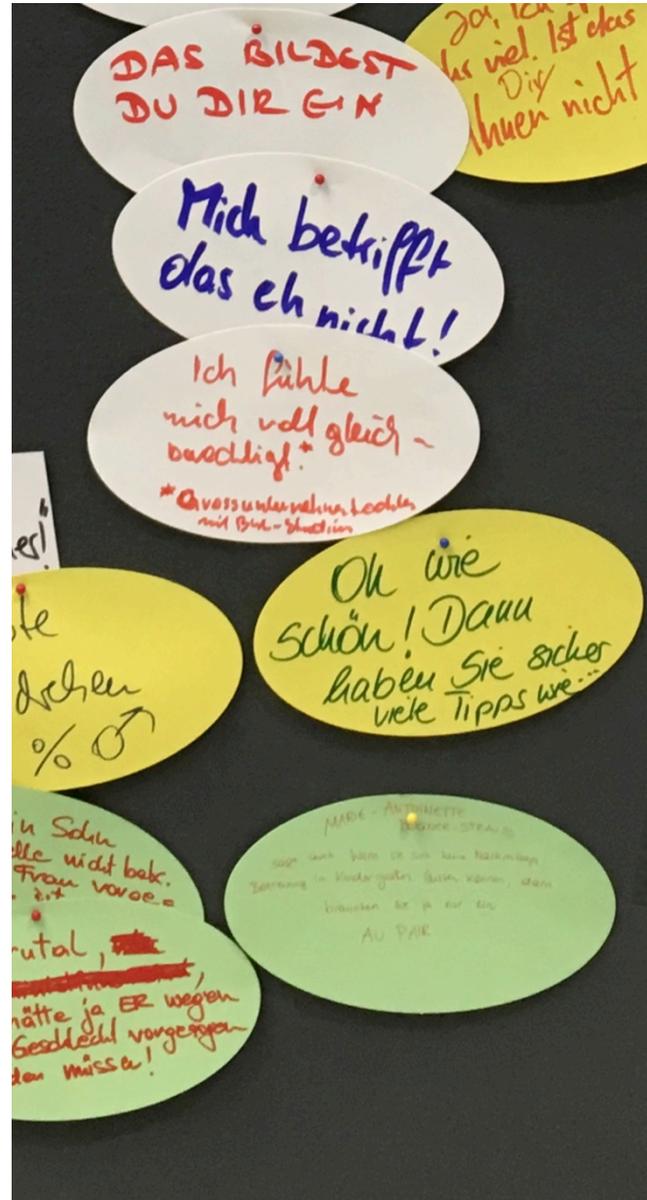
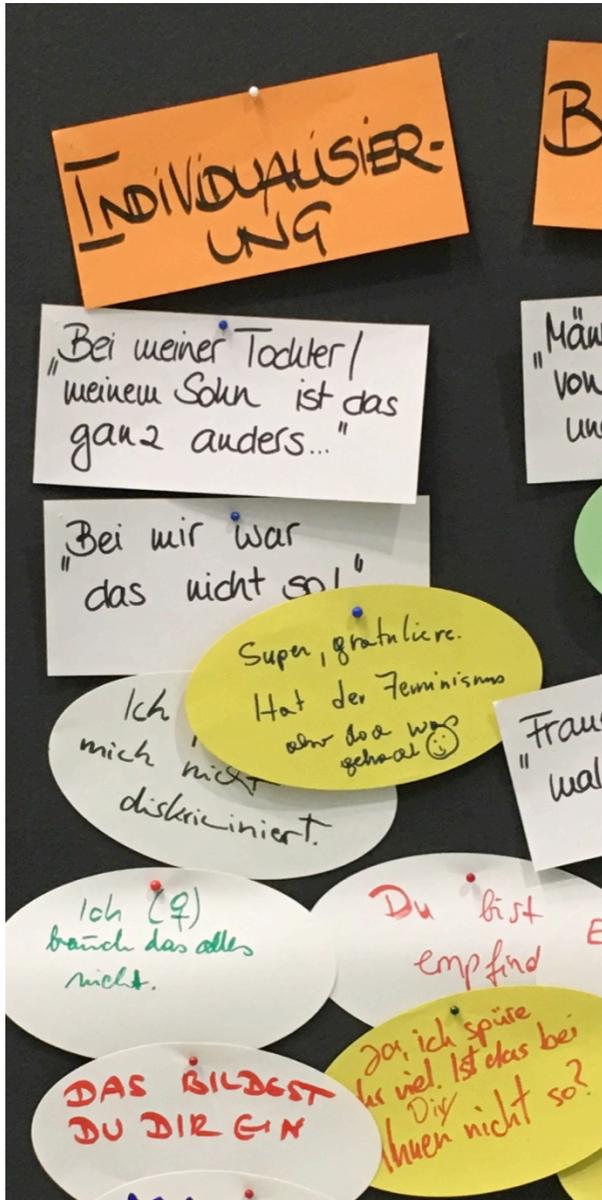
Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath



Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath

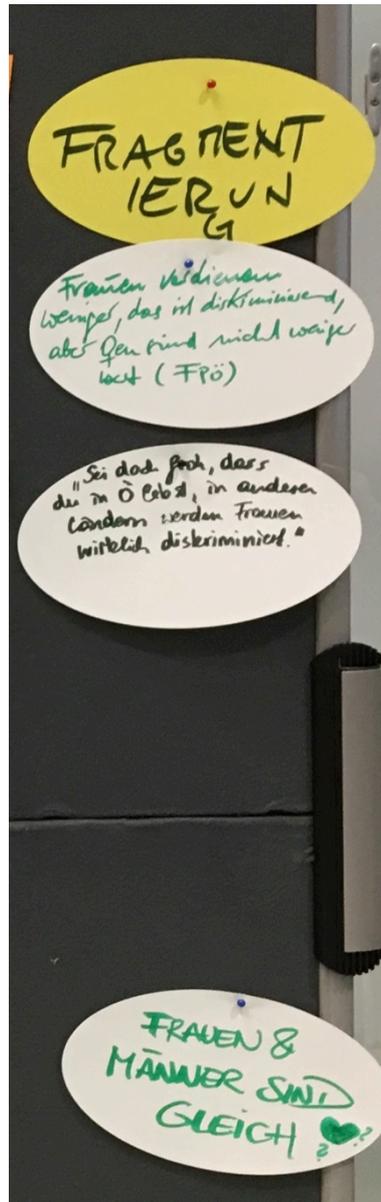
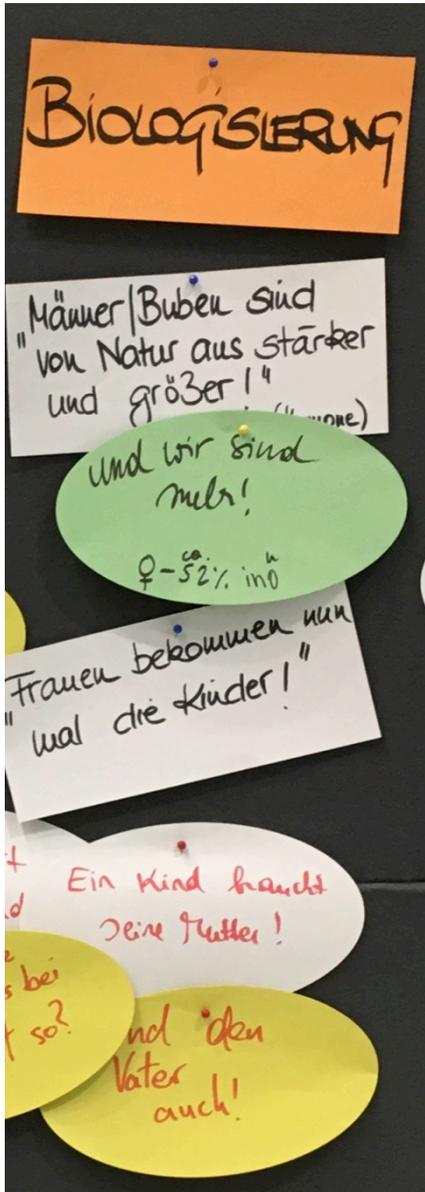


Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath



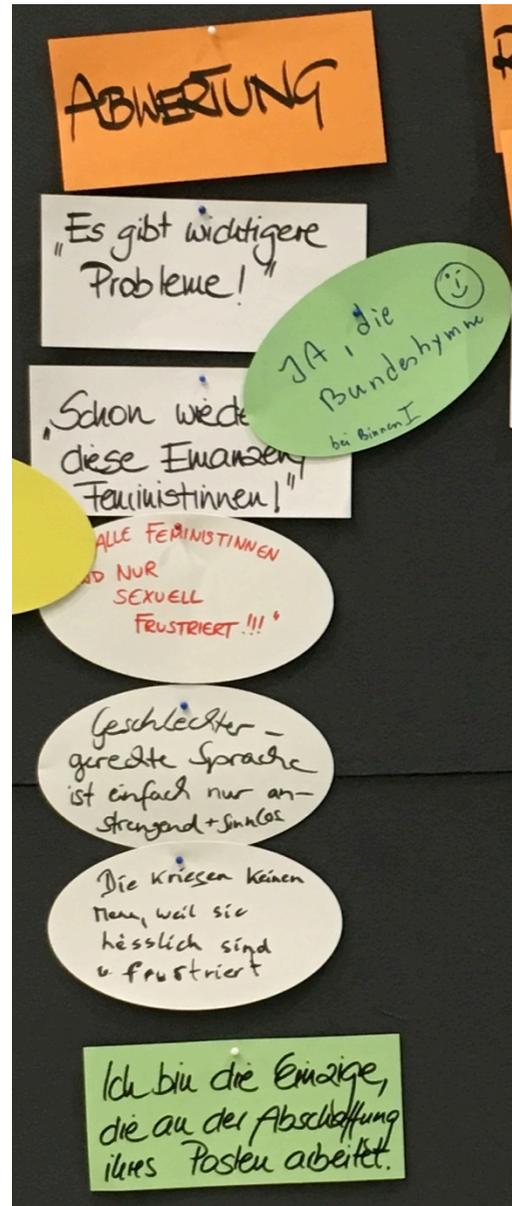
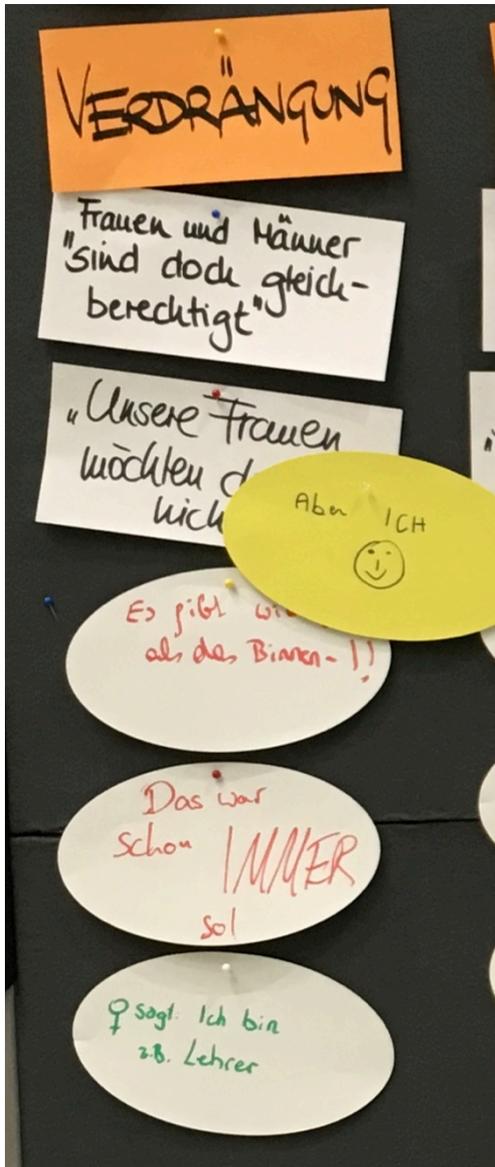
Bildquelle: © GenderWerkstätte

Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath



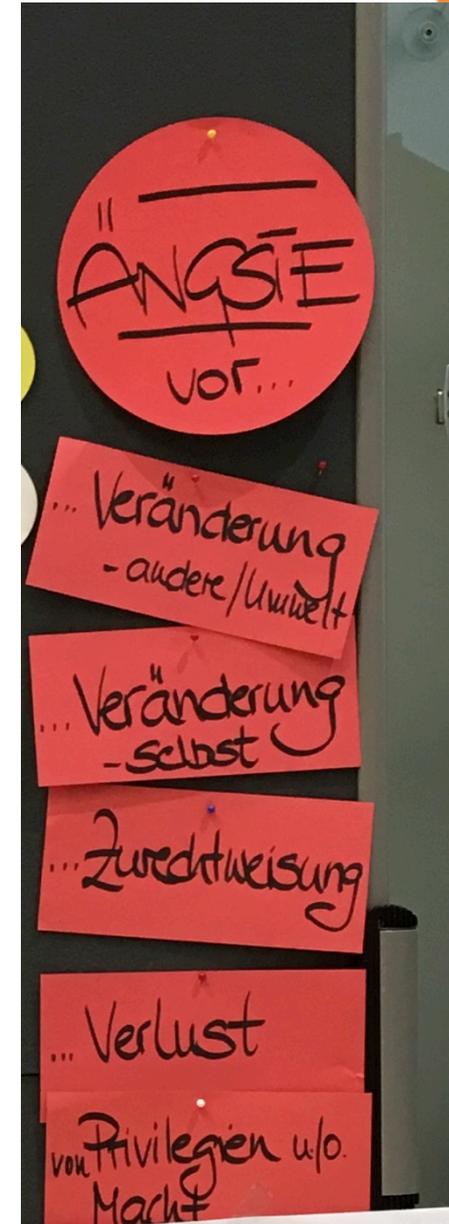
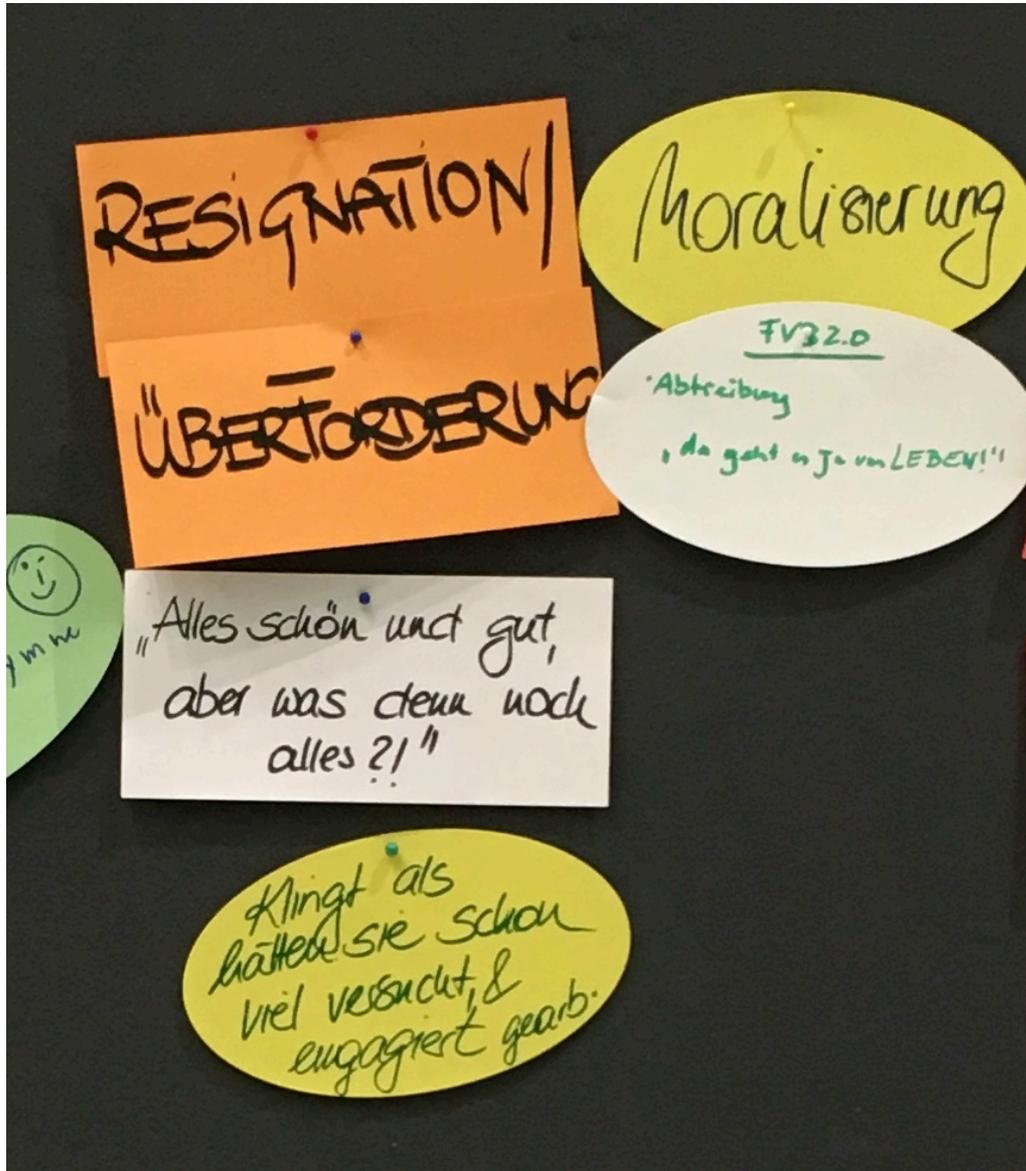
Bildquelle: © GenderWerkstätte

Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath



Bildquelle: © GenderWerkstätte

Humorvoller & Konstruktiver Umgang mit Widerständen mit Lisa Horvath





Österreich 2018

Mehr Bürgermeister namens Josef als Frauen* im Amt.



Frauen* Volksbegehren

Epo e tai tai e
Epo e tai tai e

Epo e tai tai
Epo e tuki tuki
Epo e tuki tuki e

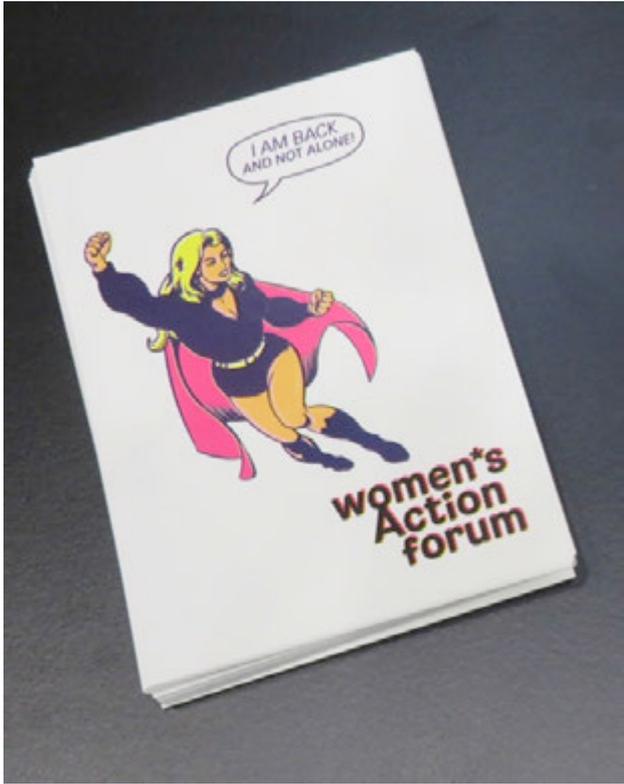


Epo e tai tai e



Epo e tai tai e











Herzlichen Dank für Ihr/Dein Kommen, das gegenseitige Empowern und miteinander Gleichstellung feiern!

Genderwerkstätte



Referenzen

- Amato, P. R., Johnson, D. R., Booth, A., & Rogers, S. J. (2003). Continuity and change in marital quality between 1980 and 2000. *Journal of marriage and family*, 65(1), 1-22.
- Bredtmann, J., Crede, C. J., & Otten, S. (2016). The Effect of Gender Equality on International Soccer Performance. *International Journal of Sport Finance*, 11, 288-309.
- Breuning, M. (2013). Why world peace depends on gender equality in the family. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 19(3), 311–312. doi:10.1037/a0033688
- Burn, S. M., & Ward, A. Z. (2005). Men's Conformity to Traditional Masculinity and Relationship Satisfaction. *Psychology of Men & Masculinity*, 6(4), 254–263. doi:10.1037/1524-9220.6.4.254
- Cochran, S. V., & Rabinowitz, F. E. (2000). *Men and depression: Clinical and empirical perspectives. Practical resources for the mental health professional*. San Diego: Academic Press. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=91189>
- Courtenay, W. H. (2000). Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: a theory of gender and health. *Social science & medicine*, 50(10), 1385-1401.
- De Meyer, S., Jaruseviciene, L., Zaborskis, A., Decat, P., Vega, B., Cordova, K., ... & Michielsen, K. (2014). A cross-sectional study on attitudes toward gender equality, sexual behavior, positive sexual experiences, and communication about sex among sexually active and non-sexually active adolescents in Bolivia and Ecuador. *Global health action*, 7(1), 24089.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807–834. doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.004

Referenzen



- Gloor, J. L., Horvath, L. K., Braun, S., & Peus, C. (2017). Caring leaders: The impact of parental leave on the perception of transformational leadership. Paper presented at the Biannual Meeting of the European Association for Social Psychology in Granada, Spain.
- Gottman, J. M., & Silver, N. (1999). *The seven principles for making marriage work* (1st pbk. ed.). New York: Three Rivers Press.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., & Curent, L. R. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 445-458.
- Hayes, J. A., & Mahalik, J. R. (2000). Gender role conflict and psychological distress in male counseling center clients. *Psychology of Men & Masculinity*, 1(2), 116–125. doi:10.1037/1524-9220.1.2.116
- Herring, C. (2009). Does Diversity Pay?: Race, Gender, and the Business Case for Diversity. *AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW*, 74, 208–224.
- Horvath, L. K. & Sczesny, S. (2014). Geschlechtergerechte Sprache im Arbeitskontext. 2. Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung, Graz (A).
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25(2), 316-328. doi: 10.1080/1359432X.2015.1067611
- Inglehart, R., Norris, P., & Welzel, C. (2002). Gender Equality and Democracy. *Comparative Sociology*, 1(3/4), 321–345.
- Janssen, S., Tuor Sartore, S. N., & Backes-Gellner Uschi. (2013). *Social Attitudes on Gender Equality and Firms' Discriminatory Pay-Setting* (Discussion Paper Series No. 7959). Bonn.

Referenzen



- Krell, G., & Sieben, B. (2011). Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In G. Krell, R. Ortlieb, & B. Sieben (Eds.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (pp. 155–174). Wiesbaden: Gabler.
- Levtov, R. G., Barker, G., Contreras-Urbina, M., Heilman, B., & Verma, R. (2014). Pathways to Gender-equitable Men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in Eight Countries. *Men and Masculinities, 17*(5), 467–501. doi:10.1177/1097184X14558234
- Magovcevic, M., & Addis, M. E. (2008). The Masculine Depression Scale: Development and psychometric evaluation. *Psychology of Men & Masculinity, 9*(3), 117–132. doi:10.1037/1524-9220.9.3.117
- Mahalik, J. R., Lagan, H. D., & Morrison, J. A. (2006). Health behaviors and masculinity in Kenyan and US male college students. *Psychology of men & Masculinity, 7*(4), 191.
- McKinsey, C. (2007). Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver. *Report*.
- Munsch, C. (2015). Her Support, His Support: Money, Masculinity, and Marital Infidelity. *American Sociological Review, 80*, 469-495. doi:10.1177/0003122415579989
- Olgianti, E., & Shapiro, G. (2002). *Promoting gender equality in the workplace*. Luxembourg: EUR-OP.
- Pleck, J. (1981). *The myth of masculinity*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Real, T. (1998). *I don't want to talk about it: Overcoming the secret legacy of male depression* (1st Fireside ed.). New York: Fireside. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/description/simon033/97039236.html>
- Rothstein, B., & Uslaner, E. M. (2005). All for All: Equality, Corruption, and Social Trust. *World Politics, 58*(01), 41–72. doi:10.1353/wp.2006.0022
- Schick, V. R., Zucker, A. N., & Bay-Cheng, L. Y. (2008). Safer, better sex through feminism: The role of feminist ideology in women's sexual well-being. *Psychology of Women Quarterly, 32*(3), 225–232.

Referenzen



- Steil, J. M. I. (1997). *Marital equality: Its relationship to the well-being of husbands and wives*. Sage Publications, Inc.
- Tesch-Römer, C., Motel-Klingebiel, A., & Tomasik, M. J. (2007). Gender Differences in Subjective Well-Being: Comparing Societies with Respect to Gender Equality. *Social Indicators Research*, 85(2), 329–349. doi: 10.1007/s11205-007-9133-3
- UNICEF. (2007). *The state of the world's children 2008: Child survival* (Vol. 8). Unicef.
- Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208–220. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.008
- Vervecken, D. & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46, 76-92.
- Yodanis, C. L. (2004). Gender inequality, violence against women, and fear: a cross-national test of the feminist theory of violence against women. *Journal of interpersonal violence*, 19(6), 655–675. doi: 10.1177/0886260504263868