



**Δημιουργία επαγγελματικών προοπτικών για
άνδρες στον τομέα της**

OpenCARE – Deliverable 2.4 – ΛΕΥΚΗ ΒΙΒΛΟΣ

Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι των συγγραφέων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η αρμόδια αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.



Περιεχόμενα

1. Γιατί το OpenCare	3
2. Διερεύνηση του στιγματισμού λόγω φύλου έναντι των ανδρών που εργάζονται στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας	3
2.1 Ορισμοί	3
2.2 Σύντομη εξήγηση του θέματος – περιγραφή του προβλήματος	5
3. Σημαντικά σημεία από την έρευνα του OpenCare	6
1. Άνδρες στον τομέα της φροντίδας: Μια μειονότητα με μετασχηματιστικό δυναμικό	6
2. Φύλο και στερεότυπα	7
3. Το συναισθηματικό τοπίο της φροντίδας: σύνδεση, εμπιστοσύνη και ευαλωτότητα	8
4. Θεσμικές κουλτούρες: μεταξύ ένταξης και αόρατων φραγμών	10
5. Η προοπτική των αποδεκτών φροντίδας: ικανότητα πάνω από το φύλο	11
6. Ένας τομέας σε σταυροδρόμι: Υποτίμηση, ευκαιρίες και πολιτισμική αλλαγή	12
4. Επιπτώσεις για τον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας: τι μπορούμε να κάνουμε	13
5. Η λύση OpenCare: τι και για ποιο λόγο	15

1. Γιατί το OpenCare

Δεδομένης της αυξανόμενης προσδοκίας ζωής, η ζήτηση για φροντίδα είναι πιθανό να αυξηθεί. Εκτιμάται ότι ο αριθμός των πολιτών της ΕΕ που χρειάζονται μακροχρόνια φροντίδα θα αυξηθεί από 19,5 εκατομμύρια το 2016 σε 23,6 εκατομμύρια το 2030 και σε 30,5 εκατομμύρια το 2050. Μια τέτοια αύξηση της ζήτησης για υπηρεσίες θα οδηγήσει αναπόφευκτα σε μεγαλύτερη ζήτηση για εργαζόμενους στον τομέα της υγείας σε όλες τις υπηρεσίες υγείας της ΕΕ.

Οι Price-Glynn και Rakovski (2010), στη μελέτη τους για τους βοηθούς νοσηλευτών, διαπίστωσαν ότι οι άνδρες είναι πιθανό να βιώσουν στιγματισμό και να έχουν λιγότερα πλεονεκτήματα όταν ασκούν χαμηλά αμειβόμενες γυναικείες εργασίες. Ο Storm (2019) συνέντευξε άνδρες νοσηλευτές οι οποίοι ανέφεραν ότι αισθάνονταν υποδεέστεροι από ορισμένες από τις γυναίκες συναδέλφους τους και θεωρούσαν ότι υπήρχαν λίγες ευκαιρίες να αλλάξουν την κατάστασή τους. Αντ' αυτού, παρέμεναν σιωπηλοί και «απομονωμένοι». Το εύρημα αυτό συνάδει με τη μεταφορά του William (1992) για τη «γυάλινη κυλιόμενη σκάλα», σύμφωνα με την οποία τα πλεονεκτήματα συνήθως συνδέονται με της κοινωνικής θέσης και της επαγγελματικής εξέλιξης που τους άνδρες σε επαγγέλματα που κυριαρχούν οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να εμφανιστούν σε επαγγέλματα που θεωρούνται γυναικεία και ανήκουν στην εργατική τάξη (Price-Glynn και Rakovski, 2010). Από την άλλη πλευρά, οι: μερικές φορές εκτιμώνται για τη σωματική τους δύναμη και την αυθεντία που εκπέμπουν, αλλά ορισμένοι πελάτες αρνούνται να λάβουν φροντίδα από άνδρες, γεγονός που μπορεί να αυξήσει το φόρτο εργασίας των γυναικών συναδέλφων τους. υπεύθυνοι προσλήψεων ενδέχεται επίσης να επηρεάζονται από πολιτισμικά ζητήματα: ο Andersson (2012) έδειξε ότι οι άνδρες διευθυντές στον τομέα της κατ' οίκον φροντίδας στη Σουηδία βιώνουν τόσο πλεονεκτήματα όσο και διλήμματα που σχετίζονται με το φύλο:

Με βάση αυτές τις αρχές, το πρόγραμμα OpenCare συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω του προγράμματος «Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες» (CERV) και περιλαμβάνει οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, εταιρείες και πανεπιστήμια από πέντε ευρωπαϊκές χώρες: Πορτογαλία, Ιταλία, Γαλλία, Ρουμανία και Κύπρο. Το πρόγραμμα OpenCare στοχεύει στην καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο, ενθαρρύνοντας τους άνδρες να συμμετέχουν περισσότερο στην παροχή μακροχρόνιας φροντίδας.



Το OpenCare ακολουθεί μια διπλή στρατηγική δράσης: αποσκοπεί αφενός στη μείωση του στίγματος και των στερεοτύπων που σχετίζονται με τους άντρες φροντιστές και αφετέρου στην προώθηση ίσων ευκαιριών στον χώρο της φροντίδας. Μέσα από αυτή τη διττή προσέγγιση, το πρόγραμμα όχι μόνο αμφισβητεί τις παραδοσιακές αντιλήψεις γύρω από τους ρόλους των φύλων στη φροντίδα, αλλά συμβάλλει και στη διαμόρφωση πιο συμπεριληπτικών, πολυποίκιλων και ευαίσθητων ως προς το φύλο περιβαλλόντων φροντίδας.

2. Διερεύνηση του στίγματος που βασίζεται στο φύλο έναντι των ανδρών που εργάζονται στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας

2.1 Ορισμοί

Η κατανόηση του στίγματος που βασίζεται στο φύλο στη μακροχρόνια φροντίδα (LTC) απαιτεί σαφείς εννοιολογικούς ορισμούς που να φωτίζουν τον τρόπο με τον οποίο τα στερεότυπα, οι κοινωνικές νόρμες και οι θεσμικές δομές διαμορφώνουν τη συμμετοχή των ανδρών σε έναν τομέα που ιστορικά θεωρείται «γυναικεία εργασία» (Alvarez-Roldan & Bravo-González, 2025; Mudrazija & Angel, 2015). Σε αυτό το πλαίσιο, το φύλο δεν νοείται απλώς ως βιολογική διάκριση, αλλά ως ένα κοινωνικά κατασκευασμένο σύστημα προσδοκιών, ρόλων και εννοιών που επηρεάζουν τη συμπεριφορά, την ταυτότητα και την επαγγελματική πορεία (Lorber, 2018). Το φύλο είναι ενσωματωμένο στις πολιτισμικές αφηγήσεις και τις οργανωτικές πρακτικές, καθιστώντας το τόσο μια προσωπική εμπειρία όσο και μια δομική δύναμη που διαμορφώνει τις πραγματικότητες του χώρου εργασίας (Williams, Muller & Kilanski, 2012).

Ο *στιγματισμός* αναφέρεται στις κοινωνικά παραγόμενες διαδικασίες μέσω των οποίων άτομα ή ομάδες υποτιμούνται, περιθωριοποιούνται ή θεωρούνται «αποκλίνοντα» από τις κανονιστικές προσδοκίες (Yang, et al., 2007, Culture and stigma: Adding moral experience to stigma theory). Στη μακροχρόνια φροντίδα, το στίγμα εμφανίζεται όταν η παρουσία των ανδρών σε ρόλους φροντίδας θεωρείται ασυνήθιστη, ύποπτη ή ασυμβίβαστη με τις κυρίαρχες πεποιθήσεις για την αρρενωπότητα. Αυτό το στίγμα μπορεί να εκδηλωθεί με λεπτές μικροσυμπεριφορές — όπως έκπληξη, αμφιβολία ή αποφυγή — ή με πιο ρητές μορφές, όπως διακριτικές πρακτικές πρόσληψης, εμπόδια στην παροχή οικείας φροντίδας ή υποθέσεις σχετικά με τις συναισθηματικές ικανότητες των ανδρών. Το στίγμα δεν είναι μόνο διαπροσωπικό, αλλά και θεσμοθετημένο μέσω της κατανομής της εργασίας με βάση το φύλο, της άνισης αναγνώρισης και των οργανωτικών πολιτισμών που ευνοούν σιωπηρά τις παραδοσιακά γυναικείες νόρμες φροντίδας (Zwar et al., 2021; Yang et al., 2007).

Τα *στερεότυπα των φύλων* είναι γνωστικές συντομεύσεις και πολιτισμικές αφηγήσεις που αποδίδουν σταθερά χαρακτηριστικά στους άνδρες και τις γυναίκες (Eapen, 2024). Στα περιβάλλοντα μακροχρόνιας φροντίδας, οι γυναίκες συνήθως συνδέονται με συναισθηματική εκφραστικότητα, υπομονή και φροντίδα, χαρακτηριστικά που θεωρούνται

«φυσικά» ή εγγενή. Αντίθετα, οι άνδρες συνδέονται με δύναμη, εξουσία και ορθολογισμό (ΟΟΣΑ, 2023). Αυτά τα στερεότυπα διαμορφώνουν τις προσδοκίες για την ικανότητα: στους άνδρες ανατίθενται συχνά σωματικά απαιτητικές εργασίες, αλλά θεωρούνται λιγότερο κατάλληλοι για συναισθηματική ή οικεία φροντίδα (Knighe & Kirkevold, 2003). Στην έρευνα « » (Η φροντίδα ως εργασία: μια διερευνητική μελέτη για την κατανομή των καθηκόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην παροχή φροντίδας), που περιλαμβάνει 150 συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης με διευθυντές φροντίδας και άνδρες εργαζόμενους στον τομέα της φροντίδας, αρκετοί συμμετέχοντες περιέγραψαν αυτή τη δυναμική με γλαφυρότητα. *«Στέλνουν τους άνδρες στις δύσκολες περιπτώσεις, για να σηκώσουν, να μετακινήσουν τους δύσκολους ασθενείς... σαν να είναι το μόνο που μπορούμε να κάνουμε»*, εξήγησε ένας Κύπριος άνδρας φροντιστής. Τέτοιες υποθέσεις ενισχύουν τον εργασιακό διαχωρισμό και περιορίζουν την πλήρη έκφραση των δεξιοτήτων φροντίδας των ανδρών.

Το στίγμα που βασίζεται στο φύλο στην μακροχρόνια φροντίδα εμφανίζεται όταν αυτά τα στερεότυπα μετατρέπονται σε ηθικές κρίσεις. Περιλαμβάνει την πεποίθηση ότι οι άνδρες που επιλέγουν να ασχοληθούν με τη φροντίδα έχουν χαρακτηριστικά που αποκλίνουν από την παραδοσιακή αρρενωπότητα ή ότι η κίνησή τους να ασχοληθούν με τη φροντίδα είναι ύποπτη (Simpson, 2004). Ένας Ρουμάνος εργοδότης εξέφρασε αυτή την επίμονη υποψία: «Όταν συναντάμε έναν άνδρα που είναι κοινωνικός λειτουργός ή φροντιστής, τον κοιτάζουμε με υποψία. Σκεφτόμαστε: τι κάνει εδώ;» Αυτές οι απόψεις όχι μόνο υπονομεύουν την επαγγελματική ταυτότητα των ανδρών φροντιστών, αλλά και δημιουργούν συναισθηματική πίεση στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους, τους αποδέκτες φροντίδας και τις οικογένειές τους.

Η φροντίδα ορίζεται ως το σύνολο των σχεσιακών, σωματικών, συναισθηματικών και πρακτικών δραστηριοτήτων που υποστηρίζουν την ευημερία, την ανεξαρτησία και την αξιοπρέπεια ενός άλλου ατόμου (Daly & Lewis, 2000). Στη μακροχρόνια φροντίδα, περιλαμβάνει την προσωπική φροντίδα (υγιεινή, κινητικότητα), τη βασική ιατρική βοήθεια, την υποστήριξη στην καθημερινή ζωή, τη συντροφιά και την συναισθηματική παρουσία. Αν και ιστορικά θεωρείται γυναικεία εργασία, η φροντίδα απαιτεί ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων: τεχνικές, διαπροσωπικές, ηθικές και οργανωτικές (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, 2018). Πολλοί άνδρες φροντιστές τόνισαν αυτόν τον πολυδιάστατο χαρακτήρα: «Η νοσηλευτική δεν είναι απλώς ένα επάγγελμα, αλλά ένας τομέας που παρέχει ολιστική φροντίδα... και οι ασθενείς το έχουν ανάγκη», σημείωσε ένας Κύπριος συμμετέχων. Η υπόθεση ότι η φροντίδα

είναι «φυσικά» γυναικεία εργασία συσκοτίζει το υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται και συμβάλλει στην υποτίμηση του επαγγέλματος.

2.2 Σύντομη αιτιολόγηση της σημασίας του θέματος – περιγραφή του προβλήματος

Σε όλη την Ευρώπη, τα συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας αντιμετωπίζουν σοβαρή έλλειψη εργατικού δυναμικού, λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, των υψηλών ποσοστών επαγγελματικής εξουθένωσης και της περιορισμένης ελκυστικότητας της σταδιοδρομίας. Ωστόσο, το ήμισυ του δυνητικού εργατικού δυναμικού — οι άνδρες — παραμένει σε μεγάλο βαθμό απύσχα από αυτόν τον τομέα. Αυτή η υποεκπροσώπηση δεν οφείλεται σε έλλειψη ενδιαφέροντος ή ικανότητας, αλλά μάλλον στο κοινωνικό στίγμα και στα διαρθρωτικά εμπόδια που αποθαρρύνουν τους άνδρες από το να επιλέξουν επαγγέλματα φροντίδας ή τους κάνουν να αισθάνονται εκτός τόπου όταν το κάνουν (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2020).

Η έρευνα OpenCare που διεξήχθη σε Κύπρο, Πορτογαλία, Ιταλία, Ρουμανία και Γαλλία αποκάλυψε ένα κοινό μοτίβο: οι άνδρες που ασχολούνται με τη φροντίδα συχνά το κάνουν για βαθιά ανθρώπινους λόγους — ενσυναίσθηση, αλληλεγγύη ή αίσθημα σκοπού — αλλά αντιμετωπίζουν σκεπτικισμό από την κοινωνία, τους συναδέλφους και ακόμη και τις οικογένειές τους. Ένας συμμετέχων συνόψισε αυτή την εμπειρία με συντομία:

«Πολλοί λένε: “Αυτό είναι γυναικεία δουλειά. Τι κάνεις εκεί;” Αλλά πιστεύω ότι και οι άνδρες μπορούν να βοηθήσουν».

Αυτή η αντίληψη περιορίζει την πλήρη συμμετοχή των ανδρών και ενισχύει την ιδέα ότι η φροντίδα είναι «φυσικά» γυναικεία δουλειά. Έχει επίσης ευρύτερες επιπτώσεις: περιορίζει το δυναμικό ταλέντων, διαιώνίζει την ανισότητα των φύλων και υπονομεύει την επαγγελματικοποίηση της φροντίδας. Οι εργοδότες που ερωτήθηκαν κατά τη διάρκεια του έργου συχνά αναγνώρισαν αυτή την προκατάληψη, σημειώνοντας ότι οι άνδρες φροντιστές είναι «σπάνιοι» και ότι οι εκστρατείες πρόσληψης σπάνια τους στοχεύουν ρητά.

Επιπλέον, οι άνδρες που εντάσσονται στον τομέα αυτό αναφέρουν συχνά *οριζόντια διαχωριστική μεταχείριση* — τους ανατίθενται φυσικές ή τεχνικές εργασίες αντί για εργασίες



που σχετίζονται με τις σχέσεις ή τη συναισθηματική φροντίδα. Τέτοιες πρακτικές αντικατοπτρίζουν σιωπηρές υποθέσεις που υποτιμούν τη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανότητα φροντίδας των ανδρών. Με την πάροδο του χρόνου, αυτό οδηγεί σε απογοήτευση, εξάντληση και αποχώρηση, ενισχύοντας περαιτέρω τον κύκλο της αόρατης εργασίας.

Από κοινωνική άποψη, το στίγμα διαμορφώνει επίσης την αντίληψη του κοινού για τη φροντίδα ως «χαμηλού κύρους» ή «γυναικεία» απασχόληση, επηρεάζοντας τους μισθούς, την αναγνώριση και την επαγγελματική εξέλιξη όλων — ανεξάρτητα από το φύλο. Το αποτέλεσμα είναι ένα παράδοξο: **μια αυξανόμενη κοινωνική ανάγκη για φροντίδα, σε συνδυασμό με ένα πολιτισμικό πλαίσιο που υποτιμά όσους την παρέχουν.**

Η αντιμετώπιση του στίγματος που βασίζεται στο φύλο έναντι των ανδρών στη μακροχρόνια φροντίδα δεν είναι, επομένως, απλώς θέμα δικαιοσύνης, αλλά **στρατηγική αναγκαιότητα**. Με την κατάργηση των στερεοτύπων, την προώθηση της χωρίς αποκλεισμούς πρόσληψης και την αναδιαμόρφωση της φροντίδας ως μια αξιόλογη επαγγελματική πορεία για όλα τα φύλα, οι κοινωνίες μπορούν τόσο να ενισχύσουν το εργατικό δυναμικό της φροντίδας όσο και να προωθήσουν την ισότητα των φύλων. Το πρόγραμμα OpenCare τοποθετεί αυτή την πρόκληση ως μια ευκαιρία — να επαναπροσδιοριστεί η φροντίδα ως μια κοινή κοινωνική ευθύνη και μια αξιοπρεπής επαγγελματική επιλογή τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.

3. Σημαντικά στοιχεία από την έρευνα του OpenCare

Το πρόγραμμα OpenCare δημιούργησε ένα από τα πιο ολοκληρωμένα σύνολα ποιοτικών δεδομένων στην Ευρώπη σχετικά με τις εμπειρίες **ανδρών φροντιστών, παρόχων φροντίδας και αποδεκτών φροντίδας** σε πέντε χώρες: Κύπρο, Ιταλία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Γαλλία. Μέσα από περισσότερες από 150 συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης, η έρευνα αποτυπώνει μια ζωντανή εικόνα ενός τομέα σε μετάβαση. Η μακροχρόνια φροντίδα (LTC), που ιστορικά διαμορφώθηκε από στερεότυπα σχετικά με το φύλο, καλείται τώρα να ανταποκριθεί στην πρόκληση να αντανακλά ένα πιο χωρίς αποκλεισμούς, ποικιλόμορφο και βιώσιμο εργατικό δυναμικό. Οι φωνές των ανδρών φροντιστών αποκαλύπτουν όχι μόνο τα κίνητρά τους και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, αλλά και μια βαθιά δεξαμενή ανθεκτικότητας, συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής αφοσίωσης που συχνά παραβλέπεται στον δημόσιο διάλογο.

Αυτό το κεφάλαιο συνθέτει τα πιο συναρπαστικά ευρήματα της έρευνας OpenCare, όχι αναπαράγοντας το τεχνικό περιεχόμενο των παραδοτέων, αλλά μετατρέποντάς το σε μια συνεκτική, ανθρωποκεντρική αφήγηση που απευθύνεται άμεσα στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, τους ενδιαφερόμενους φορείς και τους επαγγελματίες. Υπογραμμίζει το **δυναμικό**, τις **εντάσεις** και τη **μετασχηματιστική δύναμη** που ενυπάρχουν στην καθημερινή πραγματικότητα των ανδρών που εργάζονται στον τομέα της φροντίδας. Επεξηγεί επίσης πώς οι νόρμες του φύλου διαμορφώνουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες, τις αντιλήψεις για την ικανότητα και το συναισθηματικό κλίμα των περιβαλλόντων φροντίδας.

3.1. Άνδρες στον τομέα της φροντίδας: μια μειονότητα με μετασχηματιστικό δυναμικό

Σε όλες τις χώρες-εταίρους, οι άνδρες αποτελούν σαφή μειονότητα στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας, κυμαινόμενοι από 10% έως 25% του εργατικού δυναμικού, ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο. Ωστόσο, η παρουσία τους είναι πολύ πιο σημαντική από ό,τι υποδηλώνουν οι αριθμοί. Οι άνδρες φροντιστές συχνά περιέγραφαν την εργασία τους όχι ως εναλλακτική απασχόληση, αλλά ως μια **επιλογή με σκοπό**, που βασίζεται στην ενσυναίσθηση, την εμπειρία ζωής και τις ηθικές αξίες.

Όπως δήλωσε ένας Κύπριος συμμετέχων:

«Η νοσηλευτική δεν είναι απλώς ένα επάγγελμα, αλλά ένας τομέας που παρέχει ολιστική φροντίδα στους ασθενείς... και οι ασθενείς έχουν πραγματικά ανάγκη από αυτή την ολοκληρωμένη φροντίδα, την οποία εμείς, ως νοσηλευτές, είμαστε σε θέση να προσφέρουμε».

Πολλοί από τους ερωτηθέντες εξέφρασαν ένα αίσθημα αποστολής ή συναισθηματικής ικανοποίησης που ξεπερνούσε τις εξωτερικές προσδοκίες. Στη Ρουμανία, ένας συμμετέχων περιέγραψε τη φροντίδα ως πηγή βαθιάς συναισθηματικής ικανοποίησης:

«Όλος ο μισθός που λαμβάνω δεν αξίζει τίποτα σε σύγκριση με το όταν ένας από αυτούς λέει: «Μπαμπά, σ' αγαπώ».

Αυτές οι αφηγήσεις καταρρίπτουν τα κοινά στερεότυπα ότι οι άνδρες ασχολούνται με τη φροντίδα κυρίως για οικονομική σταθερότητα ή επειδή δεν έχουν άλλες ευκαιρίες. Αντίθετα, υπογραμμίζουν την **εγγενή κινητοποίηση, τη συναισθηματική δέσμευση και την ηθική δέσμευση** που φέρνουν οι άνδρες στον τομέα.

Ταυτόχρονα, οι συμμετέχοντες αποκάλυψαν την ένταση που υπάρχει μεταξύ των εσωτερικών κινήτρων τους και των εξωτερικών κρίσεων που αντιμετωπίζουν. Ένας Ρουμάνος φροντιστής το εξέφρασε σαφώς:

«Πολλοί λένε: "Έλα, είσαι άντρας, χτύπα τον... Πώς μπορείς να κάθεται και να μιλάς μαζί του αντί να τον χτυπάς; Αυτή είναι η δημοφιλής νοοτροπία εδώ γύρω».

Αυτή η διαπραγμάτευση μεταξύ προσωπικής ταυτότητας και κοινωνικών προσδοκιών είναι ένα επαναλαμβανόμενο θέμα σε όλες τις χώρες. Στην Πορτογαλία, οι άνδρες φροντιστές τόνισαν την συναισθηματική πολυπλοκότητα της εργασίας σε έναν τομέα που κυριαρχείται από γυναίκες, ο οποίος ταυτόχρονα εκτιμά και αμφισβητεί την παρουσία τους. Όπως σημείωσε ένας συμμετέχων:

«Οι σχέσεις με τους ασθενείς, η συναισθηματική ικανοποίηση... αυτό είναι που με κρατάει εδώ».

Συνολικά, αυτές οι μαρτυρίες δείχνουν ότι οι άνδρες όχι μόνο συνεισφέρουν με βασικές δεξιότητες, αλλά αποτελούν και **καταλύτη για την αναδιαμόρφωση των πολιτισμικών κανόνων** γύρω από την εργασία φροντίδας.

3.2. Φύλο και στερεότυπα

Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί προς την κατεύθυνση της ένταξης, η έρευνα αποκαλύπτει μια διαρκή επίδραση των έμφυλων κανόνων. Σε όλα τα πλαίσια, η εργασία φροντίδας παραμένει έντονα θηλυκή, ιδίως όσον αφορά τις συναισθηματικές και διαπροσωπικές της διαστάσεις. Οι εργοδότες συχνά περιέγραφαν τον τομέα αυτό ως ιστορικά «γυναικεία εργασία», διαμορφωμένη από τις παραδόσεις της οικιακής φροντίδας.

Ένας Ρουμάνος εργοδότης ήταν σαφής:

«Εδώ έχουμε μια κουλτούρα που χρονολογείται από πολύ παλιά. Η γυναίκα ήταν η νοικοκυρά, το πρόσωπο που φρόντιζε όλους, από τα παιδιά μέχρι τους γονείς».

Αυτό το πολιτισμικό υπόβαθρο επηρεάζει τα πρότυπα πρόσληψης, τις προσδοκίες στο χώρο εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τους άνδρες φροντιστές. Στην Κύπρο, ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι τους ανατέθηκαν σωματικά απαιτητικές εργασίες λόγω των υποθέσεων σχετικά με τη δύναμή τους:

«Είσαι άνδρας, έλα να μετακινήσεις τον ασθενή».

Ενώ άλλοι ένιωθαν ότι τους σεβόταν, αλλά τους επιβάρυνε υπερβολικά:

«Προσφέρω φροντίδα... Έχω περισσότερη σωματική δύναμη και μπορώ να μετακινήσω ένα άτομο πιο εύκολα».

Στη Γαλλία, οι άνδρες φροντιστές ανέφεραν ότι βίωσαν λεπτές αλλά επίμονες μορφές προκατάληψης:

«Υπάρχει μια προκατάληψη... όταν πρόκειται για προσωπική φροντίδα, φαίνεται λίγο ακατάλληλο να ανατεθεί σε έναν άνδρα».

Ωστόσο, η έρευνα αποκαλύπτει επίσης ότι πολλές από αυτές τις προσδοκίες που σχετίζονται με το φύλο μετριάζονται με την πάροδο του χρόνου. Μόλις οι ασθενείς και οι συνάδελφοι παρατηρήσουν τον επαγγελματισμό, την ενσυναίσθηση και τις δεξιότητες των ανδρών φροντιστών, τα στερεότυπα συχνά εξαφανίζονται. Ένας Ρουμάνος εργοδότης περιέγραψε με συγκινητικό τρόπο αυτή την αλλαγή:

«Κάποιοι το κατάλαβαν, άλλοι όχι. Όσοι το κατάλαβαν, μετά ήταν πολύ ικανοποιημένοι».

Αυτή η δυναμική καταδεικνύει μια σημαντική διαπίστωση: **η έκθεση σε διαφορετικά μοντέλα φροντίδας μειώνει τις προκαταλήψεις και προάγει την αποδοχή**. Στην πράξη, οι νόρμες του φύλου δεν είναι σταθερές, αλλά εξελίσσονται μέσω των καθημερινών αλληλεπιδράσεων, των θεσμικών πολιτισμών και των επιλογών της ηγεσίας.

3.3 Το συναισθηματικό τοπίο της φροντίδας: σύνδεση, εμπιστοσύνη και ευαλωτότητα

Μία από τις πιο σημαντικές διαπιστώσεις του OpenCare είναι το συναισθηματικό βάθος με το οποίο οι άνδρες φροντιστές περιγράφουν τις σχέσεις τους με τους ασθενείς. Αντί να θεωρούν τη φροντίδα ως καθαρά τεχνική, οι συμμετέχοντες συχνά τόνιζαν τη σύνδεση, τη συμπόνια και την αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Σε όλες τις χώρες, πολλοί άνδρες φροντιστές περιέγραψαν τη στενή σχέση ως το πιο ικανοποιητικό στοιχείο της δουλειάς τους. Στην Ιταλία, για παράδειγμα:

«Οι σχέσεις με τους ασθενείς — 100%. Αυτό είναι το πιο ικανοποιητικό μέρος της δουλειάς μου».

Στη Ρουμανία, οι άνδρες φροντιστές τόνισαν το αίσθημα του ανήκειν και της αγάπης που εκφράζουν οι δικαιούχοι, ειδικά στην μακροχρόνια φροντίδα σε ιδρύματα:

«Αφού άρχισα να δουλεύω μαζί τους, δεν ήταν πλέον πρόβλημα. Με συνήθισαν και με έβλεπαν ως μέλος της οικογένειας».

Για πολλούς συμμετέχοντες, αυτοί οι δεσμοί ήταν πηγές δύναμης, αλλά τους εξέθεταν και σε συναισθηματική πίεση. Η επαγγελματική εξουθένωση ήταν ένα επαναλαμβανόμενο θέμα, ειδικά όταν δεν υπήρχε θεσμική υποστήριξη. Ένας Κύπριος συμμετέχων περιέγραψε την εξάντληση και τη συναισθηματική κόπωση:

«Είχα φτάσει στο σημείο της επαγγελματικής εξουθένωσης... Το σώμα μου πονούσε και αυτό επηρέαζε τον ύπνο μου».

Ένας άλλος σημείωσε την απουσία οργανωτικής υποστήριξης:

«Πρέπει να βρω τρόπους μόνος μου... η υπηρεσία δεν παρέχει τίποτα».

Τέτοιες μαρτυρίες υπογραμμίζουν την **συναισθηματική εργασία που ενσωματώνεται στη φροντίδα**, ανεξάρτητα από το φύλο. Υπογραμμίζουν επίσης την ανάγκη για δομημένα συστήματα υποστήριξης, χώρους αναστοχαστικής πρακτικής και πόρους ψυχικής υγείας για το προσωπικό.

Είναι σημαντικό ότι οι δικαιούχοι συχνά τόνιζαν και τη συναισθηματική διάσταση της φροντίδας. Πολλοί ηλικιωμένοι περιέγραψαν τους άνδρες ως υπομονετικούς, καθησυχαστικούς ή ακόμα και ηρεμιστικούς, αμφισβητώντας τα στερεότυπα ότι οι άνδρες στερούνται συναισθηματικής ευαισθησίας.

Ένας Ιταλός αποδέκτης φροντίδας εξήγησε:

«Όταν είναι μαζί μου, νιώθω καλά, νιώθω ωραία. Όταν δεν είναι στη βάρδια του, δεν νιώθω καλά».

Αυτές οι δυναμικές σχέσεων αποτελούν τον πυρήνα της ποιοτικής φροντίδας. Δείχνουν ότι η ικανότητα στη φροντίδα δεν βασίζεται στο φύλο, αλλά **στον άνθρωπο**.

3.4 Θεσμικές κουλτούρες: μεταξύ ένταξης και αόρατων φραγμών

Ενώ πολλοί άνδρες φροντιστές περιέγραψαν ομάδες που τους υποστηρίζουν, η έρευνα αποκαλύπτει δομικά και πολιτισμικά εμπόδια που παραμένουν κάτω από την επιφάνεια. Αυτά περιλαμβάνουν:

- χαμηλές αμοιβές και περιορισμένη εξέλιξη της σταδιοδρομίας
- κατανομή εργασιών με βάση το φύλο
- έλλειψη ευκαιριών καθοδήγησης
- συνειδητή μεροληψία κατά την πρόσληψη
- κοινωνική δυσπιστία απέναντι στους άνδρες φροντιστές, ιδίως στην προσωπική φροντίδα

Στη Ρουμανία, ένας πάροχος φροντίδας υπογράμμισε τις διαρθρωτικές ελλείψεις που επηρεάζουν ολόκληρο τον τομέα:

«Υπάρχει μια φόρμουλα έκτακτης ανάγκης [...] εξασφαλίζεται το ελάχιστο απαραίτητο, αλλά δεν μπορούμε να εφαρμόσουμε στην πράξη το όραμά μας».

Άλλοι εξέφρασαν την ανησυχία τους για την επιφανειακή εκπαίδευση που προσφέρεται:

«Οι σχολές κατάρτισης φροντιστών είναι επιφανειακές [...] απονέμουν διπλώματα χωρίς πρακτική κατάρτιση».

Σε όλες τις χώρες, οι άνδρες φροντιστές αντιμετώπισαν μορφές στερεοτύπων, μερικές φορές λεπτές, μερικές φορές ρητές. Από την υπόθεση ότι είναι λιγότερο κατάλληλοι για την παροχή συναισθηματικής φροντίδας έως την αντίληψη ότι είναι ακατάλληλοι για την εκτέλεση εργασιών προσωπικής φροντίδας, αυτές οι δυναμικές διαμορφώνουν την καθημερινή τους εργασία.

Ένας Πορτογάλος συμμετέχων ανέφερε:

«Οι μισοί από εμάς έχουμε βιώσει διακρίσεις ή προκαταλήψεις στην εργασία».

Ωστόσο, πολλοί εργοδότες αναγνώρισαν ότι οι άνδρες φέρνουν ισορροπία και σταθερότητα στις ομάδες. Ένας Ρουμάνος εργοδότης σημείωσε:

«Οι άνδρες και οι γυναίκες τα πάνε πολύ καλά μεταξύ τους... καλύτερα από ό,τι τα πάνε μεταξύ τους οι γυναίκες συνάδελφοι».

Και ένας άλλος τόνισε την ευσυνειδησία των ανδρών:

«Οι άνδρες υπάλληλοί μας είναι εξαιρετικά πειθαρχημένοι, περισσότερο από ορισμένες γυναίκες».

Σε όλα τα πλαίσια, οι εργοδότες αναγνώρισαν ότι **οι ομάδες με διαφορετικό φύλο ενισχύουν την επικοινωνία, την ανθεκτικότητα και την επίλυση προβλημάτων**. Ωστόσο, οι θεσμικές κουλτούρες παραμένουν συχνά σιωπηρά θηλυκοποιημένες, καθιστώντας πιο δύσκολο για τους άνδρες να αισθάνονται ενσωματωμένοι ή εκπροσωπούμενοι.

3.5 . Η προοπτική των αποδεκτών φροντίδας: ικανότητα πάνω από το φύλο

Ένα από τα πιο εντυπωσιακά ευρήματα είναι το **υψηλό επίπεδο αποδοχής** των ανδρών φροντιστών μεταξύ των αποδεκτών φροντίδας, ειδικά μετά από παρατεταμένη έκθεση. Αν



και η αρχική αμηχανία —ιδιαίτερα όσον αφορά τη σεμνότητα ή την προσωπική φροντίδα— ήταν συχνή, οι περισσότεροι δικαιούχοι έδωσαν προτεραιότητα:

- τον επαγγελματισμό
- την εμπιστοσύνη
- την ενσυναίσθηση
- την επικοινωνία
- σεβασμό στην αξιοπρέπεια

Στην Κύπρο, ένας αποδέκτης φροντίδας δήλωσε:

«Αυτό που έχει σημασία είναι η συμπεριφορά ενός ατόμου, όχι το φύλο του».

Στη Γαλλία:

«Το σημαντικό είναι να κάνουν τη δουλειά τους με σοβαρότητα».

Στην Ιταλία, παρά τις πολιτισμικές προσδοκίες, οι αποδέκτες φροντίδας έδειξαν ανοιχτότητα και άνεση:

«Όλοι οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι δεν είχαν καμία προτίμηση».

Αυτό το μοτίβο ισχύει σε όλες τις χώρες. Ενώ το φύλο μπορεί να επηρεάσει την πρώτη εντύπωση, γίνεται δευτερεύον μόλις δημιουργηθεί μια σχέση.

Ωστόσο, υπάρχουν εξαιρέσεις. Στη Ρουμανία, ορισμένες ηλικιωμένες γυναίκες εξέφρασαν δισταγμό που βασίζεται σε παραδοσιακές νόρμες σεμνότητας:

«Συνήθως υπάρχουν πολλές γυναίκες που είναι διστακτικές... αλλά είναι και θέμα νοοτροπίας».

Ωστόσο, ακόμη και αυτές οι συμμετέχουσες συχνά αναγνώριζαν ότι η ικανότητα υπερिशύει του φύλου:

«Αν του αρέσει αυτή η δουλειά... αυτό που έχει σημασία είναι το πάθος με το οποίο την κάνει».

Αυτές οι παρατηρήσεις υπογραμμίζουν μια σημαντική ασυμφωνία: ενώ **τα κοινωνικά στερεότυπα παραμένουν ισχυρά**, **οι εμπειρίες των ασθενών συχνά τα αντικρούουν**. Για

τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, αυτό υποδηλώνει ότι η στάση του κοινού μπορεί να μετατραπεί μέσω της ορατότητας, της εκπροσώπησης και της εκπαίδευσης.

3.6 Ένας τομέας σε σταυροδρόμι: υποτίμηση, ευκαιρίες και πολιτισμικές αλλαγές

Σε όλες τις χώρες, οι συμμετέχοντες, οι άνδρες φροντιστές, οι εργοδότες και οι αποδέκτες φροντίδας, επεσήμαναν μια συστημική υποτίμηση της μακροχρόνιας φροντίδας. Οι χαμηλοί μισθοί, η ανεπαρκής στελέχωση, η έλλειψη αναγνώρισης και οι περιορισμένες επαγγελματικές προοπτικές αποδυναμώνουν την ικανότητα του τομέα να προσλαμβάνει και να διατηρεί ένα σταθερό εργατικό δυναμικό, ανεξάρτητα από το φύλο.

Ένας Ρουμάνος εργοδότης συνόψισε την πρόκληση με ευθύτητα:

«Χρειάζονται καλύτεροι μισθοί για όλους... αυτό το επάγγελμα πρέπει να γίνει πιο ελκυστικό».

Ομοίως, οι συμμετέχοντες επέκριναν την έλλειψη εθνικών στρατηγικών για την πρόσληψη ανδρών:

«Το κράτος δεν διαθέτει πρόγραμμα για να ενθαρρύνει τους άνδρες να εισέλθουν σε αυτόν τον τομέα».

Ωστόσο, η έρευνα εντοπίζει επίσης ευκαιρίες για μετασχηματισμό. Οι άνδρες φροντιστές μπορούν να λειτουργήσουν ως **πολιτισμικές γέφυρες**, αμφισβητώντας ξεπερασμένες αντιλήψεις για την αρρενωπότητα και αποδεικνύοντας ότι η ενσυναίσθηση, η συναισθηματική ανθεκτικότητα και η φροντίδα είναι ανθρώπινες ιδιότητες και όχι ιδιότητες που σχετίζονται με το φύλο.

Οι ίδιοι οι συμμετέχοντες διατύπωσαν αυτή την αναδυόμενη αφήγηση:

«Πιστεύω ότι μόνο η ενσυναίσθηση έχει σημασία».

«Νιώθω ικανοποιημένος... Ξέρω ότι είχα μια καλή μέρα».

«Οι άνδρες μπορούν να είναι πολύ καλοί».



Από πολλές απόψεις, η είσοδος των ανδρών στον τομέα της φροντίδας συμβολίζει μια ευρύτερη πολιτισμική μετατόπιση προς την αναγνώριση της φροντίδας ως κοινής κοινωνικής ευθύνης. Υπογραμμίζει επίσης την ανάγκη οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής να ευθυγραμμίσουν τις δημόσιες αφηγήσεις με τις πραγματικές συνθήκες ζωής των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας και των δικαιούχων.

4. Επιπτώσεις για τον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας: τι μπορούμε να κάνουμε

Η έρευνα OpenCare υπογραμμίζει μια επείγουσα πραγματικότητα: ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας (LTC) δεν μπορεί να αντέξει οικονομικά να αποκλείσει το ήμισυ του δυνητικού εργατικού δυναμικού του. Η επίμονη υποεκπροσώπηση των ανδρών δεν είναι ένα περιθωριακό ζήτημα, αλλά ένα συστημικό, μια χαμένη ευκαιρία για ένταξη, καινοτομία και βιωσιμότητα στα ευρωπαϊκά συστήματα φροντίδας. Τα ευρήματα απαιτούν μια στροφή από *την αναγνώριση της ανισορροπίας μεταξύ των φύλων προς τον ενεργό επανασχεδιασμό των δομών, των πολιτισμών και των πολιτικών που την αναπαράγουν.*

4.1 Επαναπροσδιορισμός της φροντίδας ως επάγγελμα χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου

Το πρώτο βήμα είναι να αμφισβητήσουμε την πολιτισμική αφήγηση ότι η φροντίδα είναι «γυναικεία» ευθύνη. Όπως αποδείχθηκε καθ' όλη τη διάρκεια του έργου, οι άνδρες που ασχολούνται με τη φροντίδα είναι μορφωμένοι, ικανοί και αφοσιωμένοι επαγγελματίες, η εργασία των οποίων ενισχύει την ποικιλομορφία της ομάδας και την ποιότητα των υπηρεσιών. Για να οικοδομηθεί ένας τομέας φροντίδας χωρίς αποκλεισμούς, ο δημόσιος διάλογος και η πολιτική πρέπει να παρουσιάζουν τη φροντίδα ως ένα **επαγγελματικό, εξειδικευμένο και ουδέτερο ως προς το φύλο πεδίο**. Οι εκστρατείες που παρουσιάζουν τους άνδρες φροντιστές ως πρότυπα, οι εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες στα σχολεία και οι στρατηγικές επικοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο μπορούν να ομαλοποιήσουν τη συμμετοχή των ανδρών και να συμβάλουν στην εξάλειψη του στίγματος που συνδέεται με την εργασία φροντίδας. Αυτή η ορατότητα δεν είναι συμβολική, αλλά επηρεάζει άμεσα την πρόσληψη, τις επαγγελματικές φιλοδοξίες και την κοινωνική αναγνώριση της φροντίδας ως πολύτιμης εργασίας για όλους.

4.2 Δημιουργία εργασιακών χώρων χωρίς αποκλεισμούς

Η ένταξη δεν τελειώνει με την πρόσληψη. Οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι δομημένοι έτσι ώστε **να διατηρούν και να ενδυναμώνουν** τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες φροντιστές. Αυτό περιλαμβάνει πρακτικά μέτρα, όπως διαχείριση με ευαισθησία στο φύλο,

ισορροπημένη κατανομή εργασιών και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, που αναγνωρίζουν τις διαφορετικές δυνάμεις χωρίς να ενισχύουν τα στερεότυπα. Τα ευρήματα του OpenCare αποκαλύπτουν ότι οι άνδρες φροντιστές συχνά αντιμετωπίζουν εξουθένωση, περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης και έλλειψη συναισθηματικής υποστήριξης. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί θεσμική δέσμευση για εποπτεία, καθοδήγηση και ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης προσβάσιμες σε όλα τα φύλα.

Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να ενσωματώνουν την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, τις δεξιότητες επικοινωνίας και την συναισθηματική ικανότητα ως βασικά στοιχεία της εκπαίδευσης στη φροντίδα, προωθώντας μια ολιστική κατανόηση της φροντίδας που εκτιμά τόσο την τεχνική όσο και τη σχεσιακή εμπειρογνωμοσύνη. Όπως εξέφρασε ένας άνδρας συμμετέχων, «Πρέπει να θέλεις να μάθεις, γιατί ο τομέας της υγειονομικής περίθαλψης αλλάζει συνεχώς». Αυτή η νοοτροπία μάθησης πρέπει να καλλιεργείται μέσω της δια βίου εκπαίδευσης και της κουλτούρας στο χώρο εργασίας που ενθαρρύνει τον αναστοχασμό και την αμοιβαία υποστήριξη.

4.3 Ενίσχυση της πολιτικής και της θεσμικής αναγνώρισης

Τα πολιτικά πλαίσια σε όλη την Ευρώπη πρέπει να αναγνωρίσουν ότι η ένταξη των φύλων στη φροντίδα δεν είναι μόνο θέμα ισότητας, αλλά και **στρατηγική απάντηση στην έλλειψη εργατικού δυναμικού**. Η ενίσχυση της συμμετοχής των ανδρών μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση της χρόνιας έλλειψης προσωπικού που υπονομεύει την ποιότητα των υπηρεσιών σε περιβάλλοντα μακροχρόνιας φροντίδας. Οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συνεργαστούν για:

- Εισαγάγουν **κίνητρα πρόσληψης** και σταδιοδρομίας που προάγουν τη **συμμετοχή και των δύο φύλων**.
- Εξασφαλίσουν **ισότητα αμοιβών και ευκαιριών προόδου** στον τομέα.
- Υποστηρίξουν **δημόσιες εκστρατείες** που αναδεικνύουν τη φροντίδα ως βασική κοινωνική υποδομή.
- Ενσωμάτωση **ανδρικών προτύπων και πρεσβευτών** σε εθνικές και περιφερειακές πρωτοβουλίες φροντίδας.

Επιπλέον, τα συστήματα επαγγελματικής αναγνώρισης και τα πρότυπα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνουν ρητά τη συμμετοχή των ανδρών ως δείκτη προόδου προς την ισότητα και την ποιότητα. Συνδέοντας την ισορροπία των φύλων με τη βιωσιμότητα του εργατικού δυναμικού, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να μετατρέψουν την ένταξη από ηθική επιταγή σε μετρήσιμο αποτέλεσμα.

4.4 Προώθηση της πολιτιστικής αλλαγής μέσω της εκπαίδευσης και της έρευνας

Η μακροπρόθεσμη αλλαγή πρέπει να ξεκινήσει από την εκπαίδευση. Για να ενθαρρυνθούν οι νέοι άνδρες να εξετάσουν το ενδεχόμενο να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα της φροντίδας, πρέπει να έρθουν από νωρίς σε επαφή με τη φροντίδα ως ένα νόμιμο και σεβαστό επάγγελμα. Τα ιδρύματα επαγγελματικής και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πρέπει να δημιουργήσουν ενότητες που αμφισβητούν τα στερεότυπα των φύλων και υπογραμμίζουν την κοινωνική σημασία και την πνευματική πολυπλοκότητα της εργασίας φροντίδας.

Ταυτόχρονα, η συνεχής έρευνα και παρακολούθηση είναι ζωτικής σημασίας. Το πρόγραμμα OpenCare έθεσε τα θεμέλια για την κατανόηση των εμπειριών των ανδρών φροντιστών, αλλά περαιτέρω μελέτες θα πρέπει να διερευνήσουν τη διασταύρωση του φύλου με τη μετανάστευση, την κοινωνική τάξη και την πολιτισμική πολυμορφία. Η χάραξη πολιτικής βάσει τεκμηριωμένων στοιχείων θα διασφαλίσει ότι οι μελλοντικές παρεμβάσεις θα είναι τόσο δίκαιες όσο και αποτελεσματικές.

4.5 Το όραμα για το μέλλον

Το μήνυμα του OpenCare είναι τελικά ένα μήνυμα **μετασχηματισμού και ευκαιριών**. Ανοίγοντας τις πόρτες της φροντίδας στους άνδρες, δεν αντιμετωπίζουμε απλώς μια ανισορροπία μεταξύ των φύλων, αλλά επαναπροσδιορίζουμε την έννοια της φροντίδας. Ένα σύστημα φροντίδας που περιλαμβάνει και τα δύο φύλα ενισχύει τις κοινότητες, βελτιώνει την ποιότητα των υπηρεσιών και διαμορφώνει ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο βασισμένο στην ενσυναίσθηση, τον σεβασμό και την κοινή ευθύνη.

Με τα λόγια ενός συμμετέχοντα:



«Η φροντίδα δεν έχει φύλο. Αυτό που έχει σημασία είναι η καρδιά, η υπομονή και ο επαγγελματισμός που προσφέρουμε».

Η προώθηση της συμμετοχής των ανδρών στη φροντίδα δεν είναι επομένως μια συμβολική χειρονομία, αλλά ένα απτό βήμα προς την ισότητα, τη βιωσιμότητα και την αξιοπρέπεια, τόσο για όσους παρέχουν φροντίδα όσο και για όσους την λαμβάνουν. Η πρόκληση που έχουμε μπροστά μας είναι να διασφαλίσουμε ότι αυτή η μεταμόρφωση δεν θα αφεθεί στην καλή θέληση των ατόμων, αλλά θα υποστηριχθεί από συστημικές αλλαγές, στην πολιτική, στους θεσμούς και στις νοοτροπίες.

5. Η καινοτόμος λύση OpenCare: τι είναι και ποιος είναι ο σκοπός της

➤ Αποστολή και στόχοι

Το έργο Open Care σχεδιάστηκε με βάση τα ακόλουθα στοιχεία:

 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΕΝΤΟΠΙΣΤΗΚΑΝ	Οι πολιτισμικές προκαταλήψεις εντός των ιδρυμάτων φροντίδας έχουν ως αποτέλεσμα την περιθωριοποίηση των ανδρών φροντιστών, περιορίζοντας τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες και συμβάλλοντας στην έλλειψη εμπιστοσύνης, την αμηχανία και τη διάκριση τόσο από τα ιδρύματα όσο και από τους αποδέκτες της φροντίδας.
 ΣΧΕΔΙΑΣΤΙΚΗ ΛΥΣΗ	Καινοτόμος μεθοδολογία, βασισμένη στις εμπειρίες των ομάδων-στόχων, η οποία συνδυάζει προγράμματα ευαισθητοποίησης, εκπαίδευσης και παιδαγωγικά εργαλεία για την προώθηση της ένταξης των φύλων στον χώρο εργασίας της φροντίδας.
 ΣΤΟΧΟΙ	I) Μείωση του στίγματος και των στερεοτύπων που σχετίζονται με τους άνδρες φροντιστές. II) Ενθάρρυνση των ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας για γυναίκες και άνδρες στον τομέα της φροντίδας.
 ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	Αντιμετώπιση της έλλειψης διαθέσιμου προσωπικού σε ιδρύματα φροντίδας μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων για τους άνδρες σε σχέση με την πρόσβαση και τη διατήρηση θέσεων εργασίας στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας .

➤ Ολιστική και ολοκληρωμένη προσέγγιση: δραστηριότητες

Το OpenCare περιλαμβάνει μια ολιστική και ολοκληρωμένη προσέγγιση, συνδυάζοντας έρευνα, συμμετοχικά εργαστήρια, εκπαιδευτικά προγράμματα και ένα παιδαγωγικό εργαλείο.



1) Έρευνα Open Care:
διερευνητικές
συνεντεύξεις και ομάδες
εστίασης



2) Εργαστήρια
ευαισθητοποίησης



3) Εκπαιδευτικά
προγράμματα και
εργαλείο

1) Έρευνα OpenCare:

Όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 3, η μεθοδολογία OpenCare βασίζεται σε ποιοτική έρευνα, αντλώντας στοιχεία από τις εμπειρίες των ομάδων-στόχων — των αποδεκτών φροντίδας, των ανδρών φροντιστών και των διαχειριστών φροντίδας. Μέσω διερευνητικών συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης, η έρευνα εντόπισε πολιτισμικές, σχεσιακές και δομικές προκλήσεις που διαμορφώνουν τη συμμετοχή και τη διατήρηση των ανδρών στον τομέα της φροντίδας.

- ο Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, προσδιορίστηκαν έξι αρχικοί θεματικοί τομείς, οι οποίοι βελτιώθηκαν και ενοποιήθηκαν στους ακόλουθους τρεις βασικούς θεματικούς τομείς. Αυτοί οι τομείς καθοδήγησαν τις επόμενες φάσεις του έργου — εργαστήρια ευαισθητοποίησης, εκπαιδευτικά προγράμματα και ανάπτυξη εργαλείων:
- ο Φυλετικά στερεότυπα και πολιτισμικές προκαταλήψεις
- ο Όρια και προώθηση της εμπιστοσύνης
- ο Εμπόδια στην πρόσληψη και προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος

2) Εργαστήρια ευαισθητοποίησης

Μετά από ανάλυση και προβληματισμό σχετικά με τα ευρήματα της έρευνας, τα εργαστήρια ευαισθητοποίησης έχουν σχεδιαστεί για να μετριάσουν τα στερεότυπα και τα δομικά εμπόδια που εντοπίστηκαν από την έρευνα στον τομέα της φροντίδας. Τα εργαστήρια αυτά θα απευθύνονται σε δύο κύριες ομάδες:

- ο **Εργοδότες στον τομέα της φροντίδας**, με στόχο την αμφισβήτηση των πολιτισμικών προκαταλήψεων, την προώθηση πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς στον χώρο εργασίας και την προώθηση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας για άνδρες και γυναίκες.
- ο **Τους αποδέκτες φροντίδας**, με στόχο την ευαισθητοποίηση, τη μείωση του στίγματος κατά των ανδρών φροντιστών και την προώθηση της κατανόησης των διαφορετικών ρόλων των φροντιστών.

Τα εργαστήρια διαρκούν περίπου τέσσερις ώρες και έχουν την ακόλουθη δομή:

- **Σύντομη παρουσίαση και αποδόμηση της έννοιας**, που καλύπτει τους στόχους της συνεδρίας, τα κύρια ευρήματα της έρευνας και σχετικές συγκριτικές στατιστικές, ενώ παράλληλα διερευνά και αμφισβητεί στερεότυπα, πολιτισμικές προκαταλήψεις και εμπόδια στην υγειονομική περίθαλψη μέσω καθοδηγούμενων συζητήσεων και παραδειγμάτων.
- **Διαδραστικές δραστηριότητες**, σχεδιασμένες για να αντανακλούν τις εμπειρίες των συμμετεχόντων και να προωθήσουν έναν ειδικό χώρο για μάθηση και διάλογο με υποστηρικτικό τρόπο.
- **Συμπεράσματα και σχέδιο δράσης για το μέλλον**, που ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες στο να αναστοχαστούν το περιεχόμενο του εργαστηρίου και να εφαρμόσουν τα βασικά συμπεράσματα και τις νέες προσεγγίσεις στα ιδρύματά τους και στις καθημερινές τους πρακτικές.
- **Πρωώθηση της συνεχούς ευαισθητοποίησης και αναστοχασμού**, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή δραστηριοτήτων που υποστηρίζουν την υλοποίηση των μεθοδολογιών του OpenCare.

Αυτά τα εργαστήρια θα μας επιτρέψουν να προσεγγίσουμε ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων και ιδρυμάτων μακροχρόνιας φροντίδας, ευαισθητοποιώντας τους σχετικά με το θέμα και προκαλώντας το ενδιαφέρον και την απόκτηση γνώσεων σε αυτόν τον τομέα.

3) Εκπαιδευτικά προγράμματα και εργαλειοθήκη

Παράλληλα, το έργο θα αναπτύξει εκπαιδευτικά προγράμματα και ένα παιδαγωγικό εργαλείο. Για να γίνει αυτό, τα ερευνητικά ευρήματα και τα αποτελέσματα των εργαστηρίων θα μεταφραστούν σε πρακτικά εργαλεία για χρήση από ιδρύματα μακροχρόνιας φροντίδας. Αυτά τα υλικά και οι δραστηριότητες θα είναι ελεύθερα διαθέσιμα στο διαδίκτυο σε διάφορες μορφές, όπως εγχειρίδια και φύλλα εργασίας. Άλλα πρακτικά μέσα θα αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο τομέας της φροντίδας και θα υποστηρίζουν τα ιδρύματα στην προώθηση πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς. Τα υλικά αυτά υποστηρίζουν τους ηγέτες στην προώθηση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας για άνδρες και γυναίκες, αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα και τα επαγγελματικά εμπόδια που συνδέονται με τους άνδρες φροντιστές.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα και το παιδαγωγικό εργαλείο θα επιτρέψουν στα ιδρύματα μακροχρόνιας φροντίδας να προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα με στόχο τη μείωση των στερεοτύπων και του στίγματος που συνδέονται με τους άνδρες φροντιστές, χρησιμοποιώντας μια ποικιλία εκπαιδευτικών και διαδραστικών υλικών που παρέχονται από το παιδαγωγικό εργαλείο. Αυτοί οι πόροι υποστηρίζουν τόσο την ευαισθητοποίηση όσο και την πρακτική συμμετοχή και μπορούν να εφαρμοστούν σε συνεχή βάση — για παράδειγμα, κατά την ένταξη νέων πελατών ή σε περιοδικές συνεδρίες με επαγγελματίες, διευθυντές και αποδέκτες φροντίδας.

Η καινοτόμος λύση του έργου OpenCare έγκειται στην ενσωμάτωση του WP2 – Έρευνα OpenCare, του WP3 – Εργαστήρια ευαισθητοποίησης και του WP4 – Εκπαιδευτικά προγράμματα και παιδαγωγικό εργαλείο. Χρησιμοποιώντας τεκμηριωμένο υλικό, το έργο αντιμετωπίζει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που αντιμετωπίζουν οι άνδρες φροντιστές και οι αποδέκτες φροντίδας. Αυτή η καινοτόμος προσέγγιση εξασφαλίζει αντίκτυπο και βιωσιμότητα, παρέχοντας πρακτικά, αναπαραγώγιμα και ευρέως προσβάσιμα εργαλεία που προωθούν μακροπρόθεσμες πρακτικές ένταξης και ισότητα των φύλων στον τομέα της φροντίδας.

➤ Ποιοι επωφελούνται από αυτό

Το έργο ωφελεί άμεσα διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των αποδεκτών φροντίδας (ηλικιωμένοι), των παρόχων φροντίδας (φροντιστές, υπάλληλοι φροντίδας), των ιδρυμάτων μακροχρόνιας φροντίδας και των νοσοκομείων. Ωφελεί επίσης, έμμεσα, τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τις οικογένειες των αποδεκτών φροντίδας. συμβάλλει σε ένα ευρύτερο οικοσύστημα φροντίδας προωθώντας την ισότητα των φύλων στις οργανωτικές κουλτούρες φροντίδας.

➤ Αναμενόμενος αντίκτυπος

Ο αναμενόμενος αντίκτυπος του OpenCare έγκειται στη μείωση των έμφυλων προκαταλήψεων στον τομέα της φροντίδας, στην προώθηση της ορατότητας και της αποδοχής των ανδρών φροντιστών, στην ενίσχυση των θεσμικών στρατηγικών για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία () και, τελικά, στη βελτίωση της ποιότητας της φροντίδας μέσω του σεβασμού της διαφορετικότητας, της ηθικής και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (). Ο αντίκτυπος αυτός αναμένεται να είναι βραχυπρόθεσμος, μεσοπρόθεσμος και μακροπρόθεσμος:

Βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες επιπτώσεις	Μακροπρόθεσμες επιπτώσεις:
Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση σχετικά με βασικά θέματα (Εντοπισμός σημαντικών στίγματος, στερεοτύπων και διακρίσεων)	Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση (αναπαραγωγή καλών πρακτικών)
Ενδυνάμωση των ανδρών φροντιστών	Μείωση των διακρίσεων λόγω φύλου
Αλλαγή συμπεριφοράς (μεγαλύτερη αποδοχή από τους συνομηλίκους και τους αποδέκτες φροντίδας)	Προώθηση της ισότητας των φύλων
Βελτίωση του θεσμικού περιβάλλοντος (μεγαλύτερη ανοιχτότητα μεταξύ των εργοδοτών και των ιδρυμάτων φροντίδας)	Βιώσιμη πολιτισμική αλλαγή στα ιδρύματα φροντίδας
Βιώσιμη πολιτισμική αλλαγή στα ιδρύματα φροντίδας	Αναγνώριση της αξίας της εργασίας στον τομέα της φροντίδας



Αναφορές:

Alvarez-Roldan, A., & Bravo-González, F. (2025). Masculinity in Caregiving: Impact on Quality of Life and Self-Stigma in Caregivers of People with Multiple Sclerosis. *Healthcare*, 13(3), 272.

Andersson, E. (2012). Paradoxes of gender in elderly care: The case of men as care workers in Sweden. *Work, Employment & Society*, 26(3), 521–538.

Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, 51(2), 281–298.

Eapen, N. A. (2024). Stereotype: Cognition and biases. *International Journal of Indian Psychology*, 12(1), 1560-1563.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Investing in long-term care: A gender analysis of European data*. Publications Office of the European Union.
<https://eige.europa.eu/publications/investing-long-term-care-gender-analysis-european-data>

International Labour Organization. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135

Kvigne, K., & Kirkevold, M. (2003). Male nurses' experiences with intensive care nursing: A qualitative study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 19(5), 280–288.

Lorber, J. (2018). *The social construction of gender*. In *Inequality in the 21st Century* (pp. 347-352). Routledge.

Mudrazija, S., Thomeer, M. B., & Angel, J. L. (2015). Gender differences in institutional long-term care transitions. *Women's Health Issues*, 25(5), 441-449.

OECD. (2023). *Beyond applause? Improving working conditions in long-term care*. OECD Publishing.

Price-Glynn, K., & Rakovski, C. (2010). Who rides the glass escalator? Gender, race, and nationality in the national nursing assistant study. *Gender & Society*, 24(5), 603–629.

Simpson, R. (2004). Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, Employment and Society*, 18(2), 349–368.

Storm, P. (2019). Managers' perceptions of masculinity and racialization in Swedish nursing homes. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 549–565.

Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267.

Williams, C. L., Muller, C., & Kilanski, K. (2012). Gendered organizations in the new economy. *Gender & Society*, 26(4), 549-573.



Yang, L. H., Kleinman, A., Link, B. G., Phelan, J. C., Lee, S., & Good, B. (2007). Culture and stigma: Adding moral experience to stigma theory. *Social science & medicine*, 64(7), 1524-1535.

Zwar, L., Angermeyer, M. C., Matschinger, H., Riedel-Heller, S. G., König, H. H., & Hajek, A. (2021). Are informal family caregivers stigmatized differently based on their gender or employment status?: a German study on public stigma towards informal long-term caregivers of older individuals. *BMC Public Health*, 21(1), 1868.



Co-funded by
the European Union

Open Care

**Δημιουργία επαγγελματικών προοπτικών
για άνδρες στον τομέα της**

Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι των συγγραφέων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η αρμόδια αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union

101190943



the European Association
for Social Innovation