Co-funded by the European Union

Open Care

Oportunități de carieră pentru bărbați în domeniul îngrijirii

WP3 D3.4 Ghid de sensibilizare pentru combaterea stereotipurilor privind îngrijitorii de sex masculin în domeniul îngrijirii pe termen lung

Cofinanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctul de vedere al Uniunii Europene sau al Comisiei Europene. Nici Uniunea Europeană, nici Comisia Europeană nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.

Co-funded by the European Union | 101190943

Co-funded by the European Union

OpenCare

Contents

1. Introducere **2**

2. Baza de dovezi: Ce știm despre bărbații din sectorul îngrijirii **5**

2.1 Ce arată cifrele 5

3. Stereotipurile de gen în domeniul îngrijirii **8**

4. Care sunt barierele? **13**

4.1 Bariere sociale și culturale 13

4.2 Bariere instituționale 13

4.3 Bariere din partea beneficiarilor de servicii 14

4.4 Bariere economice 14

5. Cum afectează stereotipurile îngrijitorilor de sex masculin **16**

5.1 Costurile excluderii 18

6. Beneficiile echipelor de îngrijire diverse **20**

6.1 Diversitatea competențelor în cadrul echipelor 20

6.2 Echipele care reflectă mai bine societatea 21

6.3 Îngrijitorii bărbați ca modele pozitive 21

7. Limbaj și comunicare incluzive **23**

7.1 Listă de verificare: Comunicarea incluzivă în organizații 24

8. Ghid practic pentru angajatori **26**

8.1 Recrutare și angajare 26

8.2 Cultura la locul de muncă 26

8.3 Gestionarea rezistenței beneficiarilor 26

8.4 Formare și dezvoltare 27

9. Ghid practic pentru beneficiarii serviciilor **29**

9.1 Răspunsuri la cele mai frecvente întrebări 30

10. Ghid practic pentru formatori și facilitatori **32**

11. Ghid practic pentru factorii de decizie și părțile interesate **39**

11.1 Cadrul sistemic 39

11.2 Pârghii de politică publică 39

12. Bune practici **41**

12.1 Inițiative de recrutare incluzive 41

12.2 Campanii de sensibilizare pentru a atrage bărbații în acest sector 42

12.3 Programe de formare și sensibilizare 42

13. Concluzii **44**

01

Introducere

1. Introducere

Creșterea speranței medii de viață în Europa a dus la o creștere semnificativă a cererii de servicii de îngrijire pe termen lung care să mențină calitatea vieții, autonomia și demnitatea.

Se estimează că numărul cetățenilor europeni care au nevoie de îngrijire va crește de la 19,5 milioane (2016) la aproximativ 30,5 milioane în 2050, ceea ce va implica o creștere substanțială a nevoii de profesioniști în întregul sector al sănătății și îngrijirii. Fără strategii specifice menite să sporească atractivitatea acestor profesii și să consolideze retenția forței de muncă, deficitul de profesioniști va rămâne o provocare semnificativă.

Cu toate acestea, în ciuda nevoii crescânde de resurse umane, sectorul îngrijirii rămâne puternic marcat de inegalități de gen. În Uniunea Europeană, femeile reprezintă aproximativ 76% din lucrătorii din sectorul îngrijirii și 86% din profesioniștii din domeniul îngrijirii personale, în timp ce bărbații reprezintă doar 14% din forța de muncă.

Din punct de vedere istoric, **activitatea de îngrijire a fost asociată social cu femeile și este adesea percepută ca o extensie a rolurilor tradiționale de gen legate de sfera domestică**. Această subreprezentare este legată în mare măsură de factori structurali și socioculturali, de lipsa de vizibilitate a modelelor masculine, de nivelurile scăzute de salarizare și de oportunitățile limitate de avansare în carieră.

În acest context, proiectul *OpenCARE — Opening Careers for Males in Care* este o inițiativă care urmărește să promoveze o participare mai mare a bărbaților în sectorul îngrijirii pe termen lung, ce contribuie în același timp la combaterea stereotipurilor de gen și la consolidarea atractivității și sustenabilității sectorului. Proiectul își propune să sporească conștientizarea printre diferite categorii de public cu privire la importanța egalității de gen în profesiile din domeniul îngrijirii, promovând o viziune mai incluzivă și mai diversă asupra acestor cariere.

Acest Ghid de conștientizare se adresează unui public larg: **organizații din domeniul îngrijirii, angajatori, formatori, factori de decizie și tuturor celor care lucrează în sectorul îngrijirii sau în domenii conexe.** Ghidul reunește principalele concluzii ale atelierelor de conștientizare organizate în cele cinci țări partenere între ianuarie și aprilie 2026 și le transpune în

îndrumări practice care pot fi utilizate de orice persoană dedicată în construirea unei forțe de muncă mai incluzive în domeniul îngrijirii.

Mai precis, ghidul își propune:

- **Creșterea nivelului de conștientizare** cu privire la importanța egalității de gen în sectorul îngrijirii pe termen lung.
- **A combate stereotipurile și prejudecățile** asociate cu prezența bărbaților în profesiile din domeniul îngrijirii.
- **Promovarea locurilor de muncă incluzive**, în care profesioniștii de diferite genuri își pot îndeplini rolurile cu recunoaștere, respect și șanse egale.
- **Oferirea de îndrumări practice** pentru a sprijini organizațiile în valorificarea și integrarea bărbaților în sectorul îngrijirii.

Prin contribuția la o mai mare conștientizare și reflecție asupra acestor aspecte, ghidul urmărește să susțină schimbări pozitive în practicile organizaționale și în percepțiile sociale asupra muncii de îngrijire.

02

Baza de dovezi: Ce știm despre bărbații din sectorul îngrijirii

2. Baza de dovezi: Ce știm despre bărbații din sectorul îngrijirii

2.1 Ce arată cifrele

- În Uniunea Europeană, **bărbații reprezintă aproximativ 14 % din personalul de îngrijire personală**. În cele cinci țări partenere ale proiectului OpenCare, ponderea îngrijitorilor de primă linie de sex masculin variază între 10 % și 15 %.
- **Se preconizează că cererea de profesioniști în domeniul îngrijirii pe termen lung în Europa va crește pentru a veni în sprijinul a aproximativ 30,5 milioane de persoane până în 2050** (față de 19,5 milioane în 2016). Fără extinderea bazei de potențiali lucrători, această creștere nu poate fi satisfăcută.
- **Discriminarea împotriva bărbaților îngrijitori este un factor care contribuie direct la deficitul de forță de muncă din acest sector**: atunci când jumătate din populație este exclusă din anumite roluri sau organizații, numărul persoanelor disponibile pentru a răspunde cererii în creștere se reduce.
- Atelierele OpenCare (251 de participanți din 5 țări, ianuarie–aprilie 2026) au arătat că majoritatea angajatorilor și a beneficiarilor de servicii sunt deja de acord, în principiu, că îngrijitorii de sex masculin merită un tratament egal. **Ceea ce lipsește nu este convingerea, ci limbajul, instrumentele și sprijinul instituțional necesare pentru a acționa.**

2.2 Mituri și realități

Atelierele au identificat următoarele concepții greșite ca fiind cele mai frecvente și persistente în rândul beneficiarilor de servicii și al profesioniștilor:

Mit frecvent	Realitate documentată
Munca de îngrijire este, prin natura ei, feminină.	Capacitatea de a oferi îngrijire nu este determinată de gen. Este o abilitate umană dezvoltată prin formare, experiență și angajament profesional.
Beneficiarii serviciilor vor respinge îngrijitorii de sex masculin.	Rezistența inițială scade semnificativ atunci când se realizează o introducere treptată și se stabilește o relație de încredere. Multe persoane care au avut rețineri la început raportează un nivel ridicat de satisfacție după contactul efectiv.
Angajarea bărbaților crește riscul organizațional.	Discriminarea reprezintă ea însăși un risc: limitează recrutarea, reduce diversitatea echipei și poate crea ambiguitate juridică. Procesele incluzive reduc riscul.
Genul îngrijitorului prezice calitatea îngrijirii.	Calitatea îngrijirii este determinată de competență, formare și conduită profesională — nu de gen. Echipele diverse tind să răspundă mai bine la gama de nevoi ale beneficiarilor serviciilor.

2.3 Rolul bărbaților în îngrijire

Deși rămân o minoritate în acest sector, bărbații care lucrează în domeniul îngrijirii sau care oferă îngrijire demonstrează zilnic că îngrijirea nu este legată de un anumit gen, ci de abilități umane fundamentale, precum empatia, responsabilitatea, capacitatea de a asculta și angajamentul față de bunăstarea celorlalți. Prezența bărbaților în profesiile din domeniul îngrijirii reprezintă, prin urmare, o dimensiune importantă în construirea unor medii mai diverse și mai echilibrate, capabile să răspundă la pluralitatea nevoilor persoanelor care beneficiază de sprijin.

Atunci când se discută despre îngrijitori, este important să se facă distincția între îngrijirea formală și cea informală, din moment ce ambele fac parte din sistemul de sprijin din comunități. Îngrijirea formală se referă la activitățile de îngrijire prestate de profesioniști în cadrul activității lor profesionale. Acești profesioniști își desfășoară de obicei activitatea în cadrul unor

organizații sau servicii structurate, precum instituții rezidențiale, servicii de îngrijire la domiciliu, centre de zi, organizații comunitare sau alte structuri de sprijin social și medical.

Îngrijirea informală, în schimb, se referă la sprijinul oferit în afara unui context profesional, de obicei în cadrul familiei sau al relațiilor apropiate. Aceasta este, în general, neremunerată și apare adesea ca un răspuns direct la nevoile unei persoane apropiate. Deși este adesea invizibilă sau insuficient recunoscută, îngrijirea informală reprezintă o parte semnificativă a sprijinului disponibil în societățile contemporane.

03

Stereotipurile de gen în domeniul îngrijirii

3. Stereotipurile de gen în domeniul îngrijirii

Stereotipurile de gen modelează felul în care sunt percepute profesiile și pot crea bariere invizibile în calea participării unor persoane diferite în anumite sectoare. În contextul îngrijirii, aceste preconcepții au contribuit la **asocierea istorică dintre îngrijire și rolul feminin, limitând participarea bărbaților și influențând alegerile profesionale ale multor persoane.**

Stereotip	Realitate
Bărbații nu sunt îngrijitori din fire.	Capacitatea de a oferi îngrijire nu este determinată de gen. Este o abilitate umană care poate fi dezvoltată prin învățare, experiență și practică profesională.
Bărbații nu sunt suficient de empatici pentru a lucra în domeniul îngrijirii.	Empatia este o abilitate relațională pe care o poate dezvolta oricine.
Bărbații aleg să lucreze în domeniul îngrijirii doar atunci când nu găsesc alte opțiuni de angajare.	Mulți bărbați declară că aleg să lucreze în acest sector din vocație, din interesul de a lucra cu oamenii sau din dorința de a contribui la bunăstarea altora. Ca în orice profesie, există diverse căi care îi conduc pe profesioniști în acest sector.
Unele sarcini de îngrijire sunt mai potrivite pentru femei.	Toate sarcinile legate de îngrijire pot fi îndeplinite de profesioniști de orice gen, cu condiția să aibă pregătirea adecvată și să lucreze într-un mediu profesional respectuos și sigur.
Prezența bărbaților poate crea un sentiment de disconfort persoanelor care beneficiază de îngrijire.	Mulți oameni apreciază echipele diverse și beneficiază de posibilitatea de a alege profesionistul cu care se simt cel mai confortabil. Diversitatea de gen în cadrul echipelor poate contribui la un răspuns mai bun la preferințele și nevoile diferite ale persoanelor sprijinite.

Bărbații sunt mai potriviți pentru sarcinile fizice din domeniul îngrijirii.	Deși unii bărbați pot avea o forță fizică mai mare, sarcinile de îngrijire ar trebui organizate în condiții de siguranță și împărțite între toți membrii echipei. Îngrijirea implică numeroase abilități care depășesc dimensiunea fizică, precum comunicarea, observarea și sprijinul emoțional.
Bărbații nu se pricep să gestioneze emoțiile celor pe care îi îngrijesc.	Gestionarea emoțiilor este o abilitate care poate fi învățată și dezvoltată. Mulți bărbați dau dovadă de o capacitate mare de a asculta, de a oferi sprijin și de înțelegere în rolurile lor profesionale.
Beneficiarii serviciilor sau familiile preferă întotdeauna îngrijitoare femei.	Preferințele variază de la o persoană la alta. Unii apreciază posibilitatea de a alege între profesioniști de genuri diferite, ceea ce poate contribui la o experiență de îngrijire mai confortabilă.

Demontarea acestor mituri este un pas important către promovarea unor locuri de muncă mai incluzive și recunoașterea contribuției tuturor profesioniștilor din acest sector.

Tabelul de mai jos prezintă unele dintre cele mai comune stereotipuri asociate bărbaților din sectorul îngrijirii și le pune în contrast cu dovezi și perspective bazate pe realitatea muncii de îngrijire.

Situația de zi cu zi	Stereotip	Impact posibil
Un coleg de sex masculin este întotdeauna chemat ori de câte ori un beneficiar al serviciului trebuie ridicat sau mutat.	Bărbații sunt, în mod natural, responsabili de sarcinile fizice.	Poate limita distribuția echilibrată a sarcinilor și poate consolida rolurile de gen rigide.

Un bărbat este întrebat în mod repetat de ce a ales să lucreze în domeniul îngrijirii.	Bărbații din acest sector sunt văzuți ca o excepție sau ceva neobișnuit.	Poate genera un sentiment de izolare sau nevoia constantă de a-și justifica alegerea carierei.
O colegă este desemnată automat să calmeze un beneficiar aflat în suferință emoțională	Femeile sunt considerate mai empatice sau mai disponibile din punct de vedere emoțional.	Acest lucru poate supraîncărca unii profesioniști și poate limita oportunitățile de dezvoltare pentru alți membri ai echipei.
Un bărbat este adesea încurajat să candideze pentru roluri de coordonare sau de conducere.	Bărbații sunt considerați mai potriviți pentru funcții de conducere.	Poate consolida inegalitățile în ceea ce privește oportunitățile de avansare în carieră.
Comentarii precum „este bine să avem un bărbat în echipă pentru a echilibra lucrurile”.	Prezența bărbaților este percepută ca fiind excepțională sau necesară pentru a „echilibra” grupul.	Poate consolida ideea că genul definește competențele sau rolurile profesionale.
În timpul ședințelor, se așteaptă ca femeile să ia notițe sau să se ocupe de sarcini administrative.	Femeile sunt asociate cu roluri de sprijin sau de organizare.	Poate eclipsa competențele profesionale mai ample și poate consolida rolurile tradiționale.

Un profesionist de sex masculin este evitat pentru anumite sarcini de îngrijire personală, fără ca utilizatorul serviciului să-și exprime vreo preferință.	Presupunerea că bărbații sunt mai puțin potriviți pentru îngrijirea intimă.	Poate limita oportunitățile de învățare și poate crea inegalități în distribuirea sarcinilor.
Comentarii informale precum „bărbații nu au atâta răbdare pentru asta”.	Ideea că anumite calități emoționale aparțin unui anumit gen.	Poate afecta modul în care sunt percepute competențele profesioniștilor și poate influența dinamica echipei.
Un bărbat este adesea lăudat pentru sarcini considerate „normale” atunci când sunt îndeplinite de femei.	Așteptări mai scăzute față de bărbații care lucrează în îngrijirea directă.	Poate genera percepții de nedreptate sau devalorizare în rândul colegilor
O femeie este asociată automat cu roluri legate de copii sau de familie.	Femeile sunt considerate mai potrivite pentru a lucra cu copiii.	Poate limita opțiunile de carieră și poate consolida segregarea ocupațională.

Multe dintre situațiile descrise mai sus **se manifestă subtil și adesea fără nicio intenție de discriminare.** Comentariile informale, micile decizii de zi cu zi sau așteptările implicite pot părea banale atunci când sunt privite izolat. Cu toate acestea, atunci când aceste situații se repetă în timp, ele **ajung să consolideze tipare care influențează modul în care este distribuită munca, modul în care sunt percepute competențele și ce oportunități profesionale sunt puse** la dispoziția diferitelor persoane.

A reacționa la acest tip de stereotip nu înseamnă a crea conflicte sau a-ți confrunta direct colegii într-un mod negativ. Adesea, **mici intervenții constructive pot ajuta la punerea sub semnul întrebării a presupunerilor și la încurajarea unei reflecții mai ample în cadrul echipei.** Tabelul de mai jos oferă exemple despre cum pot fi abordate aceste situații într-un context profesional.

Situație	Răspuns constructiv posibil	Scopul răspunsului
Un coleg spune: *„Îl putem ruga pe João să ne ajute să ridicăm beneficiarul serviciului — el este bărbat.”*	„Poate că putem organiza această sarcină prin rotație sau în conformitate cu liniile directoare de siguranță pentru întreaga echipă.”	Promovarea unei distribuții echilibrate a sarcinilor și evitarea asocierilor automate legate de gen.
Cineva comentează: *„Este interesant să vezi un bărbat care lucrează în domeniul îngrijirii.”*	„Din ce în ce mai multe persoane din medii diverse aleg acest domeniu. Ceea ce contează este competența și angajamentul față de îngrijire.”	Normalizați prezența bărbaților în acest sector.
În timpul unei ședințe, unei femei i se atribuie automat sarcinile administrative..	„Poate că putem roti aceste sarcini între toți membrii echipei.”	Asigurarea unei distribuții mai echitabile a responsabilităților.
Un coleg afirmă: *„Bărbații nu au atâta răbdare pentru acest tip de muncă.”*	„Răbdarea este o abilitate pe care orice profesionist o poate dezvolta prin experiență și formare.”	Pune sub semnul întrebării legătura dintre competență și gen.
Un coleg susține că anumite sarcini sunt „mai potrivite pentru femei”.	„Poate că am putea aborda sarcinile bazându-ne pe abilitățile și pregătirea fiecărui profesionist.”	Promovați o abordare bazată pe competențe, nu pe gen.
Un beneficiar al serviciilor își asumă automat că în echipă lucrează doar femei.	„Echipa noastră include profesioniști de genuri diferite, toți pregătiți să ofere îngrijire de calitate.”	Puneți în evidență diversitatea profesională din acest sector.

04

Care sunt barierele?

4. Care sunt barierele?

Barierele cu care se confruntă lucrătorii bărbați din sectorul îngrijirii acționează simultan pe mai multe niveluri. Înțelegerea acestora este esențială pentru a le aborda în mod eficient.

4.1 Bariere sociale și culturale

La nivel general, în majoritatea societăților europene, munca în domeniul îngrijirii este asociată cultural cu feminitatea. Acest lucru se reflectă în limbaj, în reprezentarea din mass-media și în socializarea informală a copiilor cu privire la ceea ce constituie o muncă adecvată.

- Băieții sunt rareori încurajați să ia în considerare îngrijirea ca opțiune de carieră;
- Bărbații care intră în domeniul îngrijirii se pot confrunta cu stigmatizarea socială din partea colegilor, a familiei sau a comunității;
- Atitudinile culturale variază semnificativ de la o țară la alta, însă atribuirea unui caracter de gen muncii de îngrijire este prezentă în toate cele cinci țări partenere ale OpenCare.

4.2 Bariere instituționale

Organizațiile care angajează persoane în sectorul îngrijirii pot perpetua involuntar excluziunea, chiar și atunci când au angajamente formale privind egalitatea:

- Anunțurile de angajare pot folosi un limbaj cu conotații de gen;
- Comisiile de selecție pot avea prejudecăți inconștiente cu privire la persoanele potrivite pentru sarcinile de îngrijire personală;
- Programele de formare pot să nu abordeze provocările specifice cu care se confruntă îngrijitorii de sex masculin;
- Cultura la locul de muncă poate fi neprimitoare sau izolantă pentru bărbații care își asumă roluri de îngrijire.

4.3 Bariere din partea beneficiarilor de servicii

Persoanele care beneficiază de îngrijire și familiile acestora își exprimă uneori disconfortul față de îngrijitorii de sex masculin, în special în ceea ce privește sarcinile intime de îngrijire personală, cum ar fi îmbăierea, îmbrăcarea sau îngrijirea în caz de incontinență. Acest disconfort este de înțeles și trebuie respectat la nivel individual. La nivel sistemic, însă, acesta poate duce la excluderi generale:

- Unii angajatori evită cu totul angajarea îngrijitorilor de sex masculin pentru a preveni eventualele obiecții;
- Îngrijitorii bărbați pot fi excluși sistematic de la anumite sarcini sau grupuri de beneficiari ai serviciilor fără o evaluare individuală;
  Îngrijitoarele nu sunt, de obicei, excluse de la nicio sarcină sau grup de beneficiari doar pe baza genului.

4.4 Bariere economice

Munca de îngrijire este adesea slab remunerată în raport cu solicitările fizice și emoționale pe care le impune lucrătorilor. Acest lucru afectează recrutarea la nivelul întregului spectru de gen, dar interacționează cu genul în moduri specifice:

- Bărbații se pot confrunta cu o presiune socială și familială mai puternică pentru a urma cariere mai bine plătite;
- Combinația dintre salariile mici și statutul social scăzut agravează efectul descurajator al stigmatizării sociale;
- Progresul în carieră în cadrul organizațiilor de îngrijire este limitat.

05

Cum afectează stereotipurile îngrijitorii de gen masculin

5. Cum afectează stereotipurile îngrijitorii de sex masculin

Stereotipurile de gen asociate muncii de îngrijire modelează mai multe dimensiuni ale experienței profesionale a bărbaților care lucrează în acest sector sau care iau în considerare o carieră în acest domeniu. Aceste percepții sociale pot afecta nu numai modul în care profesiile din domeniul îngrijirii sunt privite de societate, ci și modul în care profesioniștii înșiși își trăiesc munca zi de zi.

Impactul se poate manifesta în diferite momente ale carierei, de la etapa inițială a alegerii carierei și a recrutării până la integrarea în mediul de lucru, oportunitățile de avansare în carieră și modul în care acești profesioniști sunt recunoscuți social. Deși multe dintre aceste situații nu rezultă dintr-o intenție explicită de discriminare, ele pot crea bariere subtile care modelează participarea și experiența bărbaților în sectorul îngrijirii.

Dimensiune	Cum se manifestă stereotipurile	Posibile efecte
Recruitment and attracting professionals	Sectorul este adesea prezentat ca un domeniu predominant feminin.	Mai puțini bărbați iau în considerare sau exploreze aceste profesii ca opțiuni de carieră.
Mediul de lucru	Așteptări diferite cu privire la sarcinile pe care ar trebui să le îndeplinească bărbații și femeile.	Alocarea informală a sarcinilor în funcție de gen.
Interacțiunile profesionale	Unii bărbați pot fi observați mai atent atunci când îndeplinesc sarcini de îngrijire intimă.	Un sentiment de neîncredere sau nevoia de a justifica anumite atribuții.

Progresul în carieră	Presupunerea că bărbații urmăresc roluri de conducere mai degrabă decât îngrijirea directă.	Așteptări sau presiuni diferite în ceea ce privește parcursul profesional.
Percepția socială	Bărbații care îngrijesc sunt mai puțin reprezentați în discursurile publice despre acest sector.	Invizibilitatea și recunoașterea socială redusă a contribuției lor.

Modul în care profesiile din domeniul îngrijirii sunt reprezentate social poate influența în mod semnificativ cine se simte încurajat să ia în considerare aceste domenii ca opțiune de carieră. Atunci când imaginile, narațiunile sau exemplele legate de acest sector prezintă aproape exclusiv femei, mulți bărbați s-ar putea să nu se identifice cu aceste reprezentări.

Această lipsă de identificare poate determina unii candidați potențiali să presupună că sectorul nu le este destinat sau că prezența lor ar fi neobișnuită. Ca urmare, un număr mai mic de bărbați ajung să aplice pentru locuri de muncă în domeniul îngrijirii, ceea ce contribuie la menținerea unui nivel scăzut al reprezentării masculine.

Experiența profesională a bărbaților din domeniul îngrijirii poate fi, de asemenea, influențată de percepțiile legate de așteptările privind rolurile de conducere. În anumite contexte, poate exista ideea că bărbații care intră în acest sector intenționează să avanseze rapid către roluri de conducere sau de coordonare.

În timp ce unii profesioniști își pot dori într-adevăr să urmeze trasee de conducere, alții preferă să rămână în roluri de îngrijire directă. Cu toate acestea, aceste așteptări pot genera neînțelegeri cu privire la motivațiile profesionale sau pot crea o presiune implicită de a urma anumite trasee profesionale.

Prezența redusă a bărbaților în acest sector poate, de asemenea, să determine unii profesioniști să se simtă izolați în anumite echipe sau medii de lucru. Această izolare nu provine neapărat din atitudini negative ale colegilor, ci poate fi legată de absența altor profesioniști cu experiențe similare.

Un alt efect important al stereotipurilor de gen în sectorul îngrijirii este invizibilitatea socială a bărbaților care îndeplinesc aceste roluri. Deși mulți bărbați lucrează profesional în acest sector sau își asumă responsabilități de îngrijire în cadrul familiei, aceste experiențe rămân mai puțin vizibile în reprezentările publice ale îngrijirii.

În mass-media, în campaniile instituționale și în discursul social despre îngrijire, exemplele și imaginile prezentate continuă frecvent să înfățișeze femeile ca fiind principalele îngrijitoare. Această absență a reprezentării masculine contribuie la consolidarea percepției că îngrijirea este, în esență, o activitate feminină.

5.1 Costurile excluderii

Atunci când bărbații sunt descurajați sau excluși din rolurile de îngrijire, consecințele depășesc statisticile privind diversitatea:

- Rezerva de talente disponibilă pentru recrutarea în domeniul îngrijirii se reduce, agravând deficitul de forță de muncă din acest domeniu;
- Beneficiarii îngrijirii sunt privați de posibilitatea de a alege: unele persoane pot prefera sau beneficia de îngrijitori de un anumit gen, iar acest lucru ar trebui respectat prin lărgirea opțiunilor, nu prin restrângerea lor;
- Bărbații care sunt potriviți pentru munca de îngrijire și doresc să o practice se confruntă cu obstacole inutile, cu consecințe asupra carierei și mijloacelor lor de trai;
- Statutul social al profesiei este menținut artificial la un nivel scăzut atunci când este percepută ca fiind potrivită doar pentru un singur gen;
- Stereotipurile privind persoanele care pot oferi îngrijire afectează, de asemenea, calitatea serviciilor: atunci când diversitatea echipei este suprimată, gama de perspective și abordări disponibile echipelor de îngrijire se reduce;

06

Beneficiile echipelor de îngrijire diverse

6. Beneficiile echipelor de îngrijire diverse

Promovarea unei mai mari diversități în sectorul îngrijirii pe termen lung nu este doar o chestiune de egalitate de gen. Echipele diversificate pot contribui la îmbunătățirea calității serviciilor, la îmbogățirea dinamicii profesionale și la un răspuns mai eficient la nevoile persoanelor îngrijite.

6.1 Diversitatea competențelor în cadrul echipelor

Fiecare profesionist aduce cu sine un set unic de competențe, experiențe și moduri de a interacționa cu ceilalți. Echipele formate din persoane cu medii diferite tind să beneficieze de o mai mare varietate de abordări în ceea ce privește rezolvarea problemelor și furnizarea îngrijirii.

În îngrijirea pe termen lung, această diversitate se poate traduce printr-o capacitate sporită de adaptare la nevoile specifice ale fiecărei persoane asistate. Schimbul de experiențe în cadrul echipelor poate, de asemenea, să promoveze învățarea continuă și dezvoltarea profesională.

Competență/Abordare	Cum poate îmbogăți îngrijirea
Diferite stiluri de comunicare	Facilitează construirea unor relații de încredere cu diferiți beneficiari ai serviciilor.
Diferite stiluri de comunicare	Permite abordarea situațiilor complexe din perspective multiple.
Moduri diferite de rezolvare a problemelor	Încurajează soluții mai creative și mai eficiente.
Experiențe de viață diverse	Contribuie la o mai mare empatie și la o mai bună înțelegere a realităților cu care se confruntă beneficiarii serviciilor.

6.2 Echipele care reflectă mai bine societatea

Persoanele care utilizează serviciile de îngrijire sunt diverse din punct de vedere al vârstei, genului, istoriei de viață, culturii și experienței personale. Atunci când echipele profesionale reflectă mai bine această diversitate, devine mai ușor să se creeze medii de îngrijire mai incluzive și mai sensibile la nevoile individuale.

În anumite contexte, anumiți beneficiari ai serviciilor se pot simți mai confortabil să primească sprijin de la profesioniști de un anumit gen, în special în cazul îngrijirii personale sau intime. Echipele diverse permit organizațiilor să răspundă la aceste preferințe cu mai multă flexibilitate.

Situație	Cum pot ajuta echipele diverse
Îngrijirea personală sau intimă	Posibilitatea de a respecta preferințele beneficiarilor serviciilor în ceea ce privește genul profesionistului.
Sprijin emoțional	Diferitele stiluri de comunicare pot facilita relația cu diferite persoane.
Activități sociale sau recreative	O mai mare varietate de interese și abordări în cadrul activităților oferite.

6.3 Îngrijitorii bărbați ca modele pozitive

Prezența bărbaților în sectorul îngrijirii poate avea un impact important asupra transformării percepțiilor sociale asociate acestor profesii. Atunci când bărbații sunt vizibili ca profesioniști în domeniul îngrijirii, aceștia contribuie la combaterea ideii că aceste roluri sunt exclusiv feminine.

Această vizibilitate poate, de asemenea, să îi încurajeze pe alți bărbați să ia în considerare o carieră în acest sector, contribuind la creșterea diversității echipelor și la reducerea stereotipurilor asociate muncii de îngrijire.

Prezența vizibilă a bărbaților în sector → schimbarea percepțiilor → mai multă diversitate în viitor

Impact	Rezultat posibil
O mai mare vizibilitate a profesioniștilor de sex masculin	Mai puține stereotipuri despre cine poate lucra în domeniul îngrijirii.
Exemple pozitive la locul de muncă	Încurajarea altor bărbați să ia în considerare aceste profesii.
O reprezentare mai echilibrată	O percepție socială mai incluzivă asupra sectorului îngrijirii.

07

Limbaj și comunicare incluzive

7. Limbaj și comunicare incluzive

Modul în care organizațiile comunică are un impact semnificativ asupra modului în care sunt percepute profesiile și asupra persoanelor care se simt reprezentate sau încurajate să se implice în acestea. În sectorul îngrijirii, **limbajul și imaginile utilizate în anunțurile de angajare, în materialele instituționale, în campaniile de comunicare sau chiar în comunicarea internă pot consolida — adesea în mod neintenționat — stereotipurile de gen existente.**

Promovarea comunicării incluzive nu înseamnă complicarea sau artificializarea textelor. Este vorba, în esență, de a se asigura că limbajul utilizat nu exclude sau nu face invizibile anumite grupuri și că mesajele transmise reflectă valorile egalității și diversității pe care organizațiile urmăresc să le promoveze.

Există câteva practici care pot contribui la îmbunătățirea caracterului incluziv și accesibil al acestor descrieri:

- Utilizați termeni neutri din punct de vedere al genului;
- Concentrați-vă pe competențele necesare pentru postul respectiv;
- Evitați asocierile implicite între anumite sarcini și un gen specific;
- Evidențiați valoarea socială și profesională a muncii de îngrijire.

Tabelul de mai jos prezintă câteva exemple de reformulare a limbajului pentru a promova o mai mare incluziune:

Limbaj stereotipic	Limbaj incluziv
Căutăm o **asistentă** care să ofere sprijin persoanelor în vârstă.	Căutăm o **asistentă** care să ofere sprijin persoanelor în vârstă.
Candidata trebuie să aibă experiență în îngrijirea personală.	Candidatul trebuie să aibă experiență în îngrijirea personală.
Căutăm o **îngrijitoare (femeie) dedicată**.	Căutăm un **profesionist dedicat în domeniul îngrijirii**.

Comunicarea nu se limitează la cuvinte. Imaginile utilizate în materialele instituționale, în campaniile de recrutare sau în conținutul online modelează, de asemenea, percepțiile cu privire la persoanele care lucrează în sectorul îngrijirii.

Atunci când imaginile prezintă doar femei în roluri de îngrijire, acestea pot consolida ideea că aceste profesii aparțin unui singur gen. În schimb, utilizarea imaginilor care reprezintă profesioniști de genuri, vârste și medii diferite poate contribui la transmiterea unei viziuni mai realiste și mai incluzive asupra sectorului.

Fișele de post reprezintă unul dintre primele puncte de contact între organizații și potențialii candidați. Modul în care sunt redactate poate influența persoanele care se simt încurajate să aplice.

7.1 Listă de verificare: Comunicarea incluzivă în organizații

Organizațiile pot utiliza următoarea listă de verificare ca instrument de autoevaluare pentru a-și îmbunătăți practicile de comunicare.

☐ Limbajul folosit în anunțurile de angajare este neutru din punct de vedere al genului.
☐ Descrierile posturilor se concentrează pe competențe și responsabilități.
☐ Materialele prezintă exemple de profesioniști de diferite genuri.

☐ Imaginile utilizate reflectă diversitatea din cadrul echipelor.
☐ Bărbații și femeile sunt prezentați îndeplinind diferite tipuri de sarcini de îngrijire.
☐ Campaniile evită să consolideze rolurile tradiționale de gen.

☐ Organizația folosește termeni incluzivi pentru a se referi la echipele de îngrijire.

☐ Comunicarea publică transmite mesajul că sectorul este deschis persoanelor cu profiluri diferite.
☐ Conținutul instituțional valorizează contribuția tuturor profesioniștilor.

☐ Limbajul utilizat în documente și în cadrul ședințelor este incluziv.
☐ Se desfășoară acțiuni interne de conștientizare cu privire la stereotipurile de gen.
☐ Toți angajații sunt reprezentați în mod echitabil în comunicarea organizațională.

08

Ghid practic pentru angajatori

8. Ghid practic pentru angajatori

8.1 Recrutare și angajare

- Verificați anunțurile de angajare pentru a identifica limbajul specific unui gen. Cuvinte precum „grijuliu”, „compătimitor” și „empatic” nu sunt în mod inerent legate de un gen, dar sunt adesea interpretate prin această prismă. Testați anunțurile cu un grup divers de cititori.
- Folosiți procese de interviu structurate, bazate pe criterii, în locul selecției pe baza impresiei. Definiți în avans profilul unui candidat bun și evaluați-i pe toți în conformitate cu același cadru.
- Pe cât posibil, constituiți comisii de recrutare diverse. Studiile arată în mod constant că comisiile diverse iau decizii mai puțin părtinitoare.
- Analizați dacă procesul de aplicare creează bariere inutile pentru bărbați (de exemplu, presupuneri privind disponibilitatea, cerințe fizice formulate în termeni de gen sau publicarea anunțurilor doar prin canale unde femeile sunt mai susceptibile să vadă postul vacant).

8.2 Cultura la locul de muncă

- Identificați problema. Creați spații în care angajații pot discuta deschis despre gen în domeniul îngrijirii, inclusiv despre disconfortul pe care îl pot simți unii colegi sau beneficiari ai serviciilor.
- Sprijiniți îngrijitorii de sex masculin atunci când se confruntă cu rezistență. Precizați clar că organizația îi susține.
- Alocați sarcinile pe baza competențelor, a relațiilor și a preferințelor beneficiarilor de servicii — nu pe baza genului îngrijitorului.
- Sărbătoriți diversitatea în cadrul echipei dvs., inclusiv diversitatea de gen. Normalizați prezența îngrijitorilor bărbați prin materiale de inițiere, prezentări ale echipei și comunicări publice.

8.3 Gestionarea rezistenței beneficiarilor

Preferințele beneficiarilor de servicii trebuie respectate. Dacă o persoană își exprimă în mod clar și consecvent preferința de a nu primi îngrijire personală de la un bărbat, această preferință trebuie respectată.

Respectarea acestei preferințe nu trebuie însă să se transforme în excludere implicită.

1. Prezentați îngrijitorii bărbați beneficiarilor serviciilor treptat, începând cu sarcini care nu implică contact fizic intim și construind încrederea în timp.
2. Pregătiți beneficiarii serviciilor printr-o discuție despre echipă înainte de a introduce un îngrijitor de sex masculin. Explicați abordarea, invitați-i să pună întrebări și răspundeți la preocupările lor.
3. Nu aplicați niciodată o politică generală care să excludă îngrijitorii de sex masculin de la orice categorie de sarcini. Preferințe individuale, evaluare individuală.
4. Documentați și monitorizați orice tipare de refuz. Dacă anumite grupuri de beneficiari refuză în mod constant îngrijitorii de sex masculin, acest lucru poate indica o oportunitate pentru o activitate de sensibilizare specifică.

8.4 Formare și dezvoltare

1. Includeți conținut de conștientizare la aspectele de gen în programul de inițiere a noilor angajați și în formarea continuă.
2. Sprijiniți îngrijitorii bărbați să aibă acces la aceleași oportunități de formare, mentorat și avansare ca și colegii lor.
3. Analizați modul în care cultura organizației influențează cine este promovat, cui i se atribuie cazurile cele mai dificile și cine beneficiază de oportunități de dezvoltare.

09

Ghid practic pentru beneficiarii serviciilor

9. Ghid practic pentru beneficiarii serviciilor

Este absolut firesc să aveți preferințe în ceea ce privește persoana care vă oferă îngrijire personală. Alegerea și demnitatea sunt elemente fundamentale ale unei îngrijiri de calitate. Această secțiune nu are scopul de a exercita presiune asupra nimănui pentru a accepta o îngrijire cu care nu se simte confortabil. Scopul său este de a sprijini alegerea în cunoștință de cauză și de a pune sub semnul întrebării unele dintre presupunerile care ar putea îngreuna această alegere.

Îngrijirea personală poate părea foarte intimă și expunătoare. Dar merită să reflectați asupra sursei acestui disconfort:

1. Se bazează pe o experiență anterioară cu o anumită persoană? Sau este o presupunere generală despre bărbați ca și categorie?
2. V-ați simți altfel după ce ați cunoaște un îngrijitor de sex masculin într-un context neintim?
3. Îngrijitorii bărbați sunt profesioniști pregătiți. Pregătirea lor, standardele profesionale pe care le îndeplinesc și responsabilitatea la care sunt supuși sunt aceleași cu cele ale colegelor lor femei.
4. Multe persoane care inițial s-au simțit incomode au constatat că o relație de încredere cu un anumit îngrijitor de sex masculin a eliminat această îngrijorare.

Acestea fiind spuse, este important să rețineți că:

- Aveți dreptul să vă exprimați preferința pentru un îngrijitor de un anumit gen pentru sarcinile de îngrijire personală;
- Aveți, de asemenea, dreptul de a primi informații despre orice îngrijitor care va lucra cu dumneavoastră, inclusiv despre calificările și experiența acestuia;
- Aveți dreptul să vă răzgândiți pe măsură ce relația evoluează;
- Dacă aveți vreo îngrijorare cu privire la comportamentul oricărui îngrijitor, aveți dreptul să o raportați organizației, indiferent de genul acestuia.

9.1 Răspunsuri la cele mai frecvente întrebări

Întrebare frecventă	Ce este util să știți
„Nu mă simt confortabil cu ideea ca îngrijirea intimă să fie asigurată de un bărbat.”	Această preocupare este legitimă și va fi întotdeauna respectată. Puteți exprima această preferință organizației. În același timp, este bine de știut că multe persoane care au avut inițial această preocupare descriu cum disconfortul lor a scăzut semnificativ după ce au ajuns să cunoască mai întâi îngrijitorul într-un context neintim.
„De unde știu că îngrijitorul bărbat are aceeași pregătire?”	Îngrijitorii bărbați au exact aceeași pregătire, aceleași standarde profesionale și aceleași obligații de conduită ca și îngrijitoarele femei. Puteți solicita oricând informații despre calificările oricărui profesionist.
„Este posibil ca familia mea să nu accepte acest lucru.”	Aveți dreptul să luați propriile decizii cu privire la îngrijirea dumneavoastră. Dacă doriți, organizația vă poate ajuta să discutați acest aspect cu familia dumneavoastră.
„Mi se pare ceva neobișnuit.”	În multe țări europene, bărbații lucrează în domeniul îngrijirii de zeci de ani. Subreprezentarea este reală, dar nu reflectă incapacitatea sau nepotrivirea: ea reflectă stereotipuri care sunt în curs de schimbare.

10

Ghid practic pentru formatori și facilitatori

10. Ghid practic pentru formatori și facilitatori

Această secțiune oferă îndrumări pentru formatori, profesioniști din domeniul resurselor umane și facilitatori de ateliere care doresc să organizeze sesiuni de conștientizare la aspectele de gen în mediile de îngrijire. Ea se bazează pe experiența atelierelor OpenCare și pe dovezile mai ample privind schimbarea de atitudine.

Începeți cu datele, nu cu pledoaria: prezentați faptele despre gen în domeniul îngrijirii — statisticile, cercetările, tiparele. Lăsați participanții să ajungă la propriile concluzii înainte de a adăuga interpretări.

Creați un climat de siguranță psihologică: oamenii nu se vor implica sincer în discuții despre subiecte incomode dacă simt că vor fi judecați pentru răspunsurile lor inițiale. Stabiliți reguli de bază care să facă posibilă o conversație autentică.

Faceți distincția între atitudini și comportament: scopul nu este acela de a-i face pe oameni să se simtă rușinați pentru că au stereotipuri, ci de a-i ajuta să înțeleagă de unde provin aceste stereotipuri și cum să acționeze altfel.

Folosiți scenarii reale: discuțiile abstracte despre egalitate sunt mai puțin eficiente decât analizarea unor situații concrete. Prezentați studii de caz din mediul de îngrijire și întrebați participanții ce ar face ei.

Întrebări sugerate pentru discuție

Pentru grupurile de beneficiari ai serviciilor:

- Ce ați dori să știți despre un nou îngrijitor înainte ca acesta să sosească?
- Vă amintiți o situație în care ați făcut o presupunere despre cineva care s-a dovedit a fi greșită?
- Ce vă face să aveți încredere într-un îngrijitor?

Pentru grupurile de angajatori:

- Cu ce obstacole s-ar putea confrunta un bărbat la locul vostru de muncă actual dacă ar candida pentru un post de îngrijitor?
- Ați avut vreodată o situație în care cineva a refuzat un îngrijitor pe criteriul de gen? Cum a fost gestionată situația?
- Ce schimbări ați putea introduce în organizația dumneavoastră săptămâna aceasta pentru a o face mai primitoare pentru îngrijitorii de sex masculin?

Semne de avertizare și cum să reacționați

Semn de avertizare	Răspuns sugerat
Participanții sunt rapid de acord cu totul (nu există tensiune)	Introduceți o tensiune reală sau un caz provocator. Consensul fără disconfort înseamnă adesea că adevărata conversație nu a început încă.
Reacții emoționale puternice sau defensive	Recunoașteți sentimentul fără a-l amplifica. Reveniți la fapte. Reamintiți participanților că scopul este înțelegerea, nu judecata.
Stereotipizarea prezentată ca o preocupare centrată pe beneficiarul serviciului	Validați preocuparea de bază (demnitatea beneficiarului, siguranța acestuia) în timp ce puneți sub semnul întrebării concluzia (că genul este variabila relevantă).
Tăcerea anumitor participanți	Creați oportunități pentru reflecție scrisă sau discuții în grupuri mici înainte de a invita la răspunsuri verbale în cadrul întregului grup.

10.1 Materiale educaționale pentru sesiunile de sensibilizare

Proiectul OpenCare a elaborat un set de materiale educaționale structurate pentru a sprijini instituțiile de îngrijire în organizarea sesiunilor de sensibilizare privind incluziunea de gen în îngrijirea pe termen lung. Aceste materiale au fost concepute și testate în cinci țări partenere (Portugalia, Franța, România, Cipru și Italia) și au fost adaptate pentru a fi utilizate cu

două grupuri-țintă distincte: beneficiarii de îngrijire, precum și profesioniștii din domeniul îngrijirii și angajatorii.

Resursele sunt organizate în două cadre de atelier, fiecare acoperind cele trei teme centrale ale proiectului: stereotipurile de gen și prejudecățile culturale în îngrijire; limitele, preferințele și demnitatea; precum și barierele în calea recrutării, retenției și a unui mediu de lucru favorabil. Toate activitățile pot fi desfășurate în format față în față sau online.

Atelierul A — Pentru beneficiarii de îngrijire (două sesiuni, aproximativ 3 ore și 30 de minute în total)

Acest atelier format din două sesiuni este conceput pentru persoanele care beneficiază în prezent de îngrijire pe termen lung sau care sunt susceptibile să beneficieze de aceasta. Atelierul abordează stereotipurile de gen din perspectiva beneficiarilor de servicii, explorează preferințele și limitele personale și consolidează încrederea în comunicarea acestor preferințe. Sesiunile utilizează cartonașe și activități de discuție în locul prelegerilor, ceea ce le face accesibile și participative.

MODULE TEORETICE

Trei scurte prezentări teoretice structurează activitățile, fiecare fiind susținută printr-o prezentare condusă de un facilitator și introducând fundamentul conceptual pentru activitatea care urmează.

Modul	Mesajul principal
Modulul 1: Stereotipurile de gen și prejudecățile culturale în domeniul îngrijirii	Prejudecățile culturale și de gen au definit îngrijirea, de-a lungul istoriei, ca fiind o muncă specifică femeilor, influențând astfel cine își asumă și cine rămâne în roluri de îngrijire. Aceste stereotipuri pot fi combătute prin practici incluzive, sprijin structural și competență profesională.
Modulul 2: Limite și preferințele beneficiarilor de îngrijire	Respectarea preferințelor fiecărei persoane cu privire la cine, cum și când primește îngrijire, precum și comunicarea respectuoasă a acestor preferințe, favorizează încrederea, siguranța și demnitatea atât pentru beneficiarii serviciilor, cât și pentru îngrijitori.

Modulul 3: Obstacole în calea recrutării, a menținerii personalului și a unui mediu de lucru favorabil	Îngrijirea pe termen lung se confruntă cu provocări persistente legate de forța de muncă, determinate de normele de gen și de oportunitățile limitate de carieră. Înțelegerea acestor provocări îi ajută pe beneficiarii serviciilor să vadă contextul mai larg în care lucrează îngrijitorii.

ACTIVITĂȚI

Activitate	Obiective și modalități de desfășurare
Să spargem împreună miturile: bărbații în domeniul îngrijirii (Cutia miturilor)	Pentru a ajuta beneficiarii serviciilor să identifice și să reflecteze critic asupra stereotipurilor comune despre bărbații din domeniul îngrijirii, construind o înțelegere comună că genul nu determină capacitatea de îngrijire. Participanții primesc un set de 15–20 de cartonașe tipărite sau digitale, fiecare prezentând o afirmație despre îngrijitorii bărbați care poate fi adevărată sau un mit. Individual sau în grupuri mici, aceștia răspund la fiecare afirmație, apoi reflectează colectiv asupra presupunerilor comune și asupra originii acestora. O discuție de sinteză condusă de un facilitator rezumă temele cheie.
Ce mă face să mă simt confortabil? – Preferințe, limite și respect reciproc	Să faciliteze o reflecție sinceră și sigură asupra confortului personal și a limitelor în situații de îngrijire; să distingă preferințele individuale de presupunerile generalizate; și să introducă principiul respectului reciproc între beneficiarul serviciului și îngrijitor. Participanții primesc 11 cartonașe cu situații care ilustrează diferite scenarii de îngrijire (acoperind consimțământul, genul îngrijitorului, contactul fizic, autonomia și sprijinul emoțional). Fiecare persoană sortează cartonașele în trei categorii — Confortabil / Depinde / Incomod — iar grupul discută factorii care stau la baza acestor alegeri.

Voci și conexiuni	Să facă legătura între experiențele personale de îngrijire și realitățile structurale mai largi; să valideze experiențele îngrijitorilor bărbați prin voci autentice; și să ajute participanții să înțeleagă modul în care disconfortul individual și barierele sistemice sunt interconectate. Participanții primesc 18–20 de cartonașe cu citate care conțin mărturii autentice ale îngrijitorilor de sex masculin din cele cinci țări partenere (Portugalia, Franța, România, Cipru și Italia). Lucrând în grupuri mici, aceștia clasifică citatele în trei categorii (Experiențe / Convingeri / Structuri), identifică sub-tipare, apoi stabilesc legături pentru a cartografia relațiile. O vizită în galerie permite grupurilor să-și compare hărțile realizate, înainte ca o sesiune de discuții în plen să facă legătura între constatările individuale și tiparele sistemice.

Atelierul B — Pentru profesioniștii din domeniul îngrijirii și angajatori (o sesiune, aproximativ 3 ore și 30 de minute în total)

Acest atelier cu o singură sesiune este conceput pentru profesioniștii din domeniul îngrijirii, manageri, personalul de resurse umane, supervizori și lucrătorii din prima linie. Abordează stereotipurile de gen dintr-o perspectivă organizațională, explorează limitele etice și gestionarea profesională a preferințelor beneficiarilor de servicii și identifică barierele în calea creării unor locuri de muncă incluzive. Sesiunea utilizează trei formate participative diferite.

MODULE TEORETICE

Se utilizează aceleași trei module teoretice, adaptate din punct de vedere al limbajului și al tematicilor pentru un public de profesioniști.

Modul	Core Message
Modulul 1: Stereotipurile de gen și prejudecățile culturale în domeniul îngrijirii	Prejudecățile culturale și de gen determină cine oferă îngrijire, cum este aceasta apreciată și cum este percepută. Modelele de gen persistente la nivel european pot fi atenuate prin încredere, practică profesională și strategii organizaționale incluzive.
Modulul 2: Limitele și preferințele beneficiarilor de îngrijire	Îngrijirea intimă și personală este determinată de limitele individuale, de preferințe și de dinamica puterii. Încrederea, construită prin interacțiuni verbale și nonverbale și prin respectul pentru autonomie, reprezintă fundamentul unei îngrijiri etice, centrate pe persoană.
Modulul 3: Obstacole în calea recrutării, a menținerii personalului și a unui mediu de lucru favorabil	Provocările cu care se confruntă forța de muncă, determinate de statutul scăzut al profesiei, condițiile solicitante, normele de gen și perspectivele limitate de carieră, pot fi atenuate prin culturi organizaționale favorabile și prin sprijin structural la nivel de politici.

ACTIVITĂȚI

Activitate	Obiective și modalități de desfășurare
Analiza arborelui de probleme: prejudecăți de gen și culturale	Să crească gradul de conștientizare cu privire la modul în care stereotipurile de gen și prejudecățile culturale influențează compoziția forței de muncă și practicile zilnice de îngrijire; să genereze idei concrete pentru o recrutare mai incluzivă, proiectarea rolurilor, progresul în carieră și potrivirea îngrijitorilor cu beneficiarii serviciilor. Participanții se împart în două grupuri, fiecare primind un set de 15–20 de cartonașe de discuție care prezintă situații, comportamente și structuri legate de prejudecățile de gen în domeniul îngrijirii. Folosind un cadru de tip „arbore” pe un flipchart sau pe o tablă online, grupurile identifică cauzele principale, manifestările cotidiene și consecințele structurale, apoi generează idei practice pentru practici mai incluzive. Grupurile își împărtășesc principalele concluzii în cadrul unei sesiuni plenare.

Etică, limite și respect în furnizarea serviciilor de îngrijire (Fishbowl)	Explorarea dilemelor etice care decurg din preferințele utilizatorilor de servicii și din gen; dezvoltarea unui limbaj profesional pentru gestionarea situațiilor la limită; consolidarea încrederii în gestionarea conversațiilor dificile, menținând în același timp demnitatea și siguranța. Două cartonașe cu scenarii constituie cadrul unei discuții de tip „Fishbowl”: un grup mic discută fiecare scenariu în centru, în timp ce ceilalți observă. Scenariul 1 se concentrează pe preferințe și consimțământ; Scenariul 2 abordează limitele, disconfortul, intimitatea și potențialele situații de hărțuire. Observatorii reflectează după fiecare rundă asupra emoțiilor, riscurilor și strategiilor de protecție. Sesiunea se încheie cu o sinteză a facilitatorului și angajamente individuale de a schimba practica.
Scenarii „World Cafe”: Identificarea barierelor și a soluțiilor pentru un mediu de lucru favorabil	Pentru a ajuta profesioniștii din domeniul îngrijirii și angajatorii să identifice barierele concrete cu care se confruntă îngrijitorii bărbați în organizațiile lor specifice; pentru a genera soluții comune, relevante la nivel local; și pentru a consolida încrederea instituțională necesară pentru a acționa în conformitate cu angajamentele privind incluziunea. Trei postere, fiecare prezentând un scenariu organizațional diferit, sunt amplasate în jurul sălii. Grupurile se rotesc între postere la fiecare 10–12 minute, notând barierele, problemele și reflecțiile direct pe fiecare dintre ele. Facilitatorul grupează răspunsurile pe teme, iar o discuție în plen încheie sesiunea prin identificarea a 2–3 acțiuni prioritare pentru îmbunătățirea recrutării, a retenției și a unui mediu de lucru pozitiv.

11

Ghid practic pentru factorii de decizie și părțile interesate

11. Ghid practic pentru factorii de decizie și părțile interesate

Această secțiune se adresează factorilor de decizie, reprezentanților asociațiilor sectoriale, finanțatorilor și altor actori cu influență sistemică. Provocarea reprezentării insuficiente a bărbaților în sectorul îngrijirii nu poate fi rezolvată doar de organizațiile individuale: aceasta necesită condiții structurale care să permită și să încurajeze schimbarea.

11.1 Cadrul sistemic

Participarea redusă a bărbaților în domeniul îngrijirii pe termen lung nu rezultă din preferințe individuale, ci dintr-un ansamblu de condiții structurale pe care politicile publice le pot contribui la schimbarea lor:

- **Salariile mici și limitele privind avansarea în carieră** afectează recrutarea în general, dar interacționează cu genul într-un mod specific: bărbații se confruntă cu o presiune socială mai puternică de a urma cariere mai bine remunerate.
- **Formarea profesională în domeniul îngrijirii include rareori conținut privind genul și egalitatea**, lăsând organizațiile fără instrumentele necesare pentru a aborda problema la nivel intern.
- Reprezentarea publică a sectorului — în campaniile instituționale, în programele școlare și în mass-media — rămâne predominant feminină, ceea ce modelează alegerile profesionale încă de la o vârstă fragedă.

11.2 Pârghii de politică publică

Domeniul de acțiune	Ce pot face factorii de decizie
Formare și certificare	Includerea unor module privind egalitatea de gen și incluziunea în programele de formare profesională din domeniul îngrijirii. Finanțarea activităților de sensibilizare pentru organizații.
Finanțare și stimulente	Crearea sau consolidarea surselor de finanțare pentru practici de recrutare incluzive. Includerea criteriilor de diversitate de gen în evaluările calității organizaționale.

Comunicarea publică	Sprijinirea campaniilor naționale care prezintă îngrijitori de sex masculin. Promovarea vizibilității acestora în materialele instituționale ale sectorului.
Condiții de muncă	Susținerea îmbunătățirilor salariale și profesionale care fac sectorul atractiv pentru un public mai larg. Recunoașterea valorii muncii de îngrijire aduce beneficii întregii forțe de muncă.
Monitorizare	Includerea datelor defalcate pe gen în statisticile sectorului. Ceea ce nu este măsurat nu poate fi gestionat.

12

Bune practici

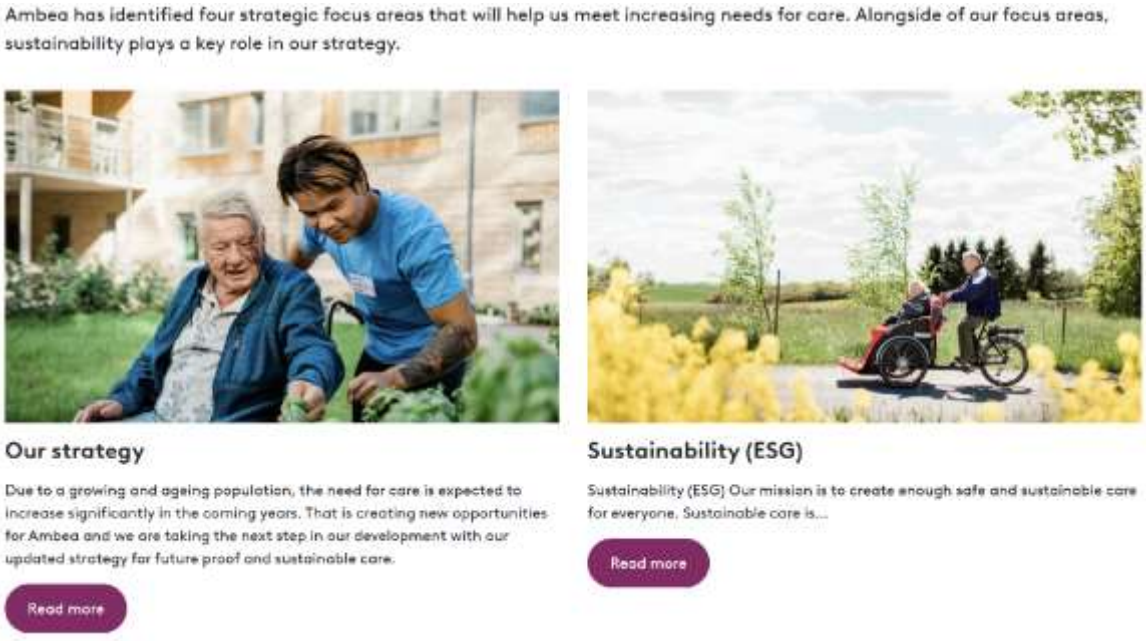
12. Bune practici

12.1 Inițiative de recrutare incluzive

Unele organizații au adoptat strategii specifice pentru a-și face procesele de recrutare mai incluzive și pentru a atrage candidați cu profiluri diferite.

Aceste strategii includ revizuirea limbajului utilizat în anunțurile de angajare, utilizarea unor imagini mai reprezentative în campaniile de recrutare și promovarea oportunităților prin diverse canale de comunicare.

Prin promovarea unor mesaje mai incluzive și prezentarea de exemple de profesioniști de genuri diferite, aceste organizații comunică mai clar faptul că sectorul îngrijirii este deschis tuturor.



12.2 Campanii de sensibilizare pentru a atrage bărbații în acest sector

În unele țări europene, s-au organizat campanii publice pentru a combate stereotipurile asociate profesiilor din domeniul îngrijirii și pentru a încuraja mai mulți bărbați să ia în considerare aceste cariere.

Aceste campanii își propun să prezinte exemple concrete de bărbați profesioniști care lucrează în sectorul îngrijirii, punând în evidență experiențele, motivațiile și contribuțiile lor la bunăstarea persoanelor îngrijite. Prin punerea în valoare a acestor profesioniști, campaniile contribuie la normalizarea prezenței bărbaților în acest sector și la combaterea ideii că îngrijirea este o activitate exclusiv feminină.

12.3 Programe de formare și sensibilizare

Unele organizații au dezvoltat programe de formare pentru profesioniștii din domeniul îngrijirii, menite să crească gradul de conștientizare cu privire la stereotipurile de gen și să promoveze locuri de muncă mai incluzive.

Aceste inițiative includ sesiuni de sensibilizare privind egalitatea de gen, ateliere despre comunicarea incluzivă și momente de reflecție colectivă asupra practicilor organizaționale. Prin implicarea întregii echipe în aceste procese, organizațiile pot genera o schimbare mai consistentă în cultura instituțională.

Astfel de programe pot ajuta profesioniștii să recunoască stereotipurile care sunt adesea reproduse în mod inconștient în activitatea de zi cu zi.

13

Concluzii

13. Concluzii

Sectorul îngrijirii pe termen lung se confruntă cu o dublă provocare: o cerere tot mai mare de profesioniști calificați și o subreprezentare persistentă a bărbaților, care restrânge inutil numărul de persoane disponibile pentru a satisface această cerere. Prezentul ghid a urmărit să arate că aceste două realități sunt profund interconectate.



Pe parcursul acestui document a devenit clar că participarea redusă a bărbaților în acest sector nu provine dintr-o lipsă de abilități, vocație sau interes din partea bărbaților. Ea rezultă în mare măsură din stereotipuri adânc înrădăcinate, bariere instituționale subtile și norme culturale care continuă să lege munca de îngrijire de rolul feminin. Aceste bariere acționează simultan — în procesul de recrutare, în cultura organizațională, în atitudinile beneficiarilor de servicii și ale familiilor acestora, precum și în reprezentările sociale ale profesiilor din domeniul îngrijirii — și pot fi depășite doar printr-o abordare la fel de cuprinzătoare.

Rezultatele atelierelor OpenCare sunt, în acest sens, deosebit de încurajatoare. În toate țările partenere și în rândul tuturor grupurilor de participanți, sesiunile de sensibilizare au generat schimbări măsurabile de atitudine. Angajatorii au devenit mai conștienți de barierele pe care le pot crea propriile lor procese. Beneficiarii serviciilor au dat dovadă de o mai

mare deschidere decât sugerau răspunsurile lor inițiale. Profesioniștii din sector au dobândit o înțelegere mai clară a modului în care stereotipurile se manifestă în activitatea de zi cu zi. Aceste rezultate confirmă faptul că schimbarea este posibilă și că informarea, dialogul și reflecția sunt instrumente eficiente pentru a o impulsiona.

Proiectul *OpenCare* nu urmărește să impună un singur răspuns sau să ignore complexitatea situațiilor reale. Acesta recunoaște că preferințele beneficiarilor de servicii trebuie respectate, că culturile naționale diferă și că schimbarea de atitudine este un proces gradual. Ceea ce propune este un punct de plecare comun: convingerea că îngrijirea este o abilitate umană, nu un atribut de gen, și că toți beneficiem atunci când sectorul reflectă mai bine diversitatea societății pe care o deservește.

Nu este vorba despre transformări la scară largă sau resurse extraordinare. Este vorba, foarte adesea, despre decizii mici: formularea unui anunț de angajare, modul în care este alocată o sarcină, conversația purtată înainte de a prezenta un nou profesionist unui beneficiar al serviciului.

Aceste mici decizii, acumulate și susținute în timp, sunt cele care transformă culturile organizaționale, schimbă percepțiile sociale și deschid căi pentru cei care, până acum, nu s-au văzut reprezentați în sectorul îngrijirii.

Co-funded by the European Union

Open Care

Open Care

Deschiderea de oportunități de carieră pentru bărbați în sectorul îngrijirii

Co-funded by the European Union 101190943