Co-funded by the European Union

**Ανοίγοντας επαγγελματικές προοπτικές για τους άνδρες στον τομέα της φροντίδας**

# Έργο OpenCare

## WP3 D3.4 Οδηγός Ευαισθητοποίησης για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με τους άνδρες φροντιστές στη Μακροχρόνια Φροντίδα

## APPDI

Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται ανήκουν αποκλειστικά στους συγγραφείς και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.

Co-funded by the European Union 101190943

# Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή 4
2. Τεκμηριωμένη Βάση: Τι Γνωρίζουμε για τους Άνδρες στον Τομέα της Φροντίδας 5
2.1. Τι Δείχνουν τα Στατιστικά Στοιχεία 5
3. Έμφυλα Στερεότυπα στον Τομέα της Φροντίδας 7
4. Ποια Είναι τα Εμπόδια; 11
4.1. Κοινωνικά και Πολιτισμικά Εμπόδια 11
4.2. Θεσμικά Εμπόδια 11
4.3 Εμπόδια από τους Αποδέκτες των Υπηρεσιών Φροντίδας 11
4.4. Οικονομικά Εμπόδια 12
5. Πώς τα Στερεότυπα Επηρεάζουν τους Άνδρες Φροντιστές 12
5.1. Το Κόστος του Αποκλεισμού 14
6. Τα Οφέλη των Πολυποίκιλων Ομάδων Φροντίδας 15
6.1. Ποικιλία Δεξιοτήτων στις Ομάδες 15
6.2. Ομάδες που Αντικατοπτρίζουν Καλύτερα την Κοινωνία 15
6.3. Οι Άνδρες Φροντιστές ως Θετικά Πρότυπα 16
7. Συμπεριληπτική Γλώσσα και Επικοινωνία 16
7.1. Λίστα Ελέγχου: Συμπεριληπτική Επικοινωνία στους Οργανισμούς 18
8. Πρακτικός Οδηγός για Εργοδότες 18
8.1. Προσέλκυση και Πρόσληψη Προσωπικού 18
8.2. Κουλτούρα στον Χώρο Εργασίας 19
8.3. Διαχείριση της Αντίστασης των Αποδεκτών των Υπηρεσιών Φροντίδας 19
8.4. Εκπαίδευση και Επαγγελματική Ανάπτυξη 20
9. Πρακτικός Οδηγός για τους Αποδέκτες των Υπηρεσιών Φροντίδας 20
9.1. Απαντήσεις στις Συχνότερες Ερωτήσεις 21
10. Πρακτικός Οδηγός για Εκπαιδευτές και Συντονιστές 21
10.1. Εκπαιδευτικό Υλικό για Δράσεις Ευαισθητοποίησης 23
11. Πρακτικός Οδηγός για Υπεύθυνους Χάραξης Πολιτικής και Εμπλεκόμενους Φορείς 26
11.1. Η Συστημική Προσέγγιση 27
11.2. Μοχλοί Δημόσιας Πολιτικής 27
12. Καλές Πρακτικές 28
12.1. Πρωτοβουλίες Συμπεριληπτικών Προσλήψεων 28
12.2. Εκστρατείες Ευαισθητοποίησης για την Προσέλκυση Ανδρών στον Τομέα της Φροτνίδας 28
12.3. Προγράμματα Εκπαίδευσης και Ευαισθητοποίησης 29
13. Συμπεράσματα 30

## 1. Εισαγωγή

Η αύξηση του μέσου προσδόκιμου ζωής στην Ευρώπη έχει οδηγήσει σε σημαντική αύξηση της ζήτησης για υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, οι οποίες διασφαλίζουν την ποιότητα ζωής, την αυτονομία και την αξιοπρέπεια των ατόμων.

Ο αριθμός των Ευρωπαίων πολιτών που χρειάζονται φροντίδα εκτιμάται ότι θα αυξηθεί από **19,5 εκατομμύρια το 2016** σε περίπου **30,5 εκατομμύρια έως το 2050**, γεγονός που θα επιφέρει σημαντική αύξηση της ανάγκης για επαγγελματίες στους τομείς της υγείας και της φροντίδας. Χωρίς συγκεκριμένες στρατηγικές που θα καταστήσουν τα επαγγέλματα αυτά πιο ελκυστικά και θα ενισχύσουν τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού, η έλλειψη επαγγελματιών θα συνεχίσει να αποτελεί μια σημαντική πρόκληση.

Ωστόσο, παρά την αυξανόμενη ανάγκη για ανθρώπινο δυναμικό, ο τομέας της φροντίδας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από έντονες έμφυλες ανισότητες. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το **76%** των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας και το **86%** των επαγγελματιών προσωπικής φροντίδας, ενώ οι άνδρες αντιπροσωπεύουν μόλις το **14%** του εργατικού δυναμικού.

Ιστορικά, η εργασία στον τομέα της φροντίδας έχει συνδεθεί κοινωνικά με τις γυναίκες και συχνά θεωρείται προέκταση των παραδοσιακών έμφυλων ρόλων που σχετίζονται με την οικιακή σφαίρα. Η υποεκπροσώπηση των ανδρών οφείλεται σε μεγάλο βαθμό σε δομικούς και κοινωνικοπολιτισμικούς παράγοντες, στην έλλειψη ορατών ανδρικών προτύπων, στις χαμηλές απολαβές και στις περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

Στο πλαίσιο αυτό, το έργο **OpenCARE – Ανοίγωντας επαγγελματικές προοπτικές για τους άνδρες στον τομέα της φροντίδας** αποτελεί μια πρωτοβουλία που επιδιώκει να ενισχύσει τη συμμετοχή των ανδρών στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας, συμβάλλοντας παράλληλα στην αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων και στην ενίσχυση της ελκυστικότητας και της βιωσιμότητας του τομέα. Το έργο στοχεύει στην ευαισθητοποίηση διαφορετικών ομάδων κοινού σχετικά με τη σημασία της ισότητας των φύλων στα επαγγέλματα φροντίδας, προωθώντας μια πιο συμπεριληπτική και πολυδιάστατη αντίληψη για τα επαγγέλματα αυτά.

Ο παρών **Οδηγός Ευαισθητοποίησης** απευθύνεται σε ένα ευρύ κοινό, όπως οργανισμούς παροχής υπηρεσιών φροντίδας, εργοδότες, εκπαιδευτές, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και όλους όσοι εργάζονται στον τομέα της φροντίδας ή σε συναφείς τομείς. Συγκεντρώνει τα βασικά συμπεράσματα των εργαστηρίων ευαισθητοποίησης που πραγματοποιήθηκαν στις πέντε χώρες-εταίρους μεταξύ **Ιανουαρίου και Απριλίου 2026** και τα μετατρέπει σε πρακτικές κατευθυντήριες οδηγίες, οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν από κάθε άτομο ή οργανισμό που επιθυμεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού εργατικού δυναμικού στον τομέα της φροντίδας.

**Συγκεκριμένα, ο παρών οδηγός στοχεύει στα εξής:**

- **Να ευαισθητοποιήσει** σχετικά με τη σημασία της ισότητας των φύλων στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας.
- **Να αποδομήσει** τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που συνδέονται με την παρουσία των ανδρών στα επαγγέλματα φροντίδας.
- **Να προωθήσει** συμπεριληπτικούς χώρους εργασίας, όπου επαγγελματίες διαφορετικών φύλων μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους με αναγνώριση, σεβασμό και ίσες ευκαιρίες.
- **Να παρέχει πρακτική καθοδήγηση** για την υποστήριξη οργανισμών στην αναγνώριση της αξίας και την ουσιαστική ένταξη των ανδρών στον τομέα της φροντίδας.

Συμβάλλοντας στην ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και του προβληματισμού γύρω από τα ζητήματα αυτά, ο οδηγός επιδιώκει να υποστηρίξει θετικές αλλαγές στις οργανωσιακές πρακτικές και στις κοινωνικές αντιλήψεις για την εργασία στον τομέα της φροντίδας.

## 2. Τεκμηριωμένη Βάση: Τι Γνωρίζουμε για τους Άνδρες στον Τομέα της Φροντίδας

Πριν από τη διερεύνηση των στερεοτύπων και των εμποδίων, είναι σημαντικό η συζήτηση να βασιστεί σε τεκμηριωμένα στοιχεία. Οι αντιλήψεις για τους άνδρες που εργάζονται στον τομέα της φροντίδας συχνά διαφέρουν από την πραγματικότητα που καταγράφεται στα διαθέσιμα δεδομένα. Η ενότητα αυτή παρουσιάζει τα βασικά στοιχεία που τεκμηριώνουν την υφιστάμενη κατάσταση.

### 2.1 Τι Δείχνουν τα Στατιστικά Στοιχεία

- Στην **Ευρωπαϊκή Ένωση**, οι άνδρες αποτελούν περίπου **το 14%** των επαγγελματιών προσωπικής φροντίδας. Στις πέντε χώρες-εταίρους του έργου **OpenCARE**, το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται στην πρώτη γραμμή παροχής υπηρεσιών φροντίδας κυμαίνεται μεταξύ **10% και 15%**.
- Η ζήτηση για επαγγελματίες μακροχρόνιας φροντίδας στην Ευρώπη αναμένεται να αυξηθεί ώστε να καλύψει τις ανάγκες περίπου **30,5 εκατομμυρίων ανθρώπων έως το 2050** (σε σύγκριση με **19,5 εκατομμύρια το 2016**). Χωρίς τη διεύρυνση της δεξαμενής των δυνητικών εργαζομένων, η αυξανόμενη αυτή ζήτηση δεν θα μπορέσει να καλυφθεί.
- Οι διακρίσεις εις βάρος των ανδρών επαγγελματιών φροντίδας αποτελούν παράγοντα που συμβάλλει άμεσα στην έλλειψη εργατικού δυναμικού στον τομέα. Όταν το μισό του πληθυσμού αποκλείεται από συγκεκριμένους ρόλους ή οργανισμούς, περιορίζεται σημαντικά η διαθέσιμη προσφορά ανθρώπινου δυναμικού.
- Τα εργαστήρια του έργου **OpenCARE** (251 συμμετέχοντες από πέντε χώρες, Ιανουάριος–Απρίλιος 2026) έδειξαν ότι οι περισσότεροι εργοδότες και αποδέκτες υπηρεσιών φροντίδας συμφωνούν ήδη, σε επίπεδο αρχής, ότι οι άνδρες

φροντιστές αξίζουν ίση μεταχείριση. Αυτό που λείπει δεν είναι η πειθώ, αλλά η κατάλληλη γλώσσα, τα κατάλληλα εργαλεία και η θεσμική υποστήριξη που απαιτούνται για την ανάληψη δράσης.

## 2 Μύθοι και Πραγματικότητα

Τα εργαστήρια ανέδειξαν τις ακόλουθες λανθασμένες αντιλήψεις ως τις πιο συχνές και επίμονες μεταξύ των αποδεκτών υπηρεσιών και των επαγγελματιών:

| Συχνός μύθος | Τεκμηριωμένη πραγματικότητα |
|---|---|
| Η εργασία στον τομέα της φροντίδας είναι εγγενώς γυναικεία. | Η ικανότητα παροχής φροντίδας δεν καθορίζεται από το φύλο. Πρόκειται για ανθρώπινη δεξιότητα που αναπτύσσεται μέσω της εκπαίδευσης, της εμπειρίας και της επαγγελματικής αφοσίωσης. |
| Οι αποδέκτες υπηρεσιών θα απορρίψουν τους άνδρες φροντιστές. | Η αρχική επιφύλαξη μειώνεται σημαντικά όταν υπάρχει σταδιακή γνωριμία και σχέση εμπιστοσύνης. Πολλοί άνθρωποι που αρχικά είχαν επιφυλάξεις αναφέρουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης μετά την πραγματική συνεργασία. |
| Η πρόσληψη ανδρών αυξάνει τον οργανωσιακό κίνδυνο. | Η διάκριση αποτελεί από μόνη της κίνδυνο, καθώς περιορίζει τις προσλήψεις, μειώνει τη διαφορετικότητα των ομάδων και μπορεί να δημιουργήσει νομικές αβεβαιότητες. Οι συμπεριληπτικές διαδικασίες μειώνουν τον κίνδυνο. |
| Το φύλο του φροντιστή καθορίζει την ποιότητα φροντίδας. | Η ποιότητα της φροντίδας καθορίζεται από την επάρκεια, την εκπαίδευση και τον επαγγελματισμό, όχι από το φύλο. Οι πολυποίκιλες ομάδες ανταποκρίνονται συνήθως καλύτερα στο ευρύ φάσμα των αναγκών των αποδεκτών υπηρεσιών. |

### 2.3. Ο Ρόλος των Ανδρών στον Τομέα της Φροντίδας

Παρόλο εξακολουθούν να αποτελούν μειοψηφία στον τομέα, οι άνδρες που εργάζονται ή παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας αποδεικνύουν καθημερινά ότι η φροντίδα δεν συνδέεται με ένα συγκεκριμένο φύλο, αλλά με θεμελιώδεις ανθρώπινες δεξιότητες, όπως η ενσυναίσθηση, η υπευθυνότητα, η ενεργητική ακρόαση και η αφοσίωση στην ευημερία των άλλων.

Η παρουσία των ανδρών στα επαγγέλματα φροντίδας αποτελεί, επομένως, μια σημαντική διάσταση για τη δημιουργία πιο πολυμορφικών και ισορροπημένων εργασιακών περιβαλλόντων, τα οποία είναι ικανά να ανταποκρίνονται

αποτελεσματικότερα στο ευρύ φάσμα των αναγκών των ατόμων που λαμβάνουν υπηρεσίες φροντίδας.

Όταν γίνεται λόγος για φροντιστές, είναι σημαντικό να γίνεται διάκριση μεταξύ **τυπικής (επίσημης)** και **άτυπης φροντίδας**, καθώς και οι δύο αποτελούν μέρος του συστήματος υποστήριξης στις κοινότητες.

Η **τυπική (επίσημη) φροντίδα** αναφέρεται στις υπηρεσίες φροντίδας που παρέχονται από επαγγελματίες στο πλαίσιο της εργασίας τους. Οι επαγγελματίες αυτοί συνήθως εργάζονται σε οργανωμένες δομές ή υπηρεσίες, όπως μονάδες φιλοξενίας, υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας, κέντρα ημερήσιας φροντίδας, κοινοτικούς οργανισμούς ή άλλες δομές κοινωνικής και υγειονομικής υποστήριξης.

Αντίθετα, η **άτυπη φροντίδα** αναφέρεται στην υποστήριξη που παρέχεται εκτός επαγγελματικού πλαισίου, συνήθως μέσα στην οικογένεια ή σε στενές προσωπικές σχέσεις. Κατά κανόνα είναι μη αμειβόμενη και συχνά προκύπτει ως άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες ενός οικείου προσώπου.

Παρότι πολλές φορές παραμένει αόρατη ή δεν αναγνωρίζεται επαρκώς, η άτυπη φροντίδα αντιπροσωπεύει σημαντικό μέρος της υποστήριξης που παρέχεται στις σύγχρονες κοινωνίες.

## 3. Έμφυλα Στερεότυπα στον Τομέα της Φροντίδας

Τα έμφυλα στερεότυπα επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτά τα επαγγέλματα και μπορούν να δημιουργήσουν αόρατα εμπόδια στη συμμετοχή διαφορετικών ομάδων ανθρώπων σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς.

Στον χώρο της φροντίδας, οι προκαταλήψεις αυτές έχουν **συμβάλει στη διαχρονική σύνδεση της φροντίδας με τον γυναικείο ρόλο, περιορίζοντας τη συμμετοχή των ανδρών και επηρεάζοντας τις επαγγελματικές επιλογές πολλών ανθρώπων.**

Η αποδόμηση αυτών των μύθων αποτελεί σημαντικό βήμα για την προώθηση πιο συμπεριληπτικών χώρων εργασίας και για την αναγνώριση της συμβολής όλων των επαγγελματιών στον τομέα της φροντίδας.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει ορισμένα από τα συνηθέστερα στερεότυπα που συνδεόνται με τους άνδρες στον τομέα της φροντίδας και τα αντιπαραβάλλει με τεκμηριωμένα στοιχεία και απόψεις που βασίζονται στην πραγματικότητα της παροχής υπηρεσιών φροντίδας.

| Στερεότυπο | Πραγματικότητα |
|---|---|
| Οι άνδρες δεν είναι εκ φύσεως φροντιστές. | Η ικανότητα παροχής φροντίδας δεν καθορίζεται από το φύλο. Είναι μια ανθρώπινη δεξιότητα που μπορεί να αναπτυχθεί μέσω της μάθησης, της εμπειρίας και της επαγγελματικής πρακτικής. |
| Οι άνδρες δεν έχουν αρκετή ενσυναίσθηση για να εργαστούν στον τομέα της φροντίδας. | Η ενσυναίσθηση είναι μια διαπροσωπική δεξιότητα που μπορεί να αναπτυχθεί από κάθε άνθρωπο. |
| Οι άνδρες επιλέγουν να εργαστούν στον τομέα της φροντίδας μόνο όταν δεν μπορούν να βρουν άλλη εργασία. | Πολλοί άνδρες επιλέγουν να εργαστούν στον τομέα αυτό από προσωπική κλίση, ενδιαφέρον για την υποστήριξη των ανθρώπων ή επιθυμία να συμβάλουν στην ευημερία των άλλων. Όπως σε κάθε επάγγελμα, υπάρχουν διαφορετικές διαδρομές που οδηγούν τους επαγγελματίες στον συγκεκριμένο τομέα. |
| Ορισμένα καθήκοντα φροντίδας είναι καταλληλότερα για τις γυναίκες. | Όλα τα καθήκοντα φροντίδας μπορούν να εκτελούνται από επαγγελματίες οποιουδήποτε φύλου, εφόσον διαθέτουν την κατάλληλη εκπαίδευση και εργάζονται σε ένα ασφαλές, αξιοπρεπές και με σεβασμό επαγγελματικό περιβάλλον. |
| Η παρουσία ανδρών μπορεί να κάνει τους αποδέκτες των υπηρεσιών φροντίδας να αισθάνονται άβολα. | Πολλοί άνθρωποι εκτιμούν τις πολυμορφικές ομάδες και επωφελούνται από τη δυνατότητα να επιλέγουν τον επαγγελματία με τον οποίο αισθάνονται πιο άνετα. Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις ομάδες συμβάλλει στην καλύτερη ανταπόκριση στις διαφορετικές προτιμήσεις και ανάγκες των ατόμων που λαμβάνουν υπηρεσίες φροντίδας. |
| Οι άνδρες είναι καταλληλότεροι για τις σωματικά απαιτητικές εργασίες φροντίδας. | Παρότι ορισμένοι άνδρες μπορεί να διαθέτουν μεγαλύτερη σωματική δύναμη, τα καθήκοντα φροντίδας πρέπει να οργανώνονται με ασφαλή τρόπο και να κατανέμονται σε ολόκληρη την ομάδα. Η φροντίδα περιλαμβάνει πολλές δεξιότητες πέρα από τη σωματική διάσταση, όπως η επικοινωνία, η παρατηρητικότητα και η συναισθηματική υποστήριξη. |
| Οι άνδρες δεν είναι καλοί στη διαχείριση των συναισθημάτων των ατόμων που υποστηρίζουν. | Η συναισθηματική διαχείριση είναι μια δεξιότητα που μπορεί να διδαχθεί και να αναπτυχθεί. Πολλοί άνδρες επιδεικνύουν υψηλή ικανότητα στην ενεργητική ακρόαση, την υποστήριξη και την κατανόηση στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους ρόλου. |
| Οι αποδέκτες των υπηρεσιών ή οι οικογένειές τους προτιμούν πάντοτε γυναίκες φροντίστριες. | Οι προτιμήσεις διαφέρουν από άτομο σε άτομο. Ορισμένοι εκτιμούν τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ επαγγελματιών διαφορετικών φύλων, γεγονός που μπορεί να συμβάλει σε μια πιο άνετη και θετική εμπειρία φροντίδας. |

| Καθημερινή κατάσταση | Στερεότυπο | Πιθανός αντίκτυπος |
|---|---|---|
| Ένας άνδρας συνάδελφος καλείται πάντοτε όταν ένας αποδέκτης υπηρεσιών χρειάζεται να σηκωθεί ή να μετακινηθεί. | Οι άνδρες είναι εκ φύσεως υπεύθυνοι για τις σωματικά απαιτητικές εργασίες. | Μπορεί να περιορίσει τη δίκαιη κατανομή των καθηκόντων και να ενισχύσει άκαμπτους έμφυλους ρόλους. |
| Ένας άνδρας ερωτάται επανειλημμένα γιατί επέλεξε να εργαστεί στον τομέα της φροντίδας. | Οι άνδρες στον τομέα της φροντίδας θεωρούνται εξαίρεση ή κάτι ασυνήθιστο. | Μπορεί να δημιουργήσει αίσθημα απομόνωσης ή τη διαρκή ανάγκη να δικαιολογεί την επαγγελματική του επιλογή. |
| Μια γυναίκα συνάδελφος αναλαμβάνει αυτόματα να ηρεμήσει έναν αποδέκτη υπηρεσιών που βρίσκεται σε συναισθηματική αναστάτωση. | Οι γυναίκες θεωρούνται πιο συμπονετικές ή πιο συναισθηματικά διαθέσιμες. | Μπορεί να επιβαρύνει υπερβολικά ορισμένους επαγγελματίες και να περιορίσει τις ευκαιρίες ανάπτυξης και απόκτησης εμπειριών για άλλους. |
| Ένας άνδρας ενθαρρύνεται συχνά να υποβάλει αίτηση για θέσεις συντονισμού ή ηγεσίας. | Οι άνδρες θεωρούνται καταλληλότεροι για ηγετικούς ρόλους. | Μπορεί να ενισχύσει τις ανισότητες στις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. |
| Σχόλια όπως «είναι καλό να υπάρχει ένας άνδρας στην ομάδα για να υπάρχει ισορροπία». | Η παρουσία ενός άνδρα θεωρείται κάτι εξαιρετικό ή απαραίτητο για να «ισορροπήσει» η ομάδα. | Μπορεί να ενισχύσει την αντίληψη ότι το φύλο καθορίζει τις ικανότητες ή τους επαγγελματικούς ρόλους. |
| Κατά τη διάρκεια συσκέψεων, αναμένεται από τις γυναίκες να κρατούν σημειώσεις ή να αναλαμβάνουν διοικητικά καθήκοντα. | Οι γυναίκες συνδέονται με υποστηρικτικούς ή οργανωτικούς ρόλους. | Μπορεί να αποκρύψει ευρύτερες επαγγελματικές δεξιότητες και να ενισχύσει τους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους. |
| Ένας άνδρας επαγγελματίας αποκλείεται από ορισμένα καθήκοντα προσωπικής φροντίδας, χωρίς να έχει εκφραστεί σχετική προτίμηση από τον αποδέκτη της υπηρεσίας. | Η αντίληψη ότι οι άνδρες είναι λιγότερο κατάλληλοι για την παροχή προσωπικής ή στενής φροντίδας. | Μπορεί να περιορίσει τις ευκαιρίες μάθησης και να δημιουργήσει ανισότητες στην κατανομή των καθηκόντων. |
| Ανεπίσημα σχόλια, όπως «οι άνδρες δεν έχουν τόση υπομονή γι' αυτά». | Η αντίληψη ότι ορισμένες συναισθηματικές ιδιότητες ανήκουν σε συγκεκριμένο φύλο. | Μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούνται οι δεξιότητες των επαγγελματιών και να επηρεάσει τη δυναμική της ομάδας. |

| | | |
|---|---|---|
| Ένας άνδρας επαινείται συχνά για καθήκοντα που θεωρούνται «συνηθισμένα» όταν εκτελούνται από γυναίκες. | Οι προσδοκίες από τους άνδρες στην άμεση παροχή φροντίδας είναι χαμηλότερες. | Μπορεί να δημιουργήσει αισθήματα αδικίας ή υποτίμησης μεταξύ των συναδέλφων. |
| Μια γυναίκα συνδέεται αυτόματα με ρόλους που αφορούν παιδιά ή οικογένειες. | Οι γυναίκες θεωρούνται καταλληλότερες για εργασία με παιδιά. | Μπορεί να περιορίσει τις επαγγελματικές επιλογές και να ενισχύσει τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση το φύλο. |

Πολλές από τις **καταστάσεις που περιγράφηκαν παραπάνω συμβαίνουν με διακριτικό τρόπο και συχνά χωρίς πρόθεση διάκρισης.** Άτυπα σχόλια, μικρές καθημερινές αποφάσεις ή ασυνείδητες προσδοκίες μπορεί να φαίνονται ασήμαντες όταν εξετάζονται μεμονωμένα.

Ωστόσο, όταν αυτές οι καταστάσεις επαναλαμβάνονται με την πάροδο του χρόνου, **καταλήγουν να ενισχύουν πρότυπα που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο κατανέμεται η εργασία, πως αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι τις δεξιότητες και ποιες επαγγελματικές ευκαιρίες γίνονται διαθέσιμες** σε διαφορετικά άτομα.

Η αντιμετώπιση αυτού του είδους των στερεοτύπων δεν σημαίνει ότι πρέπει να δημιουργηθεί σύγκρουση ή να υπάρξει αρνητική αντιπαράθεση με συναδέλφους. Συχνά**, μικρές και εποικοδομητικές παρεμβάσεις μπορούν να βοηθήσουν στην αμφισβήτηση των στερεοτυπικών αντιλήψεων και να ενθαρρύνουν έναν ευρύτερο προβληματισμό μέσα στην ομάδα.**

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει παραδείγματα για το πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τέτοιες καταστάσεις σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον.

| **Κατάσταση** | **Εποικοδομητική απάντηση** | **Στόχος της παρέμβασης** |
|---|---|---|
| Ένας συνάδελφος λέει: «Μπορούμε να ζητήσουμε από τον João να βοηθήσει να σηκώσει τον αποδέκτη υπηρεσιών - είναι άνδρας.» | «Ίσως μπορούμε να οργανώσουμε αυτό το καθήκον με εναλλαγή μεταξύ των μελών της ομάδας ή σύμφωνα με τις οδηγίες ασφάλειας που ισχύουν για όλο το προσωπικό.» | Να προωθηθεί η ισόρροπη κατανομή των καθηκόντων και να αποφεύγονται οι αυτόματοι συσχετισμοί με βάση το φύλο. |
| Κάποιος σχολιάζει: «Είναι ενδιαφέρον να βλέπεις έναν άνδρα να εργάζεται στον τομέα της φροντίδας.» | «Όλο και περισσότεροι άνθρωποι από διαφορετικά υπόβαθρα επιλέγουν αυτόν τον τομέα. Αυτό που έχει σημασία είναι η επάρκεια και η αφοσίωση στη φροντίδα.» | Να θεωρείται φυσιολογική η παρουσία ανδρών στον τομέα της φροντίδας. |

| | | |
|---|---|---|
| Κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης, μια γυναίκα αναλαμβάνει αυτόματα τα διοικητικά καθήκοντα. | «Ίσως μπορούμε να εναλλάσσουμε αυτά τα καθήκοντα μεταξύ όλων των μελών της ομάδας.» | Να διασφαλιστεί μια πιο δίκαιη κατανομή των ευθυνών. |
| Ένας συνάδελφος δηλώνει: «Οι άνδρες δεν έχουν τόση υπομονή για αυτού του είδους την εργασία.» | «Η υπομονή είναι μια δεξιότητα που κάθε επαγγελματίας μπορεί να αναπτύξει μέσα από την εμπειρία και την εκπαίδευση.» | Να αμφισβητηθεί η σύνδεση μεταξύ ικανότητας και φύλου. |
| Ένας συνάδελφος ισχυρίζεται ότι ορισμένα καθήκοντα είναι «πιο κατάλληλα για γυναίκες». | «Ίσως μπορούμε να αναθέτουμε τα καθήκοντα με βάση τις δεξιότητες και την εκπαίδευση κάθε επαγγελματία.» | Να ενισχυθεί μια προσέγγιση που βασίζεται στις ικανότητες και όχι στο φύλο. |
| Ένας αποδέκτης υπηρεσιών θεωρεί αυτόματα ότι στην ομάδα εργάζονται μόνο γυναίκες. | «Η ομάδα μας αποτελείται από επαγγελματίες διαφορετικών φύλων, όλοι εκπαιδευμένοι να παρέχουν ποιοτική φροντίδα.» | Να αναδειχθεί η επαγγελματική πολυμορφία του τομέα. |

## 4. Ποια είναι τα εμπόδια;

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι άνδρες εργαζόμενοι στον τομέα της φροντίδας λειτουργούν ταυτόχρονα σε πολλαπλά επίπεδα. Η κατανόησή τους είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.

### 4.1. Κοινωνικά και Πολιτισμικά Εμπόδια

Στο ευρύτερο κοινωνικό επίπεδο, η εργασία στον τομέα της φροντίδας συνδέεται πολιτισμικά με το γυναικείο φύλο στις περισσότερες ευρωπαϊκές κοινωνίες. Αυτό αντανακλάται στη γλώσσα, στην εκπροσώπηση στα μέσα ενημέρωσης και στην άτυπη κοινωνικοποίηση των παιδιών σχετικά με το ποια επαγγέλματα θεωρούνται κατάλληλα.

- Τα αγόρια σπάνια ενθαρρύνονται να εξετάσουν τη φροντίδα ως επαγγελματική επιλογή,
- Οι άνδρες που εργάζονται στον τομέα της φροντίδας μπορεί να αντιμετωπίσουν κοινωνικό στίγμα από συναδέλφους, την οικογένεια ή την κοινότητα.
- Οι πολιτισμικές αντιλήψεις διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών, όμως η έμφυλη αντίληψη για την εργασία στον τομέα της φροντίδας παρατηρείται και στις πέντε χώρες-εταίρους του έργου OpenCARE.

### 4.2. Θεσμικά εμπόδια

Οι οργανισμοί που απασχολούν προσωπικό στον τομέα της φροντίδας ενδέχεται, άθελά τους, να διαιωνίζουν τον αποκλεισμό, ακόμη και όταν έχουν επίσημη δέσμευση για την προώθηση της ισότητας.

- Οι αγγελίες εργασίας μπορεί να χρησιμοποιούν γλώσσα με έμφυλες συνδηλώσεις.
- Οι επιτροπές επιλογής προσωπικού ενδέχεται να επηρεάζονται από ασυνείδητες προκαταλήψεις σχετικά με το ποιοι θεωρούνται κατάλληλοι για καθήκοντα προσωπικής φροντίδας.
- Τα προγράμματα κατάρτισης ενδέχεται να μην αντιμετωπίζουν τις ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνδρες φροντιστές.
- Η κουλτούρα στον χώρο εργασίας μπορεί να μην είναι φιλόξενη ή να δημιουργεί αισθήματα απομόνωσης στους άνδρες που αναλαμβάνουν ρόλους φροντίδας.

### 4.3 Εμπόδια από τους Λήπτες Υπηρεσιών

Τα άτομα που λαμβάνουν υπηρεσίες φροντίδας και οι οικογένειές τους εκφράζουν μερικές φορές δυσφορία απέναντι στους άνδρες φροντιστές, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για προσωπικές και ευαίσθητες υπηρεσίες φροντίδας, όπως το μπάνιο, το ντύσιμο ή η φροντίδα της ακράτειας. Αυτή η δυσφορία είναι κατανοητή και πρέπει να γίνεται σεβαστή σε ατομικό επίπεδο. Ωστόσο, σε συστημικό επίπεδο μπορεί να οδηγήσει σε γενικευμένους αποκλεισμούς:

- Ορισμένοι εργοδότες αποφεύγουν να προσλαμβάνουν άνδρες φροντιστές συνολικά, προκειμένου να προλαμβάνουν πιθανές αντιρρήσεις.
- Οι άνδρες φροντιστές ενδέχεται να αποκλείονται συστηματικά από ορισμένα καθήκοντα ή από συγκεκριμένες ομάδες ληπτών υπηρεσιών, χωρίς να προηγείται εξατομικευμένη αξιολόγηση.
- Οι γυναίκες φροντίστριες, αντίθετα, συνήθως δεν αποκλείονται από κάποιο καθήκον ή ομάδα ληπτών υπηρεσιών μόνο και μόνο λόγω του φύλου τους.

### 4.4. Οικονομικά εμπόδια

Η εργασία στον τομέα της φροντίδας συχνά αμείβεται σχετικά χαμηλά σε σχέση με τις σωματικές και συναισθηματικές απαιτήσεις που επιβάλλει στους εργαζομένους. Αυτό επηρεάζει την προσέλκυση εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου, αλλά αλληλεπιδρά με το φύλο με συγκεκριμένους τρόπους:

- Οι άνδρες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν εντονότερη κοινωνική και οικογενειακή πίεση να επιλέξουν επαγγέλματα με υψηλότερες αποδοχές.
- Ο συνδυασμός χαμηλών αποδοχών και χαμηλού κοινωνικού κύρους ενισχύει την αποτρεπτική επίδραση του κοινωνικού στίγματος.
- Οι δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης μέσα στους οργανισμούς παροχής φροντίδας είναι περιορισμένες

## 5. Πώς τα στερεότυπα επηρεάζουν τους άνδρες φροντιστές

Τα έμφυλα στερεότυπα που συνδέονται με την εργασία στον τομέα της φροντίδας επηρεάζουν πολλές πτυχές της επαγγελματικής εμπειρίας των ανδρών που εργάζονται ή σκέφτονται να εργαστούν σε αυτόν τον τομέα. Αυτές οι κοινωνικές αντιλήψεις επηρεάζουν όχι μόνο τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία αντιλαμβάνεται τα επαγγέλματα φροντίδας, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι οι επαγγελματίες βιώνουν την εργασία τους στην καθημερινότητά τους.

Οι επιπτώσεις μπορούν να εμφανιστούν σε διαφορετικά στάδια της επαγγελματικής πορείας, από την αρχική επιλογή σταδιοδρομίας και την πρόσληψη έως την ένταξη στον χώρο εργασίας, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και τον τρόπο με τον οποίο οι επαγγελματίες αυτοί αναγνωρίζονται κοινωνικά. Παρόλο που πολλές από αυτές τις καταστάσεις δεν οφείλονται σε πρόθεση άμεσης διάκρισης, μπορούν να δημιουργήσουν διακριτικά αλλά ουσιαστικά εμπόδια, τα οποία επηρεάζουν τη συμμετοχή και την επαγγελματική εμπειρία των ανδρών στον τομέα της φροντίδας.

| Διάσταση | Πώς εκδηλώνεται το στερεότυπο | Πιθανές επιπτώσεις |
|---|---|---|
| **Προσέλκυση και πρόσληψη επαγγελματιών** | Ο τομέας της φροντίδας παρουσιάζεται συχνά ως ένας κατεξοχήν γυναικείος επαγγελματικός χώρος. | Λιγότεροι άνδρες εξετάζουν ή διερευνούν τα επαγγέλματα φροντίδας ως επαγγελματική επιλογή. |
| **Εργασιακό περιβάλλον** | Υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες σχετικά με τα καθήκοντα που «πρέπει» να εκτελούν οι άνδρες και οι γυναίκες. | Άτυπη κατανομή των καθηκόντων με βάση το φύλο. |
| **Επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις** | Ορισμένοι άνδρες ενδέχεται να παρακολουθούνται πιο στενά όταν εκτελούν καθήκοντα προσωπικής ή ιδιαίτερα ευαίσθητης φροντίδας. | Αίσθημα δυσπιστίας ή ανάγκη συνεχούς δικαιολόγησης κατά την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων. |
| **Επαγγελματική εξέλιξη** | Υπάρχει η αντίληψη ότι οι άνδρες επιδιώκουν περισσότερο ηγετικούς ρόλους παρά την άμεση παροχή φροντίδας. | Διαφορετικές προσδοκίες ή πιέσεις σχετικά με την επαγγελματική τους πορεία. |
| **Κοινωνική αντίληψη** | Οι άνδρες φροντιστές εκπροσωπούνται λιγότερο στις δημόσιες αφηγήσεις και στην προβολή του τομέα της φροντίδας. | Περιορισμένη ορατότητα και μικρότερη κοινωνική αναγνώριση της προσφοράς τους. |

Ο τρόπος με τον οποίο τα επαγγέλματα φροντίδας παρουσιάζονται στην κοινωνία μπορεί να επηρεάσει σημαντικά το ποιοι αισθάνονται ότι ενθαρρύνονται να τα επιλέξουν ως επαγγελματική σταδιοδρομία. Όταν οι εικόνες, οι αφηγήσεις ή τα παραδείγματα που συνδέονται με τον τομέα παρουσιάζουν σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες, πολλοί άνδρες ενδέχεται να μη νιώθουν ότι ταυτίζονται με αυτές τις αναπαραστάσεις.

Η έλλειψη ταύτισης με τον κλάδο αυτό μπορεί να οδηγήσει ορισμένους πιθανούς υποψηφίους να θεωρήσουν ότι ο τομέας της φροντίδας δεν απευθύνεται σε αυτούς ή ότι η παρουσία τους θα ήταν ασυνήθιστη. Ως αποτέλεσμα, λιγότεροι άνδρες καταλήγουν να υποβάλλουν αίτηση για θέσεις εργασίας στον τομέα της φροντίδας, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση της χαμηλής ανδρικής εκπροσώπησης.

Η επαγγελματική εμπειρία των ανδρών στον τομέα της φροντίδας μπορεί επίσης να επηρεάζεται από αντιλήψεις που συνδέονται με τις προσδοκίες για ηγετικούς ρόλους. Σε ορισμένα πλαίσια, υπάρχει η αντίληψη ότι οι άνδρες που εισέρχονται στον τομέα της φροντίδας σκοπεύουν να προχωρήσουν γρήγορα σε θέσεις διοίκησης ή συντονισμού.

Παρόλο που ορισμένοι επαγγελματίες μπορεί πράγματι να επιθυμούν να ακολουθήσουν μια πορεία προς ηγετικές θέσεις, άλλοι προτιμούν να παραμείνουν σε ρόλους άμεσης παροχής φροντίδας. Ωστόσο, αυτές οι προσδοκίες μπορούν να δημιουργήσουν παρεξηγήσεις σχετικά με τα επαγγελματικά τους κίνητρα ή να ασκήσουν έμμεση πίεση ώστε να ακολουθήσουν συγκεκριμένες επαγγελματικές διαδρομές.

Η χαμηλή παρουσία ανδρών στον τομέα μπορεί επίσης να κάνει ορισμένους επαγγελματίες να αισθάνονται απομονωμένοι σε ορισμένες ομάδες ή εργασιακά περιβάλλοντα. Αυτή η απομόνωση δεν οφείλεται απαραίτητα σε αρνητικές στάσεις μεταξύ των συναδέλφων, αλλά μπορεί να σχετίζεται με την απουσία άλλων επαγγελματιών με παρόμοιες εμπειρίες.

Ένα ακόμη σημαντικό αποτέλεσμα των έμφυλων στερεοτύπων στον τομέα της φροντίδας είναι η κοινωνική αορατότητα των ανδρών που ασκούν αυτούς τους ρόλους. Παρόλο που πολλοί άνδρες εργάζονται επαγγελματικά στον τομέα ή αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας μέσα στην οικογένεια, αυτές οι εμπειρίες παραμένουν λιγότερο ορατές στις δημόσιες αναπαραστάσεις της φροντίδας.

Στα μέσα ενημέρωσης, στις θεσμικές εκστρατείες και στον δημόσιο διάλογο γύρω από τη φροντίδα, τα παραδείγματα και οι εικόνες που παρουσιάζονται εξακολουθούν συχνά να απεικονίζουν τις γυναίκες ως τις κύριες παρόχους φροντίδας. Η απουσία ανδρικής εκπροσώπησης ενισχύει την αντίληψη ότι η φροντίδα αποτελεί κυρίως γυναικεία δραστηριότητα.

### 5.1. Το κόστος του Αποκλεισμού

Όταν οι άνδρες αποθαρρύνονται από το να αναλάβουν ρόλους φροντίδας ή αποκλείονται από αυτούς, οι συνέπειες υπερβαίνουν τα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τη διαφορετικότητα:

- Η διαθέσιμη δεξαμενή υποψηφίων για την πρόσληψη προσωπικού στον τομέα της φροντίδας συρρικνώνεται, επιδεινώνοντας την έλλειψη εργατικού δυναμικού στον κλάδο.
- Οι αποδέκτες των υπηρεσιών φροντίδας στερούνται τη δυνατότητα επιλογής, Ορισμένα άτομα μπορεί να προτιμούν ή να ωφελούνται από φροντιστές συγκεκριμένου φύλου και αυτό θα πρέπει να γίνεται σεβαστό, διευρύνοντας τις διαθέσιμες επιλογές και όχι περιορίζοντάς τες.
- Οι άνδρες που είναι κατάλληλοι για εργασία στον τομέα της φροντίδας και επιθυμούν να ενταχθούν σε αυτόν αντιμετωπίζουν αχρείαστα εμπόδια, με συνέπειες για την επαγγελματική τους πορεία και τα μέσα διαβίωσής τους;
- Το κοινωνικό κύρος του επαγγέλματος διατηρείται τεχνητά χαμηλό όταν θεωρείται κατάλληλο μόνο για ένα φύλο.
- Τα στερεότυπα σχετικά με το ποιος μπορεί να παρέχει φροντίδα επηρεάζουν επίσης την ποιότητα των υπηρεσιών. Όταν η ποικιλομορφία στις ομάδες φροντίδας περιορίζεται, μειώνεται και το εύρος των διαφορετικών οπτικών και προσεγγίσεων που είναι διαθέσιμες στις ομάδες αυτές.

## 6. Οφέλη των Διαφορετικών Ομάδων Φροντίδας

Η προώθηση της μεγαλύτερης ποικιλομορφίας στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας δεν αποτελεί μόνο ζήτημα ισότητας των φύλων. Οι διαφορετικές ομάδες μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, να ενισχύσουν τη συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών και να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ατόμων που υποστηρίζουν.

### 6.1. Ποικιλομορφία Δεξιοτήτων στις Ομάδες

Κάθε επαγγελματίας φέρνει μαζί του ένα μοναδικό σύνολο δεξιοτήτων, εμπειριών και τρόπων αλληλεπίδρασης με τους άλλους. Οι ομάδες που αποτελούνται από άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο τείνουν να επωφελούνται συνήθως από μεγαλύτερη ποικιλία προσεγγίσεων στην επίλυση προβλημάτων και στην παροχή φροντίδας.

Στη μακροχρόνια φροντίδα, αυτή η ποικιλομορφία μπορεί να μεταφραστεί σε μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε ατόμου που λαμβάνει υποστήριξη. Η ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των μελών της ομάδας μπορεί επίσης να προάγει τη συνεχή μάθηση και την επαγγελματική ανάπτυξη.

| Δεξιότητα / Προσέγγιση | Πώς μπορεί να εμπλουτίσει τη φροντίδα |
|---|---|
| Διαφορετικοί τρόποι επικοινωνίας | Διευκολύνουν την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης με διαφορετικούς λήπτες υπηρεσιών φροντίδας. |
| Ποικίλη επαγγελματική εμπειρία | Επιτρέπει την αντιμετώπιση σύνθετων καταστάσεων από πολλαπλές οπτικές γωνίες. |
| Διαφορετικοί τρόποι επίλυσης προβλημάτων | Ενθαρρύνουν πιο δημιουργικές και αποτελεσματικές λύσεις. |
| Ποικίλες εμπειρίες ζωής | Συμβάλλουν στην ανάπτυξη μεγαλύτερης ενσυναίσθησης και βαθύτερης κατανόησης της πραγματικότητας των ληπτών υπηρεσιών φροντίδας. |

### 6.2. Ομάδες που Αντανακλούν Καλύτερα την Κοινωνία

Τα άτομα που χρησιμοποιούν υπηρεσίες φροντίδας διαφέρουν ως προς την ηλικία, το φύλο, την προσωπική τους διαδρομή, το πολιτισμικό υπόβαθρο και τις εμπειρίες τους. Όταν οι επαγγελματικές ομάδες αντικατοπτρίζουν καλύτερα αυτή την ποικιλομορφία, γίνεται ευκολότερο να δημιουργούνται περιβάλλοντα φροντίδας που είναι περισσότερο συμπεριληπτικά και ευαίσθητα στις ατομικές ανάγκες.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, κάποιοι λήπτες υπηρεσιών μπορεί να αισθάνονται πιο άνετα όταν λαμβάνουν υποστήριξη από επαγγελματίες συγκεκριμένου φύλου, ιδιαίτερα σε θέματα προσωπικής ή ιδιαίτερα ευαίσθητης φροντίδας. Οι πολυποίκιλες ομάδες επιτρέπουν στους οργανισμούς να ανταποκρίνονται με μεγαλύτερη ευελιξία σε αυτές τις προτιμήσεις.

| Περίσταση | Πώς μπορούν να συμβάλλουν οι πολυποίκιλες ομάδες |
|---|---|
| Προσωπική ή ιδιαίτερα ιδιωτική φροντίδα | Δίνουν τη δυνατότητα να γίνονται σεβαστές οι προτιμήσεις των ληπτών υπηρεσιών σχετικά με το φύλο του επαγγελματία φροντίδας. |
| Συναισθηματική υποστήριξη | Οι διαφορετικοί τρόποι επικοινωνίας μπορούν να διευκολύνουν την ανάπτυξη σχέσης με διαφορετικούς ανθρώπους. |
| Κοινωνικές ή ψυχαγωγικές δραστηριότητες | Προσφέρουν μεγαλύτερη ποικιλία ενδιαφερόντων και προσεγγίσεων στις δραστηριότητες που παρέχονται. |

### 6.3. Οι Άνδρες Επαγγελματίες Φροντίδας ως Θετικά Πρότυπα

Η παρουσία ανδρών στον τομέα της φροντίδας μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στη μεταμόρφωση των κοινωνικών αντιλήψεων που συνδέονται με αυτά τα επαγγέλματα. Όταν οι άνδρες είναι ορατοί ως επαγγελματίες φροντίδας, συμβάλλουν στην αμφισβήτηση της αντίληψης ότι οι ρόλοι αυτοί ανήκουν αποκλειστικά στις γυναίκες.

Η αυξημένη αυτή ορατότητα μπορεί επίσης να ενθαρρύνει και άλλους άνδρες να εξετάσουν το ενδεχόμενο να ακολουθήσουν επαγγελματική σταδιοδρομία στον τομέα

της φροντίδας, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της ποικιλομορφίας των ομάδων και στη μείωση των στερεοτύπων που σχετίζονται με το επάγγελμα της φροντίδας.

**Ορατοί άνδρες στον τομέα της φροντίδας → αλλαγή στις αντιλήψεις → μεγαλύτερη ποικιλομορφία στο μέλλον**

| Επίδραση | Πιθανό αποτέλεσμα |
|---|---|
| Μεγαλύτερη ορατότητα των ανδρών επαγγελματιών | Λιγότερα στερεότυπα σχετικά με το ποιος μπορεί να εργαστεί στον τομέα της φροντίδας. |
| Θετικά πρότυπα στον χώρο εργασίας | Ενθάρρυνση περισσότερων ανδρών να εξετάσουν αυτά τα επαγγέλματα ως επαγγελματική επιλογή. |
| Πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση | Μια πιο συμπεριληπτική κοινωνική αντίληψη για τον τομέα της φροντίδας. |

## 7. Συμπεριληπτική Γλώσσα και Επικοινωνία

Ο τρόπος με τον οποίο οι οργανισμοί επικοινωνούν έχει σημαντική επίδραση στο πώς γίνονται αντιληπτά τα επαγγέλματα και στο ποιοι αισθάνονται ότι εκπροσωπούνται ή ενθαρρύνονται να συμμετάσχουν σε αυτά. Στον τομέα της φροντίδας, **η γλώσσα και οι εικόνες που χρησιμοποιούνται σε αγγελίες εργασίας, θεσμικό ενημερωτικό υλικό, εκστρατείες επικοινωνίας ή ακόμη και στην εσωτερική επικοινωνία μπορούν να ενισχύσουν - συχνά χωρίς πρόθεση - τα υφιστάμενα έμφυλα στερεότυπα.**

Η προώθηση της συμπεριληπτικής επικοινωνίας δεν σημαίνει ότι τα κείμενα πρέπει να γίνουν πιο περίπλοκα ή τεχνητά. Σημαίνει, κυρίως, ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται δεν αποκλείει ούτε καθιστά αόρατες ορισμένες ομάδες ανθρώπων και ότι τα μηνύματα που μεταδίδονται αντικατοπτρίζουν τις αξίες της ισότητας και της ποικιλομορφίας που οι οργανισμοί επιδιώκουν να προωθήσουν.

Ορισμένες πρακτικές μπορούν να συμβάλουν ώστε οι περιγραφές αυτές να είναι πιο συμπεριληπτικές και προσβάσιμες:

- Χρησιμοποιείτε όρους ουδέτερους ως προς το φύλο.
- Εστιάζετε στις δεξιότητες που απαιτούνται για τον συγκεκριμένο ρόλο.
- Αποφεύγετε τους έμμεσους συσχετισμούς μεταξύ συγκεκριμένων καθηκόντων και ενός συγκεκριμένου φύλου.
- Αναδεικνύετε την κοινωνική και επαγγελματική αξία της εργασίας στον τομέα της φροντίδας.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει ορισμένα παραδείγματα για το πώς η γλώσσα μπορεί να αναδιατυπωθεί, ώστε να προάγει μεγαλύτερη συμπερίληψη:

| Γλώσσα με στερεοτυπικές διατυπώσεις | Συμπεριληπτική γλώσσα |
|---|---|
| Αναζητούμε γυναίκα βοηθό για την υποστήριξη ηλικιωμένων ατόμων. | Αναζητούμε επαγγελματία φροντίδας για την υποστήριξη ηλικιωμένων ατόμων. |
| Η γυναίκα υποψήφια πρέπει να διαθέτει εμπειρία στην προσωπική φροντίδα. | Ο/Η υποψήφιος/υποψήφια πρέπει να διαθέτει εμπειρία στην προσωπική φροντίδα. |
| Αναζητούμε μια αφοσιωμένη γυναίκα φροντίστρια. | Αναζητούμε αφοσιωμένο/αφοσιωμένη επαγγελματία φροντίδας. |

Η επικοινωνία δεν περιορίζεται μόνο στις λέξεις. Οι εικόνες που χρησιμοποιούνται σε θεσμικό ενημερωτικό υλικό, εκστρατείες προσλήψεων ή διαδικτυακό περιεχόμενο διαμορφώνουν επίσης τις αντιλήψεις για το ποιοι εργάζονται στον τομέα της φροντίδας.

Όταν οι εικόνες παρουσιάζουν μόνο γυναίκες σε ρόλους φροντίδας, μπορεί να ενισχύουν την αντίληψη ότι τα συγκεκριμένα επαγγέλματα ανήκουν αποκλειστικά σε ένα φύλο. Αντίθετα, η χρήση εικόνων που απεικονίζουν επαγγελματίες διαφορετικών φύλων, ηλικιών και κοινωνικών ή πολιτισμικών υποβάθρων μπορεί να συμβάλει στη διαμόρφωση μιας πιο ρεαλιστικής και συμπεριληπτικής εικόνας του τομέα.

Οι περιγραφές θέσεων εργασίας αποτελούν ένα από τα πρώτα σημεία επαφής μεταξύ των οργανισμών και των υποψήφιων εργαζομένων. Ο τρόπος με τον οποίο διατυπώνονται μπορεί να επηρεάσει το ποιοι αισθάνονται ότι ενθαρρύνονται να υποβάλουν αίτηση.

### 7.1. Λίστα Ελέγχου: Συμπεριληπτική Επικοινωνία στους Οργανισμούς

Οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιούν την ακόλουθη λίστα ελέγχου ως εργαλείο αυτοαξιολόγησης για να βελτιώσουν τις πρακτικές επικοινωνίας τους.

☐ Η γλώσσα που χρησιμοποιείται στις αγγελίες εργασίας είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

☐ Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας εστιάζουν στις δεξιότητες και τις αρμοδιότητες.

☐ Το ενημερωτικό υλικό περιλαμβάνει παραδείγματα επαγγελματιών διαφορετικών φύλων.

☐ Οι εικόνες που χρησιμοποιούνται αντικατοπτρίζουν την ποικιλομορφία μέσα στις ομάδες εργασίας.

☐ Άνδρες και γυναίκες παρουσιάζονται να εκτελούν διαφορετικά είδη καθηκόντων φροντίδας.

☐ Οι εκστρατείες επικοινωνίας αποφεύγουν να ενισχύσουν τα παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα.

☐ Ο οργανισμός χρησιμοποιεί συμπεριληπτικούς όρους για να αναφέρεται στις ομάδες φροντίδας.

☐ Η δημόσια επικοινωνία προβάλλει ότι ο τομέας είναι ανοιχτός σε άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά, εμπειρίες και υπόβαθρα.

☐ Το θεσμικό και ενημερωτικό υλικό αναγνωρίζει και αναδεικνύει τη συμβολή όλων των επαγγελματιών.

☐ Η γλώσσα που χρησιμοποιείται στα έγγραφα και στις συναντήσεις είναι συμπεριληπτική.

☐ Υπάρχουν δράσεις εσωτερικής ευαισθητοποίησης σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα.

☐ Όλοι οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται ισότιμα στην επικοινωνία του οργανισμού.

## 8. Πρακτικός Οδηγός για Εργοδότες

### 8.1. Προσέλκυση και Πρόσληψη Προσωπικού

- Επανεξετάστε τις αγγελίες εργασίας ώστε να αποφεύγεται η χρήση γλώσσας που υποδηλώνει συγκεκριμένο φύλο. Λέξεις όπως «στοργικός/στοργική», «συμπονετικός/συμπονετική» και «με ενσυναίσθηση» δεν συνδέονται εγγενώς με κάποιο φύλο, αλλά συχνά ερμηνεύονται μέσα από αυτό το πρίσμα. Δοκιμάστε τις αγγελίες με μια ποικιλόμορφη ομάδα αναγνωστών.
- Χρησιμοποιήστε δομημένες διαδικασίες συνέντευξης, βασισμένες σε προκαθορισμένα κριτήρια, αντί για επιλογές που βασίζονται σε προσωπικές εντυπώσεις. Καθορίστε εκ των προτέρων τα χαρακτηριστικά ενός κατάλληλου υποψηφίου και αξιολογήστε όλους με το ίδιο πλαίσιο κριτηρίων.
- Όπου είναι δυνατόν, συγκροτήστε ποικιλόμορφες επιτροπές επιλογής προσωπικού. Η έρευνα δείχνει σταθερά ότι οι επιτροπές με μεγαλύτερη ποικιλομορφία λαμβάνουν πιο αντικειμενικές και λιγότερο προκατειλημμένες αποφάσεις.
- Εξετάστε κατά πόσο η διαδικασία υποβολής αίτησης δημιουργεί περιττά εμπόδια για τους άνδρες (για παράδειγμα, παραδοχές σχετικά με τη διαθεσιμότητα, απαιτήσεις φυσικής κατάστασης που διατυπώνονται με όρους φύλου ή δημοσίευση των αγγελιών μόνο σε κανάλια όπου είναι πιθανότερο να τις δουν γυναίκες).

### 8.2. Κουλτούρα στον Χώρο Εργασίας

 Αναγνωρίστε και ονομάστε το πρόβλημα. Δημιουργήστε χώρους όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να συζητούν ανοιχτά ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο στον τομέα της φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της δυσφορίας που ενδέχεται να αισθάνονται ορισμένοι συνάδελφοι ή λήπτες υπηρεσιών.
 Υποστηρίξτε τους άνδρες επαγγελματίες φροντίδας όταν αντιμετωπίζουν αντιστάσεις ή δυσκολίες. Καταστήστε σαφές ότι ο οργανισμός στέκεται δίπλα τους.
 Αναθέτετε τα καθήκοντα με βάση τις δεξιότητες, τις σχέσεις με τους λήπτες υπηρεσιών και τις προτιμήσεις τους και όχι με βάση το φύλο του επαγγελματία φροντίδας.
 Αναδείξτε και γιορτάστε την ποικιλομορφία μέσα στην ομάδα σας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης ποικιλομορφίας. Κανονικοποιήστε την παρουσία ανδρών επαγγελματιών φροντίδας μέσω του εισαγωγικού εκπαιδευτικού υλικού, των παρουσιάσεων της ομάδας και της δημόσιας επικοινωνίας.

### 8.3. Διαχείριση της Αντίστασης των Ληπτών Υπηρεσιών

Οι προτιμήσεις των ληπτών υπηρεσιών πρέπει να γίνονται σεβαστές. Εάν ένα άτομο εκφράζει με σαφήνεια και συνέπεια την προτίμησή του να μη λαμβάνει προσωπική φροντίδα από άνδρα επαγγελματία, η προτίμηση αυτή πρέπει να λαμβάνεται υπόψη. Ωστόσο, η προσαρμογή αυτή δεν θα πρέπει να οδηγεί σε αυτόματο αποκλεισμό των ανδρών επαγγελματιών φροντίδας.

1. Εισάγετε σταδιακά τους άνδρες επαγγελματίες φροντίδας στους λήπτες υπηρεσιών, ξεκινώντας με καθήκοντα που δεν αφορούν προσωπική ή ιδιαίτερα ιδιωτική φροντίδα και οικοδομώντας σταδιακά σχέση εμπιστοσύνης.
2. Προετοιμάστε τους λήπτες υπηρεσιών μέσω μιας συζήτησης για την ομάδα φροντίδας πριν από την ανάθεση άνδρα επαγγελματία. Εξηγήστε την προσέγγιση, ενθαρρύνετε τις ερωτήσεις και απαντήστε στις ανησυχίες τους.
3. Μην εφαρμόζετε ποτέ γενική πολιτική που αποκλείει τους άνδρες επαγγελματίες φροντίδας από οποιαδήποτε κατηγορία καθηκόντων. Κάθε περίπτωση πρέπει να αξιολογείται ξεχωριστά, με βάση τις ατομικές προτιμήσεις και τις ιδιαίτερες ανάγκες.
4. Καταγράφετε και παρακολουθείτε τυχόν επαναλαμβανόμενα πρότυπα άρνησης. Εάν αυγκεκριμένες ομάδες ληπτών υπηρεσιών αρνούνται συστηματικά να εξυπηρετηθούν από άνδρες επαγγελματίες φροντίδας, αυτό μπορεί να υποδηλώνει την ανάγκη για στοχευμένες δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

### 8.4. Εκπαίδευση και Επαγγελματική Ανάπτυξη

1. Εντάξτε περιεχόμενο ευαισθητοποίησης σχετικά με ζητήματα φύλου στην αρχική εκπαίδευση (εισαγωγική κατάρτιση) των νέων εργαζομένων, καθώς και στα προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.
2. Υποστηρίξτε τους άνδρες επαγγελματίες φροντίδας ώστε να έχουν πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες εκπαίδευσης, καθοδήγησης (mentoring) και επαγγελματικής εξέλιξης με τους συναδέλφους τους.
3. Αξιολογήστε κατά πόσο η οργανωσιακή κουλτούρα επηρεάζει το ποιοι εργαζόμενοι προάγονται, σε ποιους ανατίθενται οι πιο απαιτητικές υποθέσεις και ποιοι αποκτούν πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης.

## 9. Πρακτικός Οδηγός για τους Λήπτες Υπηρεσιών

Είναι απολύτως φυσιολογικό να έχετε προτιμήσεις σχετικά με το ποιος παρέχει την προσωπική σας φροντίδα. Η δυνατότητα επιλογής και ο σεβασμός της αξιοπρέπειας αποτελούν θεμελιώδεις αρχές της ποιοτικής φροντίδας. Η ενότητα αυτή δεν αποσκοπεί στο να πιέσει κανέναν να αποδεχθεί φροντίδα με την οποία δεν αισθάνεται άνετα. Στόχος της είναι να υποστηρίξει τη λήψη ενημερωμένων αποφάσεων και να ενθαρρύνει τον προβληματισμό γύρω από ορισμένες παραδοχές που μπορεί να δυσκολεύουν αυτή την επιλογή.

Η προσωπική φροντίδα μπορεί να δημιουργεί αίσθημα οικειότητας και έκθεσης. Ωστόσο, αξίζει να αναλογιστείτε από πού προέρχεται αυτή η δυσφορία:

1. Βασίζεται σε μια προηγούμενη εμπειρία με ένα συγκεκριμένο άτομο ή αποτελεί μια γενική αντίληψη για τους άνδρες ως ομάδα;

2.Θα αισθανόσασταν διαφορετικά εάν γνωρίζατε πρώτα έναν άνδρα επαγγελματία φροντίδας σε ένα πλαίσιο που δεν αφορά προσωπική ή ιδιαίτερα ιδιωτική φροντίδα;
3.Οι άνδρες επαγγελματίες φροντίδας είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι επαγγελματίες. Η εκπαίδευσή τους, τα επαγγελματικά πρότυπα που οφείλουν να τηρούν και η λογοδοσία τους είναι ίδια με εκείνα των γυναικών συναδέλφων τους.

4.Πολλοί άνθρωποι που αρχικά ένιωθαν άβολα διαπίστωσαν ότι η ανάπτυξη μιας σχέσης εμπιστοσύνης με έναν συγκεκριμένο άνδρα επαγγελματία φροντίδας βοήθησε να ξεπεραστούν οι αρχικές τους επιφυλάξεις.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να έχετε υπόψη ότι:

- Έχετε το δικαίωμα να εκφράσετε την προτίμησή σας για επαγγελματία φροντίδας συγκεκριμένου φύλου όταν πρόκειται για καθήκοντα προσωπικής φροντίδας.
- Έχετε επίσης το δικαίωμα να λαμβάνετε πληροφορίες σχετικά με κάθε επαγγελματία φροντίδας που θα συνεργαστεί μαζί σας, συμπεριλαμβανομένων των προσόντων και της εμπειρίας του.
- Έχετε το δικαίωμα να αλλάξετε γνώμη καθώς η σχέση με τον/την επαγγελματία φροντίδας εξελίσσεται.

. Εάν έχετε οποιεσδήποτε ανησυχίες σχετικά με τη συμπεριφορά οποιουδήποτε επαγγελματία φροντίδας, έχετε το δικαίωμα να τις αναφέρετε στον οργανισμό, ανεξάρτητα από το φύλο του.

### 9.1. Απαντήσεις στις Συχνότερες Ερωτήσεις

| Συχνή Ερώτηση | Τι είναι χρήσιμο να γνωρίζετε |
|---|---|
| «Δεν αισθάνομαι άνετα να λαμβάνω προσωπική φροντίδα από έναν άνδρα.» | Η ανησυχία αυτή είναι απολύτως θεμιτή και θα γίνεται πάντοτε σεβαστή. Μπορείτε να εκφράσετε αυτή την προτίμηση στον οργανισμό. Παράλληλα, αξίζει να γνωρίζετε ότι πολλοί άνθρωποι που είχαν αρχικά αυτή την ανησυχία διαπίστωσαν πως η δυσφορία τους μειώθηκε σημαντικά αφού γνώρισαν πρώτα τον επαγγελματία φροντίδας σε πλαίσιο που δεν αφορούσε προσωπική ή ιδιαίτερα ιδιωτική φροντίδα. |
| «Πώς μπορώ να ξέρω ότι ο άνδρας επαγγελματίας φροντίδας έχει την ίδια εκπαίδευση;» | Οι άνδρες επαγγελματίες φροντίδας διαθέτουν ακριβώς την ίδια εκπαίδευση, ακολουθούν τα ίδια επαγγελματικά πρότυπα και έχουν τις ίδιες επαγγελματικές υποχρεώσεις με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Μπορείτε πάντοτε να ζητήσετε πληροφορίες σχετικά με τα προσόντα οποιουδήποτε επαγγελματία. |
| «Η οικογένειά μου μπορεί να μην το αποδεχτεί.» | Έχετε το δικαίωμα να λαμβάνετε τις δικές σας αποφάσεις σχετικά με τη φροντίδα σας. Εάν το επιθυμείτε, ο οργανισμός μπορεί να σας βοηθήσει να συζητήσετε το θέμα με την οικογένειά σας. |
| «Μου φαίνεται ασυνήθιστο.» | Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι άνδρες εργάζονται στον τομέα της φροντίδας εδώ και δεκαετίες. Η υποεκπροσώπησή τους είναι πραγματική, αλλά δεν αντικατοπτρίζει έλλειψη ικανότητας ή καταλληλότητας· αντανακλά στερεότυπα που σταδιακά αλλάζουν. |

## 10. Πρακτικός Οδηγός για Εκπαιδευτές και Συντονιστές

Η ενότητα αυτή παρέχει κατευθυντήριες οδηγίες για εκπαιδευτές, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού (HR) και συντονιστές εργαστηρίων που επιθυμούν να υλοποιήσουν εκπαιδευτικές δράσεις ευαισθητοποίησης σχετικά με το φύλο σε χώρους παροχής φροντίδας. Βασίζεται στην εμπειρία των εργαστηρίων του έργου OpenCare και στα ευρύτερα ερευνητικά δεδομένα σχετικά με την αλλαγή στάσεων.

**Ξεκινήστε από τα δεδομένα και όχι από την υποστήριξη μιας θέσης:** Παρουσιάστε τα πραγματικά στοιχεία σχετικά με το φύλο στον τομέα της φροντίδας — τα στατιστικά δεδομένα, την έρευνα και τα επαναλαμβανόμενα πρότυπα. Αφήστε τους συμμετέχοντες να καταλήξουν πρώτα στα δικά τους συμπεράσματα πριν προχωρήσετε σε ερμηνείες.

**Δημιουργήστε ψυχολογική ασφάλεια:** Οι άνθρωποι δύσκολα συμμετέχουν με ειλικρίνεια σε συζητήσεις για ευαίσθητα θέματα όταν φοβούνται ότι θα κριθούν για τις αρχικές τους απόψεις. Θέστε βασικούς κανόνες που θα επιτρέπουν έναν ουσιαστικό και ανοιχτό διάλογο.

**Διαχωρίστε τις στάσεις από τη συμπεριφορά:** Στόχος δεν είναι να κάνουμε τους ανθρώπους να αισθανθούν ντροπή επειδή έχουν στερεοτυπικές αντιλήψεις, αλλά να τους βοηθήσουμε να κατανοήσουν από πού προέρχονται αυτά τα στερεότυπα και πώς μπορούν να ενεργούν διαφορετικά.

**Χρησιμοποιήστε πραγματικά παραδείγματα:** Οι αφηρημένες συζητήσεις γύρω από την ισότητα είναι λιγότερο αποτελεσματικές από την επεξεργασία πραγματικών περιστατικών. Παρουσιάστε μελέτες περίπτωσης από χώρους παροχής φροντίδας και ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συζητήσουν πώς θα ενεργούσαν οι ίδιοι.

**Προτεινόμενες Ερωτήσεις για Συζήτηση**

*Για ομάδες ληπτών υπηρεσιών:*

- Τι θα θέλατε να γνωρίζετε για έναν νέο επαγγελματία φροντίδας πριν έρθει να σας εξυπηρετήσει;
- Μπορείτε να θυμηθείτε μια περίπτωση στην οποία κάνατε μια υπόθεση ή μια πρώτη εντύπωση για κάποιο άτομο, η οποία τελικά αποδείχθηκε λανθασμένη;
- Τι είναι αυτό που σας κάνει να εμπιστεύεστε έναν επαγγελματία φροντίδας;

*Για ομάδες εργοδοτών:*

- Ποια εμπόδια θα μπορούσε να αντιμετωπίσει ένας άνδρας στον σημερινό σας χώρο εργασίας εάν υπέβαλλε αίτηση για θέση στον τομέα της φροντίδας;
- Έχετε αντιμετωπίσει ποτέ περίπτωση κατά την οποία κάποιος αρνήθηκε να δεχτεί υπηρεσίες από επαγγελματία φροντίδας λόγω του φύλου του; Πώς διαχειριστήκατε την κατάσταση;
- Ποια αλλαγή θα μπορούσατε να εφαρμόσετε στον οργανισμό σας αυτή την εβδομάδα, ώστε να γίνει πιο φιλόξενος και υποστηρικτικός για τους άνδρες επαγγελματίες φροντίδας;

**Προειδοποιητικά Σημάδια και Τρόποι Αντιμετώπισης**

| Προειδοποιητικό σημάδι | Προτεινόμενη Αντιμετώπιση |
|---|---|
| Οι συμμετέχοντες συμφωνούν πολύ γρήγορα σε όλα (δεν υπάρχει δημιουργική ένταση ή προβληματισμός). | Εισαγάγετε ένα πραγματικό δίλλημα ή μια απαιτητική μελέτη περίπτωσης. Η εύκολη συναίνεση, χωρίς συζήτηση ή προβληματισμό, συχνά σημαίνει ότι η ουσιαστική συζήτηση δεν έχει ακόμη ξεκινήσει. |
| Έντονες ή αμυντικές συναισθηματικές αντιδράσεις. | Αναγνωρίστε το συναίσθημα χωρίς να το ενισχύσετε. Επιστρέψτε στα πραγματικά δεδομένα και υπενθυμίστε στους συμμετέχοντες ότι στόχος είναι η κατανόηση και όχι η κριτική ή η απόδοση ευθυνών. |
| Στερεοτυπικές απόψεις που παρουσιάζονται ως «ανησυχία για τον λήπτη υπηρεσιών». | Αναγνωρίστε την πραγματική ανησυχία (όπως η αξιοπρέπεια ή η ασφάλεια του λήπτη υπηρεσιών), αλλά αμφισβητήστε το συμπέρασμα ότι το φύλο είναι ο καθοριστικός παράγοντας. |
| Σιωπή από συγκεκριμένους συμμετέχοντες. | Δημιουργήστε ευκαιρίες για γραπτό αναστοχασμό ή συζήτηση σε μικρές ομάδες πριν ζητήσετε από τους συμμετέχοντες να εκφραστούν στην ολομέλεια. |

### 10.1. Εκπαιδευτικό Υλικό για Δράσεις Ευαισθητοποίησης

Το έργο OpenCare ανέπτυξε ένα σύνολο δομημένου εκπαιδευτικού υλικού με στόχο να υποστηρίξει τους οργανισμούς παροχής φροντίδας στη διοργάνωση δράσεων ευαισθητοποίησης σχετικά με τη συμπερίληψη των φύλων στη μακροχρόνια φροντίδα. Το υλικό αυτό σχεδιάστηκε και δοκιμάστηκε σε πέντε χώρες-εταίρους (Πορτογαλία, Γαλλία, Ρουμανία, Κύπρο και Ιταλία) και έχει προσαρμοστεί για χρήση με δύο διαφορετικές ομάδες-στόχους: τους λήπτες υπηρεσιών φροντίδας και τους επαγγελματίες φροντίδας και εργοδότες.

Οι εκπαιδευτικοί πόροι οργανώνονται σε δύο πλαίσια εργαστηρίων, τα οποία καλύπτουν τις τρεις βασικές θεματικές του έργου: τα έμφυλα στερεότυπα και τις πολιτισμικές προκαταλήψεις στον τομέα της φροντίδας, τα όρια, τις προτιμήσεις και την αξιοπρέπεια, καθώς και τα εμπόδια στην προσέλκυση, διατήρηση και υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού σε ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον. Όλες οι δραστηριότητες μπορούν να υλοποιηθούν είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά.

**Εργαστήριο Α — Για Λήπτες Υπηρεσιών φροντίδας**

**(Δύο συνεδρίες, συνολικής διάρκειας περίπου 3 ώρες και 30 λεπτά)**

Το εργαστήριο αυτό, που αποτελείται από δύο συνεδρίες, έχει σχεδιαστεί για άτομα που λαμβάνουν ή είναι πιθανό να λάβουν υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας. Εξετάζει τα έμφυλα στερεότυπα από την οπτική των ληπτών υπηρεσιών, διερευνά τις προσωπικές προτιμήσεις και τα όρια και ενισχύει την αυτοπεποίθησή τους ώστε να επικοινωνούν με σαφήνεια αυτές τις προτιμήσεις. Οι συνεδρίες βασίζονται στη χρήση καρτών και διαδραστικών δραστηριοτήτων συζήτησης αντί διαλέξεων, ώστε να είναι πιο προσιτές και να ενθαρρύνουν την ενεργό συμμετοχή.

**ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ**

Τρεις σύντομες θεωρητικές παρουσιάσεις πλαισιώνουν τις δραστηριότητες. Κάθε μία παρουσιάζεται από τον/τη συντονιστή/συντονίστρια του εργαστηρίου και εισάγει το απαραίτητο θεωρητικό υπόβαθρο για τη δραστηριότητα που ακολουθεί.

| Ενότητα | Βασικό μήνυμα |
|---|---|
| Ενότητα 1: Έμφυλα στερεότυπα και πολιτισμικές προκαταλήψεις στη φροντίδα | Οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις έχουν διαχρονικά διαμορφώσει την αντίληψη ότι η φροντίδα αποτελεί κυρίως γυναικεία εργασία, επηρεάζοντας το ποιοι επιλέγουν και παραμένουν σε επαγγέλματα φροντίδας. Τα στερεότυπα αυτά μπορούν να αμφισβητηθούν μέσα από συμπεριληπτικές πρακτικές, θεσμική υποστήριξη και αναγνώριση της επαγγελματικής επάρκειας. |
| Ενότητα 2: Όρια και προτιμήσεις των ληπτών υπηρεσιών φροντίδας | Ο σεβασμός στις προτιμήσεις κάθε ατόμου σχετικά με το ποιος, πώς και πότε παρέχει τη φροντίδα, καθώς και η σαφής και με σεβασμό επικοινωνία αυτών των προτιμήσεων, ενισχύουν την εμπιστοσύνη, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια τόσο των ληπτών υπηρεσιών όσο και των επαγγελματιών φροντίδας. |
| Ενότητα 3: Εμπόδια στην προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού και η σημασία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος | Ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας αντιμετωπίζει διαχρονικές προκλήσεις στην προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού, οι οποίες συνδέονται με τα έμφυλα πρότυπα και τις περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Η κατανόηση αυτών των προκλήσεων βοηθά τους λήπτες υπηρεσιών να αντιληφθούν το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο εργάζονται οι επαγγελματίες φροντίδας. |

| Δραστηριότητα | Στόχοι & Τρόπος Υλοποίησης |
|---|---|
| Καταρρίπτοντας μαζί τους μύθους: Οι άνδρες | Στόχος: Να βοηθήσει τους λήπτες υπηρεσιών να αναγνωρίσουν και να εξετάσουν κριτικά τα συνηθισμένα |

| | |
|---|---|
| στη φροντίδα (Κουτί Μύθων) | στερεότυπα σχετικά με τους άνδρες στον τομέα της φροντίδας, καλλιεργώντας την κοινή κατανόηση ότι το φύλο δεν καθορίζει την ικανότητα ενός ατόμου να παρέχει ποιοτική φροντίδα.<br><br>Τρόπος υλοποίησης; Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν ένα σύνολο από 15–20 έντυπες ή ψηφιακές κάρτες, καθεμία από τις οποίες παρουσιάζει μια δήλωση σχετικά με άνδρες επαγγελματίες φροντίδας, η οποία μπορεί να αποτελεί είτε πραγματικότητα είτε μύθο. Ατομικά ή σε μικρές ομάδες, απαντούν σε κάθε δήλωση και στη συνέχεια συζητούν από κοινού ποιες παραδοχές είναι ευρέως διαδεμονένες και από πού προέρχονται. Η δραστηριότητα ολοκληρώνεται με ανακεφαλαίωση από τον/τη συντονιστή/συντονίστρια, ο/η οποίος/οποία συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα και τις κύριες θεματικές που αναδείχθηκαν. |

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

| Δραστηριότητα | Στόχοι & Τρόπος Υλοποίησης |
|---|---|
| **Τι με κάνει να αισθάνομαι άνετα; – Προτιμήσεις, Όρια και Αμοιβαίος Σεβασμός.** | Στόχος: Να διευκολύνει τον ειλικρινή και ασφαλή προβληματισμό σχετικά με την προσωπική άνεση και τα όρια σε καταστάσεις φροντίδας, να διαχωρίσει τις προσωπικές προτιμήσεις από τις γενικευμένες υποθέσεις και να εισαγάγει την αρχή του αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ του λήπτη υπηρεσιών και του επαγγελματία φροντίδας.<br><br>Τρόπος υλοποίησης: Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν 11 κάρτες με διαφορετικά σενάρια φροντίδας (που καλύπτουν ζητήματα όπως η συναίνεση, το φύλο του επαγγελματία φροντίδας, η σωματική επαφή, η αυτονομία και η συναισθηματική υποστήριξη). Κάθε συμμετέχων ταξινομεί τις κάρτες σε τρεις κατηγορίες: «Αισθάνομαι άνετα», «Εξαρτάται» και «Δεν αισθάνομαι άνετα». Στη συνέχεια, η ομάδα συζητά τους παράγοντες που επηρεάζουν αυτές τις επιλογές. |
| **Φωνές και Συνδέσεις** | Στόχος: Να συνδέσει τις προσωπικές εμπειρίες φροντίδας με ευρύτερες κοινωνικές και οργανωσιακές πραγματικότητες, να αναδείξει τις εμπειρίες των ανδρών επαγγελματιών φροντίδας μέσα από αυθεντικές μαρτυρίες και να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν πώς η προσωπική δυσφορία και τα συστημικά εμπόδια συνδέονται μεταξύ τους.<br><br>Τρόπος υλοποίησης: Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν 18–20 κάρτες με αυθεντικά αποσπάσματα μαρτυριών ανδρών επαγγελματιών φροντίδας από τις πέντε χώρες-εταίρους (Πορτογαλία, Γαλλία, Ρουμανία, Κύπρο και Ιταλία). Εργαζόμενοι σε μικρές ομάδες, ταξινομούν τις μαρτυρίες σε τρεις κατηγορίες (Εμπειρίες / Πεποιθήσεις / Δομές), εντοπίζουν επαναλαμβανόμενα μοτίβα και στη συνέχεια δημιουργούν συνδέσεις μεταξύ τους, ώστε να αποτυπώσουν τις μεταξύ τους σχέσεις. Η δραστηριότητα ολοκληρώνεται με μια «περιήγηση στην έκθεση» (gallery walk), κατά την οποία οι ομάδες συγκρίνουν τους χάρτες που δημιούργησαν, και με συζήτηση στην ολομέλεια που συνδέει τα επιμέρους ευρήματα με τα ευρύτερα συστημικά πρότυπα. |

**Εργαστήριο Β — Για Επαγγελματίες Φροντίδας και Εργοδότες**

**(Μία συνεδρία, συνολικής διάρκειας περίπου 3 ώρες και 30 λεπτά)**

Αυτό το μονοσυνεδριακό εργαστήριο έχει σχεδιαστεί για επαγγελματίες φροντίδας, διευθυντικά στελέχη, προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού (HR), προϊσταμένους και εργαζόμενους πρώτης γραμμής. Εξετάζει τα στερεότυπα φύλου από την οπτική της οργάνωσης, διερευνά τα ηθικά όρια και τον επαγγελματικό χειρισμό των προτιμήσεων των ληπτών υπηρεσιών και χαρτογραφεί τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη δημιουργία συμπεριληπτικών εργασιακών χώρων. Η συνεδρία αξιοποιεί τρεις διαφορετικές συμμετοχικές μεθόδους εκπαίδευσης.

**ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ**

Οι ίδιες τρεις θεωρητικές ενότητες χρησιμοποιούνται, προσαρμοσμένες όμως ως προς τη γλώσσα και την εστίαση, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ενός επαγγελματικού κοινού.

| Ενότητα | Βασικό Μήνυμα |
|---|---|
| Ενότητα 1: Στερεότυπα φύλου και πολιτισμικές προκαταλήψεις στη φροντίδα | Οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις διαμορφώνουν το ποιος παρέχει φροντίδα, πώς αυτή προτιμάται και πώς βιώνεται. Τα επίμονα έμφυλα πρότυπα που παρατηρούνται σε ολόκληρη την Ευρώπη μπορούν να μειωθούν μέσω της εμπιστοσύνης, της επαγγελματικής πρακτικής και της εφαρμογής συμπεριληπτικών οργανωσιακών στρατηγικών. |
| Ενότητα 2: Όρια και προτιμήσεις των ληπτών υπηρεσιών φροντίδας | Η προσωπική και ιδιαίτερα η φροντίδα προσωπικής υγιεινής διαμορφώνεται από τα ατομικά όρια, τις προσωπικές προτιμήσεις και τις σχέσεις ισχύος. Η εμπιστοσύνη, που οικοδομείται μέσα από λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, καθώς και ο σεβασμός της αυτονομίας του ατόμου, αποτελούν το θεμέλιο της ηθικής, προσωποκεντρικής φροντίδας. |
| Ενότητα 3: Εμπόδια στην προσέλκυση, διατήρηση προσωπικού και στη δημιουργία υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος | Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει το εργατικό δυναμικό, όπως το χαμηλό κοινωνικό κύρος, οι απαιτητικές συνθήκες εργασίας, τα έμφυλα πρότυπα και οι περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω μιας υποστηρικτικής οργανωσιακής κουλτούρας και κατάλληλων διαρθρωτικών πολιτικών. |

<u>ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ</u>

| Δραστηριότητα | Στόχοι & Τρόπος Υλοποίησης |
|---|---|
| **Ανάλυση Δέντρου Προβλήματος: Φύλο και Πολιτισμικές Προκαταλήψεις** | Στόχος είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με το πώς τα έμφυλα στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις επηρεάζουν τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και την καθημερινή πρακτική παροχής φροντίδας, καθώς και η ανάπτυξη συγκεκριμένων ιδεών για πιο συμπεριληπτικές πρακτικές στην προσέλκυση προσωπικού, στον σχεδιασμό θέσεων εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη και στην αντιστοίχιση επαγγελματιών φροντίδας με λήπτες υπηρεσιών.<br><br>Τρόπος υυλοποίησης: Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε δύο ομάδες και κάθε ομάδα λαμβάνει ένα σύνολο από 15–20 καρτών συζήτησης που παρουσιάζουν καταστάσεις, συμπεριφορές και οργανωσιακές δομές σχετικές με τις έμφυλες προκαταλήψεις στον τομέα της φροντίδας. Χρησιμοποιώντας ένα διάγραμμα «δέντρου προβλήματος» σε χαρτί παρουσίασης (flipchart) ή σε ηλεκτρονικό πίνακα συνεργασίας, οι ομάδες καταγράφουν τα βαθύτερα αίτια, τις καθημερινές εκδηλώσεις και τις δομικές συνέπειες του προβλήματος και, στη συνέχεια, διαμορφώνουν πρακτικές προτάσεις για πιο συμπεριληπτικές πρακτικές. Τέλος, κάθε ομάδα παρουσιάζει στην ολομέλεια τα βασικά συμπεράσματά της. |

| Δραστηριότητα | Στόχοι & Τρόπος Υλοποίησης |
|---|---|
| **Ηθική, Όρια και Σεβασμός στην Παροχή Φροντίδας (Fishbowl)** | Στόχος είναι η διερεύνηση των ηθικών διλημμάτων που προκύπτουν από τις προτιμήσεις των ληπτών υπηρεσιών και το φύλο, η ανάπτυξη επαγγελματικού λόγου για τη διαχείριση καταστάσεων που σχετίζονται με προσωπικά όρια, καθώς και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των επαγγελματιών στη διαχείριση δύσκολων συζητήσεων, διατηρώντας παράλληλα την αξιοπρέπεια και την ασφάλεια όλων των εμπλεκομένων.<br><br>Τρόπος υλοποίησης: Δύο κάρτες σεναρίων χρησιμοποιούνται ως βάση για μια συζήτηση τύπου Fishbowl («ενυδρείο»): μια μικρή ομάδα συζητά κάθε σενάριο στο κέντρο, ενώ οι υπόλοιποι συμμετέχοντες παρακολουθούν ως παρατηρητές. Το πρώτο σενάριο εστιάζει στις προτιμήσεις και στη συναίνεση, ενώ το δεύτερο εξετάζει ζητήματα ορίων, δυσφορίας, ιδιωτικότητας και πιθανών περιστατικών παρενόχλησης. Μετά από κάθε κύκλο συζήτησης, οι παρατηρητές καταθέτουν τις σκέψεις τους σχετικά με τα συναισθήματα, τους κινδύνους και τις στρατηγικές προστασίας. Η δραστηριότητα ολοκληρώνεται με σύνοψη από τον/τη συντονιστή/συντονίστρια και με προσωπικές δεσμεύσεις των συμμετεχόντων για αλλαγές στην επαγγελματική τους πρακτική. |
| **Σενάρια World Café: Χαρτογράφηση Εμποδίων και Λύσεων για ένα Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον.** | Στόχος είναι να βοηθήσει τους επαγγελματίες φροντίδας και τους εργοδότες να εντοπίσουν τα συγκεκριμένα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι άνδρες επαγγελματίες φροντίδας στους οργανισμούς τους, να διαμορφώσουν κοινές και εφαρμόσιμες λύσεις, προσαρμοσμένες στο τυπικό πλαίσιο και να ενισχύσουν τη δέσμευση του οργανισμού για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.<br><br>Τρόπος υλοποίησης: Τρεις αφίσες, καθεμία από τις οποίες παρουσιάζει ένα διαφορετικό οργανωσιακό σενάριο, τοποθετούνται σε διαφορετικά σημεία της αίθουσας. Οι ομάδες μετακινούνται από αφίσα σε αφίσα κάθε 10–12 λεπτά, καταγράφοντας πάνω σε αυτές εμπόδια, προβληματισμούς και προτεινόμενες λύσεις. Στη συνέχεια, ο/η συντονιστής/συντονίστρια ομαδοποιεί θεματικά τις απαντήσεις και ακολουθεί συζήτηση στην ολομέλεια, η οποία ολοκληρώνεται με τον καθορισμό 2–3 δράσεων προτεραιότητας για τη βελτίωση της προσέλκυσης προσωπικού, της διατήρησής του και της δημιουργίας ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος. |

## 11. Πρακτικός Οδηγός για Φορείς Χάραξης Πολιτικής και Ενδιαφερόμενους Φορείς

Η ενότητα αυτή απευθύνεται σε φορείς χάραξης πολιτικής, εκπροσώπους επαγγελματικών ενώσεων του τομέα, φορείς χρηματοδότησης και άλλους παράγοντες που ασκούν επιρροή σε συστημικό επίπεδο. Η πρόκληση της υποεκπροσώπησης των ανδρών στον τομέα της φροντίδας δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο από μεμονωμένους οργανισμούς· απαιτεί τη διαμόρφωση κατάλληλων διαρθρωτικών συνθηκών που να καθιστούν δυνατή και να ενθαρρύνουν την αλλαγή.

### 11.1. Η Συστημική Προσέγγιση

Η χαμηλή συμμετοχή των ανδρών στη μακροχρόνια φροντίδα δεν οφείλεται στις ατομικές προτιμήσεις, αλλά σε ένα σύνολο διαρθρωτικών παραγόντων, τους οποίους η δημόσια πολιτική μπορεί να συμβάλει στην αλλαγή τους.

- Οι χαμηλές αμοιβές και οι περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης επηρεάζουν γενικά την προσέλκυση εργαζομένων, όμως αλληλεπιδρούν με το φύλο με ιδιαίτερο τρόπο: οι άνδρες αντιμετωπίζουν εντονότερη κοινωνική πίεση να ακολουθήσουν επαγγέλματα με υψηλότερες απολαβές.

- Η επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα της φροντίδας σπάνια περιλαμβάνει θεματολογία σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη, με αποτέλεσμα οι οργανισμοί να μην διαθέτουν τα απαραίτητα εργαλεία για να αντιμετωπίσουν το ζήτημα σε εσωτερικό επίπεδο.

- Η δημόσια εικόνα του τομέα — μέσα από θεσμικές εκστρατείες ενημέρωσης, τα σχολικά προγράμματα σπουδών και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης — εξακολουθεί να παρουσιάζει τη φροντίδα ως επάγγελμα που αφορά κυρίως τις γυναίκες, επηρεάζοντας έτσι τις επαγγελματικές επιλογές ήδη από μικρή ηλικία.

### 11.2. Μοχλοί Δημόσιας Πολιτικής

| Τομέας Παρέμβασης | Τι μπορούν να κάνουν οι φορείς λήψης αποφάσεων |
|---|---|
| Εκπαίδευση και πιστοποίηση | Ενσωμάτωση ενοτήτων για την ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη στα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης στον τομέα της φροντίδας. Χρηματοδότηση δράσεων ευαισθητοποίησης για τους οργανισμούς. |
| Χρηματοδότηση και κίνητρα | Δημιουργία ή ενίσχυση χρηματοδοτικών προγραμμάτων που υποστηρίζουν συμπεριληπτικές πρακτικές προσλήψεων. Ενσωμάτωση κριτηρίων σχετικά με την ποικιλομορφία των φύλων στις αξιολογήσεις ποιότητας των οργανισμών. |
| Δημόσια επικοινωνία | Υποστήριξη εθνικών εκστρατειών που προβάλλουν άνδρες επαγγελματίες φροντίδας. Ενίσχυση της παρουσίας τους στο θεσμικό επικοινωνιακό υλικό του τομέα. |
| Συνθήκες εργασίας | Υποστήριξη βελτιώσεων στις αμοιβές και στις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, ώστε ο τομέας να γίνει ελκυστικός σε ένα ευρύτερο κοινό. Η αναγνώριση της αξίας της εργασίας φροντίδας ωφελεί ολόκληρο το ανθρώπινο δυναμικό. |
| Παρακολούθηση και αξιολόγηση | Συλλογή και καταγραφή στατιστικών στοιχείων ανά φύλο στον τομέα. Ό,τι δεν μετριέται, δεν μπορεί να διαχειριστεί αποτελεσματικά. |

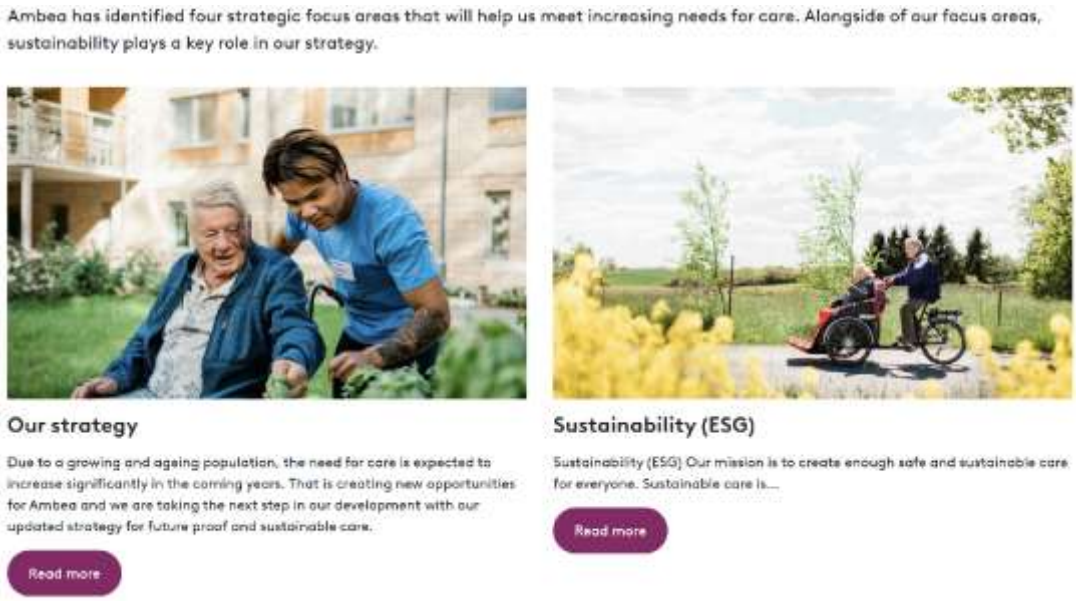
## 12. Καλές Πρακτικές

### 12.1. Πρωτοβουλίες για Συμπεριληπτικές Προσλήψεις

Ορισμένοι οργανισμοί έχουν υιοθετήσει συγκεκριμένες στρατηγικές, ώστε οι διαδικασίες πρόσληψής τους να είναι πιο συμπεριληπτικές και να προσελκύουν υποψηφίους με διαφορετικά χαρακτηριστικά και υπόβαθρα.

Οι στρατηγικές αυτές περιλαμβάνουν την αναθεώρηση της γλώσσας που χρησιμοποιείται στις αγγελίες εργασίας, τη χρήση πιο αντιπροσωπευτικών εικόνων στις εκστρατείες προσλήψεων και την προβολή των διαθέσιμων θέσεων εργασίας μέσω διαφορετικών καναλιών επικοινωνίας.

Με την προώθηση πιο συμπεριληπτικών μηνυμάτων και την προβολή επαγγελματιών διαφορετικών φύλων, οι οργανισμοί αυτοί μεταφέρουν με μεγαλύτερη σαφήνεια το μήνυμα ότι ο τομέας της φροντίδας είναι ανοιχτός σε όλους.




## 12.2. Εκστρατείες Ευαισθητοποίησης για την Προσέλκυση Ανδρών στον Τομέα της Φροντίδας

Σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, έχουν υλοποιηθεί δημόσιες εκστρατείες ενημέρωσης με στόχο να αμφισβητήσουν τα στερεότυπα που συνδέονται με τα επαγγέλματα φροντίδας και να ενθαρρύνουν περισσότερους άνδρες να εξετάσουν το ενδεχόμενο να ακολουθήσουν αυτά τα επαγγέλματα.

Οι εκστρατείες αυτές επιδιώκουν να παρουσιάσουν πραγματικά παραδείγματα ανδρών επαγγελματιών που εργάζονται στον τομέα της φροντίδας, αναδεικνύοντας τις εμπειρίες, τα κίνητρα και τη συμβολή τους στην ευημερία των ατόμων που υποστηρίζουν. Προβάλλοντας αυτούς τους επαγγελματίες, οι εκστρατείες συμβάλλουν στην ομαλοποίηση της παρουσίας των ανδρών στον τομέα της φροντίδας και αμφισβητούν την αντίληψη ότι η φροντίδα αποτελεί αποκλειστικά γυναικεία δραστηριότητα.



### 12.3. Προγράμματα Εκπαίδευσης και Ευαισθητοποίησης

Ορισμένοι οργανισμοί έχουν αναπτύξει προγράμματα εκπαίδευσης για επαγγελματίες φροντίδας, με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα στερεότυπα φύλου και την προώθηση πιο συμπεριληπτικών χώρων εργασίας.

Οι πρωτοβουλίες αυτές περιλαμβάνουν εκπαιδευτικές συνεδρίες για την ισότητα των φύλων, εργαστήρια για τη συμπεριληπτική επικοινωνία και ευκαιρίες συλλογικού αναστοχασμού πάνω στις πρακτικές του οργανισμού. Με τη συμμετοχή ολόκληρης της ομάδας σε αυτές τις διαδικασίες, οι οργανισμοί μπορούν να επιτύχουν πιο συνεπή και ουσιαστική αλλαγή στην οργανωσιακή τους κουλτούρα.

Τέτοιου είδους προγράμματα μπορούν να βοηθήσουν τους επαγγελματίες να αναγνωρίζουν στερεότυπα που συχνά αναπαράγονται ασυνείδητα στην καθημερινή τους εργασία.

## 13. Συμπεράσματα

Ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας αντιμετωπίζει μια διπλή πρόκληση: την αυξανόμενη ανάγκη για καταρτισμένους επαγγελματίες και τη διαρκή υποεκπροσώπηση των ανδρών, η οποία περιορίζει αδικαιολόγητα τη δεξαμενή των διαθέσιμων ανθρώπων που μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτή τη ζήτηση. Ο παρών οδηγός επιδίωξε να αναδείξει ότι αυτές οι δύο πραγματικότητες είναι στενά αλληλένδετες.

Σε όλο το έγγραφο κατέστη σαφές ότι η χαμηλή συμμετοχή των ανδρών στον τομέα δεν οφείλεται σε έλλειψη ικανοτήτων, κλίσης ή ενδιαφέροντος από την πλευρά τους. Αντίθετα, αποτελεί σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα βαθιά ριζωμένων στερεοτύπων, διακριτικών θεσμικών εμποδίων και πολιτισμικών αντιλήψεων που εξακολουθούν να συνδέουν τη φροντίδα με τον γυναικείο ρόλο. Τα εμπόδια αυτά λειτουργούν ταυτόχρονα — στις διαδικασίες πρόσληψης, στην οργανωσιακή κουλτούρα, στις στάσεις των ληπτών υπηρεσιών και των οικογενειών τους, καθώς και στις κοινωνικές αναπαραστάσεις των επαγγελμάτων φροντίδας — και μπορούν να ξεπεραστούν μόνο μέσα από μια εξίσου ολοκληρωμένη και πολυδιάστατη προσέγγιση.

Τα αποτελέσματα των εργαστηρίων του έργου OpenCare είναι, από αυτή την άποψη, ιδιαίτερα ενθαρρυντικά. Σε όλες τις χώρες-εταίρους και σε όλες τις ομάδες συμμετεχόντων, οι δράσεις ευαισθητοποίησης οδήγησαν σε μετρήσιμες αλλαγές στις στάσεις και τις αντιλήψεις. Οι εργοδότες απέκτησαν μεγαλύτερη επίγνωση των εμποδίων που μπορούν να δημιουργούν οι ίδιες οι διαδικασίες τους. Οι λήπτες υπηρεσιών φροντίδας έδειξαν μεγαλύτερη διάθεση αποδοχής σε σύγκριση με τις αρχικές τους απαντήσεις. Οι επαγγελματίες του τομέα ανέπτυξαν σαφέστερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα στερεότυπα επηρεάζουν την καθημερινή εργασία τους. Αυτά τα

αποτελέσματα επιβεβαιώνουν ότι η αλλαγή είναι εφικτή και ότι η ενημέρωση, ο διάλογος και ο αναστοχασμός αποτελούν αποτελεσματικά εργαλεία για την προώθησή της.

Το έργο OpenCare δεν επιδιώκει να επιβάλει μία και μοναδική λύση ούτε να αγνοήσει την πολυπλοκότητα των πραγματικών καταστάσεων. Αναγνωρίζει ότι οι προτιμήσεις των ληπτών υπηρεσιών φροντίδας πρέπει να γίνονται σεβαστές, ότι οι εθνικές κουλτούρες διαφέρουν και ότι η αλλαγή στάσεων αποτελεί μια σταδιακή διαδικασία. Αυτό που προτείνει είναι ένα κοινό σημείο εκκίνησης: η πεποίθηση ότι η φροντίδα είναι ανθρώπινη δεξιότητα και όχι χαρακτηριστικό που καθορίζεται από το φύλο, και ότι όλοι ωφελούμαστε όταν ο τομέας της φροντίδας αντικατοπτρίζει καλύτερα την ποικιλομορφία της κοινωνίας που υπηρετεί.

Δεν πρόκειται για μεγάλες μεταρρυθμίσεις ή για την ανάγκη εξαιρετικών πόρων. Πολύ συχνά, πρόκειται για μικρές αποφάσεις: τη διατύπωση μιας αγγελίας εργασίας, τον τρόπο με τον οποίο ανατίθεται ένα καθήκον ή τη συζήτηση που πραγματοποιείται πριν από τη γνωριμία ενός νέου επαγγελματία με έναν λήπτη υπηρεσιών φροντίδας.

Αυτές ακριβώς οι μικρές αποφάσεις, όταν συσσωρεύονται και διατηρούνται με συνέπεια στον χρόνο, είναι εκείνες που μεταμορφώνουν την οργανωσιακή κουλτούρα, αλλάζουν τις κοινωνικές αντιλήψεις και ανοίγουν νέους δρόμους για ανθρώπους που μέχρι σήμερα δεν έβλεπαν τον εαυτό τους να εκπροσωπείται στον τομέα της φροντίδας.

Co-funded by the European Union

Open Care

# Open Care

**Ανοίγοντας επαγγελματικές προοπτικές για τους άνδρες στον τομέα της φροντίδας**

Co-funded by the European Union
101190943