Open Care

Ανοίγοντας επαγγελματικές ευκαιρίες για τους άνδρες στη Μακροχρόνια Φροντίδα

D3.1. Εκπαιδευτικό Υλικό για τα Εργαστήρια Ευαισθητοποίησης

Πάροχοι Φροντίδας και Αποδέκτες Φροντίδας



[ΕΛΛΗΝΙΚΑ]

WP3 – Εργαστήρια και εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης για την καταπολέμηση του στίγματος

Co-funded by the European Union

101190943

Open Care

Opening careers for males in CARE

Πάροχοι φροντίδας
Εργαστήρι (Workshop)

Co-funded by the European Union

101190943

Co-funded by
the European Union



Το OpenCare επιδιώκει να αμφισβητήσει και να άρει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι άνδρες στην πρόσβαση και την παραμονή τους σε ρόλους μακροχρόνιας φροντίδας (LTC), ενώ παράλληλα εργάζεται ενεργά για να καταστήσει τον τομέα πιο συμπεριληπτικό και αντιπροσωπευτικό.

ΤΟ ΕΡΓΟ

Ο γενικός στόχος της πρωτοβουλίας OpenCare είναι η αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων μέσω της ενθάρρυνσης της συμμετοχής των ανδρών στην επίσημη μακροχρόνια φροντίδα (LTC).

Αυτό όχι μόνο προάγει την ισότητα των φύλων, αλλά συμβάλλει και στην αύξηση της διαθεσιμότητας υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας, ανταποκρινόμενο στη σημερινή έλλειψη προσωπικού στον τομέα της φροντίδας.

Co-funded by
the European Union

1. Κατανόηση των έμφυλων στερεοτύπων και των πολιτισμικών προκαταλήψεων στην εργασία φροντίδας

ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ

Να διερευνηθεί πώς τα έμφυλα στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις διαμορφώνουν τη μακροχρόνια φροντίδα: ποιος αναμένεται να εκτελεί ποιες εργασίες, πώς γίνονται αντιληπτά τα μέλη του προσωπικού, πώς αντιδρούν οι λήπτες φροντίδας και πώς οργανώνονται τα συστήματα.

Αυτά τα μοτίβα εμφανίζονται σε διαφορετικά επίπεδα:

- **ΑΤΟΜΙΚΟ**
- **ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ**
- **ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ**

Co-funded by
the European Union

Έμφυλα στερεότυπα



ΓΥΝΑΙΚΕΣ → Ζεστασιά, φροντιστικότητα



ΑΝΔΡΕΣ → Δύναμη, αυτονομία, επάρκεια

Αυτές οι αντιλήψεις προέρχονται από **κοινωνικές προσδοκίες** και όχι από δεξιότητες. Η έρευνα δείχνει ότι οι άνθρωποι συχνά θεωρούν τις γυναίκες «πιο ζεστές» συναισθηματικά και, επομένως, πιο κατάλληλες για εργασία φροντίδας, παρότι η επάρκεια είναι παρόμοια σε όλα τα φύλα.

Co-funded by the European Union

Έμφυλα στερεότυπα

- **Ρόλοι φροντίδας** ⇒ “ζεστασιά” ⇒ οι άνδρες θεωρούνται ασύμβατοι
- **Τεχνικά / σωματικά καθήκοντα** ⇒ “δύναμη” ⇒ οι γυναίκες παραβλέπονται

Τα στερεότυπα επηρεάζουν τις προσλήψεις, την κατανομή καθηκόντων και την επαγγελματική εξέλιξη

Όταν το φύλο ενός εργαζομένου δεν ταιριάζει με τις επικρατούσες προσδοκίες, μπορεί να αντιμετωπίσει **αυξημένο έλεγχο** (π.χ. άνδρες στην ενδόμυχη φροντίδα· γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους).

Co-funded by
the European Union

Πολιτισμικές προκαταλήψεις στη φροντίδα

- Ιδέες για το ποιος θεωρείται **«εκ φύσεως κατάλληλος»** για τη φροντίδα
- Διαμορφώνονται από την παράδοση, την ανατροφή, τα μέσα ενημέρωσης και τους εθνικούς κανόνες
- **Δεν συνδέονται με πραγματικές δεξιότητες ή ικανότητες**

Η πολιτισμική προκατάληψη επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε διαφορετικούς εργαζόμενους, αλλά και το πώς αισθάνονται οι λήπτες φροντίδας όταν λαμβάνουν φροντίδα. **Αυτά τα μοτίβα διαφέρουν ανά την Ευρώπη, αλλά είναι δομικά παρόμοια.**

- **Ιταλία:** επίμονα στερεότυπα, αλλά αναδύονται ανδρικά πρότυπα φροντιστών
- **Ρουμανία:** ισχυρά εμπόδια, χαμηλές αμοιβές, περιορισμένη υποστήριξη
- **Κύπρος:** πραγματιστική αποδοχή

- **Γαλλία:** ουδέτερη ως προς το φύλο προσέγγιση στις προσλήψεις, αλλά παραμένουν εμπόδια
- **Πορτογαλία:** αυξανόμενη συμπερίληψη, αλλά στάσιμες αμοιβές και περιορισμένες επαγγελματικές διαδρομές

Co-funded by
the European Union

Γιατί αυτά τα μοτίβα επιμένουν

- Οι έμφυλοι κανόνες συνδέουν τη φροντίδα με τον «φυσικό» ρόλο των γυναικών
- Οι πολιτισμικές αντιλήψεις για την ανδρική δύναμη και αυτάρκεια αποθαρρύνουν τους άνδρες από συναισθηματικούς ρόλους
- Οι οικονομικές δομές (χαμηλές αμοιβές, χαμηλό κύρος) ενισχύουν τα στερεότυπα
- Η εργασία φροντίδας είναι ιστορικά υποτιμημένη επειδή θεωρείται **«γυναικεία»** εργασία



→ Αναμένεται από τις γυναίκες να παρέχουν περισσότερη φροντίδα (αμειβόμενη και μη)

→ Οι άνδρες αποθαρρύνονται από το να εισέλθουν σε ρόλους φροντίδας

→ Οι ελλείψεις στο εργατικό δυναμικό και οι ανισότητες συνεχίζονται

Co-funded by the European Union

Γιατί αυτά τα μοτίβα επιμένουν

Η προκατάληψη μειώνει τη διαφορετικότητα και μπορεί να αποδυναμώσει την ποιότητα της φροντίδας.

	ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗΣ	ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ
	Συναισθηματικά, φροντιστικά καθήκοντα	Υποτίμηση, χαμηλές αμοιβές
 ΑΝΔΡΕΣ	Σωματικά / τεχνικά καθήκοντα	Δυσπιστία στις ενδόμυχες πράξεις φροντίδας, στίγμα
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	Περιορισμένες ευκαιρίες και για τους δύο	Έλλειψη προσωπικού, υψηλή αποχώρηση

Co-funded by the European Union

Γιατί έχει σημασία;

- Οι ομάδες μικτού φύλου βελτιώνουν **τη συνεργασία, την ικανοποίηση των ληπτών φροντίδας και τη διατήρηση του προσωπικού.**

- Ένα **πολιτισμικά επαρκές και έμφυλα συμπεριληπτικό περιβάλλον δίνει αξία στις δεξιότητες και** όχι στα στερεότυπα.

- Η μετάβαση από την «παραδοσιακά έμφυλη φροντίδα» στη «συμπεριληπτική επαγγελματική φροντίδα» σημαίνει ότι η ποιότητα ορίζεται από την **επάρκεια, την ενσυναίσθηση και την εμπιστοσύνη** — όχι από το φύλο.

ΠΩΣ ΤΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΜΕ;

- **Επίγνωση** – αναγνώριση των ασυνείδητων προκαταλήψεων
- **Αντιπροσώπευση** – περισσότερα ανδρικά και γυναικεία πρότυπα σε όλους τους ρόλους
- **Ισορροπημένες ομάδες** – οι ομάδες μικτού φύλου βελτιώνουν την ποιότητα της φροντίδας
- **Συμπεριληπτικές προσλήψεις** – ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα και μηνύματα
- **Εκπαίδευση** – ασυνείδητη προκατάληψη & πολιτισμική επάρκεια
- **Σαφείς επαγγελματικές διαδρομές** – διαφανείς διαδικασίες εξέλιξης και mentoring
- **Ενημέρωση ληπτών φροντίδας** – ήπιες συζητήσεις για άνεση και προκαταλήψεις
- **Ασφαλείς χώροι** – αναστοχασμός και ανατροφοδότηση για το προσωπικό

Co-funded by the European Union

Δραστηριότητα:

ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΝΤΡΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ: ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ



Αναστοχαστείτε **πώς τα έμφυλα στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις διαμορφώνουν την εργασία φροντίδας.**

Σε ομάδες, καλείστε να εντοπίσετε:

- **Ρίζες** = αιτίες
- **Κορμός** = τι συμβαίνει στην καθημερινή εργασία
- **Φύλλα** = συνέπειες για το προσωπικό και την ποιότητα της φροντίδας
- **Καρποί** = λύσεις και βελτιώσεις

Co-funded by
the European Union

Δραστηριότητα:

ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΝΤΡΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ: ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ

ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ:

- Μία βασική ρίζα
- Δύο παραδείγματα κορμού
- Δύο συνέπειες (φύλλα)
- Έναν ή δύο εφικτούς «καρπούς» (λύσεις)



Co-funded by
the European Union

Δραστηριότητα:

ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΝΤΡΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ: ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ / ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ:

- Ποια μοτίβα παρατηρήσατε μεταξύ των ομάδων;
- Τι σας εξέπληξε;
- Τι φαίνεται πιο επείγον να αντιμετωπιστεί;
- Ποια λύση είναι πιο εφικτή στον χώρο εργασίας σας;

Co-funded by
the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

«Μελέτες έχουν περιγράψει τις ενδόμυχες και προσωπικές καταστάσεις φροντίδας ως ευαίσθητες και απαιτητικές τόσο για τους λήπτες φροντίδας όσο και για τους παρόχους φροντίδας.»

Όρια: κοινωνικοσυναισθηματικά ή σωματικά όρια που θέτει ένα άτομο. Στη μακροχρόνια φροντίδα (LTC), συχνά σχετίζονται με την «προσωπική και ενδόμυχη φροντίδα (…) η οποία βιώνεται ως μη παρεμβατική, διασφαλίζοντας έτσι την ακεραιότητα και την αυτοδιάθεση του ατόμου».

(Lövgren et al, 2023)

Co-funded by
the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδεκτών φροντίδας



Φροντιστές/ Νοσηλευτές

Στρατηγικές επικοινωνίας
Σχεσιακές μέθοδοι
Οικοδόμηση εμπιστοσύνης



Αποδέκτες Φροντίδας

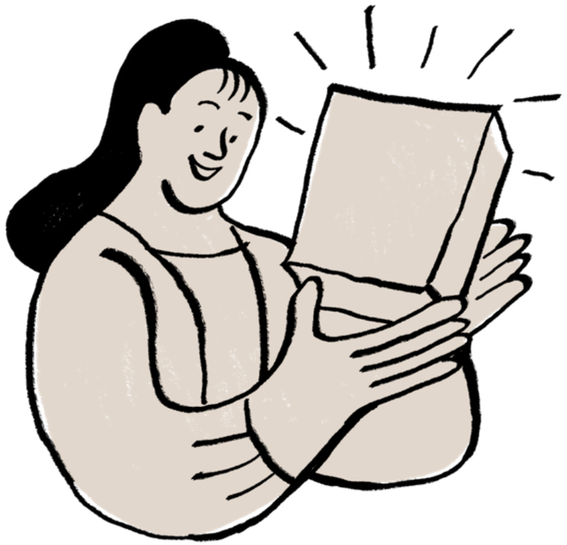
Δυναμική αποδοχής
Κατανόηση ως μαθησιακή διαδικασία
Προσαρμογή στην εκάστοτε κατάσταση

Εμπειρίες που αντανακλούσαν τις αρχές της φροντίδας με επίκεντρο τον ασθενή

Co-funded by
the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Προτίμηση



Κοινωνική επιθυμητότητα



Παθητική αποδοχή



Co-funded by
the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Προτίμηση



Μπορεί να σχετίζονται με το φύλο του φροντιστή, τον τύπο της επαφής, τον χρόνο παροχής της φροντίδας ή τον βαθμό σωματικής έκθεσης — ιδιαίτερα κατά την ενδόμυχη υγιεινή, το μπάνιο, την αλλαγή πάνας, τη φροντίδα του σώματος ή την ένδυση.

- Μια γυναίκα που λαμβάνει φροντίδα προτιμά γυναίκα φροντίστρια για τις εργασίες προσωπικής υγιεινής.
- Ένας άνδρας που λαμβάνει φροντίδα προτιμά άνδρα φροντιστή για τις εργασίες προσωπικής υγιεινής.
- Ένας/Μία λήπτης/λήπτρια φροντίδας ζητά να γίνεται το μπάνιο το πρωί αντί για το βράδυ.

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Κοινωνική επιθυμητότητα



Τάση ενός ατόμου να συμπεριφέρεται με τρόπο κοινωνικά και πολιτισμικά επιθυμητό, ώστε να γίνεται αντιληπτό θετικά από τους άλλους ή να φαίνεται συνεπές με τα κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα και προσδοκίες.

- Ένας/Μία λήπτης/λήπτρια φροντίδας χαμογελά και συμφωνεί με όλες τις διαδικασίες φροντίδας, ακόμη κι αν αισθάνεται άβολα, προκειμένου να θεωρηθεί «συνεργάσιμος/η» από την ομάδα.
- Ένας/Μία λήπτης/λήπτρια φροντίδας επαινεί τον/την φροντιστή/στρια μπροστά σε άλλους, παρά το γεγονός ότι έχει μικρή δυσαρέσκεια.

(Roustaei et al, 2015).

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδεκτών φροντίδας

Παθητική αποδοχή



Απουσία δύναμης ή δυνατότητας για δράση και αναζήτηση βοήθειας, με επιλογή τη «σιωπηλή αντοχή».

- Ένας/Μία λήπτης/λήπτρια φροντίδας υπομένει σιωπηλά μια άβολη αλλαγή θέσης στο κρεβάτι, πιστεύοντας ότι δεν έχει άλλη επιλογή.
- Ένας/Μία λήπτης/λήπτρια φροντίδας ανέχεται σιωπηλά ακατάλληλα σχόλια κατά τη διάρκεια μιας ομαδικής δραστηριότητας, επειδή αισθάνεται ανίσχυρος/η να παρέμβει.

(Loke et at, 2025).

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Καλές αρετές

Επαγγελματική εξειδίκευση

«Το φύλο δεν ήταν ιδιαίτερα σημαντικό στις προτιμήσεις των ασθενών.»

(Asante et al, 2023)

Επαγγελματική εξειδίκευση



Απόδοση

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Η εμπιστοσύνη ως θεμέλιο της ηθικής φροντίδας

Γιατί είναι σημαντική η εμπιστοσύνη στη φροντίδα;



«Η εμπιστοσύνη αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της ουσιαστικής φροντίδας και βασικό καθοριστικό παράγοντα του αισθήματος ασφάλειας των ενοίκων.»

- Η εμπιστοσύνη επηρεάζει άμεσα την ψυχολογική άνεση και το αίσθημα ασφάλειας των ενοίκων.
- Η ηθική φροντίδα δεν αφορά μόνο το τι κάνουμε, αλλά και το πώς το κάνουμε.
- Η εμπιστοσύνη χτίζεται καθημερινά, μέσα από απλές και συνηθισμένες αλληλεπιδράσεις.

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Πώς χτίζεται η εμπιστοσύνη: Καθημερινές μικρο-συμπεριφορές και μικρές πράξεις

Ενεργητική ακρόαση, σεβασμός και ήρεμη επικοινωνία



Επεξήγηση των ενεργειών πριν από την παροχή φροντίδας



Σεβασμός της αυτονομίας και των ενδόμυχων προσωπικών ορίων



Αξιοπιστία και συνέπεια στον χρόνο



«Η εμπιστοσύνη αναπτύσσεται μέσα από σταθερές και σεβαστικές συμπεριφορές, και όχι από μεμονωμένες πράξεις.»

(CareOne, 2025)

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Οι σχεσιακές δεξιότητες είναι βασικές επαγγελματικές δεξιότητες!

«Απλές σχεσιακές συμπεριφορές — όπως η οπτική επαφή, ο τόνος της φωνής και η στάση του σώματος — μπορούν να μειώσουν σημαντικά το άγχος και τη δυσφορία σε περιβάλλοντα φροντίδας.»

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

- **Οπτική επαφή στο ίδιο επίπεδο με τον/την λήπτη/λήπτρια φροντίδας και όχι από πολύ ψηλότερα**
- **Παροχή χρόνου για απαντήσεις και αποφυγή διακοπών**
- **Χαμόγελο και ανοιχτή στάση σώματος**

Αυτά τα στοιχεία μειώνουν τη δυσφορία και βελτιώνουν τη συνεργασία στις καθημερινές δραστηριότητες της ζωής.

(CNIB – Communication and Relational Behaviours in Caregiving,2024)

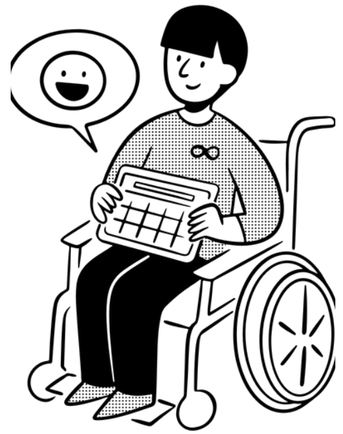
Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Σεβασμός στη διαφορετικότητα χωρίς στερεοτυπικές αντιλήψεις

- Οι ένοικοι βιώνουν τη φροντίδα μέσα από προσωπικά, πολιτισμικά και συναισθηματικά φίλτρα.
- Το φύλο μπορεί να επηρεάζει το αίσθημα ασφάλειας ή ευαλωτότητας.
- Η ηθική φροντίδα απαιτεί ευαισθησία, προσαρμοστικότητα και σεβασμό στα ατομικά όρια.

«Ο σεβασμός της αξιοπρέπειας σημαίνει την αναγνώριση των ατομικών προτιμήσεων και την προσαρμογή της φροντίδας ανάλογα.»

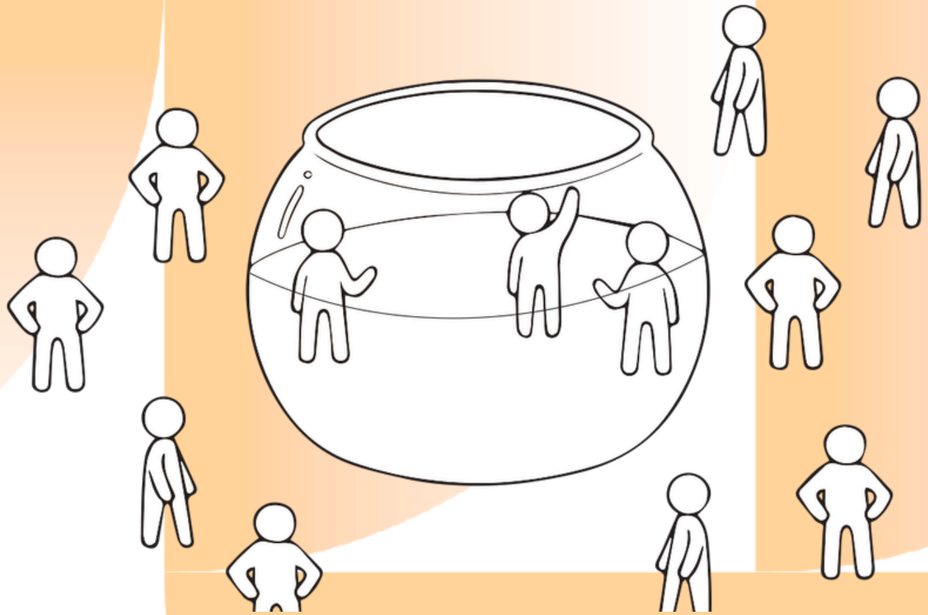


(EHESP – Ethics, Dignity, and Autonomy in Care)

Co-funded by the European Union

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Ηθική, Όρια και Σεβασμός στην Παροχή Φροντίδας



Co-funded by the European Union

Δραστηριότητα– *Ηθική, Όρια και Σεβασμός στην Παροχή Φροντίδας*

Ομάδες-στόχος:

- **2 ομάδες παρόχων φροντίδας (5 άτομα ανά ομάδα)**

Υλικά:

- **10 καρέκλες**
- **1 τραπέζι**
- **2 σενάρια**
- **Χαρτί**
- **Στυλό**

Χρόνος	Βήμα	Δραστηριότητα	Περιγραφή
5 λεπτά	Βήμα 1	Εισαγωγή στ θέμα	Συναίνεση, προτιμήσεις, όρια, ηθικά διλήμματα
8 λεπτά	Βήμα 2	Άσκηση Fishbowl 1 (εσωτερικός κύκλος)	Συζήτηση Σεναρίου 1 – Προτιμήσεις και συναίνεση.
5 λεπτά	Βήμα 3	Αναστοχασμός από την εξωτερική ομάδα (Απολογισμός 1)	Οι παρατηρητές μοιράζονται: τι άκουσαν, τι ένιωσαν, ποια διλήμματα αναδύθηκαν
8 λεπτά	Βήμα 4	Άσκηση Fishbowl 2 (εσωτερικός κύκλος)	Συζήτηση Σεναρίου 2 – Όρια, παρενόχληση, ιδιωτικότητα και δυσφορία
5 λεπτά	Βήμα 5	Αναστοχασμός από την εξωτερική ομάδα (Απολογισμός 2)	συναισθήματα, ηθικούς κινδύνους και στρατηγικές
6 λεπτά	Βήμα 6	Καθοδηγούμενη σύνθεση + Καλές πρακτικές	τα συμπεράσματα και τις στρατηγικές που μπορούν να εφαρμοστούν στην
3 λεπτά	Βήμα 7	Τελικό μήνυμα + προφορική δέσμευση	στο ερώτημα: «Τι θα αλλάξω

Co-funded by
the European Union

Σενάριο 1



Η Μαρία, 81 ετών, αρνείται να δεχτεί βοήθεια για το μπάνιο από άνδρα φροντιστή, λέγοντας: «Δεν θέλω ένας άνδρας να με δει σε αυτή την κατάσταση».

Στη δομή δεν υπάρχουν διαθέσιμες γυναίκες φροντίστριες· είναι Σαββατοκύριακο και υπάρχουν λιγότεροι ένοικοι στο γηροκομείο. Κατά συνέπεια, παρόντες είναι μόνο ο Ζαχαρίας (άνδρας φροντιστής) και ο Πέτρος (προϊστάμενος νοσηλευτής).

Ο φροντιστής αισθάνεται ότι η επιμονή μπορεί να είναι παρεμβατική, αλλά η άρνηση παροχής βοήθειας θα μπορούσε να θεωρηθεί παραμέληση φροντίδας.
Πώς θα πρέπει να ενεργήσουν;

Co-funded by
the European Union

Σενάριο 2



Ένας άνδρας νοσηλευτής/ φροντιστής έχει εκφράσει μια ανησυχία που τον απασχολεί: ένας/μία ένοικος κάνει καθημερινά σχόλια για το σώμα και την προσωπική του ζωή.
Αρχικά τα αγνόησε, όμως τα σχόλια έχουν γίνει επαναλαμβανόμενα και άβολα, ενώ παίρνουν όλο και πιο επικριτικό χαρακτήρα.
Φοβάται ότι αν αναφέρει την κατάσταση στον/στην υπεύθυνο/η της δομής φροντίδας, μπορεί να παρερμηνευθεί.

Τι θα πρέπει να κάνει;

Co-funded by the European Union

Σενάριο 3



Ο Αντόνιο, 83 ετών, ζει σε μονάδα συνεχούς φροντίδας. Έχει μειωμένη κινητικότητα και καταγεγραμμένο κίνδυνο πτώσεων. Αρνείται σταθερά να δεχτεί βοήθεια για το μπάνιο, προτιμώντας να το κάνει μόνος του, δηλώνοντας ότι θέλει να «διατηρήσει την αξιοπρέπεια και την ανεξαρτησία του».

Το προσωπικό ανησυχεί, καθώς υπάρχει πραγματικός κίνδυνος πτώσεων και τραυματισμού. Την προηγούμενη εβδομάδα έπεσε δύο φορές στο δωμάτιό του, αλλά συνεχίζει να αρνείται οποιαδήποτε βοήθεια.
Όταν ο/η φροντιστής/στρια προσέφερε βοήθεια για την υγιεινή, ο Αντόνιο απάντησε: ***«Καλύτερα να πέσω με αξιοπρέπεια, παρά να με πλένουν σαν να ήμουν αντικείμενο.»***

Πρόσθεσε επίσης:

«Η γυναίκα μου ήταν εκείνη που με βοηθούσε· τώρα δεν την έχω πια. Το κάνω μόνος μου. Δεν θέλω καμία άλλη γυναίκα — και σίγουρα όχι έναν άνδρα.»

Co-funded by
the European Union

3. Προσέλκυση, διατήρηση και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον



Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

OpenCare

3. Προσέλκυση, διατήρηση και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον

Ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας (LTC) σε ολόκληρη την Ευρώπη συνεχίζ
αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις σε σχέση με την προσέλκυση, τη διατήρησ
βιωσιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

«Είμαστε αόρατοι και απαραίτητοι.»
Άνδρας φροντιστής, Πορτογαλία

- Οι άνδρες αντιπροσωπεύουν **10–25%** του προσωπικού μακροχρόνιας φροντίδας στις χώρες-εταίρους.
- Το 80% των ανδρών φροντιστών αναφέρουν **ισχυρό εσωτερικό (ενδογενές) κίνητρο** για την εργασία τους.

- Οι εργοδότες περιγράφουν την ύπαρξη **ισχυρών πολιτισμικών εμποδίων**.
  Η εργασία φροντίδας εξακολουθεί να θεωρείται ευρέως ως «γυναικεία εργασ
  παραδοσιακούς έμφυλους κανόνες που συνδέουν τη φροντίδα με τη θηλυκό
  συναισθηματική εργασία και τους οικιακούς ρόλους (European Commission, 2
  2020).Αν θέλεις, μπορώ να:το συντομεύσω για παρουσίαση,το προσαρμόσω για μ
  ακαδημαϊκό κοινό, ήτο συνδέσω άμεσα με τα ευρήματα του OpenCare.

«Αμέσως τον κοιτάμε με καχυποψία για το τι κάνει εδώ.»
Εργοδότης, Ρουμανία

Co-funded by the European Union

Κατανόηση των διαφορετικών τύπων εμποδίων

Εμπόδια στην προσέλκυση προσωπικού	Τα εμπόδια στην προσέλκυση προσωπικού είναι οι παράγοντες, οι συνθήκες ή οι διαδικασίες που δυσχεραίνουν την ικανότητα ενός οργανισμού να προσελκύσει και να προσλάβει με επιτυχία κατάλληλους υποψηφίους.
Εμπόδια στη διατήρηση προσωπικού	Τα εμπόδια στη διατήρηση προσωπικού εμποδίζουν έναν οργανισμό να διατηρεί τους εργαζόμενους σε βάθος χρόνου.
Εμπόδια οργανωσιακής κουλτούρας	Πρόκειται για εμπόδια που δημιουργούνται από τις αξίες, τους κανόνες, τις συμπεριφορές ή τους άγραφους κανόνες μέσα σε έναν οργανισμό και καθιστούν δύσκολο για τους εργαζόμενους να αποδίδουν καλά, να νιώθουν ότι ανήκουν ή να παραμένουν μακροπρόθεσμα.

Ο εντοπισμός των εμποδίων μας βοηθά να κατανοήσουμε τι εμποδίζει τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Co-funded by the European Union

Προσέλκυση, διατήρηση και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον στη μακροχρόνια φροντίδα (LTC)

Τι γνωρίζουμε από το OpenCARE (WP2)

Η έρευνα δείχνει ότι η συμμετοχή των ανδρών στη μακροχρόνια φροντίδα διαμορφώνεται από αλληλένδετους παράγοντες σε:

- Ατομικό επίπεδο
- Οργανωσιακό επίπεδο
- Συστημικό επίπεδο

Γιατί να εστιάσουμε στους οργανισμούς;

Επειδή η κουλτούρα του χώρου εργασίας μπορεί είτε να:

- ενισχύει τον αποκλεισμό και την απομόνωση, είτε
- δημιουργεί αίσθημα του ανήκειν, υποστήριξη και διατήρηση του προσωπικού.
  Σε πολλές δομές μακροχρόνιας φροντίδας (LTC), οι άνδρες εργαζόμενοι ανέφεραν:
- αίσθημα απομόνωσης σε ομάδες όπου κυριαρχούν οι γυναίκες,
- περιορισμένη πρόσβαση σε υποστήριξη από συναδέλφους και σε mentoring.

🗣️ ***Αυτό το εργαστήριο εστιάζει σε όσα συμβαίνουν σε οργανωσιακό επίπεδο — εκεί όπου η αλλαγή είναι εφικτή.*** (Nerges et al., 2022).

Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

Open Care

- Κατανόηση των **λόγων για τους οποίους οι άνδρες παραμένουν υποεκπροσωπούμενοι** στη μακροχρόνια φροντίδα
- Αναγνώριση των **εμποδίων που επηρεάζουν την προσέλκυση, τη διατήρηση και την επαγγελματική εξέλιξη**
- Αναστοχασμός σχετικά με το πώς η **οργανωσιακή κουλτούρα, η δυναμική των ομάδων και τα στερεότυπα** διαμορφώνουν τις καθημερινές εργασιακές εμπειρίες
- Εντοπισμός **πρακτικών δράσεων** για την ενίσχυση της συμπερίληψης, του αισθήματος του ανήκειν και της διατήρησης του προσωπικού.

Η έμφαση δεν δίνεται στην απόδοση ευθυνών, αλλά στη μάθηση και τη βελτίωση.

Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

OpenCare

Δραστηριότητα: World Café «Χαρτογράφηση Εμποδίων» – Συνεργατική άσκηση σε τοίχο

Τι μας δείχνει η έρευνα (OpenCARE – WP2):

- Η φροντίδα εξακολουθεί να θεωρείται *«γυναικεία εργασία».*
- Οι άνδρες στερούνται ορατών προτύπων μέσα στις ομάδες φροντίδας.
- Οι επαγγελματικές διαδρομές είναι συχνά ασαφείς ή περιορισμένες.
- Η οργανωσιακή υποστήριξη και η αναγνώριση είναι ανεπαρκείς.
- Ο φόβος στιγματισμού και κριτικής επηρεάζει το αίσθημα του ανήκειν.

Τι σας ζητά να κάνετε αυτή η δραστηριότητα:

➡️ Συνδέστε αυτά τα ευρήματα με τον **δικό σας οργανισμό**.
➡️ Εντοπίστε **πραγματικά εμπόδια που παρατηρείτε στην πράξη.**
➡️ Διερευνήστε **τι μπορεί ρεαλιστικά να αλλάξει.**

🗣️ *Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις — μόνο βιωμένες εμπειρίες.*

Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

Open Care

Δραστηριότητα: World Café «Χαρτογράφηση Εμποδίων» – Συνεργατική άσκηση σε τοίχο

Γιατί αυτή η δραστηριότητα;

Επειδή τα εμπόδια συχνά **γίνονται αισθητά πριν καν ονομαστούν**.

Σκοπός:

- Να γίνουν ορατά τα αόρατα εμπόδια
- Να δημιουργηθεί κοινή κατανόηση μεταξύ διαφορετικών ρόλων
- Να εντοπιστούν σημεία εκκίνησης για οργανωσιακή αλλαγή

Χρόνος: 40–50 λεπτά

Co-funded by the European Union

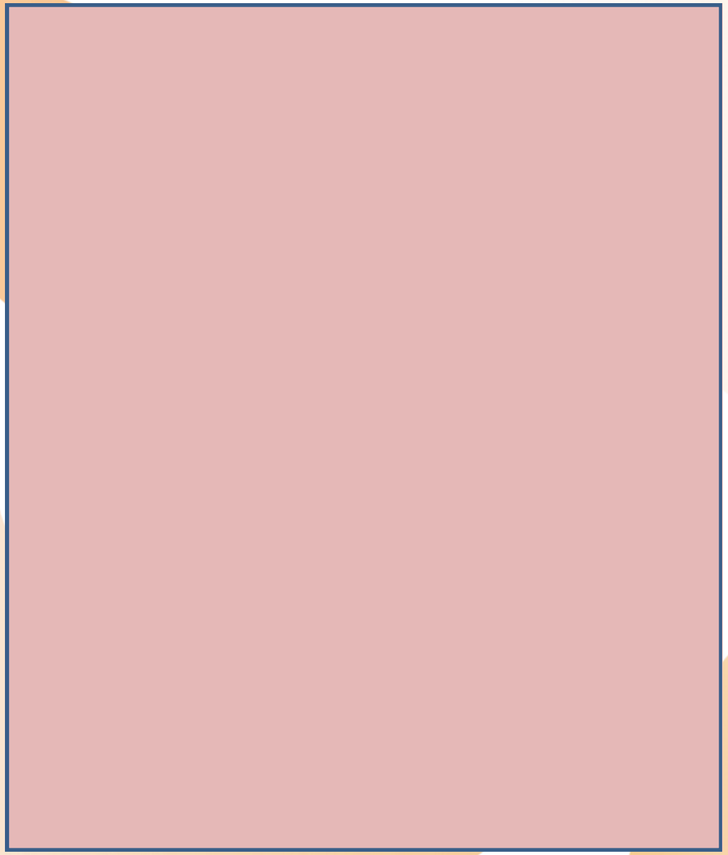
Cyprus University of Technology

Open Care

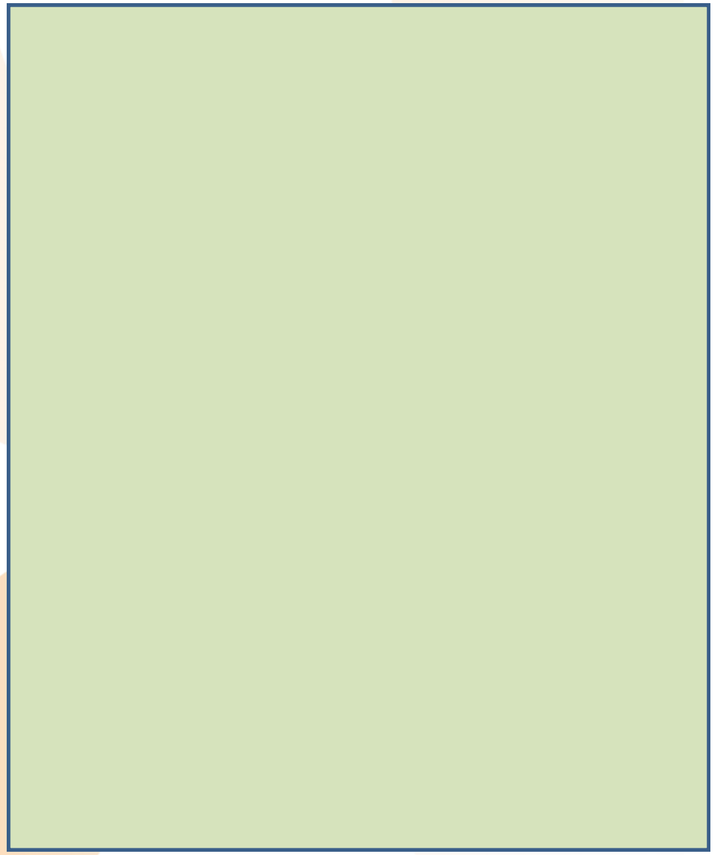
Πώς λειτουργεί

1.Τοποθετήστε τρεις μεγάλες αφίσες στον τοίχο:

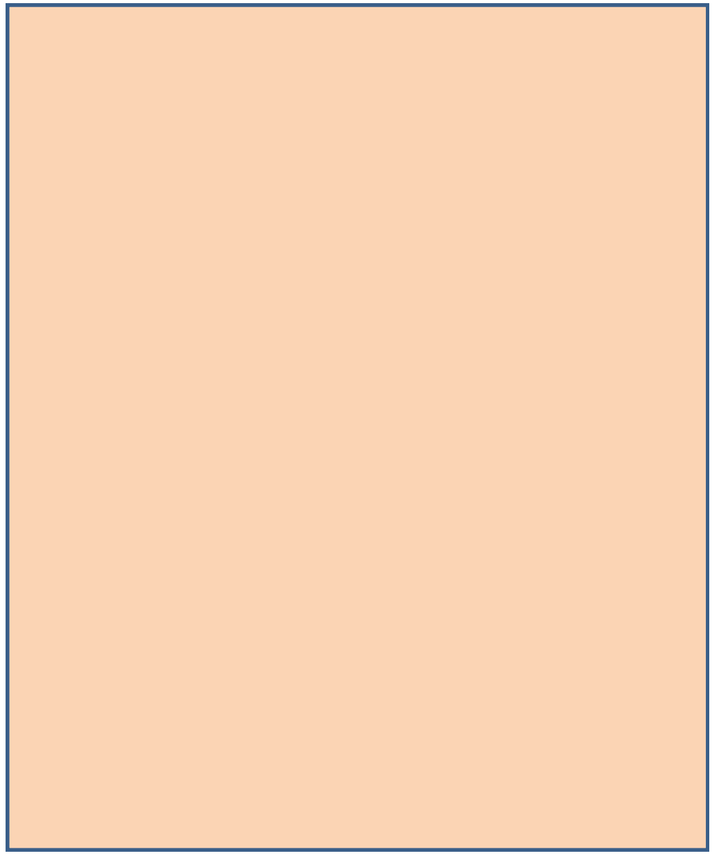
Σενάριο 1: Εμπόδια στην προσέλκυση προσωπικού



Σενάριο 2: Διατήρηση προσωπικού & επιβάρυνση από τον φόρτο εργασίας



Σενάριο 3: Υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον & συμπερίληψη



Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

Open Care

Βήμα 1 – Ομαδική εργασία με σενάρια

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε τρεις ομάδες.
Κάθε ομάδα εργάζεται πάνω σε **ένα σενάριο:**

- Προκλήσεις στην προσέλκυση προσωπικού
- Διατήρηση προσωπικού & επιβάρυνση από τον φόρτο εργασίας
- Υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον & συμπερίληψη



Βήμα 2 – Συζήτηση βασισμένη σε σενάρια

Οι ομάδες συζητούν το σενάριό τους χρησιμοποιώντας καθοδηγητικές ερωτήσεις και εντοπίζουν:

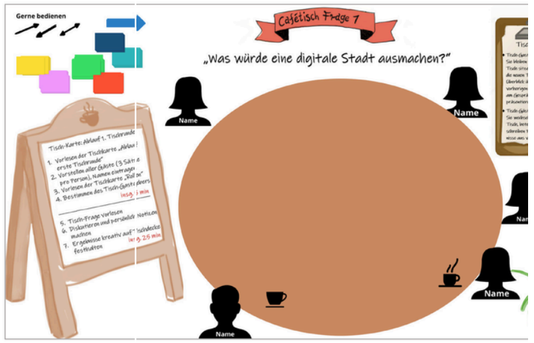
- Εμπόδια
- Παράγοντες που συμβάλλουν (οργανωσιακοί / πολιτισμικοί / πρακτικοί)
- Πιθανές λύσεις ή στρατηγικές

Βήμα 3 – Εναλλαγή ομάδων (World Café)
Μετά από 10–12 λεπτά, οι ομάδες μετακινούνται στην επόμενη αφίσα, διαβάζουν τις υπάρχουσες σημειώσεις και προσθέτουν ή «χτίζουν» πάνω σε αυτές (δεν σβήνουμε τίποτα).

Βήμα 4 – Οπτική χαρτογράφηση
Οι ομάδες γράφουν λέξεις-κλειδιά, φράσεις ή ιδέες **απευθείας στην αφίσα του σεναρίου.**

Βήμα 5 – Ολομέλεια & ομαδοποίηση θεμάτων
Η τελευταία ομάδα σε κάθε αφίσα παρουσιάζει σύντομα (2 λεπτά).
Ο/Η συντονιστής/ρια ομαδοποιεί τα κοινά θέματα που προκύπτουν από όλα τα σενάρια.

Βήμα 6 – Συλλογικός αναστοχασμός
Η ομάδα συμφωνεί σε 2–3 δράσεις προτεραιότητας
(να περιλαμβάνεται τουλάχιστον μία άμεση δράση (quick win) και μία μεσοπρόθεσμη αλλαγή)
και ορίζεται ο υπεύθυνος ρόλος για καθεμία.



Υλικά:✓ Αφίσες✓ Αυτοκόλλητα σημειώσεων (sticky notes)✓ Μαρκαδόροι✓ Εκτυπωμένες κάρτες σεναρίων✓ Χρονόμετρο ✓ Αυτοκόλλητα τελείες (dot stickers)

Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

Open Care

Τι παρατηρήσαμε όλοι μαζί;

Αναστοχασμός σε ολομέλεια

Ως ομάδα, ας αναστοχαστούμε:

- Ποια εμπόδια **εμφανίστηκαν συχνότερα;**
- Ποια εμπόδια επηρεάζουν την **προσέλκυση, τη διατήρηση** ή **και τα δύο**;
- Ποια εμπόδια βρίσκονται **εντός του ελέγχου του οργανισμού**;
- Ποια εμπόδια απαιτούν παρεμβάσεις **σε επίπεδο διοίκησης** ή **πολιτικής;**

🗣️ *Ο στόχος δεν είναι να λυθούν όλα σήμερα, αλλά να αναγνωριστούν τα μοτίβα.*

Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

Open Care

Καταληκτικές παρατηρήσεις

- **Τι κρατάτε** από αυτές τις δραστηριότητες;

- Μπορείτε να εντοπίσετε **μία προσωπική δέσμευση ή αλλαγή που μπορείτε να εφαρμόσετε στην πράξη από την επόμενη εβδομάδα;**



Open Care

Opening careers for males in CARE

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ!

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

Co-funded by the European Union

101190943

WP3 – Εργαστήριο για Παρόχους Φροντίδας (3 ώρες 30’ + 30’ Διάλειμμα)

Χρόνος	Περιεχόμενο/ Δραστηριότητα	Σύντομη Περιγραφή	Υλικά
10 ΛΕΠΤΑ	**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**	ΣυνοπτικήπαρουσίασητουέργουOpenCare,τωνβασικώνστόχων και της ομάδας.	Προβολέας/Παρουσίαση
15 ΛΕΠΤΑ	**ΘΕΩΡΙΑ:** Έμφυλα στερεότυπα - Πολιτισμικές προκαταλήψεις γύρω από την παροχή φροντίδας.	**Παρακαλώ διαβάστε την πλήρη θεωρία στο Παράρτημα 1:** Ενότητα αυτή θα αναφερθεί συνοπτικάστοπώς οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις επηρεάζουν την παροχή φροντίδας, διαμορφώνοντας το ποιος παρέχει φροντίδα, πώς αυτή αποτιμάται και πώς βιώνεται. Θα αναδείξει επίμονα έμφυλα πρότυπα στη μακροχρόνια φροντίδα στην Ευρώπη και θα τονίσει πώς η εμπιστοσύνη, η επαγγελματική πρακτική και οι συμπεριληπτικές οργανωτικές στρατηγικές μπορούν να συμβάλουν στη μείωση των προκαταλήψεων και στη βελτίωση της ποιότητας της φροντίδας.	Προβολέας / Παρουσίαση
40-45 ΛΕΠΤΑ	**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:** Ανάλυση «Δέντρου Προβλήματος» - Έμφυλες και Πολιτισμικές Προκαταλήψεις	**ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΤΙΣ ΠΛΗΡΕΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:** • Σύντομη εισαγωγήτου/τηςσυντονιστή/συντονίστριας με βασικά θεωρητικά σημεία και οδηγίες (5’) • Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε 2 μικρές ομάδες (4–5 άτομα) • Ομαδική εργασία με την άσκηση «δέντρο» (flipchart ή ηλεκτρονικός πίνακας) για εντοπισμό προκαταλήψεων και δράσεων (25’) • Ολομέλεια: κάθε ομάδα μοιράζεται βασικά συμπεράσματα ή ιδέες δράσης (10’) • Ο/Η συντονιστής/στρια συνοψίζει τις βασικές προκαταλήψεις και τις δράσεις συμπερίληψης σε κοινό πίνακα	Δια ζώσης: flipchart, μαρκαδόροι, στυλό, αυτοκόλλητα σημειώματα (sticky notes) Διαδικτυακά: ηλεκτρονικός πίνακας όπως Miro ή Canva, κοινόχρηστος σύνδεσμος για συμμετοχή
15 ΛΕΠΤΑ	**ΘΕΩΡΙΑ**: Όρια και προτιμήσεις των ληπτών/ληπτριών φροντίδας	**ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΟ PPT ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΛΗΡΗ ΘΕΩΡΙΑ:** Ενότητα αυτήεξετάζει πώς η οικεία/προσωπική φροντίδασε πλαίσια μακροχρόνιας φροντίδας βιώνεται ως ευαίσθητη και σχεσιακή, επηρεάζεται από ατομικά όρια, προτιμήσεις, κοινωνικές πιέσεις και δυναμικές εξουσίας, και αναδεικνύει την εμπιστοσύνη — που οικοδομείται μέσα από καθημερινές λεκτικές και μη λεκτικές αλληλεπιδράσεις, σεβασμό της αυτονομίας και ανταπόκριση στις ατομικές ανάγκες — ως θεμέλιο για ηθική, ανθρωποκεντρική φροντίδα χωρίς ενίσχυση στερεοτύπων.	Προβολέας / Παρουσίαση
30 ΛΕΠΤΑ	***ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ***		
40 ΛΕΠΤΑ	**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:** Ηθική,Όρια και Σεβασμός στην Παροχή Φροντίδας	**ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΤΙΣ ΠΛΗΡΕΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 :** • Εισαγωγή στη συναίνεση, προτιμήσεις, όρια και ηθικά διλήμματα (5’) • Συζήτηση Fishbowl για το Σενάριο 1: προτιμήσεις και συναίνεση (8’) • Αναστοχασμός παρατηρητών: ιδέες, συναισθήματα, διλήμματα (5’)	*Δια ζώσης*: εκτύπωση καρτών σεναρίων *Διαδικτυακά*: παρουσίαση με τα σενάρια

	(Fishbowl / «Γυάλα»)	• Συζήτηση Fishbowl για το Σενάριο 2: όρια, παρενόχληση, ιδιωτικότητα, δυσφορία (8’) • Αναστοχασμός παρατηρητών: συναισθήματα, κίνδυνοι, στρατηγικές προστασίας (5’) • Σύνθεση από τον/την συντονιστή/στρια και καλές πρακτικές για επαγγελματική φροντίδα (6’) • Τελικό συμπέρασμα και ατομική δέσμευση αλλαγής στην πρακτική (3’)	
15 ΛΕΠΤΑ	**ΘΕΩΡΙΑ**: Εμπόδια στην Πρόσληψη, Διατήρηση Προσωπικού και Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον	**ΠαρακαλώδιαβάστετηνπλήρηθεωρίαστοΠαράρτημα 3:** Η ενότητα αυτή επισημαίνει ότι οι προκλήσεις του εργατικού δυναμικού στη μακροχρόνια φροντίδα — που οφείλονται σε χαμηλό κύρος, απαιτητικές συνθήκες, έμφυλους κανόνες και περιορισμένες επαγγελματικές διαδρομές — μπορούν να μετριαστούν μέσω υποστηρικτικών οργανωτικών κουλτουρών και ευρύτερης δομικής/πολιτικής υποστήριξης, ώστε να βελτιωθούν η διατήρηση προσωπικού, η ευημερία και η βιωσιμότητα του εργατικού δυναμικού.	Προβολέας /Παρουσίαση
40-50 ΛΕΠΤΑ	**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:** Σενάρια World Cafe - Χαρτογράφηση Εμποδίων και Λύσεων για Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον	**ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΤΙΣ ΠΛΗΡΕΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ *3:*** • Τοποθετήστε τρεις αφίσες γύρω από την αίθουσα, καθεμία με μία ετικέτα/σενάριο • Αναθέστε τους/τις συμμετέχοντες/συμμετέχουσες σε ομάδες σε ένα σενάριο/αφίσα, με εναλλαγή κάθε 10–12 λεπτά • Ζητήστε από τις ομάδες να γράψουν εμπόδια, ζητήματα ή προβληματισμούς απευθείας στην αφίσα • Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια εξετάζει όλες τις αφίσες και ομαδοποιεί παρόμοιες ιδέες σε θεματικές ενότητες • Ολομέλεια και κλείσιμο με συνεργατικό προσδιορισμό 2–3 προτεραιοποιημένων δράσεων που συμφωνούν οι συμμετέχοντες ότι μπορούν να ενισχύσουν την πρόσληψη, τη διατήρηση και ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον	**Δια ζώσης:** 3 αφίσες/φύλλα flipchart (ένα ανά σενάριο), μαρκαδόροι, sticky notes, εκτυπωμένες κάρτες σεναρίων, χρονόμετρο, αυτοκόλλητα (προαιρετικά, για ιεράρχηση) **Διαδικτυακά:** εικονικές αφίσες/πίνακες ανά σενάριο, breakout rooms
15 ΛΕΠΤΑ	**ΚΛΕΙΣΙΜΟ / ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**	• Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα από όλες τις δραστηριότητες, συνδέοντας θεωρία με πράξη. • Αναδεικνύει επαναλαμβανόμενα θέματα γύρω από φύλο, πολιτισμική προκατάληψη, ηθικά όρια και προκλήσεις εργατικού δυναμικού. • Ενισχύει πρακτικά συμπεράσματα για τους συμμετέχοντες: πρακτικές στρατηγικές, συμπεριληπτικές πρακτικές και οργανωτικές ή πολιτικές διαστάσεις. • Ενθαρρύνει αναστοχασμό για ατομικές δεσμεύσεις αλλαγής ή βελτιώσεις στην επαγγελματική πρακτική. • Προαιρετικά, προσκαλεί ορισμένους συμμετέχοντες να μοιραστούν μία βασική ιδέα/δέσμευση με την ομάδα.	Προβολέας /Παρουσίαση

		• Κλείνει με θετικό, εμψυχωτικό τόνο, τονίζοντας τον ρόλο κάθε συμμετέχοντα στη δημιουργία υποστηρικτικού, συμπεριληπτικού και ηθικού περιβάλλοντος φροντίδας.	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΝΤΡΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ

Εταίροι	**ANS και APPDI**
Θέμα	Έμφυλαστερεότυπα-Πολιτισμικέςπροκαταλήψειςγύρωαπότηνπαροχή φροντίδας
Ομάδα - στόχος	Πάροχοι φροντίδας
Όνομα δραστηριότητας	Ανάλυση Δέντρου Προβλήματος: Φύλο και Πολιτισμική Προκατάληψη
ΣΤΟΧΟΙ	• Να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση των παρόχων φροντίδας και των εργοδοτών σχετικά με το πώς τα έμφυλα στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις επηρεάζουν την παροχή φροντίδας και τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού στον τομέα φροντίδας. • Να προωθηθεί η συζήτηση για το πώς μπορούν να αναγνωρίζονται, να αμφισβητούνται και να μειώνονται προκατειλημμένες υποθέσεις (για το φύλο, τον ρόλο, την εξέλιξη καριέρας, τις προτιμήσεις των ληπτών φροντίδας) σε διαδικασίες πρόσληψης, ανάθεσης καθηκόντων και υποστήριξης εργαζομένων φροντίδας. • Να παραχθούν πρακτικές ιδέες για πιο συμπεριληπτικές πρακτικές στην πρόσληψη, τον σχεδιασμό ρόλων, την εξέλιξη καριέρας και την αντιστοίχιση ληπτών φροντίδας–φροντιστών/φροντιστριών.
ΜΕΘΟΔΟΙ	• Καθοδηγούμενη συζήτηση σε ομάδες με χρήση καρτών συζήτησης και ερωτήσεων/προτροπών. • Προσαρμογή δια ζώσης ή διαδικτυακά: - Δια ζώσης: flipchart με «Δέντρο» για χαρτογράφηση αιτιών, καθημερινών εμπειριών, συνεπειών και λύσεων. - Διαδικτυακά: breakout rooms σε Zoom/Teams, εικονικός πίνακας όπως Miro/Canva. • Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια θα καθοδηγήσει τη συζήτηση ανατροφοδότησης στην ολομέλεια.
ΧΡΟΝΟΣ	Εκτιμώμενη διάρκεια: 40–45 λεπτά ● Εισαγωγή/οδηγίες: 5’ ● Ομαδική εργασία και συζήτηση: 25’ ● Ανατροφοδότηση στην ολομέλεια: 10’ + 5’
ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟ ΥΛΙΚΟ	• Εκτύπωση (ή ψηφιακή κοινοποίηση) καρτών συζήτησης (15–20) • Flipchart ή πίνακας (ή εικονικός πίνακας) για την ολομέλεια ώστε να καταγραφούν βασικά σημεία • Αν είναι διαδικτυακά: πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης με breakout rooms, κοινή χρήση οθόνης, ψηφιακή διαφάνεια ή Miro με το δέντρο για αλληλεπίδραση • Προαιρετικά: προβολέας/διαφάνεια παρουσίασης για σύντομη «μίνι» θεωρητική εισαγωγή
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ*	Η κατανόηση των έμφυλων στερεοτύπων και της πολιτισμικής προκατάληψης στη φροντίδα ξεκινά από την αναγνώριση του πόσο βαθιά οι κοινωνικές προσδοκίες διαμορφώνουν τους ρόλους που φανταζόμαστε για άνδρες και γυναίκες. Σε όλη την Ευρώπη, οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις συνεχίζουν να επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο η φροντίδα οργανώνεται, αποτιμάται και βιώνεται. Αυτές οι προσδοκίες επηρεάζουν το ποιος θεωρείται κατάλληλος για συγκεκριμένα καθήκοντα, πώς αξιολογείται το προσωπικό και πώς λειτουργούν συνολικά τα συστήματα φροντίδας. Εξετάζοντας αυτά τα μοτίβα, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τον

αντίκτυπό τους στη δικαιοσύνη στον χώρο εργασίας, στη δυναμική των ομάδων και στην ποιότητα της φροντίδας που λαμβάνεται.

Τα έμφυλα στερεότυπα συχνά συνδέουν τις γυναίκες με τη ζεστασιά και τη φροντίδα και τους άνδρες με τη δύναμη και την ικανότητα. Αν και αυτές οι ιδέες βασίζονται στην παράδοση και όχι σε πραγματικές δεξιότητες, εξακολουθούν να διαμορφώνουν το πώς αντιλαμβανόμαστε την «καλή» φροντίδα, πώς κατανέμονται τα καθήκοντα και πώς γίνονται αντιληπτοί οι συνάδελφοι. Επειδή οι ρόλοι φροντίδας συνδέονται συχνά με τη «ζεστασιά», οι άνδρες μπορεί να θεωρούνται λιγότερο κατάλληλοι για οικεία ή συναισθηματική φροντίδα, ενώ οι γυναίκες συχνά παραβλέπονται για τεχνικούς ή ηγετικούς ρόλους. Όταν το φύλο κάποιου δεν «ταιριάζει» με τις προσδοκίες ενός καθήκοντος, μπορεί να αντιμετωπίσει αυξημένο έλεγχο — άνδρες σε προσωπική φροντίδα και γυναίκες σε εξειδικευμένες ή ανώτερες θέσεις. Αυτά τα στερεότυπα επηρεάζουν την πρόσληψη, την εξέλιξη καριέρας και τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις μεταξύ παρόχων φροντίδας και ληπτών.

Η πολιτισμική προκατάληψη ενισχύει αυτά τα μοτίβα διαμορφώνοντας πεποιθήσεις για το ποιος είναι «φυσικά κατάλληλος» για φροντίδα. Αυτές οι υποθέσεις επηρεάζονται από την ανατροφή, τις παραδόσεις και τα μέσα ενημέρωσης και, επειδή υπάρχουν για γενιές, συχνά φαίνονται φυσιολογικές ή δεν αμφισβητούνται. Ωστόσο, δεν συνδέονται με πραγματικές ικανότητες και μπορούν να περιορίσουν την ευελιξία των ομάδων και τις δυνατότητες των ατόμων. Στοιχεία από την έρευνα OpenCare δείχνουν ότι η φροντίδα συνεχίζει να θεωρείται «γυναικείο πεδίο», συμβάλλοντας στην υποτίμηση της εργασίας των γυναικών και στο στίγμα ή τον αποκλεισμό των ανδρών. Συγκριτικά ευρήματα ανά χώρα δείχνουν ότι: Γαλλία και Πορτογαλία κινούνται προς πιο συμπεριληπτικούς κανόνες, η Ιταλία και η Ρουμανία παραμένουν έντονα επηρεασμένες από παραδοσιακές έμφυλες προσδοκίες, ενώ η Κύπρος δείχνει σταδιακή αποδοχή της μικτής-κατά-φύλο φροντίδας, κυρίως λόγω πρακτικών αναγκών.

Αυτές οι πολιτισμικές προκαταλήψεις αλληλεπιδρούν και με συστημικές ανισότητες. Τα συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας, οι μισθολογικές δομές και τα θεσμικά πλαίσια συχνά ενισχύουν έμφυλους διαχωρισμούς, δημιουργώντας περιβάλλοντα όπου οι συνεισφορές των γυναικών υποτιμώνται και η συμμετοχή των ανδρών αμφισβητείται. σε
Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες μπορεί να διακινδυνεύουν συναισθηματικούς φροντιστικούς ρόλους με χαμηλότερες αμοιβές ενώ οι άνδρες να περιορίζονται σε σωματικά ή τεχνικά καθήκοντα, οδηγώντας σε δυσπιστία γύρω από την οικεία φροντίδα. Συνολικά, η ανάθεση καθηκόντων βάσει φύλου αντί δεξιοτήτων περιορίζει ευκαιρίες για όλους, συμβάλλοντας σε εξουθένωση, ελλείψεις προσωπικού και υψηλή αποχώρηση.

Η αντιμετώπιση αυτών των μορφών προκατάληψης είναι ουσιώδης για δίκαια, αποτελεσματικά και βιώσιμα περιβάλλοντα φροντίδας. Η αμφισβήτηση στερεοτύπων οδηγεί σε καλύτερη συνεργασία, πιο ισορροπημένη κατανομή καθηκόντων και ισχυρότερη αίσθηση συμπερίληψης. Συντονιστές/στριες και εργοδότες έχουν κεντρικό ρόλο, αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας ασυνείδητες προκαταλήψεις στις οργανωτικές πρακτικές, υποστηρίζοντας ποικιλόμορφες και ισορροπημένες ομάδες και προωθώντας ίση αναγνώριση όλων των εργαζομένων ανεξάρτητα από φύλο ή πολιτισμικό υπόβαθρο. Τελικά, η ικανότητα, ο σεβασμός και η επικοινωνία — όχι το φύλο — είναι αυτά που μετρούν περισσότερο για υψηλής ποιότητας, αξιοπρεπή φροντίδα.

ΟΔΗΓΙΕΣ**	● Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια δίνει σύντομη εισαγωγή (5’) με βασικά σημεία της θεωρίας και οδηγίες. ● Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε 2 ομάδες των 4–5 ατόμων. Κάθε ομάδα έχει 25’ για συζήτηση: ο Δια ζώσης: κάθε ομάδα έχει ένα φύλλο flipchart (ή μεγάλο χαρτί) με δέντρο (ρίζες, κορμός, φύλλα, καρποί). Η ομάδα γράφει σε κάθε μέρος του δέντρου με sticky notes ή μαρκαδόρους σύμφωνα με τις οδηγίες. ο Διαδικτυακά: σε breakout rooms, οι ομάδες χρησιμοποιούν Miro/Canva με την εικόνα του δέντρου, βάζοντας σημειώματα ή γράφοντας πάνω στο δέντρο. ● Μετά τη συζήτηση, επιστρέφουν στην ολομέλεια και κάθε ομάδα μοιράζεται 1–2 βασικά συμπεράσματα ή ιδέες δράσης (10’). ● Ο/Η συντονιστής/στρια καταγράφει στον πίνακα/flipchart τα κύρια θέματα: τόσο τις προκαταλήψεις όσο και τις πιθανές δράσεις για μείωση προκατάληψης/αύξηση συμπερίληψης.
ΑΝΑΦΟΡΕΣ	Almeida-Meza, P., Di Gessa, G., Lacey, R., Xue, B., & McMunn, A. (2025). Gender inequalities in care across long-term care public spending systems in Europe: evidence from the European Health Interview Survey. *International Journal of Care and Caring, 9*(3), 490–503. https://doi.org/10.1332/23978821Y2025D000000133 Bennis H., Rowbourne A., Kaur G., Palmer H., Deku A., Pittaway S., Exton Smith H. (2024). *Ipsos report “Gender Bias: The ‘Invisible’ Barrier to Equitable Healthcare”.* https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2024-11/Gender%20Bias_Nov2024.pdf?_gl=1*1yz7bcc*_up*MQ..*_ga*MjIzNzEzNDY4LjE3NjI4NTk4OTg.*_ga_X263VWZR69*czE3NjI4NTk4OTckbzEkZzAkdDE3NjI4NTk4OTckajYwJGwwJGgzMjM3Mjc4ODY Bezgin & Odabaşı Koç. (2024). “Investigation of Gender Stereotypes in Nurse Clinicians’ Metaphors and Concepts of Patients”. https://doi.org/10.1155/2024/8861439 González, I., Seo, B., & Floro, M. S. (2022). Gender Wage Gap, Gender Norms, and Long-Term Care: A Theoretical Framework. *Feminist Economics, 28*(3), 84–113. https://doi.org/10.1080/13545701.2022.2081353 Halper, L. R., Cowgill, C. M., & Rios, K. (2019). Gender bias in caregiving professions: The role of perceived warmth. *Journal of Applied Social Psychology*, *49*(9), 549-562. OECD (2025), *Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward, Gender Equality at Work*, OECD Publishing, Paris. OpenCare Transnational research in Italy, Romania, Cyprus, France, Portugal, WP2 internal dataset, 2025. Sharma, K. et al. (2025). A Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Framework for Addressing Gender Disparities in the Nursing Profession. *Cureus*, *17*(8), e91265 Webster, C. S., Taylor, S., Thomas, C., & Weller, J. M. (2022). Social bias, and discrimination and inequity in healthcare: mechanisms, implications recommendations. BJA Education, 22(4), 131-137. https://doi.org/10.1016/j.bjae.2021.11.011 World Health Organization. (2024). Fair share for health and care: Gender and the unpaid evaluation of health and care work (Global report). https://www.who.int/publications/i/item/9789240082854

HANDOUTS (ΦΥΛΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)	• Flipchart/πίνακας με την εικόνα του δέντρου για αλληλεπίδραση • Μια σύντομη διαφάνεια ή φυλλάδιο που συνοψίζει το θεωρητικό περιεχόμενο (να δοθεί στους συμμετέχοντες στο τέλος)

***Πλήρης θεωρία (Full Theory) - Χρόνος: 15 λεπτά**

Οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις γύρω από την παροχή φροντίδας λειτουργούν σε πολλαπλά επίπεδα: ατομικό, οργανωσιακό και κοινωνικό. «Προκατάληψη» σημαίνει ρητές ή άρρητες υποθέσεις ότι ορισμένα φύλα ή πολιτισμικές ομάδες είναι περισσότερο ή λιγότερο κατάλληλες για ρόλους φροντίδας, επηρεάζοντας το πώς κατανέμεται, αποτιμάται και ανταμείβεται η εργασία φροντίδας. Οι κοινωνικοί έμφυλοι ρόλοι αποδίδουν τη φροντίδα, την ευαισθησία και τη συναισθηματική έκφραση στις γυναίκες, ενώ παρουσιάζουν τους άνδρες ως ανεξάρτητους και «ισχυρούς», δημιουργώντας ένα δίπολο που περιορίζει και τα δύο φύλα στην υγειονομική φροντίδα (Bezgin et al., 2024).

Έρευνες δείχνουν (Harper et al., 2019) ότι τα έμφυλα στερεότυπα στη φροντίδα συνδέονται στενά με αντιλήψεις «ζεστασιάς». Οι άνθρωποι συχνά θεωρούν τις γυναίκες πιο «ζεστές» και άρα πιο κατάλληλες για ρόλους φροντίδας, ενώ οι άνδρες συνδέονται με δύναμη ή πρακτικότητα. Σημαντικό: εμπειρικές μελέτες βρίσκουν μικρή διαφορά στην αντιλαμβανόμενη επάρκεια μεταξύ ανδρών και γυναικών· η προκατάληψη αφορά κυρίως τη «ζεστασιά» και τη συμπάθεια. Αυτές οι προσδοκίες εξηγούν επαγγελματικές ανισορροπίες στα επαγγέλματα φροντίδας και επηρεάζουν τις αρχικές προτιμήσεις των ληπτών φροντίδας.

Σε όλη την Ευρώπη, τα συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας (LTC) παραμένουν έντονα έμφυλα. Σύμφωνα με Almeida-Meza et al. (2025), οι έμφυλες ανισότητες στην παροχή φροντίδας επιμένουν ακόμη και σε καθεστώτα πρόνοιας με υψηλές δημόσιες δαπάνες LTC. Η ανάλυσή τους (European Health Interview Survey) έδειξε ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να παρέχουν άμισθη ή χαμηλά αμειβόμενη φροντίδα και να τη συνδυάζουν με αμειβόμενη εργασία, ενώ οι άνδρες υποεκπροσωπούνται σε ρόλους προσωπικής φροντίδας. Αυτές οι ανισότητες αντανακλούν βαθιά ριζωμένες πολιτισμικές προσδοκίες και δεν αντισταθμίζονται πλήρως από τα τυπικά πολιτικά πλαίσια.

Η αβεβαιότητα ενός ατόμου να λάβει φροντίδα από άνθρωπο διαφορετικού φύλου είναι φυσιολογική αντίδραση, ριζωμένη στην κοινωνικοποίηση και την προηγούμενη εμπειρία. Ωστόσο, μελέτες δείχνουν ότι οι αρχικές αμφιβολίες μειώνονται όταν οι λήπτες παρατηρούν επαγγελματική συμπεριφορά — καλοσύνη, ικανότητα και σεβαστική επικοινωνία — γεγονός που υποδεικνύει ότι η ποιότητα της σχέσης και η διαφάνεια έχουν μεγαλύτερη σημασία από το φύλο του/της φροντιστή/στριας. Αυτό δημιουργεί ευκαιρία για υπηρεσίες φροντίδας να προτεραιοποιήσουν πρακτικές οικοδόμησης εμπιστοσύνης που μειώνουν τον ρόλο του φύλου στη διαμόρφωση άνεσης. Οι πολιτισμικές προσδοκίες ανδρικής αυτάρκειας συχνά εμποδίζουν τους άνδρες να αναζητήσουν ή να αποδεχθούν συναισθηματική υποστήριξη, οδηγώντας σε άνιση εμπειρία φροντίδας (Bennis et al., 2024).

Οι González et al. (2022) το εξηγούν μέσω έμφυλων κανόνων και οικονομικής δομής: οι έμφυλες προσδοκίες για την εργασία φροντίδας τέμνονται με το μισθολογικό χάσμα φύλου, δημιουργώντας έναν αυτοενισχυόμενο κύκλο όπου οι γυναίκες αναμένονται κοινωνικά (και «κινήτρο-δοτούνται» οικονομικά) να παρέχουν φροντίδα, ενώ οι άνδρες αποθαρρύνονται να μπουν σε επαγγέλματα φροντίδας χαμηλού κύρους και χαμηλής αμοιβής.

Στα διακρατικά ευρήματα WP2, το μοτίβο φαίνεται και στις πέντε χώρες:

- **Ιταλία:** επίμονα στερεότυπα που συνδέουν τη φροντίδα με «φυσικό» γυναικείο ρόλο, με αναδυόμενα παραδείγματα ανδρικής ηγεσίας και προτύπων.
- **Ρουμανία:** ισχυρά πολιτισμικά εμπόδια και περιορισμένη αναγνώριση για άνδρες φροντιστές, μαζί με χαμηλούς μισθούς και έλλειψη συστημικής υποστήριξης.
- **Κύπρος:** πρακτική είσοδος ανδρών στο εργατικό δυναμικό φροντίδας, με μέτρια αποδοχή από χρήστες και εργοδότες.
- **Γαλλία:** προχωρημένα θεσμικά πλαίσια και ουδέτερη ως προς το φύλο πρόσληψη, αλλά παραμένουν πρακτικά εμπόδια εξέλιξης.

- **Πορτογαλία:** αναδυόμενη συμπερίληψη και αναγνώριση οφέλους των μεικτών ομάδων, αλλά επιμένει η στασιμότητα μισθών και καριέρας.

Αυτές οι διαφορές δείχνουν ότι η έμφυλη προκατάληψη στη φροντίδα εξαρτάται από το πλαίσιο, αλλά είναι δομικά συνεπής, και ότι η απουσία ανδρών περιορίζει την εξέλιξη.

Οι Webster et al. (2022) περιγράφουν πώς η κοινωνική προκατάληψη και οι διακρίσεις στην υγεία λειτουργούν μέσω μηχανισμών άρρητων συσχετίσεων και συμμόρφωσης σε ρόλους. Πάροχοι και διευθυντές/τριες μπορεί ασυνείδητα να αναπαράγουν προκατειλημμένα μοτίβα — π.χ. ανάθεση σε άνδρες «τεχνικών» ή «μεταφορικών» εργασιών και σε γυναίκες «φροντιστικών» ρόλων. Αυτά μειώνουν την ποικιλομορφία και μπορούν να υπονομεύσουν την ποιότητα, καθώς οι μεικτές ομάδες συχνά παρέχουν πιο ισορροπημένη, ενσυναίσθητη και σταθερή υποστήριξη.

Οι πολιτισμικές προσδοκίες ανδρισμού αποθαρρύνουν τους άνδρες να εκφράσουν δυσφορία, και αυτή η σιωπή συχνά παρερμηνεύεται ως «ανθεκτικότητα» (Bezgin et al., 2024).

Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία χρήστες, ιδιαίτερα σε Ιταλία, Ρουμανία και Κύπρο, συχνά εκφράζουν αμηχανία/δυσφορία για οικεία φροντίδα από άνδρες φροντιστές, αντανακλώντας εσωτερικευμένους κανόνες. Ωστόσο, τα δεδομένα OpenCare δείχνουν ότι εμπιστοσύνη και εξοικείωση μπορούν να υπερβούν την αρχική δυσφορία — η έκθεση και η επάρκεια αλλάζουν σταδιακά τις στάσεις.

Αυτό αναδεικνύει ότι η «πολιτισμική επάρκεια» στην υγεία δεν απαιτεί μόνο «πολιτισμική προσαρμογή» υπηρεσιών (cultural tailoring), αλλά και ενεργή μείωση της προκατάληψης των παρόχων. Σε διαπροσωπικό επίπεδο, η προκατάληψη επηρεάζει τις σχέσεις φροντίδας, και η μείωσή της σημαίνει αναγνώριση ότι στερεότυπα (π.χ. για το φύλο στην οικεία φροντίδα) μπορούν να εμποδίσουν εμπιστοσύνη και επικοινωνία.

Τα στερεότυπα δεν υπάρχουν σε κενό: ενισχύονται από θεσμικά μοτίβα όπως υποτίμηση εργασίας φροντίδας, μισθολογικές ανισότητες και επαγγελματικός διαχωρισμός. Παγκόσμιες αναλύσεις δείχνουν ότι η εργασία υγείας και φροντίδας υποτιμάται συστηματικά και αυτό αποτελεί ζήτημα ισότητας φύλων με συνέπειες για το ποιος εισέρχεται και ποιος παραμένει στα επαγγέλματα φροντίδας (WHO, 2024). Οι Almeida-Meza et al. (2025) δείχνουν ότι σε χώρες με ισχυρότερες επενδύσεις LTC τα έμφυλα χάσματα είναι μικρότερα, αλλά δεν εξαφανίζονται χωρίς πολιτισμική αλλαγή και δίκαιες πρακτικές. Δομικές παρεμβάσεις (διαφανή συστήματα προαγωγών, συμπεριληπτική κατάρτιση, mentoring υποεκπροσωπούμενων ομάδων) είναι κρίσιμες.

Σε οργανωσιακό επίπεδο, πάροχοι και εργοδότες μπορούν να αναδιαμορφώσουν πρακτικές. Οι Webster et al. (2022) προτείνουν παρεμβάσεις πολλαπλών επιπέδων:

- αναθεώρηση περιγραφών θέσεων και γλώσσας για αφαίρεση έμφυλων υποθέσεων
- διαφοροποίηση ομάδων ώστε να «κανονικοποιείται» η μεικτή-κατά-φύλο φροντίδα
- εκπαίδευση για ασυνείδητη προκατάληψη και πολιτισμικά επαρκή επικοινωνία
- δημιουργία ασφαλών χώρων για αναστοχασμό προσωπικού και ανατροφοδότηση

Τα ευρήματα OpenCare επιβεβαιώνουν αυτά, καθώς άνδρες φροντιστές αναφέρουν κίνητρο/ηθική δέσμευση αλλά συχνά στερούνται ορατότητας, υποστήριξης και αναγνώρισης. Εκεί όπου εργοδότες προωθούν ισότητα φύλων, οι ομάδες αναφέρουν καλύτερη συνεργασία, ικανοποίηση χρηστών και διατήρηση προσωπικού.

Ένα πολιτισμικά επαρκές και έμφυλα συμπεριληπτικό περιβάλλον φροντίδας αξιολογεί την επαγγελματική δεξιότητα πάνω από το στερεότυπο και αναγνωρίζει ότι η φροντίδα δεν είναι «γυναικεία», αλλά ανθρώπινη, σχεσιακή και επαγγελματική. Αποτελεσματικές στρατηγικές:

- Επίγνωση και αναστοχασμός (αναγνώριση άρρητων υποθέσεων)
- Εκπροσώπηση και προώθηση ποικιλόμορφων προτύπων και ισορροπημένων ομάδων
- Ευθυγράμμιση πολιτικών ισότητας σε πρόσληψη, κατάρτιση, εξέλιξη
- Εκπαίδευση/επικοινωνία που αντιμετωπίζει ήπια τις προκαταλήψεις των ληπτών φροντίδας μέσω εμπιστοσύνης

Τελικά, η μείωση προκατάληψης είναι συνεχής οργανωσιακή μάθηση, όχι μεμονωμένη εκπαίδευση. Στόχος: μετάβαση από «παραδοσιακή έμφυλη φροντίδα» σε «συμπεριληπτική επαγγελματική φροντίδα», όπου η ικανότητα, η ενσυναίσθηση και η εμπιστοσύνη ορίζουν την ποιότητα — όχι το φύλο ή τα πολιτισμικά στερεότυπα.
**Πλήρεις οδηγίες (Full instructions):
Φάση 1: Εισαγωγή (5')

Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια ανοίγει τη συνεδρία με μια σύντομη εισαγωγή, διάρκειας όχι μεγαλύτερης από πέντε λεπτά. Η εισαγωγή αυτή θα πρέπει να:

● Να παρουσιάσει τους στόχους και τον σκοπό της δραστηριότητας, ώστε να αναστοχαστούμε πώς τα έμφυλα στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις διαμορφώνουν την εργασία φροντίδας.

● Να εξηγήσει ότι η ιδέα είναι να εξετάσουμε τα αίτια (τις ρίζες), τις ορατές εκφράσεις στην καθημερινή πρακτική (τον κορμό), τις επιπτώσεις στους εργαζομένους και στους/στις ενοίκους/ωφελούμενους/ες (τα φύλλα) και, τέλος, τις λύσεις (τους καρπούς).

● Να δώσει μερικές απλές θεωρητικές αναφορές από την ενότητα θεωρίας. Αυτές θα πρέπει να είναι συνοπτικές και ενδεικτικές, προσφέροντας ένα βασικό εννοιολογικό «άγκιστρο» χωρίς να επηρεάζουν ή να «πλαισιώνουν» υπερβολικά τον τρόπο σκέψης των συμμετεχόντων.

● Να εξηγήσει τη ροή της δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο θα πραγματοποιηθούν οι ομαδικές συζητήσεις και του πώς θα χρησιμοποιηθεί το flipchart/ο διαδικτυακός πίνακας.

Φάση 2: Διαχωρισμός σε ομάδες και συζήτηση: 2 ομάδες των 4-5 ατόμων (25')

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε 2 ομάδες των 4–5 ατόμων. Κάθε ομάδα λαμβάνει ένα flipchart (δια ζώσης)/πρόσβαση σε έναν διαδικτυακό πίνακα (διαδικτυακά) με ένα δέντρο πάνω του (Παράρτημα 1).
Δια ζώσης: οι συμμετέχοντες θα γράψουν σε αυτοκόλλητα σημειώματα ή με μαρκαδόρους απευθείας στο flipchart.
Διαδικτυακά: χρήση πίνακα Miro/Canva ώστε όλοι οι συμμετέχοντες να μπορούν να συνεργαστούν διαδικτυακά.

Σε ομάδες, οι συμμετέχοντες ξεκινούν τη χαρτογράφηση:

• **Ρίζες = αίτια**
• **Κορμός = τι συμβαίνει στην καθημερινή εργασία**
• **Φύλλα = συνέπειες για το προσωπικό και την ποιότητα φροντίδας**
• **Καρποί = λύσεις και βελτιώσεις**

Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια πρέπει να παρέχει ορισμένες κατευθυντήριες οδηγίες/προτροπές για τη συζήτηση:
Ξεκινώντας από τις ρίζες, δηλαδή τα υποκείμενα αίτια. Αυτά δεν είναι πράγματα για τα οποία συνήθως μιλάμε ανοιχτά, όμως διαμορφώνουν τη συμπεριφορά και τις προσδοκίες μας.

Σκεφτείτε κοινωνικούς κανόνες, ανατροφή, επαγγελματικές παραδόσεις, δομές στελέχωσης ή πολιτικές που ενδέχεται να ενισχύουν τα στερεότυπα.

ΡΙΖΕΣ:

• Ποιες πολιτισμικές ιδέες επηρεάζουν τις υποθέσεις μας για τους άνδρες και τις γυναίκες στη φροντίδα;
• Ποια μηνύματα μάθαμε από την οικογένεια, το σχολείο, τη θρησκεία, τα μέσα ενημέρωσης;
• Ποιοι οργανωσιακοί κανόνες ενισχύουν αυτά τα στερεότυπα;
• Ποιοι δομικοί ή πολιτικοί παράγοντες παίζουν ρόλο;

ΚΟΡΜΟΣ:

Ο κορμός αντιπροσωπεύει αυτό που βλέπουμε να συμβαίνει στον χώρο εργασίας. Εδώ τα στερεότυπα γίνονται ορατά στη συμπεριφορά ή στις αποφάσεις. Στόχος δεν είναι να αποδοθεί ευθύνη σε άτομα· πρόκειται για κατανόηση συστημάτων και μοτίβων.

• Πώς εμφανίζονται αυτές οι πεποιθήσεις στην καθημερινή πρακτική;
• Σε ποιον/ποια ανατίθενται ποια καθήκοντα;
• Πώς αντιδρούν το προσωπικό, οι οικογένειες και οι ένοικοι/ωφελούμενοι/ες σε άνδρες ή γυναίκες φροντιστές/στριες;
• Πώς μπορεί αυτοί οι κανόνες να επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων και την ομαδική συνεργασία;

ΦΥΛΛΑ:

Τα φύλλα δείχνουν τις επιπτώσεις, τα αποτελέσματα που μπορούμε εύκολα να παρατηρήσουμε. Πώς επηρεάζουν αυτά τα μοτίβα τα άτομα, τις ομάδες και την ποιότητα φροντίδας; Προσπαθήστε να σκεφτείτε συνέπειες όχι μόνο για τους εργαζομένους, αλλά και για τους/τις ενοίκους/ωφελούμενους/ες και τον οργανισμό.

Επιπτώσεις σε:

• Στον φόρτο εργασίας και την επαγγελματική εξουθένωση (burnout)
• Στη δυναμική της ομάδας
• Στην εξέλιξη καριέρας και την εργασιακή ικανοποίηση
• Στην πρόσληψη και τη διατήρηση προσωπικού
• Στην ποιότητα φροντίδας για τους/τις ενοίκους/ωφελούμενους/ες

ΚΑΡΠΟΙ:

Τώρα που βλέπουμε τα βαθύτερα αίτια, τις εκφράσεις στον χώρο εργασίας και τις συνέπειες, είναι ώρα να συν-δημιουργήσουμε λύσεις. Αυτοί είναι οι καρποί — πρακτικές ενέργειες που μας βοηθούν να χτίσουμε ένα δικαιότερο, ισχυρότερο και πιο συμπεριληπτικό περιβάλλον φροντίδας.

Οι λύσεις πρέπει να ανταποκρίνονται άμεσα σε όσα εμφανίζονται στο δέντρο σας:

• Δίκαιη κατανομή καθηκόντων
• Συμπεριληπτική ως προς το φύλο πρόσληψη
• Εκπαίδευση για επίγνωση στερεοτύπων
• Πρότυπα ρόλων και καθοδήγηση (mentoring)
• Σαφής επικοινωνία με τους/τις ενοίκους/ωφελούμενους/ες
• Πολιτικές που υποστηρίζουν την ισότητα

Φάση 3: Συζήτηση στην ολομέλεια (10’)

Μετά τις ομαδικές συζητήσεις, όλοι επανέρχονται σε ολομέλεια διάρκειας περίπου 10 λεπτών.

Κάθε ομάδα έχει περίπου 5 λεπτά για να μοιραστεί: μία βασική «ρίζα», δύο παραδείγματα «κορμού», δύο συνέπειες «φύλλων» και έναν ή δύο εφικτούς «καρπούς» (λύσεις).

Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια ακούει ενεργά και καταγράφει τα κύρια θέματα (συμπεριλαμβανομένων τόσο των προκαταλήψεων που εντοπίστηκαν όσο και των πιθανών δράσεων για μείωση προκατάληψης και ενίσχυση συμπερίληψης) σε flipchart ή πίνακα.

Φάση 4: Συμπέρασμα (5’)

Ερωτήσεις ανατροφοδότησης (debrief):

• Ποια μοτίβα παρατηρήσατε μεταξύ των ομάδων;
• Τι σας εξέπληξε;
• Τι θεωρείτε πιο επείγον να αντιμετωπιστεί;
• Ποια λύση είναι πιο εφικτή στον δικό σας χώρο εργασίας;

Για να κλείσει η συνεδρία, ο/η συντονιστής/στρια συνοψίζει τα βασικά αποτελέσματα και μπορεί να διανείμει ή να παρουσιάσει το θεωρητικό υλικό. Αυτό το τελικό βήμα προσφέρει στους συμμετέχοντες ένα πιο αναλυτικό εννοιολογικό πλαίσιο, βοηθώντας τους να τοποθετήσουν τους προβληματισμούς και τις συζητήσεις τους σε ένα ευρύτερο θεωρητικό πλαίσιο:

Η άσκηση αυτή δείχνει ότι τα έμφυλα στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις δεν λειτουργούν μόνο σε ένα επίπεδο· αναπτύσσονται από πολιτισμικές «ρίζες» σε συμπεριφορές στον χώρο εργασίας και σε συστημικά αποτελέσματα. Όμως οι «καρποί» δείχνουν ότι οι λύσεις είναι εφικτές όταν κατανοούμε ολόκληρο το σύστημα.

Η σημερινή ανάλυση μας βοηθά να δούμε πού είναι δυνατή η αλλαγή, τόσο σε προσωπικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο. Η προκατάληψη δεν αφορά την απόδοση ευθυνών. Αφορά την κατανόηση του πώς τα περιβάλλοντά μας μας διαμορφώνουν και του πώς μπορούμε να τα αναδιαμορφώσουμε, ώστε να ενισχύσουμε τη φροντίδα και τη συνεργασία.

Παράρτημα 1.2: Πρόβλημα Δέντρου



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 – ΗΘΙΚΗ, ΟΡΙΑ ΚΑΙ ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Έταιρος	**APROXIMAR**
Θέμα	**1.2. Όρια και προτιμήσεις ληπτών/ληπτριών φροντίδας**
Ομάδα - στόχος	**Πάροχοι φροντίδας**
Όνομα Δραστηριότητας	**ΗΘΙΚΗ, ΟΡΙΑ ΚΑΙ ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ**
ΣΤΟΧΟΙ	• Αναστοχασμός για επαγγελματικάκαιηθικάόρια στη φροντίδα. • Κατανόηση και σεβασμός προτιμήσεων ληπτών φροντίδας (φύλο φροντιστή/στριας, άγγιγμα, επικοινωνία, ιδιωτικότητα). • Εντοπισμός καταστάσεων που μπορεί να παραβιάζουν συναισθηματικά, σωματικά ή πολιτισμικά όρια. • Αναγνώριση συμπεριφορών που μπορεί να συνιστούν παρενόχληση ή παραβίαση ιδιωτικότητας, ακόμη κι αν είναι ακούσιες. • Ανάπτυξη στρατηγικών επικοινωνίας για διαπραγμάτευση προτιμήσεων με σεβασμό, ενσυναίσθηση και επαγγελματική ασφάλεια.
ΜΕΘΟΔΟΙ	**Συζήτηση Fishbowl – Δομημένος κύκλος συζήτησης** Τι είναι: συμμετοχική μέθοδος όπου μία ομάδα συζητά στο κέντρο (εσωτερικός κύκλος) και οι υπόλοιποι παρατηρούν (εξωτερικός κύκλος). Έπειτα αλλάζουν ρόλους ώστε όλοι να συμμετέχουν.
ΧΡΟΝΟΣ	40’
ΥΛΙΚΑ	• Αίθουσα με καρέκλες σε κύκλο • Εκτυπωμένα φύλλα σεναρίων • Flipchart/πίνακας αφίσας • Μαρκαδόροι • Χρονόμετρο
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ*	Η φροντίδα ηλικιωμένων περιλαμβάνει σωματική, συναισθηματική και σχεσιακή εγγύτητα. Ο σεβασμός των ατομικών προτιμήσεων είναι βασικός για αξιοπρέπεια, αυτονομία και ευημερία. Οι προτιμήσεις μπορεί να αφορούν το φύλο του/της φροντιστή/στριας, τον τύπο αγγίγματος, τον χρόνο φροντίδας ή το επίπεδο σωματικής έκθεσης — ειδικά σε οικεία υγιεινή, μπάνιο, αλλαγές πάνας, φροντίδα σώματος ή ένδυση. Παρενόχληση και δυσφορία μπορεί να βιώνουν και οι φροντιστές/στριες, ιδίως άνδρες φροντιστές που συχνά αντιμετωπίζουν δυσπιστία, προσβλητικά ή σεξουαλικοποιημένα σχόλια. Μελέτες (Webster et al., 2022) δείχνουν ότι η παρενόχληση προς άνδρες φροντιστές υποτιμάται και αναγνωρίζεται ανεπαρκώς. Άρα, η ηθική φροντίδα απαιτεί προστασία τόσο του/της λήπτη/λήπτριας όσο και του επαγγελματία.
ΟΔΗΓΙΕΣ*	**Βήμα 1 – Επεξήγηση των στόχων της συνεδρίας** • Ενημερώστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ότι η συνεδρία επικεντρώνεται στον αναστοχασμό γύρω από τα όρια, τις προτιμήσεις και τον αμοιβαίο σεβασμό στη φροντίδα. • Εξηγήστε ότι θα συζητηθούν πραγματικές καταστάσεις που αφορούν την ηθική, τη συναίνεση, την ιδιωτικότητα, την αξιοπρέπεια και την παρενόχληση. • Τονίστε ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, αλλά μόνο διαφορετικές οπτικές. **Βήμα 2 – Δημιουργία ασφαλούς και σεβαστικού περιβάλλοντος**

	• Όλες οι απόψεις θα γίνονται σεβαστές. • Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να επιλέξουν να μη μοιραστούν προσωπικές εμπειρίες. • Επαναλάβετε ότι όσα μοιράζονται στη δραστηριότητα πρέπει να παραμένουν εμπιστευτικά. **Οργάνωση δραστηριότητας με παρόχους φροντίδας (Fishbowl/«Γυάλα»)** **Βήμα 1 – Δημιουργία δύο ομάδων** • Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/συμμετέχουσες σε δύο ισάριθμες ομάδες. • Ομάδα Α: εσωτερικός κύκλος, ξεκινά τη συζήτηση ως ομάδα συζήτησης/«ομιλητές». • Ομάδα Β: εξωτερικός κύκλος, παρατηρεί. **Βήμα 2 – Επεξήγηση των ρόλων κάθε ομάδας** • Εσωτερικός κύκλος: συζητά το παρουσιαζόμενο σενάριο, μοιράζοντας απόψεις, εμπειρίες, ερωτήματα ή στρατηγικές. • Εξωτερικός κύκλος: παρατηρεί τη συζήτηση χωρίς να παρεμβαίνει, καταγράφοντας στοιχεία όπως συναισθήματα, ηθικά διλήμματα, στιγμές δυσφορίας, τρόπους επικοινωνίας, ενδείξεις σεβασμού ή παραβιάσεις ορίων. **Βήμα 3 – Επεξήγηση της εναλλαγής ρόλων** • Μετά τον πρώτο γύρο συζήτησης και αναστοχασμού, οι ομάδες αλλάζουν ρόλους: όσοι/ες συζητούσαν γίνονται παρατηρητές/παρατηρήτριες και το αντίστροφο. **Βήμα 4 – Καθορισμός βασικών κανόνων** • Ακούμε χωρίς να διακόπτουμε. • Σεβόμαστε όλες τις απόψεις, ακόμη κι αν διαφέρουν. • Αποφεύγουμε αξιολογικές κρίσεις για εμπειρίες που μοιράζονται. • Διατηρούμε εμπιστευτικότητα σχετικά με προσωπικά παραδείγματα. • Αποφεύγουμε προσβλητική, προκατειλημμένη ή ασεβή γλώσσα.
ΑΝΑΦΟΡΕΣ	Elmfield Residential Care. (2024). The relationship between care workers and residents. Retrieved from https://elmfieldhouse.com/the-relationship-between-care-workers-and-residents/ Asante, A. O., Korsah, K. A., & Amoako, C. (2023). Does the gender of nurses matter to patients? A qualitative analysis of gender preferences of patients. SAGE Open Medicine, 11, 1–12. https://doi.org/10.1177/20503121231182514 CareOne. (2025). Building trust in senior care: It starts with one moment. Retrieved from https://www.care-one.com/blog/building-trust-in-senior-care/ Webster, C. S., Taylor, S., Thomas, C., & Weller, J. M. (2022). Social bias, discrimination and inequity in healthcare: Mechanisms, implications and recommendations. BJA Education, 22(4), 131–137. https://academic.oup.com/bjaed/article/22/4/131/6534491 Cuevas, A. G., O'Brien, K., & Saha, S. (2017). What is the key to culturally competent care: Reducing bias or cultural tailoring? Psychology & Health, 32(4), 493–507. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27607544/

ΦΥΛΛΑΔΙΑ	**ΣΕΝΑΡΙΑ** **Σενάριο 1** Η Μαρία, 81 ετών, αρνείται να δεχτεί βοήθεια στο μπάνιο από άνδρα φροντιστή, λέγοντας: «Δεν θέλω να με βλέπει άντρας έτσι». Στη δομή δεν υπάρχουν διαθέσιμες γυναίκες φροντίστριες· είναι Σαββατοκύριακο και υπάρχουν λιγότεροι ένοικοι στον χώρο φροντίδας. Κατά συνέπεια, παρόντες είναι μόνο ο João (άνδρας φροντιστής) και ο Pedro (προϊστάμενος νοσηλευτής). Ο φροντιστής αισθάνεται ότι η επιμονή μπορεί να είναι παρεμβατική, αλλά η άρνηση παροχής βοήθειας θα μπορούσε να θεωρηθεί παραμέληση. Πώς θα πρέπει να ενεργήσουν; **Σενάριο 2** Ένας άνδρας φροντιστής έχει εκφράσει μια ανησυχία που τον προβληματίζει: ένας/μία ένοικος κάνει καθημερινά σχόλια για το σώμα του και την προσωπική του ζωή. Αρχικά τα αγνόησε, όμως τα σχόλια έχουν γίνει επαναλαμβανόμενα, άβολα και ολοένα πιο επικριτικά. Φοβάται ότι μπορεί να παρερμηνευτεί αν αναφέρει την κατάσταση στον/στην υπεύθυνο/η της δομής φροντίδας. Τι θα πρέπει να κάνει; **Σενάριο 3** Ο Αντόνιο, 83 ετών, ζει σε δομή συνεχούς φροντίδας. Έχει μειωμένη κινητικότητα και καταγεγραμμένο κίνδυνο πτώσεων. Αρνείται συστηματικά βοήθεια στο μπάνιο, προτιμώντας να το κάνει μόνος του, δηλώνοντας ότι θέλει να «διατηρήσει την αξιοπρέπεια και την ανεξαρτησία του». Το προσωπικό ανησυχεί, καθώς υπάρχει πραγματικός κίνδυνος πτώσεων και τραυματισμού. Την περασμένη εβδομάδα έπεσε δύο φορές στο δωμάτιό του, ωστόσο συνεχίζει να αρνείται τη βοήθεια. Όταν ο/η φροντιστής/στρια προσφέρθηκε να βοηθήσει στην προσωπική υγιεινή, ο απάντησε: Αντόνιο «Προτιμώ καλύτερα να πέφτω με αξιοπρέπεια παρά να με πλένουν σαν να ήμουν αντικείμενο.» Πρόσθεσε επίσης: «Η γυναίκα μου με βοηθούσε· τώρα δεν την έχω πια. Το κάνω μόνος μου. Δεν θέλω καμία άλλη γυναίκα και σίγουρα όχι άντρα.»

****<u>Πλήρεις Οδηγίες</u>:**

Χρόνος	**Δραστηριότητα**	**Περιγραφή**
5’	Εισαγωγή στο θέμα	Συναίνεση, προτιμήσεις, όρια, ηθικά διλήμματα.
8’	Fishbowl 1 (εσωτερικός κύκλος)	Συζήτηση του Σεναρίου 1 – Προτιμήσεις και συναίνεση.
5’	Αναστοχασμός από την εξωτερική ομάδα (Debrief 1)	Οι παρατηρητές μοιράζονται: τι άκουσαν, τι ένιωσαν, ποια διλήμματα προέκυψαν.
8’	Fishbowl 2 (εσωτερικός κύκλος)	Συζήτηση του Σεναρίου 2 – Όρια, παρενόχληση, ιδιωτικότητα και δυσφορία.
5’	Αναστοχασμός από την εξωτερική ομάδα (Debrief 2)	Οι παρατηρητές εντοπίζουν συναισθήματα, ηθικούς κινδύνους και στρατηγικές προστασίας.

Χρόνος	Δραστηριότητα	Περιγραφή
6’	Καθοδηγούμενη σύνθεση + Καλές πρακτικές	Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια καθοδηγεί τα συμπεράσματα και τις στρατηγικές που είναι εφαρμόσιμες στην επαγγελματική πρακτική.
3’	Τελικό μήνυμα + προφορική δέσμευση	Κάθε συμμετέχων/συμμετέχουσα απαντά στην ερώτηση: «Τι θα αλλάξω στην πρακτική μου;»

Μετά από κάθε στιγμή Fishbowl, ο/η συντονιστής/στρια προσκαλεί την εξωτερική ομάδα (παρατηρητές/παρατηρήτριες) να μοιραστεί αναστοχασμούς σχετικά με στάσεις, αντιλαμβανόμενα συναισθήματα, ηθικούς κινδύνους, προκλήσεις επικοινωνίας και κατάλληλες στρατηγικές.

Ερωτήσεις για εμβάθυνση του αναστοχασμού:
•Τι σε αυτή την κατάσταση θα μπορούσε να προκαλέσει δυσφορία στον/στην λήπτη/λήπτρια φροντίδας; Πώς μπορούμε να σεβαστούμε τις προτιμήσεις του/της λήπτη/λήπτριας φροντίδας χωρίς να
•
υπονομεύσουμε την ποιότητα της φροντίδας;
•Πώς μπορούμε να ισορροπήσουμε την αυτονομία του/της λήπτη/λήπτριας φροντίδας με την επαγγελματική ασφάλεια;
•Πώς μπορούμε να επικοινωνήσουμε με ενσυναίσθηση όταν υπάρχει άρνηση φροντίδας;
•Πώς μπορούμε να διακρίνουμε ανάμεσα σε μια θεμιτή προτίμηση και μια διακριτική/διακριτική συμπεριφορά;
•Πώς μπορούμε να προστατεύσουμε την αξιοπρέπεια τόσο του/της λήπτη/λήπτριας φροντίδας όσο και του/της φροντιστή/στριας;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.1. Σενάρια:

Σενάριο 1

Η Μαρία,81 ετών, αρνείται να δεχτεί βοήθεια στο μπάνιο από άνδρα φροντιστή, λέγοντας:«Δεν θέλω ένας άνδρας να με δει έτσι». Στη δομή δεν υπάρχουν διαθέσιμες γυναίκεςφροντίστριες· είναι Σαββατοκύριακο και υπάρχουν λιγότεροι ένοικοι στον οίκο φροντίδας.Κατά συνέπεια, παρόντες είναι μόνο ο Ζοάο (άνδρας φροντιστής) και ο Πέδρο (προϊστάμενος νοσηλευτής). Ο φροντιστής αισθάνεται ότι η επιμονή μπορεί να είναι παρεμβατική, αλλά η άρνηση παροχής βοήθειας θα μπορούσε να θεωρηθεί παραμέληση φροντίδας. Πώς θα πρέπει να ενεργήσουν;

Σενάριο 2

Ένας άνδρας φροντιστής έχει εκφράσει μια ανησυχία που τον απασχολεί έντονα: ένας/μία ένοικος κάνει καθημερινά σχόλια για το σώμα του και την προσωπική του ζωή. Αρχικά τα αγνόησε, όμως τα σχόλια έχουν γίνει επαναλαμβανόμενα και άβολα, όλο και πιο επικριτικά. Φοβάται ότι μπορεί να παρερμηνευθεί αν αναφέρει την κατάσταση στον/στην υπεύθυνο/η φροντίδας. Τι θα πρέπει να κάνει;

Σενάριο 3

ΟΑντόνιο, 83 ετών, ζει σε δομή συνεχιζόμενης φροντίδας. Έχει μειωμένη κινητικότητα και καταγεγραμμένο κίνδυνο πτώσεων. Αρνείται σταθερά βοήθεια στο μπάνιο, προτιμώντας να το κάνει μόνος του, δηλώνοντας ότι θέλει να «διατηρήσει την αξιοπρέπεια και την ανεξαρτησία του».

Το προσωπικό ανησυχεί, καθώς υπάρχει πραγματικός κίνδυνος πτώσεων και τραυματισμού. Την περασμένη εβδομάδα έπεσε δύο φορές στο δωμάτιό του, αλλά συνεχίζει να αρνείται οποιαδήποτε βοήθεια.

Όταν ο φροντιστής του προσέφερε βοήθεια με την υγιεινή, ο Αντόνιο απάντησε: «Καλύτερα να πέσω με αξιοπρέπεια, παρά να με πλένουν σαν να ήμουν αντικείμενο.»

Επίσης, είπε: «Η γυναίκα μου ήταν εκείνη που με βοηθούσε· τώρα δεν την έχω πια. Το κάνω μόνος μου. Δεν θέλω καμία άλλη γυναίκα, και σίγουρα όχι έναν άνδρα.»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Εμπόδια στην Προσέλκυση, Διατήρηση και Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον

Έταιρος	Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου
Θέμα	Εμπόδια στην Προσέλκυση, Διατήρηση και Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον
Ομάδα - στόχος	Πάροχοι Φροντίδας
Όνομα Δραστηριότητας	Σενάρια World Café – Χαρτογράφηση Εμποδίων & Λύσεων για Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον
ΣΤΟΧΟΙ	• Να εντοπιστούν οργανωσιακά εμπόδια που επηρεάζουν τηνπροσέλκυσηκαιτη διατήρησηπροσωπικού σεδομές μακροχρόνιας φροντίδας. • Να διερευνηθούν τα στοιχεία που ορίζουν ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον για τους φροντιστές/τις φροντίστριες. • Να παραχθούν πρακτικές λύσεις μέσω συνεργατικής συζήτησης. • Να ενισχυθεί η κατανόηση της ηγεσίας σχετικά με τη συμπερίληψη φύλου και τη βιωσιμότητα του εργατικού δυναμικού.
ΜΕΘΟΔΟΙ	Η δραστηριότητα βασίζεται σε: • Περιστροφική εργασία ομάδων τύπου World Café • Αναστοχασμό βάσει σεναρίων • Καταιγισμό ιδεών για εμπόδια & λύσεις • Θεματική ομαδοποίηση και αναφορά στην ολομέλεια **Δια ζώσης εκδοχή:** • Οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες χρησιμοποιούν μαρκαδόρους για να γράφουν εμπόδια, παρατηρήσεις και ιδέες απευθείας πάνω στις αφίσες των σεναρίων.
ΧΡΟΝΟΣ	40–50 λεπτά
ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΙ ΠΟΡΟΙ	• Flipcharts / χαρτί butcher • Μαρκαδόροι για γραφή απευθείας στις αφίσες • Εκτυπωμένες Κάρτες Σεναρίων (παρέχονται πιο κάτω) • Χρονομετρητής
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ*	Η δραστηριότητα βασίζεται σε έρευνες σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα, τα οργανωσιακά εμπόδια και τη βιωσιμότητα του εργατικού δυναμικού στον τομέα της φροντίδας. Ευρήματα από το OpenCARE WP2 αναδεικνύουν ότι οι άνδρες στη μακροχρόνια φροντίδα συχνά αντιμετωπίζουν προκλήσεις που επηρεάζουν τόσο την προσέλκυση όσο και τη διατήρησή τους στο επάγγελμα, όπως: • Έμφυλα στερεότυπα που παρουσιάζουν τη φροντίδα ως «γυναικεία εργασία» • Έλλειψη ανδρικών προτύπων και ορατότητας ανδρών συναδέλφων στο επάγγελμα • Περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και επαγγελματικής ανάπτυξης • Αδύναμη οργανωσιακή υποστήριξη, αναγνώριση και ανταπόκριση της ηγεσίας • Κοινωνικό στίγμα, δυσφορία και φόβος κριτικής από συναδέλφους ή αποδέκτες φροντίδας Η οργανωσιακή κουλτούρα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στο αν αυτά τα εμπόδια θα ενισχυθούν ή θα αμφισβητηθούν. Περιβάλλοντα που στερούνται συμπερίληψης, αναγνώρισης, ψυχολογικής ασφάλειας και πολιτικών ευαισθητοποιημένων ως προς το φύλο τείνουν να συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση, την αποδέσμευση και

	την πρόωρη αποχώρηση από το επάγγελμα, ιδιαίτερα μεταξύ των ανδρών που εισέρχονται σε ρόλους φροντίδας. Η δραστηριότητα αυτή υποστηρίζει εργοδότες και διευθυντικά στελέχη να αναστοχαστούν πάνω σε αυτά τα ευρήματα, να τα συνδέσουν με πραγματικές εμπειρίες στον χώρο εργασίας και να εντοπίσουν πρακτικούς τομείς δράσης και βελτίωσης προς ένα πιο υποστηρικτικό, συμπεριληπτικό και φιλικό προς τη διατήρηση του προσωπικού εργασιακό περιβάλλον.
ΟΔΗΓΙΕΣ*	Τοποθετήστε τρεις αφίσες γύρω από την αίθουσα, καθεμία από τις οποίες περιλαμβάνει ένα σενάριο: • Σενάριο 1 – Προκλήσεις στη Στελέχωση • Σενάριο 2 – Διατήρηση Προσωπικού & Επιβάρυνση Φόρτου Εργασίας • Σενάριο 3 – Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον & Συμπερίληψη Δώστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες μαρκαδόρους και ζητήστε τους να γράψουν απευθείας στις αφίσες τυχόν εμπόδια, ζητήματα ή προβληματισμούς που σχετίζονται με το σενάριο που τους έχει ανατεθεί. Κάθε ομάδα συζητά το σενάριό της και προσθέτει βασικά σημεία στην αφίσα, καταγράφοντας τόσο τις προκλήσεις όσο και πιθανές λύσεις. Ο/Η συντονιστής/τρια εξετάζει τις αφίσες και ομαδοποιεί παρόμοιες ιδέες σε θεματικές ενότητες. Ακολουθεί σύντομη συζήτηση στην ολομέλεια με καθοδηγητικές ερωτήσεις: • Ποια εμπόδια αναφέρθηκαν συχνότερα; • Ποιες προκλήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν σε επίπεδο οργανισμού; • Ποιες απαιτούν παρεμβάσεις σε επίπεδο διοίκησης ή πολιτικής; OpenCARE Project – WP2 Research Findings
ΑΝΑΦΟΡΕΣ	World Health Organization (2020). Gender and Health Workforce European Commission (2022). Gender stereotypes in care professions OECD. (2020, June 22). Who Cares? *Attracting and retaining care workers for the elderly* (OECD Health Policy Studies). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en Nerges, J. et al. (2022). Male nurses' perceptions of the facilitators and barriers to recruitment, retention, and job satisfaction. *Nurse Leader, 20*(1), 31-36.
ΦΥΛΛΑΔΙΑ	Ένα σύντομο ενημερωτικό φυλλάδιο που παρουσιάζει παραδείγματα εμποδίων στη στελέχωση, τη διατήρηση προσωπικού και την οργανωσιακή κουλτούρα. Μια συνοπτική παρουσίαση των ευρημάτων του OpenCARE WP2 σχετικά με τους άνδρες στη μακροχρόνια φροντίδα.

***Πλήρης Θεωρία:**

Ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας (ΜΦ) αντιμετωπίζει διαχρονικές προκλήσεις στη στελέχωση και τη διατήρηση ενός σταθερού εργατικού δυναμικού, ένα φαινόμενο που παρατηρείται σε ολόκληρη την Ευρώπη και παγκοσμίως. Τα υψηλά ποσοστά αποχώρησης προσωπικού, οι δυσκολίες στην προσέλκυση νέων εργαζομένων και οι συναισθηματικές απαιτήσεις του ρόλου έχουν οδηγήσει σε ελλείψεις προσωπικού, μείωση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας και αυξημένη πίεση στο υπάρχον προσωπικό (OECD, 2020· WHO, 2020). Οι προκλήσεις αυτές συνδέονται στενά με την οργανωσιακή κουλτούρα, τις συνθήκες

εργασίας και τις αντιλήψεις γύρω από τη φροντίδα, οι οποίες διαμορφώνουν το κατά πόσο τα άτομα επιλέγουν να ενταχθούν στον τομέα, αν παραμένουν σε αυτόν μακροπρόθεσμα και πόσο υποστηριγμένα αισθάνονται στον ρόλο τους. Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος αναγνωρίζεται, επομένως, ως καθοριστικός παράγοντας για την οικοδόμηση ενός ανθεκτικού και βιώσιμου εργατικού δυναμικού στη φροντίδα.

Η προσέλκυση προσωπικού σε ρόλους μακροχρόνιας φροντίδας συχνά παρεμποδίζεται από το χαμηλό επαγγελματικό κύρος, τον απαιτητικό φόρτο εργασίας, τις περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και τις αρνητικές κοινωνικές αντιλήψεις γύρω από την εργασία φροντίδας. Η φροντίδα συνδέεται συχνά με χαμηλές αμοιβές, υψηλά επίπεδα άγχους και έντονη συναισθηματική εργασία, γεγονός που μειώνει την ελκυστικότητά της σε σύγκριση με άλλους τομείς. Επιπλέον, τα παραδοσιακά έμφυλα πρότυπα εξακολουθούν να πλαισιώνουν τη φροντίδα ως «γυναικεία εργασία», αποθαρρύνοντας τους άνδρες από το να εισέλθουν στο επάγγελμα και συμβάλλοντας σε ένα έμφυλα ανισόρροπο εργατικό δυναμικό (European Commission, 2022). Έρευνες δείχνουν ότι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι αξιολογούν όχι μόνο τον μισθό και τις απαιτήσεις του ρόλου, αλλά και το κατά πόσο ένας οργανισμός επιδεικνύει σεβασμό, αναγνώριση και ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης (OECD, 2020).

Η διατήρηση του προσωπικού συνδέεται άμεσα με την εμπειρία που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι μετά την πρόσληψή τους. Στοιχεία δείχνουν ότι, ακόμη και όταν τα άτομα εισέρχονται σε ρόλους φροντίδας, πολλοί αποχωρούν μέσα στον πρώτο χρόνο λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), έλλειψης υποστήριξης, ανεπαρκών επιπέδων στελέχωσης, περιορισμένης εποπτείας και ανεπαρκούς συναισθηματικής ή επαγγελματικής καθοδήγησης (WHO, 2020). Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι δεν υποστηρίζονται ή δεν εκτιμώνται είναι πιο πιθανό να βιώσουν κόπωση ενσυναίσθησης (compassion fatigue), συναισθηματική εξάντληση και μειωμένη αίσθηση του «ανήκειν», παράγοντες που αυξάνουν την πρόθεση αποχώρησης. Αντίθετα, τα υποστηρικτικά εργασιακά περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από ομαδικότητα, αναγνώριση, ανοιχτή επικοινωνία και καθοδήγηση (mentorship) αυξάνουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση και τη διατήρηση του προσωπικού.

Η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για το κατά πόσο το προσωπικό αισθάνεται παρακινημένο και ικανό να παραμείνει στον χώρο εργασίας του. Ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο το προσωπικό βιώνει ψυχολογική ασφάλεια, εκτίμηση, σαφήνεια ρόλων και πρόσβαση σε επιμόρφωση ενισχύει την προσωπική ανάπτυξη και ενδυναμώνει τη δέσμευση προς τον οργανισμό (Nerges et al., 2022). Η υποστηρικτική ηγεσία, η ενθάρρυνση από συναδέλφους και οι ευκαιρίες για συνεχή μάθηση αποτελούν βασικά στοιχεία που συμβάλλουν στη δημιουργία θετικού κλίματος και στη μείωση της αποχώρησης προσωπικού. Οι οργανισμοί που προωθούν ενεργά πρακτικές συμπερίληψης, μη ιεραρχική επικοινωνία, από κοινού λήψη αποφάσεων και αναστοχαστικό διάλογο τείνουν να καταγράφουν καλύτερη συναισθηματική ευημερία μεταξύ των εργαζομένων.

Οι δομικές συνθήκες διαδραματίζουν επίσης καθοριστικό ρόλο. Η μακροχρόνια φροντίδα παραμένει ένας από τους πιο υποτιμημένους τομείς του συστήματος υγείας, χαρακτηριζόμενος συχνά από χαμηλές αμοιβές, περιορισμένη δημόσια προβολή και ανεπαρκείς επενδύσεις σε επίπεδο πολιτικής (OECD, 2020). Χωρίς υποστηρικτικά εθνικά πλαίσια που να αντιμετωπίζουν τις πιέσεις του φόρτου εργασίας, τις αναλογίες στελέχωσης και τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, οι οργανωσιακές προσπάθειες μπορούν να μετριάσουν μόνο μερικώς τις συστημικές πιέσεις. Πολιτικές που προωθούν την επαγγελματική αναγνώριση, την έμφυλη ποικιλομορφία και θεσμοθετημένες διαδρομές κατάρτισης μπορούν να ενισχύσουν την ελκυστικότητα και τη σταθερότητα του εργατικού δυναμικού σε ευρύτερο επίπεδο (European Commission, 2022· WHO, 2020).

Σε αυτό το πλαίσιο, συμμετοχικά εργαστήρια όπως οι δραστηριότητες World Café βασισμένες σε σενάρια προσφέρουν μια αποτελεσματική προσέγγιση για τον εντοπισμό τοπικών προκλήσεων και τη συν-δημιουργία πρακτικών λύσεων. Μέσα από τη συλλογική εξέταση πραγματικών εργασιακών καταστάσεων, οι συμμετέχοντες μπορούν να συνδέσουν τη θεωρία με την πράξη, να αναστοχαστούν πάνω σε πολιτισμικά πρότυπα και να παραγάγουν απτές στρατηγικές για την ενίσχυση της στελέχωσης, της διατήρησης προσωπικού και των υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων. Η μέθοδος αυτή ενθαρρύνει τους οργανισμούς να υπερβούν την αφηρημένη συζήτηση και να κινηθούν προς τη συλλογική ευθύνη, την εφαρμόσιμη αλλαγή και ένα κοινό όραμα για την ευημερία του εργατικού δυναμικού.

Τελικά, η αντιμετώπιση της αστάθειας του εργατικού δυναμικού στη μακροχρόνια φροντίδα απαιτεί ολοκληρωμένες παρεμβάσεις σε οργανωσιακό, πολιτισμικό και πολιτικό επίπεδο. Η δημιουργία

υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων που δίνουν προτεραιότητα στην αναγνώριση, την καθοδήγηση (mentorship), τη συναισθηματική ασφάλεια και τις ευκαιρίες ανάπτυξης μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση, να μειώσει την αποχώρηση προσωπικού και να προσελκύσει νέο ανθρώπινο δυναμικό. Η επένδυση σε υποστηρικτικά περιβάλλοντα δεν είναι, επομένως, ωφέλιμη μόνο για την ευημερία του προσωπικού, αλλά αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την παροχή ποιοτικής και βιώσιμης μακροχρόνιας φροντίδας.

<u>Πλήρεις Οδηγίες</u>:

Εκτιμώμενη διάρκεια:40–50 λεπτά

Υλικά: 3 αφίσες / φύλλα flipchart (ένα ανά σενάριο), μαρκαδόροι, αυτοκόλλητα σημειώσεων (sticky notes), εκτυπωμένες κάρτες σεναρίων, χρονόμετρο, αυτοκόλλητα κουκκίδες (προαιρετικά, για ιεράρχηση)
Βασικοί κανόνες: μιλάμε από προσωπική εμπειρία,σεβόμαστε την εμπιστευτικότητα, εστιάζουμε στα συστήματα και στις πρακτικές βελτιώσεις (όχι σεάτομα)
Περιστροφή World Café: οι ομάδες αφιερώνουνπερίπου 10–12 λεπτά σε κάθε σενάριο· η τελική ομάδα σε κάθε αφίσα παρουσιάζει τα συμπεράσματα στηνολομέλεια.
Τοποθετήστε τρεις αφίσες/τραπέζια γύρω απότηναίθουσα, καθεμία με ένα σενάριο:

1. Σενάριο 1 – Προκλήσεις στη Στελέχωση
2. Σενάριο 2 – Διατήρηση Προσωπικού &Επιβάρυνση Φόρτου Εργασίας
3. Σενάριο 3 – ΥποστηρικτικόΕργασιακόΠεριβάλλον & Συμπερίληψη

Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε τρειςομάδες και αναθέστε κάθε ομάδα σε ένα σενάριο/τραπέζι.

Κάρτα Σεναρίου 1: Προκλήσεις στη Στελέχωση
Άνοιξε μια νέα κενή θέση για ρόλο βοηθού φροντίδας. Υποβλήθηκαν μόνο λίγες αιτήσεις — όλες από γυναίκες. Όταν ενημερώθηκανάνδρες, αρκετοί εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με το κοινωνικό στίγμα, τις προοπτικές σταδιοδρομίας καιτις ασαφείς προσδοκίες του ρόλου.
Ερωτήματα προς συζήτηση:

• Ποια εμπόδια στη στελέχωσηεμφανίζονται σε αυτή την περίπτωση;
• Πώς θα μπορούσαν η επικοινωνία ή ο σχεδιασμός της θέσης να είναι πιο συμπεριληπτικοί;
• Ποιες υποστηρικτικές στρατηγικές θα μπορούσαν να προσελκύσουν άνδρες υποψηφίους;
Κάρτα Σεναρίου 2: Διατήρηση Προσωπικού & Εργασιακή Επιβάρυνση
Δύο νεοπροσληφθέντες φροντιστές αποχώρησαν μέσα σε 6 μήνες λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης και περιορισμένης καθοδήγησης (mentorship). Ανέφεραν ότι ένιωθαν πως δεν υποστηρίζονταν επαρκώς και ότι δεν είχαν σαφή εικόνα για τις προοπτικές εξέλιξής τους.
Ερωτήματα προς συζήτηση:

• Ποιοι παράγοντες συνέβαλανστην αποχώρηση του προσωπικού;
• Ποιες δομές υποστήριξης θαμπορούσαν να τους βοηθήσουν να παραμείνουν;
• Πώς επηρεάζει η οργανωσιακή κουλτούρα τη διατήρηση του προσωπικού;
Κάρτα Σεναρίου 3: Υποστηρικτικό Εργασιακό Περιβάλλον
Ένας άνδρας φροντιστής αισθάνεται απομονωμένος σε μια ομάδα αποτελούμενη αποκλειστικά από γυναίκες. Διστάζει να μοιραστεί τις πιέσεις του φόρτου εργασίας, φοβούμενος κριτική ή αρνητική αξιολόγηση. Ο/Η προϊστάμενος/η δεν έχει επίγνωση της κατάστασης.

Ερωτήματα προς συζήτηση:
• Πώς μοιάζει μια υποστηρικτικήοργανωσιακή κουλτούρα;
• Ποιες πρακτικές ενισχύουν τοαίσθημα του «ανήκειν» και την ασφάλεια να εκφράζεται κανείς ελεύθερα;
• Πώς μπορούν οι ηγέτες να διασφαλίσουν τη συμπερίληψη και την ψυχολογική ασφάλεια;

Δώστε μαρκαδόρους και ζητήστε από κάθε ομάδα να γράψει απευθείας στην αφίσα:

• Τα εμπόδια που εντοπίζονται στο σενάριο
• Παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτά (οργανωσιακοί / πολιτισμικοί / πρακτικοί)
• Ιδέες ή στρατηγικές που θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν την πρόκληση

Ενθαρρύνετε τις ομάδες να συζητήσουν συνεργατικά και να προσθέσουν όσο το δυνατόν περισσότερα σημεία στην αφίσα (λέξεις-κλειδιά, σύντομες φράσεις, ιδέες λύσεων).

Σε κάθε αφίσα να καταγράφονται:

• Τα βασικά εμπόδια που εντοπίζονται στο σενάριο
• Οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτά (οργανωσιακοί / πολιτισμικοί / πρακτικοί)
• Ιδέες ή στρατηγικές για την αντιμετώπιση της πρόκλησης

Επιπλέον, υπενθύμιση από τον/την συντονιστή/συντονίστρια να χρησιμοποιούνται λέξεις-κλειδιά / σύντομες φράσεις και να αξιοποιούνται οι σημειώσεις των προηγούμενων ομάδων (λόγω της εναλλαγής ομάδων).

Ζητήστε από τις ομάδες να επισημαίνουν κάθε εμπόδιο ή ιδέα με έναν κωδικό κατηγορίας, ώστε να διευκολυνθεί η ομαδοποίηση στην ολομέλεια:
(C = Κουλτούρα, P = Πολιτική/Ανθρώπινο Δυναμικό, L = Ηγεσία/Διοίκηση, T = Κατάρτιση, W = Φόρτος Εργασίας/Στελέχωση, R = Σχεδιασμός Ρόλου/Μηνύματα Στελέχωσης)

Όταν ολοκληρωθεί η εργασία των ομάδων, όλοι συγκεντρώνονται στην ολομέλεια.

Η τελική ομάδα σε κάθε αφίσα παρουσιάζει τα βασικά θέματα (περίπου 2 λεπτά για κάθε σενάριο).

Ο/Η συντονιστής/συντονίστρια ομαδοποιεί τα θέματα που προέκυψαν από όλα τα σενάρια και αναδεικνύει ομοιότητες και διαφορές.

Στη συνέχεια ακολουθούν καθοδηγητικά ερωτήματα στην ολομέλεια (με παρόμοιο περιεχόμενο, αλλά πιο καθαρή διατύπωση):

• Τα βασικά εμπόδια που εντοπίστηκαν
• Πώς τα εμπόδια αυτά επηρεάζουν τη στελέχωση, τη διατήρηση προσωπικού ή την υποστήριξη στο χώρο εργασίας
• Τις λύσεις ή ιδέες βελτίωσης που παρήγαγε η ομάδα

Ακολουθεί συντονισμένη συζήτηση με καθοδηγητικά ερωτήματα:

• Ποιες ιδέες εμφανίστηκαν κοινές σε όλες τις ομάδες;
• Ποιες λύσεις είναι ρεαλιστικές και μπορούν να εφαρμοστούν άμεσα;
• Ποια ζητήματα απαιτούν παρεμβάσεις σε επίπεδο διοίκησης ή πολιτικής;
• Τι θα έκανε τον χώρο εργασίας πιο υποστηρικτικό και φιλικό προς τη διατήρηση του προσωπικού;

Κλείσιμο της δραστηριότητας με τη συλλογική ανάδειξη 2–3 προτεραιοποιημένων δράσεων που οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι μπορούν να ενισχύσουν τη στελέχωση, τη διατήρηση προσωπικού και ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον.

Open Care

Opening careers for males in CARE

Αποδέκτες φροντίδας

Εργαστήρι (Workshop)

Co-funded by the European Union

101190943

Co-funded by the European Union



Το OpenCare επιδιώκει να αμφισβητήσει και να άρει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι άνδρες στην πρόσβαση και τη διατήρησή τους σε ρόλους μακροχρόνιας φροντίδας (LTC), ενώ ταυτόχρονα εργάζεται ενεργά για να καταστήσει τον τομέα πιο συμπεριληπτικό και αντιπροσωπευτικό.

ΤΟ ΕΡΓΟ

Ο γενικός στόχος της πρωτοβουλίας **OpenCare** είναι η αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων μέσω της ενθάρρυνσης της συμμετοχής των ανδρών στην επίσημη μακροχρόνια φροντίδα (LTC).

Αυτό όχι μόνο προάγει την ισότητα των φύλων, αλλά συμβάλλει και στην αύξηση της διαθεσιμότητας υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας, ανταποκρινόμενο στη σημερινή έλλειψη προσωπικού στον τομέα της φροντίδας.

Co-funded by
the European Union

1. Κατανόηση των έμφυλων στερεοτύπων και των πολιτισμικών προκαταλήψεων στη φροντίδα

ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ

Όλοι κουβαλάμε ιδέες που προέρχονται από τις οικογένειές μας, τον πολιτισμό μας και τις προηγούμενες εμπειρίες μας. Αυτές οι ιδέες διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τη φροντίδα — **συχνά χωρίς να το συνειδητοποιούμε.**

Σε πολλές κοινωνίες, η φροντίδα έχει επί μακρόν συνδεθεί με τις γυναίκες, και αυτή η αντίληψη έχει ριζώσει βαθιά με την πάροδο του χρόνου.

Co-funded by
the European Union

Έμφυλα στερεότυπα



ΓΥΝΑΙΚΕΣ → Ζεστασιά, φροντιστικότητα



ΑΝΔΡΕΣ → Δύναμη, αυτονομία, επάρκεια

Αυτές οι αντιλήψεις προέρχονται από **κοινωνικές προσδοκίες** και όχι από πραγματικές δεξιότητες.
Η έρευνα δείχνει ότι οι άνθρωποι συχνά θεωρούν τις γυναίκες «πιο ζεστές» συναισθηματικά και, επομένως, πιο κατάλληλες για εργασία φροντίδας, παρότι η επάρκεια είναι παρόμοια σε όλα τα φύλα.
Στην πραγματικότητα, η ποιοτική φροντίδα εξαρτάται από την **εκπαίδευση, την προσωπικότητα και τον σεβασμό** — όχι από το φύλο.

Co-funded by
the European Union

Νιώθοντας άνετα με τη φροντίδα

Είναι απολύτως φυσιολογικό να **νιώθει κανείς αρχικά αβεβαιότητα**, ιδιαίτερα όταν λαμβάνει προσωπική ή ενδόμυχη φροντίδα από άτομο διαφορετικού φύλου.Η έρευνα δείχνει ότι αυτά τα **συναισθήματα συνήθως υποχωρούν όταν οι άνθρωποι διαπιστώσουν ότι ο/η φροντιστής/τρια συμπεριφέρεται με επαγγελματισμό, σεβασμό και καλοσύνη**.

Οι άνθρωποι συνήθως **νιώθουν άνετα** όταν:

- Η επικοινωνία είναι σαφής
- Υπάρχει σεβασμός
- Νιώθουν ασφάλεια και ότι ακούγοντα



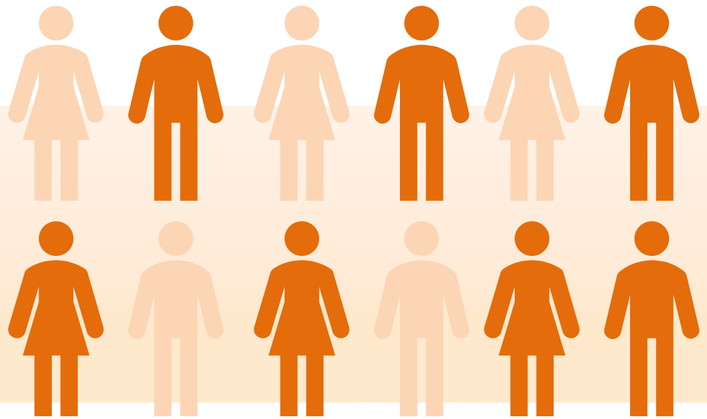
Co-funded by
the European Union

Γιατί άνδρες και γυναίκες ανήκουν και οι δύο στη φροντίδα

Μελέτες δείχνουν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες φέρνουν πολύτιμα δυνατά σημεία στην εργασία φροντίδας.

Η ΥΠΑΡΞΗ ΜΙΚΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΟΔΗΓΕΙ ΣΕ:

- Καλύτερη συνεργασία στην ομάδα
- Μεγαλύτερη ποικιλία δεξιοτήτων
- Περισσότερες επιλογές για εσάς ως αποδέκτη φροντίδας



Co-funded by the European Union

Πολιτισμικές αντιλήψεις για τη φροντίδα (και πώς αλλάζουν)

Οι πολιτισμικές προκαταλήψεις — ιδέες που απορροφούμε χωρίς να το συνειδητοποιούμε — διαμορφώνουν **αυτό που περιμένουμε από τη φροντίδα**. Αυτές **οι προκαταλήψεις επηρεάζουν το ποιος πιστεύουμε ότι «θα έπρεπε» να παρέχει ορισμένα είδη φροντίδας.**

- Στην **Ιταλία** και την **Πορτογαλία**, οι παραδοσιακοί κανόνες που συνδέουν τη φροντίδα με τις γυναίκες εξακολουθούν να έχουν ισχυρή επιρροή.
- Στη **Ρουμανία**, τα πολιτισμικά εμπόδια είναι έντονα και η αναγνώριση των ανδρών στον τομέα παραμένει χαμηλή.
- Στη **Γαλλία**, οι πολιτικές είναι πιο ουδέτερες ως προς το φύλο, ωστόσο εξακολουθούν να υπάρχουν δυσκολίες στις επαγγελματικές ευκαιρίες.
- Στην **Κύπρο**, η παρουσία των ανδρών στη φροντίδα γίνεται αποδεκτή με πιο πραγματιστικό τρόπο.
- Στην **Πορτογαλία**, παρατηρείται αυξανόμενη εκτίμηση για πιο ποικιλόμορφες ομάδες φροντίδας.

Co-funded by
the European Union

Τι έχει πραγματικά σημασία για τους αποδέκτες φροντίδας

Σύμφωνα με τις μελέτες, οι λήπτες φροντίδας τόνισαν με συνέπεια **τρεις βασικές αξίες:**

- Σεβασμός
- Καλή επικοινωνία
- Επάρκεια και προσοχή στο άτομο

Ορισμένα στερεότυπα εξακολουθούν να επιμένουν, όπως η ιδέα ότι οι γυναίκες είναι «από τη φύση τους καλύτερες» στη φροντίδα ή ότι οι άνδρες αποτελούν «εξαιρέσεις».

Co-funded by
the European Union

Γιατί έχει σημασία για εσάς;

Η κατανόηση αυτών των πολιτισμικών μοτίβων βοηθά να διασφαλιστεί ότι η δική σας φωνή βρίσκεται στο επίκεντρο.

Αξίζετε:



- Φροντίδα υψηλής ποιότητας
- Αίσθημα ασφάλειας και αξιοπρέπειας
- Επιλογές που ταιριάζουν στις προτιμήσεις σας
- Μια σχέση σεβασμού, βασισμένη στην εμπιστοσύνη

Co-funded by the European Union

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:

ΣΠΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΜΥΘΟΥΣ ΜΑΖΙ – ΑΝΔΡΕΣ ΣΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ



Εντοπισμός και αναστοχασμός γύρω από κοινά στερεότυπα ή «μύθους» σχετικά με τους άνδρες φροντιστές που εργάζονται στη μακροχρόνια φροντίδα.

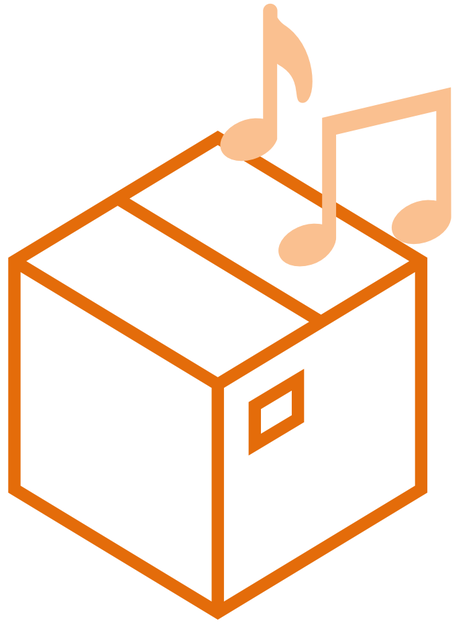
Co-funded by the European Union

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:

ΣΠΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΜΥΘΟΥΣ ΜΑΖΙ – ΑΝΔΡΕΣ ΣΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ

Απολογισμός και αναστοχασμός:

Ποια θεωρείτε ότι ήταν τα βασικά συμπεράσματα και τα κύρια θέματα που αναδείχθηκαν;



Co-funded by the European Union

Δραστηριότητα γνωριμίας (icebreaker): ΤΟ ΤΟΤΕΜ ΤΩΝ ΚΟΜΠΛΙΜΕΝΤΩΝ



ΠΟΙΟΙ (WHO):Για λήπτες φροντίδας, υπό την επίβλεψη των συντονιστών/τριών.Οι συμμετέχοντες στο παιχνίδι θα πρέπει να είναι ζυγός αριθμός.



ΠΟΤΕ (WHEN):Η δραστηριότητα αυτή ανοε το άνοιγμα των εργαστηρίων, με στόχο την προώθηση της εμπιστοσύνης μεταξύ των ληπτών φροντίδας και των συντονιστών/τριών στον χώρο φροντίδας.Το παιχνίδι μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί αυτόνομα, εκτός των οργανωμένων εργαστηρίων.



ΣΤΟΧΟΙ (OBJECTIVES):

- Ενίσχυση της διαπροσωπικής άνεσης και ανάδειξη των δυνατών σημείων κάθε ατόμου
- Ενθάρρυνση θετικής στάσης μεταξύ των ληπτών φροντίδας και των φροντιστών
- Ενδυνάμωση της συνοχής, της εμπιστοσύνης και των θετικών στάσεων μέσω συλλογικού αναστοχασμού

Co-funded by the European Union

Δραστηριότητα γνωριμίας (icebreaker): ΤΟ ΤΟΤΕΜ ΤΩΝ ΚΟΜΠΛΙΜΕΝΤΩΝ

1. Κάθε άτομο λαμβάνει ένα συμβολικό ζώο και ένα θετικό χαρακτηριστικό από τους άλλους.
2. Αυτά τα σύμβολα μας θυμίζουν τα δυνατά μας σημεία: καλοσύνη, θάρρος, υπομονή, χιούμορ.
3. Είναι ένας διασκεδαστικός και δημιουργικός τρόπος να πούμε:«Βλέπω το καλό μέσα σου».
4. Όταν νιώθουμε ότι αναγνωριζόμαστε, η εμπιστοσύνη αναπτύσσεται φυσικά.



Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Πώς τα στερεότυπα διαμορφώνουν τις προσδοκίες στη φροντίδα

Στερεότυπα → **επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτοί οι εργαζόμενοι στη φροντίδα**



- Συχνά συνδέονται με έμφυλους ρόλους και πολιτισμικούς κανόνες
- Διαμορφώνουν προσδοκίες σχετικά με τη συμπεριφορά, τους ρόλους και την εμπιστοσύνη
- Μπορούν να επηρεάσουν το αίσθημα άνεσης κατά τις αλληλεπιδράσεις φροντίδας.

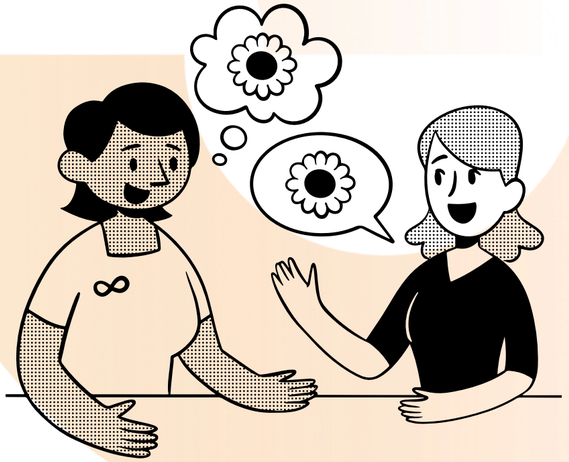
(Teresa-Morales et al., 2022; Yilmaz et al., 2023)

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Μιλώντας, ακούγοντας, συνδεόμενοι — πέρα από ρόλους και στερεότυπα

- Η φροντίδα χτίζεται μέσα από **ανοιχτή επικοινωνία**: *μιλώντας, ακούγοντας και κατανοώντας ο ένας τον άλλον.*
- Οι ένοικοι και οι φροντιστές **συνδέονται ως άνθρωποι**, όχι απλώς ως ρόλοι που ορίζονται από το φύλο ή το επάγγελμα.
- Η ανταλλαγή ιστοριών και καθημερινών στιγμών βοηθά στο **να χτιστεί εμπιστοσύνη, άνεση και συναισθηματική ασφάλεια.**
- Ο σεβασμός των ορίων και των προτιμήσεων — **χωρίς την ενίσχυση στερεοτύπων** — καθιστά τη φροντίδα πιο προσωπική, αξιοπρεπή και συμπεριληπτική.
- Όταν υπάρχει γνήσια σύνδεση, τα περιβάλλοντα φροντίδας γίνονται πιο **ασφαλή, πιο σεβαστικά και πιο φιλόξενα.**



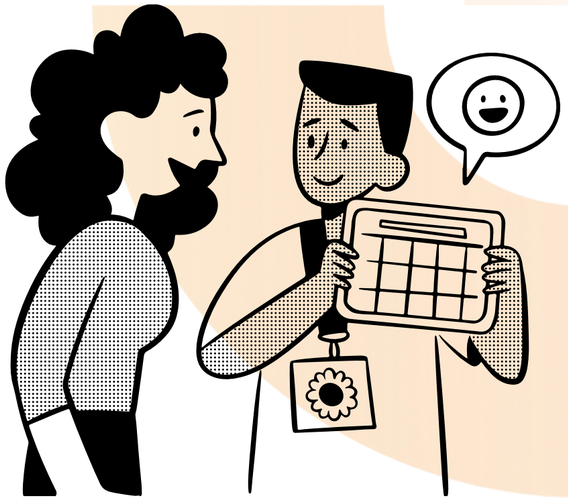
(Asante et al. 2023)

Co-funded by
the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Πώς οι προτιμήσεις επηρεάζουν την παροχή φροντίδας

- Οι έμφυλες προτιμήσεις μπορούν να διαμορφώσουν την κατανομή της φροντίδας
- Ορισμένοι εργαζόμενοι στη φροντίδα αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη επιτήρηση ή αποκλεισμό
- Οι δεξιότητες μπορεί να παραβλέπονται λόγω προκαταλήψεων
- Η ποιότητα της φροντίδας μπορεί να επηρεαστεί ακούσια



(Finnegan, 2019; Teresa-Morales et al., 2022)

Co-funded by the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Τι μπορούν να περιμένουν οι αποδέκτες φροντίδας από τους εργαζόμενους στη φροντίδα

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ	Σεβαστή και επαγγελματική συμπεριφορά
ΣΑΦΗΝΕΙΑ	Σαφείς εξηγήσεις και καθησύχαση
ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ	Προστασία της ιδιωτικότητας και της αξιοπρέπειας
ΦΩΝΗ	Δικαίωμα να θέτουν ερωτήσεις ή να εκφράζουν δυσφορία



(Asante et al., 2023; Kitole et al., 2025)

Co-funded by
the European Union

2. Όρια και προτιμήσεις των αποδέκτων φροντίδας

Πώς οι αποδέκτες φροντίδας μπορούν να συμβάλλουν στη διατήρηση των ορίων

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	**Να επικοινωνούν ξεκάθαρα τις προτιμήσεις και τις ανησυχίες τους**
ΣΑΦΕΙΝΙΑ	**Να κάνουν ερωτήσεις όταν κάτι δεν είναι ξεκάθαρο**
ΑΠΟΔΟΧΗ	**Να δίνουν ή να αρνούνται τη συγκατάθεσή τους, όταν αυτό είναι απαραίτητο**
ΣΕΒΑΣΜΟΣ	**Να σέβονται τον επαγγελματικό ρόλο των εργαζομένων στη φροντίδα**
ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ	**Να αναφέρουν τη δυσφορία μέσω των συμφωνημένων καναλιών**

(Asante et al., 2023; Kitole et al., 2025)

Co-funded by the European Union

Δραστηριότητα 2:

Τι είναι άνετο για μένα; – Προτιμήσεις, όρια και αμοιβαίος σεβασμός



Co-funded by the European Union

Δραστηριότητα 2 – Τι είναι άνετο για μένα; – Προτιμήσεις, όρια και αμοιβαίος σεβασμός



- **Ομάδες-στόχοι:**
- **1 ομάδα αποδέκτες φροντίδας**



- **Υλικά:**
- **10 καρέκλες**
- **1 τραπέζι**
- **11 × 10 κάρτες**
- **10 κάρτες βάσης**

Χρόνος	Βήμα	Δραστηριότητα	Περιγραφή
5 λεπτά	Βήμα 1	Εισαγωγή	Εξηγήστε τον σκοπό της δραστηριότητας: να διερευνηθούν η άνεση, τα όρια, οι προτιμήσεις, η συγκατάθεση και ο σεβασμός στη φροντίδα. Παρουσιάστε τις κάρτες και τις κατηγορίες (Άνετο / Εξαρτάται / Μη άνετο).
30 λεπτά	Βήμα 2	Ομαδική εργασία με κάρτες	συζητούν κάθε κάρτα μία-μία. Για κάθε κάρτα: ο/η συντονιστής/τρια διαβάζει δυνατά την κατάσταση, οι συμμετέχοντες αποφασίζουν συλλογικά αν τη θεωρούν Άνετη, Εξαρτάται ή Μη άνετη, και στη συνέχεια μοιράζονται το σκεπτικό και τους προβληματισμούς τους. Ενθαρρύνετε τη συζήτηση γύρω από: τα συναισθήματα που προκαλεί η κατάσταση, ηθικά ζητήματα, στρατηγικές επικοινωνίας, σεβασμό στις προτιμήσεις.
5 λεπτά	Βήμα 3	Καθοδηγούμενη σύνθεση + Κλείσιμο	Ο/Η συντονιστής/τρια συνοψίζει τα βασικά σημεία, αναδεικνύει καλές πρακτικές και ενισχύει τον σεβασμό στα όρια, την αυτονομία και τη συγκατάθεση. Οι συμμετέχοντες καλούνται να μοιραστούν μία ενέργεια που θα εφαρμόσουν στην πράξη.

https://www.canva.com/design/DAG5mVXLO98/bxv3acCfrEsbod2jA0C24A/edit?utm_content=DAG5mVXLO98&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Open Care

Opening careers for males in CARE

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ!

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

Co-funded by the European Union

101190943

Open Care

Opening careers for males in CARE

Αποδέκτες φροντίδας

Εργαστήρι (Workshop)

Co-funded by the European Union

101190943

Co-funded by the European Union

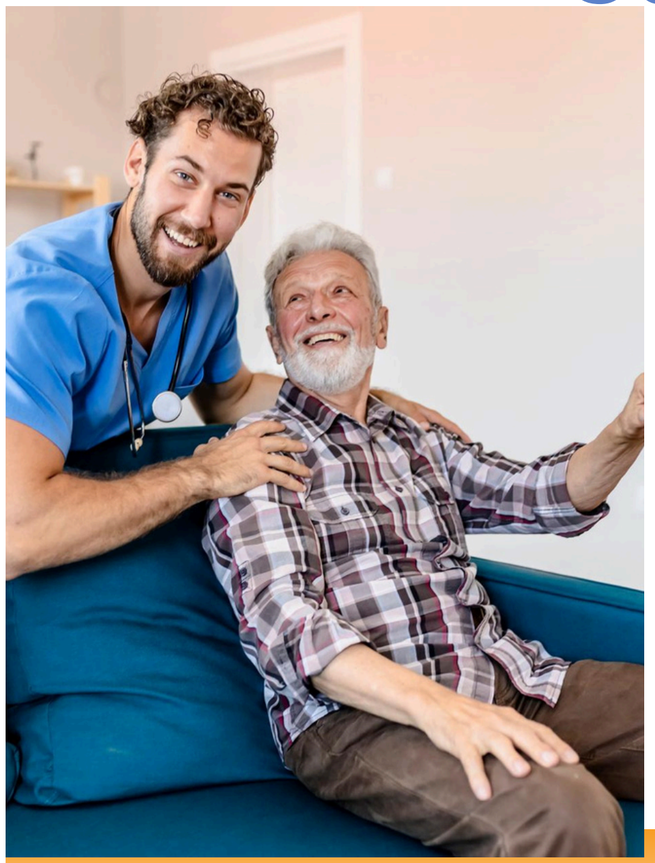
Στην προηγούμενη συνεδρία μάθαμε ότι:

- **Η φροντίδα δεν είναι εγγενώς «γυναικεία υπόθεση»** – Τα έμφυλα στερεότυπα διαμορφώνουν τις αντιλήψεις για τους φροντιστές και το ποιος εισέρχεται στο επάγγελμα, αλλά μπορούν να αμφισβητηθούν.
- **Οι προκαταλήψεις επηρεάζουν τις εμπειρίες** – Οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις επηρεάζουν τις εμπειρίες και τις προσδοκίες τόσο των ληπτών φροντίδας όσο και των φροντιστών.
- **Οι προτιμήσεις έχουν σημασία** – Κάθε λήπτης φροντίδας έχει το δικαίωμα να εκφράζει ποιος, πώς και πότε του παρέχεται φροντίδα· οι προτιμήσεις αυτές πρέπει να γίνονται σεβαστές.
- **Ο αμοιβαίος σεβασμός είναι ουσιαστικός** – Η εμπιστοσύνη, η ασφάλεια και η αξιοπρέπεια ενισχύονται όταν τόσο οι φροντιστές όσο και οι λήπτες φροντίδας επικοινωνούν και σέβονται τα όρια.
- **Η επίγνωση υποστηρίζει την αλλαγή –** Η αναγνώριση μύθων, στερεοτύπων και προσωπικών προτιμήσεων βοηθά στη δημιουργία πιο συμπεριληπτικών, ισότιμων και θετικών περιβαλλόντων φροντίδας.
- **Η ενεργή συμμετοχή έχει αξία –** Η ανταλλαγή εμπειριών και αναστοχασμών συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση και στη βελτίωση των πρακτικών φροντίδας.

Co-funded by the European Union

3. Θετικό εργασιακό περιβάλλον

Θυμάστε?







- Στις καθημερινές ρουτίνες φροντίδας, οι άνδρες δείχνουν ενεργά τη γλυκύτητα και την ηπιότητά τους μέσω ήπιου τόνου φωνής και ήρεμων αγγιγμάτων, ώστε να καθησυχάσουν τις ανησυχίες των ηλικιωμένων σχετικά με την παρουσία ενός άνδρα.
- Αναγκάζονται να διαχειρίζονται την καχυποψία γύρω από ενδόμυχες πράξεις φροντίδας, όπως το μπάνιο, αποδεικνύοντας ξανά και ξανά ότι είναι ασφαλείς και επαγγελματίες — όχι απειλή.
- Αυτή η συνεχής ισορροπία ταυτότητας τους εξαντλεί συναισθηματικά, επιβαρύνοντας επιπλέον τα καθήκοντα της σίτισης, της υποστήριξης κινητικότητας και της συντροφιάς.

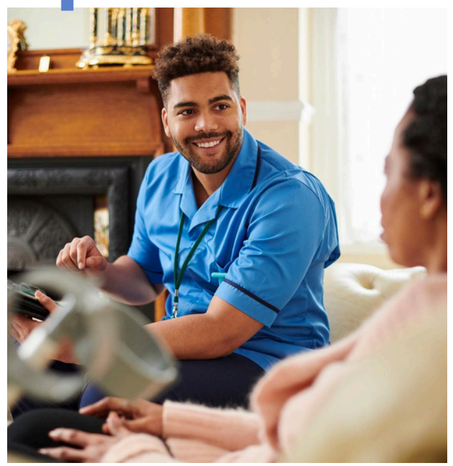
(Simpson, 2004)

Co-funded by the European Union

3. Θετικό εργασιακό περιβάλλον

Θυμάστε?







- Στη φροντίδα ηλικιωμένων, οι άνδρες έρχονται σε σύγκρουση με στερεότυπα: η φροντίδα θεωρείται ότι απαιτεί φροντιστική ζεστασιά, ενώ η κοινωνία συχνά αναμένει από τους άνδρες να είναι αποφασιστικοί και «σκληροί» λήπτες αποφάσεων.
- Αυτό οδηγεί ορισμένους λήπτες φροντίδας ή οικογένειες να τους θεωρούν λιγότερο «φυσικά» ενσυναισθητικούς, αμφισβητώντας την καταλληλότητά τους για παρηγορητικές συζητήσεις ή στιγμές ευαλωτότητας.
- Οι άνδρες απαντούν επιδεικνύοντας υπερβολικά τις δεξιότητες φροντίδας τους, αντιμετωπίζοντας όμως μειωμένη εμπιστοσύνη, γεγονός που επιβαρύνει τον ρόλο τους πέρα από τη σωματική και την καθημερινή υποστήριξη.

(Eagly & Karau, 2002)

Co-funded by the European Union

Τι ωθεί τους φροντιστές να εγκαταλείπουν τον τομέα

Η έκθεση του OpenCARE αναδεικνύει τη φροντίδα ως έναν τομέα με χαμηλές αμοιβές, υψηλό φόρτο εργασίας και περιορισμένες δομημένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης σε όλες τις χώρες-εταίρους.



Είσοδος στη φροντίδα

Οι άνδρες εισέρχονται στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας με την προσδοκία ουσιαστικής εργασίας



Η πραγματικότητα των χαμηλών αμοιβών

Αντιμέτωποι με χαμηλές αμοιβές, υψηλό φόρτο εργασίας και περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης



Migration to other careers

Οι καλύτερες αμοιβές και η μεγαλύτερη αναγνώριση σε άλλους τομείς ωθούν τους άνδρες να απομακρύνονται από τη μακροχρόνια φροντίδα.

Co-funded by the European Union

Τι κρατά τους φροντιστές/νοσηλευτές ενεργούς και δεσμευμένους

Αναγνώριση

Όταν η προσπάθεια των ανδρών αναγνωρίζεται, ενισχύεται άμεσα η αυτοπεποίθησή τους.Το αίσθημα του ανήκειν τους δίνει βαθύτερο νόημα στον ρόλο τους.

Αίσθημα του ανήκειν

Το αίσθημα του ανήκειν προσδίδει βαθύτερο νόημα στον ρόλο τους. Για να καλλιεργηθεί αυτό το αίσθημα στη φροντίδα, είναι σημαντικό να δημιουργείται μια κοινότητα όπου η συμβολή όλων αναγνωρίζεται και θεωρείται ουσιαστική.

Συναισθηματική επικύρωση

Η συναισθηματική επικύρωση ενισχύει την ταυτότητά τους ως ικανών φροντιστών, αντισταθμίζοντας τα στερεότυπα. Περιλαμβάνει την αναγνώριση των συναισθημάτων και των εμπειριών τους, δημιουργώντας έναν ασφαλή χώρο όπου μπορούν να εκφράζονται χωρίς κριτική.

Νοηματοδότηση

Οι ευθύνες της φροντίδας δεν βιώνονται μόνο ως καθήκον, αλλά ως αναπόσπαστο μέρος της ταυτότητας και της παρακαταθήκης τους, καθώς βλέπουν τον αντίκτυπο της εργασίας τους στη ζωή των ανθρώπων που φροντίζουν.

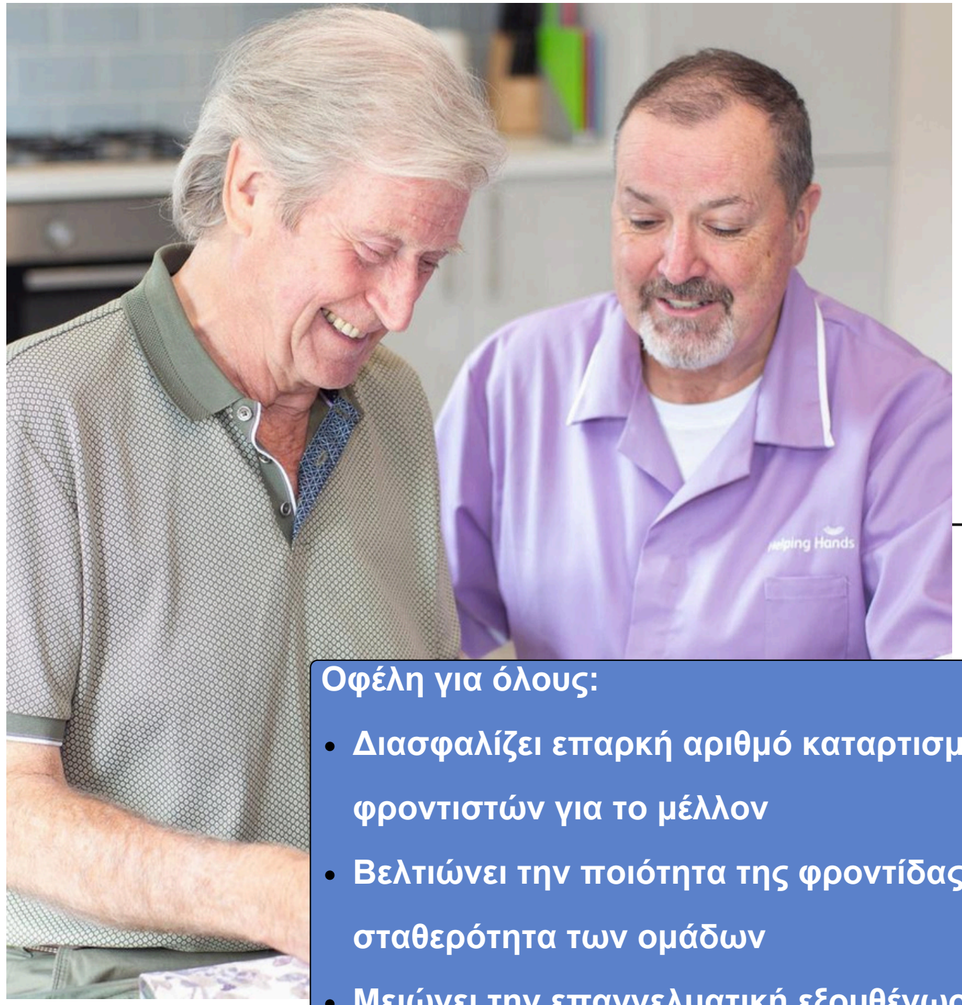
Ribeiro, O., & Paul, C. (2008)

Co-funded by the European Union

Πώς μπορούμε να στηρίξουμε τους φροντιστές;

Η θετική ενίσχυση και η σαφής επικοινωνία έχουν αποτέλεσμα:

- Επανεξετάζουμε τις αντιλήψεις που σχετίζονται με το φύλο
- Μικρές χειρονομίες και ανατροφοδότηση έχουν σημασία
- Δείχνουμε εμπιστοσύνη στον επαγγελματισμό τους, όταν αυτή έχει χτιστεί
- Εκφράζουμε ξεκάθαρα τις ανάγκες μας (δεν τις αποφεύγουμε)
- Εκφράζουμε εκτίμηση και δίνουμε ανατροφοδότηση



Οφέλη για όλους:

- **Διασφαλίζει επαρκή αριθμό καταρτισμένων φροντιστών για το μέλλον**
- **Βελτιώνει την ποιότητα της φροντίδας και τη σταθερότητα των ομάδων**
- **Μειώνει την επαγγελματική εξουθένωση → περισσότερες επιλογές για εσάς**



Co-funded by the European Union

Open Care

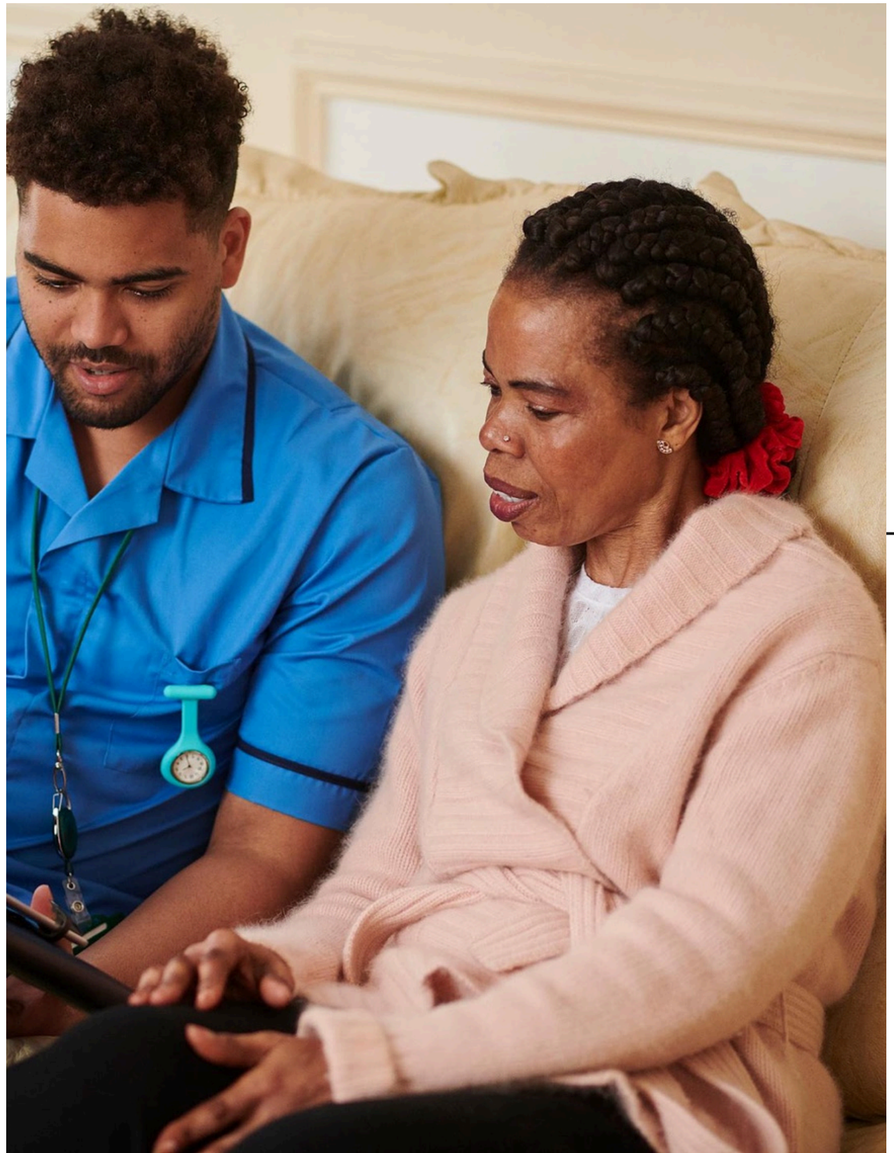
Φωνές & Συνδέσεις

Ομαδική δραστηριότητα

Co-funded by the European Union

Γιατί χρησιμοποιούμε πραγματικές φωνές

- Η θεωρία μάς δίνει ένα πλαίσιο, αλλά όχι ολόκληρη την εικόνα
- Οι βιωμένες εμπειρίες αποκαλύπτουν αντιφάσεις, συναισθήματα και «γκρίζες ζώνες»
- Καμία μεμονωμένη ιστορία δεν αντιπροσωπεύει όλους τους άνδρες φροντιστές
- Όταν ακούμε πολλές φωνές μαζί, αναδεικνύονται κοινά μοτίβα και ανάγκες



Co-funded by
the European Union

Πώς λειτουργεί:

1.Ταξινόμηση (20 λεπτά)

Ταξινομήστε **18–20 κάρτες με αποσπάσματα** στις εξής κατηγορίες:

- **Εμπειρίες** (καθημερινές πραγματικότητες)
- **Πεποιθήσεις** (υποθέσεις για τους άνδρες)
- **Δομές** (συστήματα / εκπαίδευση)

Στη συνέχεια, **εντοπίστε υπο-μοτίβα** μέσα σε κάθε κατηγορία και **δημιουργήστε ετικέτες**.

Δεν υπάρχουν «σωστές» απαντήσεις.

2. Συνδέοντας τις τελείες (25 λεπτά):

Σχεδιάστε γραμμές για να συνδέσετε σχετικά αποσπάσματα:

- **Εντοπίστε «κεντρικά αποσπάσματα» (hub quotes)** με τις περισσότερες συνδέσεις
- **Χρωματικά κωδικοποιήστε τις συνδέσεις** *(κόκκινο = εμπόδιο, πράσινο = υποστήριξη, κίτρινο = σύνθετο)* — **προαιρετικά**
- **Παρατηρήστε πώς αναδύονται μοτίβα τύπου ιστού**

Co-funded by the European Union

Πώς λειτουργεί:

3. Περιήγηση τύπου gallery walk (5 λεπτά)

Περιήγηση τύπου gallery walk για να δείτε τις χαρτογραφήσεις των άλλων ομάδων.

- Τι παρατηρήσατε στις διαφορετικές ομάδες;

- Σηκωθείτε και κάντε ένα gallery walk ακόμη κι αν δεν έχετε ολοκληρώσει.

4. Αναστοχασμός & απολογισμός (5 λεπτά)

- Ας συζητήσουμε όσα ανακαλύψαμε!

Co-funded by
the European Union

Ένα καλό περιβάλλον για τους άνδρες φροντιστές/ νοσηλευτές είναι ένα καλό περιβάλλον για όλους τους φροντιστές.

Co-funded by the European Union

Cyprus University of Technology

Open Care

Καταληκτικές παρατηρήσεις

- Τι **αποκομίσατε** από αυτές τις δραστηριότητες;
- Μπορείτε να εντοπίσετε μία **προσωπική δέσμευση ή αλλαγή** που μπορείτε να εφαρμόσετε από την επόμενη εβδομάδα;



Open Care

Opening careers for males in CARE

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ!

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

Co-funded by the European Union

101190943

WP3 – Εργαστήριο για Αποδέκτες Φροντίδας

Συνεδρία 1:~1ώρακαι 30 λεπτά+διάλειμμα30λεπτών

Χρόνος	Περιεχόμενο / Δραστηριότητα	Σύντομη Περιγραφή	Υλικά
5 ΛΕΠΤΑ	**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**	Σύντομη παρουσίαση του έργου OpenCARE, των βασικών στόχων και της ομάδας.	Προβολέας / παρουσίαση
15 ΛΕΠΤΑ	**ΘΕΩΡΙΑ**: Έμφυλα στερεότυπα & πολιτισμικές προκαταλήψεις στη φροντίδα	***Πλήρης θεωρία στο Παράρτημα 1*** Οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις έχουν ιστορικά παρουσιάσει τη φροντίδα ως «γυναικεία εργασία», επηρεάζοντας το ποιοι εισέρχονται και παραμένουν στους ρόλους φροντίδας, τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι άλλοι τους φροντιστές, καθώς και τις εμπειρίες των ληπτών φροντίδας. Ωστόσο, τα στερεότυπα αυτά μπορούν να αμφισβητηθούν και να ανατραπούν μέσω συμπεριληπτικών πρακτικών, θεσμικής υποστήριξης και επαγγελματικής επάρκειας.	Προβολέας / παρουσίαση
40-45 ΛΕΠΤΑ	**ΑΣΚΗΣΗ:** Σπάζοντας τους μύθους – Άνδρες στη φροντίδα	**ΠΑΡΑΚΑΛΩΔΙΑΒΑΣΤΕΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑΤΙΣΠΛΗΡΕΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:** **Εισαγωγή Δραστηριότητας (5 λεπτά)** Σύντομηπαρουσίαση τουσκοπούτηςδραστηριότητας και των βασικών θεωρητικώνσημείων. **Δραστηριότητα «Κουτί Μύθων» (25 λεπτά)** • Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν έντυπες ή ψηφιακές κάρτες «Κουτί Μύθων» (15–20 δηλώσεις). • Σε δια ζώσης συνεδρίες: χρησιμοποιείται κουτί ή μικρός σάκος για τη συλλογή των γραπτών απαντήσεων των συμμετεχόντων. • Προαιρετικά, μπορεί να παίζεται ρυθμική μουσική ή παραδοσιακά ακούσματα στο υπόβαθρο. • Σε διαδικτυακές συνεδρίες: χρησιμοποιούνται ομάδες εργασίας (breakout rooms) και κοινόχρηστα εργαλεία (Miro, Mentimeter, Kahoot) για την υποβολή απαντήσεων. **Τελικός Αναστοχασμός (10 λεπτά)** • Η συντονίστρια συλλέγει και συζητά τα βασικά συμπεράσματα, συνοψίζοντας τους κύριους προβληματισμούς.	Έντυπες (ή ψηφιακές) κάρτες «Κουτί Μύθων» (15–20 δηλώσεις). *Δια ζώσης:* κουτί ή μικρός σάκος για τη συλλογή των δηλώσεων· συσκευή αναπαραγωγής μουσικής (στερεοφωνικό, υπολογιστής ή κινητό) με ρυθμική μουσική ή παραδοσιακά ακούσματα· flipchart ή πίνακας (ή ψηφιακός πίνακας) για την καταγραφή των βασικών προβληματισμών κατά τον τελικό αναστοχασμό. *Διαδικτυακά:* πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης με δυνατότητα δημιουργίας ομάδων εργασίας (breakout rooms) και κοινόχρηστων διαφανειών ή εργαλείων (Miro / Mentimeter / Kahoot).

		• Χρησιμοποιείται flipchart, πίνακας ή ψηφιακός πίνακας για την καταγραφή των θεμάτων.	
30 ΛΕΠΤΑ	***ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ***		
15 ΛΕΠΤΑ	**ΘΕΩΡΙΑ**: Όρια και προτιμήσεις των ληπτών φροντίδας	***ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ (PPT):*** Ο σεβασμός των προτιμήσεων κάθε ατόμου σχετικά με το ποιος, πώς και πότε λαμβάνει φροντίδα, καθώς και η επικοινωνία αυτών με τρόπο σεβαστικό, ενισχύει την εμπιστοσύνη, το αίσθημα ασφάλειας και την αξιοπρέπεια, τόσο για τους λήπτες φροντίδας όσο και για τους φροντιστές.	Προβολέας / παρουσίαση
40 ΛΕΠΤΑ	**ΑΣΚΗΣΗ:** Τι με κάνει να νιώθω άνετα; – Προτιμήσεις, όρια και αμοιβαίος σεβασμός	***ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΤΙΣ ΠΛΗΡΕΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:*** **Βήμα 1 – Εξήγηση του σκοπού (5 λεπτά)** • Παρουσιάστε τη δραστηριότητα: οι συμμετέχοντες θα συζητήσουν καταστάσεις στις οποίες νιώθουν άνετα ή άβολα όταν λαμβάνουν φροντίδα. **Βήμα 2 – Χρήση των καρτών (15 λεπτά)** • Διανείμετε κάρτες με διαφορετικές καταστάσεις φροντίδας. • Οι συμμετέχοντες μπορούν, εφόσον το επιθυμούν, να εξηγήσουν σύντομα τις επιλογές τους. **Βήμα 3 – Διευκόλυνση αναστοχασμού (15 λεπτά)** • Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να περιγράψουν πώς θα ένιωθαν σε κάθε κατάσταση. • Συζητήστε τους παράγοντες που επηρεάζουν το αίσθημα άνεσης: τόνος φωνής, φύλο φροντιστή, είδος επαφής, προηγούμενη εξήγηση, ιδιωτικότητα, ενσυναίσθηση. **Βήμα 4 – Ενίσχυση του τελικού μηνύματος (5 λεπτά)** • Τονίστε ότι όλοι έχουν δικαίωμα στις προσωπικές τους προτιμήσεις, με παράλληλο σεβασμό προς τους φροντιστές. • Υπογραμμίστετησημασίατου αμοιβαίου σεβασμού:τόσο γιατοάτομοπου παρέχει τη φροντίδα όσο και για το άτομο που τη λαμβάνει.	*Δια ζώσης*: κάρτες με καταστάσεις φροντίδας, τραπέζια ή πίνακες για την ταξινόμηση των καρτών, προαιρετικά: flipchart ή ψηφιακός πίνακας για την καταγραφή των προβληματισμών. *Διαδικτυακά:* ψηφιακές κάρτες με σενάρια, εργαλεία όπως Canva ή Miro.

15 ΛΕΠΤΑ	**ΚΛΕΙΣΙΜ Ο / ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**	• Αναδείξτε τα βασικά σημεία των δραστηριοτήτων: τους μύθους γύρω από τους άνδρες στη φροντίδα, την προσωπική άνεση και τα όρια, καθώς και το πώς η φροντίδα μπορεί να βιώνεται ως σεβαστική, ασφαλής και αξιοπρεπής. • **Ενισχύστε τη σημασία των προτιμήσεων και του σεβασμού:** Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να εκφράζει τις προτιμήσεις του σχετικά με τη φροντίδα που λαμβάνει. • Ο σεβασμός προς τους φροντιστές και η ανοιχτή επικοινωνία συμβάλλουν στη δημιουργία εμπιστοσύνης και μιας θετικής εμπειρίας φροντίδας. • Προσκαλέστε τους συμμετέχοντες να μοιραστούν ένα στοιχείο που έμαθαν ή μία προτίμηση που θα ήθελαν να γνωρίζουν οι φροντιστές τους. • Ευχαριστήστε τους συμμετέχοντες για τη συμβολή τους στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού, συμπεριληπτικού και σεβαστικού περιβάλλοντος φροντίδας. • Υπενθυμίστε ότι η ανατροφοδότηση, οι επιλογές και οι προτιμήσεις τους συμβάλλουν στη βελτίωση της φροντίδας, τόσο για τους ίδιους όσο και για τους άλλους.	Προβολέας / παρουσίαση

Συνεδρία 2: ~1 ώρα και 30 λεπτά + διάλειμμα 30 λεπτών

Χρόνος	Περιεχόμενο / Δραστηριότητα	Σύντομη Περιγραφή	Υλικά
10 ΛΕΠΤΑ	**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**	Σύντομη ανακεφαλαίωση της προηγούμενης συνεδρίας με τα βασικά σημεία και συμπεράσματα	Προβολέας/ Παρουσίαση
15 ΛΕΠΤΑ	**ΘΕΩΡΙΑ:** Εμπόδια στην προσέλκυση, τη διατήρηση και τη δημιουργία υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος	***ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3:*** Παρότι η μακροχρόνια φροντίδα θεωρείται παραδοσιακά «γυναικεία εργασία», οι άνδρες φροντιστές αντιμετωπίζουν υπερορατότητα, στερεοτυπική αντιμετώπιση, προκλήσεις στα επαγγελματικά όρια και ελλιπή αναγνώριση. Ωστόσο, η ισότιμη αναγνώριση, η συμπερίληψη, η συναισθηματική υποστήριξη και η οργανωσιακή στήριξη μπορούν να τους βοηθήσουν να αναπτυχθούν τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά.	Προβολέας/Παρουσίαση
30	***ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ***		
ΛΕΠΤΑ **60-75**	**ΑΣΚΗΣΗ:** Φωνές & Συνδέσεις	**ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΤΙΣ ΠΛΗΡΕΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3:**	***In person:*** Quote cards (18-20 printed quotes, one per card)

ΛΕΠΤΑ

		Γύρος 1 – Ημιδομημένη Ταξινόμηση (20 λεπτά) • Οι ομάδες λαμβάνουν όλες τις κάρτες με αποσπάσματα. • Ταξινομούν τις κάρτες σε τρεις αρχικές κατηγορίες: **Εμπειρίες / Πεποιθήσεις / Δομές**. • Εντοπίζουν υπο-μοτίβα μέσα σε κάθε κατηγορία και δημιουργούν ετικέτες. • Τονίζεται ότι **δεν υπάρχουν «σωστές» ή «λάθος» απαντήσεις**· ενθαρρύνεται η αυθόρμητη και οργανική διερεύνηση. **Γύρος 2 – Συνδέοντας τα Σημεία (25 λεπτά)** • Σχεδιάζουν γραμμές που συνδέουν σχετικά αποσπάσματα. • Εντοπίζουν τα «κεντρικά αποσπάσματα» (hub quotes) με τις περισσότερες συνδέσεις. • Προαιρετικά, γίνεται χρωματική κωδικοποίηση των συνδέσεων: o κόκκινο = εμπόδιο o πράσινο = υποστήριξη o κίτρινο = σύνθετη/αμφίσημη κατάσταση • Παρατηρούν τα αναδυόμενα μοτίβα/«δίκτυα». **Γύρος 3 – Περιήγηση στις Ομάδες (5 λεπτά)** • Οι ομάδες περιηγούνται για να δουν τους χάρτες των άλλων ομάδων. • Ο/Η συντονιστής/τρια διευκολύνει τη συζήτηση γύρω από τις παρατηρήσεις και τις «στιγμές κατανόησης». **Γύρος 4 – Προσωπικός Αναστοχασμός & Κλείσιμο (5 λεπτά)** • Δομημένη συζήτηση για τα μοτίβα που εντοπίστηκαν. • Σύνδεση των ατομικών συμπερασμάτων με συστημικά θέματα. • Αποκάλυψη της χώρας προέλευσης των αποσπασμάτων, ώστε να αναδειχθούν τα κοινά μοτίβα σε ευρωπαϊκό επίπεδο.	Κάρτες ετικετών κατηγοριών (κενές, 10–12 κάρτες ανά ομάδα) Χοντροί μαρκαδόροι (2–3 ανά ομάδα) Μεγάλα τραπέζια ή χώρος στο πάτωμα (ένα ανά ομάδα 3–4 ατόμων) Χαρτί flipchart και μαρκαδόροι Αυτοκόλλητα (προαιρετικά, για την επισήμανση βασικών μοτίβων) *Διαδικτυακά:* Πίνακας Miro (προετοιμασμένος με ψηφιακές κάρτες αποσπασμάτων) Zoom / Teams με δυνατότητα δημιουργίας ομάδων εργασίας (breakout rooms) Ψηφιακό χρονόμετρο (ορατό σε όλους) Λειτουργία ψηφοφορίας (poll) για τον τελικό αναστοχασμό
15 ΛΕΠΤΑ	**ΚΛΕΙΣΙΜΟ / ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**	• Ο/Η συντονιστής/τρια συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα από όλες τις δραστηριότητες, συνδέοντας τη θεωρία με την πράξη. • Αναδεικνύει τα επαναλαμβανόμενα θέματα που αφορούν το φύλο, τις πολιτισμικές προκαταλήψεις, τα ηθικά όρια και τις προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού στον χώρο της φροντίδας.	Προβολέας/Παρουσίαση

		• Ενισχύει τα πρακτικά συμπεράσματα για τους συμμετέχοντες, όπως εφαρμόσιμες στρατηγικές, συμπεριληπτικές πρακτικές και ζητήματα σε οργανωσιακό ή/και πολιτικό επίπεδο. • Ενθαρρύνει τον αναστοχασμό σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις για αλλαγή ή βελτιώσεις στην επαγγελματική πρακτική. • Προαιρετικά, προσκαλεί ορισμένους συμμετέχοντες να μοιραστούν ένα βασικό συμπέρασμα ή μια προσωπική δέσμευση με την ομάδα. • Κλείνει με θετικό και εμψυχωτικό τόνο, υπογραμμίζοντας τον ρόλο κάθε συμμετέχοντα στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού, συμπεριληπτικού και ηθικά υπεύθυνου περιβάλλοντος φροντίδας.	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΝΤΡΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ: ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ

Συνεργάτης	Anziani e non solo and APPDI
Θέμα	**Gender Stereotypes and Cultural biases around care provision**
Ομάδα-Στόχος	Αποδέκτης Φροντίδας
Τίτλος δραστηριότητας	Σπάζονταςμαζίτουςμύθους–Οιάνδρεςστη φροντίδα
ΣΤΟΧΟΙ	**Να ενθαρρυνθούν τα ηλικιωμένα άτομα** να αναστοχαστούνπώςτα έμφυλα στερεότυπαμπορούννα επηρεάσουν την επιλογή,τηναντίληψη και την αποτελεσματικότητα των ανδρών εργαζομένων OSS. **Να αναγνωριστούν και να συζητηθούν** τυχόν προσωπικές ή συλλογικές προκαταλήψεις απέναντι στους άνδρες εργαζόμενους στη μακροχρόνια φροντίδα. **Να προαχθεί η ανοιχτότητα και η εμπιστοσύνη** στη σχέση φροντίδας με εργαζόμενους όλων των φύλων.
ΜΕΘΟΔΟΣ	1. **Καθοδηγούμενη συζήτηση** με τη χρήση καρτών *Myths Box* σε ομάδα τουλάχιστον 10 ατόμων, με υποστηρικτικά ερεθίσματα (prompts) για αναστοχασμό. 2. **Δια ζώσης ή διαδικτυακή προσαρμογή:** o **Δια ζώσης:** δίνεται στην ομάδα ένα κουτί με προτάσεις. Καθώς παίζει μουσική, το κουτί περνά από άτομο σε άτομο. Όταν η μουσική σταματήσει, το άτομο που κρατά το κουτί τραβά ένα χαρτάκι, διαβάζει την πρόταση δυνατά και μοιράζεται την άποψή του επιλέγοντας: ***Σωστό***, *Λάθος* ή *Εξαρτάται*. o **Διαδικτυακά:** χρήση breakout rooms σε Zoom/Teams· ψηφιακές κάρτες σε κοινόχρηστες διαφάνειες ή εργαλεία όπως Miro, Mentimeter ή Kahoot. Ο/Η **συντονιστής/τρια** θα καθοδηγήσει την τελική συζήτηση, με στόχο τη σύνοψη των βασικών συμπερασμάτων και αναστοχασμών.
ΧΡΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ	**Εκτιμώμενη συνολική διάρκεια: 40 λεπτά** ● **Εισαγωγή στη δραστηριότητα:** 5λεπτά ● **Δραστηριότητα *Myth Box*:** 25 λεπτά ● **Τελικός αναστοχασμός:** 10 λεπτά
ΥΛΙΚΑ ΚΑΙ ΜΕΣΑ	**Εκτυπωμένες (ή ψηφιακές) κάρτες *Myths Box*** (15–20 δηλώσεις). ▪ **Για δια ζώσης υλοποίηση:** ένακουτί ή μικρή τσάντα για τη ▪ συλλογή των προτάσεων. συσκευή αναπαραγωγής μουσικής (στερεοφωνικό,υπολογιστής ήκινητό) με ρυθμική μουσική ή παραδοσιακά ακούσματα. ▪ **Flipchart ή πίνακας** (ή ψηφιακός πίνακας) για την καταγραφή βασικών αναστοχασμών κατά τον τελικό αναστοχασμό. ▪ **Για διαδικτυακή υλοποίηση:** πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης με δυνατότητα breakout rooms και κοινόχρηστες διαφάνειες ή εργαλεία (Miro / Mentimeter / Kahoot). **Για δια ζώσης υλοποίηση:**

	▪ **Προαιρετικά:** σύντομη παρουσίαση ή διαφάνεια για τη μίνι θεωρητική εισαγωγή (συνιστάται για διαδικτυακή υλοποίηση).
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ*	Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τους άνδρες και τις γυναίκες στη φροντίδα ξεκινά από την αναγνώριση ότι όλοι κουβαλάμε ιδέες που έχουν διαμορφωθεί από τις οικογένειές μας, τους πολιτισμούς μας και τις προηγούμενες εμπειρίες μας. Κάποιες φορές αυτές οι ιδέες μας βοηθούν να αισθανόμαστε άνετα, άλλες όμως μπορεί, χωρίς να το αντιλαμβανόμαστε, να μας περιορίζουν. Διερευνώντας αυτές τις επιρροές, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα πώς επηρεάζουν τον τρόπο που σκεφτόμαστε τη φροντίδα και τα άτομα που την παρέχουν. Πολλοί από εμάς μεγαλώσαμε με την πεποίθηση ότι οι γυναίκες είναι από τη φύση τους πιο φροντιστικές, ενώ οι άνδρες είναι πιο δυνατοί ή πιο πρακτικοί. Αυτές οι παραδοχές είναι συνηθισμένες, αλλά δεν αποτυπώνουν ολόκληρη την εικόνα. Οι ικανότητες στη φροντίδα εξαρτώνται από την προσωπικότητα, την εκπαίδευση και τον επαγγελματισμό του κάθε ατόμου — όχι από το φύλο του. Ο καθένας φέρνει διαφορετικά δυνατά σημεία, και αυτές οι διαφορές εμπλουτίζουν το περιβάλλον της φροντίδας. Είναι επίσης φυσιολογικό οι άνθρωποι να νιώθουν αρχικά αβεβαιότητα όταν λαμβάνουν φροντίδα, ιδιαίτερα όταν ο φροντιστής είναι διαφορετικού φύλου. Αυτά τα συναισθήματα είναι απολύτως έγκυρα. Ωστόσο, η εμπειρία δείχνει ότι η άνεση συνήθως αυξάνεται μέσα από την καλή επικοινωνία, τον σεβασμό και την ευκαιρία να γνωρίσει κανείς τον τρόπο προσέγγισης του φροντιστή. Με τον χρόνο, η εμπιστοσύνη βασίζεται στην ποιότητα της σχέσης και όχι στο φύλο του ατόμου που παρέχει υποστήριξη. Η παρουσία τόσο ανδρών όσο και γυναικών σε ρόλους φροντίδας είναι ωφέλιμη για όλους. Οι μικτές ομάδες προσφέρουν μεγαλύτερη ποικιλία δεξιοτήτων, καλύτερη συνεργασία και περισσότερες επιλογές για τα άτομα που λαμβάνουν φροντίδα. Αυτή η ποικιλία επιτρέπει στους ανθρώπους να βρουν φροντιστές των οποίων η προσωπικότητα και το στυλ τους ταιριάζουν περισσότερο, καθιστώντας τη φροντίδα πιο άνετη και πιο αποτελεσματική. Η ανατροφοδότηση από ηλικιωμένα άτομα σε διάφορες χώρες στο πλαίσιο του έργου **OpenCare** έδειξε ένα σταθερό μοτίβο: τυχόν αρχικές επιφυλάξεις σχετικά με το φύλο του φροντιστή συχνά εξαφανίζονταν μόλις διαπίστωναν ότι ο/η φροντιστής/τρια ήταν ευγενικός/ή, ικανός/ή και σεβαστικός/ή. Αυτό που είχε τη μεγαλύτερη σημασία ήταν η ποιότητα της φροντίδας — η επικοινωνία, η εμπιστοσύνη και η επαγγελματική συμπεριφορά — και όχι το φύλο. Οι πολιτισμικές αντιλήψεις γύρω από τη φροντίδα διαφέρουν επίσης από χώρα σε χώρα στην Ευρώπη και συνεχίζουν να εξελίσσονται. Οι οικογένειες και οι κοινότητες επηρεάζουν τις προσδοκίες, ωστόσο σήμερα όλο και περισσότεροι άνδρες εντάσσονται στο επάγγελμα της φροντίδας, ενώ όλο και περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους. Αυτές οι αλλαγές αναδεικνύουν ότι η ποιοτική φροντίδα δεν καθορίζεται από το φύλο, αλλά από τις αξίες και τις δεξιότητες που φέρνει ο/η φροντιστής/τρια. Τελικά, όλα αυτά έχουν σημασία γιατί η καλή φροντίδα βασίζεται στην εμπιστοσύνη. Όλοι αξίζουν να αισθάνονται ασφαλείς, σεβαστοί και ότι ακούγεται η φωνή τους. Έχετε το δικαίωμα να εκφράζετε τις προτιμήσεις σας και να λαμβάνετε υψηλής ποιότητας φροντίδα που να εστιάζει στις

	ανάγκες σας. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι πεποιθήσεις γύρω από το φύλο επηρεάζουν τη φροντίδα βοηθά να διασφαλιστεί ότι η δική σας φωνή παραμένει στο επίκεντρο της διαδικασίας.
ΟΔΗΓΙΕΣ*	**Ο/Η συντονιστής/τρια** δίνει μια σύντομη εισαγωγή (περίπου 5 λεπτά), συνοψίζοντας τα βασικά σημεία της θεωρητικής ενότητας και εξηγώντας τις οδηγίες της δραστηριότητας. **Οι συμμετέχοντες/ουσες** κάθονται σε κύκλο και περνούν μεταξύ τους ένα κουτί ή μια τσάντα που περιέχει χαρτάκια με «μύθους» σχετικά με τους άνδρες φροντιστές στη μακροχρόνια φροντίδα. Καθώς παίζει μουσική, το κουτί περνά από άτομο σε άτομο. Όταν η μουσική σταματήσει, το άτομο που κρατά το κουτί τραβά ένα χαρτάκι, διαβάζει τη φράση δυνατά και μοιράζεται την άποψή του/της επιλέγοντας: *Σωστό*, *Λάθος* ή *Εξαρτάται*. Ο/Η συντονιστής/τρια ζητά σύντομα το σκεπτικό της απάντησης και στη συνέχεια ανοίγει τον αναστοχασμό σε ολόκληρη την ομάδα. *(25 λεπτά)* **Αφού συζητηθούν όλες οι προτάσεις** (ή στο τέλος της συνεδρίας), η ομάδα αναστοχάζεται από κοινού πάνω σε όσα αναδείχθηκαν μέσα από τη δραστηριότητα. **Ο/Η συντονιστής/τρια** καταγράφει σε flipchart ή πίνακα τα βασικά θέματα που συζητήθηκαν — συμπεριλαμβανομένων των προκαταλήψεων που εντοπίστηκαν και πιθανών ενεργειών για τη μείωση των στερεοτύπων και την προώθηση της συμπερίληψης. Η δραστηριότητα μπορεί επίσης να υλοποιηθεί **διαδικτυακά**, με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να απαντούν σε κάθε πρόταση ατομικά (π.χ. επιλέγοντας *Συμφωνώ*, *Διαφωνώ* ή *Εξαρτάται*) και στη συνέχεια να συζητούνται από κοινού τα συνολικά αποτελέσματα.
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Almeida-Meza, P., Di Gessa, G., Lacey, R., Xue, B., & McMunn, A. (2025). Gender inequalities in care across long-term care public spending systems in Europe: evidence from the European Health Interview Survey. *International Journal of Care and Caring*, *9*(3), 490-503. Retrieved Nov 20, 2025, from https://doi.org/10.1332/23978821Y2025D000000133 Carlsson M. (2020). Self-reported competence in female and male nursing students in the light of theories of hegemonic masculinity and femininity. *Journal of advanced nursing, 76*(1), 191–198. https://doi.org/10.1111/jan.14220 Christensen, M. (2017). Men in nursing: The early years. *Journal of Nursing Education and Practice, 7*(5), 94–101. https://doi.org/10.5430/jnep.v7n5p94 Halper, L. R., Cowgill, C. M., & Rios, K. (2019). Gender bias in caregiving professions: The role of perceived warmth. *Journal of Applied Social Psychology*, *49*(9), 549-562. Hanlon, N. (2012). *Masculinities, care and equality: Identity and nurture in men's lives*. Palgrave Macmillan. Jordan, A. (2020). *Masculinizing care? Gender, ethics of care, and fathers' rights groups.* University of Lincoln. https://hdl.handle.net/10779/lincoln.24371380.v3 Keogh, B., & O'Lynn, C. (2007). Male nurses' experiences of gender barriers: Irish and American perspectives. *Nurse educator, 32*(6), 256–259. https://doi.org/10.1097/01.NNE.0000299478.64809.82.

	Martínez-Morato, S., Feijoo-Cid, M., Galbany-Estragués, P., Fernández-Cano, M. I., & Arreciado Marañón, A. (2021). Emotion management and stereotypes about emotions among male nurses: a qualitative study. *BMC nursing, 20*(1), 114. https://doi.org/10.1186/s12912-021-00641-z OECD (2025). *Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward,* Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris. Sharma, K. et al. (2025). A Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Framework for Addressing Gender Disparities in the Nursing Profession. *Cureus*, *17*(8), e91265 Webster, C. S., Taylor, S., Thomas, C., & Weller, J. M. (2022). Social bias, discrimination and inequity in healthcare: mechanisms, implications and recommendations. *BJA Education, 22*(4), 131–137. https://doi.org/10.1016/j.bjae.2021.11.011 World Health Organization. (2024). *Fair share for health and care: Gender and the undervaluation of health and care work* (Global report). https://www.who.int/publications/i/item/9789240082854
ΦΥΛΛΑΔΙΑ	**Συμπεριλάβετε φυλλάδια** (εφόσον υπάρχουν, π.χ.: μελέτη περίπτωσης, σενάρια κ.ά.).

*** ΠΛΗΡΗΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ:**

Θεωρία: Διάρκεια: 15 λεπτά

Σε πολλές κουλτούρες, το έργο της φροντίδας των άλλων έχει παραδοσιακά ανατεθεί στις γυναίκες. Με την πάροδο του χρόνου, οι κοινωνικοί κανόνες και οι προσδοκίες που συνδέουν τη φροντίδα με τη θηλυκότητα έχουν παγιωθεί: έχει διαμορφωθεί ένα στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες θεωρούνται «εκ φύσεως κατάλληλες» για τη φροντίδα, ενώ οι άνδρες θεωρούνται πιο κατάλληλοι για δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται ως παραγωγικές ή «οικονομικές» (Carlsson, 2020· Almeida-Meza, 2025).

Έρευνες σχετικά με τις στάσεις του κοινού απέναντι στα επαγγέλματα φροντίδας δείχνουν ότι οι έμφυλες προσδοκίες γύρω από τη ζεστασιά (warmth) επηρεάζουν καθοριστικά τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούνται οι φροντιστές. Οι Halper et al. (2019) διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες φροντίστριες θεωρούνται συστηματικά πιο ζεστές και πιο συμπαθείς, κάτι που αυξάνει την αντιλαμβανόμενη καταλληλότητά τους για πρόσληψη και εργασία σε ρόλους φροντίδας. Σημαντικό είναι ότι η αντιλαμβανόμενη επάρκεια δεν διέφερε συστηματικά ανά φύλο στις μελέτες τους· η προτίμηση υπαγορευόταν από στερεότυπα γύρω από τη ζεστασιά και όχι από αντικειμενικές αντιλήψεις για τις ικανότητες. Αυτό βοηθά να εξηγηθεί γιατί οι άνδρες υποεκπροσωπούνται σε ορισμένους ρόλους φροντίδας: όχι επειδή θεωρούνται λιγότερο ικανοί, αλλά επειδή οι κυρίαρχες πεποιθήσεις συνδέουν την εργασία φροντίδας με τη «θηλυκή» ζεστασιά.

Ωστόσο, αυτές οι ιδέες δεν προκύπτουν από βιολογικές διαφορές· αποτελούν προϊόν της ιστορίας και του πολιτισμού (Jordan, 2020). Ως αποτέλεσμα, ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας έχει καταστεί σε μεγάλο βαθμό ένα «θηλυκοποιημένο» πεδίο, και οι άνδρες που εργάζονται σε αυτό συχνά αισθάνονται ότι αμφισβητούνται ή αντιμετωπίζονται ως «εξαιρέσεις» (Christiansen, 2017; Martinez-Morató, 2021).

Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι στους άνδρες φροντιστές αποδίδονται διαφορετικά χαρακτηριστικά: οι γυναίκες συνδέονται με τη στοργή, την ευαισθησία και τη διαίσθηση, ενώ οι άνδρες με χαρακτηριστικά όπως η λογική ή η σωματική δύναμη (Hanlon, 2012). Αυτό οδηγεί, για παράδειγμα, στο να ζητείται συχνότερα από τους άνδρες να διαχειρίζονται επιθετικούς ασθενείς ή εργασίες που απαιτούν δύναμη, ενώ παράλληλα ενίοτε αποκλείονται από τη φροντίδα γυναικών για λόγους «σεμνότητας» ,αποφάσεις που συχνά δεν λαμβάνονται από τους ίδιους τους λήπτες φροντίδας, αλλά από γυναίκες μέλη του προσωπικού (Keogh & O'Lynn, 2007).

Η βιβλιογραφία δείχνει ότι τα στερεότυπα και η εργασιακή κουλτούρα αποθαρρύνουν τους άνδρες από το να εισέλθουν και να παραμείνουν σε επαγγέλματα φροντίδας, και προτείνει παρεμβάσεις όπως: συμπεριληπτικά μηνύματα προσλήψεων, προγράμματα μέντορινγκ, εκπαίδευση για την αντιμετώπιση προκαταλήψεων, διαφανείς επαγγελματικές διαδρομές, ευέλικτες πολιτικές εργασίας και συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση δεικτών έμφυλης ισότητας. Η βιβλιογραφία τονίζει τη σημασία της αποδόμησης των άρρητων στερεοτύπων (τόσο στο ευρύ κοινό όσο και εντός των οργανισμών) και της δημιουργίας δομικών υποστηρίξεων, ώστε το φύλο να μην αποτελεί εμπόδιο στην είσοδο, την εξέλιξη ή τη διατήρηση στην εργασία (Sharma et al., 2025).

Αυτά αποτελούν παραδείγματα πολιτισμικών προκαταλήψεων: συνειδητών ή ασυνείδητων πεποιθήσεων που μας οδηγούν να κρίνουμε άτομα ή καταστάσεις πριν τα γνωρίσουμε πραγματικά (Webster et al., 2022). Οι προκαταλήψεις επηρεάζουν τις αντιλήψεις μας για τη φροντίδα και για το ποιος «πρέπει» ή «δεν πρέπει» να εκτελεί συγκεκριμένα καθήκοντα. Η αναγνώρισή τους αποτελεί το πρώτο βήμα για την υπέρβασή τους και για τη δημιουργία ενός πιο δίκαιου και συμπεριληπτικού συστήματος φροντίδας.

Στο πλαίσιο της ερευνητικής εργασίας του έργου **OpenCARE**, πραγματοποιήθηκαν μελέτες στην Ιταλία, τη Ρουμανία, τη Γαλλία, την Πορτογαλία και την Κύπρο, οι οποίες δείχνουν ότι οι προκαταλήψεις απέναντι στους άνδρες φροντιστές εξακολουθούν να υπάρχουν, αλλά βρίσκονται σε διαδικασία αλλαγής.

- Στην Ιταλία και την Πορτογαλία, οι παραδοσιακοί κανόνες που συνδέουν τη φροντίδα με τις γυναίκες εξακολουθούν να έχουν ισχυρή επιρροή.
- Στη Ρουμανία, τα πολιτισμικά εμπόδια είναι έντονα και η αναγνώριση των ανδρών στον τομέα παραμένει χαμηλή.
- Στη Γαλλία, οι πολιτικές είναι πιο ουδέτερες ως προς το φύλο, ωστόσο παραμένουν δυσκολίες στις επαγγελματικές ευκαιρίες.
- Στην Κύπρο, η παρουσία ανδρών στη φροντίδα γίνεται αποδεκτή με πιο πραγματιστικό τρόπο.
- Στην Πορτογαλία, παρατηρείται αυξανόμενη εκτίμηση για πιο ποικιλόμορφες ομάδες φροντίδας.

Οι διαφορές αυτές δείχνουν ότι οι προκαταλήψεις είναι πολιτισμικά διαμορφωμένες και διαφέρουν από χώρα σε χώρα, ωστόσο ακολουθούν ένα κοινό μοτίβο: η ιδέα ότι η φροντίδα είναι «γυναικεία εργασία» εξακολουθεί να επηρεάζει τόσο τις επαγγελματικές επιλογές όσο και τις αντιλήψεις των ατόμων που λαμβάνουν φροντίδα.

Συγκεκριμένα, τα ηλικιωμένα άτομα που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις ανέφεραν ότι αρχικά ένιωσαν αμηχανία όταν λάμβαναν ενδόμυχη βοήθεια (π.χ. στο μπάνιο ή το ντύσιμο) από άνδρα φροντιστή. Ωστόσο, σχεδόν όλοι εξήγησαν ότι η αμηχανία αυτή μειώθηκε όταν διαπίστωσαν ότι ο φροντιστής ήταν επαγγελματίας, σεβαστικός και υπομονετικός.

Για τους περισσότερους συμμετέχοντες, αυτό που έχει πραγματικά σημασία είναι:

- ο σεβασμός,
- η καλή επικοινωνία,
- η επάρκεια και η προσοχή στο άτομο.

Παρόλα αυτά, ορισμένες προκαταλήψεις παραμένουν, όπως:

- η ιδέα ότι οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες για τη φροντίδα,
- η αντίληψη ότι η φροντίδα αποτελεί γυναικείο ρόλο,
- η εικόνα των ανδρών φροντιστών ως ασυνήθιστων ή «εξαιρετικών» περιπτώσεων.

Αυτές οι προκαταλήψεις είναι πολιτισμικές και προέρχονται από την εκπαίδευση και τους κοινωνικούς κανόνες μέσα στους οποίους μεγαλώσαμε. Άτομα που έχουν κοινωνικοποιηθεί σε πιο παραδοσιακά περιβάλλοντα τείνουν να αισθάνονται μεγαλύτερη αμηχανία ή δυσπιστία, ενώ όσοι έχουν βιώσει πιο πρόσφατες κοινωνικές αλλαγές αντιλαμβάνονται την παρουσία των ανδρών στη φροντίδα ως κάτι φυσιολογικό και συχνά θετικό. Η υπέρβαση των πολιτισμικών προκαταλήψεων σημαίνει περισσότερες επιλογές, βελτίωση της ποιότητας της φροντίδας και ενίσχυση πιο σεβαστικών και βασισμένων στην εμπιστοσύνη σχέσεων.

Σε ό,τι αφορά τη φροντίδα, η έκθεση του OECD (2025) προσεγγίζει το ζήτημα τόσο ως οικονομική όσο και ως κοινωνική προτεραιότητα πολιτικής: η μείωση των επαγγελματικών στερεοτύπων και η δημιουργία επαγγελματικών διαδρομών στη φροντίδα για όλα τα φύλα υποστηρίζουν την καλύτερη ποιότητα υπηρεσιών και προσφέρουν στους λήπτες φροντίδας πιο ουσιαστικές επιλογές. Η έκθεση επιβεβαιώνει ότι οιλύσεις απαιτούν δεδομένα, ευθυγράμμιση πολιτικών και οργανωσιακή αλλαγή (OECD, 2025).
****Πλήρεις οδηγίες:**

Δραστηριότητα: Myths Box

Διάρκεια: 25 λεπτά

Η δραστηριότητα Myths Box έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εντοπίσουν και να αναστοχαστούν πάνω σε κοινά στερεότυπα ή «μύθους» σχετικά με τους άνδρες φροντιστές που εργάζονται στη μακροχρόνια φροντίδα.
Δια ζώσης υλοποίηση
Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να καθίσουν σε κύκλο. Προετοιμάστε ένα στερεοφωνικό, υπολογιστή ή κινητό με μια λίστα ρυθμικής μουσικής· αν το επιθυμείτε, μπορείτε να συμπεριλάβετε και παραδοσιακά τραγούδια. Δώστε σε έναν/μία συμμετέχοντα/ουσα ένα κουτί ή μια μικρή τσάντα που περιέχει χαρτάκια με διαφορετικές προτάσεις γραμμένες πάνω τους.

Ξεκινήστε τη μουσική και ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να περνούν το κουτί γύρω από τον κύκλο. Όταν η μουσική σταματήσει σε τυχαία στιγμή, το άτομο που κρατά το κουτί τραβά ένα χαρτάκι, διαβάζει τη φράση δυνατά και μοιράζεται τη σκέψη του/της, ξεκινώντας με την επιλογή: Σωστό / Λάθος / Εξαρτάται. Μετά από κάθε απάντηση, ο/η συντονιστής/τρια ενθαρρύνει μια σύντομη ομαδική συζήτηση, ώστε να ενισχυθεί ο αναστοχασμός.
Για να διευκολυνθεί η διάκριση μεταξύ στερεοτύπων, συνιστάται να περιλαμβάνονται θετικές και ουδέτερες προτάσεις, μαζί με εκείνες που ενδέχεται να είναι στερεοτυπικές.
Διαδικτυακή υλοποίηση
Δημιουργήστε ψηφιακά, για κάθε ερώτηση, ένα συνεχές που να κυμαίνεται από το «απολύτως όχι» έως το «απολύτως ναι» και ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα/ουσα να απαντήσει τοποθετώντας τον εαυτό του/της πάνω στο συνεχές. Με αυτόν τον τρόπο μπορείτε να δείτε τον μέσο όρο των απαντήσεων και τη διακύμανσή τους. Με βάση αυτά τα δεδομένα, ξεκινήστε τη συζήτηση και τον αναστοχασμό γύρω από τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε επιλογής.

Ο/Η συντονιστής/τρια ενθαρρύνει στη συνέχεια τον/την συμμετέχοντα/ουσα να εξηγήσει το σκεπτικό του/της και προσκαλεί και τους υπόλοιπους να μοιραστούν τις απόψεις τους. Είναι σημαντικό το στάδιο αυτό να διαχειρίζεται με ευαισθησία· μπορεί να χρησιμοποιηθεί ελαφρύ χιούμορ για τη μείωση της έντασης, ωστόσο η εστίαση πρέπει να παραμένει στον αναστοχασμό και στην κατανόηση διαφορετικών οπτικών.

Η διαδικασία συνεχίζεται μέχρι να συζητηθούν αρκετές προτάσεις ή μέχρι να ολοκληρωθεί ο διαθέσιμος χρόνος.
Τελικός αναστοχασμός
Διάρκεια: 5 λεπτά

Ο/Η συντονιστής/τρια ολοκληρώνει τη δραστηριότητα με μια σύντομη σύνοψη, χρησιμοποιώντας πίνακα ή flipchart, αναδεικνύοντας βασικά συμπεράσματα και επαναλαμβανόμενα θέματα που προέκυψαν από τη συζήτηση.
Λίστα προτάσεων

Στερεότυπο ή κοινή πεποίθηση

(προς συζήτηση: Σωστό / Λάθος / Εξαρτάται)

1. Οι άνδρες είναι λιγότερο ήπιοι από τις γυναίκες όταν παρέχουν φροντίδα.
2. Οι ηλικιωμένες γυναίκες νιώθουν άβολα όταν τις βοηθά ένας άνδρας.
3. Οι γυναίκες είναι από τη φύση τους καλύτερες στο να φροντίζουν τους άλλους.
4. Οι άνδρες είναι πολύ δυνατοί ή «τραχείς» για καθήκοντα προσωπικής φροντίδας.
5. Ένας άνδρας δεν μπορεί να δείξει αρκετή ενσυναίσθηση ή τρυφερότητα.
6. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι στη φροντίδα είναι γυναίκες επειδή έχουν «το χάρισμα της φροντίδας».
7. Οι άνδρες φροντιστές είναι λιγότερο υπομονετικοί από τις γυναίκες.
8. Ορισμένα καθήκοντα στη φροντίδα (όπως το μπάνιο ή το ντύσιμο) θα πρέπει να γίνονται μόνο από γυναίκες.
9. Οι άνδρες που εργάζονται στη φροντίδα είναι ασυνήθιστοι ή «διαφορετικοί».

Θετικές ή ουδέτερες προτάσεις

1. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες μπορούν να είναι εξίσου καλοί φροντιστές.
2. Η εμπιστοσύνη και ο σεβασμός είναι πιο σημαντικά από το φύλο του φροντιστή.
3. Οι άνδρες φροντιστές μπορούν να προσφέρουν αίσθημα ηρεμίας και ασφάλειας.
4. Ορισμένοι ηλικιωμένοι νιώθουν πιο άνετα με άνδρες φροντιστές.
5. Αυτό που έχει τη μεγαλύτερη σημασία είναι η εμπειρία και όχι το φύλο.
6. Η παρουσία τόσο ανδρών όσο και γυναικών φροντιστών προσφέρει περισσότερες επιλογές.
7. Οι άνδρες μπορούν επίσης να είναι ήπιοι, φροντιστικοί και υπομονετικοί.
8. Το να σε φροντίζει ένας άνδρας είναι εντάξει, μόλις τον γνωρίσεις καλύτερα.
9. Όλοι αξίζουν να εκτιμώνται για αυτό που κάνουν και όχι για το ποιοι είναι.

Ερωτήματα – ερεθίσματα για τον/την συντονιστή/τρια

- Τι σας κάνει να σκέφτεστε με αυτόν τον τρόπο;
- Μπορείτε να σκεφτείτε ένα παράδειγμα από τη δική σας εμπειρία;
- Θα νιώθατε το ίδιο αν ο/η φροντιστής/τρια ήταν άτομο που ήδη γνωρίζετε και εμπιστεύεστε;
- Υπάρχει κάποιος/α που έχει διαφορετική άποψη; Γιατί;
- Πόσο συχνή πιστεύετε ότι είναι αυτή η πεποίθηση στην κοινωνία ή στον χώρο εργασίας μας;
- Τι θα μπορούσε να αλλάξει αν υπήρχαν περισσότεροι άνδρες στη μακροχρόνια φροντίδα;
- Τι θα μπορούσε να βοηθήσει στην αμφισβήτηση ή την αλλαγή αυτού του στερεοτύπου;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 – ΗΘΙΚΗ, ΟΡΙΑ ΚΑΙ ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Συνεργάτης	**APROXIMAR**
Θέμα	**1.2. Όρια και προσωπικές προτιμήσεις των ληπτών φροντίδας**
Ομάδα-Στόχος	**Αποδέκτες φροντίδας**
Τίτλος δραστηριότητας	Τι είναι άνετο για μένα; – Προτιμήσεις, όρια και αμοιβαίος σεβασμός
ΣΤΟΧΟΙ	Εντοπισμός καταστάσεων άνεσης, δυσφορίας και σεβασμού κατά τη διάρκεια της φροντίδας.

	Αναστοχασμός γύρω από τα προσωπικά όρια, τη συναίνεση και την επιλογή φροντιστή. Προώθηση της κατανόησης ότι ο σεβασμός είναι αμφίδρομος — τόσο για τον/την λήπτη/τρια φροντίδας όσο και για τον/την φροντιστή/τρια. Ευαισθητοποίηση σχετικά με συμπεριφορές που μπορεί να συνιστούν παρενόχληση (π.χ. άγγιγμα, σχόλια, επιμονή).
ΜΕΘΟΔΟΣ	**Ταξινόμηση καρτών** Οι συμμετέχοντες/ουσες λαμβάνουν κάρτες με καταστάσεις που σχετίζονται με τη φροντίδα.Ο/Η καθένας/καθεμία αποφασίζει αν θεωρεί την κατάσταση: **Άνετη** **Εξαρτάται** **Άβολη / Μη άνετη** Στησυνέχεια, εξηγούνπώς θα ένιωθαν σε κάθε περίπτωση.
ΧΡΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ	40λεπτά
ΥΛΙΚΑ ΚΑΙ ΜΕΣΑ	☐ Κάρτες καταστάσεων με κείμενο και εικόνες ☐ Πίνακας / αφίσα με 3 στήλες (*Άνετο*, *Εξαρτάται*, *Άβολο / Μη άνετο*) ☐ Ταινία ή μαγνήτες ☐ Μαρκαδόροι
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ*	Όλοι έχουν το δικαίωμα να αποφασίζουν ποιος, πώς και πότε θα τους προσφέρει βοήθεια. Ορισμένοι άνθρωποι προτιμούν γυναίκες φροντίστριες, ενώ άλλοι δεν έχουν κάποια συγκεκριμένη προτίμηση. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις — υπάρχει μόνο αυτό που είναι άνετο για κάθε άτομο. Η επικοινωνία με σεβασμό και η ξεκάθαρη έκφραση των προτιμήσεων βοηθούν στη δημιουργία εμπιστοσύνης, ασφάλειας και αξιοπρέπειας τόσο για τον/την λήπτη/τρια φροντίδας όσο και για τον/την φροντιστή/τρια.
ΟΔΗΓΙΕΣ*	**Βήμα 1 – Εξήγηση του σκοπού της δραστηριότητας** • Εξηγήστε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες θα συζητήσουν καταστάσεις στις οποίες αισθάνονται άνετα ή άβολα όταν λαμβάνουν φροντίδα. • Τονίστε ότι όλοι έχουν δικαίωμα στις προσωπικές τους προτιμήσεις και ότι όλες οι απαντήσεις είναι αποδεκτές. **Βήμα 2 – Εξήγηση της χρήσης των καρτών** • Ο/Η συντονιστής/τρια μοιράζει κάρτες με διαφορετικές καταστάσεις φροντίδας. • Κάθε συμμετέχων/ουσα τοποθετεί την κάρτα στην κατηγορία που θεωρεί κατάλληλη: **Άνετο** | **Εξαρτάται** | **Άβολο / Μη άνετο** • Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν, εφόσον το επιθυμούν, να εξηγήσουν την επιλογή τους.

	Βήμα 3 – Διευκόλυνση του αναστοχασμού • Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εξηγήσουν με απλό τρόπο πώς θα ένιωθαν σε κάθε κατάσταση. • Εντοπίστε τι κάνει μια κατάσταση πιο άνετη ή πιο άβολη, όπως: ο τόνος της φωνής, το φύλο του/της φροντιστή/τριας, το είδος της επαφής, η προηγούμενη εξήγηση, η ιδιωτικότητα, η ενσυναίσθηση. **Βήμα 4 – Ενίσχυση του τελικού μηνύματος** • Εξηγήστε ότι όλοι έχουν δικαίωμα στις προτιμήσεις τους, αλλά είναι επίσης σημαντικό να υπάρχει σεβασμός προς τους/τις φροντιστές/τριες. • Τονίστε ότι **ο σεβασμός πρέπει να είναι αμφίδρομος**: τόσο από το άτομο που παρέχει φροντίδα όσο και από το άτομο που τη λαμβάνει.
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Συμπεριλάβετε τις πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για τη δημιουργία της δραστηριότητας (εφόσον υπάρχουν).
ΦΥΛΛΑΔΙΑ	**Κάρτα 1** **Εικόνα:** Canva **Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια:** Συναίνεση, σαφής επικοινωνία, σεβασμόςπροστοσώμα **Κείμενο κάρτας:** «Όταν ο/η φροντιστής/τρια μουεξηγείτιπρόκειται να κάνει πριν με αγγίξει.» **Κάρτα 2** **Εικόνα:** Canva **Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια:** Ιδιωτικότητα, αξιοπρέπεια, σωματικά όρια **Κείμενο κάρτας:** «Όταν ο/η φροντιστής/τριαμουεξασφαλίζειιδιωτικότητα, για παράδειγμα κλείνοντας την πόρτα ή καλύπτοντας το σώμα μου κατά τη φροντίδα.» **Κάρτα 3** **Εικόνα:** Canva **Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια:** Προσωπικές προτιμήσεις, φύλο φροντιστή, συναίνεση **Κείμενο κάρτας:** «Όταν μπορώ να επιλέξω ανπροτιμώ άνδρα ή γυναίκα φροντιστή/τρια για ορισμένα είδη φροντίδας.» **Κάρτα 4** **Εικόνα:** Canva **Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια:** Σωματικά όρια, ανεπιθύμητη επαφή, συναισθηματικήασφάλεια **Κείμενο κάρτας:** «Όταν ο/η φροντιστής/τρια μεαγγίζειχωρίς να ρωτήσει ή να εξηγήσει πρώτα.» **Κάρτα 5** **Εικόνα:** Canva **Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια:** Ενεργητική ακρόαση, ενσυναίσθηση, σεβαστική επικοινωνία **Κείμενο κάρτας:**

«Όταν ο/η φροντιστής/τρια σέβεται τον χρόνο μου, με ακούει και δεν βιάζει τη φροντίδα.»
Κάρτα 6

Εικόνα: Canva
Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια: Αυτονομία, μερική υποστήριξη, αξιοπρέπεια

Κείμενο κάρτας:
«Όταν μπορώ να κάνω κάποια πράγματα μόνος/η μου και ο/η φροντιστής/τρια με βοηθά μόνο σε όσα δεν μπορώ πλέον να κάνω.»
Κάρτα 7

Εικόνα: Canva
Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια: Λεκτική παρενόχληση, ακατάλληλα σχόλια, αξιοπρέπεια

Κείμενο κάρτας:
«Όταν ο/η φροντιστής/τρια κάνει σχόλια για το σώμα ή την εμφάνισή μου που με κάνουν να νιώθω άβολα.»
Κάρτα 8

Εικόνα: Canva
Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια: Ηθικά όρια, αμοιβαίος σεβασμός, πρόληψη παρενόχλησης

Κείμενο κάρτας:
«Όταν εγώ κάνω προσωπικά, ενδόμυχα ή σχόλια που αφορούν το σώμα προς τον/την φροντιστή/τρια.»
Κάρτα 9

Εικόνα: Canva
Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια: Συναισθηματική άνεση, ενσυναίσθηση, σεβαστική υποστηρικτική επαφή

Κείμενο κάρτας:
«Όταν ο/η φροντιστής/τρια μου κρατά το χέρι ή με παρηγορεί όταν νιώθω λύπη ή άγχος.»
Κάρτα 10

Εικόνα: Canva
Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια: Αυτονομία, άρνηση, συναίνεση, δεοντολογία φροντίδας

Κείμενο κάρτας:
«Όταν λέω ότι δεν θέλω βοήθεια στο μπάνιο, αλλά ο/η φροντιστής/τρια επιμένει παρ' όλα αυτά.»
Κάρτα 11

Εικόνα: Canva
Καθοδήγηση για τον/την συντονιστή/τρια: Προσωπικές προτιμήσεις, διεκδικητική επικοινωνία, σεβασμός και συναίνεση

Κείμενο κάρτας:
«Όταν ο/η φροντιστής/τρια με ρωτά πώς προτιμώ να μου φέρονται ή να με υποστηρίζουν.»

*__Πλήρης Θεωρία__:

Εισαγωγή κειμένου(1 σελίδα – 1,5 σελίδα)

**__Πλήρεις οδηγίες__:

Χρόνος	Δραστηριότητα	Περιγραφή
5 λεπτά	Εισαγωγή στη Ο/Η δραστηριότητα	συντονιστής/τρια εξηγεί ότι η ομάδα θα εξετάσει και τις 11 κάρτες από κοινού, συζητώντας καθεμία και αναστοχαζόμενη πάνω σε προτιμήσεις, όρια και επίπεδα άνεσης. Διευκρινίζονται οι οδηγίες για την επιλογή Άνετο / Εξαρτάται / Άβολο.
3 λεπτά	Κάρτα 1	Η ομάδα διαβάζει την Κάρτα 1 δυνατά και συζητά: ποια συναισθήματα, όρια ή ηθικά ζητήματα εμπλέκονται. Οι συμμετέχοντες/ουσες δηλώνουν την αντίδρασή τους (Άνετο / Εξαρτάται / Άβολο).
3 λεπτά	Κάρτα 2	Ίδια διαδικασία με την Κάρτα 1 – ομαδική συζήτηση και αναστοχασμός.
3 λεπτά	Κάρτα 3	Η ομάδα συζητά ζητήματα προτιμήσεων και αυτονομίας που σχετίζονται με την κάρτα.
3 λεπτά	Κάρτα 4	Η συζήτηση εστιάζει στα όρια, τη συναίνεση και τον σεβασμό στη σωματική επαφή.
3 λεπτά	Κάρτα 5	Η ομάδα αναστοχάζεται γύρω από την επικοινωνία, την ενεργητική ακρόαση και τον ρυθμό της φροντίδας.
3 λεπτά	Κάρτα 6	Συζήτηση σχετικά με την αυτονομία, τη μερική υποστήριξη και την αξιοπρέπεια.
3 λεπτά	Κάρτα 7	Η ομάδα εξερευνά καταστάσεις όπου σχόλια ή συμπεριφορές μπορεί να είναι άβολες· συζήτηση για τον σεβασμό στην επικοινωνία.
3 λεπτά	Κάρτα 8	Η συζήτηση εστιάζει στα όρια και τον σεβασμό προς τον/την φροντιστή/τρια· ηθικές διαστάσεις.
3 λεπτά	Κάρτα 9	Η ομάδα αναστοχάζεται γύρω από τη συναισθηματική άνεση και τις ενσυναισθητικές χειρονομίες.
3 λεπτά	Κάρτα 10	Συζήτηση για την αυτονομία, την άρνηση φροντίδας και τα επαγγελματικά όρια.
3 λεπτά	Κάρτα 11	Η ομάδα συζητά ζητήματα προτιμήσεων, συναίνεσης και στρατηγικές για το πώς μπορεί να ερωτάται το άτομο σχετικά με το πώς επιθυμεί να του φερθούν.
2 λεπτά	Καθοδηγούμενη σύνθεση & ολοκλήρωση	Ο/Η συντονιστής/τρια συνοψίζει τα βασικά σημεία, αναδεικνύοντας καλές πρακτικές, τον σεβασμό στις προτιμήσεις και τα όρια, καθώς και τη σημασία της ενσυναίσθησης στη φροντίδα.

Βήμα 1 – Εξήγηση του σκοπού της δραστηριότητας

- Εξηγήστε ότι θα συζητήσουμε καταστάσεις στις οποίες ο κάθε άνθρωπος νιώθει άνετα ή άβολα όταν λαμβάνει φροντίδα.

- Τονίστε ότι όλοι έχουν δικαίωμα στις προσωπικές τους προτιμήσεις και ότι όλες οι απαντήσεις είναι αποδεκτές.

Βήμα 2 – Εξήγηση της χρήσης των καρτών

- Ο/Η συντονιστής/τρια μοιράζει κάρτες με διαφορετικές καταστάσεις φροντίδας.
- Κάθε συμμετέχων/ουσα τοποθετεί την κάρτα στην κατηγορία που θεωρεί κατάλληλη: Άνετο, Άβολο ή Εξαρτάται από την περίσταση.
- Κάθε άτομο μπορεί, εφόσον το επιθυμεί, να εξηγήσει την επιλογή του.

Βήμα 3 – Καθοδήγηση του αναστοχασμού

- Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα/ουσα να εξηγήσει, με απλά λόγια, πώς θα ένιωθε σε αυτή την κατάσταση.
- Εντοπίστε τι κάνει μια κατάσταση πιο άνετη ή πιο άβολη, όπως: ο τόνος της φωνής, το φύλο του/της φροντιστή/τριας, το είδος της επαφής, η προηγούμενη εξήγηση, η ιδιωτικότητα, η ενσυναίσθηση.

Βήμα 4 – Ενίσχυση του τελικού μηνύματος

- Εξηγήστε ότι όλοι έχουν δικαίωμα στις προτιμήσεις τους, αλλά είναι επίσης σημαντικό να υπάρχει σεβασμός προς τους/τις φροντιστές/τριες.
- Τονίστε ότι ο σεβασμός πρέπει να είναι αμφίδρομος: τόσο από εκείνους που παρέχουν φροντίδα όσο και από εκείνους που τη λαμβάνουν.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Εμπόδια στην προσέλκυση, τη διατήρηση και τη δημιουργία υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος

Συνεργάτης	**EASI**
Θέμα	**Προσέλκυση, διατήρηση και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον**
Ομάδα-Στόχος	Αποδέκτες φροντίδας
Τίτλος δραστηριότητας	**Φωνές & Συνδέσεις**
ΣΤΟΧΟΙ	Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ιδιαίτερες προκλήσεις και εμπειρίες που αντιμετωπίζουν οιάνδρεςφροντιστές σε διαφορετικάευρωπαϊκά πλαίσια. Εντοπισμός συστημικών μοτίβων που είτε υποστηρίζουν είτε υπονομεύουν την ικανότητα των ανδρών φροντιστών να ευημερούν στον χώρο της φροντίδας. Σύνδεση των βιωμένων εμπειριών με παράγοντες που βασίζονται στην έρευνα (αναγνώριση, αίσθημα του ανήκειν, συναισθηματική επικύρωση, νοηματοδότηση) και οι οποίοι συμβάλλουν στη δημιουργία υποστηρικτικών περιβαλλόντων.
ΜΕΘΟΔΟΣ	• Διαδραστική άσκηση ταξινόμησης • Χαρτογράφηση συστημάτων • Καθοδηγούμενη ανακάλυψη • Συνεργασία σε μικρές ομάδες (3–4 άτομα ανά ομάδα) • Περιήγηση τύπου “gallery walk” Ευελιξία μορφής υλοποίησης: • Δια ζώσης (προτιμώμενη μορφή) • Διαδικτυακή προσαρμογή: χρήση πίνακα Miro με ψηφιακές κάρτες, χρωματικά κωδικοποιημένες συνδέσεις και breakout rooms (βλ. διαδικτυακές τροποποιήσεις στις πλήρεις οδηγίες)
ΧΡΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ	**60-75 λεπτά** (δια ζώσης) **40 λεπτά** (Διαδικτυακή, σύντομη εκδοχή)
ΥΛΙΚΑ ΚΑΙ ΜΕΣΑ	**Φυσικά υλικά (δια ζώσης):** • **Κάρτες με αποσπάσματα (quotes)** (18–20 εκτυπωμένα αποσπάσματα, • μία φράση ανά κάρτα) (κενές,10–12 κάρτες ανά ομάδα) • **Χοντροί μαρκαδόροι** (2–3 ανά ομάδα) • **Μεγάλα τραπέζια ή χώρος στο πάτωμα** (ένα ανά ομάδα 3–4 ατόμων) • Κάρτες ετικετών κατηγοριών • **Χαρτιά flipchart & μαρκαδόροι** • **Αυτοκόλλητα** (προαιρετικά·γιατηνεπισήμανση βασικών μοτίβων) **Ψηφιακά εργαλεία (διαδικτυακά):** • **Πίνακας Miro** (προ-διαμορφωμένοςμεψηφιακές κάρτες αποσπασμάτων) • **Zoom / Teams** μεδυνατότητα breakoutrooms • **Ψηφιακό χρονόμετρο** (ορατό σε όλους/ες) • **Λειτουργία ψηφοφορίας (poll)** γιατοντελικό αναστοχασμό

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ*	Οι άνδρες φροντιστές στη μακροχρόνια φροντίδα αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις που εδράζονται στην ασυμφωνία έμφυλων ρόλων — δηλαδή στη σύγκρουση μεταξύ των κοινωνικών προσδοκιών για την ανδρικότητα και της σχεσιακής, συναισθηματικής φύσης της εργασίας φροντίδας. Έρευνες σε διαφορετικά ευρωπαϊκά πλαίσια δείχνουν ότι οι άνδρες φροντιστές βιώνουν: 1. **Υπερ-ορατότητα και αυξημένο έλεγχο** λόγω της θέσης τους ως μειονότητα (φαινόμενο του *token*). 2. **Στερεοτυπική αντίληψη** ως σωματικά δυνατοί αλλά συναισθηματικά περιορισμένοι. 3. **Προκλήσεις ορίων** σε καταστάσεις ενδόμυχης φροντίδας. 4. **Λανθασμένη αναγνώριση ρόλου** (συχνά θεωρούνται γιατροί και όχι φροντιστές). 5. **Άνιση κατανομή καθηκόντων** (ανάθεση επιθετικών περιστατικών και βαριάς σωματικής εργασίας). 6. **Ακύρωση των συναισθηματικών εμπειριών τους** (περιστατικά παρενόχλησης δεν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη). Ωστόσο, η έρευνα των Ribeiro & Paul (2008) εντοπίζει τέσσερις **προστατευτικούς παράγοντες** που υποστηρίζουν τη διατήρηση και την ευημερία των ανδρών φροντιστών: • **Αναγνώριση** → ενισχύει την αυτοπεποίθηση (εκτίμηση για τις δεξιότητες φροντίδας και όχι μόνο για τη σωματική δύναμη) • **Αίσθημα του ανήκειν** → ενδυναμώνει το αίσθημα σκοπού (ουσιαστική ένταξη στην κουλτούρα της ομάδας) • **Συναισθηματική επικύρωση** → ενισχύει την ταυτότητα (νομιμοποίηση της συναισθηματικής εργασίας και της ευαλωτότητας) • **Νοηματοδότηση** → συνδέεται με υποστηρικτικές δομές (εκπαίδευση, εποπτεία, επαγγελματική εξέλιξη) Όταν αυτοί οι παράγοντες είναι παρόντες, οι άνδρες φροντιστές αναφέρουν αίσθημα πληρότητας και επαγγελματική ικανοποίηση, παρά τις προκλήσεις. Όταν απουσιάζουν, βιώνουν απομόνωση, επαγγελματική εξουθένωση και πρόωρη αποχώρηση από το επάγγελμα. **Βασικές έννοιες** • **Καθεστώς token:** η συμμετοχή σε μια ορατή μειοψηφία αυξάνει την πίεση απόδοσηςκαιτη στερεοτυπική αντιμετώπιση. • **Ασυμφωνία ρόλων:** σύγκρουση μεταξύ έμφυλης ταυτότητας και επαγγελματικών προσδοκιών. • **Ευνοϊκή προκατάληψη:** «θετικά» στερεότυπα (π.χ. ηρεμία, δύναμη) που, παρότι φαίνονται θετικά, εξακολουθούν να περιορίζουν και να επιβαρύνουν. Η παρούσα δραστηριότητα αξιοποιεί **αυθεντικά αποσπάσματα** από άνδρες φροντιστές στη Γαλλία, τη Ρουμανία, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Κύπρο, με στόχο να καταστήσει αυτές τις θεωρητικές έννοιες απτές, κατανοητές και εφαρμόσιμες στην πράξη.
ΟΔΗΓΙΕΣ*	**ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ** Εκτύπωση και κοπή των καρτών με αποσπάσματα (18–20 quotes) Οργάνωση τραπεζιών / σταθμών εργασίας (ένας ανά ομάδα 3–4 ατόμων) Προετοιμασία πακέτων υλικών για κάθε ομάδα **ΓΥΡΟΣ 1 – ΗΜΙΔΟΜΗΜΕΝΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ (20 λεπτά)** Οι ομάδες λαμβάνουν όλες τις κάρτες με τα αποσπάσματα

	Ταξινόμηση σε 3 αρχικές κατηγορίες: **ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ / ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ / ΔΟΜΕΣ** Στη συνέχεια, εντοπισμός υπο-μοτίβων μέσα σε κάθε κατηγορία και δημιουργία ετικετών Δεν υπάρχουν «σωστές» απαντήσεις — ενθαρρύνεται η οργανική ανακάλυψη και η ελεύθερη ερμηνεία **ΓΥΡΟΣ 2 – ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΤΕΛΕΙΕΣ (25 λεπτά)** Σχεδίαση γραμμών για τη σύνδεση σχετικών αποσπασμάτων Εντοπισμός «κεντρικών αποσπασμάτων» (hub quotes) με τις περισσότερες συνδέσεις Χρωματική κωδικοποίηση των συνδέσεων (κόκκινο = εμπόδιο, πράσινο = υποστήριξη, κίτρινο = σύνθετο) — προαιρετικά Παρατήρηση της ανάδυσης μοτίβων τύπου «ιστού» **ΓΥΡΟΣ 3 – GALLERY WALK (5 λεπτά)** Περιήγηση τύπου gallery walk για να δουν οι ομάδες τις χαρτογραφήσεις των άλλων Διευκόλυνση στιγμών «αχα!» και νέων συνδέσεων **ΓΥΡΟΣ 4 – ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ & ΚΛΕΙΣΙΜΟ (5 λεπτά)** Δομημένη συζήτηση γύρω από τα μοτίβα που ανακαλύφθηκαν Σύνδεση των ατομικών διαπιστώσεων με συστημικά θέματα Αποκάλυψη της χώρας προέλευσης των αποσπασμάτων (διακρατικά ευρωπαϊκά μοτίβα)
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review, 109*(3), 573. EU Care Strategy (2022). *Council Recommendation on access to affordable high-quality long-term care*. Moss, K. R. (1977). Men and Women of the Corporation. OpenCARE qualitative research (2025). Ribeiro, O., & Paul, C. (2008). Older male carers and the positive aspects of care. *Ageing & Society, 28*(2), 165-183. Simpson, R. (2004). Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, employment and society, 18*(2), 349-368. Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social problems, 39*(3), 253-267. Canva file
ΦΥΛΛΑΔΙΑ	_____

*Πλήρης Θεωρία:

Το έμφυλο παράδοξο στη φροντίδα

Η μακροχρόνια φροντίδα έχει ιστορικά κατασκευαστεί ως «γυναικεία εργασία», βασισμένη σε ουσιοκρατικές παραδοχές ότι οι γυναίκες διαθέτουν έμφυτες ικανότητες φροντίδας. Αυτή η έμφυλη κατασκευή δημιουργεί προκλήσεις για τους άνδρες που εισέρχονται στα επαγγέλματα φροντίδας.

Θεωρητικό πλαίσιο: θεωρία του token και ασυμφωνία ρόλων

Η θεωρία του *tokenism* της Rosabeth Moss Kanter (1977) εξηγεί ότι όταν τα άτομα αποτελούν λιγότερο από το 15% ενός εργασιακού χώρου, βιώνουν αυξημένη ορατότητα, πίεση απόδοσης και στερεοτυπική

αντιμετώπιση. Οι άνδρες φροντιστές σε όλη την Ευρώπη συνήθως αποτελούν μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού στη φροντίδα, γεγονός που τους τοποθετεί ξεκάθαρα σε καθεστώς *token*. Αυτή η ορατότητα δημιουργεί ένα παράδοξο: οι άνδρες φροντιστές είναι ταυτόχρονα υπερ-ορατοί (κάθε τους πράξη παρακολουθείται και αξιολογείται) και αόρατοι (η εργασία φροντίδας τους δεν αναγνωρίζεται ή υποτιμάται).

Η θεωρία της ασυμφωνίας ρόλων (Eagly & Karau, 2002) εξηγεί περαιτέρω ότι όταν η κοινωνική ταυτότητα ενός ατόμου (άνδρας) συγκρούεται με τις προσδοκίες του ρόλου (φροντιστής = «θηλυκός» ρόλος), αναδύονται προκατάληψη και διακρίσεις. Για τους άνδρες φροντιστές αυτό εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους:

1. **Στερεοτυπία και καταμερισμός καθηκόντων**
   Οι άνδρες φροντιστές συχνά κατευθύνονται σε καθήκοντα που ευθυγραμμίζονται με παραδοσιακές αντιλήψεις ανδρικότητας — βαριά σωματική εργασία, διαχείριση επιθετικών ληπτών φροντίδας, τεχνικά καθήκοντα — ενώ αμφισβητείται η ικανότητά τους για συναισθηματική εργασία και ενδόμυχη φροντίδα. Η έρευνα δείχνει ότι αυτό το «στίγμα της δύναμης» ταυτόχρονα αναγνωρίζει και επιβαρύνει τους άνδρες φροντιστές, καθώς συχνά καθίστανται η αυτονόητη επιλογή για απαιτητικές σωματικά εργασίες, ανεξάρτητα από την ατομική τους ικανότητα ή τη δικαιοσύνη της κατανομής.
2. **Αστυνόμευση ορίων**
   Η διασταύρωση ανδρικότητας, οικειότητας και φροντίδας δημιουργεί αυξημένη καχυποψία σχετικά με τα κίνητρα και την «καταλληλότητα» των ανδρών φροντιστών, ιδιαίτερα σε καταστάσεις ενδόμυχης φροντίδας. Ορισμένοι λήπτες φροντίδας αρνούνται άνδρες φροντιστές για τέτοιου είδους φροντίδα· παρότι ο σεβασμός της αυτονομίας είναι σημαντικός, αυτό δημιουργεί επαγγελματικούς περιορισμούς που δεν αντιμετωπίζουν οι γυναίκες συνάδελφοί τους. Οι άνδρες φροντιστές αναφέρουν ότι διαχειρίζονται αυτά τα όρια επιδεικνύοντας υπερβολική ευγένεια, διατηρώντας αυξημένη επίγνωση της «ορθότητας» και αποδεχόμενοι περιορισμούς στην άσκηση του ρόλου τους.
3. **Λανθασμένη αναγνώριση και επαγγελματική νομιμοποίηση**
   Η υπόθεση ότι οι άνδρες σε χώρους φροντίδας είναι γιατροί και όχι φροντιστές αποκαλύπτει μια βαθιά πολιτισμική αντίσταση απέναντι στους άνδρες σε υποδεέστερους, υπηρεσιακούς ρόλους. Αυτή η λανθασμένη αναγνώριση ταυτόχρονα «ανυψώνει» (φαινόμενο *glass escalator*) και απονομιμοποιεί (δεν θεωρούνται «πραγματικοί φροντιστές») τους άνδρες εργαζόμενους στη φροντίδα.

Προστατευτικοί παράγοντες: Τι υποστηρίζει τους άνδρες φροντιστές;

Παρά τις προκλήσεις, πολλοί άνδρες φροντιστές αναφέρουν βαθιά αίσθηση πληρότητας και επαγγελματικής ικανοποίησης. Η έρευνα των Ribeiro και Paul (2008), καθώς και συναφείς μελέτες, αναδεικνύουν βασικούς προστατευτικούς παράγοντες:

- **Αναγνώριση**
  Περιλαμβάνειτην εκτίμηση των ανδρών φροντιστών για τις δεξιότητες φροντίδας — ενσυναίσθηση, σχεσιακές δεξιότητες, προσοχή στη λεπτομέρεια — και όχι μόνο για τα σωματικά τους χαρακτηριστικά. Όταν η αναγνώριση αφορά όλο το φάσμα της φροντίδας, ενισχύεται η επαγγελματική αυτοπεποίθηση.
- **Αίσθημα του ανήκειν**
  Υπερβαίνει την επιφανειακή συμπερίληψη και αφορά την αυθεντική ένταξη στην ομάδα, όπου οι άνδρες φροντιστές δεν στιγματίζονται διαρκώς ως «διαφορετικοί», αλλά βιώνουν ουσιαστικές συναδελφικές σχέσεις. Αυτό περιλαμβάνει συμμετοχή σε άτυπες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, ισότιμη αποτίμηση της γνώμης τους και απουσία αντιμετώπισης ως «αξιοπερίεργων».
- **Συναισθηματική επικύρωση**
  Σημαίνει ότι οι συναισθηματικές εμπειρίες των ανδρών φροντιστών — δυσκολία απέναντι στον θάνατο και την απώλεια, επίδραση της επιθετικότητας, στρες από τη διαχείριση ορίων — λαμβάνονται σοβαρά και υποστηρίζονται μέσω εποπτείας, υποστήριξης από ομοτίμους και οργανωσιακών δομών. Αυτή η επικύρωση βοηθά τους άνδρες φροντιστές να ενοποιήσουν την ταυτότητα φροντιστή με την έμφυλη ταυτότητά τους, αντί να τις βιώνουν ως αντιφατικές.
- **Νοηματοδότηση**
  Περιλαμβάνει τις οργανωσιακές δομές που βοηθούν όλους τους φροντιστές να επεξεργάζονται το υπαρξιακό και συναισθηματικό βάρος της φροντίδας: ποιοτική εποπτεία, ευκαιρίες αναστοχαστικής πρακτικής, συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη και ψυχολογική υποστήριξη. Οι άνδρες

φροντιστές αναφέρουν ιδιαίτερα έντονα κενά σε αυτούς τους τομείς, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι οργανισμοί συχνά θεωρούν — εσφαλμένα και επικίνδυνα — ότι οι άνδρες χρειάζονται λιγότερη συναισθηματική στήριξη.

Διακρατικά ευρωπαϊκά μοτίβα

Παρότι τα πολιτισμικά πλαίσια διαφέρουν — με τις μεσογειακές χώρες να διατηρούν συχνά πιο παραδοσιακές προσδοκίες έμφυλων ρόλων και τις βόρειες χώρες πιο ισότιμα πλαίσια — τα βασικά μοτίβα που περιγράφονται παραπάνω εμφανίζονται σε όλα τα ευρωπαϊκά συστήματα φροντίδας. Άνδρες φροντιστές στη Γαλλία, τη Ρουμανία, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Κύπρο αναφέρουν αξιοσημείωτα παρόμοιες εμπειρίες υπερ-ορατότητας, στερεοτυπικής σύνδεσης με τη δύναμη, προκλήσεων ορίων και ελλείψεων στην επικύρωση, παράλληλα με βαθιά επαγγελματική ικανοποίηση.

Αυτό υποδηλώνει ότι οι έμφυλες δυναμικές στη φροντίδα λειτουργούν σε δομικό επίπεδο που υπερβαίνει τις εθνικές κουλτούρες. Οι παρεμβάσεις, επομένως, οφείλουν να στοχεύουν όχι μόνο στις ατομικές στάσεις, αλλά και στις οργανωσιακές πολιτικές, τα πλαίσια επαγγελματικής εκπαίδευσης και τα ευρύτερα πολιτισμικά αφηγήματα γύρω από το φύλο και τη φροντίδα.
Επιπτώσεις για την πράξη

Η δημιουργία υποστηρικτικών περιβαλλόντων για τους άνδρες φροντιστές απαιτεί παρεμβάσεις σε πολλαπλά επίπεδα:

- **Ατομικό επίπεδο:**
  Οι λήπτες φροντίδαςκαι οι οικογένειες μπορούν να εξετάσουν τις έμφυλες παραδοχές τους, να διακρίνουν μεταξύθεμιτών προτιμήσεων και στερεοτύπων και να αναγνωρίζουν την επάρκεια στη φροντίδα ανεξαρτήτως φύλου.
- **Επίπεδο ομάδας:**
  Δίκαιη κατανομή καθηκόντων, ενεργή ένταξη στην κουλτούρα της ομάδας, αναγνώριση της συναισθηματικής εργασίας και μηδενική ανοχή σε παρενόχληση απέναντι σε οποιοδήποτε μέλος, ανεξαρτήτως φύλου.
- **Οργανωσιακό επίπεδο:**
  Εκπαίδευση με έμφυλη ευαισθησία που λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες προκλήσεις των ανδρών, εποπτεία που επικυρώνει τις συναισθηματικές εμπειρίες, ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και ορατή εκπροσώπηση ανδρών φροντιστών σε υλικό και θέσεις ευθύνης.
- **Κοινωνικό επίπεδο:**
  Δημόσιος λόγος που αμφισβητεί τον έμφυλο ουσιοκρατισμό στη φροντίδα, αναπαραστάσεις ποικιλόμορφων φροντιστών στα μέσα ενημέρωσης και πολιτικές που αναγνωρίζουν τη φροντίδα ως εξειδικευμένη εργασία και όχι ως «φυσική» γυναικεία συμπεριφορά.

Ο στόχος δεν είναι η προνομιακή μεταχείριση, αλλά η ισότητα: να διασφαλιστεί ότι οι άνδρες φροντιστές έχουν ισότιμη πρόσβαση στην αναγνώριση, το αίσθημα του ανήκειν, τη συναισθηματική επικύρωση και τις υποστηρικτικές δομές που επιτρέπουν σε όλους τους εργαζόμενους στη φροντίδα να ευημερούν.

** Πλήρεις οδηγίες:

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΠΡΙΝ ΤΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ (PRE-SESSION PREPARATION)
Βήμα1:Προετοιμασία καρτώνμεαποσπάσματα
Εκτυπώστε το HANDOUT 1 (18–20 αποσπάσματα) σε χαρτόνι.
Κόψτε τα σε μεμονωμένες κάρτες (ένα απόσπασμα ανά κάρτα).
Προαιρετικά: οι κάρτες μπορούν να φέρουν ένα σύμβολο που υποδηλώνει τη χώρα προέλευσης του αποσπάσματος (μην αποκαλύψετε το σύστημα αυτό πριν το τέλος).
Ανακατέψτε τις κάρτες ώστε να μην είναι ομαδοποιημένες ανά χώρα.

Βήμα 2: Οργάνωση σταθμών εργασίας
Διαμορφώστε τραπέζια ή χώρους στο πάτωμα για ομάδες 3–4 συμμετεχόντων/ουσών.
Κάθε σταθμός χρειάζεται:
Ένα πλήρες σετ καρτών με αποσπάσματα (αρχικά τοποθετημένες ανάποδα)
3 κάρτες ετικετών κατηγοριών με τις ενδείξεις:

ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ / ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ / ΔΟΜΕΣ
8–10 κενές κάρτες για δημιουργία υπο-κατηγοριών
Μαρκαδόρους (2–3 χοντρούς)
Αυτοκόλλητα (20–30)
ΡΟΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ (SESSION FLOW)

ΕΝΑΡΞΗ(5λεπτά)
Εισαγωγή από τον/την συντονιστή/τρια:
«Σήμεραθα εξερευνήσουμε τις εμπειρίες ανδρών φροντιστών σε όλη την Ευρώπη. Θα δουλέψετε με πραγματικά αποσπάσματα από εργαζόμενους στη φροντίδα σε πέντε χώρες. Ο στόχος σας είναι να ανακαλύψετε μοτίβα μέσα από αυτές τις εμπειρίες.»
Θέσπιση πλαισίου:
«Αυτά τα αποσπάσματα περιγράφουν εμπειρίες — δεν αποδίδουν ευθύνες. Στόχος είναι η κατανόηση και η βελτίωση των εργασιακών περιβαλλόντων φροντίδας για όλους. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις στην ταξινόμηση.Αυτό που έχεισημασία είναιτι παρατηρείτεσείς και ποιες συνδέσεις βλέπετε εσείς.»
Δημιουργία ομάδων:
Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε ομάδες των 3–4 ατόμων.
Αναμείξτε ρόλους ή υπόβαθρα, εφόσον είναι δυνατόν.
Αναθέστε κάθε ομάδα σε έναν σταθμό εργασίας.

ΓΥΡΟΣ 1: ΗΜΙΔΟΜΗΜΕΝΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ (20 λεπτά)
Οδηγία συντονιστή/τριας:
«Στο τραπέζι σας θα βρείτε κάρτες με αποσπάσματα και τρεις ετικέτες κατηγοριών: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ, ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ και ΔΟΜΕΣ.
ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ = Τι συμβαίνει στους άνδρες φροντιστές στην καθημερινή τους εργασία
ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ = Τι σκέφτονται ή υποθέτουν οι άνθρωποι για τους άνδρες στη φροντίδα
ΔΟΜΕΣ = Συστήματα, πολιτικές, εκπαίδευση, οργανωσιακή υποστήριξη

Πρώτο σας καθήκον: *«Διαβάστε κάθε απόσπασμα καιταξινομήστε το σεμίααπόαυτές τις τρεις κατηγορίες. Ανένα απόσπασμα θαμπορούσε να ανήκει σεπερισσότερες από μία, επιλέξτεεκείνη που σας φαίνεται πιο ισχυρή ή συζητήστε στην ομάδα γιατί είναι σύνθετο. Έχετε 10 λεπτά.»*

Ρόλοςσυντονιστή/τριαςκατάτηφάσηαυτή:
Κινείται ανάμεσα στις ομάδες.
Ακούει το σκεπτικό (χωρίς να διορθώνει).
Αν μια ομάδα «κολλήσει»:
«Σετιαναφέρεταικυρίως αυτότοαπόσπασμα; Στην εμπειρία του ατόμου, σε πεποιθήσεις ή στο πώς λειτουργεί το σύστημα;»
Αν κάποια αποσπάσματα δεν ταιριάζουν πουθενά:
«Αφήστε τα προσωρινά στην άκρη — θα επανέλθουμε.»
Υπενθύμιση χρόνου στα 5 λεπτά:
«Βρίσκεστε στα μισά.»

Εντοπισμός υπο-μοτίβων (10 λεπτά)
Οδηγία συντονιστή/τριας:
«Τώρα κοιτάξτεκάθεμία απότις τρειςστοίβες σας. Παρατηρείτε αποσπάσματα που “πηγαίνουν μαζί”; Ίσως κάποιες εμπειρίες είναι παρόμοιες ή κάποιες πεποιθήσεις σχετίζονται. Δημιουργήστε μικρότερες ομάδες μέσα σε κάθε κατηγορία και δώστε τους τίτλους χρησιμοποιώντας τις κενές κάρτες. Ανακαλύπτετε τα μοτίβα.»
Παράδειγμα (αν υπάρχει σύγχυση):
«Για παράδειγμα, στις ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ μπορεί να δείτε αποσπάσματα που αφορούν τη σωματική δύναμη των ανδρών και άλλα που αφορούν τη συναισθηματική τους ικανότητα. Αυτά θα μπορούσαν να είναι δύο διαφορετικές υπο-ομάδες.»
Ρόλος συντονιστή/τριας:
Παρατηρεί ποιες κατηγορίες αναδύονται φυσικά.
Σημειώνει κοινά μοτίβα μεταξύ ομάδων (θα χρησιμοποιηθούν αργότερα).
Αν μια ομάδα τελειώσει νωρίς:
«Μπορείτε να βρείτεσυνδέσεις ΜΕΤΑΞΥτων κατηγοριώνσας;»

Υπενθύμιση χρόνου στα 5 λεπτά:
«Αρχίστε να οριστικοποιείτετις ετικέτεσας.»

Μετάβαση στον Γύρο 2:
«Κοιτάξτε τιδημιουργήσατε — κατηγορίες και υπο-κατηγορίες. Τώρα θα εξερευνήσουμε πώς αυτές οι εμπειρίες συνδέονται μεταξύ τους.»

ΓΥΡΟΣ 2: ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΤΕΛΕΙΕΣ (20 λεπτά)

Δημιουργίασυνδέσεων (10 λεπτά)
Οδηγία συντονιστή/τριας:
«Τώρα θα σχεδιάσετε γραμμές για να δείξετε συνδέσεις μεταξύ αποσπασμάτων — ακόμη και ανάμεσα σε διαφορετικές κατηγορίες. Συνδέστε δύο αποσπάσματα που σχετίζονται.
Ρωτήστε τον εαυτό σας:
Δείχνουν σχέση αιτίας–αποτελέσματος;
Περιγράφουν το ίδιο ζήτημα από διαφορετικές οπτικές;
Έρχονται σε ενδιαφέρουσα αντίθεση;
Συνεχίστε να προσθέτετε συνδέσεις. Το τραπέζι σας θα αρχίσει να μοιάζει με ιστό. Αυτό ακριβώς θέλουμε.»

Ρόλος συντονιστή/τριας:
Δείχνει παράδειγμα αν χρειαστεί (κρατά δύο κάρτες και τις συνδέει).
Ενθαρρύνει τολμηρές συνδέσεις:
«Μην το πολυσκέφτεστε — αν βλέπετε σχέση, συνδέστε.»

Επικυρώνει διαφορετικά είδη σύνδεσης:
«Ναι, και η αντίφαση είναι σύνδεση.»

Αναγνώσεις δυτάξουν:
«Τεχνήτσεσυνδέσεις μεμόνωτα αποσπάσματα και συνεχίστε.»

Οδηγίασυντονιστήτριας:
«Τώραβάλτε νόημα στις συνδέσεις σας με χρώμα. Έχετε τρία χρώματα γραμμών:

ΚΟΚΚΙΝΟ = αυτή η σύνδεση δείχνει κάτι που κάνει τη δουλειά πιο ΔΥΣΚΟΛΗ
ΠΡΑΣΙΝΟ = αυτή η σύνδεση δείχνει κάτι που ΒΟΗΘΑ ή υποστηρίζει
ΚΙΤΡΙΝΟ = αυτή η σύνδεση είναι ΣΥΝΘΕΤΗ ή αντιφατική»

Κάντε προβληματισμούς:
«Αναλλάζατεαυτόο"κεντρικό" απόσπασμα,τι θα συνέβαινεσε όλες αυτές τις συνδεδεμένες εμπειρίες;»

Ρόλοςσυντονιστήτριας
Φωτογραφίζουμε δίκτυα» κάθεομάδας (γιατεκμηρίωση).

Χρωματική κωδικοποίηση συνδέσεων — ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΟ (5 λεπτά)
Ορισμένες ομάδες θα θέλουν να το κάνουν — είναι οπτικά ενδιαφέρον.
Παρατηρεί ποιες ομάδες έχουν περισσότερο κόκκινο ή πράσινο.
Σημειώνει για τον απολογισμό:
«Δείτε πόσο κόκκινο εμφανίζεται — αυτό μας λέει κάτι.»

Μετάβαση στον Γύρο 3:
«Ανακαλύψατεμοτίβα και τα κάνατε ορατά. Τώρα θέλω να δείτε τι μας λέει η έρευνα για το τι χρειάζονται οι άνδρες φροντιστές για να ευημερούν.»

ΓΥΡΟΣ3:GALLERYWALK (5 λεπτά)
Οδηγία συντονιστή/τριας:
«Περάστε3λεπτάπερπατώντας και παρατηρώντας πώς οι άλλες ομάδες χαρτογράφησαν τη δουλειά τους. Παρατηρήστε ομοιότητες και διαφορές.»

Κατά τη διάρκεια:
Οι συμμετέχοντες/ουσες κινούνται ελεύθερα.
Δεν υπάρχουν παρουσιάσεις — μόνο παρατήρηση.
Σύντομος απολογισμός (2 λεπτά):

«Τιπαρατηρήσατεμεταξύτωνδιαφορετικών ομάδων;»
Ακούστε για:
Παρόμοια μοτίβα
Τα ίδια αποσπάσματα ως «κόμβους»

Παράγοντες που φαίνεται να απουσιάζουν περισσότερο
Σύνθεση συντονιστή/τριας:
«Ανακαλύψατεό,τι ανακάλυψαν και οι ερευνητές.Ταμοτίβα που είδατε δεν είναι τυχαία — είναι συστημικά. Και αυτό σημαίνει ότι μπορούμε να τα αντιμετωπίσουμε συστημικά.»
ΓΥΡΟΣ 4: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ & ΚΛΕΙΣΙΜΟ (5 λεπτά)

Κλείσιμο απότον/τηνσυντονιστή/τρια:
«Ήρθατε με τις δικές σας εμπειρίες και οπτικές. Ανακαλύψατε μοτίβα. Συνδέσατε τις τελείες. Συνδέσατε αυτά τα μοτίβα με την έρευνα. Αυτό είναι το έργο της αλλαγής.
Θυμηθείτε: οι τέσσερις παράγοντες — αναγνώριση, αίσθημα του ανήκειν, επικύρωση, νοηματοδότηση — δεν αφορούν μόνο τους άνδρες φροντιστές. Είναι αυτά που χρειάζονται όλοι οι φροντιστές. Ένα καλό περιβάλλον για τους άνδρες φροντιστές είναι ένα καλό περιβάλλον για όλους.
Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας.»
Τελική φωτογράφιση των συνδέσεων.

ΟΔΗΓΌΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΉ/ΤΡΙΑ

Πρόκληση: «Αυτά τα αποσπάσματα μοιάζουν μεταξύ τους, δεν μπορώ να δω τη διαφορά.»
Ανταπόκριση: «Έχετε δίκιο — υπάρχουν θέματα που επαναλαμβάνονται. Αυτό μας λέει κάτι σημαντικό: δεν πρόκειται για μεμονωμένες εμπειρίες. Βάλτε παρόμοια αποσπάσματα μαζί και αναρωτηθείτε: ποιο είναι το κοινό μοτίβο;»

Πρόκληση: «Αυτό το απόσπασμα θα μπορούσε να ανήκει σε περισσότερες από μία κατηγορίες.»
Ανταπόκριση: «Ακριβώς. Οι σύνθετες εμπειρίες δεν χωρούν σε “καθαρά” κουτιά. Επιλέξτε αυτό που σας φαίνεται πιο κεντρικό ή τοποθετήστε το φυσικά ανάμεσα στις κατηγορίες. Η ασάφεια είναι δεδομένο.»

Πρόκληση: «Δεν μπορούμε να συμφωνήσουμε πού ανήκει.»
Ανταπόκριση: «Η διαφωνία σας είναι πολύτιμη. Σημαίνει ότι βλέπετε διαφορετικές διαστάσεις. Μπορεί να έχετε και οι δύο δίκιο; Τι αποκαλύπτει η διαφωνία σας;»

Πρόκληση: Η ομάδα τελειώνει την ταξινόμηση πολύ γρήγορα (φαίνεται επιφανειακή).
Ανταπόκριση: «Βλέπω ότι δημιουργήσατε γενικές κατηγορίες. Τώρα ας πάμε πιο βαθιά: μέσα σε κάθε στοίβα, ποια υπο-μοτίβα παρατηρείτε; Μπορείτε να δημιουργήσετε 2–3 υποκατηγορίες;»

Πρόκληση: Η ομάδα έχει κολλήσει / νιώθει υπερφορτωμένη.
Ανταπόκριση: «Ας το απλοποιήσουμε. Διαλέξτε πέντε αποσπάσματα που σας ξεχωρίζουν περισσότερο. Ξεκινήστε από εκεί. Δεν χρειάζεται να τα ταξινομήσετε όλα μαζί.»

Πρόκληση: «Πώς ξέρουμε αν το κάνουμε σωστά;»
Ανταπόκριση: «Δεν υπάρχει “κλειδί απαντήσεων”. Αυτό που έχει σημασία είναι τι παρατηρείτε ΕΣΕΙΣ και τι νόημα δίνετε ΕΣΕΙΣ. Εμπιστευτείτε την ανάλυσή σας.»

Πρόκληση: Συμμετέχων/ουσα λέει: «Αλλά οι γυναίκες τα έχουν χειρότερα.»
Ανταπόκριση: «Έχετε δίκιο ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις στη φροντίδα. ΚΑΙ οι άνδρες φροντιστές αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες δυσκολίες. Δεν συγκρίνουμε ποιος υποφέρει περισσότερο — προσπαθούμε να κατανοήσουμε διαφορετικές εμπειρίες ώστε να υποστηρίξουμε καλύτερα όλους.»

Πρόκληση: «Αυτό μου φαίνεται πολιτική ορθότητα.»
Ανταπόκριση: «Αυτά είναι άμεσα αποσπάσματα από πραγματικούς φροντιστές που περιγράφουν πραγματικά εμπόδια. Τι σκέφτεστε για τις εμπειρίες τους; Αξίζει να ληφθούν σοβαρά υπόψη;»

Πρόκληση: Χαμηλή ενέργεια / μειωμένη συμμετοχή.
Ανταπόκριση:

- Προσθέστε κίνηση: «Σηκωθείτε και κάντε ένα gallery walk, ακόμη κι αν δεν έχετε τελειώσει.»
- Κάντε το προσωπικό: «Έχει κάποιος/α εδώ δει ή βιώσει κάτι παρόμοιο με αυτά τα αποσπάσματα;»
- Συνδέστε με τον σκοπό: «Γιατί έχει σημασία αυτό για εσάς;»

Πρόκληση: Ο χρόνος τελειώνει.
Ανταπόκριση:

- Παραλείψτε το gallery walk.
- Μειώστε τον αριθμό των ομάδων που μοιράζονται (2–3 ομάδες παρουσιάζουν, οι υπόλοιπες προσθέτουν σημειώματα / sticky notes).

Πρόκληση: Ένα άτομο κυριαρχεί στη συζήτηση.
Ανταπόκριση: «Θα ζητήσω από όλους να γράψουν σιωπηλά τις σκέψεις τους για 2 λεπτά πριν συνεχίσουμε τη συζήτηση. Η φωνή όλων έχει σημασία.»

Πρόκληση: Σιωπή / απροθυμία να μοιραστούν στο κλείσιμο.
Ανταπόκριση: «Γράψτε πρώτα τη δέσμευσή σας και μετά, αν θέλετε, τη μοιραζόμαστε. Μπορείτε επίσης να επιλέξετε να μην μιλήσετε — αλλά η κάρτα δέσμευσής σας θα τοποθετηθεί.»

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ (40 λεπτά)

Πλατφόρμα: Miro ή Mural + Zoom / Teams

Προετοιμασία πριν τη συνεδρία:

- Δημιουργήστε έναν πίνακα στο Miro με:
- Ψηφιακές κάρτες με αποσπάσματα (με δυνατότητα μετακίνησης)
- Τρεις ενότητες με τις ετικέτες: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ / ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ / ΔΟΜΕΣ
- Υπόμνημα με βέλη ή γραμμές σύνδεσης (legend)

Τροποποιημένη ροή δραστηριότητας

ΓΥΡΟΣ 1 – ΗΜΙΔΟΜΗΜΕΝΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ (15 λεπτά)

- Breakout rooms των 3–4 ατόμων
- Οι ομάδες ταξινομούν τις ψηφιακές κάρτες στον πίνακα Miro

ΓΥΡΟΣ 2 – ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΤΕΛΕΙΕΣ (15 λεπτά)

- Χρήση του εργαλείου βελών γιατησύνδεση αποσπασμάτων
- Δημιουργία της χαρτογράφησηςσχέσεων

ΓΥΡΟΣ 3 – GALLERY WALK (5 λεπτά)

- Πρόσκληση στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να περιηγηθούν στις χαρτογραφήσεις όλων των ομάδων

ΓΥΡΟΣ 4 – ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ & ΚΛΕΙΣΙΜΟ (5 λεπτά)

- Οι συμμετέχοντες/ουσες γράφουν βασικά συμπεράσματα στο chat ή στον κοινόχρηστο ψηφιακό πίνακα.

Συμβουλή για τον/την συντονιστή/τρια (διαδικτυακά)
Αν είναι δυνατόν, ορίστε έναν/μία «τεχνικό/ή υποστηρικτή/τρια» σε κάθε breakout room για να βοηθά με τη χρήση του εργαλείου.

HANDOUT 1: ΚΑΡΤΕΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ

(Εκτυπώστε τις σε χαρτόνι, ένα απόσπασμα ανά κάρτα, κομμένες μεμονωμένα. Προτεινόμενο μέγεθος: A6 / καρτ ποστάλ.)

https://www.canva.com/design/DAG6pXhf-60/5EjMwAiHw6dRe1nx19bFjw/edit?utm_content=DAG6pXhf-60&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

--

📊

💭 **ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ (τι συμβαίνει στους άνδρες φροντιστές)**

ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ (τι πιστεύουν οι άνθρωποι για τους άνδρες στη φροντίδα)

🏗️ **ΔΟΜΕΣ (συστήματα, πολιτικές, εκπαίδευση, υποστήριξη)**

ΓΑΛΛΙΑ (FRANCE)

«Επειδή είμαι άνδρας, νιώθω ότι πρέπει να δείχνω πως είμαι ήπιος για να χαλαρώνουν οι άλλοι.»

«Το να ανήκεις στη μειονότητα κάνει ό,τι κάνεις πιο ορατό.»

«Στην αρχή, κάποιες οικογένειες δεν περιμένουν να κάνει αυτή τη δουλειά ένας άνδρας.»

«Κάποιοι ασθενείς αρνούνται άνδρες φροντιστές· το σέβομαι και προσαρμοζόμαστε.»

«Μου ζητούν να αναλαμβάνω δύσκολους ή επιθετικούς ασθενείς. Συχνά είμαι εγώ αυτός που σηκώνει ή μεταφέρει τα πιο βαριά άτομα.»
«Οι άνθρωποι υποθέτουν ότι είμαι γιατρός.»

«Μια τρόφιμος είπε ότι ήμουν “το γλυκό” όταν της έφερα το πρωινό.»

ΡΟΥΜΑΝΙΑ (ROMANIA)

«Νιώθω ότι αυτό που κάνω τώρα φέρνει γαλήνη στην ψυχή μου… νιώθω ολοκληρωμένος.»

«Αν δεν μπεις σε αυτό το επάγγελμα για τους ανθρώπους, τότε δεν αξίζει.»

«Οι άνδρες συχνά θεωρούνται πιο αδέξιοι, πιο “βαριοχέρηδες”… όμως εγώ έχω πλήρη επίγνωση της ευθύνης μου.»
«Δεν αποφεύγω τίποτα από όσα κάνει μια γυναίκα και μπορώ να κάνω κι εγώ.»

«Οι γυναίκες θεωρούνται καλύτερες φροντίστριες — πιο ενσυναισθητικές, πιο προτιμητέες.»

«Πολλοί ωφελούμενοι με αποκαλούσαν “θείο”, ακόμη κι αν ήταν μεγαλύτεροι από μένα.»

ΙΤΑΛΙΑ (ITALY)

«Οι ηλικιωμένες γυναίκες μερικές φορές νιώθουν αμηχανία όταν τις βοηθώ στην ενδόμυχη φροντίδα.»

«Αν παρενοχληθεί μια γυναίκα, όλοι αντιδρούν. Αν συμβεί σε έναν άνδρα, κανείς δεν το παίρνει στα σοβαρά.»
«Αν κάτι πάει στραβά, η κριτική έρχεται πιο γρήγορα επειδή ξεχωρίζω.»

«Πολλοί τρόφιμοι νιώθουν πιο άνετα με άνδρες φροντιστές και ανοίγονται περισσότερο σε εμάς.»

«Συχνά λένε ότι είμαι σαν εγγονός τους.»

«Οι άνδρες αναζητούνται για τη σωματική τους δύναμη, αλλά αυτό γίνεται βάρος όταν είσαι πάντα εσύ αυτός που την παρέχει.»

ΚΥΠΡΟΣ (CYPRUS)

«Προέρχομαι από μια χώρα όπου οι άνδρες “πρέπει να είναι άνδρες” και δεν θεωρούνται κατάλληλοι για ορισμένες υπηρεσίες.»

«Εμείς οι άνδρες κάνουμε τα πράγματα ήρεμα… δίνουμε προσοχή και στη μικρότερη λεπτομέρεια.»

«Παραπονιούνται είτε είμαι άνδρας είτε γυναίκα.»

«Σε 15 χρόνια δεν έχω λάβει ποτέ ψυχολογική εκπαίδευση για το πώς να προσεγγίζω τους χρήστες.»

«Κουβαλάμε αταβιστικές προκαταλήψεις: ιστορικά, οι άνδρες θεωρούνταν τραυματιοφορείς, όχι φροντιστές.»

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ (PORTUGAL)

«Οι άνδρες (φροντιστές) νιώθουν ντροπή. Εγώ όχι — μου αρέσει αυτό που κάνω.»

«Έχουμε περισσότερη σωματική δύναμη· ήρθαμε συγκεκριμένα για να βοηθήσουμε τις γυναίκες συναδέλφους σε αυτή τη σωματική προσπάθεια.»
«Η φροντίδα είναι υποτιμημένη… όλη η φροντίδα των ασθενών περνά πρώτα από εμάς, αλλά ο μισθός δεν ανταποκρίνεται.»
«Με τις ηλικιωμένες γυναίκες έχει να κάνει κυρίως με την ντροπή… προέρχεται από το παρελθόν και δεν μπορούμε να το αλλάξουμε στο μυαλό τους.»
«Όταν ένας άνδρας φροντίζει έναν άνδρα, νομίζω ότι νιώθει πιο άνετα.»

«Στο γηροκομείο είμαστε εκεί κάθε μέρα, αλληλεπιδρούμε συνεχώς και, είτε μας αρέσει είτε όχι, καταλήγουμε πάντα να δημιουργούμε έναν δεσμό.»
«Αυτό που κάνεις σήμερα είναι αυτό που θα κάνεις και σε 10–15 χρόνια· υπάρχει ελάχιστη επαγγελματική εξέλιξη.»
«Δεν υπάρχουν απολύτως καμία συνθήκη ώστε αυτοί οι επαγγελματίες να νιώθουν ότι εκτιμώνται.»