

Stress lavorativo e differenze di genere

Francesca Silvestri

Dirigente Psicologo presso la U. O. M.I. del Distretto 60 (Nocera Inferiore) della ASL Salerno

Lo stress lavoro-correlato in ottica di genere è una concezione innovativa.

Il mondo del lavoro è stato per molto tempo declinato al maschile e le problematiche legate alle differenze tra uomini e donne, in quest'ambito, sono state lungamente trascurate. L'attenzione alle lavoratrici è stata per molto tempo circoscritta alla sola maternità, prevedendo misure di tutela particolari rivolte, esclusivamente, alla donna in gravidanza e allattamento. Nel corso degli anni le politiche e le azioni comunitarie sono, tuttavia, diventate sempre più attente a considerare la variabile di genere, e si è registrato un cospicuo aumento dell'interesse per le differenze di genere coinvolte nello stress lavoro-correlato. Sul piano normativo una risposta significativa e di grande rilevanza, in questa direzione, arriva dal decreto legislativo 81/2008.

Questo decreto (così come le successive integrazioni del correttivo 106/2009), individua specificamente lo "stress lavoro correlato" come uno dei rischi professionali e mostra come la prevenzione di questi rischi non possa esulare dal riconoscimento delle differenze di genere. (articolo 6, *let L*).s

Per la prima volta, in linea con le priorità del programma europeo (strategia comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro 2002/2006), viene richiamata l'attenzione sulla diversa modalità di risposta, agli stessi rischi, che hanno le lavoratrici rispetto ai lavoratori. Grazie a quest'evoluzione normativa:

- ✓ Si favorisce la diffusione di una cultura che adotti una "gender lens" in materia di salute e prevenzione;
- ✓ Si stabilisce, come nuovo obiettivo, quello di garantire sul lavoro, non solo la *salute riproduttiva* ma anche *la salute in senso generale*.

Si pone, quindi, in evidenza la *valorizzazione e specificità, nell'ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l'arco della vita lavorativa* e viene rafforzata, di riflesso, un'attenzione più specifica anche alla tutela del genere maschile che, sotto l'insegna della prevenzione a carattere "neutro", è andata perdendosi negli anni.

Le principali cause dello stress lavoro-correlato legate al genere.

Gli studi compiuti *in tema di patologie dell'organizzazione del lavoro* hanno evidenziato differenze significative tra le lavoratrici e i lavoratori. *I principali fattori di stress* legati all'appartenenza di genere possono raggrupparsi in tre macro-categorie:

- ✓ la conciliazione;
- ✓ la tipologia del lavoro;
- ✓ le molestie e il mobbing.

Tra le tante diversità che contraddistinguono uomini e donne vi è quella che riguarda l'*"asimmetria dei tempi di vita"*. È un fatto ancora attuale che le donne si occupino, in misura maggiore rispetto agli uomini, dell'accudimento di figli e familiari anziani e, contemporaneamente, svolgano un'attività lavorativa, spesso anche a tempo pieno.

La *conciliazione* si configura, pertanto, come la prima e principale fonte di stress per le donne, alla ricerca permanente della compatibilità tra gestione del menage familiare e lavoro. Secondo i dati di un'indagine ISTAT, "mentre i lavoratori maschi dedicano in media 2 ore al giorno per

assistere i familiari, le donne ne dedicano in media 5 e mezza”. In Italia, mediamente, una donna ha 81 minuti al giorno di tempo libero in meno rispetto ad un uomo.

- ❖ Il lavoro domestico e la casa, non considerati in precedenza come ambienti patogeni, in quanto solo il luogo di *lavoro produttivo* era stato individuato come “stressor”, sono stati, di recente, identificati come fattori prevalenti di stress per le donne, sia casalinghe che lavoratrici.
- ❖ Il lavoro domestico, infatti, si compone di compiti e mansioni che assumono in sé attività di cura, sia psicologiche che materiali, difficilmente quantificabili e controllabili.

Va da sé che compiti molto “esosi” dal punto di vista psicologico, uniti a:

- ✓ difficile individuazione dei carichi di lavoro
- ✓ difficile legittimazione per la loro autolimitazione
- ✓ basso controllo sugli effetti che producono

creano frustrazione e malessere psicologico in chi li svolge.

Le diverse attività, sicuramente difficili da bilanciare in termini di impegno, sia temporale che emotivo, rendono pressoché inevitabile, per il genere femminile, un *doppio carico di stress fisico e mentale* che si ripercuote sul lavoro in relazione a molteplici aspetti:

- ✓ il timore della donna di penalizzare la carriera in caso di gravidanza o matrimonio (timore spesso fondato se osserviamo l’ampiezza del dato di contenzioso in tema di dequalificazione post-parto);
- ✓ le difficoltà nel trovare la piena soddisfazione dal punto di vista della carriera e del riconoscimento economico (“*soffitto di vetro*”);
- ✓ le tensioni che spesso insorgono con il datore di lavoro per le richieste di permessi, aspettative, turnistiche agevolate;
- ✓ le maggiori resistenze della donna a svolgere trasferte e distacchi in località lontane dal domicilio.

Tali tensioni e resistenze spesso originano ripercussioni quali il *mobbing* o altre azioni penalizzanti come lo *straining*, forma di persecuzione più occasionale e meno prolungata (spesso consistente in una sola azione), ma con effetti duraturi o permanenti come il *demansionamento* o lo “*svuotamento*” delle mansioni una sorta di “*pizzo di genere*”. Ne emerge un profilo di alta vulnerabilità allo stress lavorativo di donne con il “doppio carico”. Molti dati indicano che: mentre per gli uomini le cause del burn-out sono rintracciabili nello stress insito nel lavoro in sé per le donne sono quelle rintracciabili nello stress relativo ai conflitti di ruolo.

Il 2° fattore di stress lavorativo legato al genere riguarda le *tipologie professionali*. Ancora oggi le donne:

- ✓ ricoprono, proporzionalmente, ruoli con minore responsabilità ed autonomia (ancorché impegnativi sul piano dell’attenzione),
- ✓ sono più esposte a lavori monotoni e ripetitivi,
- ✓ sono meno coinvolte in attività lavorative che richiedono *problem solving* e creatività,
- ✓ sono più esposte a lavori precari,
- ✓ avvertono limiti nello sviluppo di carriera e retribuzione.

Secondo alcuni dati, infatti, *in Italia solo il 5% delle donne raggiunge il vertice delle aziende*. E’ il cosiddetto “*soffitto di cristallo*”, quell’invisibile barriera che tiene lontane le donne dalle

posizioni apicali organizzative, spesso *risultato di sottili meccanismi di discriminazione o distorsioni cognitive*: è paradossale come, a fronte di una maggiore disponibilità di reddito, che renderebbe più facile ingaggiare una brava babysitter, la maternità continui ad essere vista con molto sospetto.

Altri studi, relativi a tipologia professionale e genere, indicano come le donne siano spesso impegnate in *attività “assistenziali” (una su tutte quella infermieristica), simili a quelle che svolgono già in famiglia*, e ciò rischia di *potenziare i livelli di stress* di un ambito rispetto all'altro, e causare un abbandono prematuro della professione.

Alcuni dati (Eurispes, 2005) indicano con evidenza che il grado di insoddisfazione delle donne sul lavoro è superiore a quello degli uomini (59% vs 41%). Rispetto alle tipologie contrattuali, le donne con contratti a termine, o comunque “atipici” (prevalenti tra le lavoratrici rispetto ai lavoratori), manifestano maggiore disagio legato alla scarsa stabilità professionale (32,8%), rispetto agli uomini (25%), ritenendo elevata l'influenza di questo tipo di contratto sulla possibilità di fare un figlio.

Il 3° fattore di stress lavorativo legato al genere è la maggiore esposizione delle donne a *molestie sessuali e mobbing*.

Le molestie sessuali

Relativamente alle molestie, ciò che contraddistingue in modo particolare questa problematica è il fatto che si tratta di una “scoperta” relativamente recente, cui si è giunti quando le donne hanno ridefinito, *assegnandovi nuovi e diversi significati, vecchi e tradizionali comportamenti maschili*, un tempo percepiti dalle stesse donne come parte della ordinaria convivenza con gli uomini.

Ridefinire oggi ciò che ieri veniva vissuto dalle donne come disagio, ma quasi come un “prezzo” naturale ed inevitabile da pagare a quella convivenza, *significa dare a quegli stessi comportamenti il valore di una impropria e oltraggiosa prevaricazione e, quindi, di molestia*.

Si tratta, pertanto, di una questione essenzialmente “definitoria” che mette in campo variabili pressoché sconosciute alla rappresentazione collettiva dei rapporti tra i generi.

Per contribuire a definire ciò che, effettivamente, può costituire una molestia, *la raccomandazione dell'Unione Europea sulla tutela delle donne e degli uomini sul lavoro (1991) introduce, a tale riguardo, in modo esplicito, il concetto di:*

- ✓ “reiterazione”, ossia di insistenza;
- ✓ “intenzionalità”, ossia volontà soggettiva di offendere;
- ✓ “indesiderabilità” di determinati comportamenti, da parte di chi li subisce.

Questi aspetti sono difficilmente obiettivabili e dimostrabili, in quanto mettono in campo la valenza determinante della *percezione soggettiva di chi subisce quei comportamenti*. Questa difficoltà va a sommarsi alla complessità del “problema definitorio”, rendendo la questione particolarmente “spinosa”.

Naturalmente, e molte indagini lo confermano, *anche gli uomini sono sessualmente molestati*, sia pure in misura inferiore. È interessante notare come il “modello” culturale e relazionale che sottende le molestie al femminile è *la replicazione inconsapevole di un modello maschile introiettato e fatto proprio da alcune donne*. Ciò che fa veramente la differenza, in questo caso, sono la percezione, il vissuto e le reazioni che caratterizzano l'esperienza *di un uomo molestato da una donna*, che *poco assomigliano* alle percezioni, al vissuto e alle reazioni *delle donne molestate da un uomo*. Un indicatore di genere, che sigilla profondamente la diversità

comportamentale delle donne rispetto agli uomini, riguarda la percezione di maggiore vulnerabilità corporea, che produce sentimenti, emozioni e agiti diversi.

E' stato, inoltre, evidenziato come, solitamente, gli uomini rispondano ad avances sgradite con il sorriso o l'ironia, in primis, e con la simulazione e dissimulazione subito dopo.

Viceversa, le donne mettono in campo, in prima istanza, la reazione aggressiva e diretta nei confronti dell'autore e, *solo dopo*, ricorrono alla simulazione, dissimulazione e autocensura della propria libertà di movimento (*strategia dell'evitamento del molestatore*).

La lettura di genere, in questo ambito, ci dice, inoltre, che *gli uomini tendono, con maggiore frequenza, a considerare gli episodi come irrilevanti e a non socializzarli; le donne, al contrario, tendono a parlarne subito, soprattutto in casa con i familiari*, mentre sia il sindacato che i superiori gerarchici non vengono percepiti come interlocutori significativi ai fini del fronteggiamento di tali situazioni.

Mobbing e genere

Un importante studio condotto in quest'ambito è quello effettuato dall'Università degli studi di Pavia (Tonin e coll.) , che elabora i dati di pazienti esaminati presso l'ambulatorio di Medicina del Lavoro, di tale Università, tra il 2001 e il 2009. Tra i lavoratori con "sindrome da mobbing" diagnosticata, si è riscontrata una netta preponderanza di sesso femminile (65%).

Del 65% delle donne vessate:

1. la percentuale più alta rientra nella fascia d'età compresa tra i 34 e i 45 anni;
2. si tratta di soggetti con scolarità medio-elevata;
3. la professione prevalente è quella impiegatizia.

In particolare, riguardo al 1° dato, è interessante notare che la fascia di età tra i 34 e i 45 anni è, spesso, quella caratterizzata dall'incremento degli impegni legati all'ambito familiare.

È emerso, infatti, che i comportamenti mobbizzanti verso le donne tendono a presentarsi soprattutto al rientro dalla maternità, quando si ha più necessità di allontanarsi, con una certa frequenza, dal lavoro per provvedere alle cure familiari. È ragionevole ipotizzare che il maggiore accanimento verso il sesso femminile sia, almeno in parte, dovuto al fatto che esso rappresenta la categoria che più frequentemente ricorre a particolari agevolazioni contrattuali come riduzioni di orario, congedi e aspettative.

In tali casi può accadere che, dopo averle instillato colpevolizzazioni per disagi (veri o presunti) dovuti alle sue assenze, la lavoratrice venga isolata.

Anche uno studio effettuato nel 2008 dall'Apem fornisce risultati sostanzialmente convergenti, evidenziando come *la fascia d'età più colpita, coincide proprio con il picco dell'età fertile, dai 25 ai 37 anni, mentre per un uomo il momento critico va dai 50 anni in su, quando per lui è più difficile ricollocarsi sul mercato del lavoro*.

Anche altri ricercatori (Bjorkqvist) riportano dati analoghi, evidenziando che tra le vittime di mobbing circa 1/3 sono uomini e 2/3 sono donne.

Ad essere più colpiti sono il settore educativo, della sanità e dei servizi sociali, solitamente in larga misura occupati da personale femminile.

Il fatto che le donne siano maggiormente esposte ad azioni vessatorie come il mobbing può essere, almeno in parte, ascrivibile ad

- ✓ una tradizionale concezione stereotipata che le vuole caratterizzate da maggiore vulnerabilità e minore capacità di difendersi. Le donne, quindi, avrebbero un atteggiamento più passivo e sarebbero *più facilmente attaccabili*;
- ✓ una maggiore propensione a percepire e definire la propria esperienza come mobbing;

- ✓ una maggiore facilità ad esternare e denunciare i problemi lavorativi rispetto agli uomini.

Relativamente al tipo di maltrattamento subito, le donne spesso denunciano di essere criticate o di essere vittime di dicerie circa la loro vita privata, mentre gli uomini sono maggiormente coinvolti in azioni di screditamento inerenti il loro operato.

È stata anche evidenziata una possibile correlazione tra le diverse tipologie di mobbing e il genere delle vittime:

- ✓ tra le donne sarebbe più frequente il mobbing di tipo emozionale che mira a neutralizzare ed annichilire le vittime, ponendole in uno stato di sudditanza psicologica;
- ✓ Tra gli uomini prevarrebbe il mobbing strategico (Gilioli, Adinolfi e coll., 2001), che ha come obiettivo il licenziamento, espressione di una politica aziendale, non lecita, legata alla gestione delle risorse umane.

Il fatto che le donne siano più rappresentate nei campioni delle varie ricerche può avere anche un'altra chiave interpretativa : dal momento che meno frequentemente ricoprono incarichi dirigenziali, sarebbero più a rischio di vessazioni, in quanto il mobbing è un fenomeno prevalentemente esercitato dai superiori nei confronti dei subalterni (Einarsen).

Se è la donna a “mobbizzare”

Secondo una ricerca americana del Workplace Bullying Institute, sul lavoro il 40% dei responsabili di mobbing sono donne e, quando è la donna il soggetto “mobbizzante”, bersaglio ideale sono, nel 70% dei casi, altre donne .

Secondo uno studio dell'Associazione Donna e Qualità della Vita, i luoghi dove si pratica più diffusamente il mobbing al femminile sono le banche, seguite dagli ospedali, le aziende in genere, le scuole e le università, le poste.

Paradossalmente, spesso le donne stesse sviluppano idee sessiste.

Credono, cioè, che i maschi siano meglio di loro e, ingaggiando una sorta di stupida “guerra tra poveri” , fanno di tutto per massacrarsi a vicenda, sfatando il mito diffuso secondo cui in ufficio a voler prevaricare a tutti i costi sono soprattutto i maschi.

L'aggressione donna-donna ha modalità più plateali e meno sottese di quelle maschili. In genere “l'attacco” è legato a motivazioni personali (spirito di competizione, rivalità in un'immaginaria gara a chi è più attraente, etc.) e, per assurdo, nel mobbing femminile il conflitto, di sovente, prescinde dalla gerarchia: *può accadere, cioè, che sia una sottoposta a “mettere in croce” il capo.*

Le conseguenze patologiche dello stress lavoro-correlato riferite al genere.

Lo stress sul lavoro consiste in un *“insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse ed esigenze del lavoratore”*. (Niosh,1999)

Per organizzare le proprie difese in risposta ai diversi “stressors”, l'individuo mette in atto una serie di modificazioni fisiologiche, cognitive e comportamentali (strategie di coping). *Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non necessariamente sono causate dal lavoro stesso*” (art.4 accordo europeo 2004). *Ogni persona, attribuisce un significato stressante alle proprie esperienze lavorative in funzione:*

- ✓ della sua configurazione di *personalità*;
- ✓ della memoria delle precedenti *esperienze vissute*;
- ✓ dei *modelli comportamentali appresi* nel contesto socio-ambientale di appartenenza;
- ✓ dalle *risorse individuali* e dalla possibilità concreta di modificare le cose;
- ✓ delle *capacità di coping* che ha a disposizione.

Naturalmente a tutti questi fattori di variabilità individuale vanno ad aggiungersi quelli relativi al genere. L'assunto di base è che *anche nel coping maschi e femmine sono diversi, e che sperimentano e fronteggiano i vissuti di stress e le criticità in maniera simile, ma non identica.*

Fin dall'infanzia, il processo di socializzazione comporta una differenziazione dei ruoli rispetto al genere. Molto presto, maschi e femmine apprendono che su di loro ci sono aspettative differenti e che ricevono rinforzo per comportamenti diversi. Ciò li porta, inevitabilmente, a sviluppare modalità di coping che siano ritenute accettabili in risposta alle aspettative sociali.

Molto spesso, a causa di questi condizionamenti socio-culturali, le donne mancano di alcune competenze chiave per gestire efficacemente lo stress:

in una situazione avversativa o di criticità lavorativa, la donna, può, mediamente più dell'uomo, evidenziare:

- ✓ un deficit aggressivo nella negoziazione;
- ✓ una carenza di assertività ;
- ✓ una difficoltà a stabilire la giusta distanza emotiva dalla situazione.

In altri termini, molto di frequente, le donne fanno più fatica a separare l'aspetto relazionale da quello contenutistico e, temendo di "guastare la relazione", risultano troppo poco dirette e assertive. Questo può tradursi in *maggiore vulnerabilità alle conseguenze negative dello stress.*

Uno studio recente, condotto da Farindustria in collaborazione con l'Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna, indica, tra l'altro, come le donne gestiscano, abitualmente, in modo diverso dagli uomini l'asse dello stress (ipotalamo-ipofisi-surrene) e come, quindi, reagiscano diversamente agli stressors, di qualsiasi natura essi siano: fisici, chimici e psichici. Ciò espone maggiormente le donne a processi morbosi e patologie psichiche, quali depressione, ansia, cefalea e disturbi del comportamento alimentare (F. Franconi- *"La salute della donna, un'approccio di genere"*), con un'incidenza dei sintomi più elevata, rispetto agli uomini, anche in presenza di un numero basso di situazioni critiche vissute, a conferma di *un disagio femminile più elevato nell'interazione con l'ambiente lavoro* o, comunque, di un prezzo maggiore che le donne pagano come conseguenza di quel disagio (C. Ventimiglia- *Università di Parma*).

Altre patologie psichiche connesse a situazioni di stress lavoro-correlato sono, per le donne: *attacchi di panico, malattie psicosomatiche di tipo dermatologico, patologie a carico dell'apparato digerente, patologie coronariche e del sistema endocrino. Anche le azioni discriminatorie, o comunque marginalizzanti (mobbing, straining), risultano avere conseguenze più destabilizzanti per le donne, che appaiono in maggiore difficoltà nello strutturare strategie di comportamento efficaci per affrontare la situazione avversativa.*

Frequentemente, inoltre, le donne non trovano adeguati supporti sociali e psicologici nell'ambiente familiare, dando luogo a quella situazione definita da H. Ege come "doppio mobbing". Sul versante maschile lo stress lavoro-correlato trova più facilmente sbocco nell'ipertensione, morbosità cardiovascolare, ipercolesterolemia, tabagismo, alcolismo, patologie della sfera sessuale. Assumere farmaci per contrastare lo stress da lavoro è una scelta sempre più diffusa tra le donne.

Una recente ricerca inglese, condotta su 2000 donne lavoratrici, mostra come 1 donna su 10 ricorra ai medicinali per tenere a bada l'ansia causata dal troppo lavoro, da problematiche relazionali con i colleghi e, ancor più, dalle problematiche legate alla conciliazione.

Relativamente all'assenteismo la raccolta di informazioni sui "giorni di assenza", come risulta da un'indagine condotta sul personale Inail, offre ulteriori spunti per riflessioni sulle differenze di genere in ambito lavorativo.

Il dato relativo al numero di giorni di assenza del personale, ha evidenziato una sostanziale parità numerica fra i due generi.

Aggregando, invece, i dati per differenti causali, malattia, congedo di maternità, malattia bambino, congedo parentale, assistenza familiari disabili (L. 104/92), ecc., ne è emerso uno scenario differente: a parità di giorni di assenza, il numero di assenze del genere maschile è per la maggior parte riconducibile a malattia personale; quello femminile è associato a più causali, fra cui la malattia personale è la voce di minor peso.

Anche questo dato conferma, sostanzialmente, come la donna rappresenti il riferimento materiale ed emotivo dell'assistenza familiare, e come su di lei vadano a concentrarsi il peso fisico e psichico dell'attività lavorativa e privata.

Considerazioni conclusive

Penetrare i processi lavorativi per conoscerne a fondo le variabili presuppone una cultura della prevenzione, salute e sicurezza, nei luoghi di lavoro, che contempra un'attenzione particolare al genere e non al genere femminile, restituendo anche agli uomini pari opportunità nel campo del lavoro familiare, fino ad ora quasi esclusivamente a carico delle donne.

Vuol dire promuovere un'organizzazione del lavoro più armonica, attenta ai temi della produttività e della competitività, ma anche della conciliazione e del benessere (Politiche del Work Life Balance), adottando nuove prassi finalizzate alla flessibilità family friendly. La promozione della qualità della vita, all'interno dell'universo lavoro passa, dunque, attraverso, non solo il riconoscimento, ma anche la valorizzazione delle diversità, da trasformare in valore aggiunto e arricchimento per l'intera organizzazione.

Solo quando avremo compiuto quest' indispensabile passo culturale potremo dire, finalmente, di essere giunti ad un'effettiva "cittadinanza di genere".

