

L'ESPERIENZA DELLO SPORTELLO ROSA:

UN AMBULATORIO PUBBLICO PER AFFRONTARE IL DISAGIO LAVORATIVO

DR. RICCARDI ELISABETTA - PSICOLOGA-PSICOTERAPEUTA, PROF. UMBERTO CARBONE- P.A. SCIENZE MEDICHE APPLICATE

UOS DI ERGONOMIA ED ERGOFTALMOLOGIA DEL DAI DI IGIENE E MEDICINA DEL LAVORO DELL'AZIENDA UNIVERSITARIA POLICLINICO FEDERICO II DI NAPOLI

INTRODUZIONE

Presso l'UOS di Ergonomia ed Ergoftalmologia del DAI di Igiene e Medicina del Lavoro dell'AUP Federico II, da ottobre 2013 un ambulatorio denominato "Sportello Rosa", specificamente diretto a fornire supporti terapeutici e di sostegno psicologico a coloro che hanno percezioni di difficoltà relazionali nel lavoro e vivono in situazioni di disagio lavorativo. L'ambulatorio è stato pensato come elettivamente dedicato alle donne, sebbene esso sia aperto anche agli uomini. Il motivo induttore della scelta di dedicare un servizio ambulatoriale di diagnostica e di supporto innanzitutto alle donne che lavorano è derivato dalla constatazione del fatto che queste sono tuttora frequentemente vittime di sottovalutazione delle proprie difficoltà lavorative, pur essendo più spesso degli uomini soggette allo stress e affette da patologie a esso correlate.

OBIETTIVI

Obiettivo del presente lavoro è descrivere le tipologie di domande che afferiscono all'Ambulatorio di Medicina del lavoro dell'Azienda Universitaria Policlinico. In base alle statistiche dell'Istituto di Dublino (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), sappiamo che l'Italia sarebbe il paese con l'incidenza più bassa di mobbing in Europa (4% di casi sul lavoro dipendente). La nostra ipotesi è che in molti contesti lavorativi, come a Napoli, le statistiche non consentono appieno di mettere in luce la presenza di tali fenomeni in quanto situazioni di disagio lavorativo rimangono ancora fortemente sommersi. Attraverso una più accurata analisi delle domande afferite al nostro ambulatorio negli anni cercheremo di esplorare tale ipotesi in relazione ad alcune categorie di lavoratori, come le donne, che, a nostro avviso, sono a rischio di stress lavorativo, sebbene più raramente giungano alla nostra osservazione.

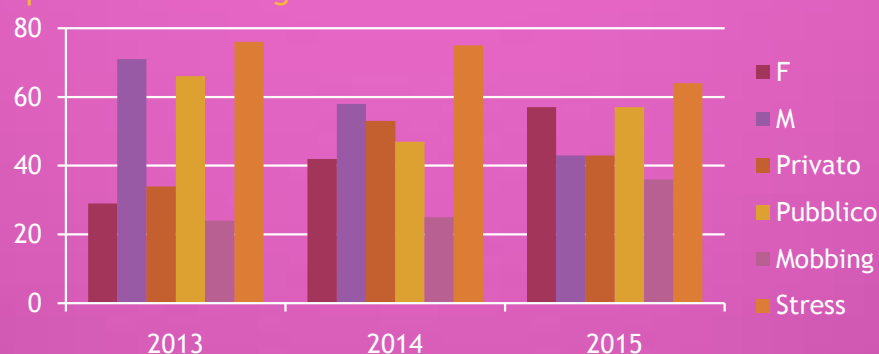
METODI e STRUMENTI

Lo Sportello Rosa offre i seguenti servizi:

- informazione sui potenziali rischi lavorativi che le donne possono correre al lavoro (più e/o diversamente dai colleghi maschi, in particolare sul rischio stress, sulle patologie correlate e sugli eventi avversi in ambiente lavorativo (mobbing, molestie, stalking);
 - consulenza medico-psicologica integrata per la valutazione dello stato di salute in rapporto con le condizioni di lavoro, comprensivamente di quello domestico;
 - ausilio nell'iter del riconoscimento della causa lavorativa, attraverso la redazione di una relazione tecnica di sostegno alla valutazione della correlazione tra disagio/malattia e condizioni lavorative avverse o patogene;
 - supporto psicologico finalizzato all'elaborazione del disagio vissuto in ambito lavorativo.
- In particolare gli strumenti utilizzati per la valutazione del disagio psicofisico dei lavoratori presso il nostro ambulatorio sono, oltre al colloquio psicologico-clinico, l'OSI (Occupational Stress Indicator) l'MMPI2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) ed il Lipt-Ege per la valutazione di situazioni di Mobbing.

Sebbene circa il 76% dei 105 soggetti afferiti al servizio a Gennaio 2013 avesse fatto domanda di valutazione di stress lavorativo, oltre la metà di questi erano già in terapia con psicofarmaci. Questo primo dato, confermato dai risultati ottenuti ai test somministrati (OSI, MMPI2) dimostrerebbe la presenza di gravi situazioni di disagio psichico, di lunga durata, connesso a situazioni lavorative.

In linea con i risultati descritti in precedenti studi (Gilioli, 2000, Ege, 2001), tra i soggetti afferiti dal 2013 ad oggi, dei quali 43 donne e 62 uomini, per sottoporsi all'iter di valutazione medica e psicologica dei disturbi conseguenti al disagio lavorativo, la richiesta da parte di lavoratrici è progressivamente aumentata, da 29% dell'utenza afferita nel 2013 al 57% nel 2015/16. La valutazione di situazioni di mobbing è inoltre aumentata dal 24% del 2013 al 36% del 2015/16, di cui nel 2013 le donne erano il 25%, aumentate al 32% nel 2015/16. Come si può evincere dal grafico anche le richieste di valutazione da parte di lavoratori presso privati è aumentata negli anni.



CONCLUSIONI

La netta prevalenza di richieste di valutazione di stress lavoro-correlato evidentemente non esclude la eventuale presenza di situazioni di mobbing o harassment (Ege, 1997) nei contesti lavorativi in cui operiamo. Infatti l'alto numero di domande di valutazione di stress lavorativo ed i gravi problemi psichici in molti casi riscontrati, in particolare nelle donne, ci dice della presenza di una diffusa condizione di disagio lavorativo, tuttavia maggiormente espresso da alcune categorie di soggetti piuttosto che da altri (uomini, impiegati della pubblica amministrazione). Restano dunque da interpretare i motivi del più basso ricorso al servizio di donne, dipendenti di aziende private, partendo dall'ipotesi che la scarsità di domande in queste categorie non comprovi l'assenza di problematiche lavorative quanto piuttosto indichi la difficoltà del riconoscimento di condizioni di disagio lavorativo da parte di soggetti portatori aprioristicamente di una congenita "fragilità sociale". Se tuttavia consideriamo l'aumento di richiesta di valutazione e supporto da parte di categorie "fragili" avvenuta negli anni, possiamo pensare a tale dato come un indicatore dell'utilità di un servizio specificamente dedicato alle donne, finalizzato oltre che ad intervenire, anche a sollecitare, a scopo preventivo, una domanda di aiuto laddove vi è una minore consapevolezza dei rischi connessi alla propria salute nei contesti lavorativi.

Diversamente da quello che ancora oggi la medicina mostra di ritenere valido come interpretazione della diffusione delle patologie tra le donne, e diversamente da quello che è oggetto prevalente della ricerca medica, la ricerca sullo stress al lavoro ha provato l'origine occupazionale di molte patologie (EU-OSHA -European Agency for Safety and Health at Work, 2009, OSH in figures: stress at work – facts and figures.).

In definitiva mancano ancora oggi, nonostante la medicina di genere e l'appello alla valutazione dei rischi lavorativi da un punto di vista di genere, ricerche e prassi adeguate a rappresentare i problemi di salute e malattia delle donne al lavoro, in famiglia e nel sociale.

Occorrono per questo motivo servizi di medicina orientati al genere, come lo sportello rosa da noi proposto nella prospettiva di farlo divenire un ambulatorio di genere, che si occupino del rischio lavorativo nelle donne a partire dall'analisi delle condizioni lavorative, e che sappiano anche rintracciare nelle malattie più diffuse tra le donne l'eziologia da lavoro ancora difficile da considerare un problema delle donne.

Per contatti:
0817462133
sportellorosa@gmail.com

Bibliography:

- Ege H. Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro. FrancoAngeli, Milano 2005
- Eurofound (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- Slovic, P. (2001). The Perception of Risk. London, UK: Earthscan Publications Ltd