MA LO STRESS È UGUALE PER TUTTI? Uomini e donne davanti allo stress

scritto da goal | 14 Settembre 2023



di Alice Salducco*

Magari qualcuno tra voi si è imbattuto almeno una volta nella vita in The Office, serie televisiva americana di successo che ultimamente è tornata sulle piattaforme di streaming e anche in Italia è sempre più apprezzata. The Office racconta le disavventure di una filiale di una grande azienda che vende carta. Si tratta di un piccolo ufficio in cui ognuno prova a portare a casa la giornata lavorativa al meglio (o al peggio) delle sue possibilità. I personaggi hanno storie molto diverse tra loro, ma tutti sono provati, anzi, stressatissimi dal lavoro (e dal loro capo). Vi parlo di The Office perché descrive il lavoro e le sue dinamiche psicologiche meglio di un saggio scientifico. Descrive bene anche lo stress e soprattutto ogni personaggio risponde ad eventi stressanti diversi dagli altri.

Che lo stress riguardi tutti, in ogni contesto di vita, è dato di realtà: se ne diventa consapevoli rapidamente: o è qualcosa che vi racconta il collega nella pausa caffè o il cliente che arriva in ritardo, lo stress è sulla bocca di tutti. Ve ne parlano anche i genitori fuori da scuola o gli amici all'aperitivo.

Quando parliamo di **stress** facciamo riferimento a situazioni che ci fanno sentire **sotto pressione** o che ci richiedono di gestire tante cose in contemporanea. Rispondiamo con lo

stress, infatti, quando un evento ci richiede di **modificare** il nostro **equilibrio** per fronteggiarlo, ossia per rimanere interi e in **buona salute fisica e (soprattutto) mentale**. Uno dei contesti di vita in cui lo stress è sulla bocca di tutti è quello lavorativo, al punto che parliamo di **stress lavoro correlato**.

Lo stress lavoro correlato è caratterizzato da alcuni sintomi che sono comuni alla popolazione e che possiamo distinguere in tre categorie: **sintomi fisici**, legati quindi al corpo; **sintomi mentali**, legati alla sfera della psiche e **sintomi comportamentali**, legati ciò che facciamo.

A questo punto la domanda è:

lo stress è democratico?

O esistono delle differenze nella popolazione?

Esistono delle differenze. Ma, attenzione: manifestiamo sintomi simili per situazioni diverse. Detto in altri termini, le differenze che riscontriamo nella risposta allo stress sono legate ai fattori che provocano lo stress (gli stressor) non al modo di esprimerlo (i sintomi). Si individuano pertanto dei fattori di rischio psicosociali che hanno un impatto negativo sul lavoro, la sua organizzazione e la salute mentale, che impattano in modo diverso sul vissuto delle persone.

Possiamo individuare due diverse categorie di fattori di rischio psicosociali – cioè quegli aspetti del lavoro, della sua organizzazione e gestione che possono ripercuotersi in modo negativo sulla salute dei lavoratori:

Ogni lavoratore è esposto a rischi psicosociali diversi a seconda dell’età che ha, del tipo di contratto, del genere e

della cultura di appartenenza. Riprendo un momento The Office: lo show porta sullo schermo le difficoltà lavorative tanto del capo quanto dei lavoratori, del contabile omosessuale di origini messicane, dello stagista, della segreteria o dei colleghi 30enni assunti insieme in perenne competizione per la promozione. Ognuno di loro davanti a situazioni come quelle della tabella 2, risponde con la tabella 1. Per ognuno il peso di non sapere se verrà licenziato o le frasi inopportune dei colleghi hanno un peso che è influenzato inevitabilmente dal loro essere maschio o femmina, indiano o americano, 20enne o 40enne.

Infatti, tanto le notizie sul mercato del lavoro, quanto la ricerca evidenziano come i lavoratori che appartengono alla fascia di età tra i 18 e i 35 anni siano esposti a una insicurezza lavorativa maggiore rispetto ai colleghi che ne hanno tra i 50 e i 60. L'insicurezza lavorativa espone a continui cambi di contesti lavorativi e di mansione, favorendo stress in chi la vive. Diversa ancora l'esposizione allo stress per chi lavora in contesti in cui ci sono frequenti cambi di personale, e pertanto viene richiesto continuamente di ricercare un nuovo equilibrio personale e lavorativo anche nella suddivisione del carico di lavoro e delle responsabilità. Il lavoro di ognuno poi sta cambiando, è richiesto aggiornamento continuo su competenze sia tecniche sia personali, per potersi adattare ed evolvere, pensate anche solo alla formazione continua.

Un'altra caratteristica da tenere a mente è la differenza culturale: a seconda della cultura di provenienza cambia infatti il significato che viene attribuito al lavoro o il modo in cui si viene considerati dai colleghi, oltre alle condizioni di lavoro o alla sicurezza percepita.

I rischi psicosociali sono accentuati ancora di più nelle differenze di genere: le donne per ruolo sono coloro a cui viene richiesto socialmente di prendersi anche carico e cura della casa e della famiglia. Si parla in questo caso di doppio

carico che ha un effetto sulla sfera emotiva, incrementando un vissuto di impotenza che in alcuni casi porta a scelte di esclusione di una delle due sfere: o il lavoro o la famiglia, oscurando la possibilità che si tratti di due realtà che possano coesistere.

A questo si accompagna il fenomeno della violenza di genere che purtroppo è diffuso anche sui luoghi di lavoro e che si manifesta nel mobbing di genere attraverso:

- **Molestie sessuali**, come palpeggiamenti, ammiccamenti e allusioni, avance
- **Ricatti e umiliazioni** con lo scopo di ostracizzare dal contesto lavorativo.

Come fare? Se leggendo vi siete ritrovati, qui trovate alcuni spunti su come gestire lo stress. Quando però il carico da portare diventa tanto, una opzione da valutare è l'incontro con un professionista della salute mentale, in uno spazio protetto che permetta di appoggiare un po' il peso che si porta sulle spalle.

Se invece, nel leggere avete pensato a qualcuno che conoscete o al gruppo dei vostri colleghi o a tutte le persone con cui lavorate, il primo passo parte da qui: "Ogni persona che incontri sta combattendo una battaglia di cui non sai nulla. Sii gentile, sempre." Al netto delle citazioni che richiamano la capacità di mettersi in relazione con gli altri in modo empatico, se lo stress è radicato nel contesto lavorativo o se nel contesto lavorativo è radicato il mobbing di genere il primo passo è attraverso la consulenza e la formazione aziendale. Si tratta di azioni che se sapientemente dosate possono aiutare nel sostenere un cambiamento culturale che favorisca il benessere di tutti.

**Psicologa del benessere*