

# WORK – HEALTH BALANCE:

una ricerca quantitativa sulle donne in menopausa del  
settore pubblico amministrativo

**Maria Fazio**

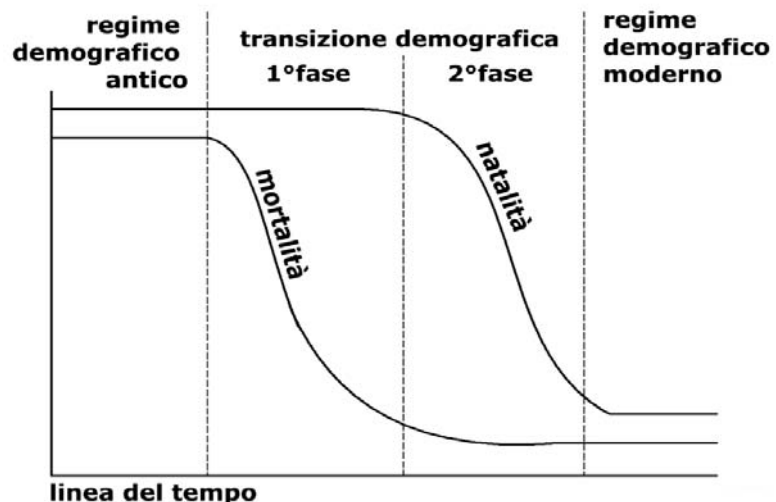
**DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA**

Corso di laurea magistrale in  
Psicologia del Lavoro e del Benessere nelle Organizzazioni

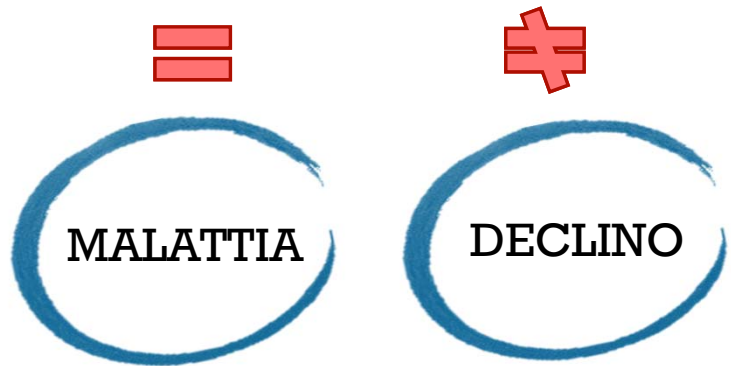




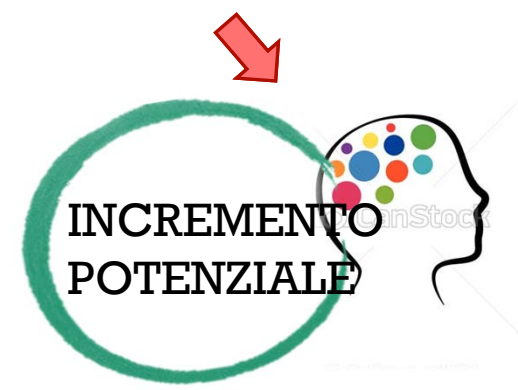
# I CAMBIAMENTI DELLA STRUTTURA DEMOGRAFICA



**VECCHIAIA**



Il 21,7% sono persone con più di 65 anni  
**Pensionamento: 66 anni e 7 mesi con 20 anni di contribuzione**



# LE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO

48,8% della forza lavoro europea

## MENOPAUSA

15 – 20 in menopausa sul lavoro



Processo di naturale invecchiamento di ogni donna che si presenta tra i 45 e i 55 anni di età con una sintomatologia da moderata a severa

- ▶ Cambiamenti mestruali
- ▶ Disturbi causati da atrofia urogenitale
- ▶ Disturbi vasomotori

Fattori d'influenza negativa sulla sintomatologia menopausale sui luoghi di lavoro

- Temperature elevate e scarsa ventilazione
- Illuminazione inadeguata
- Qualità dell'aria
- Scarsa progettazione e affollamento delle postazioni lavorative
- Orari di lavoro imprevedibili, lunghi e poco flessibili
- Posture statiche
- Umidità
- Rumore
- Stress da lavoro e sovraccarico lavorativo
- Risorse sanitarie e riposo insufficienti
- Discriminazioni
- Problemi con colleghi e superiori



*“(...) a state in which the worker feels to be able to effectively balance health and work needs, considering the management attention to the employees’ health and the perception of compatibility between the personal health situation and the job characteristics”.*

**Work – Health Balance Questionnaire**

Miglioretti et al., 2014



-	ISOLAMENTO LAVORATIVO	-	PRESENTEISMO
-	ESAURIMENTO EMOTIVO	-	DISAGIO PSICOLOGICO
+	IMPEGNO NEL LAVORO	+	SODDISFAZIONE LAVORATIVA

# LA RICERCA SULLE DONNE IN MENOPAUSA DEL SETTORE PUBBLICO AMMINISTRATIVO

## QUESTIONARIO SOMMINISTRATO ONLINE:

### Sezione 1

- Dati socio - demografici

### Sezione 2

- Work ability Index (Tuomi, 1998)
- Work Health balance (Miglioretti et al, 2017)
- Questionario sulle strategie compensative (Selezione, ottimizzazione e compensazione SOC; Baltes et al. 2001)
- Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ, Kristensen 2005)
- Job Content Questionnaire (JCQ, Karaseck, 1985)
- Resilienza
- Maslach Burnout Inventory General Survey (Schaufeli et al., 1996)
- Effort Reward Imbalance (ERI di Siegrist, 1996)
- Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING; Pieterse et al., 2005)

### Sezione 3

Rivolta esclusivamente alle donne in menopausa

#### Sezione 3.1

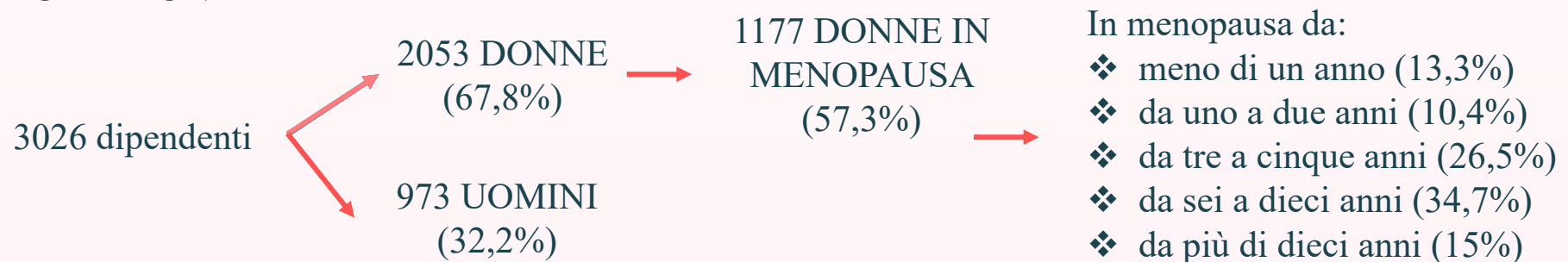
Dati inerenti la condizione di menopausa  
(da quanto tempo? è fisiologica? ecc.)

#### Sezione 3.

Menopause – Specific Quality of Life (MENQOL, Hiditch e Lewis; 1992)

- Sintomi vasomotori (3 items)
- Sintomi 2psicosociali (7 items)
- Sintomi fisici (16 items)
- Sintomi sessuali (3 items)

## CAMPIONE



# RISULTATI

Incompatibilità fra la propria salute e le richieste lavorative



**SALUTE DEL LAVORATORE**

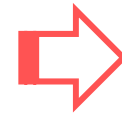


**SALUTE DELL'ORGANIZZAZIONE**

**CREARE UNA CULTURA ORGANIZZATIVA NON STIGMATIZZANTE ED EMPATICA**



- Riduce il rischio di stress
- Sostiene le prestazioni
- Migliora la fedeltà dei dipendenti
- Facilita la partecipazione



**Fornire maggiori risorse lavorative**

- ✓ Maggiore flessibilità nella gestione dei compiti e dei tempi lavorativi
- ✓ Livelli più alti di work – health climate
- ✓ Funzionale gestione dell'interazione tra la vita lavorativa e la vita privata
- ✓ Funzionale gestione dei sintomi fisici
- ✓ Adeguamento degli ambienti lavorativi alle mutate esigenze delle lavoratrici
- ✓ Minori livelli di esaurimento emotivo
- ✓ Maggiore sensibilizzazione dei lavoratori

**LIMITI DELLA RICERCA**



Thank You

for your precious time and attention