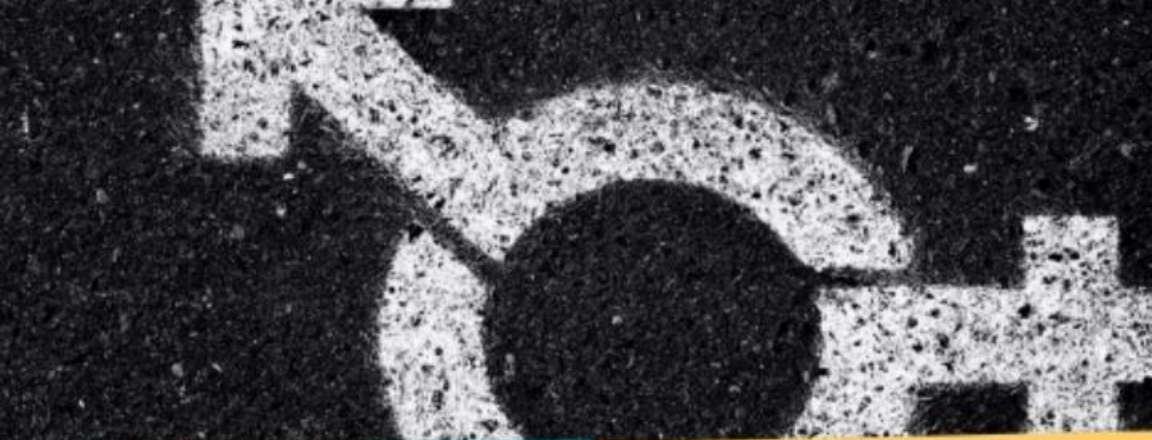




**Arbeitsbezogener
Stress:**
Psychosoziale Faktoren und
geschlechtsspezifische
Unterschiede

1. März 2025
8.30-12.30 Uhr

**Stress lavoro
correlato:**
Fattori psicosociali e
differenze di genere

21 marzo 2025
Ore 8.30-12.30

Ort

**Cortile interno del Palazzo Widmann
Piazza Silvius Magnago, 1
Bolzano**

Convegno

**Cortile interno del Palazzo Widmann
Piazza Silvius Magnago, 1
Bolzano**

L'impatto dello Stress Lavoro- Correlato sulla Salute: Analisi Epidemiologica e Differenze di Genere

Dott.ssa Najada Sulcay

mail : najada.sulcay@sabes.it

Specialista in Igiene e Medicina Preventiva

Esperta di medicina di genere

Dirigente medico presso il Servizio Aziendale di Igiene degli Alimenti e
della Nutrizione (S.I.A.N.)



Perché è importante parlare di differenze di genere?

Influenza profonda sulla salute

Spesso sottovalutato, eppure incide profondamente sulla salute e sul benessere, e anche nello stress lavoro-correlato

Oltre il sesso biologico

Il genere, inteso come insieme di ruoli sociali e aspettative culturali, **interagisce con fattori biologici** influenzando le fonti di stress, il modo in cui viene vissuto e le sue conseguenze sulla salute.

Esperienze diverse

Uomini e donne vivono davvero la stessa esperienza quando si parla di stress lavoro-correlato? O ci sono differenze profonde nei sintomi, nelle risposte e nelle conseguenze?

Cos'è lo Stress? – Oltre la Semplice Tensione

Come un iceberg

Lo stress ha **componenti visibili e nascosti** che impattano il nostro benessere fisico e mentale.



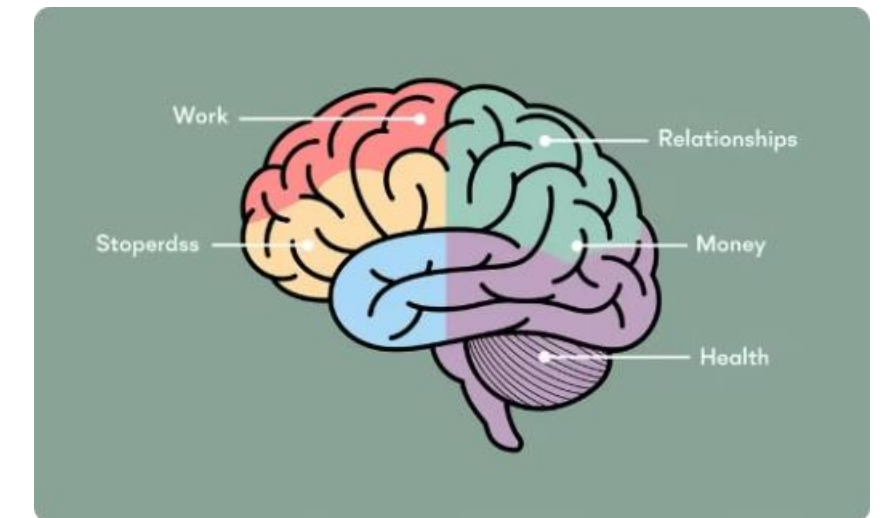
La Definizione di Selye

Lo stress è la **risposta non specifica** dell'organismo a ogni richiesta effettuata su di esso (Selye, 1936).



La Percezione Individuale

Non è lo stressor in sé a creare problemi, ma la sua intensità, durata e percezione individuale (McEwen, 2007).





Eustress e Distress – Il Doppio Volto dello Stress

Eustress

Eustress è lo **stress positivo** che motiva e migliora le prestazioni e crea sensazione di realizzazione.

Distress

Distress è lo **stress negativo**, prolungato nel tempo, che ci dà una sensazione di perdita di controllo, che peggiora le nostre prestazioni, che ci porta all'esaurimento fisico ed emotivo.

Dato Scientifico

Livelli moderati di stress (eustress) possono potenziare la funzione cognitiva, in particolare la memoria di lavoro, mentre livelli elevati e cronici (distress) la compromettono (Yuen et al., 2009).



Definizione di Stress Lavoro-Correlato



Definizione (EU-OSHA)

Lo stress lavoro-correlato si verifica quando **le richieste** dell'ambiente di lavoro **superano le capacità**, le risorse o i bisogni del lavoratore.



Richieste

Carico di lavoro, scadenze, conflitti di ruolo, ambiguità, mancanza di controllo, relazioni difficili, precarietà.



Capacità/Risorse/Bisogni

Competenze, risorse fisiche/mentali, supporto, autonomia, riconoscimento, crescita professionale, equilibrio vita-lavoro.



L'Accordo Europeo sullo Stress lavoro-Correlato 2004

Una condizione che può essere accompagnata da **disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale**

Lo stress lavoro-correlato non è una colpa del lavoratore. Non è debolezza, non è incapacità.
È il risultato di **un'interazione disfunzionale tra la persona e il suo ambiente di lavoro.**



Burnout: Oltre il Semplice Stres

Il burnout è una **sindrome psicologica** che deriva da un'esposizione prolungata a **stress lavorativo cronico**, in particolare di natura interpersonale.

📌 Le 3 Dimensioni del Burnout riconosciute da *(Maslach et al., 1996)*

- 1 **Esaurimento emotivo** → Sensazione di svuotamento, fatica costante e mancanza di energia.
- 2 **Depersonalizzazione** → Atteggiamento cinico e distaccato nei confronti del lavoro e delle persone.
- 3 **Ridotta realizzazione personale** → Percezione di inefficacia, perdita di motivazione e autostima.

📌 Il Riconoscimento dell'OMS

- L'OMS riconosce il burnout come una **sindrome da stress lavorativo cronico non gestito** e lo ha inserito nell'ICD-11 (Classificazione Internazionale delle Malattie), nel 2022, identificandolo come un **fenomeno occupazionale**, pur **senza classificarlo come diagnosi medica formale**.



Stress Lavoro–Correlato: Una Sfida Globale in Crescita

Lo stress lavoro-correlato in aumento a livello globale con impatti significativi sulla salute dei lavoratori.

60% Lavoratori Stressati

Nei paesi sviluppati
soffrono di stress
lavorativo.

44% Stress Quotidiano

Livello medio di stress
quotidiano secondo i dati
globali.

Caso Giappone

Il fenomeno del "karoshi"
(morte per eccesso di
lavoro). Cultura del
sacrificio personale e alti
tassi di stress cronico.

Riconoscimento OMS

È un fattore di rischio primario
per i disturbi mentali secondo
l'OMS ed è il secondo problema
di salute legato al lavoro più
comune nell'UE, dopo i disturbi
muscoloscheletrici (EU-OSHA).

Stress Lavorativo in Europa: Un Quadro Disomogeneo

📌 Un panorama variegato

I livelli di **stress lavorativo** variano significativamente tra i paesi europei, riflettendo differenze culturali, organizzative e di **welfare**. (Fonte: OSHA-EU)



Italia – 53%

Dei lavoratori italiani sperimenta stress quotidiano o molto frequente. Queste percentuali sono supportate da studi come *ManpowerGroup, Global Talent Barometer*, che ha coinvolto **12.000 lavoratori in 16 paesi**, analizzando il loro **benessere, soddisfazione e fiducia** nel mondo del lavoro.



Media Europea – 48%

Quasi la metà dei lavoratori europei segnala livelli significativi di stress professionale. (OSHA-EU)



Spagna – 58%

Tra i paesi con i livelli più elevati di stress lavorativo, ben al di sopra della media europea. (OSHA-EU)



Paesi Bassi e Nordici – 34%

Tra i più virtuosi in Europa, grazie a politiche di **orario flessibile** e **sistemi di welfare avanzati**. (OSHA-EU)

L'Impatto Economico



Costi Diretti dello Stress Lavoro–Correlato

1 Costi Europei

Eurofound -Fondazione Europea per il miglioramento delle condizione di vita e lavoro-stima un costo di **circa il 3.3% del PIL UE**, circa € 617 miliardi ogni anno.

2 Spese sanitarie

L'OMS stima che i disturbi mentali legati al lavoro costino **all'UE € 240 miliardi/anno** tra cure mediche e farmaci.

3 Risarcimenti e cause legali

In paesi come la Francia o la Svezia, i dipendenti possono **richiedere indennizzi per "danno psicosociale"**. Ad esempio in Francia il costo medio per caso di burnout riconosciuto supera i **€ 30.000** (fonte INRS –Institut National de Recherche et de Sécurité).

4 In Italia

In Italia, lo stress lavoro-correlato incide **per l'1,2-1,8% del PIL**. Questo si traduce in una perdita tra 20 e 30 miliardi di euro annui. (Fonte -Osservatorio Nazionale stress lavor Correlato)

Costi Indiretti dello Stress Lavoro-Correlato



Assenteismo

In Europa, più del 50% dell'assenteismo è dovuto allo stress lavoro-correlato.(EU-OSHA)



Presenteismo

Un lavoratore stressato **perde il 30-40%** della produttività secondo lo studio OECD (*Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico*).



Turnover e formazione

Lo stress è **una delle prime cause di dimissioni** soprattutto tra i giovani (es. fenomeno "Great Resignation" post-COVID). Sostituire un dipendente costa fino al 150% del suo stipendio annuo (dati Adecco – *una delle principali agenzie per il lavoro a livello globale*).

Settori Lavorativi Più Esposti allo Stress



Sanità

Nel 2023, il 70% degli infermieri italiani risultava stressato (FNOPI). Nel 2024, ASDAA ha avviato un'analisi del rischio stress lavoro-correlato con una survey online (2.820 partecipanti), includendo le differenze di genere. Risultati in fase di analisi (ufficio prevenzione e protezione).



Istruzione

Carichi burocratici e gestione degli studenti sono le principali fonti di stress.



Tecnologia

Innovazione continua e pressione per risultati rapidi causano alti livelli di stress.

Differenze di Genere nello Stress Lavoro-Correlato

Lo stress non colpisce tutti allo stesso modo. Non si tratta di stabilire quale genere sia "più stressato", ma di riconoscere come fattori biologici, sociali e culturali influenzino le fonti di stress, il modo in cui viene vissuto e le sue conseguenze sulla salute.



Conciliazione vita professionale e privata

1

Sfide Multiple

Le donne affrontano sfide nel bilanciare i ruoli di moglie, madre e lavoratrice.

2

Dati Istat

Le donne dedicano in **media 5.5 ore al giorno** all'assistenza familiare.

3

Impatto sullo stress

Questo carico aggiuntivo, spesso invisibile, contribuisce significativamente allo stress femminile.



Differenze di Genere – La Maggiore Vulnerabilità Femminile

54%

Donne Stressate

Lo stress colpisce il 54% delle donne rispetto al 46% degli uomini.

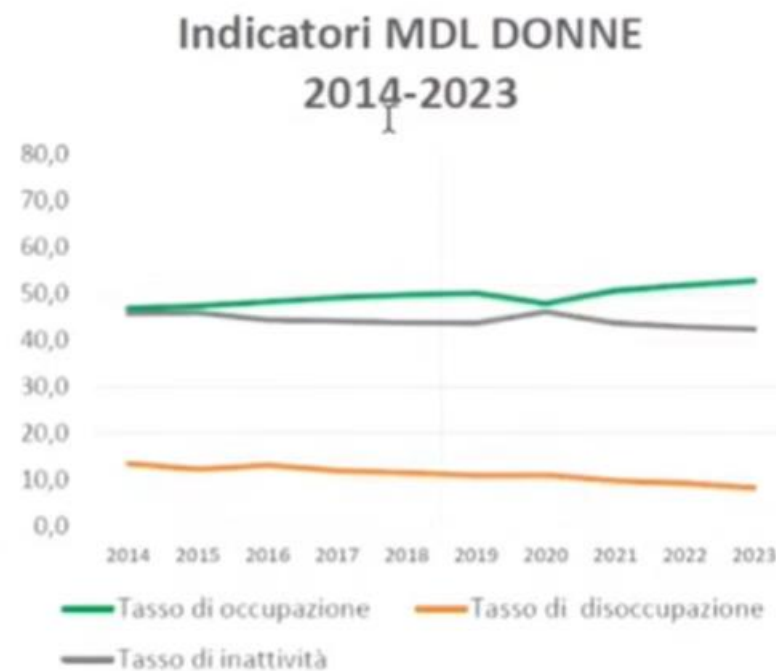
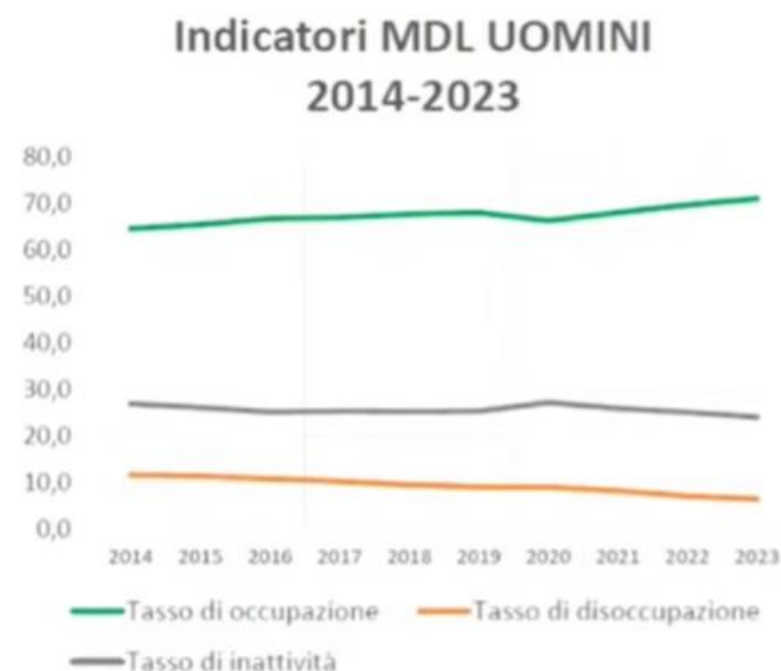
40%

Madri Lavoratrici

Le madri lavoratrici sono il 40% più stressate rispetto a chi non ha figli.



DUE DIVERSI MERCATI DEL LAVORO...



... IN CUI QUANTITA' DI OCCUPAZIONE NON CORRISPONDE NECESSARIAMENTE A QUALITA'...

Disparità Significativa

Tasso di occupazione femminile (53,4%) inferiore a quello maschile (70,9%) di almeno 20 punti.

Concorrenza Occupazionale

Emerge una concorrenza tra inattività e occupazione per le donne, con curve quasi uguali.

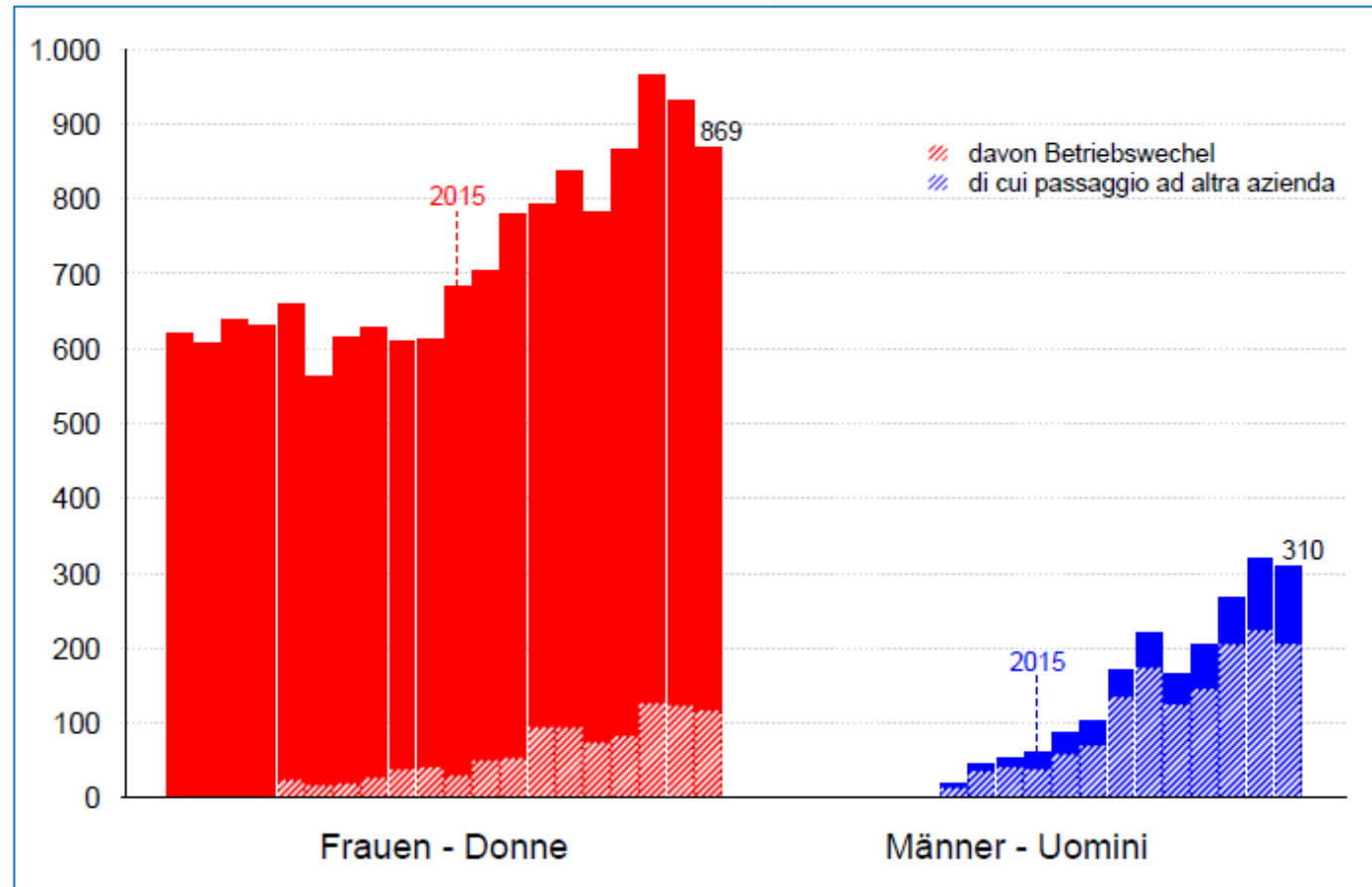
Partecipazione Borderline

La partecipazione femminile al lavoro è borderline, potendo rapidamente cambiare per motivi economici, familiari o personali.

Elab. Inopp su Inps 2024

Il Contesto dell'Alto Adige: Sfide e Fattori Specifici

Anzahl der freiwilligen Kündigungen wegen Mutterschaft/Vaterschaft - 2005-2024
Numero di dimissioni volontarie per maternità/paternità - 2005-2024
nach Geschlecht - per Sesso



Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro

Stereotipi di genere

Influenzano le scelte di studio e carriera.

Difficoltà di conciliazione-Maternità e congedo parentale

95,6% delle **assenze per genitorialità** richieste dalle madri;
Nel 2024, 869 donne e 310 uomini dimessi per paternità di questi 2/3 sono formali (nuovo lavoro già trovato)
Raramente per pausa familiare

Le donne hanno dichiarato :
30% delle dimissioni per assenza di supporto familiare,
17% assenza o per costi elevati dei servizi per l'infanzia.

Dopo la maternità

La maggior parte delle donne rientra nel mercato del lavoro con un lavoro part-time

Anche in Alto Adige, nonostante un tasso di occupazione femminile più alto (70% nel 2022), permangono sfide significative.

Formazione, Leadership e Rappresentanza

1 Paradosso di Genere
Più istruzione, meno leadership.

2 Formazione
65,7% delle donne hanno almeno un diploma vs 60,3% – **Laureate: 23,5% delle donne vs. 17,1% degli uomini**

3 Posizioni di Potere in Italia
Solo il 27% dei dirigenti sono donne.
Rappresentanza politica: 33% dei parlamentari, 1/5 nei consigli regionali e il 14% dei comuni hanno una sindaca.

4 Alto Adige
Comuni (2024) 13 sindache su 116 comuni **11%** e 28,6% di rappresentanza femminile nel Consiglio Provinciale.
Amministrazione Provinciale: 70,4% delle dipendenti, ma solo 1/3 sono dirigenti.
Bassa presenza femminile in ambito scientifico e nelle aziende agricole (solo il 13,5% gestite da donne, contro il 30,7% a livello nazionale e il 27,9%



Donne Immigrate: Una Doppia Discriminazione



Sovraqualificazione Diffusa

Il **67,1%** delle donne immigrate in Italia è sovraqualificata per il lavoro che svolge, contro una media europea del **18,8%**. -Eurostat (Istituto di Statistica della U.E.)



Doppio Svantaggio

Le donne straniere affrontano pregiudizi sia di genere che etnici, concentrandosi in settori a basso reddito come assistenza domestica e pulizie.



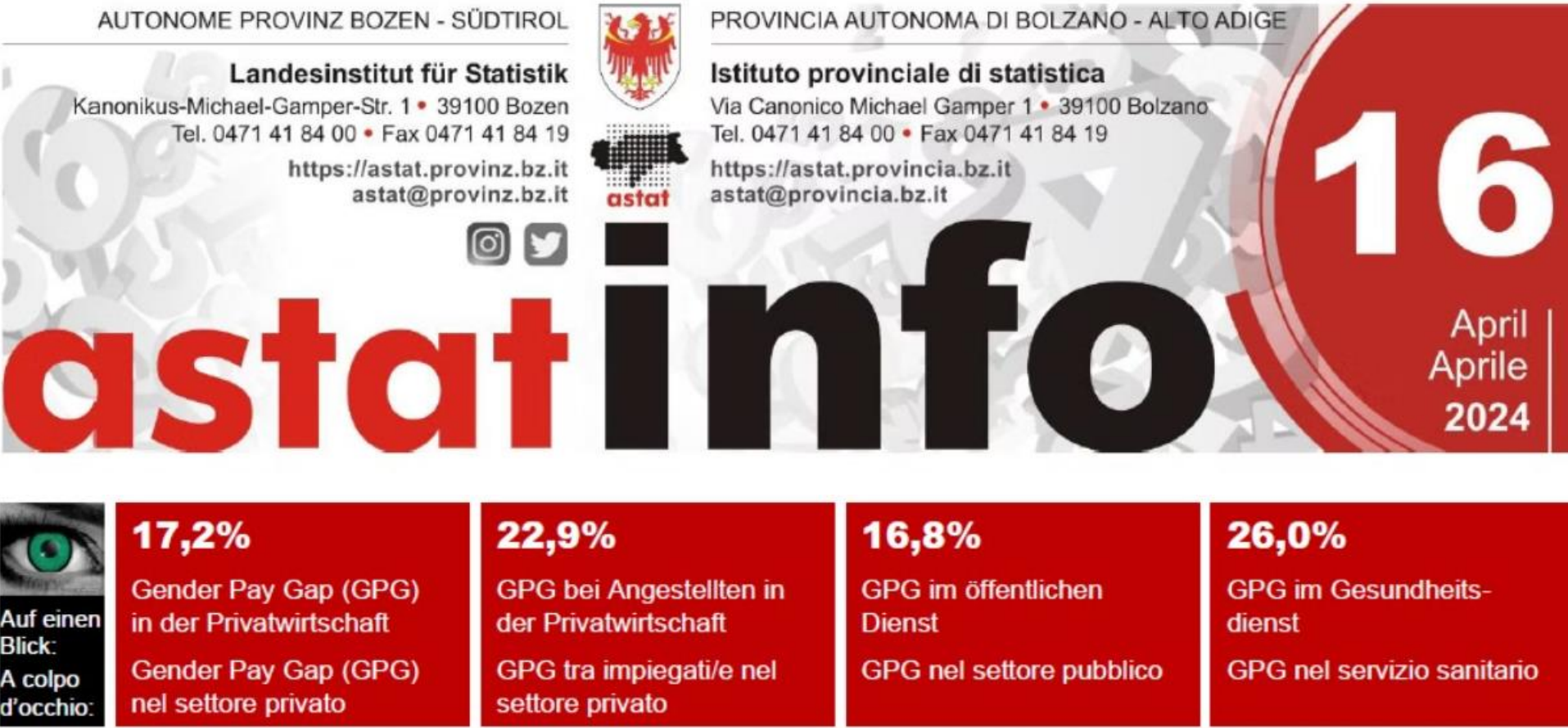
Comunità Principali

Il 51% dei **5,3 milioni** di stranieri in Italia sono **donne**, principalmente da Romania, Albania, Marocco e Ucraina.

Il Gender Pay Gap: Conseguenze Economiche

In Alto Adige, il divario retributivo di genere rimane significativo: 17,2% nel settore privato e 16,8% in quello pubblico, inferiore alla media italiana del 7,3%

I settori con alta concentrazione femminile, come istruzione e servizi sociali, paradossalmente presentano salari inferiori. La maggiore incidenza di part-time e minori straordinari tra le donne amplifica ulteriormente questa disparità economica. • Fonte: Analisi ASTAT (Pubblicazione sul gender Pay Gap nel lavoro dipendente in Alto Adige e Italia, 2022)



Stress Lavoro–Correlato negli Uomini

Mascolinità Tradizionale

Pressione a essere sempre "al top", nascondere fragilità e problemi mentali.

Settori Mascolinizzati

Lavori fisicamente impegnativi, oltre 60% infortuni riguardano uomini.

Ruolo di Breadwinner

Pressione come principale sostegno economico familiare genera ansia.

Difficoltà di Conciliazione

Stereotipi ostacolano paternità attiva, mancanza supporto aziendale.





Giovani Lavoratori (18–34): Le Sfide dell'Ingresso nel Mondo del Lavoro



Precarietà e Insicurezza

Contratti a breve termine e incertezza sul futuro professionale.



Mancanza di Esperienza

Difficoltà nell'ottenere supporto e orientamento sul lavoro.



Aspettative vs Realtà

Discrepanza tra aspettative di carriera e realtà lavorativa.



Pressione Tecnologica

Necessità di essere sempre connessi e aggiornati.

Lavoratori della fascia d'età 55+: Esperienza e Discriminazione

1

Ageismo

Pregiudizi basati sull'età possono portare a discriminazione sul lavoro e diminuzione delle opportunità professionali.

2

Adattamento tecnologico

La necessità di mantenersi aggiornati con le nuove tecnologie può essere una fonte significativa di stress.

3

Preoccupazioni per la salute

L'aumento dei problemi di salute legati all'età può influenzare la performance lavorativa e aumentare lo stress.



Lavoratori di Mezza Età (35–54): 'sandwich generation'



Responsabilità familiari

Gestione simultanea di figli e genitori anziani.



Pressione per la carriera

Forte spinta per raggiungere obiettivi professionali e mantenere competitività.



Rischio di burnout

Accumulo di stress cronico rende vulnerabili all'esaurimento.



Cambiamenti fisici

Primi segni di invecchiamento influenzano la percezione delle proprie capacità.

Questa fascia d'età affronta sfide uniche, trovandosi "in mezzo" tra diverse responsabilità e pressioni.



Comunità LGBTQIA+ e Stress Lavoro-Correlato

1 Discriminazione

Affrontano discriminazioni, microaggressioni e mobbing sul lavoro, con ostacoli nelle assunzioni, promozioni e leadership.

2 Paura dell'"outing"

La preoccupazione costante di rivelare involontariamente il proprio orientamento sessuale o identità di genere può creare un ambiente di lavoro stressante.

3

Mancanza di supporto per le famiglie LGBT+:
Assenza di congedi parentali e assistenza sanitaria per i figli

4

"Minority stress"

Lo stress cronico derivante dallo stigma sociale ha un impatto significativo sulla salute mentale e fisica dei lavoratori LGBTQ+.

Persone Transgender: Difficoltà nel riconoscimento legale dell'identità di genere sul posto di lavoro, difficoltà di supporto nella transizione e episodi di violenza. Tassi di disoccupazione e sottoccupazione significativamente più elevati rispetto alla media.

Reazione Rapida allo Stress: SNS – "Fight-or-Flight" – "Lotta o Fuga"

1

Stressor

Stimolo stressante che attiva la risposta fisiologica.
Elaborazione cerebrale (Amigdala, Ipotalamo)

2

Sistema Nervoso Autonomo

Attivazione del ramo simpatico e inibizione del parasimpatico.

3

Rilascio di Catecolamine

Adrenalina, Noradrenalina - Ormoni che preparano l'organismo alla reazione.

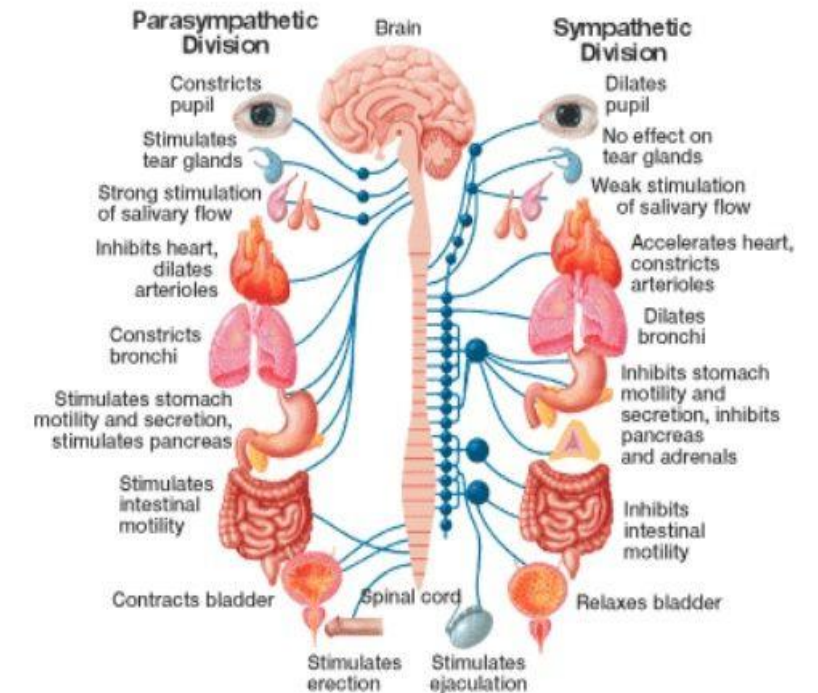
4

Effetti fisiologici

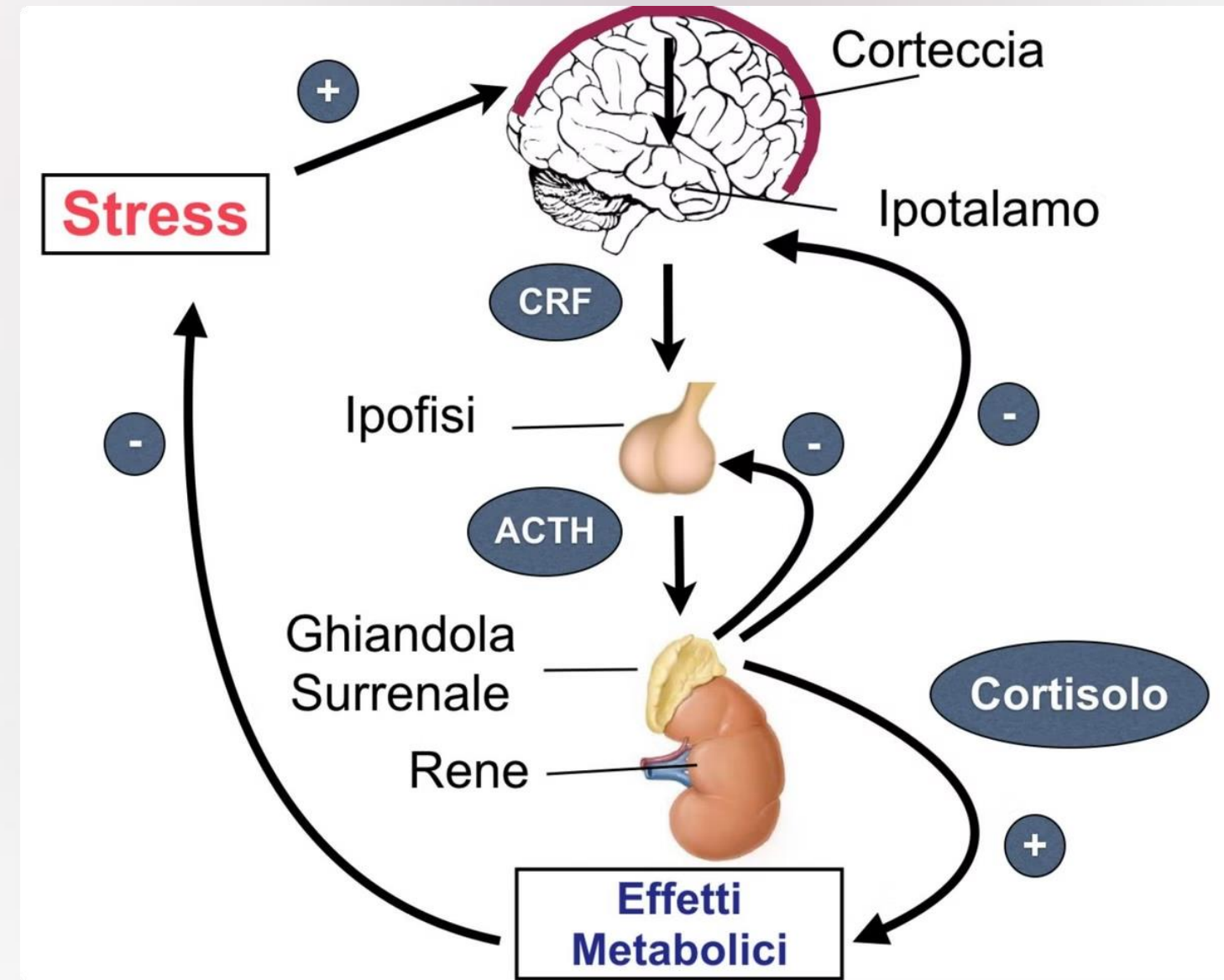
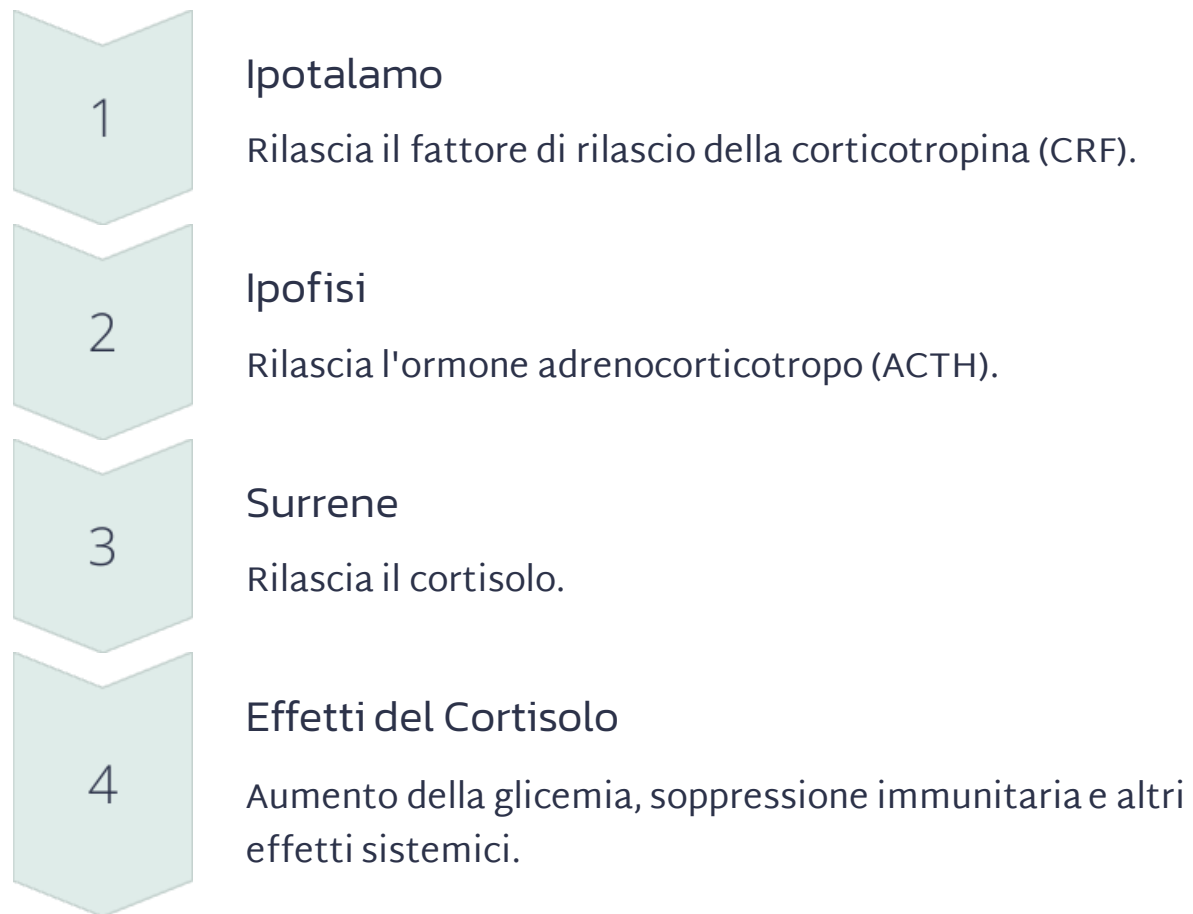
- ❤ Battito Cardiaco Accelerato e Pressione Sanguigna Alta: Più sangue ai muscoli e al cervello!
- 👂 Respirazione Rapida e Bronchi Dilatati: Più ossigeno!
- 👁 Pupille Dilatate: Migliore visione periferica!
- 💪 Muscoli Tesi e Pronti all'Azione: Forza e velocità!
- ⚡ Aumento della Glicemia: Energia rapida disponibile!
- ⬇ Digestione e Funzioni Non Essenziali Rallentate: Priorità all'emergenza!
- 😓 Sudorazione Aumentata: Raffreddamento del corpo!
- 🧠 Maggiore Vigilanza e Attenzione: Focalizzazione sulla minaccia!

(Fonte: Sandi & Haller, 2015)

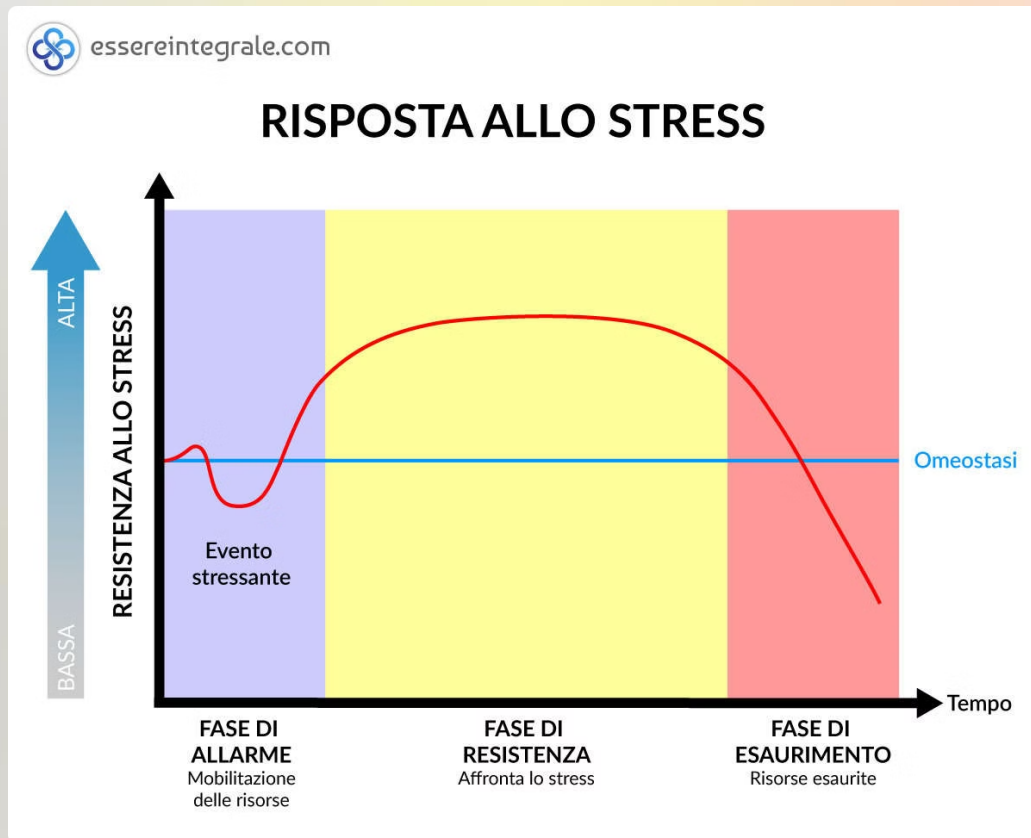
Fight-or flight response



Risposta Prolungata: Asse Ipotalamo-Ipofisi-Surrene (HPA)



La Transizione Critica: Da Stress Acuto a Stress Cronico



La grande differenza sta nel tempo.

Se lo stress è **breve e ben gestito**, ci aiuta ad affrontare le difficoltà e a tornare rapidamente in equilibrio omeostatico.

Ma **quando gli stressor diventano cronici** – pensiamo a carichi di lavoro eccessivi, problemi familiari o incertezze economiche – il **sistema di risposta allo stress rimane costantemente attivato, senza offrire possibilità di recupero e il ritorno all'omeostasi.**

Gli stressor moderni sono principalmente psicosociali. Tendono a persistere nel tempo **senza offrire possibilità di recupero.** Questo ha **conseguenze profonde sulla nostra salute.**



Differenze di Genere nel Rischio Cardiovascolare da SLC



Rischio di Mortalità

Lo stress lavorativo è un **fattore di rischio riconosciuto per le malattie cardiovascolari**. **Aumenta il rischio di mortalità** cardiovascolare in **entrambi i sessi**, attivando l'asse HPA e causando infiammazione, disfunzione endoteliale e alterazioni metaboliche (Kivimäki & Kawachi, 2015). **Nelle donne**, i segnali di allarme cardiaco **sono atipici** e spesso sottovalutati, ritardando la diagnosi e aumentando i rischi.



Rischio Professionale Amplificato

Donne in ruoli ad alto stress: **+40% rischio cardiaco rispetto a quelle che lavorano in ambienti a basso rischio**. Studio su **17.415 professioniste sanitarie USA**. (Slopen et al., 2012)



Vulnerabilità Post-Menopausa

Calo estrogeni incrementa significativamente rischio cardiovascolare.



**DOLORI ARTICOLARI
E MUSCOLARI**



**DIFESA
IMMUNITARIE BASSE**



Altri Disturbi Fisici Correlati allo Stress



Disturbi
Gastrointestinali

Donne hanno maggiore
prevalenza di IBS associata
allo stress.



Disturbi
Muscoloscheletrici

Donne più colpite da
disturbi legati a lavori
ripetitivi e carico fisico.



Sistema Immunitario

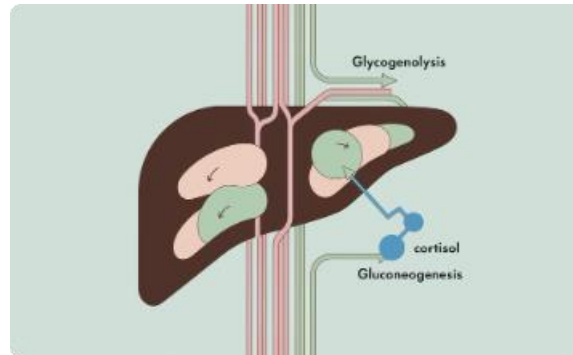
Nelle donne maggior rischio
di malattie autoimmuni da
stress cronico.



Dolore Cronico

Aumento sensibilità al
dolore, fibromialgia legata
all'infiammazione.

Stress : Effetti su Metabolismo e Fertilità



Cortisolo e Diabete di Tipo 2

- Il cortisolo stimola la gluconeogenesi, **aumentando il glucosio** e riducendo l'efficacia dell'insulina.
- Lo stress cronico favorisce l'insulino-resistenza e il rischio di diabete tipo 2.
- Profili di cortisolo “piatti” sono associati a glicemia più elevata (Joseph & Golden, 2017).

Cortisol dysregulation: the bidirectional link between stress, depression, and type 2 diabetes mellitus

Joshua J. Joseph and Sherita H. Golden

¹Division of Endocrinology, Diabetes, and Medicine, Department of Medicine, Johns Hopkins University School of Medicine, Baltimore, Maryland

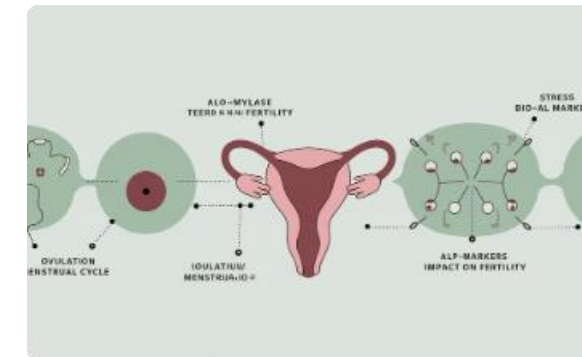


Stress e Rischio di Aborto

- Nelle prime settimane di gravidanza, **elevati livelli di cortisolo** sono associati a un rischio di aborto spontaneo **2,7 volte superiore**.
- Questo fenomeno è legato a **squilibri ormonali** e **alterazioni immunitarie** che compromettono l'impianto. (Nepomnaschy PA, 2006)

Cortisol levels and very early pregnancy loss in humans

Pablo A. Nepomnaschy^{***}, Kathleen B. Welch^{*}, Daniel S. McConnell[†], Bobbi S. Low^{*}, Beverly I. Strassman^{***},



Ridotta Probabilità di Concepimento

- Alti livelli di **alfa-amilasi** (enzima, biomarcatore dello stress) possono ridurre la probabilità di concepire fino al **12% per ciclo mestruale**.
- Lo stress attiva il **sistema nervoso simpatico**, influenzando l'ovulazione e i comportamenti correlati. (Louis GM, 2011)

Stress reduces conception probabilities across the fertile window: evidence in support of relaxation

Germaine M. Buck Louis[†], Kirsten J. Lum, Rajeshwari Sundaram, Zhen Chen, Sungduk Kim, Courtney D. Lynch, Enrique F. Schisterman, Cecilia Pyper

Stress Lavoro–Correlato e Salute Mentale: Differenze di Genere

Lo stress lavorativo è riconosciuto come un fattore di rischio primario per i disturbi mentali dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS).



Ansia e Depressione

- ✓ Rischio fino al doppio rispetto agli uomini (Remes et al., 2016).
- ✓ Menopausa: il calo degli estrogeni riduce la resilienza allo stress, aumentando i sintomi depressivi.
- ✓ Fluttuazioni ormonali (ciclo, gravidanza, menopausa) amplificano ansia e depressione (Deecher & Dorries, 2007).



Burnout

Le donne, maggior rischio di burnout nei settori ad alta domanda emotiva (Purvanova & Muros, 2010).

Ideazione suicidaria: più frequente nelle donne, ma suicidi completati più comuni negli uomini



Disturbi del Sonno

Insonnia da stress più frequente nelle donne, con impatti su memoria, concentrazione e salute cardiovascolare (*Zhang & Wing, 2006*)



Disturbi Alimentari

Le donne esposte a stress cronico sul lavoro hanno un rischio **significativamente maggiore di sviluppare disturbi alimentari**, sia restrittivi che da alimentazione incontrollata. (*Nolen-Hoeksema, 2004*)

Stress Lavoro–Correlato e Salute Mentale: Differenze di Genere



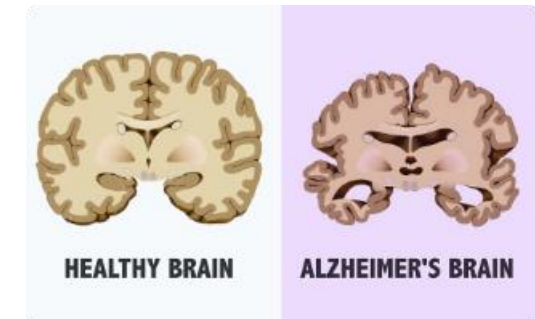
Risposte allo stress lavoro–correlato:

- ◆ Uomini: più comportamenti esternalizzanti (irritabilità, dipendenze), maggiore uso di alcol/droghe.
- ◆ Donne: più inclini all'uso di farmaci sotto controllo medico.



Disturbi cognitivi

Lo stress lavoro-correlato è associato a **disturbi cognitivi**, tra cui deficit di memoria, attenzione e funzioni esecutive. La meta-analisi di Stamatakis e Jamison (2021) conferma questa associazione negativa.



Rischio Neurodegenerativo

Alzheimer e demenze mostrano differenze di genere nella vulnerabilità, con **meccanismi legati all'inflammatione cronica e stress ossidativo indotti dallo stress prolungato sul lavoro.**

Conclusioni

Lo stress lavoro-correlato richiede interventi mirati a più livelli: politico, aziendale e individuale.

A Livello Politico

Sviluppare normative di protezione basate sul genere, **finanziare programmi di prevenzione inclusivi** e monitorare l'impatto delle politiche sul benessere dei lavoratori.

A Livello Aziendale

Valutare i rischi psicosociali con attenzione alle disparità. Formare manager e HR sulle differenze di genere nello stress lavorativo. Creare ambienti di lavoro flessibili e sensibili alle esigenze individuali.

A Livello Individuale

Riconoscere segnali di stress e superare stigma nel chiedere aiuto. Sviluppare strategie personali di resilienza è fondamentale per il benessere. **Il benessere deve essere importante quanto il profitto se non di più.**



Grazie per l'attenzione



Fenomeno complesso

Impatti diversificati su uomini e donne.



Ricerca futura

Approfondire differenze di genere per sviluppare interventi mirati.



Approccio multifattoriale

Considerare fattori biologici, psicologici e sociali nelle strategie preventive.



Impegno collettivo per un Cambiamento Culturale

Per creare ambienti di lavoro più equi e salutarì.