PARI OPPORTUNITÁ

La normativa europea definisce il principio di pari opportunità come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse a genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali è proibita in tutta la Comunità europea poiché può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

Oltre a quelle che vedono quale primo attore le donne, come genere a cui il principio di pari opportunità si è inizialmente applicato, lo stesso si è esteso nel tempo ad altre forme di discriminazione, sia sessista che di altro genere.

La legge stabilisce che ogni PA si doti di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
Il CUG sostituisce e unifica i preesistenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

SPORTELLO DI ACCOGLIENZA E ASCOLTO

Lo Sportello è un servizio di accoglienza e ascolto a disposizione del personale con lo scopo di intervenire sugli episodi di malessere organizzativo, stress lavoro correlato e mobbing.

Chiunque ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di subire, sul lavoro, una situazione di disagio psicologico, potrà rivolgersi allo Sportello di Accoglienza e Ascolto per individuare eventuali tipologie di intervento idonee alla risoluzione del disagio.

Lo Sportello è gestito dal Prof.

Federico RICCI

Per fissare un appuntamento telefonare (segreteria telefonica) al numero

331 6685379

mail: sportelloascolto@unimore.it

Il Prof. Federico Ricci riceve su appuntamento.

Il luogo dell'incontro può essere concordato in sede di primo contatto; in assenza di accordo il Prof. Ricci riceve nello studio del prorettore di Reggio Emilia (via Antonio Allegri 9 – Reggio Emilia) e/o in ufficio presso il Servizio di Prevenzione e Protezione (via dell'Università 4 – Modena).

UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

Benessere UNIMORE

"Le atmosfere psicologiche sono realtà empiriche, fatti scientificamente descrivibili"
(Kurt Lewin, 1946)

BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'organizzazione è un insieme complesso di persone associate per uno scopo unitario fra cui si dividono le attività da svolgere, secondo certe norme, stabilendo dei ruoli collegati tra loro in modo gerarchico, in rapporto con un certo ambiente esterno.

Da qualche anno si è posta attenzione all'idea di benessere organizzativo, inteso come "insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di salute fisica, psicologica e sociale delle comunità lavorative".

UNIMORE si è impegnata a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione" che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

MOBBING

Il mobbing riguarda comportamenti attuati nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa.
Nell'ambito lavorativo, la parola mobbing assume il significato di pratica persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o da colleghi (mobber) nei confronti di un lavoratore ("mobbizzato") per produrre gravi danni al suo ruolo professionale e costringerlo alle dimissioni.

Gli elementi identificativi del mobbing sono:

- la presenza di almeno due soggetti, il mobber ed il "mobbizzato", che entrano in contrasto;
- l'attività vessatoria continua e duratura;
- lo scopo di isolare la vittima sul posto di lavoro e/o di allontanarla definitivamente o comunque di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro.

Dall'analisi del fenomeno, soprattutto ad opera di Heinz Leymann, uno dei primi studiosi della materia, sono state individuate principalmente due tipologie:

- Il mobbing di tipo verticale è quello messo in atto da parte del datore di lavoro verso il dipendente per indurlo a licenziarsi da solo. Spesso si tratta di vere e proprie "strategie aziendali"; in tal caso sono i dirigenti dell'azienda ad agire;
- Il mobbing di tipo orizzontale viene invece praticato dai colleghi di lavoro verso uno di loro per varie ragioni.

STRESS LAVORO CORRELATO

L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro ha adottato la seguente definizione: "lo stress lavoro correlato viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste".

L'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - definisce lo stress lavoro correlato come "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro".

Infine per il NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health, 1999) lo stress dovuto al lavoro può essere definite come "un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commiserate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni".