

PARI OPPORTUNITÀ

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.

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 vivere una situazione di disagio di origine lavorativa, potrà rivolgersi allo Sportello di Accoglienza e Ascolto per individuare eventuali tipologie di intervento idonee alla risoluzione del disagio.

Lo Sportello è gestito dallo psicologo Prof.

Federico RICCI

Per fissare un appuntamento telefonare
al numero

331 6685379

o inviare una email a:
sportelloascolto@unimore.it

Il Prof. Federico Ricci riceve su appuntamento:
A MODENA nell'ufficio presso il Servizio di Prevenzione e Protezione (via Università 4)
A REGGIO EMILIA nello studio del prorettore di Reggio Emilia (via Antonio Allegri 9) oppure nell'ufficio presso il Padiglione De Santis del Comparto San Lazzaro (via Giovanni Amendola 2).
In sede di primo contatto, qualora necessario, sarà possibile concordare una sede di incontro differente.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**“Le atmosfere psicologiche
sono realtà empiriche, fatti
scientificamente
descrivibili”**

(Kurt Lewin, 1946)

<http://www.benessereorganizzativo.unimore.it>

**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.**

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" (Avallone & Bonaretti, 2003).

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.

BULLISMO SUL LUOGO DI LAVORO (cd. MOBBING)

Secondo Leymann (1990, 1992, 1996), l'inadeguatezza delle pratiche di leadership, condizioni di lavoro organizzate male, così come bassi livelli di morale, sono i principali precursori di bullismo nel posto di lavoro; quest'ultimo si ritiene consista in sistematici comportamenti aggressivi e negativi nei riguardi di membri dell'organizzazione da parte di altri membri dell'organizzazione.

Nel suo primo ed influente lavoro, Brodsky (1976) descrisse il bullismo come tentativi ripetuti e continuativi, da parte di qualcuno, di tormentare, logorare, o frustrare una persona, con azioni intimidatorie che sistematicamente e continuamente provocano, fanno pressione, spaventano, o altrimenti causano disagio alla vittima durante il lavoro. Una dimensione essenziale di questi concetti consiste di azioni negative ripetute e durature sperimentate dai membri dell'organizzazione, sia che siano superiori, collaboratori o subordinati (Olweus 1991; Einarsen, 2000): l'esposizione al bullismo non riguarda accessi aggressivi isolati, ma piuttosto comportamenti sistematici diretti verso uno o pochi altri membri dell'organizzazione.

Un trattamento negativo sistematico è dannoso ed illegittimo anche se non intenzionale (per es. Rospenda, Richman, & Shannon, 2006), per questo motivo le definizioni più spesso citate di bullismo sul posto di lavoro non includono nessuna motivazione o intenzione da parte dell'autore delle azioni di bullismo.

STRESS LAVORO CORRELATO

L'Agencia 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 definito come "un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni".