

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu w języku polskim:
MOBBING I DYSKRYMINACJA

Kod przedmiotu:
KNS/Z-IP/PM/48

Nazwa przedmiotu w języku angielskim:
WORKPLACE BULLYING AND DISCRIMINATION

Kierunek studiów:
ZARZĄDZANIE

Profil:
praktyczny

Poziom studiów:
I stopień

Specjalność/specjalizacja:
Psychologia Menedżerska

Forma zaliczenia przedmiotu:
egzamin

Semestr studiów:
5

Nazwa grupy zajęć:
zajęcia specjalnościowe

Język w jakim prowadzone są zajęcia:
polski

Tryb studiów	Forma zajęć							Ogólna liczba godzin	Liczba punktów ECTS:
	W	Ćw.	Konw.	Lab.	Proj.	Sem.	Zajęcia terenowe		
Tryb stacjonarny	15	-	-	-	15	-	-	30	4
Tryb niestacjonarny	9	-	-	-	15	-	-	24	

Jednostka realizująca przedmiot, wydział:
Kolegium Nauk Społecznych

Odpowiedzialny za opracowanie karty przedmiotu (tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko, adres e-mail):
dr Lidia Bucka, lbucka@wszop.edu.pl

CEL PRZEDMIOTU

C1.	Nabycie zdolności identyfikacji zjawisk mobbingu i dyskryminacji
C2.	Nabycie umiejętności tworzenia zasad bezpiecznego środowiska pracy poprzez kształtowanie zasad polityki antymobbingowej.

WYMAGANIA WSTĘPNE

1.	Wiedza z zakresu psychologii społecznej.
----	--

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ		METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DO:	
			TREŚCI PROGRAMOWYCH	KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ
EU1	Student identyfikuje, charakteryzuje i rozumie interdyscyplinarny charakter problemów mobbingu i dyskryminacji.	egzamin pisemny (pytania otwarte)	W1-W6	ZI K_W 06 ZI K_W 07
EU2	Student potrafi zaprojektować procedury organizacyjne zachowań prewencyjnych w obszarze bezpiecznych warunków pracy poprzez wdrożenie zasad polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.	sprawozdania z pracy zespołowej	P1-P5	ZI K_U 01 ZI K_U 05
EU3	Student ma ukształtowaną świadomą postawę ukierunkowaną na zachowania ograniczające ryzyko wystąpienia mobbingu i dyskryminacji.	egzamin pisemny (pytania otwarte) + obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem (praca zespołowa w projekcie) / element refleksyjny w sprawozdaniu projektowym	W1-W6	ZI K_K 06 ZI K_K 07

TREŚCI PROGRAMOWE

L.p.	WYKŁAD	Liczba godzin	
		S	N
W1	Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy. Czym jest mobbing? Rodzaje mobbingu (bossing, staffing). Co jest a co nie jest mobbingiem? Obiektywne kryteria w ocenie mobbingu. Mobbing a inne zjawiska naganne w miejscu pracy – dyskryminacja, molestowanie seksualne itp. Elementy mobbingu (działania lub zachowania, stosunek zachowań lub działań, uporczywość i długotrwałość, nękanie lub zastraszanie, wywołanie skutków lub zamiar ich wywołania). Mobbing jednorazowy. Czym jest dyskryminacja? Jak dochodzi do dyskryminacji? Po czym rozpoznać sytuację dyskryminacyjną? Rodzaje i formy dyskryminacji. Dyskryminacja pozytywna. Aspekty psychologiczno-społeczne. Dyskryminacja a polityka równych szans.	3	2
W2	Mobbing i dyskryminacja w świetle prawa. Aspekty prawne. Odpowiedzialność pracodawcy, pracowników, wewnętrznych komisji wyjaśniających. Obowiązki pracodawcy. Zadośćuczynienie za krzywdę. Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu.	2	1
W3	Procesy HR a zagrożenie mobbingiem i dyskryminacją. Zagrożenia podczas rekrutacji, selekcji, awansowania. Zagrożenia podczas oceny pracowników. Monitorowanie pracowników a mobbing. Wynagrodzenia, pozapłacowe systemy motywacyjne, dostęp do szkoleń, udzielanie urlopów, godziny pracy, nadgodziny w kontekście mobbingu i dyskryminacji. Zagrożenia podczas derekrutacji i restrukturyzacji.	2	1
W4	Aspekty psychologiczne mobbingu i dyskryminacji. Mechanizm powstawania mobbingu i dyskryminacji. Definicje psychologiczne a kryteria prawne. Identyfikacja indywidualnego odczuwania mobbingu. Od konfliktu do mobbingu. Przebieg mobbingu i dyskryminacji – etapy i ich wpływ na pracownika. Skutki mobbingu i dyskryminacji dla pracownika i jego rodziny.	2	1

W5	Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji na poziomie procedur. Ustawowy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Polityka równościowa i antymobbingowa w systemie zarządzania kompetencjami oraz w zarządzaniu poprzez wartości. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w procesach HR (rekrutacja, selekcja, awans, ocena, wynagrodzenia i pozapłacowe systemy motywacyjne, dostęp do szkoleń, godziny pracy, nadgodziny, urlopy, derekrutacja, restrukturyzacja). Wewnętrzna polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna – zasady i instrumenty. Ochrona przed dyskryminacją i mobbingiem jako element strategii zarządzania marką, employer branding, zarządzania różnorodnością i CSR. Rola sygnalistów i demaskatorów oraz programy ich ochrony.	3	2
W6	Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w zespole. Czynniki ryzyka. Psychologiczne aspekty przeciwdziałania. Jak zarządzać zespołem i jak pracować w zespole, aby unikać sytuacji zagrożenia mobbingiem i dyskryminacją? Jakich zachowań unikać z punktu widzenia pracownika i przełożonego? Jak przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji podczas trudnych sytuacji (np. rozmowa dyscyplinująca)? Jak rozmawiać i udzielać informacji zwrotnej, aby unikać zagrożenia mobbingiem i dyskryminacją (komunikacja werbalna i niewerbalna)? Mobbing i dyskryminacja a żarty i dowcipy w miejscu pracy. Granice wolności w komunikacji – czy, kiedy i jak je stawiać? Czerwone flagi mobbingu i dyskryminacji – wczesna identyfikacja ryzyka. Rola wczesnego reagowania na sytuacje zagrożenia. Zarządzanie konfliktami jako metoda zaradcza.	3	2
RAZEM		15	9

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA WYKŁADU: egzamin pisemny (pytania otwarte) – ocena ilościowa

L.p.	PROJEKT	Liczba godzin	
		S	N
P1	Charakterystyka organizacji i środowiska pracy z punktu widzenia relacji psychospołecznych.	3	3
P2	Identyfikacja potencjalnych źródeł mobbingu i dyskryminacji w zespole oraz procesach HR.	3	3
P3	Analiza zjawisk z wykorzystaniem kryteriów psychologicznych i prawnych oraz ocena skutków mobbingu i dyskryminacji dla pracownika, zespołu i organizacji.	3	3
P4	Opracowanie propozycji działań menedżerskich zapobiegających eskalacji konfliktów i zachowań mobbingowych.	3	3
P5	Wdrożenie procedur reagowania oraz zasad komunikacji i udzielania informacji zwrotnej w sytuacjach trudnych.	3	3
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA PROJEKTU: sprawozdania z pracy zespołowej – ocena jakościowa**METODY I FORMY DYDAKTYCZNE**

1. Wykład interaktywny z prezentacją multimedialną
2. Studium przypadków, dyskusja
3. Praca w grupach nad projektem

NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1. Prezentacja multimedialna.
2. Platforma e-learningowa
3. Biblioteki cyfrowe i zasoby online.

OPROGRAMOWANIE

1. Internet
2. Pakiet biurowy MS Office

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ

Forma aktywności	Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
	tryb stacjonarny	tryb niestacjonarny
1. godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim	30	24

2.	samodzielne przygotowanie się do zajęć	30	30
3.	przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	15	21
4.	konsultacje	2	2
5.	zapoznanie się z literaturą	22	22
6.	zaliczenie/egzamin	1	1
SUMA GODZIN		100	100
LICZBA PUNKTÓW ECTS		4	4

LITERATURA PODSTAWOWA

1.	Adamska J. i inn., <i>Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze</i> , C.H. Beck, 2021
2.	Kwiatkowski S., <i>Psychologia pracy i organizacji</i> , PWN, Warszawa 2018
3.	A. Lubrańska: <i>Psychospołeczne aspekty życia i pracy w kontekście różnic międzypokoleniowych i polityki organizacyjnej</i> . Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2018
4.	Rogoziński T., <i>Prawo pracy w praktyce menedżera</i> , Lex, Warszawa 2020

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA I ŹRÓDŁA PRAWA

1.	M. Gamian-Wilk: <i>Mobbing w miejscu pracy : przeciwdziałanie poprzez redukowanie organizacyjnych czynników ryzyka</i> , Warszawa // <i>Bezpieczeństwo Pracy : nauka i praktyka</i> . - 2023, 11, 18-21
2.	J. Tracz-Drał, <i>Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć</i> , Kancelaria Senatu, Warszawa 2013
3.	D. Lewicka (red.), <i>Zapobieganie patologiom w organizacji</i> , Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014
4.	Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. LEGALIS
5.	M. Nałęcz: <i>Vademecum specjalisty ds. kadr 2024</i> .

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOTACH

1.	PLATFORMA MOODLE zawiera: ▪ materiały dydaktyczne do przedmiotu ▪ przedmiotowe efekty uczenia się ▪ zalecaną literaturę ▪ warunki i kryteria zaliczenia przedmiotu
2.	BIBLIOTEKA WSZOP zapewnia literaturę podstawową do przedmiotu oraz wybrane pozycje literatury uzupełniającej, w tym dostęp do zbiorów cyfrowych i Platformy IBUK Libra
3.	ELEKTRONICZNY NIEZBĘDNIK STUDENTA zawiera: ▪ kierunkowe efekty uczenia się ▪ karty przedmiotów ▪ terminy konsultacji nauczycieli akademickich
4.	WIRTUALNY DZIEKANAT zawiera: ▪ harmonogram zajęć na bieżący semestr ▪ harmonogram sesji egzaminacyjnej ▪ ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego
5.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny jakościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ w pełni – ocena bardzo dobry ▪ z niewielkimi niedociągnięciami – ocena dobry plus ▪ z brakami, które można uzupełnić – ocena dobry ▪ z istotnymi brakami, które można uzupełnić – ocena dostateczny plus ▪ z istotnymi brakami na minimalnym poziomie – ocena dostateczny lub ▪ nie zostały osiągnięte – ocena niedostateczny.
6.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny ilościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ 91-100% sumy – ocena bardzo dobry ▪ 81-90% – ocena dobry plus ▪ 71-80% – ocena dobry ▪ 61-70% – ocena dostateczny plus ▪ 51-60% – ocena dostateczny lub ▪ 50% i mniej – ocena niedostateczny.
7.	Terminy egzaminów uzgadnia starosta roku z prowadzącym zajęcia
8.	Karta przedmiotu obowiązuje od roku akademickiego 2025/26

