

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program:

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, Departamentul de Sociologie
1.3 Catedra	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Managementul resurselor umane în administrarea organizațiilor (FSPDS155) (242308 - analist piața muncii, 333306 - analist resurse umane, 242314 - specialist resurse umane); Antreprenoriat social și dezvoltare comunitară (FSPDS155): (263220 - promotor local, 242308 - analist piața muncii, 333306 - analist resurse umane, 242314 - specialist resurse umane, 242317 - consultant în resurse umane, 242307 - consultant în domeniul forței de muncă).

2. Date despre disciplină:

2.1 Denumirea disciplinei	Echitate și discriminare socială						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Sorin PRIBAC						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf.univ.dr. Sorin PRIBAC						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DS/DO

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice):

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					10
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					30
Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					0
Examinări					2
Alte activități.....					8
3.7 Total ore studiu individual	80				
3.8 Total ore pe semestru	108				
3.9 Numărul de credite	4				

4. Precondiții (acolo unde este cazul):

4.1 de curriculum	Nu este cazul
-------------------	---------------

4.2 de competențe	Nu este cazul
-------------------	---------------

5. Condiții (acolo unde este cazul):

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> toate activitățile de curs/seminar aferente disciplinei se vor desfășura în regim fizic, în sală de curs; prezența la minim 50% din cursuri
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> Parcurea prealabilă a bibliografiei/materialelor recomandate; Prezența la minim 70% din seminare Realizarea aplicațiilor/temelor de seminar și postarea acestora la secțiunea rezervată disciplinei pe platforma <i>Google Classroom</i>, în vederea evaluării, cu respectarea termenelor limită stabilite. Aplicațiile/temele rezolvate care sunt postate după expirarea termenului limită nu vor fi luate în calcul la evaluare!

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	<ul style="list-style-type: none"> Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane. Însușirea și înțelegerea cunoștințelor specifice cunoașterii și înțelegerii conceptelor de bază implicate de disciplina <i>Echitate și discriminare socială</i>.
Abilități	<ul style="list-style-type: none"> Formulează decizii pe baza unor dovezi/argumente. Evaluează critic credibilitatea informațiilor înainte de a le utiliza sau de a le transmite altora. Dezvoltă o gândire independentă și critică; Găsește soluții la probleme practice, operaționale sau conceptuale într-o gamă largă de contexte; Demonstrează capacitatea de a construi relații eficiente, de a dezvolta și de a menține alianțe, contacte sau parteneriate și de a face schimb de informații cu alte persoane; Mediază conflictele și situațiile tensionate acționând între părți, încercând să faciliteze ajungerea la un acord, să reconcilieze și să rezolve probleme. Soluționează un conflict în așa fel încât nicio persoană să nu se simtă tratată necorespunzător.
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none"> Aplică în realizarea sarcinilor cunoștințele și abilitățile în mod responsabil și etic
Rezultatele învățării	<p>În urma participării la activitățile aferente acestei discipline, cursanții vor putea:</p> <p>R1. Să utilizeze corect concepte și teorii specifice echității și discriminării sociale;</p> <p>R2. Să recunoască necesitatea dialogului în cadrul organizațiilor;</p> <p>R3. Să identifice exemple de bune practici ale gestionării echității și discriminării în organizații;</p> <p>R4. Să interpreteze fenomenul interculturalității prin intermediul unor dovezi empirice;</p> <p>R5. Să rezolve în echipă sarcini de lucru referitoare la viața în organizații și societăți;</p> <p>R6. Să extragă informații relevante dintr-un capitol/studiu/articol științific;</p>

7. Conținuturi:

Curs	Metode de predare	Obs.
------	-------------------	------

C1. Curs introductiv (2 ore) (R1, R2, R3, R4, R5, R6) <ul style="list-style-type: none"> Fișa disciplinei; Negocierea nevoilor și intereselor de învățare ale masteranzilor. 	Prelegerea, problematizarea, conversația, dezbaterea	Activitatea este destinată prezentării fișei disciplinei, sistemul de comunicare profesor-studenți și negocierii, împreună cu studenții, a nevoilor lor de învățare în raport cu disciplina propusă.
C2. Despre diversitate, echitate și discriminare socială în organizații (2 ore) (R1, R2, R3) <ul style="list-style-type: none"> La ce servește managementul diversității în organizații? Caracteristicile unei organizații echitabile. 	Prelegerea, problematizarea, conversația, dezbaterea	Note de curs/Prezentare PPT, pusă la dispoziție de titularul de curs; Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom
C3. Managementul diversității echipelor și gestionarea conflictelor și discriminării în organizații (2 ore) (R1, R2, R3, R4, R6) <ul style="list-style-type: none"> Perceperea alterității ca fenomen social; Grupuri minoritare; Diversitatea echipelor de muncă. 	Prelegerea, problematizarea, conversația, dezbaterea	Note de curs/Prezentare PPT, pusă la dispoziție de titularul de curs; Chang, S. & Tharenou, Phyllis (2004). Competencies needed for managing a multicultural workgroup. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i> , 42, 1, pp. 57-74 Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom
C4. Diversitatea în organizații și provocările ei din perspectiva discriminării de gen, vârstă și etnie (2 ore) (R1, R2, R3, R4, R6) <ul style="list-style-type: none"> Discriminarea de gen; Discriminarea etnică/rasială; Vârsta – criteriu de discriminare pe piața forței de muncă; Discriminarea persoanelor cu dizabilități. 	Prelegerea, problematizarea, conversația, dezbaterea	Note de curs/Prezentare PPT, pusă la dispoziție de titularul de curs; Dobre, Mihaela Hrisanta & Tudor, E. (2012). Analiza discriminării etnice pe piața forței de muncă în condițiile crizei economice. <i>Economie teoretică și aplicată</i> , XIX, 6 (571), 40-55; Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom
C5. Discriminarea religioasă în organizații (2 ore) (R1, R2, R3, R4, R6)	Prelegerea, problematizarea, conversația, dezbaterea	Note de curs/Prezentare PPT, pusă la dispoziție de titularul de curs; Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom
C6. Prelegere invitat (2 ore)	Prelegerea, dezbaterea	
C7. Curs de recapitulare și sinteză (2 ore) (R1, R2, R3, R4, R5)	Conversația, dezbaterea	Principalele aplicații utilizate: Google Meet, Microsoft PowerPoint, Google Classroom, Mentimeter, Jamboard
BIBLIOGRAFIE <ol style="list-style-type: none"> Ash Fogarty, A. & Zheng, L. (2018). <i>Gender Ambiguity in the Workplace. Transgender and Gender-Diverse Discrimination</i>. Santa Barbara & Denver: Praeger; 		

2. Dobre, M.H. & Tudor, E. (2012). Analiza discriminării etnice pe piața forței de muncă în condițiile crizei economice. *Economie teoretică și aplicată*, XIX, 6 (571): 40-55;
3. Emmott, B. (2020). *Japan's Far More Female Future: Increasing Gender Equality and Reducing Workplace Insecurity Will Make Japan Stronger*. New York: Oxford University Press;
4. Froehlich, L., Olsson, M.I.T., Dorrough, A.R. & Martiny, S.E. (2020). Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion. *Journal of Social Issues*, 76: 484-511;
5. Fujimoto, Y. & Presbiterio, A. (2021). Culturally intelligent supervisors: Inclusion, intercultural cooperation, and psychological safety. *Applied Psychology*, 00: 1-29;
6. Ghosh, A. (2019). Cultural Communication in the Multilingual Workplace. Hammler Kenon, V. & Palsole, V. (eds.) *The Wiley Handbook of Global Workplace Learning*, First Edition. Hoboken & New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.: 301-322;
7. Kirby, T.A., Silva Rego, M. & Kaiser, Ch.L. (2020). Colorblind and multicultural diversity strategies create identity management pressure. *European Journal of Social Psychology*, 50: 1143-1156;
8. Mateescu, V. (2020). *Management intercultural în România. Cazul IMM-urilor cu capital străin, producătoare în sistem lohn*. Cluj: Presa Universitară Clujeană;
9. Rozkwitalska, M., Sułkowski, L. & Magala, S. (2017). *Intercultural Interactions in the Multicultural Workplace. Traditional and Positive Organizational Scholarship*. Switzerland: Springer;
10. Tapia, A. & Gisbert, G. (2017). Cultural Diversity in Organizations. Kim, Y.Y. & McKay-Semmler, K. (eds.) *The International Encyclopedia of Intercultural Communication*. Hoboken & New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.: 1-18;

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
S1. Seminar introductiv (2 ore)	Reflecție individuală, reflecție colectivă	Activitatea este dedicată prezentării modului în care se va lucra la seminar. Totodată, va fi prezentat sistemul de comunicare cadru didactic – masteranzi.
S2. Eu, multicultural (activitate practică, seminar de intercunoaștere) (R3, R5) (2 ore) <ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea strategiilor în scopul acumulării cunoștințelor concrete despre alte culturi; Schimbul de experiență între participanți. 	Conversația, Exercițiul, Munca în echipă.	Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom
S3. Eroine și eroi (activitate practică) (R3, R5) (2 ore) <ul style="list-style-type: none"> Înțelegerea mecanismului de înrădăcinare a stereotipurilor în viața cotidiană, cultură și istorie 	Conversația, Exercițiul, Munca în echipă	Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom
S4. Leila și Mohammed (activitate practică) (R3, R5) (2 ore) <ul style="list-style-type: none"> Înțelegerea importanței contextului și a rolului acestuia în perceperea, cunoașterea și formarea atitudinilor; Înțelegerea dificultăților în interpretarea informației insuficiente. 	Conversația, Exercițiul, Munca în echipă	Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom

<ul style="list-style-type: none"> Determinarea modului în care interpretările limitează perceperea reală a oamenilor, evenimentelor și a lumii din jurul nostru. 		
S5. <i>The Derdians</i> (activitate practică) (R3, R5) (2 ore) <ul style="list-style-type: none"> Cunoașterea conceptului de sensibilitate multiculturală; Cunoașterea diferitelor faze de dezvoltare ale sensibilității multiculturale (de la etnocentrism la etnorelativism). 	Conversația, Exercițiul, Munca în echipă	Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom
S6. Vizită de studiu și discuții libere la Institutul Intercultural Timișoara (R3, R4, R5);	Conversația, Exercițiul, Munca în echipă.	Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom, Mentimeter, Jamboard
S7. Seminar recapitulativ (R3, R4, R5) (2 ore)	Conversația	Principalele aplicații utilizate: Microsoft PowerPoint, Google Classroom, Mentimeter, Jamboard

BIBLIOGRAFIE

- Carter Ching, C. & Sellu, G. (2019). Bridging the Cultural Gap in the Global Workplace. A Sociocultural Perspective. Hammler Kenon, V. & Palsole, V. (eds.) *The Wiley Handbook of Global Workplace Learning*, First Edition. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.: 355-367;
- Chang, S. & Tharenou, Ph. (2004). Competencies needed for managing a multicultural workgroup. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42, 1: 57-74;
- Dobusch, L. (2017). Gender, Dis-/ability and Diversity Management: Unequal Dynamics of Inclusion? *Gender, Work and Organization*, 24: 487-505;
- Marques, J.F. (2010). Colorful Window Dressing: A Critical Review on Workplace Diversity in Three Major American Corporations. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 4: 435-446;
- Tayar, M. (2017). Ranking LGBT inclusion: Diversity ranking systems as institutional archetypes. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34: 198-210;
- Varner, I. & Beamer, L. (2011). *Intercultural Communication in the Global Workplace*, fifth edition. New York: McGraw-Hill;
- Williams, Chr. L. & Dellinger, K. (eds.) (2010), *Gender and Sexuality in the Workplace*. Howard House, Wagon Lane, Bingley: Emerald Group Publishing;

8. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului:

Conținutul disciplinei este în concordanță cu cel al altor discipline similare oferite de universități din țară și din străinătate, de asemenea, în urma discuțiilor avute cu asociațiile profesionale și ai angajatorilor, corespunde așteptărilor acestora.

9. Evaluare:

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
----------------	--------------------------	------------------------	-----------------------------

9.4 Curs	<p>Organizați în echipe de câte 5 studenți/studente, în perioada noiembrie-ianuarie, masteranzii vor investiga politicile și practicile implementate de organizații pentru a gestiona echitatea și discriminarea socială.</p> <p>Pentru realizarea acestei sarcini vor urma pașii de mai jos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aleg cel puțin două organizații diferite și compară abordările acestora; 2. descriu și analizează eficiența acestor practici și politicile adoptate pentru combaterea discriminării, promovarea echității, incluziunii și diversității; 3. utilizează date, studii de caz și interviuri (dacă sunt disponibile) pentru a susține analiza; 4. dezvoltă un set de 5 recomandări pentru îmbunătățirea gestionării diversității; 5. fiecare echipă va pregăti o prezentare de 10-15 minute în care să expună rezultatele obținute; 6. prezentările trebuie să conțină și minim 5 surse academice/articole de specialitate (nu mai vechi de 3 ani), citate corespunzător; 7. fiecare membru al grupului trebuie să participe activ la realizarea proiectului echipei. La finalul activității colegii de echipă vor completa o fișă de evaluare inter-colegială, prin care vor nota implicarea și contribuția celorlalți 4 membri. Două puncte din nota de la curs vor rezulta din această evaluare. 	Sarcină practică în echipă;	50%
9.5 Seminar / laborator	<p>E-Portofoliul personal este compus din următoarele piese:</p> <p>Sarcina de lucru 1 (aferentă R3, R5) Pornind de la aplicația practică <i>Fă un pas înainte</i>, vă rog să răspundeți, în scris, la următoarele întrebări: <i>Cât de ușor sau dificil v-a fost să jucați rolul atribuit? Cum v-ați imaginat că este persoana al cărei rol l-ați jucat?</i> [3 puncte]; <i>Reflectă în vreun fel acest exercițiu societatea în care trăim? În ce mod?</i> [3 puncte]; <i>Care ar fi primii pași ce ar putea rezolva inegalitățile din societate?</i> [3 puncte]; Barem: 3 p + 3 p + 3 p + 1 p (oficiu) = 10</p> <p>Sarcina de lucru 2 (aferentă R4, R5, R6) Pornind de la aplicația practică <i>Eroine și eroi</i> și de la studiul Froehlich, Olsson, Dorrough & Martiny (2020), organizați în echipe de 4-5 studenți, vă rog să reflectați și să formulați până la sfârșitul seminarului un punct de vedere structurat pe 3 slide-uri și centrat în jurul următoarelor întrebări: <i>În ce mod le afectează pe femei stereotipurile de gen în privința drepturilor și șanselor egale?</i> [3 puncte]; <i>Cât de des devin stereotipurile obstacole atât pentru femei, cât și pentru bărbați, limitându-le posibilitățile de alegere și de acțiune? Cu ce obstacole de gen v-ați confruntat personal? Unde – acasă, la școală, la serviciu?</i> [3 puncte];</p>	E-portofoliul personal	50%

	<p><i>Ce puteți întreprinde personal pentru eliminarea acestor bariere?</i> [3 puncte]. Barem: 3 p + 3 p + 3 p + 1 p (oficiu) = 10</p> <p>Sarcina de lucru 3 (aferentă R3, R5) Pornind de la exercițiul <i>The Derdians</i>, vă rog să reflectați individual asupra următoarelor întrebări, apoi să formulați în scris până la sfârșitul seminarului, organizați în echipe de 4-5 studenți, un raport de activitate construit în jurul următoarelor întrebări: <i>Cum ați perceput primul pas al interacțiunii dintre Derdieni și Ingineri?</i> <i>Care a fost comportamentul inginerilor?</i> <i>Cum a decurs comunicarea între Derdieni și Ingineri?</i> <i>Au fost întreprinse încercări de a înțelege caracteristicile acestei culturi?</i> <i>Cum au reacționat inginerii la obiceiurile și modul de viață al derdienilor?</i> <i>S-au iscat conflicte? Dacă da, cum au fost soluționate?</i> <i>S-a pus accentul pe construirea podului sau pe înțelegerea reciprocă și schimbul de valori?</i> <i>S-au făcut comentarii privind comportamentul reciproc? S-au etichetat/stigmatizat unii pe alții?</i> <i>Ce altceva interesant ați observat?</i> Barem: 9 x 1 p + 1 p (oficiu) = 10</p> <p>Sarcina de lucru 4 Pornind de la scurtmetrajul <i>Mindenki</i> (Sing/Cântecul) (r. Deák Kristóf, 2016), vă rog să reflectați la întrebarea de mai jos (5 minute): <i>Q: Putem să ne păstrăm empatia și compasiunea vie, într-o lume contemporană marcată de competitivitate? O lume în care predominant performanțele și rezultatele contează și care ne transformă în niște sclavi ai propriului succes?</i> Formulați individual trei argumente (sau trei contraargumente) (10 minute). Apoi, în cadrul unei reflecții colective, vă rog să vă susțineți argumentele în cadrul seminarului de azi (30 minute). Barem: a. enunțarea celor 3 argumente/contraargumente: 7 puncte; b. susținerea argumentelor în plen, în cadrul seminarului, de către fiecare echipă: 2 puncte; c. 1 punct se acordă din oficiu.</p>		
9.6 Standard minim de performanță			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Atingerea a cel puțin jumătate din punctaj la sarcinile de lucru; 2. Notele obținute la sarcinile de lucru se reportează și în cazul susținerii examenului în sesiunile de restanțe (indiferent de motivul prezentării în sesiunea de restanță: nepromovarea primului examen sau neprezentare); 3. Sarcinile de lucru din cadrul seminarului sunt obligatorii și în cazul prezentării la restanță; 4. Nota finală reprezintă media aritmetică rotunjită între nota obținută la curs și nota de la seminar; 5. Frecvența obligatorie la activitățile de curs este de minim 50%, iar la cele de seminar de minim 70%. 			

Data completării

14/09/2025

Semnătura titularului de curs

Conf.univ.dr. **Sorin PRIBAC**

Semnătura titularului de seminar

Conf.univ.dr. **Sorin PRIBAC**

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

Prof.univ.dr. Laurențiu-Gabriel Țîru