

Equal Shift: Un'analisi dei temi dell'uguaglianza e della non discriminazione attraverso una storia



Tema principale e valore europeo

- ◆ **Argomenti principali:** Non discriminazione e parità di genere nella vita lavorativa quotidiana, con particolare attenzione a come un trattamento iniquo possa instaurarsi gradualmente attraverso piccole decisioni, giustificabili a livello individuale, piuttosto che attraverso un singolo atto evidente di pregiudizio. Il gioco utilizza il sistema di turni e promozioni di una cooperativa manifatturiera locale come banco di prova.
- ◆ **Valori europei:** Uguaglianza, con i filoni trasversali della dignità (il diritto di essere trattati e valutati in modo equo) e dello Stato di diritto (l'uso di procedure trasparenti, basate su prove concrete e responsabili, anziché su consuetudini informali).



Obiettivi didattici

- ✓ Spiegare come le disparità di trattamento sul posto di lavoro possano derivare da una serie di piccole decisioni accumulate nel tempo, e non solo da pregiudizi deliberati.
- ✓ Individuare metodi concreti di raccolta delle prove per riconoscere schemi di trattamento iniquo, come i registri delle retribuzioni e dei turni di lavoro.
- ✓ Valutare con attenzione la resistenza al cambiamento da parte di un dirigente, distinguendo le legittime preoccupazioni operative dalle intenzioni discriminatorie.



- ✓ Applicare i principi di uguaglianza e dignità per proporre una soluzione equa e realizzabile che l'intero team possa accettare.
- ✓ Riflettere sulla responsabilità dei testimoni e degli alleati nel riconoscere e affrontare i casi di trattamento iniquo.



Panoramica dello scenario

Il giocatore entra a far parte di una cooperativa manifatturiera locale per un breve tirocinio in azienda, con il supporto di Fred, il coordinatore delle risorse umane.

Già nella prima settimana, una collega, Petra, gli confida che a lei e ad altri sembra venga ripetutamente assegnato il turno mattutino, meno retribuito, e che vengano scavalcati per incarichi di maggiore responsabilità, nonostante abbiano la stessa esperienza. Nessuna singola decisione sembra ingiusta di per sé, e il caporeparto Erik insiste che il sistema ha semplicemente “sempre funzionato così”.

Il compito del giocatore durante il tirocinio si trasforma in una vera e propria indagine: esaminare i registri, ascoltare i colleghi e presentare al responsabile e all'intero team una proposta equa e basata su prove concrete. Erik non viene descritto come una persona crudele o di parte di proposito; è piuttosto cauto, protettivo nei confronti del team esistente e preoccupato che cambiamenti troppo rapidi possano compromettere la produttività o destabilizzare il personale esperto.

Nel corso di quattro missioni esplorative – l'archivio, la sala pausa, l'ufficio di piano e la giornata di revisione – il giocatore costruisce un caso, lo mette alla prova sotto pressione e contribuisce a definire una politica sui turni e sulle promozioni che l'intera cooperativa possa sostenere.

Il gioco non presenta il responsabile come un nemico da sconfiggere, ma come un collega da convincere con prove, pazienza e rispetto.



Meccaniche di base e attività

- ◆ **Mappa di esplorazione:** il giocatore si muove all'interno di una mappa cooperativa con visuale dall'alto (archivio, reparto produzione, sala pausa, ufficio di piano) tipica dello stile RPG Maker, sbloccando nuove aree man mano che le missioni vengono completate.
- ◆ **Missioni NPC:** ogni location principale offre una breve missione che prevede dialoghi, semplici attività di analisi dei dati e la raccolta di testimonianze o documentazione dai colleghi.
- ◆ **Indicatore delle prove:** un indicatore che riflette la solidità e l'ampiezza delle prove raccolte dal giocatore, ottenute attraverso una raccolta di informazioni accurata e rispettosa piuttosto che attraverso la rapidità.
- ◆ **Indicatore di fiducia:** tiene traccia del rapporto sia con i colleghi che con il responsabile di reparto; il finale migliore richiede una fiducia ragionevole da entrambe le parti, non la vittoria su una delle due.
- ◆ Le attività includono:
 - ✓ Missione 1: Esaminare i registri delle retribuzioni e dei turni;
 - ✓ Missione 2: Raccogliere testimonianze dai colleghi nella sala pausa;
 - ✓ Missione 3: Presentare i risultati e negoziare una politica di prova con il responsabile di reparto;
 - ✓ Missione 4: Riferire i risultati e contribuire a definire una politica di equità duratura nel giorno della revisione.



Ruolo del giocatore

Il giocatore impersona **Sasha**, una diciottenne che sta svolgendo un breve tirocinio presso la cooperativa. All'inizio Sasha non ha un'opinione precisa su chi abbia ragione, ma solo delle istruzioni per il tirocinio che le chiedono di contribuire a una revisione equa del sistema dei turni. Man mano che l'indagine procede, il giocatore ha una reale libertà d'azione, potendo scegliere con quanta meticolosità raccogliere le prove, come rapportarsi con i colleghi e come formulare la proposta finale al responsabile di reparto

e al team. Le scelte del giocatore influenzano sia l'indicatore delle Prove che quello della Fiducia, determinando quale finale avrà il gioco.



Profili dei personaggi non giocatori

Nome	Ruolo nella trama e funzione nel gameplay	Tratti della personalità
Fred	Mentore e coordinatore delle risorse umane presso la cooperativa. Lavora lì da oltre un decennio e tiene un registro accurato delle retribuzioni, dei turni e delle promozioni. Guida il giocatore nelle missioni relative ai registri, spiegando come un trattamento iniquo possa instaurarsi gradualmente attraverso tante piccole decisioni, ciascuna delle quali giustificabile di per sé.	Metodico, calmo, silenziosamente tenace. Ritiene che l'equità vada dimostrata con prove concrete, non data per scontata. Incoraggia il giocatore a verificare i fatti prima di trarre conclusioni.
Petra	Collega e operaia in reparto. Ha notato di essere ripetutamente esclusa dai turni serali, meglio retribuiti, e dagli incarichi di maggiore responsabilità, spesso con spiegazioni vaghe. Aiuta il giocatore a comprendere la vita quotidiana in reparto e lo presenta ad altri lavoratori disposti a condividere le loro esperienze.	Lavoratrice instancabile, attenta, cautamente ottimista. Riluttante a presentare un reclamo formale da sola, per paura di essere etichettata come "difficile", ma sollevata quando qualcuno prende sul serio le sue preoccupazioni.
Floor Manager Erik	Opponente (con sfumature). Dirige il reparto di produzione da molti anni utilizzando l'assegnazione dei turni e dei compiti ereditata dal suo predecessore. Teme che un cambiamento rapido del sistema possa compromettere la produzione, turbare il personale esperto o esporre la cooperativa a costi che non è in grado di sostenere. Non è	È una persona pratica, abitudinaria e protettiva nei confronti del team che ha creato. Risponde a prove chiare e a proposte realizzabili piuttosto che alle accuse. È disposto a cambiare una volta che gli

	motivato da pregiudizi, ma da cautela e abitudine.	venga dimostrato che equità ed efficienza non sono in conflitto tra loro.
--	--	---



Opzioni di dialogo, scelte e conseguenze

Dialogo o dilemma	Opzioni disponibili (2-3)	Conseguenze a breve e a lungo termine
Missione 1 (L'archivio): Fred mostra al giocatore due modi per iniziare la revisione: una rapida occhiata alle buste paga di questo mese oppure un'analisi più approfondita dei registri relativi a turni e promozioni degli ultimi dodici mesi. Il giocatore deve scegliere da dove iniziare.	- Esaminare solo le buste paga di questo mese, per una panoramica veloce ma limitata. - Esaminare i registri relativi a turni e promozioni degli ultimi dodici mesi, per ottenere un quadro più completo, anche se richiede più tempo. - Chiedere a Fred di riassumere verbalmente i dati invece di esaminarli direttamente.	- Veloce da portare a termine, ma le prove sono scarse e facili da confutare in seguito dal direttore Erik. - Più lento, ma il giocatore scopre un chiaro schema di assegnazione ineguale dei turni; questa opzione fornisce le prove più solide per le missioni successive. - Fa risparmiare tempo, ma Fred fa notare che i riassunti di seconda mano avranno meno peso durante la riunione del consiglio.
Missione 2 (La sala pausa): Petra presenta il giocatore agli altri lavoratori durante la pausa. Alcuni sono desiderosi di parlare, altri temono di essere visti mentre	- Porre a tutti le stesse domande dirette davanti all'intero gruppo, per guadagnare tempo. - Parlare con ciascun lavoratore in privato, al proprio ritmo, e lasciare che siano loro a scegliere quanto rivelare.	- Diversi lavoratori si chiudono in se stessi o danno risposte vaghe; si perdono dettagli utili e Petra è visibilmente a disagio. - Ci vuole più tempo, ma i lavoratori si aprono di più; il giocatore raccoglie testimonianze dettagliate e

discutono di stipendi o favoritismi. Il giocatore decide come affrontare le conversazioni.	○ Affidarsi esclusivamente al racconto di Petra e evitare di parlare con chiunque altro.	credibili e la fiducia di Petra cresce. ○ È più veloce, ma il direttore Erik sostiene in seguito che la denuncia si basa su un unico punto di vista.
Missione 3 (L'ufficio di reparto): Il giocatore presenta i risultati al responsabile Erik, il quale esprime preoccupazione per il fatto che una modifica repentina del sistema dei turni potrebbe compromettere la produttività e creare malumore tra il personale più esperto. Chiede al giocatore di rispondere immediatamente.	○ Insistere sul fatto che il sistema sia ingiusto e pretendere cambiamenti immediati senza un piano di transizione. ○ Riconoscere le sue preoccupazioni e proporre un breve periodo di prova con criteri di equità chiari e misurabili. ○ Suggestire di lasciar perdere la questione per evitare conflitti con il personale senior del reparto.	○ Erik si sente attaccato anziché informato; assume un atteggiamento difensivo e la proposta perde slancio. ○ La fiducia di Erik cresce; questa opzione apre la strada più solida verso un cambiamento di politica equo e duraturo. ○ Petra e gli altri lavoratori perdono la fiducia nel fatto che qualcosa possa cambiare; il morale sul reparto cala.
Missione 4 (Giorno della revisione): il periodo di prova termina. Il giocatore presenta i risultati all'intera cooperativa e decide come	○ Presentare la politica come una vittoria personale sul manager Erik. ○ Presentare la politica come un miglioramento condiviso, riconoscendo il merito alle prove raccolte, ai lavoratori che hanno	○ Erik si sente pubblicamente incolpato; diventa più difficile garantire la collaborazione su questioni future. ○ Risultato complessivo migliore: la politica è ampiamente accettata, la



inquadrare la nuova politica sui turni e sulle promozioni per il futuro.	fatto sentire la propria voce e alla disponibilità di Erik ad adeguarsi. ☐ Adottare la politica in modo discreto senza spiegare perché sia cambiata.	fiducia è alta tra i lavoratori e viene adottata una revisione periodica dell'equità. ☐ La politica rimane in vigore per ora, ma senza una spiegazione chiara i lavoratori continuano a nutrire dubbi sulla sua durata.
--	--	---



Sintesi, resoconto e domande di riflessione

Dopo aver completato il gioco, rifletti sulle seguenti domande:

- ◆ In che modo un trattamento iniquo può instaurarsi attraverso piccole decisioni che, prese singolarmente, sembrano tutte ragionevoli?
- ◆ Le preoccupazioni del manager Erik non erano basate su pregiudizi. Cosa rendeva legittime le sue obiezioni, anche laddove non eri d'accordo con lui?
- ◆ In che modo il modo in cui ti sei rivolto ai colleghi nella sala pausa ha influito sia sulla qualità delle prove sia sulla loro disponibilità a fidarsi di te?
- ◆ In che modo un vero ambiente di lavoro o una scuola nella tua comunità potrebbero riconoscere e affrontare un modello simile di trattamento iniquo?



Riferimenti e risorse aggiuntive

- ✦ European Commission. (n.d.). Gender equality strategy 2020–2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- ✦ European Institute for Gender Equality. (n.d.). What is gender equality? <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
- ✦ European Union Agency for Fundamental Rights. (n.d.). Equality, non-discrimination and racism. <https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism>
- ✦ Council of Europe. (n.d.). Equality and non-discrimination. <https://www.coe.int/en/web/compass>
- ✦ European Union. (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union, Articles 20–23 (Equality). https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj/eng



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Codice del progetto: KA220-YOU-000286883