

## Lygybės link

# Lygybės ir nediskriminavimo principų temos darbo aplinkoje



### Pagrindinė tema ir Europos vertybės

- ◆ **Pagrindinė tema:** lygių galimybių užtikrinimas ir lyčių lygybė kasdienėje darbo aplinkoje. Daugiausia dėmesio skiriama tam, kaip nevienodas požiūris gali susiformuoti palaipsniui - dėl daugybės mažų sprendimų, kurie atskirai gali atrodyti pagrįsti. Žaidime ši tema nagrinėjama per vietos gamybos kooperatyvo darbo pamainų ir paaukštinimo sistemą.
- ◆ **Nagrinėjamos Europos vertybės:** lygybė, taip pat pagarba žmogaus orumui (teisė į sąžiningą elgesį ir vertinimą) bei teisinės valstybės principai (skaidrių, įrodymais pagrįstų ir atskaitingų procedūrų taikymas vietoje neformaliai nusistovėjusių praktikų).



### Mokymosi tikslai

Žaidimo pabaigoje žaidėjas turėtų gebėti:

- ✓ Paaikškinti, kaip nevienodas požiūris darbo vietoje gali atsirasti dėl daugybės nedidelių sprendimų, o ne tik dėl sąmoningos diskriminacijos.
- ✓ Nurodyti konkrečius būdus, kaip rinkti informaciją ir atpažinti nesąžiningo elgesio tendencijas, pavyzdžiui, analizuojant atlyginimų ir darbo pamainų duomenis.
- ✓ Įvertinti vadovo pasipriešinimą pokyčiams, atskiriant pagrįstą susirūpinimą dėl darbo organizavimo nuo diskriminacinių motyvų.
- ✓ Pritaikyti lygybės ir pagarbos žmogaus orumui principus, siekiant pasiūlyti teisingą ir praktiškai įgyvendinamą sprendimą, kuriam galėtų pritarti visa komanda.



- ✓ Apmąstyti stebėtojų ir palaikančių kolegų atsakomybę pastebint diskriminacinį elgesį ir padedant spręsti šią problemą.



## Scenarijaus apžvalga

Žaidėjas pradeda trumpą praktiką vietos gamybos kooperatyve, o jo praktikos vadovu tampa personalo koordinatorius Fredas.

Jau pirmąją savaitę bendradarbė Petra užsimena pastebėjusi, kad jai ir keliems kitiems darbuotojams nuolat skiriamos prasčiau apmokamos ankstyvosios pamainos, o galimybės atlikti aukštesnės atsakomybės užduotis atitenka kitiems, nors jų darbo patirtis yra vienoda. Iš pirmo žvilgsnio šie sprendimai neatrodo nesąžiningi, o gamybos vadovas Erikas teigia, kad tokia tvarka čia galiojo visada.

Žaidėjo praktikos užduotis netrukus tampa tikru tyrimu: jis turi peržiūrėti darbo duomenis, išklausti kolegų patirtis ir parengti sąžiningą, įrodymais pagrįstą pasiūlymą, kurį pristatys vadovui ir visai komandai.

Erikas nėra vaizduojamas kaip sąmoningai diskriminuojantis ar blogų ketinimų turintis vadovas. Jis atsargiai vertina pokyčius, rūpinasi savo komanda ir nerimauja, kad pernelyg greiti pakeitimai gali sutrikdyti darbo procesą ar sukelti nepasitenkinimą tarp patyrusių darbuotojų.

Per keturias užduotis: dokumentų patalpoje, poilsio kambaryje, gamybos vadovo kabinete ir rezultatų aptarimo dieną - žaidėjas renka įrodymus, pagrindžia savo išvadas ir padeda parengti sąžiningesnę pamainų bei paaukštinimo tvarką, kuriai galėtų pritarti visas kooperatyvas.

Žaidime vadovas nėra priešas, kurį reikia nugalėti. Jis yra kolega, kurį reikia įtikinti įrodymais, kantrybe ir pagarba.



## Pagrindinė žaidimo mechanika ir užduotys

- ◆ **Tyrinėjimo žemėlapis:** žaidėjas gali judėti po iš viršaus matomą kooperatyvo žemėlapij: lankytis dokumentų patalpoje, gamybos ceche, poilsio kambaryje ir vadovo kabinete. Žemėlapis sukurtas RPG Maker žaidimams būdingu stiliumi, o atliekant užduotis atrakinamos naujos vietos.
- ◆ **NPC užduotys:** kiekvienoje pagrindinėje vietoje žaidėjas gauna trumpą užduotį, apimančią: dialogus, nesudėtingą duomenų analizę bei kolegų pasakojimų ar dokumentų rinkimą.
- ◆ **Irodymų rodiklis:** parodo, kiek žaidėjo surinkta informacija yra išsami ir pagrįsta. Rodiklis didėja informaciją renkant kruopščiai ir pagarbiai, o ne stengiantis viską atlikti kuo greičiau.
- ◆ **Pasitikėjimo rodiklis:** parodo, kiek žaidėju pasitiki tiek jo kolegos, tiek gamybos vadovas. Norint pasiekti geriausią žaidimo baigtį, svarbu pelnyti abiejų pusių pasitikėjimą, o ne siekti vienos pusės pergalės prieš kitą.
- ◆ Užduotys apima:
  - ✓ Quest 1, review pay and shift records;
  - ✓ Quest 2, gather coworker testimony in the break room;
  - ✓ Quest 3, present findings and negotiate a trial policy with the floor manager;
  - ✓ Quest 4, report results and help finalise a lasting fairness policy on review day.



## Žaidėjo vaidmuo

Žaidėjas įsikūnija į **Sasha** - 18-metį jaunuolį, atliekantį trumpą praktiką kooperatyve. Žaidimo pradžioje Sasha neturi išankstinės nuomonės, kuri pusė

yra teisi. Jo praktikos užduotis - padėti sąžiningai įvertinti esamą pamainų sistemą.

Tyrimo metu žaidėjas pats sprendžia, kiek išsamiai rinkti įrodymus, kaip bendrauti su kolegomis ir koku būdu pristatyti galutinį pasiūlymą gamybos vadovui bei komandai. Žaidėjo pasirinkimai keičia įrodymų ir pasitikėjimo rodiklius, nuo kurių priklauso žaidimo baigtis.



## Veikėjų (NPC) profiliai

| Vardas | Vaidmuo istorijoje ir žaidime                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Asmeninės savybės                                                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fred   | Kooperatyvo personalo koordinatorius ir žaidėjo mentorius. Jis čia dirba daugiau nei dešimt metų ir kruopščiai tvarko atlyginimų, darbo pamainų bei paaukštinimų duomenis. Fredas padeda žaidėjui atlikti su šiais duomenimis susijusias užduotis ir paaiškina, kaip diskriminacinis požiūris gali palaipsniui susiformuoti dėl daugybės mažų sprendimų, kurie iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti pagrįsti. | Metodiškas, ramus ir atkaklus. Mano, kad apie sąžiningumą reikia spręsti remiantis įrodymais, o ne prielaidomis. Skatina žaidėją pirmiausia patikrinti faktus ir tik tada daryti išvadas. |
| Petra  | Žaidėjo sąjungininkė, dirbanti gamybos ceche. Ji pastebėjo, kad jai nuolatos neskiriamos geriau apmokamos vakarinės pamainos ir didesnės atsakomybės užduotys, be to tokie sprendimai dažniausiai pagrindžiami neaiškiai. Petra padeda žaidėjui geriau                                                                                                                                                    | Darbšti, pastabi ir atsargiai tikinti, kad situacija gali pasikeisti. Ji nedrįsta viena pateikti oficialaus skundo, nes bijo                                                              |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | <p>suprasti darbuotojų kasdienybę ir supažindina su kitais kolegomis, kurie taip pat sutinka pasidalyti ir savo patirtimi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>būti palaikyta problemiška darbuotoja, tačiau jaučiasi ramiau, kai į jos susirūpinimą žiūrima rimtai.</p>                                                                                                                                                                              |
| <p>Gamybos vadovas Erikas</p> | <p>Oponentas, tačiau jo pozicija nėra vienareikšmiška. Daugelį metų vadovauja gamybos cechui ir darbuotojams pamainas bei užduotis skirsto pagal iš ankstesnio vadovo perimtą sistemą. Jis nerimauja, kad staigūs pokyčiai gali sutrikdyti gamybą, sukelti patyrusių darbuotojų nepasitenkinimą ar papildomų išlaidų kooperatyvui. Jo poziciją lemia ne išankstinis nusistatymas, o atsargumas ir įprotis.</p> | <p>Praktiškas, įpratęs prie nusistovėjusios tvarkos ir rūpinasi savo suburta komanda. Jį labiau įtikina aiškūs įrodymai ir realiai įgyvendinami pasiūlymai nei kaltinimai. Jis pasirengęs keisti savo požiūrį, jei pamato, kad sąžiningumas ir efektyvus darbas gali būti suderinami.</p> |



## Dialogo pasirinkimai, sprendimai ir pasekmės

| Situacija arba dilema                                                                                                                                                                                                                                               | Galimi pasirinkimai (2–3)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Trumpalaikės ir ilgalaikės pasekmės                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 uždutis (dokumentų kambarys): Fredas pasiūlo žaidėjui du būdus pradėti tyrimą – trumpai peržiūrėti šio mėnesio atlyginimų lapelius arba išsamiau išanalizuoti pastarųjų dvylikos mėnesių paminų ir paaukštinių duomenis. Žaidėjas turi nuspręsti, nuo ko pradėti. | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Peržiūrėti tik šio mėnesio atlyginimų lapelius - tai užtruks mažiau laiko, tačiau suteiks tik ribotą informaciją.</li> <li>○ Peržiūrėti dvylikos mėnesių paminų ir paaukštinių duomenis - tai užtruks ilgiau, tačiau leis susidaryti išsamesnį situacijos vaizdą.</li> <li>○ Paprašyti Fredo žodžiu apibendrinti duomenis, užuot juos peržiūrėjus pačiam.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uždutis atliekama greitai, tačiau surinktų įrodymų nepakanka, todėl vėliau Erikui juos lengva atmesti.</li> <li>○ Tyrimas užtrunka ilgiau, tačiau žaidėjas pastebi akivaizdžiai diskriminacinę paminų paskirstymo tendenciją. Šis pasirinkimas suteikia tvirčiausių įrodymų vėlesnėms uždutims.</li> <li>○ Sutaupoma laiko, tačiau Fredas atkreipia dėmesį, kad pačiam neperžiūrėjus duomenų tokie argumentai vėliau bus mažiau įtikinami.</li> </ul> |
| 2 uždutis (Poilsio kambarys): Pertraukos metu Petra supažindina                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Siekiant sutaupyti laiko - visiems darbuotojams uždutis tuos pačius tiesioginius klausimus visos grupės akivaizdoje.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Keli darbuotojai užsisklendžia arba atsako labai neaiškiai, todėl prarandama svarbi</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Žaidėjų su kitais darbuotojais. Vieni noriai dalijasi savo patirtimi, o kiti nerimauja, kad bus pastebėti kalbant apie atlyginimus ar galimas privilegijas. Žaidėjas turi nuspręsti, kaip su jais kalbėtis.</p>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Su kiekvienu darbuotoju pasikalbėti privačiai, jų neskubinant ir leidžiant patiems nuspręsti, kiek informacijos jie nori atskleisti.</li> <li>○ Remtis tik Petros pasakojimu ir su kitais darbuotojais nekalbėti.</li> </ul>                                                                                                                                                                           | <p>informacija, o Petra akivaizdžiai pasijunta nejaukiai.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pokalbiai užtrunka ilgiau, tačiau darbuotojai kalba atviriau. Žaidėjas surenka išsamius ir patikimus liudijimus, o Petros pasitikėjimas juo sustiprėja.</li> <li>○ Informacija surenkama greičiau, tačiau vėliau Erikas teigia, kad išvados paremtos tik vieno žmogaus patirtimi.</li> </ul>                  |
| <p>3 užduotis (Biuras): Žaidėjas pristato tyrimo išvadas gamybos vadovui Erikui. Erikas nerimauja, kad staigus pamainų sistemos pakeitimas gali sutrikdyti gamybą ir sukelti patyrusių darbuotojų nepasitenkinimą. Žaidėjas turi iš karto</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tvirtinti, kad dabartinė sistema yra nesąžininga, ir reikalauti ją nedelsiant pakeisti, nenumatant jokio pereinamojo laikotarpio.</li> <li>○ Atsižvelgti į Eriko susirūpinimą ir pasiūlyti trumpą bandomąjį laikotarpį, nustatant aiškius ir išmatuojamus sąžiningumo kriterijus.</li> <li>○ Pasiūlyti šio klausimo nebesvarstyti, kad būtų išvengta konflikto su ilgamečiais darbuotojais.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Erikas jaučiasi puolamas, o ne išklausytas, todėl ima priešintis ir pasiūlymo įgyvendinimas ima strigti.</li> <li>○ Eriko pasitikėjimas žaidėju sustiprėja. Šis pasirinkimas suteikia didžiausią galimybę pasiekti ilgalaikių ir sąžiningų pokyčių.</li> <li>○ Petra ir kiti darbuotojai praranda viltį, kad situacija pasikeis, o darbuotojų motyvacija mažėja.</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| atsakyti į jo iškeltus klausimus.                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>4 užduotis (peržiūros diena):</p> <p>Bandomasis laikotarpis baigiasi. Žaidėjas pristato jo rezultatus visam kooperatyvui ir turi nuspręsti, kaip pristatyti naują pamainų ir paaukštinimo tvarką, kuri bus taikoma ateityje.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pristatyti naują tvarką kaip asmeninę pergalę prieš Eriką.</li> <li>○ Pristatyti ją kaip bendromis pastangomis pasiektą pokytį, pabrėžiant surinktų įrodymų svarbą, pasisakiusių darbuotojų indėlį ir Eriko norą prisitaikyti.</li> <li>○ Tiesiog pradėti taikyti naują tvarką, nepaaiškinant darbuotojams, kodėl ji buvo pakeista.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Erikas jaučiasi viešai kaltinamas, todėl ateityje tampa sunkiau su juo bendradarbiauti sprendžiant kitus klausimus.</li> <li>○ Geriausias bendras rezultatas: naujai tvarkai plačiai pritariama, darbuotojai labiau pasitiki vieni kitais, o kooperatyve nusprendžiama reguliariai vertinti, ar visiems darbuotojams užtikrinamos vienodos ir sąžiningos sąlygos.</li> <li>○ Naujoji tvarka kol kas veikia, tačiau nepaaiškinus jos pakeitimo priežasčių darbuotojai abejoja, ar ji išliks ilgam.</li> </ul> |



## Apibendrinimo ir refleksijos klausimai

Baigę žaidimą, apsvarstykite šiuos klausimus:

- ◆ Kaip iš pažiūros pagrįsti sprendimai ilgai gali lemti nevienodą požiūrį į darbuotojus?



- ◆ Vadovo Eriko susirūpinimas nebuvo paremtas išankstiniu nusistatymu. Kodėl jo iškelti klausimai buvo pagrįsti, net jei su jo nuomone nesutikote?
- ◆ Kaip bendravimo su kolegomis būdas paveikė surinktos informacijos kokybę ir jų pasitikėjimą Jumis?
- ◆ Kaip reali darbovietė ar mokykla jūsų bendruomenėje galėtų pastebėti ir spręsti panašią diskriminacinio požiūrio problemą?



## Šaltiniai ir papildoma medžiaga

- ✦ European Commission. (n.d.). Gender equality strategy 2020–2025. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](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](https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj/eng)



**Bendrai finansuoja  
Europos Sąjunga**

Finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikoma už juos atsakinga.

**Projekto kodas: KA220-YOU-000286883**