



## Sąžininga galimybė



### Pagrindinė tema ir europietiška vertybė

- ◆ Europos socialinių teisių ramstis (sąžiningos darbo sąlygos, lygios galimybės, socialinė apsauga, bendra socialinė atsakomybė)
- ◆ Žmogaus teisės, lygybė ir solidarumas



### Švietimo tikslai

- ✓ Paaikškinti lygių galimybių ir teisingo elgesio principus.
- ✓ Nustatyti situacijas, kuriose gali pasireikšti diskriminacija ar nevienodas elgesys.
- ✓ Įvertinti, kaip piliečiai, darbdaviai ir paslaugų sektoriaus darbuotojai dalijasi atsakomybe už teisingos ir lygiateisės aplinkos kūrimą.
- ✓ Kasdieniuose sprendimuose taikyti įtraukties ir teisingumo principus.
- ✓ Palyginti individualių pasirinkimų pasekmes bendrapiliečiams, kolegoms, verslui ir visuomenei.



### Scenarijaus apžvalga

Žaidėjas atlieka „bendruomenės užimtumo koordinatoriaus“ vaidmenį, kurį savivaldybė paskiria į mažą išgalvotą Europos miestelį, kad išspręstų didelę krizę. Didelė technologijų įmonė mažoje bendruomenėje atidarė naują skyrį, sukurdamą daug naujų darbo vietų ir paslaugų galimybių. Nepaisant to, greitai kyla įtampa, kurią reikia spręsti, iki kol ji pavojingai paveiks daugelio žmonių kasdienį gyvenimą:

- ✦ Kai kuriems kandidatams dėl negalios sunku patekti į pokalbių dėl darbo. Jauni darbuotojai gauna neapmokamų viršvalandžių prašymų.



- ✦ Vyresnio amžiaus darbuotojams nepastebimi mokymai ar tobulėjimas.
- ✦ Tėvams nesuteikiamos sąlygos suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.
- ✦ Pabėgėliai ir migrantai susiduria su išankstiniu nusistatymu, nepaisant atitinkamų kvalifikacijų.

Nors įstatymai yra skirti apsaugoti darbuotojus, kasdieniai piliečių, darbdavių, darbuotojų ir paslaugų sektoriaus darbuotojų sprendimai lemia, ar gerbiamos žmogaus teisės ir taikomos lygios galimybės.

Žaidimo metu žaidėjas sutinka skirtingų socialinių sluoksnių žmones, kurie susiduria su unikaliais iššūkiais. Žaidėjo užduotis – ne tik spręsti problemas, bet ir skatinti bendradarbiavimą tarp įmonių, darbuotojų, vietos organizacijų ir gyventojų. Kiekvienas sprendimas daro įtaką visuomenės pasitikėjimui, pasitenkinimui darbo vieta, produktyvumui ir socialinei įtraukčiai.

Žaidėjai turi organizuoti tarpininkavimą ir teikti rekomendacijas, kaip subalansuoti ribotus išteklius ir konkuruojančius interesus, kartu užtikrinant, kad visi turėtų lygias galimybes dalyvauti profesiniame gyvenime. Žaidimo pabaigoje įmonė tampa žaidėjo pasirinkimų atspindžiu: bendruomene, kurioje teisingumas arba klesti, arba palaipsniui nyksta dėl kasdienio neveiklumo.



## Pagrindinė mechanika ir užduotys

- ◆ **Tyrimas ir įrodymų rinkimas:** žaidėjas tiria darbo vietą skundai, kandidatų atsiliepimai ir klientų apklausos, siekiant nustatyti pagrindines kasdienių veiksmų ir darbo vietos taisyklių problemas, turinčias įtakos žmogaus teisėms, sąžiningumui ir prieinamumui.
- ◆ **Išsišakojančio dialogo pasirinkimai:** žaidėjas bendrauja su skirtingos aplinkos veikėjais (įskaitant darbdavius, darbuotojus, atmestus kandidatus ir nuolatinis klientus) ir renkasi iš kelių atsakymų, kad išspręstų konfliktines situacijas.



- ◆ **Išteklių valdymas:** žaidėjas turi organizuoti darbdavių ir darbuotojų susitikimus per nustatytą laiką (atsižvelgiant į darbuotojų poreikius ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą), skirti ribotą biudžetą konkrečioms komandoms ir paslaugoms (įskaitant žmogiškuosius išteklius, prieinamą apgyvendinimą, mokymo išteklius) ir subalansuoti bendruomenės poreikius bei įmonės lūkesčius (kokybė, efektyvumas, pajamos ir išlaidos).
- ◆ **Sprendimų priėmimo medis:** žaidėjas turi priimti svarbius sprendimus, kurie atitinka nesąžiningą politiką ir elgesį, reaguoti į kasdienes socialines dilemas ir subalansuoti, kaip kiekvienas sprendimas galėtų padidinti arba sumažinti bendruomenės pasitikėjimą ir įmonės reputaciją.
- ◆ **Apmąstymų viktorina:** žaidėjas užpildo galutinę koordinavimo ataskaitą ir įvertina bendrą savo sprendimų socialinį poveikį, analizuodamas naujausius atsiliepimus iš veikėjų, su kuriais jis bendravo, ir nustatydamas tinkamą elgesį bei sprendimus, kurie skatina žmogaus teises, sąžiningumą, solidarumą, lygybę ir socialinę atsakomybę.



## Žaidėjo vaidmuo

Žaidėjas yra naujai paskirtas bendruomenės užimtumo koordinatorius, dirbantis vietos savivaldybėje. Jo vaidmuo – padėti darbdaviams, darbuotojams ir bendruomenės organizacijoms bendradarbiauti kuriant veiksmingą politiką ir lygias galimybes. Jis negali priversti priimti sprendimų, tačiau gali tirti situacijas, rekomenduoti sprendimus atsakingiems asmenims, organizuoti tarpininkavimą ir skatinti atsakingą elgesį. Jis tai daro pasirinkdamas dialogo atsakymus, teikdamas pirmenybę tam tikroms byloms, paskirstydamas išteklius, remdamas konkrečias paslaugas ir darydamas įtaką tam, kaip skirtingi žmonės reaguoja į tam tikras situacijas. Jo tikslas – sukurti bendruomenę, kurioje kiekvienas turėtų lygias galimybes pasiekti sėkmės.



## NPC profiliai

| Vardas       | Vaidmuo istorijoje ir funkcija žaidimo eigoje                                                                  | Asmenybės bruožai                             |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Sofija       | Savivaldybės socialinių paslaugų mentorius, kuris paaiškina Europos socialines teises ir teikia konsultacijas. | Patyrusi, palaikanti, kantri                  |
| Ponas Pondas | Vietos darbdavys priešinasi senų praktikų keitimui.                                                            | Tradicionis, skeptiškas, pasitikintis savimi  |
| Ponia Novak  | Profesinės sąjungos atstovas, padedantis darbuotojams suprasti savo teises.                                    | Tiesmuka, organizuota, efektyvi               |
| Ema          | Jauna darbuotoja (ką tik baigusi studijas) dirba neapmokamus viršvalandžius                                    | Motyvuota, nenoriai kalba, nepasitiki savimi. |
| Lukašas      | Neįgaliojo vežimėlio naudotojas susiduria su prieinamumo kliūtimis                                             | Nepriklausomas, pasitikintis savimi.          |
| Amen         | Kvalifikuotas migrantas sunkiai įsidarbina dėl išankstinio nusistatymo                                         | Ryžtingas, optimistiškas, protingas.          |



## Dialogo galimybės, pasirinkimai ir pasekmės

| Dialogas ar dilema                 | Galimos parinktys (2–3)                                                        | Trumpalaikės ir ilgalaikės pasekmės                                                |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Darbdavys pokalbio metu teiraujasi | <input type="radio"/> <b>Paaiškinti, kodėl tai sukuria nelygias galimybes.</b> | Pagarbi įdarbinimo praktika didina įvairovę ir pasitikėjimą; problemos ignoravimas |

|                                                                                       |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| kandidatų apie šeimos planus.                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Gerbti darbdavio teisę įdarbinti.</b></li> <li>○ <b>Rekomenduoti įtraukius įdarbinimo mokymus.</b></li> </ul>                             | veda prie skundų dėl diskriminacijos.                                                                         |
| Darbuotojai praneša apie dažnus neapmokamus viršvalandžius.                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skatinti dialogą.</li> <li>○ Patarti oficialiai teikti ataskaitas.</li> <li>○ Paprašyti darbuotojų tai priimti.</li> </ul>                   | Sąžiningi sprendimai gerina darbuotojų moralę; jų ignoravimas mažina pasitikėjimą ir didina darbuotojų kaitą. |
| Biudžetas leidžia arba pagerinti prieinamumą, arba įgyvendinti mokymo programą.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Investuoti į prieinamumą</li> <li>○ Investuoti į mokymą</li> <li>○ Padalinti finansavimą</li> </ul>                                          | Kiekvienas sprendimas naudingas skirtingoms grupėms, todėl reikia kompromisų ir ilgalaikio planavimo.         |
| Piliečiai ir buvę darbuotojai skundžiasi, kad naujokams taikomas „ypatingas elgesys“. | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organizuoti viešą diskusiją apie įtrauktį</li> <li>○ Dalintis tikslia informacija</li> <li>○ Ginti ir pateisinti specialų elgesį.</li> </ul> | Konstruktivus bendravimas mažina išankstinį nusistatymą, o dezinformacija didina socialinį susiskaldymą.      |



## Apibendrinimo, aptarimo ir refleksijos klausimai

- ◆ Kaip jūsų pasirinkimai paveikė lygybę ir saugumą bendruomenėje?
- ◆ Ar visi dalyvavę asmenys buvo vienodai atsakingi už teisingų sąlygų sukūrimą?
- ◆ Kodėl lygios galimybės yra naudingos visai visuomenei?



- ◆ Ar teisingumui gali prireikti „specialaus elgesio“ ar skirtingų paramos formų?
- ◆ Kaip paprasti piliečiai gali skatinti teisingumą ir lygybę kasdieniame gyvenime?
- ◆ Ką darytumėte kitaip, jei žaistumėte dar kartą?
- ◆ Kaip sąžiningos darbo sąlygos prisideda prie stipresnių bendruomenių?



## Nuorodos ir papildomi ištekliai

- ✦ Europos Komisija. (2017). Europos socialinių teisių ramstis XX a. principai. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>
- ✦ Europos Komisija. (2021). Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en)
- ✦ Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra. (2023). ES pagrindinių teisių chartija. III antraštinė dalis. Lygybė. <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/title/title-iii-equality>
- ✦ Europos Komisija. (2024). Jūsų Europa – Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis. <https://europa.eu/youreurope/>



**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**