



Equal Shift: Exploring equality and non-discrimination through a workplace story



Główny temat i wartość europejska

- ◆ **Główne tematy:** niedyskryminacja i równość płci w codziennym życiu zawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem tego, jak nierówne traktowanie może stopniowo narastać wskutek drobnych decyzji, z których każdą z osobna można uzasadnić, zamiast wynikać z jednego oczywistego aktu uprzedzenia. Polem obserwacji jest system zmian i awansów w lokalnej spółdzielni produkcyjnej.
- ◆ **Wartości europejskie:** równość, wsparta godnością - prawem do sprawiedliwego traktowania i oceny oraz praworządnością, czyli stosowaniem przejrzystych, opartych na dowodach i rozliczalnych procedur zamiast nieformalnych zwyczajów.



Cele edukacyjne

- ✓ Wyjaśnić, w jaki sposób nierówne traktowanie w miejscu pracy może wynikać z nagromadzenia drobnych decyzji, a nie tylko z celowych uprzedzeń.
- ✓ Wskazać konkretne metody gromadzenia dowodów służących rozpoznawaniu schematów niesprawiedliwego traktowania, takie jak analiza ewidencji płac i zmian.
- ✓ Ocenić opór osoby zarządzającej wobec zmian z uwzględnieniem niuansów, odróżniając uzasadnione obawy operacyjne od intencji dyskryminacyjnych.



- ✓ Zastosować zasady równości i godności, aby zaproponować sprawiedliwe i wykonalne rozwiązanie możliwe do zaakceptowania przez cały zespół.
- ✓ Zastanowić się nad odpowiedzialnością świadków i sojuszników w rozpoznawaniu nierównego traktowania i reagowaniu na nie.



Opis scenariusza

Gracz rozpoczyna krótką praktykę zawodową w lokalnej spółdzielni produkcyjnej, korzystając ze wsparcia Freda, koordynatora HR.

W pierwszym tygodniu współpracowniczka Petra dyskretnie wspomina, że ona i kilka innych osób są wielokrotnie przydzielane do gorzej płatnych wczesnych zmian i pomijane przy zadaniach dla bardziej doświadczonych pracowników, mimo porównywalnego stażu. Żadna pojedyncza decyzja nie wydaje się sama w sobie niesprawiedliwa, a kierownik hali Erik utrzymuje, że system po prostu „zawsze tak działał”.

Zadanie praktykanta staje się prawdziwym dochodzeniem: trzeba przejrzeć dokumentację, wysłuchać współpracowników i współpracowniczek oraz przedstawić osobie zarządzającej i całemu zespołowi sprawiedliwą propozycję opartą na dowodach. Erik nie jest przedstawiany jako osoba okrutna ani świadomie stronnicza; jest ostrożny, chroni istniejący zespół i obawia się, że szybkie zmiany mogą zakłócić produkcję lub zaniepokoić doświadczony personel.

W ramach czterech zadań eksploracyjnych - w archiwum, pokoju socjalnym, biurze kierownika hali i podczas dnia przeglądu - gracz buduje argumentację, sprawdza ją pod presją oraz pomaga opracować zasady przydzielania zmian i awansów, które może poprzeć cała spółdzielnia.

Gra nie przedstawia kierownika jako wroga, którego należy pokonać, lecz jako współpracownika, którego trzeba przekonać dowodami, cierpliwością i szacunkiem.



Główne mechaniki i zadania

- ◆ **Mapa eksploracji:** gracz porusza się po typowej dla RPG Maker mapie spółdzielni z widokiem z góry - obejmującej archiwum, halę produkcyjną, pokój socjalny i biuro kierownika - odblokowując kolejne obszary po ukończeniu zadań.
- ◆ **Zadania NPC:** każda główna lokalizacja oferuje krótkie zadanie obejmujące dialog, prostą analizę danych oraz zbieranie relacji lub dokumentów od współpracowników i współpracowniczek.
- ◆ **Wskaźnik dowodów:** miernik odzwierciedlający siłę i zakres dowodów gracza, budowany poprzez dokładne i pełne szacunku gromadzenie informacji, a nie szybkość działania.
- ◆ **Wskaźnik zaufania:** śledzi relacje zarówno ze współpracownikami i współpracowniczkami, jak i z kierownikiem hali; najlepsze zakończenie wymaga odpowiedniego poziomu zaufania obu stron, a nie zwycięstwa nad którąkolwiek z nich.
- ◆ Zadania obejmują:
 - ✓ Zadanie 1: przejrzyj ewidencję płac i zmian;
 - ✓ Zadanie 2: zbierz relacje współpracowników w pokoju socjalnym;
 - ✓ Zadanie 3: przedstaw ustalenia i wynegocjuj z kierownikiem hali pilotażowe zasady;
 - ✓ Zadanie 4: przedstaw wyniki i pomóż sfinalizować trwałe zasady sprawiedliwego traktowania w dniu przeglądu.



Rola gracza

Gracz wciela się w Sashę, osiemnastoletnią osobę odbywającą krótką praktykę zawodową w spółdzielni. Sasha nie ma początkowo ustalonego zdania na temat tego, kto ma rację; otrzymuje jedynie zadanie wsparcia sprawiedliwego przeglądu systemu zmian. W miarę rozwoju dochodzenia gracz podejmuje rzeczywiste decyzje: wybiera, jak dokładnie gromadzić

dowody, jak rozmawiać ze współpracownikami oraz jak przedstawić finalną propozycję kierownikowi hali i zespołowi. Wybory gracza kształtują zarówno wskaźnik dowodów, jak i wskaźnik zaufania, decydując o zakończeniu gry.



Profile postaci NPC

Imię i nazwisko	Rola w opowieści i funkcja w rozgrywce	Cechy osobowości
Fred	Mentor i koordynator HR w spółdzielni. Pracuje tam od ponad dziesięciu lat i prowadzi dokładną ewidencję płac, zmian i awansów. Prowadzi gracza przez zadania związane z dokumentacją, wyjaśniając, jak nierówne traktowanie może stopniowo narastać wskutek wielu drobnych decyzji, z których każdą z osobna można uzasadnić.	Metodyczny, spokojny, dyskretnie wytrwały. Uważa, że sprawiedliwość należy wykazać dowodami, a nie zakładać. Zachęca gracza do sprawdzania faktów przed wyciąganiem wniosków.
Petra	Sojuszniczka i pracowniczka hali maszyn. Zauważyła, że jest wielokrotnie pomijana przy lepiej płatnych zmianach wieczornych i zadaniach dla bardziej doświadczonych osób, często bez jasnego wyjaśnienia. Pomaga graczowi zrozumieć codzienną pracę na hali i przedstawia go innym osobom gotowym podzielić się doświadczeniami.	Pracowita, spostrzegawcza, ostrożnie pełna nadziei. Niechętnie składa formalną skargę samodzielnie, obawiając się łatki osoby problematycznej, lecz odczuwa ulgę, gdy ktoś traktuje jej obawy poważnie.
Kierownik hali Erik	Oponent o niejednoznacznej roli. Od wielu lat kieruje halą produkcyjną, korzystając z systemu przydzielania zmian i zadań odziedziczonego po poprzedniku. Obawia się, że szybka zmiana systemu może zakłócić produkcję, zaniepokoić doświadczony personel lub narazić spółdzielnię na koszty, których nie będzie w stanie ponieść. Kieruje	Praktyczny, przywiązany do swoich metod, chroniący zbudowany przez siebie zespół. Reaguje na jasne dowody i wykonalne propozycje, a nie na oskarżenia. Jest gotów na zmianę, gdy zobaczy, że

	nim ostrożność i przyzwyczajenie, a nie uprzedzenia.	sprawiedliwość i wydajność nie stoją ze sobą w sprzeczności.
--	--	--



Opcje dialogowe, wybory i konsekwencje

Dialog lub dylemat	Dostępne opcje (2–3)	Konsekwencje krótko- i długoterminowe
Zadanie 1 (Archiwum): Fred pokazuje graczowi dwa sposoby rozpoczęcia przeglądu - szybkie sprawdzenie pasków płacowych z bieżącego miesiąca albo dokładniejszą analizę ewidencji zmian i awansów z dwunastu miesięcy. Gracz musi zdecydować, od czego zacząć.	- Przejrzyj tylko paski płacowe z bieżącego miesiąca, aby uzyskać szybki, lecz ograniczony obraz. - Przejrzyj ewidencję zmian i awansów z dwunastu miesięcy, aby uzyskać pełniejszy obraz kosztem większej ilości czasu. - Poproś Freda o ustne podsumowanie danych zamiast samodzielnie je analizować.	- Zadanie można szybko ukończyć, lecz dowody są słabe i kierownik Erik może je później łatwo odrzucić. - Zajmuje więcej czasu, ale gracz odkrywa wyraźny schemat nierównego przydzielania zmian; ta opcja zapewnia najmocniejsze dowody w późniejszych zadaniach. - Oszczędza czas, lecz Fred zauważa, że relacje z drugiej ręki będą miały mniejszą wagę podczas posiedzenia rady.
Zadanie 2 (Pokój socjalny): podczas przerwy Petra przedstawia gracza innym pracownikom i pracowniczkom. Niektóre osoby chętnie rozmawiają, inne obawiają się, że	- Dla oszczędności czasu zadaj wszystkim te same bezpośrednie pytania w obecności całej grupy. - Porozmawiaj z każdą osobą prywatnie, w dogodnym dla niej tempie, pozwalając jej zdecydować, iloma	- Kilka osób zamyka się w sobie lub udziela niejasnych odpowiedzi; cenne szczegóły zostają utracone, a Petra wyraźnie czuje się niekomfortowo. - Zajmuje więcej czasu, lecz pracownicy i pracowniczki mówią bardziej otwarcie;

ktoś zobaczy je podczas rozmowy o wynagrodzeniu lub faworyzowaniu. Gracz decyduje, jak poprowadzić rozmowy.	informacjami chce się podzielić. ○ Oprzyj się wyłącznie na relacji Petry i nie rozmawiaj z nikim innym.	gracz gromadzi szczegółowe, wiarygodne relacje, a zaufanie Petry rośnie. ○ Jest szybciej, lecz kierownik Erik później argumentuje, że skarga opiera się na jednej perspektywie.
Zadanie 3 (Biuro kierownika hali): gracz przedstawia ustalenia kierownikowi Erikowi, który wyraża obawy, że szybka zmiana systemu zmianowego może zakłócić produkcję i zaniepokoić doświadczony personel. Prosi gracza o natychmiastową odpowiedź.	○ Utrzymuj, że system jest niesprawiedliwy, i zażądaj natychmiastowych zmian bez planu przejściowego. ○ Uznaj jego obawy i zaproponuj krótki okres próbny z jasnymi, mierzalnymi kryteriami sprawiedliwości. ○ Zaproponuj rezygnację ze sprawy, aby uniknąć konfliktu z doświadczonym personelem hali.	○ Erik czuje się zaatakowany, a nie poinformowany; przyjmuje postawę obronną, a propozycja traci impet. ○ Zaufanie Erika rośnie; ta opcja otwiera najlepszą drogę do sprawiedliwej i trwałej zmiany zasad. ○ Petra i pozostałe osoby tracą wiarę w możliwość zmiany, a morale na hali spada.
Zadanie 4 (Dzień przeglądu): okres próbny dobiega końca. Gracz przedstawia wyniki całej spółdzielni i decyduje, jak zaprezentować	○ Przedstaw zasady jako osobiste zwycięstwo nad kierownikiem Erikiem. ○ Przedstaw zasady jako wspólne ulepszenie, doceniając dowody, osoby, które zabrały głos, oraz gotowość Erika do zmiany.	○ Erik czuje się publicznie obwiniony; uzyskanie współpracy w przyszłych sprawach staje się trudniejsze. ○ Najlepszy ogólny wynik: zasady zyskują szeroką akceptację, na hali panuje wysoki poziom zaufania i



przyszłe zasady zmian i awansów.	☐ Wprowadź zasady bez rozgłosu i bez wyjaśniania przyczyn zmiany.	zostaje wprowadzony cykliczny przegląd sprawiedliwości. ☐ Zasady na razie obowiązują, lecz bez jasnego wyjaśnienia pracownicy i pracowniczki nie mają pewności, czy okażą się trwałe.
----------------------------------	---	--



Podsumowanie, omówienie i pytania do refleksji

Po ukończeniu gry zastanów się nad następującymi pytaniami:

- ◆ W jaki sposób nierówne traktowanie może narastać wskutek drobnych decyzji, z których każda z osobna wydaje się rozsądna?
- ◆ Obawy kierownika Erika nie wynikały z uprzedzeń. Co sprawiało, że jego zastrzeżenia były uzasadnione, nawet jeśli się z nimi nie zgadzałeś lub nie zgadzałaś?
- ◆ Jak sposób prowadzenia rozmów ze współpracownikami w pokoju socjalnym wpłynął na jakość dowodów i ich gotowość do obdarzenia Cię zaufaniem?
- ◆ Jak rzeczywiste miejsce pracy lub szkoła w Twojej społeczności mogłyby rozpoznać podobny schemat nierównego traktowania i zareagować na niego?



Źródła i dodatkowe materiały

- ✦ Komisja Europejska. (b.d.). Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- ✦ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. (b.d.). Czym jest równość płci? <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
- ✦ Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej. (b.d.). Niedyskryminacja. <https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism>
- ✦ Rada Europy. (b.d.). Równość i niedyskryminacja. <https://www.coe.int/en/web/compass>
- ✦ Unia Europejska. (2000). Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 20–23 (Równość). https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj/eng



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowano ze środków Unii Europejskiej. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie poglądami i opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Kod projektu: KA220-YOU-000286883