



A Fair Chance



Główny temat i wartość europejska

- ◆ **Główne tematy:** Europejski filar praw socjalnych (sprawiedliwe warunki pracy, równe szanse, ochrona socjalna, wspólna odpowiedzialność społeczna)
- ◆ **Wartości europejskie:** prawa człowieka, równość i solidarność



Cele edukacyjne

- ✓ Wyjaśnić zasady równych szans i sprawiedliwego traktowania.
- ✓ Rozpoznawać sytuacje, w których może dochodzić do dyskryminacji lub nierównego traktowania.
- ✓ Oceniać, w jaki sposób obywatele, pracodawcy oraz osoby świadczące usługi wspólnie odpowiadają za tworzenie sprawiedliwego środowiska opartego na równości.
- ✓ Stosować zasady włączenia społecznego i sprawiedliwości w codziennych decyzjach.
- ✓ Porównywać konsekwencje indywidualnych wyborów dla innych obywateli, współpracowników, przedsiębiorstw oraz społeczeństwa.



Opis scenariusza

Gracz wciela się w rolę osoby pełniącej funkcję „community employment coordinator” [koordynatora ds. zatrudnienia w społeczności], powołanej przez gminę w małym fikcyjnym europejskim mieście w celu rozwiązania poważnego kryzysu. Duże przedsiębiorstwo technologiczne otworzyło w tej niewielkiej społeczności nowy oddział, tworząc wiele miejsc pracy i możliwości świadczenia usług. Mimo to szybko pojawiają się napięcia, którym



trzeba zaradzić, zanim zaczną poważnie wpływać na codzienne życie wielu osób:

- ✦ Niektóre osoby kandydujące mają utrudniony dostęp do rozmów kwalifikacyjnych z powodu niepełnosprawności.
- ✦ Od młodych pracowników i pracowniczek oczekuje się nieodpłatnych nadgodzin.
- ✦ Starsze osoby zatrudnione są pomijane przy kierowaniu na szkolenia i przy awansach.
- ✦ Rodzicom nie zapewnia się rozwiązań ułatwiających godzenie pracy z życiem rodzinnym.
- ✦ Uchodźcy, uchodźczynie oraz migranci spotykają się z uprzedzeniami mimo odpowiednich kwalifikacji.

Chociaż istnieją przepisy chroniące osoby pracujące, to codzienne decyzje obywateli, pracodawców, pracowników oraz osób świadczących usługi decydują o tym, czy prawa człowieka są przestrzegane, a zasada równych szans stosowana w praktyce.

W trakcie gry gracz spotyka osoby z różnych środowisk społecznych, z których każda mierzy się z wyjątkowymi wyzwaniami. Zadaniem gracza jest nie tylko rozwiązywanie problemów, lecz także wspieranie współpracy między przedsiębiorstwami, osobami pracującymi, organizacjami lokalnymi oraz mieszkańcami i mieszkankami. Każda decyzja wpływa na zaufanie społeczne, zadowolenie z pracy, produktywność i włączenie społeczne.

Gracz musi organizować mediacje i przedstawiać zalecenia, aby równoważyć ograniczone zasoby oraz sprzeczne interesy, a jednocześnie zapewnić wszystkim sprawiedliwą możliwość udziału w życiu zawodowym.

Pod koniec gry przedsiębiorstwo staje się odzwierciedleniem wyborów gracza: społecznością, w której sprawiedliwość rozkwita albo stopniowo zanika wskutek codziennej bezczynności.



Główne mechaniki i zadania

- ◆ **Dochodzenie i gromadzenie dowodów:** gracz analizuje skargi dotyczące miejsca pracy, informacje zwrotne od osób kandydujących oraz ankiety klientów i klientek, aby rozpoznać kluczowe problemy w codziennych działaniach i zasadach pracy, które wpływają na prawa człowieka, sprawiedliwość i dostępność.
- ◆ **Rozgałęzione wybory dialogowe:** gracz wchodzi w interakcje z postaciami z różnych środowisk, w tym z pracodawcami, osobami zatrudnionymi, odrzuconymi kandydatami oraz stałymi klientami i wybiera spośród kilku reakcji na konflikty, niesprawiedliwość i nierówność.
- ◆ **Zarządzanie zasobami:** gracz musi organizować spotkania pracodawców z osobami zatrudnionymi w określonych ramach czasowych, z uwzględnieniem potrzeb pracowników oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; rozdzielać ograniczony budżet między konkretne zespoły i usługi, w tym HR, racjonalne usprawnienia w zakresie dostępności i zasoby szkoleniowe; a także równoważyć potrzeby społeczności z oczekiwaniami przedsiębiorstwa, takimi jak jakość, wydajność oraz relacja przychodów do kosztów.
- ◆ **Drzewo decyzyjne:** gracz podejmuje kluczowe decyzje dotyczące niesprawiedliwych zasad i zachowań, reaguje na codzienne dylematy społeczne oraz rozważa, w jaki sposób każda decyzja może zwiększyć lub zmniejszyć zaufanie społeczności i reputację przedsiębiorstwa.
- ◆ **Quiz refleksyjny:** gracz uzupełnia końcowy raport z koordynacji i ocenia ogólny wpływ społeczny swoich decyzji, analizując najnowsze informacje zwrotne od postaci, z którymi wchodził w interakcje, oraz wskazując właściwe zachowania i decyzje wspierające prawa człowieka, sprawiedliwość, solidarność, równość i odpowiedzialność społeczną.



Rola gracza

Gracz jest nowo powołanym koordynatorem lub koordynatorką ds. zatrudnienia w społeczności, pracującą dla lokalnej gminy. Jego rolą jest wspieranie współpracy pracodawców, osób pracujących i organizacji społecznych w celu tworzenia skutecznych zasad oraz równych szans. Nie może narzucać decyzji, ale może badać sytuacje, rekomendować rozwiązania osobom odpowiedzialnym, organizować mediacje i zachęcać do odpowiedzialnych zachowań. Realizuje te zadania, wybierając odpowiedzi dialogowe, nadając priorytet określonym sprawom, rozdzielając zasoby, wspierając konkretne usługi i wpływając na sposób reagowania różnych osób. Celem gracza jest zbudowanie społeczności, w której każdy i każda ma sprawiedliwą szansę na sukces.



Profile postaci NPC

Imię i nazwisko	Rola w opowieści i funkcja w rozgrywce	Cechy osobowości
Sofia	Mentorka z gminnych służb społecznych, która wyjaśnia europejskie prawa socjalne i udziela wskazówek	Doświadczona, wspierająca, cierpliwa
Mr Pond	Lokalny pracodawca niechętny zmianie dotychczasowych praktyk	Tradycyjny, sceptyczny, pewny siebie
Ms Novak	Przedstawicielka związku zawodowego pomagająca osobom pracującym zrozumieć ich prawa	Bezpośrednia, zorganizowana, skuteczna
Emma	Młoda pracowniczka, świeżo po ukończeniu studiów, od której oczekuje się nieodpłatnych nadgodzin	Zmotywowana, niepewna siebie, wahająca się przed zabraniem głosu
Lukash	Osoba poruszająca się na wózku, napotyająca bariery dostępności	Niezależny, pewny siebie

Amina	Wykwalifikowana migrantka mająca trudności ze znalezieniem pracy z powodu uprzedzeń	Zdeterminowana, optymistyczna, bystra
-------	---	---------------------------------------



Opcje dialogowe, wybory i konsekwencje

Dialog lub dylemat	Dostępne opcje (2-3)	Konsekwencje krótko- i długoterminowe
Pracodawca pyta osoby kandydujące podczas rozmów kwalifikacyjnych o plany rodzinne.	- Wyjaśnij, dlaczego prowadzi to do nierównych szans - Uszanuj autonomię pracodawcy w zakresie zatrudniania - Zarekomenduj szkolenie z rekrutacji sprzyjającej włączeniu	Rekrutacja oparta na szacunku zwiększa różnorodność i zaufanie; ignorowanie problemu prowadzi do skarg dotyczących dyskryminacji.
Osoby zatrudnione zgłaszają częste nieodpłatne nadgodziny.	- Zachęć do dialogu - Zarekomenduj formalne zgłoszenie sprawy - Powiedz osobom pracującym, aby to zaakceptowały	Sprawiedliwe rozwiązania poprawiają morale; ignorowanie problemu zmniejsza zaufanie i zwiększa rotację personelu.
Budżet pozwala sfinansować usprawnienia w zakresie dostępności albo program szkoleniowy.	- Zainwestuj w dostępność - Zainwestuj w szkolenia - Podziel środki	Każda decyzja przynosi korzyści innym grupom, ukazując konieczność kompromisów i długoterminowego planowania.
Mieszkańcy oraz wieloletni pracownicy skarżą się, że nowo	- Zorganizuj publiczną dyskusję o włączeniu społecznym - Przekaż rzetelne informacje	Konstruktywna komunikacja ogranicza uprzedzenia, natomiast



przybyłe osoby są „traktowane w sposób szczególny”.

☐ Broń szczególnych rozwiązań i je uzasadnij

dezinformacja pogłębia podziały społeczne.



Podsumowanie, omówienie i pytania do refleksji

- ◆ Jak Twoje wybory wpłynęły na równość i bezpieczeństwo w społeczności?
- ◆ Czy wszystkie zaangażowane osoby w równym stopniu odpowiadały za tworzenie sprawiedliwych warunków?
- ◆ Dlaczego równe szanse są korzystne dla całego społeczeństwa?
- ◆ Czy sprawiedliwość może wymagać „szczególnego traktowania” lub różnych form wsparcia?
- ◆ Jak zwykli obywatele mogą wspierać sprawiedliwość i równość w codziennym życiu?
- ◆ Co zrobiłbyś lub zrobiłabyś inaczej podczas kolejnej rozgrywki?
- ◆ W jaki sposób sprawiedliwe warunki pracy przyczyniają się do wzmocnienia społeczności?



Źródła i dodatkowe materiały

- ✦ Komisja Europejska. (2017). Europejski filar praw socjalnych w 20 zasadach. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>
- ✦ Komisja Europejska. (2021). Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. 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
- ✦ Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej. (2023). Karta praw podstawowych UE. Tytuł III. Równość. <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/title/title-iii-equality>
- ✦ Komisja Europejska. (2024). Twoja Europa – zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne. <https://europa.eu/youreurope/>



**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