

# PORADNIK

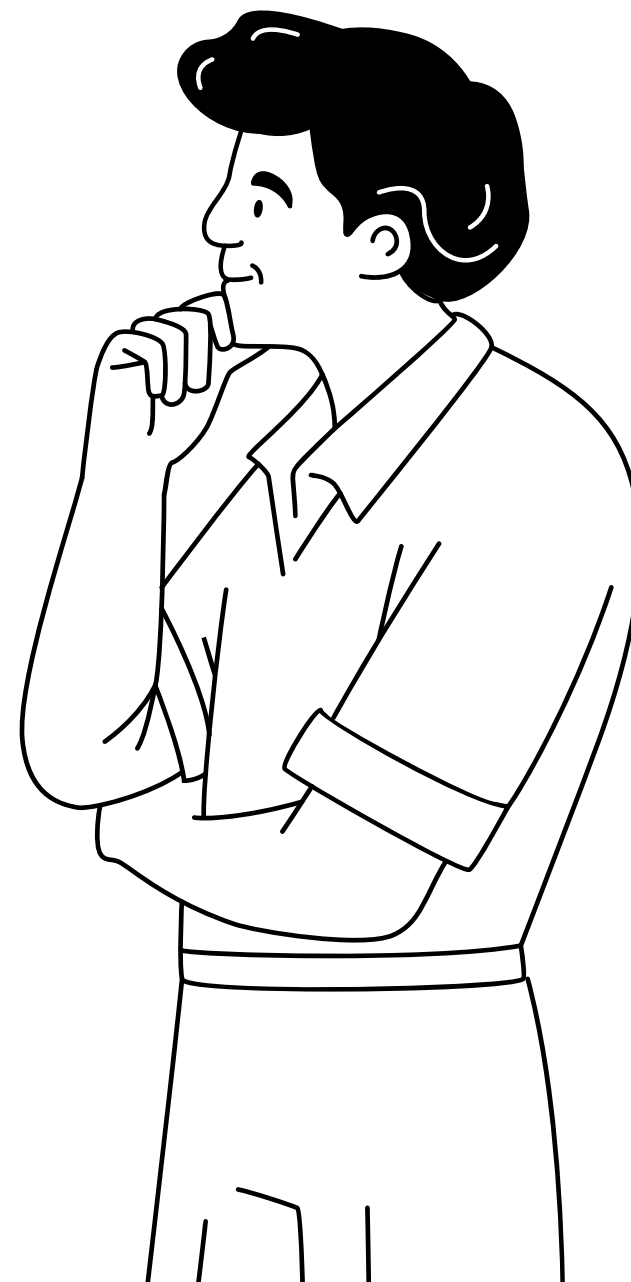
## Zasady działania członkiń i członków Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” i sposoby postępowania w przypadku ich łamania

---

<b>SPIS TREŚCI</b>	<b>2</b>	Po co nam zasady działania?
	<b>5</b>	Działania niepożądane – definicje, przykłady
	<b>11</b>	Opis procedury rozwiązywania konfliktów
	<b>18</b>	Jak dyskutować w sposób który jest dobry dla Związku i dla Ciebie?

## Po co nam zasady działania?

Czy nie wystarczy statut Związku? Czy dodatkowe zasady nie ograniczą nas, nie spowolnią działań? Czy nie jest ważniejsze, że ktoś robi coś dla Związku i jest skuteczny, niż to czy jest miły dla innych? Mamy dość kontroli w pracy – po co nam kontrola w Związku? Takie wątpliwości mogą pojawić się, gdy usłyszysz o zasadach postępowania. Przeczytaj tę część, by znaleźć na nie odpowiedź.



**Jako członkinie i członkowie OZZ "IP" odpowiedzialni jesteśmy za przestrzeganie zasad koleżeńskości i wzajemnego szacunku.** Mamy wzajemnie chronić swoją godność jako ludzi pracy. Powinniśmy też być wobec siebie solidarni – zarówno w pracy, jak i w komisjach zakładowych, międzyzakładowych czy środowiskowych.



**Solidarność z naszej strony musi dotyczyć też innych osób, grup i „siostrzanych” organizacji, zwłaszcza, gdy są dyskryminowane, poniżane czy zastraszane.**

W działaniach **powinniśmy kierować się także ideą samorządności** (decydować sami w ramach komisji o swoich działaniach) **i demokratyczności** (równości głosów wszystkich członkiń i członków w podejmowaniu decyzji – niezależnie od pełnionych funkcji).

**Mówi o tym nasz Statut.** Oto trzy pierwsze cele i zadania Związku:

#### **§ 8. Celami Związku są w szczególności:**

Reprezentowanie i obrona praw oraz interesów pracowniczych, obywatelskich i socjalnych pracowników i innych osób zrzeszonych w Związku oraz ich rodzin.

-----

Kształtowanie aktywności społecznej, etyki zawodowej oraz ochrona godności ludzi pracy.

-----

Oddziaływanie na rzecz samorządności, demokratyzmu, sprawiedliwości społecznej i solidarności w stosunkach międzyludzkich.

#### **Statut wskazuje też:**

-----

§ 13. Członek lub członkini Związku ma obowiązek: Przestrzegać zasad związkowej solidarności, wzajemnego poszanowania i koleżeńskiej pomocy.

-----

**Jak widzisz, sprawy te zostały ujęte w Statucie i zobowiązują nas do starań o odpowiednie warunki działania w komisjach naszego Związku. Poradnik przedstawia zbiór zasad i podaje konkretne przykłady działań łamiących zapisy statutowe, precyzuje nasze obowiązki. W drugiej części radzi, co zrobić, gdy dojdzie do ich naruszenia.**

Część opisanych w Poradniku reguł na pewno znasz i stosujesz od dawna. Inne mogą Cię zaskoczyć. W ciągu ostatnich kilku lat wzrosła świadomość dotycząca przemocy seksualnej czy mowy nienawiści. Więcej też wiemy na temat tego, jaki wpływ mają złe relacje wewnątrz organizacji na niechęć, wypalenie czy wręcz rezygnację z działalności. Musimy uczyć się wspólnie, jak zapobiegać tym zjawiskom. Niniejszy Poradnik jest elementem tego procesu.

**Zasady obowiązują nas wszystkich w ramach prac w poszczególnych komisjach, podczas wydarzeń organizowanych przez Związek oraz w kontaktach telefonicznych i elektronicznych.**

**Sytuacje konfliktowe czy przemocowe dotyczą najczęściej grupy jako całości. Uderzają nie tylko w osoby bezpośrednio zaangażowane w konflikt, ale także w stabilność i poczucie zaufania pozostałych osób – nawet jeśli „tylko” przyglądają się one sytuacji. I dlatego właśnie grupa powinna – zgodnie z zasadą samorządności i demokratyzmu – podjąć działania naprawcze, gdy w jej kręgu pojawi się sytuacja konfliktowa i przemocowa.**

Zasady przedstawione w Poradniku mają:

-----  
pomóc w szybkim zażegnaniu konfliktu,  
-----

-----  
pozwolić na zdiagnozowanie sytuacji, która przyczyniła się do jego powstania,  
-----

-----  
umożliwić zastosowanie odpowiednich środków naprawczych  
w samej komisji.  
-----

**Krajowa Komisja Pojednawcza będzie nas w tym procesie wspierać, wkraczając jednak jedynie wówczas, gdy ktoś z komisji zgłosi się do niej po pomoc, a poprawa nie będzie możliwa na poziomie komisji między/zakładowej i środowiskowej (szczegóły znajdziesz w opisie Kroku 3.).**

Jak wiesz, lepiej jest zapobiegać, niż leczyć. Tak samo jest w przypadku przemocy i niszczących konfliktów. Dlatego znajdziesz tu też podpowiedź, jak zdrowo dyskutować. Konflikt jest normalną częścią działania.



**To w porządku, że mamy różne opinie, pomysły czy potrzeby. Ważne, żeby spory o różnice nie zaczęły niszczyć naszej możliwości działania jako grupy. Związek zawodowy jest silny i skuteczny wtedy, gdy działamy wspólnie, to znaczy kiedy wiele osób angażuje się w podejmowanie decyzji i ich realizację.**

**Solidarność naszą bronią!**

## ROZDZIAŁ I

# Działania niepożądane – definicje, przykłady

Niektóre nasze działania mogą być niezgodne z zawartą w Statucie zasadą wzajemnego szacunku, koleżeńskości i uderzać w dobre imię Związku. Poniżej znajdziesz szczegółowe informacje o tym, jakich zachowań należy się wystrzegać.



**LISTA DZIAŁAŃ ŁAMIĄCYCH ZASADY STATUTU,  
DO KTÓRYCH NIE POWINNO DOCHODZIĆ  
POMIĘDZY CZŁONKAMI I CZŁONKINIAMI OZZ “IP”**

Uwaga! Szczegółowe omówienie pojęć znajdziesz w następnym podrozdziale.



3. Wymuszenie zachowania lub groźba wymuszenia zachowania (wyjątek stanowi obrona innych osób lub samoobrona).



6. Dręczenie, upokarzanie, izolowanie, zastraszanie, podważanie wiarygodności i zdrowia psychicznego itp. działania.



1. Użycie siły fizycznej lub groźba jej użycia (wyjątek stanowi samoobrona).



4. Dyskryminacja ze względu np. na płeć, klasę społeczną, przynależność do określonej narodowości, niepełnosprawność fizyczną, psychiczną lub intelektualną. Krzywdzący język dotyczący grup marginalizowanych lub dyskryminowanych.



7. Nękanie, czyli uporczywe działania, które nie ustają pomimo próśb.



2. Przemoc seksualna: gwałt, molestowanie, innego rodzaju napaść.



5. Groźby, obelgi i inna agresja słowna skierowana do konkretnej osoby.



8. Nadużycie władzy.

## Co zrobić, gdy jednak się wydarzą?

Każde z powyższych działań – niezależnie, czy ma miejsce w kontakcie bezpośrednim, czy w formie pisemnej – możesz zgłosić do Twojej komisji. Możesz też poprosić osoby z Krajowej Komisji Pojednawczej o wsparcie działań pojednawczych w Twojej komisji. Masz również prawo wnieść sprawę bezpośrednio przed KKP. W kolejnych rozdziałach dowiesz się, co zrobić krok po kroku i czego możesz oczekiwać od Krajowej Komisji Pojednawczej.

## SZCZEGÓŁOWE OMÓWIENIE POJĘĆ

Przeczytaj uważnie, co rozumiemy przez pojęcia użyte w Liście działań łamiących zasady Statutu, do których nie powinno dochodzić pomiędzy członkiniami i członkami OZZ “IP”. Jeśli masz wątpliwości, czy Twoje działanie jest w porządku, porozmawiaj z innymi osobami z Twojej komisji lub grupy. Możesz też zwrócić się w tej sprawie do Krajowej Komisji Pojednawczej.



**1. Użycie przemocy fizycznej to celowe działanie, które może spowodować ból fizyczny.** Groźba zadania tego bólu może być wyrażona słownie lub gestem.

**Nie dotyczy** to działania w samoobronie lub w obronie innych, gdy zawiodły inne sposoby powstrzymania czyjegoś zachowania z użyciem siły.



**2. Przemoc seksualna: gwałt, molestowanie, innego rodzaju napaść to każde zachowanie o charakterze seksualnym, na które druga osoba nie wyraziła zgody wprost i w sposób niewymuszony.** Dotyczy to zarówno stosunku seksualnego, dotyku o charakterze seksualnym, gestów o charakterze seksualnym i innego naruszenia przestrzeni osobistej, a także niepożądanego korespondencji (w tym przesyłania obrazów czy filmów).

**Nie dotyczy** to inicjowania flirtu czy mówienia komuś, że jest atrakcyjny. Jeśli jednak brak jest jednoznacznie przychylnych reakcji na takie zachowanie, wówczas próba jego kontynuacji również stanowi molestowanie seksualne.

Jeśli chcesz nawiązać relację seksualną lub romantyczną z inną osobą, rób to w czasie i miejscu, które nie spowodują, że osoba ta będzie się czuła przymuszona, przestraszona lub zawstydzona Twoimi działaniami. Zwróć uwagę, czy osoba ma możliwość łatwego i bezpiecznego odmówienia, opuszczenia tej sytuacji lub zakończenia flirtu. Zastanów się, czy osoba jest na tyle przytomna, by móc wyrazić zgodę – czy np. nie jest pod wpływem alkoholu, narkotyków lub zbyt senna, zmęczona lub śpi. Nie inicjuj kontaktów seksualnych z osobą w takim stanie, chyba że dobrze się znacie i wcześniej wprost udzieliła Ci na to niewymuszonej zgody. Jeśli Twoje działania nie spotykają się z entuzjastycznym przyjęciem, zawsze traktuj to jak odmowę i zaprzestań dalszych prób.



**3. Wymuszenie zachowania to np.:**  
**uniemożliwienie osobie opuszczenia jakiegoś miejsca,**  
**zmuszenie do udziału w jakimś działaniu,**  
**zmuszenie do bycia w jakimś miejscu,**  
**brak reakcji na prośbę osoby o pozostawienie jej**  
**w spokoju,**

**niezależnie, czy nastąpiło w postaci fizycznej, słownej czy tylko poprzez groźbę, że zastosuje się któreś z powyższych działań.**

**Nie dotyczy** działania w obronie innych osób lub po to, by zapobiec zniszczeniu naszej wspólnej przestrzeni. Nie dotyczy także sytuacji, gdy osoba została usunięta ze względu na agresywne zachowanie – pod warunkiem, że użyto możliwie najmniejszej siły koniecznej do jej wyprowadzenia.



**4. Dyskryminacja to gorsze traktowanie np. słowne poniżanie i obrażanie, pomijanie przy przydzielaniu funkcji jakiejś osoby lub grupy ze względu na jej wygląd, pochodzenie, preferencje, wyznanie czy poglądy.** Często można spotkać się z dyskryminacją ze względu na:

"rasę" czy kolor skóry (wtedy nazywa się to **rasizm**),  
płeć (**seksizm**), tożsamość płciową, orientację psychoseksualną, bycie osobą LGBTQ+ (**homofobia, transfobia**),  
klasę społeczną (**klasizm**),  
przynależność do narodowości żydowskiej (**antysemityzm**),  
wyznanie islamu lub pochodzenie z kraju kojarzonego z islamem (**islamofobia**),

pochodzenie z innego kraju (**ksenofobia, germanofobia, rusofobia** itd.),  
wiek (**ejdżyzm**),  
stan zdrowia lub niepełnosprawność fizyczną, psychiczną lub intelektualną (**ableizm**).

Skutkiem dyskryminacji jest utrudnienie lub uniemożliwienie korzystania na równi z innymi z praw i wolności oraz z szeroko pojętych zasobów i dóbr społecznych. **Krzywdzący język dotyczący grup marginalizowanych lub dyskryminowanych to takie słowa czy wyrażenia, które wynikają ze stereotypów na temat grup ludzi dyskryminowanych, marginalizowanych czy gnębionych przez społeczeństwo lub państwo lub te stereotypy wzmacniają.** Nie powinien pojawiać się w naszych rozmowach także wtedy, gdy nie jest skierowany przeciwko konkretnej osobie.

Wolność słowa kończy się, gdy staje się działaniem opresyjnym wobec innych. **Nie powinniśmy używać dyskryminującego języka, nawet mówiąc o naszych przeciwnikach**, np. wyzywać pracodawców, policjantów czy faszystów od "dziwek", "pedałów", "psycholi", "debili". Taki język wzmacnia patriarchalne i kapitalistyczne siły, przeciwko którym walczymy. Sprawia też, że nasz Związek staje się miejscem, w którym część naszych członkiń i członków nie będzie mogła czuć się bezpiecznie i działać.

**Nie dotyczy** to jednorazowej wypowiedzi, po której osobie używającej dyskryminującego języka została zwrócona uwaga, co zostało przyjęte przez nią ze zrozumieniem. Ważne, byśmy wzajemnie uczyli się od siebie, jaki język jest opresyjny oraz jak bez niego wyrażać nasze poglądy i emocje. Bądź gotowy/a przeprosić za użycie obraźliwego języka, nawet jeśli nie miałaś/eś złych zamiarów.





**5. Groźby, obelgi itp. agresja słowna skierowana do konkretnej osoby to słowa lub gesty wypowiedziane spokojnie lub krzykiem, które powodują zastraszenie, upokorzenie lub poczucie krzywdy.**

Ważne, że dotyczy to każdej takiej sytuacji, niezależnie czy osoba mówiąca miała złe intencje, czy nie. To działanie jest niewłaściwe, ponieważ wymusza na innych określone zachowania poprzez agresję, zamiast poprzez przekonywanie ich argumentacją. Takie działanie jest szkodliwe dla Związku, ponieważ prowadzi do uciszenia głosów krytycznych lub przeciwnych, chociaż mogą być warte rozważenia i mogłyby sprawić, że podejmiemy lepszą decyzję.

**Nie oznacza to**, że zakazuje się używania przekleństw, obelg, czy mocniejszego języka pomiędzy przyjaciółmi, którzy znają i szanują wzajemne granice. Dopytaj się jednak, czy inne osoby przysłuchujące się takiej „przyjacielskiej wymianie zdań” nie czują się nią zastraszone lub zniechęcone do zabierania głosu w dyskusji w obawie przed obelgami czy krzykami. Nie wystarczy założyć, że wszyscy wokół rozumieją, że to wzajemne żarty czy styl rozmowy. Nie wystarczy też oświadczyć, że nie macie złych intencji, czy używacie tych słów ironicznie.



**6. Dręczenie, upokarzanie, izolowanie, zastraszanie itp. zachowania są emocjonalnym nadużyciem. Dotyczy to także traktowania z wyższością, ignorowania, skazywania kogoś na rolę kozła ofiarnego czy podważania wiarygodności i zdrowia psychicznego osoby** poprzez wmawianie, że jakieś wydarzenie miało albo nie miało miejsca, zaprzeczanie faktom, nazywanie „wariatem”, „paranoiczką” czy „histerykiem”.

Takim działaniem może być też pomówienie, w tym bezpodstawne kwestionowanie zaangażowania innych członkiń/ów „IP”. To może zniszczyć czyjeś poczucie wartości i zniechęcić do wspólnego działania.

**Nie oznacza to, że nie możesz sprzeczać się z kimś lub mieć innego zdania.** Komunikuj swoje zdanie, bo jest tak samo ważne, jak innych osób, ale rób to wskazując, że wyrażasz swoją opinię, przywołując fakty lub wydarzenia, a nie ośmieszając czy upokarzając rozmówców. Jeśli masz wątpliwości, czy jakieś zachowanie lub wyrażenie jest w porządku, zastanów się, jakbyś się czuł/a, gdyby ktoś potraktował Ciebie w ten sposób lub tak się do Ciebie odezwał.



**7. Nękanie to powtarzające się, uporczywe i niepożądane zachowania skierowane do konkretnej osoby.**

Pojedyncze działanie może być niewinne, ale staje się nękaniem przez to, że jest powtarzane, zwłaszcza gdy osoba prosiła o jego zaniechanie.

Przykładowo – dzwonienie czy pisanie do jakiejś osoby nie jest samo w sobie nadużyciem, ale jeśli tych niechcianych kontaktów (telefonów, maili, smsów itd.) jest wiele, wówczas mogą już być nękaniem. Nękaniem mogą być uwagi dotyczące czyjegoś wyglądu czy cech – niezależnie od tego, czy są pozytywne (komplementy), czy nie. Nękaniem mogą być też uporczywe prośby – o charakterze seksualnym lub nie – które zostały już uprzednio odrzucone, zignorowane lub nie spotkały się z entuzjazmem.

**Nie dotyczy to prośby o wyjaśnienie spraw związkowych lub przypomnienia o zadaniach, których się podjąłeś/aś.** Jeśli z jakichś powodów nie możesz zrobić tego, co obiecałeś/eś, powiedz to jak najwcześniej grupie i postaraj się znaleźć inną osobę, która może się podjąć tego zadania.



**8. Nadużycie władzy – to sytuacja, która może mieć miejsce, gdy członek lub członkini władz Twojej komisji (prezydium) lub Komisji Krajowej użyje swojej władzy, by zrobić Ci krzywdę, ponieważ doszło między wami do personalnego konfliktu.**

Może to być któreś z działań opisanych powyżej lub inne działanie. Może też chodzić o sprawy formalne, np. niedostarczenie pracodawcy przez tę osobę informacji, że jesteś chroniona/y lub ujawnienie Twojego członkostwa w związku zawodowym, gdy chciałaś/eś pozostać anonimowa/y. Sprawy formalne rozpatrzy wtedy Komisja Rewizyjna, ale jeśli uważasz, że nie jest to pomyłka czy niedopatrzenie, a celowe działanie przeciw Tobie, możesz zwrócić się w tej sprawie do Krajowej Komisji Pojednawczej. Konkretny kroki poznasz w dalszej części tego dokumentu.

**Udzielenie upomnienia czy usunięcie z komisji nie jest natomiast nadużyciem władzy, o ile jest reakcją na Twoje niewłaściwe zachowanie, czyli łamanie statutu Związku.** Możesz się od takiej decyzji odwołać do Komisji Krajowej.

**Każde z przedstawionych powyżej działań jest też niepożądane wtedy, gdy miało tylko formę pisemną**, np. na liście mailingowej, SMS-em, w grupie na Facebooku. Nawet jednorazowy poniżający, ośmieszający czy oszczerczy wpis dociera do wielu osób i trudno go potem sprostować. W dyskusji w mediach społecznościowych i mailach łatwo się zagalopować, gdyż nie powstrzymują nas gesty, miny, czy wyraz twarzy rozmówcy. Nie widząc tej reakcji, możemy źle zrozumieć słowa i zamiast się porozumieć, pogłębić jeszcze konflikt. Pisząc, nie odczuwamy też presji społecznej, by zachowywać się w sposób bardziej „cywilizowany”.

**Nie oznacza to**, że nie powinniśmy dyskutować pisemnie. Dla wielu osób łatwiej jest wyrazić opinię w mailu czy na forum, niż twarzą w twarz lub widząc wiele osób wokół. Pamiętajmy jednak o wszystkich wymienionych powyżej zasadach – nie używajmy gróźb, języka opresyjnego, nie upokarzajmy, nie ośmieszajmy innych członkiń i członków Związku w trakcie dyskusji.

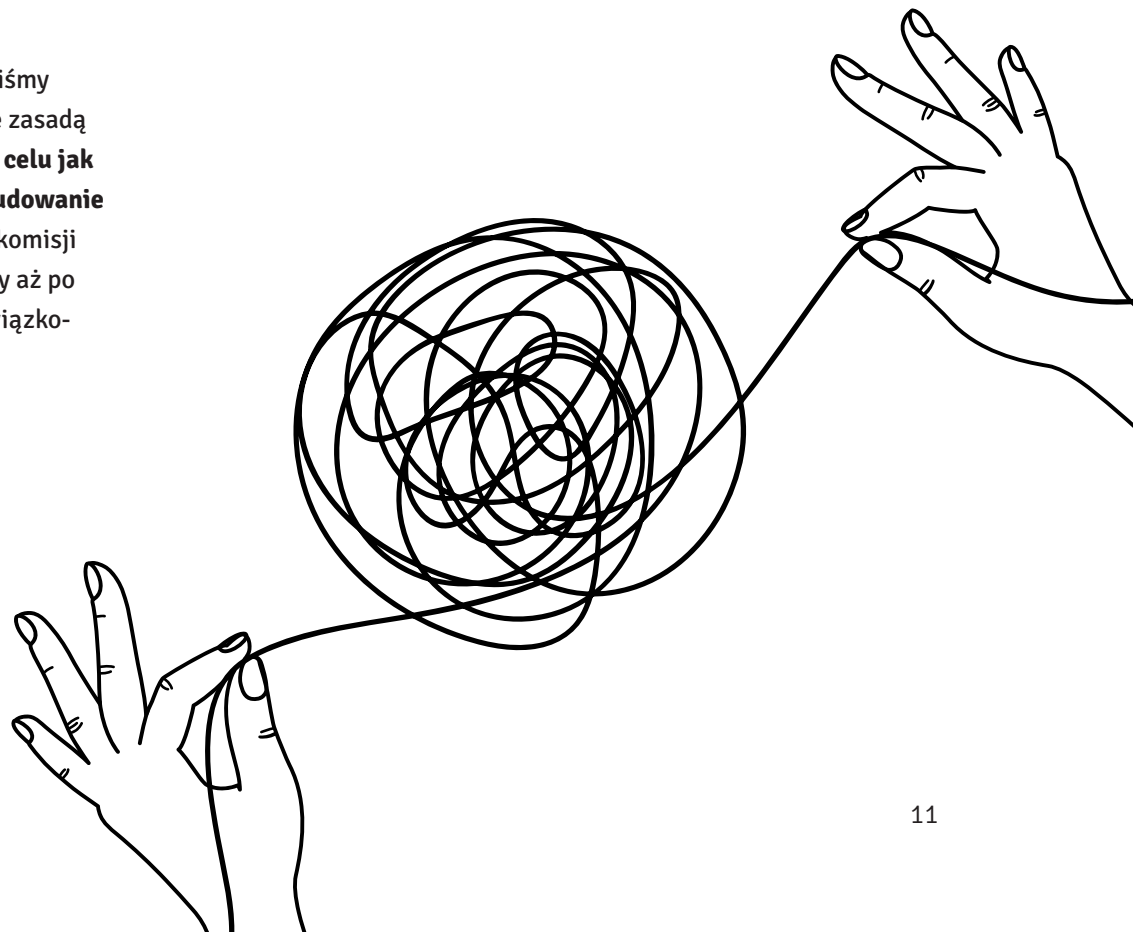


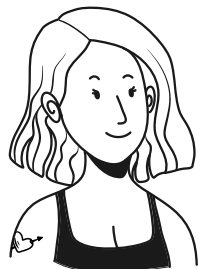
**Jeśli zdarza Ci się powiedzieć coś zbyt mocno, unikaj wysyłania maili czy wiadomości, gdy wciąż jesteś zdenerwowana/y. Poczekaj, aż ochłoniesz i ponownie przeczytaj to, co napisałaś/eś. Pomyśl, czy słowa, których użyłaś/eś są właściwe – czy chcesz, by ktoś inny użył ich wobec Ciebie?**

## ROZDZIAŁ II

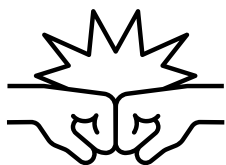
# Opis procedury rozwiązywania konfliktów

Poniżej znajduje się opis kilkustopniowej ścieżki postępowania w sytuacji, gdy byliśmy świadkami lub sami doświadczyliśmy zachowań niezgodnych z zawartą w Statucie zasadą wzajemnego szacunku, koleżeńskości; gdy dochodzi do nadużyć. Procedura **ma na celu jak najszybsze zatrzymanie zachowań niepożądanych i/lub przemocowych oraz odbudowanie zaufania w dotkniętej konfliktem grupie**. W drugiej kolejności, ma pomóc Twojej komisji zmienić się tak, żeby sposób, w jaki prowadzone są rozmowy, wewnętrzne konflikty aż po zachowania agresywne nie stawały na przeszkodzie w skutecznych działaniach związkowych w obronie praw pracowniczych i poprawie jakości warunków pracy.





Kolejność ta odzwierciedla ideę, że za to, jak będą kształtowały się nasze relacje wewnątrz Związku, jesteśmy odpowiedzialni my sami już na poziomie działania komisji zakładowych, międzyzakładowych czy środowiskowych.



## KOLEJNOŚĆ KROKÓW W RAMACH PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW



1

działania na poziomie  
Prezydium Komisji

2

działania na poziomie Prezydium  
ze wsparciem przedstawiciela/-ki  
Krajowej Komisji Pojednawczej (KKP)

3

działania na poziomie KKP

**Krajowa Komisja Pojednawcza** stoi na straży zasad związkowej solidarności, wzajemnego poszanowania i koleżeńskie pomocy, przeciwdziała występowaniu niszczących konfliktów i przemocy wewnątrz Związku, a także dąży do przywracania bezpiecznych warunków funkcjonowania dla wszystkich członkiń i członków oraz skuteczności działań Związku. W jej skład wchodzi od 6 do 20 osób, wybranych spośród członkiń i członków OZZ "IP" przez Zjazd na kilkuletnią kadencję.

### Uwaga!

W wyjątkowych sytuacjach możesz pominąć Krok 1. lub Krok 2. albo zgłosić się bezpośrednio do Krajowej Komisji Pojednawczej. Dotyczy to przede wszystkim spraw związanych z przemocą fizyczną lub seksualną, których nie chcesz poruszać w ramach Twojej komisji. Możesz też przejść od razu do Kroku 3., gdy doszło do nadużycia władzy ze strony większości członków Prezydium Twojej komisji albo gdy konflikt dotyczy członków różnych komisji i nie wiadomo, która miałyby być odpowiedzialna za przeprowadzenie procedury.

# KROK 1.

**W przypadku złamania zasad opisanych w Rozdziale I. Działania niepożądane – definicje, przykłady każda ze strona konfliktu, jak i każda osoba należąca do komisji będąca świadkiem takiego zdarzenia, ma prawo zgłosić sprawę pisemnie do Prezydium Komisji. Może też w opisanych powyżej sytuacjach wyjątkowych zwrócić się bezpośrednio do Krajowej Komisji Pojednawczej.**

---

## Co wydarzy się po zgłoszeniu?

Prezydium Komisji musi niezwłocznie potwierdzić, że otrzymało zgłoszenie sprawy i w ciągu 14 dni kalendarzowych od zgłoszenia podjąć działania w celu przywrócenia bezpiecznych warunków funkcjonowania wewnątrz komisji. Efektem może być (choć nie musi) pojednanie stron, zadośćuczynienie, upomnienie lub usunięcie członkini lub członka.

W pierwszej kolejności Prezydium powinno spotkać się z każdą ze stron, przekazać wszystkim informacje o procedurze oraz dowiedzieć się, jakie każda strona ma oczekiwania, co do tego, co powinno się wydarzyć, żeby zgłoszony problem uznać za rozwiązany, tzn. czego oczekuje od Prezydium, od innych osób z komisji i od osoby wskazanej jako łamiąca zasady. Strony to: osoba, która czuje się pokrzywdzona czymś działaniem; osoba, którą wskazano jako łamiącą zasady statutowe;

osoba postronna, będąca świadkiem zachowań niepożądanych. Po takim rozeznaniu, Prezydium dostosowuje kolejne działania każdorazowo do konkretnej zgłoszonej sytuacji. Może przy tym podejmować te kroki na forum komisji (postępowanie jawne) lub jedynie przy udziale zainteresowanych stron (postępowanie niejawne). Decyzja o formie działania powinna zostać podjęta w uzgodnieniu przede wszystkim z osobą pokrzywdzoną. Ważne, aby Prezydium wyznaczało termin dla każdego z działań, tak by jak najszybciej przywrócić warunki do pracy w komisji dla wszystkich jej członkiń i członków. W swoich działaniach Prezydium stosuje się do wytycznych sformułowanych w "Zasadach" i innych dokumentach przygotowanych przez KKP.

Jeśli zgłoszenie dotyczy przemocy seksualnej, Prezydium ma obowiązek skontaktować się z ekspertką od tej tematyki (KKP może w tym pomóc) i korzystać z jej wsparcia w trakcie prowadzenia sprawy.

## A co jeśli nie uda się?

W przypadku braku porozumienia lub możliwości zrealizowania oczekiwań każdej ze stron Prezydium, zgodnie ze Statutem, może nałożyć sankcje – upomnienie lub usunięcie z komisji. Prezydium komisji lub osoba zgłaszająca problem czy też inna członkini/członek komisji może również wystąpić o wsparcie Krajowej Komisji Pojednawczej, kontaktując się z KKP za pośrednictwem formularza na stronie [www.ozzip.pl](http://www.ozzip.pl).

W ten sposób uruchomiony zostaje Krok 2.

Niezależnie od wyniku prac – samodzielnego rozwiązania problemu wewnątrz komisji czy wystąpienia o wsparcie do Krajowej Komisji Pojednawczej – **Prezydium powinno podjąć działania, które sprawią, że w przyszłości nie dojdzie do podobnego problemu.** Z reguły konflikty eskalują do poważnych problemów dlatego, że na początku zostały zlekceważone.



**Zastanówmy się, czy osoby, które czuły, że dzieje się coś złego, zostały w porę wysłuchane. A może nic nie powiedziały w obawie przed wyśmianiem, zignorowaniem, a może wręcz zarzutem, że to one są źródłem konfliktów? Jeśli tak było, porozmawiajcie na spotkaniu komisji o tym, co zrobić, by w przyszłości nikt nie miał takich obaw.**

# KROK 2.

**W tym kroku komisja, w której miały miejsce zachowania niepożądane otrzymuje bezpośrednie wsparcie od Krajowej Komisji Pojednawczej. Wniosek do KKP powinno złożyć Prezydium komisji odpowiedzialne za doprowadzenie do rozwiązania problemu, jednak każda członkini lub członek komisji ma prawo złożyć taki wniosek samodzielnie, np. w sytuacji gdyby Prezydium zaniechało działania. Wniosek składamy za pośrednictwem formularza znajdującego się na stronie [www.ozip.pl](http://www.ozip.pl).**

---

## **Co wydarzy się po zgłoszeniu sprawy do KKP?**

**Krajowa Komisja Pojednawcza musi niezwłocznie potwierdzić, że otrzymała zgłoszenie sprawy i w ciągu 14 dni kalendarzowych od zgłoszenia oddelegować ze swojego grona osobę, która wesprze Prezydium w przywróceniu bezpiecznych warunków funkcjonowania wewnątrz danej komisji. Zadaniem osoby z KKP jest wsparcie komisji w rozwiązaniu problemu i zakończeniu sporu. Ważne, że KKP nie może oddelegować osoby w jakikolwiek sposób zaangażowanej w zgłoszoną sprawę.**

**Osoba oddelegowana z KKP w pierwszej kolejności rozmawia z Prezydium lub osobą, która wypełniła zgłoszenie. Następnie może zwrócić się do pozostałych stron, żeby dowiedzieć się, jakie każda strona ma oczekiwania, co do tego, co powinno się wydarzyć, żeby zgłoszony problem uznać za rozwiązany, tzn. czego oczekuje od Prezydium, od innych osób z komisji i od osoby wskazanej jako łamiąca zasady. Powinna również ustalić, z jakiego powodu nie doszło do rozwiązania problemu wewnątrz samej komisji. W drugiej kolejności podejmuje działania, które umożliwią doprowadzenie do pojednania stron oraz przywrócenie bezpiecznych warunków funkcjonowania wewnątrz Komisji. Ważne, aby wyznaczać**

konkretne i możliwie krótkie terminy, by jak najszybciej przywrócić możliwość pracy w komisji dla wszystkich jej członkiń i członków.

**W swoich działaniach Prezydium odnosi się do wytycznych sformułowanych w "Zasadach" i innych dokumentach przygotowanych przez KKP. Jeśli zgłoszenie dotyczy przemycy seksualnej osoba oddelegowana z KKP ma obowiązek utrzymania kontaktu z ekspertką od tej tematyki, która współpracowała z Prezydium na wcześniejszym etapie i korzystania z jej wsparcia.**

Po zakończeniu prac nad sprawą – niezależnie od efektu – osoba z Krajowej Komisji Pojednawczej sporządza dla członków KKP **raport** z przeprowadzonych działań. Jeśli problem został rozwiązany, przekazuje również komisji, z którą pracowała sugestie dotyczące tego, co warto zrobić, by nie dochodziło w przyszłości do podobnych problemów, a jeśli się wydarzą, jak je rozwiązywać na poziomie samej komisji.

Jeśli nie uda się doprowadzić do pozytywnego rozwiązania problemu, członkini/ek KKP oddelegowany do zajęcia się sprawą, przekazuje Krajowej Komisji Pojednawczej raport z podjętych przez siebie działań i kieruje sprawę do dalszych prac. W ten sposób uruchomiony zostaje Krok 3.

# KROK 3.

**Krajowa Komisja Pojednawcza niezwłocznie potwierdza otrzymanie zgłoszenia sprawy, zarówno w przypadku, kiedy otrzyma zgłoszenie bezpośrednio od członkini/ka komisji pomijającej/go Krok 1. i 2. procedury, jak i w przypadku członkini/ka KKP pracującej/go nad rozwiązaniem sprawy zgłoszonej w Kroku 2. Krajowa Komisja Pojednawcza podejmuje działania w ciągu 14 dni kalendarzowych od zgłoszenia, dążąc do przywrócenia bezpiecznych warunków funkcjonowania dla wszystkich członkiń i członków Związku i, jeśli to możliwe, do pojednania skonfliktowanych stron.**

---

Komisja nad zgłoszoną sprawą **pracuje w 3-osobowym składzie (wyłonionym w drodze losowania) przy udziale przedstawicielek lub przedstawicieli Komisji Krajowej Pojednawczej i Krajowej Komisji Rewizyjnej.** Ważne, że nie może mieć w składzie nikogo w jakikolwiek sposób zaangażowanego w zgłoszoną sprawę. Jeśli zgłoszenie dotyczy przemocy seksualnej, KKP ma obowiązek skontaktować się z ekspertką od tej tematyki i korzystać z jej wsparcia w trakcie prowadzenia sprawy.

Osoby oddelegowane do zajęcia się sprawą najpierw zapoznają się z raportem swojej delegatki/ta pracującego z komisją, w której problem wystąpił. Potem spotykają się ze stroną/stronami konfliktu. **KKP może zaprosić obie strony na spotkanie pojednawcze lub rozjemcze.** Nie dotyczy to jednak sytuacji, w której doszło do użycia przemocy fizycznej lub seksualnej, a osoba poszkodowana nie życzy sobie spotkania twarzą w twarz z drugą stroną. W uzasadnionych przypadkach KKP może zawiesić osobę w prawach członkowskich. Szczegółowo sposób działania KKP opisuje jej regulamin, który możesz znaleźć na stronie Związku.

**Jeżeli nie uda się wyjaśnić zarzutów i doprowadzić do rozwiązania akceptowanego przez strony, to KKP może nałożyć na członkinie i członków łamiących zasady karę upomnienia lub wykluczenia.**

Od decyzji **Krajowej Komisji Pojednawczej** dotyczącej sposobu rozwiązania konfliktu można się **odwołać do KKP, a wniosek ten rozpatrzy nowy 3-osobowy skład Komisji** wybrany spośród członkiń/ów KKP niezaangażowanych dotąd w sprawę.

Na koniec postępowania Komisja sporządza raport zawierający m.in. rekomendacje działań, które należy podjąć w Związku lub w komisjach w celu minimalizacji ryzyka występowania w nich niszczących konfliktów lub przemocy oraz zawierający sugestie, jak rozwiązywać podobne problemy w przyszłości na poziomie komisji między/zakładowych czy środowiskowych. Te rekomendacje KKP powinna rozestać do wszystkich komisji, byśmy mogli uczyć się wzajemnie, jak lepiej działać.



## Jakimi sprawami nie będzie się zajmować Krajowa Komisja Pojednawcza?

Krajowa Komisja Pojednawcza działa na podstawie uchwalonego przez siebie regulaminu, który znajdziesz na stronie Związku. **Komisja nie zajmuje się sprawami dotyczącymi nieprzestrzegania przez nas tych obowiązków członkiń i członków Związku, w których decyzje podejmują inne organy statutowe (komisje rewizyjne, prezydium czy inne władze krajowe).**

Chodzi o następujące sytuacje, opisane w Statucie OZZ "IP" (§ 13):

Przestrzeganie postanowień Statutu i uchwał instancji Związku.

Płacenie regularnie składek członkowskich.

Uczestniczenie w działaniach podejmowanych przez Związek i popieranie wysuwanych przez Związek postulatów.

Współdziałanie w kształtowaniu właściwych stosunków międzyludzkich w środowisku pracy w stosunku do osób spoza Związku.

Może zdarzyć się, że nieprzestrzeganie wskazanych powyżej obowiązków wiąże się bezpośrednio z jednoczesnymi nadużyciami mającymi znamiona przemocy lub niszczącego konfliktu między członkami i członkiniami Związku. Wtedy można tę sprawę zgłosić również do KKP.

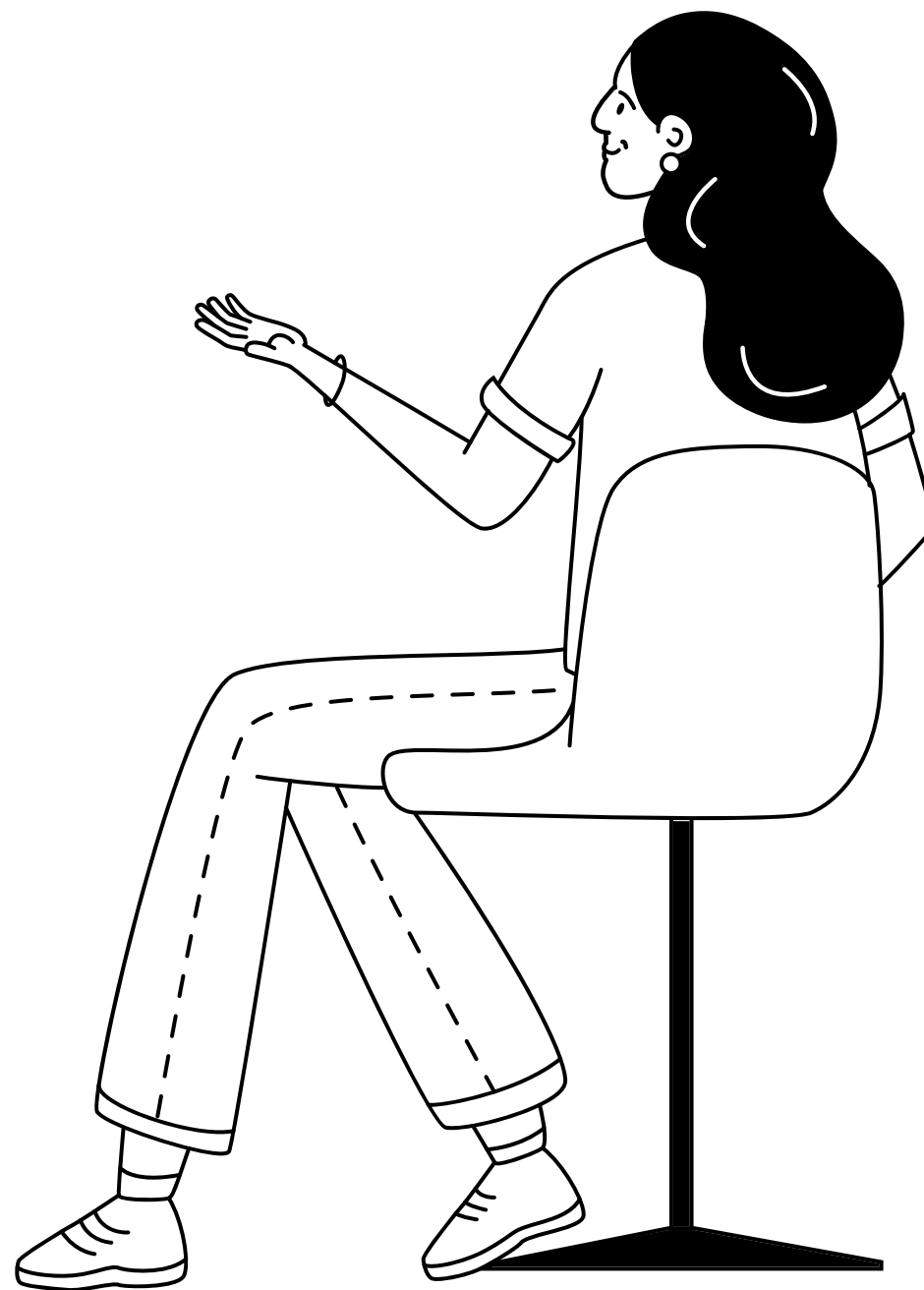
**Krajowa Komisja Pojednawcza nie może też rozstrzygać konfliktów między członkiem czy członkinią Związku a osobą nienależącą do OZZ "IP".**



**Jeśli jednak uznacie, że taki konflikt staje się zagrożeniem dla działań Związku, a zachowanie koleżanki czy kolegi z komisji jest niezgodne z naszymi zasadami, koniecznie porozmawiajcie o tym w swojej komisji.**

# Jak dyskutować w sposób, który jest dobry dla Związku i dla Ciebie?

To w porządku, że czasem mamy różne pomysły, opinie i priorytety. Rozmawiajmy o nich, żeby wybrać to, co dla nas najlepsze. Dobra dyskusja to taka, w której staramy się zrozumieć argumenty innych osób, bo w ten sposób wzajemnie się uczymy. Dzięki temu nasz Związek jest coraz skuteczniejszy w obronie praw pracowników.





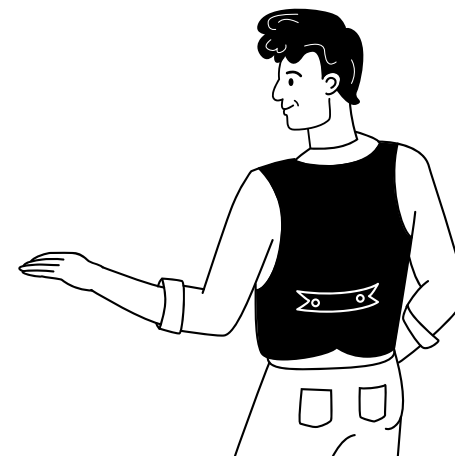
Jak rozmawiać, żeby nie wywołać niszczącego konfliktu i w takim konflikcie nie utknąć? W dyskusji odnoś się jedynie do argumentów, które padły ze strony innych osób. **Zrezygnuj z komentarzy dotyczących osoby, która je wyraziła. Nie zakładaj, że znasz poglądy tej osoby lub jej ukryte motywacje.** Nawet jeśli masz rację, to taka rozmowa zamiast pomóc Wam dojść do dobrego rozwiązania, stanie się długim, emocjonalnym konfliktem, który zabierze czas i chęć do działania Tobie i innym osobom.



**Warto słuchać głosów krytycznych.** Wątpliwości zgłaszane przez członków Twojej komisji mogą być takie same, jak osób spoza Związku, które chcesz przekonać np. do udziału w referendum strajkowym. **Jeśli weźmiesz je pod uwagę teraz, będziesz wiedzieć, jak dyskutować z innymi osobami “na zakładzie”.** Jeżeli ktoś zwraca uwagę, że w tekście, nad którym pracujesz, coś jest niejasne – postaraj się to zmienić, bo być może inni czytelnicy też tego nie zrozumieją.



**Jeśli widzisz, że dyskusja nie posuwa się do przodu, np. wszyscy powtarzają argumenty, które już padły, zaproponuj zakończenie spotkania na ten moment i powrót do tematu w innej formie (pisemnej, kolejnego spotkania, zaproszenia na rozmowę kogoś spoza naszej komisji, kto ma własne cenne doświadczenia w tej sprawie).**



**Nie oczekuj, że ktoś otwarcie przyzna się do zmiany poglądów lub do tego, że przekonały go Twoje argumenty. Ludzie rzadko robią to publicznie, a może potrzebują więcej czasu, by na spokojnie przemyśleć wszystko, co zostało powiedziane. **W dyskusji nie ma zwycięzców i pokonanych. Są tylko dobre, czyli konstruktywne, bądź złe, czyli destrukcyjne, dyskusje.****

“Poradnik” nie stanowi gotowej recepty na rozwiązanie wszystkich konfliktów w naszym Związku. **Problemy będą się pojawiać. Ale od nas zależy, czy i jak dobrze sobie z nimi poradzimy. Pracujmy nad tym wspólnie** wewnątrz komisji i wewnątrz Związku.



Może zauważysz, że brakuje tu czegoś istotnego, co wymaga dodania. Świetnie! **Krajowa Komisja Pojednawcza będzie rozwijać Poradnik, słuchając głosów członkiń i członków Związku. Możesz przekazać jej uwagi, jak również zgłosić swoją kandydaturę do Komisji na najbliższym zjeździe, do czego gorąco zachęcamy.**

---

**Przygotowanie Poradnika:** Magdalena Chustecka, Adela Gąsiorowska,  
Dorota Grobelna, Beata Kwiatkowska,  
Agnieszka Mróz, Marta Olesik, Maria Świetlik.


**Opracowanie graficzne:** Zela Halik


Utwór opublikowany na licencji  
Creative Commons Uznanie autorstwa  
– Na tych samych warunkach 3.0

Przy tworzeniu Poradnika zostały wykorzystane materiały **Anarchist Federation (UK)**.  
Poradnik powstał dzięki wsparciu finansowemu **Funduszu Feministycznego**.

---

## OZZ Inicjatywa Pracownicza

 ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań

 ozzip.pl

 facebook.com/InicjatywaPracownicza

 kontakt@ozzip.pl

 +48 530 377 534

### Wspieraj Inicjatywę Pracowniczą!

Możliwość reagowania, gdy nagle wybuchają konflikty, wsparcie dla tych, którzy strajkują, druk i dystrybucja materiałów informacyjnych – wszystko to wymaga funduszy i Waszego wsparcia.

Wpłaty tytułem "**Darowizna**" można dokonywać na konto:

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza  
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań  
nr konta: 88 2130 0004 2001 0577 6570 0001

Volkswagen Bank direct  
Rondo ONZ 1 00-124 Warszawa, woj. Mazowieckie, Polska  
nr IBAN banku: VOWAPLP1  
nr SWIFT: PL88 2130 0004 2001 0577 6570 0001