

## **Procedura rozwiązywania konfliktów w fundacji Autonomia, przyjęta w drodze uchwały przez zarządu fundacji Autonomia w dniu 12.11.2021**

### **Trzy kroki do rozwiązania konfliktu**

#### **1. Dialog**

Gdy powstanie konflikt, należy najpierw (jeśli to możliwe) próbować rozwiązać go poprzez bezpośrednią i otwartą rozmowę pomiędzy skonfliktowanymi stronami. Należy ją prowadzić z poszanowaniem godności drugiej osoby. Można, a nawet należy, ten krok pominąć, jeśli:

- z uwagi na specyfikę konfliktu taki dialog jest oczywiście bezcelowy (na przykład gdy między tymi samymi osobami pojawia się nowy konflikt krótko po rozwiązaniu poprzedniego),
- gdy jedna ze stron obawia się o swoje bezpieczeństwo, w tym - psychiczne,
- konflikt dotyczy zachowań niezgodnych z prawem,
- do konfliktu dochodzi pomiędzy podmiotami o oczywistej różnicy pozycji (np. konflikt pomiędzy wolontariuszem/ką a dyrektorem/ką).

#### **2. Mediacja**

Jeśli nie udało się rozwiązać konfliktu w rozmowie, każda ze stron konfliktu może rozpocząć procedurę mediacyjną. W tym celu powinna napisać mail do pozostałych osób zaangażowanych w konflikt, w którym (1) opisze problem, (2) podkreśli te elementy gdzie, jej zdaniem, dochodzi do różnicy zdań, (3) podsumuje dotychczasowe próby rozwiązania konfliktu, (4) przedstawi propozycję rozwiązania, (5) zaproponuje mediatora/mediatorkę.

Może nim/nią być:

- koordynator/ka projektu – jeśli konflikt powstał między osobami pracującymi (bez względu na rodzaj umowy) w danym projekcie,
- członkini zarządu albo osoba, której powierzono kompetencje zarządu np. dyrektor/ka - w przypadku konfliktu między osobą zatrudnioną a jego/jej bezpośrednim przełożonym/ą lub każdego innego konfliktu, w który zaangażowane są osoby pracujące lub/i wolontariusze/ki,
- Prezes/ka Zarządu - jeśli w konflikt zaangażowany jest Dyrektor/ka lub członek/członkini Zarządu, Rady Fundacji
- Przewodnicząca Rady Fundacji - gdy w konflikt zaangażowany/a jest Prezes/ka Zarządu.
- Jeśli konflikt powstał pomiędzy Prezesem/ką Zarządu a Przewodniczącą Rady Fundacji, te osoby samodzielnie dokonują wyboru zewnętrznego mediatora/ki.

Mediatorem/mediatorką może też być każda inna osoba, na którą zgodzą się wszystkie strony konfliktu. W szczególnych sytuacjach, gdy konflikt jest poważny a wydaje się mało prawdopodobne, że uda się rozwiązać go wyłącznie w oparciu o wewnętrzne zasoby Fundacji, można skorzystać ze wsparcia profesjonalnego mediatora/mediatorki zewnętrznej. Decyzję o zatrudnieniu zewnętrznego mediatora/ki podejmuje Dyrektor/ka/Zarząd po uzyskaniu zgody stron konfliktu i mając na uwadze koszty i sytuację finansową fundacji.

Adresat/adresaci/adresatki maila powinien/ny odpowiedzieć na niego w ciągu tygodnia, odnosząc się do wszystkich kwestii zawartych w mailu, w tym do osoby mediatora/ki, którą w każdym

wypadku muszą zaakceptować wszystkie strony konfliktu. Jeśli któraś się nie zgadza, wówczas strony (samodzielnie lub ze wsparciem Dyrektorki/a/zarządu) uzgadniają inną osobę.

Rolą mediatora/ki jest wsparcie stron w procesie dochodzenia do porozumienia. Powinien/powinna zadbać o warunki do dobrej komunikacji między stronami oraz koncentrować ich uwagę na problemie i jego rozwiązaniu. Przez cały czas mediacji musi być bezstronny/a i ma obowiązek zachować w tajemnicy szczegóły konfliktu. Mediacja powinna zacząć się bezzwłocznie, ale nie później niż dwa tygodnie po wymianie maili.

Mediator/mediatorka spotyka się najpierw z każdą ze stron konfliktu z osobna, a następnie zaprasza wszystkie strony na spotkanie mediacyjne, podczas którego wspólnie przedyskutowują rozwiązanie problemu lub wyjaśniają sprawę. Jeśli strony nie dojdą do porozumienia i nie znajdą wspólnie rozwiązania, rozwiązanie proponuje mediator/ka, a wszystkie strony są zobowiązane dostosować się do niego. Mediator/ka sporządza notatkę ze spotkania, w której spisuje ustalenia.

### **3. Weryfikacja**

Ten krok podejmuje się, jeśli:

- nie udało się rozwiązać konfliktu w wyniku poprzednich kroków albo
- w mediacji wypracowano rozwiązanie, ale któraś ze stron konfliktu uważa, że inna go nie przestrzega, albo
- doszło do nawarstwienia się konfliktów, kumulacji sytuacji konfliktowych lub długotrwałego konfliktu.

Mediator/ka zbiera informacje na temat konfliktu i tego, jak przebiegała procedura rozwiązywania go i na piśmie rekomenduje, jakie działania należy podjąć. Następnie przedstawia wyniki mediacji oraz rekomendacje stronom i omawia je z nimi. Potem podejmuje odpowiednie kroki, by je wdrożyć – np. przedstawia raport osobie lub organowi, do którego należy podjęcie działań (np. przełożonemu/ej, gdy rekomenduje np. zwolnienie osoby pracującej lub Zarządowi/Fundatorce, gdy rekomenduje np. odwołanie z funkcji w ciałach fundacji).