

# **Příručka řešení konfliktů hnutí Extinction Rebellion v České republice**

## **Co je řešení konfliktů a proč ho potřebujeme?**

Řešení konfliktů je proces, při kterém pomocí zásad nenásilné komunikace poznáváme vzájemně si konkurující potřeby, které vedou k hádkám, napětí a sporům mezi lidmi.

V rámci hnutí XR máme všichni jeden společný cíl. Nicméně naše představy o tom, jak jej dosáhnout, se mohou lišit. Někteří z nás mohou být zaměřeni na své konkrétní úkoly a přehlížet, že svou činností narušují plnění úkolů ostatním rebelům a rebelkám. Můžeme se dostat do situace, kdy budeme čelit nedostatku potřebných zdrojů. Někdy si mohou rebelové a rebelky, často nevědomky, navzájem bránit v naplnění svých potřeb.

Takto dochází v aktivistických a dobrovolnických skupinách ke vzniku konfliktů. Je to nevyhnutelné. Předchozí generace občanské neposlušnosti a nenásilných protestních hnutí po celém světě nás naučily, že vnitřní konflikt může být mnohem ničivější než jakákoliv vnější nepřátelská síla a pro naše hnutí je tou největší hrozbou. Většina neúspěšných nenásilných protestních hnutí se zhroutila nebo postupně rozpadla právě vinou vnitřního konfliktu.

Ze zkušenosti ovšem také víme, že potlačování konfliktů, jejich opomíjení, urovnávání nebo násilné ukončování jsou postupy, které nefungují. Potlačovaný konflikt se s postupem času v té či oné podobě vrátí a čím déle v lidech vře, tím větší napáchá škody.

Proto musíme najít taková řešení konfliktů, která jejich následky zmírní. Klíčem k takovému řešení je rozpoznávání a naplňování potřeb nás všech tak, jak jen to je možné. Řešení konfliktů je proces, který spočívá v pochopení potřeb a jejich následném naplnění, aby se konflikt spíše rozptýlil než udusil nebo přerušil.

## **Jaké jsou mezinárodní standardy pro řešení konfliktů v hnutí Extinction Rebellion?**

- Hnutí XR uznává, že konflikt je nevyhnutelný. Pokud k němu dojde, je zbytečné, abychom jeden druhého hanili nebo obviňovali. Hlavním nástrojem při řešení konfliktů je nenásilná komunikace.
- Pokud se někdo z hnutí chová nevhodně, hrubě či jinak porušuje zásady XR a je potřeba zasáhnout, postavíme se této osobě mimo místa veřejné online komunikace. Pomocí nenásilného komunikačního postupu se problém snažíme řešit přímo a otevřeně, pokud možno osobně, nebo v soukromé konverzaci, není-li osobní setkání možné.
- Jestliže konflikt mezi dvěma a více rebely či rebelkami ovlivňuje nebo ohrožuje celou skupinu, jsou do procesu řešení konfliktu zahrnuti i ostatní členové skupiny. Konflikt, který má dopad na fungování skupiny, není soukromou záležitostí. Týká se nás všech.
- Řešení konfliktů mohou místní nebo pracovní skupiny provádět samostatně pomocí této příručky a technik nenásilné komunikace. Je-li dostupný jako mediátor tým pro řešení konfliktů, může být vhodné takovou mediaci využít.
- Hnutí XR je odhodláno vypořádat se s prvky toxického systému, které ubližují zranitelným skupinám. V případě, že v konfliktu hraje roli sociální vyloučení, šikana, rasismus, předsudky proti ženám, diskriminace z důvodu zdravotního postižení, nacionalismus, homofobie nebo jiné projevy toxických sociálních systémů, musíme tuto skutečnost zohlednit a vypořádat se s těmito systémy a stopami, které mohly zanechat v nás samotných.

- Došlo-li k obvinění z obtěžování nebo šikany, mediace tuto situaci sociálně zranitelným osobám usnadní.

## Proces řešení konfliktů

Převzato z dokumentu „Postup při řešení konfliktů v XR“

(<https://docs.google.com/document/d/1JuAvz0DWJVpWsLuMf8yidbsGErgtuZblj0xef-NuIDY/edit#>)

### Pokyny

1. Přezkoumávejte a připomínejte si principy a hodnoty, které máme proti diskriminaci a utlačování, pro začleňování, rovnost a etiku. Ve studiích bylo prokázáno, že když je skupina slyší opakovaně, snižuje to výskyt ubližování si i sociálního vyčleňování ve skupinách. Také to pomáhá zranitelným menšinám, aby se cítily v bezpečí a vítány.
2. Ujasňujte si na začátku i v průběhu tréninků, že nenásilná komunikace má být a je součástí závazku XR k nenásilí.
3. Přezkoumávejte a připomínejte si sdílenou vizi, používejte nástroje jako je text „Proč jsme tady“. Uvědomujte si, že všichni bojujeme za svoje životy. Když je mezi námi konflikt, je nezbytné udělat si čas na to, abychom si znovu uvědomili, že osoba nebo osoby, které stojí v konfliktu proti sobě, také bojují za naše životy. Možná jen s jiným přístupem, jinými prioritami nebo komunikačním či pracovním stylem.
4. Zatímco posloucháte, používejte rychlé zpětné vazby, říkejte, co si v danou chvíli myslíte, například: „Předtím mi přišlo, že tvůj hlas byl trochu napjatý. Je to tak?“ nebo: „Nemám rád, když mi tak říkáš, a necítím se dobře, když vznikají takové střety,“ ale vždy se držte v hranicích pozorování bez hodnocení a nálepkování, podle nenásilné komunikace.
5. Podporujte přístup „krok vpřed, krok vzad“ - přijímejte osobní zodpovědnost a sebeuvědomění, vytvářejte prostor pro druhé tak, aby také mohli mluvit/být vidět, pokud jste teď byli z jakékoliv důvodu v popředí vy. Nebo jestli jste naopak málo komunikativní, zkuste se překonat a rozmluvit.
6. NEPOMLOUVÁME. A ŽÁDNÉ konflikty nikdy nevynášejte na sociální síť.

### Máme dva postupy pro řešení konfliktů v XR:

- Proces JEDNA v situacích, kdy se všichni zúčastnění mohou setkat.
- Proces DVA v situacích, kdy se zúčastnění nemohou setkat, protože by to nebylo bezpečné.

## Proces JEDNA

Toto je postup pro jednání při konfliktu, ať už vzájemném nebo zvýrazněném jednou stranou. Je potřeba, aby obě strany i facilitátor byli na stejném místě a aby všichni zúčastnění byli ochotni postup dodržovat, přišli s dobrými úmysly a poctivě naslouchali.

Domluvte se na čase a příjemném místě k setkání, domluvte se na délce procesu a ujistěte se, že máte vše, co potřebujete, například vodu, kapesníčky atd.

Mluvte v první osobě a zajistěte dostatek času na pauzy v procesu.

### **Krok 1: Navození atmosféry a záměru**

- Všichni zúčastnění sdílejí nějaký prvek vděčnosti, například: „svit slunce na mé cestě sem“
- Všichni zúčastnění sdělí svůj záměr – jak se budou chovat během procesu a jak by se chtěli cítit na konci, například: „Budu se snažit poslouchat s otevřenou myslí, chci se s tebou usmířit a vyřešit tuhle situaci, abychom mohli dobře spolupracovat.“

### **Krok 2: Hledání jednoty faktů**

- Jeden nebo druhý účastník konfliktu si může zvolit, že začne. Pokud figuruje v konfliktu nějaké obvinění, tak ten, kdo obviňuje, jde obvykle první. Pokud je obtížné se shodnout na tom, kdo začne, hází se korunou.
- Osoba A sdělí své vnímání skutečnosti, faktů, toho, co se stalo, času, kontextu, obsahu atd. Co by natočila kamera? (Žádné přerušování kromě připomínání že se máme vyhýbat posuzování a hodnocení. Můžeme nastavit časový limit, pokud je to potřeba.)
- Osoba B udělá to samé.
- Facilitátor: sleduje, kde jsou skutečnosti shodné a kde se liší. Uznává, že oba odlišné pohledy mohou být poctivé a autentické. Z různých perspektiv můžeme vnímat stejnou situaci různě.

### **Krok 3: Uvědomění si pocitů**

- Osoba A sdělí, kdy poprvé cítila negativní emoce, například: „Když jsi poprvé řekla XYZ, cítil jsem se naštvaný.“ Poproste osobu A, aby zkusila jít ještě hlouběji do toho, co je skryté pod touto negativní reakcí, například: „Pod touto zlobou jsem se ve skutečnosti cítil ohrožený a měl jsem z toho strach.“ Dostaňte se k tomu co nejzákladnějšímu pocitu.
- Připomeňte zúčastněným, že to, že někdo něco cítí, je prostě fakt. Pocity jsou neoddiskutovatelné a nemůžeme za ně nikoho obviňovat. Jsme zodpovědní pouze za svoje vlastní pocity. Empatie spočívá v tom, že uznáme, jak špatně se druhí cítí, když mají negativní pocity.
- Osoba B reflektuje tyto pocity: „Ano, slyším, že ses cítil naštvaný, když jsem řekla XYZ, protože ti připadalo, že tě tím ohrožuji, a měl jsi strach.“
- Je potřeba ještě něco vyjasnit?
- Osoba B může poté sdílet zase své pocity, které měla teď při sdílení i při původní interakci.
- Osoba A reflektuje, co slyší. Je potřeba ještě něco vyjasnit?
- Požádejte obě strany, zda by chtěly reflektovat, potichu nebo nahlas, kdy jindy cítily stejné obtížné emoce, které pocítily při této interakci. Čím je současná situace jiná než předchozí?
- Požádejte obě strany, zda by si mohly odpustit veškerou bolest, kterou si navzájem způsobily, všechny skutky, které nebyly ve shodě s dobrými úmysly druhé osoby, i jakékoliv rozrušení, které vzešlo z jejich slov nebo činů.

### **Krok 4: Uvědomění si potřeb**

- Obě strany teď mohou reflektovat a sdílet potřeby, například: „Potřebuji čas a pozornost, abych se mohl znova nadechnout, předtím než budu odpovídat. Potřebuji ocenění mé práce, potřebuji nastavit jasné hranice, abych se cítil v dalších interakcích bezpečně.“
- Veďte účastníky k tomu, aby vyjádřili své potřeby ve smyslu univerzálních lidských potřeb, spíše než ve smyslu potřeb specifických pro tento okamžik. „Ocenění“ je univerzální lidská potřeba, ale „Potřebuji, abys mě ocenil“ je specifický požadavek.

- Oba zúčastnění reflektují, že slyšeli potřeby toho druhého. Potřeby vyjadřují skutečnost. Je neoddiskutovatelné, že každý člověk má své potřeby.
- Potřeby se ale nemusí vždy potkávat. Není samozřejmostí, že druhá strana bude naplňovat potřeby, které jsou vyžadovány. Ale je možné, že se už v této fázi objeví nějaké řešení. Konflikty řešíme tím, že nejdříve hledáme empatii a pochopení pohledu toho druhého a jeho pocitů a poté hledáme kreativní řešení, které obsáhne potřeby obou stran.

### **Krok 5: Vyjadřování proseb**

1. Osoba A může mít na druhou osobu prosbu, například: „Byl/a bys ochotný/á...“ Pomocí proseb se můžeme pokusit najít způsob, jak zajistit, že nedojde ke konfliktu potřeb.
2. Osoba B může buďto souhlasit, nebo odpovědět: „Ne, ale mohl/a bych...“ v zájmu naplnit potřeby všech. Je nutno podotknout, že sebeobětování, které způsobuje přehnané odkládání vlastních potřeb, často nikam nevede.
3. Osoba B může také vyjádřit prosbu slovy: „Byl/a bys ochotný/á...“
4. Osoba A může souhlasit nebo navrhnout jiné řešení.

### **Krok 6: Hledání řešení**

5. Znovu projděte úkoly, které si osoby A a B odnesou.
6. Dohodněte si, kdy si osoby A a B opět promluví.
7. Osoby A a B se zamyslí, jak se na konci procesu cítí a co si z něj mohou odnést. Patříčně vyjádřete svůj vděk.
8. Později si u osob A i B zkontrolujte, že si spolu opravdu promluvily, jak bylo dohodnuto. U některých problémů mohou vyvstat nové skutečnosti, které vyžadují další proces vyjasnění.

## **Proces DVA**

Tento proces je vhodný pro případy, kdy si jedna osoba v přítomnosti druhé připadá během vyjasňování ohrožena, jako například v případě obtěžování, šikany nebo nežádoucího chování.

Pokud se tým pro řešení konfliktů dozví o obtěžování, šikaně, ostrakizaci nebo nežádoucím chování, musí záležitost urychleně prošetřit a vyřešit. Takové jednání lze nahlásit, ať už k němu dochází vně či mimo hnutí XR nebo k němu došlo před zapojením do hnutí XR.

Každému, kdo by chtěl nahlásit obtěžování, šikanu nebo nežádoucí chování, se doporučuje záležitost nejdříve probrat s někým, komu důvěřuje, v ideálním případě s jedním z koordinátorů skupiny nebo členem týmu vzájemné podpory. Díky tomu se vyjasní, co se stalo a kdo by se měl procesu zúčastnit – například že je třeba zajistit facilitátora, aby proces vyjasnění vedl, zjistit, zda je druhá osoba ochotná se procesu účastnit.

Pokud by se daná osoba neměla cítit během procesu vyjasnění v bezpečí, může ji zastoupit zastánce. Daná osoba nemusí dokazovat, že je v ohrožení. Nicméně má-li se přistoupit k procesu 2, musí být hlášení nevhodného chování jasné a konkrétní. S objasněním hlášené skutečnosti může pomoci skupina vzájemné podpory.

Je možné, že problém půjde vyřešit již tím, že si daná osoba uvědomí, že její chování lze považovat za obtěžování či šikanu a slíbí od něj upustit. Lidé si velice často neuvědomují, že jejich chování je nežádoucí nebo špatně chápáné, a přátelský rozhovor může vést k lepšímu porozumění a dohodě onoho chování zanechat. Doporučuje se tedy, aby se ti, kdo miní nahlásit nevhodné chování, pokud je to pro ně možné, pokusili nejprve problém vyřešit přátelsky tím, že údajnému pachateli jasně sdělí, že jeho jednání je nežádoucí a nemělo by se opakovat.

Po osobě, které bylo dáno najevo, že její chování není přijatelné, se požaduje, aby:

- pozorně vyslechla obavy a problémy, které s ní mají ostatní;
- respektovala pohled ostatních na věc; všichni máme nárok na pracovní prostředí bez obtěžování, ostrakizace, zastrašování, diskriminace a sociálního vyloučení;
- chápala a uznala, že to, jak její chování vnímají nebo na ně reagují jiní (jeho vliv), je důležitější než jeho záměr;
- souhlasila, že se tyto aspekty jejího chování změní;
- přehodnotila své obecné jednání/chování při práci s ostatními;
- potvrdila, že chce praktikovat principy a hodnoty hnutí Extinction Rebellion. Pokud nechce, může být požádána, aby hnutí XR opustila, bez ohledu na rozsah jejího zapojení v aktivitách hnutí.

Pokud je problém příliš složitý nebo závažný na to, aby jej osoba, která jej nahlásila, a její zastávce vyřešili samostatně, může být svoláno setkání několika členů skupiny pro řešení konfliktů a osob vyškolených v nenásilné komunikaci a deeskalaci, aby událost podrobně zhodnotili a rozhodli o vhodných opatřeních.

Pokud se nahlášené obtěžování řeší tímto způsobem,

- Osoba, která problém(y) nahlásila, a případně její zastávce by měli poskytnout písemný podrobný popis situace. Aby bylo možné záležitost konkrétně vyřešit, je nutné, aby bylo hlášení co nejvíce jasné, objektivní a konkrétní.
- Podrobný popis by měli poskytnout i všichni svědkové a osoby, které se do záležitosti zapojily a případně mohou ohlášené chování doložit.
- Údajnému pachateli je třeba oznámit, že jeho chování bylo nahlášeno. Dále je třeba jej také pozvat na setkání, aby se mohl k hlášení vyjádřit.
- V průběhu vyšetřování může být činnost dotčených osob v rámci hnutí XR pozastavena.
- Všechny zúčastněné osoby musí být průběžně informovány, v jakém předpokládaném časovém rozmezí se bude situace řešit.
- Všechny zúčastněné osoby musí být informovány o výsledku situace a případně o nutných opatřeních.
- Konečné rozhodnutí učiní kolektivně příslušní členové skupiny pro řešení konfliktů a patřiční koordinátoři ve spolupráci s osobou, která problém nahlásila, tak, aby byl zajištěn nejlepší možný postup a byl zohledněn její pocit bezpečí a duševního klidu. Takové řešení může zahrnovat zejména tato opatření:
  1. Pachateli je jasně dáno najevo, že by měl opustit hnutí XR (v hodně závažných případech).
  2. Pachatel dostane varování, že pokud se jeho chování nezmění, bude muset XR opustit.
  3. Zajistí se, aby pachatel a oběť jeho chování pracovali v odlišných skupinách, aby nepřicházeli příliš do styku. V takovém případě je oběti pachatelova chování dáno na výběr, kde bude pracovat.

4. V závažnějších případech může hnutí XR veřejně oznámit, že se s příslušnou osobou nijak neztotožňuje, a případně zajistit soudní zákaz styku.
5. V případě falešného obvinění z obtěžování či jiného nevhodného chování – které se prokáže během vyšetřování – se může hnutí XR rovněž distancovat od osoby, která problém nahlásila.

Případy obtěžování, šikany a nevíтанého chování lze zřídka jednoznačně definovat a postupy jejich řešení vyžadují přizpůsobivost. Z toho důvodu jsou odchylky od výše popsaných postupů pravděpodobné a přijatelné (tzn. neznehodnocují celý postup).