

medierea tehnică și artă

NR. 7 | APRILIE 2011



**VIOREL
DANCIU
MEDIATOR**

BIROU DE MEDIERE DANCIU IOAN VIOREL

STR. HOREA NR. 7, AP. 4, SATU MARE

TEL.: 0720.109.345

E-MAIL: danvio02@gmail.com

NU LĂSA SĂ ALEAGĂ ALȚII PENTRU TINE. ALEGE TU MEDIEREA!

PRIMELE 50 DE MEDIERI L-AU FĂCUT SĂ SPUNĂ: „TRĂIESC DIN MEDIERE!”

- Medierea, între organizare și dezorganizare
 - Mediation, between organization and disorganization
- Pag. 4

- Integrarea tehnicielor NLP în mediere
 - NLP techniques integration in mediation
- Pag. 10

- Despre mediere și context
 - About mediation and context
- Pag. 17

- Informarea la sediul instanțelor de judecată
 - Information at court's headquarters
- Pag. 32

- Medierea obligatorie?
 - Compulsory mediation?
- Pag. 5

- Pledez „Pro” mediere
 - I plead “Pro” for mediation
- Pag. 16

- Medierea în Marea Britanie astăzi
 - Mediation in the UK today
- Pag. 25

- Protocol de colaborare în vederea implementării medierii
 - Collaboration protocol for implementation of mediation
- Pag. 34

școala de formare în mediere mugur mitroi

organizează cursuri de formare în
mediere după următorul program:

APRILIE

Suceava, Brăila, Călărași, Brașov, București,
Ploiești, Giurgiu, Drobeta Turnu Severin

MAI

Alba Iulia, Constanța, Alexandria, Sibiu,
Iași, București, Satu Mare, Baia Mare

mai multe detalii asupra calendarului
cursurilor și formularului de înscriere
găsiți la www.fmmm.ro.

seriozitate | experiență | rezultate

mugur mitroi mediation training school

organizes mediation training courses
as follows:

APRIL

Suceava, Brăila, Călărași, Brașov, București,
Ploiești, Giurgiu, Drobeta Turnu Severin

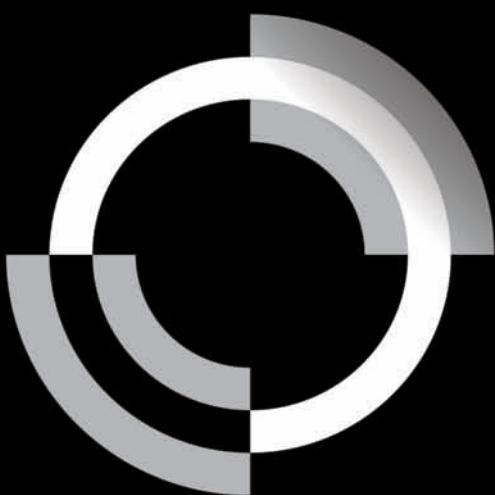
MAY

Alba Iulia, Constanța, Alexandria, Sibiu,
Iași, București, Satu Mare, Baia Mare

more details on the calendar of courses
and the registration form can be found
on www.fmmm.ro.

seriousness | experience | results

consecvență consequence



*calitate
quality*

*mediere
mediation*

DIN CUPRINS

MEDIEREA, ÎNTRE ORGANIZARE ȘI DEZORGANIZARE ... 4 <i>Mugur Mitroi</i>	MEDIATION, BETWEEN ORGANIZATION AND DISORGANIZATION 4 <i>Mugur Mitroi</i>
MEDIERE OBLIGATORIE?.....5 <i>Paul Randolph</i>	COMPULSORY MEDIATION? 5 <i>Paul Randolph</i>
CONSTRUIREA ÎNCREDERII — PERFORMANȚĂ ÎN MEDIERE 7 <i>Gheorghe Năstase</i>	BUILDING TRUST — PERFORMANCE IN MEDIATION ...7 <i>Gheorghe Năstase</i>
INTEGRAREA TEHNICILOR NLP ÎN MEDIERE10 <i>Laura Bota</i>	NLP TECHNIQUES INTEGRATION IN MEDIATION10 <i>Laura Bota</i>
INTERVIU12 <i>Anca Simona Cinepa</i>	INTERVIEW.....12 <i>Anca Simona Cinepa</i>
DE LA TRIBURILE LOCALE ȘI CONSILIILE BĂTRÂNI- LOR LA SATELE GLOBALE ȘI JUDECĂTORII PRIMITIVI: EVITAREA BABILONULUI.....14 <i>Gabriela Calbureanu</i>	FROM LOCAL TRIBES AND ELDERS COUNCILS TO GLOBAL VILLAGES AND SAVAGE JUDGES: AVOIDING BABYLON.....14 <i>Gabriela Calbureanu</i>
PLEDEZ „PRO” MEDIERE16 <i>Anda Pausan</i>	I PLEAD “PRO” FOR MEDIATION16 <i>Anda Pausan</i>
DESPRE MEDIERE ȘI CONTEXT17 <i>Danciu Ioan Viorel</i>	ABOUT MEDIATION AND CONTEXT17 <i>Danciu Ioan Viorel</i>
2020 VISION. UNDE VA FI MEDIEREA ÎN 10 ANI LA NIVEL MONDIAL?18 <i>Michael Leathes</i>	2020 VISION. WHERE IN THE WORLD WILL MEDIATION BE WITHIN 10 YEARS?.....18 <i>Michael Leathes</i>
MEDIEREA ÎN MAREA BRITANIE ASTĂZI.....25 <i>Sir Henry Brooke</i>	MEDIATION IN THE UK TODAY25 <i>Sir Henry Brooke</i>
PUNCT DE VEDERE AL ASOCIAȚIEI CENTRUL DE MEDIERE BUZĂU REFERITOR LA PROPUNERILE DE MODIFICARE R.O.F29 <i>Dorin Bădulescu</i>	POINT OF VIEW OF BUZĂU MEDIATION CENTER ASSOCIATION REFERRING TO THE PROPOSALS ON R.O.F. MODIFICATION29 <i>Dorin Bădulescu</i>
MEDIEREA — UN PIC MAI BINE PENTRU DUMNEA- VOASTRĂ, UN PIC MAI BINE PENTRU JUSTIȚIE30 <i>Daniela Maria Sîrbu</i>	MEDIATION — A BIT BETTER FOR YOU, A BIT BETTER FOR JUSTICE.....30 <i>Daniela Maria Sîrbu</i>
INFORMAREA LA SEDIUL INSTANȚELOR DE JUDECA- TĂ, O MODALITATE DE A PROMOVA MEDIEREA32 <i>Mircea Marcoci</i>	INFORMATION AT COURT’S HEADQUARTERS, A WAY TO PROMOTE MEDIATION32 <i>Mircea Marcoci</i>
PROTOCOL DE COLABORARE ÎN VEDEREA IMPLI- MENTĂRII MEDIERII34	COLLABORATION PROTOCOL FOR IMPLEMENTATION OF MEDIATION34

medierea tehnica si arta

WWW.MEDIERATEHNICASIARTA.RO | WWW.PORTALMEDIERE.RO | WWW.MEDIERETV.RO

COLECTIVUL DE REDACȚIE:

MUGUR MITROI – coordonator, MĂDĂLINA CALCAN – redactor șef

LUCIA ANA MARIA ZAHARIA – magistrat, coordonator secțiunea „Magistratii despre mediere”
conf. univ. dr. GABRIELA POHOATA – dr. în filosofie, Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir”
drd. CAMELIA GAGU – mediator, avocat, Universitatea Crestina „Dimitrie Cantemir”

ALINA BĂDULESCU – mediator, avocat, DORIN BĂDULESCU – președinte Centrul de Mediere Buzau, avocat
ELENA NECULA – traducător

VALENTIN RĂDULESCU – layout și tehnoredactare

Tipar: EURO PRINT COMPANY S.R.L. Buzău | 0338.101.253 | europrint2006@yahoo.com

S.C. FMMM S.R.L., CENTRUL DE MEDIERE BUZĂU

MEDIEREA, ÎNTR ORGANIZARE ȘI DEZORGANIZARE

Se doreste ca profesia liberală denumita "Mediere" să devină cea mai centralizată profesie liberală din țara!

In prezent avem o organizare a profesiei bazată pe un singur organism central numit conform legii Consiliul de Mediere și formele de exercitare ale profesiei adică: "birou de mediator", "societate de medieri" și contract de munca în cadrul unei asociații și/sau fundații.

Există opinii care consideră că, pentru o organizare "eficientă", toți mediatorii trebuie să se inscrie într-o asociație înființată în bazaordonanței de urgență nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, pentru ca asta "se poate comunica eficient".

Ce se uită este faptul că subiectul de drept numit "mediator" are drepturi și obligații doar în baza legii nr. 192/2006 privind medierea, iar voînta mediatorilor cu privire la asociere în forme associative prevazute de alte legi și nu de legea medierii nu poate fi viciată prin intervenția terților și impunerea unor obligații care exced cadrul legal.

Asociațiile înființate în baza legii asociațiilor și fundațiilor au un statut care este rezultatul exclusiv al membrilor acestor asociații și nu impus de un tert.

Orice modificare a statutului este rezultatul aceluiși voînt a membrilor și reprezintă o manifestare de voînta liberă consimtita.

CE SE DORESTE:

Subordonarea asociațiilor și dictarea unei politici de organizare care nu mai reprezintă voînta membrilor.

CE NU SE DORESTE:

Descentralizarea atribuțiilor Consiliului de Mediere prin folosirea instituției "mandatului" și delegarea de competențe către teritoriul.

Este necesară delegarea către teritoriu pentru că o comunicare eficientă se poate realiza doar la nivel teritorial.

O administrare eficientă se poate organiza doar prin delegarea atribuțiilor de autorizare către teritoriul.

O promovare eficientă se poate realiza doar la nivel de teritoriu prin administrarea fondurilor de către delegații teritoriali.

Un control eficient se poate realiza doar prin contactul direct și nu prin înființarea de comisii la nivel central.

Nu trebuie să cautăm retete de centralizare excesiva pentru că o consecință directă o reprezintă birocrațizarea excesiva.

Suntem o profesie liberală care se bazează pe libera concurență și promovarea individuală.

Oare de ce trebuie să treacă prin etapele pe care altii cu iuscinta le-au evitat? ■

MUGUR MITROI

MEDIATION, BETWEEN ORGANIZATION AND DISORGANIZATION

SO, WHAT DO THEY WANT TO ACHIEVE:

Subordonarea de asociații și aplicarea unei politici de organizare care nu mai reprezintă voînta membrilor.

WHAT DON'T THEY WANT TO ACHIEVE:

Descentralizarea atribuțiilor Consiliului de Mediere prin folosirea instituției "mandatului" și delegarea de competențe către teritoriul.

Pentru un "eficient" organizare, există opinii spune că toți mediatorii trebuie să fie afiliați unei asociații stabilite conform legii asociațiilor și fundațiilor, pentru o eficientă comunicare.

Delegarea către teritoriul este necesară, deoarece o eficientă comunicare poate fi realizată doar la nivel teritorial.

O administrare eficientă poate fi organizată doar prin delegarea atribuțiilor de autorizare către teritoriul.

O promovare eficientă poate fi realizată doar la nivel de teritoriu prin administrarea fondurilor de către delegații teritoriali.

Un control eficient poate fi realizat doar prin contactul direct și nu prin înființarea de comisii la nivel central.

Nu trebuie să cautăm retete de centralizare excesiva pentru că o consecință directă o reprezintă birocrațizarea excesiva.

Suntem o liberală profesie care se bazează pe libera concurență și promovarea individuală.

De ce nu trebuie să treacă prin etapele pe care altii cu iuscinta le-au evitat?

MUGUR MITROI



MEDIERE OBLIGATORIE?

PAUL RANDOLPH intreaba de ce litigiul este atat de des preferat medierii

PE SCURT

Litigiul prelungit poate fi unul din cele mai distructive elemente din societate: acesta distrugе afaceri, destrama casatorii și afectează sănătatea. De aici și nevoia socială urgentă de a descuraja oamenii să intre în dispute prelungite inutile.

Imaginati-vă pentru o clipă că medierea este un produs – o soluție anti-pete – care poate fi cumpărat din orice supermarket. Aproape oricine l-a folosit îl laudă foarte mult. Produsul „face ceea ce scrie pe cutie”: este ieftin, rapid, usor de folosit și economisește timp, bani și energie. Pe un raft vecin, se află o altă soluție anti-pete, numit litigiu. Aproape toti care l-au folosit sunt foarte critici la adresa lui: de multe ori nu reușesc să furnizeze promisiunea de succes: este foarte costisitor, foarte incet și consumă cantități enorme de timp, bani și energie. Si totusi, lumea se inghesuează să cumpere litigiul și să lasă medierea pe raft. De ce?

Aceasta situație bizara, care sfidează trendurile pietii, a fost confirmată de profesorul Dame Hazel Genn în cercetarea sa despre Schema Pilot asupra Transferului Automat către Mediere din cadrul Instantei centrale-londoneze, unde în aproximativ 80% dintre cazuri, una sau ambele parti au obiectat impotriva medierii.

Alta cercetare a mai arătat că oamenii nu sunt la fel de entuziasmati de mediere cum ar vrea guvernul, judecătorii și comunitatea medierii să fie.

Asadar, ce conduce publicul să cumpărarea masiva a produsului despre care stie că este costisitor, de durată și riscant de folosit, în comparație cu altul care este mai ieftin, mai rapid și are riscuri mici sau deloc?

ISTORIA PROBLEMEI

Multi vor spune că este o problemă de educație: că există încă mulți ignoranți cu privire la mediere, și că trebuie numai informati. Într-adevar, în Raportul final asupra costurilor civile, Rupert Jackson recomanda o campanie serioasă, care să asigure că toti avocații și judecătorii sunt informați în mod potrivit despre mecanismul de funcționare al ADR și despre beneficiile pe care le poate aduce.

Totuși, trist este că mediatorii britanici au petrecut ultimii 20 de ani exact într-o astfel de campanie – educarea în primul rand a avocaților, apoi a judecătorilor, a publicului larg, a instituțiilor financiare, asiguratorilor și companiilor mici. Dar poate ramane oricare dintre acești oameni neinformați în legătură cu medierea în epoca a IT-ului, unde Google poate defini orice concept și poate

explica orice varianta de utilizare, în năo secunde? Sau poate publicul, din anumite motive, nu vrea să stie?

De-a lungul istoriei, clericii creștini, invatații rabini, clericii musulmani, calugarii budisti și filozofii confucianii au dorit să invite esenta medierii. Notele lui Abraham Lincoln din 1850 la un curs tinut studentilor săi conțineau următoarele: „Descurajati litigiul. Convingeti-vă vecinii să facă compromisuri oricand pot... Ca pacificator, avocațul are o oportunitate mai mare de a fi o persoană bună. Vor fi suficiente alte ocazii.”

DE CE S-AU PIERDUT IN VANT TOATE ACESTE INVATATURI?

Este adevărat că multe firme de avocatura, corporații și companii de asigurări au fost convertite către mediere. Unii judecători au descoperit că prin pasarea de exemplu a conflictelor marunți medierii, evita să mai asculte cele mai obositări și inutile cazuri de pe lista lor.

Să totuși, medierea nu a fost acceptată de sistemul legal în masura în care majoritatea ar fi sperat.

PROBLEMA – EXPLICATA PSIHOLOGIC

Că specie, nu suntem programați să facem compromisuri, suntem programati să castigăm – și pentru a castiga vrem să vedem sânge pe pereți! Avem o agresiune înăscăta, care, atunci cand ne aflăm în conflict, se transformă dintr-un simplu instinct de „supraviețuire” într-o nevoie acută de a ne zdobi opONENTUL. Nu mai actionam rational și nici nu mai gândim comercial; în schimb suntem condusi de dorința emotională de a triumfa asupra opONENTULUI nostru.

Astfel de emoții nu se rezumă doar la certuri legate de proprietate sau bunuri familiale. Un studiu din octombrie 2007 realizat de către Field Fisher Waterhouse arată că 47% dintre respondenți (directorii și avocații) implicați în litigiile comerciale, admiteau că o antipatie personală pentru cealaltă parte i-a condus la un litigiu costisitor și de durată.

AMIGDALA – O RATIONALIZARE BIOLOGICA

Există o explicație biologică pentru un astfel de comportament: aceasta este amigdala, o parte a creierului care controlează răspunsul emotional „automat”. Într-o perspectivă evolutivă, aceasta a guvernat reflexul „luptă sau fugă”, asociat cu frica atacului. Amigdala reacționează la amenințarea atacului prin inițierea unei reacții la nivelul creierului care domina neocortexul (partea de găndire „ratională”) și ne impiedică fizic să ne bazăm pe inteligență sau aplicarea ratinii.

In termeni actuali bineintele,

COMPULSORY MEDIATION?

PAUL RANDOLPH asks why litigation is so often preferred to mediation

BRIEF

Protracted litigation can be one of the most destructive elements in society: it destroys businesses, breaks up marriages, and damages health. There is therefore an urgent social need to dissuade people from unnecessarily entering into prolonged disputes.

Imagine for a moment that mediation is a product—a stain remover—that can be purchased from any supermarket. Almost all who have used it praise it highly. The product „does what it says on the tin”: it is cheap, quick, is easy to use, and saves time, cost and energy. On the adjacent shelf is another stain remover called litigation. Almost all who have used it are highly critical of it: it frequently fails to deliver its promise of success: it is extremely costly, very slow, and takes up huge amounts of time, money and energy. Yet people queue up to purchase litigation, and leave mediation on the shelf. Why?

This bizarre situation, which defies all market trends, was confirmed by Professor Dame Hazel Genn in her research into the Automatic Referral to Mediation Pilot Scheme at Central London County Court, where in approximately 80% of cases, one or both parties objected to mediation. Other research also shows that people are not as enthusiastic about mediation as the government, the judges, and the mediation community think they ought to be.

So what is it that drives the public to purchase in droves a product they know is costly, lengthy and risky to use, in preference to one that is cheaper, faster and has little or no risk?

HISTORY OF THE PROBLEM

Many will argue that it is a matter of education: that there are still too many who remain ignorant about mediation, and who merely need to be informed. Indeed, in his Final Report on Civil Costs, Sir Rupert Jackson recommends that there should be a serious campaign to ensure that all litigation lawyers and judges are properly informed of how ADR works, and the benefits that it can bring.

However, the sad fact is that UK mediators have spent the last 20 years in just such a campaign—educating firstly solicitors and barristers, then judges, the public, financial institutions, insurers and large and small corporations. Can any of these people remain truly uninformed about mediation, in this age

of IT, where Google can fully define any concept, and explain every variant of its use, in nano seconds? Or is it a case of the public, for some reason, not wishing to know?

Throughout history, Christian clergy, Rabbinical teachers, Muslim clerics, Buddhist monks, and Confucian philosophers have sought to teach the essence of mediation. Abraham Lincoln's 1850 notes for a lecture to his law students contained the following: „Discourage litigation. Persuade your neighbors to compromise whenever they can.. As a peacemaker, the lawyer has a superior opportunity of being a good man. There will still be business enough.”

WHY HAVE ALL THESE TEACHINGS FALLEN UPON DEAF EARS?

It is true that many law firms, corporations and insurance companies have been converted to mediation. Some judges have found that by referring, for example boundary disputes to mediation, they relieve themselves of having to hear the most tiresome and futile cases in their lists.

But still mediation has not been accepted by the legal system in the way most would have hoped.

THE PROBLEM EXPLAINED – PSYCHOLOGICALLY

As a species, we are not programmed to compromise, we are programmed to win—and in winning we want to see blood on the walls! We have an innate aggression, which, when we are in dispute, transforms itself from a mere instinct to „survive” into an acute need to crush the opposition. We no longer act rationally or think commercially; instead we are driven by an emotional craving to triumph over our opponent.

Such emotions are not confined to squabbles over property boundaries or family assets. A survey in October 2007 by the Field Fisher Waterhouse, found that 47% of the respondents (chief executives and in-house lawyers) involved in commercial litigation, admitted that a personal dislike of the other side had driven them into costly and lengthy litigation.

THE AMYGDALA – A BIOLOGICAL RATIONALISATION

There is a biological explanation for such behaviour: it is the Amygdala, a part of our brain that controls our „automatic” emotional responses. From an evolutionary perspective, it governed the „fight or flight” reflex, associated with fear of attack. The amygdala reacts to the threat of attack by initiating a reaction within the brain which over-

atacul care poate atrage o astfel de reacție nu e neapărat un atac fizic, ci mai degraba un atac personal asupra valorilor și integrității noastre. În context legal, puține atacuri pot fi mai penetrante decât o acuzare de neglijență individuală sau corporativă sau incalcarea unui contract.

“Ce conduce publicul larg să cumperi un produs despre care stie că e costisitor, de lungă durată și riscant de folosit?”

Din aceasta cauza, partile aflate în conflict se găsesc în imposibilitatea de a aborda problema în mod rational – mai ales în prima fază a disputei, când emoțiile sunt crude, respectiv de sine a suferit o daună, iar partile sunt conduse de sentimente de manie, frustrare, umilință și trădare. Aceasta este etapa în care tentația litigială este cea mai puternică, oferind tot ceea ce justificabil tanjește după: razbunare totală, succes absolut, infrangere publică și umilire a celeilalte parti și sume uriașe de bani!

Medierea nu poate concura cu astfel de promisiune, însă ca nu e de mirare că litigiu este alegerea preferată pentru rezolvarea disputei. De abia atunci când stresul unui litigiu prelungit se face simțit, partile încep să ia în considerare forme alternative de soluționare. Este cumva timpul să fie introdusa o anumita obligativitate, pentru a proteja partile de propria lor nesabuinită?

ARGUMENTE

Mediatorii tradiționali au o aversiune inteligeabilă pentru obligativitate: un element de bază al medierii este tocmai faptul că este un proces voluntar. Mai departe, mediatorii susțin că medierea obligatorie:

- ar da nastere altor proceduri costisitoare;
- ar impiedica în mod incorrect dreptul publicului de a accesa gratuit instanțele;
- statistic ar obține rate de succes mai mici

Lordul Phillips, fostul președinte al Curții Supreme, a contestat aceste argumente la o Conferință în Delhi din 2008, spunând că “medierea ordonată de instantanță doar amână pentru o scurta perioadă mersul procesului și nu neagă dreptul oricarei dintre parti la proces...” “Medierea este ordonată în multe jurisdicții fără să afecteze material perspectivele de succes.” Aceasta a descris ca o “nebunie” faptul de a implica “costurile semnificative ale litigialui...fără a face o încercare intemeiată de a ajunge la un acord amabil.”

Medierea poate să nu fie potrivită în toate cazurile, de exemplu în cazurile în care un verdict definitiv este necesar, sau se impune o sanctiune; sau în cazurile în care expunerea litigialui este dorită (cum se întâmplă în unele cazuri de copyright). Totuși, ramane nejustificat din punct de vedere comercial să continuă disputa,

atunci când există o posibilitate alternativă de a ajunge la o rezolvare mai rapidă.

Lordul Clarke, pe atunci președinte al Curtii de Apel, spunea la Grays Inn în iunie 2009: “numai un nesabuinit nu vrea să ajunga la o înțelegere.”

RASPUNSUL

Cu siguranță trebuie să fie vremea de a obliga partile să medieze fără a le obliga neapărat să ajungă să îl înțeleagă? ADR obligatoriu este acceptat la nivel mondial, din SUA, Scandinavia și China, până în Australia și Noua Zeelandă. Mai mult, nu există nici o piedică constituțională în Marele Britanie împotriva mediului obligatoriu. Articolul 5(2) al Directivei Europene în vigoare permite legislației naționale să facă medierea obligatorie, cu condiția de a nu nega dreptul partilor de a accesa instanțele.

Atitudini pozitive medierii obligatorii au fost auzite și la alti membri seniori ai sistemului judiciar, arătând faptul că instanțele au puteri sub prevederile managementului de caz din cadrul CPR pentru a conduce medierea. Chiar și acolo unde personalul judiciar nu este convins de medierea obligatorie, sunt unanim de acord că trebuie să existe “o încurajare robustă” pentru mediere.

Raportul Final al lui Rupert Jackson concluzionează că în ciuda beneficiilor aduse de mediere, partile nu ar trebui niciodată să fie conștiente să medieze. El recomandă că, în cazurile potrivite, instanțele pot să ar trebui:

- Sa încurajeze medierea și să sublinieze beneficiile sale
- Sa direcționeze partile să se întâlnesc și/sau să discute despre mediere
- Sa ceară explicatii de la partea care refuza medierea
- Si să penalizeze finanțar partile care au refuzat medierea în mod nejustificat

O “direcționare” către întâlnire și/sau discutare despre mediere poate însemna “o încurajare robustă,” dar este ea suficientă? Dacă nu, va exista mereu tentația de a crește nivelul de robustețe – și linia dintre încurajare și obligativitate se va degradă treptat.

Litigiul prelungit poate fi unul dintre cele mai distructive elemente dintr-o societate: distrugă afaceri, destramă casatorii și afectează sănătatea. De aceea, e nevoie urgent să ne descurajăm vecinii să intre în dispute prelungite inutile.

Baroneasa Scotland, din poziția de Procuror General, a anunțat aspirațiile guvernului de a face din ADR procesul normal de soluționare a disputelor, și litigiu alternativă. Dacă persuasiunea prin intermediul logicii comerciale nu poate obține asta, atunci anumite forme de obligativitate pare să fie răspunsul cel mai evident și mai folositor.

ridese neo-cortex (the “rational” thinking part) and physically precludes any reliance upon intelligence or application of reasoning.

In present day terms of course, the attack which can trigger such a reaction is not necessarily a physical attack, but rather a personal attack upon our values and integrity. In a legal context, few attacks can be more deeply penetrating than an allegation of individual or corporate negligence or breach of contract.

It is for this reason that parties in dispute find themselves unable to approach the matter rationally—particularly in the initial stages of the dispute, when the emotions are raw, self esteem has suffered a battering, and the parties are driven by feelings of anger, frustration, humiliation, and betrayal. It is at this stage that the lure of litigation is at its most powerful, offering everything a litigant yearns for: complete vindication, outright success, public defeat and humiliation of the other side, and vast sums of money!

Mediation cannot compete with such promises, and so little wonder that litigation is the disputant's preferred choice of a resolution process. It is not until the stress of protracted litigation begins to bite, that litigants start to consider alternative forms of resolution. Is it time for some form of compulsion to be introduced, to protect litigants from their own folly?

THE ARGUMENTS

Purist mediators have an intelligible aversion to compulsion: a cornerstone of mediation is that it is a voluntary consensual process. Mediators further argue that mandatory mediation would:

- create another strata of costly procedure;
- unfairly impede the public's right of free access to the courts;
- achieve statistically lower success rates.

Lord Phillips, the former lord chief justice, refuted these contentions at a Delhi Conference in 2008, stating “court-ordered mediation merely delays briefly the progress to trial and does not deprive a party of any right to trial”... “Mediation is ordered in many jurisdictions without materially affecting the prospects of success”. He described it as “madness” to incur “the considerable expense of litigation..without making a determined attempt to reach an amicable settlement”.

Mediation may not be appropriate in all cases, for instance where a definitive ruling on the law is required, or an injunction is sought; or the visibility of litigation may be desirable (as in some copyright cases). Yet it remains commercially indefensible to continue in dispute

with another, where there is an alternative possibility of early resolution. Lord Clarke, then master of the rolls, in his speech at Grays Inn in June 2009, stated: “only a fool does not want to settle”.

THE ANSWER

Surely it must be time to oblige parties to mediate without necessarily compelling them to settle? Mandatory ADR is accepted globally, from the US, through Scandinavia and China, to Australia and New Zealand. Furthermore, there is no constitutional bar in the UK to mandatory mediation. Article 5(2) of the EU Directive in effect permits our national legislation to make mediation compulsory, providing it does not deny the parties a right of access to the courts.

Positive sentiments upon mandatory mediation have been echoed by other senior members of the judiciary, pointing to the fact that the courts have existing powers under the case management provisions in the CPR to direct mediation. Even where the judiciary are not entirely convinced of compulsory mediation, they are virtually unanimous in agreeing that there must be “robust encouragement” to mediate.

Sir Rupert Jackson's Final Report concludes that despite the considerable benefits of mediation, parties should never be compelled to mediate. He recommends that courts can and should in appropriate cases:

- encourage mediation and point out its benefits;
- direct the parties to meet and/or discuss mediation;
- require an explanation from the party which declines to mediate; and
- penalise in costs parties which have unreasonably refused to mediate.

A “direction to meet and/or to discuss mediation” may amount to “robust encouragement”, but is it sufficient? If not, then there will be an inevitable temptation to ever raise levels of robustness—and the line between encouragement and compulsion will gradually erode.

Protracted litigation can be one of the most destructive elements in society: it destroys businesses, breaks up marriages, and damages health. There is therefore an urgent social need to dissuade our neighbours from unnecessarily entering into prolonged disputes.

Baroness Scotland, when Attorney General, announced the government's aspiration of making ADR the mainstream dispute resolution process, and litigation the alternative. If persuasion through commercial logic cannot achieve this, then some form of compulsion is likely to be the obvious and most effective answer.

CONSTRUIREA ÎNCREDERII – PERFORMANȚĂ ÎN MEDIERE

Increderea este cheia oricarei relații, fară de care nu ar exista comunicare, influența tranzacției, transformări, mediere și schimbare. Fără incredere, lucrurile nu ar putea evoluă în direcția dezvoltării și a consolidării relațiilor interpersonale. Relațiile interpersonale au la bază succesului sau eșecului lor de incredere. Dar ce este increderea? În decursul anilor și din perspectiva specialistilor, aceasta a avut mai multe definiții, dar eu m-as opri asupra aceleia în care increderea este acțiunea de a se încredie și rezultatul ei bazate pe cinstă, corectitudine, sinceritate, convingere și lipsa de îndoișală. Increderea este un act cu dubla dimensiune: cognitivă și emoțională. Dimensiunea cognitivă este materializată prin faptul că partile implicate într-o relație se evaluatează reciproc, în scopul identificării elementelor de caracter, comportament, personalitate, valori etc., care îl fac pe celalalt demn de incredere. Emotionalitatea increderei se găsește în vulnerabilitatea pe care o expunem, în deschiderea pe care o avem în relațiile noastre. În această dimensiune, partile implicate depășesc partea de cunoștere și de căutare a dovezilor de incredere, admitând emoțional ca celalalt nu va aciona într-o manieră negativă. Increderea este colorată de o paletă de emoții precum: confort, siguranță, afecțiune, atașament, conexiune și acceptare.

Având în vedere că increderea este una din trasaturile importante ale procedurii de mediere, iar construirea increderei este tehnica esențială în mediere, voi face referire pe scurt la două aspecte ale increderei în mediere: increderea mediatorului în propria persoană și increderea partilor în persoana mediatorului și implicit în procedura de mediere.

Increderea mediatorului în propria persoană se realizează prin aprecierea și valorizarea propriei persoane, având o atitudine pozitivă apreciind ce face bun și fiind sigur de calitatele sale. Nici un alt factor nu este mai important decât increderea în propria persoană. Cei care își cunosc propria valoare și au încredere în forțele lor, stiu foarte bine care le sunt limitele și meritele. Sunt perfect consimțitori de capacitatea lor de a face fata provocărilor cotidiene, de capacitatea lor de a gandi, de a invata, de a alege, de a lua decizii, de a se adapta la schimbări. Increderea în propria persoană depinde foarte mult de caracter și competență și este caracterizată de onestitate, respect și credibilitate. A avea o puternică incredere în propria persoană înseamnă a avea incredere în propriile calități, o imagine pozitivă făta de sine însăși și lipsa temerilor legate de succes sau eșec. Aceste persoane își asuma-

responsabilitatea propriilor acțiuni, insistă în menținerea propriilor standarde și sunt stimulate de provocările care apar în timpul eforturilor de a-și atinge obiectivele propuse. El consideră că atât succesul, cât și eșecul acțiunilor lor depind exclusiv de felul în care reușesc să influențeze cursul firesc al lucrurilor. Persoanele puternice nu-si vor pierde niciodată credința în propriile instincte, abilități și principii. Felul în care gădesti despre propria persoană va determina succesul datorita puterii de a prevedea ceea ce îți va putea influența speranțele, aspirațiile, acțiunile și neprerăzutul din acțiunile tale. Cand avem o parere pozitivă despre propria persoană, suntem curajosi, ne asumăm riscuri și ne simtim în siguranță. Fiind încrezători în propriile calități, ei primesc cu bucurie noile provocări și schimbări. Vor reuși să rezolvă problemele să-si stabilească o nouă tinctă sau un nou obiectiv imediat ce au obținut un rezultat important. Aceștora le face placere să întampine dificultăți năștepte și să transforme problemele în oportunități. În schimb, persoanele care nu au încredere în propria persoană își lasă temerile să se aseze între ele și ambii lor. Acestea opun rezistență schimbărilor deoarece le amenință sentimentul de siguranță. Nu trebuie să uitam nici un moment că lipsa increderei în propria persoană și în posibilitatea acesteia este un obstacol permanent în calea reușitei lor în viață.

Unul dintre cei mai mari psihologi americani contemporani, **Nathaniel Branden** afirmă că „Dintre toate parerile, cea pe care o aveți voi despre voi insiva e cea mai importantă. Există o legătură între pasivitate și acțiune, între reușita și eșec”.

Dar pentru că realitatea este uneori diferită de ceea ce credeam noi, important este să recunoști ceea ce alimentează stima de sine și ceea ce o deteriorează. Cel care trăiește consimțent de sine însăși își da repede seama că senzația de incredere în propria persoană vine dintr-un act de consimțire, din modul în care reușești să-ți accepti limitele proprii și din modul în care te respecti pe tine însuți.

Increderea în propria persoană se castiga adesea foarte greu, mult mai greu decât increderea celorlalți. Daca unii se nasc cu ea, prin nu stiu ce miracol, alțora le trebuie mult timp pentru a deveni stăpani pe propria persoană în absolut orice situație. Totul depinde de educație, de experiență, de mediul în care a crescut și s-a dezvoltat fiecare, dar, mai ales, de felul în care stim să ne cultivăm și să ne dezvoltăm increderea în propria persoană.

BUILDING TRUST – PERFORMANCE IN MEDIATION

Trust is the key of any relationship, without which there would be no communication, influence, transactions, transformations, mediation and change. Without trust, things cannot develop and interpersonal relationships cannot consolidate. The success or failure of interpersonal relationships is based on trust. But what is trust? Over the years, specialists provided several definitions, however I would stop to the one saying that trust is the action of being confident and its result, based on honesty, fairness, sincerity, conviction and lack of doubt. Trust is a double-dimensional act: cognitive and emotional. The cognitive dimension entails that the parties involved in a relationship evaluate each other, in order to identify the character, behavior, personality, values, etc., which make the other to be trusted. The emotionality of trust can be found in the vulnerability we display, in the openness showed within a relationship. In this dimension, parties involved overpass the search for trust proofs, emotionally admitting that the other will not act in a negative manner. Trust is colored by a range of emotions, such as: comfort, safety, affection, attachment, connection and acceptance.

Taking into account that trust is one of the most important features of mediation procedure, and building up trust is the essential technique in mediation, I will briefly speak about the two aspects of trust in mediation area: the trust of mediator in own person and the trust of parties in the mediator and implicitly in the mediation procedure.

Mediator's trust in own person is achieved through appreciation and valorization of own person, holding a positive attitude, appreciating the good deeds and being sure of own qualities. No other factor is more important than trust in own person. Those who know their own value and have confidence in own forces know very well their limits and merits. They are perfectly aware of their capacities to face the daily challenges, to think, to choose, to make decisions, to adapt to changes. Trust in own person depends heavily on the character and competence and is characterized by honesty, respect and credibility. To have a strong confidence in own person means to have confidence in own qualities, a positive image about oneself and lack of fears regarding success or failure. These persons take responsibility for their

actions, insist in maintaining their own standards and are stimulated by the challenges that appear in their efforts to achieve their aims. They believe that both success and failure of their actions depend exclusively on the way they manage to influence the natural way of things. Strong persons will never lose trust in own instincts, skills and principles. The way in which a person thinks of oneself will determine the success, due to the power to foresee what might influence one's hopes, aspirations, actions and the unexpected. When having a positive opinion about own person, we are courageous, we take risks and feel safe. Being confident in own qualities, we gladly accept new challenges and changes. They will manage to set a new target or a new objective right after getting an important result. They enjoy facing unexpected difficulties and transform problems into opportunities. In return, the persons who do not have confidence in own person, let their fears interfere in their ambitions. They fight changes, because changes threaten their feeling of safety. We must not forget for a second that the lack of trust in own person and possibilities is a permanent obstacle in their success in life.

One of the biggest contemporary American psychologists, **Nathaniel Branden** said that „Of all opinions, the one you have about yourself is the most important. There is a connection between passivity and action, between success and failure.”

But because reality is sometimes different from what we believe, it is important to recognize what fuels our self-esteem and what deteriorates it. The person who is aware of oneself quickly realizes that the sense of trust in own person comes from an awareness act, from the way in which he/she manages to accept own limits and the way in which you respect yourself.

Trust in own person is often won very hard, harder than the trust in others. If some are born with it through an unknown miracle, others need time to become masters of own person in any situation. It all depends on education, expertise, environment they grew and developed, but especially on the way in which we are capable to cultivate and develop the trust in own person.

DEVELOP THE TRUST IN OWN PERSON AS FOLLOWS:

- Accept yourself the way you are and accept your own limits. Admit that we have both strengths

DEZVOLTA-TI INCREDEREA IN PROPIA PERSOANA ASTFEL:

- **Accepta-te asa cum esti si accepta-ti limitele proprii.** Recunoaste-ti ca avem in noi insine calitati si defecte. Acorda-ti dreptul de a avea propriile opinii, de care nu trebuie sa iti fie rusine in fata nimanui. Accepta-ti limitele proprii, respectandu-te pe tine insuti. In fond, fiecare are dreptul sa gandeasca pentru sine.
- **Afirma-ti personalitatea si dezvolta-ti calitatatile.** Fii autentic in toate relatiile pe care le ai cu cei din jur si nu incerca sa falsifici realitatea doar de dragul de a place altora. Indraznesta sa iti spui parerile deschisi, cu alte cuvinte, fii tu insuti! Dezvolta-ti calitatatile prin invingerea defectelor corespunzatoare calitatilor pe care doresti sa le dezvolti.
- **Invata-te sa te evaluezi corect.** Cauta sa te examinezi din exterior, sa stii cine esti cu adevarat. Recunoaste-ti propriile merite si calitatii pe care te poti baza. Cu cat te vei cunoaste mai bine cu atat vei avea mai multe sanse de progres.
- **Identifica si fixeaza propriile obiective.** Incepe prin a-ti fixa tinte si obiective mici in fiecare zi. Dar pentru asta este nevoie sa iti cunosti capacitatatile si sa iti fixezi obiective realizabile. Maresti progresiv dificultatea lor si observa unde apar problemele ca sa stii in ce masura le poti rezolva. Accepta-ti greselile si invata sa te schimbi. Nu intamplator se spune ca omul din greseli invata.
- **Gandeste pozitiv in ceea ce te priveste.** Chiar daca pare greu de crezut, autosugestia si autopereceptia influenteaza foarte mult increderea in propria persoana. Fraze scurte ca „Voi reusi”, „Pot sa trec peste asta” „Sunt cel mai bun”, rosuite in minte in fiecare zi in care trebuie sa infrunti situatii neprevazute au uneori efecte miraculoase. Este foarte important sa crezi in puterea proprie de a rezolva orice.
- **Conscientizeaza viata.** Realizeaza provocarile cotidiene, respecta faptele concrete, fii prezent si atent la ceea ce ai de facut. Fii curios, deschis la ceea ce te inconjoara si fii activ. Responsabilizeaza tot ceea ce faci. Nu lasa viata sa treaca pe langa tine.
- **Infrunta orice situatie.** Nu ocoli situatiile dificile, mai bine infrunta-le direct si mergi mai departe. Invata sa raspunzi prompt unui necunoscut care deschide o conversatie sau sa privesti in ochi pe cei cu care dialoghezi. Vei vedea ca fiecare noua experienta te va imbogati si-ti va spori increderea in propria persoana.
- **Dovedeste integritate personala.** Invata sa traiesti in armonie intre ceea ce stim, ce profesam si ce trainam. Spune adevarul, tine-ti pro-

misiunile si exprima-te liber.

- Indiferent de conditia lor sociala sau fizica in general, oamenii se straduiesc sa obtina din partea celorlalți impresiile dorite de ei. De aceea vor incerca promovarea de sine si chiar intrarea in gracie. Daca doresc sa apara ca fiind competenti, atunci vor spune lucruri bune despre ei si va realiza actiuni vizibile pentru ceilalți. Cei care doresc intrarea in gracie se vor face placuti, prezintandu-se intr-o lumen favorabila, ca posedand calitatii bine cotate social (inteligenta, onestitate, seriozitate).

Increderea persoanelor participante la mediere, in mediator si implicit in procedura de mediere necesita efort si curaj din partea celor implicați. Increderea acordata mediatorului si implicit procedurii de mediere, tehnicielor, strategiilor si tacticilor folosite nu fac altceva decat sa stimuleze partile in generarea si gasirea de solutii numai de ei acceptate. Mediatorii care vor reusi sa castige increderea partilor implicate in mediere, vor fi capabili sa inspire un dialog bazat pe incredere si colaborare ceea ce va determina noi standarde de performanta in mediere. Precum in mediul de afaceri, afacerile nu s-ar derula fara increderea reciproca intre oamenii asa si in mediere, procedura medierii nu s-ar desfasura daca nu ar avea la baza increderea reciproca dintre oameni. Insa dupa cum stim cu totii increderea nu poate fi ceruta, ea trebuie sa fie castigata. Intrebarea care se pune este: „Cum sa ne castigam increderea din partea persoanelor care aleg ca metoda alternativa de solutionare a conflictelor/disputelor, medierea?”. Increderea se poate castiga prin modul de a ne asuma responsabilitati, de a ne respecta angajamentele prin clarificarea asteptarilor noastre dar si a asteptarilor partilor, prin a-i trata pe oameni cu respect si cu bunatate, prin a fi cat mai transparenti si a-i ajuta pe oameni sa-si dezvolte potentialul si sa-si realizeze nevoile. Increderea se dezvolta prin a-ti tine promisiunile a arata integritate si a-i inspira pe altii in luarea priorilor decizii. Mediatorul trebuie sa aiba puterea de a trezi entuziasm in oameni. Numai incurajand oamenii vor putea dezvolta in ei dorinta de a se destinui cu incredere mediatorului. Daca nu vom uita sa daruim recunostinta si incurajare si sa felicitam partile de fiecare data cand au facut un progres cat de mic, atunci vom fi siguri ca am contribuit si noi la construirea increderii in mediator implicit in procedura de mediere. Este important sa starnim intre parti dorinta de a mai acorda o sansa persoanelor cu care se afla in conflict. Sa folosim argumente convingatoare si sa adresam intrebari care sa le arate partilor ca ne intereseaza punctul lor de vedere referitor la ceea ce urmeaza sa se

and weaknesses. Give yourself the right to have your own opinions, and should not be embarrassed about them before anyone. Accept your own limits by respecting yourself. In the end, everyone has the right to think for oneself.

- **Show your personality and develop your qualities.** Be authentic in all relationships that you have with people around and do not try to fake reality only to please others. Dare to express your opinions openly, in other words, just be yourself! Develop your qualities by defeating the weaknesses matching the qualities you want to develop.
- **Learn to evaluate yourself correctly.** Try to examine yourself from outside, to know who you really are. Admit your own merits and qualities that you can count on. The better you know yourself, the more chances you have for progress.
- **Identify and set your own objectives.** Start by setting small targets and objectives every day. But to accomplish this, you need to know your capacities and set attainable objectives. Increase their level of difficulty gradually and observe where the problems appear, to know what you should fix. Accept your mistakes and learn to change. It's no wonder they say humans learn from own mistakes.
- **Think positive about yourself.** Even if it seems hard to believe, self-suggestion and self-perception heavily influence our trust in own person. Short sentences like: "I will make it," "I can overcome this," "I am the best," told in your mind each day you have to face unpredicted situations sometimes have miraculous effects. It is very important to believe in your power to solve anything.
- **Be aware of your own life.** Be aware of daily challenges, respect concrete deeds, be present and careful at whatever you have to make. Be curious, open to things that surround you and be active. Be aware of everything you do. Don't let life pass near you.
- **Face any situation.** Don't avoid difficult situations, better face them directly and move on. Learn to answer promptly to a stranger that initiates a conversation or to look in the eyes of the persons you are talking to. You will see that each new experience will make you richer and will increase the confidence in your own person.
- **Prove personal integrity.** Learn to live in harmony between what we know, what we do and what we experience. Tell the truth, keep your promises and express

yourself freely.

• Regardless of their social or physical condition, people generally strive to obtain from others the impressions they want to receive. That is why they will try self-promotion and even to win somebody's favor. If they want to be seen as competent, then they will say good things about them and will take actions that are visible for the others. Those who want to win somebody's favor will make themselves pleasant, presenting them in a good light, possessing very high social qualities (intelligence, honesty, seriousness).

• **The trust of people in mediation and implicitly in mediation procedure** needs effort and courage from those involved. The trust given to mediator and implicitly to mediation procedure, techniques, strategies and tactics used stimulates the parties in generating and finding solutions only accepted by them. Mediators who manage to win the confidence of parties involved in mediation will be capable to inspire dialogues based upon trust and collaboration, which will lead to new performance standards in mediation area. In business area, as well as in mediation, business, namely mediation would not develop without mutual confidence between people.

Yet, as we all know, trust cannot be requested, it has to be earned. The question is: How can we earn the confidence of the people who chose mediation as an alternative mode to solve their conflicts, disputes? Trust can be earned through the way in which we take responsibilities, fulfill our commitments, by clarifying our and parties' expectations, by treating people with respect and kindness, by being as transparent as possible and by helping people to develop their potential and accomplish their needs. Trust develops by keeping your promises, by showing integrity and inspiring others to make their own decisions. The mediator needs to have the power to stir enthusiasm in people. Only by encouraging people, will they be able to develop the wish to open up to mediator. If we don't forget to offer gratitude and encouragement and to congratulate parties each time they make a small progress, then we could say that we brought our contribution in building the trust in mediator and implicitly in the mediation institution.

It is very important to stimulate the parties' wish to give the other a chance. Let's use convincing arguments and

intample. Increderea mediatorului este sporita de gradul de empatie arata partilor, favorizand deschiderea acestora catre o comunicare efectiva, de puterea mediatorului de a impune respect si de capacitatea de a atrage interesul si simpatia intr-un mod premeditat prin diverse atitudini si comportamente.

In mediere increderea este legata de prima impresie, cea care se stabeleste intr-o durata de cateva zeci de secunde si se construieste pe tot parcursul procedurii de mediere. De la prezentare pana la finalizarea procedurii mediatorul va construi un climat de incredere intre toate partile implicate. Prima reactie este sa cauti puncte comune si similaritati. Este foarte important sa acorzi atentia cunvenita primei impresii pe care o faci si sa o poti mentine pe toata durata procedurii de mediere. Aceasta se poate realiza prin:

- Imbunatatirea aspectului fizic. Fii atent la stilul vestimentar, la look-ul tau. Imbraca-te potrivit asteptarilor, mentine-ti o coafura ingrijita si un aspect placut.
- Respectarea bunelor maniere. Fii politicos, adopta o atitudine corespunzatoare, evita limbajul agresiv sau dominator, respecta spatiul personal al celuilalt, inlatura bariere in comunicare etc.
- Armonizarea energetica. Este necesar sa abordam o fata serioasa. Nu uita ca expresiile faciale au un rol deosebit (zambetul incurajeaza, incrustarea arata starea de stres si oboseala, iar mentionarea contactului vizual este un semn de incredere si pozitivare a relatiei. Un secret al armonizarii este ritmul respiratiei. Incearca sa respiiri in acelasi ritm cu partenerii de comunicare. Vei avea parte de o placuta si uriasa surpriza).
- Controlarea gesturilor, miscarilor, atingerilor in sensul facilitarii comunicarii. Numai o strangere de mana ferma este o dovada de incredere.
- Respectarea dispozitiei sau a starii interlocutorilor, prin adaptarea noastră permanenta la conditiile si atmosfera creata.
- Tonul vocii si abordarea conversationala de tip inclusiv-integrativ: chiar in cazul unui dezacord. Au putere magica fraze precum: „Iti respect opinia si adaug faptul ca urmatorul aspect poate fi luat, de asemenea, in considerare”, „Este adevarat ca... si de asemenea ca...”.
- Capabilitatea de a-i intelege si a empatiza. Conteaza cat de mult suntem capabili sa-i intelegem, nu doar sa-i analizam, sa patrundem in cadrul lor de referinta traind experientele cognitive si afective ale acestieia. E ca si cum ai fi persoana respectiva, dar pastrandu-ti identitatea.
- Respectarea confidentialitatii. Aceasta va determina partile sa

acorde incredere medierii, motivandu-le sa fie mai comunicative si mai deschise.

Performanta consta in a crea un climat bazat pe respect si incredere intre partile implicate in mediere.

Se stie foarte bine ca pentru a lucra eficient si cu succes in orice firma, organizatie, oamenii au nevoie de a lucra impreuna si de a avea incredere unii in ceilalii. Insa in ziua de azi sunt multe persoane neincrezatoare. Acele persoane care au acordat odata increderea partenerului de viata, colegilor sau prietenilor si pe parcursul vietii au fost dezamagiti, foarte greu vor mai putea avea incredere in cineva. De aceea consider ca rolul mediatorului este de a gasi oportunitati in a facilita comunicarea in directia castigarii increderii intre partile implicate in mediere. Prin mediere se poate recapaata iincrederea pierduta parcial sau in totalitate intre parti, acestea fiind ajutate sa-si construiasca si sa-si consolideze relatia afectata. Numai asa partile vor cauta impreuna solutii care sa-i uneasca si care sa duca la continuarea relatiilor avute (de colaborare, prietenie si casatorie).

Medierea se bazeaza pe increderea pe care partile o acorda mediatorului, ca persoana competenta apta sa faciliteze negocierile dintre ele, sa le ajute in solutionarea conflictului prin obtinerea de solutii reciproc avantajoase si durabile. El nu va putea ajuta la solutionarea conflictului decat daca a descoperit sursa conflictului. Acest lucru este posibil numai daca mediatorul reuseste sa castige increderea partilor. Practic oamenii nu-ti vor acorda increderea pana nu vei dovedi ca iti pasa de problemele lor si ca ai competenta necesara si legala pentru rezolvarea lor. De aceea pentru construirea increderii este necesar ca mediatorul sa lucreze permanent de la informarea partilor pana la finalizarea procedurii de mediere. Cand reusim sa avem incredere in noi si mai mult putem extinde aceasta incredere si la ceilalii primind incredere in schimb putem spune ca vom avea o relatie si un dialog bazat pe incredere si numai atunci vom putea debzate un conflict intr-o maniera constructiva si performanta. De aceea este de preferat sa nu uitam sa incopem fiecare zi cu incredere in noi si in posibilitatile noastre de a face fata solicitarilor vietii, mobilizati de ceea ce a spus Vasile Alecsandri:

„Increderea infloreste in inimile mari”. ■

GHEORGHE NĂSTASE
Mediator C.M. Buzău



address questions which show the parties that we are interested in their point of view concerning what is to happen. The mediator's trust is increased by the empathy showed to the parties, favoring their openness towards an efficient communication, by the mediator's power to impose respect and by the capacity to attract the interest and the sympathy in a premeditated manner, through different attitudes and behavior.

In mediation, trust is related to the first impression, which is set in few tens of seconds and is built throughout the mediation procedure. From the presentation to the finalization of the procedure, the mediator will build a climate of trust between all parties involved. The first reaction is to search for common points and similarities. It is very important to grant the proper attention to the first impression that you make and to be able to maintain it throughout the mediation procedure. This can be achieved by:

- **Improvement of your look.** Pay attention to your clothes. Dress according to expectations, keep a nice hair style and a pleasant appearance.
- **Respect good manners.** Be polite, take a proper attitude, avoid aggressive or dominating language, respect the other's private space, remove the communication barriers etc..
- **Energetic harmonization.** It is necessary to have a serious face. Don't forget that facial expressions play an important role (the smile encourages, the frown shows stress and tiredness), and maintaining a visual contact is a sign of confidence in relationship. Try to breathe at the same rate as your communication partners. You will enjoy a huge and pleasant surprise.
- **Control your gestures, movements, touching in order to facilitate communication.** Only a firm handshake is a proof of trust.
- **Respect the state of spirits of our communication partners, by permanent adapting to conditions created.**
- **The tone of voice and approach of the inclusive-integrative conversational mode: even in the case of a disagreement.** Sentences like: “I respect your opinion and I add the fact that the following aspect can also be taken into consideration,” “It is true that... and also that...” have magical power.
- **Capability to understand the others and empathize with them.** It really counts how capable we are to understand the others, not only to analyze them,

to penetrate their structure, living their cognitive and affective experiences. It is like being the other person, yet maintaining your own identity.

- **Respecting confidentiality.** This will make parties to grant confidence to mediation, making them more communicative and open. Performance consists in creating a climate based upon respect and trust between the parties involved in mediation.

It's well known that, in order to work efficiently and successfully in any company, people need to work together and trust each others. However, nowadays there are many people who do not have confidence. Those persons who once gave their confidence to their life partner, colleagues and friends and were disappointed, will hardly have confidence in somebody else. Therefore, I believe that the mediator's role is to find opportunities to facilitate communication in the sense of gaining trust between the parties involved in mediation. Mediation could help in regaining the trust partially or totally lost, helping parties to build and consolidate a relation. Only in this way will the parties be able to search together for solutions to bring them close and to continue the relations once had (collaboration, friendship, marriage).

Mediation is based on the confidence that parties give to mediator, as competent person able to facilitate the negotiations between them, to help them in solving the conflict by obtaining mutual advantageous and durable solutions. The mediator cannot help in solving the conflict unless he/she discovered the source of conflict. This is possible only if the mediator manages to gain the trust of parties. Practically, people won't give you confidence if you don't prove you care about their problems and that you have the necessary and legal competence to solve them. Therefore, to build trust, the mediator needs to work permanently, starting with the informing of the parties and finishing with the conclusion of the mediation procedure. When we manage to have confidence in ourselves, and moreover, to extend this trust upon other, receiving confidence in return, we might say that we will have a relationship and dialogue based on trust; only then are we able to debate the conflict in a constructive and performing manner. Therefore, is better to remember to start the day with trust in ourselves and in our possibilities to cope with life requirements, animated by the words of Vasile Alecsandri:

“Trust blossoms in great hearts.” ■

GHEORGHE NĂSTASE
Mediator C.M. Buzău

INTEGRAREA TEHNICILOR NLP ÎN MEDIERE

Daca schimburile comunicative sunt o realitate inherentă oricărei proceduri de mediere a conflictelor, apare problema modului în care o facem. Intamplator? În nici un caz. Conștientizarea acestei realități năște pentru mediator un nou tip de preocupare, aceea de a comunica cat mai eficient. Dacă ne optimizam abilitatile de a comunica, de fapt ne largim posibilitatele de a-i influența pe ceilalți, acest lucru poate fi considerat manipulare, care întotdeauna are conotații negative. Dacă nu influența nu este posibil, atunci dilema etica ce poate rezulta din aceasta situație are o singură soluție: acceptăm acest fapt și ne dezvoltăm abilitatile de a face, dar numai cu integritate, într-o manieră responsabilă și respectând modelul despre lume al partilor prezente la mediere.

Viziunea asupra comunicării interpersonale are o importanță deosebită, ea regăsindu-se practic în calitate de componentă a oricărei aplicații din NLP. Programarea neuro-lingvistică (NLP), tehnică descoperită în California (1976) de către lingvistul John Grinder și de matematicianul programator Richard Bandler, este o metodă de eficientizare a comunicării cu cei din jurul nostru și de modificare a comportamentului uman, ale cărei principii se bazează pe cunoștințe din domeniile programării, psihologiei, teoriei informației și teoriei comunicării, având la bază modalități sau submodalități senzoriale, care nu sunt altceva decât sisteme bazate pe reprezentări.

NLP-ul se fondează pe urmatoarea ipoteză: fiecare comportament poate fi schimbat ori invatat. Obiectivul NLP-ului este acela de a reprograma creierul, adăugându-i noi potențialuri, toată tehnica gasindu-si sprijin pe capacitatea de comunicare interumană. Programarea neuro-lingvistică permite deci, corectarea comportamentelor nedoreite, fiind un instrument eficient în realizarea unei personalități integrate, autorealizate, structurate. Astfel, NLP-ul se prezintă ca o autentică modalitate de folosire a creierului, ajutând cu precadere la dezvoltarea personală și la invatarea modurilor de rezolvare a conflictelor.

Prin NLP, viziunea asupra comunicării primește o cu totul altă conotație, este diferita de cea simplistă adoptată adesea de mulți dintre noi, prin care comunicarea este considerată ca un simplu schimb de mesaje verbale. În realitate, comunicarea este un proces extrem de complex și dinamic, desfasurat pe planuri și canale multiple, la care

protagoniștii participă cu totalitatea fișelor lor.

Atunci când decodificăm mesajul cuiva, o facem prin filtre active în acel moment, răspunsul la mesajul interlocutorului fiind determinat de răspunsul intern pe care decodificarea mesajului îl-a prilejuit și care este de asemenea dependent de filtrele folosite. În fapt, nu răspundem mesajului partenerului, ci propriile imaginii interne despre acesta, adică ceea ce am înțeleas. Acelasi lucru se întâmplă și cu partenerul de comunicare. Răspunsul sau mesajul oferit partenerului depinde de randul lui de filtrele constituite de capacitatările noastre expresive și nu întotdeauna coincide cu intenția pe care am avut-o. Probabil orice om dispune de experiență de a nu fi fost înțeleas, de a nu fi exprimat ceea ce intenționa, de a obține de la celalalt reacții sau răspunsuri care l-au contrariat. Astfel, sensul comunicării este răspunsul pe care-l primesc de la celalalt.

Aceasta viziune are o serie de consecințe demne de luat în seama pentru mediator. De exemplu, mediatorul ar putea să se considere responsabil de reacțiile pe care le produce partilor, mai degrabă decât neînțeles sau decât să le catalogheze. Ar putea lucra asupra capacitatilor sale de exprimare și ar putea conștientiza unde dă gres și ce ar putea schimba ca să nu mai repeste situația.

Ceea ce aduce în prim plan aceasta afirmație este necesitatea de a considera reacțiile primite de la partea. Ceea ce contează cu adevărat în comunicare este nu intenția mea, ci ceea ce înțelege partenerul de dialog din ceea ce spun eu. Altfel, apare fenomenul comunicării paralele, distorsionate și posibile tensiuni pe planul relației. În toate situațiile în care lucrăm cu oamenii se impune cu necesitatea de a considera acest feedback, altfel eficiența noastră ca și mediatori ai conflictului va fi mult diminuată. Este practic imposibil să fiți eficienți într-o relație de comunicare, indiferent de contextul în care se desfășoară aceasta, în lipsa considerării și utilizării ca informație de autoreglaj a feedback-urilor partenerului de comunicare. Un alt element util de precizat este acela că feedback-urile relevante nu ne parvin întotdeauna prin intermediul comunicării verbale, cel mai adesea având caracter indirect, implicit și slab conștientizat. Din acest motiv va fi necesar să invătam să ne antrenăm unele abilități specifice, cum ar fi cele de calibrare sau pacing.

Conceptele de pacing și leading sunt fundamentale pentru orice intervenție de tip NLP. În orice relație de comunicare este vitală existen-

NLP TECHNIQUES INTEGRATION IN MEDIATION

f communication exchanges represent an inherent reality in any mediation of conflicts, we must reflect on the manner of achieving it. Incidentally? Never. Being aware of this reality causes the mediator another concern, the one of communicating more effectively. If we optimize our communication abilities, we actually expand our opportunities to influence others and this can be considered manipulation, which always has negative connotations. But if not influencing is not possible, then the ethical dilemma that may arise from this situation has only one solution: we accept this fact and we develop our skills in this direction, but only with integrity, in a responsible manner and respecting the world model of the parties who are involved in the mediation process.

Being found in almost any application as a component of NLP, the vision of interpersonal communication is extremely important.

Neuro-Linguistic Programming (NLP), a technique that was discovered in California (1976) by linguist, John Grinder and programmer-mathematician, Richard Bandler is an effective method of communicating with those around us and of changing the human behavior, whose principles are based on knowledge of programming, psychology, information theory and communication theory, based on sensory modalities or submodalities which are nothing more than representation systems.

NLP is based on the following hypothesis: each behavior can be changed or learned. The aim of NLP is to reprogram the brain by adding it new potentials, this technique relying on interpersonal communication skills. Neuro-linguistic programming allows us, therefore, to correct unwanted behavior, representing an effective tool in achieving an integrated, self-achieved, well-structured personality. Thus, NLP is presented as an authentic manner of using the brain, especially supporting personal development and learning ways to solve conflicts.

The NLP vision on communication reveals a totally different connotation, different from the simplistic one, often adopted by many of us, thus communication is regarded as a mere exchange of verbal messages. In fact, communication is an extremely complex and dynamic process, carried on multiple plans and channels, where all the protagonists are completely involved.

When we decode the message to someone, we do it through the active filters at that time, the response to the listener's message being determined by our inner response in which we decode the message, in that moment, this being also dependent on the filters that we use. In fact, we don't answer to our partner's message, but to our internal images about it, that is what we understand. The same thing happens with the communication partner. The way the response or message turns back to our partners depends on our ability to set our filters in an expressive manner and this may not always coincide with our intention. Probably, everyone has experienced the situation of not being understood, of not expressing what one intended to, of receiving reactions or responses that have intrigued him/her. Thus, communication is the answer I receive from the other.

This vision has several relevant consequences for the mediator. For example, the mediator could be held responsible for the reactions produced to the parties, rather than merely understand or categorize them. The mediator should work on his/her speaking skills and he/she should be aware of his/her failures and he/she should find the adequate ways of solving these issues.

This statement emphasizes the need to consider the feedback received from the parties. What really matters in communication is not my intention, but that the dialogue partner understands what I say.

Otherwise, the phenomenon of parallel communication may occur, together with distorted and possible tensions at the relationship level. In all cases in which we work with people, it is absolutely necessary to consider this feedback, otherwise our effectiveness as conflicts mediators will be much diminished. It is impossible to be effective in a communication relationship, regardless of the context in which it takes place, in the absence of consideration and use as a self-regulating information feedback communication partner sites. Another important feature is that the feedback we receive is

not always relevant through verbal communication, most often this being indirect, implicit and poorly accomplished. For this reason, we need to learn and improve some specific skills, such as calibration or pacing.

Pacing and leading concepts are fundamental to any type of NLP intervention. In any communication, the existence of a relationship is vital, a relationship of empathic

ta unei legaturi, a unui raport de rezonanță empatică între cei doi parteneri, ca baza a unui climat de încredere reciprocă în care celalalt se poate simți și manifestă liber. Putem spune că stabilirea acestui raport, a acestei conexiuni reprezintă punctul de plecare al oricarei comunicări autentice, singurul posibil. Există acest tip de legătură între două persoane sau într-un grup care comunicarea să se desfășoare cursiv, parca de la sine. Urmarind situațiile spontane în care apare, se poate constata că partenerii rezonează, se armonizează atât la nivelul limbajului nonverbal, cat și la celul verbal.

In mesajul verbal, cuvintele contribuie numai în proporție de 7% la crearea acestui legături. La fel, prin lipsa de rezonanță la nivel verbal putem distrugă acest raport numai în proporție de 7%. O importanță mult mai mare o au însă, limbajul corporal și calitatea vocii. Cand doi oameni se află în raport de rezonanță ei au tendința de a se oglindii și de a se reflecta reciproc în postura, gesturi, mimica, contact vizual și tonalitatea vocii, ca într-un dans în care fiecare partener răspunde la miscările celuilalt prin propriile mișcări. Limbajele lor corporale sunt complementare în această situație. Cu cat raportul este mai strâns, mai profund, cu atât această tendință de oglindire, reflectare și răspuns este mai puternică. Raportul empatic poate fi obținut în situații clarificate prin constatărea, finisarea și utilizarea abilităților de acest tip pe care le folosim în mod natural și cu respect. Aceasta va duce la construirea unei părți între noi și modelul sau despre lume. Prelucrarea și reflectarea nu înseamnă mima, ci armonizare. Există cîteva situații tipice care trebuie evitate în relațiile pe care le stabilim. În primul rand, aceea că partenerul poate sesiza că este imitat. De obicei va interpreta aceasta ca o provocare sau reacția într-un fel sau altul. Atunci când conduită nonverbala a partenerului nu poate fi oglindită fară ca acesta să se simtă, este recomandată oglindirea folosind o altă parte a corpului, folosind tehnica oglindirii sau reflectării încrucișate. Acelasi lucru este valabil și în alte două situații tipice: atunci când conduită nonverbala a partenerului este foarte amplă, exagerată sau agresivă sau atunci când practicarea acestei reflectări ne-ar face să ne simtим inconfortabil. Aceste două demersuri poartă în NLP numele de *pacing* și *leading*.

Pacingul reprezintă construirea unei părți între mine și lumea partenerului meu și este bazat pe rezonanță și respect, iar *leadingul* modificarea propriului comportament astfel încât interlocutorul să urmeze aceste modificări. Pentru a putea ghida pe cineva să treacă peste un pod trebuie

să-l construiam mai întai.

NLP-ul propune un model de mediere a negocierilor interpersonale prin care partile aflate în conflict sau dispută pot fi ajutate să ajungă la un rezultat comun acceptat. Pasii următori în mediere de succes sunt următorii:

- este specificată situația și obiectul medierii între cei doi parteneri (natura conflictului sau a disputei);
- sunt precizate rezultatele vizate (asteptate) de către fiecare în parte;
- cele două parti sunt ghidate către gasirea unui scop sau rezultat comun, cu care ambele parti sunt de acord pentru aceasta este necesară de obicei redefinirea scopurilor și plasarea acestora la un nivel mai înalt de generalitate;
- este utilizată apoi încheierea conditionată a negocierii (acordul conditionat);
- mediatorul se centrează asupra obiectelor partenerilor, în vederea soluționării acestora.

Dacă există obiectii fiecare partener al negocierii este întrebăt ce obține prin respectiva obiectie sau ce se va întâmpla dacă nu reușesc să ajungă la un acord, care sunt consecințele lipsei acestui acord. Aceasta soluție va fi utilizată numai dacă partile nu cooperă în negociere.

Acest model oferă mediatorului unele sugestii cu privire la cerințele care trebuie satisfăcute încă de la începutul negocierii pentru ca aceasta să poată fi finalizată cu succes, printre soluții de tip invingator - invingator. Presupunem că ne aflăm într-o situație de negociere între două persoane (A și B), în care A face o propunere lui B iar acesta ridică o obiectie la propunerea lui A. A la rândul său va reformula obiectia lui B, condiție de bază pentru realizarea acordului conditionat. Realizarea acordului conditionat presupune acceptarea propunerii lui A de către B, cu condiția satisfacerii obiectiei ridicăte de B. Satisfacerea acestor obiectii este cel mai adesea conditionată de reformularea lor astfel încât să devină acceptabile pentru ambele parti. În acest mod obiectile ridicăte de către parteneri sunt folosite în favoarea negocierii și a atingerii unui acord. Mediatorul trebuie să tina cont de toate obiectile ridicăte de către parteneri. Dacă unul dintre acestia refuză acordul, probabil există încă unele obiectii nemărturisite.

O altă tehnica utilă și importantă pentru lucrul asupra submodalităților este cea a ecranului mental, prin care se solicită clientului să vizualizeze un ecran interior, reprezentările sale fiind proiectate pe acest ecran. Ideea de ecran implică două considerente importante: disocierea de situație și ideea de

resonanță între cele două parteneri ca baza de rezonanță reciprocă în care altul poate să se simtă și să manifeste liber. Putem spune că stabilirea acestui raport, a acestei conexiuni reprezintă punctul de plecare al oricarei comunicări autentice, singurul posibil. Există acest tip de legătură între două persoane sau într-un grup care comunicarea să se desfășoare cursiv, parca de la sine. Urmarind situațiile spontane în care apare, se poate constata că partenerii rezonează, se armonizează atât la nivelul limbajului nonverbal, cat și la celul verbal.

In his report, the words contribute only 7% to create this connection. Likewise, lack of resonance at the verbal level, can destroy this report only 7%. However, body language and voice quality are a much greater important. When two people are in a resonance report, they tend to mirror and reflect each other in posture, gestures, pantomime, eye contact and tone of voice, like a dance in which each partner responds to each other through their own movements. Their body languages are complementary in this situation. As the report is more closely, more deeply, the stronger are the trend mirroring, reflection and response. The emphatic report in clear statements can be achieved through awareness, dressing and using such skills, that we use naturally and with respect. This will build a bridge between us and his/her model of the world. Undertaking and reflecting do not mean mime, but harmonization. There are some typical situations to be avoided in the relationships we establish. First, the situation when the partner understands he/she is imitated. Usually, he/she interprets this behavior as an insult and will react in one way or another. When the partner's nonverbal behavior can not be reflected without him/her noticing, using a mirror, it is recommended to mirror another part of the body, using the technique of cross mirroring reflection. The same is valid in two typical situations: when the partner's nonverbal behavior is very broad, exaggerated or aggressive, or, when practicing this coverage would make us feel uncomfortable. These two approaches are known as *pacing* and *leading* in NLP. Pacing builds a bridge between me and my partner's world and it is based on resonance and respect, and leading changes their behavior so that the other person follows these changes. In order to be able to guide someone to pass over a bridge, we must build it first.

NLP provides a model of interpersonal negotiation, by means of which, the parties involved in the conflict or dispute can be supported in reaching a mutually accepted result. For a successful mediation, take into account the following steps:

- the situation and the subject of mediation between the two partners are specified (nature of the conflict or dispute);
- the expected results by each party are presented;
- both parties are guided to find a common purpose or result, that is consented by both parties - for it is usually necessary to redefine the purposes and to place them at a higher level of generality
- then the conditional conclusion of negotiations is used (conditional approval)
- the mediator focuses on partners objections in order to solve them.

If there are objections, each of the negotiating partners is asked the aim of his/her complaint or what will happen if they fail to reach an agreement and expressing the consequences of not reaching an agreement. This solution will be used only if the parties do not cooperate in the negotiation.

This model offers some suggestions for the mediator concerning the requirements that must be met early in the negotiation so that it can be successfully completed, by means of a win-win solution. Let's suppose that we are in a situation of negotiation between two people (A and B), where A proposes something to B and B raises an objection to A's proposal. It will also restate its objection to B, the basic condition to reach the conditioned agreement. Achieving conditioned agreement implies acceptance by B of A's proposal, provided to meet the objection raised by B. Satisfying these objections is often conditioned by their reformulation in order to become acceptable for both parties. In this way, the objections raised by partners are used in negotiating and reaching an agreement. The mediator must take into account all the objections raised by the partners. If one of them refuses to consent, there are, probably, still certain objections that were not revealed.

Another useful and important technique to work with submodalities is the mental screen, which requires the customer to view a screen, on which his representations are projected. The screen idea involves two important aspects: dissociation of the situation and the idea of controlling it. The idea of working on representations, controlling a screen image that runs in their minds includes the possibility to control representations, experi-

control asupra acesteia. Ideea de a lucra asupra reprezentarilor, controland o imagine care se deruleaza pe ecranul interior al propriei minti include ideea posibilitatii de a controla reprezentarile, experientele si stările emotionale.

Oricare ar fi tehnicele NLP aplicate, acestea sunt neutre din punct de vedere valoric si raspund unor criterii ecologice, felul in care sunt

folosite fiind strict determinat de abilitatile si intențiile mediatorului conflictului. De altfel, numai fiind extrem de responsabili, constienti, numai dispunand de serioase abilitati de comunicare si de influentare a celorlalți putem realiza acceptarea neconditionata a partilor, cu valorile lor,filtrele lor, viata lor. ■

LAURA BOTĂ

ences and emotional states.

Whatever NLP techniques we apply, these are neutral in terms of value and respond to ecological criteria, how they are used being strictly determined by the mediator's own abilities and intentions. In fact, only by being extremely responsible, aware, only by featuring serious communication skills and by influencing the others, we

can achieve full acceptance by the parties, considering their values, their filters, their lives. ■



LAURA BOTĂ

INTERVIU

Dialog realizat de ANCA SIMONA CINEPA, Mediator, Președinte al Uniunii Naționale a Mediatorilor din România - Filiala Galați, cu doamna Judecător DIANA MIHAELA OANCEA, Președinte al Judecătoriei Galați.

Dna Președinte, doresc să încep prin a va transmite multumiri din partea asociațiilor profesionale a mediatorilor din Galați, a mediatorilor galăteni, în general, pentru sprijinul pe care ni l-ați acordat în promovarea medierii atât în randul justițiilor, cat și în randul colegilor magistrati. Va numărați printre președintii de instante care a înțeles oportunitatea și avantajele pe care medierea le poate oferi. De unde începe pentru Dumneavoastră aceasta deschidere?

— Medierea nu este doar o oportunitate de impacare a oamenilor și o rezolvare a problemelor instantei, ci „medierea” este chiar un mod de viață.

In fiecare zi realizam o medie între dorințele noastre și posibilitățile pe care le avem; în fiecare zi o voce interioară ne spune „vreau” și alta ne spune „pot”. Ne dorim zi de zi mai mult și încercăm să cautăm posibilitatele de realizare a dorințelor noastre. Dacă însă nu pastrăm un just echilibru între „a vrea” și „a putea” se ajunge la conflict. Aici începe medierea.

Dacă nu putem să ne gasim noi o ordine interioară între cele două verbe mai sus arătate, o vor face oamenii din jurul nostru, situațiile create, iar în cele din urmă în plan fizic justiția – fie cea a oamenilor (Sistemul Judiciar), fie cea a divinității.

Astfel, am înțeles nevoia de mediere ca pe gasirea unui echilibru interior și exterior, atât pentru mine ca om, cât și pentru mine ca „judecător”. O Judecătoare dreaptă este buna pentru oamenii care au nevoie de Justiție, dar înainte de a pleca către Palatul de Justiție fiecare trebuie să înceapă cu primul pas: - o impacare cu sine.

Dacă nu reușește singur, îl vor ajuta prietenii și rudele, apoi biserică, medicul psiholog.

Neimpacarea cu sine creează o incoerență în comunicare, în relaționarea cu semenii. Medierea este menită să restabilească această comunicare, chiar dacă nu realizează o impacare pe deplină a omului cu el însuși.

Cu cat oamenii vor abandonă conflictul, cu atât ei vor fi mai echilibrați, mai armoniosi și mai sanatosi. Rezolvarea conflictelor prin intermediul medierii are atât un avantaj personal – rezolvarea problemei, alocarea timpului destinat conflictului pentru realizarea altor nevoi, cheltuieli banesti mai mici, dar și un dublu avantaj pentru societate în ansamblu deoarece va cheltui mai puțin statul cu „Sistemul Judiciar” și chiar cu „Sistemul de Sanitate și Protecția socială”.

Înțelegând aceste nevoi individuale și colective nu putem să rămânem indiferenți, sens în care să manifestăm și deschiderea mea către procedura medierii, astfel cum este reglementată de Legea 192/2006.

Dialogue made by ANCA SIMONA CINEPA, Mediator, Chairman of the National Union of Mediators from Romania - Galati Branch with judge DIANA MIHAELA OANCEA, President of the Galati Court.

der between the two verbs, others around us will do it, and eventually justice – either people's justice (the judiciary system) or the divinity's justice.

Therefore, I understood the need for mediation as a balance between interior and exterior, both for me as a person and a “judge.” A fair judgment is good for the people that need justice, but before heading to the Palace of Justice each of us needs to start with the first step: making peace with oneself.

If the person does not succeed alone, he/she will be helped by friends and relatives, then by church, psychologist.

Not making peace with yourself creates a communication incoherence with the other people. Mediation's purpose is to restore this communication, even if it does not determine a full peace of the man with himself.

The more people abandon conflict, the more balanced, harmonious and healthier they will be. Conflict resolution through mediation has both a personal advantage – solving the problem, use of time involved by the conflict for other purposes, smaller expenses, but also a double advantage for society as a whole, as the state will spend less with the judiciary and even with the health and social protection system.

As I understood these individual and collective needs, I could not remain indifferent, consequently my openness for the mediation procedure, as it is regulated by the Law 192/2006.

You attended a series of local TV meetings with Galati mediators. How do you see the collaboration of the court you are heading and the representatives of the Galati mediators?

The relationship between me, as a court president and the representatives of mediators is a very good one, but there is always room for improvement. Only few TV

INTERVIEW



— Ati participat la o serie de întâlniri televizate, ale posturilor TV locale, cu mediatori galăteni. Cum vedeti colaborarea instantei pe care o conduceți cu reprezentanții mediatorilor din Galati?

— Relația între mine ca Președinte al instantei și reprezentanții

abilitățile we hold; everyday, an inner voice tells us “I want” and another “I can.” Everyday we want more and more and we try to find the possibilities to accomplish our wishes. However, if we do not maintain a fair balance between “want” and “can,” we reach a conflict. Here is the start of mediation.

If we cannot find an inner or-

mediatorilor este una foarte buna, dar intotdeauna este loc si de mai bine. Cu doar cateva emisiuni televizate nu este suficient ca oamenii sa constientizeze pe deplin efectele benefice ale medierii. Noi am inceput sa ne facem auziti, dar pentru a deveni medierea un stil de viata, mai trebuie muncit mult.

Nevoia medierii trebuie sa o promovam cat mai mult, dar nu trebuie sa trecem in partea cealalta. Medierea nu trebuie sa fie impusa totdeauna prin efectul legii, deoarece putem ajunge doar la o formalitate a medierii, cum s-a intamplat cu alte proceduri (concilierea prealabila). Ea trebuie asimilata de oameni, ca o constientizare a proprietelor posibilitatilor de realizare a dorintelor.

— In ultima perioada, tot mai multi magistrati sunt promotori ai medierii, peste tot in tara. Ce credeți ca a determinat acest lucru?

— Magistratii, lovindu-se zi de zi de nemultumirile oamenilor si fiind cateodata in imposibilitate de a pronunta o hotarare care sa multumeasca ambele parti, au intelese ca medierea este un mijloc de impacare. Impacarea aduce un avantaj imediat prin faptul ca un litigiu dedus judecatii se poate incheia cu o hotarare de expedient, dar aduce si un avantaj de lunga durata, deoarece persoanele in conflict, odata impacate, nu vor mai crea alte litigii ulterior nascute din aceeasi nemultumire.

— D-na Presedinte, cum vedeti institutia medierii in Romania in urmatorii ani?

— Institutia medierii este abia la inceput chiar daca avem o lege in acest sens de peste 5 ani (Legea 192/2006). Medierea se realizeaza in prezent in cauze marunte si putine in litigii de o mai mare greutate. Medierea era o forma de diplomatie la nivel inalta, dar din pacate in ultimii ani si acolo se impune realizarea unei medierii. Astfel ca, medierea este necesara nu numai pentru a ajuta sistemul judiciar, ci si pentru a realiza o interconectare a celor trei puteri in Stat, care de multe ori nu gasesc puncte comune de comunicare.

Statul sufera in prezent de lipsa de comunicare intre institutiile sale, suferinta care se transmite cetatenilor sai. Astfel, fiecare om se considera important, dar toti intelegh ca unii fara altii nu putem realiza o societate buna. Fiecare culoare este frumoasa, dar o culoare singura nu poate egala frumusetea curcubeului dupa ploua.

De aceea cred ca este nevoie, asa cum am aratat mai inainte, ca medierea sa se extinda la toate nivele societatii, ea aflandu-se in prezent doar la inceput.

— La Judecatoria Galati au fost depuse un numar semnificativ de acorduri de mediere in ultima perioada. Acest lucru a fost sesizat si a imbunatatit activitatea instantei? Este un inceput bun?

— Intr-adevar in ultimul an de zile s-au inregistrat numeroase cauze solutionate prin acord de mediere. Este un inceput bun. Dar, el poate continua si sa se extinda. Mediatorii se vor perfectiona si vor realiza o forma mai juridica a acordului de mediere. Cateodata in lipsa partilor instanti nu poate lua act de acordul de mediere, deoarece trebuie sa realizeze o forma juridica a hotararii, care implica unele completari din partea partilor sau chiar renuntari.

Pe plan intern, s-a incercat acordarea unui termen mai scurt pentru cauzele in care se realizeaza o mediere, astfel noi judecatorii am incuraja partile sa recurga la mediere. In multe situatii am trimis direct justitiabilitii la mediere, astfel cum este stabilit si in Legea 192/2006.

— La final, ce doriti sa transmiteti mediatorilor galateni? Dar justitiabililor?

— Eu ii incurajez pe toti sa realizeze cat mai multe medieri si sa insteala ca rolul ales de mediator nu este unul simplu, ci are o raspundere foarte mare in spate. Orice mediere reusita este un succes pentru toti cei implicati in acut medierii, dar sa nu se sperie cand nu reusesc sa faca acest lucru. La fiecare mediere se realizeaza nu numai o mai buna comunicare intre cei mediasi, ci cu fiecare caz nou, mediatorul realizeaza o punere in echilibru a propriilor lui nevoi de viata si de evolutie spirituala.

Mediatorii sunt o calauza pentru justitiabili. Acestia din urma trebuie sa apeleze la mediatori indiferent de persoana mediatorului. Mediatorul poate ajuta justitiabilitii sa gasesc o cale de comunicare intre ei (parti in conflict), tot astfel cum preotul ne ajuta sa gasim o comunicare intre noi si divinitate, indiferent de persoana preotului.

Inchei aceste cateva ganduri de bine adresate mediatorilor si justitiabililor nu inainte de a le aduce aminte cateva versuri dintr-un poem loric norvegian:

„...Invata de la toate,
invata de la toti,
Si mai ales
invata cand vrei ceva sa poti.....”

— D-na Presedinte, va multumesc in numele colegilor mediatori, va felicit pentru intreaga activitate si va uram succes in continuare!

shows are not sufficient for people to become aware of the benefits brought by mediation. We started making our voice heard, but in order for mediation to become a life style, we still have a lot of work to do. We should promote the need of mediation as hard as possible yet without crossing the other line. Mediation must not always be imposed through law, because we might reach only a formality of mediation, as it happened with other procedures (initial conciliation). It needs to be assimilated by people, as awareness of own possibilities to fulfill wishes.

‘Lately, more and more magistrates are promoters of mediation across the country. What determined this in your opinion?’

‘As magistrates have to face the people’s dissatisfaction everyday, and sometimes find themselves incapable of ruling a decision to satisfy both parties, they come to understand that mediation is a mean to making peace. It brings an immediate advantage, namely a litigation taken to court can end in an expedient decision, but it also brings a long-term advantage, because the people involved in the conflict, once they came to peace, will no longer create subsequent conflicts deriving from the same dissatisfaction.

‘How do you see the institution of mediation in Romania in the following years?’

‘Institution of mediation is still in the beginning stage, even though we have a law in the field for over 5 years (the Law 192/2006). Mediation is performed today in small claims and only few bigger claims. Mediation used to be a form of high diplomacy, but unfortunately diplomacy itself needed mediation in the past few years. Thus, mediation is necessary not only for the help of the judiciary system, but also to accomplish an inter-connection between the three powers of the State, since many time they fail to reach a mutual communication portal.

The state is presently suffering from the lack of communication between its institutions, a suffering that is passed on to its citizens. Each person considers him/herself important, but not everybody understands that only together can we achieve a better society. Each color is beautiful, but a color alone cannot equal the rainbow beauty after a rainfall.

For that reason, as I showed above, I think that mediation should extend to all levels of society, presently being only in the begin-

ning phase.

‘Galati Court has lately received a significant number of mediation settlements. Has this been noticed and improved the Court’s activity? Is it a good start?’

‘Indeed, numerous cases were solved through mediation settlements over the past few year. It is a good start. And it can continue and expand. Mediators will improve themselves and create a more juridical form of the mediation settlement. Sometimes, in the absence of parties, the court cannot take notice on the mediation settlement, as they need to make a juridical form of the decision, which involves some additions from parties or even renunciations.

Internally, judges tried to grant a shorter term for the cases where mediation takes place, so that we could encourage parties to turn to mediation. In many situations, we sent the litigants directly to mediation, as it is ruled by Law 192/2006.

‘In the end of the article, what would you like to say to Galati mediators? And to litigants?’

‘I encourage all to perform as many mediations as possible and to understand that the role assumed by the mediator is not a simple one, the mediator holding a great responsibility. Any successful mediation is a success for everyone involved in the mediation act, yet they should not be scared when they fail to fulfill it. Each mediation entails not only a better communication between the people mediated, but with each case, it balances his/her own life needs and spiritual evolution.

Mediators are guidance to litigants. The latter must turn to mediators no matter the person of the mediator. The mediator can help the litigants to find a communication path between them (parties in conflict), just as the priest helps us find communication between us and divinity, no matter the person of the priest.

I won’t close these few good thoughts addressed to mediators and litigants before reminding them few lines from a Norwegian lyric poem:

“Learn from everything,
learn from everybody
And especially learn
when you want to be able to...”

Miss President, thank you on behalf of our mediator colleagues, congratulations for your activity and wish you success from now on!

DE LA TRIBURILE LOCALE SI CONSILIILE BATRANILOR LA SATELE GLOBALE SI JUDECATORII PRIMITIVI: EVITAREA BABILONULUI

PARTEA A 2A

... justitia nu este legea. Justitia este ceea ce ne da impulsul, forta sau miscarea de a imbunatati legea ...¹

II. POSTMODERNISM

Societatea s-a schimbat in cursul secolului 20 in moduri care au demonstrat ca universalismul este o iluzie; simplificarea - praf in ochi, permanenta - o utopie². Pana la mijlocul secolului 20, iluzia sociala a sigurantei, simplicitatii, claritatii si ordinii disparuse si pentru teoreticienii de drept. Statul National devenise prea mare pentru problemele marunte ale vietii si prea mic pentru problemele mondiale in curs de aparitie. Complexitatea lor cerea flexibilitate si capacitate de conectare. In schimb, acele calitati cereau dezagregare a structurilor osificate.

A: pentru filozofia postmoderna, conceptele cheie sunt cele de deconstrucție, de-structurare, fragmentare. Postmodernismul neaga posibilitatea unui discurs obiectiv; modernistul, dovada pozitivistica a unui adevar fix, este pus la indoiala. Contra modernismului, care adopta reguli complete si gata pentru o utilizare mecanica, postmodernismul destabilizeaza absolutizarea, abilitatea de a atinge adevarul final³. Nu exista niciun scop final, nici un adevar fix; exista un numar infinit de adevaruri. Diferentele dintre diverse manifestari ale vietii sociale sunt incetosate; limitele devin fluide.

Identitati care inainte erau considerate separate si distincte (de exemplu legea si cultura) se dovedesc a fi legate inextricabil. Fiecare este deja inextricabil cealalta - in moduri care nu pot fi separate prin nicio definitie, specificatie, preventie sau teorie⁴.

Entitatile sociale isi elibereaza

identitatatile ontologice. A mentine diferențele ar fi "identic cu a trasa niste linii cu un bat intr-un rau Heraclitean"⁵. Acest fenomen a fost denumit "de-diferentiere" iar rezultatul sau este recunoasterea suprema a ceea ce reprezinta aversiunea pozitivismului clasic: pluralitate, subiectivitate, de-diferentierea le-gii si a moralei, eticii etc - aparitii culturale care sunt stabilite acum ca fiind "intr-o relatie constitutiva"⁶, "intr-o determinare reciproca"⁷:

Postmodernitatea sufera un proces de de-diferentiere (...) limbajul... obiectivitatii, universalitatii si al adevarului trece intr-o cultura organizata in jurul... pluralitatii cu-nostintelor si a punctelor de vedere⁸. Postmodernismul recunoaste fragmentarea din fata noastră si abandoneaza convingerea ca o metoda riguroasa stricta, stiintifica ne va ajuta sa intelegem lumea⁹. In filozofie, Jean - Francois Lyotard proclamase deja moartea oricarei metafizici sistematice care justifica realitatea si experiente.

Metoda postmoderna este hermeneutica, interpretul este un *bricolleur*. Bricolajul reprezinta actual de a folosi si adaptă elemente existente, permitand ca mijloacele sa fie transformate in rezultate si invers. Bricoleurul este orientat catre scop; nu posedă instrumente specializate in relatie cu proiectele specific. Mijloacele sale sunt mai generalizate, avand o folosire multifunctionala, in functie de diferite situatii¹⁰. Un inginer executa sarcini si proiecte pe baza unui set de cunostinte teoretice si practice, incercand sa depaseasca obstacolele cand acestea apar, in timp ce bricolajul este fericit sa lucreze cu materiale re-innoite, din proiecte anterioare de constructie sau demolare in care a mai fost implicat. Bricoleurul are o minte primitiva, adica in studiul de natura. Nu urmeaza reguli explicite restrictive, si nici nu foloseste tehnici avansate pentru a creste calitatea sau cantitatea rezultatului sau intelectual¹¹.

5 Idem, page 47

6 Idem, page 36

7 Idem, page 39

8 "The Postmodern Turn", edited by Steven Seidman, page 14 (Introduction)

9 Postmodernism and International Relations, in "Postmodernism and the Social Sciences", edited by Joe Doherty, Elspeth Graham & Mo Malek, at page 143

10 Claude Lévi-Strauss, "The Savage Mind", 17-18

11 Idem

1 Deconstruction in a nutshell: a conversation with Jacques Derrida edited by John D. Caputo, page 125

2 André-Jean Arnaud, Du jeu fini au jeu ouvert: vers un droit post-moderne, dans: «Le jeu: un paradigme pour le droit», sous la direction de François Ost et Michel van Kerchove

3 Françoise Michaud, Deconstruction and Legal Theory in "Consequences of Modernity in Contemporary Legal Theory" edited by Eugene E. Dais, Roberta Kevelson, ans Jan M. Van Dunné (Dunker & Humblot, Berlin, 1998), at page 185

4 Pierre Schlag, The dedifferentiation problem Cont Philos Rev (2009) 42:35-62, at page 37

FROM LOCAL TRIBES AND ELDERS COUNCILS TO GLOBAL VILLAGES AND SAVAGE JUDGES: AVOIDING BABYLON

SECOND PART

... justice is not the law. Justice is what gives us the impulse, the drive, or the movement to improve the law...¹

II. POSTMODERNISM

Society changed during the twentieth century in ways that had proven that universalism is an illusion; simplicity - dust in the eye, permanency - a utopia². By the middle of the twentieth century the social illusion of certainty, simplicity, clarity and order is gone for the legal theorists as well. The Nation State became too big for the small problems in life and too small for the emerging global issues. The complexity of those required flexibility and networking capacity. In return those qualities required disaggregation of ossified structures.

A: For the postmodern philosophy the key concepts are those of deconstruction, de-structure, fragmentation. The postmodernism denies the possibility of an ultimately objective discourse; the modernist, positivist vindication of a fix truth is questioned. Contrary to modernism, which adopts rules complete and ready for mechanical use, the postmodernism destabilises the absolutization, the ability to reach the ultimate truth³. There is no ultimate goal, no set truth; there are an infinite number of truths. The distinctions between different manifestations of social life are blurred; limits become fluid:

Identities previously thought separate and distinct (e.g. law and culture) turn out to be inextricably intertwined. Each is already inextricably the other - in ways that cannot be disentangled through any definition, specification, stipulation or theorization⁴.

Social entities loose their ontological identities. Preserving dis-

1 Deconstruction in a nutshell: a conversation with Jacques Derrida edited by John D. Caputo, page 125

2 André-Jean Arnaud, Du jeu fini au jeu ouvert: vers un droit post-moderne, dans: «Le jeu: un paradigme pour le droit», sous la direction de François Ost et Michel van Kerchove

3 Françoise Michaud, Deconstruction and Legal Theory in "Consequences of Modernity in Contemporary Legal Theory" edited by Eugene E. Dais, Roberta Kevelson, ans Jan M. Van Dunné (Dunker & Humblot, Berlin, 1998), at page 185

4 Pierre Schlag, The dedifferentiation problem Cont Philos Rev (2009) 42:35-62, at page 37

tinctions would be "akin to drawing lines with a stick in a Heraclitean river"⁵. This phenomenon has been called "de-differentiation" and the result of it is the final recognition of what had been the dislike of the classic positivism: plurality, subjectivity, de-differentiation of law and morals, ethics etc - cultural occurrences that are now established to be in a "mutually constitutive"⁶ relation, in "reciprocal determination"⁷.

[P]ostmodernity suffers a process of dedifferentiation. (...) the language of the ... objectivity, universality and truth passes into a culture organized around the ... plurality of knowledges and standpoints.⁸

The postmodernism recognises the fragmentation before us and it abandons the belief that a strict scientific, rigorous method will help us understand the world⁹. In philosophy, Jean - Francois Lyotard had already proclaimed the death of any systematic metaphysic that claims to account for all reality and experience.

The postmodern method is hermeneutic, the interpreter is a bricoleur. Bricolage is the act of using and adapting existing elements, permitting means to be transformed into ends and vice-versa. The bricoleur is goal oriented; he does not possess specialized tools in relation to specific projects. His means are more generalized, having multifunctional use in relation to different situations¹⁰. An engineer executes tasks and projects depending on a set of theoretical and practical knowledge, trying to transcend constraints when those arise, while the bricoleur is happy to work with renewed materials from the past various construction and demolition projects previously engaged in. The bricoleur has a savage mind, namely a mind in state of nature.

He does not follow explicit restrictive rules, nor does he use advanced techniques to increase the quality or the quantity of his intellectual output¹¹.

5 Idem, page 47

6 Idem, page 36

7 Idem, page 39

8 "The Postmodern Turn", edited by Steven Seidman, page 14 (Introduction)

9 Postmodernism and International Relations, in "Postmodernism and the Social Sciences", edited by Joe Doherty, Elspeth Graham & Mo Malek, at page 143

10 Claude Lévi-Strauss, "The Savage Mind", 17-18

11 Idem

Deconstrucția structurilor este una dintre cele mai evidente caracteristici ale postmodernismului. Folosind tehnici deconstrutive, metoda postmoderna renunță prin valori binare (rationalism-empirism, natural-divine, adevar-fals, prezenta-absenta, obiectiv-subiectiv etc.) la construcțiile logice rigide, ierarhii și înțelesul etern al lucrurilor.

“Deconstrucția” a confruntat ierarhiile și dialetele atât de centrale în gândirea și cultura occidentală: barbat/femeie; minte/corp; prezență/absență, scriere/vorbire. Deconstrucția a demonstrat că realitatea este regasită printre o gramada ne-limitată de semne ale înțeleșurilor, în care misarea și jocul continuu al înțeleșului destabilizează posibilitatea fixării într-un final a unui înțeles pentru orice.¹²

Deconstrucția “oferă un mijloc de demascare a ascunsului și a absentelor în cadrul explicatiilor privind relațiile sociale”.¹³ Deconstrucția trebuie înțeleasă “nu ca fiind distrugatoare, ci ca desfacerea, de-sedimentarea diverselor straturi care intervin în construirea unei structuri în gândirea umană”¹⁴:

...deconstrucția folosită ca și termen francez inseamnă nu “distrugere” ci “desfacere” în cadrul analizei diferențelor straturi ale unei structuri, pentru a putea să cum am fost construite. Tot ce nu e natural are o structură, să a fost construit; în oarecare măsură, deconstrucția este un mod de a analiza structura. Deconstrucția... subliniază istoria construcției și diversele straturi care au construit această construcție.¹⁵

Postmoderniștii apreciază filozofii lingvisti, cum ar fi Saussure ori Wittgenstein pentru criticiile legate de limba și de modul în care limbajul este structurat. Ei cred că înțelesul cuvintelor în propoziții este derivat de la locul lor în contextul unei rețele de credințe și dorințe, și nu de la înțelesul lor exact.

Derrida, Foucault și alții postmoderniști sunt teoreticieni post-strucționali. Postulațiile generale ale post-strucționalismului derivă din critica premizelor strucționiste. Post-strucționalismul susține că studiul strucților este însuși conditionat cultural și de aceea e

supus unor preconceptii nesfarsite și interpretări gresite. Pentru a înțelege un obiect (adică unul dintre nenumăratale sensuri ale unui text), e necesar să studiez atât obiectul în sine cât și sistemul care a produs obiectul. Lumea este un text și nu există nimic mai departe de text. În concepția lui Derrida, orice text este penetrat de urmele altor texte, astfel încât textul singular nu este locusul

definitiv al sensului, și nici autorul nu determină sensul textului. Locul definitiv al sensului devine cultura însăși, după cum este fixat în text. Dacă textul devine obiect de studiu iar textul este un tesut al tuturor celorlalte texte, atunci textul devine deconstrucția scrisului. Aceasta abordare a fost adoptată și de teoreticienii de drept. A inspirat deconstrucția monumentelor de drept modern, mamutii carora le lipsea flexibilitatea și care erau inadecvată pentru noile fenomene:

“Deconstrucția” a oferit o nouă

Deconstruction of structures is one of the most evident traits of the postmodernism. Using deconstructive techniques, the postmodern method dispenses with binary values (rationalism-empiricism, natural-divine, truth-false, presence-absence, objective-subjective etc.), rigid logic constructions, hierarchies and ever-lasting meaning of things:

“Deconstruction” has challenged the hierarchies and dialectics so central to western thought and culture: man/woman; mind/body; presence/absence; speaking/writing. Deconstruction has demonstrated that reality is encountered through an open-ended cluster of “signs” of meaning, in which the continuous movement and play of meaning undermines the possibility of ever “finally” fixing a meaning to anything.¹²

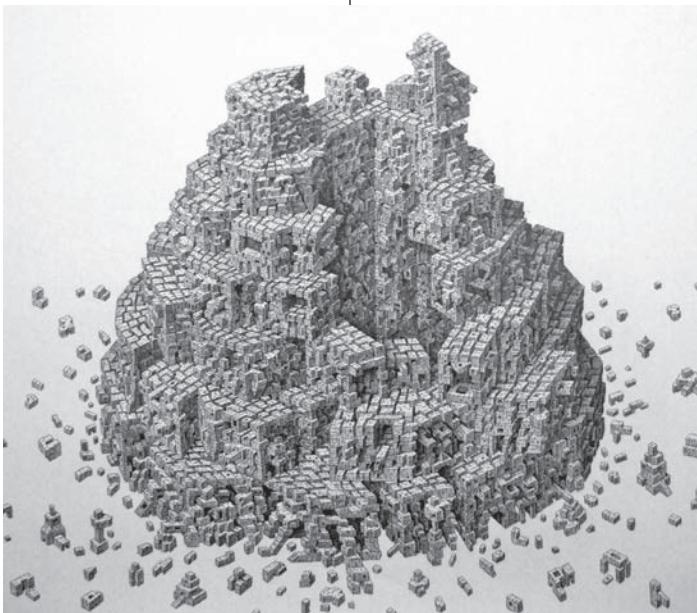
Deconstruction “provides a means of unmasking the hidden and the absences in our existing

a structure, and has been built; and deconstruction is, to some extent, a way of analyzing the structure. Deconstruction ... emphasizes the history of the construction and the different layers which have built this construction.¹⁵

Postmodernists appreciate linguistic philosophers like Saussure or Wittgenstein for their critics of language and of how language is structured. They believe that the meaning of words in sentences is derived from their place in context of a web of beliefs and desires, and not from their literal meaning.

Derrida, Foucault and other postmodernists are post-structural theorists. The general assumptions of post-structuralism derive from critique of structuralist premises. Specifically, post-structuralism holds that the study of underlying structures is itself culturally conditioned and therefore subject to myriad biases and misinterpretations. To understand an object (e.g. one of the many meanings of a text) it is necessary to study both the object itself, and the system which produced the object. The world is a text and there is nothing beyond the text. In Derrida's conception, every text is penetrated with traces of other texts so neither is the single text the ultimate locus of meaning, nor does the author determine the meaning of the text. The ultimate locus of meaning becomes the culture itself as encoded in the text. If the text becomes the object of study and the text is a tissue of all other texts, then the task becomes the deconstruction of the writing. This approach has been adopted by legal theorists as well. It inspired the deconstruction of the modern legal monuments, mammoths lacking flexibility and inadequate to account for the new occurring phenomena and to contain them:

“Deconstruction offered a new theory for what had been intuitively grasped. And the conception of text reached by Derrida, which is not limited to written texts but integrates all discourses and, one might say, all possibilities of discourse, may seem particularly well adapted to law which always functions with a reference to something deemed authoritative we call “a text” in this perspective: it may be an already written source but it may also be a source of text (morals, for example)¹⁶. ■



teorie pentru ceea ce fusese înțeles în mod intuitiv. Iar concepția despre text emisă de Derrida, care nu este limitată doar la textele scrise ci integrează totalitatea discursurilor, și chiar se poate spune toate posibilitățile de discurs, poate parea bine adaptată dreptului, care întotdeauna funcționează ca referire la ceva autoritar pe care-l numim “text”: poate fi o sursă deja scrisă, dar poate fi și o sursă de text (etica de exemplu). ■

GABRIELA CALBUREANU

Continuarea
în numarul următor

accounts and explanations of social relations.”¹³ Deconstruction needs to be understood “not as destroying but as “un-doing”, “de-sedimenting” the various layers intervened in the building of a structure in human thought¹⁴:

...deconstruction used as a French word, means not “destructing” but “undoing” while analyzing the different layers of a structure to know how it has been built. Everything that is not natural has

12 Helen M. Stacy, “Postmodernism and Law” (Ashgate Dartmouth, 2001), at page 12

13 Nick Rengger and Mark Hoffman, Postmodernism and International Relations, in “Postmodernism and the Social Sciences”, edited by Joe Doherty, Elspeth Graham & Mo Malek, at page 140

14 Françoise Michaud, Deconstruction and Legal Theory in “Consequences of Modernity in Contemporary Legal Theory” edited by Eugene E. Dais, Roberta Kevelson and Jan M. Van Dunné (Dunker & Humblot, Berlin, 1998), at page 183

15 J. Derrida, Deconstruction, A Trialogue in Jerusalem, 1986

16 Françoise Michaud, “Deconstruction and Legal Theory” in Consequences of Modernity in Contemporary Legal Theory” edited by Eugene E. Dais, Roberta Kevelson and Jan M. Van Dunné (Dunker & Humblot, Berlin, 1998), at page 182

12 Helen M. Stacy, “Postmodernism and Law” (Ashgate Dartmouth, 2001), at page 12

13 Nick Rengger and Mark Hoffman, Postmodernism and International Relations, in “Postmodernism and the Social Sciences”, edited by Joe Doherty, Elspeth Graham & Mo Malek, at page 140

14 Françoise Michaud, Deconstruction and Legal Theory in “Consequences of Modernity in Contemporary Legal Theory” edited by Eugene E. Dais, Roberta Kevelson and Jan M. Van Dunné (Dunker & Humblot, Berlin, 1998), at page 183

15 J. Derrida, Deconstruction, A Trialogue in Jerusalem, 1986

GABRIELA CALBUREANU

To be continued

PLEDEZ „PRO” MEDIERE

mi plac provocarile. Pe cele frumoase le accept. Cand Mugur Mitroi m-a întrebat daca vreau sa scriu un articol pentru revista, n-am stat pe ganduri. Multumesc, Mugur!

O singura data am fost nevoita sa apelez la justitie, cand am divorcat. Trebuie sa recunosc ca am fost traumatizata. Am avut emotii pentru ca exista, ipotetic macar, riscul de a-mi pierde fata, minora la vremea aceea; am fost rascolita de fiecare data cand trebuia sa ma prezint la o infatisare, jenata de faptul ca salile de judecata erau pline ochi de oameni care nu ma cunosteau, cum, de altfel, nici eu pe ei, dar care au zeau despre mine si viata mea atat lucruri adevarate, cat si inventate, ce trebuiau, mai apoi, sa fie combinate cu probe. Am stat cu inima in gat, cum se spune, la pronuntarea sentinetei, am avut apoi mari framtari pana la epuizarea termenului la care aceasta a devenit definitiva. Mi-a fost necesara, ulterior, o perioada destul de indelungata sa ma adun, sa-mi revin. De atunci, pe langa educatia primita acasa, de a respecta legea, am luat o data in plus hotararea de a sta departe de judecatorie si tribunal.

Acum un an, cand prietenul si colegul meu Viorel Mateianu (si el autorizat acum) mi-a spus despre mediere (recunosc ca nu stiam nimic la vremea aceea), n-am stiut cum sa intru mai repede pe net sa gasesc legea, sa o citesc, sa ma familiarizez cu ea. Nu mi-a trebuit mult, in cateva minute mi-am zis ...“ecce homo”... si am luat hotararea de a face cursul, pentru a deveni mediator.

Ce poate fi mai frumos, mai linisitor, mai elegant, decat ati aplana un conflict, care, poate, te macina de mai mult timp, intr-un cadru

civilizat, doar cu cealalta persoana cu care ai disputa deschisa si cu mediatorul, persoana autorizata si instruita in acest scop?

Chiar daca aceasta alternativa nu se cunoaste inca la scara larga, in timp, oamenii vor afla ca si in Romania exista medierea, vor constientiza ca este o mare sanza si o vor prefera justitiei, pentru toate tipurile de conflicte ce fac obiectul acestei legi. Mai e nevoie sa discutam de avantaje? Protejarea intimitatii conferita de mediere, costurile mai mici, posibilitatea de a-ti programa intalnirea, de a ajunge la o solutie convenabila ambelor parti, de a stinge intr-un timp mult mai scurt conflictul, sunt cateva dintre aspectele ce pledeaza „pro” aceasta alternativa.

Stiu ca exista mediatori autorizati de cativa ani deja. Unii au facut medieri, sunt profesionisti, altii inca nu, dar, cu siguranta, vor face. Oricum, toti sunt sunt de apreciat, sunt pionierii unei noi profesii si poarta responsabilitatea implementarii cu succes a acesteia. Felicitari, dragi colegi! Noi, cei ce ne-am autorizat mai tarziu, urmatoarele generatii, daca mi se accepta aceasta formula, venim sa intarim randurile, sa preluam din sarcinile „inaintasilor”, sa punem umarul la mediarea acestei nobile profesii ce, cu siguranta, va avea un viitor stralucit in Romania.

Imi place sa spun ca medierea este o arta. O spun cu toata convinerea, o promovez si o recomand ca atare. Iar o farama de arta e neceara fiecarui.

Deci, oameni buni, alegeti medierea! ■

ANDA PAUSAN
Mediator autorizat Ploiesti

I PLEAD “PRO” FOR MEDIATION

I like challenges. The nice ones I accept. When Mr. Mugur Mitroi asked me if I wanted to write an article for the magazine, I didn't think too much about it. Thank you, Mugur!

Only once was I forced to turn to justice, when I got divorced. I must admit I was traumatized. I was nervous as there was the risk, even if only hypothetical, of losing my daughter, a minor at that time; I was torn apart every time I had to come before the judge; embarrassed with the fact that the court rooms were crowded with people I didn't know, people that didn't know me either, but who listened to all those things about me and my life, true things but also lies which needed to be fought back with a lot of evidence. My heart was beating really hard when the sentence was pronounced, then I was very anxious until the sentence became definitive. After that, I needed some time to recover, to get back on the right track. Since that moment, apart from the education I received at home about obeying the law, I decided to stay away from any court of law.

One year ago, when my friend and colleague Viorel Mateianu (who is also authorized now) told me about mediation (I admit I knew nothing at that time), I was very impatient to search the internet for the mediation law, to read it and become accustomed with it. It didn't take me too long, in few minutes I said to myself “ecce homo” and decided to attend the course to become a mediator.

What can be more beautiful, more comforting and elegant than dealing with a conflict, which perhaps was eating you inside for some

time, in a civilized atmosphere, just with the other person involved in the conflict and the mediator, the person authorized and trained for this purpose?

Although this alternative is not widely known, in time people will find out that mediation exists in Romania too, they will become aware of the fact that it represents a great chance and will prefer it to justice, for all conflicts that are the object of this law. Do we need to talk about its advantages? Protection of intimacy offered by mediation, lower costs, possibility to arrange the meeting, to reach a solution that is beneficial for both parties, to put an end to the conflict sooner, these are just few pros for this alternative.

I know there are mediators authorized for some years now. Some of them dealt with mediations, they are professionals, others haven't managed yet, but they will surely handle them. Anyway, they all need our appreciation, they are the pioneers of a new profession and they bear the responsibility for its successful implementation. Congratulations, dear colleagues! We,

those who became authorized later, the next generations if I may say so, come to strengthen the forces, to take over the tasks of our predecessors, to give a help in popularizing this noble profession that will surely have a bright future in Romania too.

I like to say that mediation is an art. I say it with all my confidence, I promote it and recommend it. Each of us needs a piece of art!

So, people, choose mediation! ■

ANDA PĂUȘAN
Authorized mediator



DESPRE MEDIERE SI CONTEXT

Stimati prieteni si colegi,

Siugur ca medierea este la inceput in Romania, iar Uniu-nea Europeana a considerat, si a luat decizia, ca este mai mult decat necesar ca medierea sa fie introdusa si institutionalizata in Romania, dupa ce a radiografiat si diagnosticat sistemul de justitie romanesc. Sistem asupra caruia nu cred ca mai este necesar sa mai fac comentarii.

Dar am ales sa ma fac mediator, desi puteam sa devin avocat. Dar n-am facut-o.

O buna cunostinta m-a intrebat odata "de ce nu te faci avocat? Ai cunostinte destul de multe in domeniu" si i-am raspuns: "Fiindca nu vreau. In primul rand pentru ca sunt economist si in al doilea rand pentru vreau sa ajung in Rai". Si a ras, dar nu m-a contrazis.

Cum spuneam medierea e la inceput, dar cred ca va face pasi repezi, mult mai repezi decat se asteapta unii.

Este o profesie frumoasa, dar grea. In perioada chiar de inceput, cand abia deschise sem biroul de mediator, si faceam loby, un domn primar in urma discutiei avute cu dansul, a facut aprecierea ca am ales o meserie grea. I-am raspuns, in gluma bineintele, ca n-am avut ce face daca pe alea usoare le-au luat altii inaintea mea. Am luat si eu ce a mai ramas.

Sigur ca munca noastră este de pionierat, o munca in care trebuie sa schimbam mentalitatea ca nu totul este concurrenta si oamenii chiar pot sa hotarasca ei, ajutati, sa-si rezolve problemele intr-un mod simplu, rapid, eficient si ceea ce este cel mai important, relatiile intre oameni sa nu se distruga. Astfel sunt convins ca am avea o societate mai buna. Dar pentru a putea, ca mediator, sa-i ajuti pe altii sa-si schimbe mentalitatea, trebuie mai intai ca mediatorul sa-si schimbe propria mentalitate.

Societatea actuala ne invata ca total este concurrenta, ca total trebuie castigat, ca doar locul intai este cel mai important, ca restul nu conteaza. Aceasta optica ne-a adus de fapt in pragul colapsului, atat ca societate cat si ca indivizi. Nu mai stim si am uitat sa fim oameni. Am uitat sa fim atenti la cel de langa noi, am uitat sa ne uitam la noi, am uitat sa ne ascultam unii pe altii. Ne auzim, dar nu ne ascultam. Nu mai avem timp si rabdare pentru asa ceva. Viata a capatat o viteza halucinanta. Cele 24 de ore ale zilei nu mai ajung. De ce toate asta? Din cauza noastră. Nu putem da vina pe nimeni. Suntem singurii vinovati. Si se pare ca

acum ne vine factura cea mare. Si nu avem cu ce s-o platim...

Sistemul de justitie, din pacate nu a ajutat deloc, ba din contra nu a facut decat sa acutizeze problemele, impartind oamenii in doua: invingatori si invinsi. A rezolvat asta problemele? Nu, deloc. Doar a inmultit numarul de conflicte. Ceea ce pana la urma a convenit sistemului, doar din asta traieste. Numai ca acum sistemul nu mai face fata. Este efectul de boomerang.

Medierea vine si le spune oamenilor: de ce lasati pe altii sa hotarasca in numele vostru, nu stiti ca puteti sa o faceti chiar voi? Nu stiti ca voi puteti decide cea mai buna solutie in ceea ce va priveste, fiindca stiti cel mai bine despre ce e vorba? Si chiar puteti face asta intr-un timp foarte scurt, in loc sa stati ani de zile prin instante, rezultatul sa fie incert si sa nu va mai puteti privi in ochi dupa aceia. De ce credeti ca altcineva stie mai bine decat voi cum sa va rezolvati problema, si de ce credeti ca trebuie sa invinga unul dintre voi?

Deocamdata luptam cu mentalitatea de invingator, pentru ca de 20 de ani ni se spune doar asta si asta nu prea mai functioneaza. Asa ca trebuie sa vedem ce putem schimba. In primul rand modul de abordare a conflictelor, facandu-i pe oameni sa inteleaga ca mentalitatea de invingator nu-ti aduce neaparat numai victoria, ci multe alte probleme. Iar victoria nu te face neaparat mai bun, iar aceasta victorie poate distrugere impremeditabil o relatie. O intelegeri potrivite aduce mai multe beneficii pe termen lung decat o victorie savurata o perioada scurta de timp, dar cu costuri, de multe ori, incomensurabile. Si aici nu ma refer doar la bani.

Mediatorul, in aceste circumsante, are un rol mult mai important decat pare la prima vedere. In primul rand ca prin abilitatile lui restabileste canalele de comunicare, ajuta pe cei implicați sa-si clarifice unele lucruri, sa se inteleaga unul pe celalalt, sa ajunga la o intelegeri si cel mai important lucru este pastrarea relatiei, stingerea litigiului si eliminarea posibilitatii de a se genera noi conflicte.

Pentru ca dincolo de faptul ca mediatorul este o profesie, medierea este o arta.

ARTA DE A FACE IMPOZIBILUL POSIBIL.

DANCIU IOAN VIOREL
Mediator, Satu Mare

ABOUT MEDIATION AND CONTEXT

Dear friends and colleagues,

only ones guilty. And it seems that we are now receiving the high bill. And we have nothing to pay for it...

Unfortunately, the justice system didn't help at all, but the contrary, it only worsened the problems, splitting people in two: winners and losers. Has this solved the problems? Not at all. It only multiplied the number of conflicts. It is what the system eventually agreed, as it lives from this. It is the boomerang effect.

Yet, I chose to become a mediator, although I could have become a lawyer. But I haven't.

A friend once asked me: "why don't you want to become a lawyer? You hold plenty of knowledge in the field," and I answered: because I don't want to. First of all, because I am an economist and secondly because I want to go to Heaven. And he laughed, but did not argue it.

As I said, mediation is still in the early phase, but I believe it will make quick steps, quicker than some people might expect.

It is a beautiful profession, however hard. In my early time, when I had just opened the office as mediator and I was lobbying, a mayor considered, after some discussions, that I chose a difficult job. I joked about it, saying that I had no choice because others before me had taken the good ones. I only took what was left.

Of course our work is a pioneering one, where we need to change the mentality that not everything is a competition and people can truly decide by themselves, with some help, to solve their issues simply, quickly, efficiently, and what is most important, relations between people are not destroyed. But in order for me, as mediator, to help others to change their mentality, my own mentality needs to be changed too.

The current society teaches us that everything is a competition, that everything must be won, that only the first place is important, the rest doesn't matter. This view actually brought us in front of collapse, both as society and individuals. We forgot to be humans, we don't know how to be humans anymore. We forgot to pay attention to the person next to us, we forgot to look at ourselves, we forgot to listen to each other. We hear each other, but we don't listen. We no longer have the time or the patience for something like that. Life has gained a hallucinating speed. The 24 hours of a day are no longer enough. Why is all this happening? Because of us. We cannot blame anyone. We are the

For now, we are fighting with the winner mentality, because for 20 years we have been told only this, but it seems it no longer functions. So, we need to see what we could change. First of all, the way to approach conflicts, making people understand that the winner mentality does not necessarily bring you only the victory, but many other problems. And victory does not make you better, it could even irreversibly destroy a relationship. An agreement could bring you more benefits on long term than a victory enjoyed for a short period of time, but with costs that sometimes cannot be measured. And I'm not referring only to money.

Given the circumstances, the mediator has a role more important than it might seem. First of all, through her/his qualities, the mediator restores the channels of communication, helps those involved to clarify some aspects, to understand each other, to reach an understanding and most important to maintain a relationship, to stop the litigation and eliminate the possibility to generate new conflicts.

Beyond the fact that mediator is a profession, the mediation is an art.

THE ART OF MAKING THE IMPOSSIBLE POSSIBLE.

DANCIU IOAN VIOREL
Mediator, Satu Mare

2020 VISION UNDE VA FI MEDIAREA IN 10 ANI LA NIVEL MONDIAL?

(Reprodus cu permisiunea Institutului International al Medierii)

PARTEA 1

Yogi Berra a devenit cunoscut numai prin castigarea Campionatului Mondial din 1969 ca antrenor al New York Mets, dar si prin malapropismele sale „jumata din minciunile care se spun despre mine nu sunt adevurate” si „sa te duci tu mereu la funeraliile altor persoane, altfel ele nu vor veni la tine.” Dar remarcă „viitorul nu este ceea ce obisnuita sa fie” a fost mult mai profunda. Schimbarea se produce mai rapid in zilele noastre. Lucrurile sigure din trecut par mai degraba teorii neconvincatoare. Mijloacele de conducere, educare, negociere, intreprindere, inovare si succes sunt reinventate.

Viitorul soseste mai repede; o proghoza pe 10 ani este acum mai provocatoare.

Totusi, predictiile precise raman vitale pentru progresul economic si social. Companiile mari inca emit previzuni pe decade, adaptandu-si ipotezele din mers, imbutatindu-si scenariile. De exemplu, punctul principal al Consiliului de Afaceri Mondial pentru Dezvoltare Sustenabila, o asociatie cuprinzand 200 de companii internationale, este modul cum va arata lumea in 2050, convocand directori executivi din toate sectoarele la nivel mondial sa colaboreze in moduri care vor permite ca societatea sa fie sustenabila in 40 de ani.

Asadar, cum stau lucrurile cu domeniul medierii, ori sa spun miscarea medierii? Fac si actionarii sai ceva similar? Lasand la o parte rolul evident pe care evitarea si preventirea unor dispute il are in obtinerea unei societati si economii sustenabile, intrebarea imediat urmatoare este daca jucatorii principali din mediere fac ceva pentru a conduce, a creste si a sustine acest domeniu. Unde s-ar putea afla mediera in 10 ani? Pot actionarii sa exercite in mod real o influenta pozitiva semnificativa asupra dezvoltarii acestui domeniu?

„Cand tai prezentul, viitorul se scurge” spunea novelistul William S. Burroughs. Odata ce statutul curent al medierii a fost expus si discutat, indicatorii viitorului, daca ii caram, se vor expune pentru a putea fi analizati si aplicati spre avantajul tuturor. Acei indicatori trebuie sa fie impartasiti, apreciati si controllati cu tenacitate si in mod colaborativ, altfel ignoram, pe propriul

risc, sfatul concret al lui Mahatma Gandhi: TU trebuie sa fii schimbarea pe care vrei sa o vezi in lume.

Niciunul dintre noi nu stie viitorul, dar toti incercam sa-l prezicem. Nefiind un clarvazator, modul meu umil de a incerca sa previzionez medierea este chiar prozaic: sa intleg istoria, sa analizez status-quo-ul si apoi sa ma axezi pe doua elemente cheie: cum este medierea invatatava, practicata si prezentata pe piata, plus cum se schimba nevoie utilizatorilor. Apoi, „discrearea” acestor subiecte cu un ochi critic, sa vad ce se „revarsa” si sa combin rezultatele petru a incerca si a schita un viitor posibil sau realizabil.

Aceasta ne poate permite sa analizam daca, si cum, putem exercita cu totii o influenta pozitiva asupra dezvoltarii medierii.

TRECUTUL - ISTORIE INTR-O COAJA DE NUCA

Lunyu sau Analects amintesc ca Zi-gong a intrebat: „Stapane, exista un singur cuvant care poate servi ca o regula de practica pentru intreaga viata a unei persoane?” la care Confucius raspunse: „Nu e Reciprocitatea un astfel de cuvant?” Radacinile medierii se regasesc in mijlocul confucianismului, care apoi a fost aplicat la scara larga de alte civilizatii, cum ar fi imperiul roman.

In termeni de procedura, medierea moderna s-a cristalizat cand Seful Justitiei din Statele Unite Warren Burger l-a invitat pe profesorul Frank E. A. Sander de la Scoala de Drept a Universitatii Harvard sa prezinte o lucrare in cadrul Conferintei Roscoe Pound din 1976 in St Paul, Minnesota. In cadrul acestei adunari istorice a intelectualilor de drept si a juristilor s-au discutat mijloace de a aborda nemultumirile legate de sistemul juridic american si de a reforma administrarea si furnizarea actului de justitie. Lucrarea profesorului Sander „Perspective asupra justitiei in viitor” a urgentat o adoptare la scara larga a formelor nelitigioase de rezolvare a unei dispute, intre care si medierea.

Apoi, legislatura americana s-a axat pe mediere, iar scolile de drept si afaceri au inceput cercetarea. In 1979, a fost fondat Institutul CPR, sustinut de companii si firme profesionale, si au inceput sa exploreze ideea de mediere. Getting To Yes, scrisa de profesorii Scolii de Drept de la Harvard, Roger Fisher si William Ury, a fost publicata in 1981. In 1983,

Scoala de Drept de la Harvard,

2020 VISION WHERE IN THE WORLD WILL MEDIATION BE WITHIN 10 YEARS?

(Reproduced with permission of International Mediation Institute)

PART 1

Yogi Berra made his name not only by winning the 1969 World Series as coach of the New York Mets but with malapropisms like *half the lies they tell about me aren't true and always go to other people's funerals, otherwise they won't come to yours*. But his remark that *the future ain't what it used to be* was more profound. Change happens faster now. The near certainties of the past look more like unconvincing theories. Ways of leading, educating, negotiating, daring, innovating and succeeding are being reinvented.

The future arrives more quickly; a 10-year forecast is now more challenging.

Yet accurate predictions remain vital to social and economic progress. Major companies still predict decades ahead, adapting their assumptions as time goes by, refining the scenarios. For example, the focus of the World Business Council for Sustainable Development, an association of 200 international companies, is what the world will look like in 2050 and convenes chief executives across all sectors worldwide to collaborate in ways that will enable society to be sustainable in 40 years time.

So, what about the mediation field – or, should I say, movement? Are its stakeholders doing anything similar? Setting aside the obvious role that effective dispute avoidance and prevention can play in achieving a sustainable society and economy, the immediate question is whether the main players in mediation are taking steps to drive, grow and sustain the field itself. Where could mediation be in 10 years time? Can stakeholders realistically exert a significant positive influence on the field's future progression?

When you cut into the present, the future leaks out observed the novelist William S. Burroughs. Once the current state of mediation has been laid out and dissected, the pointers to the future, if we look for them, will reveal themselves so they can be analysed and applied to the advantage of everyone. Those indicators must be shared, appreciated and leveraged skillfully and collaboratively or we ignore at our peril the clear advice of Mahatma Gandhi: *YOU must be the change you wish to see in the world*.

None of us knows the future, but we all try to predict it. Not being a soothsayer, my humble way for trying to forecast mediation is quite prosaic: to appreciate the history, assess the status quo, then focus on two key issues: how mediation is learned, practiced and presented to its market, plus how user needs are changing. Then *cut* into each with a constructively critical eye, see what *leaks* out, and combine the results to try and map out a likely or achievable future. This may enable us to assess whether, and if so how, we can all exert a meaningful and positive influence on the development of mediation.

THE PAST - HISTORY IN A NUTSHELL

In the Lunyu, or Analects, it is recorded that Zi-gong asked: *Master, is there a single word which may serve as a rule of practice for all one's life?* to which Confucius replied: *Is not Reciprocity such a word?* Mediation's roots lie at the heart of Confucianism, which later civilizations, like the Roman Empire, also applied extensively. In process terms, modern mediation crystallised when United States Chief Justice Warren Burger invited Professor Frank E. A. Sander of Harvard Law School to present a paper at the Roscoe Pound Conference of 1976 in St Paul, Minnesota. This historic gathering of legal scholars and jurists discussed ways to address dissatisfaction with the American legal system and to reform the administration and delivery of justice.

Professor Sander's paper *Perspectives on Justice in the Future* urged a widespread adoption of non-litigious forms of dispute resolution, not least of which is mediation.

US State legislatures then focused on mediation, and law and business schools began research. In 1979, CPR Institute was founded, backed by companies and professional firms, and began to explain the idea of mediation. *Getting To Yes* by Harvard Law School Professors Roger Fisher and William Ury was published in 1981. In 1983, Harvard Law School, MIT and Tufts founded the Program on Negotiation, and the Independent Mediation Service of South Africa was formed in 1984. Two years later came Pepperdine's Straus Institute for Dispute Resolution. The “new” field attracted skilled, inspirational and pioneering educators who began defining the requisite skills and processes. By the late 1980s, those

MIT si Tufts au fondat Programul privind Negocierea, iar in 1984 a fost înființat Serviciul Independent de Mediare din Africa de Sud. Doi ani mai târziu a apărut Institutul de Rezolvare a Disputelor Pepperdine's Straus. „Noul” domeniu atragea educatorii înzestrati, inspirati și pionieri, care au început să definească competențele și proceșele necesare. Spre sfârșitul anilor '80, tehnicele de început determinau initiativa de training, educație și serviciu în USA, iar grupuri profesionale de interes cum ar fi Asociația pentru Rezolvarea Conflictelor și Secția ABA pentru Rezolvarea Disputelor au fost înființate.

Medierea germina pretutindeni, cu înființarea în 1988 a LEADR în Australia și Institutul Canadian al ADR, apoi Grupul ADR și CEDR în Marea Britanie în 1990. Au urmat apoi în Singapore, Hong Kong, Europa Continentală și America Latină. Dezvoltarea initială a medierii era spectaculoasă, dar odată cu noul mileniu, curba creșterii incetinise. Guvernele au încercat să o stimuleze, prin Legea Mediului Uniforme din 2001, Modelul de Justiție asupra Concilierei Comerciale din 2002 UNCITRAL și Directiva Europeană în privința Medierii din 2008, încercând să injecteze claritate unor probleme care altfel ar putea să tina pe loc progresul medierii.

Totuși, oferta de persoane care se dadeau drept mediatori depăsea cererea. Odată cu maturizarea medierii, au apărut și limitările. Medierea era prea mult prezentată ca o soluție la esecurile litigiilor de drept; domeniul era populat în mare masură de avocați care, fără să se gandească, au numit-o rezolvare alternativă a disputelor, și au inclus și arbitrajul sub acest termen; medierea era văzută în multe tari de drept civil ca un anglo-americanism; oamenii neprofesioniști - utilizatorii - nu reușeau să prindă potentialul acesteia mai departe de contextul curtilor de judecata; unele panouri oferă și arbitratori și mediatori, ducând la o anumita confuzie; iar conceptual de aplicare a medierii ca o ramură inovatoare a negocierii, pentru prevenirea și evitarea conflictelor să-a cam pierdut. Totuși, pe la începutul secolului, medierea sosișă și, manuită cu grijă, era pregătită să se dezvolte.

IN 10 ANI DE LA INCEPUTUL NOULUI MILENIU, A DEVENIT MEDIAREA O PROFESIE DE SINE STATATOARE?

In *The Professionalization of Everyone?* din 1964, Harold Wilensky, Profesor Emerit de Științe Politice din cadrul Universitatii California, Berkeley, sugera cinci stagiuri în profesionalizarea unei ocupări: (1) un numar substanțial

de oameni care să presteze normă întreagă o activitate care are o piata; (2) înființarea de facilitati de instruire; (3) crearea unei asociații profesionale; (4) asociație care să-și protejeze practicanții; și (5) un cod de etica în vigoare. Profesorul Wilensky continua: Orice ocupatie care-si dorește să implementeze autoritate trebuie să gasească o bază tehnică, să declare o jurisdicție exclusivă, să lege competențele și jurisdicția de standarde ale instruirii și să convingă publicul larg că serviciile sale sunt singurele de încredere și sunt legate de un set de norme profesionale.

Misarea medierii este descrisă ca o profesie în curs de dezvoltare. În unele puncte îndeplinește principalele criterii, în altele deloc, și

early techniques had spawned gotiation, conflict prevention and avoidance all got rather lost. Nonetheless, by the turn of the Century, mediation had arrived and, skilfully handled, was poised to develop.

TEN YEARS AFTER THE MILLENIUM, HAS MEDIATION BECOME A FREE-STANDING PROFESSION?

In *The Professionalization of Everyone?* in 1964, Harold Wilensky, Professor Emeritus of Political Science at the University of California, Berkeley, suggested five stages in the professionalization of an occupation:

(1) a substantial number of people doing full time an activity that has a market; (2) the establishment of training facilities; (3) the creation of a professional association; (4) the association acting to



doar în anumite locuri îndeplinește toate criteriile. Mai precis, medierea este o profesie de substituire, practicanții săi au tendința să se bazeze pe statutul lor în alt loc atunci când reclama profesionalism ca mediatori.

Testul Litmus, care stabilește dacă o ocupatie s-a dezvoltat într-o profesie reală, depinde de înțrebarea dacă piata să o percepă ca pe o profesie. Ute Joas-Quinn este consilier asociat general al Shell International's Upstream International Functions. Ea este un susținător proeminent al folosirii medierii, dar dorește ca aceasta să se dezvolte în mod corect. Recent, facea urmatoarea afirmație concisă în legătură cu status-quo-ul:

Dintre cei care funcționează ca meditaori, puțini și-au început cariera în acest rol. Multi să-au mutat pe domeniul medierii din alte profesii, și ramane o „ocupare” pentru mulți mediatori de astăzi. Există o absență în recunoașterea de catre

UNCITRAL Model Law on International Commercial Conciliation in 2002 and the European Mediation Directive in 2008 by attempting to inject clarity into issues that might otherwise hold back the progress of mediation.

However, supply of people holding themselves out as mediators was outpacing demand. As mediation matured, limitations surfaced. Mediation was too heavily presented as a solution to the failures of common law litigation; the field was largely populated by lawyers who unthinkingly called it *Alternative Dispute Resolution* and included arbitration under that term; mediation was seen in many civil law countries as an Anglo-Americanism; lay people - the users - largely failed to grasp its potential beyond the context of courtroom processes; some panels offered both arbitrators and mediators, causing some confusion; and mediation's application as an innovative branch of ne-

protect its practitioners; and (5) a code of ethics being in force. Professor Wilensky continued: *Any occupation wishing to exercise authority must find a technical basis for it, assert an exclusive jurisdiction, link both skill and jurisdiction to standards of training and convince the public that its services are uniquely trustworthy and tied to a set of professional norms.*

The mediation movement is described as an *emerging profession*. It meets some of the basic criteria in some places, and none in others, but in only a few places does it meet all the criteria. More accurately, mediation is a *vicarious profession*; its practitioners tend to rely heavily on their status elsewhere when asserting professionalism as mediators.

The Litmus Test of whether an occupation has developed into a true profession depends on whether its market *perceives* it as a profession. Ute Joas-Quinn is Associate

Ce poti spune despre aceasta persoana?

Eu aş spune că:

- Are o atitudine inflexibilă, încăpățânată, gen "eu sunt șeful!"
- Este relaxat, se consideră stăpân pe situație
- Refuză negocierea
- Se gandeste deja cum să denatureze adevărul, să mintă pentru a obține un avantaj

CUM AM AFLAT TOATE ACESTEAI?

RĂSPUNSUL ESTE PROGRAMUL

DCC – DeCeComunicare?

PENTRU CĂ, ATUNCI CÂND COMUNICI, TRANSMIȚI:

PRIN CE SPUI - 7%

PRIN CUM SPUI - 38%

PRIN CE ARĂȚI - 55%

CE ESTE PROGRAMUL DeCeCOMUNICARE?

- MEDIEREA ÎNSEAMNĂ COMUNICARE EFICIENTĂ
- SUCCESUL MEDIERII ÎNSEAMNĂ CUNOAȘTEREA PARTENERILOR
- DESCIFRAREA LIMBAJULUI NON-VERBAL CONTRIBUIE LA CUNOAȘTEREA PARTENERILOR.

Deci...

**COMUNICAREA EFICIENTĂ DETERMINĂ
SUCCESUL MEDIERII**



What about this person?

I would say that:

- Has an inflexible attitude, stubborn, like "I'm the boss!"
- He's relaxed, believing he is master of the situation
- Refuses to negotiate
- He's already thinking how to distort the truth, to lie for take some advantage

HOW I FIND ALL THIS?

THE ANSWER IS

WhyC – WhyCommunication?

BECAUSE, WHEN COMMUNICATING, YOU SAY:

- 7% THROUGH WHAT YOU SAY
- 38% THROUGH HOW YOU SAY
- 55% THROUGH WHAT YOU SHOW TO THE OTHERS

WHAT IS WhyC - WhyCOMMUNICATION PROGRAMME?

- MEDIATION IS EFFECTIVE COMMUNICATION
- MEDIATION SUCCESS IS KNOWLEDGE OF PARTNERS
- DECIPHERING NON-VERBAL LANGUAGE CONTRIBUTING TO THE KNOWLEDGE OF PARTNERS

So...

EFFECTIVE COMMUNICATION DETERMINES THE SUCCESS OF MEDIATION

utilizatori a unei „jurisdicții exclusive” pentru mediere, adică nu există standarde înalte de training, instituții profesionale care să găveze medierea, există puține calificări, și nicio normă profesională acceptată peste tot. Drept rezultat, calitatea mediatorilor este foarte variabilă, există doar câteva procese sistematice pentru evaluarea sau masurarea calității și competenței unui mediator, iar standardele înalte nu sunt nici vizibile și nici credibile. Din cauza unei promovări inadecvate, există o proastă înțelegere a ceea ce este medierea și/sau ce beneficii poate aduce pentru facilitarea rezolvării conflictelor mai rapid. O proastă înțelegere a dus la o accepție limitată a conceptului, mai ales în lumea afacerilor, dar deseori și în profesia juridică. Cei care sunt obisnuiti cu medierea deseori pot descoperi că gasirea mediatorului potrivit e o problema – comunicația prin viu grai este imprevizibilă și subiectivă.

Aceste remarci au fost oferite ca o evaluare internațională a ceea ce este medierea astăzi. Toate generalizările au și exceptii. Unii dintre furnizori și formatori stabilesc într-adevar standarde foarte înalte și obțin rezultate remarcabile, iar Australia, Austria, Olanda și Africa de Sud au înregistrat cel mai mare progres, dar absența calitatii și transparența la nivel general pagubesc medierea de statutul sau profesional real.

Medierea trebuie să se dezvolte de la o ocupație în care oricine poate susține că e mediator într-o adevarata profesie. Aceasta tranzacție este realizabilă în 10 ani, iar în urmatoarele pagini ofer gânduri asupra componentelor care fac posibil acest lucru.

INVATAREA – DOBANDIREA DE CUNOSTINȚE PRIVIND MEDIAREA

Educația Bazată pe Rezultate (Outcomes Based Education - OBE) a capătat avan în întreaga lume în majoritatea țărilor de educație. Aceasta evaluatează studenții nu numai din punct de vedere al cunoștințelor tehnice deobandite din manual, dar și dacă sunt capabili să obțină orice rezultat este cerut. Educația de drept a lasat în urma contabilitatea sau alte profesii în această privință. Alimentând această tendință către OBE în sistemul de educație american, două rapoarte din 2007 emise de Fundația Carnegie pentru Dezvoltarea

Educației și o echipă coordonată de profesorul Roy Stuckey, au urgjentat scolile de drept din SUA să largească gama de lectii predate, integrarea predării de cunoștințe, competențe și valori, nefractându-le ca materii separate în cadrul unor cursuri diferite și să aibă o atenție mai mare îndreptată către instruire

profesională.

Programul privind Negocierea a fost inovator, inspirat și unic atunci când a fost introdus în 1983 și de atunci alte centre de educare, în special scolile de afaceri și de drept, au construit bogăția de cunoștințe, predare și competențe generate în domeniul negocierii. Altele le încorporează acum în cadrul materiei principale. În urmatorii ani, cererea pentru astfel de competențe va crește considerabil, deoarece firmele caută să-și minimizeze sesiunile de cursuri post-calificare costistoare, iar absolvenții se străduiesc să maximizeze nivelul de angajare. Până în 2020, instituțiile de învățământ, inclusiv scolile de afaceri și de drept, vor incorpora sistematic competențele de mediere și negociere în materia lor standard obligatorie, determinate de OBE.

Învățare prin aventură³ – aplicarea competențelor în mediu real – va deveni comună, iar mediatorii vor oferi studenților oportunități de experimentare, prin programele de practică. Multe scoli vor predă competențe de bază privind evitarea și rezolvarea disputelor ca parte a materiei obisnuite. De mult timp, companiile se axează pe rezultate, dar nu mai mult ca în prezent, cand austeroitatea și siguranța conduc la valori impărtăsite. GE, Nestlé, AkzoNobel și multe alte companii internaționale au arătat cum medierea și alte cursuri de negociere pentru angajații săi inspiră și orientează către rezultat, ducând la rezultate mai rapide și evitarea riscurilor. Litigiul va fi din ce în ce mai mult clasificat ca proiect, pentru a fi gestionat sistematic și proactiv, și condus către un final, ca oricare alt proiect.

Pentru aceia care nu aspiră să practice medierea, instituțiile de educație vor furniza cursuri care să se axeze pe anumite nevoi – cum ar fi înțelegerea aplicării și valorii medierii, reprezentarea clientilor într-o mediere, tehnici de evitare a disputelor, diplomatie, negociere și mediere inter-culturală, medierea tranzacțiilor și navigarea printre rezultate, dreptul colaborativ, execuțarea tranzacțiilor și construirea de relații. Generația următoare este în primul rand axată să obțină rezultate și nu să perpetueze procesul, o schimbare în atitudine și competențe care va grabi cu o viteză turbo cererea pentru mediere în urmatorii 10 ani.

INVATAREA – DOBANDIREA DE APTITUDINI IN MEDIERE

Că și conducătorii, antreprenorii, artiștii, profesorii și muzicienii, mediatorii se nasc, nu sunt facuti – dar, bineîntele, nu pe deplin. În timp ce cunoștințele și competențele tehnice sunt necesare în medi-

General Counsel of Shell International's Upstream International Functions. She is a prominent advocate of the use of mediation, but wants to see it develop properly. She recently made the following pithy assessment of the status quo: *For those who act as mediators, few have begun their careers in this role. Most moved to mediation from other professions, and it remains largely an "occupation" for most mediators today. There is a current absence of user recognition of an "exclusive jurisdiction" for mediation, i.e., there are no consistent high standards of training, no governing professional bodies, few qualifications, and no universally-accepted professional norms. As a result, the quality of mediators across the board is highly variable, there are few systematic processes to assess or measure a mediator's quality and competency, and high standards are neither visible nor credible. Due to inadequate promotion, there is poor understanding of what mediation is and/or what benefits it can bring to facilitate the early resolution of conflicts. Poor understanding has resulted in limited acceptance of the concept, largely in the business world, but often by the legal profession as well. Those who are acquainted with mediation may often discover that finding the right mediator is a problem - word of mouth is unpredictable and subjective.*

These remarks were offered as an international assessment of how mediation is today. All generalizations have exceptions. Some providers and trainers do set very high standards and achieve outstanding results, and Australia, Austria, the Netherlands and South Africa have made more progress than most, but it is the absence of consistent across-the-board quality and transparency that currently deprives mediation of its true professional status.

Mediation needs to develop from an occupation where anyone can claim to be a mediator, into a true profession. That transition is readily achievable within 10 years, and in the following pages I offer thoughts on the components that can make it happen.

LEARNING – ACQUIRING MEDIATION KNOWLEDGE

Outcomes Based Education (OBE) has gained momentum around the world in most areas of learning. It assesses students not just on their technical knowledge of inputs like textbooks, but on whether they are able to achieve whatever outcome is required. Legal education has lagged behind accountancy and other professions in this regard. Fuelling this drive towards OBE in US legal education, two reports² in

2007 by the Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching and by a team under Professor Roy Stuckey, urged law schools in the US to broaden the range of lessons they teach; integrate the teaching of knowledge, skills and values, and not treat them as separate subjects addressed in separate courses; and give greater attention to instruction in professionalism.

The Program on Negotiation was innovative, inspiring and unique when introduced in 1983 and since then other centers of learning, especially business and law schools, have built on the wealth of knowledge, teaching and skills generated in the negotiation field.

Others are now incorporating them into core curricula. Over the next few years, demand for these skills will increase considerably as businesses and professional firms seek to minimize costly post-qualification training, and as graduates strive to maximize their employability. By 2020, educational institutions, including business and law schools, will systematically incorporate mediation and negotiation skills into their standard mandatory curricula, driven by OBE. Adventure Learning³ – getting these skills played out in real environments – will become common, and mediators will be enlisted to offer experience generation opportunities to students through assistantships. Many schools will be teaching basic dispute avoidance and resolution skills as part of regular curricula.

Companies have long been focused on outcomes, but no more so than now when austerity and certainty drive share values. GE, Nestlé, AkzoNobel and many other international companies have led the way in demonstrating how mediation and other principled negotiation courses for staff instill an outcome orientation, leading to earlier results and risk avoidance. Litigation will increasingly be classified as a project, to be managed systematically and proactively, and brought to closure, like any other.

For those not aspiring to practice as mediators, training institutions will provide more focused courses meeting different needs – such as understanding the application and value of mediation, representing clients in a mediation, dispute avoidance techniques, diplomacy, inter-cultural mediation and negotiation, deal mediation and outcome navigation, collaborative law, post-deal execution and relationship-building.

The next generation is being primarily wired to achieve outcomes, not perpetuate process, a switch in attitudes and skills that will turbo-charge demand for mediation well

re ca si in alte vocatii, medierea este in mod esential bazata pe practica si personalitate. Abilitatea, instinctiva, de a castiga increderea partilor oponente si de multe ori ostile, este o caracteristica vitala a unui mediator de succes, si nu toata lumea o are sau o poate dobandi. Doi formatori de competente avansate Jane Gunn si David Richbell din cadrul MATA, au subliniat nevoia ca mediatorii sa fie puternic bifazici, a construi incredere prin capacitatea de a se comporta in feluri diferite, in functie de circumstante. Citam: „sa fii si mandru si umil, sensibil si dur, puternic si delicat, cu umor si serios, increzator si precaut, optimist si pesimist...” Abilitatea de a obtine acel grad de adaptabilitate instinctiva poate fi invatat, dar in principal este inradacinat in personalitate si aptitudini.

In ciuda acestui lucru, multi practicanti s-au impiedcat in domeniul medierii, unii s-au potrivit natural, altii nu. Putini sunt mediatori de cariera pe termen lung. O mare parte sunt avocati – fosti avocati de drept civil si penal, judecatori pensionati sau fosti politicieni sau diplomati. Aceasta este probabil o caracteristica a istoriei medierii moderne, acel ADR numit in mod gresit, si originile sale axate pe serviciu si nu pe utilizator. In ciuda a ceea ce spun unii avocati, adevarul este ca aceste cunostinte de drept si promovare au putina influenta asupra abilitatii de mediere – putine dispute sunt cu adevarat despre ceea ce sunt. La baza lor, majoritatea disputelor sunt rareori despre tehnicalitatile juridice care se consuma in mod inevitabil. Dr Friedrich Glasl spunea acest lucru mai elegant: „Avem conflict? Sau conflictul ne are pe noi? 4

Multi dintre mediatorii practicanti de azi nu au fost niciodata instruiti pe larg, ci mai degraba la locul de munca. Foarte multi au urmat numai un curs de o saptamana. Catorva dintre ei, dar nu tuturor, li s-au evaluat competentele independent, la sfarsit, si numai cativa au urmat cursuri avansate si au devenit profesori. Cursantii sunt aceia care aspira sa practice meseria de mediator, iar altii nu au nicio intenție de a practica medierea, dar cauta sa-si imbunatateasca tehnicile de negociere, sau doar vor sa afle cum si de ce functionea medierea, sau sa-si reprezinte clientii mai bine in timpul medierii. Foarte eclectic.

In 10 ani, utilizatorii vor vrea ca noii mediatorii sa fi urmat un program de training comprehensiv si sa fi trecut cu succes o evaluare – cu un evaluator independent fata de scoala de cursuri. Evaluatori vor fi experimentati in evaluarea competentelor si vor aplica criterii transparente. Testarea va cuprinde role-playuri, examinari scrise

si orale si vor acoperi aptitudini, competente si cunoștințe teoretice despre negociere, etica, legi si aspecte din domeniu.

Totii mediatorii practicanti, care au trecut aceste cursuri cu succes, vor fi „calificati” intr-un fel sau altul, si se asteapta ca ei sa urmeze cursuri avansate si sesiuni de competente de buna practica, ca parte a unui program de dezvoltare profesionala continua, orientat catre rezultate. Daca formatorii nu reusesc sa colaboreze in stabilirea unor criterii consistente, transparente si convingatoare pentru programele lor, ma astept ca guvernul sa o faca in locul lor.

FURNIZAREA – SCHIMBAREA PRACTICII MEDIERII

Pe masura ce utilizatorii devin mai familiarizati cu medierea, devin si mai indrazneti. Cererea va determina folosirea hibrizilor si curba de crestere a medierii complementare (concilierea) e posibila sa creasca, in parte sub influenta avocatilor-mediatori. Dreptul colaborativ si medierea transformativa vor fi larg acceptate; mediatorii vor fi mai mult folositi in evitarea conflictelor, cum ar fi stabilirea unor cadre de reglementare. Mediadorii vor accepta responsabilitatea de a-i ajuta pe cei care sunt incepatori sa castige experienta prin stagiaturi, si vor vedea ca au multe de invatat de la generatiile tinere. Noi tehnologii vor avea un impact asupra cresterii medierii, dar si asupra modului cum este ea practicata5. Peste 20 de milioane de oameni sunt conectati la Skype in orice moment. Capacitatele sale de telefonie video si celalalte sisteme similare au revolutionat comunicarea, cu posibilitatea de a sustine o conferinta video din locatii diferite si fara costuri, folosita atat de consumatorul larg dar si de catre companii si guverne. Skype pare sa fi fost cu noi de ani de zile, dar de fapt a inceput sa existe in august 2003, avand nevoie de cativa ani pentru a lua avantajul pe masura ce stabilitatea si calitatea s-au imbunatatit. In prezent, astfel de sisteme sunt o tehnologie inventata. Acum vorbim de teleprezena, un avans tehnologic care permite participantilor sa aiba sentimentul ca sunt toti in aceiasi incapere. Teleprezenta incorporeaza acum tehnologia 3D, care e deja disponibila pe televizoare, inlocuind tot mai bine dinamica unei intalniri normale, fizice, desi participantii pot fi in diferite zone de timp. In curand, intinerile holografice vor permite oamenilor sa fie proiectati in salile de intalnire, si noi in ale lor, parand ca si cum am lua loc la masa fiecaruia, creand un sentiment real de prezenta, desfasurand un limbaj verbal, paraverbal si un limbaj al

within the next 10 years.

LEARNING – ACQUIRING MEDIATION SKILLS

Like leaders, entrepreneurs, artists, teachers and musicians, mediators are born, not made – though, of course, not entirely. While knowledge and technical skills are needed in mediation as in other vocations, mediation is essentially practice and personality-based. The ability, instinctively, to win the trust of opposing and often hostile parties is a vital characteristic of a successful mediator, and not everyone has or can acquire it. Two advanced skills trainers, Jane Gunn and David Richbell of MATA, have emphasised the need for mediators to be highly *biphasic*, building trust through the capacity to behave in opposite ways depending on circumstances. In their words: *to be both proud and humble, sensitive and tough, strong and gentle, humorous and serious, trusting and cautious, optimistic and pessimistic....* The ability to achieve that degree of instinctive adaptability can be learned, but mostly is rooted in personality and aptitude.

Despite this, many practitioners stumbled into mediation, some naturally suited to it, others not. Few are long-term career mediators. A high proportion are attorneys – ex-litigators, retired judges and arbitrators, or former politicians and diplomats. This is probably attributable to the history of modern mediation, that misnomer *ADR*, and its service-driven, not user-driven, origins. Despite what some lawyers say, the truth is that legal knowledge and advocacy have little bearing on the ability to mediate - *few disputes are ever about what they're about*. At their roots the majority of disputes are rarely about the legal technicalities they inevitably become consumed by. Dr Friedrich Glasl elegantly expresses it another way: *Do we have a conflict? Or does the conflict have us?* (4)

Many of today's practicing mediators have never been comprehensively trained, but rather learned on the job. A great number have only attended a one-week training.

Some, but not all, had their skills independently assessed at the end, and only a few followed up with advanced skills courses or became teachers. Trainees include those who aspire to practise as mediators, and others who have no intention of practising but seek to sharpen their principled negotiation techniques, or wish to know how and why mediation works, or to represent clients more effectively in mediation. Very eclectic.

Within 10 years, users will expect recent mediators to have undertaken a comprehensive train-

ing program and have successfully passed an assessment – with assessors who are independent of the training faculty. The assessors will be experienced in skills evaluation and will apply transparent criteria. Testing will be conducted through roleplays, oral and written examinations and will cover aptitudes, skills, competencies and substantive knowledge of negotiation theories, ethics, hybrids, laws and evolving issues in the field.

All practicing mediators successfully passing these courses will be “qualified” one way or another, and expected to attend regular advanced courses and best practice skills sessions as a structured, output-oriented continuing professional development program.

If trainers fail to collaborate in setting consistent, transparent and convincing criteria for their programs meeting high standards, I expect governments to do it for them.

DELIVERY – CHANGING MEDIA-TION PRACTICE

As users become more familiar with mediation, they will become more adventurous. The demand-side will drive the use of hybrids and the growth curve of complementary evaluative mediation (conciliation) may increase, partly influenced by lawyer-mediators.

Collaborative law and transformative mediation will be widely accepted; mediators will increasingly be used in conflict avoidance, such as establishing regulatory frameworks.

Mediators will accept responsibility to help those starting in the field to gain experience through assistantships, and see that they have much to learn from the younger generation.

New technologies will have an impact both on the growth of mediation and on how it is practiced (5). Over 20 million people now have Skype switched on their desktops at any moment. Its video telephony capability and those of similar systems have revolutionized communications with the same cost-free multiple-location video conferencing used by consumers as well as companies and governments. Skype seems to have been with us for decades, but only came into existence in August 2003, taking several years to catch fire as its stability and quality improved. Now, such systems are “old” technology.

Enter telepresence, a technological advance enabling participants to have an enhanced sense of being in the same room together. Telepresence is now embracing 3D, already available on consumer TV sets, replicating more closely the dynamics of a normal, physical meeting even though participants may be in dif-

corpu lui, completate de traduceri instantanee și alte tehnologii avansate. Instrumentele necesare vor fi construite în cadrul computerelor și a smartphone-urilor. Până în 2020, aceste platforme de comunicare vor fi perfectate. Mediadorii le vor folosi intens. Aplicațiile vor intrece website-urile ca să sursele inițiale de informare. Smartphone-urile, ePad-urile și laptop-urile vor avea posibilitatea să downloadeze sute de aplicații de mediere, dand posibilitatea utilizatorilor să acceseze informații despre mediatori, furnizori și subiecte relevante la nivel mondial doar cu un singur deget.

Rezolvarea Disputelor Online (Online Dispute Resolution - ODR) va dobândi o nouă semnificație, permitând mediilor să fie mai puțin dependente de logistica și participanților posibilitatea de a călători. Mediadorii vor putea folosi medii tehnologice sigure pentru a asigura confidențialitatea, furnizând camere de întâlnire virtuale care garantează intimitatea. Noua tehnologie va permite utilizatorilor să aibă aceeași încredere în siguranța acestor sisteme ca și în banking-ul online – sunt de fapt mai sigure ca sălile fizice de întâlniri, care sunt vulnerabile la dispozitivele de ascultare. Guvernele deja introduc evaluarea performanțelor pentru sectorul public. În curand, evaluarea independentă va deveni o normă pentru toți profesionistii de pretutindeni.

PROMOVAREA – CUM ESTE PREZENTATA MEDIAREA PIETEI SALE

Promovarea este costisitoare, dar este și necesară. Medierea ramane mult subestimată. Putini furnizori au resursele pentru promovarea domeniului, axându-se mai mult pe promovarea serviciilor proprii și brand. Există câteva entități de mediere naționale sau internaționale, dedicate în special extinderii domeniului în sine decât creșterii proprietarilor servicii. Prin urmare, medierea nu este acceptată la scară largă ca o opțiune credibilă. Aceasta spirala descreșcătoare trebuie să fie schimbată, altfel medierea va ramane închisă într-o traiectorie închecată.

Acum se recunoaște la scară largă că medierea trebuie percepță ca o profesie independentă, și una care să indeplinească standarde înalte. Ceea ce nu este însă larg împărtasit este ideea că transparența este cheia către aceste obiective. Cele Cinci Simturi ale lui Aristotel se aplică aici ca oriunde: utilizatorii vor înțelege și acceptă numai ceea ce vad, aud, ating, miros și gustă. Medierea se produce în mediu privat, dar competențele și abilitățile profesionale nu trebuie să

fie în mod egal invizibile, neauzite, intangibile, fară miros sau fară gust.

Loruld Woolf spunea 6: Mediarea a parcurs un drum lung, dar încă mai are mult de mers. Domeniul trebuie acum să evolueze într-o profesie adevarată. Standarde etice și practice minime trebuie să fie stabilite, să fie facute transparente și să fie obținute internațional; utilizatorii – clientii – medieri trebuie să vada aceste standarde funcționând în mod efectiv. Trebuie să fie disponibile informații mai numeroase și mai bune despre aptitudinile, capacitațiile și personalitățile mediatorilor. Calitatea și Transparența vor permite medierii să crească.

In August 2010, profesorul Sander arata⁷ ca în timp ce medierea a devenit mai răspândită, este neclar cum pot evalua partile necalificate calitatea mediatorilor, fiind inadecvat doar „sa lasi piata sa decida.” El concluziona că ar trebui „sa ne indreptăm către un fel de ...sistem pentru evaluarea calitatii și competenței mediatorilor, cel puțin în materie de cursuri cerute. Cateva săptămâni mai tarziu, Asociația pentru Rezolvarea Conflictelor (ACR) publică proiectul unui Model de Standarde pentru Programe de Certificare a Medierii⁸, care a fost supus comentariilor celor 4.000 de membri ai săi (majoritatea din SUA).

Ma aștept că furnizorii de servicii de mediere din întreaga lume să colaboreze, în vederea unei competențe internaționale non-birocratice și voluntare, standarde etice și practice. Cred că mediatorii vor vedea ce valoare uriasă are feedback-ul de la utilizatorii și colegii în legătură cu aptitudinile lor, care să fie concentrat într-un studiu obiectiv de către o persoană sau instituție independentă, ca parte credibilă a profilului lor. Ma aștept că utilizatorii să se bazeze mai puțin pe barba și zvonuri atunci când selecționează un mediator, și să se axeze mai mult pe rapoartele de feedback. Aceasta se va aplica nu numai medierii, ci va include aproape toate serviciile profesionale.

MICHAEL LEATHES⁹

Continuarea
în numarul următor

ferent time zones. Soon, holographic meetings will enable people to be virtually “beamed” into our meeting rooms, and we into theirs, appearing to take a seat at each other's tables, creating a real sense of presence displaying verbal, paraverbal and body language aided by instantaneous language translation and other advances. The tools required will be built into computer and smartphone screens. By 2020, these communication platforms will have been in widespread usage for some years, and their stability will have been perfected. Mediators will use them extensively.

Apps will overtake websites as prime information sources. Smartphones, ePads and laptops will be able to download hundreds of mediation apps, enabling users to access information about mediators, providers and relevant topics worldwide with a finger tap.

Online Dispute Resolution (ODR) will acquire a new significance, enabling mediations to be less dependent on logistics and participant ability to travel. Mediators will be able to use secure technological environments to ensure confidentiality, providing virtual caucus rooms that guarantee privacy. New technology will enable users to have the same confidence in the security of these systems as online banking – they are, in fact, safer than today's physical meeting rooms, which are vulnerable to eavesdropping devices.

Governments are already introducing performance assessments for the public sector. Soon, independent assessment will become the norm for all professionals, everywhere.

PROMOTION – HOW MEDIATION IS PRESENTED TO ITS MARKET

Promotion is costly, but is also necessary. Mediation remains greatly undervalued. Few providers have resources for promoting the field, focusing more on promoting their own service offerings and branding. There are few national or international mediation bodies dedicated to expanding the field itself as opposed to growing their own services. Consequently, mediation is not widely accepted as a credible option. This downward spiral needs reversing or mediation will remain locked into a slow-burn trajectory.

There is now widespread recognition that mediation needs to be perceived as an independent profession, and one that meets high standards. What is not yet widely shared is the view that transparency is the key to these goals. Aristotle's Five Senses apply here as everywhere – users will only understand and accept what they can see, hear,

touch, smell and taste. Mediation happens in private, but professional skills and competencies need not be equally invisible, unheard, intangible, unscented or unpalatable.

Lord Woolf has said : *Mediation has come a long way, but still has much further to go. The field now needs to evolve quickly into a true profession. High minimum practice and ethical standards need to be set, made transparent and achieved internationally; users – customers – of mediation need to see these standards operating effectively. More and better information must be made available by individual mediators about their skills, capabilities and personalities. Quality and Transparency will enable mediation to grow.*

In August 2010, Professor Sander noted that as mediation has become more pervasive, it is unclear how lay parties can evaluate the quality of mediators and that it is inadequate to just *let the market decide*. He concluded that we should be *heading towards some kind of... system for appraising the quality and competency of mediators, at least in terms of requiring training*. A few weeks later, the Association for Conflict Resolution (ACR) published draft Model Standards for Mediation Certification Programs and invited comment from its 4,000 mediator members in (mainly) the US.

I expect mediation service providers around the world to collaborate and buy into simple, non-bureaucratic and voluntary high-level international competency, practice and ethical standards. I believe mediators will see the huge value in seeking feedback about their skills from users and peers and have it condensed into an objective summary by an independent person or institution for inclusion as a credible part of their profile. I expect users to rely less on gossip and hearsay when selecting mediators and to focus much more on user feedback summaries. This will apply far beyond mediation to include almost all professional services.

MICHAEL LEATHES¹⁰

To be continued

¹ Michael Leathes este director al Institutului Internațional al Medierii (IMI) și fost consilier în cadrul mai multor companii internaționale. Opiniile exprimate aici aparțin autorului, dar acesta invită la comentarii de la toți actorii din domeniul medierii pentru încurajarea dezbatelor privind dezvoltarea medierii către o profesie internațională. Michael poate fi gasit prin intermediul rubricii „Contact Us” de pe portalul IMI – www.IMImediation.org.

¹⁰ Michael Leathes, is a director of the International Mediation Institute (IMI) and a former in-house counsel with a number of international companies. The views offered here are the author's alone but he invites comments from all stakeholders in the mediation field to encourage debate on the progression of mediation towards an international profession. Michael can be reached via “Contact Us” at the IMI portal – www.IMImediation.org.

MEDIEREA ÎN MAREA BRITANIE ASTĂZI

O analiza competenta a scenei medierii din MB astazi, din perspectiva CMC

De Sir HENRY BROOKE

Președinte al Consiliului Medierii Civile
Seminarul academic al CMC, 20 ianuarie 2010

PARTEA A II-A

MEDIEREA CIVILA SI COMERCIALA IN ANGLIA SI TARA GALILOR

In cele din urma ma voi referi la medierea civila si comerciala in Anglia si Tara Galilor. 1989 tinda sa fie identificat ca anul in care ea a aparut in Anglia. Cativa avocati englezi urmareau ce se intampla in Statele Unite ale Americii si Canada si au vrut sa realizeze acelasi lucru si aici. Pana atunci, ADR, inclusiv medierea, era deja stabilita ca matere pentru studiul academic in universitatile din Statele Unite. Cand am tinut un discurs in Moscova acum doua luni, Lela Love, directorul programului pentru rezolvarea conflictelor la Facultatea de Drept Cardozo, mi-a spus ca 1989 a fost anul cand studiul ADR a fost introdus in materia facultatii. Cand Hazel Genn i-a dat cursul Hamlyn in mediere anul trecut, majoritatea notelor sale de subsol faceau referire la sursele academice din SUA.

Scena americana este complet diferita de a noastră, incat am ezitat mereu sa ma refer prea mult la americanii care au scris despre acest domeniu. Medieri gratuite in baza instantelor sunt foarte des intalnite pentru ca in SUA instantele civile au de departe resurse mai bune, deoarece primesc sume substantiale din bani publici, nu numai ca subvenții pentru nevoiasi. Dinamica litigilor si a medierii acolo este complet diferita, pentru ca nu exista intelecteri in privinta schimbului de costuri, exista dreptul constitutional la un proces cu juriu, exista ajutor social sustinut din fonduri publice (suprapus peste un anumit volum de munca pro bono) si o cultura a acordurilor privind taxele posibile; si mai presus de toate, exista o cultura antreprenoriala educatoare de profit mult mai avansata, care s-a raspandit si asupra pietii medierii.

Oricum, CEDR si Grupul ADR au fost lansate in 1989, si pana la inceputul anilor '90, judecatorii Curții Comerciale incepusera practica amanarilor, pentru a vedea daca acele cazuri pot fi rezolvate in afara curții prin intermediul ADR, inclusiv medierea. Lordul Woolf a fost coplexit de entuziastii ADR atunci cand a realizat studiul sau asupra Accesului la Justitie in 1994-1996, iar filozofia pe care o promova a fost reflectata de CPR in 1999, care cere partilor sa coopereze atat intre ele cat si cu instanta, pentru a ajunge la un obiectiv suprem. Impuneriile de asemenea instanta sa tina

seama de comportamentul partilor atunci cand luau decizii in legatura cu costurile.

In 2002, in *Dunnett vs Railtrack*, am sustinut la Curtea de Apel ca o parte implicata in apel nu poate pur si simplu sa ignore sugestia instantei de a incerca varianta medierii, fara a explica de ce. Doi ani mai tarziu, in *Halsey*, un alt complet al instantei a stabilit regulile de baza care sunt si azi in vigoare. Instantele pot incuraja medierea, dar nu o pot ordona.

APARITIA CMC

Pana la acel moment, piata medierii civile incepuse sa se fragmenteze, iar 2002 a fost anul cand liderii medierii civile si comerciale au fost convinsi sa se adune impreuna sub presidenția lui Sir Brian Neill, pentru a discut despre modul in care comunitatea poate mentine un front unit in promovarea medierii civile si comerciale printre singura voce, care de altfel sa vorbeasca si guvernelor si altor institutii. Aceasta a dus la crearea unui comitet interimiar, iar intalnirile sale au determinat adoptarea unei Constitutii pentru un Consiliu al Medierii Civile in decembrie 2003. Procesele verbale ale acestor intalniri se pot regasi pe websiteul CMC si reflecta modul in care s-au desfasurat dezbatelerile la acel moment.

Constitutia nou adoptata prevedea un Consiliu director compus dintr-un numar egal de furnzori si mediatori individuali - cate 5 din fiecare. De asemenea, includea si reprezentanti ai Consiliului Baroului si ai Societatii de Drept, ai doua departamente guvernamentale (atunci numite DCA si DTI) si doi membri academicii alesi. Consiliul isi alege presedintele, care de obicei, dar nu obligatoriu, este un judecător pensionat.

ACORDUL DE SERVICIU PUBLIC AL DCA

In acele zile, exista o presiune intensa asupra Departamentului de Afaceri Constitutionale (DCA) din partea HM Treasury. In Bilantul Cheltuielilor Departamentale pe 2002, aceasta a refuzat sa autorizeze fondurile mult necesare in faza urmatoare a modernizarii programului IT pentru instantele de civil si familie. In schimb, prin intermediul asa-zisului Acord de Serviciu Public cu DCA a cerut de fapt departamentului sa reduca numarul de cazuri care veneau in instanta pentru solutie si nu-

MEDIATION IN THE UK TODAY

An authoritative review of the UK mediation scene today from the CMC's perspective

By Sir HENRY BROOKE

Chairman of the Civil Mediation Council
CMC Academic Seminar, 20th January 2010

SECOND PART

CIVIL AND COMMERCIAL MEDIA-TION IN ENGLAND AND WALES

I turn finally to civil and commercial mediation in England and Wales. 1989 tends to be identified as the year when it came to England. A few English lawyers saw what was happening in the United States and Canada and wanted to do the same thing here. By then ADR, including mediation, was already established as a subject for serious academic study in United States universities. When I was speaking in Moscow two months ago, Lela Love, who is the director of a programme for conflict resolution at the Cardozo Law School, told me that 1989 was the year when the study of ADR was introduced into the curriculum there. When Hazel Genn gave her Hamlyn Lecture in mediation last year, most of her footnote references are to US academic sources.

The US scene is so entirely different from ours that I have always been hesitant about referring too much to US writers in this field. Free court-based mediations are very often encountered because the US civil courts are far better resourced, since they receive substantial volumes of taxpayer funding, not only as subsidies for the indigent. The dynamics of litigation and mediation over there are entirely different because there are no arrangements for costs shifting, there is a constitutional right to jury trial, there is vestigial publicly funded civil legal aid (matched by a certain amount of pro bono work) and a contingency fee agreement culture; and, above all, there is a far more advanced entrepreneurial profit-making business culture which has spread to the mediation market as well.

Anyhow, CEDR and the ADR Group were launched in 1989, and by the early nineties Commercial Court judges had started the practice of ordering stays on cases to see if they could be settled out of court by ADR, including mediation. Lord Woolf was besieged by ADR enthusiasts when he conducted his study on Access to Justice in 1994-6, and the philosophy he espoused was reflected by the CPR in 1999 which require parties to co-operate with each other and the court in achieving the overriding objective. They also empower the court to take the parties' conduct into account when taking decisions about costs.

In 2002 in *Dunnett v Railtrack* we held in the Court of Appeal that a party to an appeal could not simply ignore a court's suggestion that mediation should be attempted without explaining why. Two years later, in *Halsey*, a different panel of the court set out the ground rules which are still effective today. Courts can encourage mediation, perhaps in the strongest terms, but they may not order it.

THE EMERGENCE OF THE CMC

By now the civil mediation market had begun to splinter, and it was also in 2002 that leading lights in the civil and commercial mediation world were persuaded to come together under the chairmanship of Sir Brian Neill to discuss how that community could maintain a united front in promoting civil and commercial mediation with a single voice, and could also speak authoritatively to Government and others. This led to the creation of an interim committee, and its meetings led up to the adoption of a Constitution for a Civil Mediation Council in December 2003. The minutes of these meetings are all on the CMC website and they reflect the way the debate ran at that time.

The newly adopted Constitution provided for a Board containing an equal number of elected provider members and individual mediators - five of each. It also included representatives of the Bar Council and the Law Society, of two Government Departments (then the DCA and the DTI), and two elected academic members. The Board would elect its chairman who would usually but not necessarily be a retired judge.

THE DCA'S PUBLIC SERVICE AGREEMENT

In those days intense pressure was being applied to the Department of Constitutional Affairs (DCA) by HM Treasury. In the 2002 Departmental Spending Review it refused to sanction much needed expenditure on the next phase of the IT modernisation programme for the civil and family courts. Instead under its so-called Public Service Agreement with the DCA it actually required the department to reduce the number of cases which came to a court for resolution and to reduce the number of court hearings. The department's representative would tell the CMC's Board from time to time what a

marul de audieri. Reprezentantul departamentului trebuia să informeze Consiliul CMC, din cand în cînd, despre ceea ce facea un Comitet numit PSA3 pentru a îndeplini aceste obiective. Promovarea medierii a jucat un rol important în strategia departamentului, într-o vreme în care piata litigiilor nu era cu adevărat pregătită pentru aceasta. Existau două procese simultane în desfasurare în acei ani de început ai CMC. Pe de o parte, DCA se străduia să promoveze că mai bine medierea atât în cazurile în care litigiu începea și instantă însăși încuraja medierea, dar și cazurile în care nu era implicat litigiu, dar una sau amândouă partile dintr-o dispută doreau medierea, dar nu stiau cum să procedeze. Departamentul a creat Linia Națională privind Medierea, un serviciu telefonic contractat cu un furnizor de mediere din afara Taunton. Era clar de la început că Linia nu putea funcționa dacă departamentul nu avea încredere în calitatea furnizorilor care receptioneau cazurile.

SCHEMA DE ACREDITARE A CMC

In același timp, CMC era nerabatoare să stabilească standarde în scop propriu. S-a decis să facă acest lucru împotriva furnizorilor de mediere cu monitorizarea standardelor, în loc să reglementeze mediatorii direct, pentru care nu avea nici resursele necesare și nici responsabilitate. În acele zile, numarul furnizorilor era chiar mic. În ianuarie 2005, CMC avea numai 19 furnizori ca membri. Potrivit Constituției sale, putea confeți acreditare furnizorilor, cat timp acestia plateau taxa obligatorie și demonstrau Consiliului că îndeplineau standardele cerute de către acesta, după cum se stabilea din cînd în cînd. Constituția mai stipula :

“Mediatorii nu sunt acreditati de către Consiliu. Mediatorii sunt acreditati de către Furnizorii de Mediere Acreditați sau de [Consiliul Baroului sau de Societatea de Drept], care aplică aceleasi standarde în acreditarea mediatorilor ca cele cerute de către Consiliul Furnizorilor de Mediere Acreditați.”

Principala sarcina a Consiliului care a fost ales în 2004 era aceea de a decide care să fie standardele. În ceea ce privește cerințele de training, s-a decis adoptarea standardelor care erau deja folosite de către Societatea de Drept pentru mediatorii avocați. Prima Schema de Acreditare a CMC continea următoarele stipulații (care sunt și azi în vigoare):

(1) “mediatorii acreditati trebuie să fi terminat cu succes un curs de training evaluat

(2) acel curs trebuie să includă pregătire în etica, teoria medierii, practica medierii, negocieri și exer-

citii de role-play.

(3) dacă mediatorul nu este calificat profesional într-o disciplină ce include și dreptul, mediatorul trebuie să demonstreze cunoștințe de bază de drept contractual, în cazul în care mediatorul își va asuma medieri civile sau comerciale.

(4) trebuie evaluate performanțele în timpul sau la sfârșitul cursului de instruire

(5) cursul include nu mai puțin de 24 de ore de instruire și role-play, urmate de o evaluare formală.

(6) un furnizor de mediere acreditat poartă responsabilitatea că membrii încearcă cu succes un curs de instruire recunoscut și evaluare aferentă.” Se face referire la un curs de mediere “recunoscut”, dar Schema CMC nu a explicitat ce implica un curs recunoscut. În practică, existau puține nume cunoscute pe piata furnizorilor de training în medierea civilă și comercială, unul sau două nume mai adăugându-se în timp. Atât timp cat cursul era condus de către un furnizor acreditat și satisfăcea aceste criterii mai degrabă limitate, era suficient pentru CMC.

DOMENIUL DE INTERES AL CMC

Care erau arile din cadrul medierii de care CMC era interesată? Primele procese verbale arată că există o adevărată dezbatere în legătură cu definirea cuvântului “mediere”, pentru trebuința Constituției. Unii credeau că definitia ar trebui să fie exclusivă – orice tip de mediere, cu excepția medierii de familie s.a.m.d - sau inclusivă, aici cuvântul însemnând tipurile de mediere specificate în Constituție. În cele din urmă, abordarea inclusivă a avut castig de cauză. Era de la sine intenția că, datorită faptului că medierea de familie și de vecinătate aveau propriile sale organizații, CMC nu le va acoperi.

In acest sens, articolul 2.1 din Constituție menționează că “medierea” înseamnă mediere și tehnici înrudite de rezolvarea a disputelor aplicate în arile de drept cuprinse de articolul 60. Articolul 60, la rândul său, include dreptul civil (alături de cel familial); dreptul comercial; dreptul referitor la angajare; la sport; dreptul public și administrativ; dreptul reglementar; dreptul privind consumatorii; împreună cu orice alte arăi care sunt adăugate listei de 75% dintre cei prezenti și care votează la întâlnirile oficiale.

SCOPUL CMC

Scopul CMC, după cum este exprimat în Constituție, este acela de a reprezenta interesele comune ale furnizorilor de mediere în promovarea medierii; acest scop se realizează prin îndeplinirea obiectivelor Consiliului și în general prin îmbunătățirea nivelului de înțe-

Committee called PSA3 was doing to achieve this aim. The promotion of mediation played an important part of the department's strategy, at a time when the litigation market was not really ready for it.

There were two processes going on simultaneously in those early years of the CMC. On the one hand the DCA was working out how best to promote mediation both in the cases where litigation had begun and the court itself encouraged mediation, and also in the cases where there was no litigation involvement but one or both the parties to a dispute wanted to mediate but did not know how to set about it. The Department devised the National Mediation Helpline, a call service it contracted to a mediation provider outside Taunton. It was obvious from the start that the Helpline could not work unless the Department had confidence in the quality of the providers to whom cases would be referred.

THE CMC'S ACCREDITATION SCHEME

At the same time the CMC was in any event anxious to set standards for its own purposes. It decided to do so by placing the burden of policing standards on the mediation providers, rather than by regulating mediators directly, for which it had neither the resources nor the remit. In those days the number of providers was fairly small. As recently as January 2005 the CMC only had 19 provider members. Under its Constitution it could bestow accreditation on providers so long as they paid the requisite fee and satisfied the Board that they, the providers, met the standards required by the Board, as determined from time to time. The Constitution also prescribed that:

“Mediators are not accredited by the Council. Mediators are accredited by Accredited Mediation Providers or [the Bar Council or the Law Society], who are to apply the same standards in accrediting mediators as those required by the Board of Accredited Mediation Providers.”

The main task of the Board that was elected in 2004 was to decide what those standards should be. So far as training requirements were concerned, it decided to adopt the training standards already being operated by the Law Society for solicitor mediators, which the Bar Council had also adopted for barrister mediators. The CMC's first Accreditation Scheme contained these provisions (which are still in effect today):

(1) “An Accredited Mediation Provider's mediators must have successfully completed an assessed training course.

(2) That course must include

training in ethics, mediation theory, mediation practice, negotiation, and role play exercises.

(3) If the mediator is not professionally qualified in a discipline which includes law, the mediator must demonstrate a grasp of basic contract law if he/she is to undertake civil or commercial mediations.

(4) Performance during or on completion of training must be assessed.

(5) The training course will include not less than 24 hours of tuition and role-play followed by a formal assessment.

(6) An Accredited Mediation Provider bears the responsibility of being satisfied that members have in fact successfully completed a recognised mediation training course and assessment.”

Reference is made to a “recognised” mediation training course, but the CMC's Scheme has never explained what recognition entailed. In practice there were a few well known names in the civil and commercial mediation market providing training courses, with one or two more joining as time went on. So long as the course was run by an accredited provider and satisfied these fairly limited criteria, this was good enough for the CMC.

THE CMC'S DEFINED FIELD OF INTEREST

What areas of mediation did the CMC concern itself with? The early minutes show that there was a lively debate about the definition of the word “mediation” for the purposes of the Constitution. There were some who thought that the definition should be exclusionary – every type of mediation except family mediation and so on - or inclusionary, whereby the word meant the types of mediation specified in the Constitution. In the end the inclusionary approach won the argument. It was common ground that because family mediation and community mediation possessed their own organisations, the CMC would not cover them.

Accordingly Article 2.1 of the Constitution provides that “mediation” means mediation and related dispute resolution techniques applied in the areas of law listed in Article 60. Article 60, for its part, lists civil law (other than family law); commercial law; employment law; sports law; public and administrative law; regulatory law; and consumer law; together with any other areas that are added to the list by a 75% majority of those present and voting at a general meeting.

THE CMC'S PURPOSE

The CMC's purpose, as expressed in its Constitution, was to represent the common interests of

gere privind folosirea și aplicarea medierii. Obiectivele sale specifice sunt exprimate în termeni foarte generali, tinând mereu cont de sensul limitat dat cuvântului "mediere". Patru dintre ele ar trebui să fie foarte interesante:

- să fie un punct focal pentru inteligeția imparțială și academică a aspectelor ce implica medierea și alte tehnici de rezolvare a disputelor;
- să fie o entitate care să înainteze și să desemneze cercetări despre folosirea și aplicarea medierii și alte opțiuni de rezolvare a conflictelor;
- să fie un forum de dezbatere pe tema medierii, inclusiv prin organizarea anuală de conferințe și seminarii;
- să creeze și să pună la dispoziție o bibliotecă online cu informații despre mediere și alte opțiuni de rezolvare a conflictelor, inclusiv metode de practică, entitate acreditoare și furnizori.

Alte trei obiective ale CMC arată preocuparea sa pentru mediere în contextul particular al avocatilor și litigilor:

- să fie o entitate neutra și independentă pentru a reprezenta și a furniza mediere civilă și comercială și alte opțiuni de rezolvare a conflictelor ca alternativă la litigiul și de aici să promoveze reforma dreptului și accesul la justiție pentru publicul larg;
- să fie o poartă de acces pentru utilizatorii posibili de mediere și alte opțiuni de rezolvare a conflictelor, incluzând judecători, avocați și publicul larg;
- să stabilească și să promoveze inteligeția complete a medierii și a altor opțiuni de rezolvare a disputelor, în randul instantelor, avocatilor și publicului larg, incluzând metode de acces, beneficii financiare și simplificarea procedurii de mediere.

Poate, cel mai important obiectiv exprimat:

- să creeze o cultură a celei mai bune practici prin încurajarea cercetării, educarea continuă și standarde calitative în domeniu; prin emiterea de coduri de buna practică și prin conducederea activității de acreditare a furnizorilor de mediere și prin intermediul lor a mediatorilor individuali.

Nu numai de dragul finalității, adăug ultimele sale trei obiective:

- [un rol de lobby] să identifice și să facă lobby pentru prevederile legale și reglementatoare efective, în scopul de a susține medierea și folosirea sa; și să ofere guvernului și altora interesati acces la analizele comunității medierii ca un întreg;
- [un rol furnizor de informații] să adune și să ofere informații potrivite despre mediere și alte opțiuni de rezolvare a conflictelor, incluzând și cai de acces la servicii și practicanți.

■ [un rol de cooperare] să coopereze cu toate celelalte entități relevante, persoane sau departamente, pentru îndeplinirea obiectivelor.

EXPERIMENTE BAZATE PE INSTANȚE

Ma întorc acum înapoi la istorie. Departamentul a trebuit să decida ce să facă în legătură cu medierile transferate de către instanțe. Existau puține scheme bazate pe instanțe, conduse de către entuziaști locali ai medierii, cu încurajarea și suportul dedicat al judecătorilor locali, dar numarul acestora era mic. Motivarea PSA3 a permis departamentului să investească în experimente de diferite cazuri de mediere bazate pe instanțe. Fiecare dintre aceste scheme era susținută de o evaluare academică independentă, și fiecare explorează diferite abordări, pentru a vedea ce merge. Astfel, o schema Manchester experimenta cu un singur mediator conducând medierea reclamatiilor mici; o schema Exeter experimenta cu un grup de medieri avocați entuziaști; o schema Reading se axa pe oferirea de sfaturi și informații despre reclamatiile mici pentru justiția nereprezentată. Mai era și schema Londra Centrală, condusă de către Hazel Genn, care experimenta cazuri de mediere dictate de instanță în cazurile potrivite (la care apoi partile puteau obiecta). Departamentul a mai investit și în două Săptămâni dedicate Constituției Medierii, organizate în 2005 și 2006, în efortul de a atrage atenția asupra medierii, printre avocați și judecători, dar și publicul larg.

Un jargon inspirat de Trezorerie apare la pagina 38 din cadrul raportului Departamental al DCA pe anul 2005-2006:

Reclamatiile mici

"Suntem în fază de pilot pentru un număr de noi servicii posibile (gratuite către orice utilizator) pentru a ajuta în stabilirea celor mai bune metode de a ajuta persoanele implicate în dispute mai mici să-si soluționeze cazurile înainte de audiere. Programele pilot vor opera un an înainte de a fi analizate, și sperăm să începem implementarea modelului ideal în aprilie 2007."

Succesul acestor inițiative este măsurat în timpul SR02 de către PSA tinta 3 și în timpul SR04 de PSA tinta 5 (măsura 2). Produsul final al PSA tinta 3 este disponibil în capitolul 10, iar date în legătură cu PSA tinta 5 sunt disponibile în capitolul 2."

Capitolul 10 menționează că tinta agreată de reducere a numărului de cazuri rezolvate la audieri (în comparație cu numărul de cazuri rezolvate înainte) cu 1,9% a fost atins cu succes, deoarece acele cazuri au fost reduse de la 48,9% la 47%, și la 41,1%. Numarul audierilor a fost și el redus cu un procent

mediation providers and mediators in promoting mediation; to do so through the performance of the Council's objects, and generally by improving the understanding of the uses and application of mediation. Its specific objects are expressed in very general terms, remembering always the limited meaning given to the word "mediation". Four of them should be very attractive to academics:

■ To be a focal point for the impartial and learned consideration of issues surrounding mediation and other dispute resolution techniques;

■ To further and be a commissioning body for research into the use and application of mediation and other dispute resolution options;

■ To be a forum for debating issues surrounding mediation including through an annual series of conferences and seminars;

■ To assemble and make generally available an impartial online library of information about mediation and other dispute resolution options including practice methods, accrediting bodies and providers.

Three more of its specific objects show the CMC to be very concerned with mediation in the particular context of lawyers and litigation:

■ To be a neutral and independent body to represent and provide civil and commercial mediation and other dispute resolution options as alternatives to litigation and thereby to foster law reform and access to justice for the general public;

■ To be a portal for access by potential users of and referrers to mediation and other dispute resolution options including judges, lawyers and the general public;

■ To establish and foster the fullest understanding among the judiciary, lawyers and the general public of mediation and other dispute resolution options, including means of access, cost benefits and the simplicity of mediation procedure.

Perhaps its most important object is expressed in these terms:

■ To create a culture of best practice by encouraging research, continuing education and quality standards in the field; by issuing codes of good practice; and by conducting accreditation of mediation providers and through them individual mediators.

Not only for the sake of completeness I add its final three objects:

■ [A lobbying role] To identify and lobby for effective legal and regulatory provisions to support mediation and its effective use; and to offer to government and others access to the considered views of the mediation community as a whole;

■ [An information-providing role] To collate and offer appropri-

ate information on and about mediation and other dispute resolution options including the means of access to services and practitioners.

■ [A liaison role] To liaise with all other relevant bodies, persons and departments for the achievement of its purposes.

COURT-BASED EXPERIMENTS

I now go back to the history. The Department now had to decide what to do about court referred mediation. There were a few court-based schemes, run by local mediation enthusiasts with the encouragement and committed support

of the local judges, but these were few and far between. The PSA3 incentive allowed the Department to invest in experiments of different types of court-based mediation. Each of these schemes was supported by independent academic evaluation, and each explored different approaches to see what worked.

Thus a Manchester scheme experimented with a single mediator conducting all the small claims mediations himself; an Exeter scheme experimented with a local group of enthusiastic lawyer mediators; a scheme at Reading focused on giving advice and information about the small claims process to unrepresented litigants. There was also the Central London scheme, observed by Hazel Genn, which was now experimenting with court-directed mediation in suitable cases (to which the parties could then object). The Department also invested in two Mediation Awareness Weeks, in 2005 and 2006, in an effort to raise awareness of the value of mediation, among lawyers and judges and among the public generally.

Treasury-inspired gobbledegook appears on page 38 of the DCA Departmental Report for 2005-6:

Small Claims

"We are piloting a number of potential new services (free of charge to users) to help establish the best ways to help people with lower value disputes settle their cases before a 10 court hearing. The pilots will run for a year before being assessed, and we aim to begin implementing the preferred model in April 2007."

The success of these initiatives is measured during SR02 by PSA target 3 and during SR04 by PSA target 5 (measure 2). PSA target 3 final outcome is available in Chapter 10 and data on PSA target 5 is available in chapter 2."

Chapter 10 tells us that the agreed target of reducing the proportion of defended cases that were resolved by a hearing (as opposed to being settled beforehand) by 1.9% was triumphantly achieved, because those cases were reduced from 48.9% not to 47%, but to 41.1%. Court hea-

chiar mai mare decat tinta de 9,3%. Capitolul 2, care face referire la noua perioada de revizuire a cheltuielilor, mentiona o noua tinta care cerea Departamentului "sa creasca oportunitatile pentru ca oamenii implicați în cazuri de instant să-si rezolve conflictele în afara curții." Aici lucrurile erau mai putin bune, deoarece in loc de reducerea planificata de la 40.5% la 38.5% pentru cazurile care erau rezolvate la audieri, numarul a crescut la 41.3%. Totusi, Departamentul explica: "rezultatele se asteapta sa ramana <plate> in 2005-2006, cu un impact al activitatilor pe anii 2006-2007 si 2007-2008."

In anul urmator, cifra s-a redus la 40.7%, cu meniuineea ca "rezultatele s-au imbunatatit semnificativ din iulie 2006 si vor fi in continuare susținute de nivelul national al serviciilor de mediere pentru reclamatii mici in 2007-2008". Cel mai recent raport, un raport de performanta din toamna lui 2009, identifica o noua tinta de atingere a unei rate de rezolvare a cazurilor civile de 65%. Aceasta a fost usor atinsa, cifra raportata la jumatarea anului fiind de 74%.

	2006-7	2007-8
Londra	Toate instantele functioneaza zilnic cu un numar de angajati redus, cateodata foarte semnificativ. Zile pierdute pentru concediu medical 8.833. 1,965 din aceste zile sunt atribuite stresului.	Personalul instantelor continua sa fie o problema serioasa. Cu doua exceptii, cu cat e mai mare apropierea de centrul Londrei, cu atat e mai mare problema. Afirmatia unui manager cand se referea la faptul ca lucrurile s-au imbunatatit "acum ca veniturile personalului s-au redus cu 22%" spune de fapt totul.
Birmingham	Exista o limita a muncii depuse de o forta de munca in continua scadere, inainte de o scadere completa a moralului.	(Am spus anul trecut): "Cred acum ca, in ciuda celor mai bune demersuri ale administratorilor locali, suntem acum aproape de punctul limita". Aceasta observatie continua sa se aplice.
Exeter	Au fost multe fluctuatii de personal, concedii medicale de lunga durata, rezultand putin personal cu experienta.	Exeter a intampinat dificultati in recrutarea si pastrarea personalului si in prezent se afla in stare de sub-resursa, gasindu-se in imposibilitate sa acopere locurile libere in timp util.
Manchester	Orice ar arata statisticiile, operatiunile instantei scartau la cusaturi.	(Este descrisa deschiderea noului Centru Civil de Justitie). Intr-o nota pozitiva, noul mediu pare sa fi imbunatatit atragerea personalului.

Continuarea in numarul urmator



Mentionez toate acestea pentru ca cifrele ilustreaza in mod real problemele cu care judecatorii si sefti instantelor se confrunta in fiecare zi. Totul se rezuma la a obtine cifrele de pus in tabele, pentru a satisface Trezoreria, la cantitatea rezultatelor si nu la calitatea lor, si la taierea oportunitatilor pentru judecatori de a-si conduce audierile cu avocati prezenti (in comparatie cu conferintele telefonice impersonale, din ce in ce mai numeroase). Nimic din acestea nu are legatura cu calitatea procesului de acord (mai ales in legatura cu reclamatii mai mari), nemaivorbind de studiul procesului judiciar in care este obtinut acordul si de economiile facute de partile implicate si concomitent si de instante, prin incheierea unui acord devreme. In acelasi timp cu introducerea acestor cifre alunecoase, increderea in instante, acolo de unde vin majoritatea cifrelor, era la un nivel inferior din cauza taierilor financiare. Descrierile Judecatorilor Civili Desemnati (DCJs) despre situația de fapt din Londra, Manchester, Birmingham si Exeter, patru dintre instantele care au luat in serios schemele de mediere, aratau astfel:

In the following year the figure was down to 40.7%, with the comment that "performance has improved significantly since July 2006 and will be further boosted through the national roll-out of small claims mediation services in 2007-8". The latest report, an Autumn 2009 performance report, identifies a new target of achieving a 65% resolution rate of civil cases. This has easily been achieved, the reported half-year figure being 74%.

	2006-7	2007-8
London	All courts operate on a day to day basis below complement, sometimes very significantly so. Days lost through staff sickness were 8,833. 1,965 of these days were attributed to stress.	The staffing of the courts continues to be a serious problem. With [two exceptions, the nearer to central London the greater the problem. When a manager refers to the fact that things have improved "now that staff turnover is down to 22%" it really says it all.
Birmingham	There is a limit to how much work can be induced out of an ever decreasing work force without a complete breakdown in morale	[I said last year]: "I now believe that, in spite of the best endeavours of local administrators, we are now close to breaking point." That observation continues to apply.
Exeter	There were high staff turnover, long term staff sickness, and resulting shortages of experienced staff.	Exeter has experienced difficulties with the recruitment and retention of staff and is currently under-resourced as it has proved impossible to fill vacancies in a timely manner.
Manchester	Whatever the statistics show, the court's operations are creaking at the seams. Morale is low.	[The opening of the large new Civil Justice Centre is described]. On a positive note, the new environment appears to have improved staff retention

To be continued

PUNCT DE VEDERE AL ASOCIAȚIEI CENTRUL DE MEDIERE BUZĂU REFERITOR LA PROPUNERILE DE MODIFICARE R.O.F.

Oprima observatie de ansamblu este aceea ca, din punctul de vedere al modului general de prezentare putem arata ca este incomplete, avand doar cateva mari sectiuni printre care si despre Consiliul de Mediere si Organizatiile profesionale. Din toata structura acestui R.O.F. care intelegem ca se doreste a fi un regulament de organizare si functionare a Consiliului de Mediere, al institutiei, si deducem ca prevederile acestuia se extind si asupra mediatorilor, dar si asupra asociatiilor profesionale.

Credem ca regulamentul de organizare si functionare trebuie sa apartina institutiei care si-l asuma, il propune si il mai si voteaza astfel incat celelalte capitole cu privire la organizarea profesiei, asociatiile profesionale si altele trebuie sa faca obiectul unor lucrari separate astfel incat, ori de cate ori este nevoie de ajustari, sa nu se ia in discutie acest act de care mediatorii oricum nu au cunostinta. Publicarea vechiului regulament dupa modificarile pe site-a avut loc in luna ianuarie 2011, ocazie cu care am aflat ca se modifica din nou, ceea ce da impresia de instabilitate profesionala.

Propunem urmatoarele:

1. Fiind in discutie un regulament de organizare si functionare a unei institutii, acesta este propriu acelei institutii, nu unei profesii; de aceea propunem excluderea capitolelor ce nu se refera la Consiliul de Mediere.

In schimb propunem ca cele referitoare la profesia de mediator sa fie cuprinse si discutate separat in cadrul unei lucrari ample de tipul "Statutul Mediatorului" care pe langa conditiile de autorizare, publicitate si de alta natura sa ia in discutie si posibilitatea infiintarii unui sistem contributiv de pensii pentru mediatori, fonduri platibile lunare de fiecare care sa permita cumularea veniturilor si iesirea la pensie din profesie.

2. Atributiile Consiliului de Mediere sunt mult prea multe, astfel ca este de dorit ca eficienta decizionala sa nu aiba de suferit si propunem prin acest regulament **infiintarea la nivel jude-tean a unor structuri functionale ale Consiliului de Mediere** - din care sa faca parte mediatori autorizati cu expertiza din fiecare ju-

det, iar parte din atributiile prevazute sa fie delegate catre aceste structuri - spre exemplu autorizarea sa fie facuta de aceste structuri pentru grabirea ritmului de autorizare. Se poate face totul prin programe de calculator specific care sa fie in legatura cu Consiliul de Mediere.

3. Art. 29 este nefericit formulat. **Medierea este baza pe voluntariat**, iar in conditiile in care partile nu doresc ca medierea sa se desfasoare in cadrul fixat de mediator, atunci inseamna din economia textului ca nu se poate face medierea.
4. Prevederile de R.O.F. cu privire la Asociatiile profesionale sunt mult prea restrictive si nu pot decat sa aduca deservicii profesiei in general si medierii ca institutie in particular.

Exista asociatii infiintate de foarte multi ani cum este si Centrul de Mediere Buzau care are in componenta persoane care, desi au absolvit cursul de formare, nu s-au autorizat.

Nu putem obliga asociatii astfel infiintate sa opteze pentru ca practic tulburam activitatea acestora.

Iata un exemplu: Asociatia X doreste sa fie organizatie profesionala insa autorizarea membrilor sai este incetinita inclusiv de rata mica de autorizari si de sedintele Comisiei permanente care au loc o data pe luna. Pe de alta parte nu pot fi exclusi membri care nu pot sau nu doresc sa se autorizeze. Intr-o alta ordine de idei, din asociatie fac parte si membri fondatori care de regula nu pot fi exclusi si nici nu li se poate impune, autorizarea fiind o optiune personala. In aceste conditii nu poate fi nimeni o organizatie profesionala.

O alta problema ar fi aceea a absolventilor de curs care nu indeplinesc criteriul vechimii in munca si care, desi doresc sa se autorizeze, nu pot.

Solutia ar fi de **introducere in locul criteriului mediatorului autorizat acela de absolvent al cursurilor de formare initiala**.

Nici celelalte criterii nu sunt benefice medierii ca atare, iar spre exemplu conditionarea ca in denumirea asociatiei sa faca parte cuvantul mediere sau derivat al acestuia contrarie principiului liberei asocieri intr-un domeniu

POINT OF VIEW OF BUZAU MEDIATION CENTER ASSOCIATION REFERRING TO THE PROPOSALS ON R.O.F. MODIFICATION

Afirst overall observation is that, in terms of general presentation mode, we could demonstrate that it is incomplete, having only few larger sections, which include one about the Mediation Center and the Professional Organizations. Out of its structure, which we understand is intended to be an organizing and functioning regulation of the Mediation Council, we conclude that its stipulations also extend to mediators and the professional associations.

We believe that the internal rules and regulations need to belong to the institution that assumes, proposes and votes them, thus the other chapters regarding the organization of profession, professional associations and others need to be the object of separate works, so that, each time adjustments are needed, this paper, about which mediators do not even know, should not be taken into discussion. The publishing on the website of the old regulation took place in January 2011, when we found out that it was going to be modified again, this leading to the idea of professional instability.

We propose the following:

1. Due to the fact that we discuss about internal rules and regulations of an institution, this regulation belongs to that institution, not to a profession, therefore we propose the exclusion of the chapters that make no reference to the Mediation Council.

In return, we propose that the rules referring to the mediator profession should be gathered and discussed separately within a complex work, such as the "**Statute of Mediator**", which, apart from authorization, advertisement and any other nature, it should also take into discussion the possibility of establishing a **pension contributive system for mediators**, funds paid monthly by each, that allows the accumulation of income and retirement from the profession.

2. The attributions of the Mediation Council are too numerous, thus we don't want the decisional efficiency be affected, that is why we propose through this regulation the **creation at county level of Mediation Council's functional structures** - which should include authorized mediators with expertise from each county,

a part of attributions being delegated to these structures - for example authorization could be made by these structures, in order to speed up the authorization rate. Everything can be done through IT programs, which should be in contact with the Mediation Council.

3. Art. 29 is formulated regrettably. **Mediation is volunteer-based** and in case parties do not wish mediation to be performed within the framework settled by the mediator, this means that mediation cannot be done.
4. The stipulations of the Internal Rules concerning the professional associations are way too restrictive and can only bring disadvantages to the profession in general and to mediation as institution.

There are associations established many years ago, such as the Buzau Mediation Center, which includes people that have not authorized, although they graduated from the training course. **We cannot oblige associations already established to choose, because we practically interfere with their activity.**

Here is an example: Association X wants to be a professional organization, however the authorization process for their members is slowed down, including by the small rate of authorizations and the meetings of the permanent Commission which happen once a month. On the other hand, members who cannot or do not want to become authorized cannot be excluded. In another line, the association also includes the founding members, who usually cannot be excluded or be compelled, as authorization is a personal choice. Under these conditions, no one can be a professional organization.

Another problem that might be raised is that of graduates who do not fulfill the criteria related to seniority, and who cannot authorize although they would like that.

The solution would be the **replacement of the authorized mediator criterion with the graduate of initial training courses**.

Neither the other criteria are beneficial to mediation as such, and for example the condition that the name of association should include the word mediation or a derivative word contravenes the principle of free association in a field of activity,

de activitate, principiu care guvernează inclusiv optiunea de a fixa numele organizației.

Nici criteriile de la punctele c și d ale art. 85 nu sunt suficient declare.

Facand un comentariu și asupra literelor următoare f și g se poate observa că în aceste condiții se distrug bruma de activitate pe care organizațiile o au și va da un exemplu concret. Multe organizații prin propriile forțe și în baza unor protocoale cu instanțele de judecata au înființat după apariția Legii 202/2010 birouri de informare privind medierea pe baza de criterii, de orar și prin voluntariatul membrilor autorizați. Odată ce în aceste condiții se prestează deja activitate de informare despre care nu putem spune că nu ar fi în beneficiul

profesiei, atunci inseamnă că preștam servicii de mediere și că atunci organizația nu mai poate fi una profesională.

Nu se poate exclude din obiectul de activitate al organizațiilor formarea, întrucât mediatorii sunt obligați la formare continuă, iar odată ce o astfel de activitate ar fi prestată cu un furnizor de formare autorizat, atunci beneficiile ar fi evidente pentru membrii organizației.

În aceste condiții trebuie foarte clar arătat că cel puțin prin aceste prevederi organizațiile vor fi excluse din randul celor profesionale, pentru că niciodată nu vor putea îndeplini criteriile în dicție. ■

Asociația
Centrul de Mediere Buzău
Președinte DORIN BADULESCU

a principle that governs even the operation to set the organization's name.

The criteria from paragraphs c and d of art. 85 are not sufficiently clear as well.

Commenting also upon the following paragraphs, f and g, one can notice that under these conditions, the little activity run by these associations is quite destroyed. Here is a clear example. Many associations, through own forces and based upon protocols signed with courts of law, have established, after the appearance of Law 202/2010, information offices on mediation, based on some criteria, schedule and volunteering time of authorized members. Given these conditions, the informing activity is already performed, although we cannot say it is not for the benefits

of the profession, but this means that we perform mediation services, therefore the association can no longer be a professional one.

The training cannot be excluded from the association's object of activity, as mediators are obliged to continuous training, and once this activity is performed with an authorized training supplier, then the benefits would be obvious for the associate members.

Under these circumstances, it must be very clearly pointed out that by these stipulations, the associations will be excluded from the professional ones, as they would never be able to fulfill the requested criteria. ■

Buzău Mediation Center
Association
Chairman DORIN BADULESCU

MEDIAREA – UN PIC MAI BINE PENTRU DUMNEAVOASTRA, UN PIC MAI BINE PENTRU JUSTITIE

În ziua de astăzi, majoritatea conflictelor ajung în salile de judecata, unde justitiabilul pierde timp, bani, iar rezultatele nu pot fi întotdeauna cele asteptate. Mai mult decat atât, castigarea unui proces nu duce la stingerea conflictului dintre parti, ci dimpotrivă, acesta este escalat. Cei care au pierdut, nu vor să accepte infrangerea și incurajati de cele mai multe ori de avocați, continuă procesul prin formularea de noi cai de atac. Într-o asemenea situație, medierea reprezintă cea mai rapidă și eficientă modalitate de rezolvare a unui conflict.

Consider că medierea poate fi o soluție viabilă pentru prevenirea și reducerea supraincarcării cu dosare a organelor jurisdicționale. În acest fel, procurorii, judecătorii se vor concentra pe cauzele cu adesea varat importante, fără a-și risipi energia și timpul în dosare relativ simple. Pentru aceasta, organele judiciare trebuie să incurajeze parti să apeleze la mediatori atât la începutul procedurii, cat și în orice alt stadiu al acesteia.

Medierea în materie penală permite o participare personală activă a persoanei vatamate și a faptuitorului și contribuie la creșterea rolului persoanei vatamate în procesul penal, la constientizarea de către faptuitor a delictului produs și grabirea procesului de reinserție socială.

In Romania, cadrul legal, creat pentru funcționarea instituției medierii, îl reprezintă Legea nr.192/2006 modificată prin Legea nr.370/2009, Ordonanta nr.13/2010,

iar din 26 noiembrie 2010 și Legea nr.202/2010 denumită și **Mica reformă** în justiție.

Potrivit art.6 din Legea 192/2006, modificată, atunci când se confrunta cu un caz pretabil la mediere, organele judiciare și arbitrale, precum și alte autorități cu atribuții jurisdicționale, au obligația să informeze partile asupra posibilității și avantajelor folosirii procedurii medierii și le îndrumă să recurgă la această cale pentru soluționarea conflictelor dintre ele.

Desigur, nimic nu impiedică ca o asemenea procedură de informare să înceapă, chiar din momentul depunerii acțiunii la Registratura instanței organelor abilitate sau a ceea ce ar implica luarea unor decizii administrative de către conducerea instanței sau parchetelor cu privire la organizarea unui punct de informare pentru mediere.

De asemenea, trebuie aduse la cunoștință partilor și facilitățile oferite de stat pentru încurajarea medierii, posibilitatea de a apela la ajutorul public judiciar în cazul în care apelarea la mediere ar fi prea costisitoare pentru ele, precum și posibilitatea restituiri taxelor de timbru avansate (conform dispozitivelor din O.U.G. nr 51/2008 privind ajutorul public judiciar în materie civilă).

Pentru ca organul judiciar să fie convingator în informarea partilor asupra posibilităților și avantajelor folosirii procedurii medierii, este nevoie ca la randul său să fie convins de utilitatea medierii.

Este evident că procurorul ori ju-

MEDIATION – A BIT BETTER FOR YOU, A BIT BETTER FOR JUSTICE

Nowadays, most conflicts reach the courts, where the litigant loses time, money and the results are not always the expected ones. Moreover, winning a trial doesn't mean that the conflict between parties comes to an end, but the contrary, it escalates. Those who lost won't accept defeat and encouraged by lawyers, most of

the time, continue the trial through new attack modes. In a situation like this, mediation represents the fastest and most efficient way to solve a conflict.

I believe that mediation can be a viable solution for prevention and decrease of file overload on juridical entities. In this way, prosecutors and judges will focus on cases that are really important, without wasting their time and energy on rather simple claims. The juridical bodies need to encourage parties to turn to mediators both in the beginning of procedure and at any stage.

Criminal-based mediation permits an active personal participation of the injured and the doer and leads to the increase of the injured' participation in the criminal trial, the doer becomes aware of the crime committed and the social reinsertion process is speeded up.

In Romania, the legal framework, created for the functioning of mediation institution, is the Law 192/2006, modified by Law 370/2009, Ordinance 13/2010, and as of November 26, 2020, law 202/2010, also called the Small reform of justice.

According to art. 6 within the

Law 192/2006, modified, when facing a case suitable for mediation, the judicial and arbitrary bodies, as well as other authorities with jurisdictional attribution, have the obligation to inform parties on the possibilities and advantages of mediation and advise them to use mediation for solving the issues between them.

Of course, nothing stops this information procedure from starting, right at the moment when the initial case is submitted to the register's office of the empowered court, or administrative decisions taken by the court's management or prosecutor's offices regarding the organization of mediation information point.

Also, parties should be informed about the facilities offered by the state for mediation encouragement, the possibility to access the public judicial aid, if mediation is too expensive for them, as well as the possibility to restitute the upfront stamp fees (according to OUG 51/2008 on civil-based public judicial aid).

In order for the judicial body to be persuading while informing the parties about the possibilities and benefits brought by mediation, it needs to be convinced with the utility of mediation.

It is obvious that the prosecutor or the judge, or the judicial police worker, when doing the information, need to point out to litigants the places where mediators could be found, namely to show them the Panel of mediators: on the internet

decatorul, ori lucratorul de politie judiciar, o data cu informarea, trebuie sa indice partilor locul unde se pot gasi mediatorii, respectiv sa le indrumă catre locul unde este disponibil Tabloul mediatorilor: pe internet (www.just.ro, www.cmediere.ro), respectiv la sediul instantelor si parchetelor.

Avand la baza incheierea unor protocole, intre Uniunea Nationala a Mediatorilor din Romania - Filiala Brasov si Parchetul de pe langa Tribunalul Brasov, respectiv Parchetul de pe langa Judecatoria Brasov, atat la 16 decembrie 2010, cat si la 17 decembrie 2010, au avut loc intalniri de lucru intre mediatori si procurori in vederea implementarii procedurii medierii la nivel local. La aceste intalniri au participat si presedintele si vicepresedintele Centrului de Mediere Brasov.

Aceste initiative au fost salutate si de catre Uniunea Nationala a Mediatorilor din Romania - Zeno Sustac - co-predintele si Claudiu Ignat - co-predintele, printr-un mesaj adresat magistratilor brasoveni, fiind primele actiuni de acest gen, la nivel national.

Modificările legislative aduse prin Legea nr.202/2010, denumita si "Mica Reforma" creeaza un suflu de beneficii atat organelor de cercetare penala, cat si mediatorilor, iar acestea se pot evidenta prin intalnirile de lucru, periodice, care ajuta la punerea unor baze solide de colaborare intre mediatori si Parchete, care ar putea deveni un adevarat model national de colaborare.

Acest gen de intalniri oferă si justitiabililor un plus de incredere in apelarea la proceduri alternative a sistemului juridic, medierea fiind cea mai uzitata dintre aceste cai.

In cadrul acestor intalniri, s-au pus in discutie mai multe procedee de lucru, in vederea stabilirii unui

mod unitar de lucru intre procurori, mediatori si parchete. Cele mai importante sunt legate de informarea si comunicarea directa cu parchetele, atunci cand se solicita solutia dosarului prin mediere, impreuna cu procesul verbal de inchidere a medierii.

Acest aspect cu privire la depunerea acordului de mediere, de catre mediator, consider ca ar putea fi rezolvat prin introducerea unei clauze in contractul de mediere, inainte de inceperea procedurii de mediere, prin care partile isi dau sau nu acordul in favoarea mediatorului sa poata depune acordul de mediere la parchetul unde se afla dosarul in cercetare, in vederea inchiderii acestuia, ca urmare a solutionarii prin mediere.

Este evident ca medierea a fost gandita ca o alternativa la justitia clasica in scopul degrevarii instantei de judecata de volumul mare de activitate. De asemenea, medierea contribuie la reducerea cheltuielilor pe care statul trebuie sa le susține si in final, noi toti justitiabili, pentru a pune in functiune aparatul judiciar, si mai ales cauzele minore, care nu sunt deloc putine.

Totodata, prin intermediul medierii, persoanele aflate in conflict lucreaza in mod activ pentru ajutarea la o solutie, care sa satisfaca nevoile tuturor, si nu asteapta pasiv o solutie impusă de un tert, respectiv de instanta de judecata. ■

Mediator DANIELA MARIA SIRBU
Președinte U.N.M.R.
Filiala Brasov

www.unmrbv.ro;
email: contact@unmrbv.ro

(www.just.ro, www.cmediere.ro), and the headquarters of courts and prosecutor's offices.

Based upon the conclusion of some protocols between the National Union of Mediators from Romania - Brasov branch and the Prosecutor's office with the Brasov Tribunal and Brasov Court, on December 16 and 17 2010 there were held work meetings between mediators and prosecutors in view of implementing mediation procedure at local level. These meetings were also attended by the vice-president of Brasov Mediation Center.

These initiatives were also saluted by the National Union of Mediators from Romania - Zeno Sustac - co-president and Claudiu Ignat - co-president, in a message addressed to Brasov magistrates, being the first actions of this type at national level.

The legislative modifications brought by the Law 202/2010, also called the "Small Reform," bring a spur of benefits both to criminal investigation bodies and mediators, and these can be pointed out in periodic work meetings, which help in building a strong collaboration between mediators and Prosecutor's offices. This might become a true national collaboration model.

This type of meetings offers to litigants a plus of trust in the alternative procedures of the legal system, mediation being the most used.

These meetings debated several work procedures, in view of establishing a unitary work mode between prosecutors, mediators and prosecutor's offices. The most important are related to direct information and communication with the prosecutor's offices, when the case is to be solved through me-

diation, which triggers the need to submit the mediation settlement, by the mediator, at the prosecutor's office where the file is under investigation, together with the official report closing the mediation.

This aspect regarding the submittal of the mediation settlement, by the mediator, I believe might be solved by insertion of a clause in the mediation contract, before the start of the mediation procedure, mentioning the approval of denial for mediator to be able to submit the mediation settlement at the prosecutor's office where the file is under investigation, for its closing, as a result of mediation resolution.

It is obvious that mediation was envisaged as an alternative to the classic justice, in order to unburden the courts from their high volume of activity. Also, mediation contributes to the cut of expenses that the state has to bear and eventually all of us, the litigants, in order to make the judicial apparatus function, and especially the small claims, which are not few at all.

Also through mediation, persons in conflict work actively to reach a solution, to satisfy everyone's needs, not waiting passively a solution imposed by a third party, namely by the court of law. ■

Mediator DANIELA MARIA SIRBU
Chairman of the National Union of
Mediators from Romania,
Brasov Branch

www.unmrbv.ro;
email: contact@unmrbv.ro



INFORMAREA LA SEDIUL INSTANTELOR DE JUDECATA, O MODALITATE DE A PROMOVA MEDIEREA

Procedura de informare gratuita la sediul instantelor de judecata cuprinsa in dispozitiile Legii 202/2010, reprezinta in mod cert o cale importanta de promovare a medierii, atat la nivel regional cat si national, prin posibilitatea de a aduce la cunostinta justitiabilului alternativa pe care o are de a solutia conflictul, in afara salilor de judecata, prin intermediul institutiei medierii.

Este foarte util dupa opinia mea, ca fiecare mediator sa foloseasca cat mai eficient aceasta modalitate de promovare, in scopul de a face cunoscute avantajele pe care mediera le ofera ca mijloc de rezolvare a conflictelor. Alaturi de acest beneficiu general, se poate vorbi si de un castig pe plan personal, deoarece in acelasi timp cu desfasurarea activitatii de informare mediatorul realizeaza si o autoevaluare a cunostintelor sale profesionale.

De modul cum se va face aceasta informare, depinde in mare masura percepitia justitiabilului atat in ceea ce priveste mediera ca alternativa de solutionare a conflictelor, dar si cu privire la persoanele care o intreprind, adica la mediatori. O percepnie gresita ar putea genera si o imagine deformata asupra acestor aspecte, cu consecinte nefavorabile.

Prin-o desfasurare in bune conditii a serviciului de informare, se realizeaza simultan si implementarea medierii la nivelul instantelor

neremunerata, este foarte posibila exista si o anumita rezerva in a manifesta disponibilitatea fata de a implica activa in acest proces. Daca totusi, se trece peste acest impediment mult discutat, iar dupa consultari se ajunge in faza stabilirii unui grafic pentru serviciul voluntar de informare efectuat la sediul instantelor de judecata, o atentie deosebita ar trebui apoi acordata pregatirii in vederea desfasurarii activitatii de informare propriu-zise.

In acesta etapa, ar fi de preferat ca inaintea inceprii serviciului de informare, asociatia care a incheiat protocolul de colaborare cu instanta unde urmeaza sa se desfasoare informarea, sa reuneasca pe toti mediatorii cuprinzasi in grafic si sa stabileasca cu acestia cateva obiective prioritare, cuprinse intr-o „Procedura de Efectuare a Serviciului de Informare”.

Astfel putem vorbi despre realizarea a doua tipuri de relati:

Pe de o parte relatia dintre mediatorul de serviciu – justitiabili si instanta.

Pe de cealalta parte, relatia dintre mediatorul de serviciu si asociatia din care face parte, asociatie care a incheiat anterior un protocol de colaborare si implementare a mediierii cu instanta la care se efectueaza serviciul de informare.

Aceasta relatie dintre mediator si asociatie poate imbraca in acest caz

INFORMATION AT COURT'S HEADQUARTERS, A WAY TO PROMOTE MEDIATION

Free information procedure to participate in this process. If, at the court's headquarters, stipulated by the Law however, this impediment is left behind and a timetable for the 202/2010 is certainly an important way to promote mediation, is reached, an important focus both regionally and nationally, as it gives the litigant the possibility should be placed on the actual progress of the information activity.

During this stage, it's rather important that before starting the information service, the association which concluded the

collaboration protocol with the respective law court should gather all mediators included in the plan and settle together the main targets, collected in a "procedure for information service progress." Therefore, we could talk about two types of relationships:

On one hand, the relationship between the mediator – litigant and the court.

On the other hand, the relationship between the mediator and the association he is part of, the association that previously concluded the collaboration protocol for implementation of mediation with the law court where mediation is held. This relationship between the mediator and association could also take

a contractual shape, based upon rights and demands stipulated by that procedure, which would include a series of obligations for both sides.



de judecata. In acest mod se pun bazele unei colaborari benefice de ambele parti, materializate printr-un sistem de lucru functional.

Asociatiilor de mediatori autorizati din tara le revine dificila sarcina de a organiza aceasta activitate de informare gratuita desfasurata la sediul instantelor de catre proprii membri. Datorita faptului ca aceasta activitate este voluntara si

si o forma contractuala, bazata pe drepturi si obligatii stipulate in acea procedura, unde se vor regasi si o serie de obligatii de ambele parti.

Prin acceptarea mediatorului de a participa la efectuarea informarii gratuite si a procedurii prin care se face informarea, acesta isi asuma si o serie de responsabilitati, cum ar fi:

- Sa se prezinte la timp la sediul instantelor unde urmeaza sa des-

a benefic collaboration on both parties, materialized in a functional working system.

The associations of authorized mediators in the country have the difficult task to organize this free information activity through their own members. Due to the fact it is voluntary and not paid, there might appear some reservations towards the willingness

By accepting to participate in the free information process, the mediator takes on a series of responsibilities, such as:

- To arrive on time at the court's headquarters where the information activity will take place, dressed normally, according to the place and position. Normal outfit means no extravagant items that might distract pub-

fasoare informarea, intr-o tinuta vestimentara normala, adevarata locului si rolului pe care il detine. Prin normalitate se inteleaga acea tinuta vestimentara care nu atrage atentia privitorului prin elemente iesite din comun.

- Sa realizeze o informare corecta, fara a oferi justitiabilului sperante mai mari decat posibilitatile de rezolvare ale mediatorului, prin mediere.
- Sa ofere materiale informative cu privire la mediere.
- Sa aiba o atitudinea serioasa si prietenosa, capabila sa genereze respect, incredere si siguranta.
- Sa fie pregatit sa gestioneze cu calm si profesionalism orice posibila stare conflictuala ce ar putea sa apara atat in relatie cu avocatii cat si cu alte persoane, deoarece in acest context, mediatorul este expus public.
- Sa-si propuna atingerea unor obiective:

Incurajarea partilor spre procedura de mediere. Fiecare parte este ascultata, respecta si se bucura de aceasi atentie din partea mediatorului.

Interesul pentru mediere. Este un moment intermediar, care poate surveni dupa ce partile au primit informatii despre utilizarea medierii ca mijloc de solutionare a conflictelor. Pentru o intelegeremai buna, se pot oferi si exemple la nivel de statistica, cu respectarea principiului confidentialitatii, culese din practica de pana acum.

Pentru a spori increderea in posibilitatile de rezolvare prin mediere, este de preferat sa se enumere alternativele de care partile dispun in mo-

mentul prezentarii la mediator pentru informare, evidentiu-se astfel mai usor avantajele folosirii medierii.

Convingerea partilor ca medierea reprezinta solutia cea mai corecta, prin care se poate rezolva intr-un mod favorabil situatia in care se gasesc.

Printra buna functionare si de calitate a serviciului de informare gratuita, prin seriozitatea si profesionalismul mediatorilor care vor participa la efectuarea acestui serviciu, se pun bazele dezvoltarii unor relatii de colaborare, intre instantele de judicata si asociatiile de mediatori.

Fiecare instanta, in baza protocolului sau de colaborare si implementare a medierii incheiat cu asociatia profesionala de mediatori, precum si din dispozitiile cuprinse in Legea 202/2010, va cauta sa identifice o posibilitate reala, de a aloca un spatiu pentru efectuarea acestui serviciu de informare gratuita. Lipsa unui asemenea spatiu, ar putea conduce dupa caz, fie la realizarea unui act de informare de slaba calitate, cu consecinte nedorite, fie la imposibilitatea desfasurarii serviciului de informare gratuita.

Cu toate problemele, inerente oricarei activitati aflate la inceput, efectuarea serviciului de informare gratuita desfasurat de mediatori la sediul instantelor, reprezinta o cale de a promova medierea si este necesar sa fie tratat cu multa seriozitate, pentru a nu aduce in cele din urma un deserviciu medierii. ■

MIRCEA MARCOCI
Mediator autorizat A.M.A. Brasov

lic's attention

- To make a correct information, without giving the litigant bigger hopes that the mediator's solving possibilities
- To offer informative materials about mediation
- To have a serious and friendly attitude, capable to generate respect, confidence and security
- To be ready to manage calmly and professionally any conflict situation that might appear in the relation with lawyers or other persons, as the mediator has a public exposure in this respect.
- To settle some targets:

Encouragement of both parties towards mediation procedure. Each party is listened to, a real possibility to offer a location for the good progress of the attention from the mediator.

Interest for mediation. It is an intermediary moment, which could appear after the parties have received information about the use of mediation as an alternative dispute resolution form. For a better understanding, the mediator could even offer statistical examples gathered from own practice, however respecting the principle of confidentiality.

In order to increase the confidence in the possibilities to solve a conflict through mediation, it's beneficial to enumerate the alternatives that the parties have when they come to media-

tor to receive information, thus highlighting the advantages of mediation.

Convincing the parties that mediation represents the correct solution, by which they could reach a favorable solution to their conflict.

A good and qualitative functioning of the free information service, given by the seriousness and professionalism of the mediators, represents the base of a collaboration relationship between the court and the mediators' associations.

Each court of law, based on the collaboration protocol signed with the association of mediators, as well as on the stipulations of Law 202/2010, will try to identify a real possibility to offer a location for the good progress of the free information service. The

lack of this space might lead to a poor information process, with unwanted consequences, or even to the impossibility to perform the information service at all.

In spite of all problems that are inherent to any young activity, the free information service at court's headquarters is a way to promote mediation and needs to be treated seriously, otherwise it might even bring disadvantages to mediation. ■

MIRCEA MARCOCI

Authorized mediator A.M.A. Brasov



PROTOCOL DE COLABORARE ÎN VEDEREA IMPLEMENTARII MEDIERII

CAP. 1. PARTENERII SEMNATARI

► Art. 1. Prezentul protocol se încheie de comun acord între părțile:

Inspectoratul de Poliție al Județului Galati, cu sediul în Galați, str. Brăilei nr. 200, cod postal 800..., tel. 0236.407.000, int. 20110, 0236.46.26.00, fax. 0236.46.26.00, e-mail: cabinet@gl.politiaromana.ro, reprezentată prin dl. subcomisar de poliție LEFTER DĂNUȚ, în calitate de inspector șef, denumit în continuare *Inspectoratul*

și

ASOCIAȚIA MEDIATORILOR GALAȚI cu sediul în Galați, str. Călugăreni, nr. 3, bloc P3, p., județul Galați, tel. 0722.650.713, 0729.013.141, www.mediereagalati.wordpress.com, e-mail: epriope@yahoo.com, reprezentată prin d-na Ecaterina Pricope în calitate de președinte, denumită în continuare AMG.

CAP. II. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE PROTOCOLULUI

► Art. 2. Scopul protocolului

Scopul prezentului protocol constă în implicarea activă și eficientă a polițiștilor din IPJ și a mediatorilor din AMG în implementarea mediierii în județul Galați, potrivit direcțiilor europene, Legii 192/2006, Programului de guvernare 2010-2012 cap.4, Legii nr. 202/2010, noile coduri de procedură.

► Art. 3. Obiectivele protocolului

În realizarea scopului propus, obiectivele protocolului constau în colaborarea dintre cele două părți în calitate de parteneri pentru:

- implementarea dispozițiilor art. 6 din legea 192/2006, care prevăd obligativitatea informării de către organele judiciare a părților din dosare cu privire la procedura mediierii și avantajele acesteia și îndrumării părților să recurgă la această caale pentru soluționarea conflictelor dintre ele;
- mediatizarea în rândul polițiștilor și cetățenilor a legislației relevante interne și internaționale referitoare la mediere;
- conștientizarea avantajelor practice pe care instituția mediierii le aduce în activitatea judiciară a polițiștilor, cetățenilor, justiției, persoanelor juridice;
- dezvoltarea unor bune practici care să faciliteze desfășurarea mediierii;
- participarea la activități publice comune și în massmedia pentru promovarea mediierii ca mijloc alternativ de soluționare a conflictelor în general și în materie penală la plângere prealabilă, în special;

CAP III. APPLICAREA PROTOCOLULUI

► Art. 4. Realizarea obiectivului de către Inspectorat

Pentru realizarea obiectivului protocolului, prin organele de conducere și polițiști, Inspectoratul va apela la următoarele modalități:

- va publica într-un loc accesibil persoanelor fizice și juridice a Tabloului Mediatorilor, care va cuprinde lista cu toți mediatorii autorizați la nivel județean, conform datelor furnizate de Consiliul de Mediare, în colaborare cu AMG, la aparatul județean, polițiile municipale și orașenești, secțiile de poliție, posturile de poliție comunale;

- va permite la sediile structurilor de poliție subordonate și la compartimentele de lucru cu publicul afișarea și distribuirea de materiale informative privind medierea, furnizate de AMG;

- va permite desfășurarea la sediul județean sau în alte locații, cu ocazia unor adunări, a unor activități specifice de informare și promovare a mediierii, care au incidentă cu activitatea poliției, fără tulburarea activităților curente;

- va recomanda și va încuraja medierea potrivit art. 6 din legea mediierii nr. 192/2006, prin orice organ de poliție în subordine, pentru persoanele implicate în litigii penale ce pot fi soluționate pe calea mediierii (cele la plângere prealabilă și atunci când împăcarea părților înălță răspunderea penală), atât înainte de sesizare, după aceasta și pe timpul urmăririi penale, prin poliția judiciară;

- întocmirea și înaintarea către procuror a referatului cu propunerea de suspendare a urmăririi penale pentru o perioadă de 3 luni, în baza contractului de mediare prezentat de părți, recunoașterea acordului de mediare care intru-nește condițiile legale și propunerea să inceteze urmărirea penală la primirea acestuia, când s-a ajuns la o înțelegere totală sau parțială și reclamantul își retrage plângerea prealabilă ori părțile s-au împăcat; pentru latura civilă a procesului penal se va putea apela la mediere în orice caz de infacțiune;

- întocmirea referatului de reluare a urmăririi penale atunci când medierea a eşuat, conform procesului verbal prezentat de mediator și de către părți, când a expirat termenul de suspendare și mediatorul cu părțile nu s-au prezentat la polițistul de caz ori acesta are date certe că medierea nu se mai desfășoară și părțile încearcă să tărgăneze urmărirea penală;

COLLABORATION PROTOCOL FOR IMPLEMENTATION OF MEDIATION

CHAPTER I. SIGNING PARTNERS

► Art. 1. The current protocol is mutually signed by:

Police Inspectorate of Galati County, headquartered in Galati, 200 Brăilei street, postal code 800..., tel. 0236.407.000, int. 20110, 0236.46.26.00, fax. 0236.46.26.00, e-mail: cabinet@gl.politiaromana.ro, represented by police inspector LEFTER DĂNUȚ, as chief-inspector, hereinafter called *The Inspectorate*

and

THE ASSOCIATION OF MEDIATORS GALATI, headquartered in Galati, 3 Calugereni street, block P3, GE, Galati County, tel. 0722.650.713, 0729.013.141, www.mediereagalati.wordpress.com, e-mail: epriope@yahoo.com, represented by Mrs. Ecaterina Pricope as president, hereinafter called *AMG*

CHAPTER II. THE PURPOSE AND THE OBJECTIVES OF THE PROTOCOL

► Art. 2. The purpose the of the protocol

The purpose of the current protocol represents the active and efficient involvement of the IPJ policemen and the AMG mediators in implementation of mediation in Galati County, according to the European directives, Law 192/2006, the government Program 2010-2012, chapter 4, Law 202/2010, new procedure codes.

► Art. 3. The objectives of the protocol

In view of fulfilling the purpose, the protocol's objectives consist in the collaboration of the two parties as partners for:

- implementation of the stipulations within art.6 of Law 192/2006, which stipulate that it is compulsory for legal bodies to inform the parties within a file about the mediation procedure and its advantages and to guide the parties in choosing this way to solve the conflicts between them;
- campaign amongst policemen and citizens about the relevant internal and international legislation referring to mediation;
- awareness of the practical advantages that the institution of mediation brings in the judicial activity of policemen, citizens, justice, legal entities
- development of good practices which should facilitate the progress of mediation;
- participation in common public activities and in mass-media to promote mediation as an alternative way to solve conflicts in general and in penal cases, for the likely complain resolution;

CHAPTER III. THE ENFORCEMENT OF THE PROTOCOL

► Art. 4. Fulfillment of the objective by the Inspectorate

In order to achieve the protocol's objective, through leading bodies and policemen, the Inspectorate will turn to the following:

- will publish in a place accessible for individuals and legal entities the Panel of Mediators, which will gather the list of all mediators authorized in the county, according to data supplied by the Mediation Council, in collaboration with AMG, within the county offices, municipality and town police stations, village police stations;
- will allow, at the offices of the subordinated police structures and the public relation offices, the display and distribution of informative materials about mediation, supplied by AMG;

- will allow, at the county headquarters or in other locations, the organization of specific informing and promotion activities, during gatherings that are connected to the police' activity, without disturbing the current activities;

- will recommend and encourage mediation according to art. 6 within the mediation law 192/2006, through any police body within subordination, for the people involved in criminal litigations which can be solved through mediation (in case of complaint and when the reconciliation of parties removes the criminal responsibility), both before the notification, after it and during the penal investigation, through the judicial police;

- elaboration and submittal to the prosecutor of the report with the proposal referring to the suspension of the penal proceedings for a period of 3 months, based on the mediation contract presented by the parties, recognition of the mediation agreement which meets the legal conditions and the proposal that the penal proceedings stop when received, when reaching a total or partial agreement and the complainer withdraws the complaint or when parties reconciled; for the civil side of the penal trial, mediation can be chosen in case of any offense;

- elaboration of the report referring to the resuming of penal proceedings when mediation failed, according to the official report presented by the mediator and parties, when the suspension term expired

- va posta pe site-ul instituției informari statistice și de cazuri rezolvate prin mediere, cu protejarea datelor cu caracter personal ale părților din dosar;
 - va asigura participarea polițiștilor la conferințe, seminarii, emisiuni, dezbatere în scopul de a întări încrederea publicului și justițialilor în instituția medierii;
 - va aplica măsurile stabilite în prezentul protocol și față de alte asociații de profil care aderă ulterior, precum și față de mediatorii încă neasociați sau cei din alte județe, pentru cazurile aflate în cercetarea poliției din județul Galați;
 - va promova prevederile prezentului protocol prin orice mijloace, inclusiv prin postarea lui pe site-ul instituției;
 - va mediatiza în mod regulat acțiunile ce fac obiectul prezentului protocol.
- **Art. 5. Realizarea obiectivului de către AMG:**

Pentru realizarea obiectivului protocolului, AMG va apela la următoarele modalități:

- va pune la dispoziția Inspectoratului materiale de informare privind medierea, pentru afișare sau pentru pregătirea de specialitate a polițiștilor judiciari;
- va organiza în cadrul structurilor de poliție activități de promovare cu privire la mediere și va asigura participarea unor mediatori la conferințele, seminarile și dezbatările desfășurate în cadrul instituției referitor la mediere;
- va asigura comunicarea directă și eficientă în raporturile cu Inspectoratul și va informa conducerea acestuia cu privire la dificultățile întâlnite în implementarea legislației și desfășurarea bunelor practici, pentru identificarea căilor de rezolvare;
- va furniza, la cererea polițiștilor informații gratuite privind medierea;
- va pune la dispoziția inspectoratului mediatori voluntari și va instrui polițiștii pentru situațiile critice în care este necesară discutarea cu persoane care amenință cu săvârșirea unor fapte grave sau creaarea unui pericol public;
- va promova instituția medierii și dispozițiile prezentului protocol prin intermediul paginii web și prin orice alte mijloace legale;
- va solicita Consiliului de Mediere actualizarea datelor cuprinse în Tabloul Mediatorilor și va transmite Inspectoratului listele cu mediatorii autorizați;
- va promova public acordurile de mediere validate care sunt relevante și contribuie la reducerea conflictelor, cu protejarea datelor cu caracter personal;
- va colecta pe tipuri de infracțiuni/cauze datele statistice cu privire la situațiile în care s-au formulat cereri de mediere, în care s-au încheiat contracte de mediere, mo-

dalitatea închiderii procedurii de mediere, cazuri în care au participat avocații, în care s-a acordat ajutor public judiciar, în care acordurile de mediere s-au autentificat la notarul public, respectiv părțile s-au prezentat personal pentru confirmarea acordului de mediere la organele poliției judiciare;

- va comunica publicului, din proprie inițiativă, și va comunica inspectoratului, la cerere, datele statistice de interes în legătură cu medierea.

CAP. IV. RESURSE UMANE ȘI FINANCIARE

- **Art. 6.** Părțile convin să susțină cu resursele disponibile și în limitele comun agreate activitățile desfășurate în vederea atingerii obiectivului protocolului.
- **Art. 7.** Între părțile semnatare, aplicarea prevederilor prezentului protocol se va face în mod gratuit.

CAP. V. DURATA ȘI ÎNCETAREA PROTOCOLULUI

- **Art. 8.** Prezentul protocol de colaborare se încheie pe o perioadă nedeterminată de la data semnării acestuia de către cele două părți.
- **Art. 9.** Protocolul poate fi modificat și/sau completat prin acte adiționale semnate de ambele părți.
- **Art. 10.** Prezentul protocol va începe în următoarele situații:
- prin acordul ambilor parteneri;
 - prin denunțare unilaterală.

CAP. VII. DISPOZIȚII FINALE

- **Art. 11.** Partenerii sunt de acord să colaboreze cu alte instituții ale statului sau ONG în vederea realizării obiectivelor prezentului protocol și atribuțiilor părților.
- **Art. 12.** La prezentul protocol pot adera și alte asociații ale mediatorilor din județul Galați, fiindu-le opozabile aceleiasi drepturi și obligații.
- **Art. 13.** Părțile sunt de acord ca între asociațiile profesionale ale polițiștilor și mediatorilor, să se dezvolte și alte forme de colaborare, în afară celor înscrise în prezentul protocol, în măsura în care există solicitări întemeiate și posibile din punct de vedere legal.
- **Art. 14.** Părțile vor depune diligențe în vederea rezolvării numai pe cele ambițioase și neîntelegerilor invitate între acestea cu privire la aplicarea protocolului.
- **Art. 15.** Prezentul protocol intră în vigoare de la data înregistrării în evidențele părților semnatare.
- **Art. 16.** Pentru realizarea prevederilor prezentului protocol părțile desemnează următoarele persoane de contact:
- din partea I.P.J. Galați:;
 - și;
 - din partea AMG: Ecaterina Priope - președinte, tel. 0722 650713, Asofronie Constantin - secretar,

and the mediator and parties did not come to the case policeman or the policeman holds information that mediation is no longer used and the parties try to postpone the criminal proceedings;

- will load on the institution's website statistical data and cases solved through mediation, protecting personal data of the parties involved in the file;
- will assure the participation of policemen in conferences, seminars, TV shows, debates in order to make the public and the litigants have faith in the institution of mediation;
- will apply the measures established in the present protocol towards other specialized associations which join later, as well as towards the mediators which are not associated yet or mediators from other counties, for the cases investigated by the police of Galati County;

- will promote the stipulations of the present protocol through any means, including the institutions website;
- will announce in media the actions that are the object of the present protocol.

- **Art. 5. Fulfillment of the objective by AMG.**
- To fulfill the protocol's objective, AMG:

- will give to the Inspectorate informative materials about mediation, to be displayed or to be used in specialized training of the judicial policemen;
- will organize within the police structures promotion activities and will assure the participation of mediators in the conferences, seminars and debates held within the institution concerning mediation;
- will assure the direct and efficient communication with the Inspectorate and will inform its management about the difficulties met when implementing the legislation and good practices, in order to identify ways to solve them;

- will supply, at policemen's request, free information about mediation;
- will offer voluntary mediators at the inspectorate and will train policemen for critical situations, when they need to talk to people that threaten to commit serious deeds or to create a public danger;

- will promote the institution of mediation and the stipulations of the present protocol through the website and through any other legal means;
- will ask the Mediation Council to update the data gathered in the Panel of Mediators and will send to the inspectorate the list of authorized mediators;

- will promote publicly the validated mediation agreements, which are relevant and contribute in the cut of conflicts, protecting however the personal data;

- will collect statistic data referring to the situations when mediation

requests were formulated, when mediation contracts were concluded, the way in which the mediation procedure was closed, the cases in which lawyers participated, the cases when public judicial help was given, the cases when the mediation agreements were legalized by the public notary, namely the parties came in person to the judicial police bodies to confirm the mediation agreement

- will communicate to the public, at own initiative and will communicate the Inspectorate, if requested, statistical data about mediation.

CHAPTER IV. HUMAN AND FINANCIAL RESOURCES

- **Art. 6.** The parties agree to support the activities related to the fulfillment of the protocol's objective, using available resources within the limits jointly agreed upon.
- **Art. 7.** Between the signing parties, the enforcement of the current protocol's stipulations will be free of charge.

CHAPTER V. DURATION AND CEASE OF PROTOCOL

- **Art. 8.** The current collaboration protocol is concluded for an undetermined period of time since it is signed by the two parties.
- **Art. 9.** The protocol can be modified and/or completed through additional papers signed by both sides.
- **Art. 10.** The present protocol will cease as follows:
- through consent of both partners;
 - through unilateral decision.

CHAPTER VII. FINAL STIPULATIONS

- **Art. 11.** Partners agree to collaborate with other state institutions or NGOs in order to fulfill the objectives of this protocol and the role of both parties.
- **Art. 12.** Other associations of mediators from Galati could affiliate to this protocol, being attached the same rights and duties.
- **Art. 13.** Parties agree that other forms of collaboration could be developed between the associations of policemen and mediators, in case of grounded requests and possible from a legal point of view.
- **Art. 14.** Parties will make efforts in view of solving amiably the misunderstandings that may occur while enforcing the protocol.
- **Art. 15.** The current protocol becomes valid as of its registration within the records of the signing parties.
- **Art. 16.** In view of fulfilling the stipulations of the current protocol, the parties name the following contact persons:
- from I.P.J. Galați:;
 - and;
 - from AMG: Ecaterina Priope - president, tel. 0722 650713, Asofronie Constantin - secretary,

0729.013.141, costin_aso@yahoo.com.

► Art. 17. Prezentul protocol s-a

încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, la data de noiembrie 2010.

INSPECTORATUL DE POLIȚIE
AL JUDEȚULUI GALAȚI
INSPECTOR ȘEF
Subcomisar
LEFTER DĂNUȚ

ASOCIAȚIA
MEDIATORILOR GALAȚI
PREȘEDINTE
PRICOPE ECATERINA

PROTOCOL DE COLABORARE ÎN VEDERE IMPLEMENTARII MEDIERII

CAP. 1. PARTENERII SEMNATARI

► Art. 1 Prezentul protocol se încheie de comun acord între părțile:

Parchetul de pe lângă Judecătoria Galați, cu sediul în Galați, Str. Basarabiei nr. 47, Jud. Galați, Tel.: 0236.414.116, Fax: 0236.411.117, cod poștal 800....., e-mail: pj_galati@mpublic.ro, website: www.pcagalati.mpublic.ro, reprezentat prin dl. procuror Gâlcă Ionel în calitate de Prim-procuror, denumit în continuare *Parchetul*;

și

ASOCIAȚIA MEDIATORILOR GALAȚI cu sediul în Galați, str. Călugăreni, nr. 3, bloc P3, p., județul Galați, tel. 0722.650.713, 0729.013.141, website: www.mediereagalti.wordpress.com, e-mail: epriope@gmail.com, costin_aso@yahoo.com, reprezentată prin d-na Ecaterina Pricope în calitate de președinte, denumită în continuare *AMG*.

CAP. II. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE PROTOCOLULUI

► Art. 2. Scopul protocolului

Scopul prezentului protocol constă în implicarea activă și eficientă a părților, prin procurorii Parchetului, respectiv mediatorii din AMG, în calitate de parteneri, pentru implementarea medierii în județul Galați, potrivit directivelor europene, Legii nr. 192/2006, Programului de guvernare 2010-2012 cap. 4, Legii nr. 202/2010, noilor coduri.

► Art. 3. Obiectivele protocolului

În realizarea scopului propus, obiectivele protocolului constau în colaborarea dintre cei doi parteneri pentru:

- promovarea medierii ca mijloc alternativ de soluționare a conflictelor;
- mediatizarea în rândul procurorilor și justițialilor a legislației relevante interne și internaționale referitoare la mediere;
- conștientizarea avantajelor practice pe care instituția medierii le aduce în activitatea judiciară;
- implementarea dispozițiilor care prevăd obligativitatea informării de către organele judiciare a părților din dosare cu privire la procedura medierii și îndrumării părților să recurgă la această cale pentru solu-

ționarea conflictelor dintre ele;

- dezvoltarea unor bune practici care să faciliteze desfășurarea medierii;
- recunoașterea și acceptarea prin ordonanță a acordurilor de mediere care intrunesc condițiile legale, pentru încetarea urmăririi penale.

CAP. III. APPLICAREA PROTOCOLULUI

► Art. 4. Realizarea obiectivului de către Parchet

Pentru realizarea obiectivului protocolului, Parchetul va apela la următoarele modalități:

- va publica într-un loc accesibil justițialilor Tabloul Mediatorilor, care va cuprinde lista cu toți mediatorii autorizați la nivel județean, conform datelor furnizate de Consiliu de Mediere și AMG;
- va aloca spații la avizierul parchetului și la compartimentele de lucru cu publicul pentru afișarea și distribuirea de materiale informative privind medierea;

- va permite ocazional desfășurarea în sediul parchetului sau alte locații, a unor activități specifice de informare și promovare a medierii, fără tulburarea activităților curente;
- va recomanda și va încuraja medierea pentru persoanele implicate în litigii ce pot fi deduse medierii, atât înainte de sesizarea instanței, cât și după înregistrarea cauzei pe rolul acestora;
- va aduce la cunoștința persoanelor paupere dispozițiile O.U.G. nr. 51/2008 privind ajutorul public judiciar, inclusiv pentru serviciul de mediere;
- va suspenda urmărirea penală la cererea părților sau acceptarea medierii după îndrumare, pentru o perioadă de 3 luni, după prezentarea contractului de mediere;
- va dispune prin ordonanță închiderea urmăririi penale la prezentarea acordului de mediere autentificat sau prezentat de părții personal, care prevede că se retrage plângerea prealabilă ori părțile s-au împăcat;
- va dispune reluarea urmăririi penale când o parte a renunțat la mediere sau aceasta a eşuat, la prezentarea PV de închidere a procedurii de către mediator;

0729 013141, costin_aso@yahoo.com.

► Art. 17. The present proto-

col was concluded in two copies, one for each party, on November, 2010.

POLICE INSPECTORATE
OF GALAȚI COUNTY
CHIEF INSPECTOR
Subcomisar
LEFTER DĂNUȚ

ASSOCIATION OF MEDIATORS
GALĂȚI
PRESIDENT
PRICOPE ECATERINA

COLLABORATION PROTOCOL FOR IMPLEMENTATION OF ME- DIATION

CHAPTER I. SIGNING PARTNERS

► Art. 1. The current protocol is jointly concluded by the following parties:

The Prosecutor's office at the Galati Court of Law, headquartered in Galati, 47 Basarabiei street, Galati County Tel.: 0236.414.116, Fax: 0236.411.117, postal code 800....., e-mail: pj_galati@mpublic.ro, website: www.pcagalati.mpublic.ro, represented by prosecutor Gâlcă Ionel as first-prosecutor, hereinafter called the *Prosecutor's office*;

and

THE ASSOCIATION OF MEDIATORS GALATI, headquartered in Galati, 3 Calugareni street, block P3, GF, Galati County, tel. 0722.650.713, 0729.013.141, website: www.mediereagalti.wordpress.com, e-mail: epriope@gmail.com, represented by Mrs. Ecaterina Pricope as president, hereinafter called *AMG*.

CHAPTER II. THE PURPOSE AND THE OBJECTIVES OF THE PROTOCOL

► Art. 2. The purpose of the protocol

The purpose of the current protocol represents the active and efficient involvement of the parties, namely prosecutors with the Prosecutor's office and the AMG mediators in implementation of mediation in Galati County, according to the European directives, Law 192/2006, the government Program 2010-2012, chapter 4, Law 202/2010, new procedure codes.

► Art. 3. The objectives of the protocol

In view of fulfilling the purpose, the protocol's objectives consist in the collaboration of the two partners for:

- promotion of mediation as an alternative way to solve conflicts
- campaign amongst prosecutors and litigants about the relevant internal and international legislation referring to mediation;
- awareness of the practical advantages that the institution of mediation brings in the judicial activity
- implementation of the stipulations saying that it is compulsory for legal bodies to inform the parties within a file about the mediation procedure and to guide the



UNIUNEA NATIONALĂ A MEDIATORILOR DIN ROMANIA FILIALA BRASOV

Brasov, Str. Iuliu Maniu, Nr. 43, Etaj 2, Birou 211,
CIF: 27090340
Tel./Fax: 0268 543 720,
contact@unmrbv.ro; www.unmrbv.ro

COMUNICAT

Unirea Natională a Mediatorilor din România Filiala ai Judecătoriei Brasov, ai Parchetului Brasov organizează, la Brasov, vineri 29 aprilie 2011, începând cu orele 10,00, la ARO PALACE – Sala Europa 1, Bulevardul Eroilor nr.27, Conferința

„MEDIEREA ÎN SOCIETATEA ROMANEASCĂ DE AZI”

Conferința „Medierea în societate romanească de azi”, are drept scop promovarea institutiei medierii, a profesiei de mediator în județul Brasov, județul Covasna și în Romania, precum și aplicarea unitară a medierii, în vederea implementării eficiente a acesteia.

Obiectivele acestei conferințe sunt:

- Identificarea rolului și importanței a institutiei medierii.
- Consolidarea relației de încredere în instituția mediului și între participanții la actul de mediere.
- Beneficiile utilizării serviciilor de mediere.

UNMR Filiala Brasov dorește ca acest eveniment să se desfășoare în mod interactiv și propune următoarele teme pentru dezbatere:

1. Activitatea de mediere. Realități și perspective.
2. Medierea din perspectiva experienței mediatorilor și a reprezentanților sistemelor sociale.
3. Acordul de mediere. Beneficii și beneficiari.

La această conferință sunt invitați reprezentanți ai Consiliului de Mediare, ai Uniunii Naționale a Mediatorilor din România, ai Consiliului Superior al Magistraturii, ai Ministerului de Justiție, ai Ministerului Finanțelor Publice, ai GEMME - European Association of Judges for Mediation, ai Curtii de

Inscrierea mediatorilor se va face prin completarea formularului de inscriere și trimiterea acestuia prin e-mail la adresa contact@unmrbv.ro sau la tel/fax: 0268.543.720, până la data de 18 aprilie 2011, iar confirmarea platii taxei de participare, până la 21 aprilie 2011, la datele sus menționate.

Formularul de inscriere se găsește pe www.unmrbv.ro. Taxa de participare este 200 lei/participant și se achita în contul U.N.M.R. Filiala Brasov, deschis la ING BANK Sursa Brasov.

Pentru participantii la conferința, care doresc să cazare, aceasta este asigurată la (5*) Hotel Aro Palace Brasov, iar costul aferent unei camere single este de 55 euro/noapte, pentru data de 28.04.2011 cu posibilitate de prelungire în weekend. ■

Mediator DANIELA MARIA SIRBU
Președinte U.N.M.R.
Filiala Brasov

PRESS RELEASE

National Union of Mediators from Romania - Brasov Branch organizes in Brasov, on Friday April 29 2011, starting at 10 a.m., at ARO PALACE - Europe 1 Hall, 27 Blvd. Eroilor, the Conference

“MEDIATION IN TODAY’S ROMANIAN SOCIETY”

The Conference „Mediation in today’s Romanian society” has the purpose of promoting the institution of mediation, the profession of mediator in Brasov County, Covasna County and in Romania, and also the unitary application of mediation for an efficient implementation.

The objectives of the conference are:

- The identification of the role and the importance of mediation.
- The strengthening of a trust relationship in the mediation institution and between the participants to mediation act.
- The benefits of using the mediation service.

The mediators will fill the registration form to be sent by e-mail to contact@unmrbv.ro or to tel./fax 0268.543.720, by April 18 2011, and the participation fee by April 21 2011.

U.N.M.R. Brasov Branch aims that the event to develop into an interactive manner and suggests the following themes for debates:

1. The mediation activity. Realities and perspectives.
2. The mediation through the perspective of the mediators and of the representatives of the social systems.
3. The mediation agreement. Benefits and beneficiaries.

To the conference are invited representatives of the Mediation Council, the National Union of Mediators, the Superior Council of Magistracy, the Ministry of Justice, the Ministry of Public Finance, the European Association of Judges for Mediation - GEMME, the Ap-

pellate Court Brasov, The Brasov County Tribunal, the Courthouse Brasov, the Appellate Court Prosecutors’ Office in Brasov, the Brasov County Tribunal Prosecutors’ Office, the Brasov County Police Inspectorate, the Covasna County Police Inspectorate, the Brasov Chamber of Notaries Public, the National Union of Lawyers’ Bars in Romania – Brasov Lawyer Bar and Covasna Lawyer Bar, the Prefect Institution of Brasov County, the County Council Brasov, the City Hall of Brasov, the Chamber of Commerce and Industry Brasov, the School Inspectorate Brasov, the Office of Public Health Brasov, the Agency for Environment Protection Brasov, the County Commissariat for the Consumers Protection, the magistrates from Brasov county and Covasna county.

The registration form can be downloaded from www.unmrbv.ro. The participation fee is 200 lei/participant, to be paid into the account of U.N.M.R. Brasov Branch in ING BANK Brasov Branch.

For the participants to the conference seeking accommodation, it is ensured by Aro Palace Hotel Brasov (5*); the cost per single room is 55 euro/night for 28.04.2011, with the possibility of prolongation over the weekend. ■

Mediator DANIELA MARIA SIRBU
President U.N.M.R.
Brasov Branch

The Lord Lynn of Hadley European Law Foundation

**Școala de Formare în Mediere
Mugur Mitroi și Fundația The Lord Lynn of Hadley European Law Foundation** organizează în perioada 02.06.2011-05.06.2011 cursul „Tehnici avansate în mediere” la Buzău, județul Buzău. Cursul se desfășoară cu sprijinul direct al Asociației Centrul de Mediare Buzău și se adresează mediatorilor și formatorilor în domeniu. Formatorii sunt: Sir Henry Brooke, Paul Randolph și Spenser Hilliard.

Modulul de pregătire se realizează cu 15 cursanți.

Detalii asupra cursului la: mugurmi@yahoo.com
sau www.fmmm.ro.

The Mugur Mitroi Mediation Training School and The Lord Lynn of Hadley European Law Foundation organise between

02.06.2011-05.06.2011 the following course: “Advanced techniques in mediation” in Buzău, Buzău County. The course is held with direct support from the *Buzau Association of Mediation Center* and is dedicated to mediators and trainers in the field. The trainers are: Sir Henry Brooke, Paul Randolph and Spenser Hilliard. The training module is held with 15 attendants.

Details on the course: mugurmi@yahoo.com or www.fmmm.ro.



Centrul Mediatorilor Profesionisti - București



UNIUNEA CENTRELOR DE MEDIERE DIN ROMÂNIA
CENTRUL MEDIATORILOR PROFESIONIȘTI – BUCUREȘTI
Str. Iedului, Nr. 2, Bl. 148B, Sc. 1, Ap. 1, Parter, Sector 6, București
Tel: 0722.831.823, 0752.217.004; E-mail: office@mediatori.org.ro
Web: www.mediatori.org.ro



Buzău, Str. Panduri, Nr. 3 (sediu Direcția Silvică)

Telefon: 0730.510.765, Fax: 0238.727.952

Email: contact@mediere-buzau.ro, Web: www.mediere-buzau.ro

Birou de mediator

■ **MIHAILĂ C. DORIN**

Brăila, Str. Calea Galați,

Bl. F, Parter, Ap.3,

Tel.: 0722.388.132;

E-mail: dorin.mihaila@gmail.com;

dorin_mihaila@yahoo.com

Birou de mediator

■ **DANIELA MARIA SÎRBU**

Brașov, Str. Iuliu Maniu, Nr. 43,

Et. 2, Birou 211

Tel.: 0268.543.720, 0740.071.540

E-mail: mediere.dms@gmail.com

Birou de mediator

■ **ION ONIȘOR**

Galați, Str. Nae Leonard Nr. 3,

Bl. C3A, Parter, Birou 2-3

Tel.: 0757.033.797

E-mail: iononisor@gmail.com

Birou de mediator

■ **MUGUR MITROI**

București, Str. Leonida Varnali,

Nr. 29, Sect. 1

Tel.: 0753.103.613

E-mail: mugurmi@yahoo.com

Website: www.fmmm.ro

www.fmmm.ro



The screenshot shows the homepage of fmmm.ro. At the top, there's a navigation bar with links like "Formare în Mediere Mugur Mitroi", "Cursuri Mediere", "Cursuri Tehnico-Asistante", "Echipa-cooperatori", and "Contact". Below the header, there's a large image of two people shaking hands. The main content area has sections for "CONSEQUENTA", "CALITATE", and "MEDIERE". A sidebar on the right contains a box for "Anunțuri" and a link to "A apărut Revista "Medierea Tehnică și Artă" Nr. 5 - Februarie 2011".

www.mediereatehnicașiarta.ro



The screenshot shows the homepage of mediereatehnicașiarta.ro. It features a red header with the website name. Below it, there's a sidebar with links like "Meniu", "Acces", "Baza de date", "Ediție", "Colecții", "Lecturi Parțiale", "Evenimente", and "Contact". The main content area displays several mediation-related icons and some text about mediation services.

www.portalmediere.ro



The screenshot shows the homepage of portalmediere.ro. It features a city skyline background. The main content area includes a "Login" section with fields for "Username" and "Password", and a "Remember me" checkbox. Below the login form, there's a photo of a group of people giving thumbs up, with the website address "www.portalmediere.ro" overlaid. On the left, there's a sidebar with links like "ACASA", "MEDIERE", "MERITOARE", "INCREDIBIL", "CURSURI", "INTERNATIONAL", "TELEFONIE", "DICTOGRAMA", and "CONTACT".

www.medieretv.ro



The screenshot shows the homepage of medieretv.ro. It features a video player with a sunset background. The video player interface includes "Videoclipuri", "Categorii", "Grupuri", and "Adaugare" buttons. Below the video player, there's a section titled "Filoului" with a list of videos. The sidebar on the left contains links like "HOME", "Promovare", "Mediere în liceu", "Evenimente", "Mediator", "Guestbook", "Contact", "FORUM MEDIATOR", and "LOG IN".

Birou de mediator

■ **MĂDĂLINA CALCAN**

București, Sector 1, Str. Leonida

Varnali, Nr. 9

Tel.: 0724.246.753

E-mail: madalina.calcan@yahoo.com

Birou de mediator

■ **GHEORGHE NĂSTASE**

Str. Unirii Bl. 21 AB I, Etaj 5,

Ap. 24, Buzău

Tel.: 0745.534.109

E-mail: ghenastase@yahoo.com

Birou de mediator

■ **ION DELIU**

Cart. Broșteni, Bl. G5, Ap. 1, Buzău

Tel./Fax: 0338.107.597, 0744.815.031

E-mail: iondeliu15@yahoo.com

Birou de mediator

■ **DANCIU IOAN VIOREL**

Str. Horea Nr. 7, Ap. 4, Satu Mare

Tel.: 0720.109.345

E-mail: danvio02@gmail.com

Birou de mediator

■ **FLORENTINA STĂNESCU**

București, Strada Sofia,

Nr. 10, Sector 1

Tel.: 0745.136.637

E-mail: florentina.stanescu@info-medieri.ro