

medierea

tehnică și artă

Nr. 39
Anul 4 • Nr. 3

Decembrie
2013

mediation

technique and art



GEORGE VODISLAV

Mediator, arbitru, fondator STARS
Mediator, arbitrator, founder STARS

- » Misiunea echipei STARS...
- » STARS Team Mission Statement...
- » Despre primul serviciu integrat...
- » About the First Integrated Service...
- » Abilități de comunicare în mediere
- » Communication Skills in Mediation
- » Formarea mediatorilor școlari...
- » Training of Student Mediators...

4	» SUA: Medierea în disputele comerciale	24
6	» USA: Mediation in Commercial Disputes	
11	» 5 avantaje ale medierii	26
15	» 5 Advantages of Mediation	
24	» Organizatia Națiunilor Unite	31
31	» United Nations Organization	
35	» Auto-critică sau auto-reproş?	
	» Self-Criticism or Self-Reproach?	



formare in mediere mugur mitroi

SERIOZITATE EXPERIENTA REZULTATE

**CONSECVENTA
CALITATE
CERTIFICARE**

www.fmmm.ro • office@fmmm.ro • tel: +4 0753 103 613, +4 0722 239 261
Bucureşti, str. Delea Veche, nr. 35, sector 2, cod 024101, România

SCOALA DE FORMARE IN MEDIERE MUGUR MITROI este certificata de organizatii de referinta din domeniul ADR: Federal Mediation and Conciliation Service, Washington DC, S.U.A. si The Lord Slynn of Hadley European Law Foundation Londra, Marea Britanie.

Scoala organizeaza cursuri de formare initiala a mediatorilor, autorizate de Consiliul de Mediere din Romania in baza legii nr. 192/2006 privind medierea.

FMMM dezvolta programe de training personalizate, subsumate eficientei manageriale si realizarii obiectivelor de business. Programele propuse antreneaza aceste competente necesare intr-un mod practic si aplicat.

CUPRINS

MISIUNEA ECHIEPII STARS – ALTERNATIVA FIABILA LA SISTEMUL CLASIC INSTITUTIONAL AL JUSTITIEI.....	4
Mugur Mitroi	
PRIMUL SERVICIU INDEPENDENT INTEGRAT DE MEDIERE-ARBITRAJ DIN ROMÂNIA A FOST LANSAT DE S.T.A.R.S.	5
Mădălina Calcan	
DESPRE PRIMUL SERVICIU INTEGRAT INDEPENDENT DE MEDIERE-ARBITRAJ DIN ROMANIA	6
Alexandra Stanica	
MEDIATORII SE IMPLICĂ ÎN REZOLVAREA CONFLICTULUI DINTRE MEDICI ȘI GUVERNANȚI	9
Mugur Bogdan Mitroi	
ABILITĂȚI DE COMUNICARE ÎN MEDIERE	11
Loredana Păcălesan	
CE NU AUZIM DE OBICEI DESPRE MANIPULARE	12
Corina Marin	
ILINCA GOIA: AVEȚI O MESERIE NOBILĂ... SERVIȚI-O AŞA CUM TREBUIE!..	13
Florentina Stănescu	
FORMAREA MEDIATORILOR ȘCOLARI ȘI BENEFICIILE MEDIERII ȘCOLARE	15
Brîndușa Simu	
PROMOVAREA MEDIERII ÎN DOMENIUL PENAL ÎN JUDEȚUL SUCEAVA ...	18
Mediator Vargan Vasile	
S.T.A.R.S. PREZENTA LA CONFERINTA NATIONALA A MEDIATORILOR CU O EXPUNERE DESPRE „ONLINE DISPUTE RESOLUTION” (ODR).....	18
Mădălina Calcan	
JUSTIȚIE – ARBITRAJ – CONCILIERE – MEDIERE	19
Iulia Ioana Huiduc	
SUA: MEDIEREA ÎN DISPUTELE COMERCIALE	24
Richard Griffin	
5 AVANTAJE ALE MEDIERII PENTRU MEDIUL DE BUSINESS.....	26
Dana Moldovan	
FAMILIA SI CASATORIA IN NOUL COD CIVIL AL ROMÂNIEI (V).....	27
Lucian Marian Enache	
WORKSHOP „MODELE DE ACORDURI DE MEDIERE” (II)	28
Ana Maria Tuluc	
MAREA BRITANIE: TĂCEREA ESTE UN REFUZ NEREZONABIL DE ANGAJARE ÎN ADR	29
Nicola Haye și Peter Wood. Withers LLP	
ORGANIZATIA NAȚIUNILOR UNITE	31
Olivian Băzăvan	
VALORI – VIZIUNE – MISIUNE	32
Iulia Ioana Huiduc	
AUTO-CRITICĂ SAU AUTO-REPROȘ?.....	35
Sergey Bocsa	

CONTENTS

STARS TEAM MISSION STATEMENT – A RELIABLE ALTERNATIVE TO THE CLASSIC INSTITUTIONAL JUSTICE.....	4
Mugur Mitroi	
THE FIRST INDEPENDENT MEDIATION-ARBITRATION INTEGRATED SERVICE IN ROMANIA HAS BEEN LAUNCHED BY S.T.A.R.S.....	5
Mădălina Calcan	
ABOUT THE FIRST INDEPENDENT MEDIATION-ARBITRATION INTEGRATED SERVICE IN ROMANIA	6
Alexandra Stanica	
MEDIATORS GET INVOLVED IN RESOLUTION OF CONFLICT BETWEEN DOCTORS AND GOVERNORS	9
Mugur Bogdan Mitroi	
COMMUNICATION SKILLS IN MEDIATION	11
Loredana Păcălesan	
WHAT WE USUALLY DON'T HEAR ABOUT MANIPULATION	12
Corina Marin	
ILINCA GOIA: YOU HAVE A NOBLE PROFESSION... SERVE IT WELL!	13
Florentina Stănescu	
TRAINING OF STUDENT MEDIATORS AND BENEFITS OF SCHOOL MEDIATION	15
Brîndușa Simu	
PROMOTION OF MEDIATION IN CRIMINAL FIELD IN SUCEAVA COUNTY	18
Mediator Vargan Vasile	
S.T.A.R.S. ATTENDS THE NATIONAL CONFERENCE OF MEDIATORS WITH A SPEECH ON “ONLINE DISPUTE RESOLUTION” (ODR)	18
Mădălina Calcan	
JUSTICE-ARBITRATION-RECONCILIATION-MEDIATION	19
Iulia Ioana Huiduc	
USA: MEDIATION IN COMMERCIAL DISPUTES.....	24
Richard Griffin	
5 ADVANTAGES OF MEDIATION FOR THE BUSINESS ENVIRONMENT	26
Dana Moldovan	
FAMILY AND MARRIAGE IN NEW CIVIL CODE OF ROMANIA (V)	27
Lucian Marian Enache	
WORKSHOP: “MODELS OF MEDIATION AGREEMENTS” (II)	28
Ana Maria Tuluc	
UNITED KINGDOM: SILENCE IS AN UNREASONABLE REFUSAL TO ENGAGE IN ADR	29
Nicola Haye and Peter Wood. Withers LLP	
UNITED NATIONS ORGANIZATION	31
Olivian Băzăvan	
VALUES – VISION – MISSION	32
Iulia Ioana Huiduc	
SELF-CRITICISM OR SELF-REPROACH?	35
Sergey Bocsa	

www.MediereaTehnicaSiArta.ro | www.PortalMediere.ro | www.MediereTV.ro

COLECTIVUL DE REDACTIE:

Coordonator – Mugur Mitroi • Redactor șef – Mădălina Calcan

Sectiunea „Mentorat” – coordonator Mugur Mitroi

Sectiunea „Aspecte juridice pentru practica medierii” – redactor-coordonator Lucian Marian Enache

Sectiunea „Comunicare în mediere” – redactor-coordonator Loredana Paclasan

Sectiunea „Profil de mediator” – redactor-coordonator Olivian Bazavan

Sectiunea „Quid pro quo” – redactor-coordonator Iulia Iulia Huiduc

Sectiunea „Dezvoltare personală” – redactor-coordonator Iulia Iulia Huiduc

Redactor colaborator S.U.A. – Dana Moldovan

Traducere – Elena Necula • Layout și tehnoredactare – Valentin Rădulescu

MISIUNEA ECHIPEI STARS - ALTERNATIVA FIABILA LA SISTEMUL CLASIC INSTITUTIONAL AL JUSTITIEI

Evenimentul de astă seara reprezintă interacțiunea naturală dintre experiența acumulată și profesionalismul unei echipe care a capatat prin trecerea fireasă a timpului patina și rafinamentul unor profesionisti în soluționarea disputelor prin ADR.

In urma cu 10 ani, în România se însinuă, încet și cu multă eleganță, primul concept de soluționare a disputelor – medierea, un proiect de succes care a trebuit să treaca printr-o perioadă de maturizare atât profesională, cât și instituțională.

Acum, în România, se deschid portile pentru o altă metodă complementară medierii – și anume arbitrajul privat.

Cele două metode formează alternativa fiabilă la sistemul clasic instituțional, justitiei.

Trecerea timpului a reprezentat primul filtru în desavarsirea profesionistilor, cât și în implementarea metodelor ADR la nivel național, fiind răspunsul natural la trendul european al globalizării și uniformizării metodelor de soluționare a disputelor necesar accelerării dinamicii economice europene unde, geopolitic, ne situăm.

Institutia care se năște azi reprezintă răspunsul societății la nevoia încă nesatisfăcută de fluidizare a sincopelor atât economice, cât și sociale, la nevoia de control asupra soluțiilor, cât și a modalităților de implementare a acestora.

Entitatea STARS se dorește angrenajul necesar în cuplarea sistemelor atât economice, cât și sociale, angrenaj care își propune să sincronizeze, pe cele două părți, oscilațiile apărute în dezvoltarea naturală rezultată din integrarea României în structurile europene.

Profesionistii STARS înțeleg să-si ofere serviciile atât în zona de business, cât și în zona misiunilor sociale, acestia fiind etalonul la care se poate raporta piata, rigurozitatea și profesionalismul fiind cele două coordinate după care colegii mei se ghidă în abordarea disputelor din România.

Am înțeles să ne oferim experiența prin lansarea invitației oficiale către instituțiile statului și sindicate în vederea încercării de stingere a misiunilor sociale prin mediere, care reprezintă metoda cea mai facilă de comunicare între două sau mai multe entități, organizații naționale statele.

Experiența generoasă castigată prin implicarea în proiecte transfrontaliere face din echipa STARS soluția optimă la care se poate apela, organizația noastră fiind cea care generează stan-

darde de aplicare a metodelor ADR.

Ce își propune STARS:

În primul rand construirea unui sistem alternativ de soluționare a disputelor, sistem concurențial la justiția clasică, în care eficiența să reprezinte definitivă și etica profesionistilor STARS.

În al 2-lea rand, propune soluții rapide pentru piața de business, dar și pentru societatea civilă, soluții cu un grad de satisfacție maximă proiectată în coordonatele costuri reduse, timp



S.T.A.R.S. a lansat primul serviciu integrat independent MED-ARB din România, 22.11.2013 București

redus și confidențialitate deplină.

În al 3-lea rand, propune construirea, pastrarea și creșterea notorietății partenerilor prin implicarea în disputele angajate într-o maxima discretie garantată de notorietatea și imaginea publică a profesionistilor din cadrul STARS.

Cum înțelege STARS sa își atinge obiectivele:

Cuvântul magic pentru noi, acela care ne va ajuta să dovedim că ceea ce spunem și realizăm, este „perseverența” – calitate dovedită de faptul că și după 10 ani încercăm să remodelim și să construim sisteme; perseverență individuală, dar și de grup, generată de implicarea totală a echipei STARS în metodele ADR, cei 10 ani fiind doveda certă a retetei de succes pe care am îmbrătisat-o.

Pentru invitații nostri lansăm astăzi primul serviciu independent integrat mediere și arbitraj și îi asigurăm de sprijin din partea profesionistilor acordat printr-o consiliere eficientă în metodele ADR.

Multumim pentru prezența generoasă care dovedește interesul crescut pentru deviza „mai repede, mai accesibil și mai bine”. ■

Mugur Mitroi

Fondator FMMM Romania
Președinte S.T.A.R.S.
Președinte U.C.M.R.

STARS TEAM MISSION STATEMENT – A RELIABLE ALTERNATIVE TO THE CLASSIC INSTITUTIONAL JUSTICE

The event tonight is the natural interaction between experience cumulated and professionalism of a team that gained with the passing of time the guidance and refinement of professionals in the settlement of disputes through ADR.

10 years before, in Romania there started to insinuate, slowly and with great elegance, the first concept of dispute resolution – mediation, a successful project that had to go through a period of maturation both profes-

which the market relates, rigor and professionalism are the two coordinates guiding my colleagues when addressing disputes in Romania.

We understood to offer our experience by launching the official invitation to the state institutions and unions in the attempt to end the social movements through mediation, which is the easiest method of communication between two or more entities, national state organizations.

The overall experience gained through involvement in cross-border projects makes STARS team the optimal solution that can be used, our organization being the one that generates standards for the application of ADR methods.

What are the goals of STARS:

First of all building an alternative dispute resolution system, competitive to classical justice, in which its efficiency represents the definition and ethics of STARS professional.

Secondly, it proposes fast solutions to for business market, but also for civil society, solutions with a high degree of satisfaction projected in reduced costs, lower time and full confidentiality.

Thirdly, it proposes building, preserving and raising popularity of partners by engaging in disputes in a most discretion guaranteed by reputation and public image of the STARS professionals.

How STARS understands to achieve its goals:

The magic word that will help us prove that what we say we do realize is “perseverance” – a quality demonstrated by the fact that even after 10 years, we keep trying to remodel and build systems; individual and group perseverance generated by the total involvement of STARS team in ADR methods, the 10 years is definite proof of recipe for success that we embraced.

The institution born today is the society's response to the need still unmet to streamline both economic and social syncope, the need to control solutions and ways of implementing them.

The STARS entity intends to be the gear coupling economic and social systems, a gear that aims to synchronize on the two levels the oscillations occurring in natural development resulting from Romania's integration into European structures.

The STARS professionals are willing to offer their services both in business area and in the area of social movements, being a standard to

Mugur Mitroi

Founder FMMM Romania
Chairman S.T.A.R.S.
Chairman U.M.C.R.

Mugur Bogdan Mitroi este avocat, mediator și arbitru cu vastă experiență, începându-si activitatea în domeniul ADR în anul 2003 în cadrul unui proiect-pilot inițiat de Secretariatul de Stat al S.U.A., prin Ambasada S.U.A. la București, în colaborare cu Ministerul Justiției din România. Ca formator, a fondat FMMM Romania Training School și revista bilingvă lunară "Medierea Tehnică și Artă"; a inițiat și dezvoltat o serie de campanii naționale de promovare a metodelor A.D.R., cel mai notabil fiind proiectul "Caravana Medierii". Este autorul a numeroase articole și a două cărți tratând metodele A.D.R. ("Ghidul Mediadorului Profesional" și "Mediere și Conflict - Analiza Conflictului, Suma de Dispute"). Activ în domeniul organizațiilor profesionale din anul 2004, Mugur Bogdan Mitroi este în prezent președinte al Asociației S.T.A.R.S., al Uniunii Centrelor de Mediere din România și membru la al doilea mandat consecutiv în Consiliul de Mediare din România.

PRIMUL SERVICIU INDEPENDENT INTEGRAT DE MEDIERE-ARBITRAJ DIN ROMÂNIA A FOST LANSAT DE S.T.A.R.S.

București, 23 noiembrie 2013 – Vineri, 22 noiembrie 2013, S.T.A.R.S. (Social Training and Antrenorial Research Society) a lansat primul serviciu integrat de mediere-arbitraj din România – "Managementul riscurilor, timpului și costurilor disputelor cu S.T.A.R.S.".

Lă evenimentul desfășurat la Palatul Șuțu din București, au fost prezenti cca. 120 de oameni de afaceri reprezentând managementul companiilor din diferite domenii de activitate, alături de mediatorii și arbitrii S.T.A.R.S.

Invitații, prezenți într-un număr generos, au aflat astfel că obiectivul declarat al organizației este construirea unui sistem alternativ fiabil de soluționare a disputelor, sistem concurențial față de justiția clasică, în care eficiența să reprezinte definiția și etica profesioniștilor S.T.A.R.S.

Adresându-se participanților, dl. Ioan-Luca Vlad, președintele Curtiei de Arbitraj S.T.A.R.S. și consilier privat onorific al Casei Regale a României, a precizat: "Procedura S.T.A.R.S. oferă oportunitatea unui sistem integrat eficient de management al conflictelor, creșt pentru nevoile și interesele afacerii, prin competență și integritatea profesioniștilor noștri și prin vizuinea noastră competitivă asupra onorariilor".

In același timp, consecventă principiului responsabilității sale sociale, organizația S.T.A.R.S. se dorește angrenajul necesar în cuplarea sistemelor atât economice, cât și sociale, angrenaj care își propune să sincronizeze oscilațiile apărute în dezvoltarea naturală rezultată din integrarea României în structurile europene.

"Instituția care se naște azi reprezintă răspunsul societății față de nevoile încă nesatisfăcute de fluidizare a sincopelor, atât economice, cât și sociale, de control asupra soluțiilor, cât și a modalităților de implementare a acestora" a declarat în acest sens

dl. Mugur Bogdan Mitroi (președinte S.T.A.R.S.).

Interacțiunea directă dintre oamenii de afaceri și profesioniștii



S.T.A.R.S. a facilitat înțelegerea avantajelor oferite de managementul conflictelor prin metodele alternative – medierea și arbitrajul, reducând costurile de bani, timp și stress, într-un cadru confidențial și profesionist.

DESPRE S.T.A.R.S.

S.T.A.R.S. – Social Training and Antrenorial Research Society, afiliată Uniunii Centrelor de Mediere din România, a fost înființată cu scopul de a promova pacea socială prin încurajarea metodelor alterna-



tive de soluționare a disputelor, dar și prin promovarea inițiativelor antreprenoriale, ca o metodă de evoluție individuală și socială. S.T.A.R.S. este o organizație puternică prin experiența relevantă și dedicarea membrilor săi, mediatori de profil înalt, profesioniști în domeniul juridic, antreprenori, profesori, reprezentanți ai societății civile. ■

Supporting partners: Alcovin Măcin (furnizor oficial al Casei Regale a României) și British-Romanian Chamber of Commerce.

Persoană de contact:

Mădălina Calcan

Biroul de presă S.T.A.R.S.
Tel./fax: +40213201535
office@starseeu.eu
www.starseeu.eu

Mugur Bogdan Mitroi is a lawyer, mediator and arbitrator with extensive experience, who began work in the field of ADR in 2003 as part of a pilot-project initiated by the U.S. Secretary of State, the U.S. Embassy to Bucharest, in collaboration with the Ministry of Justice in Romania. As trainer, he founded FMMM Romania Training School and the monthly bilingual magazine "Mediation Technique and Art", he initiated and developed a series of national campaigns to promote ADR methods, of which most notable is the "Mediation Caravan". He is the author of numerous articles and two books treating ADR methods ("The Guide of a Professional Mediator" and "Mediation and Conflict - Conflict Analysis, Sum of Disputes"). Active in the field of professional organizations since 2004, Mugur Bogdan Mitroi is currently Chairman of the S.T.A.R.S. Association, of the Union of Mediation Centers in Romania and the second consecutive term member of the Mediation Council in Romania.

THE FIRST INDEPENDENT MEDIATION-ARBITRATION INTEGRATED SERVICE IN ROMANIA HAS BEEN LAUNCHED BY S.T.A.R.S.

Bucharest, November 23, 2013 – Friday, November 22, 2013, S.T.A.R.S. (Social Training and Antrenorial Research Society) launched the first

mic and social systems, a gear which aims to synchronize the oscillations occurring in the natural development resulting from Romania's integration into European structures.

"The institution that is born today represents the response of society to the needs still unmet to streamline syncope, both economic and social, to control solutions and ways to implement them", said in this regard Mr. Mugur Bogdan Mitroi (Chairman of S.T.A.R.S.).

Direct interaction between businessmen and S.T.A.R.S. professionals facilitated the understanding of the benefits offered by alternative methods of conflict management – mediation and arbitration, reducing costs in time, money and stress, in a confidential and professional manner.

ABOUT S.T.A.R.S.

S.T.A.R.S. – Social Training and Antrenorial Research Society, affiliated to the Union of Mediation Centers in Romania, was established to promote social peace by encouraging alternative dispute resolution methods, and to uphold entrepreneurship as a means of individual and social development. S.T.A.R.S. is a strong organization given the relevant experience and dedication of its members, high-profile mediators, legal professionals, entrepreneurs, teachers, representatives of civil society. ■

Supporting partners: Alcovin Măcin (official supplier to the Royal House of Romania) and British-Romanian Chamber of Commerce.

Contact person:

Mădălina Calcan

Press office S.T.A.R.S.
Tel./fax: +40213201535
office@starseeu.eu
www.starseeu.eu

DESPRE PRIMUL SERVICIU INTEGRAT INDEPENDENT DE MEDIERE-ARBITRAJ DIN ROMANIA

**CU DL. MUGUR BOGDAN
MITROI (PRESEDINTELE
S.T.A.R.S.) SI DL. IOAN-LUCA
VLAD (PRESEDINTELE CURTII
DE ARBITRAJ S.T.A.R.S.)**

CE ESTE MEDIERA?

Medierea este modalitatea alternativă, voluntară de soluționare a conflictelor/disputelor/neînțelegerilor dintre două sau mai multe părți, modalitate care presupune ca părțile să ajungă singure la o soluție prin intermediul unui profesionist neutru și imparțial – mediatorul, în cadrul unei proceduri aflate sub semnul confidențialității. Disputele pot implica (din punct de vedere al părților) state, organizații, comunități, indivizi.

CARE ROLUL MEDIATORULUI?

Mediatorul reprezintă substanța medierii, liantul dintre părțile a căror dispută este supusă medierii. Este persoana care se îngrijește de a asigura cadrul adecvat desfășurării ședinței de mediere și ia acordul părților în vederea stabilirii datei și orei la care se poate programa sesiunea.

Mediatorul folosește tehnici variate pentru a comunica împreună cu părțile și pentru a le ajuta să ajungă la o înțelegere găsită numai de părți. Specificitatea medierii o reprezintă

caracterul personal al soluției, în sensul că permanent soluția este a părților și nu a mediatorului. Mediatorul ajută părțile să-și gestioneze sentimentele, emoțiile și prioritățile, astfel încât să poată ajunge la un compromis. Compromisul este starea de mijloc creată de părți prin intermediul mediatorului, în cadrul procesului de mediere și acceptată unanim ca fiind varianta optimă de dezamorsare a disputei și poate fi dusă la îndeplinire fără constrângeri de nicio natură.

Ce reprezinta soluționarea unei dispute prin mediere? (care sunt avantajele partilor?)

Fiind o modalitate alternativă de soluționare a conflictelor, poate fi inițiată chiar de părțile aflate în dispută sau doar de o singură parte, mediatorul având sarcina de a contacta toate părțile aflate în conflict și a stabili coordonatele în timp și spațiu în vederea realizării procesului de mediere. **Numai părțile, în funcție de interesele și nevoile lor proprii, pot decide dacă vor hotărî tranșarea conflictului pe calea amabilă a medierii sau nu.** Aceasta nu înseamnă că părțile, odată dispuse a recurge la mediere, trebuie să ajungă neapărat și la un rezultat pozitiv concretizat într-o înțelegere. Un rezultat pozitiv este și atunci când mediatorul

ABOUT THE FIRST INDEPENDENT MEDIATION-ARBITRATION INTEGRATED SERVICE IN ROMANIA

**WITH MR. MUGUR BOGDAN
MITROI (CHAIRMAN OF
S.T.A.R.S.) AND MR. IOAN-
LUCA VLAD (CHAIRMAN OF
THE S.T.A.R.S. COURT OF
ARBITRATION)**

WHAT IS MEDIATION?

Mediation is an alternative, voluntary method for resolution of conflicts/disputes/disagreements between two or more parties, by which the parties reach a solution themselves through a neutral and impartial professional third party - the mediator, within proceedings under the sign of confidentiality. Disputes may involve (from parties' point of view) states, organizations, communities, individuals.

WHAT IS THE MEDIATOR'S ROLE?

A mediator is the substance of mediation, liaison between parties whose dispute is subject to mediation. He/she is the person who takes care to ensure the proper setting for conduct of mediation meetings and takes the parties' agreement to establish the date and time of a session. The mediator uses various techniques to communicate with the parties and help them reach an agreement found

by the very parties. Specificity of mediation is the personal nature of the solution, meaning that solution permanently belongs to the parties and not to the mediator. The mediator helps the parties manage their feelings, emotions and priorities so that they can reach a compromise. The compromise is the middle way created by the parties with the mediator's help, during the mediation process and universally accepted as the best option to defuse the dispute and can be carried out without any constraints whatsoever.

WHAT IS RESOLUTION OF DISPUTES BY MEDIATION? (WHAT ARE THE PARTIES' ADVANTAGES?)

As an alternative means of dispute resolution, it can be started by the parties to the dispute or by only one of them, the mediator holding the task of contacting all parties to the conflict and establishing the time and space coordinates in pursuit of the mediation process. Only parties according to their interests and needs decide if they want to end the conflict amicably in mediation or not. This does not mean that the parties once willing to engage in mediation, must necessarily reach a positive outcome



What do you need to succeed in your business?

- VALUABLE CONTACTS MARKETING OPPORTUNITIES MARKET INTELLIGENCE
- EXPERIENCE ADVICE NETWORKING IN ROMANIA, THE UK AND BEYOND

Over the past 15 year, the British Romanian Chamber of Commerce has been supporting business success. We're run by members for members, so all resources go to helping them. Perhaps that's why we've become one of the foremost business organisations in the CEE region.

To find out how we could help you, please contact
Ms Agata Stefan, Executive Director
Tel: +40 (0) 752 003 066.
Email: astefan@brcconline.eu



www.brcconline.eu

găsește modalități concrete de comunicare între părți, dat fiind faptul că majoritatea litigiilor care ajung în instanță se bazează pe lipsa acută de comunicare între părți.

Întreaga procedură se desfășoară sub semnul **confidențialității** tuturor informațiilor pe care părțile și le aduc reciproc la cunoștință, întrucât legea impune mediatorului obligația păstrării secretului asupra acestora.

Pentru părți, păstrarea confidențialității se realizează prin inserarea unor clauze de confidențialitate în contractul de mediere sau prin semnarea unui acord de confidențialitate de către părțile implicate în mediere, și anume: mediator, părți, avocați sau alte persoane care participă la mediere.

DE CE AVEM NEVOIE DE MEDIERE IN SOCIETATEA CONTEMPORANA?

Climatul economic actual impune, mai mult ca oricând, necesitatea controlului asupra finanțelor și celorlalte resurse. Cum disputele au tendința de a consuma o mare parte din resursele companiilor, o problemă de afaceri are nevoie de o soluție de afaceri. Mediul de business are nevoie de un mecanism modern și rapid de intervenție, care să îi protejeze imaginea și interesele.

Metodele alternative de rezolvare a disputelor (mediere-arbitraj) vor oferi companiilor un control sporit asupra creșterii costurilor și riscurilor rezolvării disputelor, în timp ce păstrează controlul asupra decizilor și soluțiilor.

Mugur Bogdan Mitroi este avocat, mediator și arbitru cu vasta experiență, începându-si activitatea în domeniul ADR în anul 2003 în cadrul unui proiect-pilot inițiat de Secretariatul de Stat al S.U.A., prin Ambasada S.U.A. la București, în colaborare cu Ministerul Justiției din România. Ca formator, a fondat FMMM Romania Training School și revista bilingvă lunată "Medierea Tehnică și Artă"; a inițiat și dezvoltat o serie de campanii naționale de promovare a metodelor A.D.R., cel mai notabil fiind proiectul "Caravana Medierii". Este autorul a numeroase articole și a două carti tratand metodele A.D.R. ("Ghidul Mediatorului Profesionist" și "Mediere și Conflict - Analiza Conflictului, Suma de Dispute").

Activ în domeniul organizațiilor profesionale din anul 2004, Mugur Bogdan Mitroi este în prezent președinte al Asociației S.T.A.R.S., al Uniunii Centrelor de Mediere din România și membru la al doilea mandat consecutiv în Consiliul de Mediere din România.

CE ESTE ARBITRAJUL?

Arbitrajul este singura modalitate alternativă de soluționare a disputelor în care soluția data de profesionistul imparțial, ales de parti,

este obligatorie și executorie pentru acestea. În alte cuvinte, este o justiție privată, adaptabilă la nevoile, timpul, resursele și așteptările partilor. Hotărarea arbitrală are o forță egală cu cea judecătoarească, dar ea se emite mai repede (în mod normal, maxim 6 luni de la începutul litigiului) și are la bază convenția de arbitraj a partilor (clauza compromisorie), prin care acestea solicită să aducă litigiu în fața arbitrului. Arbitrajul este, deci, o justiție făcută pe măsură partilor, din punct de vedere al timpului, procedurii și resurselor, dar mereu imparțială și profesionista. De asemenea, este o procedură confidențială.

CARE ESTE ROLUL ARBITRULUI?

Arbitrul este judecătorul ales de parti. Partile pot decide dacă se vor judeca în fața unui arbitru unic (ales prin acord sau prin tragere la sorti), sau a trei arbitri (cate unul al fiecareia, și un supraarbitru). Arbitrul sau arbitrii formează tribunalul arbitral, care emite hotărarea finală. Arbitrul trebuie să fie un profesionist competent, diligent și ales cu detaliile, atent și cu o bună capacitate de lucru cu oamenii. Arbitrul nu trebuie să aibă neapărat specializare juridică, dar cunoștințele de procedură judiciară sunt inestimabile. Un arbitru specializat în informatică, explorarea petrolierului, medicina s.a.m.d. este de multe ori mai valoros pentru parti decât un jurist, pentru că el va înțelege problemele practice care stau la baza neîntelegerii dintre parti, va putea înțelege probele fără ajutorul expertilor și va da o hotărare în deplină cunoștință de cauză. De aceea sunt atâtea domenii, de la sport la proprietate intelectuală unde partile apelează în mod normal la arbitraj și nu la instanță.

Pentru orice litigiu arbitral, arbitrul este de asemenea cel care ghidează partile pe calea procedurii, pentru a ajunge rapid și eficient la o hotărare temeinică.

CE REPREZINTĂ SOLUȚIONAREA UNEI DISPUTE PRIN ARBITRAJ? (CARE SUNT AVANTAJELE PARTILOR?)

Arbitrajul prezintă multiple avantaje făta de instanța de judecata, pe care le vom enumera punctual:

-> Arbitrajul se mulează după nevoie partilor: Partile își aleg arbitrul, sau îl trag la sorti, spre deosebire de judecător, care este numit de instanță. Partile aleg locul, timpul, modul de întâlnire pentru audierile

resultată într-o soluție. Un rezultat pozitiv este și când mediatorul găsește modalități concrete de comunicare între părți, dat fiind faptul că majoritatea litigiilor care ajung în instanță se bazează pe lipsa acută de comunicare între părți.

WHY DO WE NEED MEDIA-TION IN CONTEMPORARY SOCIETY?

The current economic climate requires, more than ever, the need to control the finances and other resources. As disputes tend to consume a lot of resources in companies, a business problem needs a business solution. The business environment needs a modern and fast response mechanism, which protects image and interests.

Alternative methods of dispute resolution (mediation – arbitration) will give companies greater control over costs and risks increase related to dispute resolution, while retaining control over decisions and solutions taken.

Mugur Bogdan Mitroi is a lawyer, mediator and arbitrator with extensive experience, who began work in the field of ADR in 2003 as part of a pilot-project initiated by the U.S. Secretary of State, the U.S. Embassy to Bucharest, in collaboration with the Ministry of Justice in Romania. As trainer, he founded FMMM Romania Training School and the monthly bilingual magazine "Mediation Technique and Art", he initiated and developed a series of national campaigns to promote ADR methods, of which most notable is the "Mediation Caravan". He is the author of numerous articles and two books treating ADR methods ("The Guide of a Professional Mediator" and "Mediation and Conflict - Conflict Analysis, Sum of Disputes"). Active in the field of professional organizations since 2004, Mugur Bogdan Mitroi is currently Chairman of the S.T.A.R.S. Association, of the Union of Mediation Centers in Romania and the second consecutive term member of the Mediation Council in Romania.

WHAT IS ARBITRATION?

Arbitration is the only alternative way of resolving disputes in which the solution given by unbiased professional chosen by the parties is binding and enforceable for them. In other words, it is a private justice, adaptable to the needs, time, resources and expectations of the parties. The arbitral decision is equal to the force of law, but it is delivered quicker (normally within 6 months after the beginning of the dispute) and is based on the arbitration agreement of the parties (arbitration clause), whereby they seek to bring the dispute in front of the arbitrator. Arbitration is therefore justice tailored for the parties, in terms of time, procedures and resources, but always impartial and professional. It is also a confidential procedure.

WHAT IS THE ARBITRATOR'S ROLE?

The arbitrator is the judge chosen by the parties. Parties may decide whether they will be judged by a single arbitrator (chosen by agreement or by lot), or by three arbitrators (one for each, and one presiding arbitrator). The arbitrator or arbitrators form the arbitral tribunal, which issues the final decision. The arbitrator must be a competent professional, diligent especially with the details, careful and with good ability to work with people. The arbitrator should not necessarily have legal expertise, but knowledge of judicial procedure is invaluable. An arbitrator specializing in informatics, oil exploration, medicine etc. is often more valuable to party than a lawyer, because he/she will be able to understand the practical problems underlying misunderstandings between the parties, will be able to understand evidence without the help of expert and will give a decision in full awareness. That is why there are so many fields, from sports to intellectual property where the parties usually resort to arbitration and not to court. For any dispute, the arbitrator is also the one guiding the parties throughout the procedure to reach a decision quickly and efficiently.

WHAT DOES RESOLUTION OF DISPUTE THROUGH ARBITRA-TION MEAN? (WHICH ARE THE PARTIES' ADVANTAGES)

Arbitration holds many advantages over court, which will be listed punctually below:

-> Arbitrajul îndeplinește nevoile partilor: Partile își aleg arbitrul, sau îl trag la sorti, spre deosebire de judecător, care este numit de instanță. Partile aleg locul, timpul, modul de întâlnire pentru audierile



arbitrale. Partile pot compara diferențele instituției de arbitraj și tarifele lor, Curtea de Arbitraj STARS fiind foarte competitivă pe acest plan. Partile pot indeplini acte de procedură mai rapid și mai eficient decât în procedura judecătorească. Tribunalul arbitral are resursele și interesul să acioneze imediat când trebuie să facă acte din oficiu, și nu din termen în termen, de la o lună la alta, precum tribunalul statal;

-> Arbitrul este un profesionist imparțial: Prințind în mod egal onoarul arbitral de la partea, onoarul cu care este prin definitiv multumit, deoarece-l-a stabilit, arbitru nu simte nevoie de a acumula mai mult din proces pe alte cai, partile având astfel garanția imparțialității. Alegând arbitru, sau tragând la sorti din lista de profesioniști pregătiți ai Curții de Arbitraj STARS, partile stiu că discută cu cineva care are capacitatea și competența să le rezolve cauza;

-> Arbitrajul este mai rapid decât instanta de judecata, termenul legal de soluționare fiind de 6 luni de la introducerea cererii. Uneori, la instanță, în sase luni nici nu se da primul termen de judecata;

-> Hotărarea arbitrală este simplu de recunoscut și în străinătate, motiv pentru care litigiile internaționale se pretează perfect arbitrajului;

-> Arbitrajul se poate încheia oriunde, desigur, și prin înțelegerea partilor, cu reduceri corespunzătoare din tarifele arbitrale;

-> Arbitrajul este **confidential**. Fără acordul partilor, nimeni nu poate avea acces la dosarul arbitrajului, și nici chiar la hotărare. Desigur, dacă una din parti dorește să o execute prin forță publică, atunci poate face acest lucru. La instantă, în mod normal, procesul este public, ceea ce poate aduce prejudicii imaginii sau unor secrete comerciale ale uneia dintre parti.

DE CE ESTE NEVOIE DE ARBITRAJ ÎN ROMÂNIA ZILELOR NOASTRE?

Există trei motive pentru care arbitrajul este modalitatea cea mai eficientă de a soluționa un litigiu unde partile nu pot cădea de acord: pe de o parte **timpul**, apoi **flexibilitatea** și în fine **costurile**.

Durata arbitrajului fiind legală de maxim 6 luni, fata de instanțe unde poate dura un proces ani de zile, partile sunt sigure că vor avea o soluție rapid și eficient. Mai mult, hotărarea arbitrală are o singură cale, extraordinară, de atac, numita "actiune în anulare" cu motive limitative prevăzute, ceea ce garantează stabilitatea și posibilitatea de a pune rapid în execuție hotărarea arbitrală.

Flexibilitatea înseamnă că, spre deosebire de instanța care fixează termenele, lucrează în ritmul propriu, și administrează probele după o procedură fixă și lentă, în arbitraj

toate aceste lucruri se discută cu partile, sunt mai rapide, mai eficiente, iar arbitru acționează de îndată, fiind în interesul sau ca litigiu să fie soluționat chiar într-o săptămână, dacă nu pe loc.

Costurile sunt un factor important. Fata de cele mai recente creșteri ale taxei de timbru, arbitrajul, în special prin Curtea de Arbitraj STARS, devine competitiv, în special pentru întreprinzători. În fata de un proces internațional, între parteneri comerciali din țări diferite, poate fi să dețină de ori mai ieftin.

DESPRE ASOCIAȚIA STARS (CE ESTE EA, ROLUL EI SI EVENTUALE PROIECTE VIITOARE)

Asociația S.T.A.R.S. (Social Training and Antreprenorial Research Society) este o asociație de medieri și arbitri care își propune să ofere servicii integrate, de tip "one-stop-shop" pentru persoane fizice și juridice, de soluționare alternativă a disputelor. Asociația este formată majoritar din medieri autorizați, educati la cele mai bune scoli de mediere din România, implicati, selectati și nu admisi printre o simplă cerere, care și-au pus laolaltă pricinerea și deschiderea pentru a oferi clientilor, oricand, o soluție la disputele lor.

Asociația STARS este deschisă la implicarea activă în mediul social, oferindu-se să medieze dispute între partenerii sociali, guvern, partide, pe lângă cele comerciale și de natură civilă.



Prin crearea Curții de Arbitraj, STARS se asigură că poate oferi o gamă completă de servicii juridice de soluționare alternativă a disputelor, rapid și eficient. Mai mult, hotărarea arbitrală are o singură cale, extraordinară, de atac, numita "actiune în anulare" cu motive limitative prevăzute, ceea ce garantează stabilitatea și posibilitatea de a pune rapid în execuție hotărarea arbitrală.

Mai mult, pentru a promova pacea socială, STARS va organiza lectii, grupuri de lucru, proiecte de cunoaștere, în scoli, licee, centre de training și alte locații, pentru cunoașterea medierii, a arbitrajului, și în general, a modului cum conflictul violent se poate transforma într-o soluție amabilă.

Parties may perform procedural acts quicker and more efficiently than in judicial proceedings. The arbitral tribunal has the resources and interest to act immediately when it needs to perform ex officio act, not from one hearing to another, one month to another, as a state court does;

-> The arbitrator is an impartial professional: receiving the fee in equal share from parties, a fee which satisfies him/her by definition as being set by him/her, the arbitrator does not feel the need to accumulate more from the process in other ways, the parties thus being guaranteed impartiality.

Choosing the arbitrator, or drawing from the STARS Court of Arbitration list of trained professionals, the parties know that they talk to someone who has the capacity and competence to solve the case;

-> Arbitration is faster than the court, the legal term for resolution is 6 months after filling in the application. Sometimes, in court it lasts six months to pronounce the first hearing;

-> The arbitral decision is simple to be recognized abroad, so that international disputes are perfectly suited to arbitration

-> Arbitration can be completed anytime, of course, by agreement of the parties, with corresponding reductions in arbitration charges;

-> Arbitration is confidential. Without consent of parties, no one can have access to arbitration file, not even to the decision. Of course, if one party wants to execute it by public

parties are sure they will have a fast and efficient solution. Moreover, the arbitration decision has one extraordinary way to appeal, called "action for annulment" with limited set of reasons, which guarantees stability and the ability to quickly put in execution the arbitral decision.

Flexibility means that, unlike court which sets the hearing and works at own pace and manages evidence according to a fixed and slow procedure, in arbitration all these things are discussed with the parties, are faster, more efficient, and the arbitrator acts immediately, is in his/her interest for the dispute to be resolved even in a week, if not immediately.

Costs are an important factor. Compared to recent increases in stamp duty, arbitration, particularly through the STARS Court of Arbitration becomes competitive, especially for entrepreneurs. And compared to an international trial, between trading partners from different countries, it can be even ten times cheaper.

ABOUT STARS ASSOCIATION (WHAT IT IS, ITS ROLE AND POTENTIAL FUTURE PROJECTS)

The S.T.A.R.S. Association (Social Training and Antreprenorial Research Society) is an association of mediators and arbitrators that aims to provide integrated "one - stop - shop" services for individuals and companies, for alternative dispute settlement. The Association is made up mostly of authorized mediators, educated in the best schools of mediation in Romania, involved, selected and not admitted by a simple request, who have put together the skills and openness to provide customers a solution to their disputes. The S.T.A.R.S. Association is open to active involvement in the social environment, offering to mediate disputes between the social partners, government, political parties, besides the commercial and civil nature disputes. By creating the Arbitration Court , STARS ensures that it can provide a full range of legal services for alternative dispute settlement and that has the necessary administrative structure for this.

Moreover, to promote social peace, STARS will hold classes, workshops , awareness projects, in schools high-schools, training centers and other locations for knowledge of mediation, arbitration and in general of how violent conflicts can turn into an amicable solution.

WHY THE NEED FOR ARBITRATION IN NOWADAYS ROMANIA?

There are three reasons why arbitration is the most efficient way to resolve a dispute where the parties cannot agree: on the one hand the time, then flexibility and finally the costs.

As duration of arbitration is legally up to 6 months, compared to courts where a process can take years, the

WHAT IS THE FIRST INDEPENDENT MEDIATION AND ARBITRATION INTEGRATED SERVICE? (NOVELTY AND IMPORTANCE)

The first independent mediation and arbitration integrated service is the first one - stop - shop organized

CE REPREZINTA PRIMUL SERVICIU INDEPENDENT INTEGRAT DE MEDIERE SI ARBITRAJ? (NOUTATE SI IMPORTANTA)

Primul serviciu independent integrat de mediere si arbitraj este primul one-stop-shop, organizat de specialiști independenti, pentru orice persoana fizica sau juridica, doritoare sa rezolve un litigiu inafara instantelor. Specialistii nostri pot comunica clientului, sau partilor impreuna, daca litigiu poate fi solutionat prin mediere sau arbitraj, care este procedura de urmat, cum se executa hotararea arbitrala si respectiv cum functioaneaza acordul de mediere. Structura integrata de tarife inseamna ca, daca partile incep cu medierea si constata ca au nevoie de un tert care sa le dea solutia, pentru ca ei nu o gasesc, taxele de arbitraj sunt mai mici. Invers, daca in cursul arbitrajului, partile ajung la o solutie comună sau o prefigureaza, primesc inapoi o parte din taxele arbitrale iar medierea la noi este mai ieftina. In fine, toate aspectele administrative sunt comune, de exemplu, dosarul cauzei merge de la mediere la arbitraj sau invers direct, deci partile nu trebuie sa aduca aceleasi documente de doua ori, profesionistul fiind informat de indata despre natura cauzei, probe si orice este util solutionarii ei.

SCURT EXEMPLU AL UNUI CONFLICT REZOLVAT PRIN ARBITRAJ (CHIAR DACA NU A AVUT LOC IN ROMANIA)

Arbitrajul se regaseste in toate tipurile de conflicte, de la certuri intre prieteni pentru obiecte de suflet, sotionate de un tert ales arbitru, pana

la arbitrajul sportiv (prin Tribunalul Sportului de la Lausanne), cel de proprietate intelectuala, si designul cel comercial. Deoarece sunt confidentiale, putine arbitraje sunt cunoscute public. Un litigiu major solutionat prin arbitraj a fost, in 2007, cauza Eurotunnel, in cadrul careia Grupul Comercial care administreaza tunelul de sub Canalul Manecii a chemat in arbitraj guvernele Frantei si Marii Britanii pentru a clarifica tarifele, taxele si avantajele comerciale de care putea beneficia. Arbitrajul s-a solutonat in principal in favoarea acestuia. O dovada ca arbitrajul este adaptabil litigiilor de orice dimensiune.

Ioan-Luca Vlad este avocat definitiv in Baroul Bucuresti, mediator si arbitru, fiind in acelasi timp Consilier Privat onorific al Familiei Regale a Romaniei, precum si Cancelar al Decoratiilor Regale. Ioan Luca Vlad este judecator si, respectiv, antrenorul echipei Romaniei la concursuri internationale de drept precum European Law Moot Court Competition, Phillip C. Jessup si Manfred Lachs. El Vlad este si Punctul National de Contact al Centrului European de Drept Spațial, calitate în care susține conferințe de drept spațial. De asemenea colaboreaza ocazional cu Facultatea de Drept a Universitatii din Bucuresti, precum si cu SNSPA, pe teme de drept european si, respectiv, diplomatic publică. Experienta practica in domeniul proceselor civile internationale se intinde pe mai multe state europene, precum Marea Britanie si Germania. Ioan Luca Vlad este in prezent Președinte al Curții de Arbitraj S.T.A.R.S.

Alexandra Stanica

by independent specialists, dedicated to any person or entity wishing to settle a dispute outside the courts. Our specialists can communicate to the client, or the parties together, if the dispute can be resolved through mediation or arbitration, which is the procedure to follow, how to run the arbitration decision and how the mediation agreement works. Integrated tariff structure means that, if the parties begin with mediation and



find that they needed a third party to give the solution, because they cannot reach it, arbitration fees are lower. Conversely, if during arbitration, the parties reach a common solution or prefigures it, they get back some of the arbitration fees and our mediation is cheaper. Finally, all administrative aspects are common, for example, the case file goes from mediation to arbitration or backwards directly, so parties do not have to bring the same documents twice, the professional is immediately informed about the nature of the case, evidence and any useful in solving it.

SHORT EXAMPLE OF A CONFLICT SOLVED BY ARBITRATION (EVEN IF IT DID NOT HAPPEN IN ROMANIA)

Arbitration is found in all kinds of conflicts, quarrels between friends over soul objects, mostly settled by a third party selected as arbitrator to sports arbitration (the Sports Tribunal in Lausanne), the intellec-

tual property and commercial law of course. As being confidential, few arbitrations are known to the public. A major dispute was settled by arbitration in 2007 and related to the Eurotunnel, in which the Commercial Group that manages the Channel called to arbitration the French and British governments to clarify fees, taxes and trade advantages they may benefit from. The arbitration was settled mainly in its favor. A proof that arbitration is adaptable to disputes of any size.

Ioan-Luca Vlad is a permanent lawyer to the Bucharest Bar, mediator and arbitrator, while being Honorary Advisor of the Romanian Royal Family and Chancellor of Royal Decorations. Ioan-Luca Vlad is judge and coach of Romania in international competitions of law such as the European Law Moot Court Competition, Phillip C. Jessup and Manfred Lachs. Mr. Vlad is the National Contact Point of the European Centre for Space Law, this position allowing him to hold space law lectures. He occasionally collaborates with the Faculty of Law, University of Bucharest, and SNSPA on European Law, respectively public diplomacy. Practical experience in the field of international civil lawsuits spans over several European countries, such as Britain and Germany. Ioan-Luca Vlad is currently Chairman of the STARS Court of Arbitration.

Alexandra Stanica

S.T.A.R.S. - Social Training and Antreprenorial Research Society
www.starseu.eu

MEDIATORII SE IMPLICĂ ÎN REZOLVAREA CONFLICTULUI DINTRE MEDICI ȘI GUVERNANȚI

Bucuresti, 18 noiembrie 2013 – Asociatia Mediatorilor S.T.A.R.S. isi ofera expertiza si resursele pentru a media conflictul dintre Coalitia Profesioniștilor din Sănătate și Guvernul României.

Asociatia Mediatorilor S.T.A.R.S adreseaza Coalitiei Profesioniștilor din Sănătate, Ministerului Sănătății și Ministrului Delegat pentru Dialog Social invitația oficială de a apela la serviciile sale pentru a iniția procedura medierii.

S.T.A.R.S. isi asuma responsabilitatea implicării sociale pentru ca acest conflict să se încheie înainte ca societatea să fie pusă în situația de a-i suporta consecințele.

Încetarea activității în sistemul de sănătate poate afecta grav persoanele cele mai vulnerabile, bolnavii.

S.T.A.R.S. consideră că un eveniment cu un impact social atât de mare poate fi evitat prin contribuția profesioniștilor în mediere.

Practica medierii a demonstrat că poziții aparent ireconciliabile și dispute cu încărcătură mare de tensiune își pot găsi rezolvarea prin contribuția specialiștilor în gestionarea conflictelor și în comunicare, imparțial și neutri; aceștia sunt mediatorii.

Pozitările publice ale părților implicate în acest conflict indică faptul că există premisele ajungerii la o înțelegere prin mediere, prevenind, astfel

S.T.A.R.S. - Social Training and Antreprenorial Research Society
www.starseu.eu

MEDIATORS GET INVOLVED IN RESOLUTION OF CONFLICT BETWEEN DOCTORS AND GOVERNORS

Bucharest, November 18, 2013 –S.T.A.R.S. Association of Mediators offers its expertise and resources to mediate the conflict between the Coalition of Health Professionals and the Government of Romania.

S.T.A.R.S. Association of Mediators addresses the Coalition of Health Professionals, Ministry of Health and the Minister Delegate for Social Dialogue an official invitation to turn to its services to initiate mediation.

S.T.A.R.S. takes upon the responsibility of social involvement so this conflict ends before the entire society is in the position to bear with its consequences.

A stop in the activity of health

system can seriously affect the most vulnerable persons, i.e. the patients.

S.T.A.R.S. considers that an event with this high social impact can be avoided with the help of professionals in mediation.

Mediation practice has shown that apparently irreconcilable positions in high-tension disputes can find resolution thanks to the contribution of specialists in conflict and communication management, impartial and neutral; these are the mediators.

Public stands of the parties involved in the conflict indicate we do have the prospects for a settlement

declanșarea grevei în sistemul de sănătate.

Asociația mediatorilor S.T.A.R.S. are specialiștii, resursele, capacitatea și disponibilitatea de media conflictul dintre personalul din sistemul sanitar și Guvern.

DESPRE S.T.A.R.S.

S.T.A.R.S. – Social Training and Antreprenorial Research Society, afiliată Uniunii Centrelor de Mediare din România, a fost înființată cu scopul de a promova pacea socială prin încurajarea metodelor alternati-

ve de soluționare a disputelor, dar și prin promovarea inițiativei antreprenoriale, ca o metodă de evoluție individuală și socială. S.T.A.R.S. este o organizație puternică prin experiența relevantă și dedicarea membrilor săi, mediatori de profil înalt, profesioniști în domeniul juridic, antreprenori, profesori, reprezentanți ai societății civile. ■

Mugur Bogdan Mitroi

Președinte S.T.A.R.S.
office@starseu.eu
www.starseu.eu

S.T.A.R.S. – Social Training and Antreprenorial Research Society
www.starseu.eu

MEDIATORII CHEAMĂ MEDICII ȘI GUVERNANȚII LA MEDIARE, PENTRU A ÎNCHEIA CONFLICTUL CARE POATE AFECTA GRAV SOCIETATEA

București, 25 noiembrie 2013

- Asociația Mediatorilor S.T.A.R.S. a transmis, din data de 18 noiembrie a.c., invitația oficială de a iniția procedura medierii către Coalitia Profesioniștilor din Sănătate, Ministerul Sănătății și Ministrului Delegat pentru Dialog Social.

S.T.A.R.S. urmărește, cu îngrijorare, acutizarea tensiunilor dintre personalul sanitar și Guvern și constată că acest conflict se îndreaptă spre un deznodământ care poate pune în pericol pacienții.

Consecventă principiului responsabilității sale sociale, S.T.A.R.S. își oferă serviciile pentru a evita blocarea activității în unitățile medicale din România, prin declanșarea grevei generale.

S.T.A.R.S. consideră că extinderea conflictului poate fi prevenită în afara sălii de judecătă, prin mediare.

Asistarea negocierilor de către profesioniști în gestionarea conflictelor, neutri și imparțiali, poate reprezenta soluția de încheiere a acestei dispute cu efecte grave asupra societății.

O echipă de specialiști ai S.T.A.R.S., cu înaltă calificare profesională și experiență, este pregătită să medieze neînțelegerile dintre reprezentanții personalului sanitar și cei ai Guvernului. ■

Mugur Bogdan Mitroi

Președinte S.T.A.R.S.
office@starseu.eu
www.starseu.eu

through mediation, thus preventing resolution, and by promoting entrepreneurship as a means of personal and social development. S.T.A.R.S. is a strong organization given the relevant experience and dedication of its members, high-profile mediators, legal professionals, entrepreneurs, teachers, representatives of civil society. ■

ABOUT S.T.A.R.S.

S.T.A.R.S.- Social Training and Antreprenorial Research Society, affiliated to the Union of Mediation Centers in Romania, was established to promote social peace by encouraging alternative dispute

Mugur Bogdan Mitroi
Chairman of S.T.A.R.S.
office@starseu.eu
www.starseu.eu

S.T.A.R.S. – Social Training and Antreprenorial Research Society
www.starseu.eu

MEDIATORS CALL DOCTORS AND GOVERNORS TO MEDIATION, TO END THE CONFLICT THAT MIGHT SERIOUSLY AFFECT SOCIETY

Bucharest, November 25, 2013

- The S.T.A.R.S. Association of Mediators transmitted on November 18, the official invitation to initiate mediation procedure to the Coalition of Health Professionals, Ministry of Health and the Minister Delegate for Social Dialogue.

S.T.A.R.S. is worriedly noticing the worsening of tensions between health personnel and government and is considering that this conflict is moving towards an outcome that could endanger patients.

Consistent with its principle of social responsibility, STARS offers its services to avoid a blockage in the activity of health care facilities in Romania by a general strike that might occur.

S.T.A.R.S. considers that the conflict escalation can be prevented outside the courtroom, through mediation.

Assisted talks by professionals in conflict management, neutral and impartial, may be the solution to end this dispute with serious implications for society.

A team of S.T.A.R.S. specialists, highly qualified and experienced, is ready to mediate disagreements between health personnel and the representatives of the Government. ■

Mugur Bogdan Mitroi
Chairman of S.T.A.R.S.
office@starseu.eu
www.starseu.eu



Societate Civilă de Mediatori „Radu, Șerbănescu, Stanciu și Stoian”

Str. Teodor Speranția, nr. 100, bl. S27, sc. 3 ap. 64, sector 3 București

Tel: 0721.033.061; 0729.809.749; 0726.260.028; 0722.511.418

Email: office@mediere-pro.ro, Web: www.mediere-pro.ro

SECTIUNEA „COMUNICAREA ÎN MEDIERE”

Am ales sa abordez in acest numar tema “abilitati de comunicare in mediere” deoarece consider ca stapanirea acestora sunt o conditie necesara unei comunicari eficiente, in cadrul careia ascultarea de calitate, reformularea si intrebarile de clarificare sa arate celorlalți ca sunt inteleși și îndrumăți spre gasirea unor soluții avantajoase.

“Vorbind, gandeste-te ca-n umbra tacerii celuilalt sunt doi ochi care te asculta”(Al. Vlahuță)

Loredana Pâcleșan - coordonator



SECTION “COMMUNICATION IN MEDIATION”

I chose to address this issue the topic on “communication skills in mediation” because I believe that mastering them is a prerequisite of efficient communication, in which qualitative listening, rephrasing and clarification questions show others that they are understood and well guided towards finding beneficial solutions.

“When speaking, think that in the silence of the other there is a pair of eyes that listen to you” (Al. Vlahuta)

Loredana Pâcleșan - coordinator

ABILITĂȚI DE COMUNICARE ÎN MEDIERE

Medierea se bazează în principal pe cooperarea dintre parti și în special pe utilizarea de către mediator a unor metode și tehnici specifice bazate pe comunicare.

Abilitatea de comunicare și de a construi o relație interpersonală este adesea cheia succesului în mediere. În limbajul comunicării, ceea ce s-a realizat între tine și partener se numește raport și este utilizat cu un înțeles specific în Programarea Neuro-Lingvistică. (Bruno Medicina, 1996). Raportul este genul de contact interpersonal în care interlocutorii se regăsesc în deplină armonie și care folosesc același limbaj verbal și nonverbal.

În cadrul procesului de mediere, dialogul este facilitat de ascultarea activă. Pentru a fi un bun interlocutor trebuie să fii un bun ascultător. Studiile de specialitate ne arată că oamenii gădesc de trei ori mai repede decât asculta ceea ce îngreunează ascultarea efectivă.

Ascultarea activă este procesul prin care se urmărește înțelegerea mesajului transmis de un interlocutor. Descoperiri recente în neuro-psihologie, datorate lui Daniel Goleman sugerează faptul că alături de empatie, ascultarea este una dintre cele mai importante abilități sociale (Goleman 2006). André Moreau susține în trainingurile sale terapeutice că ascultarea activă este “o casă cu pereti de siclu”, oriunde te-ai afla vezi totul dintr-o parte, înăuntru și în afară. În plus Marsall Rosenberg (2005), fondatorul Comunicării Nonviolente consideră că abilitatea de a asculta este chiar cheia comunicării nonviolente.

Pentru a putea îndeplini condițiile unei ascultări eficiente trebuie îndeplinite anumite condiții, și anume să fie:

- » Activa-o ascultare eficientă implică un anumit efort de atenție și concentrare
- » Totala-a asculta total nu înseamnă doar a receptiona și înțelege mesajul verbal, cunoasterea limbajului trupului reprezentând un avantaj, la fel cum tonul voicii interlocutorului poate să ne dea informații referitoare la starea de spirit a acestuia.

» Empatica-a asculta empathic înseamnă să înțeleagă poziția unei alte persoane

In mediere ascultarea activă eficientă presupune că mediatorul să nu schimbe subiectul discuției, să nu dea sfaturi, să nu critique, să nu ignore sau să nege sentimentele celuilalt și să parafraseze ideea principală. Astfel în-



terlocutorul să stie că ești interesat și înțelegi ceea ce spune. Ascultarea activă este caracterizată de două elemente esențiale și anume acceptarea și confirmarea, elemente transmise prin mijloacele comunicării verbale și nonverbale.

Ascultarea activă este cea mai similară ca de a dezvolta empatia și capacitatea de relaționare.

Empatia, traducerea din limba germană a termenului “einfühlung” – înseamnă „a simți împreună cu”. Ea reprezintă capacitatea unei persoane de a privi lucrurile prin ochii celuilalt. Empatia crează o legătură între oameni, face comunicarea mai usoară și mai rapidă. Ea presupune ”patrunderea” imaginativă a unui individ în gândirea, traierea, modul de a aciona al altuia (Daymond, A scale for the Measurement of Empathic Ability).

Comunicarea empatică înseamnă stăpanirea emotiilor negative, evitarea evaluării și etichetării celuilalt precum și tendința de a judeca, de a critica. O relație interpersonală bună nu necesita implicarea elementelor afective. Nu este obligatoriu să iubești pe cineva pentru a putea comunica și relaționa-

COMMUNICATION SKILLS IN MEDIATION

Medierea este în principal bazată pe cooperarea dintre partide și în special pe utilizarea de către mediator a unor metode și tehnici specifice bazate pe comunicare.

Ability to communicate and build interpersonal relationship is often the key to success in mediation. In

and outside. Furthermore, Marshall Rosenberg (2005), founder of Nonviolent Communication believes that the ability to listen is really the key to nonviolent communication.

In order to meet the conditions of effective listening, certain conditions must be met, namely

- » be active, effective listening involves some effort of attention and concentration.
- » be total – total listening is not just to receive and understand the verbal message, body language representing an advantage, as well as interlocutor's tone can give us information about its moods.
- » be empathetic – empathetic listening is to understand the position of another person.

In mediation effective active listening requires the mediator not change the subject of discussion, not give advice, not criticize, not ignore or deny each other's feelings and paraphrase the main idea. Thus, the interlocutor knows you are interested and understand what he/she says. Active listening is characterized by two essential elements, namely acceptance and confirmation, items sent by means of verbal and nonverbal communication.

Active listening is the safest way to develop empathy and the ability to relate.

Empathy, translated from the German term ‘Einfühlung’ – means “feeling together with”. It represents a person's ability to see things through the eyes of the other. Empathy creates a connection between people, making communication easier and faster. It involves “imaginative penetration of an individual in the thinking, living, mode of action of another (Daymond, A Scale for the Measurement of Empathic Ability).

Empathic communication means mastering negative emotions, avoiding evaluation and labeling the other and the tendency to judge, to criticize. A good interpersonal relationship does not require involving affective elements. It is not mandatory to love someone, to communicate and relate

eficient cu el. Cu un mic efort de adaptare se poate construi o relatie buna chiar si cu un interlocutor antipatic.

Un mediator competent trebuie sa sprijine nevoia partilor de a se face auzite fara a fi de acord cu - versiunea uneia dintre parti si fara sa ia partea uneia dintre ele.

Un mediator poate sa fie empathic si onest in acelasi timp cu conditia pastrarii echilibrului dintre ele. Stone si Patton descriu medierea ca fiind "o cladire a unui spatiu sigur pentru o conversatie dificila" rolul mediatorului fiind acela de a gasi echilibrul intre ceea ce este dificil si ceea ce este sigur.

In antiteza cu ascultarea activa se afla ascultarea pasiva sau limbajul tacerei. In cadrul conversatiei, tacerea numita "tacerea conversationala" de catre Bilmes (1996), functioneaza ca o forma particulara de discurs. In comunicarea nonverbala prin tacere pot fi depasite anumite idei, sentimente blocate prin interventia verba. Asocierea dintre tacere si intelepciune este de varsta omenerii insasi. Biblia ne avertizeaza "Cu cat se spun mai multe cuvinte, cu atat este mai multa desertaciune. Ce folos trage omul? (Eccl. 6, 11) Chiar daca este adesea subestimata, tacerea reprezinta un instrument important in arsenalul mediatorului reprezentand timp de gandire, pentru a formula discursul si un instrument pentru obtinerea unor anumite efecte. Tacerea cladeste puncte de comunicare interumana. Tacerea mediatorului da posibilitatea partilor sa se exprime liber.

Principalele instrumente ale as cultarii active sunt intrebarile si reformularea. In mediere rolul intrebarilor este determinant. Ele vizeaza obtinerea informatiilor complete, dinamizarea conversatiei, incurajarea partenerului de discutie. In general punem intrebari pentru a obtine ra-

spunsuri referitoare la ceea ce simte, gandeste o persoana referitor la o problema. Pentru un mediator a stapaniti tehnica adresarii intrebarilor inseamna a pune acel tip de intrebare pentru care urmarim obtinerea unui anumit tip de raspuns. Stapanirea acestei tehnici este foarte importanta caci asa cum spunea Aristotel "cel care intreaba conduce".

Reformularea vizeaza reluarea cu alte cuvinte a mesajului transmis de interlocutor, fara alterarea continutului acestuia. Ea va lua o forma atragatoare pentru favorizarea si cooperarea dintre parti. Reformularea imbraca in general doua forme: reformularea feed-back (...ce intelegeti prin...?) si reformularea transformare (daca inteleget bine, ceea ce vreti este...). In cadrul procesul de mediere reformularea urmareste pozitivarea mesajului transmis, incurajarea comunicarii constructice si diluarea mesajelor negative.

Folosirea unor strategii de comunicare eficiente te ajuta sa stabilesti legatura cu oamenii, inseamna ca vei sti ce sa spui pentru a-i face pe ceilalți sa se deschida in fata ta si vei fi capabil sa le intelegi sentimentele, emotiile si lucrurile de care au nevoie.

Concluzia finala poate fi cu success inlocuita de vorbele marelui poet si prozator roman Ion Minulescu:

„Asculta, priveste si taci
Asculta, sa-nveti sa vorbesti
Priveste, sa-nveti sa cladesti
Si taci, sa-ntelegi ce sa faci...
Asculta, priveste si taci”
(Ion Minulescu)

Loredana Paclesan

Mediator STARS

Tel. /fax: 0374092061

Mobil: 0740663463

Email: office.lory@yahoo.com

effectively with that person. With a little effort of adaptation, a good relationship can be built even with an unpleasant interlocutor.

A competent mediator should assist the parties' need to be heard without agreeing with the version of either party and without taking sides.

A mediator can be empathetic and honest while keeping balance between them. Stone and Patton describe mediation as "a building of a safe space for difficult conversations", the mediator's role is to find the balance between what is difficult and what is safe.

The antithesis of active listening is passive listening or the language of silence. In a conversation, the silence called "Conversational silence" by Bilmes (1996) works as a particular form of speech. In nonverbal communication, through silence there can be overcome certain ideas, feelings blocked by verbal intervention. Association between silence and wisdom has the age of mankind itself. The Bible warns "the more words are told, the higher the emptiness. What is the use of man? (Eccl.6, 11). Although it is often underestimated, silence is an important tool in the mediator's arsenal representing time to think, to rephrase the speech and a tool for obtaining certain effects. Silence builds bridges of human communication. A mediator's silence enables the parties to express themselves freely

The main instruments of active listening are questions and rephrasing. In mediation, the role of questions is determinant. They are aimed at obtaining complete information, making conversation more dynamic, encouraging the discussion partner. Generally we ask questions to get answers on what a person feels, thinks about

a certain problem. For a mediator, to master the technique of addressing questions means to ask that kind of question that is intended to get a certain type of answer. Mastering this technique is very important because as Aristotle said "the inquirer leads". Rephrasing means resuming in other words the message transmitted by interlocutor, without altering its content. It will take an attractive shape to encourage cooperation between parties. Rephrasing generally takes two forms: rephrasing feedback (... what you mean by... ?) and transformation rephrasing (.. if I understand right, what you want is...). During the mediation process rephrasing aims at: making the message conveyed positive, encouraging constructive communication and dilution of negative messages.

Use effective communication strategies to help you connect with people, it means that you will know what to say to make others open in front of you and you will be able to understand their feelings, emotions and things they need.

Final conclusion can successfully replaced by the words of great Romanian poet and pose writer Ion Minulescu:

“Listen, look and keep silent
Listen, to learn how to speak
Look, to learn how to build
And keep silent, to understand
what to do...
Listen, look and keep silent”
(Ion Minulescu)

Loredana Paclesan

Mediator STARS

Tel./fax: 0374092061

Mobil: 0740663463

E-mail: office.lory@yahoo.com

CE NU AUZIM DE OBICEI DESPRE MANIPULARE

Am intalnit putini oameni care sa nu se sperie de cuvantul "manipulare", care sa nu aliba sentimente neplacute in legatura cu el. Iar aceasta frica vine din nevoia fireasca a fiecaruia de a-si conserva identitatea.

Totusi exista cateva aspecte mai putin cunoscute despre acest subiect care ar putea modifica radical felul in care ne raportam la el.

1. ORICE COMUNICARE E O MANIPULARE

Asta inseamna ca eu, tu, noi toti suntem manipulatori. Atat atunci cand vorbim cu altii, cat si atunci cand vorbim cu noi insine.

Ca orice ati face, nu puteti evita sa manipulati si sa fiti manipulati. Mai inseamna si ca propozitia pe care o

citesti in acest moment este o manipulare.

Este evident acum ca manipularea poate fi folosita atat constient, cat si inconscient. Chiar atunci cand facem un compliment pe care in mod constient il consideram dezinteresat, de exemplu "Ce elegant te-ai imbracat asta seara!", in spatele lui se ascunde o manipulare, cum ar fi "Sa te imbraci si alta data elegant, pentru ca imi face placere!"

2. EXISTA MANIPULARE POZITIVA SI MANIPULARE NEGATIVA

Tot asa cum o piatra poate fi folosita pentru a lovi un om sau pentru a construi o casa, manipularea inherenta comunicarii poate fi pozitiva sau negativa. Ambele au in comun

WHAT WE USUALLY DON'T HEAR ABOUT MANIPULATION

I have met few people who are not afraid of the word "manipulation", that have no bad feelings about it. And this fear comes from a person's natural need to preserve own identity. However there are some lesser-known aspects about the subject that could radically change the way we relate to it.

1. ANY COMMUNICATION IS MANIPULATION

That means you, me and us all are manipulators. Both when we talk to each other and when we talk to ourselves. That whatever you do, you can not avoid to manipulate and be manipulated. It also means that the sentence you are reading right now is a manipulation. It is now obvious that manipulation can be used both

consciously and unconsciously. Even when we make a compliment which we consciously consider disinterested, for example, "How elegant you dressed tonight!" it hides behind a manipulation such as "You should dress elegantly other nights as well, because I really enjoy it!"

2. THERE IS POSITIVE AND NEGATIVE MANIPULATION

Just as a stone can be used to hit a man or build a house, manipulation inherent to communication can be positive or negative. Both share the same means, the same methods and are based on the same principles. Knowing them, we can identify negative manipulation and we can keep it away. We can also use the basic techniques of manipulation to influence

aceleasi mijloace, aceleasi metode, se bazeaza pe aceleasi principii. Cunoscandu-le, putem identifica manipularea negativa si ne putem feri de ea. De asemenea putem folosi tehnice de baza ale manipularii pentru a influenta cu integritate.

Manipularea pozitiva se doreste a fi constructiva. Ea tine seama de nevoile si sentimentele persoanei careia i se adreseaza, imbogatindu-i viata. Este de dorit ca la acest nivel sa se situeze invatamantul, medicina, relatii de prietenie, iubire, de familie, profesionale etc.

Manipularea negativa are in vedere doar interesul manipulatorului (bani, putere, alte avantaje), netinand cont de ceea ce este in interesul celui manipulat.

Pentru a-si atinge scopul manipulatorii folosesc in mod constant sau inconsistent tehnici specifice. Uneori se ajunge chiar la coercitie, santaj emotional, inducerea unui sentiment de vinovatie, amenintari.

Deoarece oamenii opun rezistenta lucrurilor pe care nu le doresc, adevarati cei care manipuleaza fac efortul de a deghiza manipularea negativa intr-un pozitiva.

De exemplu:

- » Fiule, te rog sa-ti inveti lectiile, ceea ce studiezi acum te va ajuta mult in viata. (Manipulare pozitiva)
- » Popescule, maine dimineata vreau raportul pe birou sau esti concediat, nu ma intereseaza daca dormi aici! (Manipulare negativa)
- » Stiu ca urasti sa mergem la mama, dar gandeste-te cat de bine se simt copiii acolo! (Manipulare negativa deghizata in manipulare pozitiva)

3. TERMENUL MANIPULARE ESTE IMPROPRIU FOLOSIT IN LOCUL CELUI DE AUTOMANIPULARE

Cand vorbim despre manipulare ne

gandim la ceea ce ne fac altii. Realitatea este insa alta: nu putem fi manipulati daca nu suntem receptivi la manipulare, daca nu exista in noi ceva care sa faca posibila manipularea.

Am sa dau un exemplu. Daca un vanzator roman v-ar vorbi despre un produs, este posibil sa-l cumparati. Daca in schimb un vanzator chinez ar incerca acelasi lucru, probabilitatea sa cumparati acel produs devine nesemnificativa (presupunand ca nu stiti chineza, evident).

Sau un altul. Daca un barbat dintr-o tara civilizata este implicat intr-o relatie stabila si a avut o aventura, el este usor de manipulat folosind aceasta informatie. In schimb probabilitatea este mult mai mica daca subiectul este un aborigen dintr-un trib in care sexul este liber.

Un manipulator pune la lucru in sprijinul sau propria noastră putere de a ne automanipula. El nu are asupra noastră alta putere decat cea pe care i-o dam noi insine.

Am intalnit opinia ca un om este cat mai greu de manipulat cu cat este mai ferm ancorat intr-un sistem de principii si reguli de viata. Nimic mai neadevarat! Cu cat o persoana este mai flexibila, cu cat este mai greu de manipulat.

Corina Marin
www.damaideparte.ro

with integrity. Positive manipulation is meant to be constructive. It takes into account the needs and feelings of the person to whom it is addressed, enriching his/her life. It is desirable for this stage to include education, medicine, relationships of friendship, love, family, professional etc. Negative manipulation is only considering the manipulator's interest (money, power, other advantages), without regard to the interests of the person manipulated. To achieve their purpose, manipulators consciously

er's, but think about how good kids feel there!" (Negative manipulation disguised into positive)

3. MANIPULATION TERM IS IMPROPERLY USED INSTEAD OF SELF-MANIPULATION

When we talk about manipulation, we think about what others do to us. But reality is different: we cannot be manipulated if we are not open to manipulation, if there is not something in us that makes manipulation possible.

I will give an example. If a Romanian seller talks about a product, it is possible to buy it. If instead a Chinese seller tries the same thing, probability to buy that product becomes insignificant (assuming you do not know Chinese, obviously).

Or another. If a man in a civilized country is involved in a stable relationship and has an affair, he is easily manipulated using

this information. Instead, probability is much lower if the subject is an Aborigine from a tribe where sex is free.

A manipulator puts to work in his/her support our own self-manipulation. He/she has no power over us other than the one we give ourselves.

I met the view according to which the more firmly anchored in a system of principles and rules of life, the harder is for a man to be manipulated. Nothing further from the truth!

The more flexible a person is the more difficult is to be manipulated.

Corina Marin
www.damaideparte.ro



S.T.A.R.S. a lansat primul serviciu integrat independent MED-ARB din Romania, 22.11.2013 Bucuresti

or unconsciously use specific techniques. Sometimes it gets even to coercion, emotional blackmail, inducing a sense of guilt, threats. Because people resist things they don't want, often those who manipulate make efforts to disguise negative manipulation into a positive one.

For example:

- » "Son, please learn your lessons, what you learn now will help you in life". (Positive manipulation)
- » "Popescu, I want the report on my desk tomorrow morning or you're fired, I don't care if you sleep here!" (Negative manipulation)
- » "I know you hate going to my moth-

er's, but think about how good kids feel there!" (Negative manipulation disguised into positive)

ILINCA GOIA:

AVEȚI O MESERIE NOBILĂ... SERVIȚI-O AȘA CUM TREBUIE!

Când spun Ilinca Goia, mă gândesc personajul Ecaterina Teodoroiu pe care l-a interpretat magistral în pelcula "Triunghiul morții", din anul 1999: fragilă în exterior, puternică în interior, capabilă să mute munți din loc. Fiecare întâlnire cu ea se termină cu o doză uriasă de optimism și încredere, dovada o reprezentă chiar interviul de mai jos:

În primul rând, dorești să vă mulțumește că ați avut amabilitatea de a accepta acest interviu pentru revista "Medierea Tehnică și Artă". Astăzi aș dori să discutăm despre o altfel de Artă decât cea cu care dumneavoastră sunteți obișnuită în cei

peste 20 de ani de teatru, și anume despre "Arta Medierii". Cum vi se pare subiectul?

În primul rând nu e chiar atât de „altfel”! Arta actoriei aşa cum am învățat-o eu, se hrănește din adevărurile, poveștile personajelor peste care își aşază regizorul pana măiastră alcătuindu-le unitar și dându-le un sens. Din acest punct de vedere mediatorul îl văd frate cu regizorul: servește autorul, actorul, publicul.

Trecând peste aspectul metaforic, subiectul mi-a stârnit interesul prima oară când am auzit de acest sistem (această filosofie a reconciliierii dacă-i pot spune aşa) cu ani în urmă pe

ILINCA GOIA:

YOU HAVE A NOBLE PROFESSION... SERVE IT WELL!

do you find this topic?

First of all, it is not that "different"! The art of acting as I learned it, feeds on truth, stories of the characters over which the director brings his/her magic and compose them unitarily, giving them meaning. From this point of view I see mediator related to a director: he/she serves the author, actor, audience.

Leaving behind the metaphorical aspect, the topic aroused my interest the first time I heard of this system (the philosophy of reconciliation if I may say so) years ago when I lived in the U.S. The areas where it was mostly applied referred more about commercial or labor disputes.

când trăim în SUA. Domeniile în care necesită aplicare țineau mai mult de comercial sau conflicte de muncă.

Procedura medierii a apărut relativ recent în România, dumneavoastră când și în ce împrejurări ati auzit de ea?

În România a trebuit, iată, să treacă aproape 20 de ani să aud de implementarea acestor proceduri ca fiind profesionale, atestate și eficiente. Cred că prima oară am auzit la mine în țară despre arta medierii în urmă cu doi ani. Mi-a vorbit despre asta o avocată.

Permanent ne plângem de lipsa timpului, credeți că rezolvarea unui litigiu într-un timp scurt ne-ar aduce avantaje?

Oricui, zic eu, și în orice domeniu de activitate sau social sau personal, nu i-ar aduce decât beneficii. Mi se pare că tehniciile medierii necesită calități umane dintre cele mai prețioase: știința ascultării, sprințul necondiționat, celebrarea diferențelor, respectul și calmul, răbdarea, cumpătarea. Și se înrudește subtil cu meseria deosebită românească, a căror lipsă un actor o simte foarte acut: cum ar fi meseria de impresariat (adevărată), cea de manager cultural (adevărat), nu auto-numit, cea de agent sau reprezentant de presă, cea de administrator al drepturilor de autor. Toate acestea însărcină mai sus mi se par legate indisolubil de știință profundă a legilor, a omului și a actului artistic.

Medierea este confidențială și se desfășoară într-un spațiu privat. Sunt aceste lucruri în măsură să vă convingă pe dumneavoastră persoanal să apelați la această procedură?

Da, firește. În meseria dvs., probabil în fiecare zi vă loviți de caractere „tari”, fie că ne referim la colegi actori sau la regizori. Cum reuști să gestionezi situațiile tensionate?

În meseria mea caracterele nu sunt în primul rând tari ci mai degrabă ne-întelese. În munca mea totul ar trebui să se bizeze pe încredere reciprocă, pe augmentare, adaptare, comunione. Ceea ce mă pasionează mai cu seamă în această profesie este într-adevăr ideea de arheolog: de laborator de cercetare a psihicului, de „Sfântul Împreună” cum îl numeau un mentor al meu. Noi între noi făcatorii de teatru și film, rareori pătim conflicte pe care nu le știm gestiona/soluționa. Din păcate, mai des ele apar între artist și finanțator (producător, ordonator de credite etc) deci le-aș putea numi divergențe statutare nu profesionale. În asemenea situații, în tinerețe eram un „Saint-Just”, mă consumam enorm să-mi obțin dreptatea cuvenită. După maturitate... am lăsat de la mine, cum se spune. Nu mă mai interesează să câștig toate bătăliile.

Sperăm să nu fie necesar dar, dacă ar fi nevoie să apelați la această procedură, care ar fi criteriile după care

ați alege un anume mediator?

Cumpănirea, ascultarea, înțelegerea, acestea se simt imediat.

... Ce ciudat: precis după criterii opuse aș alege un avocat, și mă-ntreb DÉ CE? Iată de ce: legile din justiția actuală, felul în care sunt „puse în practică” te descumpănesc, te supun la îndoială. Mi se pare că pentru a câștiga un proces astăzi nu-ți trebuie pertinență ci vehemență, nu aplicare



ci agresivitate - nu dreptate ci versatilitate.

În fine, bineînteles s-ar putea să mă însel și Justiția Română să-si facă treaba cum trebuie. Însă oricum procesul e cronofig.

Ce le puteți transmite persoanelor care încă se gândesc să apeleze la această procedură?

Să nu ponderez prea mult: pot câștiga timp și cauză. Vă fi în favoarea și mulțumirea lor.

Aveți un mesaj și pentru colegii mei mediatori?

Aveți o meserie nobilă, ce solicită umanism, perfecționare, multă subtilitate - pe lângă cunoașterea perfectă a legii. Serviți-o cum-se-cuvine, respectați-vă pe voi însăși.

Nu în ultimul rând, vă rugăm să ne spuneți unde vă putem vedea la teatru.

La TNB mă bucur de recenta premieră cu „Sfântul Împreună” cum îl numea un mentor al meu. Noi între noi făcatorii de teatru și film, rareori pătim conflicte pe care nu le știm gestiona/soluționa. Din păcate, mai des ele apar între artist și finanțator (producător, ordonator de credite etc) deci le-aș putea numi divergențe statutare nu profesionale. În asemenea situații, în tinerețe eram un „Saint-Just”, mă consumam enorm să-mi obțin dreptatea cuvenită. După maturitate... am lăsat de la mine, cum se spune. Nu mă mai interesează să câștig toate bătăliile.

Să menționez și alte săli din București: teatrul Metropolis - „Gaiete” în regia lui Dan Tudor; în teatrul independent - la Godot Café-teatru joc în două spectacole („Dragostea durează trei ani” și „Ce ne spunem

Mediation has appeared in Romania rather recently, when did you and in what circumstances hear of it?

I needed nearly 20 years to hear in Romania about implementation of this procedure as professional, qualified and efficient. I think the first time I heard in my country about the art of mediation is two years ago. A lawyer talked to me about this for the first

In my work everything should rely on mutual trust, augmentation, adaptation, communion. What I am particularly passionate about in this profession is really the idea of archeologist: research laboratory of the psyche, the “The Holly-Together” as was called by a mentor of mine. Among ourselves, theater and filmmakers, we rarely have conflicts we do not manage/solve. Unfortunately, they more often occur between the artist and sponsor (producer, loan officer, etc.) so I would call them statutory differences,

not professional.

In such situations, when I was young I was a “Saint-Just”, I consumed tremendously to get the justice I deserved. After maturity ... I started to give up, as they say. I’m not looking to win all the battles.

Hopefully not necessary, but if you need to call this procedure, what would be the criteria to choose a specific mediator?

Balance, listening, understanding, all these can be felt right away.

This is strange... precisely the opposite criteria I would use to choose a lawyer, and I wonder WHY? Here is why: the current laws of justice, the way they are “implemented”, discourage you, put you in doubt. I think that to win a lawsuit today you do need relevance but vehemence, not application but aggressiveness - not rightness but versatility.

Well, of course I could be wrong and Romanian judiciary does its job properly. But anyway the process is time consuming.

What could you convey to the people who still think whether to use this procedure or not?

Do not ponder too much: you can earn time and cause. It will be in their favor and satisfaction.

Do you have a message for my fellow mediators?

You have a noble profession that requires humanity, improvement, lot of subtlety - in addition to perfect knowledge of the law. Serve it well, respect yourselves.

Finally , please tell us where we can see you at the theater.

At TNB, I enjoy the recent premiere with “Little Hell” in the new Painting hall; we are currently resuming in the renovated Studio hall the show “Molto Ggrand Impressione”, and towards the end of November I hope in another replay - a much loved show “Feelings Tectonics” at the Atelier hall.

Let me mention other theater halls in Bucharest: Metropolis Theater - “The Jays” directed by Dan Tudor; the independent theater - at Godot Café-theater I play two shows (“Love Lasts Three Years” and “What do we tell



Yes, of course.

In your job, you probably meet “strong” characters every day, whether we are referring to fellow actors or directors. How do you manage tense situations?

In my job, characters are not necessarily strong, but rather recondite.

când nu ne vorbim" regia Chris Simion) și la Teatrul de pe Lipsani, sala Muse am avut de curand premieră cu spectacolul „Vrei să mori în locul meu?” după Terrence McNally, o funny drama tradusă/ adaptată/ produsă de compania de teatru BiGong înființată în această ultimă vară împreună cu alți trei colegi.

Vă asigur că merită să mergeți la teatru să o vedeți pe Ilinca Goia, veți pleca de acolo cu o altă stare. și vă

mai recomand să vedeți și filmul "Poziția Copilului", film premiat cu Ursul de Aur la Berlin și propus de România pentru premiile Oscar, la categoria cel mai un film străin. ■

Interviu realizat de:
Florentina Stănescu

Mediator

Social Training and Antreprenorial

Research Society – STARS

Foto: arhiva personală

each other when we don't talk" directed by Chris Simion) and the Theatre on Lipsani street Muse hosted the premiere of the play "Would You Die for Me?" by Terrence McNally, a funny drama translated/ adapted/produced by theater company Bigong founded this summer along with three other colleagues.

I assure you that it is worth going to the theater to see Ilinca Goia, you will leave with another state of mind.

And we also recommend you see the movie "Child's Pose" awarded the Golden Bear and proposed by Romania for Oscars, in the best foreign film category. ■

Interview by:
Florentina Stanescu

Mediator

Social Training and Antreprenorial

Research Society – STARS

Photo: personal archive

FORMAREA MEDIATORILOR ȘCOLARI ȘI BENEFICIILE MEDIERII ȘCOLARE

Conflict este o parte normală, naturală și inevitabilă a vietii noastre de zi cu zi. Atunci când ne aflăm în fața unui conflict, cu totii avem mai multe variante de soluționare a lui... însă noi suntem adulți, avem o anumită experiență de viață și o altfel de putere de reacție în fața conflictului.

Nu același lucru se poate spune și despre copiii și adolescenții din școli, care afundău-se în fata unui conflict, ei tind să-si limiteze acțiunile la una sau cel mult două posibilități de soluționare. De obicei, ei evită confruntările, aruncându-se "direct" în conflict, încercând soluționarea lui într-un mod agresiv. Toamna pentru a evita aceasta agresivitate, care ar putea avea urmări – fizice sau psihice – asupra copilului, este necesar ca ei să-si soluționeze conflictul discutând despre el, dandu-si unul altuia sansa de a-si spune punctul lor de vedere sau mai bine zis, partea lor de poveste, astăzi o vad ei și cum o cred ei, ajungând astfel la o comunicare și la un alt mod de abordare a conflictului ivit.

Aceasta metodă se numește MEDIERE. Așa cum medierea începe să-si simtă prezența ca procedură, în anumite ramuri de drept – civil, comercial, familial – ea ar trebui instituită și în școli.

Medierea, este o formă de gestionare a conflictelor, care implica o persoană neutru, numita mediator, care asiste partile aflate în conflict în rezolvarea problemei lor, cu acordul tuturor partilor. Aceasta procedură, oferă o soluționare a litigiului, fără riscuri pentru partile implicate în diferend.

Pentru ca suntem în secolul vîzrei, pentru ca nimeni nu mai are timp de nimeni și nimic, pentru ca agresivitatea verbală ne inconjoara la fiecare pas, pentru ca stresul ne macina pe fiecare fară pic de milă și pentru ca toate aceste stări le transmitem inevitabil copiilor nostri, care sunt în formare și care au nevoie să invete pentru a putea pasii în lume echilibrați, nestresati și neagresati, trebuie să-i

invatam de mici să deceleze binele de rau și modul în care vor decide asupra problemelor la care vor fi expuși. Aceasta educație începe de acasă și se continua la școală. Școala este a doua casă a copilului iar aici nu ar avea voie să fie agresat sau să vada violența și să fie expus violenței fie că este fizică sau verbală.

CUM AR TREBUI SA TRATEZE SCOLILE VIOLENȚA ÎN SCOLI?

Violența, din ce în ce mai prezentă în școli, începe să ridice motive de îngrijorare pentru cadrele didactice din invatațământul școlar și prescolar. Așa fiind, numeroase școli au ajuns să pună în aplicare o gamă largă de măsuri de siguranță, începând cu achiziționarea de detectoare de metale și până la angajarea firmelor de protecție și paza. Desi astfel de măsuri pot limita actele de violență în școli, ele nu rezolvă cauzele violențelor, situație în care cel mai bun mod de a gestiona violența în școli și de a preveni răspândirea ei, este de a dezamora litigii/ neînțelegerile, înainte ca acestea să devină violente. Acest lucru este posibil doar prin medierea între elevi, între elevi și profesori sau chiar între elevi, profesori și parinti.

AICI SE PUNE EVIDENT INTREBAREA: DAR CINE ESTE MEDIATORUL?

Mediatorul poate fi o persoană din afară școlii, cu pregătire în domeniu, poate fi psihologul școlii care de asemenea are pregătire în domeniul medierii, însă ce este mai important, mediațorii pot fi și elevii. Elevii mediațorii sunt formati ca mediațorii prin cursuri de formare în mediere, realizate pentru nivelul lor de varsta, cursuri ce le sunt predăte de cinci mediatori formatori cu experiență. Viitorii mediațorii elevi, pot fi aleși după anumite criterii: sunt cunoscuți ca leaderi în grupul lor, sunt corecti, au dat dovadă prin diverse alte acțiuni că le pasă de școală, de colegi și că iau decizii corecte în situații tensionate, etc. În timpul programului de formare al

TRAINING OF STUDENT MEDIATORS AND BENEFITS OF SCHOOL MEDIATION

Conflict is a normal, natural and inevitable part of our daily life. When we face a conflict, we all have several options to solve this ... but we are adults, we have some experience of life and a different power of reaction to conflict.

Not the same can be said about children and adolescents in schools when being in front of a conflict, they tend to limit the actions to one or at most two possibilities of resolution. Usually they avoid confrontations, hurling themselves "directly" into conflict, trying to solve the problem in an aggressive manner. Precisely to avoid this aggression, which could have consequences – physical or mental – on the child, it is necessary for them to resolve conflict talking about it, and giving each other a chance to express their view or better said, their side of the story, as they see it and believe it, thus reaching communication and a different approach to the conflict arose.

This method is called mediation. As mediation is increasingly present as a procedure in certain areas of law – civil, commercial, family – it should also be instituted in schools.

Mediation is a form of conflict management that involves a neutral person, the mediator, assisting parties in conflict to resolve their problem, with the consent of all parties. This procedure provides a dispute resolution without risks for the parties involved in the dispute.

Because we are in the century of speed, because no one has time for anyone or anything, because verbal aggressiveness surrounds us at every step, because stress devours each of us without mercy and because all these states we inevitably send to our children who are in training and need to learn how to step into the world in balance, we must teach them ever since their infancy to separate right from wrong and how to decide on the issues they will be exposed to. This education begins at home and continues in school. School is the sec-

ond home of a child and here a child should not be allowed to be abused or exposed to violence and see violence, be it physical or verbal.

HOW SHOULD SCHOOLS DEAL WITH VIOLENCE?

Violence, increasingly more present in schools, starts to be a true concern for teachers in school and preschool. That is why many schools have come to implement a wide range of safety measures, starting with the purchase of metal detectors and hiring safety and security firms. Although such measures may limit the violence in schools, they do not solve the causes of violence, in which the best way to manage violence and prevent its spread is to defuse disputes/misunderstandings before they become violent. This is possible only through mediation between students, between students and teachers or between students, teachers and parents.

THIS RAISES OBVIOUS QUESTION: WHO IS THE MEDIATOR?

The mediator may be a person outside the school, with training in the field, may be the school psychologist who also has training in mediation, but more importantly, mediators can also be the students themselves. Student mediators are trained as mediators in mediation trainings, designed for their age level, courses held by experienced trainer mediators. Prospective mediator students can be chosen by certain criteria: they are known as leaders in their group, are correct, have proved by various actions that they care about their school and peers and that they take correct decisions in tense situations etc. During the training program of mediator students, they will learn skills to mediate disputes, mediation techniques that can be used beyond the classroom. Students learn to effectively listen to the parties involved in the dispute, summarize accurately the

elevilor mediatori, acestia vor invata abilitati de mediere a litigiilor, tehnici de mediere ce pot fi utilizate si dincolo de clasa. Elevii mediatori , invata sa asculte in mod eficient partile aflate in diferend, rezuma cu exactitate problemele expuse de parti, dezvoltandu-li-se gandirea critica. Mai mult, ei dezvolta competente cu privire la modul de solutionare a problemelor, de a conduce discutiile, de a-si lua note in timpul expunerilor partilor si promovarea discutiilor semnificative intre disputanti. Intrucat medierea incearca sa rezolve un diferend si pentru a preventii repetarea acestuia, elevii mediatori invata sa planifice in viitor.

Partile aflate in disputa si implicate in mediere, invata, poate prima data in viata lor, metode non-violente, pe care le pot alege pentru rezolvarea conflictelor lor. Ei invata ca pot rezolva pasnic conflictele care le pot solutia problemele, fara a recurge la violenta sau agresiune. De asemenea, ei dezvolta capacitatea de a empatiza cu ceilalți.

Dupa ce sunt formati, ei devin mediatori elevi, capabili singuri sau sub supravegherea unui adult mediator - depinde de caz - sa solutioneze difrendele aparute in scoala, intre colegii lor si chiar intre elevi si profesori.

Asa cum scrisul si cititul sunt esentiale in viata, la fel sunt si abilitatile de rezolvare a conflictului. Tinerii trebuie sa fie in masura sa comunice

eficient, sa poata aprecia consecintele actiunii lor, sa poata genera si evalua solutii alternative la probleme si sa co-existe cu oamenii cu care nu sunt de acord.

Prin mediere, elevii invata sa-si dezvolte competentele de rezolvare a conflictului si in viata reala nu numai in cadrul scolar. Medierea conflictelor reale la scoala incurajeaza de asemenea transferul de competente in viata din afara scolii. "Profesia" de mediator elev, ii ajuta pe acestia sa abordeze in alt mod conflictele din propriile vietii. Spre exemplu, in S.U.A., sunt parinti de elev mediator care au afirmat ca atunci cand ei sunt in conflict, au nevoie de fiul lor, deoarece doar acesta poate rezolva diferendul dintre ei.

Medierea intre elevi, porneste de la un criteriu de echitate si avantaj reciproc fiind la capatul opus rezolvarii problemei prin forta bruta sau intimidare. Confruntarea cu adversarii ii incurajeaza pe elevi sa accepte responsabilitatile pentru actiunile lor. Medierea ii invata pe elevi cum sa-si dezvolte aptitudinile de a media un conflict si apoi ii incurajeaza sa rezolve conflictele intr-un cadru supraveheat. Este important de mentionat ca, desi medierea le permite elevilor sa rezolve conflictele lor, aceasta nu-i exonereaza de raspundere pentru un comportament indisciplinat. Ei trebuie sa respecte disciplina si normele impuse de scoala. Desi relatia dintre

issues exposed by parties, thus developing critical thinking. Moreover, they develop skills on how to solve problems, to lead the discussion, to take notes during parties' presentation of the issue and promote meaningful discussions between the disputing parties. Since mediation attempts to resolve a dispute and to prevent recurrence, students learn to plan ahead.

The disputing parties involved in mediation learn, perhaps for the first time in their lives, non - violent methods they may choose to resolve their conflicts. They learn that they can peacefully resolve conflicts without resorting to violence or aggression. They also develop the ability to empathize with others.

After being trained, they become student mediators capable alone or under adult mediator supervision - depending on the case - to settle disputes arising in school, between colleagues and even between students and teachers.

As reading and writing are essential in life, so are the skills of conflict resolution. Young people need to be able to communicate effectively, they can appreciate the consequences of their action, they can generate and evaluate alternative solutions to problems and co-exist with people who disagree.

Through mediation, students learn to develop the skills of conflict reso-

lution in real life as well, not only in school. Mediation of real conflicts in school also encourages the transfer of skills in life outside school. The student mediator "job" helps them address conflicts in their own lives differently. For example, in the U.S., there were parents of student mediators who said that when they were in conflict, they needed their son, because he was the only one who could resolve their differences.

Mediation between students starts from a criterion of fairness and mutual benefit, being at the opposite end to resolving a problem by gross force or intimidation. Dealing with their opponents encourages students to accept responsibility for their actions. Mediation teaches students how to develop skills to mediate conflict and then encourages them to resolve conflicts in a supervised setting. It is important to note that although mediation allows students to resolve their conflicts, this does not exempt from liability for unruly behavior. They must observe discipline and standards of the school. Although the relationship between mediation and discipline is very close, neither one nor the other violates the boundaries of the other.

Another benefit of conflict mediation between students is increasing self-esteem. Self-esteem is considered essential for student success

medierea tehnică și artă

**prima aparție lunară
dedicată exclusiv
fenomenului medierii
la nivel internațional**



www.mediereatehnicasiarta.ro

mediere si disciplina este foarte apropiata, nici una, nici alta, nu incalca granitele celelalte.

Un alt beneficiu al medierii conflictelor intre elevi, este cresterea stimei de sine. Stima de sine, este considerata esentiala pentru succesul elevului, iar medierea imbunatatesta respectul de sine intr-o varietate de moduri. Cand o sesiune de mediere se sfarseste cu un succes, fiecare parte implicata va simti ca a facut un lucru onorabil.

Elevii descopera lucruri importante odata cu implicarea lor in mediere si participarea la programul de formare in mediere. Cel mai semnificativ aspect ar fi acela ca ei descopera ca multe conflicte nu pot fi reduse la "adevarat contra fals" sau "noi contra lor" ci acestea sunt rezultatul unor perceptii gresite, a unor neintelgeri. Totodata, medierea ii ajuta pe elevi sa descopere diversitatea, deoarece ei trebuie sa ajunga sa comunicie si sa lucreze impreuna pentru rezolvarea conflictelor aduse la mediere, indiferent de varsta lor, de religie, de rasa, de clasa. De asemenea ei invata cum sa critice si cum sa-si insuseasca critica. Invata ca este important si necesar sa-ti assumi riscul si sa faci greseli, pentru a ajunge sa inveti ceva nou. Invata ca ajutandu-i pe altii se ajuta de fapt pe ei insisi. Inavatand aceste tehnici, viitorul mediator elev va avea un alt nivel de maturitate si echilibru.

Pe de alta parte, medierea angajaiza in program toti elevii chiar si pe cei considerati "elevi cu risc". Un elev cu un comportament neadecvat si cu probleme la scola, daca este coptat in programul de formare al mediatorilor elevi, va ajunge sa aprecieze medierea si asta pentru ca va avea posibilitatea de a contribui cu ceva pentru scoala lui.

Medierea nu lucreaza numai atunci cand un conflict s-a transformat in violenta ci ea lucreaza si pentru preventirea in mod eficient a acestor conflicte. Dezvoltarea abilitatilor de solutionare a conflictelor de catre mediatorii elevi sub supravegherea mediatorilor adulti, le permite acestora sa rezolve un numar mai mare de conflicte. Medierea scolara, incurajeaza elevii sa vina la mediere la scurt timp dupa izbucnirea conflictului, inainte ca acesta sa se dezvolte si sa se degenerizeze. Litigiile la nivel de grup de elevi pot fi impiedcate daca conflictele interpersonale, la baza lor sunt rezolvate in timp util. Multi dintre factorii care contribuie la eruperea conflictului, cum ar fi - stima de sine scazuta, lipsa de abilitati de luare a deciziilor, presiunea negativa din partea grupului - par a fi pozitiv rezolvate prin programele de mediere.

Medierea poate si chiar are un impact pozitiv asupra "climatului" din scoala. Acest program promoveaza sentimente de apartenenta, de pro-

prietate si control asupra vietii scolii, scazand tensiunea care rezulta din conflicte nerezolvate si escaladarea conflictului. Mediarea imbunatateste comunicarea intre elevi, intre elevi si profesori, intre elevi si parinti si de asemenea intre profesori si parinti. Se pastreaza astfel vechile prietenii si apar altele noi, atunci cand fostii adversari devin prieteni.

Medierea intruneste nevoie psihosociale ale elevilor si nevoie profesionale ale cadrelor didactice.

Tinerii - elevii, au nevoie de un grad tot mai mare de autonomie si control asupra vietii lor. In acelasi timp, insuficienta dezvoltare a lor si lipsa de experienta ii poate impinge sa faca greseli, sa se compore irresponsabil si sa se raneasca unul pe altul.

Profesorii, pe de alta parte, trebuie sa gaseasca un echilibru intre autono-

ma si mediation enhances self-esteem in a variety of ways. When a mediation session ends with success, each party will feel that they have done an honorable thing.

Students discover important things with their involvement and participation in mediation training programs. The most significant aspect is discovering that many conflicts cannot be reduced to "true against false" or "us against them" but they are the result of misperceptions, of misunderstanding. Also, mediation helps students discover diversity, because they have to get to communicate and work together to resolve conflicts brought to mediation, regardless of their age, religion, race, class. They also learn how to criticize and how to acquire criticism. They learn it is important and necessary to take the risk and make mistakes to get to learn something

a timely manner. Many of the factors that contribute to conflict escalation, such as self-esteem, lack of decision-making skills, the negative pressure of the group - seem to be positively resolved through mediation programs.

Mediation can and does have a positive impact on "climate" in a school. This program promotes feelings of belonging, ownership and control of school life, reducing tension and unresolved conflicts resulting in escalation. Mediation improves communication between students, between students and teachers, between students and parents and also between teachers and parents. It thus keeps old friendships while new ones emerge when former adversaries become friends.

Mediation meets psychosocial needs of students and the professional needs of teachers.

Young people - students need an increasing degree of autonomy and control over their lives. Meanwhile, their underdevelopment and lack of experience can push to make mistakes, to behave irresponsibly and hurt one another.

Teachers,

on the other hand, must find a balance between autonomy and supervision.

Mediation interweaves these competing needs by providing a structure in which students are free to make their own choices. As long as they comply with the mediation rules, students can control their own destinies.

On the other hand, mediation engages all students in the program, even those considered "at risk students". A student with inappropriate behavior and school problems if co-opted in the mediator training program will come to appreciate mediation and the fact he/she will be able to contribute something to his/her own school.

Mediation does not work only when a conflict turned into violence, but it also works to prevent these conflicts effectively. Developing skills for conflict resolution by mediator students under the supervision of adult mediators enables them to solve a greater number of conflicts. School mediation encourages students to come to mediation shortly after the outbreak of the conflict, before it grows and degenerates. Student group disputes can be prevented if interpersonal conflicts at their base are resolved in



mie si supraveghere.

Medierea impleteste aceste nevoi concurente prin furnizarea unei structuri in care elevii sunt liberi de a face propriile lor alegeri. Atat timp cat se supun normelor de mediere, elevii isi pot controla propriile lor destine.

Este o victorie de ambele parti, varianta castig/castig : elevii sunt fericiti pentru ca pot detine si ei un mic control asupra unor probleme din scola iar profesorii sunt fericiti pentru ca elevii lor studiaza si se implica in viata scolii intr-un mod supraveghet.

Medierea provoaca elevii - ii provoaca sa dea tot ce e mai bun in ei si sa nu uitam ca elevii raspund la provocari!

Pentru ca permite elevilor sa actioneze in conformitate cu propriile nevoi, medierea reprezinta un plus important pentru modul in care scoli abordeaza managementul conflictelor.

Av. Brîndusa Simu
Cluj-Napoca, 7.08.2010
Centrul de Mediere Cluj

Lawyer Brîndusa Simu
Cluj-Napoca, 7.08.2010
Cluj Mediation Center

PROMOVAREA MEDIERII ÎN DOMENIUL PENAL ÎN JUDEȚUL SUCEAVA

In cursul lunii noiembrie 2013, mediatorul Vasile Vargan – președintele "Asociației Mediatorilor din Bucovina" Suceava, în baza Protocolului încheiat cu Inspectoratul de poliție județean, a continuat seria de întâlniri cu reprezentanții poliției și a avut o confuzaire cu lucratorii de poliție din zona Câmpulung Moldovenesc.

Cu aceasta ocazie, au fost prezentate prevederile legii medierii, avantajele medierii în activitatele de cercetare penale, în cazul accidentelor de circulație, dar și în alte domenii în care polițistii sunt sesizați în procesul activitatilor curente, respectiv protecția consuma-

torului, muncii, malpraxis, comercial, transporturi, familiei, civil, etc.

De asemenea s-au menționat modalitățile practice și teoretice de îndrumare a partilor care au conflicte, spre procedura medierii, pentru a fi soluționate de mediator, în mod amabil, confidential, neutru și imparțial.

Întâlnirea a avut un real success.



Cu stima,
Mediator Vargan Vasile

PROMOTION OF MEDIATION IN CRIMINAL FIELD IN SUCEAVA COUNTY

In November 2013, mediator Vasile Vargan – Chairman of the Suceava "Association of Mediators in Bucovina", based on the protocol signed with the County Police Inspectorate continued the series of meetings with representatives of police and had a conference with police officers in the Câmpulung Moldovenesc area.

On this occasion, there were presented the provisions of law on mediation, the benefits of mediation in criminal investigation

activities, in case of traffic accidents, but also in other areas where police are called in the current activities, namely the consumer protection, employment, malpractice, commercial, transportation, family, civil, etc.

There were also mentioned the practical and theoretical ways to guide the parties who have conflicts to mediation procedure to be resolved with the help of a mediator, amicably, in conditions of confidentiality, neutrality and impartiality.

The meeting was a great success.

Respectfully,
Mediator Vargan Vasile



S.T.A.R.S. – Social Training and Antreprenorial Research Society
www.starseu.eu

S.T.A.R.S. PREZENTA LA CONFERINTA NATIONALA A MEDIATORILOR CU O EXPUNERE DESPRE „ONLINE DISPUTE RESOLUTION” (ODR)

Bucuresti, 29 noiembrie 2013 – Joi 28.11.2013, în cadrul Conferinței Naționale anuale a Mediatorilor din România, dl. Mugur Bogdan Mitroi – președintele Asociației S.T.A.R.S. și președintele federatiei Uniunii Centrelor de Mediare din România, a moderat unul din workshop-urile de pe agenda evenimentului, având drept tema “Online Dispute Resolution (ODR) – aplicare și efecte ale acordului de mediere încheiat online”.

Numai la nivelul U.E., se estimează ca implementarea de proceduri alternative fata de instanta de judecata, functionale și transparente, pe care consumatorii din U.E. să le poată utiliza pentru soluționarea litigiilor lor, ar putea duce la economii de aproximativ 22,5 miliarde de euro pe an, reprezentand 0,19% din PIB-ul U.E.

Desi cifrele sunt semnificative, procedura medierii realizată online se află încă, în prezent, în sfera controversei. Abilități speciale ale mediatorului – sau adaptate – sunt necesare? Există limite cu privire la ce se poate media online? Se mai poate acorda atenția cunoscutei emoțiilor partilor? Acordul poate produce efecte?

Dar “ODR nu este doar ADR cu Skype!” (Axel Hellinger). Când scrii un articol pe hartie sau online, există diferențe de font, format, ajustări la ecran sau hartie, tonul este diferit etc. Fundamental însă, rezultatul este același – nevoile partilor priorizează.

Intr-o perioadă în care tehnologia și comunicarea se impletește din ce în ce mai mult, orice procedură clasica

S.T.A.R.S. – Social Training and Antreprenorial Research Society
www.starseu.eu

S.T.A.R.S. ATTENDS THE NATIONAL CONFERENCE OF MEDIATORS WITH A SPEECH ON “ONLINE DISPUTE RESOLUTION” (ODR)

Bucharest, November 29, 2013

– Thursday 28.11.2013, during the annual National Conference of Mediators in Romania, Mr. Mugur Bogdan Mitroi – the Chairman of the S.T.A.R.S. Association and the Chairman of the Union of Mediation Centers in Romania Federation, held one of the workshops on the event's agenda, focusing on “Online Dispute Resolution (ODR) – implementation and effects of the mediation agreement concluded online”.

Only at EU level, it is estimated that implementation of alternative procedures to lawsuits, functional and transparent that EU consumers might use to solve their disputes could lead to savings of around 22.5 billion euros per year, repre-

senting 0.19 % of EU GDP.

Although the figures are significant, mediation procedure conducted online is still currently in the scope of the controversy. Is there need for special or adapted skills of a mediator? Are there limits to what can be mediated online? Can there be paid a special attention to the emotions of the parties? Can the agreement produce effects?

But “ODR is not just ADR with Skype!” (Axel Hellinger). When you write an article on paper or online, there are differences of font, size, adjusting the screen or paper, the tone is different, etc.. Fundamentally, however, the result is the same – the needs of the parties prevail.

In a time where technology and

de ADR cuprinde cel putin cateva elemente care se realizeaza online (fie si numai semnarea contractului initial).

In conditiile in care in 2010, unul din cinci consumatori din UE a intampinat probleme la achizitionarea de bunuri sau servicii pe piata unica, ceea ce a dus la pierderi financiare estimate la 0,4% din PIB-ul UE, metodele online se impun ca necesitate.

UE ofera un model sectorial de implementare a unei platforme online de solutionare extrajudiciara (SOL in materia disputelor de consum), care va deveni functionala si in Romania din 2016.

La nivel international, platforme specializate si securizate apar si se dezvoltaza, oferind instrumente care faciliteaza rezolvarea amicabila prin intermediul specialistilor ADR in orice domeniu.

Acordul de mediere incheiat online, similar acordului obtinut printr-o procedura face-to-face, este "legea partilor" si isi produce efectele juridice in aceste coordonate; fie national, fie transfrontalier (cand poate oferi partilor si privilegiul de a-si alege jurisdicția), forta executorie este asigurata prin inserarea intr-o hotarare arbitrala sau judecatoareasca, cu atat mai mult cu cat procedura

de exequatur la nivelul UE este in curs de eliminare pana in ianuarie 2015.

DESPRE S.T.A.R.S.

S.T.A.R.S. - Social Training and Antreprenorial Research Society, afiliata Uniunii Centrelor de Mediere din Romania, a fost infiintata cu scopul de a promova pacea sociala prin incurajarea metodelor alternative de solutionare a disputelor, dar si prin promovarea initiativelor antreprenoriale, ca o metoda de evolutie individuala si sociala. S.T.A.R.S. este o organizatie puternica prin experienta relevanta si dedicarea membrilor sai, mediatori de profil inalt, profesionisti in domeniul juridic, antreprenori, profesori, reprezentanti ai societatii civile.

Uniunea Centrelor de Mediere din Romania (U.C.M.R.) este federala nationala infiintata in 2005, reunind asociatii profesionale ale mediatorilor din toata tara. ■

Mădălina Calcan

Departament PR S.T.A.R.S.
Tel./fax: +40213201535
Mobil: 0722239261
office@starseu.eu
www.starseu.eu

communication are increasingly intertwined, any classical procedure EU is being eliminated by January of ADR includes at least a few items that are made online (if only signing of initial contract).

Given that in 2010, one in five EU consumers encountered problems when buying goods or services in the single market, which led to financial losses estimated at 0.4% of EU GDP, online methods are required as a true necessity.

EU offers a sectoral model for implementation of an online off-court resolution platform (ODR in consumer disputes), which will become operational in Romania in 2016.

At international level, specialized and secure platforms appear and develop, providing tools that facilitate the amicable settlement through ADR specialists in any field.

Mediation agreement concluded online, similar to the agreement obtained through a face-to-face procedure is the "law of parties" and produces legal effects under these coordinates, either national or cross-border (it can also provide parties with the privilege to choose jurisdiction), enforceability is ensured by inserting in an arbitration decision or court order, especially

ABOUT S.T.A.R.S.

S.T.A.R.S. - Social Training and Antreprenorial Research Society, affiliated to the Union of Mediation Centers in Romania, was established to promote social peace by encouraging alternative dispute resolution methods, and to uphold entrepreneurship as a means of individual and social development.

S.T.A.R.S. is a strong organization given the relevant experience and operational dedication of its members, high-profile mediators, legal professionals, entrepreneurs, teachers, representatives of civil society.

The Union of Mediation Centers in Romania (U.C.M.R.) is the national federation established in 2005, which gathers professional associations of mediators across the country. ■

Madalina Calcan

S.T.A.R.S. PR Office
Tel./fax: +40213201535
Mobile: 0722239261
office@starseu.eu
www.starseu.eu



SECTIUNEA „QUID PRO QUO”

Secțiune dedicată profesioniștilor din domeniul juridic și al medierii care doresc să înțeleagă mai bine cele două domenii de activitate, diferențele și punctele de convergență dintre cele două și, totodată, necesitatea ambelor în soluționarea eficientă și optimă a disputelor dintre părți, prin îmbogățirea modului de percepție al ambelor categorii profesionale, din poziții perceptuale diferite.

Informații din sfera soluționării disputelor, probleme de actualitate, comparații și dialog între modurile diferite de percepție ale celor două categorii profesionale distincte asupra modalităților de soluționare a disputelor, interviuri cu profesioniști recunoscuți din ambele categorii profesionale despre mediere și repere menite să faciliteze comunicarea între cele două, în interesul tuturor părților implicate în soluționarea disputelor. Iulia Ioana Huiduc - coordonator



SECTION “QUID PRO QUO”

Section dedicated to professionals in legal field and mediation, seeking to better understand the two fields, differences and points of convergence between the two and also the need of both for efficient and optimal resolution of disputes between the parties, by enriching the perception of both professional categories, from different perceptual positions.

Information in dispute resolution field, current issues, comparisons and dialogue between different modes of perception of the two distinct professional categories on ways to resolve disputes, interviews with professionals recognized by both professional categories about mediation and benchmarks meant to facilitate communication between the two, in the interest of all parties involved in resolving disputes.

Iulia Ioana Huiduc - coordinator

JUSTITIE – ARBITRAJ – CONCILIERE – MEDIERE

In numărul anterior al revistei am analizat situația reală a disputelor soluționate pe cale judecătorească în cursul anului anterior.

Având în vedere cifrele, care par să vorbească de la sine, este evident faptul că posibilitatea unei alternative reale pentru soluționarea disputelor

JUSTICE-ARBITRATION- RECONCILIATION-MEDIATION

In the earlier issue of this magazine, we analyzed the real situation of disputes resolved by the court in the previous year. Given the figures that seem to speak for themselves, it is clear that the possibility of a real alternative for resolving disputes outside courtrooms would be desirable



*Revista „
Artă” vă u
și un an n*

medī tehnică medi technique

*The team of the maga
Technique and Art” w
holidays and a rewardin*

*Medierea Tehnică și
crează sărbători fericite
nou 2014 cu împliniri!*

*Medierea
și artă
mediation
e and art*

*Magazine "Mediation"
wishes you happy
new year 2014!*



în afara instanțelor de judecată, ar fi de dorit, pentru toate părțile implicate (inclusiv pentru instanțele din România).

Din fericire, în sistemul român, astfel de alternative există. Unele dintre acestea sunt recunoscute și utilizate deja de mult timp. De altfel, nici medierea nu este o modalitate de soluționare a disputelor foarte nouă, utilizarea acesteia, ca alternativă la instanțele de judecată, datând încă din luna decembrie a anului 2002 când International Judicial Academy (IJA) a organizat un training de două săptămâni la care au participat trei judecători, un avocat, un manager și un reprezentant al Ministerului Justiției din România. Acest proiect s-a desfășurat în continuare în parteneriat cu Ambasada SUA de la București și Ministerul Justiției din România, în perioada ianuarie-februarie 2003, la Washington DC și a avut ca principal obiectiv formarea participanților în domeniul medierii cu scopul implementării și dezvoltării unui program de mediere în România.

Din punct de vedere practic, în acest context social, Ministerul Justiției a înființat în anul 2003 Centrul Pilot de Mediere Craiova pe lângă Judecătoria Craiova și Tribunalul Dolj, cu sprijinul Ambasadei Statelor Unite ale Americii și al Baroului Dolj cu scopul de a oferi o alternativă părților implicate în dispute, de a găsi o soluție pe cale amabilă și de a se degreva instanțele de judecată. Inițiat ca experiment, pentru a avea o imagine a modului în care s-ar putea media în România și a oferi un suport pentru justificarea Legii privind această profesie, Centrul de Mediere Craiova a multiplicat căile de a acționa în beneficiul medierii. Activitatea Centrului de Mediere Craiova a început în luna noiembrie 2003, când a fost referit primul caz spre mediere de către Judecătoria Craiova. Până în prezent au fost înregistrate peste 1000 de medieri, desfășurate cu ajutorul mediatorilor din cadrul Asociației Centrul de Mediere Craiova. Procedura medierii a fost urmată și în situația în care părțile aflate în conflict nu au promovat o acțiune în justiție. Astfel, într-un cadru privat, au participat la mediere familiilor, reprezentanți ai unor comunități etnice, persoane publice, vecini, reprezentanți ai unor societăți comerciale sau alte organizații, victime și agresori... Rezultatele favorabile la care s-a ajuns în 70% dintre cazuri a condus la concluzia că trebuie continuat în această direcție și că medierea poate reprezenta o alternativă reală la nivel național pentru soluționarea disputelor, în afara instanțelor de judecată.

În ultima vreme, există tot mai multe discuții și dispute cu privire la procedura medierii, obligațiile părților raportat la aceasta, drepturile, obligațiile și limitele drepturilor

avocaților în materie de mediere, aria de aplicare a procedurii medierii și multe alte astfel de aspecte legate de această profesie, considerată de către unii (mai ales avocați) ca fiind prea nouă și oarecum inutilă, în sistemul de drept din România.

Pentru o mai bună înțelegere a tuturor aspectelor practice ale procedurii medierii, precum și a locului specific pe care aceasta îl ocupă printre metodele clasice de soluționare a disputelor, voi prezenta și compara, pe scurt, principalele modalități de stingeră a conflictelor și specificul lor.

JUSTITIA:

Procesul reprezintă modul clasic de soluționare a disputelor în care instanța de judecată (compusă dintr-un sau mai mulți judecători), folo-

for all parties involved (including the courts in Romania).

Fortunately, in the Romanian system, such alternatives do exist. Some of them are recognized and used for a long time. In fact, mediation is not a very new way of settling disputes, its use as an alternative to the courts dating back to December 2002 when the International Judicial Academy (IJA) organized a two-week training attended by three judges, a lawyer, a manager and a representative of the Ministry of Justice in Romania. This project was developed further in partnership with the U.S. Embassy to Bucharest and the Ministry of Justice of Romania, in the period January-February 2003 in Washington DC and had as main objective the training of participants in mediation

reached in 70 % of cases concluded that this direction should be continued and that mediation can be a real alternative nationwide to resolving disputes outside the courts.

Lately, there are increasing discussions and debates about the procedure of mediation, the parties obligations in relation to it, rights, obligations and limitations of lawyers' rights in mediation, the scope of mediation and many such aspects related to this profession, considered by some (especially lawyers) as too new and somewhat useless in the justice system in Romania.

For a better understanding of all the practical aspects of mediation and the specific place it occupies among the classical methods of dispute resolution, I will present and compare

S.T.A.R.S. a lansat primul serviciu integrat independent MED-ARB din România, 22.11.2013 București



sindu-se de forța statului și legile în vigoare și având la dispoziție doar adevarul juridic al situației care îi este dedusă judecății (cel din probele administrative la dosarul cauzei) soluționează înmod tranșant disputa dintre stat și individ sau cea născută între două sau mai multe părți, pronunțând o hotărâre, pe baza drepturilor și obligațiilor legitime ale acestora, prin care, întotdeauna, una dintre părți câștigă și cealaltă pierde (mai mult sau mai puțin).

ARBITRAJUL:

Această metodă de soluționare a disputelor este cea mai asemănătoare soluționării pe cale judecătoarească dar reprezintă o procedură formală de rezolvare a disputelor, mai puțin riguroasă decât procedura judiciară, care implică reguli prestabilite, drepturi și obligații de ambele părți, termene și sancțiuni. Arbitrajul presupune acordul prealabil al tuturor părților, exprimat în formă scrisă printre clauză compromisorie inclusă în convenția părților, ce devine valabilă și executorie în cazul declanșării unei dispute cu privire la acesta, sau manifestată într-un compromis, dacă litigiul este deja declanșat (in paralel). Arbitrul statuează în drept, la fel ca instanțele judecătoarești, decidențul fiind respectat prin soluțiile sale incluse

with the aim of implementing and developing a mediation program in Romania.

From a practical point of view, in this social context, the Ministry of Justice established in 2003 the Craiova Pilot Mediation Center near the Craiova Court and Dolj Tribunal, with the support of the U.S. Embassy and Dolj Bar in order to provide an alternative to parties involved in the dispute, to find an amicable solution and to relieve the courts. Started as an experiment, to have a picture on how mediation might develop in Romania and to provide support to justify the law on the profession, the Craiova Mediation Center has multiplied ways to act for the benefit of mediation. The activity of the Craiova

Mediation Center began in November 2003 when the first case was referred to mediation by the Craiova court. So far, there have been over 1,000 mediations performed by the mediators from the Craiova Mediation Center Association. Mediation was pursued even when the conflicting parties did not take the action to court. Thus, in a private setting, mediation was attended by families, representatives of ethnic communities, public persons, neighbor, representatives of companies or other organizations, victims and aggressors ... The positive results

briefly the main ways of fighting conflicts and their specificity.

JUSTICE

A court trial is the classic manner for dispute resolution in which the court (composed of one or more judges), using the power of state and laws in place and having available only legal truth of the situation which is submitted for trial (the truth in the evidence presented) solves the dispute categorically between the state and the individual or between two or more parties, ruling a decision based on their legitimate rights and obligations, by which one party always wins and the other loses (more or less).

ARBITRATION

This method of dispute resolution is the closest to judicial settlement but is a formal dispute resolution less rigorous than judicial proceedings, involving predetermined rules, rights and obligations for both parties, deadlines and penalties. Arbitration requires the prior consent of all parties, expressed in writing by a compromise clause included in the parties' agreement, which becomes valid and enforceable in the event of a dispute related to it or expressed in a compromise, if the dispute is already started (in parallel). The arbitra-

într-o Hotărâre arbitrală, prin care soluția dată de arbitru este impusă părților care, alegând această cale de rezolvare a disputei, sunt obligate să execute, să aplice decizia terțului ales. Părțile au dreptul să renunțe la calea de atac, cu excepția situațiilor de încălcare a ordinii publice. Hotărârea arbitrală nu are (de regulă) forță executorie, ca hotărârea unei instanțe de judecată, trebuind respectată de părți prin voința lor, dar, în cazul în care acestea nu o execută de bunăvoie, se poate apela la un instanțele de judecată pentru a o investi cu forță executorie, fără a mai fi nevoie la analizarea pe fond a cauzei de către acestea. Astfel, procedura arbitrajului se desfășoară cu celeritate față de procedura judiciară și fără publicitate, motiv pentru care este folosită în special în materie comercială și mai ales în domeniul internațional, dar, față de alte metode de soluținare a disputelor, timpul de soluționare prin arbitraj este totuși mare. De asemenea, deși arbitrajul reprezintă o procedură alternativă, aplicarea legii are și în această situație un caracter absolut și nu ține seama de satisfacerea intereselor reale ale părților implicate.

CONCILIAREA:

Procedura concilierii este mai puțin aplicată la nivel instituțional, dar este des întâlnită la nivel individual. Aceasta este mijlocul prin care părțile îndrumate fie de un judecător (prevăzută de legislația noastră la art. 129 alin. 2 și art. 131 C. pr. civ.), de un conciliator - persoană cu ascendent moral, sfătuitor, talat spiritual, preotul, primarul, învățătorul, etc, ajung la un acord de voință prin renunțări reciproce. Propunerea de conciliere, indiferent de la cine vine, nu are un efect obligatoriu pentru părți, acestea fiind libere să decidă modalitatea prin care întreagă să stingă litigiul/disputa. Concilierea poate fi anterioră sesizării instanței sau în timpul procesului, după momentul în care intervine. După caracterul său, în sistemul din România avem conciliere facultativă (de cele mai multe ori) și conciliere obligatorie (în materie comercială). Deși concilierea are la bază voința părților și concesiile reciproconveniente, aceasta se realizează tot în sfera drepturilor și obligațiilor, analizate din perspectiva intereselor acestora și făcă stingerea efectivă a conflictului dintre părți.

TRANZACTIA:

Aceasta, deși nu o procedură alternativă de sine stătătoare, reprezintă un contract prin care părțile decid să încheie un proces început sau preîntâmpină declanșarea unui proces între ele (în temeiul art. 1704 C. civ.). În cadrul unui proces aflat deja pe rolul instanțelor de judecată, tranzacția este un contract judiciar, ce trebuie doar constatat de către instanță, re-

alizat atât fără intervenția acestora (instanța având totuși puterea de a verifica condițiile de validitate și de admisibilitate ale convenției părților), cât și fără intervenția vreunui terț.

Tranzacția este, de fapt, instrumentul utilizat în urma conciliierii, voința părților materializându-se în concluziile contractului, care produce astfel obligații corelativă în sarcina ambelor părți. Încheierea prin care se ia act de voința părților exprimată prin tranzacție este neapelabilă (definitivă), iar efectele tranzacției se produc chiar de la încheierea ei.

MEDIAREA:

Medierea este modalitatea alternativă, voluntară de soluționare a conflictelor/disputelor/neînțelegerilor dintre două sau mai multe părți, modalitate care presupune ca părțile, în prezența unui terț neutru și imparțial (mediatorul) și într-o totală confidențialitate, să ajungă singure la o soluție prin intermediul mediatorului. Mediarea nu presupune mijlocirea unui terț care propune partilor anumite soluții (!!!). Mediatorul nu negociază împreună cu părțile un proiect care să reprezinte pretentile. Mediarea nu gestionează conflictul la nivelul intereselor părților.

Mediatorul este cel care facilitează comunicarea între părți, identifică un conflict sau o sumă de conflicte, există-

tor decides according to law, as the courts do, the decision maker being respected for his/her solutions included in an arbitration decision, where the solution given by the arbitrator is imposed on parties, who, by choosing this way of resolving a dispute, will be bound to execute it, to implement the decision taken by the selected third party. Parties have the right to abandon the appeal, unless the breach of public order. The arbitral decision is not (generally) enforceable as a judgment of a court, it must be respected by the parties by their will, but if they do not voluntarily enforce it, they could go to a court of law to invest it with enforceability, without the need for the court to analyze the merits of the case. Thus, the arbitration proceedings are conducted expeditiously compared to judicial proceedings and without publicity, a reason why it is used primarily in commercial matters, especially in international ones, but as compared to other methods of dispute resolution, time of settlement by arbitration is still high. Also, although arbitration is an alternative procedure, the enforcement of law has in this case an absolute character and does not take into account the real interests of the parties involved.

based on the will of parties and mutually agreed concessions, it is still performed in the framework of rights and obligations analyzed in terms of their interests, in order to effectively terminate the conflict between the parties.

DEAL

Although it is not a standalone alternative procedure, the deal is a contract by which the parties decide to terminate a court trial started or prevent the onset of a court trial between them (under Art. 1704 Civil Code). In a lawsuit pending before the courts, the deal is a judicial settlement, which only needs to be acknowledged by the court, performed without its intervention (the court still having the power to check the conditions of validity and admissibility of the parties' agreement), and without the intervention of a third party.

The deal is, in fact, the instrument used subsequently to reconciliation, the parties' will being materialized in the conclusions of the contract, thus producing reciprocal obligations borne by both parties. The decision which notes on the intention of the parties expressed in the deal is not appealable (final) and effects occur even the moment the deal is closed.

MEDIATION

Mediation is an alternative, voluntary method for resolution of conflicts / disputes / disagreements between two or more parties, which means that in the presence of a neutral and impartial third party (mediator) and in total confidentiality, they reach themselves a solution with the help of the mediator. Mediation does not mean the intermediation of a third party who proposes some solutions to the parties (!!). The mediator does not negotiate with the parties a project to represent their claims. Mediation does not manage conflict at the level of parties' interests.

The mediator is the one who facilitates communication between the parties, identifies one or several conflicts between the parties, evaluate them, and then, through specific methods, manages conflict, helping the parties to follow, in an accelerated form, all its stages, seeking to extinguish or make it functional, by recognizing the real needs (not rights or interests) and make these needs of the conflicting parties compatible.

MED-ARB (MEDIATION-ARBITRATION) SAU ARB-MED

These are mixed procedures where we meet double qualities to the person controlling the conduct of dispute resolution methods.

In this procedure, a third chosen by the parties under total confidentiality, neutrality and impartiality procedure, starts acting as a mediator and, if it is not settled by mediation agree-



S.T.A.R.S. a lansat primul serviciu integrat independent MED-ARB din România, 22.11.2013 București

tente între părți, le evaluatează, după care, prin metode specifice gestioneaază conflictul acestora ajutând părțile să parcurgă, într-o formă accelerată, toate etapele acestuia, încercând să îl stingă sau să îl facă funcțional, prin reconușterea nevoilor reale (nu drepturi sau interese) ale acestora și compatibilizarea acestor nevoi ale părților aflate în conflict.

MED-ARB (MEDIATION-ARBITRATION) SAU ARB-MED

Acestea sunt proceduri mixte unde întâlnim calități duble la persoana care controlează modul de desfășurare al metodelor de soluționare a disputei.

În această procedură terțul ales de către părți, în condiții de totală confidențialitate, neutralitate și imparția-

applied at institutional level, but is common at individual level. This is the means by which the parties are guided by either a judge (under our law in art. 129 para. 2 and art . 131 CPC), a conciliator - a moral person, counselor, spiritual father, priest, mayor, teacher, etc , to reach an agreement of wills by mutual giving up. The reconciliation proposal, regardless from where it comes, has no binding effect on the parties, they are free to decide the manner in which to put an end to the litigation/dispute. Reconciliation can occur before referral to court or during the trial, after the moment it occurs. By its nature, in Romanian system we have voluntary reconciliation (most times) and compulsory reconciliation (in commercial matters). Although reconciliation is

litate începe procedura actionând ca mediator și, în cazul în care aceasta nu se soluționează prin încheierea unui acord de mediere de către părți, acesta continuă procedura ca pe un arbitraj clasic urmând ca, pe baza tuturor informațiilor oferite de către părți în prima parte a procedurii și să impună o soluție în calitate de arbitru.

Cea de-a doua variantă este aceea în care procedura demarează cu ascultarea părților de către arbitrul mediator în condiții de totală confidențialitate, neutralitate și imparțialitate, pe baza acestor informații acesta pronunță o hotărâre arbitrală – fără a o aduce la cunoștință părților – o sigilează într-un pli, după care demarează procedura clasica a medierii între părțile aflate în conflict. Acesteia, fiind motivate și de faptul că există deja o soluție pronunțată de către un terț care nu pot sănătă ducă la favorizează sau nu, depun toate eforturile necesare convenirii unui acord de mediere și doar în cazul în care medierea eșuează, se face uz de soluția inițială pronunțată de către arbitrul mediator, aceasta fiind obligatorie pentru ambele părți implicate în conflict.

Avantajul acestei forme complexe de soluționare alternativă a disputelor (ADR) este că se oferă posibilitatea părților de a ajunge la o înțelegere și, în caz de eșuare, se garantează finalizarea proceduri prin soluționarea

disputei, fără ca părțile să mai trebuiască (sau să poată) astfel să se adreseze instanței cu aceeași situație care a făcut obiectul procedurii alternative (med-arb sau arb-med).

Toate acestea nu reprezintă o evoluție și transformare continuă ci un "continuum al opțiunilor pe care părțile le au la dispoziție pentru rezolvarea disputelor/conflictelor în care sunt implicate".

Medierea reprezintă un drept în plus aflat la dispoziția părților și singura procedură informală care se desfășoară în prezența unui terț, în condiții de totală confidențialitate, neutralitate și imparțialitate, prin care se poate stabili o soluție bazată pe nevoile reale ale părților (nu doar în funcție de drepturile, obligațiile și interesele lor) stabilită chiar de către acestea, caracterizată de voluntariat și de autodeterminarea părților, care implică o durată de soluționare mult mai scurtă și costuri semnificativ mai mici decât oricare dintre celelalte proceduri avute la dispoziție de către părțile aflate în conflict. ■

Iulia Ioana Huiduc

Avocat, mediator STARS

www.vreasolutie.ro

E-mail: officehh@gmail.com

Tel./fax: +40742064924/

+4021.320.1535



ment between the parties, he/she continues the procedure as a classic arbitration and based on all the information provided by the parties in the first part of the procedure, he/she will impose a solution as arbitrator.

The second possibility refers to the situation in which the procedure starts with hearing the parties by the mediator arbitrator under total con-

fidentiality, neutrality and impartiality, and based on this information he/she gives an arbitration decision – without letting the parties know about it – sealing it in an envelope, then he/she starts the classical procedure of mediation between conflicting parties. As they are motivated by the fact that there is already a solution given by a third party, without knowing if it is in their favor or not, they will do their best to agree upon a mediation agreement and only if mediation fails, they will use the initial solution rendered by the mediator arbitrator, which is binding on both parties involved in the conflict.

The advantage of this complex form of alternative dispute resolu-

on (ADR) is that it enables the parties to reach an agreement and, in the case of failure, they are guaranteed a completion of the dispute by a settlement, and the parties no longer need (or have to) go to court with the same situation that made the object of alternative procedure (med – arb or arb – med).

All this is not a continuous evolution and transformation but a "continuum of options available to parties to resolve disputes/conflicts they are involved in".

Mediation is an additional right available to the parties and the only informal procedure which is carried out in the presence of a third party under total confidentiality, neutrality and impartiality, which can determine a solution based on the true needs of the parties (not only in terms of rights, obligations and interests) set by themselves, characterized by voluntary and self-determination of the parties, involving a much shorter period of settlement and significantly lower cost than any other available procedures to the parties in conflict. ■

Iulia Ioana Huiduc

Lawyer, mediator STARS

www.vreasolutie.ro

E-mail: officehh@gmail.com

Tel./fax: +40742064924/

+4021.320.1535

SUA: MEDIAREA ÎN DISPUTELE COMERCIALE

Din ce în ce mai mulți avocați și clienți experimentează avantajele folosirii medierii pentru soluționarea litigiilor comerciale, cum ar fi angajații care dau în judecată corporații municipale pentru discriminare și represalii, antreprenorii care se apără de acuzații legate de o construcție defectuoasă a unor clădiri complexe, corporații municipale ce dau în judecată asigurătorii sau frații care se cearcă din cauza valorii stocurilor în cazul dizolvării unei afaceri.

Este bine cunoscut faptul că un procent foarte mare de litigii care merg în instanță sau arbitraj sunt soluționate în cele din urmă, dar numai după întârzieri și cheltuieli mult prelungite. Cele mai multe cazuri pot - și trebuie - să fie soluționate înainte de proces sau ca cererea de arbitraj să fie depusă, sau foarte devreme în timpul procesului sau arbitrajului. Acest articol se referă la diferite aspecte ale medierii.

Mesajul general este aceasta: Prin utilizarea medierii, părțile sunt în măsură să ajungă la o înțelegere într-o fază incipientă, evitându-se astfel multe probleme legate de continua luptă în cadrul unui litigiu, care poate fi extrem de costisitor, date

fiind costurile cu avocați, reporterii de instanță, mărturii, experți, fiind utilizati diversi angajați pentru a depune mărturie sau a răspunde la solicitările de documente, în loc să și folosească timpul în îndeplinirea sarcinilor de producție. Mai există și pierderea controlului asupra disputei, dacă vorbim de un litigiu, care de multe ori este plin de întârzieri și incertitudini, în special în cazul unui proces cu juru. Să să nu mai menționăm că rufele murdare ale unui client se spală în public, în cazul unui proces în instanță.

O explicație excelentă privind beneficiile unei rezoluții apare în numărul de primăvară pe anul 2012 al revistei Litigii, o publicație ABA. Mai jos este redat dialogul dintre doi judecători federali, judecătorul Dan Aaron Polster din Ohio și magistratul judecător Jeremiah J. McCarthy din Districtul nostru de Vest:

"În tot acest timp, clienții sunt întuși pe loc de ceva - originea disputei lor - ce este extrem de neplăcut în viață lor, iar în loc să se concentreze pe prezent și viitor, ei sunt trași înapoi". Atunci, hai să folosim diferențele elemente ale procedurii despre care vorbim:

USA: MEDIATION IN COMMERCIAL DISPUTES

More and more attorneys and clients are experiencing the advantages of using mediation to resolve their commercial disputes, such as employees suing municipal corporations for discrimination and retaliation, a contractor defending claims of defective construction of a large home, a municipal corporation's suit against an insurer or brothers battling over value of stock upon dissolution of corporate business.

It is well-known that a very high percentage of disputes that go to court or arbitration are eventually settled, but only after prolonged delay and much expense. Most cases can – and should – be settled either before a lawsuit or demand in arbitration is filed, or very early in the litigation or arbitration process. This article covers various aspects of mediation.

The overriding message is this: By using mediation, the parties are able to reach a settlement at an early date, thereby avoiding the many problems of continuing to battle over their dispute in litigation, which can be extremely expensive with lawyers, court reporters, depositions, experts, di-

verting employees to testifying at depositions or responding to document requests, rather than using their time in the performance of productive duties. There is loss of control of the dispute if it is in litigation, which often is fraught with delays and uncertainties, particularly if a jury trial is involved. And a client's dirty linen, so to speak, is available for public scrutiny in the courthouse.

An excellent explanation of the benefits of closure through settlement appears in the Spring 2012 issue of Litigation, an ABA publication. The following is taken from the dialogue between two federal judges, Judge Dan Aaron Polster of Ohio and Magistrate Judge Jeremiah J. McCarthy of our Western District:

"During all that time, the clients are drawn back to something – the origin of their dispute – that's extremely unpleasant in their lives instead of focusing on the present and the future, they are yanked backward." Let us, then, turn to the various elements of the procedure we are discussing:

- » What is mediation?
- » How does it work?
- » Considerations in selecting a mediator

- » Ce este medierea?
- » Cum funcționează ea?
- » Ce trebuie avut în vedere când se alege un mediator
- » Ce cazuri sunt potrivite pentru mediere?
- » Pregătirea pentru mediere.

CE ESTE MEDIAREA?

Medierea este, în principiu, negocierea de către părțile aflate într-un litigiu cu ajutorul unei terțe părți neutre, mediatorul, care nu are nici o putere de a decide ceva, nici de a direcționa oricare dintre părți către o rezoluție. Mediatorul este, în principiu, președintele unei întâlniri cu părțile și avocații lor, care coordonează și facilitează discuțiile de soluționare. Medierea este non-obligatorie și confidențială.

CĂ DISPUTE AR TREBUI SA FIE MEDIATE?

Răspuns: cele mai multe cazuri. În opinia mea, cele două criterii pentru o mediere de succes sunt: (a) Părțile au o dorință reală de a-și rezolva disputa, (b) Fiecare parte și avocatul său cunoaște punctele forte și limitările cazului lor.

Părțile pot conveni să medieze înapoi de a începe o acțiune; în alte cazuri, unele descoperiri ar putea fi necesare. De exemplu, atunci când un angajat face obiectul unui acord de non-concurență și părăsește afacerea și înfințează un magazin cu doi sau trei dintre consumatorii clientului dvs., ar fi înțeles să se amâne medierea până când cealaltă parte, în conformitate cu o cerere de producere a documentelor, aduce e-mailurile incriminatorii de stabilire a contactului cu clienții înainte plecare.

SELECTAREA MEDIATORULUI

Un criteriu bine recunoscut se referă la măsura în care clientul dvs. se va înțelege și va respecta mediatorul pe care îl recomandați, care ar trebui să aibă o reputație de concentrare, răbdare și perseverență.

Un mediator pro-activ, care va vorbi cu avocații înainte, este de preferat.

PREGĂTIREA PENTRU MEDIERE

Ca și în orice negociere, avocatul și clientul trebuie să se întâlnescă pentru a decide gama de propunerile necesare pentru a evalua cea mai bună alternativă pentru un acord negociat pentru clientul dvs.

Cel mai important este de a decide dacă - și când - clientul dvs. ar trebui să vorbească în mediere. Credibilitatea este importantă în litigiu, în special atunci când este implicat și un juriu. În cazul în care clientul face o impresie bună, acest lucru poate

fi foarte util. Dacă nu, încercați să păstrați participarea clientului la un nivel minim.

Apoi, există pregătirea cu mediatorul. Comunicarea ex - parte este încurajată. Este util să vorbiți în particular cu mediatorul în avans, pentru a discuta unele probleme, cum ar fi prezența ambelor părți în același timp în sala de ședințe. Mediatorul se va aștepta să primească o notă de pre-mediere de la ambele părți, care pot sau nu pot fi schimbate.

CUM FUNCȚIONEAZĂ?

Medierile încep cu o sesiune generală, în acest caz toate părțile stau la aceeași masă. Avocații conturează elementele de bază ale cazului și

- » What cases are suitable for mediation?
- » Preparation for mediation.

WHAT IS MEDIATION?

Mediation is basically negotiation by the parties to a dispute with the assistance of a neutral third party, the mediator, who has no power to decide anything, nor to direct any party to settle. The mediator is basically the chair of a meeting with parties and their attorneys who coordinates and facilitates the settlement discussions. Mediation is nonbinding and confidential.

WHAT DISPUTES SHOULD BE MEDIATED?



apărarea. La un moment dat, mediatorul va decide ca părțile să se întâlnescă în sesiuni separate, și apoi mediatorul va face naveta între cele două părți, până când se ajunge la o soluție. Nu toate cazurile sunt soluționate în prima ședință de mediere. Un bun mediator va urmări și va avea diverse tehnici pentru a evita impasul. După obținerea unui acord, avocatul va trebui să elaboreze un memorandum scris pentru a întări acordul.

CONCLUZIE

Sperăm că aceste gânduri vor asista avocații și clienții să medieze majoritatea litigiilor comerciale, cu scopul de a "elimina ceva neplăcut în viața lor și a se concentra asupra viitorului". ■

Richard Griffin

Richard Griffin este partner al Kavinoky Cook LLP

Sursă: <http://www.bizjournals.com/buffalo/blog/buffalo-law-journal/2013/11/mediation-in-commercial-disputes.html?page=all>

Answer: most cases. In my view, the two criteria for a successful mediation are: (a) The parties have a genuine desire to resolve their dispute; (b) Each party and the attorney knows the case's strengths and limitations.

Parties may agree to mediate before an action is started; in other instances, some discovery may be necessary. For example, when an employee is subject to a noncompete agreement and leaves the business, setting up shop with two or three of your client's customers, it may be wise to defer mediation until the other side, under a document production demand, produces the smoking-gun emails establishing prior contact with customers before leaving.

SELECTING THE MEDIATOR

A well-recognized criteria is whether your client will get along with and respect the mediator you recommend, who should have a reputation for preparation, patience and persistence.

A pro-active mediator who will talk to the attorneys in advance is preferred.

PREPARATION FOR MEDIATION

As in any negotiation, lawyer and client must meet to decide the range of settlement proposals necessary to evaluate your client's BATNA, the best alternative to a negotiated settlement.

Most important is to decide whether – and when – your client should speak at the mediation. Credibility is important in litigation, especially when a jury will be involved. If the client makes a good impression, it can be very helpful. If not, try to keep the client participation to a minimum.

Then there is preparation with the mediator. Ex parte communications are encouraged. It is helpful to talk privately with the mediator in advance to discuss such questions as whether there is a problem in having both of the parties present at the same time in a room. The mediator will expect to receive a pre-mediation memo from both sides, which may or may not be exchanged.

HOW DOES IT WORK?

Mediations start with a general session where all parties sit across

the table. The lawyers outline the basis of the case and defense. At some point, the mediator will have the parties meet in separate caucuses and then conduct shuttle diplomacy thereafter until a resolution is achieved. Not all cases are settled in the first mediation meeting. A good mediator will follow-up and have various techniques to avoid impasse. Upon achieving agreement, the lawyer should draw up a written memo to bind the settlement.

CONCLUSION

Hopefully these thoughts will assist lawyers and clients to mediate most commercial disputes in order to "remove something unpleasant in their lives and focus upon the future." ■

Richard Griffin

Richard Griffin is a partner in Kavinoky Cook LLP

Source: <http://www.bizjournals.com/buffalo/blog/buffalo-law-journal/2013/11/mediation-in-commercial-disputes.html?page=all>

5 AVANTAJE ALE MEDIERII PENTRU MEDIUL DE BUSINESS

Disputele/ conflictele sunt parte din viața și interacția dintre oameni. Dacă am fi mereu toti de același parere, nu ar mai exista progres.

Ce facem cu aceste dispute – ce călăuză pentru soluționare, reprezintă diferența pe care o putem face.

Există modul tradițional de rezolvare a conflictelor prin procese și tribunale. Acum mai nou se discută tot mai des despre ADR – alternative de rezolvare a disputelor.

ADR a apărut ca o necesitate manifestată de piață – există foarte multe situații în care soluția tradițională prin proces în tribunal devine o călăuză care durează foarte mult și costă foarte mult.

In special în business, unde mereu suntem în competiție și trebuie să ne miscăm foarte repede – o soluție care prezintă avantajul unor costuri mai mici și care rezolvă situația mai repede este atractivă.

Dacă apelăm la mediere – avem la dispoziție o variantă de soluționare mai rapidă și cu costuri mai mici, în plus fata de alte avantaje pe care medierea le oferă:

» confidențialitate – competitorii noștri nu trebuie să stie cum ne rezolvăm problemele, iar dacă folosim în contracte o clauză de mediere preîntampinată începerea unui proces, astfel încât nimenei nu va sta că a existat un conflict.

» "win-win" solution – toată lumea se angajează într-un proces cu ideea ca să câștige cu siguranță, dar din pacate doar unul va câștiga – "win-lose" solution. La mediere putem însă, împreună, negocia o soluție construcțivă, care să ia în considerare interesele ambelor parti – pentru că în mediere avem

foarte multă flexibilitate. În mediul de business, pastrarea relațiilor este foarte importantă pentru că, de obicei, conflictele sunt cu un beneficiar sau un furnizor sau cu un angajat, și în business avem nevoie de toți trei ca să putem funcționa.

» Diferențe culturale – atunci când o firmă dezvoltă activitatea într-o altă țară, există implicit într-o altă cultură. Conflictele datorate diferențelor culturale pot fi amplificate sau de fapt se poate ajunge la dispută mult mai usor din motive de

interpretare diferită a situațiilor. Un mediator care cunoaște ambele culuri, care înțelege diferențele culturale, va putea atenua conflictul și va putea ajuta să negocieze o soluție care să multește ambele parti.

» Procese pe rol, adică existența unor cazuri nerezolvate – reprezintă

5 ADVANTAGES OF MEDIATION FOR THE BUSINESS ENVIRONMENT

Disputes/ conflicts are part of the life and interaction of people. If we all had the same opinion, progress would not exist.

What do we do with these disputes – the approach we adopt toward solution represents the difference we can make.

very flexible. Maintaining business relationships is very important as, generally, conflicts are with a beneficiary or with a supplier or with an employee, and in business we need all three to be able to operate/function.

» Cultural disparity – when a company operates in a different country, implicitly it is in a different culture. Conflicts due to cultural disparity may be amplified or may actually lead to dispute a lot easier from reasons as different interpretation of situations. A mediator who knows both cultures will be able to mitigate the conflict and will help you negotiate a solution convenient for both parties.

» Cases pending before the court, namely the existence of cases not resolved – represents to the company a potential loss for which funds must be allocated in case

the case is lost. If you apply for a solution to solve the case, you will release these captive funds which can be allocated and used in other departments of the company.

Mediation is a simplified solution to lawsuit and consequently with significantly lower costs, besides the fact that it releases the cash which must be budgeted for the potential loss of the case pending before the court.

Mediation presents 5 major advantages which must be considered in the business background:

1. Reduced costs
2. flexibility
3. speed
4. confidentiality
5. maintaining control over the final decision towards the parties

The use of mediation is a globally increasing – significant increase in USA. It is a growing solution because it works and it really has significant benefits, in my opinion especially in business background.

Do not forget to include the ADR clause in future contracts!!! ■



The traditional approach to solve conflicts is through lawsuits or law courts. Nowadays, it is often discussed about ADR – alternatives in settling disputes.

ADR appeared as a necessity asserted by the market – there are many cases in which the traditional lawsuit approach becomes high in terms of time and costs.

Especially in business, where we are always in competition and must move quickly – a solution which presents the advantage of low costs and quicker settlement is attractive.

If we apply for mediation – we have an approach to settle quicker and with lower costs, in addition to other advantages mediation has to offer:

» confidentiality – our competitors do not have to know how we handle our problems, and if we use in our contracts a mediation clause to foresee a lawsuit, so nobody will know if there is any conflict.

» "win-win" solution – everybody is engaged in a lawsuit confident that will surely win, but unfortunately only one will win – "win-lose" solution. However, in mediation we can negotiate a constructive solution which includes both parties' interests – because in mediation we are

Dana Moldovan

MDR

Redactor colaborator U.S.A.

Dana Moldovan

MDR

Collaborator editor U.S.A.

SECTIUNEA „ASPECTE JURIDICE PENTRU PRACTICA MEDIERII”

Adresandu-se în principal profesionistilor în mediere care nu au pregătire juridică, secțiunea își propune să furnizeze informații din sfera legală care pot fi întâlnite în practica de zi cu zi, precum și notiții privind modificările legislative de impact în domeniul medierii.

Lucian Marian Enache - coordonator



SECTION “LEGAL ASPECTS FOR MEDIATION PRACTICE”

Addressing mainly to mediators professional without a legal training, the section's goal is to get information on the legal aspects that may be found in day to day practice, as well as news on legislation changes with impact on mediation field.

Lucian Marian Enache - coordinator

FAMILIA SI CASATORIA IN NOUL COD CIVIL AL ROMÂNIEI (V)

EFFECTELE DIVORTULUI

a) Data desfacerii căsătoriei

Potrivit articolului 382, căsătoria este desfăcută din ziua când hotărârea prin care s-a pronunțat divorțul a rămas definitivă. Prin excepție, dacă acțiunea de divorț este continuată de moștenitorii soțului reclamant, căsătoria se socotește desfăcută la data decesului.

În cazul divorțului prin acordul soților pe cale administrativă sau prin procedură notarială, căsătoria este desfăcută pe data eliberării certificatului de divorț.

b) Efectele divorțului cu privire la raporturile nepatrimoniale dintre soț

Numele

Potrivit articolului 383, la desfacerea căsătoriei prin divorț, soții pot conveni să păstreze numele purtat în timpul căsătoriei. Instanța ia act de această înțelegere prin hotărârea de divorț.

Pentru motive temeinice, justificate de interesul unuia dintre soții sau de interesul superior al copilului, instanța poate să încuviințeze ca soții să păstreze numele purtat în timpul căsătoriei, chiar în lipsa unei înțelegeri între ei. Dacă nu a intervenit o înțelegere sau dacă instanța nu a dat încuviințarea, fiecare dintre foștii soții poartă numele dinaintea căsătoriei.

Divorțul este considerat pronunțat împotriva soțului din cărui culpă exclusivă s-a desfăcut căsătoria. Soțul împotriva cărui a fost pronunțat divorțul pierde drepturile pe care legea sau convențiile încheiate anterior cu terții le atribuie acestuia. Aceste drepturi nu sunt pierdute în cazul culpei comune sau al divorțului prin acordul soților.

c) Efectele divorțului cu privire la raporturile patrimoniale dintre soț

Conform articolului 385, în cazul divorțului, regimul matrimonial închetează între soții la data introducerii cererii de divorț. Cu toate acestea, oricare dintre soții sau amândoi, împreună, în cazul divorțului prin acordul lor, pot cere instanței de divorț să constate că regimul matrimonial a încetat de la data separației în fapt.

Obligația de întreținere între soț

Potrivit articolului 389, prin desfașarea căsătoriei, **obligația de întreținere între soții** încetează.

Soțul divorțat are dreptul la întreținere, dacă se află în nevoie din pricina unei incapacități de muncă survenite înainte de căsătoria ori în timpul căsătoriei. El are drept la întreținere și atunci când incapacitatea se iveste în decurs de un an de la desfașarea căsătoriei, însă numai dacă incapacitatea este cauzată de o împrejurare în legătură cu căsătoria.

Întreținerea se stabilește până la o pătrime din venitul net al celui obligat la plata ei, în raport cu mijloacele sale și cu starea de nevoie a creditorului. Această întreținere, împreună cu întreținerea datorată copiilor, nu va putea depăși jumătate din venitul net al celui obligat la plată.

Când divorțul este pronunțat din culpa exclusivă a unuia dintre soții, acesta nu beneficiază de prevederile de mai sus decât timp de un an de la desfașarea căsătoriei.

În afara altor cazuri prevăzute de lege, obligația de întreținere încetează prin recăsătorirea celui îndreptățit.

Prestația compensatorie

Conform articolului 390, în cazul în care divorțul se pronunță din culpa exclusivă a soțului părât, soțul reclama-

FAMILY AND MARRIAGE IN NEW CIVIL CODE OF ROMANIA (V)

EFFECTS OF DIVORCE

a) Date of marriage dissolution

Under article 382, the marriage is dissolved on the day when the decision ruling divorce became final. As an exception, if divorce is continued by the heirs of the applicant spouse, marriage is considered dissolved at the date of death.

In case of divorce by agreement between the spouses by administrative or notary proceedings, marriage is dissolved on the date of issuing divorce certificate.

b) The effects of divorce on non-property relations between spouses

Name

Under article 383, at the dissolution of marriage by divorce, the spouses may agree to keep the name during their marriage. The court takes note on this understanding through the divorce decision.

For grounded reasons, justified by the interest of a spouse or for child's best interests, the court may agree for spouses to keep the name held during the marriage, even in the absence of an agreement between them. If there is no deal or the court did not give permission, each spouse will have the names before marriage.

Divorce is considered ruled against the spouse whose sole fault led to dissolution of marriage. The spouse against whom the divorce was pronounced loses the rights that law or conventions previously concluded with third parties assigned them. These rights are not lost in case of common fault divorce by agreement between the spouses.

c) The effects of divorce on pro-

erty relations between spouses

Under article 385, in case of divorce, matrimonial regime between the spouses ceases on the date of submitting the application for divorce. However, either or both spouses together in case of divorce by agreement, may request the court to declare that matrimonial regime ceased with the date of actual separation.

Spousal maintenance obligation
Under article 389, through dissolution of marriage, **spousal maintenance obligation ceases**.

Divorced spouse is entitled to maintenance allowance, if incapable of work occurred before marriage or during marriage. The spouse is also entitled to maintenance allowance when incapacity to work arises within one year of the divorce, but only if the incapacity is caused by circumstances connected with the marriage.

Maintenance allowance is fixed up to a quarter of the net income of the party ordered to pay, in relation to his/her means and the needs of creditor. This maintenance along with the support due to children, cannot exceed half of the net income of the party ordered to pay.

When divorce is pronounced at the exclusive fault of one spouse, it only benefits from the above provisions for only one year after dissolution of marriage.

Besides other cases provided by law, the maintenance obligation is terminated by remarriage of the party concerned.

Compensatory allowance

According to article 390, if the divorce is pronounced due to the exclu-



SC GHAL ACTIV BUSINESS SRL

Telefon: (021) 316.24.06

Mobil: 0769.0769.11 / 0746.643.612

Email: office@fabrica-de-firme.ro

Website: www.fabrica-de-firme.ro

www.sediul-social.ro

mant poate beneficia de o prestație care să compenseze, atât cât este posibil, un dezechilibru semnificativ pe care divorțul l-a determinat în condițile de viață ale celui care o solicită.

Prestația compensatorie se poate acorda numai în cazul în care căsătoria a durat cel puțin 20 de ani. Soțul care solicită prestația compensatorie nu poate cere de la fostul său soț și pensie de întreținere.

Prestația compensatorie nu se poate solicita decât odată cu desfacerea căsătoriei. La stabilirea prestației compensatorii se ține seama atât de resursele soțului care o solicită, cât și de mijloacele celuilalt soț din momentul divorțului, de efectele pe care le are sau le va avea lichidarea regimului matrimonial, precum și de orice alte împrejurări previzibile de natură să le modifice, cum ar fi vârsta și starea de sănătate a soților, contribuția la creșterea copiilor minori pe care a avut-o și urmează să o aibă fiecare soț, pregătirea profesională, posibilitatea de a desfășura o activitate producătoare de venituri și altele asemenea.

Prestația compensatorie poate fi stabilită în bani, sub forma unei sume globale sau a unei rente viagere, ori în natură, sub forma uzurfructului asupra unor bunuri mobile sau imobile care aparțin debitorului. Renta poate fi stabilită într-o cotă procentuală din venitul debitorului sau într-o sumă de bani determinată. Renta și uzurfructul se pot constitui pe toată durata vieții celui care solicită

prestația compensatorie sau pentru o perioadă mai scurtă, care se stabilește prin hotărârea de divorț.

Instanța, la cererea soțului creditor, poate obliga pe soțul debitor să constituie o garanție reală sau să dea cauțiune pentru a asigura executarea rentei.

Potrivit articolului 394, instanța poate mări sau micșora prestația compensatorie, dacă se modifică, în mod semnificativ, mijloacele debitorului și resursele creditorului. În cazul în care prestația compensatorie constă într-o sumă de bani, aceasta se indexează de drept, trimestrial, în funcție de rata inflației.

Prestația compensatorie încetează prin decesul unuia dintre soții, prin re căsătorirea soțului creditor, precum și atunci când acesta obține resurse de natură să îi asigure condiții de viață asemănătoare celor din timpul căsătoriei.

Despăgubiri

Potrivit **articolului 388**, distinct de dreptul la prestația compensatorie soțul nevinovat, care suferă un prejudiciu prin desfacerea căsătoriei, poate cere soțului vinovat să-l despăgubească. Instanța de tutelă soluționează cererea prin hotărârea de divorț. ■

—va urma—

Enache Lucian Marian

Avocat, mediator, arbitru STARS
Trainer FMMR Romania
Vicepresedinte Centrul de Mediere
Constanta
Vicepresedinte U.C.M.R.

sive fault of the defendant spouse, the applicant spouse may receive an allowance that compensates as much as possible, a significant imbalance that divorce would cause to the living conditions of the spouse requesting it. Compensatory allowance may be granted only if the marriage lasted at least 20 years. The spouse seeking compensatory allowance cannot ask the former spouse alimony as well.

Compensatory allowance may only be applied once, with the dissolution of marriage. In determining compensatory allowance, there are taken into account both the resources of the spouse requesting it and the means of the other spouse at the time of divorce, the effects the liquidation of the matrimonial property regime has or will have and any other foreseeable circumstances likely to change it, such as the age and health of the spouses, past or future contribution held by each spouse in the bringing up of minor children, their professional training, the opportunity to conduct income producing activity and others.

Compensatory allowance can be fixed in cash as a lump sum or an annuity, or in kind, in the form of usufruct of movable or immovable property belonging to the debtor. The annuity can be established as a percentage of the debtor's income or a defined monetary amount. The annuity and usufruct can be established during the lifetime of the spouse seeking com-

pensatory allowance or for a shorter period, which is determined in the divorce decision.

The court, at the request of the creditor spouse, can compel the debtor spouse to set up a real guarantee or give security to ensure the enforcement of annuity.

Under article 394, the court may increase or decrease the compensatory allowance if significant changes occur in the means of the debtor and creditor resources. If the compensatory allowance consists of a sum of money, it is indexed by law, quarterly, depending on inflation.

Compensatory allowance ceases by death of a spouse, by remarriage of creditor spouse and when it obtains such resources as to ensure living conditions similar to those during the marriage.

Reparări

Under article 388, apart from the right to ask for compensatory allowance of the innocent spouse, who suffers damage by divorce, it may also require the guilty spouse for reparation. Guardianship court settles this request in the divorce decision.

—to be continued—

Enache Lucian Marian

Lawyer, mediator, arbitrator STARS
Trainer FMMR Romania
Vicepresident Mediation Center
Constanta
Vicepresident U.M.C.R.

WORKSHOP „MODELE DE ACORDURI DE MEDIERE” (II)

In cazurile în care, părțile apelează la serviciile notariale iar notarul public constată că părțile sunt în dispută, acesta le poate îndruma să-și rezove disputa pe cale amabilă, prin mediere. Mediatorii, potrivit obligațiilor etice și legale ce le revin, vor da explicații părților și le vor îndruma pentru autentificarea acordului rezultat de mediere în cazurile în care soluțiile agreeate de părți privesc transferul de proprietate asupra bunurilor imobile.

În acest caz, trebuie precizat că toate soluțiile agreeate de părți prin acordul de mediere vor primi formă juridică prin actul autenticat de notarul public care, separat de regulile privind identitatea, consimțământul și semnatURA, este obligat să verifice conținutul sub aspectul condițiilor de fond și de formă și să verifice toate documentele necesare autentificării actului. Astfel, în cazul acestor prin care se constituie, transmite sau modifică drepturi reale sau dezmembrămintele ale proprietății este obligatorie obținerea de către notarul public conform Legii 7/1996-Le-

gea cadastrului și a publicității imobiliare, extrasul de carte funciară pentru autentificare sau, în situații excepționale a certificatului de sarcini.



Conform dispozițiilor Codului Fiscal și a Codului de Procedură Fiscală în cazul înstrăinărilor imobiliare sau a mijloacelor de transport este obligatorie obținerea certificatului de atestare fis-

gea cadastrală și a publicității imobiliare, extrasul de carte funciară pentru autentificare sau, în situații excepționale a certificatului de sarcini.



resolve the dispute amicably through mediation. Mediators, according to ethical and legal obligations incumbent on them will explain parties and will guide them to get their agreement

WORKSHOP: “MODELS OF MEDIATION AGREEMENTS” (II)

In cases where the parties resort to notaries and notary public finds that the parties are in dispute, he/she can guide them to

resulting from mediation authenticated, in cases where the solutions agreed by the parties concern the transfer of ownership on real estate.

In this case, it should be noted that all the solutions agreed by the parties through mediation agreement will receive the legal form through the act authenticated by public notary who, separate from the rules on the identity, consent and signature, is required to verify the content, in terms of substance and form and check all the necessary documents necessary for authentication. Thus, for acts which constitute, transmit or modify real rights or dismemberments of ownership is required to obtain by the notary public under the law 7/1996 – Cadaster Law and real estate publicity, the land registry except for authentication or, in exceptional circumstances, the task certificate.

Under the provisions of the Tax Code and Tax Procedure Code in case of real estate or means of transport alienation, there must be obtained a

cală din care să rezulte că toate impozitele și taxele locale sunt achitante la zi.

Conform art.771 alin.6 din Codul Fiscal - „Impozitul pe veniturile din tranzacțiile imobiliare se va calcula și se va încasa de notarul public înainte de autentificarea actului sau, după caz, întocmirea încheierii de finalizare a succesiunii. Impozitul calculat și încasat se vizează până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut”.

Conform art.56 din Legea 7/1996 - Legea cadastrului și a publicității imobiliare - „Notarul public care a întocmit actul privitor la un drept tabular este obligat să ceară din oficiu înscriserea în carteau funciară la biroul teritorial în a cărei rază de activitate se află imobilul. Despre exercitarea acestei obligații se va face mențiune expresa în cuprinsul actului sau, după caz, al certificatului de moștenitor. Mențiunea se va face în cazul în care pentru bunurile din masa succesorului s-a deschis carteau funciară sau există documentație cadastrală. La autentificarea actelor prin care se constituie, se modifică sau se stinge un drept real imobiliar, notarul public va solicita un extras de carteau funciară pentru autentificare sau, după caz, certificat de sarcini. Pe perioada valabilității extrasului de carteau funciară pentru autentificare, registratorul nu va efectua nici un fel de înscrisere

în carteau funciară, cu excepția acelei pentru care a fost eliberat extrasul”.

Acestea sunt câteva reguli care viziază doar transferul dreptului real sau a dezmembrămintelor prin care am dorit să exemplificăm că autentificarea presupune respectarea unor reguli complexe, iar documentele necesare sunt stabilite de notarul public în funcție de particularitățile acordului de mediere, care este obligatoriu pentru părții în ceea ce privește soluția agreeată

dar, pentru autentificare, regulile sunt cele stabilite de Legea 36/1995 privind notarul public și activitatea notarială și legile specifice subiectului disputei. În acest context este deosebit de important ca cele două profesii, care au zone de interferență să colaboreze întrucât rolul notarului este să prevină litigii, iar cel al mediatorului - să ajute părțile să-și rezolve disputele în afara instanțelor de judecată, pe cale amiabilă.

-va urma-

Ana Maria Tuluc

Mediator

Președinte Asociația Mediatorilor
“Transilvania” - Sibiu
Vicepreședinte U.M.C.R.



tax certificate showing that all local taxes are paid to date.

According to art.771 paragraph 6 of the Tax Code - “Tax on income from real estate transactions will be calculated and collected and will be charged by the

notary public before the validity period of land register excerpt for authentication, the registrar will not make any entry in the land book, except that for which the excerpt was issued”.

These are some rules that apply only to the transfer of real right or dismemberments by which I wanted to illustrate that authentication requires compliance with complex rules and documents required are determined by the notary public depending on the particularities of the mediation agreement that is binding on the parties in relation to solution agreed, but for authentication, the rules are set by Law 36/1995 on public notary and notary activity and specific laws of the subject in dispute.

In this context it is particularly important that the two professions with interference areas work whereas the role of the notary is to prevent disputes, and that of a mediator is to help parties resolve disputes outside the courts, amicably. ■

-to be continued-

Ana Maria Tuluc

Mediator

President Association of Mediators
“Transylvania” - Sibiu
Vicepresident U.M.C.R.

SECTIUNEA „MENTORAT”

Mediatorii cu experiență practica împartășesc din cunoștințele și spetele lor celor aflati la început de drum.

Mugur Bogdan Mitroi - coordonator



SECTION “MENTORING”

Experienced mediators share their knowledge and cases specificities to those beginning their practice.

Mugur Bogdan Mitroi - coordonator

MAREA BRITANIE: TĂCEREA ESTE UN REFUZ NEREZONABIL DE ANGAJARE ÎN ADR

Curtea de Apel a decis că lipsa unui răspuns la o invitație motivată de a media un litigiu în curs de desfășurare este nerezonabil, indiferent dacă există motive întemeiate de a refuza medierea. Tăcerea nu este un răspuns acceptabil și părțile trebuie să se implice în mod activ în încercarea de a-și rezolva diferențele fără a recurge la procedurile juridice.

CONTEXT

În urmă cu peste 9 ani, în cazul Halsey vs. Milton Keynes General NHS Trust [2004] 1 WLR 3002, Curtea de Apel britanică a stabilit că instanta are libertatea de a se îndepărta de la regula obișnuită conform căreia partea căstigătoare își poate recupera cheltuielile, dacă se poate demonstra

că partea căstigătoare a refuzat să se angajeze în ADR, refuzul fiind nerezonabil. Această hotărâre a stabilit o serie de factori care trebuiau luati în considerare pentru a decide dacă refuzul era nerezonabil:

- » natura litigiului
- » fondul cauzei
- » dacă s-au încercat și alte metode de soluționare
- » dacă costurile cu ADR ar fi disproportional de mari
- » dacă orice întârziere în crearea și participarea la ADR ar fi adus prejudicii
- » dacă ADR aveau o perspectivă rezonabilă de succes.

Instrucțiunile Halsey au fost de atunci aplicate în numeroase cazuri, multe dintre ele concentrându-se pe

UNITED KINGDOM: SILENCE IS AN UNREASONABLE REFUSAL TO ENGAGE IN ADR

The Court of Appeal has decided that a failure to respond to a reasoned invitation to mediate an ongoing dispute is unreasonable, regardless of whether there were reasonable reasons to refuse to mediate. Silence is not an acceptable response and parties must actively engage in attempts to settle their disputes without recourse to court proceedings.

BACKGROUND

Over 9 years ago, in the case of Halsey v Milton Keynes General NHS Trust [2004] 1 WLR 3002, the English Court of Appeal established that the court may use its discretion to depart from the usual rule that the successful party should recover its costs if it can be shown that the successful

party refused to engage in ADR, and that refusal was unreasonable. That judgment laid down a number of factors to be taken into account in deciding whether refusal was unreasonable:

- » the nature of the dispute
- » the merits of the case
- » the extent to which other settlement methods have been attempted
- » whether the costs of ADR would be disproportionately high
- » whether any delay in setting up and attending ADR would have been prejudicial
- » whether ADR had a reasonable prospect of success.

The Halsey guidelines have since been applied in numerous cases,

caracterul rezonabil al refuzului de a media în circumstanțele particulare ale unei dispute.

În cazul recent PGF II SA vs OMFS Company Ltd 1 [2013] EWCA Civ 1288, inculpatul se afla în măsură să recupereze o sumă substanțială a costurilor deoarece solicitantul acceptase partea 36 ofertă de soluționare a părătului chiar înainte de proces. Mai înainte, reclamantul făcuse o invitație serios și atent formulată în scris la mediere, care s-a lovit de o tăcere deplină. Chiar și atunci când oferta a fost repetată câteva luni mai târziu, ea a întâmpinat rezistență. În primă instanță, judecătorul a considerat că părătul refuzase în mod nejustificat să medieze și l-a lipsit pe inculpat de costurile la care altfel ar fi avut dreptul.

DECIZIA APELULUI

Inculpatul a făcut apel, argumentând că tăcerea sa nu reprezenta un refuz, și chiar dacă ar fi fost, circumstanțele cauzei, private obiectiv, ar arăta că un refuz ar fi fost justificat. Curtea de Apel nu a fost de acord, considerând că principiile Halsey ar trebui să fie extinse pentru a include o regulă generală conform căreia tăcerea în fața unei invitații de a participa la ADR este, în sine, nerezonabilă.

Judecătorul Briggs a subliniat că medierea are acum un palmares bine stabilit privind posibilitatea de a oferi un mecanism alternativ eficient pentru soluționarea litigiilor. Hotărârile judecătoarești anterioare au indicat faptul că ceea ce li se cerea părților era un angajament activ în procesul de găsire a unor mijloace alternative de soluționare. Implicarea activă este, de asemenea, recomandată în Manualul ADR Jackson, publicat ca adjutant al reformelor recente din justiția civilă, la cererea expresă a Judecătorului Jackson.

Briggs a subliniat două motive practice pentru care părțile ar trebui să răspundă invitațiilor de mediere. În cazul în care partea care răspunde crede cu adevărat că are motive întemeiate de a refuza medierea, atunci stabilirea clară a acestor motive la momentul respectiv va permite instanței să o dată ulterioră să evaluateze caracterul rezonabil al refuzului, pe baza percepțiilor reale ale părții, mai degrabă decât pe argumentele făcute cu beneficiul înțelegerei ulterioare. Jurisprudența arată în mod clar că instanța va considera refuzul de a media fiind rezonabil în circumstanțele potrivite, de exemplu, în cazul în care o parte consideră că medierea nu va fi de succes (vezi Swain Mason vs. Mills & Reeve (a firmă) [2012] EWCA Civ 498). Dacă, pe de altă parte, percepțiile unei părți sunt deplasate, atunci un răspuns adecvat stabilind grijile acesteia i-ar da celeilalte părți o sansă de a corecta concepțiile greșite și de a depăși orice dificultăți percepute.

SANCTIUNI

Inculpatul a fost lipsit de toate costurile ce i-ar fi revenit. Acest lucru a fost considerat dur, dar Curtea de Apel a făcut din această sanctiune o lecție pentru alte persoane cu privire la riscurile tăcerii și a lipsei de angajament.

many of them focussing on the reasonableness of refusing to mediate in the particular circumstances of a dispute.

In the recent case of PGF II SA v OMFS Company 1 Ltd [2013] EWCA Civ 1288, the defendant was in a position to recover a substantial amount

mediate, then setting these reasons out clearly at the time will enable the court at a later date to assess the reasonableness of a refusal on the basis of the party's actual perceptions, rather than arguments made with the benefit of hindsight. Case law clearly shows that the court will regard refusals to mediate as reasonable in the right circumstances, for instance where a party believes that the mediation will not be successful (see Swain Mason v Mills & Reeve (a firm) [2012] EWCA Civ 498). If, on the other hand, a party's perceptions are misplaced, then a proper response setting out their concerns would give the other party a chance to correct the misconceptions and overcome any perceived difficulties.

SANCTIONS

The defendant had been deprived of all of its costs. This was considered harsh, but the Court of Appeal let the sanction stand as a lesson to others of the risks of silence, and of failing to engage.

COMMENT

The 'Jackson' civil justice reforms in April 2013 included no rule changes that specifically mentioned ADR or mediation. It remains the case that the court can only encourage parties and not compel them to use alternative means to resolve their disputes.

However, the central thrust of the reforms, as reflected in the changes to the Overriding Objective in CPR 1.1, is to increase the importance of resolving cases at a proportionate cost and using only an appropriate share of the court's resources. New costs management powers will enable the court to highlight at an early stage those cases that cannot be dealt with cost effectively within the court system, and this is bound to lead to more robust encouragement to try ADR.

The new culture is likely to see parties who fail to engage in a meaningful and constructive manner with invitations to explore ADR being scrutinised very closely when it comes to the award of costs, and the sanctions handed out for unreasonable refusals being more severe than in the past.

The content of this article is intended to provide a general guide to the subject matter. Specialist advice should be sought about your specific circumstances.

**Nicola Haye and Peter Wood
Withers LLP**

Sursă:

<http://www.mon-daq.com/x/274044/>

Arbitration+Dispute+Resolution/Silence+Is+An+Unreasonable+Refusal+To+Engage+In+ADR&email_access=on

Source:

<http://www.mon-daq.com/x/274044/>

Arbitration+Dispute+Resolution/Silence+Is+An+Unreasonable+Refusal+To+Engage+In+ADR&email_access=on



COMENTARIU

Reformele "Jackson" în justiția civilă din aprilie 2013 nu au inclus nicio schimbare a normelor care menționează în mod specific ADR sau mediere. Rămâne doar faptul că instanța de judecată poate numai să încurajeze părțile și nu îi obligă să folosească mijloace alternative pentru a-și rezolva disputele.

Cu toate acestea, forța centrală a reformelor, aşa cum se reflectă în modificările aduse Obiectivului Primordial în CPR 1.1, este de a crește importanța soluționării cazurilor la un preț proporțional și folosind doar o parte adecvată a resurselor instanței. Noile puteri de gestionare a costurilor vor permite instanței să evidențieze într-un stadiu timpuriu acele cazuri care nu pot fi tratate în cadrul sistemului judiciar la un cost eficient, iar acest lucru trebuie să ducă la o încurajare mai riguroasă a ADR.

Prin noua cultură este probabil să asistăm la o examinare mult mai amănunțită a părților care nu reușesc să se angajeze într-un mod semnificativ și constructiv în invitația de a explora ADR, atunci când vine vorba de atribuirea costurilor, iar sanctiunile determinante de refuzuri nejustificate să fie mai severe decât în trecut.

Continutul acestui articol este destinat să ofere un ghid general pe acest subiect. Consultanță de specialitate trebuie solicitată cu privire la circumstanțele specifice cazului dvs.

**Nicola Haye și Peter Wood
Withers LLP**

■ SECTIUNEA „PROFIL DE MEDIATOR”

Rubrica „Profil de mediator” are în analiza personalități, instituții, entități statale și organizații care aduc un plus de valoare medierii.

Olivian Băzăvan - coordonator



■ SECTION “PROFILE OF A MEDIATOR”

The “Profile of a Mediator” column analyses personalities, institutions, state entities and organizations that bring value to mediation.

Olivian Băzăvan - coordinator

ORGANIZATIA NATIUNILOR UNITE

CONTEXT

În 24 octombrie 1945 s-a înființat în mod oficial Națiunile Unite. Scopul creării Națiunilor Unite a fost prevenirea unui nou conflict mondial și aducerea tuturor națiunilor sub umbrela unui mecanism în care valorile universale să fie promovate, cu o atenție deosebită acordată pacii și securitatei internaționale.

Precursor Națiunilor Unite a fost Liga Națiunilor, un organism conceput în timpul primului razboi mondial și stabilit în 1919, cu scopul de a promova pacea și colaborarea dintre state. Eforturile au continuat în timpul celui de-al doilea razboi mondial și rezultările au fost vizibile odată cu semnarea Cartei Națiunilor Unite. Urmaritor val de state a semnat pe 24 octombrie 1945, motiv pentru care în aceasta data a fiecărui an se sărbătrește ziua Națiunilor Unite.

Organizația Națiunilor Unite a stabilit în mod precis criteriile pentru ca un stat să fie membru. Printre acestea se numără suveranitatea statului, promovarea pacii, ca și îndeplinirea obligațiilor Cartei ONU (egalitatea de drepturi, respectarea drepturilor omului, respectarea principiilor justitiei, etc.).

Cele 193 state care fac parte din ONU dău credit acestei organizații în materie de pace și securitate, relații interstatale, dezvoltare economică și socială, drepturile omului, bunastare, reducere a săraciei, protecția mediului, guvernare și dezvoltare a instituțiilor democratice. ONU este foarte activă și cunoscută mai ales în misiuni de implementare și menținere a pacii, prevenirea conflictului și asistența umanitară.

ONU – DIRECTII ACTUALE IN DOMENIUL MEDIERII

Conform clasificărilor facute, mediatorii pot fi: internaționali, regionali, state și persoane. Organizația Națiunilor Unite se încadrează în prima categorie și merită o atenție sporită și prin prisma imaginii reprezentative de mediator. Medierea este folosită în terminologia ONU sub titulatura de “bune oficii” atunci când Secretarul General ONU sau persoana mandatată de acesta are discuții publice sau private cu personalități cu factor decident în prevenirea conflictelor. Bunele oficii pot însemna și transmiterea unui singur mesaj.

Ca mijloace de soluționare a conflictelor internaționale, în cadrul ONU se folosesc mijloacele pasnice care sunt cele de constrângere. Dacă la prima categorie pot fi menționate medierea, negocierea, concilierea, ancheta, bulele oficiale, arbitrajul și deciziile Curții Internaționale de Justiție, la a doua se retin acțiunile îndreptate împotriva partilor care pun barriere în cadrul unui conflict internațional. Misiunile de menținere a pacii pot fi utilizate ca o măsură ce are în vedere respectarea pacii și asigurarea unui mediu al dezvoltării și de tranzitie în direcția depasirii situației conflictuale.

Departamentul Națiunilor Unite pentru Afaceri Politice este cel responsabil pentru rezolvarea conflictelor și pentru detensionarea relațiilor dintre entități statale care sunt dintr-o altă structură. În cadrul acestui departament se asigură suportul administrativ necesar pentru medierea internațională și tot aici sunt formati mediatori. Înce din 2008, în cadrul departamentului a fost stabilit un grup de experti în mediere (Standby Team) care pot fi activați individual sau ca echipă, în funcție de fiecare caz.

Echipa actuală a grupului de mediere din cadrul Departamentului Națiunilor Unite pentru Afaceri Politice a fost sau este implicată în diverse conflicte precum cel dintre Mali și insulele Maldivă, Liberia, Israel și Palestina, Cipru, Sierra Leone, Egipt, Somalia. Avantajul pentru această echipă de specialiști este gradul mare de mobilitate, fiind tot timpul pregătită pentru intervenție. Astfel, se oferă suport pentru organisme din cadrul Organizației Națiunilor Unite care sunt pentru alte structuri partenere. Un alt atu al constituie gradul înalt de specializare al personalului în mediere și în domeniile cu potențial de implementare. Atunci când mediatori nu sunt trimiși pe teren, urmează diverse activități de perfecționare a abilităților.

Datorită unei bune notorietăți, ONU reușește să fie garantul valorilor fundamentale pe care trebuie să le aibă un mediator internațional: competență, expertiza, notorietatea, imparțialitatea, neutralitatea, autoritatea. Medierea internațională nu este diferita de medierea clasică în sensul în care partile aleg mediato-

UNITED NATIONS ORGANIZATION

BACKGROUND

In October 24, 1945, the United Nations was officially established. The purpose of creating the United Nations was to prevent a new world war and bring all nations under the umbrella of a mechanism in which universal values be promoted, with particular attention paid to international peace and security.

Precursor to the United Nations there was the League of Nations, an organization conceived and established in 1919 during World War I, aiming to promote peace and cooperation between states. Efforts continued during the Second World War and the results were visible with the signing of the United Nations Charter. The next wave of countries signed on October 24, 1945, which is why this date is celebrated each year as the birthday of the United Nations.

The United Nations Organization established precisely the criteria for a state to be a member. These include sovereignty, promotion of peace, as well as fulfillment of the obligations included in the UN Charter (equality of rights, human rights, the principles of justice, etc.).

The 193 countries that are part of the UN give credit to those organizations in matters of peace and security, interstate relations, economic and social development, human rights, welfare, poverty reduction, environmental protection, good governance and development of democratic institutions. UN is very active and best known in deployment and peacekeeping missions, conflict prevention and humanitarian assistance.

UN – CURRENT DIRECTIONS IN MEDIATION

According to classifications, mediators may be: international, regional, state and individuals. The United Nations falls under the first category and deserves more attention as representative of a mediator. Mediation is used in the UN terminology with the name of “Good Offices” when UN Secretary-General or a person authorized by him/her has public or private discussions with decision-making

personalities in conflict prevention. Good Offices can also mean sending a single message.

As a means of solving international conflicts, the UN uses both peaceful and coercion means. If the first category includes mediation, negotiation, reconciliation, inquiry, good offices, arbitration and the International Court of Justice decision, the second is represented by action against parties that put barriers in an international conflict. Peacekeeping missions can be used as a measure that aims to respect peace and provide a background for development and transition towards overcoming conflicts.

United Nations Department of Political Affairs is responsible for resolving conflicts and easing tensions between state entities and other structures. This department ensures the necessary administrative support for international mediation and here are trained mediators. Since 2008, the department has established a group of experts in mediation (Standby Team) that can be activated individually or as a team, depending on each case.

Current team of mediation group within the United Nations Department of Political Affairs has been or is involved in various conflicts such as the Maldives and Mali, Liberia, Israel and Palestine, Cyprus, Sierra Leone, Egypt, Somalia. The advantage for this team of specialists is the high degree of mobility, being always ready for action. Thus, it supports the United Nations bodies and other partner structures. Another advantage is represented by the high degree of specialization of staff in mediation field and areas with potential of involvement. When mediators are not deployed on site, they attend various skills training activities.

Thanks to a good reputation, the UN manages to be the guarantor of fundamental values that an international mediator should have: competence, expertise, reputation, impartiality, neutrality, authority. International mediation is not different from classical mediation, in the sense that the parties choose the mediator, requiring their consent. A very interesting, among other features, is the

rul, fiind nevoie de acceptul acestora. Un aspect foarte interesant, pe langa multe alte particularitati, este posibilitatea de apelare la "Prietenii Secretarului General", reprezentantii statelor membre in ONU, cu rolul de a gazdui intalniri si a da un nou impuls in vederea eficienței in mediere.

Ceea ce reușeste aceasta organizație internațională cu un grad foarte ridicat de incredere este sa ofere un cadru propice dezvoltării relațiilor internaționale. Eforturile continue de pregatire a personalului din cadrul departamentului specializat, cat si

monitorizarea ulterioara soluționarii alternative a disputei ii conferă Organizației Națiunilor Unite un caracter unic, în sensul dezvoltării și a creșterii standardului în mediere.

Va astepta comentariile la adresa de email: office@starseu.eu ■

Olivian Băzăvan

Mediator

Secretar General STARS
Str. Delea Veche nr. 35, sector 2,
București,
Tel-fax: 0724.098.188 /
+4021.320.1535

possibility to turn to the "Friends of the Secretary General", the representatives of the UN Member States, designed to accommodate meetings and give new momentum to the effectiveness of mediation.

What this international organization with a very high degree of confidence does is to provide a framework for the development of international relations. Continuing efforts for training personnel within specialized department, and subsequent monitoring of alternative dispute resolution gives the United Nations a unique

character in terms of development and increase of standards in mediation.

We are waiting for your comments at email address: office@starseu.eu ■

Olivian Băzăvan

Mediator

Secretar General STARS
35 Delea Veche, district 2,
Bucharest,
Tel-fax: 0724.098.188 /
+4021.320.1535

■ SECTIUNEA „GRĂDINA SECRETĂ / DEZVOLTARE PERSONALĂ”

Sectiune dedicată celor care doresc să descopere ce se află dincolo de apărante și de suprafața lucrurilor, a comportamentelor și a relațiilor din exteriorul precum și din interiorul lor, în viața profesională și personală de zi cu zi.

Informații din sfera dezvoltării personale, povești inspiraționale, tehnici și sugestii de aplicat pentru îmbunătățirea calității vieții proprii și a relațiilor cu cei din jur, provocări menite să scoată la suprafață resursele fiecărui dințre noi și întrebări utile descoperirii răspunsurilor atât de necesare și de mult uitate de către majoritatea oamenilor din zilele noastre.

Iulia Ioana Huiduc - coordonator



■ SECTION “THE SECRET GARDEN / PERSONAL DEVELOPMENT”

Section dedicated to those who want to discover what lies beneath appearance and surface of things, behaviors and outer and inner relationships, in everyday professional and personal life.

Information in the field of personal development, inspirational stories, techniques and suggestions to apply for improvement in quality of life and relationships with others, challenges designed to unearth resources in each of us, useful questions for discovering answers much needed and long forgotten by most people nowadays.

Iulia Ioana Huiduc - coordonator

VALORI – VIZIUNE – MISIUNE

Bună! Cum îți merge? Dacă ai reușit să parcurgi în întregime exercițiul pe care îl propuneam în numărul anterior al revistei, cu siguranță că răspunsul la întrebarea de mai sus este acum unul mult mai conștient și mai aproape de adevărata identitate decât înainte. Știu că, recitind tot ceea ce ai scris în explorarea ta, ca răspuns la întrebarea "Eu cine sunt cu adevărat?", ai putut identifica anumite cuvinte cheie sau idei care se repetă. Pe toate acestea le poți sublinia pentru a le repăra mai ușor în text. (Pentru toți cei care nu au făcut încă exercițiul de explorare în scris, vă invit să recitați articolul "De unde venim și încotro ne îndreptăm..." din nr.38 anul 4, nr.2 noiembrie al acestei reviste și să îl faceți, măcar acum. Astfel veți

Acele cuvinte și idei care se repetă în explorarea ta în scris la întrebarea "Eu cine sunt cu adevărat?" constituie punctul tâu de pornire în identificarea valorilor tale profunde și autentice. În ultima vreme tot mai mulți oameni, profesioniști, companii și branduri, se raportează, în crearea identității



putea înțelege și beneficia de pe urma prezentului articol, în mod practic și concret, mult mai bine)

lor pe piață, la valorile – vizunea – misiunea care îi definesc și îi poziționează undeva anume... acolo unde vor să

VALUES – VISION – MISSION

H ello! How are you? If you managed to go through the whole exercise I proposed in the previous issue of the magazine, surely the answer to the above question is now more aware and closer to your true identity than before. I know when rereading everything you wrote

ideas that kept repeating. All this you can highlight to spot them easily in the text. (For those who have not yet done the exercise on written exploration, I invite you to read again the article "Where we come from and where we are going..." in no. 38 Year 4, November issue of this magazine

and please do so, at least now. Thus, you can understand and benefit from this article, practically and concretely, much better).

Those words and ideas that are repeated in your exploration in writing to the question "Who am I really?" is your starting point in identifying your deep and genuine values. Lately, more and more people, professionals, companies and brands relate in creating their market identity to values – vision

in your exploration in response to the question "Who am I really?", you were able to identify certain key words or

mission which define them and position them somewhere ... where they actually want to be perceived, in re-

fie percepți ca fiind de fapt, raportat la clienții către care tind. La o simplă căutare pe google pentru "valori, vizuine, misiune" primești suite de mii de pagini în care sunt prezentate informațiile specifice fiecărui cu privire la aceste trei aspecte. Dar, ce sunt cu adevărat aceste valori și ce legătură există între acestea și viziunea sau misiunea fiecărui dintre noi?

Potrivit dicționarului explicativ al limbii române, VALOARE (valori, s. f. I. 1.) înseamnă înșurarea unor lucruri, fapte, idei, fenomene de a corespunde necesităților sociale și idealurilor generate de acestea; suma calităților care dău preț unui obiect, unei ființe, unui fenomen etc.; importanță, însemnatate, preț, merit. Conform wikipedia, în spațiul acțiunii umane, valoarea este criteriul dominant de raportare și calificare a unei situații. Ea determină scopul individului, mijloacele de realizare și strategiile de preluare ale efectelor atingerii unui scop. Valoarea ca raportare motivantă caracterizează alegerea unei alternative implicate din mai multe posibile, iar ca stare emotivă localizată o trăire și o măsură subiectivă. Ea exprimă capabilitatea fiecărui om de a extrage diferite satisfacții din interacțiunea cu un obiect, un eveniment, sau o altă persoană. Individul poate să discearcă valori, precum și să le ordoneze calitativ după intensitatea și nuanța plăcerii sau suferinței primite. Valoarea este unul din cele mai importante criterii de socializare a omului. Ea definește sistemul de opțiuni al fiecărui sau al grupului și determină orientarea subiectului sau a colectivității în complicata rețea a condiționărilor unei societăți evoluante, diferențiate operant și decizional.

Prin intermediul valorii, omul își planifică implicările valorice personale sau caută anumite atitudini și calități ale semenilor. Valoarea condiționează și formularea scopurilor momentane sau de perspectivă ale fiecărui dintre noi.

Valorile au un rol fundamental în totalitatea acțiunilor creative, cooperante sau conflictuale umane. Eforturile de cunoaștere cele mai dificile sau participarea la experiențe ori expediții periculoase pot fi susținute numai prin definirea și întreținerea unor valori proprii intense, stabile și cooperaante, care ne pot ghida în viață ajutându-ne să ne proiectăm trasee de acțiune semnificative care ne oferă, atât nouă cât și celorlalți, valori superioare și trăiri de calitate. Definiții și explicații despre valori sunt nenumărate, după cum pentru fiecare dintre noi ele sunt, probabil, ceva similar și în același timp ceva unic și personal.

Cu toate aceste informații și definiții general valabile și care par să fiină mai mult de viața noastră exterioară, eu simt nevoie să întreb, în continuare, ce sunt totuși Valorile, pentru mine, pentru tine și pentru fiecare

dintre noi, cu adevărat?

Valorile personale sunt un acel proprietăț sau calitate fundamentală pentru fiecare dintre noi, importante fiind ca atare și în forma lor pură (de ex. sănătate, iubire, pace, fericire, bogăție etc) care ne dă identitatea și ne influențează viața fără să știm măcar, de cele mai multe ori, dacă nu suntem conștienți că ele există și dacă nu știm care sunt cele mai importante pentru noi. Ele reprezintă standardele pe care și le definește fiecare pentru a trăi conform lor și determină adesea atitudinea și comportamentul nostru. Valorile stau la baza deciziilor noastre de viață, ne conturează unicitatea, ne definesc personalitatea și reprezintă măsura autenticității noastre atunci când sunt asumate de noi.

Dor foarte târziu, la începutul anilor 1990 valorile au început să fie studiate de cercetători pentru a le înțelege mai bine, dar toate studiile au rămas la nivel teoretic până în anul 1992 când un cercetător care se numea Schwartz a făcut un fel de inventar al valorilor fundamentale pentru a le identifica pe cele care apar în mod repetat și pe care le-a sortat în două categorii: „valori vecine” și „valori opuse”

Tabelul de valori personale, conform celor 10 grupe ale lui Schwartz, descoperite pe baza unui studiu realizat pe 64.271 de persoane din 68 de țări cuprinde următoarele valori:

- » Universalism - înțelegere, apreciere, toleranță și protecție pentru binele oamenilor și al naturii: Deschidere, Comuniune cu natura, O lume frumoasă, O lume pacifistă, Înțelepciune, Egalitate, Liniște sufletească, Protecția mediului, Dreptate socială.
- » Putere - statut social și prestigiu, control sau dominanță asupra oamenilor și resurselor: Recunoaștere socială, Bogăție, Putere socială, Autoritate, Păstrarea imaginii personale în public.
- » Binefacere - conservarea și îmbunătățirea bunăstății celor apropiati: Prietenie adevărată, Dragoste matură, O viață cu sens, O viață spirituală, Responsabilitate, Loialitate, Onestitate, Săritor, Iertare.
- » Realizare - succes personal prin demonstrarea competențelor

la the customers towards they tend. At a simple search on Google for "values, vision, mission", you get hundreds of thousands of pages with specific information on each of these three aspects. But what are really these values and what is the connection between them and the vision and mission of each of us?

According to the Explanatory Dictionary of the Romanian language, value means the quality of things, facts, ideas, phenomena to meet social needs and goals generated by them; the sum of qualities that gives value to an object, a being, a phenomenon and so on; importance, significance, price, merit. According to wikipedia, in the space of human action, value is the dominant criterion for relating and qualifying a situation. It determines the purpose of an individual, means of performance and strategies of taking over the effects of achieving a purpose. Value, as a motivating relation, characterizes the choice of alternative out of several possible alternatives, and as emotional state it locates a subjective experience and measure.

It expresses every human capability to extract different satisfactions from the interaction with an object, event, or another person. The individual can discern values and rank them qualitatively by the intensity and nuance of pleasure or suffering received. Value is one of the most important criteria of human socialization. It defines the system of options of each group and determines orientation of subject or community throughout the complicated network of conditioning within an advanced society, different in terms of operation and decision making.

Through value, a person is planning implications of personal values or is seeking attitudes and qualities of peers. Value also triggers formulation of momentary or future goals of each of us.

Values play a key role in all creative, cooperative or human conflict activities. The most difficult efforts for knowledge or participation in experiences often dangerous expeditions can only be supported by defining and maintaining

intense, stable and supportive values, which can guide our life by helping us design our significant trails of action, which offer us and the others even higher quality values and experiences. Definitions and explanations about values are countless, as for each of us they are probably something similar and at the same time something unique and personal.

With all this information and generally accepted definitions that seem to belong to our outside lives, I feel the need to further ask what values are, for me, for you and for all of us, truly.

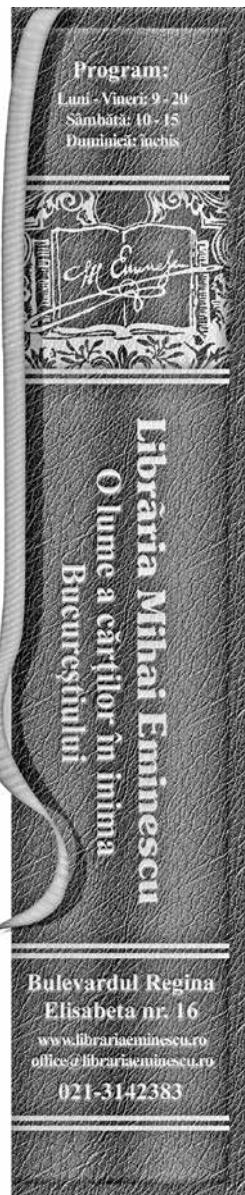
Personal values are those fundamental properties or qualities for each of us, and are important as such and in their pure form (for example, health, love, peace, happiness, wealth etc.) that give us identity and influence our lives without even knowing, most times, if we are aware they exist and which are the most important to us.

They are standards each defines to live accordingly and often determine our attitude and behavior. The values underpin our life decisions, outline our uniqueness, define our personality and are a measure of authenticity when we assume them.

Only very late in the early 1990s values began to be studied by scientists to better understand them, but all studies remained theoretical until 1992 when a researcher named Schwartz made a sort of inventory of fundamental values in order to identify those that occur repeatedly, which he grouped into two categories: "neighboring values" and "opposing values".

The table of personal values, according to Schwartz's 10 groups, resulting from a research on 64,271 people in 68 countries include the following:

- » Universalism - understanding, appreciation, tolerance and protection for the benefit of people and nature: Openness, Communion with Nature, A Beautiful World, A Peaceful World, Wisdom, Equality, Peace of Mind, Environment, Social Justice.
- » Power - social status and prestige, control or dominance over people and resources: Social Recognition, Wealth, Social Power, Authority, Saving Face.
- » Charity - preservation and improving the welfare of those close: True Friendship, Mature Love, A life with Meaning, A Spiritual Life, Responsibility, Loyalty, Honesty, Helpfulness, Forgiveness.
- » Achievement, personal success by demonstrating competence according to social standards: Influence, Success, Ambition, Capability, Intelligence.
- » Tradition - respect, belonging and acceptance of traditions, ideas that traditional culture and religion



conform standardelor sociale: Influent, de Succes, Ambițios, Capabil, Intelligent.

- » Tradiție – respect, apartenență și acceptare a tradițiilor, ideilor pe care cultura tradițională și religia le furnizează: Umităț, Detașare, Respect pentru tradiție, Credință, Moderatie, Acceptarea soartei.
- » Hedonism – plăcere și satisfacție personală: Bucuria de a trăi, Indulgent cu sine, Plăcere.
- » Conformatitate – limitarea acțiunilor, înclinațiilor, și impulsurilor ce ar putea să deranjeze pe alții sau să încalcă normele și așteptările sociale: Auto-disciplină, Respect pentru bătrâni, Politeță, Obediență.
- » Stimulare – senzații tari, lucruri noi și provocări adevărate: Îndrăzneală, Varietate în viață, Senzații tari în viață.
- » Siguranță – siguranță, armonie și stabilitate în societate, în relații și pentru sine: Sănătate, Siguranță familiei, Ordine socială, Curățenie, Întoarcerea favorurilor, Securitate națională, Sentimentul de apartenență.
- » Auto-direcție – independentă în gândire și în acțiune, libertate de decizie de a crea și de a explora: Libertate, Curiozitate, Independentă, Creativitate, Alegerea propriilor obiective, Intimitate, Respect de sine.

Cel mai surprinzător lucru este faptul că, deși valorile sunt personale și în relație directă și intimă cu esența ființei noastre autentice, ele sunt în același timp strâns legate și de viața noastră exterioară, de comportamentul nostru și mai ales de experiențele noastre, începând să se formeze chiar de la naștere.

Valorile – cele care ne dă fiecăruia dintr-o identitatea și măsura autenticității noastre, nu pot exista (pentru noi) în mod abstract și doar în sine. Ele tind spre a fi trăite iar lucrul acesta este posibil pentru noi doar făcând anumite lucruri, folosind anumite strategii, etc. Modalitățile prin care noi considerăm în mod sincer și credem cu certitudine că ne putem trăi valorile reprezentă convingerile noastre. Convingerile sunt credințe foarte puternice prin care noi încercăm să ne atingem/trăim valorile. Ele pot fi potențatoare sau limitative (cel mai adesea acestea fiind asimilate în trecut – copilărie, adolescență – de la oamenii importanți și de încredere din jurul nostru). Convingerile se recunosc prin următoarele caracteristici:

- » sunt spuse sub formă de «adevăruri absolute»,
- » sunt argumentate cu «convingere»;
- » în formularea lor există o echivalență («Dacă..., atunci...!»);
- » nu pot fi justificate/explicate «de ce ...» în mod logic și conștient de către cel care are respectiva convingere.
- » sunt subiecte extrem de «sensibile» și delicate pentru cei ce le au.

În timp, convingerile noastre influențează sau determină atât abilitățile

noastre cât și, mai ales, comportamentul nostru iar, ulterior, uneori, și fiziologia. În aceste condiții, este evident faptul că ele au legătură, în mod direct, și cu modul nostru de a interacționa cu mediul și cu cei din jurul, având impact și influență asupra acestora, determinând, în final, modul în care fiecare dintre noi își trăiește efectiv viața (atât în plan personal cât și profesional).

Interesant este faptul că dinamica aceasta nu este într-o singură direcție. Aceste nivele interdependente ale existenței noastre sunt condiționate între ele și totodată se determină reciproc în ambele sensuri, și anume (în sensul invers față cel mai sus prezentat): Modul în care ne trăim noi viața ne conduce la anumite experiențe,

provides: Humility, Detachment, Respect for Tradition, Faith, Moderation, Acceptance of Fate.

- » Hedonism – pleasure and personal satisfaction: The Joy of Living, Self-indulgence, Pleasure.
- » Compliance – limitation of actions, inclinations and impulses that might disturb others or violate social norms and expectations: Self-discipline, Respect for Elders, Politeness, Obedience.
- » Stimulation – thrill, new things and true challenge: Audacity, Variety in Life, Thrills in Life.
- » Safety – safety, harmony and stability of society, relationships and self: Health, Family Safety, Social Order, Cleanliness, Return of Favors, National Security, Sense of

le scense – from leading and trusted people around us). Beliefs are recognized by the following characteristics:

- » are told in the form of "absolute truths",
- » are motivated with "conviction";
- » in their formulation there is an equivalence ("if ... then ...!");
- » cannot be justified/explained "why? ... logically and consciously by the person who has that belief;
- » are very "sensitive" and delicate topics to those who have them.

Over time, our beliefs influence or determine both our skills and, especially, our behavior and then sometimes physiology. In these circumstances, it is obvious they are related, directly, and how we interact with the environment and the people around,



S.T.A.R.S. a lansat primul serviciu integrat independent MED-ARB din România, 22.11.2013 București

societatea și mediul au un important impact asupra noastră (încă de la naștere), astfel suntem determinați să ne dezvoltăm mai mult anumite abilități (pentru a supraviețui, pentru a fi iubiti, pentru a fi sănătoși, pentru a fi în siguranță) și atunci când reușim (prin încercare și eroare sau prin analiză) ajungem să avem convingeri potrivit căror procedând într-un anume mod, putem să trăim viața așa cum ne dorim (sau cum putem mai bine), respectiv, să prețuim anumite lucruri mai mult decât altele și să trăim anumite valori dintre toate cele existente, astfel dobândind o anume identitate și ajungem să fim într-un anume fel, altfel decât oricine altineva, trăind valorile noastre personale și continuând să acționăm în consecință și să trăim viața așa cum știm cel mai bine...

În speranță că ți-am trezit curiozitatea cu privire la valorile tale personale, îți propun un nou exercițiu prin care să-ți poți identifica propriile tale valori personale pornind de la lista lui Schwartz (cea de mai sus). Pentru

Belonging.

- » Self-direction – independence in thought and action, freedom of choice to create and explore: Freedom, Curiosity, Independence, Creativity, Choice of Own Goals, Intimacy, Self-esteem.

The most surprising thing is that, although the values are personal and in direct and intimate relationship with the essence of our genuine being, they are also closely related to our exterior lives, to our behavior and especially to our experiences , starting to develop right from birth.

Values – those that give each of us identity and authenticity cannot exist (for us) abstractly and only in itself. They tend to be experienced and this is only possible for us by making certain things, using certain strategies, etc. The ways we sincerely believe we can live our values represent our own views. Views are very strong beliefs by which we are trying to achieve/experience our values. They can be boosting or limiting (most often they are treated in the past – childhood, ado-

having impact and influence on them, ultimately determine how each of us is actually living life (both personal and professional).

Interestingly, this dynamics is not only unidirectional. These interdependent levels of our existence are conditioned and also mutually determined in both directions, namely (in the opposite direction to the one shown above): the way we live our lives leads us to certain experiences, society and environment have an important impact on us (since birth), so we are determined to develop more

certain specific skills (to survive, to be loved, to be healthy, to be safe) and when we succeed (by attempts and error or by analysis), we come to have beliefs, according to which, doing in a certain way, we can live our lives the way we want (or as best we can), respectively, cherish some things more than others and live certain values of all existing, thus we acquire a certain identity and we manage in some way to be other than anyone else, living our personal values and continuing

asta va trebui, într-o primă etapă să încercuiești toate valorile personale care îți se pare că te caracterizează din lista lui Schwartz. După aceea, copiază-le pe primele 20 care îți se par cele mai apropiate, în caietul tău magic (cel pe care ai făcut și explorarea în scris la întrebarea "Eu cine sunt cu adevarat!"). Pune-le în ordinea importanței lor pentru tine, notând în dreptul lor + (pentru foarte importantă), 0 (pentru importantă sau neutră) și - (pentru mai puțin importantă). Compara-le cu cele subliniate din textul tău de explorare în scris, anterior și apoi, copiază-le, din nou, doar pe primele zece cele mai importante valori (în forma/formulararea lor cea mai potrivită pentru tine), ordonându-le în ordinea importanței lor și notează în paranteze și categoria din care face parte. De exemplu pentru "Bucuria de a trăi" (hedonism).

Apoi, în următoarea perioadă, păstrează această listă cu primele 10 cele mai importante valori pentru tine, și, pornind de la informațiile aflate în acest articol, încearcă să observi modul în care ele te determină să faci anumite lucruri, să te comportă într-un anume fel, să faci anumite alegeri și totodată, în ce momente și în ce situații simți (conștientizezi) că trăiești una sau mai multe dintre valorile tale personale și încearcă să observi cum poți să îți atragi astfel de momente în viața ta cotidiană. Ar fi bine, atunci când descoperi anumite lucruri din acest proces de observare a modului

în care se manifestă și sunt trăite valorile în viața ta, să îți și notezi lucrurile acestea în jurnalul tău de bord, în continuarea explorării în scris de luna trecută. În tot acest parcurs, te invit să te lași surprins și să savurezi experiența...

INFORMATII:

- » Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna, ed. Advances in Experimental Social Psychology, 25. Orlando: Academic Press, pp. 1-65.
- » Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna, ed. Advances in Experimental Social Psychology, 25. Orlando: Academic Press, pp. 1-65.
- » Schwartz, S.H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. Revue française de sociologie, 47 (4), 249-288.
- » Wikipedia.
- » DEX.

to live life as we know best ...

In the hope that I intrigued about your personal values, I propose a new exercise by which you can identify your own personal values, starting from Schwartz's list (the one above). For this, in a first step, you will have to circle all personal values in Schwartz's list that seem to characterize you. After that, copy down the first 20 you find the closest to you, in your magic notebook (the one you used to explore the question "Who am I really?"). Order them in accordance to their importance for you, marking with a + (for very important), 0 (for neutral) and - (the least important).

Compare them with those outlined in your previous written exploration and then copy again only the top ten most important values (in their most suitable form/formulation for you) and note in brackets the category to which they belong. For example, "joy of living" (hedonism).

Then, in the upcoming period, keep this list of the top 10 most important values for you, and based on the information in this article, try to notice how they influence in doing things, behave in a certain way, make certain choices and also when and in what situations you feel (realize) that you experience one or more of your personal values and try to see how can you attract those moments in your everyday life. It would be better when discovering certain things in

this process of observation on how values are manifested and experienced in your life, to write them down in your log, further to exploration in writing done last month. During this journey, I invite you let yourself be surprised and enjoy the experience...

INFORMATION:

- » Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna, ed. Advances in Experimental Social Psychology, 25. Orlando: Academic Press, pp. 1-65.
- » Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna, ed. Advances in Experimental Social Psychology, 25. Orlando: Academic Press, pp. 1-65.
- » Schwartz, S.H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. Revue française de sociologie, 47 (4), 249-288.
- » Wikipedia.
- » DEX.

Julia Ioana Huiduc

Master Coach NLP Resonanz
<http://simplymeinharmony.wordpress.com/>
simplymeinharmony@gmail.com
 mediator, STARS
 E-mail: officehh@gmail.com
 Tel./fax: +40742064924/+4021.320.1535

Julia Ioana Huiduc
 Master Coach NLP Resonanz
<http://simplymeinharmony.wordpress.com/>
simplymeinharmony@gmail.com
 mediator, STARS
 E-mail: officehh@gmail.com
 Tel./fax: +40742064924/+4021.320.1535

AUTO-CRITICĂ SAU AUTO-REPROŞ?

Există părerea că auto-critică este un lucru foarte util. Aceasta permite unei persoane să se vadă clar așa cum este ea și să-și evaluateze în mod corespunzător punctele forte și slabiciunile. O auto-critică sănătoasă este o calitate remarcabilă, iar această calitate împiedică o persoană să fie cu capul în nori și îi permite să-și evaluateze corect abilitățile date de natură. Dacă această calitate nu există, este probabil ca o astfel de persoană să aibă o încredere în sine exagerată și să se considere cel mai bun, fără a echilibra realitate cu ceea ce își imaginează despre sine. Acest lucru poate cauza probleme, atât în relațiile sale cât și în alte sfere ale vieții.

Cu toate acestea, trebuie să recunoaștem că și cealaltă extrema este periculoasă. Ea apare atunci când auto-critică devine un adevărat auto-reproș. Cum diferă acestea? Auto-critică este abilitatea unei persoane de a se vedea așa cum este și de a vedea greșelile, ceea ce oferă o bună înțelegere a modalității prin care să le corecteze sau să nu le repete în viitor. Aceasta este o abordare reală

și rațională, care asigură dezvoltarea continuă a personalității umane. Dar auto-reproșul înseamnă că o persoană vede mereu doar imperfecțiuni, indiferent de circumstanțele și starea reală a lucrurilor. O astfel de persoană este în afara contactului cu realitatea și nu poate estima cu adevărat o situație și locul său în cadrul acesteia.

Auto-reproșul nu vine de la sine. Trebuie să existe anumite condiții prealabile pentru ca o persoană să înceapă să se critique prea mult și să devină un obicei. Mai presus de toate, aceste condiții includ comportamentul și atitudinea părintilor față de această persoană, încă din copilărie. În mod evident, încă din copilărie această persoană a auzit critica în mod constant, de la oameni apropiati. Este patat că oamenilor nu prea neghioibi și educația le place să-și critique copilul. El își fac cu cele mai bune motive în minte, dorind ca fiul sau fiica lor "să-și învețe lecția" și să nu mai mai facă astfel de greșeli în viitor. Totuși, aceste acțiuni pot avea un efect absolut opus.

De exemplu, totul depinde de tipul de temperament și modul în care co-

SELF-CRITICISM OR SELF-REPROACH?

There is an opinion that self-criticism is a very useful thing. It allows a person to see himself clearly as he is and to properly assess his strengths and weaknesses. Healthy self-criticism is a remarkable quality and this quality stops a person from being up in the clouds and allows him to properly assess the abilities given to him by nature. If this quality absolutely does not exist, it is likely that such an individual will have exaggerated self-conceit and will consider himself the best person without balancing reality with what he imagines about himself. This can cause problems both in the relationships and in other spheres of life.

However, we have to admit that the other extreme is also dangerous. It occurs when self-criticism becomes true self-reproach. How do they differ? Self-criticism is the ability to see himself as he is and to see his mistakes, which gives a good understanding of how to correct them or not repeat them in the future. This is a real and rational approach that

ensures continuous development of the human personality. But self-reproach means that a person always sees only imperfections, regardless of the surrounding circumstances and the real state of affairs. He is out of touch with reality and can't really estimate the situation and his place in it.

Self-reproach doesn't come in itself. This requires certain preconditions in order to ensure that a person started criticizing himself too much and it became his habit. Above all, these include his parents' behavior and attitude towards him when he was still a child. Obviously, since childhood this person constantly heard the criticism from close people. It is pity that not too silly and educated people like to criticize their child. They do it with the best motives in mind, wishing that their child "would learn this lesson" and will no longer make such mistakes in the future. However, such actions can lead to an absolutely opposite effect.

For example, everything depends

pilul va percepă astfel de critici. Deci, dacă sugestii similare sunt îndreptate către un copil flegmatic, acesta va învăța lecția pentru tot restul vieții săle că ceva este în neregulă cu el. Ca urmare, acest lucru îi va afecta stima de sine și va suferi din cauza acestor sugestii toată viață lui. El va dezvolta nu numai obiceiul de a se critica pentru greșelile sale și a trage învățăminte din acest lucru, dar, de asemenea, va învăța să dea vina pe el însuși pentru orice mică greșeală și o va considera o tragedie. O astfel de persoană se poate agăta de orice, chiar și atunci când alte persoane consideră că a avut absolută dreptate și nu merită să fie criticat.

Auto-reproșul este cauza multor probleme. În special:

- » scade stima de sine și promovează distrugerea personalității.
- » dezvoltă sentimentul de indecizie deoarece persoana are o vizionă critică a ceea ce poate face.
- » face o persoană să fie închisă și nesociabilă, deoarece este mereu ocupată cu autoflagelarea sa internă.
- » face ca persoana să devină o întă ușoară a manipulării, deoarece sentimentul constant de vinovăție este caracteristic persoanelor care posedă calitatea auto-reproșului.
- » auto-reproșul ocupă aproape tot timpul unei persoane, care își pierde sentimentele și emoțiile pozitive, și, ca rezultat, devine tristă și abătută.
- » auto-reproșul nu permite dezvolta-

rea raționalității și lasă o persoană la nivelul reacției senzoriale. Acest lucru nu ajută la rezolvarea problemelor.

Astfel, dacă auto-critică este productivă, atunci auto-reproșul evocă într-o persoană dorința nu de a corecta greșelile, ci de a se certa pentru fiecare dintre ele, fără a încerca să schimbe ceva. Auto-reproșul nu oferă șansa de a merge mai departe și de a se dezvolta. Oamenii care abuzează în mod constant de ei însuși încetează să se mai bucur de viață și să se cufundă într-o lume a grijiilor fără sfârșit.

Dar există o cale de ieșire din această situație dificilă. Trebuie să înțelegi că vocea pe care o auzi în cap este vocea părintilor tăi care te-ai criticat în copilărie. Scenariul pe care îl realizezi în viață este scos din copilărie, dar acesta nu este singurul posibil. Sigur, uneori poate fi dificil să scăpi de un obicei cum este auto-reproșul, și în acest caz, va trebui să consultați un psiholog. Nu există nici o îndoială că trebuie să scăpăm de auto-reproș, altfel nu vom putea trăi o viață normală și productivă.

Auto-reproșul ține de natură?

Încercă să-i opui rezistență? Împărtășește-ți experiența cu noi, și urva fi postată pe site-ul nostru. ■

Sergey Bocsa

Sursă: <http://happy-messages.com/personal-growth/self-criticism-or-self-reproach.html>

on the type of his temper and how the child will perceive such criticism. So, if similar suggestions are directed at a small phlegmatic person, he will learn the lesson for the rest of his life that something is wrong with him. As a result this will hurt his self-esteem and he will suffer from these suggestions all his life. He develops not only a habit of simply criticizing himself for his mistakes and drawing lessons from this, but also of blaming himself for small faults and considering them a tragedy. Such a person can cling to everything, even when other people consider that he was absolutely right and does not deserve this criticism.

Self-reproach is the cause of many problems. In particular:

- » It lowers self-esteem and promotes the destruction of a personality.
- » It develops the feeling of indecisiveness because he has a critical view of what he can do.
- » It makes a person closed and unsociable as he is always occupied with his internal self-flagellation.
- » It makes a person an easy target for manipulation, because the constant sense of guilt is characteristic to people who possess the quality of self-reproach.
- » Self-reproach takes up almost all the time and a person loses the positive emotions and feelings, and as a result he becomes sad and dejected.
- » Self-reproach does not allow the

development of rationality and leaves a person at the level of sensual reaction. This does not help solve problems.

Thus, if self-criticism is productive, then self-reproach evokes in a person the desire not to correct mistakes, but to scold himself for each of them, without trying to change anything. It doesn't give the chance to move forward and develop. People who constantly abuse themselves cease to enjoy life and immerse themselves in a world of endless worries.

But there is a way out of such a difficult situation. You need to understand that the voice heard in your head is the voice of your parents who criticized you in your childhood. The scenario that you realize in life is taken out of your childhood, but it isn't the only possible one. Sure, sometimes it can be difficult to get rid of a habit like self-reproaching, and in that case you need to consult a psychologist.

There is no doubt that you need to get rid of self-reproach because otherwise a person will not be able to live a normal and productive life.

Is self-reproach something that's in your nature? Are you trying to fight it? Share your experience with us, we'll be sure to post it on our site. ■

Sergey Bocsa

Source: <http://happy-messages.com/personal-growth/self-criticism-or-self-reproach.html>

S.T.A.R.S. a lansat primul serviciu integrat independent MED-ARB din România, 22.11.2013 București



- CARAVANA MEDIERII -

Medierea aproape de tine!



COLECTIA FMMM.RO

• Comenzi la office@fmmm.ro. Această adresă de e-mail este protejată de spambot; aveți nevoie de activarea JavaScript-ului pentru a o vizualiza.

„CO-MEDIAREA: UTILIZAREA UNEI ABORDĂRI PSICOLOGICE DUALE ÎN SOLUTIONAREA CONFLICTELOR”

Autor UK: Monica Hanaway

Aceasta carte este intenționată pe experiența mai multor medieri britanici experimentați, care ale către co-mediere în majoritatea, dacă nu curva în toate, cazurile de mediere. Pentru începutatori în domeniul medierii, carte descrie procesul medierii, apoi se concentrează pe avantajele și dezavantajele modelului co-medierii.

„Unii mediatori nu iau în considerare funcțiile psihologice atunci când mediază o dispută. Scopul acestora este să rezolve problema și să găsească soluție. Pentru medieri care adoptă o abordare transformativă, aceasta înțelege psihologică se află în central activității lor și le guvernează abordarea. Mediatorii care au cunoștințe psihologice pleacă de la convinsarea că fiecare individ este unic, iar comunicarea între indivizi este din natură complexă, multi-dimensională și imprevizibilă.”

„Într-o perioadă de schimbări drastice, cei care se dezvoltă sunt cei care vor moșteni viitorul. Cei învățați descupera ca sunt echipați pentru a trai într-o lume care nu mai există” – Eric Hoffer

„Rezultatul acestor adaptări de sens împotriva disoluției mai multe potrivit atenția tensiunile conflictului. În schimb, același spațiu care a fost co-creat de mediatori la un nivel intrapsihic al partilor poate exista acum în relație dintre partea. Aceasta este un spațiu deschis, colaborativ și în care nu se emit judecări.”

Monica Hanaway, editoare britanică, este o experientă mediatatoare și lector în metode alternative de soluționare a disputelor, fiind, alături de Jamie Reed, co-direcțor al The CH Group (care include Community Harmony și Corporate Harmony).

Alaturi de „Medierea – o perspectivă psihologică asupra soluționării conflictelor” a autorilor britanici Paul Randolph și Freddie Strasser (publicată în limba română în 2012), nouă volum de specialitate se încadrează în suita de materiale editate sub denumirea „COLECTIA FMMM.RO” care își propune să aducă în profesia românească experiența și bagajul informațional al specialiștilor cu anii de muncă în domeniul managementului și soluționării conflictelor (...).

Editura: FMMM.RO (2013) Traducător: Elena Necula Preț: 50 Lei (11.64 EUR, ISBN: 978-0-14992-0 Încadrare: Media și comunicare 15.4 USD)

Oraș: Bucuresti Limba: română

Nume: Număr de pagini: 180



FMMM.RO COLLECTION

• Comenzi la office@fmmm.ro. Această adresă de e-mail este protejată de spambot; aveți nevoie de activarea JavaScript-ului pentru a o vizualiza.

„CO-MEDIATION: USING A PSYCHOLOGICAL, PAIRED APPROACH TO RESOLVING CONFLICT”

Editor UK: Monica Hanaway

This book is based on the experience of several British experienced mediators, who choose to co-mediate in most, if not all, cases of mediation. For beginners in the field of mediation, the book describes the mediation process, then focuses on the advantages and disadvantages of co-mediation model.

“Some mediators do not take into account the psychological functions when mediating a dispute. Their purpose is to solve the problem and find a solution. For mediators who adopt a transformative approach, this psychological understanding is at the heart of their work and governs their approach. Mediators who have psychological knowledge start from the belief that each individual is unique, and communication between individuals is inherently complex, multi-dimensional and unpredictable.”

“In a time of drastic change, it is the unlearners who inherit the future. The learned find themselves equipped to live in a world that no longer exists” Eric Hoffer

The outcome of these adaptations of meaning and behavior discussed above can alleviate the tension of the conflict. Instead the same space that was co-created by the mediators at an intrapsychic level within the parties can now exist in the relationship between the parties. This is a space that is open, collaborative and non-judgemental.

Monica Hanaway, British editor, is an experienced mediator and lecturer in alternative dispute resolution methods, and along with Jamie Reed, is the co-director of The CH Group (which includes the Community Harmony and Corporate Harmony).

Together with “Mediation – A Psychological Insight into Conflict Resolution” by British authors Paul Randolph and Freddie Strasser (published in Romanian in 2012), the new volume is part of the series of materials issued within the “FMMM.RO Collection”, which intends to bring to the Romanian profession the experience and information baggage of specialists with years of work in the management and resolution of conflicts.

Publisher: FMMM.RO Language: Romanian Page number: 180
(2013) Translator: Elena Necula Price: 50 Lei (11.64 EUR, ISBN: 978-0-14992-0 Category: Media and communication
City: Bucharest

„GHIDUL MEDIATORULUI PROFESSIONIST – MEDIERE ȘI CONFLICT” (EDIȚIE REVIZUITĂ ȘI ADAUGITĂ)

Autor: Mugur Bogdan Mitro

“Dorință și nevoie, întotdeauna ierarhizate în funcție de interesul nostru social, și anume de dorința sau nevoie de a comunica. Mediatorul, interacționând, generează și gestionează necesitatea identificării nevoilor la actori disputelor umane. Ascultam ca să învățăm pe alții să asculte și vorbim ca să învățăm pe alții să vorbească. Comunicăm în tot.”

Mediatorul este mediator doar dacă își păstrează rolul pentru care a fost creat: managementul conflictului. Mediatorul este cel care controlează procedura medierii, partile fiind cele care trebuie să gestioneze obiectul conflictului. Astfel, mediatorul profesionist în adevăratul sens al cuvântului va aborda procedura prin prisma unei strategii care analizează dinamica conflictului, dar și dinamica socială a grupului; evidențiază compoziția emoțională, istorică, identitatea, valorile personale, dar și cele de grup, finalizându-se cu evidențierea necesităților, măscătoarelor și posibilităților care denaturează realitatea.

Carte, parte a Colectiei editată de Școala de Formare în Mediere F.M.M.M. Romania, oferă răspuns unei probleme curente a societății: severa lipsă de comunicare, provocată în primul rand de abundanța de informații care ne bombardează; dacă nu suntem capabili să identificăm codul de decriptare și a valoarea adaugată reală a unei informații, factorul liber-arbitru, însărcinat cu procesul de selecție, va face această selecție într-un mod deficitar. Stabilind procedura medierii ca limbaj comun în soluționarea conflictelor, încercăm în realitate să identificăm un cod de decriptare universal care nu mai indică problema compatibilizării.

Medierea este un nou orizont de „intersecție” pe care lumea începe să îl descopere, iar cartea ne ajuta să devinem experti în selecția informațiilor utile.

Mugur Bogdan Mitro, avocat, mediator și formator cu certificări din partea mai multor organizații ADR din Europa și S.U.A., definește un vast portofoliu de medieri începând din anul 2003, precum și de training în domeniul metodelor de soluționare bazate pe nevoi/interese și în managementul conflictelor, în design-ul soluțiilor pentru diversitatea culturală, conflictelor generacionales, comunicare, bune practici și relații la locul de muncă. Editura: Consensus (2010)
Editura: FMMM.RO (2013) Număr de pagini: 133 www.libraieminescu.ro
ISBN: 978-973-0-14306-5 Preț: 50 Lei
Limba: Română Comenzi la: office@fmmm.ro



„THE GUIDEBOOK OF PROFESSIONAL MEDIATOR – MEDIATION AND CONFLICT” (REVISED AND ENLARGED EDITION)

Author: Mugur Bogdan Mitro

“Desires and needs, always ranked depending on our social interest, namely the desire or need to communicate. A mediator, by interacting, generates and manages the need to identify the need in the actors of human disputes. We listen so we can teach others to listen and we speak so we can teach others to speak. We communicate in all.”

A mediator is a mediator only if he preserves the role for which he was created: conflict management. The mediator is the one who controls mediation, the parties are the ones that have to deal with the subject of conflict. Thus, a truly professional mediator will address the procedure in terms of a strategy that analyzes conflict dynamics, but also social dynamics of the group, highlights the emotional component, history, identity, personal, as well as group values, ending with an emphasis on needs, sometimes concealed by positions that distort reality.

The book, part of the Collection edited by FMMM Mediation Training School of Romania, offers a response to the society's current problems: severe lack of communication, caused primarily by the abundance of information that bombards us; if we are not able to identify the decryption code and read added value of a piece of information, the freewill factor, in charge with the selection process, will make this selection in a deficient way. Setting mediation as a common language in conflict resolution, we actually try to identify a universal decryption code, which no longer raise the issue of compatibility.

Mediation is a new „intersection” horizon that the world begins to discover and the book helps us become experts in selecting useful information.

Mugur Bogdan Mitro, lawyer, mediator and trainer with certifications from several ADR organizations in Europe and the U.S., holds a broad portfolio of mediations since 2003, as well as training in methods of resolution based on needs / interests and in conflict management, in designing solutions for cultural diversity, generational conflict, communication, best practices and workplace relationships.

Publishing House: FMMM.RO (2013) Number of pages: 133 www.libraieminescu.ro
ISBN: 978-973-0-14306-5 Price: 50 Lei
Language: Romanian Orders at: office@fmmm.ro

„MEDIEREA O PERSPECTIVĂ PSICOLOGICĂ ASUPRA SOLUȚIONARII CONFLICTELOR”

Autori: Paul Randolph și Freddie Strasser

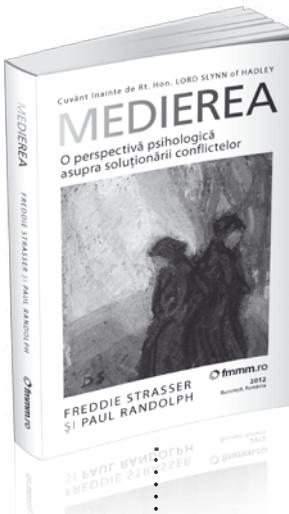
Medierea este o carte în care (...) accentul se pune pe aspectele psihologice esențiale ale conflictului și medierii, mai degrabă decât pe aspectele juridice. Toate acestea sunt de o importanță mai mare în cercetarea de a face părțile, și într-adevăr mediatorul, să înțeleagă importanța de a se mișca spre aceea «plataforma de alianță care funcționează», unde acordul «suficient de bun» devine fezabil” (The Rt.Hon. Lord Slynn of Hadley).

„Cartea este ceea ce am numi un „thriller” în beletristică. (...) Autorii ne poartă cu sufletul la gură pe labirintul filozofiei, psihologiei, sociologiei conflictului, pentru ca, în final, să ne dezvăluie căteva adevaruri simple, dar fundamentale. Și anume, conflictul este o stare naturală a omului în trecrea sa prin lume (...).” Anamaria Lucia Zaharia, judecător, GEMME Secțiunea Română.

Modelul „psihoterapeutic” unic de mediere predat la cursul creat de autori a câștigat o adeverătă recunoaștere și le-a oferit o perspectivă suplimentară asupra psihologiei conflictului, permitându-le să fie eficienți în toate cazurile de soluționare a conflictului.

Carte, traducere editată de Școala de Formare în Mediere FMMM.RO, este destinată profesioniștilor și neprofesiونiștilor, oamenilor de afaceri, psihoterapeutilor, studenților, dar și persoanelor „casnice” în aceași măsură – de fapt tuturor acelora care sunt implicați sau preocupați în mod obișnuit de conflict și rezolvarea lui.

Editura: FMMM.RO (2012) Număr de pagini: 176 ISBN: 978-0-12892-5 Preț: 35 Lei
Limba: română Traducător: Elena Necula



“MEDIATION, A PSYCHOLOGICAL INSIGHT INTO CONFLICT RESOLUTION”

Authors: Paul Randolph and Freddie Strasser

Mediation is a book in which (...) the focus is placed on the essential psychological aspects of conflict and mediation, rather than on the legal aspects. All these are of a greater importance in the attempt to make the parties, and indeed the mediator, understand the importance of moving towards that «working alliance platform», where the «good enough» agreement becomes feasible” (The Rt.Hon. Lord Slynn of Hadley).

„The book is what we would call a thriller in belletristic. (...) The authors take us breathlessly through the labyrinth of philosophy, psychology, conflict sociology, but in the end reveal some simple, yet fundamental truths. That is, conflict is a natural state of a human passing throughout the world (...).” Anamaria Lucia Zaharia, judge, GEMME Romanian section.

The unique “psychotherapeutic” model of mediation, taught in the course created by the authors, has gained a real recognition and offered them a supplementary outlook on conflict psychology, allowing them to be efficient in all cases of conflict resolution.

The book, with a translation provided by Școala de Formare în Mediere FMMM.RO, is dedicated to professionals and non-professionals, to businessmen, psychologists, students, but also to “domestic” people to the same extent – in fact to all those involved or regularly preoccupied with conflict and its resolution.

Publishing House: FMMM.RO (2012) Translator: Elena Necula Number of pages: 176 ISBN: 978-0-12892-5 Price: 35 Lei
Language: Romanian



Website dedicat demonstratiilor practice si emisiunilor TV despre metodele ADR.

Website dedicated to practical demonstrations and TV shows on ADR methods.

www.medieretv.ro
office@medieretv.ro

portalmediere.ro

Portal web dedicat promovarii gratuite a birourilor individuale si a asociatiilor profesionale de mediatori, constituind o baza de date in domeniu atat pentru profesionistii ADR, cat si pentru publicul larg.

- Despre mediere
- Modele de acte birou mediator
- Dictionar
- Insciere gratuita a birourilor de mediatori
- Articole
- Legislatie
- Birouri de informare gratuita
- Stiri

Web portal dedicated to free promotion of individual offices and associations of mediators, becoming a data base in the field both for ADR professionals but also for the wide audience.

- About mediation
- Mediator offices documentation
- Dictionary
- Free enrolment on mediator offices
- Articles
- Legislation
- Free information offices
- News

www.portalmediere.ro
office@portalmediere.ro

DE CE ȘCOALA DE FORMARE FMMM ROMÂNIA

FMMM Romania s-a afirmat ca un reper elitist de calitate si competența in domeniul cursurilor de formare a mediatorilor profesionisti, precum si al cursurilor de management al conflictelor.

Scoala beneficiaza de experienta remarcabila a unor formatori care activeaza ca mediatori de la introducerea profesiei in Romania acum cca 10 ani. Echipa FMMM are o vasta experienta in practicarea si training-ul metodelor ADR (Alternative Dispute Resolution), toti formatorii fiind implicați de-a lungul anilor in diverse proiecte de training, coaching si mentoring in cadrul carora au aplicat expertiza dobândita in ani de practica.

Calitatea si experienta sunt dovedite prin certificari internationale obtinute de la organizatii de referinta din domeniul ADR, precum Federal Mediation and Conciliation Service (Washington DC, S.U.A.) si The Lord Lynn of Hadley European Law Foundation (Londra, Marea Britanie).

Fiind recunoscut ca pregatirea urmata de certificare asigura o arie sporita de oportunitati profesionale pentru cursanti, o preocupare constanta a FMMM Romania este imbogatirea ariei de expertiza si practica a trainerilor in metodele ADR, prin schimbari de experienta si incheierea de parteneriate internationale cu practicieni din Europa si U.S.A.

- Scoala organizeaza cursuri de formare initiala a mediatorilor, in care se studiaza notiuni pentru intelegerea si aplicarea medierii (mediere, analiza conflictului, comunicare, negociere, drept), corelat cu punerea in practica imediată a cunostintelor dobândite. La finele cursului, participantii isi dezvolta si aplica abilitatile de management al conflictelor prin tehnici de mediere.

Cursurile sunt autorizate de Consiliul de Mediere din Romania in baza legii nr. 192/2006 privind medierea, cu respectarea Standardului de Formare a Mediatorului. Cursul, cu durata de 80 de ore, se desfasoara pe parcursul a 2 saptamani si se finalizeaza cu un examen de absolvire. Cursantii care promo-

veaza examenul primesc Certificatul de Participare si Adeverinta de absolvire – documente in baza carora pot depune cererea de autorizare la Consiliul de Mediere din Romania.

DE CE FMMM?

- Calitatea formarii si a competențelor dobândite;
- Experienta practica si vechimea formatorilor;
- Singura scoala cu certificari internationale in domeniul medierii si co-medierii;
- Pentru materialele oferite cursantilor in kitul de curs:

- Manualul Mediatorului (tiparit); Formatul electronic al cursului; Modelele de formularistica necesare desfasurarii profesiei de mediator; 3 carti de specialitate:

“Ghidul Mediatorului Profesionist – Mediere si Conflict” (autor Mugur Bogdan Mitroi); “Medierea, o perspectiva psihologica asupra solutiei conflictelor” (autori Freddie

Strasser si Paul Randolph); “Co-medierea: utilizarea unei abordari psihologice duale in solutia conflictelor” (editor UK Monica Hanaway); “Medierea Tehnica si Arta” – revista profesionala bilingva luna

Pentru suportul gratuit oferit ulterior cursului, in promovarea mediatorilor profesionisti formati:

- Revista “Medierea Tehnica si Arta” asigura promovarea gratuita a mediatorilor formati de FMMM Romania
- Portal Mediere – www.portalmediere.ro, inscrie si promoveaza mediatorii FMMM gratuit
- Mediere TV – www.medieretv.ro asigura promovarea imaginea mediatorilor FMMM

Costul cursului este 4400 lei, adresandu-se unei elite a viitorilor profesionisti care intreag sa inves-

teasca in calitatea formarii si a competențelor.

FMMM Romania desfasoara de asemenea cursuri avansate de pregatire continua a mediatorilor cu urmatoarele teme:

- Managementul Conflictului (16 pct. de formare continua)
- Comunicare pentru Practica Medierii (16 pct. de formare continua)
- Elemente Esentiale de Drept Necesare Mediatorului (16 pct. de formare continua)
- Notiuni de Drept Necesare Mediatorului la Desfacerea Casatoriei prin Acord (8 pct. de formare continua)
- Cursurile sunt acreditate de Consiliul de Mediere din Romania.



Colaborarea cu organizatiile internationale ADR s-a materializat in organizarea de cursuri de tehnici avansate in mediere si co-mediere cu participarea unor traineri recunoscuti in domeniu precum Eileen B. Hoffman, Linda I. Lazarus, Sir Henry Brooke, Paul Randolph, Spenser Hilliard, Monica Hanaway, Diana Mitchell.

In domeniul Training organizational – instrumente de management, FMMM Romania dezvolta programe de formare personalizate, subsumate eficientei manageriale si realizarii obiectivelor de business. Programele propuse antreneaza aceste competente necesare intr-un mod practic si aplicat:

- Managementul conflictului;
- Dinamica disputelor. Proceduri de evaluare si gestionare;
- Comunicare de business.