



U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Mediation National Call To Action

February 11, 1999

Clinton Library Transfer Form

Case #, if applicable	2017-1120-S	Accession #		
Collection/Record Group	Clinton Presidential Records	Series/Staff Name	Irene Bueno	
Subgroup/Office of Origin	Domestic Policy Council	Subseries		
Folder Title		OA Number	17177	Box Number
Description of Item(s)	Button: "Fair Efficient Mediation Everyone Wins"			

Donor Information				
Last Name:		First Name:		Middle Name:
Affiliation:		Phone (Wk):	Phone (Hm):	Title:
Street:		City:	State (or Country):	Zip:

Transferred to:	Museum
Other (Specify):	
Transferred by:	Rhonda Young
Transfer Point	During Processing
Date of Tranfer	8/21/2017

"I was very satisfied with the process and I think all the managers would agree with that. The outcome was far better than anything that could have been obtained through administrative proceedings."

Mike Godfrey,
Senior Vice President and
General Counsel, FINA.

"I have been involved in four separate mediations conducted by the EEOC. I think the process is effective and efficient, particularly when an employee is still employed by the respondent."

Julia Carter,
Arizona Center for Disability Law

"Our resolution rate in mediation between the EEOC and state and local agencies is 70 percent resolution at the table, and that typically is in the one-day mediation stage. You get it done and focus on resolution."

Deborah Lilly,
Director of Fair Employment for
Giant Food, Inc.

Publication EEOC-BK-26

For a list of EEOC publications, or to
order publications visit our website at
www.eeoc.gov or write, call or fax:
U.S. Equal Employment Opportunity
Commission
Publications Distribution Center
P.O. Box 12549
Cincinnati, Ohio 45212-0549
1-800-669-3362 (voice)
1-800-800-3302 (TTY)
513-489-8692 (fax)

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Washington, D.C. 20507



MEDIATE!

Employment Discrimination Charges

*Fair,
Efficient
And
Everyone
Wins*

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Chairwoman Ida L. Castro

What is Mediation?

Mediation is a
FAIR and EFFICIENT process
to help you resolve your
employment disputes
and reach an agreement.

A neutral mediator assists you in reaching
a voluntary, negotiated agreement.

How does it work at the EEOC?

The decision to mediate is completely voluntary for
the charging party and the employer.

When a complaint is filed, the parties may be
offered mediation.

If both the charging party and employer agree,
mediation will be scheduled by an experienced
mediator.

During mediation, both sides will be able to
exchange information and express expectations for
reaching resolution.

The parties work to reach common ground and
resolve their differences. An agreement reached in
mediation is as binding as any settlement reached
through EEOC.

If an agreement is not reached, the case will be
referred to EEOC's investigative process to be
handled like any other case.

Information disclosed during mediation will not be
revealed to anyone ... including other EEOC
employees.

Choose Mediation to Resolve Employment Discrimination Disputes

Why labor through months of
investigation or litigation?

Mediation ...

IS FAIR AND NEUTRAL

Parties have an equal say in the process and the
parties decide the settlement terms. Not the
mediator! There is no determination of guilt or
innocence in the process.

SAVES TIME AND MONEY

Many mediated settlements are completed in one
meeting and legal or other representation is
permitted in all cases, but not required.

IS CONFIDENTIAL

All parties sign an agreement of confidentiality at
the beginning of the process.

AVOIDS UNNECESSARY LITIGATION

Lengthy litigation CAN be avoided.

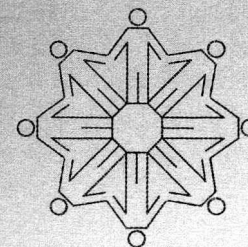
Mediation
promotes a better
work environment,
reduces costs and
works for the
employer AND the
employee!

How Can I Learn More?

For further information, visit our website at
www.eeoc.gov or contact:

1-800-669-4000 (voice)
or

1-800-669-6820 (TTY)



This pamphlet is available in accessible
formats for persons with disabilities.

Duplication of EEOC publications is permitted.

"Quedé muy satisfecho con el proceso y pienso que todos los gerentes estarían de acuerdo con lo que digo. El resultado fué mucho mejor de lo que podría haberse logrado mediante un procedimiento administrativo."

Mike Godfrey
Vicepresidente Principal y
Asesor Jurídico de FINA

"He participado en cuatro casos de mediación dirigidos por el (EEOC). Creo que el proceso es eficaz y eficiente, especialmente cuando un empleado sigue trabajando para el demandado."

Julia Carter
Arizona Center for Disability Law

"Nuestra tasa de resoluciones en las mediaciones entre el (EEOC) y los organismos estatales y locales es del 70 por ciento durante las negociaciones, y eso suele ocurrir el primer día de la etapa de mediación. Uno lo hace y se concentra en la resolución."

Deborah Lilly
Directora
Fair Employment for Giant Food, Inc.

Publicación EEOC-BK-26

Para una lista de publicaciones del EEOC, o para ordenar publicaciones, visite nuestra página en el web en www.eeoc.gov o escriba, llame o envíe fax:

U.S. Equal Employment Opportunity
Commission
Publications Distribution Center
P.O. Box 12549
Cincinnati, Ohio 45212-0549
1-800-669-3362 (voice)
1-800-800-3302 (TTY)
513-489-8692 (fax)

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

Washington, D.C. 20507



MEDIACIÓN!

Cargos por Discrimen en el Empleo

Justa,
Eficiente y
Todos Salen
Ganando

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Chairwoman Ida L. Castro

¿Qué es la mediación?

La mediación es un proceso JUSTO y EFICIENTE que le ayuda a resolver sus disputas sobre discrimin en el empleo y llegar a un acuerdo mutuo.

Un mediador neutral le ayuda a negociar un acuerdo voluntario.

¿Cómo funciona el EEOC?

La decisión de participar en mediación es voluntaria, tanto para el/la querellante como para el patrono.

Cuando se radica una querrela formal, se le ofrece mediación a ambas partes.

Si tanto el/la querellante como el patrono están de acuerdo, un mediador con experiencia fijará la fecha para la mediación.

Durante la mediación, ambas partes podrán intercambiar información y expresar lo que desean para llegar a una resolución.

Ambas partes dialogan para alcanzar un acuerdo y resolver sus diferencias. El acuerdo al que lleguen en la mediación es tan vinculante como cualquier arreglo concertado por medio de el EEOC.

Si no se llega a un acuerdo, el caso será remitido al proceso de investigación del EEOC para que se tramite como cualquier otro caso.

La información presentada durante la mediación es confidencial, y no se revelará a nadie, ni siquiera a otros empleados de el EEOC.

Elija la mediación para resolver las controversias de discrimin en el empleo.

¿Por qué laborar por meses en la investigación y/o el litigio?

Mediación ...

ES JUSTA Y NEUTRAL

Ambas partes tienen los mismos derechos durante el proceso. Son las partes interesadas, y no el mediador, quienes deciden cuáles serán las condiciones del acuerdo. No hay determinación de culpabilidad o de inocencia durante este proceso.

SE AHORRA TIEMPO Y DINERO

Muchos acuerdos se logran por medio de la mediación en una sola reunión. En todos los casos la representación legal o de otra índole es permitida, aunque no es un requisito.

ES CONFIDENCIAL

Todas las partes firman un acuerdo de confidencialidad cuando se inicia el proceso.

SE EVITA EL LITIGIO INNECESARIO

Se PUEDE evitar un litigio prolongado.

La mediación fomenta un mejor ambiente de trabajo, reduce los costos y beneficia al patrono Y al empleado.

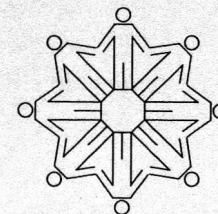
¿Cómo puedo obtener más información?

Si desea más información, visite nuestra página en el web www.eeoc.gov o llame a estos números:

1-800-669-4000 (audio)
or

1-800-669-6820 (teletipo)

para los que tengan un impedimento auditivo)



Este folleto se puede obtener en otros formatos para los impedidos.

El EEOC autoriza la reproducción de sus publicaciones.

Mediate' Mediación!

MEDIATION CALL TO ACTION KICKOFF PROGRAM

February 11, 1999

Welcome

Ida L. Castro
Chairwoman, EEOC

Vice Presidential Remarks

Video

Introduction of Distinguished
Guests and Roundtable

Ida L. Castro

Roundtable

Elizabeth Thornton

Director, Office of Field Programs
EEOC

Rafael Medina

Staff Director/Labor Relations Counsel
McDonald's Corporation

Michael Losey

President and Chief Executive Officer
Society for Human Resource Management

Pamela Sumners

Attorney
Law Offices of Pamela L. Sumners

Charles Warner

Co-Chair Elect, EEO Committee
American Bar Association

Hilary Shelton

Director
NAACP - Washington Bureau

National Call to Action



Thank you for joining us to announce this national initiative.

*Please join us for light refreshments
immediately following the program.*

Mediation----Fair, Efficient and Everyone Wins



February 11, 1999

Welcome to EEOC's kickoff of the expansion of its national mediation program. We are pleased to have you join us for today's program, **Mediation: A National Call to Action**. As you may know, EEOC has been on the cutting edge of piloting and offering mediation as an alternative to the traditional methods of processing charges of employment discrimination. Mediation has been shown to be an innovative, cost-effective, and time-saving enforcement tool that can enhance the effectiveness of the agency's operations.

During today's event, everyone will have an opportunity to see new educational and outreach materials developed by the Commission. In addition, a new mediation section on EEOC's Internet home page (www.eeoc.gov) will be unveiled during the kickoff program. You will also hear a roundtable discussion at which EEOC will be joined by stakeholder organizations, legal representatives and members of the business community.

Again, I am delighted that you are able to be with us for this exciting program.

Ida L. Castro
Chairwoman

Mediation -----Fair, Efficient *and* Everyone Wins!

Get The Facts Series

MEDIATION



FACTS ABOUT MEDIATION

Mediation is a form of Alternative Dispute Resolution (ADR) that is offered by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) as an alternative to the traditional investigative or litigation process. Mediation is an informal process in which a neutral third party helps the opposing parties reach a voluntary, negotiated resolution of a charge of discrimination. The decision to mediate is completely voluntary for the charging party and the employer. Mediation gives the parties the opportunity to discuss the issues raised in the charge, clear up misunderstandings, determine the underlying interests or concerns, find areas of agreement and, ultimately, incorporate those areas of agreement into solutions. A mediator does not resolve the charge or impose a decision on the parties. Instead, the mediator helps the parties to agree on a mutually acceptable resolution. The mediation process is strictly confidential. Information disclosed during mediation will not be revealed to anyone, including other EEOC employees.

HOW DOES MEDIATION WORK?

An EEOC representative will contact the charging party and employer concerning their participation in the program. If both parties agree, a mediation session conducted by a trained and experienced mediator is scheduled. While it is not necessary to have an attorney or other representation in order to participate in EEOC's mediation program, either party may choose to do so. It is important that persons attending the mediation session have the authority to resolve the dispute. If mediation is unsuccessful, the charge is investigated like any other charge. Information disclosed during mediation will not be revealed to anyone... including other EEOC employees.

ADVANTAGES OF MEDIATION

- Mediation is an efficient process that saves time and money. Successful mediation avoids a time consuming investigation and achieves a prompt resolution of the charge. The majority of mediations are completed in one session, which usually lasts from one to five hours.
- Mediation is fair. Mediators are neutral third parties who have no interest in the outcome. Their role is to help the parties resolve the charge.
- Mediation is a confidential process. The sessions are not tape-recorded or transcribed. Notes taken during the mediation are discarded.
- Settlement agreements secured during mediation do not constitute an admission by the employer of any violation of the laws enforced by EEOC.
- Mediation avoids lengthy and unnecessary litigation.

For additional information about the mediation program at EEOC, you may contact EEOC's web page at <http://www.eeoc.gov> or the EEOC field office nearest you by calling our toll free numbers 1-800-669-4000(Voice) or 1-800-669-6820 (TTY).

Conozca Los Hechos

MEDIACIÓN



ALGUNOS HECHOS SOBRE LA MEDIACIÓN

La mediación es una alternativa disponible en el EEOC (Comisión de los EE.UU. para la Igualdad de Oportunidades de Empleo) para resolver las disputas sobre discriminación en el empleo. La mediación es un proceso informal y confidencial dirigido a resolver las querellas radicadas en el EEOC, de una manera justa y eficiente sin necesidad de recurrir al litigio o a un largo proceso de investigación. En la mediación una tercera persona neutral a la controversia ayuda a el o la querellante y al patrono llegar a una resolución negociada y voluntaria. La mediación le ofrece a las partes envueltas en la controversia la oportunidad de discutir las alegaciones del cargo de discriminación, aclarar los malentendidos, determinar cuáles son los intereses o inquietudes subyacentes, encontrar puntos de acuerdo y, por último, incorporar esos puntos en las soluciones. El mediador no toma decisiones sobre los méritos de la querella y no le impone a las partes una resolución. Más bien, ayuda a las partes a convenir en una solución mutuamente aceptable. El proceso de mediación es estrictamente confidencial. La información presentada durante la mediación no se revelará a nadie, ni siquiera a otros empleados del EEOC.

¿CÓMO FUNCIONA LA MEDIACIÓN?

Un representante del EEOC se pone en contacto con el o la querellante y el patrono con respecto a la participación de ellos en el programa. Si las dos partes están de acuerdo, se citan las partes a una reunión de mediación bajo la dirección de un mediador con experiencia. No hace falta que las partes tengan un abogado u otra representación para participar en el programa de mediación de la EEOC, pero pueden hacerlo si así lo desean. Es importante que los individuos que asistan a la mediación estén autorizados para resolver la controversia. Si la mediación fracasa, se investiga la querella como cualquiera otra. La información presentada durante la mediación no se revelará a nadie, ni siquiera a otros empleados del EEOC.

LA VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN

- La mediación es un proceso eficiente que ahorra tiempo y dinero. La mediación suele evitar una larga investigación y lograr la pronta resolución de la querella. La mayoría de las mediaciones se concluyen en una sola reunión de la que suele durar entre una y cinco horas.
- La mediación es justa. Los mediadores son terceros neutrales sin ningún interés en el resultado. Su función consiste en ayudar a las partes a resolver la cuestión motivo de la querella.
- La mediación es un proceso confidencial. Las reuniones no se graban en cinta ni se transcriben. Las notas que se toman durante la mediación son desechadas.
- Los acuerdos concertados durante la mediación no constituyen ninguna admisión, por parte del patrono, de haber contravenido las leyes aplicadas por la EEOC.
- La mediación evita un litigio prolongado e innecesario.

Si desea más información sobre el programa de mediación del EEOC, puede comunicarse con nuestro sitio en la web <http://www.eeoc.gov> o con la oficina local de la EEOC más cercana a través de los números 1-800-669-4000 (voz) o 1-800-669-6820 (para sordos), sin recargo alguno.