

ANEXOS

de

**INTERVENCIÓN GRUPAL
EN VIOLENCIA SEXISTA**
Experiencia, investigación y evaluación

Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra (Eds.)

2011

Herder

ÍNDICE

Anexo 1: Pautas éticas prácticas para profesionales de la intervención grupal.....	1
<i>Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra.</i>	
Anexo 2: Cuestionario NDG-GCP / Nivel de desarrollo grupal para grupos centrados en las personas.....	9
<i>Neus Roca Cortés.</i>	
Anexo 3: Inventario de Indicadores NDG-CGP. Nivel de Desarrollo grupal para grupos centrados en las personas.....	13
<i>Neus Roca Cortés.</i>	
Anexo 4: Cuestionario de satisfacción y valoración del grupo por parte de la mujer.....	16
<i>Ajuntament de Barcelona, 2007.</i>	
Anexo 5: Protocolo actualizado de exploración, valoración y orientación de la intervención.....	22
<i>Ajuntament de Barcelona, 2007.</i>	
Anexo 6: Listado de indicadores de violencia.....	45
<i>Ajuntament de Barcelona, 2007.</i>	
Anexo 7: Inventario de recuperación. Evaluación del proceso de recuperación de la mujer en situación de violencia de pareja.....	48
<i>Neus Roca, Montse Paíno, Matilde Albarracín, Laura Córdoba y Joana Espín, 2007.</i>	
Anexo 8: Entrevista de selección y acogida al grupo.....	54
<i>Ajuntament de Barcelona, 2007.</i>	
Anexo 9: Protocolo de planificación de la sesión del grupo.....	59
<i>Ajuntament de Barcelona, 2007.</i>	
Anexo 10: Protocolo de registro de la sesión del grupo.....	60
<i>Ajuntament de Barcelona, 2007.</i>	
Anexo 11: Hoja de propuesta de derivación para la incorporación al grupo.....	62
<i>Ajuntament de Barcelona, 2007.</i>	

Los anexos que van del 4 al 6 y del 8 al 11 pertenecen al documento *Protocol·lització de la intervenció grupal amb dones que pateixen o han patit violència de gènere* elaborado en el Àrea de Acció Social i Ciutadania del Ajuntament de Barcelona. El documento se elaboró en el seminario de protocolización de la intervención grupal, impulsado y coordinado por la responsable del dispositivo municipal de atención a las mujeres que sufren violencia, Margarita Saiz. En este seminario se discutieron diferentes experiencias y materiales de intervención y se consensuaron criterios de actuación entre sus participantes, veteranas profesionales de la intervención y una investigadora de la Universidad de Barcelona. De este espacio compartido surgió el documento publicado en catalán y distribuido internamente en los servicios sociales primarios y especializados. Formaban el seminario Matilde Albarracín, Rosa Alemany, Helga Gabarró, Rosa Garriga, Mariana Hernández, Rosa Jorba, Meritxell Lligades, Júlia Masip, Montse Paíno, Assumpta Pérez, Neus Roca y Margarita Saiz. Los protocolos del documento se han publicado en castellano en esta obra. Las editoras de la presente publicación son responsables de la traducción. Su traducción y publicación en castellano cuenta con la aprobación de la Dirección de Acción Social y de la Dirección de Comunicación y Publicaciones del Ajuntament de Barcelona.

1

PAUTAS ÉTICAS PRÁCTICAS PARA PROFESIONALES DE LA INTERVENCIÓN GRUPAL¹

NEUS ROCA CORTÉS Y JÚLIA MASIP SERRA

Nuestro objetivo con en este texto es sintetizar las principales directrices de comportamientos éticos, eficaces y prácticos de la conducción de grupos que han sido publicados por asociaciones de profesionales especializados con la finalidad de que sean consultados por otros profesionales que usan la intervención grupal y/o investigan sobre ella. Nos hemos detenido más en algunos puntos que nos parecen de especial utilidad para quienes se encuentran en el proceso de formación inicial. Este texto también se escribe pensando en las y los participantes de grupos instrumentales con finalidades de apoyo, terapéuticos, educativos, de orientación o de crecimiento personal. El conocimiento de estas reglas de actuación puede permitirles valorar su elección, su experiencia grupal y actuar en consecuencia en caso de ver vulnerada su integridad o la de otros participantes.

Consideramos el cumplimiento de estas directrices un importante recurso de rigor y calidad de la intervención específicamente grupal. Desde un esquema de planificación de intervenciones grupales² hemos agrupado las directrices en los siguientes apartados: introducción; objetivos y tipo de grupo; la información previa y la selección de los miembros; las condiciones básicas de partida; el liderazgo formal, las relaciones con los participantes y la presión grupal; las técnicas de intervención y evaluación; el desarrollo profesional y la investigación.

Introducción

Las asociaciones de profesionales de la psicología y de otras profesiones de servicios a personas, ya sean trabajadores sociales, educadores sociales, profesionales de la medicina u otros, suelen tener declaraciones voluntarias de normas de conducta para una práctica profesional ética, democrática, respetuosa con el bienestar social, los derechos humanos y las libertades individuales. Se trata de códigos deontológicos que dictan preceptos de obligado cumplimiento, formalmente aprobados por las asambleas de asociados, reconocidos por los miembros de la profesión y de carácter público³.

Tales códigos éticos se fundamentan en la necesidad de garantizar a la sociedad y a las personas atendidas una conducta profesional responsable, una influencia profesional positiva para quienes requieren de sus servicios especializados y que, por encontrarse habitualmente en situaciones de vulnerabilidad o por el hecho de explicar aspectos personales de supervivencia, pudieran ser susceptibles de presiones para actuar en contra de su autonomía, interés e integridad, o bien sufrir engaño, abuso o manipulación, ya sea por parte de los profesionales o por parte de los participantes, en el caso de las intervenciones grupales. Los profesionales que conducen grupos instrumentales se encuentran en una posición de poder, privilegio y confianza que conlleva responsabilidades.

1 Este anexo es la ampliación del apartado «Ética en la conducción de grupos» en el que se justifica la necesidad del comportamiento ético en la intervención grupal y la función de los códigos éticos profesionales. Se encuentra en el capítulo 1 del libro *Intervención grupal en violencia sexista. Experiencia, investigación y evaluación*, Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra, Barcelona, Herder, 2011.

2 Elementos para la planificación de intervenciones grupales eficaces descritos por Neus Roca Cortés (2004) en «Método de intervención y evaluación en dinámica de grupos», capítulo del libro *El grupo en la promoción y educación para la salud*, de Rosa María Calvo y Salvador Sáez, Lleida, Milenio.

3 En el caso del ejercicio de la psicología encontramos el código deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos del Estado español (COP, 1993), el metacódigo ético de la *European Federation of Psychologists Association* (EFPA, 2005), y los códigos de la *American Psychological Association* (APA, 2002) y de la *American Counseling Association* (ACA, 2005), asociaciones profesionales de amplia y acreditada autoridad en sus ámbitos.

Las asociaciones que crean y refrendan los códigos deontológicos se dotan de mecanismos para abordar denuncias de comportamientos no éticos que dañan tanto a quien recibe el servicio, a quien lo ejerce y a la profesión en general. De esta manera, el cumplimiento de los códigos deontológicos ofrece seguridad a quienes usan los servicios profesionales y también a quienes los prestan. Tales directrices de conducta ética proporcionan confianza y, por tanto, eficacia a quienes los utilizan explícita y abiertamente; asimismo, mitigan dudas y resuelven dilemas morales. En algunos casos, las asociaciones han publicado principios u orientaciones éticas que, sin ser exhaustivos para todas las situaciones posibles, proporcionan parámetros que guían la conducta profesional.

En la intervención grupal, numerosas asociaciones especializadas han desarrollado códigos y principios éticos específicos para la conducción profesional de grupos instrumentales con finalidades de apoyo, terapéuticas, educativas, de orientación o de producción de objetos o servicios y siempre supeditados a un código ético de ejercicio general de la profesión. Hemos utilizado estos textos, pertenecientes a diferentes asociaciones de especialistas⁴ en intervención grupal, con vasta tradición, ampliamente reconocidas y previamente contextualizadas⁵, cuyas referencias se encuentran al final, para construir las pautas éticas prácticas que les presentamos.

Las directrices propuestas en este texto promueven prácticas grupales positivas alejadas de otras prácticas sectarias o de manipulación psicológica. Incluyen transparencia, pluralismo de ideas y opiniones, influencia sin coacción, autonomía individual, participación en las decisiones, abandono libre y fácil del grupo, apertura y vinculación con el entorno social, aportaciones económicas voluntarias y ningún control del patrimonio individual⁶.

Primer bloque: los objetivos y el tipo de grupo

Realizada una *evaluación de las necesidades* de la comunidad, de sus grupos y sus miembros, se identifica el tipo o tipos de grupo que se pueden ofrecer y cómo éstos cubren tales necesidades. Se toman estas decisiones teniendo en cuenta los recursos comunitarios, las actitudes hacia el trabajo grupal, los niveles de formación de los potenciales profesionales de la conducción del grupo y las diversidades internas del futuro grupo. El tipo⁷ orienta su composición, las responsabilidades de su oferta, las expectativas sobre la intervención y el contrato entre participantes y responsables.

Los *objetivos* se establecen claramente y son alcanzables por el tipo de grupo y el calendario que se ha previsto. La concisión y precisión de los objetivos facilita compartirlos con los participantes. Los objetivos pueden ampliarse por decisión de sus participantes siempre y cuando los responsables de la conducción del grupo y la organización o programa en el que están insertos den su visto bueno y quede claramente delimitado dónde se deposita la responsabilidad sobre sus resultados.

La conducción del grupo planifica una *alternativa de atención* adecuada en previsión de su ausencia por diversos motivos, sean de salud o de descanso laboral. Selecciona igualmente un *espacio* que tenga las condiciones de confidencialidad y de confort adecuadas al tipo de grupo y a las técnicas planificadas.

Las conductoras y conductores de grupos son abiertos y *honestos* con los miembros sobre sus objetivos y sus métodos de intervención grupal. Los profesionales de la conducción proporcionan servicios respetando la dignidad y singularidad, la autonomía y los *derechos* individuales de cada participante. También son capaces de articular un esquema conceptual que guíe su práctica y criterios razonables

4 American Group Psychotherapy Association (AGPA), Association for Specialists in Group Work (ASGW) e International Association for Group Psychotherapy and Group Processes (IAGP). La Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo (SEPTG) y la Asociación Española de Psicodrama (AEP) son miembros de la IAGP y participan de la última revisión de su código ético. La Asociación Española de Terapia Gestalt (AETG) tiene también su propio código ético.

5 Véase el apartado «La tradición de la intervención grupal» del capítulo 1 del libro de referencia de estos anexos, *Intervención grupal en violencia sexista*, de Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra, Barcelona, Herder, 2011.

6 Tales prácticas positivas han sido descritas por Riera, Pascual y Vidaurrázaga (2005). Véase en el apartado «Ética en la conducción de grupos» en el capítulo 1 del libro citado.

7 Para una tipología de grupos, véase el apartado «Criterios básicos de la intervención grupal», en el capítulo 1 del libro citado.

para usar las técnicas apropiadas. Son conscientes de sus *competencias* profesionales y, cuando las necesidades de los demandantes están más allá de sus cualificaciones y habilidades, buscan otros profesionales cualificados y recursos apropiados para atender las necesidades detectadas.

Los y las conductoras de grupos instrumentales no pueden participar, planificar, ser testigos ni poner sus conocimientos a disposición de actos que claramente vulneren los derechos humanos del participante en el grupo o vayan en detrimento de su bienestar. Los conductores no participan en sesiones de grupo en las que los participantes se encuentran en condiciones degradantes o humillantes que puedan poner en entredicho la integridad de la persona.

Segundo bloque (i): la información previa y la selección de los miembros

Los responsables de los grupos protegen a los participantes de *información* errónea y/o tergiversada y no usan publicidad engañosa relativa a sus cualificaciones profesionales o habilidades como conductoras o conductores.

Las conductoras y conductores de grupos deben informar *previamente* y con claridad a los posibles participantes de la naturaleza de la intervención grupal, de los potenciales riesgos y de los derechos y las obligaciones que tienen como miembros de esa intervención grupal. A su vez, les informan del procedimiento de entrada y salida del grupo, de los objetivos y las expectativas de la participación en el mismo, del calendario, del modo de pago, de la política de permanencia en el grupo y de los criterios de consulta entre sesiones.

En la valoración inicial de la experiencia grupal, los y las responsables del grupo deben cotejar si los *objetivos del grupo* son adecuados a las necesidades de cada sujeto, explicando al futuro participante, con tanto realismo como sea posible, qué servicios pueden ser ofrecidos y cuáles no a partir de la dinámica grupal presentada. Si las necesidades de un o una miembro no pueden ser abordadas con el tipo de grupo que se ofrece o necesitan asistencia profesional más intensa, deben sugerirse otras referencias profesionales más apropiadas y ayudar a buscarlas. Asimismo, los y las responsables de la intervención grupal deben explorar con los miembros los riesgos que pueden comportar los cambios potenciales en sus vidas como consecuencia de la experiencia grupal y ayudarles a explorar su preparación para hacer frente a esas posibilidades.

La conducción del grupo *selecciona* a los futuros miembros cuyas necesidades y objetivos sean compatibles con los del grupo: a quienes no impidan el funcionamiento del grupo, no pongan en riesgo a los demás participantes y/o a la conducción y también a aquellos cuyo bienestar no sea puesto en peligro por la experiencia grupal. Además, no admite como participantes en el grupo a familiares, parientes, empleados o amigos personales. Tanto si los participantes son *voluntarios o involuntarios*, en ambos casos se toman medidas para garantizar el consentimiento. En un grupo voluntario todo procedimiento pretende conseguir la cooperación de los miembros y que la continuidad en el grupo siga siendo voluntaria.

Cuando se trabaja con *menores* en un grupo, se deben seguir los procedimientos especificados por la institución en la que trabajan, siempre garantizando el cumplimiento de la Convención de Derechos de la Infancia de las Naciones Unidas.

La conducción del grupo debe conocer si los futuros participantes han recibido previamente *orientación o psicoterapia* y en caso de que estuvieran asistiendo en ese momento el profesional debe advertirles de la necesidad de notificar al otro profesional su participación en el grupo. Los miembros del grupo han de ser informados por sus responsables de *procedimientos inusuales o experimentales* que puedan darse en la experiencia grupal.

Actualmente, todos los códigos éticos promueven la confirmación oral o escrita del *consentimiento informado* para todo tipo de intervención grupal así como para procedimientos experimentales o inusuales. También cuando se trabaja con menores o con personas con discapacidades que no tienen entidad jurídica propia.

La conducción del grupo enfatiza la necesidad de promover la presencia y el pleno funcionamiento psicológico de los miembros del grupo, por lo que indagará si los participantes están tomando algún tipo de droga o medicación que pueda afectar al funcionamiento en el grupo, no permitiendo el *uso de sustancias tóxicas* antes o durante las reuniones, ya que pueden afectar la presencia física o emocional de esa persona o de otros miembros.

Los miembros del grupo no pagan *honorarios* por sesiones grupales en las que no esté presente su responsable y ha de ser comunicado clara y previamente el criterio de pago o no pago de honorarios por sesiones en las que un miembro no haya acudido. Los honorarios por participar como miembro de un grupo deben ser contratados solamente por un período determinado de tiempo y no ser modificados durante el mismo. En el caso de que no sean apropiados para un futuro miembro, el conductor del grupo le ayudará a buscar servicios semejantes a un precio más asequible.

Se informará a los participantes del grupo, antes de su entrada en el grupo, de que pueden *dejarlo libremente* en cualquier momento que lo estimen conveniente así como de los procedimientos de la conducción y del participante que habitualmente se siguen para ello (se explican más adelante). El conductor o conductora del grupo facilitará esta salida en los términos éticos necesarios tanto para la atención de las necesidades de la persona como para frenar presiones directas o indirectas por parte del grupo (se especifican más adelante). En el caso de que la participación en el grupo sea una medida legal se informa de sus consecuencias.

Segundo bloque (II): las condiciones básicas de partida

En la primera sesión del grupo, como mínimo, se recuerdan algunas de las informaciones ya dadas en la entrevista de selección y acogida o en las sesiones previas a la entrada al grupo y se *explican las normas éticas imprescindibles* para una dinámica sana y eficaz del grupo y un aprovechamiento de la experiencia grupal de sus miembros. Así, se enmarca la experiencia grupal de forma abierta y responsable para todos y todas, incluidos los y las responsables de su conducción. Se ponen en común las reglas, se explican, se enseñan y se comprueba su aceptación por parte de todos sus miembros. Es el punto de partida clave para la creación de la seguridad y confianza básicas que facilitarán la apertura, la exploración de uno mismo y el intercambio significativo entre los participantes. Más adelante, algunos tipos de grupos proceden a construir democráticamente más reglas si lo consideran necesario, siempre que no contradigan las normas principales del código ético.

Los *objetivos del grupo* se expresan tan concisamente como sea posible, aclarando a quién competen (conducción del grupo, instituciones, padres y madres, leyes, sociedad, etcétera), así como cuál es el rol de los miembros del grupo a la hora de conseguir esos objetivos. Esto sitúa las expectativas en un nivel de realidad que disminuye los miedos a los grupos o las esperanzas redentoras que pueden depositarse en ellos.

La *confidencialidad* es una de las normas más importantes en los grupos porque depende tanto del profesional responsable como de los participantes. Se trata del obligado respeto al principio del secreto profesional que considera confidencial cualquier información relativa a los participantes a la que haya tenido acceso por el ejercicio de su profesión. Así se salvaguardan los derechos de privacidad de los participantes protegiendo razonablemente la información recibida. Los conductores y conductoras marcan normas de confidencialidad referentes a las revelaciones de todos los miembros del grupo y del mismo hecho de la participación en el mismo. De este modo, la conducción del grupo crea una sensación de seguridad, necesaria para permitir la expresión de material significativo e íntimo, base del autoconocimiento y de la influencia positiva para conseguir los objetivos grupales e individuales.

Los responsables de la conducción deben proteger a sus miembros definiendo claramente el significado de la confidencialidad, el porqué de su importancia y las dificultades que rodean su cumplimiento. La importancia de mantener la confidencialidad para preservar la privacidad se enfatiza antes

de iniciar el grupo y varias veces durante su transcurso. El grupo acuerda que todos los participantes y sus responsables acepten la confidencialidad.

Asimismo, el y la responsable del grupo conocen los límites de la comunicación privilegiada e informa de ellos a los participantes. De esta manera, la conducción instruye al grupo al explicar las dificultades de garantizar la confidencialidad y cómo ésta puede romperse de forma no maliciosa, ayudando así a disminuir la probabilidad de que se dé una ruptura. También es preciso exponer las consecuencias potenciales de que se rompa intencionadamente —o no— la privacidad, sobre todo en relación al potencial daño hacia la persona, la vulneración de su derecho a la intimidad y la disminución del clima de confianza creado en el grupo. En caso de que así ocurriera se debe abordar abiertamente este problema, bien apartando del grupo a quien ha quebrantado la confidencialidad (y denunciando la situación, si es el caso) o bien facilitando la aceptación de responsabilidades y el posible restablecimiento de la relación entre éste y el sujeto aludido. En ambos casos, debe tratarse el suceso con todos los componentes del grupo para aceptar responsabilidades y renovar el compromiso de confidencialidad, si es posible. Debe informarse, además, de que la confidencialidad también se mantiene una vez ha finalizado el grupo.

Debe manifestarse claramente cuándo la confidencialidad no puede ser garantizada, ya sea por la necesidad de proteger intereses vitales de los participantes que precisan de responsabilidad clínica o porque un participante puede dañarse a sí mismo y a otros. Por ejemplo, cuando las circunstancias de un miembro del grupo indican que hay un daño claro e inminente para éste, para otros, o para bienes físicos, entonces el responsable informa a las autoridades competentes. Se deben defender los principios de confidencialidad con pleno conocimiento de la Ley. Y cuando exista una contradicción entre ambas debe consultarse con la organización correspondiente a la disciplina básica del responsable del grupo. En el trabajo con menores, la conducción del grupo especifica también los límites de la confidencialidad.

La *conducción del grupo* mantiene la *confidencialidad* discutiendo los casos del mismo únicamente en consulta profesional, e informa a los participantes sobre sus estrategias de mantenimiento de la confidencialidad. Solamente después de obtener el consentimiento expreso y siempre asegurando no revelar información que pueda identificarle, el responsable del grupo usará información sobre los miembros con finalidades de enseñanza, publicación o presentaciones profesionales. En el trabajo con menores también se pide el consentimiento informado.

Cualquier miembro tiene derecho a *dejar el grupo* en cualquier momento y debe facilitarse que acabe de una manera efectiva. Los procedimientos para dejar el grupo prematuramente son discutidos con los y las conductoras antes de que empiece el grupo —durante la entrevista de preselección y/o durante la fase inicial del grupo. Es importante que las y los participantes sepan cuán importante es informar previamente de su decisión de dejar el grupo a su responsable y a los otros miembros. A nuestro entender, se trata de un acto de cortesía, de respeto hacia la experiencia grupal y de transparencia. Los responsables del grupo y sus miembros pueden trabajar juntos para determinar el grado en que la experiencia grupal es productiva o improductiva. En el caso de discutir en conjunto las ventajas e inconvenientes de abandonar —y velando por la libertad individual—, la conducción del grupo frena cualquier intento de presión directa o indirecta de forzar la permanencia, concretamente la ejercida sobre el miembro que ha elegido dejarlo. La responsable del grupo busca y asesora a otros profesionales cualificados y se dota de recursos apropiados para que el participante que deja el grupo pueda seguir atendido según sus necesidades. Cuando se abandona sin dar explicaciones, la responsable del grupo puede intentar obtenerlas, y de aquellas para las que haya dado su consentimiento, transmitir las a los participantes a fin de mantener la confianza en el grupo.

Los participantes de un grupo están informados de cualquier *procedimiento de información* que se le exija a la conducción por parte de instancias judiciales u otras autoridades competentes. Solamente puede grabarse una sesión del grupo en video, audio, registro escrito o cualquier otra modalidad con el previo consentimiento —por escrito— de los miembros, conociendo éstos la finalidad de los registros. Asimismo, deben verlo u oírlo una vez registrado y pueden retirarlo inmediatamente. Después de su edición y producción, y tras una previa revisión del texto, audio o imágenes a exhibir, pueden rescindir

su permiso con argumentos razonables. En cualquier formato de publicación, sea para fines de estudio, investigación o docencia, los y las conductoras se asegurarán de que los participantes no puedan ser identificables y no lo harán público si consideran que finalmente puede ir en detrimento del bienestar del participante, incluso habiendo dado éste su consentimiento informado. En los cursos de formación en que se describa por escrito o se explique oralmente alguna sesión grupal debe garantizarse el completo anonimato de los miembros del grupo.

Segundo bloque (III): sobre el liderazgo formal, las relaciones con los participantes y la presión grupal

Las conductoras y conductores del grupo ayudarán a los participantes a crear y desarrollar sus *objetivos personales*, a clarificar el grado en que tales objetivos pueden llegar a conseguirse en el contexto del grupo específico en el que se encuentran y a graduar el orden de consecución de sus objetivos. Les asesorarán, revisando los objetivos, cuando es adecuado. Esta actuación refuerza, a nuestro entender, la implicación personal de los participantes consigo mismos, en la tarea y la dinámica del grupo.

Las dinámicas generadas en las intervenciones grupales pueden despertar asuntos importantes que los y las participantes quieren abordar individualmente con la profesional. Las conductoras y conductores de grupo explicarán sus criterios sobre *consultas entre sesiones*: se asegurarán de que no sean utilizadas para evitar tratar cuestiones pertenecientes al grupo y que, preferiblemente, habrán de ser tratadas dentro del mismo, en cuyo caso animan a compartir las cuestiones tratadas en consulta.

Los conductores y conductoras del grupo no practicarán, aprobarán ni ocultarán cualquier forma de *discriminación* por bagaje cultural, color de piel, orientación sexual, edad, religión, afiliación política, credo, origen geográfico o discapacidad funcional. Darán un *trato equitativo* a todos los participantes, reconociendo y respetando las diferencias de cada uno, manteniéndose alerta del potencial menoscabo que puede suponer un cierto favoritismo hacia alguien en particular o la exclusión de cualquier participante. Asimismo, la conducción del grupo asegura que se pueda repartir el tiempo de forma equitativa entre todos los miembros.

Las conductoras y conductores del grupo no *abusarán de su rol* profesional y del poder como líderes grupales para desarrollar contactos personales con los miembros durante el funcionamiento del grupo. Por acción u omisión los conductores y conductoras de grupos no manipularán, coaccionarán, intimidarán o dañarán física o psicológicamente a los participantes de un grupo del cual son responsables —si no lo son, tampoco. Las conductoras y conductores del grupo no utilizarán su *relación con los miembros del grupo* para satisfacer sus intereses personales o económicos, ya sea durante o después del grupo. Cualquier relación sexual o romántica con los participantes es considerada no ética, incluidas las actividades que las promocionan. La conducción evita las relaciones con miembros del grupo que puedan impedir su objetividad y juicio profesional, así como aquellas que probablemente comprometan la capacidad de un miembro de participar plenamente en el grupo. Las relaciones con los participantes mientras dure el grupo deberán ser mínimas, a no ser que sea consistente para ambas partes, según el tipo de grupo y el programa donde se inscribe.

Las y los responsables de la conducción del grupo *protegerán* los *derechos* de sus miembros *contra manipulaciones, daños físicos, intimidaciones, coacciones y presiones excesivas* de sus iguales. Promoverán la participación de los miembros en el grupo solamente en la medida en que es adecuado a sus necesidades. El propósito del grupo es hacer que sus miembros encuentren sus propias respuestas, no presionarlos para que hagan lo que el grupo o la conducción crea conveniente. Los responsables del grupo no coaccionan a los participantes para que cambien de parecer, o para decir o hacer aquello que ellos o ellas no han escogido. Tienen, también, la responsabilidad de intervenir cuando los participantes utilicen excesiva presión o intenten persuadir a algún miembro contra su voluntad. Las conductoras y conductores de grupo deben intervenir cuando cualquier miembro intente actuar agresivamente haciendo daño

psicológico o físico a otros o a él mismo y cuando un miembro abuse verbalmente o se enfrente de forma inapropiada a otro miembro.

Hay *valores* implícitos en cualquier grupo instrumental centrado en las personas cuya finalidad es apoyar, orientar o sanar y han de ser manifestados claramente a los participantes antes de que se unan a él. Por ejemplo, valores como la expresión de sentimientos, la sinceridad y la honestidad, no emitir juicios sobre los participantes, compartir material personal con los otros, aprender a confiar, mejorar la comunicación interpersonal y decidir por uno mismo.

Los conductores y conductoras de grupo controlan su propio comportamiento y son conscientes de aquello que están modelando en el grupo; son conscientes de *sus propios valores, necesidades y expectativas* y del potente impacto que tienen sus intervenciones. No imponen sus valores, creencias, opiniones ni sus convicciones políticas, morales o religiosas a los participantes. Pero si al ocultarlos se generan problemas para los participantes, es apropiado exponer las propias creencias, decisiones, necesidades y valores, paralelamente a la constatación del respeto a la libertad de opinión. A su vez, son conscientes de sus reacciones personales hacia los y las participantes que pudieran inhibir el proceso grupal y también tienen conciencia del control de su contratransferencia.

La conducción del grupo busca *consulta* o *supervisión* de cuestiones éticas cuando se encuentran con dificultades que interfieren su función como líderes formales del grupo (colegas y supervisores consultados están sujetos a los mismos principios de confidencialidad explicados anteriormente). Busca asistencia profesional para sus problemas personales y conflictos que puedan —eventualmente— impedir su juicio profesional o su rendimiento laboral.

Tercer bloque: sobre las técnicas de intervención y la evaluación

Los conductores y conductoras de grupo no emplean ninguna técnica que antes no haya sido ensayada o supervisada por otro conductor familiarizado con la intervención. Su preparación profesional debe ser acorde con el grado de impacto potencial de la técnica escogida. Las técnicas deben abordar las diferentes necesidades propias de la diversidad de los participantes así como el momento en que se encuentran éstos y la dinámica grupal. Al mismo tiempo, las técnicas y el estilo de liderazgo profesional serán adecuados al tipo de grupo ofrecido.

Las conductoras y conductores de grupo estarán atentos a los progresos hechos por cada miembro y les ayudarán en la *evaluación* continua de su propio progreso. Periódicamente, les invitarán a explorar y reevaluar sus experiencias en el grupo y al grupo en su conjunto. La evaluación de producto y de proceso se planifica con los requisitos técnicos que la conducción y/o la organización en que se inscriba consideren adecuados. Las técnicas utilizadas para ello deben ser apropiadas a los objetivos, accesibles para los participantes, previamente explicadas y deben garantizar una devolución informativa de sus resultados, ayudando al participante a valorarlos si así lo necesita y demanda. Sus resultados sirven para la mejora del grupo en curso, la programación de nuevas intervenciones grupales y para contribuir a la investigación profesional.

Los responsables del grupo promueven la independencia de los y las participantes de la experiencia grupal concreta que están viviendo. Asimismo, promueven, en el mejor momento, la *finalización* de la participación de los miembros según el propósito de su participación en el grupo y dirigen la evaluación de toda la experiencia grupal en la reunión final o antes de acabar. Solo se animará a continuar la participación de un miembro en éste u otro grupo instrumental en la medida en que sea adecuado a sus necesidades. La valoración de la permanencia debe ser honesta, como cualquier otra del profesional. Los procesos de seguimiento se realizan para evaluar resultados o cuando son requeridos por el participante.

En el *caso de la docencia*, los y las estudiantes que participan en un grupo como parte del curso no son evaluados académicamente en base a su participación como miembros. Los profesores de técnicas de grupos toman medidas para minimizar el posible impacto negativo que pueda darse en los y las

estudiantes, separando la participación de la evaluación y permitiéndoles decidir qué asuntos tratar y cuándo parar. No se considera ético pedirle a miembros de una clase (o afiliados a una institución) que acudan a consulta privada o grupos terapéuticos del mismo conductor o conductora.

Sobre el desarrollo profesional y la investigación

Es responsabilidad personal de los conductores y conductoras de grupos mantener y aumentar su preparación profesional en la práctica de la conducción de grupos —a través de experiencias de aprendizaje informal y de actividades educativas formales— y mantenerse al día de las teorías grupales, de la investigación científica y de nuevos desarrollos para aplicarlos a los grupos.

Cuando se participe en una investigación o se prepare, los profesionales de la conducción de grupos deben asegurarse de que no causarán ningún riesgo considerable de daño a las personas estudiadas o a la dinámica del grupo y que se encontrarán avaladas por un comité o institución apropiados y que cumplirán los requisitos éticos exigidos a la investigación científica. Su realización debe informarse y explicarse claramente a los y las participantes; sus objetivos, sus métodos y sus riesgos de participación deberán comunicarse verbalmente y por escrito para que éstos, posteriormente, puedan dar su libre consentimiento formal por escrito. Los participantes serán informados de su derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento que lo deseen. Los registros de cualquier tipo, su publicación o posible exhibición dentro de la investigación estarán sujetos a las pautas éticas antes explicadas. Finalmente, la conductora y el conductor de grupos tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo del conocimiento en este ámbito, sea como investigadores, participantes o usuarios de sus resultados.

Los conductores y conductoras de grupos aceptan la obligación de informar y alertar de otros conductores o conductoras que estén violando los principios éticos de las asociaciones e instituciones correspondientes para que estos casos sean atendidos por autoridades profesionales competentes.

Referencias

- AGPA and NRCGP Guidelines for ethics. Revised, february 2002.* American Group Psychotherapy Association (AGPA) y National Registry of Certified Group Psychotherapists (NRCGP). Disponible en <http://www.groupsinc.org/group/ethicalguide.html>
- Best practice guidelines. 2007 Revisions.* Association for Specialists in Group Work (ASGW). Publicado en 2008 en *The Journal for Specialists in Group Work*, 33, 2, pp. 111-117. Disponible en: <http://www.asgw.org/>
- Best practice guidelines. 1998.* Association for Specialists in Group Work (ASGW). Publicado en 1998 en *The Journal for Specialists in Group Work*, 23, 3, pp. 237-244.
- Ethical guidelines and professional standards for group psychotherapy. 2008.* International Association for Group Psychotherapy and Group Processes (IAGP). Disponible en: <http://www.iagp.com/about/ethicalguidelines.htm>
- Ethical guidelines for group counselors. 1989.* Association for Specialists in Group Work. (ASGW). Publicado en 1990 en *The Journal for Specialists in Group Work*, 15, 2, pp. 119-126.



CUESTIONARIO NDG-GCP

Nivel de desarrollo grupal para grupos centrados en las personas

NEUS ROCA CORTÉS

Departament de Psicologia Social. Universitat de Barcelona
neusroca@ub.edu

Evaluación

El cuestionario¹ NDG mide el grado de desarrollo o madurez grupal, es decir, en qué medida un agregado de personas que han sido reunidas para realizar una actividad compartida se convierten en un grupo. Igualmente, detecta aquellos fenómenos que aparecen de forma progresiva y que denotan signos de madurez grupal, y ofrece información cuantitativa y cualitativa basada en la teoría del colectivo de Arthur V. Petrovsky y Mara Fuentes Ávila (una síntesis de su marco conceptual y los fenómenos propios de los diferentes niveles de desarrollo grupal —altos, medios o bajos— se encuentra en el apartado 1.4 del libro *Intervención grupal en violencia sexista*, Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra (editoras), Herder, Barcelona, 2011).

Se ha adaptado a las dinámicas propias de los grupos centrados en las personas —CGP—, como son los grupos de apoyo social, de crecimiento personal y psicoterapéuticos. La grupalidad o desarrollo grupal es el medio a través del cual se conseguirán los objetivos de apoyo, recuperación y cambio de los miembros del grupo. La tarea principal de estos grupos reside en trabajar con las personas y sus circunstancias vitales a la vez que son asesorados en aspectos jurídicos, salud física, pautas educativas o aspectos creativos, entre otros.

CRITERIOS DE USO

La puntuación final se obtiene sumando las puntuaciones de todos los ítems, previa transposición de los inversos (1=5; 2=4; 3=3; 4=2; 5=1). La puntuación total oscila entre un mínimo de 30 y un máximo de 150.

La puntuación por dimensiones de la grupalidad se obtiene sumando las puntuaciones de sus ítems, previa transposición de las puntuaciones de los inversos. Organización grupal (OG): ítems directos: 13; ítems inversos: 1 y 15. Valor social del contenido de la actividad (VSCA): ítems directos: 2 y 4; ítems inversos: 3, 24 y 28. Relaciones interpersonales (RI): ítems directos: 5, 8, 21 y 26; ítems inversos: 6, 9, 11, 12 y 22. Orientación a las metas grupales (OMG): ítems directos: 7, 14, 20, 23, 25 y 27; ítems inversos: 17 y 19. Identificación e influencia del grupo sobre sus miembros (IIGM): ítems directos: 10, 16, 18, 29 y 30.

La redacción del título, de las instrucciones y de los ítems evita la palabra grupo y la primera persona del plural. Así se disminuyen los efectos del favoritismo endogrupal descritos por la teoría psicológica de los grupos y el efecto de deseabilidad social del cuestionario, lo que aumenta su fiabilidad.

El momento en que se pasa el cuestionario, por su fundamento teórico genético, es sensible al tiempo de vida del grupo. Cuanto más tiempo transcurra, más cualidades grupales podrían manifestarse. Aconsejamos que la última vez que se pase no coincida con la última vez que el grupo se reúne, puesto que los procesos de clausura suelen idealizar el grupo —este aspecto aumentaría la deseabilidad social propia de la técnica de cuestionario.

¹ La autora ruega a las y los profesionales que utilicen este cuestionario que le notifiquen su uso e incidencias. Esto permitirá poder tenerlo en constante desarrollo.

En los grupos centrados en las personas son esperables unos niveles medios de grupalidad, siempre en función del tiempo de vida del grupo y de la naturaleza de su actividad. Sólo de aquellos grupos que tengan mucho tiempo de vida —y según su tipo de actividad— serán esperables los niveles más altos de desarrollo grupal (véase el apartado 1.4 del libro de referencia *Intervención grupal en violencia sexista*, Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra (editoras), Herder, Barcelona, 2011). Las investigaciones sobre eficacia y procesos grupales de grupos instrumentales muestran una mayor validez cuanto más elevado es el grado de grupalidad (véase el apartado 1.2, «Los grupos como espacios privilegiados de cambio» en el libro mencionado).

Este cuestionario NDG cuenta con antecedentes, uno general para grupos de tarea y otro adaptado a la consultoría de procesos psicosociales en las organizaciones².

2 El primer antecedente es la primera versión de la adaptación cuantitativa del NDG en su redacción más genérica. Su referencia publicada se encuentra en el artículo de Roca Cortés, Neus (1998) «Perfiles de grupalidad de unidades laborales de organizaciones burocráticas de profesionales» en la *Revista de Psicología Social*, 13, 2, pp. 269-277 y en Roca Cortés, Neus (2001) «Grupos mediadores de la innovación profesional: estudio comparativo de procesos», en la *Revista de Psicología Social*, 16, 2, pp. 177-219. El segundo antecedente es el modelo de evaluación del funcionamiento del grupo de trabajo FGR-NDG, integrado en el sistema de Auditoría del Sistema Humano –ASH– de evaluación de los procesos humanos en las organizaciones (Quijano, S., 2001).

PERFIL DE LAS REUNIONES —NDG-CGP—

FECHA:

CÓDIGO del sujeto:

EDAD: años

SEXO: Hombre Mujer

CÓDIGO DE LAS REUNIONES

Las frases que encontrará a continuación tienen que ver con el funcionamiento habitual de las reuniones. **No** hay respuestas mejores o peores, sino diferentes maneras de funcionar. Se trata de captar **todos** los puntos de vista posibles. Interesa saber **cómo VE USTED las reuniones a las que acude. A partir de ahora encontrará una serie de afirmaciones. Haga el favor de responder.**

¿EN SU OPINIÓN, hasta qué punto estas afirmaciones REFLEJAN LA VIDA DE LAS REUNIONES, EN ESTE MOMENTO?

	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	BASTANTES VECES	SIEMPRE
1.- Las personas que dirigen las reuniones tienen que estar repitiendo continuamente las normas	1	2	3	4	5
2.- Los participantes piensan que lo que están haciendo en las reuniones es importante para la sociedad	1	2	3	4	5
3.- Las personas que asisten a las reuniones, en el fondo, desearían estar en otro lugar	1	2	3	4	5
4.- Quienes asisten a estas reuniones piensan que lo que están haciendo es importante para sus vidas	1	2	3	4	5
5.- En estas reuniones se aceptan las opiniones diferentes o las cosas diferentes que se hacen	1	2	3	4	5
6.- Las relaciones entre los participantes, dentro de las reuniones, son frías y distantes	1	2	3	4	5
7.- En estas reuniones, buena parte de lo que hace cualquiera de sus participantes representa lo que siente e interesa a todos	1	2	3	4	5
8.- En estas reuniones se aprecia a las personas por lo que ayudan o no a que sus participantes consigan lo que buscan	1	2	3	4	5
9.- En estas reuniones cada uno va a lo suyo y cuando una persona tiene problemas es poco útil recurrir a los-as compañeros-as	1	2	3	4	5
10.- Los participantes sienten que las reuniones forman parte importante de sus vidas	1	2	3	4	5
11.- En estas reuniones se aprecia a las personas porque son simpáticas o antipáticas	1	2	3	4	5

ANEXO 2

12.- Habitualmente, las situaciones difíciles se evitan o acaban mal	1	2	3	4	5
13.- Las personas que dirigen las reuniones tienen las cualidades necesarias para hacer su trabajo	1	2	3	4	5
14.- En estos momentos, a la mayoría de los participantes les interesa lo que se está haciendo en estas reuniones	1	2	3	4	5
15.- Las personas que dirigen las reuniones tienen preferencias para la participación de unos u otros miembros	1	2	3	4	5
16.- Los miembros de estas reuniones se sienten orgullosos de estar en ellas	1	2	3	4	5
17.- En estas reuniones, normalmente, sus miembros hacen lo que puede interesarles a todos sólo si les va bien a ellos mismos	1	2	3	4	5
18.- Las personas que vienen a las reuniones tienen de las mismas un sentido de pertenencia	1	2	3	4	5
19.- En estos momentos, son diferentes los intereses por los que cada uno viene a estas reuniones	1	2	3	4	5
20.- Habitualmente, los intereses particulares se colocan por encima de los intereses del resto	1	2	3	4	5
21.- Los miembros de estas reuniones, tienen relaciones estrechas y cálidas fuera de las mismas	1	2	3	4	5
22.- Aquí hay quienes colaboran poco con los demás	1	2	3	4	5
23.- En las reuniones se trabaja para conseguir objetivos: explicar, escuchar, analizar, aprender, darse cuenta, ser ayudado, ayudar, etcétera.	1	2	3	4	5
24.- Aquí se participa en las reuniones porque hay obligación de hacerlo	1	2	3	4	5
25.- En las reuniones se trabaja para tener un ambiente agradable	1	2	3	4	5
26.- En estos momentos, se dicen las cosas que nos parecen bien o mal y siempre se tiene en cuenta lo que será bueno para todos los participantes	1	2	3	4	5
27.- En estas reuniones hay interés por mantener la unión de sus miembros	1	2	3	4	5
28.- En estas reuniones algunos asisten porque se sienten atraídos por otros miembros	1	2	3	4	5
29.- Los participantes sienten que tienen cosas comunes que les identifican	1	2	3	4	5
30.- Las reuniones influyen con fuerza en el día a día de la vida de sus miembros	1	2	3	4	5

PERFIL DE LAS REUNIONES NDG-CGP de Neus Roca Cortés - Anexo de *Intervención grupal en violencia sexista*, Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra (editoras), Barcelona, Herder, 2011.



INVENTARIO DE INDICADORES NDG-GCP

Nivel de desarrollo grupal para grupos centrados en las personas

NEUS ROCA CORTÉS

Departament de Psicologia Social Universitat de Barcelona
neusroca@ub.edu

Evaluación

Se trata de un protocolo de observables que valora la dinámica grupal a partir de aquellos fenómenos que aparecen progresivamente como signos de madurez grupal en grupos centrados en las personas (GCP), como son los grupos de apoyo social, grupos de crecimiento personal, grupos psicoterapéuticos y grupos psicoeducativos. El desarrollo grupal o grado de grupalidad es el medio a través del cual se conseguirán los resultados pretendidos de apoyo, recuperación y cambio de los miembros del grupo. Son grupos cuya tarea principal reside en trabajar sobre sus personas con algunas incursiones de asesoramiento especializados en aspectos jurídicos, salud física, pautas educativas o aspectos creativos, entre otros. Aunque los comportamientos sean individuales, la óptica se encuentra en un nivel de análisis grupal y no individual. Este inventario está fundamentado en la teoría del colectivo y del desarrollo de grupos de *counseling* (véase el apartado 14 del libro de referencia *Intervención grupal en violencia sexista*, Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra (editoras), Barcelona, Herder, 2011).

CRITERIOS DE USO

Se aconseja utilizar el inventario en tres ocasiones para observar el desarrollo grupal que reorientará el tipo de estrategias y técnicas a usar (Neus Roca Cortés, 2004) y aportará información en caso de dificultades. Una primera observación se puede dar, aproximadamente, en la tercera sesión, cuando el grupo ya ha pasado por los primeros momentos de incertidumbre y novedad. Una segunda, más adelante, podría darse en una sesión inicial del período intermedio del total de sesiones previstas para el grupo o, si se trata de un grupo abierto, en períodos intermedios entre los cambios más notables de cantidad de miembros.

No debe usarse la última sesión del tiempo grupal como último momento para pasar el inventario, porque en ellas acontece la valoración, duelo y despedida del grupo, fenómenos específicos que aumentan una percepción idealizada del grupo. Para detectar el nivel de madurez grupal real se aconseja que sea utilizado en la antepenúltima sesión antes de que finalice la intervención grupal o el ciclo temporal (un año) en los grupos abiertos. Es esperable que se presenten conjuntamente la mayoría de características de cada uno de los niveles, pero también pueden aparecer fenómenos de los niveles adyacentes. Los niveles deseables están en función del tiempo y del tipo de grupo (véase el apartado 14 del libro citado).

4

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN Y VALORACIÓN DEL GRUPO POR PARTE DE LA MUJER

FECHA:/...../.....

Las siguientes preguntas tienen por objetivo saber cómo valoras el trabajo grupal para poder mejorarlo y hacerlo cada vez más efectivo.

Por este motivo, nos interesa que des respuesta a las siguientes cuestiones. Si hay algo que no se entiende, no dudes en preguntarlo.

VALORACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO

En general, ¿qué te ha parecido el grupo? Pon una cruz en la casilla correspondiente.

Casi nada adecuado Un poco adecuado Medio adecuado Bastante adecuado Muy adecuado

Di dos cosas que TE HAYAN GUSTADO de la experiencia del grupo:

Di dos cosas que CAMBIARÍAS o que te hayan DESAGRADADO del grupo:

Protocolo cedido para esta edición por el Ajuntament de Barcelona a Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra, editoras del libro *Intervención grupal y violencia sexista*, Barcelona, Herder, 2011, para su traducción al castellano y su posterior publicación. Edición original en catalán: *Protocol·lització de la intervenció grupal amb dones que pateixen o han patit violència de gènere*, elaborado en el Àrea de Acció Social i Ciutadania del Ajuntament de Barcelona, 2007.

A continuación, te pedimos que valores una serie de aspectos.

¿QUÉ VALORACIÓN HACES DE?	CASI NADA ADECUADO	UN POCO ADECUADO	MEDIO ADECUADO	BASTANTE ADECUADO	MUY ADECUADO
▪ La presentación del primer día					
▪ Los temas que se han hablado					
▪ Los ejercicios y trabajos que se han hecho					
▪ Las charlas de otros/as profesionales que han venido al grupo					
▪ Las explicaciones de las experiencias propias					
▪ Que las mujeres participantes llevaran el grupo					
▪ Las aportaciones que han hecho las participantes, en general					
▪ Las aportaciones que has hecho tú					
▪ Las aportaciones que te han dirigido a ti					

De todos estos aspectos que hemos nombrado, ¿qué propones CAMBIAR O MEJORAR?

CAMBIARÍA:	MEJORARÍA:
------------	------------

¿QUÉ VALORACIÓN HACES DE?	CASI NADA ADECUADO	UN POCO ADECUADO	MEDIO ADECUADO	BASTANTE ADECUADO	MUY ADECUADO
▪ El espacio donde se hacen los grupos					
▪ La dimensión del grupo					
▪ El entorno donde se hacen los grupos					
▪ El horario en que se realiza el grupo					
▪ La frecuencia con la que se realiza el grupo					
▪ La duración del grupo					
▪ El espacio de guardería de los hijos/hijas					

Estos aspectos que hemos nombrado, ¿propones HACERLOS DE OTRA MANERA? ¿DE QUÉ MANERA?

Señala los CUATRO temas que más te han gustado.

(NOTA para el/ la profesional: es necesario hacer una lista con los temas que han surgido y que se han tratado efectivamente en el grupo. La siguiente lista es sólo un ejemplo)

▪ Autoestima	
▪ Independencia económica	
▪ Obligaciones - responsabilidades	
▪ Saber reaccionar, miedo a que me hagan daño	
▪ Estabilidad emocional	
▪ Salud, ansiedad	
▪ Sexualidad, abuso	
▪ Independencia afectiva, emocional	
▪ Sentimiento de culpa	
▪ Ganas de vivir, ilusiones	
▪ Separación	
▪ Los hijos/las hijas	
▪ Autonomía	
▪ Trabajo: expectativas futuras	
▪ Amistad	
▪ Vida social, cultural, ocio, salidas, tiempo libre	

¿Te hubiese gustado tratar OTROS temas? ¿Cuáles?

VALORACIÓN DE TU ESTANCIA EN EL GRUPO

¿Cómo te has sentido en el grupo?

¿Te has sentido escuchada y comprendida? ¿Por qué?

¿Te has sentido incómoda o molesta en algún momento? ¿Por qué?

Di dos cosas que HAYAS APORTADO a la experiencia grupal:

Di dos cosas que HAYAS RECIBIDO de la experiencia grupal:

Venir y participar en el grupo TE HA SERVIDO para... (señala dos aspectos).

¿Cómo valoras la relación con las compañeras del grupo?

NO me ha ido bien (me ha hecho daño, me ha causado dolor...):

¿Pensas que sería ÚTIL O NECESARIA tu continuidad en el grupo? ¿Por qué?

VALORACIÓN DE LOS/LAS CONDUCTORAS DEL GRUPO

En general, ¿cómo valoras la atención y conducción del grupo que han hecho los/las profesionales? Pon una cruz en la casilla correspondiente.

Mal Regular Poco bien Bien Muy bien

Y ESTOS ASPECTOS, ¿CÓMO LOS VALORAS?:	MAL	REGULAR	UN POCO BIEN	BIEN	MUY BIEN
▪ Moderar los turnos de palabra					
▪ Facilitar la participación de todas					
▪ Las ideas y contenidos que han aportado					
▪ Las respuestas o aclaraciones que han hecho					
▪ La frecuencia con la que se realiza el grupo					
▪ La duración del grupo					
▪ El espacio de guardería de los hijos/hijas					

El ambiente que han creado ha sido:

Frío	1	2	3	4	5	Acogedor
Próximo	1	2	3	4	5	Distante
Colaborador	1	2	3	4	5	Individualista
Dominante	1	2	3	4	5	Participativo
Rígido	1	2	3	4	5	Flexible

¿Cómo te has sentido con ellos/ellas?

¿Nos sugerirías alguna cosa más? ¿Que lo hiciésemos de otra manera?

¡Gracias por tu colaboración! Tendremos en cuenta tus comentarios.

5

PROTOCOLO ACTUALIZADO DE EXPLORACIÓN, VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Este protocolo recoge la información disponible y actualizada directamente relacionada con la situación de violencia. Es el mismo que se utiliza en la fase de exploración de la situación pero con los datos actualizados en el momento de hacer la propuesta de derivación.

El protocolo que figura a continuación debe estar al servicio de la o el profesional, no al revés. Por lo tanto, será ésta o éste quien decida en cada momento qué preguntas hace, en qué orden y cómo las formula.

Cuando se haga una propuesta de derivación de una mujer a la conducción del grupo es importante que se envíe previamente este protocolo con la información suficiente debidamente actualizada junto con:

- Informe de derivación
- Listado de indicadores de riesgo

¿Qué quiere decir información suficiente? Es aquella información mínima necesaria que se acuerda entre las/los profesionales o el equipo que deriva y las/los profesionales o el equipo que recibe la derivación.

EXPEDIENTE DE LA MUJER

ÍNDICE:

▪ Datos generales	Página 23
▪ Genograma y situación actual	Página 29
▪ Antecedentes	Página 33
▪ Historia de vida	Página 35
▪ Datos respecto a la persona maltratadora o presuntamente maltratadora	Página 36
▪ Estimación de existencia de peligro para la mujer	Página 39
▪ Atención de urgencia	Página 40
▪ Valoración diagnóstica una vez terminada la exploración	Página 40
▪ Orientación e intervención profesional	Página 41
▪ Datos de hijos/hijas	Página 42

DATOS DEL EXPEDIENTE

Número de expediente: .../.../... Fecha de apertura por primera vez: .../.../...

Fecha de actualización de la información: .../.../... Fecha de cierre: .../.../...

Profesionales que intervienen:

PROFESIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	SI ES EL/LA PROFESIONAL REFERENTE	
		Desde la fecha	Hasta la fecha

Fecha de reapertura: .../.../...

Fecha de cierre: .../.../...

Profesionales que intervienen:

PROFESIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	SI ES EL/LA PROFESIONAL REFERENTE	
		Desde la fecha	Hasta la fecha

NOTA PARA EL/LA PROFESIONAL: Cada vez que se reabra el expediente se deberá incluir un nuevo cuadro a continuación de los anteriores con tal de poder visualizar fácilmente la evolución del caso en el mismo tiempo.

DATOS PERSONALES DE LA MUJER

Nombre y Apellidos:
 Fecha de nacimiento: .../.../... Edad: años
 Nacionalidad: DNI / NIE / Pasaporte:.....

DOMICILIO HABITUAL	EN CASO DE ABANDONO DEL HOGAR	SI ES EL/LA PROFESIONAL REFERENTE	
		Desde la fecha	Hasta la fecha
Domicilio:	Fecha de abandono del hogar: ... / ... /		
Población:	Domicilio:		
Distrito Municipal:	Población:		
Distrito Postal:	Distrito Municipal:		
Teléfono/s:	Distrito Postal:		
Correo electrónico:	Teléfono/s:		
	Correo electrónico:		
	Tiempo de residencia en la ciudad:		

ACCESO AL SERVICIO

ACCESO DIRECTO DE LA MUJER	DERIVACIÓN DE OTROS SERVICIOS
<p>¿Cómo ha conocido el servicio?</p> <p>Medios de comunicación <input type="checkbox"/></p> <p>Mediante terceros (familiares, amigos, etcétera) <input type="checkbox"/></p> <p>Mediante difusión específica (dípticos, etcétera) <input type="checkbox"/></p> <p>Otras (especifíquese): <input type="checkbox"/></p> <p>Demanda expresada por la mujer: ¿Qué demanda?</p> <p>Tipificación:</p> <p>Atención social <input type="checkbox"/></p> <p>Atención psicológica <input type="checkbox"/></p> <p>Asesoría jurídica <input type="checkbox"/></p> <p>Atención a sus hijos/hijas <input type="checkbox"/></p> <p>Atención grupal Inserción laboral <input type="checkbox"/></p> <p>Alojamiento <input type="checkbox"/></p> <p>Vivienda <input type="checkbox"/></p> <p>Ayuda económica <input type="checkbox"/></p> <p>Teleasistencia <input type="checkbox"/></p> <p>Otras (especifíquese): <input type="checkbox"/></p>	<p>Nombre del servicio: Institución o entidad de la que depende:</p> <p>Dirección:</p> <p>Población:</p> <p>Teléfono/s:</p> <p>Profesional de referencia (nombre y profesión):</p> <p>Teléfono directo:</p> <p>Correo electrónico:</p> <p>Horario de contacto:</p> <p>Tipo derivación:</p> <p>de urgencia <input type="checkbox"/></p> <p>ordinaria <input type="checkbox"/></p> <p>Motivo de la derivación: ¿Cual es la demanda de intervención que realiza al servicio receptor de la derivación?</p> <p>¿Envía informe derivación?</p> <p>Sí <input type="checkbox"/></p> <p>NO <input type="checkbox"/></p>

¿La mujer viene acompañada al servicio?

NO SÍ

¿Quién la acompaña?

¿La mujer está siendo atendida por otro u otros servicio/s?

NO SÍ

¿Qué servicio/s?

NOMBRE DEL SERVICIO:	NOMBRE DEL SERVICIO:
Institución o entidad de la que depende:	Institución o entidad de la que depende:
Domicilio:	Domicilio:
Población:	Población:
Teléfono/s:	Teléfono/s:
Profesional de referencia (nombre y profesión):	Profesional de referencia (nombre y profesión):
Teléfono directo:	Teléfono directo:
Correo electrónico:	Correo electrónico:
Horario de contacto:	Horario de contacto:

PERFIL DE LA MUJER

Estado civil y situación de la relación con la pareja:

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Soltera | <input type="checkbox"/> Viuda | <input type="checkbox"/> Tramitación del divorcio |
| <input type="checkbox"/> Casada | <input type="checkbox"/> Separada | <input type="checkbox"/> Separada de hecho |
| <input type="checkbox"/> Unión de hecho regularizada | <input type="checkbox"/> Divorciada | <input type="checkbox"/> Se desconoce |
| <input type="checkbox"/> Unión de hecho sin regularizar | <input type="checkbox"/> Tramitación de la separación | <input type="checkbox"/> Relación sin convivencia |

Otras (especifíquese):

Fecha de casamiento/unión con la pareja actual: /.... /....

¿Ha estado casada o ha convivido con otras parejas?

NO Sí

Nivel de Estudios:

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Analfabetismo | <input type="checkbox"/> ESO inacabada | <input type="checkbox"/> Ciclo Formativo Grado Medio * |
| <input type="checkbox"/> Estudios primarios inacabados | <input type="checkbox"/> Certificado de Estudios Secundarios | <input type="checkbox"/> Ciclo Formativo Grado Superior * |
| <input type="checkbox"/> Certificado de Estudios primarios | <input type="checkbox"/> Bachillerato | <input type="checkbox"/> Diplomatura * |
| | | <input type="checkbox"/> Licenciatura * |

* Especifíquese el tipo de estudios cursados

Si se trata de una mujer extranjera, especifíquese si los tiene convalidados

NO Sí

Mujeres extranjeras:

País de origen:

Situación legal en el Estado español:

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Situación legal irregular | <input type="checkbox"/> Permiso de trabajo en proceso | <input type="checkbox"/> Ciudadanía solicitada |
| <input type="checkbox"/> En proceso de regularización | <input type="checkbox"/> Permiso de residencia y trabajo | <input type="checkbox"/> Tiene la ciudadanía española |
| <input type="checkbox"/> Permiso de residencia | <input type="checkbox"/> Refugiada | <input type="checkbox"/> Se desconoce |

Otras (especifíquese):

Idiomas:

Conocimiento del castellano			Conocimiento del catalán		
Oral	Entiende correctamente	<input type="checkbox"/>	Oral	Entiende correctamente	<input type="checkbox"/>
	Dificultades para entender	<input type="checkbox"/>		Dificultades para entender	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del idioma	<input type="checkbox"/>		Desconocimiento del idioma	<input type="checkbox"/>
Hablado	Habla correctamente	<input type="checkbox"/>	Hablado	Habla correctamente	<input type="checkbox"/>
	Dificultades para hablar	<input type="checkbox"/>		Dificultades para hablar	<input type="checkbox"/>
	No lo habla	<input type="checkbox"/>		No lo habla	<input type="checkbox"/>
Escrito	Escribe correctamente	<input type="checkbox"/>	Escrito	Escribe correctamente	<input type="checkbox"/>
	Dificultades para escribirlo	<input type="checkbox"/>		Dificultades para escribirlo	<input type="checkbox"/>
	No lo escribe	<input type="checkbox"/>		No lo escribe	<input type="checkbox"/>

¿Qué idioma/s habla? Especifíquense cuáles y qué nivel de conocimiento:

IDIOMA	CONOCIMIENTO ORAL	CONOCIMIENTO ESCRITO	CONOCIMIENTO HABLADO

¿Hace falta utilizar servicio de traducción?

NO SÍ

¿Hace falta utilizar servicio de mediación intercultural?

NO SÍ

Mujer con discapacidad:

	Psíquica <input type="checkbox"/>	Física <input type="checkbox"/>	Sensorial <input type="checkbox"/>
Tipología de la discapacidad	Especifíquese el diagnóstico:		
Grado de afectación			
Valoración de la dependencia			
Observaciones de interés			

Estado de salud:

Física (enfermedades diagnosticadas)	Psicológica
Especifíquense las enfermedades actuales:	
Antecedentes significativos:	
Observaciones:	
Trastorno mental diagnosticado: NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>	Drogodependencia: NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>
Especifíquese el diagnóstico actual:	Especifíquese cuáles:
¿Sigue tratamiento?	¿Sigue tratamiento?
¿En algún momento de su vida ha sido tratada por un trastorno mental?	¿En algún momento de su vida ha sido tratada por alguna drogodependencia?
Observaciones:	Observaciones:

Situación laboral e ingresos:

Profesión:

SITUACIÓN LABORAL				INGRESOS
	SÍ	NO	Jornada semanal	
Trabajo por cuenta ajena				
- Con contrato				
- Indefinido				
- Temporal				
- Otras (especifíquese):				
Trabajo autónomo				
- Cotiza en la Seguridad Social				
- Negocio familiar				
- ¿De qué trabaja?				
Trabajo no retribuido:				
- Estudiante				
- Tareas del hogar				
Parada				
- Con subsidio				
- Sin subsidio				
- Inscrita OTG				
Jubilada				
Incapacidad Permanente Absoluta				
OTRAS FUENTES DE INGRESOS				INGRESOS
Pensión de viudedad	<input type="checkbox"/>			
Pensión por incapacidad total	<input type="checkbox"/>			
Pensión no contributiva	<input type="checkbox"/>			
Renta Mínima de Inserción	<input type="checkbox"/>			
RAI	<input type="checkbox"/>			
Pensión de alimentos	<input type="checkbox"/>			
Pensión compensatoria	<input type="checkbox"/>			
Ingresos por propiedades (alquileres, etcétera)	<input type="checkbox"/>			
Ayudas de terceros (familiares /amigos, etcétera)	<input type="checkbox"/>			
Otras (especifíquese):				
TOTAL INGRESOS (Especifíquese si son mensuales o anuales)				

Otros datos significativos:

Piso en propiedad	NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>	Solamente a nombre de la mujer:	NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>
Ahorros	NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>	Propiedad compartida:	NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>
Gastos importantes	NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>	Cuantía (especifíquese concepto, cuantía y período pendiente y si son gastos temporales):	

GENOGRAMA**SITUACIÓN ACTUAL**

Descripción abierta de los elementos más significativos (¿qué pasa?, tipo de maltrato, etcétera).

Según la mujer, ¿quién maltrata?

La pareja <input type="checkbox"/>	La ex pareja <input type="checkbox"/>	Familiar (especifíquese):	Otras (especifíquese):
------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------	------------------------

Situación actual de la relación con la persona agresora/presunta agresora:

Viven juntos <input type="checkbox"/>	Se ha iniciado proceso de separación / divorcio, pero aún viven juntos <input type="checkbox"/>	No viven juntos pero se ven a menudo <input type="checkbox"/>	Ni viven juntos ni se ven <input type="checkbox"/>
---------------------------------------	---	---	--

Tipo de maltrato expresado por la mujerFísico Psicológico Sexual Económico Social **Otros maltratos (en palabras de la mujer):**

--

Otros problemas expresados por la mujerProblemas de relación materno-filial Problemas de pareja Otras (especifíquese):

--

¿Qué ha pasado para que la mujer pida ayuda en este momento?

--

Situación judicial:

¿Ha puesto denuncia? NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>	¿Está pendiente de juicio? NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>
¿Tiene orden de protección? NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>	¿Tiene orden alejamiento? NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>
¿Tiene otras medidas? NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>	¿Está pendiente de sentencia? NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/>
Especifique cuáles:	

¿Tiene otros procedimientos judiciales abiertos? NO SÍ

¿Cuáles (por violencia, separación, etcétera)?

¿En qué Juzgado?

En caso de abandono del domicilio, ¿la mujer ha notificado la salida de los menores al/a los padre/es?

NO SÍ

¿Dispone de teleasistencia?

NO SÍ

Listado de situaciones útiles para identificar qué pasa (este listado es útil cuando la mujer tiene dificultades para identificar o explicar qué le pasa. No hace falta hacérselo a todas las mujeres. El/la profesional debe discriminar cuándo es pertinente formular las preguntas y situaciones que figuren a continuación y cuándo no).

A continuación te presentamos un listado de situaciones que puedes haber vivido en tu relación con la persona que te maltrata. Valora con qué frecuencia las has experimentado a lo largo de tu relación de malos tratos: siempre, casi siempre, con frecuencia, esporádicamente o nunca.

	Siempre	Casi siempre	Con frecuencia	Esporádicamente	Nunca
Te critica y encuentra defectos a lo que haces o dices					
Te atemoriza con amenazas hacia ti o hacia tus hijos/hijas u otras personas queridas					
Te avergüenza delante de otras personas y/o de tu familia					
Te culpa de lo que pasa, incluyendo cosas absurdas					
Te demuestra que no confía en ti, en lo que dices o en lo que haces					
No tiene en cuenta tus gustos, opiniones ni sentimientos					
Exige que adivines sus pensamientos, deseos o necesidades					
Te ignora, no te contesta, no te habla, hace como si no existieras					
Te tiene ocupada continuamente, no te deja tiempo para ti					
Te muestra indicios de que va con otras mujeres					
Te acusa de infidelidad					
Te obliga a aparentar un clima de felicidad					
Te humilla en público, criticándote, rebajándote, descalificándote o actuando como si no estuvieras					
Se niega a discutir los problemas; no habla contigo					
No te permite que trabajes o estudies					
Te prohíbe el contacto con vecinos, amigos o familiares					
Se hace la víctima en público, declarando que tu le/la maltratas					
Te denuncia y busca aliados en tu contra					
Rompe o tira tu ropa, objetos personales, etcétera.					
Desconecta el teléfono cuando sale para que no puedas hablar					
Ensucia y desordena lo que acabas de limpiar u ordenar					
Revisa los cajones o tus pertenencias					
Abre tus cartas y escucha tus mensajes telefónicos					
No cubre las necesidades de la familia y gasta gran cantidad de dinero en cosas innecesarias					
Vende pertenencias personales tuyas sin tu permiso					
Te obliga a entregarle el dinero que ganas y lo gestiona					
Protesta continuamente por el uso del dinero y miente sobre las posibilidades económicas					
Aparece de repente en lugares donde tú vas sola normalmente (amigos, familia, trabajo) para molestarte					

Indica con qué frecuencia se han producido las siguientes agresiones físicas:	Siempre	Casi siempre	Con frecuencia	Esporádicamente	Nunca
Te da puñetazos y patadas					
Intenta estrangularte o asfixiarte					
Te tira de (o te arrastra por) los pelos					
Te quema con combustible o con objetos calientes					
Te obliga a tomar medicamentos, psicofármacos, alcohol, drogas					
Te corta, te hiere o te pincha con cuchillos u otros objetos					
Te lanza objetos contra el cuerpo o te pega con ellos					
Se acerca a ti de forma intimidatoria					
Te golpea en el vientre durante el embarazo					
Te despierta a cada momento					
Te inmoviliza contra la pared, los muebles o el suelo					

En vuestra relación íntima de pareja:

Te exige tener relaciones sexuales sin importarle tus deseos					
Te toca sin miramientos					
No respeta ni satisface tus gustos sexuales					
No respeta tus negativas respecto al sexo					
Te obliga a ver pornografía y a copiar estos modelos					
Te habla de manera insultante durante el coito					
Te compara con otras mujeres					
Te acusa de frígida o ninfómana según las circunstancias					
No se muestra cariñoso, ni te habla, ni te besa durante el acto sexual					
Te obliga a mantener relaciones sexuales sabiendo que sufre enfermedades o infecciones que podría transmitirte					
Te obliga a mantener relaciones sexuales delante de tus hijos/hijas u otras personas					
Te obliga a mantener relaciones sexuales cuando estás cansada, enferma, inmediatamente después del parto o de un aborto, después de una agresión...					
Te obliga con armas a mantener relaciones					
Te viola					

ANTECEDENTES

Descripción abierta de los elementos más significativos (en referencia a la relación actual de maltrato, a situaciones anteriores vividas con otras personas y en su infancia).

¿Cuánto tiempo hace que se casó o inició la convivencia con la persona maltratadora o presuntamente maltratadora?

¿Qué edad tenía la mujer entonces?

¿Y la persona maltratadora o presuntamente maltratadora?

¿Cuánto tiempo hace que comenzaron los maltratos que vive actualmente?

¿Han sido continuos desde que se iniciaron, o son cíclicos?

¿Cuál ha sido el factor o factores desencadenante/s del maltrato, según la mujer?

Noviazgo			Casamiento / Inicio de la convivencia		
Embarazo			Nacimiento del hijo/a		
	Mujer	PM*		Mujer	PM*
Cambio de actitud			Trastorno mental		
Alcoholismo			Problemas en las relaciones sexuales		
Otras drogodependencias (especifíquese):			Adición al juego		
Celos			Actividades delictivas		
Infidelidad			Agresiones a los hijos/hijas. ¿De qué tipo?		
Problemas laborales					

* PM: Persona Maltratadora o presuntamente maltratadora

Antecedentes en el ámbito judicial:

¿Ha interpuesto denuncia anteriormente? NO SÍ

¿Cuántas veces?

La denuncia la interpusieron terceros, no la mujer: NO SÍ

¿Cuál fue la sentencia judicial?

¿La Fiscalía tiene conocimiento de la situación? NO SÍ

¿A través de quién?

En relaciones anteriores, ¿ha vivido también maltratos? NO SÍ

Describalos:

¿En su infancia vivió maltratos? NO SÍ

¿Por parte de quién?

¿Qué tipo de maltrato?

¿Se adoptaron medidas para protegerla? NO SÍ ¿Cuáles?

- Los padres se separaron NO SÍ
- Se fue a vivir con otros familiares NO SÍ
- Se fue con una familia de acogida NO SÍ
- Se fue internada a un centro de menores NO SÍ

Otras (especifíquense):

HISTORIA DE VIDA

Empty rectangular box for the 'HISTORIA DE VIDA' section.

Situación laboral e ingresos:

Profesión:

SITUACIÓN LABORAL				INGRESOS
	SÍ	NO	Jornada semanal	
Trabajo por cuenta ajena				
- Con contrato				
- Indefinido				
- Temporal				
- Otras (especifíquese):				
Trabajo autónomo				
- Cotiza en la Seguridad Social				
- Negocio familiar				
- ¿De qué trabaja?				
Trabajo no retribuido:				
- Estudiante				
- Tareas del hogar				
Parado/a				
- Con subsidio				
- Sin subsidio				
- Inscrita OTG				
Jubilado/a				
Incapacidad Permanente Absoluta				
OTRAS FUENTES DE INGRESOS				INGRESOS
Pensión de viudedad	<input type="checkbox"/>			
Pensión por incapacidad total	<input type="checkbox"/>			
Pensión no contributiva	<input type="checkbox"/>			
Renta Mínima de Inserción	<input type="checkbox"/>			
RAI	<input type="checkbox"/>			
Pensión de alimentos	<input type="checkbox"/>			
Pensión compensatoria	<input type="checkbox"/>			
Ingresos por propiedades (alquileres, etcétera)	<input type="checkbox"/>			
Ayudas de terceros (familiares /amigos, etcétera)	<input type="checkbox"/>			
Otras (especifíquese):				
TOTAL INGRESOS (Especifíquese si son mensuales o anuales)				

La mujer desconoce los ingresos de la persona maltratadora.

Nivel de Estudios:

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Analfabetismo | <input type="checkbox"/> ESO inacabada | <input type="checkbox"/> Ciclo Formativo Grado Medio * |
| <input type="checkbox"/> Estudios primarios inacabados | <input type="checkbox"/> Certificado de Estudios Secundarios | <input type="checkbox"/> Ciclo Formativo Grado Superior * |
| <input type="checkbox"/> Certificado de Estudios primarios | <input type="checkbox"/> Bachillerato | <input type="checkbox"/> Diplomatura * |
| | | <input type="checkbox"/> Licenciatura * |

* Especifíquese el tipo de estudios cursados (Si se trata de una persona extranjera, especifique si los tiene convalidados).

Estado de salud

¿Tiene algún trastorno mental diagnosticado? * NO SÍ

Especifíquese el diagnóstico:

¿Sigue tratamiento? NO SÍ

¿Dónde?

Observaciones:

* Si la única fuente de información es la mujer, especifíquese.

¿Tiene alguna drogodependencia diagnosticada? * NO SÍ

Especifíquese cuál/cuáles:

¿Sigue tratamiento? NO SÍ

¿Dónde?

Observaciones:

* Si la única fuente de información es la mujer, especifíquese.

Otros datos de interés:

ESTIMACIÓN DE EXISTENCIA DE PELIGRO PARA LA MUJER

Nota para el/la profesional: este protocolo no está diseñado como un cuestionario para pasárselo directamente a la mujer. Es una herramienta útil al/a la profesional para valorar la existencia o no de peligro. Las preguntas se pueden formular de maneras diversas y por el orden que se considere conveniente, pero siempre evitando inducir la respuesta de la mujer. Los datos los rellena el/la profesional a partir de la información que se va obteniendo en la exploración.

INFORMACIÓN A RECOGER	SÍ	NO
¿Ha habido un aumento de la violencia de menor a mayor grado desde que se inició la relación con la persona agresora?		
Actualmente, ¿la mujer convive con la persona maltratadora?		
¿La mujer ha iniciado o llevado a cabo un proceso de ruptura en contra de la voluntad de la persona agresora?		
¿La persona maltratadora, pareja o ex pareja, manifiesta o ha manifestado celos patológicos?		
¿La persona agresora amenaza con matarla y suicidarse después?		
¿La mujer cree que la persona agresora es capaz de matarla?		
¿La mujer ha recibido o recibe amenazas por parte de la persona agresora?		
¿Ha habido en el último año una intervención por parte de la policía (Policía Autonómica, Guardia Urbana) o de la Fiscalía por episodios de violencia de la persona agresora contra la mujer?		
¿La mujer tiene orden de protección o alejamiento?		
¿La persona maltratadora sufre depresión o algún trastorno mental no compensado?		
¿La persona maltratadora tiene antecedentes de comportamiento violento?		
¿La mujer tiene conocimiento de comportamiento delictivo por parte de la persona agresora?		
¿La persona maltratadora dispone de armas o tiene acceso a ellas?		
En caso afirmativo, ¿ha utilizado las armas en alguna ocasión para amenazar a la mujer?		
¿La persona maltratadora consume alguna droga o abusa del alcohol?		
¿La persona maltratadora conoce los hábitos, las relaciones (familiares, de amistad, de trabajo...) y la forma de vida actual de la mujer?		
¿La persona maltratadora ha retenido por la fuerza a la mujer en su domicilio en algún momento?		

VALORACIÓN DEL GRADO DE PELIGRO POR PARTE DEL/DE LA PROFESIONAL

ATENCIÓN DE URGENCIA

Fecha: ... / ... / ...

Valoración de la situación**Orientación e intervención profesional**Acogida de urgencia NO SÍ

Especifíquese dónde:

VALORACIÓN DIAGNÓSTICA UN VEZ FINALIZADA LA EXPLORACIÓN Fecha: ... / ... / ...**¿Qué pasa?****¿Por qué pasa?****¿Cuáles son las necesidades que hace falta atender? ¿Con carácter urgente u ordinario?****¿Cuál es el pronóstico inicial de recuperación?**

ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN PROFESIONAL

(¿Qué hay que hacer? ¿Con qué objetivos generales? ¿Qué estrategias serían las más adecuadas? Coordinación que se ha de establecer con otros servicios que estén interviniendo o a los que se haga una derivación.)

Recursos que se deben activar (especifíquense):

Teleasistencia NO SÍ

RAI NO SÍ

Casa de acogida (temporal) NO SÍ ¿Cuál?

Otros (especifíquense):

PERSONA / PERSONAS A CONTACTAR EN CASO DE URGENCIA

Nombre y Apellidos:

Parentesco:

Dirección:

Población:

Teléfono/s:

DATOS DE LOS HIJOS/HIJAS

A continuación se introducen algunas preguntas que permiten iniciar el proceso que permita hacer una exploración específica respecto de cada uno de los hijos e hijas en situación de violencia, con la implicación y consentimiento de la madre. En la intervención con los niños se seguirán los criterios establecidos en el documento Pautas orientativas de exploración y de intervención con los hijos e hijas de las mujeres atendidas por situaciones de violencia de género (2007).

¿Tiene hijos/hijas? NO SÍ

Primer hijo:

Nombre y Apellidos:
 Fecha de nacimiento: .../.../... Edad: años
 Lugar de nacimiento:

¿Con quién vive habitualmente?

Con la pareja (padre y madre / madre y pareja actual)	Centro residencial	
Con la madre	Familia de Acogida	
Con el padre	Vive independizado	
Con otros familiares (especifíquese quiénes):	Otros (especifíquese):	

Nivel de estudios actual:
 Centro escolar actual: Departamento Municipal:

Ha vivido la violencia contra la madre:

- De manera indirecta (ha visto las consecuencias en la madre, las ha escuchado, se lo ha explicado alguien ...)
- Presencialmente (estaba delante; los ha visto)

¿El niño/niña ha recibido directamente maltratos en alguna ocasión? NO SÍ

¿Por parte de quién?
 ¿Qué tipos de maltratos?

Observaciones:

Según la madre, ¿el niño/niña tiene problemas de algún tipo? NO SÍ

Especifíquense:

Observaciones:

¿El niño/niña estaba siendo atendido por algún otro servicio? NO SÍ

¿Cuáles?
 Datos del profesional de contacto:

Segundo hijo:

Nombre y Apellidos:
 Fecha de nacimiento: .../.../... Edad: años
 Lugar de nacimiento:

¿Con quién vive habitualmente?

Con la pareja (padre y madre / madre y pareja actual)	Centro residencial	
Con la madre	Familia de Acogida	
Con el padre	Vive independizado	
Con otros familiares (especifíquese quiénes):	Otros (especifíquese):	

Nivel de estudios actual:
 Centro escolar actual: Departamento Municipal:

Ha vivido la violencia contra la madre:

- De manera indirecta (ha visto las consecuencias en la madre, las ha escuchado, se lo ha explicado alguien ...)
- Presencialmente (estaba delante; los ha visto)

¿El niño/niña ha recibido directamente maltratos en alguna ocasión? NO SÍ

¿Por parte de quién?
 ¿Qué tipos de maltratos?
 Observaciones:

Según la madre, ¿el niño/niña tiene problemas de algún tipo? NO SÍ

Especifíquense:
 Observaciones:

¿El niño/niña estaba siendo atendido por algún otro servicio? NO SÍ

¿Cuáles?
 Datos del profesional de contacto:

Tercer hijo:

Nombre y Apellidos:
 Fecha de nacimiento: .../.../... Edad: años
 Lugar de nacimiento:

¿Con quién vive habitualmente?

Con la pareja (padre y madre / madre y pareja actual)	Centro residencial	
Con la madre	Familia de Acogida	
Con el padre	Vive independizado	
Con otros familiares (especifíquese quiénes):	Otros (especifíquese):	

Nivel de estudios actual:
 Centro escolar actual: Departamento Municipal:

Ha vivido la violencia contra la madre:

- De manera indirecta (ha visto las consecuencias en la madre, las ha escuchado, se lo ha explicado alguien ...)
- Presencialmente (estaba delante; los ha visto)

¿El niño/niña ha recibido directamente maltratos en alguna ocasión? NO SÍ

¿Por parte de quién?
 ¿Qué tipos de maltratos?

Observaciones:

Según la madre, ¿el niño/niña tiene problemas de algún tipo? NO SÍ

Especifíquense:

Observaciones:

¿El niño/niña estaba siendo atendido por algún otro servicio? NO SÍ

¿Cuáles?

Datos del profesional de contacto:

6

LISTADO DE INDICADORES DE VIOLENCIA

Consiste en poner una cruz al lado de los indicadores que están presentes en el momento de hacer la valoración.

Hay dos momentos diferentes de aplicación de este protocolo:

- Cuando se hace la propuesta de derivación a los/las profesionales conductores/as del grupo. En este caso quien rellena el protocolo es el/la profesional que hace la propuesta de derivación al grupo.
- Un mes antes de finalizar el grupo para dar elementos objetivos a los/las profesionales conductores/as del grupo para hacer una devolución de los avances observados en cada miembro del grupo. En este caso son los/las profesionales conductores/as del grupo quienes lo han de rellenar.

Una vez completadas las dos columnas, los/las profesionales conductoras/es del grupo harán una valoración global de los cambios operados en cada una de las mujeres en este período. Esta información les será útil tanto para hacerle la devolución de las mejoras conseguidas a cada mujer, como para evaluar la eficacia del proyecto de intervención grupal.

El entorno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un gran aislamiento social, pocas amistades o referencias positivas; desconocimiento del entorno donde vive
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asiste acompañada de la persona agresora a todas las entrevistas y es ésta quien habla por ella
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Independientemente de que la mujer tenga ingresos económicos propios, el control lo tiene otra persona a quien le tiene que pedir siempre lo que necesita
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Todo lo tiene que consultar con la persona maltratadora antes de dar una respuesta
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manifiesta preocupación por quién la pueda ver y por ser reconocida como usuaria del servicio
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recibe constantemente llamadas al móvil y se pone nerviosa o da muchas explicaciones sin que el/la profesional se las pida
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muestra una actitud de obediencia sumisa ante el/la profesional
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se ausenta repetidas veces a visitas concertadas sin explicación previa
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respecto del hijo/a, hay un comportamiento de permisividad y dificultad para ponerle límites
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Negligencia hacia las personas de las cuales es responsable (hijos/as u otros)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con los hijos/as pasa de tener una actitud pasiva o indiferente a tener una actitud agresiva sin termino medio

Valoración global de los cambios entre las fechas de inicio y de finalización del grupo

7

INVENTARIO DE RECUPERACIÓN Evaluación del proceso de recuperación de la mujer en situación de violencia de pareja

NEUS ROCA, MONTSE PAÍNO, MATILDE ALBARRACÍN,
LAURA CÓRDOBA Y JOANA ESPÍN¹

Consta de dos partes: la «Hoja de seguimiento» y el «Listado de indicadores» de las fases de recuperación. Este instrumento ayuda a sistematizar con una mínima información relevante el registro de los seguimientos de las mujeres; también ayuda a la/el profesional a ajustar su intervención a las necesidades específicas de la mujer dentro de un proceso largo que suele durar años desde que se inicia hasta que se acaba.

Objetivo: registrar y evaluar los progresos en el abandono de la situación de violencia y en la reconstrucción de la propia vida.

Descripción: en la «Hoja de seguimiento» figuran de manera separada tres dimensiones que tienen ritmos y manifestaciones diferentes: Presencia de violencia, Separación física y legal, Fase de recuperación. Estas dimensiones retratan la situación en la que se encuentra la mujer con respecto a la desaparición de la violencia de su vida cotidiana y respecto del estado del vínculo social y psicológico con el hombre violento.

El listado de indicadores describe el vínculo psicológico de la mujer con la pareja violenta. Se trata de indicadores que describen cada una de las cinco fases del proceso de recuperación:

- 1ª fase: Desorientación y búsqueda de ayuda.
- 2ª fase: Identificación de la violencia.
- 3ª fase: Inicio de la ruptura psicológica y primeros empoderamientos.
- 4ª fase: Mantenimiento de la relación con algunos límites y cambios.
- 5ª fase: Abandono de la relación abusiva y reconstrucción psicosocial.

Aplicación: Este es un instrumento que rellena el/la profesional a partir de la información que tiene gracias a las entrevistas individualizadas y al resto de la intervención realizada.

Se puede rellenar en momentos diferentes (en el instrumento figuran tres momentos, pero esto se puede modificar según el criterio de cada profesional). Las autoras no aconsejan ningún intervalo de tiempo concreto entre cada aplicación puesto que depende del caso, del momento de recuperación en que se encuentra la mujer y de los criterios de evaluación que se marca cada servicio.

Interpretación: cuanto más adelantada sea la fase, más recuperada estará la mujer. Es posible que al hacer la aplicación, la mujer no se encuentre únicamente en una fase, sino que presente comportamientos de fases anteriores o posteriores. En la «Hoja de seguimiento» se marcará la fase de la que sean predominantes ciertas características y comportamientos y se añadirá la nota de transición hacia la fase siguiente en caso de que presente bastantes indicadores.

¹ Roca Cortés et al. (2007), *Treball grupal i violència sexista. Investigació-acció de un grup de suport psicosocial a dones*. Observatori Social de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. 2007. También fue publicado en el documento de protocolización del 2007.

INVENTARIO DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN DE LA MUJER EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE PAREJA

de N. Roca, M. Paíno, M. Albarracín, L. Córdoba y J. Espín, 2007

HOJA DE SEGUIMIENTO

NOMBRE de la mujer:

Profesional que rellena el inventario – Primer registro:

Profesional que rellena el inventario – Segundo registro:

Profesional que rellena el inventario – Tercer registro:

FASES	FECHA DEL 1. ^{ER} REGISTRO	FECHA DEL 2. ^{DO} REGISTRO	FECHA DEL 3. ^{ER} REGISTRO
1 Desorientación y búsqueda de ayuda			
2 Identificación de la violencia			
3 Inicio de la ruptura psicológica y primeros empoderamientos			
4 Mantenerse en la relación con algunos límites y cambios			
5 Abandono de la relación abusiva y reconstrucción psicosocial			

Observaciones

PRESENCIA DE VIOLENCIA EN LA RELACIÓN	FECHA DEL 1. ^{ER} REGISTRO	FECHA DEL 2. ^{DO} REGISTRO	FECHA DEL 3. ^{ER} REGISTRO
1 La pareja es violenta físicamente			
2 La pareja es violenta —no físicamente.			
3 Ella es violenta con las hijas/hijos			
4 Otra persona es violenta con la mujer, ¿quién?			
5 No hay violencia ni contra la mujer ni contra las hijas/hijos			

Observaciones

--

SEPARACIÓN FÍSICA	DATOS DEL 1. ^{ER} REGISTRO	DATOS DEL 2. ^{DO} REGISTRO	DATOS DEL 3. ^{ER} REGISTRO
1 Viven juntos			
2 No viven juntos pero se ven a menudo. (Motivos por los cuales se ven)			
3 Ni viven juntos ni se ven			

SEPARACIÓN LEGAL	DATOS DEL 1. ^{ER} REGISTRO	DATOS DEL 2. ^{DO} REGISTRO	DATOS DEL 3. ^{ER} REGISTRO
1 No hace falta ningún tipo de separación legal (novios, amantes, parejas de hecho no registradas)			
2 No hay separación judicial, ni acuerdos firmados			
3 Ha puesto la demanda de separación y se están realizando los juicios o están separados legalmente y aún tienen asuntos pendientes que los llevan a juicio			
4 Separación ya sentenciada por el sistema judicial (legal) y sin trámites o asuntos pendientes			

Observaciones

--

INVENTARIO DE RECUPERACIÓN

de N. Roca, M. Paíno, M. Albarracín, L. Córdoba y J. Espín, 2007 ²

LISTADO DE INDICADORES (I)

FASE 1: DESORIENTACIÓN Y BÚSQUEDA DE AYUDA

La mujer suele expresar una demanda no en términos de violencia o conflicto de pareja, sino que adapta la demanda al servicio social, de salud o educativo al que acude como problemas con los hijos o hijas, necesidad de atención a los abuelos, necesidades de vivienda o económicas, dolores físicos, informes por juicios, etcétera. La violencia de pareja es expresada más adelante y no en términos de violencia inadmisibles sino como conflictos con la pareja.

La mujer muestra:

- Confusión.
- Desorientación.
- Desilusión.
- Depresión.
- Ansiedad.
- Sentimientos de incapacidad.
- Miedo indeterminado.
- Otros síntomas propios: enfermedades físicas, dolores generalizados, etcétera.

Una vez expresado el conflicto de pareja, se busca ayuda para la mujer con diferentes objetivos:

- Que la relación se mantenga pero desaparezcan los conflictos (violencia).
- Ayudarla a llevar mejor la relación (sin tanto sufrimiento).
- Llegar a romper la relación conflictiva (de abuso) y que se separe.
- Otros objetivos, aunque no denomine el maltrato como violencia.

FASE 2: IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA

La mujer:

- Reconoce sus síntomas pero no los relaciona con la situación de abuso que sufre.
- Va tomando consciencia de su situación.
- Empieza a identificarse como maltratada.
- Va tomando consciencia de la gravedad de la situación de violencia.
- Muestra mucha tristeza.
- Tiene presente a la pareja maltratadora en todas sus decisiones.
- Siente culpa por el mal funcionamiento de la pareja.
- Se pregunta qué hace ella «para que se enfade».
- Siente pena por él.
- Se siente responsable de ayudarlo justificándole con su biografía más o menos violenta, las condiciones económicas actuales, las adicciones, o mediante los estereotipos sobre la imprescindible figura del padre, la incapacidad del hombre para las relaciones emocionales, la impulsividad incontrolada, etcétera.

² Traducción del catalán del libro *Treball grupal i violència sexista. Investigació-acció de un grup de suport psicosocial a dones*. Observatori Social de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. 2007.

INVENTARIO DE RECUPERACIÓN

de N. Roca, M. Paíno, M. Albarracín, L. Córdoba y J. Espín, 2007

LISTADO DE INDICADORES (II)**FASE 3: INICIO DE LA RUPTURA PSICOLÓGICA Y PRIMEROS EMPODERAMIENTOS**

- La mujer se cuestiona sus comportamientos y los de él, como por ejemplo:
 - preguntarse por qué la sigue tratando así cuando ella hace lo que le dice, se dispone siempre a contentarlo, es una buena mujer y madre
 - por su pérdida de autocontrol sobre las decisiones que más le afectan, incluidas las domésticas
 - por qué ha de asumir ella todos los trabajos de la casa
 - por qué ha de mantener a toda la familia, incluido él mismo o invertir en gastos prescindibles
 - por la carencia de apoyo de él ante situaciones personales o familiares difíciles (enfermedades, etcétera).
- La mujer se cuestiona sus comportamientos y los de él, como por ejemplo:
 - el sentimiento de culpa por el maltrato
 - el sentimiento de responsabilidad de la relación o de tener que ayudarlo a él
 - los comportamientos que suponen su sumisión en la pareja
 - los sentimientos y la percepción de incapacidad y la tristeza
 - plantearse en voz alta la insatisfacción por esta relación.
- Va ganando autocontrol en la relación de pareja y se permite reaccionar en contra.
- Conquista o vuelve a emprender espacios de autonomía en la relación de pareja, autonomía para ella y pensando desde sí misma.
- Esto significa poner límites a los comportamientos de abuso, a no cumplir todas las reglas que él impone, a frenar sus amenazas y desprecios, para no dejarle traspasar ciertos espacios, etcétera.
- Estas dos conquistas provocan una euforia intermitente que puede dar pie a ensayos de separaciones (separaciones de cama o de piso, aunque también regresos).
- Descubre la rabia por la situación de violencia:
 - rebeldía abierta y directa: enfrentamiento, más discusiones, etcétera
 - rebeldía sigilosa, escondiendo el proceso de empoderamiento para evitar peligros.
- Si esta rebelión fracasa puede haber reacciones de pena hacia él y se dedica a cuidarlo o a autocastigarse a la vez que se responsabiliza de su comportamiento.
- Sigue teniendo miedo a las reacciones agresivas que él pueda tener ante su incipiente recuperación de autonomía.
- Es consciente del miedo a la soledad y, especialmente, del miedo a no poder salir adelante ella sola o con sus hijas e hijos.

INVENTARIO DE RECUPERACIÓN

de N. Roca, M. Paíno, M. Albarracín, L. Córdoba y J. Espín, 2007

LISTADO DE INDICADORES (III)**FASE 4: MANTENERSE EN LA RELACIÓN CON ALGUNOS LÍMITES Y CAMBIOS**

- No se plantea la separación; no quiere separarse del violento.
- La violencia verbal ha disminuido, las discusiones son menos frecuentes. No suele haber violencia física.
- Pone freno y límites al control que él ejerce sobre su actividad o sus decisiones («yo hago lo que quiero y no lo que él me dice», «le digo que no hace falta que presione más porque haré lo que me parezca conveniente y además sin hacer daño a nadie», etcétera).
- El hecho de poner límites al control o desprecio de él le supone menos desgaste y tensión.
- Toma iniciativas para satisfacer sus deseos o expectativas (laborales, carné de conducir, visitas familiares) con independencia de la reacción de malestar de él. Lucha y es más inmune (no hace caso) al desprecio que él la muestra.
- En caso de no haber cohabitación, y si él sigue sitiándola y controlándola, la mujer NO pone límites, estrategias ni impedimentos para acabar o minimizar este contacto.

FASE 5: ABANDONO DE LA RELACIÓN ABUSIVA Y RECONSTRUCCIÓN PSICOSOCIAL

- Mejora la autoestima y la confianza hacia ella misma: se gusta más, se respeta más.
- Toma medidas de protección para ella y para sus hijos/hijas ante el posible incremento de la violencia.
- Está aprendiendo a vivir por sí misma. Es más autónoma en las propias decisiones, tanto a la hora de tener en cuenta sus deseos como de obviar los de él.
- Ella se culpa por haber aguantado y por el mal que él ha hecho a sus hijos/hijas.
- Mejora la salud, disminuyen los síntomas físicos o psicosomáticos, se cuidan más las enfermedades crónicas o de larga duración.
- Se cuida más físicamente, en el vestir, etcétera.
- Va recuperando el contacto con amistades y familiares y los ve con más frecuencia.
- Tiene y sostiene actividad propia y fuera de casa.
- Mejora su relación con las hijas e hijos.
- Expresa y elabora el fracaso y el duelo por la pérdida de la pareja.
- Expresa y elabora la pérdida de su ideal de pareja y matrimonio.
- En caso de no haber cohabitación, la mujer SÍ pone límites al contacto o relación que tienen, dado que él es todavía violento (él mismo o, indirectamente, a través de la familia, de los hijos/hijas, del sistema judicial, etcétera).
- Cuestiona los roles y creencias tradicionales y busca nuevos referentes de modelos de mujer; o recupera el valor de las creencias más igualitaristas que siempre ha tenido.
- Ensaya y consolida nuevos comportamientos y creencias que le dan más autonomía, autoafirmación y satisfacción.

8

ENTREVISTA DE SELECCIÓN Y ACOGIDA AL GRUPO

Objetivos

Saber cómo se posiciona la mujer respecto al grupo y respecto a su relación de pareja; informarla acerca del funcionamiento y objetivos del trabajo grupal; decidir la adecuación del perfil de la mujer a los criterios de selección para facilitar la cohesión grupal y conocer su decisión.

Evaluación

- Presentarse como conductoras-es del grupo de soporte psicosocial para mujeres que se encuentran o se han encontrado en situaciones de maltrato.
- Puesta en común y confirmación del centro y profesional derivante y de los motivos de la derivación.
- Explicar los objetivos de la entrevista: profundizar o explorar su situación de pareja (violencia, conflictos), explicarle el funcionamiento del grupo y se puede encontrar para que tanto ella como las conductoras o los conductores tomen una decisión sobre su participación.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN Y ACOGIDA

Nombre de la mujer: Fecha:/....../...

SITUACIÓN DE VIOLENCIA

SITUACIÓN ACTUAL

Según la ficha de derivación y según el protocolo de exploración de la violencia, es necesario pedir la confirmación de los datos generales de su situación y de si se han producido cambios recientemente.

EXPECTATIVAS respecto a la RELACIÓN DE PAREJA:

¿Qué te gustaría que cambiara en tu relación de pareja?

¿Qué piensas que puede cambiar?

¿Estás haciendo todo, en este momento, para que la situación cambie?

¿Crees que podrías hacer otras cosas?

De esta relación de pareja, ¿Cuáles son los aspectos que, según tu criterio, te hacen continuar con ella?

MOTIVACIÓN DE LA MUJER POR EL GRUPO

¿Qué te parecería participar en un grupo de mujeres que se encuentran en la misma situación de pareja que tú?

¿Qué dudas tienes?

¿Por qué crees que te podría ser útil participar en un grupo así?

EXPLICACIÓN DEL TRABAJO GRUPAL (por parte de la/el profesional)

*El/la profesional explica los motivos del trabajo grupal, en qué consiste, y muestra el trabajo grupal como una oportunidad. Explica las normas de funcionamiento del grupo, el compromiso de asistencia, lo que recibirá, lo que se espera de ella y lo que podrá aportar (**sujeto activo**). Le da confianza, motivación e ideas sobre cómo aprovecharlo y cómo vencer o abordar las primeras precauciones (miedos).*

Se le informa del espacio infantil (si se dispone de él en el servicio).

Si finalmente ambos nos decidiéramos a participar en el grupo, ¿qué temas te gustaría que trabajásemos?

Ahora que te he explicado cómo funciona, ¿ves algo que te provoque dudas? ¿Qué?

¿Crees que podría serte útil en este instante o aún no es el momento?

¿Vendrían tus hijos/as?

¿Qué piensas que se podría trabajar con ellos/as?

SOLO PARA QUE LO RESPONDA EL/LA PROFESIONAL (características de la mujer para contribuir y para beneficiarse del grupo)

Es consciente de su situación:

Es capaz de hablar de su situación:

Puede escuchar:

Puede contener su expresión:

Los niveles de ansiedad son aceptables:

Su estabilidad física y psíquica es aceptable:

DECISIÓN DE LA MUJER (decisión final o meditada transcurrido un tiempo suficiente para que la manifieste)

Motivos

DEVOLUCIÓN Y DECISIÓN DE LA CONDUCCIÓN

DECISIÓN

Aceptada

La mujer tiene el perfil, es un momento adecuado para ella, puede aprovechar el trabajo grupal. La entrevista de selección será también la de acogida al nuevo espacio de trabajo.

No aceptada

No cumple el perfil, el trabajo grupal actualmente no cubre las necesidades que tiene o manifiesta y se la deriva hacia alternativas que puedan cubrirlas.

Dudas y aplazamiento

No es el momento idóneo pero se prevé que pueda serlo en un margen de tiempo prudencial; se le propone el trabajo grupal para otro momento.

Observaciones:

Propuesta de horarios:

NECESIDADES DE ATENCIÓN DE LOS HIJOS/AS (espacio infantil)

Este apartado solamente se preguntará si hay intervención grupal (*espacio infantil*) en el servicio y si la mujer que tiene hijos/as acepta o está interesada en que vayan.

NOMBRE Y APELLIDOS DE LOS NIÑOS-AS	EDAD

Hay que recordarle que traigan ropa cómoda.



PROTOCOLO DE PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DEL GRUPO

Cada sesión debe ser planificada con antelación en función de dos variables:

- La programación prevista en el momento de diseñar el Proyecto de intervención grupal.
- El momento y evolución del propio grupo (dinámica, intereses, etcétera).

Planificar nos obliga a concretar qué queremos lograr, cómo lo haremos y qué hará cada uno de los/las profesionales.

PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN GRUPAL

Sesión número:

Fecha:/..../....

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TIEMPO PREVISTO	ROLES DE LOS/LAS PROFESIONALES	MATERIALES NECESARIOS

Protocolo cedido para esta edición por el Ajuntament de Barcelona a Neus Roca Cortés y Júlia Masip Serra, *Intervención grupal y violencia sexista*, Barcelona, Herder, 2011, para su traducción al castellano y su posterior publicación. Edición original en catalán: *Protocol·lització de la intervenció grupal amb dones que pateixen o han patit violència de gènere*, elaborado en el Àrea de Acció Social i Ciutadania del Ajuntament de Barcelona, 2007.

10

PROTOCOLO DE REGISTRO DE LA SESIÓN DEL GRUPO

PROTOCOLO DE REGISTRO DE LA SESIÓN DEL GRUPO

Sesión número:

Fecha: .../.../....

AUSENCIAS (subrayar las justificadas):

UBICACIÓN DE LAS INTEGRANTES DEL GRUPO QUE VIENEN A LA SESIÓN (croquis de dónde se sientan o están emplazadas cada una de las mujeres en relación a las otras y a los/las profesionales):

TEMAS PREVISTOS:

TEMAS TRATADOS:

TEMAS SURGIDOS QUE QUEDAN ABIERTOS Y PENDIENTES (de manera explícita):

TEMAS IMPLÍCITOS (de manera encubierta o insinuada):

DINÁMICA GRUPAL: ASPECTOS A DESTACAR (participación, confianza y clima grupal, cumplimiento de las normas, relaciones de ayuda y apoyo, estilos de liderazgo, alianzas, valoraciones de y entre las mujeres, confrontaciones, *feedback* interno, etcétera):

CAMBIOS INDIVIDUALES SIGNIFICATIVOS:

VALORACIÓN DE LA CONDUCCIÓN DEL GRUPO:

RECOMENDACIONES PARA LAS SIGUIENTES SESIONES

11

HOJA DE PROPUESTA DE DERIVACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN AL GRUPO

Esta hoja se utiliza cuando el/la profesional que hace la propuesta es alguien diferente de quien conduce el grupo.

El/la profesional derivador puede o no ser del mismo servicio. En cualquier caso, debe hacer una primera valoración en función del perfil definido que ha de tener la mujer para poder formar parte del grupo, lo que conlleva haber hecho una primera exploración de la situación y disponer de un mínimo de información.

Como se indica en el mismo protocolo, la Hoja se envía al/a la conductor/a del grupo acompañado de:

- Protocolo de exploración, valoración y orientación en situaciones de violencia de género actualizado.
- Listado de indicadores de violencia.

GRUPO DE MUJERES QUE SUFREN VIOLENCIA. PROPUESTA DE DERIVACIÓN

Fecha:/....../....

QUÉ PROFESIONAL y SERVICIO DERIVA

Nombre del servicio:
 Dirección:
 Teléfono/s: Fax:
 Profesional/es (se debe especificar nombre y apellidos, profesión/función, teléfono directo o extensión y correo electrónico):

MUJER

Nombre del servicio:
 Documento identificativo (si lo tiene):

Todos los datos de la usuaria y de la unidad de convivencia familiar pertinentes en esta derivación figuran en el documento adjunto *Protocolo de exploración* y están actualizadas.

MOTIVO DE LA DERIVACIÓN

Lo ha pedido la mujer Es el/la profesional quien lo propone

¿Por qué?

Observaciones:

Firma del/de la profesional que deriva

Sello del servicio

Se anexa:

Protocolo ordinario de exploración actualizada Listado de indicadores de riesgo actualizado