



Como **terapeuta**, la intervención psicológica puede extenderse a tres momentos clave de la ruptura, antes, durante y después.

Antes de la separación, en la etapa de crisis, el objetivo del psicólogo/a sería principalmente modificar el sistema de comunicación y de interacción de la pareja para que puedan resolver sus problemas de relación y aumentar el nivel de satisfacción, todo ello con el fin de que la relación pueda tener continuidad.

Si su intervención tiene lugar durante la ruptura, centrará su actuación en los aspectos y respuestas emocionales que puedan surgir en dicho proceso.

Finalmente, el objetivo de una intervención posterior a la separación, será prestar la ayuda necesaria a los miembros de la pareja para que puedan adaptarse a su nueva situación.

Otra forma de intervención del psicólogo o psicóloga en los conflictos de pareja, es como **perito**. La presencia de los psicólogos/as en los Juzgados de Familia no tuvo lugar hasta 1983, constituyendo la base oficial de la intervención psicológica en el campo legal. Las reformas en Derecho de Familia y especialmente la Ley 30/1981 de 7 de Julio repercutieron de forma especial en ello.

El trabajo del psicólogo o de la psicóloga como perito se viene realizando desde el propio equipo psicosocial de los Juzgados de Familia, o bien tras ser designado fuera de los mismos, de entre aquellas y aquellos profesionales competentes para el asunto. Para ello existen unas listas en los Colegios Oficiales de Psicólogos.

La intervención del psicólogo/a en estos casos, comprende la elaboración de informes periciales, entre los que destacan por una parte, los relativos al matrimonio y las relaciones entre los cónyuges, que normalmente tienen la finalidad de probar alguno de los supuestos alegados por uno de ellos para conseguir la separación o el divorcio, y por otra, aquellos que están relacionados con la custodia, filiación y tutela, encaminados a pro-

bar la competencia del padre o de la madre para poder obtenerla.

En este último caso, el informe pericial puede ser solicitado por el Juez de Familia a instancia personal, o bien a petición de las partes, con objeto de valorar la idoneidad del padre y de la madre para seguir ocupándose de su hijo o hija cuando se hayan separado.

En los casos en que actúa como **consultor**, el psicólogo/a puede intervenir en el contexto legal, trabajando desde el ámbito privado, con el abogado o abogada que reclame sus servicios. El abogado/a pide un estudio psicológico que aporte datos científicos para apoyar las estrategias de defensa de su cliente.

También puede trabajar el psicólogo/a con el abogado/a en calidad de **colaborador**. En este sentido, y desde un enfoque interdisciplinar, ambos profesionales intervienen conjuntamente a lo largo del proceso para conseguir que la pareja organice su vida en el futuro y consiga acuerdos para tramitar su separación por la vía amistosa (Bernal, 1992; Bernal y Martín, 1991).

El trabajo del psicólogo/a comenzaría en el momento en que el cliente acude al abogado/a para plantear su separación. Su papel consiste en recoger la versión distorsionada de una historia parcial y que muestra el elevado nivel emocional que normalmente conlleva la primera entrevista con el abogado/a (Clemente, Bernal y otros, 1990). El objetivo de esta primera entrevista sería establecer una buena comunicación con el cliente y tranquilizarle con argumentos que expliquen sus emociones como respuestas normales.

Posteriormente ambos profesionales informan al cliente sobre los aspectos emocionales y legales, convenciéndole de los beneficios de utilizar la vía del mutuo acuerdo. Si esto no fuera posible, el trabajo del psicólogo/a y del abogado/a se orientaría a preparar al cliente para un procedimiento contencioso, de manera que el desarrollo del mismo le afecte lo menos posible.



Por último, un papel distinto a todos los que se han mencionado con anterioridad es el de **mediador o mediadora**.

El mediador y la mediadora son unas personas imparciales que ayudan a la pareja en la resolución de una situación conflictiva. Dicha resolución se expresa en un acuerdo consistente en una serie de estipulaciones mutuamente aceptables, y estructurado de manera que permita la continuidad de las relaciones entre las personas involucradas en el conflicto.

Se puede comprobar, según lo expuesto anteriormente, que dependiendo del papel que desempeñe el psicólogo/a en cada caso, sus objetivos serán diferentes. A modo de resumen se puede indicar lo siguiente:

En el caso del **perito** y la **psicóloga/o-consultor**, la finalidad fundamental será la evaluación psicológica de la familia o de una de las partes.

La **psicóloga o psicólogo-colaborador** no está tan centrado en la evaluación, sino en preparar a la pareja para poder afrontar la separación de una forma más adecuada.

El papel del psicólogo o psicóloga, cuando actúa como **mediador o**



mediadora, queda en segundo plano, al ser las personas interesadas las que toman sus propias decisiones y van adquiriendo mayor protagonismo.

Siguiendo a Bernal (1992), en un proceso de separación existen dos aspectos indisolubles: por un lado aspectos emocionales y afectivos que están asociados al final de la relación de pareja, y por otro los acuerdos parentales, legales y económicos que van unidos a la decisión de separarse.

Por lo tanto, parece claro que la ruptura no es únicamente un asunto legal, y que en su resolución se deben tener en cuenta ambos aspectos.

Además de las reformas legislativas, es importante concebir el divorcio como una solución a los problemas de pareja, como el resultado y no la causa de los conflictos. Con este criterio, la mediación resulta ser una alternativa más para abordar la cuestión, donde se incluye información y un contexto neutral en el que la pareja pueda negociar sus discrepancias sin que elementos emocionales les impidan comunicarse, para así poder conseguir acuerdos que les beneficien a todos y especialmente a sus hijos e hijas.

Las dificultades que se plantean por la situación emocional, la ineficacia del procedimiento contencioso y una intervención profesional basada en la dicotomía culpable-inocente propuesta en el contexto legal, no ayuda a la pareja a resolver los conflictos a la hora de separarse. La mediación, en cambio, es una propuesta alternativa, fundamentada en un trabajo interdisciplinar y una oferta neutral fuera del contexto judicial, donde la intervención profesional no está basada en la evaluación psicológica o la defensa legal.

Hay una serie de características que se consideran importantes para un buen mediador/a, y que pueden clasificarse en dos grupos:

- las personales, como son la originalidad, actitud conciliadora, autocontrol, empatía, etc.
- las profesionales, que requieren desde un plano formativo, que la mediadora o el mediador sea experto en relaciones interpersonales, habilidades de comunicación, manejo del conflicto, técnicas de negociación y solución de problemas, y en derecho de familia, además de poseer formación especializada en mediación.

La mediación no surgió de la nada, sino que está relacionada teóricamente con muchas escuelas de psicología y estructuras de la conducta humana. La Psicología Social ha hecho un gran aporte a la comprensión de la práctica de esta alternativa, también la Sociología, la teoría básica de Sistemas de Terapia Familiar, y teorías como la de la Comunicación o la Racional – Emotiva.

Pero independientemente de que la mediación se apoye en una variedad de disciplinas psicológicas, considero que un enfoque ecléctico aporta beneficios para las y los mediadores y que no debe usarse exclusivamente una perspectiva psicológica. No podemos olvidar la perspectiva legal y lo imprescindibles que resultan los conocimientos de Derecho de Familia para la y el mediador.

Como dice Haynes, de todas las técnicas y conocimientos que se utilizan en mediación, aproximadamente un tercio se enseña en la mayoría de las facultades de Derecho, y otro tercio se enseña en la mayoría de los programas de estudio de salud mental, pero existe un tercio que es único y peculiar en relación a ambas profesiones (Haynes, 1982). Trabajar sólo con un conjunto de premisas tomadas en préstamo transforma a la mediación en una terapéutica o en la práctica de la abogacía, y la convierte en una práctica híbrida y sin éxito.

El perfil del mediador o mediadora puede muy bien ser representado por un o una profesional a caballo entre el psicólogo/a y el abogado/a, pero además es importante una formación especializada en mediación para ambos.

Una vez que cualquiera de estos o estas profesionales se convierte en mediador o mediadora, el psicólogo/a ya no actúa como terapeuta, ni el abogado/a como representante legal. Los dos enfocan su atención a los temas conflictivos, separando aquellos otros problemas de relación que no son objetivo de la mediación.

Mucha gente acude a mediación esperando ser juzgado; otros también quieren que el mediador/a actúe como abogado/a o terapeuta, y por ello le preguntan cuestiones legales o terapéuticas. Un cliente o una clienta que desea una o un terapeuta-mediador hace que broten muchos asuntos emocionales, e intenta que el mediador/a lo trate más como psicólogo/a que como mediador/a. Un cliente que quiere un abogado/a-mediador/a pregunta muchas cuestiones de tipo legal esperando obtener asesoramiento en este sentido.

Para la o el mediador es muy importante ser capaz de distinguir entre aquellas tareas que puedan ser llevadas a cabo en mediación de las que pueden serlo en terapia o en el campo legal.

Si nos centramos en el contexto legal, la confusión entre mediación y otras técnicas de resolver conflictos, como es el arbitraje o la conciliación, hace que los mediadores confundan los objetivos de intervención.



En cuanto al contexto psicológico también conviene diferenciar terapia y mediación, para no confundir la intervención profesional. El objetivo de la mediación es la resolución de una serie de puntos contemplados en el convenio regulador, mientras que la terapia tiene como objetivo la persona o la relación, y tiene como meta el cambio cognitivo, conductual y afectivo (Strupp, 1978, 1986). La mediación es un proceso más estructurado, centrado en la tarea; la terapia posee una estructura más abierta y fluida donde se tratan sentimientos. La naturaleza del proceso de mediación es legal, la terapia es un acontecimiento psicológico (Herron y Rouslin, 1982). En la mediación, las emociones se controlan y dirigen para que no interfieran, y así conseguir el acuerdo (Folberg y Taylor, 1984; Forlenza, 1996); en la terapia se exploran para entender y comprender el conflicto psicológico.

La mediación puede tener efectos terapéuticos, como obviamente se esperan de la terapia propiamente dicha, pero mientras esta última tiene como objetivo la curación de una patología definida, la mediación no, aunque de forma colateral puede obtener beneficios terapéuticos (Brown y Kressel, 1985).

La cantidad de información a manejar es otra característica distintiva entre la mediación y la terapia; en la primera se necesitan datos antecedentes y actuales de los sujetos y de la relación; en la mediación esto no resulta necesario, e incluso un exceso de información podría perjudicar la imparcialidad (Haynes, 1981).

Para finalizar esta exposición, me centraré en la aportación de la Psicología a las funciones del mediador/a en las distintas fases del proceso:

El mediador/a presta información psicológica para tratar temas de relación de pareja, y entre padre, madre e hijos e hijas. El conocimiento de estos temas aumenta la comprensión hacia los mismos, disminuyendo el enfrentamiento y la hostilidad.

Desde un punto de vista psicológico, el conocimiento de cómo funciona el comportamiento interpersonal es muy útil. Habitualmente cada miembro de la pareja tiende a pensar que el otro tiene la culpa de la ruptura, mientras que se ven a ellos mismos como menos responsables. El mediador/a les debe transmitir la idea de que la conducta de cada uno es interdependiente de la del otro, y que ambos han participado en el deterioro de la relación.

Igualmente es imprescindible facilitar la comunicación, ya que la incomunicación entre la pareja está en la base del conflicto. El mediador/a ha de intentar neutralizar los obstáculos que impiden el diálogo productivo, y ayudar a la pareja a elaborar nuevas formas de comunicación.

Reducir los conflictos, o lo que es lo mismo disminuir el efecto negativo de tales conflictos antes de que se cronifiquen, es una tarea básica.

No se trata de negarlos, sino más bien de poder llegar a utilizarlos de manera constructiva, como impulsores de la organización familiar.

Otra función del mediador y la mediadora con gran aporte psicológico consiste en identificar bien los puntos que han de ser objeto de debate. Los motivos no declarados por cada una de las partes deben emerger a la superficie, ya que en caso contrario, si se oculta la realidad, la mediación no saldrá adelante. Resulta también necesario diferenciar claramente aquellas cuestiones que afectan al rol conyugal, de aquellas otras vinculadas a la función parental.

El mediador/a deberá intentar mantener un nivel emocional bajo durante el proceso de diálogo de la pareja, ya que una elevación de éste es a menudo un obstáculo insalvable para el éxito de la negociación.

La fase de negociación consiste en definir claramente el problema, de forma objetiva y sin establecer juicios de valor. En este sentido, los pasos que habrán de darse seguirán una estrategia de solución de problemas (D'Zurilla y Goldfried, 1971). Una vez que las partes alcancen un aceptable grado de coincidencia sobre cuál es el problema, se les animará a generar soluciones alternativas.

No quiero terminar esta breve exposición sin antes hacer hincapié en que todas las técnicas psicológicas mencionadas necesitan el aporte fundamental del Derecho de Familia para completar la función del mediador/a. El campo de intervención en la mediación es necesariamente interdisciplinar.

En este sentido, un equipo completo de mediación sería el formado por un psicólogo o psicóloga experta en relaciones interpersonales que ha complementado su formación con los aspectos legales relacionados, y un abogado o abogada con larga experiencia en Derecho de Familia y sensibilizado por los aspectos psicológicos (pareja, familia, interacción, etc), ambos con formación específica en el campo de la mediación familiar.



Decreto 99/2000, de 16 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la figura

“Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”

MISCELÁNEA

La Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer, impulsa la participación laboral de la mujer y la realización de actuaciones que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, promoviendo la formación y promoción en condiciones de igualdad y realizando programas y actuaciones que contribuyan a incrementar la presencia de las mujeres en el ámbito laboral.

El II Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Aragón contempla entre sus objetivos el de fomentar la realización de acciones positivas en empresas de manera que permitan una mejora de las condiciones de las trabajadoras, la conciliación entre la vida familiar y laboral y su promoción en puestos de responsabilidad.

Las diversas entidades que configuran el tejido social de la Comunidad Autónoma de Aragón, pueden coadyuvar en la tarea de consecución de la igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Aragón, mediante la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad de oportunidades entre sus propios trabajadores y trabajadoras y la remoción de los obstáculos que impidan la igualdad entre las personas que constituyen las empresas.

La figura que se regula en el presente Decreto, consistente en una mención honorífica por la que se reconoce a una entidad privada la cualidad de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pretende impulsar el desarrollo de medidas destinadas a lograr una participación más equitativa de las mujeres y de los hombres en las tareas relacionadas con la producción de riqueza.

En su virtud, y a propuesta del Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales, previa deliberación y aprobación del Gobierno de Aragón, en su reunión del día 16 de mayo de 2000, DISPONGO:

ARTÍCULO 1. OBJETO

Es objeto del presente Decreto la creación de la figura “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”. Se crea esta figura con el fin de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, reconociendo la labor desarrollada por las organizaciones que trabajan en favor de la igualdad de oportunidades, dándose la máxima difusión pública a la iniciativa de las empresas.

ARTÍCULO 2. OBTENCIÓN DE LA CUALIDAD

1 La cualidad de Entidad Colaboradora podrá ser solicitada por aquellas entidades que desarro-

llen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y que realicen actuaciones que propicien una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2 Para la obtención de dicho reconocimiento, las organizaciones deberán demostrar que están realizando acciones en el ámbito interno de la empresa dirigidas a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres estableciendo los medios necesarios para que las mismas sean eficaces en cuanto a resultados.

3 Para la concesión del reconocimiento se tomarán en consideración especialmente aquellas actuaciones dirigidas a:

A Diseñar un Plan de Acción Positiva en la empresa con objetivos concretos, de manera que toda la plantilla conozca lo que se pretende y la temporalización del mismo.

B Desarrollar una política de igualdad de oportunidades en lo que concierne a contratación, promoción y formación del personal con el fin de facilitar la incorporación de las mujeres a puestos en los que estén subrepresentadas y en los niveles de responsabilidad intermedia y superior o en ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres.

C Formar al personal directivo en igualdad de oportunidades, así como a las personas que realizan funciones de contratación, selección y formación de personal.

D Ofertar formación específica a las mujeres en la empresa a fin de potenciar su promoción.

E Implantar estrategias que permitan a las trabajadoras y los trabajadores compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares.

F Establecer mecanismos efectivos para evitar el acoso sexual en el trabajo.

G Eliminar cualquier manifestación sexista en el lenguaje, en la imagen y en el trato.

ARTÍCULO 3. CANDIDATURA

Las entidades interesadas en obtener el reconocimiento de Entidad Colaboradora deberán presentar su candidatura en el Instituto Aragonés de la Mujer.

ARTÍCULO 4. PROCEDIMIENTO

1 El reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se efectuará tras la tramitación del oportuno expediente, mediante Resolución de la Directora del Instituto Aragonés de la Mujer.

2 El plazo máximo para resolver las solicitudes formuladas al amparo de la presente Resolución será de tres meses contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

ARTÍCULO 5. RECONOCIMIENTO

1 El reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades se realizará mediante la entrega de un certificado y una placa acreditativa del mismo y será publicado en el “Boletín Oficial de Aragón”.

2 Dicho reconocimiento facultará a las empresas a utilizar la frase “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en toda su publicidad y comunicaciones.

ARTÍCULO 6. PÉRDIDA DEL RECONOCIMIENTO

1 El Instituto Aragonés de la Mujer se reserva el derecho de anular a todos los efectos el reconocimiento de entidad colaboradora a aquellas empresas en las que se demuestre la existencia de prácticas discriminatorias por razón de sexo, mediante el procedimiento legalmente establecido.

2 Anualmente, a fin de que continúe vigente el reconocimiento concedido, la entidad colaboradora habrá de acreditar ante la Directora del Instituto Aragonés de la Mujer, que continúa realizando acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades.

3 La pérdida del reconocimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte y se resolverá previa audiencia de la entidad colaboradora.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Se autoriza al Vicepresidente y Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación del presente Decreto.

Segunda

Este Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Dado en Zaragoza, a 16 de mayo de 2000.

El Presidente del Gobierno de Aragón, Marcelino Iglesias Ricou.

El Vicepresidente y Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales, José Ángel Biel Rivera.