

Experiencias,  
percepciones,  
desafíos y  
necesidades de los

# Espacios de atención para varones que ejercieron violencia de género

Provincia de Buenos Aires



## AUTORIDADES

### **Axel Kicillof**

Gobernador

### **Estela Díaz**

Ministra de las Mujeres, Políticas  
de Género y Diversidad Sexual

### **Lucía Portos**

Subsecretaria de Políticas  
de Género y Diversidad Sexual

### **Daniela Emma Castro**

Directora Provincial de Políticas  
de Diversidad Sexual

### **Ariel Sánchez**

Director de Promoción  
de Masculinidades  
para la Igualdad de Género

## AUTORES DEL INFORME

### **Matías de Stéfano Barbero,**

Coordinador del proyecto  
Instituto de Masculinidade  
y Cambio Social

### **Ignacio Rodríguez,**

Asistencia Técnica  
Instituto de Masculinidades  
y Cambio Social



# ÍNDICE

<b>Presentación</b> .....	4
<b>1.</b> Introducción.....	7
<b>2.</b> Equipo de trabajo y metodología.....	9
<b>3.</b> Trabajar con varones que ejercieron violencia: la necesidad nace de la realidad.....	15
<b>4.</b> Más allá de los binarismos: habitar la complejidad.....	20
<b>5.</b> Articulación con otros actores e instituciones: la importancia de tejer redes.....	22
<b>6.</b> El primer contacto con varones que ejercieron violencia: admisión, administración, adhesión y exclusión.....	25
<b>7.</b> Enfoques teórico-metodológicos: de lo estandarizado a lo “artesanal”.....	34
<b>8.</b> El trabajo en equipo: relaciones de género y poder entre profesionales.....	42
<b>9.</b> Procesos de evaluación y seguimiento: de lo medible a lo posible.....	45
<b>10.</b> Supervisión, burnout y cuidados: una mirada desde afuera y hacia adentro.....	47
<b>11.</b> El impacto del contexto sociosanitario del COVID-19.....	51
<b>12.</b> A modo de conclusión: principales desafíos y necesidades en el trabajo con varones que ejercieron violencia.....	53



## **PRESENTACIÓN: EL TRABAJO CON VARONES QUE EJERCEN VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO COMO POLÍTICA PÚBLICA**

Desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires nos propusimos la tarea de mejorar las estrategias y mecanismos para el abordaje integral de las violencias por razones de género. Para ello entendimos que era fundamental el desarrollo de políticas públicas destinadas al trabajo con varones que ejercen violencia por razones de género.

Hasta el momento no existía a nivel provincial una estrategia pública orientada a generar los circuitos necesarios que posibilitaran tanto la creación de dispositivos que trabajen con los varones que han sido denunciados por violencia de género, como el fortalecimiento de dichos espacios en el marco del sistema integrado provincial y en las mesas locales intersectoriales

En este sentido, consideramos prioritario el desarrollo y la multiplicación de estrategias no punitivas con el objetivo de erradicar distintas formas de violencias por razones de género. Trabajar en una política que no sólo

implique punición, sino reconocimiento y responsabilización por parte de quienes ejercen violencia de género, se vuelve fundamental si queremos erradicar relaciones de desigualdad y violencia existentes y producir formas más eficaces de abordar de manera integral las violencias por razones de género.

El informe que aquí presentamos surge de un trabajo conjunto con el Instituto de Masculinidades y Cambios Social y cuenta con el apoyo económico y asistencia técnica de la iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar la violencia contra las mujeres y niñas en todo el mundo". Su desarrollo nos permitió visualizar algunos desafíos y necesidades que surgen en los diversos territorios vinculados al trabajo con varones que ejercen violencia por razones de género.

El inicio de este informe fueron una serie de conversaciones públicas que desarrollamos a finales del año 2020 y que nos sirvieron, no solo para traer voces y experiencias de diferentes lugares de la

provincia, de nuestro país y de otros países del mundo que vienen desarrollando este trabajo desde hace unos años, sino que también fue ordenador de tres líneas que nos interesaba conocer sobre los espacios y dispositivos en funcionamiento: 1) Metodologías; 2) Desafíos y necesidad; 3) Tensiones y resistencias.

Este informe es un primer acercamiento al funcionamiento de los dispositivos en la provincia. Nos permite reconocer no sólo la heterogeneidad en las experiencias del trabajo con varones, sino también las limitaciones, resistencias y obstáculos que se presentan en dicho abordaje. Este documento, por lo tanto, nos contribuye para la elaboración de políticas públicas y estrategias no punitivas que apunten a fortalecer el trabajo con varones denunciados por violencia de género. Además, es una herramienta formativa y de discusión para los espacios municipales donde están comenzando a trabajar en el armado de estos espacios

Entre las recomendaciones surge la necesidad de otorgar mayor legitimidad a los dispositivos como parte fundamental de los abordajes integrales en violencia. Desde el Ministerio estamos trabajando en el fortalecimiento institucional acompañando a las áreas de género en el armado de los dispositivos específicos y la red local correspondiente al circuito de abordajes para varones que han sido denunciados por el ejercicio de la

violencia por razones de género. Uno de los puntos centrales es visualizar la importancia de este tipo de trabajo en el marco de las mesas locales intersectoriales para el abordaje de las violencias por razones de género en territorios donde aún no cuentan con dispositivos o se generan ciertas resistencias.

Así también, el sostenimiento de los dispositivos y los recursos institucionales destinados al trabajo con varones que ejercen violencia por razones de género son otras de las debilidades que se desprenden del análisis del informe. Por este motivo es que, desde el Ministerio de las Mujeres, Política de Géneros y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, se creó el programa “Comunidades sin Violencia” con el fin de fortalecer la gestión y ampliar la capacidad de respuesta municipal en la prevención, asistencia y atención de las violencias.

Estas líneas de acción destinadas a varones se enmarcan en un enfoque de derechos y de género, y están concebidas no sólo como una política de sensibilización o prevención, sino como una práctica transformadora y reparatoria de los efectos de las violencias contra mujeres y personas LGTB+.

Además, desde el Ministerio venimos trabajando en articulación con las Direcciones de Políticas de Género municipales, las Mesas Locales Intersectoriales y otros organismos de la administración pública

provincial que intervienen en los abordajes en violencia por razones de género en las siguientes líneas:

→ Armado de red provincial de equipos que coordinan espacios de trabajo con varones que ejercen violencia por razones de género.

→ Asistencias técnicas y supervisiones a equipos técnicos para generar dispositivos de atención a varones que ejercen violencia por razones de género.

→ Fortalecimiento del trabajo con varones en el marco de las mesas locales y áreas de género municipales.

→ Desarrollo de metodología de trabajo común a partir de la elaboración de un documento de intervención.

→ Línea telefónica de primera escucha, seguimiento y derivación para varones que ejercen violencia de género.

→ Incorporación de la mirada sobre masculinidad como factor de riesgo en las estrategias y políticas públicas de prevención, promoción y abordaje territoriales.

Es en ese sentido que el siguiente informe busca ser una herramienta básica de apoyo para quienes estén comenzando a diseñar dispositivos para trabajar con varones, contemplando la diversas realidades y las características propias de cada localidad para la construcción de una provincia más igualitaria, justa y libre de toda forma de violencia y discriminación

# 01.

## Introducción

A partir de la celebración en 1979 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y a través de la celebración de diferentes Conferencias, Convenciones y Declaraciones Internacionales, comenzaron a visibilizarse y problematizarse las diferentes formas de discriminación, opresión y violencia que sufren las mujeres a lo largo y ancho del mundo. Ya en la III Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985, comienza a reconocerse que la violencia masculina es más que una problemática de individuos aislados, y se alude a la necesidad de implementar “métodos de educación y reeducación destinados a los ofensores”. El artículo 10 inciso 7 de la ley 26.485 se refiere específicamente a los “Programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia”; programas que ya venían desarrollándose sobre todo en Estados Unidos y Canadá. En los años sucesivos, comienzan a surgir iniciativas en Australia, Nueva Zelanda, Gran Bretaña y otros países de Europa y Latinoamérica, llegando el primer programa a Argentina a principios de la década de 1990.

Desde sus inicios, tanto en Argentina como en otros países de la región, los espacios de atención con hombres que ejercieron violencia contra las mujeres se han caracterizado por depender de los esfuerzos de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), y no han contado con el respaldo económico del Estado ni de otras instituciones. Esto se ha traducido en experiencias fragmentadas e inestables que han tenido serias dificultades para consolidarse. Así ha sido al menos hasta la primera década del siglo XXI, cuando las instituciones del Estado han comenzado a apoyar y a articular sistemáticamente con los espacios existentes, así como a desarrollar sus propios espacios municipales.

Ese es el compromiso que ha tenido el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, cuya ministra, Estela Díaz, destaca el enorme desafío de cambiar el enfoque tradicional de las políticas sobre la violencia de género, caracterizadas por su desarticulación y falta de integralidad. El proyecto del Ministerio incluye mejorar

los espacios de atención existentes, crear nuevos, y desarrollar políticas de prevención de la violencia masculina contra las mujeres que apunten a profundas transformaciones culturales. Precisamente para ello se creó, bajo la órbita del Ministerio, la Dirección de Masculinidades para la Igualdad,, cuyo Director, Ariel Sánchez, asume el compromiso de interpelar a los varones en su dimensión social, más allá de aquellos en conflicto con la ley penal, y destaca la necesidad de que la política intervenga más allá del punitivismo, y apueste al diálogo y a la interpelación, reconociendo siempre los espacios y redes que hace tiempo vienen trabajando en este tema, y aprendiendo de sus experiencias.

Para dar pasos en esta dirección, el Coordinador Residente de la ONU en Argentina, Roberto Valent, destaca la importancia de conocer las experiencias de trabajo para hacer un correcto diagnóstico de la situación, y elaborar una hoja de ruta con prioridades y objetivos claros que responda a las demandas y necesidades de todas las partes involucradas.

Es en este marco que la Dirección de Masculinidades para la Igualdad de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Iniciativa Spotlight, y en articulación con el Instituto de Masculinidades y Cambio Social (MasCS), desarrolló este proyecto; con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de los espacios de atención para varones que han ejercido violencia, identificando sus experiencias particulares, las diferentes percepciones sobre la realidad con la que trabajan, y las principales necesidades y desafíos a los que se enfrentan en su quehacer cotidiano como parte del Sistema Integrado Provincial (SIP).



## 02.

---

### Equipo de trabajo y metodología

El proyecto fue desarrollado por dos miembros del Instituto de Masculinidades y Cambio Social: Matías de Stéfano Barbero, Doctor en Antropología, en calidad de coordinador, e Ignacio Rodríguez, Licenciado en Psicología, en calidad de asistente técnico. Ambos profesionales cuentan con experiencia de trabajo como miembros de los equipos de atención para varones que ejercieron violencia en la Asociación Pablo Besson (CABA), y del Programa Masculinidades de la Secretaría de Género y DDHH de la Municipalidad de Rosario, respectivamente. Los miembros del equipo conta-

ron con la colaboración de Luciano Fabbri y Ariel Sánchez en la elaboración del proyecto de trabajo y el diseño metodológico.

Dados los objetivos del proyecto, la metodología implementada en el desarrollo del trabajo de campo fue fundamentalmente cualitativa y constó de dos etapas en las que se realizaron una serie de webinars con especialistas en la temática a nivel nacional, regional e internacional, y de entrevistas en profundidad a miembros de los equipos de atención a varones que ejercieron violencia de la Provincia de Buenos Aires.

## PRIMERA ETAPA WEBINARS



En la primera etapa se desarrollaron tres webinars con especialistas nacionales, regionales e internacionales, de trabajo con varones que ejercieron violencia contra las mujeres en la pareja, con el objetivo de realizar una primera identificación de los marcos conceptuales y metodológicos de los espacios de atención, así como un primer relevamiento de experiencias, buenas prácticas, desafíos y necesidades. Los webinars tuvieron una **duración promedio de dos horas** y fueron transmitidos en vivo a través de YouTube.

**El primer webinar, titulado “Metodologías de trabajo de los equipos de atención a varones que han ejercido violencia de género”,** y celebrado el 01/10/2020, contó con la participación de:

- Anibal Muzzín, Dispositivo del Hospital Álvarez (CABA) y Red de Equipos de Trabajo y Estudio en Masculinidades (RETEM).

- Daniela Viña, Dispositivo Varones del Municipio Lomas de Zamora, PBA.
- María Soledad Cecere, Equipos Línea Hablemos, PBA.
- Álvaro Campos, Instituto WEM, Costa Rica.

El webinar contó con la coordinación de Ariel Sánchez, Director de Promoción de Masculinidades para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, y miembro del Instituto MasCS; y la interlocución de Ignacio Rodríguez, psicólogo, miembro del Instituto MasCS y coordinador del Programa Masculinidades de la Secretaría de Género y DDHH de la Municipalidad de Rosario. Finalmente, con el objetivo de sistematizar las participaciones del panel como insumo para el proyecto, se realizó un trabajo de relatoría, a cargo de Matías de Stefano Barbero.

Algunos de los ejes abordados en el primer webinar fueron: enfoques conceptuales y metodologías de trabajo, establecimiento de criterios de admisión y exclusión, actividades con mayor y menor impacto en los asistentes, tensiones entre la victimización y la vulnerabilidad, el papel de la interseccionalidad en el abordaje de la violencia, alcances y limitaciones de la interdisciplinariedad, el papel de la evaluación de riesgo y los resultados, el seguimiento de casos, y el rol la investigación cuantitativa y cualitativa.

El primer webinar se encuentra disponible en: [https://youtu.be/2970rv\\_qqDU](https://youtu.be/2970rv_qqDU)

**El segundo webinar, titulado “Desafíos y necesidades de los equipos de atención a varones que ejercen violencia por razones de género”,** y celebrado el 08/10/2020, contó con la participación de:

- Malena Manzato, Directora de la Asociación Civil Pablo Besson, miembro de RETEM, y Directora del Programa para varones que ejercieron violencia de la Dirección General de la Mujer, CABA.
- Pablo Rivarola, Director General del Centro Integral de Varones en situación de Violencia del Ministerio de la Mujer, Córdoba.
- Mauro Andrade, Director General de Prevención y Articulación del Dispositivo de Atención de Varones (DAV), Ministerio de Ciudadanía, Neuquén.

- Leticia Conde, integrante del equipo de Violencia Basada en Género de la División Asesoría para la Igualdad de Género, Intendencia de Montevideo, Uruguay.

El webinar contó con la coordinación de Ariel Sánchez y Flavia Delmas, Subsecretaria de Políticas contra las Violencias por Razones de Género, PBA. La interlocución estuvo a cargo de Matías de Stéfano Barbero, y la relatoría de Ignacio Rodríguez.

Algunos de los ejes abordados en el segundo webinar fueron: impacto de las condiciones de trabajo en la consecución de objetivos, dificultades de la articulación institucional y entre los diferentes espacios de atención, estrategias deseables y posibles frente al burnout y la precarización, propuestas para desarrollar el fortalecimiento de la atención y los espacios, y el impacto de la pandemia y el aislamiento en la atención.

El segundo webinar se encuentra disponible en: <https://youtu.be/7DwuVL-qyK0>

Finalmente, **el tercer webinar, titulado “Tensiones y resistencias en la inclusión del trabajo con varones y masculinidades en la agenda de las políticas de género”,** y celebrado el 15/10/2020, contó con la participación de:

- Roberto Garda, Hombres por la Equidad, México.

- Luciano Fabbri, miembro de la Red MenEngage, Presidente del Instituto MasCS, y coordinador del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario.
- Clarisa Robert, Directora de Abordajes Integrales contra las Violencias, Catamarca.
- Ander Bergara Sautua, Coordinador de Gizonduz, Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, España.

El webinar contó con la coordinación de Ariel Sánchez y Lucía Portos, Subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual, PBA. La interlocución estuvo a cargo de Daniel Jones, miembro del Instituto MasCS e investigador del CONICET/IIGG, y la relatoría, a cargo de Ignacio Rodríguez.

Algunos de los ejes abordados en el segundo webinar fueron: el problema de la competencia por recursos humanos y económicos entre la atención a varones y a mujeres, dificultades para dar cuenta de resultados contrastables y contrastados del trabajo con varones, perspec-

tivas del feminismo sobre el poder y la vulnerabilidad en los varones que ejercen violencia contra las mujeres, y posibilidades y limitaciones de los feminismos en las instituciones.

El tercer webinar se encuentra disponible en: <https://youtu.be/3uOW22k-7Dg>

Cabe destacar el **notable seguimiento** que han tenido los webinars entre profesionales del trabajo con varones que ejercieron violencia, tanto de la Provincia de Buenos Aires como del resto del país, llegando a contar con asistentes de otros países de la región como Uruguay, Chile, México, Costa Rica y Honduras. **El total de visualizaciones al 31/05/2021 asciende a 4264**, repartido de la siguiente manera entre los tres webinars:

- 1. Metodologías de trabajo:**  
2466 visualizaciones.
- 2. Desafíos y necesidades:**  
956 visualizaciones.
- 3. Tensiones y resistencias:**  
842 visualizaciones.

## SEGUNDA ETAPA ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

En la segunda etapa del proyecto se realizaron una serie de entrevistas en profundidad con profesionales de los equipos de atención a varones que ejercieron violencia de género de la Provincia de Buenos Aires, con el objetivo de precisar y profundizar el conocimiento de las especificidades, experiencias, percepciones, desafíos y necesidades relevadas en los webinars.

El carácter semi-abierto de las entrevistas permitió la conversación fluida y el surgi-

miento de respuestas espontáneas, metodología que, sumada a la voluntad y buena predisposición de cada participante, facilitó el acceso a sus experiencias, percepciones, desafíos y necesidades, aspectos centrales a relevar en esta etapa del proceso.

A continuación, se ofrece una tabla donde se resumen las principales especificidades del trabajo de campo:

Entrevistas individuales						
Nombre y apellido	Espacio	Tipo de espacio	Año de creación	Cargo	Fecha	Duración
Marcelo Romano	Moreno	ONG Decidir	2002	Coordinador del espacio de atención	18/11 17.30 hs	101 minutos
Daniela Viña	Lomas de Zamora	Municipal	2014	Coordinador del espacio de atención	20/11 09.00 hs	120 minutos
Maximiliano Moleres	Mercedes	Municipal	2019	Coordinador del espacio de atención	18/11 8.30 hs	70 minutos
Roberto Battaglia	Dolores	Municipal	2016	Ex coordinador del espacio de atención	20/11 8.30 hs	70 minutos
Carmen Umpiérrez	San Martín	Municipal	2015	Miembro del equipo de atención	17/11 17.00 hs	130 minutos
Mónica Zambelli	La Matanza	Municipal	2003	Coordinadora del espacio de atención	27/11 17.30 hs	83 minutos
José Vesubio	Alvarado	Municipal	2020	Miembro del equipo de atención	19/11 9.00 hs	48 minutos
Victoria Bentivoglio	Mar del Plata	Municipal	2016	Coordinadora del espacio de atención	20/11 15.00 hs	76 minutos

Entrevistas grupal						
Nombre y apellido	Espacio	Tipo de espacio	Año de creación	Cargo	Fecha	Duración
Mariela Luciani	Colón	Mixto (ONG Fundatre/Municipal)		Coordinadora del espacio de atención	30/11 8.30 hs	100 minutos
Fernando Coronel	San Pedro	ONG O.R.E.M.	2011	Coordinador del espacio de atención		
Mariano Aguirre	Pergamino	Municipal	2016	Coordinador del espacio de atención		

De acuerdo con lo previsto, las tres **estrategias metodológicas** utilizadas en este proceso -desarrollo de webinars, entrevistas individuales y entrevista grupal- han ido retroalimentándose y, simultáneamente, construyendo, modificando y jerarquizando los diferentes ejes de trabajo y análisis. Dado que tanto el coordinador como el asistente técnico que conforman el equipo de trabajo son profesionales de la intervención e investigación en la materia, el trabajo de campo no se ha caracterizado tanto por una mera recogida de datos ofrecidos por informantes desconocidos y con experticia en la materia, sino por un diálogo entre profesionales que, en algu-

nos casos, han compartido espacios y percepciones, y en otros, fue precisamente lo disímil de las experiencias lo que nutrió el intercambio y la conversación, de manera que se alcanzó una profundidad cuando menos reseñable durante el proceso de entrevistas. Es decir, la retroalimentación metodológica mencionada anteriormente incluye también la propia experiencia del equipo de trabajo en la materia, algo que lejos de suponer una limitación metodológica, o un sesgo en el proceso de investigación, supuso un enriquecimiento del trabajo de campo, del que se dará cuenta en el análisis del trabajo de campo que se ofrece a continuación.

## 03.

---

### **Trabajar con varones que ejercieron violencia: la necesidad nace de la realidad**

Qué hacer con los varones que ejercen violencia es una de las principales preguntas que irrumpió con fuerza desde la sanción de la ley 26.485 (de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres), y a nivel masivo desde la primera manifestación del Ni Una Menos en 2015. Hoy, incorporar el trabajo con varones a la lucha contra la violencia de género es una cuestión que comienza a transversalizar diferentes políticas públicas y dependencias estatales, entre ellas, las vinculadas a infancias y juventudes, las mesas locales, la atención primaria de la salud, las áreas de la mujer, de desarrollo social, o los efectores judiciales, entre otros. Sin embargo, las respuestas son todavía incipientes, diversas y, en muchos casos, resistidas, cuando no desconocidas.

La trayectoria del movimiento feminista y de mujeres de la sociedad civil, permitió pensar herramientas y abordajes no punitivistas frente a la violencia de género. Sin embargo, al interior de las instituciones estatales muchos de estos cambios aún

no han sido reconocidos e identificados. Las políticas vinculadas específicamente a los espacios de atención para varones que ejercieron violencia continúan enfrentándose a dudas y cuestionamientos sobre su pertinencia, utilidad y eficacia. Más de una década después de la sanción de la ley 26.485, y un lustro después del primer Ni Una Menos, la experiencia demuestra que los mecanismos punitivos no son los únicos que pueden dar una respuesta adecuada a la violencia de género. Si bien pueden percibirse como necesarios en situaciones que revisten gravedad, resultan insuficientes e ineficientes en la gran mayoría de los casos y, definitivamente, resultan perpetuadores de lo que pretenden erradicar, pues las dinámicas propias de contextos de encierro conservan lógicas de abuso de poder, de reproducción de la violencia y de vulneración de los derechos humanos.

A lo largo del trabajo de campo, **la superación de la encrucijada entre las medidas punitivas y las alternativas, se concibe desde la perspectiva del acceso a derechos.** Según Maximiliano Moleres, del es-

pacio de Mercedes, el varón que ejerció violencia, “es un sujeto que, más allá de lo que haya hecho en relación con el ejercicio de la violencia, tiene derecho a que lo asistamos, a tener acceso a la salud, que está también restringido por esa socialización que tuvo”<sup>1</sup>. En la misma línea reflexiona Carmen Umpiérrez, del espacio de San Martín:

*Entendemos que la atención para el varón que ejerce violencia también parte de un derecho humano, de la asistencia. Y parte también de este concepto de que las personas tenemos el derecho de poder elegir, y de poder elegir cambiar. Las personas, cuando tenemos opciones, podemos elegir cambiar, entonces trabajar con un varón que ejerce violencia es poner en marcha este derecho y esta posibilidad y elección.*

**El acceso a los derechos no sólo se circunscribe a recibir atención por parte de los varones, sino que el trabajo con varones que ejercieron violencia se considera también como parte de una política integral para garantizar el derecho de las mujeres e infancias a vivir una vida libre de violencia.** En este sentido, y de acuerdo con las experiencias de las y los profesionales que participaron de las entrevistas, las respuestas a la pregunta del por qué

trabajar con varones que ejercieron violencia, fueron encontrándose también en el trabajo con las mujeres que la sufrieron. De acuerdo con las experiencias relatadas en las entrevistas, han existido casos en los que se recibían mujeres que habían sufrido violencia por parte de un mismo varón, es decir, que había ejercido violencia contra más de una de las mujeres con las que estuvo en pareja. De manera que **la necesidad nace de la realidad: si no se trabaja con los varones para que se responsabilicen y pongan fin a su violencia, nuestros esfuerzos sólo aliviarán las consecuencias de un problema cuyas causas permanecerán intactas.**

Aun así, parte de los y las entrevistadas, de quienes guardaremos su anonimato, mencionaron diferentes formas de resistencia, por parte del Estado, a implementar un trabajo con varones; de los movimientos feministas locales a destinar recursos a los varones que ejercieron violencia; y las resistencias propias de los profesionales desde marcos teóricos y posicionamientos éticos que no consideran las posibilidades que ofrece el trabajo. Así lo apunta una de las personas entrevistadas:

*Siempre hubo una resistencia a este tipo de temáticas. [...] Muchas organizaciones feministas en su momento nos rechazaron porque les costó mucho entender que se podía trabajar con el varón, porque se entiende que*

---

1. Para un análisis sobre la masculinidad hegemónica como factor de riesgo para la salud, ver De Keijzer, B. (1997) “El varón como factor de riesgo”, en E. Tuñón Género y salud en el Sureste de México. Villahermosa: ECOSUR y UJAD. Disponible en: <https://bit.ly/3cGOXle>



*es quien les hacía daño. En la medida en que lo fueron aceptando nos van derivando gente. Ahí creo que hay más un contacto del boca a boca, de ver el resultado del trabajo en el tiempo que hace que nos vayan derivando gente.*

Otra de las personas entrevistadas señala una de sus experiencias en la que miembros del equipo de profesionales que trabajaban en una dependencia gubernamental donde se iba a crear el espacio de atención, le dijeron que “no creían” en el trabajo con varones. De hecho, la propia persona responsable de la dependencia le dijo que “no confiaba” en los “efectos” del trabajo con varones que ejercieron violencia. Este tipo de situaciones pueden situarse como parte del proceso de lograr construir un sistema integrado de atención en violencia de género que incluya el trabajo con varones. Como señala Flavia Delmas, Subsecretaria de Políticas contra las Violencias por Razones de Género de PBA, este proceso implica una serie de desplazamientos y corrimientos teóricos y políticos basados en la experiencia; proceso del que, como afirmó en su presentación, formaron parte los webinars celebrados en el marco de este proyecto.

Otro de los desafíos recurrentes para los equipos es cómo **nombrar los espacios de atención**, cuestión sobre la que encuentran diversas formas de resistencia, incluso por parte de los varones asistentes, como ire-

mos viendo a lo largo de este trabajo. Por el momento, señalaremos la experiencia de Mariela Luciani, del espacio de Colón, que mencionaba que los propios varones que recibían en el espacio de atención consideraban que la expresión “Varones que ejercen violencia”, resultaba estigmatizante y reduccionista. Lo cierto es que las limitaciones y posibilidades del uso de las palabras es, como veremos, una cuestión recurrente para quienes trabajan en la temática. Para resolver la cuestión, los espacios fueron encontrando diversas alternativas para definirse, como “Dispositivo con varones” o “Espacio de atención a varones”, aun **sabiendo que omitir la palabra violencia puede provocar nuevas tensiones y controversias con diferentes actores sociales e institucionales. Lo que se prioriza, en cualquier caso, es fomentar la demanda y la adhesión al espacio por parte de sus participantes, un punto que supone un desafío, como veremos más adelante.**

La controversia sobre la forma de nombrar los espacios está en estrecha connivencia con otra de las cuestiones que surgen sistemáticamente en el trabajo con varones que ejercieron violencia: quiénes son, y cuáles son las características de los varones con los que se trabaja. Como señala Mariano Aguirre, del espacio de Pergamino, se hace necesario tomar distancia del discurso patologizante, porque “no están enfermos, están atravesados

por el sistema patriarcal”. En la misma línea, Mauro Andrade, del espacio de Neuquén, reconoce que la de los varones que ejercieron violencia es “una historia individual que se cuece en olla popular”.

Por otro lado, Daniela Viña, del espacio de Lomas de Zamora, señala la importancia de considerar que “violentos no es lo único que son”, poniendo de relieve **la necesidad de comprender que la identidad y la subjetividad de los participantes va más allá de la causa por la que asisten a los espacios de atención.** De hecho, parte del trabajo consiste precisamente en comprender cómo se vincula la violencia a diferentes posiciones subjetivas, en qué relaciones y contextos se pone en juego, y desanudar la relación entre ellas.

Otra de **las dificultades o resistencias iniciales está vinculada a la ubicación física del lugar donde se realizan los encuentros grupales, pues existe el temor a la cercanía o simultaneidad entre el varón que ejerció violencia, y la mujer que la sufrió.** De hecho, de acuerdo con Roberto Battaglia, del espacio de Dolores, es una pregunta frecuente entre los equipos noveles: “siempre en los equipos que he ido a trabajar, o capacitar, es la primera pregunta que te hacen ¿conviene que sea en el mismo lugar?”. Sobre este punto, Victoria Bentivoglio, coordinadora del espacio de Mar del Plata, señala su experiencia:

*Un desafío fue vencer un prejuicio con respecto a ver si los varones pueden trabajar en el mismo lugar donde trabajamos con las mujeres. Lo empezamos a hacer y jamás hubo ningún tipo de problema con un varón o con una mujer. Tales días está el abordaje para varones y tales otros para mujeres.*

La mayoría de los espacios de atención para varones que ejercieron violencia surgen de las Áreas de Género o de la Mujer de los diferentes municipios de la Provincia de Buenos Aires, de manera que **es frecuente que funcionen en espacios iguales o cercanos a los destinados a la asistencia de mujeres que sufrieron violencia. Frente a estas circunstancias, las y los entrevistados han ensayado diversas soluciones.** Como señala Victoria Bentivoglio, del espacio de Mar del Plata, es posible diferir los horarios en los que funcionan los diferentes espacios, o solicitar a otras áreas municipales la cesión de espacios para realizar el trabajo. Y, sobre todo, dialogar y establecer criterios con otras y otros trabajadores en pos de disipar los temores contruidos más sobre imaginarios sociales, que sobre experiencias propias.

En estrecha vinculación con este punto, **durante el trabajo de campo se ha mencionado también la existencia de temores y prejuicios sobre los varones, entre las y los propios miembros del equipo de profesionales,** lo que puede afectar directa-

mente a su trabajo. Uno de los temores frecuentes es el ligado a la posibilidad de que los varones se desborden con violencia contra las y los profesionales u otros varones, durante su participación en los encuentros grupales. Algo que Mónica Zambelli, del espacio de La Matanza, confiesa como un temor que ella misma tuvo cuando comenzó a trabajar con varones que ejercieron violencia, y que hoy, con años de experiencia a cuestas, confiesa como un temor infundado y una circunstancia prácticamente inexistente. Así sucedió también en la experiencia de José Vesubio, del Dispositivo de Alvarado:

*Hay algunos miedos cuando te dicen que vas a trabajar con hombres que ejercen violencia, pero después de las primeras entrevistas, donde ves el posicionamiento de cada varón, te das cuenta que no. Y con todos estos criterios de admisión y de permanencia en el grupo es como que fue reduciendo los temores<sup>2</sup>.*

Específicamente sobre los prejuicios de las y los profesionales con los varones que ejercieron violencia, reflexionaba en la entrevista grupal Mariano Aguirre, del espacio de Pergamino: “En mi caso particular sí, me tuve que poner a repensar un montón de cuestiones mías, pero creo es un programa totalmente válido en el

cual se le da apertura a una cuestión muy invisibilizada”. En otro momento de la entrevista agrega:

*Los varones tienen mucha resistencia a venir, entonces todo eso me generaba a mi contra-transferencialmente un enojo. Cuando a mí me ofrecen el programa este, donde muchos papás de los que atendía acá [alude a un Servicio de Adolescencia] eran denunciados, fue todo un movimiento, y decir: ¿qué hago con esto que me generan estos hombres? Como dije al principio, deconstruirse primero a uno mismo, con los propios prejuicios que yo traía.*

Por su parte, en la misma entrevista grupal, Fernando Coronel, del espacio de San Pedro, señalaba: “iba siendo transformado todo el tiempo por la misma temática, interpelado, [iba] cuestionándome”. Esta posibilidad de **repensar, revisar y transformarse, permite apostar a trabajar sin que las propias ideas o preconcepciones en torno al género, la masculinidad y la violencia, funcionen como sesgo al momento de la escucha y obturen el proceso de trabajo reflexivo de los varones asistentes**, aspectos centrales que veremos a continuación y sobre los que volveremos también en el apartado sobre enfoques teórico-metodológicos.

---

2. En su relato, alude a la existencia de entrevistas prediseñadas, material escrito de referencia, y un protocolo para la admisión y permanencia provistos por la capacitación que realizaron con la Red de Equipos de Trabajo y Estudio en Masculinidades (RETEM).

## 04.

### Más allá de los binarismos: habitar la complejidad

Tanto en las entrevistas como en los webinars celebrados en el marco del proyecto, se puso de relieve la necesidad de ir más allá de una serie de binarismos que aún están muy presentes en el trabajo con varones que ejercieron violencia, como la ya mencionada asignación diferencial de recursos humanos y económicos en la atención a mujeres y varones, el binarismo víctima/victimario, o el binarismo poder/vulnerabilidad.

En diversas oportunidades, tanto en los webinars como en las entrevistas, se expresó la necesidad de **no victimizar a los varones que asisten a los espacios de atención, y se destacó la diferenciación entre el trabajo cercano y profundo que permita comprender y desandar el ejercicio de la violencia, y la justificación y desresponsabilización**. Dar cuenta de esta diferencia en la práctica exige una constante vigilancia de la teoría y la praxis con la que se trabaja, que se ve favorecida en el trabajo en duplas mixtas, punto sobre el que volveremos más adelante.

Como menciona Luciano Fabbri en su intervención en el segundo webinar, mu-

chas de las violencias que los varones ejercen, y los sentidos asociados a ellas, son resultado de la violencia que sufrieron por parte de otros varones en el proceso de socialización que caracteriza el “hacerse hombre”, pero detectar y nombrar circunstancias como estas no implica abonar a la victimización, sino considerar la complejidad de la relación entre las formas de violencia inter e intragénero<sup>3</sup>.

Daniel Jones, investigador del IIGG/Conicet, coincide con Roberto Garda, de Hombres por la Equidad de México, en que este tipo de perspectivas, que apuntan al poder masculino pero también a su vulnerabilidad, a los privilegios pero también a los costos de la masculinidad, conlleva el riesgo de caer en lo que denomina como las “trampas del patriarcado”, vinculadas a la victimiza-

---

3. Para un análisis de caso sobre la relación entre la violencia inter e intragénero en los varones que ejercieron violencia contra sus parejas, ver De Stéfano Barbero, M. (2018) “Apuntes sobre homofobia e intersubjetividad masculina en la articulación entre la violencia inter e intra-género”, en Dossier: Reflexiones de un presente feminista, año 1, n° 2, pp. 5-7. Editado por el Centro de Formación y Pensamiento Génera. Disponible en: <https://bit.ly/3k8DVYi> Para profundizar sobre la relación entre parentalidad, género y violencia, ver De Stéfano Barbero, M. (2019) “¿De tal palo...? Parentalidad, género y violencia en la infancia de los hombres que han ejercido violencia contra sus parejas”, en Revista Encrucijadas vol. 18. Disponible en: <https://bit.ly/3uuZCgy>

ción. Sin embargo, considera que **quienes trabajan en la materia deben moverse en este terreno sabiendo que el modo en que se transmitan los enfoques y los conceptos puede reproducir lógicas patriarcales, pero también puede suponer una puerta de entrada para generar adhesión de los varones a los procesos, y convencerlos de que este tipo de trabajos pueden ayudarlos también a ellos a tener vidas más satisfactorias**<sup>4</sup>.

En diversas exposiciones se reconocieron también los alcances y limitaciones de los conceptos “masculinidad” y “masculinidades”, y se acordó la importancia de considerar una **concepción dinámica y relacional de estos conceptos**, para no reducir el trabajo a cambios meramente identitarios, sino a utilizarlos para que las intervenciones tengan un impacto significativo en las relaciones de género, entendidas como relaciones de poder. En pocas palabras, si en ese trabajo hay un cambio identitario sería por añadidura, y no por ser foco de la intervención.

En la misma línea, Roberto Garda apunta en su intervención en el tercero de los webinars, a que **los espacios conservadores y antifeministas hacen muchas veces uso de estos conceptos, con premisas como “recuperemos la masculinidad”**. Así, advierte

sobre el riesgo de que el concepto masculinidad sea funcional en este momento histórico al avance del discurso conservador/liberal que se caracteriza por rechazar los avances del movimiento feminista.

Como afirma Fabbri, los conceptos masculinidad, o masculinidades, son susceptibles de ser cooptados, banalizados y/o mercantilizados. En este sentido, siempre es necesario precisarlos. Para él, **la masculinidad es un dispositivo de poder, un conjunto de prácticas y discursos que socializa a los varones para disponer de las mujeres y feminidades**. En este sentido, es un dispositivo extractivista. En cambio, el concepto masculinidades, en plural, corresponde a la aplicación de la perspectiva interseccional, lo que permite analizar la diversidad dada por las múltiples posiciones de los sujetos en las estructuras de desigualdad<sup>5</sup>.

En palabras de Fabbri, más que decantarnos por uno u otro extremo de cada uno de estos binarismos, resulta vital sostener la tensión entre ellos, para no ajustar la realidad a preconceptos, sino utilizar los conceptos para dar cuenta de la complejidad de la realidad y transformarla.

---

4. Esta perspectiva es desarrollada por Michael Kaufman (1995) en “Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres”, en L. Arango, M. León y M. Viveros (comps.) Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino, pp. 123-146. Bogotá: Tercer Mundo. Disponible en: <https://bit.ly/2NulN19>

---

5. En los estudios sobre masculinidades, esta perspectiva fue desarrollada por Raewyn Connell (1997) en “La organización social de la masculinidad”, en T. Valdés y J. Olavarría (eds.) Masculinidad/es: poder y crisis. Santiago: Ediciones de las Mujeres. Disponible en: <https://bit.ly/37y2pM8>

# 05.

## Articulación con otros actores e instituciones: la importancia de tejer redes

Si bien existe un consenso extendido sobre la necesidad de generar diálogos y espacios de encuentro con diferentes actores e instituciones, y sobre todo con quienes derivan a los varones que ejercieron violencia a los espacios de atención, la mayor parte de quienes participaron del trabajo de campo de este proyecto, manifiestan que **la articulación, especialmente con la justicia, no responde a criterios o lineamientos consensuados**. De manera que el ejercicio de un tipo de violencia puede suponer indistintamente, y dependiendo de quién intervenga, la derivación a un espacio de atención para realizar un taller de cuatro clases, o la asistencia a un espacio grupal por seis meses, por un año, o por dos.

En la experiencia de los equipos de trabajo de la Provincia de Buenos Aires, **quienes derivan a los varones no ofrecen la información suficiente a los espacio de atención, y señalan que los informes de la justicia no son detallados, e incluso no explicitan el delito o falta cometida**, por lo que es necesario reunir mayor informa-

ción a través de una comunicación fluida, que en muchas ocasiones depende de la voluntad, el tiempo, y el saber hacer de las y los propios profesionales de los espacios de atención. Es por ello que, como apunta Maximiliano Molerés, del espacio de Mercedes: “es una lucha que nos manden la información, insistimos más por una cuestión de generarles el hábito. [Pero] termina siendo mucho más lo hablado [con los propios varones], que lo que puntualmente nos llega por escrito”. Frente a estas solicitudes básicas, se encuentran también diferentes limitaciones, por ejemplo, que los juzgados penales aseguran que no tienen acceso a la causa, y por ese motivo no pueden enviar la información solicitada.

José Vesubio, del espacio de Alvarado, y Roberto Battaglia, del espacio de Dolores, señalan **algunas estrategias posibles para favorecer la articulación**: organizar reuniones con juzgados penales, de paz, centros de salud, comisarías de la mujer, etc., donde pueda transmitirse el encuadre y a su vez promover el compromiso de



derivaciones suficientemente informadas, conociendo la disponibilidad y las listas de espera de los espacios a los que se derivan los varones. Así lo explican ellos:

*Pero bueno, nos derivan bastante y hemos tenido buena articulación con todos. Previo a arrancar, yo me tomé no la molestia, sino que le dije a la directora de ese entonces, y mandamos notas y pedidos de reunión a cada uno para explicarles qué hacíamos, cuáles eran nuestros objetivos, cuáles eran las ideas de laburo, algunas cosas de perfiles, no darle perfiles psicológicos, sino que entiendan con qué tipo de hombres se puede trabajar y con cuáles no, porque ellos ya venían siguiendo los casos, haciendo evaluaciones en equipos técnicos. En eso anduvimos relativamente bien (Roberto Battaglia, Dolores).*

*La disponibilidad del grupo va a ser acotada. Entonces, si nos piden hoy que estamos a 19 de noviembre una entrevista de admisión, y entre la admisión y el ingreso a grupalidad seguramente pase un mes mínimo, y un poco más también, entonces en todo este plazo sería interesante articular con el juzgado y decir: "bueno nosotros tenemos mínimo este plazo de tiempo, no vamos a poder dar respuesta a esta situación" (José Vesubio, Alvarado).*

Además, se propone también la realización de reuniones mensuales entre los diferentes actores e instituciones involucradas, para realizar tareas de seguimien-

to y acompañamiento de los varones. De acuerdo con la experiencia de Carmen Umpiérrez, **la complejidad del tejido de redes y articulaciones está vinculada también a la formación profesional y a las relaciones de poder entre los diferentes actores e instituciones:**

*Creo que una de las cosas para las que no nos preparan las universidades y nuestras carreras, aunque son carreras humanísticas y de ciencias sociales, es para trabajar articuladamente con otras profesiones. Tenemos tanto miedo de perder la esencia de nuestro objeto de estudio, y de nuestro campo de intervención, y de todo esto que nos llena la cabeza durante cinco o seis años, que está bien. Pero tenemos que salir de estos paradigmas tan individualistas y hedonistas incluso de nuestras profesiones, porque para trabajar en violencia sí o sí necesitamos un otro, una otra, una otredad que nos ayude, que nos haga pensar, que nos haga reflexionar, que nos enriquezca, que nos interpele. Y creo que tenemos que perder el miedo a eso, a trabajar articuladamente, a dejar de ver al otro programa, a la otra profesión, al otro poder, como alguien que nos viene a controlar; como alguien a quien le tenemos que dar alguna información y otra la guardamos por miedo a que esa información sea usada en tu contra. Entonces: este trabajo de la sospecha permanentemente con otro profesional es desgastante. Te limita mucho en tus intervenciones. Y el que se va por esos agujeros de la red, es*

*la persona que está necesitando tu ayuda, es la persona que necesita una intervención profesional y eficaz. Entonces las articulaciones nos faltan. Por eso yo te hablaba del “como sí”, necesitamos salir del “como sí” y empezar a trabajar realmente en red.*

**Las dificultades del trabajo en red y de las articulaciones están vinculadas también a paradigmas, tiempos y formas de actuación en muchas ocasiones radicalmente diferentes.** Mónica Zambelli, del espacio de La Matanza, señala que es frecuente que la inasistencia de los varones a los encuentros grupales, incumpliendo la orden judicial, no tiene, de facto, consecuencias:

*No pasa nada si no van. Y me parece que eso también es algo que la justicia tiene que ver, y también los mecanismos estos rápidos... esto que yo te decía de ese señor que yo sentía que la iba a matar... La respuesta de la fiscalía en ese momento fue: “bueno, mañana está de turno...”. Y vos decís: “la va a matar hoy”. Ese tipo de cosas que vos decís: “¿qué tengo que hacer para que escuches qué puede pasar?” Y después te encontrás con personas dentro de los juzgados, el que te dice: “pero después no vino más” o “sabés las denuncias que tiene...”. Falta de conocimiento también del impacto que tiene la violencia en la mujer, de cómo puede reaccionar... estas cosas. Y creo que es algo que sí debemos con la justicia, mucho, y esta cuestión de que sea mucho más*

*rápida, mucho más ágil. Y esto cuesta mucho. O que -nos ha pasado en Matanza-, que muchas veces los juntan a los dos. Y vos decís: “No...”. Y sí, pasa. Esas cosas, me parece que ahí falta mucho. Con justicia falta mucho. Y mirá las capacitaciones, vas a ver las capacitaciones y si hay alguien que casi está esta invisible es la justicia.*

Por su parte, Mariano Aguirre, del espacio de Pergamino, agrega:

*Si libran un oficio de un año y el hombre no lo cumple porque dejó de venir y queda en la nada, no tiene sentido, entonces si todo el sistema va de la mano, acompañando, creo que sería el broche de oro del abordaje y la asistencia.*

**A partir de experiencias y situaciones como las mencionadas, surge como uno de los principales emergentes la necesidad de trabajar con la diversidad de actores e instituciones para crear, modificar y sostener articulaciones que faciliten un trabajo que se caracteriza por su complejidad.**



## 06.

---

### **El primer contacto con los varones que ejercieron violencia: admisión, administración, adhesión y exclusión**

Vinculado a las diferentes instancias de articulación, **el primer contacto de los varones con los equipos de atención implica, muchas veces, un trabajo inicial para brindarle información a los varones sobre los motivos por los que se lo derivó al espacio**, o se le dijo que llame a la Línea Hablemos de la Provincia de Buenos Aires. De acuerdo con Soledad Cecere, su responsable, y participante de los webinars realizados en la primera etapa del proyecto, en la Línea reciben derivaciones de instituciones, pero también las realizan, de manera que actúan como una suerte de “puente”. Cecere destaca que la Línea forma parte de un trabajo en red, donde es de vital importancia “pensar con otros”, aspecto central para determinar cuál es la mejor intervención para cada varón de acuerdo a su situación. Cecere señala también que resulta fundamental subjetivar el primer contacto, sea por consulta voluntaria, orden judicial o derivación de otro espacio: “porque hay mucho desconocimiento, lo hacen para cumplir”. En este sentido, al primer contacto con los varones, es im-

portante “rastrear la trayectoria institucional de ese varón, si hay medidas cautelares, si se están cumpliendo...”.

De acuerdo con las experiencias de los equipos de PBA, los varones llaman a la Línea o llegan a los espacios de atención sin los papeles de la causa, desconociendo los motivos de la denuncia, o las reglas de conducta a las que tienen que adherir. De manera que **los equipos de atención deben realizar un trabajo para garantizar parte de los derechos que muchas veces se han visto vulnerados por las instituciones que intervienen antes de que el varón llegue a los espacios**. Como señala Cecere, “todo para ir generando un proceso de reposicionamiento respecto del tema y la situación”. Por último, la profesional destaca la importancia de transmitir el trabajo que se hizo desde la Línea al espacio de atención, para evitar el solapamiento de actuaciones, y mejorar la efectividad del trabajo.

A lo largo de las entrevistas, resulta frecuente la mención a que el trabajo administrativo, cuyo volumen en el trabajo con

varones judicializados es, cuando menos, significativo, sea realizado por miembros del equipo profesional. **Al mencionar el trabajo administrativo, fueron recurrentes expresiones vinculadas a la saturación y a la dificultad de sostener otros aspectos del trabajo profesional, por dedicar demasiado tiempo a cuestiones administrativas sobre las que, muchas veces, se aprende a medida que se gana experiencia en el campo.** En este sentido, el esfuerzo extra que suponen las particularidades administrativas vinculadas a los procesos judiciales (contestar oficios, realizar informes, etc.) resulta uno de los principales problemas asociados al trabajo con varones que ejercieron violencia, vinculado también al burnout. Por otra parte, la excesiva carga de trabajo administrativo que realizan las y los profesionales, va en detrimento de otras tareas vinculadas específicamente al abordaje, para las que no se cuenta con el tiempo y el personal suficiente: los procesos de evaluación, supervisión interna, seguimiento, sistematización, y la elaboración de estadísticas y conocimiento científico sobre la materia.

En los espacios en los que sí se cuenta con personal administrativo, mayormente en ciudades donde la demanda de estos servicios es muy alta, la dificultad radica en que, generalmente, desconocen las particularidades del trabajo con violencia, las características de la población con la

que se trabaja, y los procesos que este implica. Como señala Carmen Umpiérrez, del espacio de atención de San Martín, es importante considerar al personal administrativo como parte fundamental del equipo, por diversas razones:

*La administrativa tiene que estar en las reuniones de equipo, tiene que saber de qué se habla cuando hablamos de violencia, para que tampoco haga una empatía con estos varones, para que entienda que si la entrevista me llevó una hora, no importa si hay tres señores más citados, los otros señores me esperarán cinco minutos, y a su debido tiempo les pediré disculpas si los tengo que atender más tarde, pero si ese varón tiene que pasar de 40 minutos a una hora es la profesional quien decide, y hay un criterio, que después se le explica, entonces tu compañera administrativa pasa a ser parte del equipo. Entonces no hay este tira y afloje, "ah, la profesional no quiere atender", "bué, la profesional dijo que ahora no lo va a atender, no sé por qué no lo atiende", estás todo el tiempo armando equipo también con la administrativa, para que entienda por qué lo hacés. Porque si no es desgastante. Porque tenés un señor que te reclama, una administrativa que te reclama, un jefe que por ahí te reclama, y vos terminás haciendo la atención, la parte administrativa, porque la administrativa no la entiende. Es mucho.*

El primer contacto con los varones que ejercieron violencia se concentra, sobre

todo, en la realización de **entrevistas iniciales** o de admisión. Las y los profesionales con mayor experiencia señalan que, inicialmente, en las entrevistas de admisión se buscaba recabar datos personales y biográficos como la composición familiar, los estudios o las condiciones habitacionales, realizar un “perfil” psicológico del varón, conocer su grado de reconocimiento del ejercicio de la violencia (algo sobre lo que profundizaremos más adelante), evaluar el riesgo de la situación, y determinar su grado de agrupabilidad. Con estos objetivos, era frecuente realizar una sola sesión, o un máximo de dos, antes de admitir o rechazar la participación de los varones. En la actualidad, las y los profesionales consideran **la admisión a los espacios como parte de un proceso de trabajo donde lo que se pretende, sobre todo, es realizar un diagnóstico profundo de la situación, establecer alianzas y compromisos de trabajo, y comenzar a generar adhesión al espacio desde el primer contacto**; porque “a menudo las personas empiezan a reflexionar sobre temas personales gracias a la experiencia de ser interrogados, de modo que la propia entrevista puede ayudarles a reflexionar sobre cuestiones personales” (Seidler, 2006:63)<sup>6</sup>. En la experiencia de Victoria Bentivoglio, del espacio de Mar del Plata:

*Puede ser que en la primera se llene este protocolo o no, en la segunda saber qué les pasó o qué sintieron y en la tercera se trabaja lo que es el consentimiento informado, trabajar el acuerdo convivencial dentro del grupo.*

El “documento de consentimiento” al que hace referencia Bentivoglio, y compartido con matices por diferentes espacios, sobre todo los que pertenecen a RETEM, establece una serie de criterios que incluyen que se puede entrevistar a la mujer, que las respuestas de unas, unos, otras y otros, es confidencial, que se comprometen a no violentar a su pareja, a otros asistentes o a integrantes del equipo de atención, a no asistir a los encuentros bajo los efectos del alcohol o drogas, y a consentir con que sus discursos y experiencias puedan ser utilizados para la producción de conocimiento a nivel teórico, estadístico, etc.

Lo cierto es que, más allá de los compromisos que hacen los varones para ser admitidos en los espacios de atención, **los casos de reincidencia son más que frecuentes**. Frente a la pregunta sobre si esto supone o no la exclusión de los participantes, Carmen Umpiérrez, del espacio de San Martín, señala lo siguiente:

*Depende del grado de incumplimiento. Porque si ese grado de incumplimiento, como nos pasó con un varón, fue que él en vez de hacer el “tiempo afuera”, le gritó y rompió cosas, no*

---

6. Seidler, V. (2006) Masculinidades. Culturas globales y vidas íntimas. Barcelona: Montesinos.

*tenía el mismo grado que cuando la molía a golpes, por decirlo de alguna forma. Entonces con ese varón lo que se hace es poner a la vista lo que pasó. Él, en algún momento, lo va a tener que decir, no es un secreto con el profesional ese, en algún momento en el grupo él va a tener que decirlo, porque es una forma de regularse también entre ellos. A ese varón se le permite continuar. Ahora, si es un varón que me decís que está incumpliendo la perimetral, vos se la explicaste una vez, dos veces, tres veces, y el riesgo de la mujer ha aumentado, ese varón sale... Lo que se le pide al juzgado es que vea las medidas... de implementar mayores seguridades para las víctimas, que no es algo que nosotras podamos hacer.*

Las y los entrevistados manifiestan también la importancia de transmitir, durante la fase de admisión, que en los espacios de atención no se juzga o “trata” (en el sentido patologizante), lo que disminuye considerablemente las resistencias y ansiedades frecuentes en los primeros contactos. Bentivoglio refiere que, frente a determinadas resistencias de los varones, ella les transmite: “mirá, yo no soy una jueza, no pertenezco a un tribunal”, como una estrategia para delimitar que los espacios de atención son espacios con objetivos diferentes.

Estrechamente vinculado a la fase de admisión de los participantes, uno de los tópicos insoslayables entre los equipos más

experimentados es el de **la importancia de generar el mayor nivel posible de adhesión al espacio de atención por parte de los participantes.** Considerando que los varones asisten en una significativa mayoría por orden judicial, es frecuente encontrar todo tipo de resistencias a formar parte de los encuentros grupales. Resistencias que se vinculan mayormente a mecanismos defensivos como negación, minimización o culpabilización externa (hacia la denunciante, la justicia, los movimientos feministas) y una falta de reconocimiento como varones que ejercen violencia. A lo largo del trabajo de campo, diferentes profesionales mencionaron que **parte de la tarea inicial del equipo consiste en trabajar para disminuir las resistencias y generar la mayor adhesión posible por parte de los participantes.** Un concepto fundamental en este proceso es el de “alojar”, como modo de favorecer la apropiación del espacio. Así lo explica Carmen Umpiérrez:

*Este es un espacio donde se va a trabajar, se va a meter mano hasta el tuétano, con ellos, con sus historias pasadas y con sus historias presentes. Pero alojándolo, para que siempre vea que esto que hoy le dolió, y que hoy se fue enojado con vos y te dicen, eh: “yo me fui re mal con usted, yo me fui... ya no quería volver más, pero bueno, vine”, bueno, bienvenido, bienvenido al mundo, ¿no? No siempre uno está conforme o contento con todas las per-*

*sonas que nos cruzamos y sin embargo uno no rompe lanzas con todo el mundo. Menos en estas situaciones tan particulares, donde hay denuncias, donde hay exclusiones, donde estás diciendo que querés hacer las cosas bien para recuperar una supuesta familia. Bueno, tenés que poner en juego qué es... de esto que estás diciendo, qué es lo que estás dispuesto a dar también, y a ceder. Así que nos vamos manejando así, de esta manera.*

Como ya hemos mencionado en apartados anteriores, en muchas de las entrevistas se advierte que **rotular/adjetivar a los participantes genera rechazo, por falta de identificación y distancia, lo que dificulta la adhesión a los espacios y el desarrollo del vínculo inicial entre el equipo de coordinación y los asistentes**, fundamental para comenzar y sostener el trabajo. La adjetivación, si bien puede ser certera, se presenta entonces como parte de una serie de dificultades a la hora de generar adhesión y pertenencia a los espacios. Entre las estrategias más utilizadas para generarlas, se menciona la importancia de poner siempre énfasis en que lo que se pretende es acompañar procesos de transformación subjetiva y relacional y, en este sentido, dejar en claro desde la primera toma de contacto, que los espacios de atención son “de ellos y para ellos”.

En la misma línea, es muy frecuente que en los procesos de admisión se detecte cierto

nerviosismo provocado por la incertidumbre y el desconocimiento, especialmente en los varones que no asistieron nunca a espacios terapéuticos individuales o no desarrollan o desarrollaron algún tipo de actividad colectiva que implica cierto grado de diálogo y vinculación, especialmente afectiva, con otros. Aunque lo cierto es que hablar con otros varones de temas vinculados a las emociones, los conflictos de pareja, o el ejercicio de la violencia contra las mujeres no es algo que suceda frecuentemente, aún entre los varones que hayan asistido a espacios terapéuticos individuales o grupales donde no se aborde específicamente la relación entre violencia y género<sup>7</sup>. Frente a estos supuestos, **una de las estrategias posibles para aplacar la incertidumbre, y disminuir las resistencias, es invitarlos a participar de una sesión de grupo como observador, y que los propios participantes más experimentados introduzcan a los nuevos en de qué se trata el espacio y cuál es su dinámica de funcionamiento.**

Es preciso señalar en este punto que **las acciones vinculadas a la admisión y la adhesión no son meras “estrategias” para conseguir objetivos, sino que implican un posicionamiento epistemológico, teórico y metodológico** frente a la propia tarea y frente a los varones que asisten a los

---

7. Una interesante reflexión sobre la relación de los varones heterosexuales con la vida emocional y su expresión puede encontrarse en Seidler, V. (1995) “Los hombres heterosexuales y su vida emocional”, Debate Feminista, abril, pp. 78-111. Disponible en: <https://bit.ly/3ijEcbU>

espacios de atención, aspecto que desarrollaremos en el siguiente punto sobre enfoques teórico-metodológicos.

Entre quienes participaron del trabajo de campo, existe un consenso sobre los **criterios de exclusión** del trabajo grupal: menores de 18 años, personalidades con rasgos psicopáticos y sociopáticos, varones que hayan perpetrado abuso sexual infantil, femicidas, y aquellos que se encuentren en situación de consumo problemático de sustancias sin tratamiento. Sobre estas cuestiones resulta fundamental hacer dos precisiones. Por una parte, uno de los profesionales entrevistados señala que, luego de un tiempo de debate interno del equipo profesional, y reconociendo su compromiso e interés en responsabilizarse sobre lo sucedido, se admitió a un varón que cometió femicidio y había cumplido efectivamente su condena. Aun así, el espacio de atención continúa teniendo al femicidio como criterio de exclusión. Por otra parte, un señalamiento sobre la exclusión de los varones que hayan cometido abuso sexual infantil. En muchas ocasiones no se explicita, pero la precisión “infantil” es determinante, en tanto que el ejercicio de la violencia sexual contra la pareja (adulta) surge con relativa frecuencia, y no necesariamente supone motivo de exclusión.

Algunas otras menciones a la exclusión aparecen en los casos de varones homi-

cidas (sin explicitar si se trataría de homicidios o infanticidios vinculados a casos de violencia de género o no), o que hayan formado parte de genocidios. Por otra parte, el ejercicio de la violencia contra otros participantes o integrantes del equipo, se imagina como parte de las normas de exclusión, pero lo cierto es que no ha sucedido en ninguno de los casos relevados en este trabajo, ni se trata de algo, cuando menos, frecuente.

Si bien los criterios de exclusión muchas veces suponen que los varones que cumplen alguno de ellos no lleguen siquiera al proceso de admisión, lo cierto es que **es posible que sea a lo largo del proceso de admisión, o de los propios encuentros grupales, que se detecte una situación que supone la exclusión de alguno de los participantes.** Si alguno de los varones que ya comenzaron a participar de los encuentros grupales presentan rasgos psicopáticos o sociopáticos, que no fueron detectados en las admisiones, no serán expulsados en tanto no transgredan las pautas de convivencia grupal, pero esto sólo se menciona en una de las entrevistas en la que el varón abandonó el espacio por voluntad propia y no fue necesaria ninguna intervención del equipo.

El caso de los consumos problemáticos es, quizás, el único que supone una asistencia condicional a los encuentros grupales. En caso que se detecte, en cualquier instan-



cia del proceso, un caso de consumo problemático, lo recomendado es que el asistente comience un tratamiento específico, y que el equipo de coordinación del espacio de atención evalúe si puede continuar asistiendo a los encuentros grupales; o que se realice un seguimiento a través de breves entrevistas para considerar en qué momento puede reincorporarse. En caso de que se suspenda momentáneamente su participación en los encuentros grupales, y siempre que se trate de un varón vinculado a un proceso judicial, es importante poner sobre aviso al juzgado sobre las particularidades del proceso, especialmente en caso de que este nuevo tratamiento implique su ausencia justificada y momentánea de los encuentros grupales, dilatando el tiempo esperado para el cumplimiento de la medida judicial.

En casos de abuso sexual infantil, las experiencias señaladas por los y las profesionales que participaron del trabajo de campo, señalan la importancia de informar, asesorar y acompañar a la madre, familiares y/o personas de referencia, para que realicen la denuncia y, en caso de que el varón asista como parte de una medida judicial, informar al juzgado. Una vez que todo este proceso esté en marcha, es cuando se convocaría al varón a una reunión con el equipo, donde se le informaría del proceso, y se lo derivaría a los espacios que trabajan específicamente sobre la cuestión.

**Uno de los criterios de exclusión que ha ido modificándose con el tiempo es el vinculado al reconocimiento de la violencia ejercida por parte de los varones asistentes.**

Tradicionalmente, aquellos que durante las entrevistas de admisión no reconocían el ejercicio de la violencia, eran excluidos de participar en los procesos grupales. Es posible que esta circunstancia estuviera vinculada al no reconocimiento de la otredad ni del daño provocado que caracteriza a los denominados perfiles psicopáticos, especialmente abordados por la literatura anglosajona que históricamente ha predominado en la formación local y regional sobre la temática.

Lo cierto es que, a medida que fue desarrollándose la experiencia y la práctica, y como se reconoce en diversas entrevistas, la rigidez del no reconocimiento de la violencia como un criterio de exclusión del trabajo grupal, se ha ido flexibilizando por diversos motivos.

Inicialmente, es importante considerar que solicitar el reconocimiento del ejercicio de la violencia por parte de los varones que asisten a los espacios de atención, implica también solicitar que se reconozcan a sí mismos y frente a otros como “violentos”. Considerando esto, podemos pensar que **las resistencias al reconocimiento pueden vincularse no única ni necesariamente a la negación, el engaño, la manipulación, o**

**en última instancia a rasgos psicopáticos, sino también a cuestiones sociales, subjetivas, y a su intersección.**

Por un lado, a nivel social, de un tiempo a esta parte nos encontramos con un progresivo proceso de deslegitimación de la violencia masculina contra las mujeres. En este contexto particular, reconocer el ejercicio de la violencia implica reconocerse a uno mismo como portador de un atributo indeseable socialmente<sup>8</sup> vinculado a la vergüenza y la criminalidad. En el proceso de deslegitimación de la violencia masculina contra las mujeres, hemos abonado a la construcción de una representación social concreta del varón que ejerce violencia, muchas veces caricaturizado como un sujeto extremadamente dominante y autoritario, racional, frío y calculador, aferrado a tradiciones anticuadas. Es decir, la otredad de un “nosotros” moderno, dialogante, igualitario y no violento. No es extraño que, siendo que esta representación se ha instalado en nuestro sentido común, encontremos **diferentes formas de resistencia a reconocer el ejercicio de la violencia, y a identificarse con esta “otredad” indeseable.**

Además, **reconocer la violencia puede ser entendido por los varones como recono-**

**cerse “culpable” en un proceso judicial,** del que muchas veces tampoco tienen la formación e información necesarias como para saber qué implica. En este sentido, y como mencionamos anteriormente, es importante que comprendan que el espacio de atención es su espacio, no el de la justicia, ni siquiera el de la pareja.

Por otra parte, la experiencia de los equipos que trabajan en los espacios de atención, sugiere que **la falta de reconocimiento puede vincularse también a la percepción de los varones sobre los actos que consideran (o no) como violentos.** Es frecuente encontrar que los asistentes se refieren a escenas que involucran agarrones, empujones, el romper o tirar objetos, o amenazas insultos y humillaciones, pero no adjetivan estas prácticas como “violentas”. Lo que subyace a esta falta de reconocimiento puede entenderse también como parte de diversos procesos de invisibilización y normalización de la violencia frecuentemente vinculados a la exposición de estos varones a la violencia en la infancia (como testigos o víctimas), pero también a la construcción social de la autoridad masculina en la familia, que considera el uso de la fuerza y la violencia como instrumentos legítimos para sostener su posición.

Finalmente, en la intersección entre lo social y lo subjetivo, encontramos que **la**

---

8. Esta perspectiva se basa en el trabajo de Erving Goffman sobre el estigma y los atributos que llevan a los sujetos a ser “desacreditable” socialmente. Ver Goffman, E. (2015) Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires: Amorrortu.



**cuestión del reconocimiento del ejercicio de la violencia está estrechamente vinculado al entramado de relaciones sociales en las que se inserta.** Reconocer el ejercicio de la violencia afecta y trae consecuencias para las relaciones con familiares, amistades, en los espacios de trabajo, ocio, etc.

Es también por cuestiones como las mencionadas que las entrevistas de admisión fueron considerándose en sí mismas como parte de un proceso integral de trabajo sobre la subjetividad. A medida que se fue ganando experiencia, se fue comprendiendo que el no reconocimiento de la violencia en las primeras de ellas no implica necesariamente motivo de exclusión, y puede considerarse también como parte

de un proceso más integral de trabajo sobre la propia percepción y subjetividad.

En este sentido, **el uso del significativo violencia en los procesos de admisión puede generar resistencias y distancias que dificultan la construcción de demanda y la adhesión al espacio de atención.**

Frente a ello, es posible apelar al relato de las situaciones con preguntas como: ¿qué fue lo que pasó? o ¿por qué estás acá?, y la historia singular; estrategias que favorecen el desarrollo de un vínculo y una confianza, que facilitan la participación de los varones y, eventualmente, la emergencia de las prácticas o modos de resolver los conflictos con los que se trabajará en los encuentros grupales.

## 07.

### Enfoques teórico-metodológicos: de lo estandarizado a lo “artesanal”

Uno de los objetivos de las entrevistas implica conocer, con mayor profundidad, la posible diversidad de perspectivas teórico-metodológicas que fue mencionada durante el desarrollo de los webinars que formaron parte de la primera etapa del proyecto. En ellos se mencionaron tensiones entre la teoría y la práctica, y entre los posibles cambios cognitivos, identitarios y relacionales. Lo cierto es que, dependiendo del enfoque teórico-metodológico, estas tensiones se presentan como un problema entre opuestos exhaustivos y excluyentes a dirimir, o como una característica inherente al trabajo con varones que ejercieron violencia y su dinamismo.

**Durante el desarrollo de las entrevistas las y los miembros de los equipos refirieron diferentes percepciones, experiencias y tensiones teórico-metodológicas, especialmente entre el enfoque psicodinámico (centrado en la subjetividad y experiencias de vida) y el enfoque cognitivo-comportamental (centrado en la modificación de las distorsiones cognitivas).** En la ex-

periencia de Maximiliano Molerés, del espacio de Mercedes, el enfoque cognitivo-comportamental puede llevar a una confrontación excesiva y ser contraproducente para el proceso, por lo que su equipo fue planteándose diferentes enfoques teórico-metodológicos:

*Era una mirada mucho más cognitiva conductual, no en el uso de estrategias, sino en la mirada sobre el sujeto y sobre las intervenciones, en el timing, en cómo se aborda ese primer momento del proceso de admisión, cuántos encuentros lleva, qué se le plantea en el proceso de admisión al varón que llega, ¿se le habla solamente de la denuncia y se intenta que él reconozca algo como una cuestión forzada? Bueno, no, ahí empezamos a generar otro perfil en esto de poder escuchar mucho más al varón que viene, con qué discurso viene, qué registro tiene. Le decíamos: “háblanos de los episodios de violencia, si consumís alcohol o alguna sustancia”. Era todo muy estructurado, entonces duramos poco con eso...*

En su mayoría, **los equipos trabajan desde una perspectiva amplia, donde se consi-**

**dera la singularidad, los aspectos sociales y relacionales**, y conciben las perspectivas, estrategias y técnicas como parte de una “caja de herramientas” que van construyendo de acuerdo a sus experiencias y objetivos. Así lo explica Roberto Battaglia, del espacio de Dolores: “empecé a utilizar libros de TCC [Terapia Cognitivo Comportamental] aplicada a niños, a tomar ejercicios, agarrar cosas con influencia de teoría sistémica, miré algunas cositas de Gestalt. Empecé a buscar en la caja de herramientas otros marcos”.

Dispositivos noveles, como el de Mercedes o el de Alvarado, definen su método de trabajo desde una mirada “ecológica integrativa”, que incluye aspectos sistémicos, de Derechos Humanos, y perspectiva de género, debido a que este es el enfoque teórico-metodológico que predomina en las capacitaciones, acompañamiento y supervisión de equipos que realiza RETEM, red que, hasta la fecha, se ha encargado de gran parte de la formación y supervisión de muchos de los equipos de la Provincia de Buenos Aires. Victoria Bentivoglio, del espacio de Mar del Plata, y parte de la red, lo explica así:

*El modelo ecológico no habla específicamente de violencia de género, el abordaje integral está desde este modelo que habla del ontosistema, el macrosistema, el microsistema, el mesosistema. También tiene que haber un*

*gran bagaje en derechos humanos y ahí te vas a lo que es un marco de leyes y normativas, o sea que en todo esto hay que formarse también, y las actualizaciones en género. Son tres pilares, lo que es el modelo ecológico, derechos humanos y teorizaciones en género.*

Más allá de los modelos teóricos, y los métodos de trabajo de los espacios de atención, durante las entrevistas surgieron algunos **conceptos clave: confrontación, escucha activa, abordaje adyacente y emergentes**, que podríamos considerar transversales a todas las experiencias, y que resultan útiles para perfilar las perspectivas de trabajo y las tensiones que las caracterizan, más allá de adscripciones concretas a los diferentes enfoques.

Uno de los conceptos más mencionados en las entrevistas es el de **confrontación**, que no se vincula a los juicios morales o al enfrentamiento, sino al desarrollo de estrategias para interpelar a los varones sobre sus percepciones, emociones y acciones, sus orígenes vinculados a la historia personal y la socialización generizada, sus causas estructurales, y las consecuencias que tiene en sus relaciones personales, afectivas y familiares, pero sobre todo con sus parejas mujeres y las niñas y niños. De manera que, según Carmen Umpiérrez, del espacio de San Martín, puede pensarse como una suerte de “confrontación terapéutica”. Se trata en-

tonces de una intervención que se desliga de aspectos moralizantes, culpabilizantes o prescriptivos, y que está más vinculada a formas de llamar la atención a través de una pregunta que inquiete, dirigida, por ejemplo, a detectar y reconocer ambivalencias y contradicciones en lo discursivo; y que permita a los varones responsabilizarse y reflexionar profunda e integralmente sobre sus percepciones, emociones y acciones. De acuerdo con Umpiérrez, cada profesional, de acuerdo a su experiencia, aprende a moverse en la tensión entre la confrontación y lo terapéutico, en lo que denomina una suerte de “trabajo artesanal”, que lleva a reconocer en qué momento del proceso de cada varón, y en qué circunstancias, debemos actuar de una forma u otra. Ella lo explica así:

*Estamos todo el tiempo en lo terapéutico, a veces de maneras más sutiles, a veces de maneras más cortantes; depende de la intervención que ese varón necesite. Y eso es lo artesanal. Porque a veces un varón, de manera muy sutil, te puede estar ninguneando, o te puede estar tratando de pasar, como decimos comúnmente, en alguna situación, y ahí le tenés que decir que no, que no estás de acuerdo con lo que te está diciendo y que sabés que te está mintiendo, y se lo digo así. Bueno. Pero en realidad yo acá no estoy para ver si usted me miente o no. Si usted miente es su problema y las consecuencias son suyas. Si usted no entiende cuál es el espacio y el lugar que tiene, y que usted*

*tiene la oportunidad que usted reclama que en otros lugares no se la dieron... Usted quiere ser escuchado, usted dice que nadie lo escucha y que alguien le puso una medida judicial... bueno, yo me siento acá a escucharlo.*

Estrechamente vinculada a las estrategias de confrontación, surge entonces la importancia de desarrollar lo que las entrevistadas y los entrevistados han denominado como **escucha activa**. Como ya hemos señalado, los enfoques prediseñados y frecuentemente rígidos de algunas corrientes teórico-metodológicas pueden obturar el discurso y la reflexión más que habilitarlas. De manera que la escucha activa prioriza la fluidez y la interacción discursiva, la circulación de la palabra sobre la interrupción y la proscripción. Una propuesta que apunta precisamente a la posición desde la que intervienen las y los profesionales, y que vincula la escucha activa con el siguiente concepto, surge de la experiencia de Marcelo Romano, del espacio de Moreno, quien no considera su posición en los encuentros grupales como la de un “coordinador”, sino como la de un “facilitador”:

*Los facilitadores tienen que promover la duda, y la duda es: yo no estoy seguro, porque si el coordinador aparece siempre como seguro, no promueve la duda. Aunque vos estés seguro de algo, tenés que decir: “bueno, a mí me parece que”, “yo considero que”, “creo que esto es”, “¿vos cómo lo ves?”, “¿qué pensás...?”, po-*

*nerlo en debate, porque sino le bajás el maná de la montaña. Patriarcado puro. [...] Uno mira eso en la supervisión también: si el tipo de comunicación es direccional, como es bien la del patriarcado, o es multidireccional, y si la producción es colectiva y no es una producción individual: yo trabajo hoy con él, mañana con él... Cuando alguien quiere decir algo: “a ver, explícalo”. Uno le da mucho la palabra a los varones. Uno es un facilitador, a mí me gusta mucho más el concepto de facilitador que coordinador, [...] porque toma más distancia de lo técnico, si bien lo tiene, [...] como para que lo pensemos desde este lugar, nos veamos en este lugar de promotor, de facilitador, no del que coordina, que parece que es por el que tiene que pasar todo. [...] Entonces facilitador es alguien más que promueve. Me gusta más esa idea. No es que te pone en un lugar... Te desjerarquiza. Y es importante la desjerarquización, para trabajar con el patriarcado.*

Como ya hemos sugerido en los puntos reseñados hasta aquí, y en coincidencia con las experiencias relevadas en el trabajo de campo, el enfrentamiento y las intervenciones directas son estrategias útiles y necesarias sólo en casos extraordinarios. Lo que caracteriza el trabajo cotidiano es, en cambio, **un abordaje adyacente**, que se desarrolla a través de una suerte de rodeo sobre diferentes temas, de manera que los encuentros no se dirigen necesariamente hacia el eje de la violencia. Como lo explica Carmen Um-

piérrez, del espacio de San Martín, podemos “empezar a hablar de un tema [e ir] llevándolo para otro lado, para encontrar esa apertura, ese lugar donde podés conectar, o mejor dicho hacer que el otro conecte”. En otras palabras, se trata de ir invitando a la participación y el diálogo sin dirigir excesivamente el intercambio de los participantes de los encuentros grupales, de manera que se habilite el surgimiento de **emergentes**, entendidos como fragmentos de la historia o la experiencia de los participantes que son tomados por el equipo de coordinación como una oportunidad para reflexionar, sensibilizar y trabajar grupalmente.

A modo de ejemplo, diferentes profesionales señalan que promover el relato sobre sus historias de vida, sus infancias, y su lugar como hijos, es un recurso que permite un proceso de sensibilización, que favorece cambios de posición y percepción con respecto al reconocimiento de las consecuencias del ejercicio de la propia violencia. Como señala Roberto Battaglia, del espacio de Dolores: “A ellos les impacta mucho verse como hijos”. Es precisamente sobre la oportunidad de trabajo que supone ese impacto, que reflexiona Daniela Viña, del espacio de Lomas de Zamora:

Cuando hablan de sus padres, aparece el hijo. Entonces nosotras podríamos no darle espacio y decir: “bueno, este espacio no es

para hablar de eso, fijate”, o podemos poner a hablar a esos hijos. Hay veces que parecen sesiones donde estamos hablando con todos niñitos de 8, 9 y 10 años. Todos atravesados por... muchos de ellos por padres que trabajaban 18 horas, por padres que vivían borrachos... Entonces ahí, si vos eso lo dejás en la puerta del lado de afuera y no lo ponés a trabajar, en algún momento eso los vuelve a traicionar. Esa es nuestra lectura. Entonces si yo me limito solamente a decirle: “bueno, vos tenés que hablar con tu hijo porque eso es una paternidad más saludable, vos tenés que...”, solamente desde la conducta, y que deje eso afuera, en algún momento eso los vuelve a traicionar, porque es muy clínico, porque lo que no se resuelve, vuelve.

Como menciona Marcelo Romano, del espacio de Moreno, desde un enfoque gestáltico, la adyacencia y la emergencia permite trabajar para “promover los elementos que son favorables para que impacten sobre aquellos desfavorables”<sup>9</sup>.

Como ya hemos mencionado, es frecuente que por cuestiones vinculadas a las propias historias, experiencias, y a los sentidos de la masculinidad en nuestra sociedad, muchos de los varones participantes de los encuentros grupales, nunca se hayan visto en la tesitura de contar sus

historias, experiencias y emociones vinculadas a sus relaciones de pareja, a su paternidad, o a su infancia. Es por ello que **la invitación a relatar sus propias historias y experiencias, en muchos casos supone un ejercicio revelador en sí mismo.** De acuerdo con Daniela Viña, del espacio de Lomas de Zamora, no es extraño encontrarse frases como: “Ahora que te lo estoy contando...”, que denotan la potencia que tiene el acto de relatar, en la posibilidad de reflexionar y tomar contacto con las emociones. Es a través de la propia narrativa que muchas veces surge la condición de posibilidad para el reconocimiento del daño vinculado a la masculinidad, tanto el ejercido como el sufrido.

Aun cuando el surgimiento de emergentes se considera una de las herramientas de trabajo características de los encuentros grupales, **la mayor parte de los espacios señalan que es importante contar con una diversidad de recursos frente a la posibilidad de ausencia de emergentes.** Así explica su experiencia Roberto Battaglia, del espacio de Dolores:

*Siempre buscamos tener una actividad, pero le damos lugar al emergente, me gusta esa posibilidad. En la medida que no haya emergentes o cuestiones espontáneas vamos con la actividad programada o con lo que teníamos pensado, pero para buena nuestra lo que nos pasa es que casi siempre hay emergentes...*

---

9. La perspectiva de Romano puede encontrarse desarrollada en Romano, M. (2019) “Por qué, para qué y cómo intervenir con varones que ejercen violencia de género”, en M. Payarola (comp.) Intervenciones en violencia masculina, pp. 17-58. Buenos Aires: Dunker.



*cuando venís de un par de semanas en las que “está todo bien”, ahí empezamos a buscar herramientas para mover un poco...desde que busquen una canción y la traigan, mirar un corto, una propaganda, hemos visto películas...*

Dentro de los recursos para el trabajo grupal, se mencionan también ejercicios de psicodrama, que favorecen el trabajo corporal y el contacto físico, los ejercicios de relajación y respiración, la utilización de audiovisuales y fragmentos de textos, o del “cuaderno de tareas” y del “diario del enojo”, que sugiere Aníbal Muzzín, del espacio del Hospital Álvarez (CABA) en el webinar del que participó. Todos recursos que, distribuidos a lo largo del proceso, ayudan a diversificar el tenor de los encuentros, favorecer la apropiación subjetiva (insight), renovar el interés de los participantes, y dinamizar la experiencia del trabajo del equipo.

Con respecto a la **modalidad de abordaje**, las y los integrantes de los equipos coinciden en que el trabajo individual es utilizado únicamente en las entrevistas vinculadas a los procesos de admisión y, en algunos casos, en las etapas intermedias de los procesos donde realizan evaluaciones individuales; y excepcionalmente en los casos en los que surja algún emergente o circunstancia (por ejemplo, vinculada a los criterios de exclusión), donde el equipo considere necesario intervenir

por fuera del grupo. Es posible también considerar supuestos en los que el espacio grupal no se considere suficiente o adecuado para determinados procesos, de manera que el equipo puede recomendar al varón que inicie una terapia individual. En algunos casos sustituirá a lo grupal, y en otros complementará el trabajo grupal, decisión que dependerá de las características singulares del caso.

Finalmente, resulta interesante la mención a la **interseccionalidad** como un enfoque de trabajo necesario para dar cuenta de la complejidad del fenómeno y de las diferentes estructuras de desigualdad que lo atraviesan<sup>10</sup>. Sin embargo, su implementación resulta un desafío que, en la práctica, se configura más como un horizonte que como una realidad. En el diseño de las entrevistas, y en la selección de las y los participantes, el equipo de trabajo consideró algunas experiencias reseñables. Por una parte, Carmen Umpiérrez, del espacio de San Martín, señala la necesidad de considerar la **intersección entre las variables género, clase social y religión**. En su experiencia de trabajo estas variables confluyen en la denominada “Teoría de la prosperidad”, que se propugna sobre todo -aunque no ex-

---

10. Para profundizar sobre la interseccionalidad, ver Viveros, M. (2011) “La interseccionalidad: Perspectivas sociológicas y políticas” en C. Mayorga; J. Peruchi y M. Prado (eds.) Olhares diversos: direitos sexuais, feminismos e lesbianidades. Belo Horizonte: Campagna. Disponible en: <https://bit.ly/3dAft2j>

clusivamente- desde algunas comunidades de fe evangélicas. Los sentidos subyacentes al mandato de prosperidad del varón como cabeza de familia se encuentran muchas veces con la dificultad de su cumplimiento en sociedades capitalistas e hipercompetitivas donde las crisis económicas y el desempleo son frecuentes. Y, como señala Umpiérrez:

*Cuando no podés tener un trabajo que sostenga a tu familia, la frustración es muy grande. Porque es frustración desde lo masculino en general, pero es frustración desde este hombre, que en su fe entiende que él tiene que ser el proveedor de todo. [...] porque se supone que este varón jefe de hogar tiene que resolver los problemas de todos, en soledad.*

En coyunturas como estas, las mujeres también trabajan y lo hacen en contra del mandato que las designa como encargadas de las tareas domésticas, el cuidado de las hijas e hijos, y el de ofrecer “ayuda idónea” a su marido. Frente a circunstancias como estas, Umpiérrez señala la necesidad de, primero, conocer los textos bíblicos y los mandatos que imponen sobre las mujeres y varones con quienes trabajamos, y los sentidos que construyen sobre las relaciones de pareja y familia. Por otro lado, advierte la importancia de repensar los textos bíblicos desde una perspectiva de género, un trabajo toda-

vía incipiente, pero que diversas personas, profesionales, y comunidades de fe están realizando<sup>11</sup>.

Existen, a su vez, **problemáticas propias de espacios de atención en localidades rurales y/o de menor densidad poblacional**, relacionadas a la estigmatización y señalamiento comunitario, y al compartir espacios comunes fuera de lo grupal entre la coordinación y los asistentes. En determinados contextos, donde los espacios de atención no abundan, la asistencia de los varones depende también de la posibilidad de viajar varios kilómetros. Roberto Battaglia, del espacio de Dolores, vincula esta circunstancia a la cuestión de la articulación.

*[Dolores es cabeza judicial de] Partido Guido, Maipú, Lezama, la Costa Atlántica. Ahí nos derivan todo, los defensores también nos han derivado mucho. Inclusive otros lugares de la zona nos han empezado a derivar, Juzgado de Paz de Castelli que está desesperado el Juez de Castelli, me ha llamado 70 veces y no ha logrado que se desarrolle un dispositivo en Castelli entonces me deriva los hom-*

---

11. Para un desarrollo del análisis de Umpiérrez sobre la intersección entre violencia y comunidades de fe, ver Umpiérrez, M<sup>a</sup> del C. (2019) La fe, obstáculo o facilitador en violencia: Aportes del Trabajo Social en situaciones de violencia. Buenos Aires: Dunken.

Para un análisis sobre el papel de las creencias y comunidades de fe cristianas evangélicas en los hombres que ejercen violencia de género, ver De Stéfano, M.; Branchifortti, D. y Manzato, M. “Religión, género y violencia: el papel de las creencias y comunidades de fe cristianas evangélicas en los hombres que ejercen violencia de género”, en Payarola, M. (comp.) Intervenciones en violencia masculina, pp. 145-168. Buenos Aires: Dunken. Disponible en: <https://bit.ly/2VAPUJF>



*bres directamente a Dolores, a 38 kilómetros. Imaginarás las ganas y lo copados que vienen manejando 38 kilómetros...*

En contextos rurales y/o de menor densidad poblacional, también resulta difícil sostener restricciones de acercamiento. Finalmente, y como veremos más adelante, en el contexto sociosanitario que caracterizó al año 2020 -cuando se llevó a cabo el trabajo de campo-, las limitaciones en el acceso a la tecnología y las comunicaciones hizo que la continuidad del trabajo y la asistencia de los varones se viera afectada.

Finalmente, es preciso señalar que las y los profesionales con mayor experiencia en la temática, consideran que, en el proceso de ir construyendo una metodología

de trabajo, **resulta vital ir contrastando los resultados que ofrece cada enfoque y cada técnica, y procurar que tanto teoría como metodología sean permeables y adaptables** a la singularidad de los sujetos y de cada espacio grupal. Carmen Umpiérrez, del espacio de San Martín, advierte que “muchas veces uno se pone a trabajar y dice: `mirá, esta era una buenísima idea que no funciona, o esto que nos parecía una tontería terminó siendo súper útil para llegar, para conectar”’. Sobre este punto, Marcelo Romano, del espacio de Moreno, concluye que “no hay recetas”, *Porque a veces no es la técnica, es... vos querés imponer lo que vos tenés en la cabeza al grupo, y eso tiene su propia dinámica. Entonces, uno tiene que ir tomando los instrumentos que le son útiles, ir construyéndolos.*

## 08.

### El trabajo en equipo: relaciones de género y poder entre profesionales

Entre los equipos de atención que trabajan en la Provincia de Buenos Aires, el abordaje se organiza mayoritariamente en equipos de coordinación de, al menos, dos profesionales. De manera que tanto **el trabajo en solitario, como la asistencia individual, son excepcionales o inexistentes**. De todos los espacios entrevistados, el espacio de Mar del Plata fue el único que sostuvo una coordinación individual durante un tiempo. Después de esa experiencia, su coordinadora, Victoria Bentivoglio, advierte que “trabajar sola es hasta poco saludable, porque ponés mucho el cuerpo”.

Una de las principales coincidencias, entre las y los integrantes de los equipos, es la importancia que adquiere el trabajo en equipo en el abordaje con varones que han ejercido violencia. Destacan que **un vínculo fuerte, estrecho y fluido entre las personas que coordinan los encuentros facilita el trabajo, previene el burnout y ayuda a dinamizar los procesos de supervisión**.

Al igual que los del resto del país, y la región, **los equipos de trabajo de la Provincia**

**de Buenos Aires se caracterizan por la diversidad de género y profesional**. La diversidad de género en los equipos de atención implica, generalmente, el trabajo en lo que se denomina “dupla mixta”, es decir, compuesta por un varón y una mujer, ambos cis, ya que las personas trans están aún subrepresentadas en el universo de los equipos de atención a varones que ejercieron violencia. La organización de los equipos en duplas mixtas supone posibilidades y limitaciones que detalla pormenorizadamente Victoria Bentivoglio, del espacio de Mar del Plata:

*La lógica varón-mujer es una lógica binaria, heteronormativa, que puede llegar a potenciar intervenir desde estos mandatos patriarcales que no los tenemos trabajados, hay que tener bien analizados nuestro patriarcado para no mantener lo heteronormativo. Lo mismo sucede con una dupla varón-varón, por más que sea interdisciplinaria y tenga formación en género, ¿dónde queda la mujer que interpela al género? Porque la mujer que escuchamos en los grupos es aquella mujer que “no me comprende”, “no me entiende”, “por culpa*

*de ella estoy acá”, y el varón cuando ve a otro varón que está en el lugar de coordinación y facilitador piensa “vos me entendés”, “vos me comprendés”, “vos sabes de esto”. Todo hay que traerlo a la reflexión. Y lo que puede pasar en la dupla varón-varón es que se potencia la cofradía y dejo afuera a la mujer que interpela desde la violación de derechos. Cuando la dupla es mujer-mujer lo que puede llegar a pasar es que aparece una pareja muy persecutoria... [...] Acá también hay que volver a incorporar a la mujer que interpela el género, no a la mujer que está en contra del género ¿sí? No es el versus, sino hablar de inclusión de Derechos Humanos para todas las personas.*

Una de las estrategias posibles para disminuir los riesgos que supone una coordinación mixta, fue mencionada por Maximiliano Molerés, del espacio de Mercedes:

*Tenemos una coordinación y una subcoordinación, en este momento vemos lo estratégico que arranque yo como coordinador y la psicóloga como subcoordinadora, la idea es que cuando cambiemos el tema yo rote y pasé a sub coordinar o a observar, y así con cada tema, ir rotando para que todos conozcamos los roles... Que haya siempre una rotación, porque así se generan cuestiones diferentes, poder saber cuando coordina una mujer qué pasa, cuál es su reacción, cómo se dirigen.*

Dada la diversidad de género y disciplinar (donde predominan la psicología, la psico-

logía social y otras profesiones de la salud, las ciencias sociales, y, en menor medida, el derecho y la educación popular), **es posible que las relaciones entre profesionales estén atravesadas por formas de poder y jerarquización vinculadas a cuestiones de género, al prestigio de determinadas disciplinas por sobre otras, o a la trayectoria profesional.** Quienes participaron del trabajo de campo señalan algunas estrategias para que la diversidad y las diferencias profesionales no se transformen en desigualdades. Por una parte, se destaca la necesidad de **distinguir entre el trabajo interdisciplinario y transdisciplinario.** Como interdisciplinariedad se entiende una diversidad profesional en la que cada persona del equipo interviene única y exclusivamente desde su disciplina, articulando y complementando con el resto del equipo y sus profesiones. Lo cierto es que cada disciplina puede hacer aportaciones específicas; por ejemplo, se destaca que explicar la situación procesal de los participantes desde el conocimiento del derecho, suele disminuir la incertidumbre y la ansiedad, facilitando el trabajo; desde la especificidad de las ciencias sociales se pueden realizar investigaciones para contribuir a la producción de conocimiento local y situado; las mismas ciencias sociales, el trabajo social o la psicopedagogía pueden también enriquecer y ampliar la mirada al anclaje social y contextual de cada varón, considerando que el enfoque predominante se denomina “psico-socioeducativo”.

Por su parte, el trabajo transdisciplinario, como un horizonte deseable, implica redibujar las fronteras de las disciplinas, reconocer sus limitaciones, y también las personales, compartir activamente las especificidades de los diferentes enfoques profesionales, dar espacio para su desarrollo colectivo en la práctica, y tomarse el tiempo para construir no un equipo de trabajo con diferentes disciplinas, sino un trabajo en equipo más allá de las disciplinas específicas.

Considerando que tanto el poder como la vulnerabilidad son características de las relaciones sociales (y entre ellas, también

las de género y las profesionales), más que intentar abolirlas, es preciso reconocerlas y, como mencionamos, trabajar para evitar que se transformen en desigualdades y lleguen a afectar el alcance de nuestro trabajo. En cualquier caso, es ineludible encontrar diferencias en las perspectivas o prácticas entre las partes de cada equipo. Lo importante es que si surgen durante los encuentros grupales con los varones que ejercieron violencia, el equipo de coordinación, aún en la diferencia, se apoye mutuamente y pueda abordar dichas diferencias en privado, o trabajarlas en el espacio de supervisión.

## 09.

### Procesos de evaluación y seguimiento: de lo medible a lo posible

De acuerdo a lo relevado en el trabajo de campo, la mayor parte de los dispositivos realizan una **evaluación inicial de riesgo** en las entrevistas de admisión, basada en una serie de ítems protocolizados diseñados por RETEM. Este instrumento de medición fue presentado en el primer webinar sobre metodologías de trabajo, por Aníbal Muzzín, y publicado en el primer libro de RETEM<sup>12</sup>.

Más allá de esa evaluación, con fines preventivos y de admisión, los procesos de evaluación internos de los espacios de atención encuentran dificultades para plegarse al paradigma de evaluación ligado a la medición de “resultados” logrados por los participantes; paradigma estrechamente ligado a los mecanismos de evaluación de las políticas públicas, que tienen como objetivo medir su eficacia, para determinar su continuidad y relevancia. En el caso de los espacios de atención, **la sistematización de un instrumento de evaluación de resultados se percibe como un desafío debido a sus limitaciones para dar cuenta de los procesos singulares y subje-**

**tivos de los varones con los que se trabaja, y la dificultad de traducirlos en datos cuantificables.** De acuerdo con Roberto Battaglia, del espacio de Dolores:

*Hay un montón de cuestiones de lo discursivo y de lo cualitativo del proceso que no las podemos medir. [...] Vos muchas veces te manejas con lo fenoménico, con el semblante que tiene el varón cuando se sienta el primer día, y vas viendo cómo va modificándose o no en un proceso, hay cosas de esas que no las podés medir, o las podés medir desde el criterio o la observación clínica de los profesionales que están ahí.*

Es por ello que la mayor parte de las entrevistadas y los entrevistados sugieren pensar la evaluación atendiendo a la singularidad, caso por caso, y distanciándose de un modelo positivista que propone cuantificar resultados. Roberto Garda, de Hombres por la Equidad, una organización con años de trayectoria en el trabajo con varones en México, coincide con esta postura, y afirma en el webinar del que participó:

12. Payarola, M. (comp.) Violencia masculina en Argentina. Grupos psico-socio-educativos para varones que ejercen violencia de género. Buenos Aires: Dunker.

*El enfoque epistemológico desde donde se evalúa no es el adecuado. Las evaluaciones se hacen desde enfoques médicos, economicistas, positivistas, pero son cambios subjetivos. Poder, subjetividad, estructura social, son variables imposibles de medir. Para ello es necesario revisar el enfoque desde donde evalúo hacia metodologías comprensivas, críticas, reflexivas.*

Aun así, la experiencia de los equipos con más trayectoria ayuda a reconocer una serie de **indicadores** que permiten dar cuenta de los procesos de cambio entre los participantes de los espacios de atención:

- El reconocimiento de sus conductas y de sus consecuencias.
- El reconocimiento de los procesos de otros varones, sobre todo los que recién se incorporan al grupo.
- La toma de conciencia de sus percepciones y conductas anteriores, el reconocimiento de las diferencias con la actualidad.
- La valoración, apropiación, permanencia y participación activa del espacio de atención.

- La construcción de lazos entre los participantes, diferentes a las formas de relación y grupalidad hegemónicas entre varones.
- La posibilidad de llevar los problemas o conflictos al grupo antes de llegar a actuar.

Por otra parte, promediando la participación de los varones en los grupos, en algunos espacios se realizan entrevistas con (ex)parejas o familiares que ayudan a monitorear la situación y a dar cuenta de cambios significativos. En este sentido Mónica Zambelli, del espacio de La Matanza, reconoce la importancia de la pluralidad de voces a la hora de desarrollar las evaluaciones, y señala que “es fundamental que en los procesos de evaluación esté presente la diversidad de voces y subjetividades involucradas en el proceso, profesionales, la de ellos y la de ellas”.

Finalmente, muchos de los equipos señalan que las posibilidades de evaluación y seguimiento, sobre todo en los términos de generación de datos estadísticos, está vinculada también a la falta de recursos específicos destinados a una tarea como esa que requiere formación específica y mucho tiempo de trabajo.

# 10.

## Supervisión, burnout y cuidados: una mirada desde afuera y hacia adentro

La supervisión se presenta como un instrumento indispensable para el buen desarrollo del trabajo en términos profesionales, pero también como parte fundamental de los cuidados y la salud de los equipos de atención. De acuerdo con Carmen Umpiérrez, quien supervisa diferentes equipos como miembro de RETEM, la supervisión no sólo implica el análisis y asesoramiento de casos, sino también transmitir la experiencia sobre “cómo armar equipos, cómo ser equipos”. En este sentido, y en connivencia con las relaciones de poder al interior de los equipos ya mencionadas, Umpiérrez señala que el trabajo de supervisión supone una “mirada desde afuera”, o una co-visión, en palabras de Mauro Andrade, del espacio de Neuquén. Esta perspectiva ayuda a observar los nudos que tiene cada equipo, a reconocer y resolver “las rivalidades, las desconfianzas”, que pueden estar presentes debido a las diferencias personales y profesionales.

Es preciso que la mirada “desde afuera” que señala Umpiérrez, contemple también el impacto personal de trabajar en

la temática. Daniela Viña, del espacio de Lomas de Zamora, señala una percepción que de una forma u otra está presente en todas las experiencias del trabajo con varones que ejercieron violencia: “lidiar con esto es complejo, estás todo el tiempo lidiando con el dolor, con el daño, con lo desintegrado”. Las consecuencias de ello se traducen en un trabajo donde las fronteras entre lo profesional y lo personal se tornan difusas. Es por ello que la propia Viña afirma que la “**mirada hacia adentro**” que implica la supervisión, tanto a nivel equipo como a nivel personal, resulta “sanadora”. En este sentido, destaca la necesidad de construir un “espacio de supervisión que no tenga que ver solamente con la tarea, sino con cómo la tarea nos transita, cómo la vivimos”.

En esta línea, las y los informantes señalaron también durante las entrevistas algunas estrategias a considerar para fomentar el cuidado y evitar el burnout. Por una parte, se mencionó en repetidas ocasiones **la importancia de que cada persona, según sus posibilidades y nece-**



sidades, se procure un espacio de terapia psicológica individual, algo especialmente necesario cuando se está iniciando en la temática y en la coordinación de grupos, y es posible que se precise un acompañamiento externo. Así lo expresa Mónica Zambelli, del espacio de La Matanza:

*Es importante reconocer que cada profesional tiene una historia personal, y que este trabajo implica también una mochila emocional, que es recomendable trabajar no sólo en los espacios de supervisión profesional y personal, sino también tener un espacio para terapia.*

Por otro lado, Zambelli, recordando sus primeros años de trabajo, precisa la necesidad de **distinguir cuáles son las responsabilidades que tienen las y los profesionales que integran los equipos de atención**. Ella recuerda que “una de las cosas que más me costaba era sentir esta responsabilidad de que si este señor va más allá de la violencia o vuelve a repetirla, la responsabilidad pasaba por mí”. Hoy, su experiencia la lleva a señalar que, **como profesionales, nuestro trabajo es conducir el grupo, brindar asesoramiento, acompañar en el proceso subjetivo y relacional, asistir en lo que esté a nuestro alcance. Pero destaca que no debemos sentirnos “omnipotentes”**: “vos podés ayudar, pero no lo vas a salvar, depende de él”. En este sentido, es importante reconocer que “hay cosas que no las vamos a poder hacer, que vamos

a hacer lo mejor... Y ahí creo que está el punto, en dar lo mejor”. Dar lo mejor, implica en ocasiones, echar mano de herramientas no habituales. Así lo explica ella:

*Hay algunas situaciones que el señor está hablando y vos decís: “la señora está en peligro”. Bueno, esas son difíciles, porque a veces la justicia, el accionar de la justicia, no es el que vos esperás. O tenés que hacer 20 llamados telefónicos para que por favor se mueva, y vos decís “la va a matar”. Entonces esas sí son situaciones como más graves que es necesario, sí, que vos las trabajes en el equipo, que la hables con tu terapeuta, que empieces a sentir que la responsabilidad tuya está en hacer todo lo que vos puedas: advertirle a la señora si podés, digo, si la justicia todavía no obró. Como que hay un montón de herramientas que a lo mejor no son las que habitualmente tendrías que utilizar, porque la justicia tendría que hacerlas, pero que bueno, si lo que tenés a mano es llamar a la mujer y advertirla, hacelo.*

Finalmente, es frecuente encontrar que, pese a que se trata de una temática difícil, las y los profesionales de los espacios de atención para varones que ejercieron violencia, a raíz de compartir experiencias y sentires con compañeras y compañeros, y de reunirse distendidamente después de cada sesión o al final de día, fueron aprendiendo a tomar con humor algunas de las eventualidades propias del trabajo, y a vincularse más relajadamente en la medi-

da que las circunstancias lo permitan. Esta estrategia apunta en la dirección de paliar **otra de las grandes dificultades mencionadas en el trabajo de campo: la soledad que muchas veces implica el trabajo en violencia.** Frente a esta realidad, las y los informantes coinciden con lo expuesto por una de las pioneras y referentes del trabajo con varones en Argentina, Malena Manzato, coordinadora de la Asociación Pablo Beson y del espacio del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, quien señaló en el segundo de los webinars la importancia de formar un vínculo como equipo, a través de encuentros como el mencionado anteriormente, pero también compartiendo asistencia a congresos, jornadas y cursos, elaborando materiales propios o dictando clases y talleres para compartir la experiencia con otros equipos y profesionales interesadas e interesados en la materia.

Lo cierto es que estas últimas estrategias contrastan con otra de las realidades de las y los profesionales de los equipos de atención: **la precarización.** No es extraño encontrar que muchas de las personas que trabajan específicamente en cuestiones vinculadas a la atención en casos de violencia de género son voluntarias o tienen otros trabajos debido a la remuneración insuficiente. Debido a las mencionadas especificidades del trabajo, y de acuerdo con Umpiérrez, “quien trabaja en la temática de violencia no tendría que tener más de un trabajo”.

Esto resulta especialmente relevante considerando que muchos de los espacios de atención cuentan también con equipos reducidos, lo que lleva a que las listas de espera se extiendan por meses o años; lo que limita, evidentemente, la capacidad de respuesta de las políticas públicas a una problemática que se caracteriza por requerir actuaciones rápidas y coordinadas.

La falta de presupuesto supone también la contratación (generalmente como monotributistas) de profesionales recién egresadas o egresados, lo que genera la incipiente formación de equipos que no tienen experiencia en la materia, con quienes la supervisión profesional debe ser especialmente adecuada. De acuerdo con Umpiérrez,

*Te encontrás de todo en las supervisiones. Te encontrás con gente que recién se inicia en la carrera y con jovencitas que te dicen que va a ser su primer trabajo y su primera experiencia. Entonces le decimos: “no, tu primera experiencia no puede ser con varones que ejercen violencia”. Necesitás alguien que esté más formado... no solamente por la edad estoy hablando, pero alguien con más formación para que pueda desenredar todas estas triquiñuelas que se producen en el grupo, estas cofradías, y para que vos como profesional no quedés en el medio.*

Aun así, Umpiérrez destaca que “supervisar es una tarea muy enriquecedora, porque no dejás de aprender nunca, es un en-

señaje permanente”; pero advierte, junto a Victoria Bentivoglio, del espacio de Mar del Plata, que las supervisiones no deberían depender de la generosidad de redes de profesionales (como RETEM, a la que ellas pertenecen, y desde donde se desarrolló una iniciativa para supervisar equipos de atención). Como señalan Umpiérrez y Bentivoglio, **para muchos equipos, contar o no con supervisiones depende de la posibilidad que tengan de afrontarlas con sus propios ingresos**, y ésta última señala que, si bien “es importante pertenecer a redes, la supervisión es otra cosa, el Estado tiene que apelar a políticas de supervisión” para que estas no queden únicamente sujetas a la voluntad individual de cada trabajadora o trabajador y sus posibilidades.

En todos estos sentidos es que la precarización en el trabajo con violencia de género trae consecuencias. La incidencia del problema fue mencionada también por Aníbal Muzzín, quien refiere que dos espacios pertenecientes a RETEM se encuentran al

borde del cierre por falta de pago. En este punto hace especial énfasis Carmen Umpiérrez: “Acá vuelvo a lo que son las políticas públicas y no el ‘como si’: **se necesita entender que un profesional que se quema, o un profesional que deja de trabajar en esta temática es muy costoso**”. Costoso, por una parte, por la ya escasa cantidad de profesionales dedicados a la materia, y por la otra, porque se traduce en una menor capacidad de atención en un contexto de grandes listas de espera. Finalmente porque es una de las expresiones de las limitaciones de las políticas públicas, cuyas exiguas partidas monetarias dedicadas a esta temática en particular se perciben también como una de las principales barreras en la lucha contra la violencia de género.

En resumen, la remuneración insuficiente, el pluriempleo de los miembros de los equipos de atención y las listas de espera exageradamente largas, se perciben como las principales limitaciones de las políticas públicas implementadas hasta la fecha.

# 11.

## El impacto del contexto sociosanitario del COVID-19

El contexto sociosanitario de emergencia que provocó la pandemia del COVID-19 enfrentó a las y los profesionales a la necesidad de adaptarse para continuar con su trabajo y no dejar a la deriva a los varones participantes de los espacios de atención, con las consecuencias que ello podría tener para la vida de las mujeres y las niñas y niños. En ese contexto, **muchos espacios comenzaron a promover alternativas** como grupalidades virtuales a través de Zoom, y otros continuaron con entrevistas telefónicas individuales o habilitaron grupos en aplicaciones de mensajería. Estas eventualidades, si bien favorecieron la posibilidad de continuar con el trabajo y sostener de alguna forma el vínculo y el contacto entre los varones y las y los profesionales de los equipos de atención, también **crearon situaciones que dificultaron un encuadre de espacios y horarios, generando una sobreexposición de las y los profesionales, con el riesgo de agotamiento que ello supone.**

En las localidades con poca circulación viral, o de poca densidad poblacional, se intentó retomar la presencialidad con ce-

leridad y rigurosos protocolos sanitarios. Como señala Roberto Battaglia, del espacio de Dolores: “Los primeros dos meses fueron telefónicas y ya al tercer o cuarto mes empezamos con las presenciales”. En la experiencia de Maximiliano Molerés, del espacio de Mercedes, mantener la continuidad presencial resultó inviable:

*En la pandemia intentamos dar una especie de continuidad al espacio. La verdad es que no lo pudimos lograr, no se pudo sostener... Entonces decidimos hacer un corte, mantener la comunicación con los varones que estaban interesados. Empezaron a complicarse mucho los intereses particulares de cada varón para poder organizarse.*

Algunas de las dificultades de la virtualidad son ejemplificadas por Roberto Battaglia:

*A algunos los podíamos ubicar, y con otros fue mucho más complicado. Mucha población de campo por acá, entonces con los celulares cuando te alejas unos kilómetros del radio del pueblo se complica. Se nos complicó ubicar llamados telefónicos personalizados, [tanto] que ni siquiera proba-*

*mos hacer algún grupo de whatsapp para hacer zoom, ni llegamos a intentarlo.*

En el caso de ciudades de gran densidad poblacional, o con alta cantidad de contagios se desarrollaron estrategias de atención a distancia que en su mayoría eran en forma individual. En el caso de Mar del Plata, Victoria Bentivoglio, señala que

*Al principio se hizo todo un acompañamiento telefónico de los varones que ya estaban en el programa y después se empezó a implementar la guardia telefónica para que llamaran ellos y los nuevos. Ahora decidimos dejar la guardia, que funciona lunes, miércoles y viernes de 13 a 17hs y los grupos que son lunes y miércoles de 17 a 20hs, entonces la guardia ya queda instalada como una forma más del programa.*

Como en el caso que relata Bentivoglio, muchos de los equipos que fueron reto-

mando la presencialidad decidieron **sostener algunas de las herramientas y estrategias utilizadas en el periodo de aislamiento: como el establecimiento de guardias telefónicas, y la digitalización de documentación, bases de datos, etc., lo que facilitó que las y los profesionales puedan acceder de manera remota.**

Lo cierto es que el contexto sociosanitario multiplicó la demanda, y la virtualidad también implicó que la atención individual suponga una mayor demanda de tiempo, saturando en muchos casos la capacidad de respuesta de los equipos profesionales. De manera que el mayor desafío fue iniciar procesos con nuevos participantes, entre otras cosas, por las limitaciones tecnológicas, y porque se percibe que los acercamientos sin corporalidad potencian también las resistencias de los participantes.

## 12.

### **A modo de conclusión: principales desafíos y necesidades en el trabajo con varones que ejercieron violencia**

Como hemos visto, gracias a la participación de profesionales con diferentes trayectorias en la materia, **lo que caracteriza al trabajo con varones que ejercieron violencia en la Provincia de Buenos Aires es la diversidad de contextos y experiencias**, de las que es preciso considerar diferentes dimensiones. Por una parte, se encuentran claras diferencias entre lo que las y los profesionales suponen que “deben” hacer cuando comienzan a formar un equipo para trabajar con varones que ejercieron violencia. Por otra parte, encontramos lo que se prescribe y recomienda en los textos y manuales de referencia. Y, finalmente, lo que de facto implica el trabajo cotidiano, siempre más flexible y heterogéneo que en los dos supuestos anteriores, y muchas veces sujeto a los recursos materiales y las posibilidades que permiten los contextos y los actores e instituciones implicadas en cada caso.

Uno de los desafíos iniciales, especialmente para los equipos noveles, es el de **trabajar sobre los propios temores y prejuicios**, reconociendo la necesidad de comprender

que la identidad y la subjetividad de los participantes va más allá de la causa por la que asisten a los espacios de atención. Como mencionamos en apartados anteriores, de hecho, parte del trabajo consiste precisamente en comprender cómo se vincula la violencia a diferentes posiciones subjetivas, en qué relaciones y contextos se pone en juego, y desanudar la relación entre ellas. En este sentido, resulta pertinente considerar que las **capacitaciones profesionales** vayan más allá de la teoría y las recetas, y ofrecer también buenas prácticas y experiencias de trabajo.

Resulta vital también continuar trabajando para ampliar el reconocimiento social del trabajo con varones que ejercieron violencia desde una **perspectiva integral, y como una cuestión de derechos humanos**, pues el trabajo con varones está estrechamente vinculado también a garantizar el derecho de las mujeres e infancias a vivir una vida libre de violencia.

En esta misma línea, surge la importancia de contar con **espacios de supervisión**,

no sólo para abordar casos concretos que precisen una “mirada desde afuera”, sino también para desarrollar una “mirada hacia adentro”, es decir, para acompañar el impacto que tiene lo político en lo personal, y el proceso de deconstrucción de las propias prácticas e ideas vinculadas al sentido común sobre la materia, desde una perspectiva crítica y profesional.

Sobre todo entre equipos noveles, resulta vital distinguir cuáles son las **responsabilidades** que tienen las y los profesionales que integran los equipos de atención. Nuestro trabajo es conducir el grupo, brindar asesoramiento, acompañar en el proceso subjetivo y relacional, y asistir en lo que esté a nuestro alcance. Es preciso reconocer qué dimensiones y circunstancias están fuera de nuestro alcance como profesionales, conocer qué otros espacios y profesionales pueden abordar esas cuestiones, y cuáles dependen única y exclusivamente de los varones con quienes trabajamos.

Frente a la necesidad de contar con **enfoques teórico-metodológicos** que direccionen el trabajo y ofrezcan cierto grado de certeza, surge el desafío de trabajar contrastando los resultados que ofrece cada enfoque, cada técnica, y procurar que tanto teoría como metodología sean permeables y adaptables a las diferentes circunstancias y procesos. En esta misma línea, destacamos la importancia de continuar

trabajando para desarrollar un **método de evaluación** que ponga de relieve dichos procesos y pueda ofrecer a la sociedad y el Estado, los resultados del trabajo, su pertinencia, y los aspectos a mejorar.

La percepción de **soledad** en el trabajo con varones que ejercen violencia y el **aislamiento** de los equipos de atención, han sido dos de los principales emergentes surgidos a lo largo del trabajo de campo. Frente a ellos, sugerimos la importancia de reconocer la diversidad de género y profesional al interior de los equipos, y las formas en las que el poder circula en ellos, para evitar que las diferencias se transformen en desigualdades. Por otra parte, surge el desafío de establecer acciones para acercar el trabajo a la comunidad, por ejemplo, a través de actividades abiertas a la misma. En este punto, puede resultar efectivo **trabajar para establecer articulaciones y alianzas estratégicas con los espacios comunitarios que trabajan sobre masculinidades**. Frente a la soledad y el aislamiento, surge la posibilidad de **compartir la asistencia a congresos, jornadas y cursos, elaborar materiales propios, o dictar clases y talleres para compartir la experiencia con otros equipos y profesionales interesadas e interesados en la materia**. Frente al aislamiento, sugerimos también la posibilidad de **integrar redes nacionales, u organizar pequeñas redes locales o regionales de espacios de atención**.



Por otro lado, surge el desafío de incorporar la **interseccionalidad** como un enfoque teórico-metodológico que permita dar cuenta de la de la complejidad del fenómeno de la violencia de género y de las diferentes estructuras de desigualdad que la atraviesan, como clase social, cuestiones étnico-raciales, geográficas, religiosas, etc. Variables especialmente relevantes en contextos como el actual, donde las diferentes estructuras de desigualdad se ponen especialmente de relieve.

En el **contexto sanitario actual**, resulta un desafío para los equipos de atención continuar promoviendo alternativas al trabajo presencial, sin dejar de considerar estrategias para evitar la sobreexposición de las y los profesionales, con el riesgo de agotamiento que ello supone. La incorporación de la interseccionalidad y la adaptación al contexto sociosanitario actual, no sólo es un desafío para los equipos de atención, sino también para las **políticas públicas** destinadas a la materia, que deben adaptarse para dar cuenta de las especificidades del impacto de cada una de las estructuras de desigualdad, y actuar en consecuencia.

Finalmente, los equipos se enfrentan al desafío de la **multiplicación** de su trabajo, una cuestión surgida como emergente durante las entrevistas. En otros países de la región, como en el caso del Instituto Wem de Costa Rica, existen experiencias que

trabajan activamente para que los varones que hicieron buenos (y extensos) procesos en los espacios de atención grupales, repliquen la experiencia formándose y abriendo nuevos espacios en la comunidad. De acuerdo con el trabajo de campo, la única participación de los varones que se ha contemplado, es la de aquellos que, habiendo terminado un proceso satisfactorio, o estando en niveles avanzados, son invitados a participar de grupos iniciales, para compartir sus experiencias y servir de referente a los iniciados. A todas luces, la cuestión de la multiplicación, y de la participación de los varones que ejercieron violencia en los espacios de atención, es una cuestión abierta a consideraciones futuras.

Entre las principales necesidades de los equipos de trabajo detectadas durante el trabajo de campo, surge la de **subvertir la precarización** que caracteriza el trabajo con violencia, garantizando una remuneración suficiente para que el trabajo permita vivir dignamente sin necesidad de recurrir al pluriempleo, pero también reconociendo que las particularidades de la temática hacen inviable coordinar varios encuentros grupales diariamente.

Estrechamente vinculada a esta cuestión, surge la necesidad de contratar personal **administrativo** idóneo, capacitado en las particularidades del trabajo con violencia. Dadas las características del trabajo, el

personal administrativo debe ser considerado parte vital del equipo de atención. En este sentido, también resulta vital que los equipos cuenten con una diversidad profesional que permita abordar la tarea de manera integral, favoreciendo la **transdisciplinariedad**.

En la necesidad de **dotación de recursos humanos, económicos y formativos**, surge también la especificidad de considerar destinarlos al desarrollo de estrategias de **evaluación y seguimiento**. Además, y considerando que la **supervisión** se presenta como un instrumento indispensable para el buen desarrollo del trabajo en términos profesionales, pero también como parte fundamental de los cuidados y la salud de los equipos de atención, surge la necesidad de que los espacios de supervisión sean previstos y provistos por el Estado, y no dependan de que las y los propios profesionales destinen parte de sus ingresos a costearlos.

Por otra parte, los equipos de atención reconocen la necesidad de contar con **espacios de trabajo accesibles, adecuados y equipados**, y que los mismos sean difundidos entre la comunidad local.

Finalmente, uno de los emergentes surgidos en el trabajo de campo como una necesidad que precisa ser abordada inmediatamente, es la vinculada a la **articulación con otros actores e instituciones, especial-**

**mente con la justicia**; con quien se mantiene un estrecho trabajo en conjunto, que no responde aún a criterios o lineamientos consensuados. Si bien muchos dispositivos llevan una comunicación verbal fluida mediante reuniones con la justicia, la articulación no puede depender exclusivamente de la buena voluntad de los actores involucrados. Es preciso reconocer que las dificultades del trabajo articulado están vinculadas, entre otras cosas, a la formación profesional y a las relaciones de poder entre los diferentes actores e instituciones, quienes cuentan con paradigmas, tiempos y formas de actuación en muchas ocasiones radicalmente diferentes. De manera que sugerimos la necesidad de **comenzar a desarrollar investigaciones que contemplen a la diversidad de actores e instituciones involucradas en el trabajo con varones que ejercieron violencia, incluyendo a las y los efectores judiciales, para diagnosticar profundamente la situación, contando con conocimiento específico, situado y actualizado sobre las percepciones, experiencias, desafíos y necesidades de cada una de las partes**. Mientras tanto, sugerimos la posibilidad de **considerar la realización de formaciones, jornadas y encuentros específicamente dirigidos a estos actores e instituciones**, para seguir trabajando en el fortalecimiento de las políticas públicas contra la violencia de género desde una perspectiva verdaderamente integral, interseccional y transversal.

@SpotlightAmLat

#SpotlightFinDeLaViolencia

[www.spotlightinitiative.org/argentina](http://www.spotlightinitiative.org/argentina)

[contacto@ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar](mailto:contacto@ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar)

<https://www.gba.gob.ar/mujeres>

<https://instagram.com/provinciaba?igshid=1exuigr3g6qu2>

<http://institutomascs.com.ar/>

[https://www.instagram.com/instituto\\_mascs/](https://www.instagram.com/instituto_mascs/)

<https://www.facebook.com/institutomascs/>

@institutomascs

Este material fue elaborado junto a la Iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que busca eliminar la violencia contra las mujeres y niñas en todo el mundo.

Desde su puesta en marcha en marzo de 2019, la Iniciativa Spotlight acompaña a la sociedad civil, el Estado Nacional y los gobiernos de las provincias de Salta, Jujuy y Buenos Aires en diferentes acciones con el objetivo de eliminar la violencia de género.

En Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de cuatro agencias (ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y OIT, a las que se suma UNICEF como agencia asociada).

MINISTERIO DE  
LAS MUJERES,  
POLÍTICAS DE  
GÉNERO Y  
DIVERSIDAD  
SEXUAL

---



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**

