GUÍA DE ORIENTACIONES BÁSICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

MINISTERIO DE LAS MUJERES, POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

GOBIERNO DE LA 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

RETEM

Comisión directiva
Payarola Mario A.- Fundador de RETEM
Romano Marcelo
Carrasco, Liliana.
Zambelli, Mónica Noemí.
Muzzín, Aníbal.
Umpiérrez, María del Carmen.
Manzato, Malena.
Cozzitorti, María Beatriz.

PRESENTACIÓN

Las violencias por razones de género representan una problemática social que debe atenderse desde el Estado a través de políticas públicas, de forma integral. La atención y el acompañamiento de las mujeres y población LGTBI+ que están en situación de violencia por razones de género es una tarea que debe llevarse adelante de forma inmediata y desde distintos espacios, trabajando en red y articuladamente el Estado y las organizaciones sociales. Del mismo modo, generar espacios para trabajar con varones, desde un enfoque de derechos y de género donde se garanticen servicios públicos de atención para el reconocimiento, la transformación y la reparación de las prácticas violentas, es un desafío que debemos plantearnos para la efectiva erradicación de las violencias por razones de género, previniendo la revictimización y la reincidencia.

Desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, consideramos fundamental el desarrollo de estrategias 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 responsabilidad, por parte de quienes ejercen violencia de género, se vuelve fundamental si queremos erradicar relaciones de desigualdad y violencia existentes. El trabajo de capacitación y producción de materiales es una instancia prioritaria para la construcción de mecanismos y estrategias que produzcan formas más eficaces de abordar de manera integral las violencias por razones de género.

La guía que aquí presentamos se enmarca en el proyecto “Prevención para construir masculinidad sin violencia”, realizado junto a 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- y la Red de Equipos de Trabajo y Estudios en Masculinidades (RETEM), quienes estuvieron a cargo de la elaboración del material, y de la capacitación, llevada a cabo a fines del 2020 y destinada a más de 120 agentes municipales de 46 municipios de la Provincia de Buenos Aires.

Esa alianza estratégica, recuperando la larga trayectoria tanto de la Red como de

las y los profesionales que la conforman, es fundamental para iniciar el camino en el armado y fortalecimiento de los recursos que posibiliten establecer, a nivel provincial, políticas públicas que mejoren los mecanismos de protección de aquellas personas que denuncian situaciones de violencia por razones de género. 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 LGTBI+.

La guía, y la capacitación a los equipos técnicos, se suman a otras actividades que venimos haciendo desde el ministerio en articulación con las direcciones de políticas de género municipales, las Mesas Locales Intersectoriales y otros espacios de la administración pública provincial que intervienen en los abordajes de violencias por razones de género, como en las políticas de prevención y promoción para la construcción de una provincia más igualitaria, justa y libre de toda forma de violencia y discriminación. Algunas de esas líneas de acción son:

-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 abordajes territoriales.

En ese sentido, esta guía busca ser una herramienta básica de apoyo para quienes estén comenzando a diseñar dispositivos para trabajar con varones, contemplando las diversas realidades y las características propias de cada localidad.

PRÓLOGO

Quisiera expresar mi agradecimiento en nombre de la Red de Equipos de Trabajo y Estudio en Masculinidades “RETEM”, y su comisión directiva, al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, y a la iniciativa “Spotlight” por haber confiado en nosotras y nosotros la responsabilidad de la confección de esta guía.

Me es muy grato ser el presentador, porque los contenidos aquí volcados son fruto de un trabajo minucioso llevado a cabo por las y los integrantes de la red, quienes más allá de su trayectoria profesional han realizado una selección bibliográfica actualizada, y aportado explicaciones que fundamentan las intervenciones con varones que ejercen violencia.

La formulación de esta guía, tomando como base el “modelo ecológico”, permitirá reflexionar dialécticamente desde lo general a lo individual, analizando cada aspecto de la violencia de género en su complejidad y en sus diferentes dimensiones: culturales, legales, familiares, sociales e individuales.

En tal sentido, se pretende compartir un modelo de intervención integrativo, cuyos resultados recuperan las diversidades de distintos equipos de trabajo, y aportan rutas alternativas de intervención tendientes a la erradicación de todas las formas de violencia.

A través de la lectura de los capítulos de esta guía se explican los distintos momentos que los equipos profesionales deberán transitar, en una secuencia lógica, para desandar el camino de la violencia, instruyendo hacia el final en la implementación de los programas de atención a los varones que la ejercen.

Al escribir estas líneas viene a mi memoria una frase expresada por un profesor de la Facultad de Psicología. Él nos dijo en una clase teórica: “nada más práctico que una buena teoría”. Es en ese mismo sentido que las y los autores pensaron esta guía, pues los conceptos teóricos están formulados de manera tal que resultan de fácil comprensión y aplicación práctica, reduciendo explicaciones y especulaciones abstractas que muchas veces se formulan y de las que no es posible observar su base

empírica. Por lo tanto, me animo a decir que el **MODELO RETEM** de intervención con HEVG (Hombres que Ejercen Violencia de Género) se fundamenta en un marco teórico cuya coherencia interna aporta confiabilidad, en tanto ha sido probado por los equipos profesionales de la RETEM en sus distintos lugares de trabajo.

Entiendo que con la publicación y difusión de esta guía se está dando un paso trascendente en la prevención de la violencia de género, pues permitirá a los equipos ya creados, y a crearse, contar con las herramientas necesarias para iniciar un programa de intervención. De esa manera, tendrá sin duda un efecto multiplicador en nuestras respectivas comunidades, llegando a un mayor número de personas.

Lic. Mario A. Payarola
Psicólogo, Especialista en Violencia Familiar
Fundador de la RETEM en 2011

AUTORAS Y AUTORES

Barcan Amalia
Lic. en Trabajo Social. Jefa División Servicio Social y Co-coordinadora del Grupo Psico-Socio-Educativo para varones que ejercen violencia en el Hospital Gral. Teodoro Álvarez. Defensora Derechos Humanos. Comunicadora en Salud. Terapeuta Familiar Sistémica.

Battaglia Roberto Domingo
Lic. en Psicología. Esp. en Salud Social y Comunitaria. Especialización en Psicología Forense cursada. Equipo técnico ONG Generación Igualdad. Coordinador del programa para el abordaje de la violencia masculina en Área de Género, Municipalidad de Dolores.

Bentivoglio Victoria Catalina
Lic. en Psicología. Especialista en Bioética y en Violencia Familiar. Integrante de la Dirección de Políticas de Género del Municipio de General Pueyrredón (ex Dirección de la Mujer) y coordinadora de grupos de reflexión para varones que ejercen violencia de género hacia sus parejas o ex parejas.

Branchifortti Daniela
Lic. en Psicología. Docente. Esp. en intervenciones transdisciplinarias en violencia familiar y de género. Esp. Salud Social y Comunitaria. Posgrado en Terapia Cognitiva Conductual Infanto-Juvenil. Equipo interdisciplinario de la Asociación Pablo Besson. Dispositivo de abordaje para HEVG.

Borelli Rosello María Sol
Lic. en Trabajo Social. Coordinadora del Dispositivo socio-psico-educativo para varones que ejercen violencia de género en la pareja. Patronato de Liberados de Mar del Plata.

Cabero Paola
Lic en Trabajo Social. Esp. en Violencia Familiar. Desempeño profesional en el Municipio de Gral. Pueyrredón.

Carrasco Liliana
Lic. en Trabajo Social. Especialista en Violencia Familiar. Doctoranda en Ciencias Sociales y Humanas. Docente de Grado y Posgrado. Jefa del Servicio de abordaje integral en violencias de género - ObSBA - Coordinadora Programa integral para varones que ejercen violencia de Género, Políticas de Género San Martín.

Cozzitorti María Beatriz
Psicóloga social. Docente. Coordinadora del grupo del dispositivo de asistencia grupal para hgv en la Asociación Civil Decidir. Coordinadora del equipo técnico de dispositivo grupal para varones que ejercen violencia en sus relaciones afectivas vinculares. Dirección general de Género, Municipalidad de Moreno,

De Andres Sandra Mabel
Lic. en Trabajo Social. Jefa de sala del Servicio Social del Hospital "Sor María Ludovica", La Plata. Coordinadora del Programa Desaprender. Abordaje Grupal para Hombres que ejercen violencia de género.

Ferraroti Patricia Silvana
Lic. en Trabajo Social. Psicodramatista. Operadora familiar Integrante del equipo VGP coordinadora de grupos de varones con conductas violentas y de mujeres en situación de víctimas, en las áreas de salud y políticas de género de los Municipios de José C. Paz y San Miguel.

García Stella Maris
Lic. en Trabajo Social. Psicodramatista. Operadora familiar. Coordinadora de grupos de varones con conductas violentas en San Miguel, Políticas de Género. José C. Paz Servicio Social de Secretaría de Salud.

González Carolina
Lic. en Trabajo Social. Especialista en Violencia Familiar. Coordinadora de Grupos Psico-Socio-Educativos dirigidos a HEVG de la Asociación Civil Pablo Besson.

Limarino Mariana Ailín
Lic. en Psicología. Especialización en Violencia Familiar en curso. Integrante de la Dirección de Políticas de Género de la Municipalidad de San Miguel.

Machado Juan
Lic. en Psicología. Coordinador del programa psicoeducativo para varones que ejercen conductas violentas del Municipio de Tigre.

Manzato Malena
Psicóloga Social. Directora de la Asociación Pablo Besson y Coordinadora del Programa de Hombres que ejercieron Violencia de la Dirección General de la Mujer (CABA) Co-Coordinadora de los Grupos Psico-Socio-Educativos para varones.

Martin Natalia Malvina
Lic. en Trabajo Social. Especialista en Violencia Familiar. Coordinadora del Dispositivo Psico-Socio-Educativo para varones que ejercen violencia de género en la pareja. Patronato de Liberados de Mar del Plata.

Muzzín Aníbal Eduardo
Lic. en Psicología. Especializado en Violencia Familiar. Coordinador del Programa de abordaje integral a HEVG en el Hospital Gral. de Agudos Dr. T. Álvarez, CABA. Docente de grado en la UNLZ y de posgrado en las Carreras de Especialización en Violencia Familiar de la UMSA y UNMdP.

Ortiz José Javier
Licenciado en psicología. Diplomado en Prevención y Tratamiento de la Violencia. Coordinador de grupo de HEVG, del Programa Especializado para la Erradicación en Violencia de Género, dependiente de la Subsecretaría de la Mujer, Municipalidad de Paraná, Entre Ríos.

Payarola Mario Andres
Fundador de RETEM. Lic. en Psicología. Esp. en Violencia Familiar. Coordinador de grupos para varones durante 15 años. Actualmente Profesor de la materia "Abordaje Integral de hombres que ejercen violencia". Ex Profesor de UBA, USAL y UAI.

Romano Marcelo
Lic. en Trabajo Social. Coordinador de grupo para HEVG. DECIDIR. Moreno.

Umpiérrez María del Carmen
Lic. en Trabajo Social. Carrera de Esp. en Violencia Familiar y de Género. Coordinadora de Grupos psico-socio-educativos dirigido a HEVG en la Dirección de Género de San Martín. Operadora línea 144.

Zambelli Mónica Noemi
Lic. en Trabajo Social, especializada en violencia. Coordinadora de Grupos psico-socio- educativos dirigido a HEVG dentro de sus vínculos de intimidad. Dirección de Políticas de Géneros y Diversidad Sexual. Municipalidad de La Matanza.

Zitello Florencia
Lic. en Psicología. Especialización Forense. Coordinadora del programa psicoeducativo para varones que ejercen conductas violentas del Municipio de Tigre.

INTRODUCCIÓN

La guía consta de siete módulos de carácter operativo, cuyo contenido explicita el encuadre de los abordajes con HEVG (Hombres que Ejercen Violencias de Género), los fundamentos para el desarrollo de dispositivos grupales de abordaje, criterios de evaluación diagnóstica, criterios de inclusión y exclusión del dispositivo grupal, tipos de dispositivos de abordaje y sus especificidades técnicas, y estrategias de abordaje, observación y categorización de los resultados; ahora bien, la guía fundamentalmente promueve la problematización de la práctica visibilizando la importancia de la constitución adecuada de los equipos de trabajo.

Justamente, la complejidad de la intervención en violencia masculina requiere otros componentes formativos además de la lectura de material, motivo por el cual la producción de este documento se nutre del intercambio colectivo a través de ocho encuentros de formación que se desarrollan entre los meses de septiembre a noviembre de 2020.

El contenido de la presente guía pretende brindar un modelo de intervención integral, abarcativo de diversas formas de orientar el trabajo con HEVG. Es decir, incorpora nociones comunes en los equipos como también sus diversidades en el abordaje. Por ejemplo, cada equipo nomina de manera diferente su proceso grupal: grupo de inicio/de ayuda mutua/ de primer nivel de abordaje.

Como red de equipos con experticia en la práctica, damos la bienvenida a las y los lectores, esperando que en esta ***Guía de orientaciones básicas para la prevención de las violencias por razones de género*** puedan encontrar herramientas de trabajo ágiles y efectivas, en un material que pretende aportar los contenidos mínimos para poder realizar una tarea compleja.

OBJETIVO GENERAL:

PROMOVER UNA PERSPECTIVA INTEGRAL PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA MASCULINA, EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO ORIENTADOS A LA INTERVENCIÓN CON HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIAS DE GÉNERO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

FACILITAR HERRAMIENTAS TEÓRICAS QUE PERMITAN LA COMPRENSIÓN DE LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA MASCULINA COMO PROBLEMA SOCIAL QUE AFECTA LA GARANTÍA DE DERECHOS HUMANOS PRIORITARIAMENTE SOBRE LA VIDA DE LAS MUJERES.

ENTRENAR TÉCNICAS Y RECURSOS PROCEDIMENTALES PARA EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS INTEGRALES DE INTERVENCIÓN CON HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIAS DE GÉNERO.

MÓDULO 1

Abordaje con varones que ejercen violencia de género en las relaciones sexo-afectivas.

POSICIONAMIENTO ÉTICO:

"¿Por qué formarse en violencia masculina?"

Es necesario formarse para el abordaje de la violencia de género en general, y de varones que ejercen violencia de género (VEVG) en sus relaciones sexoafectivas en particular, porque todas y todos hemos transitado un proceso de socialización en el sistema patriarcal y, por lo tanto, hemos naturalizado e invisibilizado diversas formas de violencia, opresión y dominación, que afectan, no solo a las mujeres por su género, sino también a otros grupos por etnia, clase social, orientación sexual u otras categorías que no responden al modelo de masculinidad hegemónico -varon cis, heterosexual, blanco, de tradición judeo cristiana-. Este sistema se estructura en todas las instituciones que lo conforman, desde la familia -como institución básica- al conjunto de instituciones insertas en un contexto socio- histórico, siendo las principales la educación -androcéntrica-, la medicina -ginopia-, las religiones -misóginas-, como así también la heterosexualidad "obligada" y la maternidad "forzada" (Facio, A. 1996).

Respecto a los procesos de naturalización, que nos impiden detectar la violencia estructural del patriarcado, Pierre Bourdieu (1998) define la violencia simbólica y nos advierte cómo la misma se despliega de manera "amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento..." (Bourdieu, 1998, p. 5). Para el autor, la clave de la sumisión está en que las dominadas y los dominados aplican los mismos esquemas de pensamiento y de percepciones que fueron construidos de acuerdo con las estructuras impuestas en la relación de dominio -por el dominador-, logrando incluso, que las subordinadas y los subordinados crean que eligen lo que el dominante espera de ellas y ellos.

Reconocer estas violencias constitutivas del patriarcado nos impone confrontar con nuestros sistemas de pensamientos, sentimientos y conductas, aprehendidas, asimiladas y consideradas *normales* con diferentes grados de *naturalización*.

Una de las formas en que opera esta violencia simbólica, es por negación de esta, particularmente por aquellas y aquellos operadores que tenemos la obligación profesional y ética de intervenir. En tal sentido, es fundamental disponer de las herramientas -teóricas y conceptuales- para percibir y reconocer la problemática; de lo contrario, permanecerán *invisibles* las múltiples formas de violencia que constituyen la base de un complejo iceberg, del que el feminicidio[1] (Lagarde M., 2006) es la expresión más intensa. Pero el feminicidio no es la única ni está aislada del entramado de violencias y desigualdades de género, como los actos y omisiones que se corresponden a la violencia psicológica, emocional y simbólica inscriptas en las prácticas cotidianas de las familias como el manejo del dinero, la distribución de las tareas domésticas, la postergación del proyecto personal de la mujer, etc. Son estas prácticas las que producen y reproducen las condiciones que naturalizan la desigualdad y la violencia (Bourdieu y Passeron, 2001).

Por lo tanto, lo *invisible* no es lo oculto, lo que no se ve, sino por el contrario, está conformado por "hechos, acontecimientos, procesos, dispositivos, producidos-reproducidos en toda la extensión de la superficie tanto social como objetiva (...) Lo invisible no es lo oculto, entonces, sino lo *denegado*, lo interdicto a ser visto" (Fernández A.M., 1987, p. 144).

Existe consenso entre las y los diferentes autores que estudian y abordan la problemática, que estos procesos descriptos constituyen *obstáculos* que requieren, de parte de las y los operadores, un trabajo de conocimiento y confrontación con sus propios sistemas de creencias, instancia que permitirá, en cierta medida, "neutralizarlo". No hay que perder de vista que los relatos de violencia ponen en juego las propias experiencias de vida, influenciando las intervenciones e imponiendo limitaciones (Velázquez, 2006).

Carlos Rozanski (2003) señala que no es la falta de leyes y normas lo que impide a las y los operadores intervenir de manera adecuada, sino su *ideología*, que com-

1. El término **"Femicidio"** fue acuñado por Diana Russell (2008) en la década del ´70 como alternativa al término neutro de homicidio con el fin de reconocer y visibilizar la discriminación, la opresión, la desigualdad y la violencia sistemática contra la mujer que, en su forma más extrema, culmina en la muerte. Por su parte el término **"Feminicidio"** fue propuesto por Marcela Lagarde (2006) quien partiendo del concepto original de Russell le adiciona un significado aún más político con el propósito de denunciar la falta de respuesta del Estado en estos casos, haciendo visibles las obligaciones internacionales de garantía asumidas por el mismo, que incluyen el deber de investigar y de sancionar.

prende la "... cosmovisión que un individuo acumula a lo largo de su existencia y que se traduce e influye en cada acto que realiza, que se integra por su educación más remota, sus relaciones familiares, sus vínculos afectivos de cualquier índole, en suma, su cultura" (pág. 207). El mismo también advierte que la existencia de estos prejuicios en las y los operadores obstaculizan sus intervenciones, tanto desde la justicia, como en la asistencia psicológica y social, generando lo que se conoce como *"victimización secundaria"*, que a su vez enfrentará a las personas que transitan las situaciones violentas a mayores riesgos, además de generar impunidad en quien ejerce la misma.

Mitos sobre la violencia masculina.

"Interpelando nuestros esquemas conceptuales"

La falta de herramientas teóricas y conceptuales específicas también contribuyen a la invisibilidad. Las carreras de grado, en general, no cuentan con formación específica en violencia de género, lo que muchas veces se traduce en intervenciones impregnadas de mitos -que se presentan como verdades absolutas- *naturalizando* la violencia que ejercen los varones y *reafirmando* el patriarcado.

Entre los mitos más comunes sobre el trabajo con Hombres que Ejercen Violencia de Género (HEVG)) , encontramos los siguientes (Romano M. 2019):

- Los que se desprenden de las teorías naturalistas o deterministas que consideran a la violencia como parte de la esencia de los varones, propia de su naturaleza y genética.
- Los que están basados en teorías vinculadas a la medicina o salud mental, clasificando a estos varones como locos o enfermos (psicópatas, perversos, adictos al alcohol o a las drogas).
- Los que se fundamentan en algunas teorías sociológicas que expresan que la violencia es cosa de varones pobres, o de ignorantes.
- Los que señalan que solo es una conducta aprendida en las familias de origen de estos varones (dando a entender que hay familias superiores a otras).
- Los que entienden que es un problema cultural y de las costumbres de donde provienen estos varones (o sea, dando a entender que hay culturas "superiores" a otras).

Todos estos modelos explicativos, tienden a simplificar la multiplicidad de factores que intervienen en la construcción de

una masculinidad violenta; por lo tanto, resulta crucial un trabajo deconstructivo de conceptos y prácticas que permitan reconocer los aspectos sociales de la violencia y revisar los cambios histórico-sociales que han ido modificando las estructuras familiares y los vínculos entre sus miembros, incluyendo la perspectiva de género que atraviesa todos los conflictos sociales (Giberti, 1998).

Entonces, el desafío consiste en desarrollar un cambio cultural profundo, con alianzas antipatriarcales que involucren tanto a varones y a mujeres, como ciudadanas y ciudadanos democráticos y libres.

"Se trata de organizarnos en distintos espacios públicos o estatales, con el afán de planificar y construir políticas públicas que erradiquen la violencia de género; no solo dentro de los ámbitos relacionales afectivos, sino en todos los ámbitos de nuestra práctica humana" (Romano M., 2019:18).

FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA:

"Confrontando la resistencia al cambio"

Los fundamentos de estos dispositivos se alejan de las prácticas basadas en función de doctrinas de seguridad que intentan condenar, someter y excluir del sistema a las personas consideradas peligrosas, criminales o delincuentes, puesto que justamente se pretende su inclusión con fines de prevención.

Luego de una denuncia, y de las medidas de protección que otorga un Juzgado (desde el Derecho Civil y/o Penal), comienzan a suscitarse efectos subjetivos de dicha intervención, tanto en el hombre denunciado, como en la mujer que denunció. La pregunta crucial es cómo responde un varón que recibe una denuncia, pero sobre todo, cómo "reacciona" a las medidas de protección y/o reglas de conducta impuestas.

Las medidas judiciales de protección que se dictan en el proceso desde el Derecho Civil y Penal, son percibidas por el varón como un "castigo", una limitación a su persona y a la libertad de disponer de su tiempo. La ausencia, en ese momento exacto, de una escucha activa, de un espacio de asesoramiento y contención, muchas veces, genera las condiciones para un nuevo hecho de violencia, incrementando el riesgo en la mujer.

PROPUESTAS DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PARA VARONES QUE EJERCEN VIOLENCIA HACIA LA MUJER. *"Explicar lo injustificable"*

Según la reseña de Mauricio Menjívar (2012) los primeros programas de intervención con hombres que maltratan a sus parejas se crearon en EE. UU. a finales de los años 70, una vez que el movimiento feminista visibilizó la violencia contra las mujeres como un problema social.

El primer programa de intervención con hombres que maltratan se creó en 1977 en Boston por un colectivo de hombres profeministas, *Emerge* (Creazzo, 2009). En 1981, en Duluth, Minnesota, se desarrolló el Domestic Abuse Intervention Project (DAIP), un modelo de intervención con "hombres agresores", centrado en mejorar la seguridad de "las víctimas" y remarcar la responsabilidad de los hombres, medida que se desarrolló coordinadamente con el sistema judicial. El "modelo Duluth", es referente mundial en este tipo de intervenciones (Råkil, Isdal y Rangul, 2009; Lehmann y Simmons, 2009; Mederos, 2002).

A mediados de la década de los 80 los programas se extendieron al resto de Norteamérica, Europa, Australia y América Latina. En el País Vasco (España), a principios de los 90, también se iniciaron las primeras experiencias en este tipo de intervenciones.

Hacia mediados de los años 90 los programas de intervención con hombres perpetradores de violencia en EE. UU., inicialmente voluntarios, se vincularon cada vez más al sistema judicial que, por ese entonces, comenzó sistemáticamente a sancionar la violencia de género, y a "condenar" a un mayor número de hombres a participar en estos programas, lo que generó la creación y aumento de espacios de asistencia.

PRINCIPALES MODELOS O ENFOQUES DE INTERVENCIÓN CON HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIA EN LA PAREJA.

Algunos de los principales modelos de intervención con hombres que ejercen violencia hacia la pareja han sido:

- Modelo Psicopatológico–Desorden de Personalidad: esta perspectiva considera que el problema de violencia en la pareja se debe a una problemática subyacente de carácter psicopatológico y de personalidad, antes que una condición sociocultural de género, extensible a todos los

hombres. Este enfoque, desarrollado por psicólogos, considera que los hombres que ejercen violencia repetidamente poseen desórdenes de personalidad (Dutton y Bodnarchuk, 2005; Dutton, 2007).

- Enfoque Psicoeducativo Profeminista: esta perspectiva de intervención favorable a los valores feministas, propone una lectura de género sobre la violencia, resituando este problema como de carácter social antes que individual. Posiciona específicamente el problema de la violencia de género, en un ámbito de relaciones de poder y control de los hombres hacia las mujeres. Su planteamiento se basa en estudios con mujeres víctimas de este tipo de violencia, que develan la existencia de comportamientos de coerción y control utilizados por los hombres. La intervención más conocida es el modelo Duluth (DAIP), desarrollado desde una perspectiva social y psicoeducativa por Pence y Paymar.
- Políticas Públicas y Experiencias de Trabajo sobre Masculinidad en Iberoamérica: este enfoque evita los diagnósticos del tipo DSM y no considera la intervención como psicoterapia. Su metodología se basa en la creación de grupos educativos, los cuales utilizan como herramienta fundamental la "rueda de poder y control'', que pone de manifiesto que la violencia ejercida por los hombres es parte de un patrón de comportamiento abusivo, antes que un incidente aislado (Pence y Paymar, 1993 en Babcock et al. 2004).
- Enfoque Cognitivo Conductual: la perspectiva cognitivo conductual, desarrollada por psicólogos, es una alternativa a los modelos profeministas en su modalidad de terapia grupal para hombres. La Terapia Cognitivo Conductual (TCC), a diferencia del modelo Duluth, conceptualiza la violencia como un problema de los pensamientos, creencias y conductas de las personas más que como un asunto de poder y control sobre la (ex) pareja. La idea subyacente en esta consideración se basa en que la violencia es funcional para la persona que la utiliza. Así, un hombre utiliza la violencia contra su pareja para reducir la tensión, lograr que la víctima lo complazca y acabe con la situación de malestar, devolviendo a la persona que ejerce violencia una sensación de poder y control sobre la situación. Por tal motivo, la intervención se dirige a los pensamientos considerados "erróneos", las distorsiones cognitivas, las habilidades de autocontrol emocional, etc., priorizando de manera preponderante a la cognición, y

dejando muchas veces de lado las experiencias afectivas que acompañan a esos pensamientos. Algunos grupos de TCC que no son estrictamente "cognitivos" o ''comportamentales" incluyen otros componentes y objetivos en sus intervenciones, similares al modelo Duluth, al punto que, en la actualidad, la distinción entre ambos tipos de intervenciones se hace difícil (Babcock et al., 2004).

- Enfoque Constructivo-Narrativo con Perspectiva de Género (CNPG): esta perspectiva inscripta en un marco epistemológico "constructivo", nominación que entrelaza las perspectivas socio construccionistas y constructivistas, considera a los seres humanos como co-constructores proactivos de la realidad personal y social, y asume que cada persona es una construcción única, dinámica, compleja, multifacética e inherentemente relacional en un contexto histórico y social concreto (Ponce, 2010; Geldschläger, Ginés y Ponce, 2011). La perspectiva (CNPG) reconoce la importancia de la alianza y colaboración terapéutica propia de las aproximaciones psicoterapéuticas y, a la vez, la consideración del contexto sociocultural y político propio de los enfoques profeministas y las teorías de género. Esta perspectiva comprende a la subjetividad como encarnada en un sujeto individual y en relación con los diferentes aspectos sociales y políticos de género, considerando la dialéctica entre lo social y lo individual de manera continua, y asumiendo una intersubjetividad radical. Teniendo en cuenta la descripción y clasificación de los diferentes modelos anteriormente expuestos, la perspectiva adoptada mayoritariamente (explícita o implícitamente), es la cognitivo conductual. Existen minoritariamente otras perspectivas tales como la psicodinámica y la sistémica (Babcock et al., 2004; Gondolf, 2004; Lehmann y Simmons, 2009; Geldschläger et al., 2010).

La condición hegemónica de la perspectiva cognitivo-conductual podría asentarse en el origen que tienen estos programas y en las ventajas prácticas y metodológicas que supone adoptar dicha perspectiva. Al respecto, ya se mencionó que los primeros programas de intervención surgen en EE. UU., cuna del desarrollo y expansión del conductismo y cognitivismo, por lo que no es extraño que las Políticas Públicas y experiencias de trabajo sobre masculinidad en Ibe-

roamérica se adscribieroa a los marcos teóricos de tales perspectivas y a sus principios epistemológicos.

Así, los modelos de intervención con presupuestos de corte cognitivo-conductual (enfoque hegemónico), poseen tácitamente en sus bases la noción de que los individuos que se comportan violentamente lo hacen porque han adquirido, a través de un proceso de aprendizaje y socialización, "ideas erróneas" sobre la realidad, las mujeres y los hombres, desconociendo a la violencia como una praxis inserta en una realidad socialmente construida (Pujal y García, 2010).

Así, las perspectivas cognitivo - conductuales, asentadas en perspectivas científicas e individuales, consideran la violencia como algo exógeno al sistema social y, por ello, susceptible de ser definido como algo anómalo o anormal sobre lo que se debe actuar, invisibilizando su condición ubicua y social.

Remitiéndonos a la reconceptualización de esta forma de comprender la violencia, destacamos la importancia desde la visión de las ciencias humanas y sociales, en consonancia con el sentido de las teorías de género y su complejidad e interseccionalidad, propias del modelo CNPG. Desde esta perspectiva, comprenderemos la violencia como un fenómeno social complejo que anuda a un conjunto de prácticas económicas, sociales, políticas, jurídicas y culturales (López, 2003 en Arensburg, 2011). En este sentido, la concepción de violencia incluirá una serie de violencias simbólicas y estructurales que constituyen el orden social mismo y sostienen la denominada "realidad", que acontece como normal y cotidiana.

El compromiso estará dado por incorporar un marco teórico integral que sostenga los derechos humanos y las teorizaciones en género, sin intentar reducirlo a esquemas previos ya conocidos.

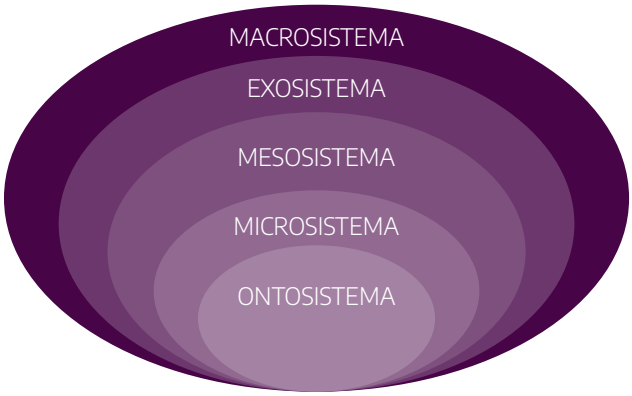
MODELO ECOLÓGICO:

"Encuadre de abordaje multidimensional e integral - La contrafuerza antipatriarcal"

El modelo ecológico fue creado por Urie Bronfenbrenner (1978) para el estudio del desarrollo humano a través de su tránsito por distintos subsistemas: macro, exo, meso y microsistema, fueron representados gráficamente en círculos concéntricos de mutua influencia.

El modelo ecológico consiste en identificar estas construcciones, simbólicas y materiales, que se articulan en todo momento y al mismo tiempo con cada individuo a lo largo de la vida.

De la misma manera que Belsky (1993) lo retoma para el análisis del maltrato infantil, Lory Heise (1998) propone un marco ecológico explicativo de la violencia contra las mujeres con el fin de lograr un enfoque integral de las diversas disciplinas que intervienen y teorizan sobre el problema. En el análisis retoma los niveles propuestos originalmente, y como lo hace Belsky, integra también el nivel individual.



El **macrosistema** se representa a través de las culturas en las que una persona transitó durante su desarrollo vital y en el nivel de adhesión al patriarcado que esta cultura, o culturas, sustentan. A su vez se articula con las relaciones sociales y el modo de producción de dicho modelo social (no es el mismo nivel de adhesión al patriarcado el que se desarrolló en el esclavismo, feudalismo, mercantilismo, capitalismo o socialismo). Es relevante destacar que la subjetividad patriarcal de cada varón va a estar condicionada, no determinada, por este nivel de adhesión al patriarcado que el macrosistema representa.

El **exosistema** está dado por la interacción que cada varón tiene con las instituciones sociales (educativas, religiosas, militares, medios de comunicación, partidos políticos, etc.). Nuevamente es relevante destacar que la subjetividad patriarcal de cada varón va a estar condicionada, no determinada, por este nivel de adhesión al patriarcado que el exosistema representa.

En el **mesosistema** se exploran los contextos comunitarios en donde interactúan los individuos y las familias, así como las relaciones sociales que se establecen en los vecindarios, el barrio, los ambientes escolares y laborales más próximos, que pueden potenciarse por conflictos comunitarios, hacinamiento, inestabilidad económica, desempleo o falta de oportu-

nidades de desarrollo educativo y recreativos (Ferreto, E. y Romero, T. 2011).

El **microsistema** es la interacción de cada individuo con lo que se denomina socialización primaria, es decir, conformado principalmente por el grupo familiar de origen. En este nivel se observan y analizan las relaciones de poder dentro de cada grupo familiar de origen de cada varón, cómo influyeron el macrosistema y el exosistema en la subjetividad patriarcal de cada uno de sus miembros, la existencia o no de abusos de poder, la existencia de tipos de violencia, su forma de comunicación, la empatía entre sus miembros, la forma de tomar decisiones en ese grupo familiar, es decir, el impacto del patriarcado en él y en la construcción de su propia subjetividad.

El **ontosistema**, o historia personal, está integrado por cuatro dimensiones: la cognitiva, la conductual, la psicodinámica y la interaccional. Todos los niveles interactúan con la individualidad de un sujeto al mismo tiempo, dando lugar a la construcción de una subjetividad específica, producto también de la confluencia de su apropiación de los bienes materiales y simbólicos del mundo que lo rodea.

Así se obtiene un modelo con un abordaje integrador, que contempla el impacto que tuvo y tiene en él la cultura o culturas en las que vive o vivió, las instituciones sociales por las cuales transita o transitó, la familia de origen en la que nació o se desarrolló, y la particularidad individual de cada varón con su capacidad: cognitiva, vincular, perceptiva, afectiva, empática, comunicacional, asertiva, lingüística, auto perceptiva y auto valorativa, que dieron origen y conformaron una subjetividad patriarcal.

Es decir, en el hacer, sentir y pensar, que legitima la violencia de género como mecanismo de vinculación y resolución de conflictos en sus vínculos afectivos, y en el mundo que lo rodea.

El eje de este modelo psico-socio-educativo nos abre la puerta para trabajar con los varones que ejercen violencia de género en sus ámbitos relacionales afectivos, no desde la enfermedad, sino desde la salud, apostando y aportando al fortalecimiento y desarrollo de algunas o todas estas capacidades individuales para que a su vez fortalezcan las otras capacidades comprometidas.

SÍNTESIS MÓDULO 1

A modo de conclusión, el desarrollo profesional en el ámbito del Estado, o tercer sector, se encuadra dentro de las normas y leyes que deben garantizar una vida libre de violencias, con políticas de abordaje específicas, sin renunciar a la corresponsabilidad de las y los diferentes actores del estado para erradicarla.

El desafío consiste en el cambio de paradigma, dejando de habitar uno que funciona desde una lógica binaria propia de la heteronorma, con una cosmovisión androcéntrica del mundo y de los derechos, especialmente la noción de autonomía, para pasar a habitar otro paradigma cuya lógica es la inclusión de derechos para todas las personas, propia de la democracia en géneros.

BIBLIOGRAFÍA

Bonino, L. (2008). Micromachismos- el poder masculino en la pareja moderna. Voces de hombres por la igualdad. (Edición electrónica). Consultado en: https://vocesdehombres.files.wordpress.com/2008/07/micromachismos-el-poder-masculino-en-la-pareja-moderna.pdf

Bourdieu P. (1998) La dominación masculina. Traducción Joaquín Jordá. Ed. Anagrama. Barcelona. ISBN; 84-339-0589-9.

Bourdieu, P. y Passeron, J. C. (2001) Fundamentos de una teoría de la violencia simbólica. En La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. Libro 1. Editorial Popular. España. pp. 15-85

Engels, F. (1891). Origen de la familia, de la propiedad privada y del estado. Editorial Roja.

Facio, A. (1996). Cuando el género suena cambios trae: una metodología para el análisis de género del fenómeno legal. ILANUD, Programa Mujer, Justicia y Género.

Faur, E., y Grimson, A. (2019). Mitomanías de los sexos: Las ideas del siglo XX sobre el amor, el deseo y el poder que necesitamos desechar para vivir en el siglo XXI. Siglo XXI Editores.

Fernández, A. M. (1993). La mujer de la ilusión: pactos y contratos entre hombres y mujeres (Vol. 24). Buenos Aires: Paidós.

Ferreira, G. B. (1992). Hombres violentos, mujeres maltratadas: aportes a la investigación y tratamiento de un problema social. Editorial Sudamericana.

Ferreto, E. O., & Romero, T. I. (2011). Modelo ecológico: para una vida libre de violencia de género. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. México.

Fontenla, M. (2008). ¿Qué es el patriarcado? Diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires: Biblos.

Foucault, M. (1979). Microfísica del poder. Ediciones de La Piqueta.

Giberti E. y Fernández A. M. (1989) (Comp.) La mujer y la violencia invisible. Ed. Sudamericana. Fundación Banco Patricios. Buenos Aires.

Gil M. (2019) El origen del sistema patriarcal y la construcción de las relaciones de género. Recuperado en https://www.agorarsc.org

Lagarde, M. (2006). Del femicidio al feminicidio. Recuperado en http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/9

Menjívar, M. (Ed.). (2012). ¿Hacia masculinidades tránsfugas?: políticas públicas y experiencias de trabajo sobre masculinidad en Iberoamérica. FLACSO Costa Rica, Sede Académica, Costa Rica.

Romano M. (2019) Por qué, para qué y cómo intervenir con varones que ejercen violencia de género. En Payarola M. (Comp.) Intervenciones en Violencia Masculina. (pp 16-58) Buenos Aires. Ed Dunken

Rozanski C. (2003) "Abuso sexual infantil. ¿Denunciar o silenciar?" Ediciones B Argentina. Buenos Aires.

Russell, D. (2008). Femicidio: politizando el asesinato de mujeres. Fortaleciendo la comprensión del femicidio. De la investigación a la acción, págs. 41-48.

Velázquez S. (2006) Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar. Ed, Paidós. 1° edición 2° reimpresión. Bs. As.

Vives-Cases, C. (2011). Un modelo ecológico integrado para comprender la violencia contra las mujeres.

MÓDULO 2

¿Para qué trabajar con hombres que ejercen violencia de género?

"La sociedad no puede, en justicia, prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano"
Concepción Arenal (1820-1893)

Relaciones asimétricas entre mujeres y hombres

La violencia de género está directamente asociada a las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, determina una posición de subordinación y vulnerabilidad de las mujeres, independientemente de su situación socioeconómica. Tiene un carácter estructural: la estructura familiar patriarcal, la estructura social basada en la división sexual del trabajo y los roles sociales, las pautas culturales tradicionales basadas en la supremacía de un sexo y la supeditación de otro. Todo ello configura una relación de desigualdad de poder, derechos y libertades entre mujeres y varones, que generan situaciones de violencia machista como manifestación extrema de la dominación hacia la mujer y de su discriminación en los ámbitos de la vida pública y privada.

Desde RETEM se considera importante trabajar la problemática de la violencia de género de una manera integral. Deben existir políticas de intervención que apunten a resguardar a los sectores vulnerados: mujeres, niñas, niños y adolescentes; para lograr el cumplimiento efectivo de este objetivo es necesario incluir el abordaje de quienes ejercen violencia de género en estas políticas públicas de asistencia, y entendemos a la instancia grupal psico-socio-educativa como el dispositivo más acorde para hacerlo.

Intervención integral que apunte al reconocimiento y responsabilidad del Hombre que Ejerce Violencia de Género (HEVG)

En los espacios grupales se propicia la confrontación del varón con su sistema de creencias. Este sistema es el que otorga legitimidad a sus acciones, y que a su vez se encuentran sustentadas por el macrosistema socio-cultural-patriarcal. Si no existen políticas públicas dirigidas al trabajo con varones, estamos favoreciendo a la desresponsabilización de su conducta, dando nuevamente lugar a los mandatos tradicionales de género que

nos indican que es la mujer quien debe hacerse cargo de todo lo relativo al cuidado y autocuidado, para mantener la institución familiar en el ámbito doméstico. Que los hombres trabajen sobre sus actitudes y creencias violentas es una forma de que se responsabilicen de sus conductas a través del compromiso con un proceso de cambio. Desde hace mucho tiempo es la mujer la que carga con el deber de realizar "tratamientos" cuando es víctima de violencia de género; la no intervención con ellos es reforzar la actitud patriarcal de responsabilizar a la mujer en situación de violencia.

Sumado a lo expresado en el párrafo anterior, y teniendo una mirada crítica al respecto de las políticas públicas que se practican en torno a la asistencia de estas mujeres, observamos que hasta hace poco tiempo las acciones de protección se desarrollaban en torno a ellas, hasta el punto de "comprometerlas", todavía en algunos lugares, en su propia seguridad sin abordar la responsabilidad que le compete a quien ejerce violencia. Otro ejemplo es el uso del "botón antipánico", en donde la mujer es quien debe alertar cuando el varón se aproxima o siente que está en peligro. Por lo tanto, no podemos dejar de advertir que este modo de accionar responde al paradigma patriarcal de acción: se responsabiliza plenamente a la mujer para que se cuide, se la hace cargo de empoderarse y velar por la seguridad propia y -si correspondiera- la de sus hijas e hijos, y otras personas del entorno familiar; a fin de cuentas, se la exhorta a adquirir un abanico de nuevas conductas de cuidado y protección. Así se deja de lado el trabajo que el HEVG debe hacer desde lo personal, en torno a reflexionar, reconocer y proponerse cambiar aquellas conductas violentas que despliega. De esta forma, a las mujeres se las educa en resolver los problemas y a los hombres solo se les aplican medidas punitivas. Todo lo descrito en este párrafo demuestra también la posición patriarcal predominante de algunos representantes del poder judicial que carecen de perspectiva de género para el abordaje integral de la problemática.

Es importante fomentar espacios en donde los varones puedan poner en tensión, reflexionar y poner en palabras su sistema de creencias, y que no sólo la mujer deba hacerlo. Los niños aprenden las formas de relacionarse de sus padres que luego repiten

en sus relaciones adultas: se debe propiciar un corte en la trasmisión generacional del uso de la violencia como modo de resolución de conflictos y promover la construcción de masculinidades no abusivas. Si las intervenciones de las diferentes instituciones no contemplan la participación de los HEVG en espacios psico-socio-educativos no se logrará un abordaje integral que apunte a la resolución de la problemática, ya que los varones abusivos repiten estas conductas con su ex o con sus nuevas parejas.

Desigualdades más visibles

Sabemos que la ideología patriarcal naturaliza muchísimas expresiones de violencia que generan desigualdades en diferentes ámbitos. Hay que incentivar y apoyar los espacios para los varones porque son ellos los que tienen que dejar de sostener la hegemonía y correrse de lugares de poder históricamente ocupados. Aquí es necesario el rol del Estado implementando políticas transversales que propicien el cuestionamiento de los privilegios deslegitimando el poder patriarcal, promoviendo un cambio subjetivo, visibilizando el problema, reconociendo las desigualdades existentes, su responsabilidad y el daño que ocasionan. Esto se logra con acciones de fortalecimiento a equipos que trabajan en dispositivos grupales para varones.

Algunas desigualdades en el ámbito público

Por miles de años el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente cosa de hombres, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres. La opresión de las mujeres trabajadoras es doble: la sociedad patriarcal establece roles y tareas que deben asumir en el ámbito familiar (Beauvoir, 1996, p 386) consideradas como trabajo de categoría inferior. Su misión fundamental ha sido la procreación y la realización de las tareas domésticas aun cuando hayan accedido a títulos profesionales o cargos laborales jerárquicos, dando paso a la división sexual del trabajo; por otra parte, la incorporación de éstas al ámbito laboral se dio en condiciones desiguales, en situación social de desempleo, percibiendo salarios inferiores por falta de experiencia y por la oposición de los hombres a que “sus lugares” fueron ocupados por ellas. Estas relaciones asimétricas se desarrollaron consagrando un sistema desigual, división

que tiene sus orígenes en el ámbito familiar. Se instituye con el desarrollo cada vez más complejo de las sociedades. Tal como lo dicen Hirata y Kergoat (1997):

"La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado / trabajo doméstico, fábrica-oficina / familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico (de paso advertimos que este concepto de 'trabajo doméstico' no es ni ahistórico ni transhistórico; por el contrario, su aparición está fechada históricamente). Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción (...)"

A partir de estas desigualdades el feminismo empezó a construir el concepto de techo de cristal, el cual está relacionado con los puestos de responsabilidad de la sociedad. Es una limitación oculta que impide el crecimiento de las mujeres dentro de empresas, organizaciones sociales, etc., dominadas en su mayoría por hombres. Un límite invisible que el sistema cultural patriarcal ha puesto a las mujeres y a las diversidades. Si bien no existen leyes que limiten los ascensos, se observa una desproporcionada ocupación de los hombres en los puestos jerárquicos y de poder, en relación a las mujeres.

Existe una regla de proporcionalidad inversa que describe que, ante cualquier puesto de prestigio, cuanto más alto sea menor presencia de mujeres y disidencias tendrá.

De acuerdo a algunas investigaciones, en Argentina sólo un 4 % de las empresas están gerenciadas por mujeres, esta situación se repite a nivel global, de las 500 empresas más importantes, solamente 20 mujeres ocupan cargos, representando también un 4 %. Este fenómeno no solo se da en el sector privado, sino también en los ámbitos académicos, sindicatos, sociedades de fomento, partidos políticos, cargos eclesiales y el sector público en general.

A la par del techo de cristal las mujeres y disidencias se encuentran con el "piso pegajoso", que refiere a la precariedad de

los trabajos y las dificultades para lograr progreso en el mercado laboral. La realización personal se aleja cuando las mujeres se encuentran exigidas por la cultura patriarcal al cumplimiento de diferentes roles, haciendo que se encuentren como "adheridas" a este piso pegajoso.

Si el techo de cristal es una traba invisible que hace de tope, el suelo pegajoso sería un impedimento también invisible que dificulta el comienzo.

Sumado a esta desigualdad en el ámbito laboral, las mujeres y disidencias tienen que enfrentarse al acoso laboral. Teniendo en cuenta esto, a partir del 11 de Noviembre del 2020 es ley un convenio de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito del trabajo (Télam, 2020).

Debido a esas desigualdades existentes en el acceso a cargos públicos por parte de las mujeres y disidencias, el estado también intervino con el objetivo de equiparar derechos, a partir de la sanción de leyes que garanticen determinado cupo en los diferentes estratos institucionales y políticos. La desigualdad en el acceso a cargos públicos para las mujeres es aún más marcada en el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial, donde no existen medidas regulatorias que obliguen a reservarles posiciones de poder (Kenny, 2014).

En este sentido, a fines del año 2019 se sancionó la incorporación de la violencia pública-política contra las mujeres:
"Aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros." (Ley N° 27.533, art. 4°)

Desigualdades en el ámbito privado.

Durante los años 70 y 80 los movimientos feministas intentaron mostrar las desigualdades existentes en las tareas domésticas y de cuidado dentro del hogar. Al visibilizarlas se comenzó a evaluar su repercusión en el ámbito público y la doble jornada de traba-

jo a la cual se enfrentaban las mujeres. Las propuestas de estos movimientos frente a esta problemática fue la redistribución de las tareas en estos ámbitos. Actualmente se observan pocos avances en este sentido: las mujeres continúan haciéndose cargo de la mayoría de los quehaceres relacionados al hogar y al cuidado de las personas que lo requieran, sumando de esta manera una tercera jornada de trabajo relacionada a cuestiones de organización familiar, la cual ocupa tiempo y energía de las mujeres, desembocando en un desgaste psicofísico.

El mercado laboral sigue buscando al "trabajador ideal", aquel que no tenga responsabilidades en el ámbito doméstico, discriminando a las mujeres encargadas de estas labores no remuneradas. En algunos casos requiriendo mayor esfuerzo en función del cumplimiento de los objetivos que demandan sus empleadores sin poder descuidar las tareas exigidas por el mandato social tradicional patriarcal.

Con la llegada de la pandemia, y el aislamiento preventivo social y obligatorio, al inicio del año 2020, esta problemática quedó aún más visibilizada, teniendo que aumentar el tiempo dedicado de las mujeres al acompañamiento de las niñas y los niños en las actividades escolares, y luchando por lograr una mayor igualdad en la redistribución de las tareas dentro del hogar.

Según los datos que arroja la encuesta Nacional de Juventud (módulo adicional de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos 2014), en Argentina 4 de cada 10 jóvenes tienen responsabilidades de cuidado. En relación al género, la tasa de mujeres que realizan esta función social duplica a la de los varones. Las jóvenes ocupan 86 horas en tareas de cuidado y domésticas, interrumpiendo su desarrollo personal (estudios-trabajos), y generando, de esta manera, un alto grado de dependencia en su vida adulta.

Habiendo caracterizado las desigualdades en el ámbito público y privado, la principal distinción que nos interesa remarcar es que, si bien puede existir una respuesta reactiva o defensiva, que claramente es una agresión, o en el peor de los casos un hecho violento, la misma **no califica como violencia de género**. Esto es debido a que, desde su origen, no se propicia desde una asimetría de poder en donde la mujer ostente una posición hegemónica. Cuando estos hechos se dan,

no hay por qué pensar que el hombre necesitaría de la misma protección que la mujer, y esto se debe a diversos factores. Uno de ellos es que la justicia por sí misma suele funcionar desde la lógica patriarcal y, por lo tanto, tiende a responder con mayor celeridad en los casos donde el hombre ha sido víctima y no al revés.

Cercanos a nuestra actualidad podemos referirnos a dos resonantes hechos judiciales que nos servirán como ejemplo de lo afirmado. En primer lugar, el caso de Nahir Galarza, quien fuera condenada a cadena perpetua por el asesinato de Fernando Pastorizzo, ocurrido en diciembre del año 2017. Tan solo 7 meses después, en julio de 2018, se dicta sentencia, mostrando la justicia no sólo celeridad en su actuar, sino un desempeño ajustado a pleno derecho. En contraposición nos encontramos con actuaciones como las sucedidas con el caso de Lucía Pérez, en donde no sólo los tiempos se retrasaron considerablemente a la hora de dictar sentencia para los acusados, sino que la misma ha sido señalada por organismos internacionales como "desprovista de toda perspectiva de género", y con críticas hacia los jueces tanto por el trato hacia la víctima como por la protección que recibieron los acusados. Dieron por sentado que en una escena en la que participan hombres adultos, existió consentimiento (Carbajal, 2018).

El sistema en el que estamos inmersos es patriarcal, y el patriarcado sostenido en la masculinidad funciona corporativamente. En una corporación se distinguen tres elementos: el silencio, el secreto y la obediencia. A esta estructura la podemos proyectar en diversos actores de la sociedad y una de ellas es el campo de la justicia (Segato, 2003).

Las razones para abordar al varón que ejerce violencia de género y no sólo a la víctima son múltiples, como ya lo hemos explicitado. Pero no podemos dejar de remarcar la principal de ellas, que es la protección de las mujeres, niñas, niños y adolescentes. Esto no se puede lograr sin un abordaje integral de las situaciones de violencia de género en las que el varón esté incluido, o correremos el riesgo de que esa persona repita su conducta violenta con nuevas víctimas. De lo que se trata es de planificar una respuesta organizada en torno a las necesidades de la población vulnerable-vulnerada por discriminación basada en el género, y

no una pseudo solución que no permita avanzar y profundizar en la problemática. Dejar por fuera al varón es no trabajar con la otra mitad del conflicto, precisamente la mitad responsable de los actos violentos. Es un aporte para que se comience a vivir de formas más saludables y equitativas.

BIBLIOGRAFÍA

Beauvoir, S. (1999). El segundo sexo. Vol. II. Ediciones Cátedra –Universidad de Valencia.

Carbajal, Mariana (2 de diciembre de 2018). La OEA critica el fallo. Página 12. https://www.pagina12.com.ar/159395-la-oea-critica-el-fallo

De La Cruz, Carmen (1992). Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal, Nº 25/26/27.

Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile) y PIETTE del CONICET (Argentina).

Ley 26.485 (2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley 27.533 (2019) modificación a la ley 26.485.

Segato, R. (2003) Las estructuras elementales de la violencia. Universidad Nacional de Quilmes Editorial. Buenos Aires.

Servicio de Coordinación del Sistema Integral contra la Violencia de Género (2007). Guía para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Instituto Canario de la Mujer.

Télam, Es ley un convenio de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito de trabajo. En https://www.telam.com.ar/notas/202011/534536-diputados-convierto-en-ley-el-convenio-de-la-oit-sobre-violencia-y-acoso-laboral.html#.X613AcQiXxE.whatsapp

MÓDULO 3

¿Qué me hace falta para trabajar con hombres que ejercen violencia de género?

"¿Cuándo somos de veras lo que somos?, bien mirado no somos, nunca somos a solas sino vértigo y vacío, muecas del espejo, horror y vómito, nunca la vida es nuestra, es de los otros, la vida no es de nadie, todos somos la vida -pan de sol para los otros, los otros todos que nosotros somos-, soy otro cuando soy, los actos míos son más míos si son también de todos, para que se pueda ser he de ser otro, salir de mí, buscarme entre otros, los otros que no se si sean si yo no existo, los otros que me dan plena existencia, no soy no hay yo, siempre somos nosotros, la vida es otra, siempre allá, más lejos, fuera de ti, de mí, siempre horizonte, vida que nos desvive y enajena, que nos inventa un rostro y la desgasta, hambre de ser, oh muerte, pan de todos (...)"

Fragmento de Piedra de Sol, de Octavio Paz

¿QUÉ NECESITAMOS PARA PENSAR EL TRABAJO EN VIOLENCIA MASCULINA?

El modelo de abordaje de la RETEM prioriza la construcción y el entrenamiento de estrategias multimodales, es decir una *caja de herramientas integrativa* donde se objetiva el enfoque ecológico. Las dimensiones en las cuales se utilizarán dichas herramientas son: cognitiva, comportamental, psicodinámica e interaccional.

Las diferentes dimensiones nos permiten entender la complejidad de cómo influyen las relaciones, cómo actuamos, sentimos y pensamos. Dicho interjuego construye conocimiento y reproduce saberes basados en experiencias y vivencias personales, en preconceptos, en intereses y necesidades, establece cómo percibimos e interpretamos el mundo interior y exterior en el que desarrollamos nuestra subjetividad.

Partiendo de que el ejercicio de las violencias se aprende y transmite intergeneracionalmente a través de un sistema de creencias basado, no sólo en la creencia de la superioridad de los hombres por sobre las mujeres y el desprecio a las comunidades LGTBI+ a partir del PODER otorgado y transmitido por la ideología patriarcal, sino que cuando hablamos de ejercicio de las violencias, estamos hablando de ABUSO DE PODER. Este modo de relacionarnos entre géneros va construyendo nuestra subjetividad condicionando el modo de ver el mundo, de entenderlo, de percibirlo, de pensarlo, de sentirlo, y de actuar.

Para comprender el comportamiento del HEVG y abordar la problemática es necesario realizar un recorrido por aquellas estructuras y modelos que han formado parte de su construcción desde las distintas DIMENSIONES promoviendo posicio-

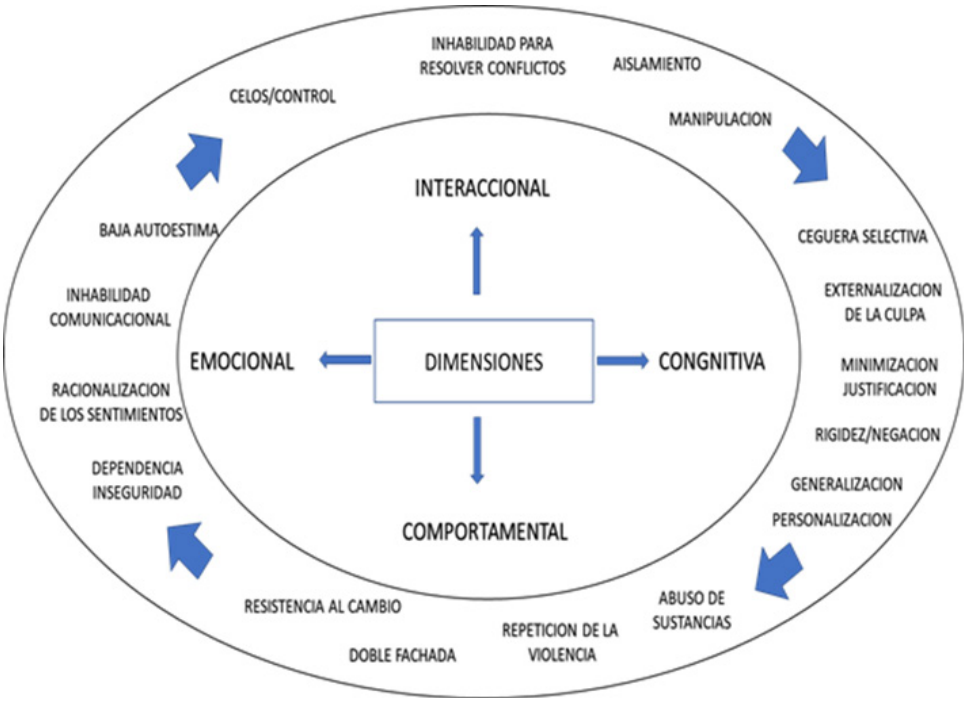
namientos críticos que permitan desarticular, comprender y re construir modos de vinculación inter y entre géneros que promuevan la equidad y la libertad de SER según nuestros deseos, cuya piedra angular se instale en los valores y el respeto a los Derechos Humanos de todas y todos quienes habitamos el planeta. Estas características son herramientas indispensables que se interrelacionan o enlazan de forma permanente durante la intervención con los HEVG.

DIMENSIÓN COGNITIVA

Presentan características comunes en su discurso tales como:

➔ Personalización – generalización

Todas y cada una de estas características tienen por finalidad justificar el ejercicio de las violencias a partir de la generalización. De esta manera intentan evitar hacerse responsables de su accionar violento, ya que todos los hombres actuarían así y no habría nada que cambiar.
Ej.: *"Los hombres somos así... "*



Hablan en tercera persona, evitan auto referenciarse para eludir su responsabilidad con expresiones como:
Ej.: *¿Usted qué hubiese hecho si…?*

Utilizan el condicional, con el fin de no dar certezas ni afirmar lo sucedido.
Una de las consecuencias de la inhabilidad comunicacional es que no se involucra y solo relata situaciones como si las cosas les sucedieran a terceros, que no lo comprometen a él y todo el tiempo prefiere hablar de las experiencias de otros hombres. Cuando se refiere a sus experiencias solo lo hace en los aspectos externos, evitando evidenciar sentimientos, todo su discurso se encuentra atravesado por la racionalización y la incapacidad para encontrar alternativas de resolución de conflictos.

→ Definiciones rígidas de masculinidad y feminidad

Partiendo de los tres niveles de análisis propuestos por Bronfenbrenner (1987), macro, exo y microsistema, podemos afirmar que los hombres en general, y los HEVG en particular, aprendieron a ser masculinos a través de valores culturales, mitos, estereotipos, aprendizaje social de roles, y de géneros y actitudes sociales de naturalización del poder, ubicándolos en una posición de superioridad, dominio y control respecto a la mujer. Además, esta misma estructura patriarcal es quien indica a las mujeres que deben someterse y respetar las jerarquías impuestas por el sistema patriarcal. Es decir, el HEVG se encuentra inmerso en un sistema de creencias sexista y homofóbico sostenido y justificado por mitos y estereotipos de género que reproducen la desigualdad y el abuso de PODER.

Ser un verdadero hombre significa ser racional, exitoso, fuerte, duro, nunca evitar los retos, ganar, competir, y sobre todo no expresar sentimientos. Desde esta **adhesión rígida** al estereotipo tradicional de género, los HEVG necesitan tener el control y la dominación por sobre la mujer. La mujer debe subordinarse y someterse porque **él** es quien gobierna en la relación.

Por lo tanto, trabajar en la deconstrucción de estereotipos de géneros tradicionales rígidos y **abusivos**, es fundamental para romper con la estructura de dominación y abuso de poder donde los varones definen su masculinidad.

➔ Negación - minimización –justificación

Estas características son parte de los principales obstáculos para el cambio ya que no esperan la condena social por su comportamiento debido a que pertenece al mundo privado. Cuando el mundo público toma conocimiento, no se asumen violentos y minimizan su conducta comparándola con situaciones más aberrantes. Su actitud negadora de la realidad los conduce a justificar y racionalizar lo sucedido desde su lógica. Rechazan, minimizan los hechos y sus consecuencias, como parte de la negación para justificar lo que es evidente. Esta falta de reconocimiento de la violencia ejercida funciona como obstáculo para el cambio y para la visibilización de su propia peligrosidad, a partir del impacto que sus conductas causan en la salud de las mujeres y las niñas y niños.

Son muy pocos los HEVG que aceptan sus comportamientos violentos y, sobre todo, la responsabilidad que les cabe ya que tanto su accionar como el de cada una de nosotras y nosotros, depende únicamente de quien lo pone en acto. Buscan las causas del ejercicio de su violencia en factores externos o en terceras personas, de esta manera se liberan de la responsabilidad, con expresiones como:
Ej.: *"ella es la que me busca"*.

➔ Externalización de la culpa

Niegan su responsabilidad en el ejercicio de la violencia, atribuyendo su conducta a factores ajenos a él.

Ej.: *"ella es muy impulsiva… a veces está alterada, no sé cómo ayudarla. Ya le dije que fuera al psicólogo"*.

Adjudican la responsabilidad de sus actos a "su mujer". Su rigidez cognitiva les impide actuar asertivamente y buscar alternativas de resolución del conflicto. La escasa posibilidad de manifestar sentimientos y expresarlos verbalmente los lleva a entender que solo el ejercicio de la violencia le permitirá retomar el control y que la mujer entienda y respete, ya que es *"el jefe y cabeza del hogar"*.

Otra característica que utilizan como modo de justificar su accionar violento es adjudicar el uso de la violencia a la mujer.
Ej.: *"ella también me pega…" "y no sabe la*

fuerza que tiene..." "me dejó marcado" y continúa diciendo, "pero yo no la denuncie".

Refiriendo que ambos miembros de la pareja ejercen violencia y este es su modo de vinculación, el HEVG suele maximizar la reactividad de ella y minimiza su violencia y el daño provocado por su accionar. Si bien hay mujeres con conductas violentas, no es un problema social, como ya hemos explicado anteriormente.

→ Ceguera selectiva

El HEVG no puede distinguir la relación entre el ejercicio de violencia hacia su pareja y la respuesta defensiva y de protección que la mujer activa para evitar nuevas situaciones. No logra comprender porque la mujer le puso un límite a sus agresiones, no entiende porque dejó de responder a los estereotipos tradicionales de comprensión, sumisión y sometimiento, que hasta ese momento aceptó.

Esta falta de comprensión viene de la mano de la actitud negadora, la minimización y la justificación de la que hablamos en párrafos anteriores, no puede percibir la correlación entre los malos tratos ejercidos sobre su mujer y la actitud o respuesta que ella desarrolla ante esa situación. Por ejemplo, salir de la casa, irse, denunciar, solicitar el divorcio, etc. Este comportamiento de las mujeres no es "normal" y así justifica su pensamiento.
Ej.: *"ella no conoce lo que es la violencia"*.

Minimiza su situación comparándola con modos más aberrantes de maltrato. Niega sistemáticamente que ella pueda sentir miedo, dolor, presión, falta de libertad, porque entiende que su comportamiento:
Ej.: *"no es para tanto..." "yo hice todo por ella"*.

La rigidez en la creencia y la incorporación de los estereotipos de género lo conducen a invisibilizar su accionar violento.

Estas características son algunos de los obstáculos que se presentan en la intervención, es trabajo de la coordinadora o el coordinador aplicar metodologías y técnicas de abordaje que promuevan que los HEVG se hagan cargo y asuman el compromiso de cambio a partir de reconocerse como hombres que ejercen violencia. Son solo ellos los que deben modificar su conducta y por lo tanto las consecuencias que esta provoca.

DIMENSIÓN COMPORTAMENTAL

Refieren las siguientes características:

➔ La resistencia al cambio

Esto significa no poder interpelar y modificar sus pensamientos, sus conductas o sus sentires justificando en ello la rigidez y estructura estereotipada de la personalidad. Es una de las características que se puede identificar fácilmente en los varones que se presentan al dispositivo de HEVG. Esta resistencia se puede presentar, o bien pulseando con el profesional, defendiendo su postura rígida, o tratando de seducir al profesional, asintiendo a todos los señalamientos y adulando la intervención. Unos esquivan y se van por las ramas y otros, confrontan y cuestionan. Ninguna de las dos tipologías considera que su comportamiento es violento.
Ej.: *"Como me gusta conversar con usted, dice cosas interesantes" "No sé porque estoy acá, yo no necesito este espacio"*

➔ Doble fachada

Suelen mostrar dos caras, refieren ser de una manera en lo público, y en lo privado tienen otras conductas, esto genera en muchos casos desconcierto a la mujer en situación de víctima, suelen sentirse abrumadas por la contradicción. Desde los mitos y prejuicios sociales, el comportamiento y el discurso del varón logra, muchas veces, más credibilidad que el de la mujer, reforzado en el posicionamiento patriarcal de las instituciones (justicia, educación, servicios locales). En muchas situaciones muestran, en lo extrafamiliar, un perfil de solidaridad, amabilidad, tranquilidad; y el entorno social suele atribuirles cualidades positivas que se contraponen con su accionar violento con sus vínculos más cercanos.
Ej.: *"Pregúntele a cualquier vecino, le van a decir quién soy"*.

El no hacerse cargo de su comportamiento y distribuir la culpa en sus vínculos más cercanos, les permite representar una postura diferente y contrapuesta, en relación con el ámbito privado. Esta dualidad en su actitud comportamental no genera un conflicto para el HEVG.

Su conducta en lo público se encuentra reforzada por la impunidad que, desde los privilegios patriarcales instalados en el modelo de masculinidad hegemónica,

fortalece la idea de sometimiento hacia su pareja.

Esta característica de comportamiento de los HEVG, le da la posibilidad de acomodarse a los distintos escenarios (público y privado) sin correr riesgos de quedar en evidencia y reforzando la confusión emocional de la mujer en situación de víctima, y la credibilidad de esta en el afuera cuando refiere que su pareja la violenta.

➔ Reincidencia en las violencias

Es una dimensión en la que se realizan reiteraciones de violencias con otras parejas sin asumir y/o reconocer el ejercicio cometido. Los HEVG tienen como característica negar las situaciones violentas con parejas anteriores.
Ej.: *"me pasa con ella con las otras no me paso"*.
Como también la dependencia y necesidad de estar en pareja, para tener un objeto de control y posesión.

➔ Consumo de sustancias

Hay un elevado número de personas que presentan además consumo problemático de sustancias, lo que complejiza los comportamientos violentos. Es oportuno mencionar que existe un mito muy arraigado en la sociedad que cree que el hombre es "violento" a causa del consumo abusivo de sustancias legales e ilegales, justificando que el consumo es el motivo por el cual su comportamiento es violento.
Ej.: *"tomé unas copas de más y no me acuerdo que hice"*.

DIMENSIÓN PSICODINÁMICA Y/O EMOCIONAL

Las características de esta dimensión son:

➔ Baja autoestima

Identificar la característica que manifiestan los HEVG en relación con la baja autoestima, hace referencia a la imagen negativa que tienen de sí mismos, en contraposición con el modelo de masculinidad hegemónica al que tienen que ajustarse, jugando una suerte de inadecuación o falta de control ante el despliegue de sus conductas violentas.

Este aspecto es central en el conjunto de emociones que el varón experimenta, se enlaza con la necesidad que tiene

de que su pareja calme esa sensación de sentirse o percibirse como hombre fallado o disminuido, para enmascarar su baja autoestima. Cabe destacar que su baja autoestima tiene relación directa con su inseguridad y dependencia emocional, abriendo una amplia manifestación de sus conductas con relación a los celos y el control a su pareja, considerando que el abandono o alejamiento de esta última generaría la pérdida de una parte de sí mismo.
Ej.: "Las chicas me excluyen demasiado, siempre tienen tema con la madre"

Es oportuno mencionar que desde la construcción de género en la que estos varones han fundado su modelo, pone su masculinidad en una suerte de idealización, de héroe, proveedor, protector, valiente, recio, procreador, etc.

Muchas veces este modelo puede actuarse en el ámbito público desde la omnipotencia, pero fallar por su fragilidad en los vínculos más cercanos. La restricción emocional hace hincapié en la imposibilidad, primero en identificar sus emociones, siendo una de las emociones más validada la ira, en concordancia con el modelo de masculinidad hegemónica. En un segundo lugar inhabilita toda posibilidad de registro de otras emociones o sentimientos que pudiera identificarlo con conductas o estereotipos femeninos, para lo cual el varón debe anular o cercenar toda manifestación de fragilidad.

Con el objetivo de no evidenciar indicadores de debilidad, por lo antes expresado, el HEVG se reprime de expresar o hablar acerca de sus propios sentimientos, equilibrando este mecanismo con el ejercicio de la exteriorización de sus conductas violentas.

➔ Restricción Emocional

Otra característica importante es la racionalización de los sentimientos, que es imprescindible ir decodificando, como una suerte de traducción del mensaje, ya que en cada racionalización se podrá descubrir una infinidad de sentimientos encubiertos, que al ir revelándose dan la posibilidad de que emerja la necesidad de comenzar a hablar de sí mismos, desde una percepción más humanizada, habilitando un abanico de sentimientos.
Ej.: *Frente al interrogante del entrevistador de ¿cómo se siente?, las respuestas sue-*

len polarizarse entre "me siento bien" o "me siento mal"; no pudiendo conectarse con sus emociones.

Desde el modelo de masculinidad hegemónica la mayoría de los varones están entrenados para pensar, no para sentir, haciendo de cuenta que los sentimientos no están o simplemente no quieren o no pueden hacerlos visibles, por lo cual para ellos confundir el sentir con pensar u observar es muy frecuente. En cambio, en el caso de las mujeres, la percepción de sus sentimientos es un rasgo altamente femenino y habilitado socialmente.

En el entrecruzamiento de estas dos posiciones el varón queda racionalizando o pensando y la mujer hablando de lo que siente, por lo cual la expresión de los sentimiento de la mujer tiene un alto impacto sobre los sentimientos del varón, que los percibe pero no puede identificarlos y mucho menos reconocerlos, no encontrando otra forma de expresión que no sea la violencia, ya que la pérdida del control o dominación sobre su pareja, genera un alto nivel de tensión que busca rápidamente recuperar a través del abuso de poder mediante el uso de la violencia en sus múltiples expresiones (física, psicológica emocional, económica ,sexual, ambiental, entre otras).

Es imprescindible para la intervención con varones poner el acento en la importancia central de los sentimientos, ya que brindan una información valiosa acerca de ellos mismos y sobre la percepción de sus experiencias vivenciales.

→ Inhabilidad comunicacional

Considerando que los sentimientos juegan un papel central en la comunicación, ya sea desde la palabra o desde lo gestual, para los varones con conductas violentas, dicha característica los ubica en una inhabilidad comunicacional, dado que muchos de ellos, se muestran ambivalentes en su comunicación, dando una información con la palabra (sentimiento racionalizado), y otra con su postura (legítima emoción restringida).
Ej.: *"Yo trato de no decir nada, pero con mis gestos les hago entender mi malestar"*

Que el varón pueda reconocer e identificar sus sentimientos, abriría la posibilidad de entender lo que sucede en una discusión o conflicto, facilitando una empatía con su

pareja, ya que se estarían comunicando en la misma sintonía, esto le permitiría controlar sus conductas violentas y resolver adecuadamente los conflictos.

DIMENSIÓN INTERACCIONAL

→ Aislamiento

La construcción de una masculinidad violenta se remonta a una etapa muy temprana del desarrollo humano, incluso durante la 1ra y la 2da infancia en un proceso gradual. Pueden haber recibido experiencias tempranas de humillación, rechazo, malos tratos, etc. Estas experiencias sumadas a los mandatos de socialización de género marcan al varón en su restricción emocional.

El aprendizaje que tienen los HEVG los inhabilita a compartir sus sentimientos con otras personas, menos aun con otros varones, y se los socializa con una fobia a la homosexualidad. No pueden hablar de los conflictos del hogar, ellos piensan que es signo de debilidad. Solo lo hablan cuándo (según ellos) la culpa es de ella.

Los HEVG se encuentran aislados, esto no quiere decir que no se contactan con otras personas, sino que sus conversaciones son triviales, hablan de deporte, de lo laboral, del clima, pero les cuesta comprometerse en intercambiar con otras personas sus sentimientos o los problemas que tengan que ver con sus conductas violentas.

Estos varones se aíslan emocionalmente y no tienen un vínculo con alguien con quien puedan problematizar sus conflictos. Es constante en los varones que ejercen violencia, el ***aislamiento*** social y emocional.

El aislamiento emocional se asienta en la falta de trasmisión de sus sentimientos con otros sujetos por miedo a lo que puedan pensar, ya que estarían dando una imagen contraria a la establecida socialmente como ideal de hombre desde el patriarcado.

Este aislamiento emocional les proporciona estrés y promueve más riesgo para la mujer y las niñas y niños. Se sienten solos, con inhabilidad comunicacional, lo que les provoca mucho miedo debido a la dependencia emocional por su propia inseguridad.

Los HEVG se aíslan emocionalmente y además aíslan a sus parejas de sus redes familiares, de amistad y sociales.

Ej.: *"a quién le voy a ir a contar..." "yo tengo compañeros de trabajo, de fútbol, pero amigos no..."*.

➔ Control

Los HEVG ejercen ***control*** sobre sus parejas, esto está íntimamente ligado a la concepción de los roles que deben cumplir los varones y mujeres, o sea, a los estereotipos más conservadores. Se sienten poseedores de la subjetividad de la mujer ubicándola en un lugar de objeto.
Ej.: *"ella se tiene que quedar en casa, yo salgo a trabajar...." "no tiene porqué salir, yo le compro todo lo que necesita"..."*

Esta concepción sexista de los agresores hace que tengan que controlar a sus parejas, a veces abiertamente y si no, por medio de la manipulación.

➔ Celos, actitudes posesivas

El control incluso puede llegar a que el violento acompañe a la mujer a todos lados, sin dejar que salga sola, y mantenerla aislada y hasta encerrada. Esta característica del HEVG se relaciona con la ***celotipia y las conductas posesivas*** hacia la mujer.

Con la intención de obtener poder, control, beneficios y/o privilegios a expensas de la víctima, ***manipula psicológicamente*** con el ejercicio de una influencia indebida a través de la distorsión de datos de la realidad y la explotación emocional.
Ej.: *"yo no quiero que salga sola..." "por eso yo la acompaño"... " "yo la cuido"*

➔ Manipulación

En la ***manipulación*** psicológica, la mujer es utilizada en beneficio del varón con conductas violentas. El HEVG crea de manera especulada un desequilibrio de poder a su favor y explota a la víctima para servir a sus propósitos.
Ej.: *"hice una reunión familiar y les dije a mis hijos que me sentía muy triste porque ella ya no me atendía como antes..." refiriéndose a su pareja y madre de sus hijas e hijos.*

Los HEVG necesitan tener el control y dominar la situación, esto les da seguridad porque dependen emocionalmente de su pareja. El objetivo de estos varones es tener el dominio porque consideran que las mujeres son inferiores a ellos, y de su pertenencia.
Ej.: *"No, yo no quería que salga..." "se lo permitís una vez y después te pisan la cabeza"*.

Las violencias ejercidas a sus parejas sirven para poder controlarlas por medio de la coerción y amenazas, de esta manera perpetúan en la víctima el recuerdo desde el miedo potencial del abuso físico, sexual, económico y psicológico, que han sufrido.

La agresión psicológica constante a la mujer menoscaba tanto su autoestima que hace que sea cada vez más dependiente del varón violento y tenga menos recursos propios para salir de la situación. El *objetivo de la manipulación es hacerle creer que sin él no puede vivir.*
Ej.: *"No sabe hacer nada, ¿quien la va a mantener sino trabaja?"*.

Los HEVG utilizan la racionalización para controlar las situaciones y a su pareja; esto es posible por la legitimidad que le brinda el contexto social a través de la cultura, los mitos, estereotipos y las creencias.

➔ Manipulación de las hijas y los hijos

Para la continuidad del sometimiento de la mujer en una doble ***manipulación para con las hijas y los hijos*** y sus parejas, estos varones utilizan a las hijas y los hijos como testigos y receptores de la violencia. En este caso las hijas y los hijos estarían esperando la ternura o afecto por parte del progenitor y la mujer es manipulada desde la culpa en relación con el vínculo de las hijas y los hijos, muchas veces justificando la conducta del varón por mandatos culturales y sociales.

El futuro de estas niñas y niños se verá afectado en sus relaciones vinculares, muchos de ellos padecerán de inseguridad, agresión, depresión, y o repetirán el modelo violento

En relación al ámbito de la justicia, el equipo técnico y las juezas y jueces deberían considerar el impacto de la violencia de género vivenciada en la familia, ampliando las medidas de protección a estos últimos, con el objetivo de atenuar el riesgo psicológico y emocional, ya que muchas y muchos son objeto de manipulación y funcionan como mensajeras y mensajeros para lograr el control hacia la mujer.
Ej.: *"yo le pregunto al nene como esta mi señora" (sostiene una medida de prohibición de acercamiento).*

➔ Manipulación a las y los profesionales

La ***manipulación***, como ejercicio permanente, se extiende a la relación con los ***profesionales*** que atienden la problemática, donde despliegan estrategias de seducción y/o de alianza hacia las y los terapeutas, también pueden llegar a cuestionar las intervenciones de las y los profesionales.
Ej.: *"qué bien que me habla usted, yo le entiendo cuando me explica"*.

➔ Inhabilidad para resolver conflictos

La ***inhabilidad en la comunicación para resolver conflictos de forma no violenta*** es una característica de los agresores, es debido a la falta de identificación de sus propios sentimientos. El modelo patriarcal y machista con el que son socializados reduce las expresiones polarizando sentimientos (alegría-bronca), reprimiendo cualquier otro tipo de sentimiento que se relacione con el miedo, la angustia, la melancolía, la ternura, etc.

Ellos, ante el conflicto o el enojo, activan un proceso de negación. Piensan que el enojo es lo mismo que la violencia. Este mecanismo de negación favorece el aumento de tensión que los lleva a la descarga, en el ciclo de la violencia.

Siguiendo la línea de negación, el agresor va a evitar las discusiones, en términos de las diferencias, es decir que no permitirá la paridad con su pareja, por lo cual necesita recuperar el poder por medio de los distintos tipos de violencias, buscando una respuesta efectiva y rápida, para poner fin al conflicto.
Ej.: *"yo no quiero discutir con mi mujer, mejor me callo y me aguanto"*.

Desmitificar los conflictos y enojos como algo negativo dentro de la relación vincular abre la posibilidad de transitarlos de manera más asertiva con resoluciones no violentas. La construcción de habilidades comunicacionales sustentadas en la inteligencia emocional: identificar lo que siento, analizar, comprender y regular para la elección de la mejor respuesta, considerando al otro. Poner en juego la creatividad incorporando multiplicidad de respuestas asertivas a una misma situación conflictiva.

CON LOS LENTES PUESTOS EN LAS Y LOS PROFESIONALES

Con los lentes puestos sobre la violencia de género, y la matriz patriarcal hegemónica de poder y dominación, **podemos afirmar que la violencia que sufren las mujeres es responsabilidad de los hombres**. Pero no solo eso, sino que los HEVG deben responder por las consecuencias y el daño que su conducta provoca, ya que **son ellos** y **sólo ellos**, los responsables de su accionar. En búsqueda de esta aceptación de responsabilidades nos preguntamos si únicamente el cumplimiento de las consecuencias legales y/o punitivas son suficientes para detener el ejercicio de la violencia de género. ¿Las diferentes medidas legales generan cambios en la conducta? ¿Es posible que a partir del cumplimento de una pena o una medida cautelar, el HEVG comprenda que debe cambiar, qué su conducta daña, que las mujeres no son objeto de pertenencia de los hombres y qué las mujeres son libres de decidir sus vidas y sus cuerpos al igual que los varones?

La evidencia demuestra que NO. Si pretendemos brindar protección a la mujer que transita situaciones de violencia, y evitar o disminuir la transmisión intergeneracional de las violencias, es necesario incorporar a los hombres como actores esenciales y generadores de cambios en los dispositivos de asistencia. No podemos dejar de observar que ellos son los responsables y poseen un papel central en la conformación de una sociedad libre y equitativa.

Cuando hablamos de modos de coordinación de los dispositivos de abordaje integral, nos encontramos con un abanico de posibilidades que podemos resumir en las siguientes.

TIPOS DE COORDINACIÓN:

MIXTAS (DIFERENTES GÉNEROS)
- Transdisciplinar
- Interdisciplinar

COORDINACIÓN: MASCULINA Y/O FEMENINA
- Transdisciplinar
- Interdisciplinar

Ante cualquiera de estas alternativas de coordinación consideramos que existen lineamientos básicos que orientan la práctica y optimizan las intervenciones.

Es decir potencian los resultados, evitan intervenciones iatrogénicas y favorecen el cuidado del equipo interviniente.

Previamente a la conformación del equipo de coordinación, cada una de las y los profesionales que la conforman deben darse el espacio y el tiempo para hacer un ejercicio introspectivo, y revisar, interpelar y reflexionar acerca de la historia personal, de su propio sistema de creencias, sobre qué significa ser mujer o ser varón, examinar los estereotipos y relaciones de género que guían el actuar y sentir diario (familia, amigas, amigos, trabajo), el modo de ser y pensar el mundo, y las relaciones entre géneros e intragéneros. Creemos que, cuanto mayor conocimiento personal, mayor será la comunicación y las certezas sobre el pensamiento y sentir de quien acompaña en la tarea de coordinar.

Darnos el espacio y el tiempo de conocernos para "construir equipo" es de vital importancia, ya que quienes intervenimos también fuimos educados bajo el paradigma de una **cultura patriarcal**. Por lo tanto, construimos nuestra subjetividad atravesados por la cultura y las experiencias personales, y así vamos adquiriendo nuestro propio modo de entender las relaciones.

Este modo de formar la propia subjetividad conduce también a poner en debate el modo en que cada integrante piensa las situaciones de violencia.

Construir acuerdos y confianza entre las y los compañeros de coordinación, es un proceso complejo que parte de lo individual y se extiende a lo grupal. Se resignifica, se funda y afirma en la relación inter-equipo. En este proceso dialéctico y continuo necesitamos estar atentos a cualquier dicho, acción u omisión, que refleje disparidad de géneros, jerarquías y modos de relación que contradigan lo discursivo.

Dice Rosa Entel (2016), en relación con las intervenciones y los obstáculos que se pueden presentar, "Tan importante es este marco teórico, construido sobre la base de la interacción entre experiencias de vida cotidiana, elaboraciones conceptuales, que la adscripción a mitos, naturalizaciones, sistemas de creencias, convertirá nuestro accionar, en intervenciones realmente iatrogénicas".

Es cierto que uno de los mayores obstáculos que tienen las y los profesionales en las instituciones, al momento de proponer la conformación de un dispositivo dirigido a HEVG, se basa en la creencia de que "los hombres no cambian". Este es un mito que ha sido desarticulado a partir de las experiencias y datos fácticos de quienes llevamos adelante los grupos de asistencia desde el modelo ecológico.

OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES DEL EQUIPO DE COORDINACIÓN HACIA LOS ASISTENTES EN EL MARCO DE LA INTERVENCIÓN.

• No actualizar saberes y conocimientos de forma permanente con el objetivo de flexibilizar criterios de abordaje.

• No utilizar como herramienta determinante los aportes y saberes relacionados a los estudios de género.

• No pensar y repensar los puntos ciegos en relación con la propia posición de género.

• No revisar los prejuicios sexistas sobre todo en la relación con los patrones de reciprocidad, justicia /injusticia, cuidado / no cuidado del otro.

• No aclarar las propias creencias sobre la validez de hechos abusivos y la reacción frente a ellos sobre todo pensando en los ejes temor/enfrentamiento y neutralidad /parcialidad.

• No confrontar y no intervenir de forma asertiva, siempre en favor de sostener la autonomía, la libertad y los derechos de las mujeres. Es decir, no tener presente en cada intervención que el impacto de nuestras acciones debe estar dirigido a la deconstrucción de estereotipos de dominación, y desbalances que sostienen la creencia de la superioridad masculina.

• No develar las maniobras de control, manipulación y/o alianzas dirigidas hacia la o el profesional interviniente con el fin de desacreditar a la mujer.

• Juzgar, sancionar y rotular por su conducta.

• Justificar el ejercicio de la violencia

Consideramos que un equipo debe conformarse a partir de algunos lineamientos básicos que eviten la presencia de obstáculos y faciliten el cuidado personal y la coordinación.

Condiciones de idoneidad

• Compartir el mismo marco teórico que permita desplegar acciones e intervenciones asertivas.

• Deconstruir, construir y reflexionar acerca de prácticas transversales y disciplinares de género.
• Mantener coherencia entre las prácticas discursivas y las acciones intra-equipo.
• Generar espacios de discusión y reflexión teóricas.
• Desdibujar fronteras de conocimiento disciplinares a través de la incorporación de saberes de otras disciplinas.
• Coordinación democrática e igualitaria.
• Capacitación permanente.
• Cuidado del equipo y las y los profesionales.

Susana Velázquez (2004), señala que "Un equipo conformado para trabajar en violencia debe contar con construcciones teóricas y técnicas interdisciplinarias pues si cada disciplina se aboca a su especialidad sin relacionarse, ni modificarse con respecto a las otras el resultado será una fragmentación de conocimientos". Como plantea la autora, la transdisciplina propicia el enriquecimiento de cada una de las profesiones relacionándose entre sí, facilitando de ese modo un enfoque integral en el desarrollo de la práctica cotidiana como un todo. Abrir los debates y plantear posicionamientos es posibilitar la interpelación y formar una identidad de equipo, una identidad institucional u organizacional, es construir un saber desde la praxis pero con la disponibilidad del cambio, y del reconocimiento de la otra y el otro como par. Sólo así la construcción de un equipo edifica bases confiables respetables y resilientes.

Obstáculos del trabajo en equipo

Bonino Méndez (2002) dice que el abordaje integral requiere remover obstáculos (ruptura epistemológica) que solo puede hacerse a través de herramientas de conocimiento críticas que permitan visibilizar, deconstruir y deshacer los saberes establecidos. Siendo esas herramientas: la perspectiva feminista y la consideración de la subjetividad de los individuos con un enfoque centrado en la prevención.

Es importante que el equipo permita interpelar, analizar y desarrollar la transversalización de los criterios y las diferencias, facilitando un proceso de intercambio para un trabajo asertivo, flexible y adaptativo desde una misma idea de intervención.

Los equipos atraviesan momentos críticos y procesos de cambio que en muchas

situaciones se deben a factores externos, internos y personales de una, uno o varias y varios integrantes del equipo, estos momentos pueden tener que ver con los siguientes aspectos:

• No poder, desde lo discursivo, utilizar la primera persona del plural, eso infiere trascender y no pensarse como parte de un todo.
• Ser autorreferencial y no poder distanciarse del rol que se ejerce en ese instante.
• Utilizar la alianza como método de intervención.
• Involucrarse con la problemática planteada por los asistentes.
• Propiciar un clima de tensión.
• No facilitar la horizontalidad de la construcción grupal.
• No poder distanciar las diferentes emociones.
• Direccionar de manera sostenida la intervención hacia un solo integrante.
• Utilizar la pedagogía del castigo y la marginalidad como metodología.

La distancia óptima entre el equipo de coordinación y el grupo

En la distancia óptima entre la historia de vida de las y los miembros del equipo de coordinación y la temática a desarrollar en la dinámica grupal, se redescubren obstáculos que ponen en tensión las relaciones personales de las y los profesionales y las y los participantes del grupo, poniendo a prueba de manera constante el desarrollo de la tarea en el campo de lo grupal.

Por otra parte, es central analizar la distancia entre el equipo de coordinación y el grupo, ya que allí se produce el intercambio simbólico de los HEVG, sus resistencias, la pre-tarea, los emergentes y la negación. Estos son algunos ejemplos analógicos que deben ser depurados y analizados para que fluyan las intervenciones operativas para la reflexión y el análisis.

Otro obstáculo muy complejo de discernir, pero muy obturador, es el desempeño de la telé en la dinámica grupal, es decir, la reacción de atracción o rechazo que cada uno experimenta frente a los otros integrantes del equipo son limitantes para favorecer un clima de interpelación y reflexión. El conjunto de teles positivas y negativas va a influir en el clima grupal, un equipo en el que la mayoría se siente atraído por el resto, siente simpatía con el equipo, y va a tener un clima mejor que un equipo en el que hay muchos rechazos, muchas fricciones y muchas situaciones de enojos.

IMPACTO DE LA PROBLEMÁTICA DE VIOLENCIA EN LA O EL PROFESIONAL

Queremos compartir una actividad vivencial con el equipo de profesionales para que puedan acceder a transitar una experiencia corporal que les permitirá reconocer el lugar personal/subjetivo que cada uno tiene en relación con la problemática de violencia de género.

Esta actividad exploratoria pretende ser una aproximación ontológica para revisar los obstáculos epistemofílicos, que deben estar en permanente tensión. Para esta dinámica grupal se debe contar con una coordinación /dirección externa al equipo.

Actividad psicodramática: ¿Dónde ubico mi zapato?

El objetivo de esta actividad es la autoevaluación individual y de diagnóstico grupal. Generalmente se usa como disparador para abordar sociométricamente una temática específica, entendiendo la sociometría como una forma de medir las relaciones sociales entre los miembros de un grupo sin ofrecer datos relativos a las causas motivadoras de las decisiones tomadas por las personas en cuanto a sus preferencias o repulsas.

Actividad a desarrollar con las y los profesionales que trabajaran con la problemática de violencia

| Participantes: Las y los profesionales del equipo que trabaja con HEVG y una coordinadora o un coordinador – directora o director externo- que guiará la actividad.

| Elementos: Música de relajación, espacio amplio para trabajar con las y los participantes, un lienzo y uno de los zapatos que cada una o uno lleve puesto.

Para esta técnica se requiere que las y los integrantes se ubiquen en círculo, colocando el lienzo justo en el centro de este. Una vez armado el círculo, se iniciará un ensueño dirigido[2] que conducirá a las y los participantes a realizar un registro de su territorio corporal, desde los pies, como base de sostén, pasando por todas las partes de su cuerpo (piernas, tronco, hombros, cuello y cabeza).

2. Piterbarg, Adriana en su libro Puntos de Partida define al ensueño dirigido como “una técnica retrospectiva que tiene como finalidad alcanzar diferentes objetivos desde la elaboración de síntesis temáticas, evaluaciones y cierres grupales, sociodramas y psicodramas, etc. realizando las modificaciones y tomando las precauciones que resulten necesarias en cada caso.” pág. 122

Luego se invita a ir en búsqueda de escenas relacionadas con la violencia, en la que pudieron ser protagonistas y/o testigos, considerando todos los tipos de violencia (física, psicológicas, emocionales, ambientales, etc....) que pudieran haber sufrido en cualquier etapa de la vida: niñez, adolescencia, adultez.

Se sugiere que elijan una de las escenas y registren en qué lugar de su cuerpo la sienten, llevando sus manos a ese espacio corporal, y registren sus sentimientos y emociones. Una vez que tienen estos registros, que pongan nombre a esa escena, un color y un olor. Con ese registro, y desde una respiración consciente, cuando estén preparados, que abran los ojos, dando el tiempo necesario para cada registro.

La coordinación invita a las y los profesionales participantes a simbolizar la violencia de la escena registrada anteriormente en ese lienzo ubicado en el centro del círculo formado, tomando contacto con los sentimientos antes registrados.

A continuación se sugiere que coloquen su zapato teniendo en cuenta los datos de los sentimientos y emociones registrados, a la distancia que creen estar de la problemática de la violencia (lienzo); reconociendo si esa distancia es la adecuada para la intervención desde lo personal y profesional, si es necesario modificar esa distancia, si va a obstaculizar el abordaje, si va a ser perjudicial para ellas o ellos mismos, buscando que cada cual tenga conciencia de su autoevaluación, sabiendo si la distancia representada en lo personal y profesional facilita u obstruye la intervención con la temática.

Una vez que cada participante ubico y realizó la autoevaluación pertinente, se le solicita a cada una o uno realice un último registro para poder desarmar el escenario. Respondiendo para sí, si es el lugar dónde desean estar.

Concluida la actividad se da inicio a la puesta en común, dejando fluir un compartir espontáneo de lo que cada una o uno pudo registrar, llevándose la autoevaluación como instrumento para la auto indagación, tan necesaria hacia el interior de los equipos.

La inclusión de un HEVG en un dispositivo de abordaje requiere de una serie de encuentros, al que denominamos proceso de

admisión, que nos permite acceder a una valoración diagnóstica y un pronóstico respecto a sus oportunidades de transformación.

Es posible que cada equipo de trabajo defina distintas formas de acceder a esa valoración diagnóstica, debido a distintos factores, como por ejemplo el tipo de institución en que se desarrolla la tarea, ya que los lineamientos institucionales pueden definir cantidad de tiempo asignado a cada tarea.

Es decir, que el primer tiempo de trabajo aporta la información, y su lectura crítica, para poder definir posteriormente la estrategia de abordaje posible, en un contexto que tienda a garantizar la protección de la mujer que ha transitado situaciones de violencia.

Un segundo tiempo de trabajo estará orientado al abordaje grupal, si se trata de un HEVG con pronóstico de transformación favorable, o su inclusión al dispositivo de abordaje grupal para que inicie su proceso de transformación integral. En el caso que se haya definido un pronóstico dudoso, su inclusión tendrá carácter condicional.

BIBLIOGRAFÍA

Bonino, L. (2001) “Obstáculos a la comprensión e intervención sobre violencia (masculina) contra las mujeres”. Artículo presentado en jornadas estatales sobre la condición masculina frente a los retos de la igualdad. España, Jerez.

Carrasco, L. (2018) “Dinámica Cíclica Abusiva” Herramientas de intervención desde un enfoque integrativo: intersección de la dinámica cíclica abusiva con las dimensiones singulares del modelo ecológico.”

Castelain, C. Meunier (2019) "La metamorfosis de lo Masculino". 1° Ed Boulogne.

Dohmen, M. (2004) “Elementos para una aproximación Diagnóstica”. 3°ed. Buenos Aires Paidós.

Dutton, D. y Golant, S. (1997) ”El Golpeador. Un perfil psicológico”. Ed. Paidós.

Ferrarotti, P. y García, S. (2020) “Intervención desde la perspectiva Psicodramática en grupo de varones con conductas violentas”. Ed. Dunken.

Payarola, M. (comp.) (2015) “Violencia Masculina en la Argentina. Grupos Psico-Socio-Educativos para Varones que Ejercen Violencia de Género”. Ed. Dunken. Buenos Aires.

Piterbarg, A. (2011) “RHT Recursos, herramientas y técnicas para el acontecer grupal”. Ed. Nuevos Tiempos.

Piterbarg, A. (2004) “Puntos de Partida”. Ed. Nuevos Tiempos.

Rosa Entel (Coordinadora) "Violencia de Género-Miradas e intervenciones desde la diversidad disciplinar" Espacio Editorial 2016. 1° ed.

MÓDULO 4
¿Cómo trabajar con hombres que ejercen violencia de género?

"No habrá equidad de género ni libertad de género para las mujeres
si la sociedad no gestiona los permisos para trabajar con los varones.
No habrá manera de detener la violencia contra la mujer si el varón no es incorporado
a los esquemas de asistencia como pieza imprescindible para el cambio"
L. Carrasco

MOMENTOS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

El acceso al programa de abordaje e inicio del proceso de admisión

Tal como expresa la ley 26.485, uno de los objetivos principales hace referencia al concepto de "Protección integral", lo que daría cuenta de las diferentes dimensiones a considerar al momento de brindarle protección a las mujeres. En el Art°10 de dicha ley se hace mención a la atención a los "agresores", solicitando la creación de servicios integrales de asistencia para las personas que ejercen violencia y en el punto 7 plantea la existencia de Programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia.

Es dable mencionar que la gran mayoría de los varones que llegan a la instancia de entrevista de admisión han sido derivados por organismos dependientes del área de Justicia (Juzgados de familia, Juzgados de Ejecución Penal, Patronato de Liberados). Sin embargo, los dispositivos suelen estar abiertos a la comunidad para todos aquellos varones que presenten un genuino interés de comenzar a trabajar respecto de las conductas violentas que ejercen.

Al momento de solicitar el turno, así como en la entrevista de admisión, pueden llegar a manifestarse ciertos sentimientos de descontento, fastidio, reticencia y susceptibilidad por parte del entrevistado. El hecho de ser derivados como parte de un proceso judicial en el marco de una denuncia por violencia de género, puede traer aparejadas este tipo de reacciones y será tarea de las y los profesionales que lleven a cabo la misma, poder otorgarle el encuadre correspondiente.

Ahora bien, retomando el concepto de abordaje integral, es fundamental poder recabar información sobre la mujer que ha radicado la denuncia o ha sido víctima de las violencias. Será necesario saber si en la actualidad se encuentra o no en pa-

reja con el entrevistado, si al momento de la entrevista hay medidas de protección vigentes, y si cuenta con dispositivos de resguardo (como el botón antipánico).

Es por ello que es necesario solicitar el teléfono de contacto de la denunciante, y poder articular con las áreas del municipio u loos organismos que correspondan, con el objetivo de saber si la mujer cuenta con un espacio de contención, si ha sido asesorada respecto a los alcances de la medida de protección, si cuenta con una red vincular que pueda acompañarla durante el proceso, así como del acompañamiento profesional necesario.

Por otra parte, en los casos que hubiese hijas o hijos, que hayan vivenciado las situaciones de violencia, es fundamental tomar contacto con el Servicio Local del Municipio para saber si están abordando la situación, en caso de que así se requiera.

La intervención con varones la iniciamos desde el momento en que llega al servicio, desde los primeros encuentros que se dan en el marco de la entrevista de admisión. Vamos a explorar la historia de este varón mediatizada por su discurso y su modo particular de mirar, leer, interpretar y narrar la realidad que lo envuelve. Nos vamos a encontrar con un varón que va desplegar, de acuerdo a sus particularidades, distintas estrategias para describir la situación que se encuentra atravesando. Recabaremos información de cómo fue el proceso de socialización y construcción de ese sujeto que tenemos enfrente. Iremos incorporando y estableciendo relaciones entre los subsistemas que lo rodean (micro-meso- exo y macrosistema).

Es decir, en el ***microsistema*** vamos a indagar en cómo fueron las relaciones entre sus padres y cuidadores entre sí y el grado de autoritarismo que había entre ellos, si han vivenciado situaciones de violencia, cuáles fueron los distintos aprendizajes en la resolución de conflictos que, asociados con otros procesos de socialización primaria, pudieran, por observación e identificación, haber incorporado modos de resolución de conflicto abusivos. Cuál es el grado de autoestima de estos hombres que tienden a crear lazos de dependencia muy fuertes hacia la mujer, el grado de aislamiento donde

sus vivencias personales no las suelen compartir (pocos amigos o ninguno con los cuales compartir sus conflictos en sus relaciones personales), la percepción que tienen respecto a lo que les sucede en relación con la pareja y con la familia, etc.

Al mismo tiempo, vamos a ir estableciendo relaciones con el ***mesosistema*** en donde se dan las interacciones del varón con su entorno, nos referimos a las relaciones cara a cara. Espacio laboral, qué pasa cuando tienen situaciones conflictivas, su forma de resolución, consumo problemático de sustancias y/o alcohol, juego compulsivo, etc. También tenemos que indagar sobre cuáles son esas instituciones que ya no forman parte de la relación cara a cara, ***exosistema***, pero han tenido una relación directa con su estilo de vida: estrés económico, instituciones religiosas, ámbitos judiciales, instituciones educativas, medios de comunicación, legitimación institucional respecto a lo que ocurre con la violencia en distintos espacios. Y finalmente, el ***macrosistema***, que visualizará el atravesamiento que tenemos cada una de nosotras y nosotros respecto a las distintas creencias y valores culturales, leyes, concepción acerca del poder y la obediencia, ideologías, actitud hacia el uso de la fuerza para la resolución de conflictos, estereotipos, conceptos de roles familiares, derechos y responsabilidades.

Este recorrido por los diferentes subsistemas, se empezará a ver en las entrevistas de admisión, donde van a surgir las primeras aproximaciones y se van a seguir trabajando en la grupalidad, donde se irán poniendo en tensión. A partir de ir trabajando los aspectos antes mencionados (comportamentales, cognitivos, emocionales e interaccionales) de cada sujeto.

La evaluación diagnóstica

El proceso de admisión es una de las pocas instancias individuales en el abordaje con varones ya que, como se ha explicado anteriormente, siempre se recomendará su trabajo de manera grupal, evaluando si el varón reúne las características consideradas como patrones comunes de conducta abusiva y que no posean características que sean excluyentes para un dispositivo grupal.

La valoración diagnóstica que se realiza durante el proceso de admisión tiene como objetivo acceder a las condiciones de producción de la violencia por parte del hombre, para definir una estrategia de intervención que priorice la protección de las víctimas.

Los componentes de la evaluación diagnóstica son:

1) Evaluación del riesgo

Como concepto central de la intervención, el riesgo define las acciones inminentes en el proceso de abordaje con un HEVG.
El riesgo está asociado directamente a la probabilidad de que una persona sufra un daño que menoscabe su integridad, ya sea física y/o psicosocial, como también pueda ver afectada su garantía de derechos que la ubiquen en una posición de vulnerabilidad.

En las situaciones de violencia, el riesgo se clasifica en niveles bajo, medio o moderado, alto, y altísimo, según los componentes del tipo de violencia, severidad, frecuencia e intensidad de los actos.

2) Ponderación del daño a las víctimas

El concepto de daño en violencia incluye todas las expresiones que se objetivan en la vida de una persona expuesta a ocurrencias de violencia, ya sea en el área física, emocional o psicológica, como en su capacidad de desempeño para la reproducción de la vida cotidiana.

El daño no puede ser evaluado exclusivamente a través de las manifestaciones físicas, con impacto alojado visiblemente en el cuerpo, sino también toda expresión no visible pero presente en el cuerpo: dolores internos, producidos por golpes o ataques que no dejan marcas a nivel epitelial, como dolores corporales, signos y síntomas múltiples producidos de manera subsidiaria a la exposición a actos de violencia. Debe contemplarse el conjunto de manifestaciones como dolores del tracto superior (dolores de cabeza, de espalda, de cuello y extremidades superiores), como del tracto inferior (caderas, muslos, piernas) que se observan habitualmente en víctimas de violencia, como consecuencia de la continua experiencia de tolerancia extrema al maltrato, que se aloja en el cuerpo encontrando vías de escape estrictamente experienciales.

El daño también debe considerar la dimensión emocional y psicológica, con un amplio abanico de manifestaciones, como depresión, apatía, distimia, falta de energía, nostalgia, melancolía, irritabilidad, intolerancia, agresividad hacia personas a su cuidado, falta de habilidades para el desarrollo de roles propios de la vida adulta, entre otras.

El acceso a la valoración del daño no sólo proviene de la evaluación por monitoreo a la mujer, sino del discurso del HEVG. Sus verbalizaciones, aun cuando pretendan ubicar a la mujer como responsable, provocadora de las situaciones de violencia, o como mentirosa, aportan información de sí mismo, y las pistas para indagar sobre los patrones de afrontamiento de la mujer en contraste con el perfil observado en el mismo hombre.

Por ejemplo, cuando expresan que no quisieron violarla sexualmente, porque "ella estaba de acuerdo" porque en algún momento de la ejecución de una práctica de hostigamiento, para que ellas cedan ante el requerimiento sexual, terminan diciendo que sí, con la intención de poner fin a un hostigamiento creciente en intensidad, "para no empeorar las cosas". Tal respuesta por parte de una mujer no hace más que confirmar su nivel de victimización y la limitación para acceder a vías de escape que evalúe como posibles, sometiéndose a una situación profundamente traumatizante.

3) Evaluación del potencial de letalidad

Se refiere concretamente al nivel de peligrosidad del HEVG, y se compone de las siguientes variables:

A - Nivel de transgresión a las medidas de protección a las víctimas: se evalúa si desestima las medidas de prohibición de acercamiento virtual, por intermedio de terceras o terceros, o físico; si opera transgrediendo medidas de protección a sus hijas e hijos, o hacia otras personas afectadas por su conducta violenta.

B - Antecedentes penales: algunos constituyen criterio de no inclusión a los dispositivos grupales (que se explicitan en el siguiente ítem). Se debe acceder al conocimiento de denuncias anteriores, con la misma u otra víctima, carácter de las

denuncias, ocurrencias de delitos por violencia de género (VG) o fuera de la égida de la temática.

C - Dimensión privada o pública del ejercicio de la violencia: se evalúa el nivel de exposición pública que el HEVG hace en su accionar. Se diferencia la peligrosidad según actúa exclusivamente dentro del hogar - privacidad de la relación (no por ello menos riesgosa la conducta)-, o si no tiene límites en cuanto a tales manifestaciones en público, ya sea de tipo familiar u otras personas en la vía pública.

También se considera relevante que la violencia sea dirigida hacia terceras personas, autoridades, integrantes de las fuerzas policiales o personal judicial que intervienen en las causas.

D - Factores de riesgo específicos: consumo problemático de sustancias en nivel de abuso – adicción/tenencia - portación de armas - vinculación con otras personas que ocupan cargos y pueden poner a su disposición cuotas extra de poder, en sentido de invisibilizar sus prácticas.

4) Detección del perfil de comportamiento violento

El perfil se compone de tres categorías básicas, descriptivas del modo de ejecución de las violencias: **cíclicos, hipercontrolados y psicopáticos**. Dutton y Golant (1997) plantean estas categorías en términos teóricos, resaltando las cualidades observables principalmente en los HEVG de subtipo Cíclico.

No obstante, es importante considerar que las mismas no representan a la totalidad de la población en su descripción más pura, sino que existen mixturas cuya composición es necesario precisar, para definir la estrategia de intervención más adecuada.

El perfil **Mixto** entonces, reúne distintas configuraciones de los tres perfiles básicos, especialmente en la modalidad cíclica - psicopática.

Hablamos entonces, en términos de definición diagnóstica, de “HEVG con rasgos predominantemente cíclicos”, “HEVG con rasgos predominantemente psicopáticos”; “HEVG con rasgos cíclicos con componentes psicopáticos”; “HEVG con rasgos psicopáticos con componentes cíclicos”.

Las cualidades que describen cada perfil son las siguientes:

Perfil cíclico

Son HEVG que ejecutan los abusos de poder de manera rítmica, cumpliendo visiblemente con la dinámica del ciclo de la violencia, aumentando el malestar personal y traduciendo esto en un aumento de hostilidad hacia la mujer y trasladando el monto de perturbación a la relación en lugar de asumir su responsabilidad en la producción de esos momentos. Luego actúan de manera altamente abusiva, explotando y descargando su ira sobre la víctima, en general de manera intensa y por lapso de tiempo más corto, en relación con la modalidad psicopática.

El ciclo de la violencia se produce en congruencia con distintas fases, cuyas características han sido ampliamente estudiadas. La primera fase, de acumulación de tensiones, implica un aumento de la perturbación personal traducida como consecuencia relacional provocada por la mujer, que deriva, con mayor o menor tiempo en la segunda fase, de explosión violenta. Las explosiones de violencia suelen suceder por espacio de dos a 48 horas. Luego seguirá la reconciliación durante un breve tiempo, para dar paso a la cuarta fase, de externalización de la culpa, a través de un mecanismo discursivo de inversión del poder, en sentido de ser restituido al HEVG.

Preguntar cuánto tiempo duran esas explosiones constituye un dato central, porque su ejecución se relaciona directamente al perfil del HEVG.

Un HEVG con características cíclicas no sostiene la explosión por más de cinco horas. Luego de ese tiempo empezamos a pensar en mixturas hasta llegar al máximo de 48 horas, en un perfil claramente psicopático. En la línea del tiempo, cuanto más corto es el tiempo de explosión, más compatible el perfil cíclico, cuanto más cercana a las 48 horas, más compatible con la modalidad psicopática.

El HEVG cíclico no puede sostener esto mucho tiempo, por su alto nivel de ansiedad, por la inmediatez de la necesidad de volver el escenario a un momento de calma, porque se regula con la explosión, reconoce el

daño, y necesita (de manera infantil - ansiosa - tiránica) que la mujer lo perdone (a él). Por eso pide perdón, no porque quiera reparar el daño causado; lo reconoce, pero necesita reparar su propio malestar. Por lo tanto, si no obtiene el perdón de la mujer, puede volver a sentir ira produciendo a mayor velocidad un nuevo ciclo.

Perfil hipercontrolado

Este perfil se caracteriza, como su nombre lo indica, por el excesivo control en todo aspecto relacional. Ya sea en sus formas activas o pasivas, la violencia hipercontrolada busca una regulación de la relación por medio del convencimiento de las víctimas respecto a que la vida de pareja debe tener un orden, y ese orden lo organiza el hombre. Su principal característica está relacionada al área de la sexualidad, objetivando la violencia a través de distanciamientos físicos y emocionales íntimos, ausencia de iniciativa sexual, culpabilización ante las iniciativas sexuales de la mujer, rechazo explícito, imposición de una modalidad de relación sexual basada en la falta de intimidad, etc. Se trata de situaciones de violencia en cuanto no refiere a formas de relación consensuadas por ambas partes, considerando por supuesto el condicionamiento sociopatriarcal para dar el consentimiento en prácticas de tipo sexual.

Este perfil también se relaciona con modalidades de abuso silenciosas, sutiles, de alto nivel de invisibilidad para el entorno y para los equipos profesionales, puesto que cuentan con recursos de sociabilidad que incluyen el afecto, a diferencia del perfil psicopático, que dispone del afecto como recurso utilitario, pero sin compromiso emocional.

El escenario en el que se despliega el ciclo de la violencia será “contenido”. Así como con el perfil cíclico observamos un escenario turbulento, y con el perfil psicopático un escenario temerario, el HEVG de rasgos hipercontrolados ejecuta su violencia de forma sutil pero constante, y cada movimiento de la vida cotidiana está condicionado a su mirada y a su opinión. En términos pichonianos, la/s víctima/s en este caso internalizan un “otro generalizado” presente permanentemente; incorporan una norma aún no dicha, y limitan su capacidad de transgresión puesto que lo que está en juego no se conecta sólo con la autonomía conductual

sino con su percepción del mundo. Si sabemos que las víctimas de las violencias son "habladas" por quienes ejercen violencia, es en este perfil donde se objetiva ese daño con mayor intensidad.

Perfil psicopático

El HEVG de perfil psicopático, transita el ciclo de manera diferente. Pero existe el ciclo. Sus estrategias son menos visibles, ejecuta niveles altos de manipulación, haciendo que tanto la víctima como sus hijas e hijos vean el malestar en la mujer, la confunde. A medida que aumenta la tensión en la primera fase del ciclo, ellas van teniendo mayor compromiso emocional y perturbación, y ellos van aumentando su rigidez, la contundencia de sus actos, y "presionando" emocionalmente hasta que la explosión pueda incluso ser iniciada por ellas.

El escenario de la explosión violenta psicopática puede ser mudo, contundente, determinante y profundamente dañino. En general sin golpes físicos. Se trata de silencios absolutos en momentos de necesidad emocional de la mujer, ausencias en momentos de necesidad de presencia, insultos feroces que toman información de la intimidad histórica de la mujer, y que solo ellas escuchan; culpabilizaciones respecto a su rol como madre, descalificaciones, y todas las formas tendientes a socavar la estabilidad emocional y la salud mental de la mujer. Sólo cuando este hombre ve un verdadero riesgo al acceso a las cuotas de poder habitualmente disponibles, pueden comenzar a desplegar formas físicas de violencias. La violencia física en un HEVG de perfil psicopático es siempre grave. Pegan para que no queden dudas de lo que puede suceder ante una nueva "transgresión al orden"; pegan sin compromiso emocional - que en perfiles cíclicos se observa -; pegan para garantizar que la víctima vuelva a una instancia de sometimiento autoregulado, porque si considera que tiene que volver a marcar ese límite, el riesgo puede ser la muerte.

5) Reconstrucción de la dinámica de ejercicio de la violencia

Esta evaluación se realiza a través de un protocolo que permite poder evaluar la situación actual del varón, los tipos de violencia ejercida, aspectos relevantes de su vida social, familiar e historia de vida, autopercepción del ejercicio de la violencia, entre otros factores. Las y los profesionales vamos a iniciar una aproximación diagnóstica, a partir de la aplicación del instrumento que denominamos ***"Protocolo de evaluación de riesgo y potencial de letalidad"***, que nos permita organizar, dilucidar, desmenuzar su narrativa y estar muy atentos a no quedar entrampadas o entrampados en el despliegue de su escena que nos lleve a realizar intervenciones que pongan en riesgo a la víctima y grupo familiar. Esto nos va a permitir ir evaluando su conducta y su capacidad de percibir la realidad.

Es claramente importante conocer los actos cometidos y los escenarios cotidianos. Habrá información accesible y mucha información no accesible. Sin embargo, será de central importancia acceder a la reconstrucción de las dinámicas de ocurrencia de las violencias, intentando visualizar los desencadenantes, los patrones de afrontamiento de esas escenas, tanto como todo contenido observable en el espacio de la entrevista. La entrevista es el espacio en el cual los HEVG pueden funcionar con sus habituales estrategias porque se encuen-

tran bajo encuadre de trabajo, limitados en sus usos del poder, expuestos a su emocionalidad sin reparo, instados a respuestas donde habitan los silencios y las distorsiones. La experiencia de la entrevista especializada en violencias de género los ubica en un escenario desconocido; podemos observar sus niveles de perturbación a través de la observación de lo gestual, lo no verbal, la lectura del contexto donde intencionalmente se corre a la mujer del centro de sus discursos, etc. Hablan de ellos, desde sus propias vivencias y resoluciones. Esa información es la que construye el diagnóstico ubicándolos en primera perso na, sin argumentos desresponsabilizantes.

A partir de tal reconstrucción, se organiza la intervención, siempre que existe criterio de inclusión a dispositivo grupal.

Construcción de la demanda de asistencia

Existe un objetivo central que atraviesa tanto el momento de valoración diagnóstica como el abordaje en dispositivos grupales: la construcción de la demanda de asistencia (CDA).

Ya sea que hayan accedido al programa de atención de manera espontánea, o a través de alguna derivación judicial o interinstitucional, el aspecto prioritario de las intervenciones se orienta a tal construcción, por lo que es indispensable recordar su inscripción como problema social, resaltando las cualidades que colaboran con su perpetuación: la invisibilidad y la naturalización.

Construir demanda significa construir relevancia ante un problema que no es reconocido como tal y que es traslado a la mujer con carácter de culpa. Así, la invisibilidad no les permite reconocer que eso que está viviendo es dañino, sobre todo para la mujer, pero también para él mismo. No se trata de colaborar con su propia victimización, sino que registre las consecuencias que esa violencia genera también en su vida. Desde esa aceptación inicial del problema, es que podemos empezar a construir demanda subjetiva con el varón.

Podemos entonces definirla como:
La construcción de la demanda de asistencia se refiere al proceso interactivo entre el varón con conductas violentas, y el equipo

profesional (transdisciplinario y con perspectiva de género), a través del cual se ponen en tensión algunas certezas que le permiten reconocerse desde la desigualdad jerárquica, a la vez que se buscan identificar los puntos de vulnerabilidad objetivados en su singular modo de apropiarse de la estructura patriarcal (Carrasco: 2018).

Como estrategia prioritaria de intervención, la CDA requiere de dos procesos activos por parte del equipo profesional:

1) Establecer límites

La cuestión de los límites es un punto central de la intervención en violencias; ante la violencia masculina este aspecto requiere especial énfasis. Los HEVG suelen intentar transgredir las pautas definidas como encuadre en los procesos de asistencia, poniendo obstáculos con el fin de diluir la posibilidad de concurrencia a los espacios a los que han sido derivados; luego, si lo logran, la estrategia incluye una reversión de los argumentos, haciendo cargo a los equipos profesionales de su falta de atención: "yo fui pero no había nadie"; "me dijeron que no siga porque no soy violento"; "yo pedí turno pero no tenían tiempo". Definir un claro límite a tales conductas les proporciona una resistencia organizada que diluye sus mecanismos de evasión, confrontación, manipulación, con vistas a que respeten las decisiones del equipo que conducirá en adelante el proceso de abordaje completo.

2) Lograr que reoriente el foco atencional hacia sí mismo

Los procesos ya señalados, de naturalización e invisibilización, facilitan el corrimiento de las responsabilidades por parte del HEVG, reorientando las mismas hacia la mujer. Ellos externalizan la culpa desarrollando argumentos que las ubican como únicas hacedoras de climas relacionales dignos de merecer conductas violentas, provocadas por ellas mismas. Es altamente frecuente que en los grupos de inicio, se escuche a los HEVG nombrar a sus parejas, casi constantemente: "ella me metió en este lío", "ella me provoca siempre", "ella fue a mentir y ahora tengo una denuncia", "ella no cuenta que también es violenta", "ella es mala madre, los chicos me quieren más a mí", "ella siempre tomó pastillas, no está bien de la cabeza", "lo que pasa es que ella fue abusada en la infancia, por eso se la agarra conmigo, tiene un problema con los hombres".

Ella es el centro de sus quejas y el justificativo de todas sus acciones. Sin ellas “se mueren”, con ellas “se descontrolan”. Ellos son los que, en el intercambio colectivo, pueden registrar, un día, que esto les pasa a ellos mismos. Que su malestar tiene que ver con sus propias historias, y no con la mujer que les sirve de excusa para sus reacciones violentas. Una vez que pueden poner en palabras este descubrimiento, el grupo entra en incertidumbre, anclando la posibilidad de la pregunta: ¿es ella? ¿soy yo?, y desde allí comenzar un proceso de resignificación de sus malestares, sus emociones y sus acciones, con vistas a mejorar su calidad de vida, y no con vistas a restablecer la relación.

Tanto en este, como en otros momentos, es fundamental el rol del equipo para poder romper las “verdades absolutas'' que él varón trae, dando lugar a la duda y a las preguntas que pueda comenzar a hacerse.

Criterios de agrupabilidad

A través de esta evaluación se debe descartar entonces la presencia de otras problemáticas como trastornos mentales, consumo problemático de sustancias, antecedentes de abuso sexual y/o antecedentes penales graves (femicidio o tentativa de femicidio).

Remarcamos que los varones que presentan rasgos de personalidad psicopática no deben ingresar al dispositivo grupal ya que se ha demostrado que, al no poder reconocer el daño producido, no pueden realizar modificaciones posteriores. La principal característica observada en las personalidades psicopáticas, durante el proceso de admisión, es la negación total de las situaciones de violencia, sin evidenciar ningún tipo de arrepentimiento e incluso evidenciando una “desconexión emocional” ante la situación.

La dupla profesional que se encuentre a cargo de este proceso podrá, en base a esta evaluación diagnóstica, tomar diferentes resoluciones:

• Si no se presentan características excluyentes y se evalúa que el varón cumple con los requisitos necesarios para integrar el dispositivo grupal se procede a su ingreso.

• En el caso que no se cuente con los elementos suficientes como para arribar a

una evaluación definitiva, se puede incorporar al varón comunicándole que este ingreso es de carácter condicional, que estará un tiempo limitado para poder evaluar la situación y si el dispositivo grupal es el apropiado a su situación.

• En el caso que se presenten características excluyentes al dispositivo grupal, se realiza la derivación correspondiente al organismo o institución que pueda abordar la problemática (por ejemplo: al área de Adicciones, Salud Mental, etc.). En el caso que el varón haya sido derivado por la justicia y, por ejemplo, presente antecedentes penales graves o haya sido agresor sexual, se debe informar a la institución que lo derivó que no cumple con los requerimientos para poder ingresar al dispositivo ya que este no sería el abordaje apropiado ante esta situación.

BIBLIOGRAFÍA

Carrasco, L. (2018) "Experiencias grupales de construcción de la demanda de asistencia con varones denunciados penalmente por violencia contra la mujer" Ponencia acreditada para el II Congreso Internacional de Victimología. La Plata, Bs. As. Argentina.

Muzzín, A. (2015): "Grupo psico-socio-educativo para hombres que ejercen violencia a la mujer: aspectos diagnósticos" en Payarola M.(comp.): "Violencia masculina en Argentina, Grupos Psico-socio- educativos para varones que ejercen violencia de género", Cap. 2, Editorial Dunken, Bs. As.

Payarola, M. (comp). (2015) "Violencia Masculina en Argentina. Grupo psico-socio-educativos para varones que ejercen violencia de género", Dunken, Buenos Aires.

MÓDULO 4
¿Cómo trabajar con hombres que ejercen violencia de género?

"... ¿por qué este fervor por el trabajo con y en grupos? Porque el grupo es el espacio donde emerge y se construye el sujeto. Porque es el mejor medio para conocer un aspecto de la realidad en la que vivimos. Porque es el espacio para la reflexión, para la cooperación solidaria, para vivir experiencias intersubjetivas, para la acción creativa. Porque el grupo es el lugar para liberar la palabra y el cuerpo. Porque por el grupo transita la participación social, y con ella el sentido que le damos a la vida."

Natalio Kisnerman

Prólogo a Amelia Dell´Anno y Ruth Teubal (compiladoras):

Resignificando lo grupal en el Trabajo Social, Espacio Editorial, 2006.

Fundamentos teóricos sobre los abordajes grupales

Pichón Riviere observó en los grupos determinadas constantes que se daban en ellos y que denominó VECTORES DEL CONO INVERTIDO lo que permite una lectura de la dinámica grupal, posibilitando medir cualitativamente la conducta que adopta el grupo en sus diferentes momentos y dando la oportunidad de una adecuada intervención, ellos son:

AFILIACIÓN: Es el primer paso de la integración, donde el sujeto guarda cierta distancia, incertidumbre, expectativa, no asumiendo un compromiso pleno con el grupo. Si tuviésemos que ponerlo en escala numérica sería el 0, como ausencia total de relación y compromiso con los otros integrantes. Este momento se irá convirtiendo luego en pertenencia.

PERTENENCIA: en esta etapa se logra mayor integración, cohesión y compromiso con los otros y con los objetivos grupales.

COOPERACIÓN: alude a la contribución de la tarea grupal, es el momento donde se pone en juego la historia de cada uno de los integrantes en el aquí y ahora grupal, logrando una homogeneidad en la tarea, posibilitando el escuchar y aprender de la otra o el otro con un intercambio asertivo.

PERTINENCIA: apunta a los aportes de cada integrante respecto de la tarea en común, depende de este vector, con la intervención oportuna de las y los coordinadores facilitar la productividad y creatividad del grupo. La pertinencia será posible cuando la pertenencia y la cooperación estén presentes, es fundamental para el proceso de aprendizaje que se transmite mediante una buena comunicación. Este proceso de construcción muestra la interrelación de los vectores en el grupo.

COMUNICACIÓN: la comunicación puede ser verbal o paraverbal, en este vector no solo se tendrá en cuenta el contenido del mensaje sino también cómo se emite y transmite, o sea la metacomunicación. Cuando no hay coincidencia entre el mensaje y la metacomunicación se generan las dificultades en la misma.

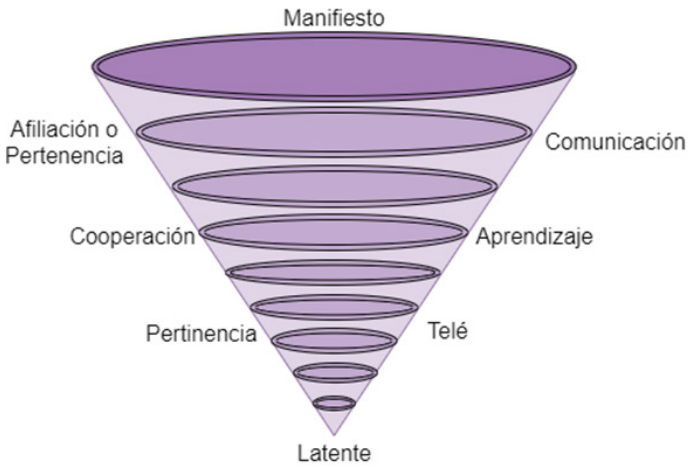
La confianza en el grupo es imprescindible para lograr una buena comunicación, el secreto entre los subgrupos es otro elemento para trabajar ya que ahí pueden interactuar miradas cómplices, risas o burlas que producen un cortocircuito en la comunicación.

APRENDIZAJE: se logra cuando se integran los distintos saberes. Hay un momento en el grupo en el que se produce un cambio cualitativo y se logra la resolución de conflictos, produciendo creatividad, satisfacción y nuevos proyectos.

Lo importante en el grupo es tener instrumentos para resolver los problemas propios de la interacción, a partir de los aportes de cada uno de sus miembros y la construcción de una síntesis grupal.

TELÉ: Este término fue definido por Jacobo Levi Moreno (médico psiquiatra rumano, creador del Psicodrama) y tomado por Pichón Riviere para considerar y trabajar las disposiciones negativas o positivas en relación con otro, y es determinante del clima grupal respecto al objetivo.

Esquema de cono invertido



Pichón Riviere describe la presencia de otras situaciones que llama "Universales grupales" que condicionan la vida de los grupos, y que serán significativos cuando el equipo de coordinación pueda reconocerlos y trabajarlos en pos del objetivo grupal.

Para pensar sobre las funciones de la coordinación grupal, Dora García (1997) las señala como "múltiples y complejas". A continuación se detallan las más relevantes:

- Crear, fomentar y mantener la comunicación
- Proponer actividades que faciliten el vínculo y la tarea
- Detectar y señalar los obstáculos que se presenten
- Analizar las ideologías subyacentes
- Detectar situaciones emergentes
- Ayudar al reconocimiento de necesidades y objetivos comunes
- Reflexionar acerca de las relaciones de los integrantes entre sí y con la tarea
- Hacer explícito lo implícito de la actividad grupal
- Acompañar el aprendizaje grupal desde el campo afectivo al conceptual
- Promover la indagación y el descubrimiento de nuevos aportes

Considerando particularmente la certeza como una de las características del pensamiento rígido de los HEVG, creemos muy importante que las y los facilitadores instalen la duda, como un instrumento de deconstrucción para poder poner en tensión las verdades subjetivas de los participantes. Se busca que los mismos desarrollen las habilidades para construir su propia capacidad para problematizar.

Conceptos fundamentales en el trabajo grupal

M. Jesús Soler (2004) plantea los siguientes conceptos fundamentales en los cuales se asienta el trabajo grupal:

- Sinergia: es mucho más que la simple suma de los elementos individuales, creando un resultado nuevo, maximizando las cualidades de cada participante.
- Proactividad: es la acción que anticipa necesidades futuras, lo opuesto a una actitud reactiva, ya que se trata de una creación consciente para generar nuevas y mejores oportunidades.
- Asertividad: comunicarse de forma efectiva, actuando de manera respetuosa y empática con las y los demás, defendien-

do nuestras convicciones y los derechos de las personas. Como contraposición tenemos estilos de comunicación pasivos, agresivos o pasivo-agresivo.

• Resiliencia: es la capacidad que tiene el ser humano para sobreponerse a las adversidades, transformando esas experiencias dolorosas en una fuerza motora para conseguir un desarrollo sano y exitoso, a partir de sus recursos personales.

• Aprendizaje: es un proceso en el que todas y todos participan en el grupo, tanto los hombres como quienes coordinan, ya que se trata de un movimiento de retroalimentación y retroinformación.

Siguiendo a Carl Rogers y su teoría humanista de la educación, el ser humano tiene una capacidad innata para el aprendizaje. Se torna relevante cuando involucra a la persona en su totalidad, con sus procesos afectivos, cognitivos y en forma experiencial. Sostiene que es mucho más rica e intensa cuando se da en forma participativa y activa, y se compromete emocionalmente a los participantes.

El ser parte de un grupo le da sentido de pertenencia con sus valores e ideologías, adquiriendo a través de él, nuevas habilidades, autocontrol, diferentes modos de comunicación a través de la palabra, de su cuerpo, y la posibilidad de intercambiar, lo que terminará impactando en todas y todos quienes participan no importa el rol que ocupen.

Si bien la teoría de Rogers tuvo como destino primario la educación docente-alumno, es aplicable a todos los procesos educativos y debemos tenerlo en cuenta con los grupos de abordaje integral de HEVG.

Procesos que se favorecen

En el 2002 Organización Panamericana de la Salud, expuso cuáles son los procesos que son favorecedores cuando trabajamos con grupos:

• Generación de climas para exteriorizar sus emociones y verbalizarlas, así como el reconocimiento de sentimientos.

• Profundización del análisis de la realidad.

• Desarrollo de la capacidad reflexiva, tendiente a aumentar el nivel de concientización del problema, permitiendo una integración de diferentes soluciones.

• Fomento del sentimiento de esperanza, a medida que conoce la mejoría de sus pares.

• Permeabilidad a diferentes formas de pensamiento (aprendiendo de unos y enseñándole a otros).
• Socialización de experiencias que permitan identificar necesidades y problemas.
• Fomento del espíritu de solidaridad y apoyo mutuo.
• Desarrollo del sentido de pertenencia e identificación con el grupo.
• Construcción del poder colectivo.
• Desarrollo de actividades sociales gratificantes.

Por qué trabajar con grupos

En la actualidad, los modelos de atención individual, con una visión neoliberal e individualista, siguen encabezando los diferentes tipos de abordajes. Luego de más de 40 años de trabajo con varones a nivel mundial, pensamos que el grupo es una pieza clave en la intervención contra las violencias, ya que produce una contrafuerza a ese modelo hegemónico, neoliberal, individualista y patriarcal.

Consideramos a la violencia de género, y a la violencia doméstica, un problema que abarca diferentes dimensiones como la cultural, educativa y social. Una construcción que tiene sus cimientos en la historia de la humanidad y que se encuentra determinada por múltiples factores que interactúan entre sí, y creemos que abordarla desde espacios grupales es la mejor alternativa. Desarrollemos el por qué...

En nuestra tarea interdisciplinaria como facilitadores / coordinadores, tomamos las teorías y conceptos de varios autores, de diversas ramas del conocimiento, para ir definiendo y pensando la importancia del trabajo grupal con HEVG.

De Robertis y Pascal (1987) plantean al trabajo social de grupo como un método que ayuda a los individuos a aumentar sus capacidades de funcionamiento social, a través de las experiencias grupales. Su fin es permitirles mejorar sus problemas como personas, pero también como grupo y comunidad. En este sentido, el trabajo en grupo permite a los protagonistas, generar espacios de construcción social y crear modos significativos y diferentes a los ya conocidos para la resolución de sus problemas, mejorar en su

funcionamiento social, en sus potencialidades y obtener nuevos recursos eligiendo entre varias alternativas.

Ander-egg (2009) sostiene que el trabajo social de grupo es uno de los tres métodos clásicos de la profesión que ayuda a sus integrantes a satisfacer sus necesidades psicosociales y progresar desde el punto de vista emotivo e intelectual, de modo que puedan alcanzar sus objetivos y contribuir a un mejor funcionamiento de la sociedad. Sostiene que es un modo de acción social que tiene como fin el crecimiento individual en y a través del grupo, y la posibilidad de actuar lo aprendido en ámbitos sociales más amplios.

Konopka, por su parte, fundamenta el trabajo social de grupo en los principios de: reconocimiento de la problemática de cada grupo, las interrelaciones y diferencias, aceptación de cada individuo, la relación entre las y los coordinadores y el grupo, la cooperación entre sus integrantes, la participación individual y la búsqueda de soluciones colectivas.

Si bien Freud no trabajó directamente con grupos, su doctrina es aplicada al grupo en referencia a las variables motivacionales y afectivas encontradas en los individuos, marcando el inicio de la psicoterapia de grupo con orientación clínica.

Kurt Lewin, psicólogo y filósofo, considerado uno de los pioneros de la Psicología Social y uno de los exponentes de la Gestalt, define al grupo como una entidad en sí mismo, con características particulares y únicas, que son diferentes a las características de los individuos de los que está compuesto. Estudia el concepto de la presión de grupo, señalando que puede influenciar de tal forma a uno de sus integrantes para que modifique su comportamiento. “Así, la conducta de los miembros de un grupo es el resultado de la totalidad de los hechos coexistentes, los cuales tienen el carácter de “campo dinámico”, en la medida en que el estado de cualquier parte del campo depende de todas sus partes. Por ello, la dinámica del grupo se expresa entre ellos y en sus actividades.” (José Ignacio Santás García, 2016)

Pichón Riviere, psiquiatra reconocido por la teoría de grupo operativo, pionero de la psicología social, sostiene que los gru-

pos son un espacio para modificar las condiciones concretas de existencia y los define como un conjunto de personas ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio, que se articulan por su mutua representación interna, que se plantea explícita e implícitamente en una tarea que constituye su finalidad. Los denomina operativos porque nacen en función de una tarea concreta, la meta de estos grupos es aprender a pensar con otros, y el pensamiento y el conocimiento son indiscutiblemente producciones sociales. El grupo articula historias de constitución de cada integrante y les presta un escenario. El trabajo en grupo requiere de un esfuerzo cooperativo que va mucho más allá de los individualismos. Es trabajar junto a otros para conseguir cambios individuales con impacto en la vida social.

Dora García (1997) hace referencia y considera a "EL TALLER" como la modalidad más operativa de trabajo y lugar de aprendizaje, que "se constituye en una experiencia social en la medida que los participantes interactúan entre sí en torno a una tarea específica". Algunos elementos del taller son: trabajar en pequeños grupos, integrar las experiencias personales de cada participante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y una intencionalidad operativa, es decir, que los aprendizajes que allí se adquieran tengan influencia en la acción de los participantes.

Considera a los grupos operativos como el espacio promotor de cambios, donde aparece y se despliega el "enseñaje" desarrollando los aspectos básicos del proceso grupal. La demanda al grupo surge a partir de una necesidad, entendiéndose como un registro subjetivo de un desequilibrio que surge de transformaciones internas de cada sujeto en relación con su entorno, que al ser compartida con otros deja traslucir una necesidad social. La comunicación en el grupo es un proceso permanente de codificación y decodificación de las experiencias de los participantes que redundará en la dinámica grupal.

El proceso enseñanza-aprendizaje involucra a todos los participantes de tal forma que las y los coordinadores son parte de este continuo con su equipo de trabajo y con el grupo mismo, considerándolo como proceso (acción en el tiempo) de

apropiación de la realidad. El sujeto social debe ser protagonista de su propio aprendizaje, comprometiéndose con sus experiencias e historia de vida, su contradicción interna entre necesidad y satisfacción en interrelación con los otros. El Grupo operativo es el conjunto de reglas y procedimientos que ordenan y le dan sentido a la acción, y que potencian la eficacia interna del proceso grupal que siempre está latente. Las necesidades e interacciones entran en contradicción, lo que devendrá en situaciones conflictivas a resolver del orden institucional - social.

Diferencia tres tipos de vínculos relacionales: el vínculo individuo-grupo, el vínculo grupo-coordinador y el vínculo tarea-grupo. En la primera etapa, cada integrante llega con motivaciones propias, el grupo espera recibir aportes de parte de las y los coordinadores y lo que demanda luego lo rechaza. Entre los integrantes del grupo se producen "monólogos paralelos" "yo no soy vos" y no reconocen las necesidades del otro, es una etapa donde prima la individualidad. En la segunda etapa, los participantes comienzan a identificarse a través de sus problemas, necesidades, dificultades: "yo soy vos". En esta etapa las diferencias entre los participantes no son toleradas, aquí el diferente es quien coordina, aunque el grupo intentara hacerlo participar como uno más, las y los coordinadores deberán tener presente esta situación para colaborar en el crecimiento grupal. En la tercera etapa, se produce una superación de las dos anteriores, se manifiesta a través de la expresión "yo soy como vos, pero diferente", se reconoce la diferencia en las semejanzas, los límites entre unos y otros, en esta etapa las y los coordinadores son integrados al grupo, en un rol diferenciado.

Este recorrido nos brinda un sustento teórico sólido para reconocer y acordar que el grupo es el mejor abordaje para el tratamiento de las violencias.

Teniendo en cuenta nuestra experiencia, consideramos al grupo como un conjunto de hombres interrelacionados, con sus conductas interdependientes, en el cual el nexo común que los reúne es el ejercicio de la violencia en una sociedad patriarcal. Estos grupos conforman un cuerpo, un todo, que posee movimientos dinámicos propios y en el que ocurre algo único que no se repite.

Este trabajo grupal es ideal para deconstruir ideas, creencias, pensamientos estereotipados y construir nuevos aprendizajes significativos, en donde, a partir de procesos críticos reflexivos, se pueden cuestionar y reaprender (pensamientos, emociones, conductas e interacciones) a fin de resolver conflictos relacionales afectivos de manera no violenta.

"Cada grupo irá construyendo su propia identidad. Si bien trabajamos con una misma población (HEVG), según el lugar donde se desarrolle, el equipo que coordine, la institución que lo albergue, las personas que lo constituyan, cada grupo tendrá identidades diferentes. Esta heterogeneidad que se da en nuestra red, al compartirlas en nuestras reuniones, supervisiones, congresos, jornadas... potencia, transforma y enriquece permanentemente nuestras prácticas". (RETEM 2020)

¿Cuáles son las ventajas del grupo?

- Producir cambios específicos en las configuraciones subjetivas: que ocurrirán tanto por las temáticas tratadas e intervenciones profesionales en el espacio, como por las identificaciones a nivel grupal.
- Producir más cambios en menor tiempo.
- Prevenir nuevas violencias.
- Trabajar con más hombres al mismo tiempo, invirtiendo menos tiempo profesional con mejores resultados.
- Promueve la construcción colectiva desde una relación basada en la horizontalidad y desjerarquización.

Objetivos

Los objetivos generales del grupo son:

- Promover la seguridad de mujeres, niñas, niños y adolescentes.
- Reducir los distintos tipos de ejercicio de violencia.
- Propiciar cambios en la subjetividad de los participantes.

Los objetivos específicos:

- Reconocer los tipos violencia ejercida.
- Conocer el ciclo de la violencia
- Identificar las conductas de control.
- Asumir la responsabilidad.
- Revertir el estilo comunicacional.
- Deconstruir los roles estereotipados de género.
- Identificar las conductas de aislamiento social propias y con la pareja, hijas e hijos.
- Cuestionar los sistemas de creencias.
- Promover la autoestima.

• Propiciar la asertividad para la resolución de conflictos.
• Desarrollar la empatía.
• Propiciar el reconocimiento y expresión de los propios sentimientos.
• Promover proyectos personales y acciones reparativas.

Criterios de clasificación de los grupos

Según su modalidad de abordaje

→ Grupo terapéutico

La Terapia de Grupo se lleva a cabo por un profesional, generalmente una psicóloga o psicólogo, que supervisa el comportamiento y el progreso de los miembros. Éstos pueden o no tener el mismo problema/enfermedad, y la atención se centra generalmente en la discusión y la disponibilidad para la empatía. En los grupos terapéuticos el profesional tiene un lugar de poder, respecto "al saber", y al conocimiento de la temática que se aborde. Pueden realizarse desde diversos marcos teóricos, como por ejemplo psicoanalítico, sistémico, gestáltico, humanista, social, etc. No tienen un tiempo predeterminado.

→ Grupo de apoyo

Son coordinados por diversos profesionales de la salud o de las ciencias sociales, que han recibido entrenamiento previo para dicha función, con experiencia en el campo. Están limitados en el tiempo y el número de integrantes es fijo. Los participantes son personas que comparten situaciones o problemas similares. Se busca que se entablen vínculos sociales entre sus miembros, para que adquieran recursos que les permitan afrontar los problemas y las crisis que los trajeron al espacio con un aumento de su autoestima. Los grupos de apoyo conforman una categoría que plantea un punto intermedio entre los grupos de terapia y los grupos de autoayuda propiamente dichos.

→ Grupos de Ayuda Mutua o Autoayuda

Muchos autores definen estos conceptos como sinónimos. Están constituidos de forma autónoma, sin profesionales ni limitación en el tiempo. La definición clásica de Katz y Bender (1976) los define como «estructuras grupales voluntarias y pequeñas de ayuda mutua que tienen como fin conseguir un determinado objetivo». Ese objetivo puede ser: a) satisfacer una necesidad común, b) superar un obstáculo común o

problema que perturba seriamente la vida, c) conseguir cambios sociales o personales deseados. El ejemplo más claro de grupos de autoayuda sería Alcohólicos Anónimos, que conserva una forma muy sistematizada de autoayuda entre sus miembros.

Nuestra actividad se circunscribe a los grupos de apoyo, donde sostenemos que la coordinación de los mismos debe realizarse por profesionales del campo de la salud, de los servicios sociales, o de otros ámbitos, en tanto y en cuanto hayan tenido experiencia coordinando grupos previamente y se encuentren debidamente capacitados para la atención integral de las violencias (no sólo por sus conocimientos y experticia, sino también respecto a la elaboración introspectiva personal que requiere trabajar en violencia).

Según la capacidad de inclusión en dispositivos grupales

→ Grupo cerrado

Los grupos con modalidad cerrada se caracterizan por haber sido pensados para los hombres derivados por la justicia penal, que hayan sido beneficiados con la suspensión de juicio a prueba (llamados "Probation"), a quienes se les ordena concurrir por el período que dure dicha medida (suelen ser de 6 meses a dos años). Pero como no siempre llegan inmediatamente luego de la resolución, nos encontramos que el tiempo de acción es acotado. También se diseñan estos espacios para brindar asistencia a quienes fueron condenados por violencia de género (generalmente en un juicio abreviado) con una pena menor a tres años, por la cual no se encuentran detenidos. En este contexto de situación se crean estos grupos. Basados en nuestra experiencia, recomendamos que como mínimo se realicen 18 encuentros, con una frecuencia semanal y una duración de 2 horas cada uno. A mayor cantidad de encuentros, mayor será el nivel de profundización del cambio que pueda lograrse (consideramos que 25 reuniones son mejores que 18). Luego del cumplimiento de estos encuentros pautados, y de acuerdo a una evaluación profesional, lo ideal es que los participantes sean derivados a un grupo de modalidad abierta.

La característica de trabajo de los grupos cerrados es que se basa en la cantidad de temas y actividades previamente pautadas por encuentro. Los grupos con modalidad cerrada inician y culminan con los mismos participantes, es decir que no hay ingresos ni egresos. El nivel de deserción suele ser bajo, por el temor que tienen a ser castigados por su incumplimiento. Algunos dispositivos han realizado experiencias con ingresos y egresos permanentes, pero haciendo cumplir a cada participante de la misma cantidad de reuniones, y habiendo trabajado todos los temas planeados.

→ Grupo abierto

En esta modalidad de trabajo grupal la duración es de un año como mínimo (50 encuentros), y pueden incorporarse miembros en diferentes etapas de la tarea. Se trabaja con los emergentes grupales, es decir, con lo que aportan los varones de sus dificultades en las relaciones personales. Se da lugar a la circulación de la palabra y, a diferencia del grupo cerrado, se pueden retomar los temas y profundizarlos, como también brindar más tiempo a la escucha y asistencia en episodios de crisis que puedan suscitarse, de acuerdo al análisis que el equipo de coordinación realice. El grupo abierto es dinámico, es decir que posee ingresos y egresos de forma permanente. Los encuentros son semanales, con una duración de 90 a 120 minutos. Dicho modelo combina objetivos y procedimientos propios de los grupos operativos, terapéuticos y educativos.

Según su nivel de abordaje

El proceso de trabajo grupal se divide en 3 niveles:

→ 1er Nivel o de inicio

El enfoque está puesto en el control de las conductas violentas, en reconocer, aceptar y responsabilizarse de las mismas. Se toman en cuenta todos los niveles de interrelación donde el sujeto se desarrolla (Micro, Meso, Exo y Macrosistema), que además componen, influyen y moldean su subjetividad. La manera en la que piensan, actúan y sienten, en una corporalidad determinada.

→ 2do Nivel o avanzado

En este nivel se busca profundizar en el control y el cambio de la conducta vio-

lenta, como así también de los aspectos emocionales y comunicacionales, pensamientos, creencias y aprendizajes, que configuran la subjetividad masculina, etc.

→ 3er Nivel o de seguimiento

En este nivel se trabaja de manera individual. Surge a partir de la solicitud de algunos integrantes del grupo de un espacio de reflexión, seguimiento y tratamiento que permita consolidar los cambios alcanzados.

Procesos de cambio

Ahora bien, los grupos a partir de estos vectores van produciendo cambios en distintas etapas de lo grupal y en la implicación de sus integrantes, pero debemos además analizar cómo influyen y cómo se originan los cambios en cada uno de los participantes. El *modelo transteórico* del cambio, elaborado por los psicólogos James Prochaska y Carlo DiClemente en 1982, surge con el objetivo de entender cómo se produce el cambio de las personas ante una determinada conducta.

Ambos autores mencionan entre cinco y seis etapas y las diagraman de forma circular a lo que llaman "la rueda del cambio", refieren que el cambio no es lineal y pasan varias veces alrededor del proceso antes de alcanzar una estabilidad. Además, consideran la recaída como una parte más de esta rueda, la cual consta de las siguientes etapas:

- **PRECONTEMPLACIÓN:** cuando la persona aún no ha considerado que tiene una dificultad, por ejemplo, cuando los varones dicen "tuve que venir porque me mandó el juez" o "vine porque mi mujer dice que soy un violento".
- **CONTEMPLACIÓN:** periodo que se caracteriza por la ambivalencia, si bien sabe que tiene un problema, contempla el cambio, pero lo rechaza a la vez y cree que puede controlarse. Oscila entre las razones para cambiar o para continuar del mismo modo. Ej: "sí, puede que le haya gritado muy fuerte, pero eso no es violencia, y de ahí no paso" "sí, no estamos bien con mi pareja, pero ella siempre está enojada."
- **DETERMINACIÓN:** es la etapa de la oportunidad, que avista una nueva posibilidad para el cambio. Si de aquí la persona entra

a la acción, el proceso de cambio continúa, de lo contrario retrocede a la anterior. Ej: entiende que si deja de gritar y enojarse por cualquier situación y trata de mantenerse tranquilo, no escalará la violencia.

- **ACCIÓN:** aquí el varón se implica en acciones que lo llevarán a un cambio. Ej: en un momento de crisis decide alejarse de su casa. Esta acción no garantiza que el cambio se sostenga en el tiempo.
- **MANTENIMIENTO:** el desafío es mantener el cambio, no volver a lo anterior, y prevenir la recaída.
- **RECAÍDA:** son consideradas esperables y como parte del proceso cuando una persona intenta lograr cambiar una conducta de larga data. Si se produce, se regresa nuevamente a la primera etapa. El cambio es posible, a veces, luego de pasar reiteradamente por cada una de estas.

El modelo transteórico de cambio ha sido diseñado para problemáticas asociadas al cuidado de la salud, en sentido de la recuperación ante distintas enfermedades con base social. En este caso, el abordaje de la violencia no se ubica dentro del esquema de asistencia específico para la temática; sin embargo, es posible considerar el esquema general que propone, respecto a los distintos posicionamientos que los HEVG van transitando durante su

proceso de deconstrucción de la masculinidad hegemónica.

En este sentido, podemos resaltar elementos significativos para integrar, desde el enfoque de Pichón Riviere, que considera los procesos de aprendizaje como construcciones dialécticas desde las cuales no se visualizan las mesetas propias de tales procesos como recaídas, sino como parte constitutiva de un nuevo escenario de integración.

Los grupos tienen ventajas tanto para los individuos como para las instituciones: el trabajo es compartido, se viven con menos angustia los problemas, se comparten experiencias generando mayor confianza y seguridad para la resolución de estos, y se aprenden nuevas formas de afrontamiento ante las dificultades. Los grupos constituyen escenarios importantes para el desarrollo individual, al decir de Domenech (2006) *"pueden verse como subsociedades en las que tienen lugar la interacción social".*

Si nos posicionamos en los grupos que nos convocan, los HEVG tienen modos comunicacionales unidireccionales, donde lo importante es sólo lo pensado, sentido y actuado por ellos, considerando a la mujer como objeto sin tomar en cuenta lo que ella piensa, siente o actúa.

En síntesis, en el trabajo grupal el varón podrá observar, aprender y practicar un estilo comunicacional diferente. Se demostrará en la práctica una modalidad de relacionarse entre las y los coordinadores respetando las decisiones, sin jerarquías establecidas ni abuso de poder, donde todas y todos tienen la posibilidad de expresar pensamientos y sentimientos sin el ejercicio de la violencia de género, algo que tan naturalizado está en ellos.

El proceso grupal les permitirá también reconocer en un otro integrante el ejercicio de la violencia como un espejo, pudiendo verse reflejado y reflexionar sobre sus propias experiencias, a partir de lo que podrá comenzar a dimensionar sus conductas y producir un cambio favorable en ellas.

Trabajar y elaborar sus propias historias y experiencias de vida, junto y con otras y otros, traer al grupo sus miedos, emo-

ciones, tristezas y compartirlas, permitirá un nuevo modo de transmitir sentimientos a la que la mayoría de ellos no están acostumbrados. Un nuevo modelo comunicacional les permitirá desaprender los modos tan arraigados de comunicarse y desnaturalizar el patriarcado.

BIBLIOGRAFÍA

Ander-eg, E. (1982) "Metodología y Práctica del desarrollo de la Comunidad", Ed. El Ateneo, México.

Konopka, G. (1968) "Trabajo Social de Grupo", Ed. Euroamérica, Madrid.

García, D. (1997) "El Grupo. Métodos y Técnicas Participativas", Ed. Espacio, Buenos Aires.

De Robertis, C. y Pascal, H. (2007) "La intervención colectiva en Trabajo Social con grupos. La acción con grupos y comunidades", Lumen- Humanitas, Buenos Aires.

Cabrera A, Gustavo A. (2000) "El Modelo Transteórico del comportamiento en Salud", Revista Facultad Nacional de Salud Pública, Vol. 18, n°2, págs. 129-138, Universidad de Antioquia, Colombia.

Stefanakis, H. (1996) "Modelo transteórico de cambio: Un modelo heurístico para la exploración acerca de cómo terminar con la violencia del hombre hacia la mujer – 1era Parte – Trabajando con hombres", New Haven Correctional Centre, USA, Traducción: Lic.Mario Payarola.

Rodriguez, F. (2013) "Vectores del cono Invertido", Psicología Social, Buenos Aires.

Pérez, J. (1984) "Terapia Familiar en el trabajo Social. Teoría y Práctica", Editorial Pax, México.

Santás Garcia, J. (2016) "Trabajo Social con grupos, en servicios sociales de atención primaria", Colección Trabajo Social Hoy, Colegio Oficial de Trabajadores Sociales, Madrid.

Villalba Quesada, C. (1996) "Los Grupos de Apoyo basados en la autoayuda: una propuesta para el inicio y acompañamiento profesional", Sevilla, España. http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/1996/vol3/arti2.htm

MÓDULO 6
Los Procesos de Transformación

En este módulo abordaremos dos temáticas que se relacionan entre sí: el cuidado de los equipos y la evaluación del equipo. Al trabajar en la prevención de las violencias por razones de género, es necesario considerar la dimensión del cuidado y autocuidado de las y los profesionales que intervienen en la misma. En este aspecto, desarrollaremos a continuación lo referido específicamente a los equipos de trabajo orientados a la intervención con varones que ejercen violencia de género.

Cuidados del equipo profesional: las implicancias de trabajar en la temática.

Llevar adelante las intervenciones interdisciplinarias requiere, como se ha mencionado en otro apartado, un verdadero trabajo en equipo que despliega acciones coordinadas con un claro propósito. Ahora bien, un aspecto que muchas veces no se encuentra lo suficientemente visibilizado, es el referido a la dimensión del cuidado de las y los integrantes de los equipos. Trabajar en la problemática de la violencia de género conlleva la responsabilidad de auto monitorearse para prevenir situaciones de conflicto hacia el interior del equipo y lidiar con niveles de estrés en el plano individual.

Es de suma importancia que las y los operadores tomen conciencia de los riesgos en los que están involucradas e involucrados, a fin de poner en marcha los recursos propios para su autocuidado. Esto requiere estar atentas y atentos para detectar las tensiones que provoca el trabajo, a fin de anticiparse a las consecuencias y tomar las medidas de resguardo.

Para pensar esta noción de cuidados hacia el interior de los equipos, resulta útil la distinción en tres niveles, que operan de manera simultánea, pero que diferenciaremos para facilitar la comprensión de las implicancias de cada uno.

a. Nivel individual.
b. Nivel grupal (Equipos de trabajo).
c. Nivel Institucional.

A nivel individual

A nivel individual es necesario tener presente varios aspectos que describiremos a continuación.

→ La propia subjetividad

En primer término, resulta fundamental reconocer que los relatos de los varones con los cuales se interviene producen un efecto en las y los profesionales, y ese efecto será diferente en cada una o uno. Esto significa que no todos los relatos y situaciones relatadas ocasionan el mismo impacto; algunos son más "soportables" que otros, algunos producen descreimiento o rechazo, pueden generar enojo o empatía, pero ninguno resulta indiferente.

¿Qué hace que nos suceda esto? Nuestras propias crianzas, historias de vida, los códigos a los que adscribimos, las interpretaciones propias de la ética, del deber ser, nuestra subjetividad, puede influir en muchas de las intervenciones.
¿Es acaso posible que profesionalmente podamos abstraernos y eliminar totalmente de nuestras prácticas la cultura, nuestra historia social, el Patriarcado que nos rodea, forma y deforma? Con relación a esto, Velázquez refiere:

"... frente a la relación paradójica que existe entre violencia y familia, deben realizar un permanente trabajo deconstructivo que observe y cuestione las nociones culturalmente construidas acerca de la familia, para poder revelar la lógica subyacente, que conduce a suponer que todo lo relativo a las relaciones familiares constituye el lugar de lo confiable y contenedor, de las relaciones de afecto y de comunicación y que, sin embargo, puede llegar a ser desmentida por el ejercicio de situaciones violentas". (2007: 24)

Esto significa que, si bien este bagaje cultural, social, familiar e individual, se encuentra incorporado, lo que sí se puede hacer, es estar atentas y atentos, para que interfiera lo menos posible en el trabajo con HEVG. En este sentido, el auto monitoreo constituye una acción de autocuidado fundamental para observar y cuestionar las nociones culturalmente construidas que resultan funcionales al sistema patriarcal.

En relación con esto, Bleger (1985) nos aporta el concepto de disociación instrumental con el que deben operar las y los profesionales. Esto implica poseer una plasticidad para resolver la ansiedad o el bloqueo que puede surgir al intervenir con determinada persona. Es de suma importancia que las y los profesionales adviertan las reacciones contratransferenciales

que pueden surgir en el trabajo con los HEVG, a fin de procesarlas y que no interfieran obstaculizando la intervención.

El trabajo en la temática requiere indispensablemente que las y los profesionales revisen sus prácticas en sentido de abordar las consecuencias de una tarea vicariante por definición.

→ Ejercicio de poder inherente al rol

Por otra parte, debemos considerar el tema del poder. Conceptualizándolo como una relación de fuerzas, advertimos que no es posible pensar un espacio libre de poder. Definitivamente, el problema no es el poder, sino el abuso que puede hacerse de él. Aplicado al tema específico que nos convoca, es necesario tener presente que quienes forman parte de la coordinación de los grupos, tienen un poder diferencial sobre los varones que asisten al dispositivo. Esto es lógico porque son quienes establecen el encuadre y los objetivos, quienes trabajan en la temática y, se supone, cuentan con el conocimiento, la experticia, la capacitación, etc. Sin embargo, cada profesional debe evitar ejercer un abuso de poder sobre los participantes del grupo, el cual puede darse desde el conocimiento, por el rol de autoridad, por estar en un lugar social más relevante o por el sitio que ocupa, entre otros.

Es necesario destacar que en ocasiones, este abuso de poder puede manifestarse de manera sutil, y aquí es cuando el patriarcado que tenemos incorporado y en el cual hemos sido socializadas y socializados comienza a emerger.

→ Síndrome de burnout

Nos parece esencial, en este apartado, describir brevemente el llamado síndrome de Burnout (término inglés que traducido al castellano significa quemarse, apagarse, quedar fuera de servicio). Este concepto hace alusión a un estado de agotamiento psíquico, causado por la exposición prolongada a situaciones de demandas emocionales. Fue descrito por primera vez en 1974, por el psicoanalista alemán Herbert J. Fredeunberger, como un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía. Desde 1976, a partir de las investigaciones de Cristina Maslach, este síndrome adquirió significación para los tra-

bajadores de la salud. La autora describe al Burnout como "un síndrome de agotamiento emocional, de despersonalización y de baja realización personal que puede afectar a los individuos que trabajan con personas" (Maslach y Jackson, 1986).

La OMS también habla de este desgaste profesional e indica que suele aparecer en personas cuya **profesión implica dedicación y entrega hacia terceros** como la enseñanza, la salud y asuntos sociales. Las y los profesionales que trabajan en el abordaje de la violencia de género, como tantos otros, pueden sufrirlo si no funcionan correctamente los factores protectores o de cuidado. Las variables que inciden en este desgaste provienen de diferentes niveles e interactúan entre sí.

A nivel individual, resulta necesario que cada profesional pueda conocer, y poner en práctica, diferentes formas de cuidado, como las que mencionamos a continuación:

→ Separación del trabajo y la vida personal

• No excederse en el ritmo de trabajo y **respetar las pausas para los descansos** y la comida.

• Aprender a **establecer límites** ante situaciones en las que haya un exceso de tareas, un escaso margen de tiempo para llevarlas a cabo o deficiencias en los medios al alcance.

• Cultivar un **buen ambiente de equipo** entre las compañeras y los compañeros de trabajo, promoviendo la colaboración y una mejora en el clima laboral.

• Cuidar de una misma o uno mismo es imprescindible, lo que incluye aprender a atender e interpretar las **señales del cuerpo y las emociones** que aparecen. Así, por ejemplo, ante una señal de tensión puede ser beneficioso permitirse un momento de descanso para relajarse y respirar profundamente antes de retomar la tarea que se estaba realizando.

→ Actividades de disfrute

Quienes trabajan en esta temática -sin darse cuenta- pueden volverse monotemáticas y monotemáticos, esto implica acotar el campo de las interacciones sociales a quienes trabajan en la misma problemática, y hablar de las intervenciones en todo momento. Sin embargo, lo aconsejable es cultivar las redes familiares y de amigas y amigos donde puedan

hablar de otros temas. Es necesario reconocer que no trabajan en emergencia permanente. Deben tener presente que a veces, los propios deseos de intervenir llevan a perder de vista que hay situaciones que pueden esperar y que no requieren intervenciones de urgencia.

Por otro lado, también se debe tener cuidado de no intervenir a partir de un cierto sentimiento de SALVACIÓN u omnipotencia.

Es un ejercicio permanente separar lo laboral de lo personal, aprendiendo a desconectarse del trabajo y finalizar la jornada. Buscar actividades de disfrute y relajación, como, por ejemplo, deporte, aficiones o hobbies, encuentro de amigas, amigos o familia, constituyen factores de protección.

Nivel grupal

→ Intromisiones del patriarcado

A nivel del equipo también se deben tener presentes las posibles "intromisiones del patriarcado" que operan bajo el establecimiento de modelos hegemónicos de supremacía de algunas disciplinas sobre otras, desconociendo los aportes que cada integrante puede brindar al momento de pensar la intervención integral o específica.

Además, cuando se trata de equipos de coordinación mixta, los varones que lo conformen deben prestar especial atención a sus propias conductas, evitando las que impliquen relaciones desiguales de poder con sus compañeras mujeres, basadas en el género. Y en esta misma línea, al momento de las intervenciones con los HEVG, estar atentos a los intentos frecuentes de estos de establecer "alianzas", que buscan conformar la cofradía y la complicidad.

Por otra parte, como ya se explicó en otros apartados de la guía, resultan indispensables los espacios establecidos de discusión en el grupo de trabajo, sobre los casos difíciles de resolver o que presenten alguna dificultad. De esta manera, el grupo operaría como contención.

La comunicación dentro del equipo y los modos en que circula la información es otro aspecto para considerar. Deben existir circuitos claros, que apunten a la socialización de la información incluyendo a todas y todos sus integrantes.

Así como en el nivel individual se planteó el auto monitoreo de pensamientos y emociones, con relación a cada caso y las intervenciones que se llevan a cabo, en el nivel grupal debe existir un monitoreo grupal, basado en la empatía hacia las y los compañeras de equipo. Puede suceder que alguna, o alguno de ellos, manifieste dificultades con algún caso o relato en particular, lo cual debe ser abordado profesionalmente en las instancias de las reuniones de equipo y/o de supervisión.

→ Capacitación

En un equipo de trabajo debe ser permanente. El tema que nos convoca no tiene muchos años, y su estudio es reciente, por lo cual la teoría se encuentra en constante revisión y ampliación. La capacitación es individual y colectiva, lo cual le permite al equipo de trabajo fortalecerse. A veces se advierte cierta resistencia a la capacitación, esto se debe a varias causas y puede surgir desde la institución y desde el o la profesional:

Desde la institución:

• Cuando los cursos obligatorios no toman en cuenta el saber profesional y "capacitan" sobre saberes incorporados y desarrollados por el equipo. Esto se da con frecuencia cuando cambian la conducción institucional.

• Cuando se pautan cursos fuera de los horarios laborales, los pluriempleos no dan margen para seguir estudiando después de una jornada laboral, que en general es extensa.

• Cuando la dirección o jefatura no diagrama cursos de acuerdo a la necesidad del equipo, sino que es ajena a la misma.

Desde las y los profesionales

• El miedo a sentirse expuesto a veces se pierde de vista. Más allá del recorrido que cada persona posea siempre es bueno escuchar otra experiencia y conocer otra mirada.

• El sentir que se exige más de lo que se reconoce.

• La sensación de tener que cumplir en varios trabajos, a contrarreloj, bajo presión, dificulta una apertura a lo que se escucha.

• El cansancio físico y mental que deviene de la actividad.

→ Supervisión

Las instancias de supervisión son esen-

ciales. Aguilar Ibañez -en su libro Introducción a la supervisión- la define de la siguiente manera:

"La supervisión es un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios". (Pág. 32).

Cómo se desarrolla en otra sección, la instancia de supervisión posee características y funciones específicas, indispensables para la labor profesional. Pero en este módulo sólo enfatizamos la función de cuidado que adquiere este espacio. En este sentido, se constituye como parte del repertorio de estrategias de cuidado, siempre y cuando, se incluya la detección de síntomas de desgaste profesional. Contar con una mirada externa que facilite detectar las situaciones más complejas permite neutralizar los riesgos. No se debe ignorar la organización del trabajo, las urgencias y los ritmos para realizar las tareas que pueden llevar a la sobrecarga laboral. Es decir, que no solo se debe centrar en la intervención, los avances y dificultades, sino que debe alojar la dimensión humana, considerando los efectos que la tarea puede ocasionar en cada integrante del equipo.

→ Formación de Redes

Es recomendable formar redes con otros grupos que trabajen la misma problemática, ya que esto puede permitir elaborar los efectos, los logros y los obstáculos que acarrean las tareas en el abordaje de la violencia.

También permitirán operar sobre los indicadores de riesgos y elaborar en conjunto mecanismos protectores de los mismos. La comunicación entre distintos equipos funcionará como una red de sostén e intercambio.

→ Medidas de seguridad

Un aspecto importante a tener en cuenta son las medidas de seguridad para el equipo. Sabemos que la violencia es direccionada y que la mayoría de los HEVG la ejercen sólo en su ámbito pri-

vado, pero no debemos perder la noción de que ejercen violencia. Esto no significa trabajar con temor, sino que se debe pensar y también exigir -llegado el caso- lugares seguros de trabajo. Un espacio que interviene con esta población debe tener entradas y salidas adecuadas. No se puede trabajar en espacios encerrados, sin ventilación, con una única salida, apartado de todo contacto con otros grupos o personal, ya que si llegara a suscitarse una emergencia no habría cómo pedir ayuda. Reconocemos que hay HEVG que no se detienen por las intervenciones de la justicia o la policía, por lo cual también debemos pensar en herramientas que contribuyan a la protección de cada integrante del equipo, ya que puede quedar expuesta o expuesto a amenazas y amedrentamientos. Es necesario estar pendientes de los mensajes de violencia que circulan en los espacios de trabajo, a veces de manera sutil, pero no por eso menos efectivos. Si un miembro del equipo siente que no puede trabajar con alguien de manera particular, esto también debe ser atendido y trabajado en el grupo.

A nivel institucional

Siguiendo la conceptualización de Ulloa (1969) las instituciones son organismos que reflejan, reproducen y modifican en diferentes grados, las características esenciales del contexto social al que pertenecen. Esta perspectiva incluye tanto la estructura microsocial institucional como su entorno macrosocial.

Las instituciones constituyen la materialización de un acuerdo entre uno o más grupos que la integran. La diferencia entre estos grupos surge de diferentes tipos de permanencia que unos y otros tienen en relación al ámbito institucional. Pensar las instituciones como organismos vivos posibilita reflexionar sobre los mecanismos/acuerdos/reglas/idearios que las sostienen y las fracturas que se producen (por variadas causas, pero principalmente porque están formadas por personas) que generan malestar/dolor institucional. Este malestar puede manifestarse entre las personas que la conforman y/o exteriorizarse hacia las personas que asisten. Ahora bien, al referirnos a instituciones que se dedican al abordaje de las violencias de género, nos referimos específi-

camente a que no se instale la violencia institucional en ninguna de sus dimensiones. Por un lado, que no haya prácticas que violenten a las personas a las cuales asisten, ya sean las mujeres que transitan una situación de violencia o a los varones agresores. Y por otro lado, que los mecanismos institucionales no violenten a las personas que trabajan en la institución.

En relación a la violencia institucional contra las mujeres, la Ley Nº 26.485, en su Art. nº 6 la define como:

"...aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley..."

Resulta necesario tener presente que la transversalidad del fenómeno de la violencia de género nos desafía a analizar qué sucede dentro de las instituciones que abordan la temática, con las mujeres que trabajan en la asistencia a los varones agresores. Esto implica analizar si se establecen, dentro de la dinámica institucional, relaciones desiguales de poder basadas en el género.

Con relación a las políticas de cuidado, en este nivel existen varios aspectos a considerar. En primer lugar, las condiciones contractuales de trabajo. Todo lo que implique precarización laboral incide directamente en el trabajo, sea cual fuere la tarea que se desempeñe; y el trabajo específico del abordaje de las violencias no constituye la excepción. Las jornadas extensas de trabajo, sin los recursos necesarios, terminan produciendo un desgaste en las y los profesionales. En este sentido, cabe señalar la condición de profesionales con pluri empleos -con diferentes lugares de atención para lograr cubrir un sueldo digno-. A esto se suma la variable de ser monotributistas sin condiciones de empleo formal, descuentos jubilatorios, obra social, licencias, etc., en varios lugares.

La falta de un número adecuado de operadores en las instituciones que se dedican a la temática también repercute negativamente, ya que los que se encuentran trabajando poseen una sobrecarga y sobre

exigencia. A esto se añade que los sueldos que se ofrecen pueden ser bajos para la disposición y la experticia que se requiere.

En relación a lo edilicio también se observan condiciones desfavorables para el desempeño profesional. Por ejemplo, espacios con deficiencias, lugares relegados en los fondos de edificios, subsuelos, difíciles accesos sin señalamientos adecuados, sombríos, con escasa circulación de aire o faltos de luz, con pintura destruida o deprimente, ambientes reducidos, deteriorados o directamente rotos, carentes de equipamiento adecuado, falta de mobiliario o compuesto de rezagos de otros lugares, compartiendo equipamiento tecnológico en su mayoría obsoleto.

Evaluación de los equipos

El segundo tema para desarrollar es la evaluación de los equipos que trabajan en el abordaje de los HEVG.

Comenzaremos definiendo sucintamente el concepto de evaluación. El término evaluar, según la real academia española significa señalar el valor de algo, y estimar conocimientos y aptitudes. Esta atribución de valor sobre alguien o algo, la entendemos en base a algunos parámetros, variables, metas o proyectos.

Cuando nos referimos a la evaluación de los equipos, (Aguilar Ibañez:1994) en términos descriptivos, incluye las siguientes dimensiones:

La comunicación y el clima laboral

Quienes trabajamos en situaciones de violencia sabemos que lo primero que se ve afectado en estas relaciones es la comunicación, debemos reconocer que lo mismo puede pasar en los equipos. La mala interpretación de la palabra, el que alguien quiera imponer una idea, o una forma de intervenir, altera el clima laboral, trae resquemor al hablar o enfrentamientos que si no se trabajan y visibilizan pueden terminar afectando.

El acceso a la información de todo el equipo también es un punto importante. La información es un elemento de poder, quien no sabe no puede opinar, debatir y mucho menos intervenir. Lo otro que

puede ocurrir en este tema es una circulación no ética, nos referimos a cuando se utilizan situaciones puntuales de las personas con las que se trabaja y se realizan comparaciones, bromas o se usa de manera peyorativa en distintos espacios.

Aplicabilidad y pertinencia

En la temática que nos convoca, nos referimos a las técnicas planificadas para llevar a cabo en los dispositivos. Como se desarrolla en otra sección, existen numerosas técnicas para intervenir en los dispositivos para HEVG. Sin embargo, se debe tener claro cuál es el objetivo que se pretende alcanzar con su implementación, si es pertinente, y qué grado de aplicabilidad tiene, dada la conformación del grupo o lo anteriormente trabajado. Esto se enmarca en la planificación que se debe llevar a cabo.

El uso de instrumentos

Se puede pensar la planificación del dispositivo en sí, como el instrumento o herramienta de trabajo fundamental. Incluye los objetivos, el encuadre, el marco teórico desde el cual se interviene y los protocolos de atención.

Por otra parte, consideramos también los instrumentos que hacen a la tarea diaria -que se contemplan en la planificación- como por ejemplo los de registro. Interrogarse acerca de qué utilidad tienen las crónicas, con qué frecuencia se vuelve sobre ellas, quién las confecciona y por qué, facilita el análisis en términos de mejora institucional.

Validez del contenido

La validez del contenido que conforma la planificación del equipo interdisciplinario se enmarca en el marco teórico que se utiliza como base de las intervenciones. Este punto está estrechamente relacionado con la capacitación de las y los profesionales. Operar desde marcos teóricos inadecuados o inespecíficos, se traducirá en contenidos cuya validez resulta incierta en el campo de la violencia de género.

Medición múltiple

Esta dimensión implica tener en claro qué medimos y cómo lo medimos.

En el aspecto del cuidado del equipo, tal como se ha expresado, las instancias de reuniones de trabajo y espacios de supervisión contribuyen al monitoreo de las

condiciones y relaciones entre las personas que lo conforman.

En cuanto a los resultados de los dispositivos implementados debemos tener en cuenta algunas variables que pueden ser motivo de análisis cualitativo:
La permanencia en el dispositivo.

Si hubo reincidencia o no - de un hecho de violencia hacia la mujer - durante su permanencia en el dispositivo.

El reconocimiento progresivo o no, del ejercicio de los distintos tipos de violencia.

El cumplimiento o no, de las medidas de protección, a partir de lo trabajado en el dispositivo.

Otros aspectos pueden ser profundizados a través del SEGUIMIENTO posterior, una vez finalizado el paso del varón por la institución, en los siguientes meses. Y a través de la entrevista a la pareja actual o ex-pareja, siempre que la mujer estuviera de acuerdo y resguardando la confidencialidad de lo conversado en dicha entrevista.

El sentido de la evaluación

La evaluación cobra sentido entendida como una instancia necesaria para la toma de decisiones, cuyo objetivo es la mejora de las prácticas profesionales a nivel individual, grupal e institucional. Una evaluación significativa, no tiene como eje la búsqueda de errores y culpables, sino que se basa en un trabajo colaborativo, donde teniendo un marco teórico sólido se van construyendo insumos que sirven para el análisis intrainstitucional. Esto constituye una recolección de información sistemática, que brinde los indicadores necesarios para fundamentar las decisiones de cambio o continuidad de determinadas intervenciones o líneas de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Ibañez, M. (1994) Introducción a la supervisión. Edit. Lumen. Argentina.

Barudy, J. (2001). El tratamiento de familias en donde se producen abusos y malos tratos infantiles. Texto de conferencia en las primeras jornadas de trabajo sobre "El tratamiento familiar en situaciones de malos tratos y abuso en la infancia". Mallorca, España, 22 y 23 de noviembre.

Bleger, J. (1985). La entrevista psicológica. En Temas de Psicología (Entrevista y grupos). Edit. Nueva Visión. Buenos Aires. Pág. 9-43.

Tonon, G. (2004). Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada del síndrome de burnout. Ed. Espacio Editorial. Buenos Aires, Argentina.

Ulloa, F. (1969). Psicología de las Instituciones. Una aproximación psicoanalítica. En Revista de Psicoanálisis. XXVI. Pág. 33-65.

Umpierrez, M. (2020). Las intromisiones del patriarcado. Artículo aún no publicado.

Velázquez, S. (2007). Violencias y Familias. Implicancias del trabajo profesional: el cuidado de quienes cuidan. Paidós. Buenos Aires. Barcelona. México.

MÓDULO 7
Bases para el armado de un dispositivo

"En este proceso de develar con los varones utilizamos técnicas grupales con alta exposición al generar vivencias y experiencias que produzcan aprendizajes lo suficientemente significativos para ser trasladados a la vida cotidiana. Comprometiéndose, haciéndose responsables de su propia transformación".

Marcelo Romano en Intervenciones en violencia masculina (2019)

Considerando la población a la que está dirigida esta guía, podemos decir que un grupo de trabajo que se conforma desde un organismo estatal con un objetivo específico, puede hacerlo por dos motivos, en forma autoconvocada, porque desde su intervención profesional considera que es necesario satisfacer una necesidad y se propone generar un recurso, o por mandato de las autoridades ejecutoras de las políticas públicas. En ambos casos proponemos a continuación consideraciones a tener en cuenta respecto a todos los aspectos que involucran la convocatoria y construcción de un equipo técnico/profesional, el diseño, ejecución y supervisión de un proyecto de abordaje para varones que ejercen violencia de género (VEVG) y el armado de las redes institucionales y específicas necesarias para su funcionamiento.

Desarrollamos a continuación, de manera orientativa, acciones y dimensiones a considerar en el armado de un grupo abierto.

Del equipo de trabajo

Hay una serie de decisiones correspondientes al inicio del programa que es necesario ir tomando en forma conjunta y consensuada entre las y los integrantes del equipo, lo que requiere de flexibilidad para redireccionar acciones con enfoque prioritario en las necesidades de la población, la institución y el equipo. El marco institucional y las necesidades de la población son variables que deben atravesar todas las decisiones a fin de no errar en la sustentabilidad de la propuesta. No es lo mismo pensar un dispositivo para una población en condición de encierro (carcelaria por ej.) que para una que va por derivación o elección.

Se debe tener en cuenta la necesidad de una estructura básica, con el número de recursos humanos indispensable, recursos físicos y financiamiento, ya sea para sostener tal estructura, como para los gastos que demanda el programa, la evaluación y la supervisión del mismo.

Se estima que la configuración del equipo debe contemplar un mínimo de cuatro profesionales, con horas de trabajo asignadas exclusivamente para la tarea, a fin de garantizar su continuidad durante todo el año. Este número se funda en el respeto al ejercicio de los derechos de las y los trabajadores (licencias, condiciones de trabajo, etc.) y las múltiples actividades que implica la ejecución de este tipo de propuesta de abordaje:

- Reuniones de equipo para diseñar la propuesta.
- Nivelar y consensuar marco teórico-metodológico.
- Planificación. (Seleccionar y organizar contenidos de los encuentros)
- Seleccionar técnicas y materiales de trabajo (Caja de herramientas)
- Instrumentos de registro individual y grupal.
- Presentación y difusión territorial del dispositivo.
- Entrevistas individuales a los ingresantes en admisión, y de evaluación de proceso.
- Entrevistas a mujeres (pareja o expareja).
- Coordinación de los encuentros grupales.
- Coordinaciones y acuerdos intra o extrainstitucionales e intersectoriales.
- Evaluación de procesos.
- Sistematización.
- Envío y pedido de informes.
- Derivaciones y /o coordinaciones que requieran los varones asistidos.
- Convenios y acuerdos con otras instituciones.
- Participación en redes específicas con HEVG
- Producción de conocimiento

La **gestión** de este tipo de propuestas requiere de un o una responsable que tome el rol de coordinadora o coordinador tanto en la gestión de la estructura como en la tarea del equipo de trabajo, sin que ello implique una jerarquización de las tareas y funciones. Si no está previsto es muy probable que surja de la dinámica de trabajo del equipo de profesionales, de cómo se distribuyen las actividades y de las trayectorias laborales de sus integrantes, decisión que debería tomarse por consenso, al igual que la distribución de las tareas mencionadas.

No es menor tener en cuenta que para la ejecución de todas las actividades descriptas es imprescindible contar con los recursos, espacios físicos acordes a las necesidades que cuenten con la privacidad, climatización, seguridad y servicios que requieren las actividades, al igual

que los materiales, insumos de librería y tecnología (celular, acceso a internet, PC, etc.) necesarios para desplegar la tarea.

La opción de equipo interdisciplinario mixto es la que ofrece mayor riqueza a la hora de trabajar en la visibilización, desnaturalización y deconstrucción del sistema patriarcal, y de las conductas machistas que en él se sustentan. En la experiencia de trabajo con hombres se han constituido diferentes conformaciones de equipos para el abordaje de HEVG y, como habrán observado en módulos anteriores, desde esta guía recomendamos el equipo interdisciplinario mixto para lograr mayor impacto en el inter-juego de subjetividades en los espacios grupales: dos coordinadores o facilitadores, que sean personas de distinta identidad genérica y preferentemente con distintos recorridos en su formación académica o extraacadémica. Lo expresado es orientativo y dependerá de las opciones reales disponibles en cada espacio laboral donde se geste la propuesta. Solo con estas dos condiciones, que no son imprescindibles ni determinantes, no alcanza para la conformación de un equipo de abordaje, y por supuesto, además, requiere de un consenso teórico metodológico de todas y todos sus miembros, acerca de los principios centrales del dispositivo de intervención. Es decir, debe existir un conocimiento profundo de los objetivos propuestos y cómo los mismos serán abordados y evaluados. Debe tolerarse que las y los miembros del equipo compartan y discutan todas las veces que sea necesario el marco teórico-metodológico en el que se sustenta la propuesta, ya que todas y todos cuentan con experiencias previas, ideologías y experiencias personales diferentes, además de los atravesamientos patriarcales que es necesario revisar para luego intervenir en la problemática.

En la conformación de los equipos existe una dificultad propia de la estructura patriarcal que queremos señalar, denunciar y erradicar, que es la tendencia a la jerarquización que establece “el sentido común”, que impregna nuestras prácticas individuales, institucionales y socio-culturales. Si el equipo no trabaja este “sentido común” sólo reproducirá indefectiblemente el patriarcado, jerarquizando sus vínculos personales e institucionales, afectando la circulación de la palabra, la

revisión de las prácticas, los espacios de formación, la producción de conocimiento, la creatividad y el bienestar emocional de sus miembros.

Es imposible que un equipo profesional que sustente jerarquizaciones en su interior pueda interactuar en el inter-juego de subjetividades grupales sin reproducirlas, legitimando las mismas prácticas que llevan a los hombres a configurar su poder patriarcal.

Por consecuencia y especificidad de la intervención, el equipo debe rupturar con los procesos de jerarquización, promover interacciones democráticas, respetuosas, empáticas y afectivas entre sus miembros.

Todo equipo debe tener presente este "condicionante" socio-cultural, institucional e individual que opera con fuerza en cada una o uno.

La diversidad de actividades que debe desplegar el equipo del dispositivo solo es posible en el marco de una dinámica de reuniones sistemáticas, previamente programadas con días, horarios y carga laboral asignados; quedando así habilitados los espacios para todas las actividades a desarrollar.

Algo muy importante es la **Identidad de la propuesta**, ya que son múltiples las experiencias que se han implementado a partir del modelo psico-socio-educativo, pero la propuesta de abordaje de cada equipo es una construcción propia y singular. Este proceso constructivo requiere acuerdos interdisciplinarios que estarán determinados por los recursos personales de sus miembros, relaciones interpersonales, trayectorias profesionales y territoriales, además de las características institucionales.

Un apartado que requiere atención es la **sistematización de la práctica** y para ello es necesario incorporar prácticas de registro sistemático de todas las intervenciones. Aquí no sólo cuentan las actividades de quienes asisten, sino las actividades internas del equipo, los registros de todo lo hecho, ya sean coordinaciones, derivaciones, turnos, estadísticas, supervisiones, informes recibidos y enviados, entrevistas con mujeres, etc.

A continuación, mencionamos instrumentos básicos y necesarios para la tarea:

- Cuaderno de campo.
- Agenda de turnos.
- Ficha única e individual de cada participante.
- Planillas de control de asistencia.
- Protocolos de derivación.
- Compromiso de adherencia y confidencialidad.
- Certificados.
- Informes tipo.
- Material de difusión.
- Material informativo.
- Libro de crónicas para los encuentros grupales.

Las reuniones de ***planificación*** de las actividades del equipo, y las grupales, deben contar de manera semanal y obligatoria con la presencia de todos sus miembros. Allí se definen los objetivos de trabajo del equipo y de cada encuentro individual y grupal junto con los contenidos y el tipo de dinámicas que pueden ser aplicadas.

Es necesario mencionar la importancia de la experiencia previa en el ***trabajo con mujeres*** para trabajar con varones. Las características de esta población pueden confundir fácilmente a la o el profesional y caer en la trampa de la seducción, amenazas, victimización, externalización de la culpa, etc., sí el equipo no cuenta con tal experiencia. Igualmente, es imprescindible que se hagan entrevistas a las parejas o exparejas de los varones con los que van a trabajar, al menos al inicio y al final del proceso de trabajo, y dejarle un contacto donde pueda comunicar nuevas situaciones de violencia, si las hubiera. Esta modalidad permite corroborar los dichos del varón, escuchar a la mujer y orientarla en el caso que no esté en un proceso de trabajo o acompañamiento individual o grupal, ya que frecuentemente los varones suelen capitalizar la concurrencia a los grupos como un argumento más en el abuso de poder. Es conveniente disponer de un formulario semi- estructurado, que nos asegure recabar toda la información necesaria cuando se realizan entrevistas a las mujeres.

La supervisión

Es un instrumento central para sostener las múltiples tareas que debe llevar adelante un equipo de atención a HEVG. Consideramos que debe ser externa, para garantizar la imparcialidad del espacio de

supervisión, velando la misma por identificar la existencia de jerarquizaciones, alianzas y vínculos intra y extra-equipo, toma de decisiones, coherencia teórica y metodológica, articulación intra y extra-institucional, evaluación de las tareas y del proceso grupal. Es una práctica muy necesaria en las etapas fundantes para el equipo de trabajo, a fin de acompañar tempranamente, ya que al orientar y co-construir juntas y juntos se pueden revisar y transformar experiencias desfavorables que desgastan a sus miembros.

El diseño de un proyecto de intervención es un proceso que requiere varias etapas, discusiones y acuerdos, y la supervisión es un facilitador, ya que en la sola lectura de un proyecto podría detectar aspectos a redefinir o modificar, que pueden prevenir intervenciones iatrogénicas.

La supervisión juntamente con la ***sistematización de la práctica*** son instrumentos imprescindibles para ir realizando las correcciones necesarias para transitar las tensiones culturales, sociales, institucionales y personales que el equipo de trabajo con HEVG debe o deberá afrontar.

En síntesis

Dentro de los programas de intervención con HEVG es un error frecuente encontrarse con equipos que abordan el proceso de intervención, como si fueran compartimentos estancos, como un encadenamiento de acciones fragmentadas en las que se interviene de forma robotizada: la entrevista de admisión, la planificación del proceso grupal, el registro del equipo, la planilla de asistencia, el registro grupal, la evaluación, la sistematización de la práctica, etc.

Un programa de intervención con hombres requiere del compromiso y la participación de distintos actores endógenos y exógenos que deben intervenir articuladamente.

La evaluación permite realizar diagnósticos certeros, corregir estrategias, ajustar indicadores, la forma de medirlos y obtener los datos que optimizan la intervención con cada uno de los participantes, como también de la dinámica grupal y desempeño del equipo. Es sin duda uno de los grandes desafíos de los equipos que trabajamos con HEVG, una tarea que

aporta insumos muy valorados en todas las etapas del proceso de trabajo.

La elaboración de informes siempre será a solicitud de una institución interviniente, a la que se le informará si el HEVG abandonó o interrumpió el proceso, a fin de que adopte las medidas correspondientes en caso de tratarse de una instancia judicial. En algunas ocasiones esta práctica "interpela" a los hombres sobre las consecuencias de sus acciones y solicitan su reincorporación. En el caso de que el entrevistado haya sido derivado por una institución, también se le ***remitirá una copia de la derivación o informe***, según corresponda. Los informes pueden configurar vías de intercambio y de construcción de relevancia institucional con otras y otros actores sociales.

El marco institucional no es una variable menor al momento de proyectar y ejecutar una propuesta de intervención. Atravesamientos estructurales, ideológicos, contextuales, pueden operar de forma no deseada si no son considerados con anticipación y llevando a cabo las coordinaciones, negociaciones y acuerdos necesarios para lograr los objetivos propuestos.

La presentación de la propuesta a nivel ***institucional e interinstitucional***, de forma preliminar, da la oportunidad de detectar resistencias, sesgos y expectativas, que dan información para redireccionar la propuesta de forma temprana.

Una forma de acercamiento es la elaboración de los ***protocolos de derivación.*** Esto permite mostrar la propuesta y recoger las expectativas de los posibles derivadores y, a su vez, hacer la ***difusión*** del dispositivo y realizar acuerdos y convenios con derivadores.

Las diversas formas de presentación de los varones pueden requerir nuevas intervenciones, aun en los equipos más experimentados en la temática. En función de ello, y de posibles emergentes durante el proceso de trabajo, no debe dudarse en establecer ***mecanismos fluidos de comunicación*** entre derivadores y el equipo responsable del dispositivo, para el envío y solicitud de informes que socialicen la información, cuando se evalúa que ésta puede poner a resguardo a una mujer.

Desde Aristóteles a la fecha, los mecanismos que nuestras sociedades han adopta-

do para resolver las necesidades humanas consistieron en fraccionarlas, organizándose en diferentes disciplinas, ganando en experticia, pero perdiendo la integridad del sujeto. Frecuentemente se menciona al concepto de articulación como si fuera una derivación y en realidad tienen significancias muy disímiles. Derivar es simplemente mandar u orientar a una persona a que concurra a un determinado programa. ***Articular*** implica la búsqueda e instrumentación de acciones en el logro de determinados objetivos previamente acordados. Como vimos son múltiples las causales que intervienen en la conformación de un dispositivo para HEVG, pero, además son múltiples las necesidades que podrían requerirse en la asistencia y contención de estos varones. De allí la ***importancia de la articulación con otros programas, servicios y organismos públicos***.

Para ello es imprescindible que el equipo de trabajo realice frecuentemente encuentros donde explique, a los efectores de dichos organismos, el marco teórico y metodológico de la intervención así como los objetivos, y explicite con claridad sus requerimientos, realizando demandas y propuestas.

Los mencionados y otros motivos marcan la importancia que tiene el trabajo con otras y otros en este tipo de abordaje. En el funcionamiento de este tipo de propuesta de intervención con HEVG es necesaria de manera constante la articulación con otros efectores que intervienen en los diferentes recorridos de las personas involucradas en problemáticas de la violencia y con otros órganos estatales y/o privados (seguridad, justicia, educación, salud, desarrollo social, trabajo, vivienda, etc.) con las que estos varones se vinculan cotidianamente.

La participación en redes específicas aporta a superar el principal obstáculo en la consolidación y desarrollo de un programa para el abordaje con HEVG que es el aislamiento, que promueve la parálisis y cristalización de sus prácticas e impide el intercambio de experiencias y aprendizajes obstaculizando la producción de conocimiento. ***Compartir y construir con otras*** y otros opera como un nutriente al equipo, ya que en esos espacios se podrían expresar dudas, temores, problemas y logros, que se convierten en una forma de cuidado y prevención del desgaste que conlleva el trabajo con la problemática.

RETEM (Red de Equipos de Trabajo y Estudio en Masculinidades) tiene la particularidad de ser pionera en la Argentina y en Latinoamérica en constituirse en referente de muchos equipos de abordaje e influir en las políticas públicas, gracias a ***la promoción de espacios de debate, participación, producción y ejecución de proyectos de trabajo en violencia masculina.***

Desde esta red se promueve la construcción del conocimiento, la socialización solidaria del mismo y el aporte en la definición y ejecución de proyectos que deriven en la construcción de políticas públicas orientadas hacia una vida libre de violencias que garanticen el ejercicio de los derechos humanos, con independencia de la elección genérica.

@SpotlightAmLat
#SpotlightFinDeLaViolencia
www.spotlightinitiative.org/argentina

contacto@ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar
https://www.gba.gob.ar/mujeres
https://instagram.com/provinciaba?igshid=1exuigr3g6qu2

www.retem.org
https://www.instagram.com/retem2011/
https://www.facebook.com/search/top/?q=retem
@RETEM14

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

Iniciativa Spotlight