

Iniciativa Spotlight en Argentina

EVALUACIÓN DE EQUIPOS QUE INTERVIENEN CON HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIA. Devoluciones y sugerencias.



Facultad de
Trabajo Social



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA



Laboratorio de
Estudios en
Cultura y Sociedad



Iniciativa
Spotlight



MINISTERIO DE MUJERES,
POLÍTICA DE GÉNERO Y
DIVERSIDAD SEXUAL



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

EVALUACIÓN DE EQUIPOS QUE INTERVIENEN CON HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIA

Devoluciones y sugerencias

Buenos Aires, Argentina

2022

El equipo de trabajo a cargo estuvo conformado por:

Dra. Josefina Cingolani - Directora

M. José Novillo - Coordinadora

Lic. Diego Alvarez Barreto, Lic. Martina Bostal, Lic. Felicitas Ciriaco y Lic. Mercedes Utrera -
Realización de entrevistas

Mg. Mariana Speroni y Lic. Elena Bergé - Sistematización y procesamiento de la información

Mg. Evangelina Mazur y Esp. Juan G. Luque - Análisis de la información

Lic. Rodrigo Cabrera - Coordinador Financiero

Provincia de Buenos Aires

Axel Kicillof - Gobernador

Estela Díaz - Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual

Lucía Portos - Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual

Erica Porris - Directora Provincial de Políticas para la Igualdad de Género

Ariel F. Sánchez - Director de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género

Equipo de la Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género

Ana Balleto

Antonella Macagno

Federico Villalba

Vicente Garay

Iniciativa Spotlight

Claudia Mojica - Coordinadora Residente del Sistema de Naciones Unidas Argentina:

Nuria Pena - Coordinadora General Iniciativa Spotlight Argentina

Victoria Vaccaro - Especialista de Programa Iniciativa Spotlight para el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)

Romina Romano - Diseño

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	5
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS DISPOSITIVOS A PARTIR DEL RELEVAMIENTO CUANTITATIVO	6
4. DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS PARA PROFUNDIZAR EL TRABAJO DE LAS PRINCIPALES DIMENSIONES RELEVADAS	9
A. Dimensión Biográfica	9
B. Conformación de los equipos	9
C. Trabajo Concreto	10
D. Perspectiva del Equipo	10
E. Adhesión de los varones al dispositivo	10
F. Encuentros	11
G. Finalización de la participación de los varones en el dispositivo	12
H. Vínculos al interior de los equipos	12
I. Evaluación/opinión sobre el trabajo propio realizado/proyección	13
5. CIERRE	14

1. INTRODUCCIÓN

El documento que se presenta a continuación es una síntesis de la investigación destinada a evaluar las intervenciones de los dispositivos o espacios que trabajan con varones que han ejercido o ejercen violencia por razones de género de los municipios de la Provincia de Buenos Aires. En el mismo se recuperan distintas dimensiones de análisis que nos permiten dar cuenta del estado actual de los dispositivos. Es un trabajo realizado de manera conjunta entre la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de La Plata y la Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, con el impulso de la Iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Las políticas públicas destinadas al trabajo con varones en los municipios de la Provincia de Buenos Aires están en constante construcción, movimiento y desarrollo. Por eso, el documento que presentamos contiene un volumen de información, análisis y sistematización que son de gran importancia para el trabajo que venimos realizando y sirven como insumo necesario para ampliar y fortalecer la red provincial de dispositivos. Además, da cuenta de las necesidades y preguntas actuales que tienen los equipos.

Este trabajo no hubiera sido posible sin la disposición de los equipos municipales que, día a día, realizan la entrañable tarea de abordar las violencias por razones de género de manera integral, es decir, implementado estrategias específicas para el trabajo con los varones.

Antes de 2020, había 20 dispositivos municipales en toda la provincia. En los últimos años se crearon más de 60 y en la actualidad existen más de 80 espacios en los distintos municipios. Esto da cuenta de la importancia que ha adquirido el desarrollo de estas políticas públicas destinadas a varones. En este sentido, este informe resulta de gran utilidad para continuar el acompañamiento a estos espacios: identifica debilidades, reconoce fortalezas y elabora sugerencias para mejorarlos.

Desde la Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género entendemos la necesidad de ampliar las estrategias integrales e intersectoriales en el trabajo con varones, por eso consideramos fundamental, tal como se presenta en este resumen ejecutivo, registrar las acciones y tareas alcanzadas, así como también los desafíos y tareas pendientes.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación propuso evaluar las intervenciones de los equipos interdisciplinarios que intervienen con varones cis que ejercen o han ejercido violencias por razones de género que se enmarcan dentro de Organismos Municipales y que articulan y trabajan de manera mancomunada con la Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género dependiente del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, a los fines de contribuir con su consolidación y aporte a la producción de conocimiento en este campo desde los organismos públicos.

La investigación se desarrolló durante los meses de febrero a diciembre de 2022 en distintas etapas. La primera de ellas, vinculada a conocer las intervenciones de dichos equipos, es decir, las perspectivas, estrategias y acciones que se despliegan en el marco de las mismas, tanto las pasadas como las presentes. En esta etapa se realizó el trabajo de campo, durante los meses de julio y agosto de 2022, realizando entrevistas semi-estructuradas, realización de observaciones participantes de situaciones que estén bajo la gestión de cada equipo interdisciplinario y la aplicación de un formulario autoadministrado a los dispositivos. En la segunda etapa, posterior al relevamiento y sistematización de los datos, se realizó el análisis de los datos desde una perspectiva situada en cada contexto para dar lugar a devoluciones, sugerencias y líneas para profundizar el trabajo. En este sentido, la tercera etapa contempló la producción de materiales que queden a disposición de la Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género para que pueda difundirlos con los equipos que trabajan con varones en los municipios y sea al mismo tiempo un material de trabajo que sirva en su línea de formación, supervisión y asistencia.

Este material fue elaborado en el marco del proyecto “Evaluación de equipos que intervienen con hombres que ejercen violencia. Devoluciones y sugerencias”, con el impulso de la Iniciativa Spotlight, que desde su puesta en marcha en marzo de 2019 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.

Se partió de una población total de sesenta y seis dispositivos en funcionamiento (para el mes de febrero de 2022). Los instrumentos de producción de datos utilizados fueron un formulario autoadministrado para relevar información general de los dispositivos aplicado a la totalidad de la población y respondido por treinta y seis equipos; entrevistas semiestructuradas realizadas en veinte equipos siguiendo los criterios de construcción de la muestra y observaciones participantes en los talleres que los dispositivos realizan con varones (realizadas en cinco de los veinte equipos).

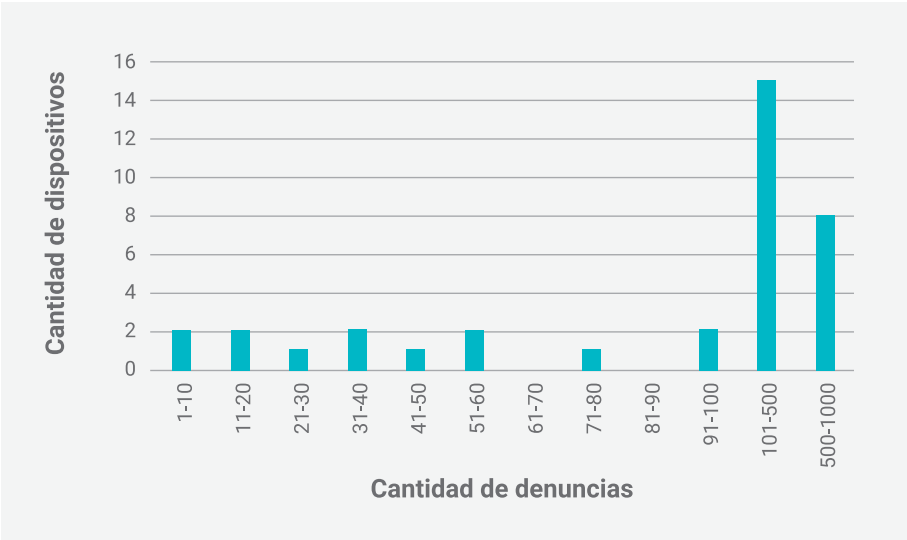
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS DISPOSITIVOS A PARTIR DEL RELEVAMIENTO CUANTITATIVO

A continuación se presentan datos obtenidos de la aplicación del formulario autoadministrado: Del relevamiento se desprende que el 75% de los 36 equipos que respondieron el formulario fueron creados a partir del año 2019. En los veinte años anteriores solo se crearon 9 dispositivos (el primero data del año 1999). En 2022 se formó un tercio de los 36 dispositivos relevados. La creación de gran cantidad de dispositivos o espacios que se iniciaron posterior al 2020 está vinculado a la implementación del Programa Comunidades Sin Violencia del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. El mismo, a través del convenio entre las partes, brinda financiamiento a los municipios con el fin de ampliar y/o fortalecer las políticas de género locales.

Respecto al anclaje institucional, la mayoría de estos dispositivos (72,2%) dependen de la Dirección de Género de los municipios. Al relevar la composición de los equipos interdisciplinarios se observa que en el 92% de los casos los mismos cuentan con psicólogos/as y el 72% incluye trabajadores/as sociales; solo 9 dispositivos tienen abogados/as (25%). En promedio hay 3 trabajadores/as por equipo en el conjunto de los 36 municipios analizados con un rango de 2 a 5 personas empleadas en cada uno.

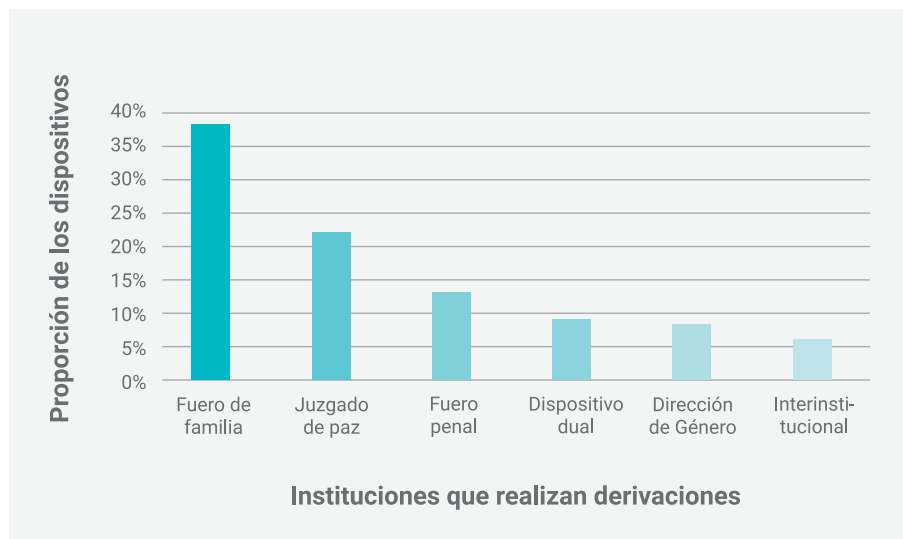
En relación al tipo de vínculo laboral del personal en los dispositivos, la información recabada indica que menos de la mitad de los municipios cuenta con personal de planta permanente. Como se sugiere más adelante, puede leerse de este dato la necesidad de regularizar el trabajo, así como de continuar profundizando las políticas públicas en torno al género.

En relación a la cantidad de denuncias por violencia por razones de géneros en cada Municipio, para el período junio 2021 - junio 2022, 23 municipios recibieron más de 100 denuncias. Entre ellos, 8 percibieron más de 500 denuncias en el año relevado, lo que implica más de 1 denuncia por día.



El 33% de los dispositivos funcionan con un formato cerrado recibiendo solo derivaciones del poder judicial. El resto de los casos (67%) opera con modalidad abierta. A su vez, la perspectiva del abordaje adopta diferentes variantes. Se puede observar que en los espacios de trabajo predomina el abordaje grupal de la problemática. El 71% de los dispositivos de modalidad abierta tienen un abordaje grupal, mientras que la cifra crece a 83% para los dispositivos de modalidad cerrada. El resto de los dispositivos -sean abiertos o cerrados- realizan abordajes individuales, en general, con enfoque terapéutico- clínico. La modalidad del abordaje es presencial en casi la totalidad de los dispositivos. Por otro lado, casi la totalidad de los dispositivos trabaja activamente con varones que tienen entre 27 y 60 años.

Un porcentaje elevado de dispositivos reciben gran cantidad de derivaciones (más de 50) del Fuero Familiar (38%). En menor medida se reciben varones derivados de los Juzgados de Paz (22%) y el Fuero Penal (13%). Si bien la mayor parte de los dispositivos reciben situaciones de forma espontánea el número es reducido.



En el 75% de los dispositivos concurren a los espacios de trabajo hasta 20 varones. Sólo dos dispositivos indican estar trabajando actualmente con más de 40 varones. Estos datos señalan la falta de asociación lineal entre la cantidad de denuncias recibidas en los municipios y el número de varones derivados a los dispositivos que participan efectivamente en los dispositivos de atención.

Los equipos interdisciplinarios declaran recibir denuncias de violencia contra las mujeres que en general abarcan todas sus expresiones. La violencia simbólica y psicológica son las más prevalentes y las que cuentan con una mayor intensidad: 37% de los dispositivos indican haber recibido más de 70 situaciones de violencia psicológica en el período de referencia (junio 2021-junio 2022). A su vez, 29% de los municipios declararon haber recibido más de 70 casos de violencia simbólica. En prevalencia e intensidad le siguen en importancia la violencia económica, la violencia física y por último la violencia sexual.



En su mayoría, los dispositivos declinaron admisiones por razones de trastornos psicopatológicos o por consumo problemático en los varones que ejercen violencia. Por otra parte, el 67% de los dispositivos declararon que hubo varones que abandonaron por motivos personales (no desea, no quiere). La información parece indicar que esta sería la principal causa de deserción.

Por último, al indagar sobre los horarios de funcionamiento de los dispositivos se puede observar que alrededor del 75% realizan atención al público en la franja horaria de la mañana (8-12hs.) o de tarde (12-18hs.). Solo 22% de los dispositivos brinda atención al público después de las 18hs. Sin embargo, el 81% de los dispositivos concentra sus actividades de trabajo con los varones que ejercen violencia en el turno tarde y noche (18-22 hs) mientras solo 44% desarrolla ese tipo de tareas en el turno mañana. La mayoría de los dispositivos se emplazan en alguna dependencia municipal. El 53% opera en un espacio asignado al Área de Género Municipal.

4. DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS PARA PROFUNDIZAR EL TRABAJO DE LAS PRINCIPALES DIMENSIONES RELEVADAS

En lo que sigue presentaremos las líneas más significativas que se desprenden del análisis de las entrevistas semiestructuradas y de las observaciones participantes realizadas en los talleres/encuentros donde asisten los varones, así como un conjunto de propuestas de profundización del trabajo o de innovación respecto al diagnóstico realizado.

A. Dimensión Biográfica

En la mayoría de relatos de los/as referentes/as aparece el compromiso, voluntad y amor en la tarea que realizan en los dispositivos. Esta posición subjetiva se expresa en el trabajo cotidiano, en todas las tareas y en la resolución de conflictos. Sin embargo, también se destaca y refieren al crecimiento de la carga laboral debido a la demanda en alza y la sensación, a veces frustrante, de que el trabajo realizado nunca será suficiente para resolver esta problemática tan compleja. Por otro lado, son muy pocas las personas con formación específica previa en temas de masculinidades. En relación a este diagnóstico se sugiere:

- Formación o capacitación de los integrantes de los equipos, como parte de la tarea cotidiana. Esto es, que la capacitación no sume carga horaria a la carga laboral usual.
- Regularización del trabajo. Repensar roles y tareas de cada uno de los trabajadores al interior de los equipos para evitar sensación de sobrecarga.
- Continuar con las políticas de creación y fortalecimiento de los equipos para crecer en personal y así desconcentrar la demanda de algunos dispositivos.

B. Conformación de los equipos

La convocatoria de los y las profesionales se dio a través de invitaciones desde relaciones profesionales o personales previas. O en algunos municipios, el armado de este equipo se dio a partir de otro que ya venía trabajando en área de género y/o violencia, con nuevos integrantes y una reformulación de las tareas, que se orientaron a los objetivos del programa. Los equipos están integrados por una mayoría de mujeres y uno o dos varones. Si bien al inicio no se habría considerado el género de los y las profesionales como factor determinante para la formación de los equipos, con el desarrollo de las actividades en los talleres/encuentros se comenzó a percibir una recepción distinta en los grupos de acuerdo al género de la persona que coordina. Así, algunos dispositivos evalúan que el papel de un varón en la coordinación del taller produce que los varones que asisten se suelten más y en algún punto también la presencia de un varón en el dispositivo, legitima al mismo. En relación a este diagnóstico proponemos:

- En las nuevas convocatorias a profesionales, se sugiere asegurar, dentro de lo posible una paridad de género.
- En la planificación de los talleres tener en cuenta, como otra variable a evaluar, el género de las

personas que ocupan lugares de coordinación. Promoviendo que sean varones los que coordinen los espacios de taller, tal como enuncian los equipos relevados.

- Poner en valor las experiencias previas de trabajo de los equipos en temáticas vinculadas a masculinidades y violencias, a partir de charlas, talleres, en los mismos municipios o en otros diferentes. Si bien este intercambio se realiza, sucede de un modo informal.

C. Trabajo Concreto

El punto de inicio de la tarea de los dispositivos es la llegada de la demanda, luego se realiza la entrevista de admisión seguido del desarrollo de los talleres. En algunos dispositivos el/la profesional que va a coordinar el taller realiza las primeras entrevistas, para crear un vínculo. En otros, las tareas están divididas, hay profesionales para entrevistas y profesionales para talleres. En relación a este diagnóstico proponemos:

- Revisar las entrevistas de admisión: qué se pregunta, cómo se lleva adelante la misma y pensar en posible capacitación a la persona que la realiza, que podría estar definida de antemano o ser una tarea rotativa.
- Revisar el circuito al interior del dispositivo. Qué pasa con los casos derivados a otras instituciones; seguimiento luego de la entrevista de admisión, entre otras cosas.

D. Perspectiva del Equipo

Las perspectivas de trabajo dialogan con los campos de pertenencia de los/las integrantes del equipo, con preponderancia de Psicología y Trabajo Social. Todos los equipos enmarcan sus abordajes desde una perspectiva de género y desde los Derechos Humanos, no punitiva. Los equipos realizan intervenciones desde lo colectivo. Esta decisión se apoya para salir del tratamiento por caso y apostar desde estos dispositivos a un trabajo grupal que dé cuenta de la complejidad en esta temática y habla del posicionamiento de los equipos para estos abordajes. En relación a este diagnóstico proponemos:

- Mayores instancias de encuentros con la Dirección de Masculinidades para compartir estrategias de abordaje y establecer criterios comunes de intervención.
- Dada la importancia y determinación que tiene el proceso de admisión para que los varones participen del dispositivo, se recomienda fortalecer este aspecto con orientaciones unificadas para todos los equipos.
- Propuesta de formación desde una perspectiva del enfoque crítico de género que brinde herramientas para el trabajo cotidiano de los equipos, contemplando las diversidades disciplinares y un foco puntual en asesorías jurídicas.

E. Adhesión de los varones al dispositivo

Hay acuerdo en los dispositivos en que la clave está en las entrevistas de admisión. Asimismo se coincide en la importante de cómo es presentado el dispositivo, qué objetivos persigue y qué

se le está proponiendo. Esto puede verse en la distancia, importante, que hay entre los varones admitidos, los varones que asisten al primer encuentro, los que permanecen y finalizan. Hay dificultad en la concurrencia en tanto en el lugar de escala pequeña no está garantizado, de igual modo que en las grandes ciudades, el anonimato o la confidencialidad. Muchas veces los espacios funcionan en lugares céntricos o cercanos a otras instituciones que hacen que los varones no quieran ir. En relación a este diagnóstico proponemos:

- La propuesta horaria de los dispositivos deberá contemplar, en lo posible, las dinámicas laborales de los varones, ya que se detecta como variable de abandono en varios grupos.
- La emisión desde la Dirección de Masculinidades de certificaciones, parciales o totales, es una estrategia que puede tensionar a mayor permanencia de los que inician.
- Realizar un relevamiento/seguimiento de las personas que asistieron a la entrevista de admisión, pero nunca fueron a los talleres para conocer el porqué de esa decisión.
- Respecto a la regla de que los varones concurren al dispositivo que les corresponde dependiendo el domicilio de su DNI, se sugiere que en algunos casos en los que opera la cuestión de la escala y el anonimato, esos varones puedan acceder a otros cercanos. En relación a esto también es importante revisar los espacios físicos donde funcionan los dispositivos.

F. Encuentros

Todos los equipos trabajan desde lo colectivo, para salir y separarse del ámbito jurídico, de la clínica y del abordaje individual de las violencias. En todos los equipos la coordinación se realiza de a pares, asumiendo diversos roles cada uno/a. El abordaje se realiza desde una perspectiva “psico-socio-educativo” a fin de favorecer la escucha y la interpelación subjetiva en grupos de pares. La planificación de los talleres es un tema presente en todos los equipos y en la mayoría de ellos se ve una planificación global y muchas veces sin una secuencia clara de los temas. Esto se analiza al ver que la planificación se hace de forma muy general a partir de bloques temáticos, y en el reconocimiento de quienes coordinan de cierta monotonía en los temas. De acuerdo a lo relevado y analizado se pueden sintetizar los siguientes temas que se abordan en los encuentros: trabajo sobre la perspectiva de género, estereotipos, el amor romántico, las violencias, abordaje de las violencias, masculinidad hegemónica, vínculos de pareja, paternidad, ciberacoso, entre otros. La cantidad y cronograma de encuentros varía en cada dispositivo. En relación a este diagnóstico proponemos:

- Formación en planificación desde la educación popular para el trabajo con varones, que oriente y ordene en secuencias temáticas.
- Generar materiales con herramientas pedagógico-didácticas que permitan unificar algunos criterios de trabajo en los dispositivos. Por ejemplo, guías con metodologías de trabajo, sugerencias de actividades, propuestas de organización de los encuentros que estén a disposición de los coordinadores para ser empleados en el marco de los encuentros grupales.
- Tener presente, en la planificación de los talleres, la diversidad etaria de los varones que asisten y poder gestionar agrupamientos diferenciados, que abonen a un mejor trabajo.

- Generar espacios de intercambios con otros equipos sobre las dinámicas de trabajo y formas de abordajes en los encuentros.
- Producir registros de lo acontecido en cada taller, para ir construyendo una memoria del trabajo que se realizan y una sistematización que contribuye a regularizar y ordenar el trabajo cotidiano. También ese material podría servir para realizar supervisiones.

G. Finalización de la participación de los varones en el dispositivo

Todos los equipos están de acuerdo en entender que la finalización de la participación de los varones en el dispositivo es un punto de partida, y una valoración positiva que desde una política pública se interpele a los mismos. En lo relevado se puede analizar que en la pregunta por la finalización, aparece en algunos equipos la categoría de “alta” con cierta equiparación a personas rehabilitadas que tuvieron consumos problemáticos. En otros se habla de “rehabilitados” y de “egresados”. Todos los equipos consideran que el pasaje por el espacio no garantiza que un varón deje de ser violento, pero sí se constituye en un espacio para que se hagan algunas preguntas, no de manera individual sino como grupo con quienes comparte cierta superficie de socialización. En relación a este diagnóstico proponemos:

- Sistematizar y generar criterios comunes de seguimiento y “alta”.
- Generar seguimiento y estadísticas que den cuenta del proceso posterior al “alta” al menos durante un período acotado de tiempo que pueda contribuir a conocer que sucede con el varón una vez finalizada su participación en el dispositivo. Este seguimiento podría realizarse articulando con otros organismos, como la justicia y también haciendo parte al entorno familiar o de amistades.
- Que la autoevaluación que realizan los varones al finalizar el espacio pueda ser obligatoria y no optativa.
- Que el criterio de seguimiento no sea únicamente al varón sino poder recurrir a su entorno.

H. Vínculos al interior de los equipos

La convocatoria de los y las profesionales se dio a través de invitaciones desde relaciones profesionales o personales previas. Estas relaciones previas no son garantía de armonía (aunque aparentemente sí sucede en la mayoría de los equipos), habría sido una de las fortalezas en los comienzos del funcionamiento de los dispositivos. Las temáticas que se abordan en este trabajo, afectan de un modo especial al equipo. En relación a este diagnóstico proponemos:

- La posibilidad de un espacio formal de contención para las y los profesionales que pueda contribuir a gestionar de un modo saludable, las emociones surgidas a partir del trabajo en los dispositivos, donde la violencia es relatada de modo constante y llega a ser vivida en el desarrollo de los talleres.
- Realización de encuentros regulares donde se promueva el intercambio con otros equipos.

Los distintos formatos ensayados por la Dirección de Masculinidades (Ateneos, Talleres) han sido evaluados positivamente por los equipos. En esta clave, se sugiere continuar y profundizar con estas actividades.

- Espacio formal y regular de supervisión, haciendo que esta tarea sea un momento del trabajo regular. Si bien en ciertos municipios existe la posibilidad de supervisar situaciones con otros profesionales del mismo municipio o de otros, estos vínculos se dan desde relaciones personales previas, la posibilidad de formalización aseguraría este recurso a la totalidad de los dispositivos.

I. Evaluación/opinión sobre el trabajo propio realizado/proyección

Todos los equipos evalúan positivamente el desarrollo de esta política pública destinada a los varones desde una perspectiva de género y de derechos humanos. Hay conocimiento de que es una temática novedosa para las profesiones y para las políticas públicas y se trata de una política que apunta a un cambio cultural. Muchos de los dispositivos que reciben una alta cantidad de derivaciones judiciales carecen de abogados/as en sus equipos. Esta situación probablemente dificulta el tratamiento de cuestiones vinculadas a los marcos normativos, leyes y procesos que son parte de muchas de las denuncias de violencia. En relación a este diagnóstico proponemos:

- Mayor visibilidad en los territorios de esta política pública. En varios de los equipos entrevistados se menciona el poco conocimiento que hay en los municipios de esta política.
- Difusión de los dispositivos en los territorios que permitan amplificar las derivaciones y la concurrencia.
- En consonancia con lo anterior, se sugiere articular desde los equipos con organismos e instituciones claves que puedan sensibilizar en estas temáticas.
- Construcción de una Guía Metodológica para todos los municipios. Esta demanda se presenta en las entrevistas como un marco que aglutina diversas intervenciones que ya fueron ensayadas en otros dispositivos y funcionaron exitosamente.
- Sumar abogados/as con perspectiva de género a los equipos o disponer de asesorías letradas desde la Dirección de Masculinidades para que puedan acompañar y asesorar a varones en el marco de sus causas, y cómo esto se vincula a los dispositivos a los que asisten. Esto ayudaría a descomprimir el espacio de encuentro grupal, en donde muchas veces los varones tienen la necesidad de conocer sobre su situación legal, dificultando que en el encuentro se cumplan los objetivos de ese espacio que distan de asesorar legalmente o explicar términos judiciales a los participantes.

5. CIERRE

De modo general, y de modo agregado a lo dicho anteriormente, cabe destacar que los equipos realizan un arduo y comprometido trabajo. Mostrándose sus integrantes, no solo comprometidos con las tareas, sino también con la temática de trabajo y los espacios que se encuentran conformando o fortaleciendo. En esta dirección, en consonancia con los objetivos propuestos, y entendiendo que el fin de esta investigación es evaluar a los equipos para contribuir a su fortalecimiento y mejoramiento, hemos realizado un conjunto de recomendaciones que mencionamos a lo largo del documento. En esta clave, se espera que algunas de estas propuestas, sean consideradas por la Dirección de Masculinidades, con quienes ya hemos intercambiado ideas y pareceres en distintas instancias y enseguida comenzaron a trabajar en muchas de las direcciones propuestas. Asimismo, otras propuestas se esperan que sean derivadas a Municipios y/o otras áreas del Ministerio, entendiendo que a la Dirección de Masculinidades le exceden ciertas tareas y responsabilidades, pero pueden oficiar de nexo para promoverlas y comunicarlas. Asimismo, entendemos que, más allá de ser esta una investigación situada, los aportes en términos de propuestas de trabajo pueden ser útiles para otras Provincias, Programas, Instituciones, Políticas Públicas, Colectivos de trabajo. De este modo, en lo que sigue y a modo concreto de señalar y poner en valor el trabajo de los dispositivos, señalaremos algunas prácticas que se llevan a cabo y pueden ser útiles para otros dispositivos, como para pensar en aristas de la política pública por parte de la Dirección de Masculinidades:

- El dispositivo de **Coronel Pringles** con la información extraída de la entrevista de admisión, completa un registro de datos que comparte con la Provincia y que alimenta el registro único de casos provincial.
- El dispositivo de **Cañuelas** realiza seguimiento de casos por 8 meses, mediante comunicaciones mensuales con los varones que participaron del dispositivo y de una entrevista con la familia a los 8 meses de finalizada la participación del varón en el dispositivo.
- El dispositivo de **General Alvarado**, dado que posee buena relación con los juzgados, realiza sugerencias sobre cómo redactar los informes destinados a los varones. Estas sugerencias son bien recibidas y muchas veces aplicadas. Cabe destacar que este dispositivo posee dos abogadas en el plantel profesional.
- El dispositivo de **General Alvarado** realiza y entrega certificados de participación y asistencia para quienes lo solicitan para justificar inasistencias en el trabajo o en la institución educativa (Plan Fines) en aquellos casos en que les coincidían los horarios.
- El dispositivo de **Hipólito Yrigoyen** lleva personalmente la primera notificación (citación) para asegurarse que las personas las reciban y concurran al mismo. Decidieron no hacerlo por teléfono para darle un carácter más personalizado. Asimismo, señalan que a veces no dan abasto para realizar esta tarea.
- El dispositivo de **Hipólito Yrigoyen** entabló por su cuenta diálogo con otros dos dispositivos a raíz de dos casos de trabajadores de zonas rurales que se encuentran en tránsito durante parte del año y no se asientan siempre en el mismo partido. El primero se refería a la situación de un varón que trabajaba entre Pehuajó y Henderson. Y el segundo, a una circunstancia similar

cerca de Trenque Lauquen. En ambos casos, las personas pasaban gran parte de la semana donde trabajaban y no donde tenían domicilio, con lo cual buscaban asignarle el lugar más conveniente para participar de los grupos. En esta línea, en el primer dispositivo les dijeron que no estaban recibiendo personas y en el segundo les explicaron que aún no estaban en funcionamiento, pero quedaron en contacto para otras oportunidades, marcando el inicio del diálogo entre los equipos para ofrecer una solución a este tipo de situaciones.

- El dispositivo del **Partido de La Costa** dada la gran extensión territorial del Municipio propuso un desdoblamiento, subdividiendo al equipo en dos para que los varones puedan acceder más fácilmente desde distintos puntos.
- En el Municipio de **Tres Arroyos** los trabajadores municipales que ejercen violencia de género son redirigidos directamente hacia el dispositivo.
- El dispositivo de **Campana** realiza supervisiones regulares que resultan indispensables.
- En el dispositivo de **Berisso** optaron en una oportunidad por una modalidad virtual de abordaje del taller grupal mediante videollamada para un conjunto de personas que no llegaban a asistir al taller cuando salían de su trabajo.

Además de destacar este conjunto de prácticas, para finalizar, queremos volver a destacar el trabajo realizado por la Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. Los dispositivos mostraron estar satisfechos con la labor por ellos realizada. En este sentido, y teniendo en cuenta lo expresado por los/as referentes, destacamos la comunicación entre la Dirección y la mayoría de los equipos, que es valorada positivamente. Y donde no es tan fluida, la propuesta es mejorarla, dado que será muy bien recibida. Por otra parte, todos los dispositivos acuerdan en que la instancia de los Ateneos realizados por la Dirección fue algo realmente fructífero, esperado, y que otorgaba buenos resultados. Los encuentros servían para conversar, despejar dudas, plantear interrogantes y formarse. En este sentido, y tal como se planteó anteriormente en las sugerencias se recomienda profundizar las instancias de encuentro entre la Dirección y el conjunto de los Dispositivos, favoreciendo el intercambio entre los equipos en términos de conocer el trabajo, relatar buenas prácticas, resolución de conflictos, entre otras cosas.

Por último, destacar el trabajo, compromiso y apoyo recibido por la Iniciativa Spotlight, quienes posibilitaron la realización de esta investigación.

La Iniciativa Spotlight es una iniciativa de Naciones Unidas que cuenta con el apoyo de la Unión Europea por el fin de las violencias de género. Es el esfuerzo específico más grande del mundo para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Lanzada con un compromiso de financiación inicial de 500 millones de euros de la Unión Europea, representa un esfuerzo global sin precedentes para invertir en la igualdad de género para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Iniciativa Spotlight está demostrando que una inversión significativa, concertada e integral en la igualdad de género y el fin de la violencia puede marcar una diferencia transformadora en las vidas de mujeres y niñas.

Iniciativa Spotlight 2022.
Todos los derechos reservados.

 [@SpotlightAmLat](https://twitter.com/SpotlightAmLat)

 [@IniciativaSpotlight](https://www.facebook.com/IniciativaSpotlight)

 [@iniciativa.spotlight](https://www.instagram.com/iniciativa.spotlight)

 www.spotlightinitiative.org/argentina

 sinviolenciasdegenero.ar



**Iniciativa
Spotlight**

