
6

Experiencia del equipo del Hospital Naval Puerto Belgrano en el abordaje a la Violencia Intrafamiliar

José Luis Cardozo

Este trabajo tiene como finalidad presentar la experiencia y evolución del Equipo de Prevención y Asistencia a la Familia en Riesgo del Hospital Naval Puerto Belgrano (HNPB), dependiente de la Armada Argentina desde su creación hasta fines de 2018. La Base Naval de Puerto Belgrano es el asentamiento principal de la Flota de Mar y se encuentra emplazada en el partido Coronel Rosales. El personal militar que allí trabaja está conformado, aproximadamente, por 9.000 militares. Al momento de elegir la forma de alojamiento, los militares optan por ser trocistas¹ o locales². Estos últimos, en general, eligen vivir en Punta Alta³, la ciudad cabecera del partido. En la Institución, como parte del ejercicio de la conducción del personal, existe una dinámica de relación entre el personal, propia de las Fuerzas Armadas, que se caracteriza por una asimetría de poder legitimada por el cargo o jerarquía.

1 Vivir en las unidades navales o alojamiento que se le designe la Armada.

2 Alquilar y vivir en la ciudad que elija el personal y su familia.

3 La ciudad cuenta con 60.000 habitantes, de los cuales 38000 aprox. tienen afiliación al Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas, desde ahora IOSFA.

Para cumplir la misión y sus objetivos Institucionales, la Armada cuenta con diferentes componentes navales, aéreos y terrestres para brindar, entre otros objetivos, la asistencia y el apoyo a la comunidad. Los medios son operados por mujeres y varones, integrantes de la sociedad. Este conjunto de militares, capacitados para la tarea, son el pilar para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En la etapa formativa del personal militar se inculcan valores y principios en los cuales se prioriza la vida del prójimo antes que la propia, cuestión que no entra en discusión y genera un compromiso por el bienestar del otro. En tal sentido, cuando un personal militar presenta una disfuncionalidad⁴ —entendiendo como tal a cualquier tipo de enfermedad, trastorno o deficiencia que afecte al sujeto ocasionado por factores endógenos o exógenos—, se activa una secuencia de apoyo sistematizada, la cual se encuentra bajo un protocolo de acción, para vehicular la recuperación de su bienestar. Este apoyo se encuentra detallado en las diferentes normativas institucionales en las que, más adelante, profundizaremos. Dentro de estas disfuncionalidades que alteran el equilibrio biopsicosocial del sujeto, existen las problemáticas sociales que también atraviesan al personal militar y sus familiares tales como el consumo de drogas, alcoholismo o la violencia intrafamiliar (VIF). En rasgos generales, este es el contexto en el cual trabaja el Equipo de Prevención y Asistencia a la Familia en Riesgo.

Conformación y funcionamiento del equipo

En julio de 2007 se crearon los equipos de abordaje en casos de violencia intrafamiliar, la institución responsable es la Armada Argentina y el organismo articulador es la Dirección de Sanidad

4 Cualquier tipo de enfermedad que afecte al sujeto.

de la Armada. Sus objetivos estratégicos son: prevenir la violencia contra las mujeres, niñas y niños; atender, proteger y reparar el daño psicosocial y promover el acceso a la justicia a las víctimas. En el marco del compromiso asumido por el Estado para erradicar toda forma de violencia hacia las mujeres, las Fuerzas Armadas, como organismos integrantes del Estado Nacional, comenzaron a implementar estrategias para intervenir en este fenómeno social. Por ello, la Armada, desde el año 2007, articuló en los hospitales navales la conformación de equipos interdisciplinarios en la ciudad de Buenos Aires, en la Base Naval de Puerto Belgrano y en la ciudad de Ushuaia. Los mismos están conformados por médicas/os, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales y abogadas/os. De acuerdo a lo dispuesto en el anexo I, punto 2.1, de la Disposición DGPN N° 381/07, cada uno de estos equipos “...intervendrá dentro del marco de su competencia en la atención del personal militar y civil y miembros de su grupo familiar, que se presenten en forma espontánea o sean derivados por los servicios médicos o destinos de la Armada”.

Posteriormente, en el año 2009 y por Resolución Ministerial N° 50/09, a fin de dar respuesta a una problemática donde la cuestión de género tiene una incidencia indubitable, se delimitaron los objetivos a desarrollar en el Plan de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los Casos de Violencia Intrafamiliar en el ámbito de las Fuerzas Armadas, los cuales consistieron en: proponer la conformación de un equipo interdisciplinario de asistencia a las víctimas en cada una de las Fuerzas Armadas, sensibilizar y capacitar en la temática y estandarizar un protocolo de atención a las víctimas y generar un mecanismo de registro de los casos. Este último incluye la “forma en que deberán estar integrados los equipos de atención de víctimas de violencia intrafamiliar, las normas de funcionamiento de

los mismos, el modelo de entrevista con la víctima y los componentes claves para la atención de las víctimas de violencia intrafamiliar” (Protocolo de atención de víctimas de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas aprobado en la Resolución Ministerial N° 50/09).

Asimismo, se incluyó una planilla de admisión que estableció un registro único de casos de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas. Esta planilla forma parte del legajo individual que es de carácter confidencial. Se asegura la confidencialidad de las actuaciones ratificadas por los compromisos éticos del ejercicio de cada profesión más la Resolución Ministerial N° 50/2009 donde se especifica que “...la confidencialidad sobre la información suministrada por las víctimas es un requisito fundamental en el cuidado y buena atención de las víctimas, así como la capacidad de los/las prestatarios/as de los distintos servicios para comprender cuando una persona necesita atención y o información debiendo estar preparado para ofrecerla”. El Equipo asegura esta confidencialidad en las actuaciones, intervenciones, documentos, denuncias e informes de los involucrados en un lugar reservado para tal fin al que solo el personal del equipo tiene acceso. Otra de las funciones mencionada en la resolución es: “... que el Centro (Hospital) deberá asegurar los medios que permitan la adecuada localización de sus integrantes, a fin de la atención de las situaciones que pudieran presentarse en horarios diversos, implantando en forma orgánica los procedimientos que permitan su consulta particularmente fuera del horario de trabajo y en días feriados”. Esto llevó a que los profesionales del equipo cubran una guardia pasiva de 24 horas, y estar disponibles para que el personal médico de la guardia del hospital los contacte y así recibir directivas ante un caso de VIF.

Caracterización de la población potencial y objetivo

La población objeto de este proyecto es todo personal civil y militar y sus familiares que hayan sido víctimas de violencia en cualquiera de sus formas, por parte de su pareja y/o ex pareja, sin importar el espacio físico donde ocurra, que perjudique el bienestar, la integridad física, psicológica o la libertad y el derecho al pleno desarrollo de otro miembro de la familia.

Quedan comprendidas las violencias física, sexual, psicológica y económica, presentadas de manera conjunta o no. La violencia económica incluye también la negación a cubrir necesidades alimentarias para los hijos o gastos básicos para la supervivencia del núcleo familiar conviviente, así como el control de gastos o ingresos⁵.

Acerca de los recursos humanos

El equipo está coordinado por el militar más antiguo que preste servicios en el equipo. Los integrantes son: un abogado/a, seis psicólogos/as, dos trabajadores/as sociales, un/a médico/a psiquiatra, un/a médico/a pediatra (*ad hoc*) y un/a administrativo/a. El equipo puede realizar interconsultas médicas de acuerdo con los requerimientos de cada caso y éstas serán realizadas por los diferentes profesionales del HNPB. Otro tipo de evaluación a la que se someten los casos es a una “supervisión interna”, en una reunión de equipo, la cual se desarrolla con carácter semanal. Allí se presentan los nuevos casos, se designan los profesionales que los abordarán y se evalúan los casos que se encuentran en intervención, en este proceso se analizan las estrategias de abordaje entre los profesionales del equipo, realizando las correcciones que se

5 <http://www.ara.mil.ar/genero/violencia.html>

crean oportunas. El equipo cuenta también con una supervisión externa a cargo de una licenciada en psicología.

Capacitación del personal

El abordaje de la violencia intrafamiliar implica conocerla a través de un proceso teórico-práctico que concatene las aristas multicausales. La teoría nos permite el conocimiento del objeto de estudio, de su realidad. En relación a la temática de la VIF, se han dado a conocer datos de abordajes en equipos, los cuales se pueden mencionar desde la multidisciplinaria e interdisciplinaria, siendo la menos empleada la transdisciplinaria. Miguel Martínez Miguélez (2007) menciona que

“(...) el ‘movimiento’ intelectual y académico denominado ‘transdisciplinaria’ se ha desarrollado mucho en los últimos 15 años; este movimiento desea ir ‘más allá’ no sólo de la uni-disciplinaria, sino también, de la multi-disciplinaria (que enriquece una disciplina con los saberes de otra) y de la inter-disciplinaria (que lleva, incluso, el orden epistémico y metodológico de una a otra). Aunque la idea central de este movimiento no es nueva (Piaget la proponía ya en los años 70 como una “etapa nueva” del conocimiento), su intención es superar la parcelación y fragmentación del conocimiento que reflejan las disciplinas particulares y su consiguiente hiperespecialización y, debido a esto, su incapacidad para comprender las complejas realidades del mundo actual, las cuales se distinguen, precisamente, por la multiplicidad de los nexos, de las relaciones y de las interconexiones que las constituyen”.

Esto se puede lograr favoreciendo la especialización de los integrantes del equipo que abordan la violencia y ampliando las propuestas académicas de formación de posgrado profesional orientadas a la temática de Violencia de Género / Violencia Fa-

miliar, como ha sido el caso de integrantes del Equipo de Puerto Belgrano⁶.

Es necesario mencionar esto ya que, al momento de las intervenciones, los saberes sectorizados se convierten en los primeros obstáculos del trabajo en equipo. Asimismo, se puede incurrir en hegemonías de unas profesiones con relación a otras, cuando la tarea de un equipo de trabajo debe ser el espacio de enriquecimiento de las intervenciones. Es altamente probable que en los equipos que no se trabaje con apertura y convicción, se realicen intervenciones iatrogénicas y revictimizantes.

El personal integrante del equipo se encuentra capacitado en la temática desde dos ejes principales: el teórico y el práctico. Con relación al eje teórico se contó con el apoyo institucional de la Ar-

6 Durante el año 2015, se presentó ante la Comisión de coordinación de equipos de las tres Fuerzas Armadas la necesidad para que los profesionales integrantes de los Equipos VIF puedan contar con capacitación de posgrado específica en el tema. La Directora de Políticas de Género y su equipo evaluaron las diferentes alternativas de formación presentadas a la comisión. Transcurridas varias reuniones de trabajo, tanto con las autoridades de educación de las tres Fuerzas Armadas, como así también con la Subsecretaría de Formación del Ministerio y los responsables de la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA) se logró un convenio marco entre el MINDEF y la UMSA para la cursada de la Especialidad en Violencia Familiar. El cual comprendía solo al personal militar profesional dado que las gestiones son internas de cada Fuerza. Por cuestiones ajenas al MINDEF, los profesionales civiles quedaron fuera de esta capacitación dado que, por Disposición Nacional, la suscripción de nuevos convenios debe ser consultada y en algunos casos atravesar el recorrido Institucional del Ministerio de Modernización. Por tal motivo se impulsó el proyecto, suscribiendo el convenio para la cohorte 2016 únicamente para personal profesional militar destinado en equipos VIF. Al año siguiente y coordinado con personal de la Universidad se logró la continuidad del convenio, se solicitó autorización a la Dirección de Sanidad de la Armada quien a través de la Dirección de Educación autorizó la incorporación de otro profesional militar para la cohorte 2017. Asimismo, una psicóloga integrante del equipo manifiesta la disposición de realizar la misma. Esto llevó a coordinaciones entre la Armada y la UMSA a efectos de concretarse tal pedido. Actualmente se cuenta con tres profesionales próximos a rendir la tesis. Un detalle a mencionar es que la ubicación geográfica de Puerto Belgrano (700 km al sur de la provincia de Bs As), la densidad poblacional (60.000 hab) y no permite el acceso a las Universidades que brinden capacitación especializada a los profesionales y oportunidades de capacitación como esta, no se hubiese concretado sin en trabajo conjunto entre el Ministerio de Defensa y, en nuestro caso, las autoridades Navales.

mada Argentina para la participación en actividades de formación como posgrados, diplomados y maestrías, impartidas por diferentes centros académicos. De igual modo, la concurrencia a jornadas de capacitación, seminarios y talleres ha sido una constante en este tiempo. Con relación al eje práctico, los profesionales del equipo cuentan con años trabajados en instituciones civiles de ayuda a víctimas de violencia, dependientes de otras instituciones como la Municipalidad de Bahía Blanca y la de Punta Alta.

Tareas de prevención realizadas por el equipo

Otra actividad realizada por el equipo es la de sensibilizar y capacitar en materia de violencia intrafamiliar para lo cual se desarrollan, durante el año, una serie de charlas y talleres tendientes a visibilizar el tema, proporcionar los indicadores necesarios para el rápido reconocimiento de situaciones de violencia y subrayando la disponibilidad del equipo para la concurrencia voluntaria al mismo. Estas charlas/talleres son solicitadas por los diferentes destinos (lugares de trabajo del personal), se coordinan telefónicamente y luego se formalizan a través de un Mensaje Naval⁷. En estos talleres participan tanto el personal militar como el personal civil que cumple funciones en ese lugar. Una condición que el equipo solicita es que el personal concurrente a las charlas sea separado entre Oficiales y Suboficiales para, de esta manera, obtener una mejor dinámica de comunicación e interacción con los talleristas. También se separa por grupos etarios, un grupo de 19 a 30 años, que comprende a la tropa voluntaria y hasta Cabos Principales inclusive, y otro para Suboficiales de 30 a 50 años. Se fundamenta esta separación en función del ciclo de vida familiar

7 Entiéndase por Mensaje Naval a toda la comunicación oficial de un destino a otro de la Armada. En la cual solicita / requiere el cumplimiento de determinada acción. Se destaca por ser de redacción concisa.

que pudiera estar atravesando cada participante, ya que se hace énfasis en diferentes ejes. Los objetivos de estos talleres son: visualizar la violencia en los vínculos, analizar críticamente ideas y creencias colectivas sobre la violencia contra las mujeres, identificar las diferentes responsabilidades de cada miembro en las situaciones familiares conflictivas, aumentar la capacidad resolutive generando un proceso que permita establecer pautas vinculares y de comunicación no violentas.

La metodología empleada es la de taller, una técnica que permite que cada uno de los participantes pueda contribuir, desde la revisión de su propia práctica y experiencia, invitando a la reflexión grupal y a la construcción de un saber colectivo. La forma de trabajo en los talleres se adapta a las necesidades de los participantes, lo que les da flexibilidad a los profesionales que, de acuerdo al grupo etario, presentan el caso clínico a trabajar. Se selecciona el tema de trabajo, así como a los coordinadores de cada taller, abordando la temática desde tres aspectos: marco legal e institucional de la VIF, violencia de género y maltrato infantil.

El lugar donde se desarrolla el taller no reviste mayor importancia, aunque sí es necesario que las condiciones permitan trabajar con comodidad. El taller admite hasta 60 participantes para que facilite la interacción. Este detalle es importante porque la cantidad de participantes está directamente relacionada a la participación de los mismos en la puesta en común, entendiéndose que, a mayor cantidad de concurrentes, disminuye la interacción y participación, por cual se subdivide a los participantes en grupos que no excedan los 10 integrantes. La información que los coordinadores quieren transmitir es proporcionada a través de un caso clínico ficticio que promueve el proceso de discusión grupal⁸,

8 El mismo está orientado a generar cambios en relación a los patrones de comportamiento, creencias, preconceptos y prejuicios.

orientada a generar cambios en relación a los patrones de comportamiento, creencias, preconceptos y prejuicios. Se hace la presentación de la temática, contextualizando a los participantes en un marco legal internacional, nacional, provincial e institucional y la importancia de generar agentes preventores de esta realidad⁹. Se asignan 15 minutos para la lectura del caso clínico y la puesta en común dentro del grupo de las preguntas activadoras del debate. Superado el tiempo, se realiza la presentación de las conclusiones a las que cada grupo arriba. Finalizada la exposición, se prosigue a obtener la conclusión acerca de cada pregunta. Esto depende de la habilidad de cada coordinador del taller, dado que se busca un nexo integrador o hilo conductor de cada una de las ideas aportadas por los grupos para construir la conclusión final de cada pregunta. A su vez, se utiliza este tiempo para incursionar en cuestiones no habladas o que aún no se hicieron visibles.

Como resultado general de la instrumentación de estos talleres, podemos decir que son altamente satisfactorios, tomando como criterio la alta participación de los concurrentes en la puesta en común y el gran interés por aportar situaciones cuando los coordinadores hablan. Al finalizar cada taller se efectúan consultas particulares y solicitud de admisiones para nuevos casos. Otro objetivo importante alcanzado fue lograr que se visibilice la naturalización social que hasta el momento existe en la VIF, como el no reconocimiento de la violencia económica, violencia sexual en las relaciones de pareja, violación de correspondencia (e-mail, sms, facebook, whatsapp) como también, aunque en menor medida, el correctivo que se aplica a los niños a modo de castigo físico por algún incumplimiento de la conducta esperada. Queda en eviden-

9 Los talleres y charlas se abordan desde esta concepción a efectos de generar una mayor apertura de trabajo en los concurrentes. De esta manera logramos vencer la resistencia que presenta esta temática y la asociación de ideario social que la VIF es superior en el personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas de Seguridad

cia que dichos prejuicios y estereotipos de género coexisten con concepciones más igualitarias en relación con el lugar de varones y mujeres en nuestra sociedad, sobre todo las generaciones más jóvenes que se muestran más abiertas a los cambios a diferencia de los mayores¹⁰ que se muestran más resistentes. Asimismo, quedaron de manifiesto los patrones culturales en los que cada franja etaria fue socializada.

Algunas conclusiones sobre el trabajo en talleres

Vale agregar que las situaciones de violencia aparecen tempranamente en las relaciones de noviazgo y entre los jóvenes está muy presente. Se dan los mismos patrones de conducta violenta en personas de diferentes orígenes, es decir no hay mayores diferencias entre un joven de Mendoza, Jujuy, Misiones o Chubut, sí hay diferencia en el acceso a servicios especializados que existen en las grandes ciudades a diferencia de los recursos más limitados y aislamiento en pequeñas poblaciones. Observamos también el tiempo de duración del noviazgo. Al grupo etario de 30 a 40 años le corresponden noviazgos largos, incluso datan de la pre adolescencia. En contraparte, tenemos al grupo de jóvenes de 18 a 22 años cuyos noviazgos son de corta duración, aunque esto no es determinante de la VIF. Los avances, tanto sociales como jurídicos, que incluyen a las relaciones de noviazgo dentro de la normativa VIF, sumado a las campañas de prevención que se llevan adelante por diferentes medios a nivel macro social, constituyen una herramienta valiosa para la visibilización de la violencia. Teniendo esta información disponible, cada persona puede, de forma rápida, identificar la dinámica del ciclo de la violencia familiar, sus indicadores y poder

10 La situación con los jóvenes se evidenció en los talleres con aspirantes jóvenes en un grupo etario de 18 a 22 años, la otra en los talleres con los cursos de Cabos Principales y más marcado en Suboficiales grupo etario 30 a 40 años.

prevenir el avance de la misma pudiendo asesorar, con válidas referencias a algún/a amigo/a, familiar o reconocer estas disfunciones también dentro de su pareja.

Para finalizar, podemos decir que de acuerdo a Bocanegra Ramos (2008), que los individuos conforman una sociedad determinada, internalizando una forma de comportamiento social y respondiendo a roles o status asignados según el género, edad, etc., ligado fundamentalmente a la cultura. Las pautas o patrones culturales son modelos normados que las sociedades establecen y en la cual cada individuo tiene que aprenderlo, de esta manera se va formando una especie de ADN cultural. Frente a interacciones sociales respondemos desde esa determinación intrínseca que repite modelos de resolución de conflictos aprehendidos.

Los integrantes de las Fuerzas Armadas provienen de diferentes contextos culturales con rasgos basados en una forma patriarcal en mayor o menor medida. La propuesta de trabajo consiste en hacer visible la violencia, para sensibilizar al personal y actuar sobre los mitos y estereotipos de género que sientan la base de la violencia familiar. Trabajando con esta modalidad, se logró que el tema sea hablado y consensuado en pequeños grupos de trabajo, obteniendo de esta manera, una reflexión de las conductas desde sus pares.

Todo esto demanda un gran esfuerzo por parte del equipo de profesionales ya que, anualmente, se supera el dictado de más de 30 talleres en diferentes instalaciones de la Armada. Como equipo se siente que se realiza un aporte significativo a la prevención de esta temática dentro del contexto de la Base Naval de Puerto Belgrano y su proyección a las ciudades de los distritos de Coronel Rosales, Bahía Blanca y la zona en la cual se encuentran emplazadas las familias de los integrantes de la Fuerza.

Trabajo en red

Desde un comienzo, se trabajó con la premisa de evitar la revictimización de las mujeres y optimizar las intervenciones a través de las redes sociales. Según Sluzki (1996), el trabajo en red caracteriza el conjunto de relaciones interpersonales importantes para el individuo y es una herramienta de trabajo indispensable para los equipos que trabajan la violencia intrafamiliar. Las relaciones que componen la red, para Orlandi (2011), pueden incluir la familia nuclear y extensa, las amistades, los contactos profesionales, escolares y comunitarios, brindando apoyo, integración social, sentimiento de pertenencia. En nuestro caso la red es conformada por diferentes instituciones que abordan la prevención y atención de la VIF así como también las instituciones que, de una u otra forma, colaboran en aportar recursos y saberes para los diferentes abordajes.

La Base Naval de Puerto Belgrano cuenta con una policía identificada como Policía de Establecimientos Navales y allí se encuentra la Oficina de la Mujer, que tiene la misma función que la Comisaría de la Mujer de la policía de la provincia de Buenos Aires. Es un ente para radicar denuncias de hechos de violencia intrafamiliar ocurridos en el ámbito de la Base Naval de Puerto Belgrano y Barrios Militares. Trabajan en conjunto con la Comisaría de la Mujer de Punta Alta recibiendo y girando oficios a las diferentes unidades de la Armada que tenga personas que han sido denunciadas por violación de la ley provincial N°12.569 y modificatoria N° 14.509.

A lo largo de estos años se logró articular con la Comisaría de la Base Naval de Puerto Belgrano, la Comisaría de la Mujer de la Ciudad de Punta Alta, el Servicio Local de Promoción y Protección de los Derechos de los Niños, el Servicio Zonal de Protección de los Derechos del Niño, el Juzgado de Paz del Partido de Coro-

nel Rosales, la Ayudantía de Fiscalía del Partido de Coronel Rosales, la Dirección de Acción Social del partido de Coronel Rosales, los institutos de educación de todas las ramas y modalidades y ONG's entre otras. Todas estas instituciones aunamos criterios de abordaje macrosocial a través de la formación de la Mesa Local de Prevención de la Violencia Familiar, de la cual formamos parte desde un comienzo. Todo este trabajo optimizó las intervenciones pudiendo ofrecer mayores recursos y reducir tiempos en beneficio de las víctimas.

Un trabajo que no se puede dejar de mencionar es el que se realiza con los niños/as posibles víctimas de abuso sexual. La tarea consiste en el proceso de escucha, asesoramiento y tratamiento para el/la niño/a y hacia los padres, se proyecta el acompañamiento para la denuncia, se incluye también el acompañamiento a la cámara Gesell, por parte de la psicóloga tratante, en los días previos a la declaración para que el/la niño/a pueda ir visualizando dónde va a tener que declarar y así pierda el temor y la angustia que genera, en ocasiones, el silencio y, por ende, la falta de pruebas para sustentar la denuncia. Se incluye el acompañamiento a los juicios para contener al niño/a y en la mayoría de las oportunidades se concurre, citado por el juzgado, a declarar.

Normativas de apoyo a la gestión

Desde el comienzo, el accionar del equipo estuvo enmarcado por las leyes nacionales N° 24.417, N° 26.485 y de la provincia de Buenos Aires N° 12.569 y N° 14509. Por las resoluciones ministeriales y, dentro de la Armada específicamente, con reglamentos que instruyeron a los comandantes, directores o Jjefes brindando herramientas para el abordaje de la temática VIF así como la creación de los equipos de atención enfocados en la violencia familiar y sus competencias.

En la Armada se cuenta con disposiciones que normativizan el abordaje de esta temática tales como:

- Disposición Permanente de la Dirección General de Personal y Bienestar de la Armada N° 07/14 “Mecanismos a adoptar en caso de que Personal Militar ejerza actos de Violencia sobre su entorno Familiar o Social”.
- Disposición Permanente de la Dirección General del Personal Naval N° 06/09 “Informaciones que deberán efectuarse cuando personal militar se encuentre involucrado en causas tramitadas ante la justicia penal y/o correccional federal u ordinaria”.

Es necesario mencionar que, desde el Ministerio de Defensa, se dispusieron reglamentaciones que contribuyen a disminuir las situaciones de riesgo tales como:

- Resolución Ministerial N° 208/2008: restricción de portación de armas en el ámbito laboral para personal militar involucrado en hechos VIF. En relación a este punto vale aclarar que el personal de la Armada solo hace uso de armas en el ámbito laboral, en determinadas situaciones, con armamento propiedad del Estado y que no pueden salir con las mismas del ámbito castrense. El personal militar no posee armas reglamentarias para su uso en la vía civil salvo las tramitaciones que, de forma particular, realice cada uno.
- Resolución Ministerial N° 50/09/2009 “Protocolo de atención de las víctimas de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas”.
- Resolución Ministerial N° 1.502/2010 relacionada a vivienda. Esta resolución instruye a las Fuerzas Armadas para los casos en que exista una orden judicial de exclusión del

hogar por violencia intrafamiliar, se permita que la víctima y sus hijos/as permanezcan en la vivienda de la Fuerza por un plazo máximo de un año o hasta tanto dure la medida cautelar emitida por autoridad competente. Anterior a esta disposición podría ocurrir que, en una exclusión del hogar, el victimario se presente en la Alcaldía y solicite la entrega de la vivienda. Dejando sin techo a la víctima.

- Gestión ministerial con Instituto de la Obra Social de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (IOSFA) para que las solicitudes de baja de la esposa o concubina sean analizadas y que se presente una certificación judicial de divorcio, evitando de este modo, extender la violencia dejando sin cobertura de la obra social a la pareja.

Todas estas disposiciones contribuyeron a reducir las posibles acciones de coerción que se implementaban contra sus víctimas, quienes mantenían el secreto de su padecer para no perder estos beneficios vitales.

- A partir de diciembre del año 2014 se comenzó a trabajar abordando al personal militar victimario en el marco de la Disposición N° 07/2014 – “Mecanismos a adoptar en caso de que Personal Militar ejerza actos de Violencia sobre su Entorno Familiar o Social”, que ordena el pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos a todo personal militar que se encuentre ejerciendo violencia en su grupo familiar o de pareja.

En estas Juntas se evalúa a la persona para descartar si se está o no en presencia de un accionar que constituya conducta patológica, si la conducta de referencia es atribuible a etiología con compromiso de la salud mental por alteración pura del psiquismo, si en la génesis de la patología interviene algún proceso orgánico o si se

está en presencia de una etiología mixta (psíquica y orgánica). Esta Disposición enmarca a la violencia como una enfermedad, como un problema psicológico o relacionado a cuestiones de adicción y no como un abuso de autoridad, una asimetría de poder puesta en práctica en su familia, legitimado por la sociedad patriarcal. Si bien se concreta brindar asistencia al varón que ejerce violencia en su grupo familiar o su pareja, el procedimiento suele ser un obstáculo al momento de intervenir profesionalmente, dado que la persona denunciada no concurre de forma voluntaria, visualizándose en oportunidades cierta resistencia a permitir indagar en relación a su ámbito privado. Es importante mencionar que para redactar la Disposición 07/2014 no se consultó a los profesionales integrantes de los equipos de asistencia. Sí se puede asegurar que la concurrencia del varón a tratamiento con profesionales del equipo reduce las situaciones de violencia en la pareja e inclusive produce un cese de la misma.

- Resolución Ministerial 01/2015 “Creación de la Comisión de Coordinación de Equipos Interdisciplinarios de Atención a los Casos de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas”. A estas reuniones, en función del presupuesto institucional, concurre el Jefe del Equipo y un profesional civil a designar. Dicha comisión se erigirá en un espacio institucional que dé respuestas jurídicas y administrativas vinculadas a la tramitación, atención, contención y prevención de situaciones de violencia intrafamiliar. Asimismo, se busca empoderar a los equipos, brindándoles mayores recursos y capacidad de acción para su trabajo cotidiano.

Temas tratados en esta comisión:

- Las disposiciones de licencia VIF para las víctimas,

- La posible desafiliación de la víctima en caso que sea su pareja, dejándola sin cobertura médica al igual que a sus hijos
- Actividades de ateneos para capacitaciones de los profesionales integrantes de los equipos y muchos otros temas de igual importancia.

Pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos

Como fue mencionado, la Armada Argentina posee un mecanismo que no existe en las otras dos Fuerzas. Se trata del pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos del personal que ejerce violencia de género. Esta reglamentación fue implementada en diciembre del año 2014 y al 31 de diciembre de 2018, se pueden contabilizar 256 personas denunciadas por VIF en cualquiera de sus formas. Estas personas pudieron acceder a tratamiento individual en los cuales se buscó reducir la reincidencia de los actos violentos y la protección del entorno familiar.

Para Levy (2008) "...El riesgo de reincidencia decrece cuanto más estructurados estén los programas terapéuticos a la vez que se adecuen a las necesidades y a los patrones de aprendizaje individuales. Quinsey (1995) reitera la necesidad de ofrecer tratamientos individualizados. [...] Por ejemplo, las características de personalidad, algún posible trastorno concurrente y la capacidad de asimilación y aprendizaje. Pongamos por ejemplo el tratamiento con modalidad grupal de maltratadores donde se les trata y se aplican intervenciones iguales para todos. Evidentemente algunos de estos integrantes saldrán beneficiados y con una nueva actitud hacia la vida mientras para otros no se habrá llegado a la raíz del problema" (p. 165). Según la autora "Una vez establecido el rapport, lo cual puede tardar en suceder dependiendo de la personalidad del terapeuta y la conexión entre éste y el paciente, pasaremos a incrementar la motivación y reducir las resistencias haciéndoles

comprender los aspectos detrimentales de su conducta antisocial y en ocasiones psicopática y cómo les afecta” (p. 185).

Análisis de denuncias

A continuación, presentamos el análisis de datos obtenido del total de las denuncias radicadas en la ciudad de Punta Alta entre los años 2015 y 2018. Del total de los 256 casos atendidos 35, son mujeres y 221 son varones. De acuerdo a la edad, podemos afirmar que la violencia se da mayoritariamente entre el grupo etario de 18 a 32 años obteniendo un mayor porcentaje (30 por ciento) en el grupo de 27 a 32, situación que se relaciona con el momento del ciclo de la vida en que ya están casados y con hijo/s menores.

Como resultante de las intervenciones realizadas con el personal denunciado, se observa las siguientes situaciones:

- En algunos casos presentan cumplidores en la asistencia a los turnos, aunque incumplen las recomendaciones terapéuticas.
- En otras ocasiones se observa transgresión al cumplimiento de los turnos, con ausentismos pronunciados y sostenidos en el tiempo. La solución a esto fue mandar una comunicación oficial al Comandante informando de tal abandono.
- Asimismo, podemos encontrar que, a lo largo de la entrevista, se expresa hacia los profesionales como “Usted”, ya que de acuerdo a Dohmen (1997) “La tendencia de estos hombres es hablar en tercera persona. Emplean el ‘Usted’ con el terapeuta con el fin de comprometerlo y hacerlo cómplice de su accionar. No hablan de sí mismo ni usan la primera persona del singular para autoaludirse” (p. 69). Continuando con su análisis dentro de esta perspectiva, menciona que los hombres violentos se presentan a las en-

entrevistas de dos maneras: con restricción emocional o melancólica. En este caso la persona se presenta con rasgos “tallados en mármol”, con discurso terminante, muy seguro, incisivo y racional. Piensa y medita antes de contestar. Se siente acusado, en un lugar pasivo. Cuestiona al entrevistador acerca de su profesionalidad: “yo mucho en los psicólogos no creo”. En este caso no hay registro de su conducta ni del daño provocado.

- Otra característica interesante ocurre con los dos militares Oficiales integrantes del Equipo, que son de mayor rango que el personal que concurre, por ende, se presentan con una postura pasiva. Entendemos que para desarmar un modelo violento debemos dejar de lado el verticalismo característico de la relación entre militares. Este hecho los desestabiliza al punto tal que durante el tiempo de espera y en la entrevista, generan una atmósfera tensa tratando de provocar esa asimetría, buscando que se los confronte, realizando comentarios poco lógicos a los profesionales.
- Otros se niegan a dar datos que aporten al abordaje argumentando que son hechos de su vida privada y como tal se guardan su derecho a callar. Al respecto para Adams (1989), citado por Dohmen (1997), “...estos hombres no esperan que su comportamiento violento hacia las mujeres sea condenado, ni siquiera tomado en cuenta. La actitud de estos hombres que consideran que el maltrato que ejercen hacia las mujeres no pertenece a la esfera pública responde al sistema cultural y social en que nos encontramos inmersos” (p. 77). Y Dohmen (1997) menciona que “...en este entrevistado se aprecia una negativa absoluta a reconocerse como golpeador, y llega a manifestar su sorpresa por la actitud de

su mujer al categorizarlo de ese modo. Esta cuestión denota además la ceguera selectiva, la imposibilidad de comprender que su conducta produce determinadas reacciones en la mujer” (p. 85).

- En el marco de las entrevistas pautadas, se convoca a la esposa o pareja. Inmediatamente se oponen argumentando que la causa de la oposición es debido a su pareja, falta de tiempo o no conformidad al procedimiento.
- Graban de forma encubierta las entrevistas, filman con cámaras ocultas, amenazan con judicialización del proceso que se le está haciendo, intimación por otros medios al punto de tener que suspender entrevistas y cambiar de profesional. En ocasiones se puede encontrar una gran protección por parte de los jefes en función a la doble fachada del agresor que a nivel laboral y social es excelente profesional, ubicado, de trato cordial y afable al punto que se descrea de la víctima cuando llega la información de que fue denunciado. Asimismo, para Ferreira, citado por Dohmen (1997), “...esta personalidad dual no es conflictiva para el agresor. Actúa con naturalidad su ‘doble fachada’, sabe que su conducta violenta no será bien vista, a no ser por otros que comparten su modo de actuar y de ser” (p. 52).

Consideraciones finales

Durante los años en que se dictaron los talleres, charlas y capacitaciones hemos escuchado de personal militar y civil, una serie de prejuicios que los denominamos “mitos” y que se pueden resumir de la siguiente manera:

Mito I

“El personal masculino militar que ejerce violencia es más peligroso que los varones que componen la sociedad civil por estar en las Fuerzas Armadas”

Realidad: Ocurre que el rango etario de hechos VIF se sitúa en la edad en que las Fuerzas tienen a su personal de forma activa. Asimismo, se puede agregar que del total de las denuncias radicadas en la ciudad de Punta Alta, el porcentaje de denuncias que involucran a personal militar es del 15 por ciento.

Mito II

“El personal militar es más violento por estar preparado para el combate”. Según Sonkin y Durphy (1982): “...Recientes estudios han demostrado que las familias de los militares experimentan una mayor incidencia de violencia doméstica, además del entrenamiento que todos los hombres experimentamos al crecer en nuestra sociedad, los militares aprenden a luchar en la guerra, esto hace que, para ellos, la violencia se convierta en un modo de vida”. [...] “Si enseñamos a algunos profesionales, como los militares, a utilizar la violencia, no solo debemos darles mensajes claros y consistentes acerca de cuándo y dónde es apropiada, sino que también deberíamos transmitirles mensajes claros y consistentes sobre dónde y cuándo es inapropiada” (p. 4).

Realidad: Con esta apreciación encontraríamos que el mayor porcentaje de varones denunciados sería el correspondiente al personal de Infantería. En las estadísticas relacionadas con el personal que concurrió a la Junta de Reconocimientos Médicos, solo un tercio de ellos es Infante de Marina, el resto es ocupado por personal de servicios generales (camareros, cocineros, lavaderos) y en

tercer lugar por personal componente de la fuerza aeronaval. Aunque si se plantea desde el universo total de los efectivos Infantes emplazados en esta zona, el porcentaje se invierte dejando a estos en minoría. Se puede deducir que el personal de infantería tiene un control sobre su instrucción para el combate y que la misma no incide en la peligrosidad o modalidad de violencia.

Mito III

“No denuncio porque si el jefe sabe que es violento lo van a echar de la Armada”.

Realidad: Esto está relacionado a la gravedad de la situación que aconteció. Es intención de la Institución intervenir en la pareja para que cese todo acto de violencia, para lo cual se instrumentó el pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos al victimario.

Mito IV

“Si me presento en su trabajo, los jefes lo van a proteger”.

Realidad: Como se mencionó anteriormente, se instrumentaron normativas para Comandantes, Directores o Jefes en los que se brindan las herramientas para abordar la VIF. Cabe agregar que el personal de Oficiales son funcionarios públicos y, como tales, tienen las obligaciones que impone el Estado para estos casos. Bajo estas condiciones, los sujetos que ejercen violencia en el ámbito familiar, suelen sentirse funcionales al sistema adaptándose rápidamente, sin cuestionar, y proyectando la imagen de un militar de muy buen desempeño.

Esto no implica que todos los militares ingresen al sistema por este motivo, pero sí es importante mencionarlo dado que aquí encontramos “la doble fachada” del personal victimario, la que, según Ferreira, citada en Dohmen (1997), no le genera conflicto

porque: “Esta personalidad dual no es conflictiva para el agresor. Actúa con naturalidad su doble fachada. Sabe que su conducta violenta no sería bien vista, a no ser por otros que comparten su modo de actuar y de ser. Por eso es que cuida que su comportamiento no trascienda del ámbito privado. Amenaza con el objeto de lograr su objetivo, que su accionar no se haga público. Quien desarrolla su actividad laboral sin inconvenientes y en su ámbito privado ejerce violencia” (p. 55). Esta doble fachada hace que, en un primer momento, sus superiores y grupo laboral descrean de la realidad VIF denunciada terminando en una revictimización de la víctima.

Se hace necesario resaltar que para un cambio de paradigma es necesario incluir en la currícula de formación en los institutos militares tales como Liceos, Escuela Naval y Escuela de Suboficiales, un seminario sobre la temática de género y sociedad. Asimismo, debe incluirse capacitación de carácter obligatoria para Comandantes, Directores y Jefes, así como para el personal de apoyo religioso y el personal de salud.

Durante estos 12 años de trabajo efectivo y continuo, realizado por los profesionales en el Equipo del Hospital Naval de Puerto Belgrano, se puede decir que el camino recorrido ha sido fructífero en experiencias caracterizadas por una amplia diversidad de factores. Dado que el fenómeno VIF es multicausal, y que no existen recetas únicas para la intervención de los casos, sumado a esto el elevado compromiso de los profesionales integrantes del equipo, se puede asegurar que contamos con un alto estándar de calidad. Muchas de las intervenciones no podrían tener la asertividad que poseen si no fuera por el gran apoyo institucional con el que se cuenta en los diferentes escalones de la conducción de la Armada. No se puede dejar de mencionar el incondicional apoyo por parte de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio

de Defensa con la que se articulan tareas en pro de la víctima. Y, sobre todo y más importante, el agradecimiento enorme a los integrantes del equipo que realizan una labor impecable con un elevado nivel académico y práctico, ya que sin ellos este éxito no sería posible.

Bibliografía

- Bocanegra Ramos, A. (2008). *Pauta o patrón cultural*. Recuperado de <http://abocanegrar.blogspot.com/2008/12/pauta-o-patrn-cultural.html>
- Dohmen, Mónica (1997). “Perfil del hombre golpeador”. En: Jorge Corsi (Coord.), *Violencia masculina en la pareja: Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Buenos Aires: Editorial Paidós
- Levy, T. (2008). “Propuesta de tratamiento para delincuentes Violentos con componente psicopático”. En: *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 8, pp. 161-192. España: Universidad de la Rioja.
- Martínez Miguélez, M. (2007). *Conceptualización de la transdisciplinariedad*. Recuperado de <https://journals.openedition.org/polis/4623>
- Orlandi, R. (2011). *Participação da rede social signicativa de mulheres que vivem e convivem com o HIV no enfrentamento da soropositividade* (Tese de doutorado não-publicada). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Sluzki, C. (1996). *La red social: frontera de la práctica sistémica*. Buenos Aires: Gedisa.
- Sonkin, D. y Durphy, M. (1982). *Aprendiendo a vivir sin violencia. Manual para hombres*. Tr.: Jorge Corsi. Estados Unidos: Volcano Press.