

2026

DOVIC

Dirección General de Acompañamiento, Orientación
y Protección a las Víctimas

Acompañamiento a víctimas en casos de violencia sexual en ámbitos de Fuerzas Armadas y de Seguridad.

Experiencia del trabajo con víctimas
de cara a la implementación del
Sistema Acusatorio.



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

Acompañamiento a Víctimas en casos de violencia sexual en ámbitos de Fuerzas Armadas y de Seguridad

Experiencia del trabajo con víctimas de cara a la implementación del Sistema Acusatorio

Elaborado por Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC)

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional

Publicación: mayo 2026

2026

DOVIC

Dirección General de Acompañamiento, Orientación
y Protección a las Víctimas

Acompañamiento a víctimas en casos de violencia sexual en ámbitos de Fuerzas Armadas y de Seguridad.

Experiencia del trabajo con víctimas
de cara a la implementación del
Sistema Acusatorio.

Contenido

1. Presentación:	7
2. Metodología de trabajo:	9
2.1. Objetivo del informe.	9
3. Caracterización del fenómeno:	11
3.1. Datos generales.	14
4. Aportes en el acompañamiento.	24
4.1. Ingreso de los casos de víctimas de abuso sexual en el ámbito de las FFAA o FFSS.....	25
4.2. Construcción de herramientas de intervención y de acompañamiento por parte del equipo interdisciplinario.....	26
5. Contexto general de las víctimas de violencia sexual dentro de las fuerzas a las que acompaña la DOVIC.	30
5.1. Dificultad para reconocerse como víctimas y capacidad de agencia.	30
5.2. Entrecruzamiento entre las vidas laborales y familiares.	30
5.3. Temor de las víctimas a posibles represalias.	31
6. Pautas para llevar adelante una entrevista.	33
7. Reflexiones y desafíos.	36
8. Anexo.	38
8.1. Algunas experiencias concretas donde el aporte de la DOVIC se evalúa sustancial.....	38
Caso L.C.B.	38

<i>Caso O.M.A</i>	39
<i>Caso C.Y.N</i>	40
8.2. 8.2. Recorrido de las etapas del proceso penal en el Código Procesal Penal Federal. ..	42
8.3. Recorrido de las etapas del acompañamiento a víctimas en el proceso penal.	43
9. Material de consulta	44

1. Presentación:

El presente informe ha sido elaborado por la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas del Ministerio Público Fiscal (DOVIC) con el propósito de visibilizar el aporte que constituye el trabajo de acompañamiento integral e interdisciplinario en los casos de violencia sexual¹ dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas y Fuerzas de Seguridad. El material, en ese sentido, ha sido desarrollado de forma conjunta entre la Secretaría Ejecutiva y los Programas Especiales de Atención a Víctimas de Violencia Institucional; Víctimas de Violencias de Género y de Atención Integral a Víctimas en el Proceso Penal, todas áreas que conforman la DOVIC y que tratan esta temática².

Desde hace varios años, y puntualmente con la sanción de la Ley de Derechos y Garantías de las Personas Víctimas de Delitos 27.372 y la implementación del sistema acusatorio adversarial con el Código Procesal Penal Federal (CPPF), se fue asignando a la víctima un rol protagónico en el proceso penal. En ese sentido, dentro de las funciones que lleva adelante la DOVIC, tiene las de: *“asistir a todos las/los fiscales para efectivizar, extender y generalizar el goce de los derechos de orientación e información de las víctimas y testigos desde su primer contacto con la institución y de manera sostenida a lo largo de todo el proceso”* y *“asegurar un abordaje interdisciplinario y especializado frente a las víctimas de ciertos fenómenos delictivos complejos, que por diferentes factores quedan situadas en condiciones de máxima vulnerabilidad y desamparo, y cuyo acompañamiento a lo largo del proceso penal resulta imprescindible”*³.

Actualmente con la implementación del sistema acusatorio a nivel federal se han incorporado en el ámbito del Ministerio Público Fiscal (MPF), Áreas de Atención y Acompañamiento a Víctimas con el objetivo de promover acompañamientos en apoyo a la labor fiscal. El trabajo de estas estructuras resulta imprescindible no sólo para garantizar los derechos de las personas que se ven damnificadas por un delito sino para potenciar el vínculo del/la fiscal del caso con la víctima.

1. La violencia sexual es una forma de expresión de la violencia de género. Según el art. 3 de la Ley 26.485 se define este tipo de violencia como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres”. No obstante, en el marco del presente informe la violencia sexual bajo análisis es la tipificada como delito de abuso sexual (art. 119 CPN). Para mayor información ver apartado metodológico.

2. Dentro de la DOVIC se trabaja en equipos interdisciplinarios conformados por profesionales de distintas disciplinas: trabajo social, abogacía, psicología, antropología, sociología y ciencias políticas entre otros.

3. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/dovic/>

En dicho marco, la DOVIC ha elaborado el presente informe con el propósito de acercar a quienes integran el MPF en general y con especial interés en quienes forman parte de las áreas de atención a víctimas a nivel federal, que contiene un análisis sobre las experiencias y pautas de acompañamientos en el proceso penal en los casos de víctimas de violencia sexual dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas y de Seguridad. Cabe destacar que dicho material dialoga con los informes elaborados anteriormente por la Dirección General de Políticas de Género y Procuraduría de Investigaciones Administrativas: “Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales”; la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres: “Análisis de casos de violencia sexual en el contexto laboral de las Fuerzas Federales de Seguridad y las Fuerzas Armadas”, y por la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres y la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas: “Pautas de actuación para fiscales ante situaciones urgentes y de riesgo en casos de violencia de género”⁴, brindando valiosos aportes que fueron retomados en el presente documento.

4. Dichos informes se encuentran disponibles en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Herramientas-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-genero-desde-los-espacios-institucionales.pdf> . https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2025/06/Informe-Informe-Fuerzas-VS_2025.pdf https://www.mpf.gob.ar/dovic/files/2022/04/UFEM-DOVIC_Pautas-de-actuacion-para-fiscales-ante-situaciones-urgentes-y-de-riesgo-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf

2. Metodología de trabajo:

Para la construcción del siguiente informe, se han relevado, por un lado, aquellos casos en los que se investigaron hechos de abuso sexual⁵ cometidos dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas y Fuerzas de Seguridad en los cuales se ha solicitado el acompañamiento de la DOVIC⁶.

Por otro lado, se retoman informes y material bibliográfico realizados por la propia Dirección, así como por otras Áreas del MPF⁷ que han sido un aporte sustancial para la confección del siguiente material. También, se ha recogido material bibliográfico del ámbito académico con el fin de comprender más acabadamente el fenómeno de la violencia sexual dentro de las instituciones militares y de seguridad en nuestro país.

Para el análisis cuantitativo de los casos, se ha trabajado con la base de datos que releva, sistematiza y procesa la DOVIC, y a la vez, con entrevistas en profundidad con las profesionales que han acompañado a las víctimas en el marco de dichas denuncias, para poder abordar y aportar desde esa perspectiva un análisis cualitativo de las implicancias de un acompañamiento integral.

Dentro del universo relevado, se analizaron tanto los casos que tienen por victimarios a integrantes de las fuerzas con rangos superiores (mayoría jerárquica) como también los delitos perpetrados por compañeros o pares de trabajo. Se adoptó como criterio general, tomar aquellos casos cuyo delito haya sido el de abuso sexual. A partir de su detección, se tuvo en cuenta para el análisis posterior, otros delitos que pudieran estar asociados y/o surgir de forma posterior durante el proceso penal. Se analizaron los casos ingresados desde la creación de la Dirección en 2014 hasta diciembre de 2024.

2.1. Objetivo del informe.

El análisis de este universo de casos tiene como objetivo elaborar un informe de carácter cuantitativo y cualitativo que logre visibilizar las trayectorias de las víctimas de violencia sexual dentro del ámbito de las fuerzas de seguridad y fuerzas armadas.

5. Se toma este delito como principal indicador de la violencia sexual en el marco del presente informe, aun cuando pueda advertirse que en la práctica este suele presentarse asociado a diferentes tipos y modalidades de violencia (acorde a la Ley 24685), sean estas denunciadas o no.

6. Cabe aclarar que para este documento nos referimos aquellos casos donde la violencia se da en el marco de la institución, es decir, no se toman aquellos casos de violencia sexual que se puedan suscitar dentro del ámbito de lo doméstico entre agentes de las fuerzas de seguridad.

7. Ver material de consulta, apartado 7.

Asimismo, se presta especial atención en el valor sustantivo que promueven los acompañamientos que realiza la DOVIC en estos casos, tanto a nivel subjetivo de las personas que han sufrido estos hechos como de las instituciones que se ven implicadas durante el proceso penal.

Finalmente, se busca aportar información de calidad respecto a experiencias y pautas de acompañamientos de la DOVIC en el proceso penal en los casos de víctimas de violencia sexual dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

3. Caracterización del fenómeno:

En nuestro país, existe un desarrollo importante en materia legislativa como la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales⁸. Dicho marco normativo, identifica tipos de manifestaciones de las violencias (art.5) y modalidades o ámbitos donde pueden desarrollarse (art.6), dentro de los cuales, el laboral es uno de ellos.

En materia laboral, en noviembre de 2020 el Congreso de la Nación Argentina aprobó la ratificación del Convenio 190 de la OIT contra la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, siendo la primera norma internacional que busca poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo y, que reconoce que todos tienen el derecho a una vida laboral libre de violencia y acoso. En ese sentido, define en su art. 1º a la «violencia y acoso por motivos de género» en el mundo del trabajo como aquella que se manifiesta en comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual y/o económico, que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Para profundizar en la temática respecto a la violencia laboral, es interesante retomar el documento “Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales”⁹, elaborado por la Dirección General de Políticas de Género y Procuraduría de Investigaciones Administrativas. Como se viene desarrollando, la violencia laboral es una manifestación de abuso de poder cuyo objetivo es el sometimiento o la exclusión de la trabajadora. En ese sentido, tal como se desarrolla en el documento existen distintas formas de ejercer violencia laboral:

La **agresión física**, son comportamientos dirigidos a ocasionar daños físicos.

El **acoso psicológico**, es el maltrato que mediante actitudes o palabras, tiene por objetivo desestabilizar, aislar, deteriorar la autoestima y disminuir la capacidad laboral.

El **ciberacoso**, es el comportamiento agresivo a través de las redes sociales, correo electrónico, etc. Esta práctica además, se puede extender fuera del horario de trabajo.

8. Se enmarca en convenciones internacionales como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, que establecen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

9. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Herramientas-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-ge%CC%81nero-desde-los-espacios-institucionales.pdf>

El **acoso sexual**, es una forma de adoctrinamiento que somete a las personas que se encuentran en dicha situación de acoso. Esto se ve agravado, si quien agrede se encuentra en una posición de mayor jerarquía o de influencia, porque la situación de vulnerabilidad es aún mayor teniendo en cuenta la variable de dependencia económica. El temor a la pérdida de trabajo, sumado a las desigualdades desarrolladas conforman una realidad sumamente compleja al momento de visibilizar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Las consecuencias para la salud de una persona que ha atravesado violencia laboral es proporcional, en muchos casos, a la intensidad y su duración de la violencia. Siguiendo el documento recientemente mencionado¹⁰, se pueden observar distintos tipos de trastornos como consecuencia del padecimiento en el ámbito laboral:

Trastornos adaptativos: el pensamiento vuelve una y otra vez sobre los hechos y sentimientos negativos vividos. Suele haber insomnio, falta de motivación, sensibilidad, soledad, fatiga e incapacidad para disfrutar de aquellas cosas que antes eran placenteras.

Trastornos psicósomáticos: cefaleas tensionales que conllevan falta de concentración, contracturas musculares, reacciones dérmicas, problemas digestivos funcionales e hipertensión arterial.

Trastornos por estrés post traumático: temor a re-experimentar los sucesos vividos, síntomas persistentes de hipervigilancia, rabia e irritabilidad o anestesia emocional.

Sumado a todo lo anterior, cuando la violencia laboral además se ejecuta dentro de una institución militar y/o policial, se producen características propias que vuelven a la problemática específica. “Las relaciones jerárquicas y la disciplina militar implican un riesgo latente de abuso de poder y de que este ocurra impunemente, por ejemplo, por la dependencia de los subordinados a un informe personal de calificación, que evalúa periódicamente al personal militar y civil y del cual dependen los ascensos, destinos o prórroga de contratos. La amenaza de recibir calificaciones adversas puede presionar a los subordinados a soportar abusos de autoridad, en particular a las mujeres, a veces víctimas de vejaciones o tratos degradantes por razón de sexo”¹¹.

La configuración subjetiva de los agentes de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, instituciones históricamente masculinizadas están marcadas por “el ejercicio de la violencia, el desarrollo de un mayor control de las emociones, la incorporación de valores enarbolados en torno a nociones de gallardía, orden, disciplina, sacrificio, resistencia física

10. Op.cit.“Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales”. PIA - DGPG.

11. Género y Fuerzas Armadas en Argentina LETICIA J. BASILOTTA, disponible en <https://cefadigital.edu.ar/bitstream/1847939/2710/1/BASILOTTA.%20%20G%c3%a9nero%20y%20Fuerzas%20Armadas%20en%20Argentina.%205.pdf>

y la búsqueda de cierto estatus heroico conformaron algunos de los elementos destacados de la factura institucional castrense. En ese marco, el binomio mando-obediencia organizó los roles, las funciones y responsabilidades que corresponden a los altos rangos y una estructura jerárquica que funcionó como espacio de producción y reproducción de esquemas de autoridad que, a su vez, se vincularon con ciertos estereotipos de lo masculino. La forja de la disciplina y de la capacidad de subordinarse a la cadena de mando era articulada con la posibilidad de oponer resistencia a la adversidad, a la capacidad psíquica y física de tolerarla, y la posibilidad misma de sobrevivir¹².

En el caso del Ejército Argentino (una de las dos principales fuerzas, junto con Gendarmería, relevadas para este informe), fue en el año 1996¹³ cuando las mujeres pudieron ingresar a la carrera militar¹⁴. Si bien había enfermeras desde 1980, en 1996 se pudieron incorporar como soldados rasos. En el año 1997 el Ejército Argentino permitió el ingreso de mujeres de entre 17 y 25 años al Colegio Militar de la Nación (CMN). Las aspirantes cuya postulación es aceptada pasan a formar parte del “Cuerpo Comando”, que son cadetes de todas las armas de combate del ejército. Según indica el documento de Badaró (2024), en el año 2000 se graduaron las primeras 13 mujeres del CMN.

Es decir, la participación de las mujeres en la carrera militar es muy reciente en términos históricos en comparación a la creación de las instituciones y por ende también en relación a la incorporación de los varones. Esta diferencia sumada a lógicas propias de las instituciones castrenses, hacen que las desigualdades sean perpetuadas dentro de sus espacios de trabajo.

Ante este entramado, las mujeres que ingresan a las Fuerzas Armadas y de Seguridad, no quedan ajenas a estas lógicas de construcción de subjetividad, donde el sacrificio y la disciplina pasan a ser valores innegociables dentro de la estructura castrense y romper con algún código interno se considera una traición. Todo esto, conlleva en muchos casos, a tener que soportar situaciones de violencia de género ejercidas por sus jefes y/o compañeros de trabajo. Retomando una de las ideas que plantea el libro “Los encantos del poder”¹⁵, donde se señala que las mujeres que ingresan a las fuerzas lo hacen siendo conscientes de la estructura a la cual van a ingresar y que en líneas generales, van a intentar “adoptar estrategias conservadoras que contribuyen a reforzar y reproducir el

12. Barragán, Ivonne : “De varones y masculinidades: apuntes para una agenda de investigación en construcción. Masculinidades y autoridad militar en el Astillero Río Santiago (1953-1973)”. Disponible en https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.16140/pr.16140.pdf

13. Si bien las mujeres eran parte de las fuerzas desde años anteriores, cumplían tareas civiles. Por ejemplo, en la Guerra de Malvinas se conoce el rol importante que tuvieron las mujeres desarrollando tareas de enfermería, instrumentista quirúrgica, radio operadoras y un caso, de una mujer con rango militar.

14. Badaró, Máximo (2024), “Uno más”: Mujeres militares, individualidad paradójica y las transformaciones del Ejército Argentino. *Etnografías Contemporáneas*, 10 (18), pp. 142-168. Disponible en: <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/1687/3694>

15. Abelès, Marc y Badaró, Máximo: “Los encantos del poder, Desafíos de la antropología política”, 2015, Ed. Siglo XXI.

régimen de género hegemónico”. El documento mencionado, elaborado por UFEM “Análisis de casos de violencia sexual en el contexto laboral de las Fuerzas Federales de Seguridad y las Fuerzas Armadas” constituye un material de importancia para profundizar en este aspecto de la temática.

En este sentido, el informe propone analizar, por un lado, algunas de las características que vuelven particulares este tipo de problemáticas, sobre todo aquellas vinculadas a la violencia sexual en donde las víctimas, cuando logran enunciar lo ocurrido dentro de la institución, comienzan un recorrido hasta llegar, en muchos casos, a la denuncia penal. Por otro lado, busca sistematizar el trabajo que desempeña la DOVIC desde el acompañamiento y la construcción de estrategias interdisciplinarias siempre en colaboración y articulación con el trabajo fiscal.

3.1. Datos generales.

Antes de comenzar con el análisis cualitativo de los casos en los que la Dirección viene acompañando a las víctimas, resulta necesario poder mostrar algunos datos cuantitativos que se fueron construyendo a partir de la matriz elaborada con las solicitudes de intervención recibidas durante el período 2014- 2024¹⁶, para visibilizar las características generales de los casos que llegan a la justicia y a la DOVIC en particular.

En esa línea, el universo de casos relevados en el período *agosto de 2014 a diciembre 2024*, suma 70 solicitudes de intervención remitidas a la DOVIC, provenientes de todo el país, que están comprendidas por 70 víctimas y 53 agresores, ya que se registraron casos en donde el mismo victimario ha ejercido violencia a más de una persona dentro de la institución¹⁷.

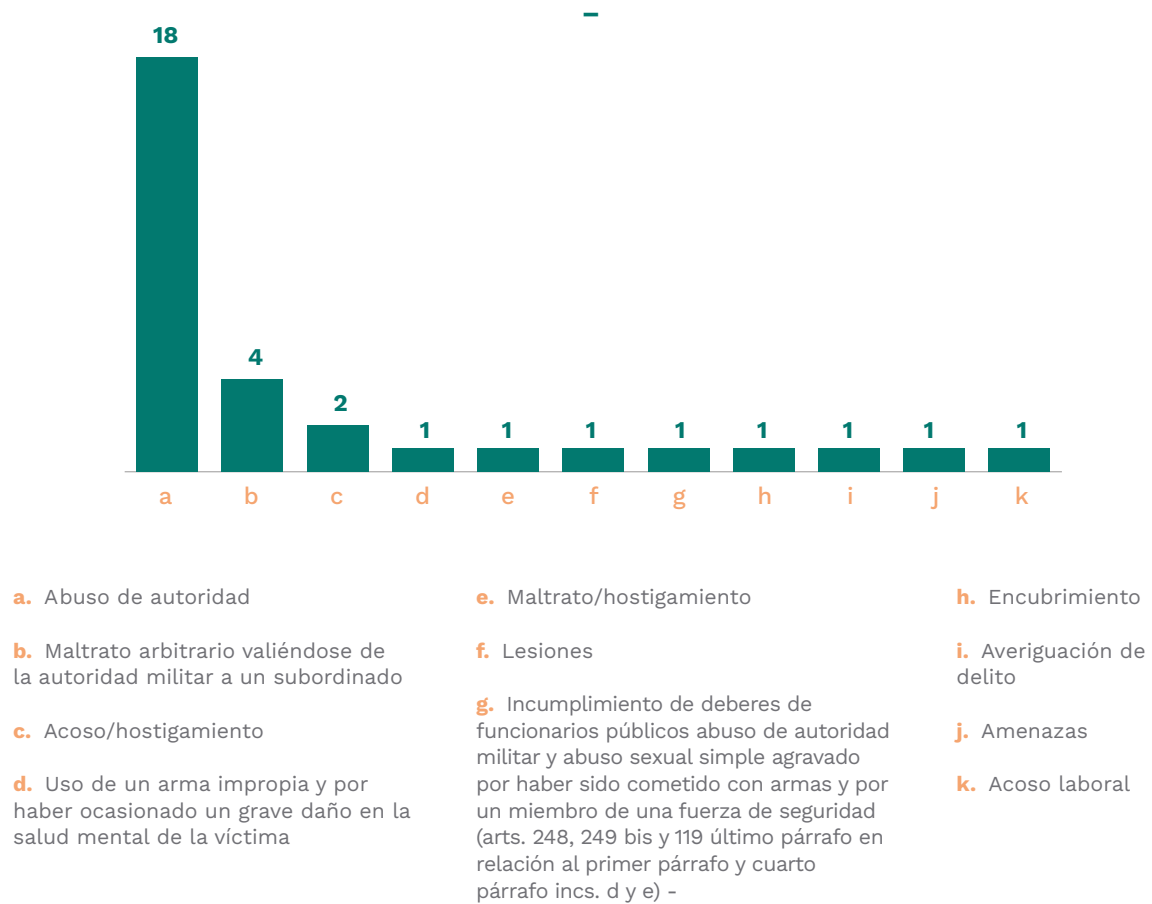
Como se mencionó, para la elaboración de este informe se han tomado casos cuyo delito principal correspondía con el de abuso sexual en el ámbito de las fuerzas armadas o de seguridad. A la vez, se registran en 32 casos la perpetración de otros delitos, en su mayoría vinculados con prácticas de abuso de autoridad y maltrato arbitrario, comportamientos vinculados con las desigualdades jerárquicas y de género¹⁸.

16. Es preciso aclarar que la DOVIC inició su Proyecto de Gestión de la Información en el 2018 y a partir de julio de 2019 inició el registro de datos con el nuevo sistema de recopilación de información. Es así, que la mayoría de los casos relevados corresponden a las solicitudes de intervención posterior a esta fecha.

17. En dos casos se identificaron 3 víctimas del mismo agresor, en un caso se relevaron 2 víctimas con el mismo agresor y el cuarto caso implica un total de 13 víctimas con el mismo agresor.

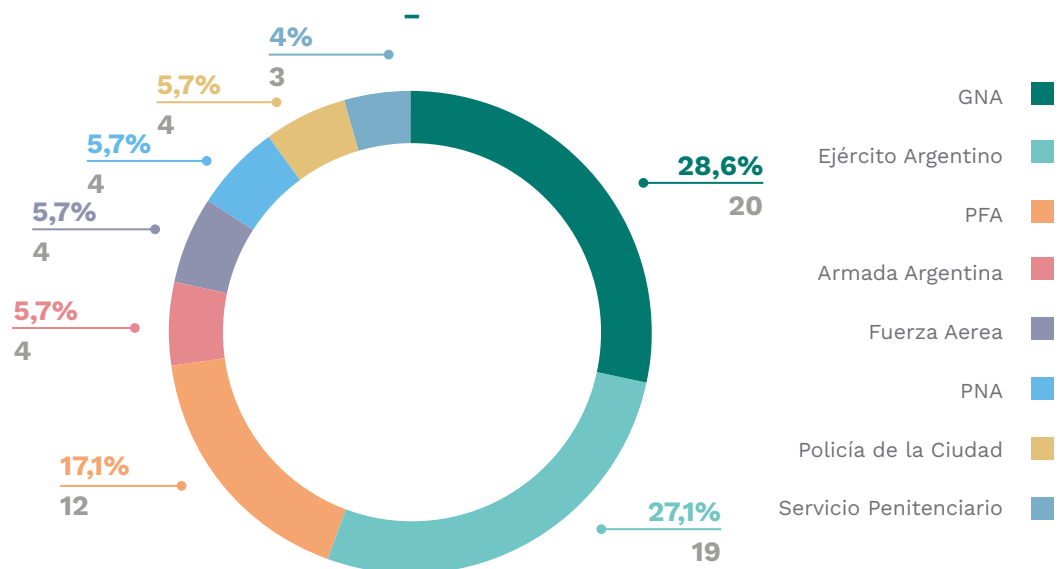
18. Estos delitos conforman contravenciones o faltas propias de las normativas locales, cuya competencia es ordinaria y no federal, a no ser que estos hechos se lleven a cabo en el ejercicio de la función pública. En este sentido, cuando nos referimos al “ámbito laboral de las fuerzas armadas y de seguridad” y “acoso laboral” es necesario recordar el recorte de los casos analizados (ya que la violencia institucional/laboral puede confundirse con el objeto de este trabajo que es exclusivamente respecto a casos de abuso sexual (la violencia sexual y el acoso laboral pueden conllevar o no abuso).

Gráfico 1 | Otros delitos padecidos dentro del mismo hecho.



En el gráfico que se muestra a continuación se observa la distribución de los casos según la fuerza en la cual se desarrollaron los hechos.

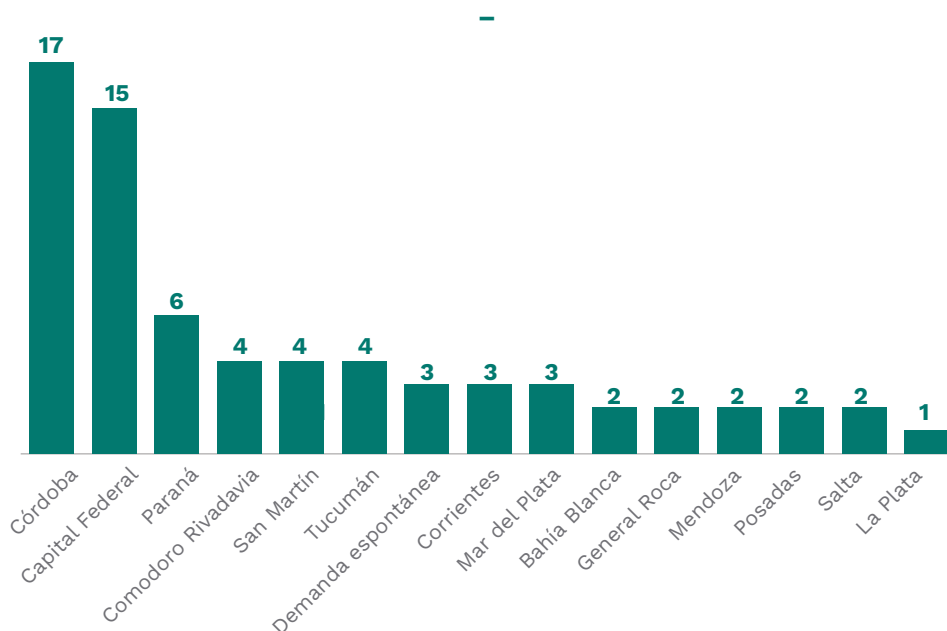
Gráfico 2 | Casos según Fuerza de Seguridad/Armada a la que pertenece el agresor



La mayor cantidad de casos relevados se presentan en el ámbito de la Gendarmería Nacional Argentina (28,6%) y el Ejército Argentino (27,1%). Luego figura la Policía Federal Argentina -PFA (17,1%), la Armada Argentina (5,7%), la Fuerza Aérea (5,7%), Prefectura Naval Argentina -PNA- (5,7%), Policía de la Ciudad (5,7%) y Servicio Penitenciario Federal -SPF- (4,3%).

Asimismo, es interesante observar los casos según su localización geográfica dentro del país. En este sentido, Córdoba resulta la principal jurisdicción (17 casos), seguida por CABA (15) y el resto de los casos se distribuyen en diferentes jurisdicciones: Paraná, Comodoro Rivadavia, San Martín, Tucumán, entre otras.

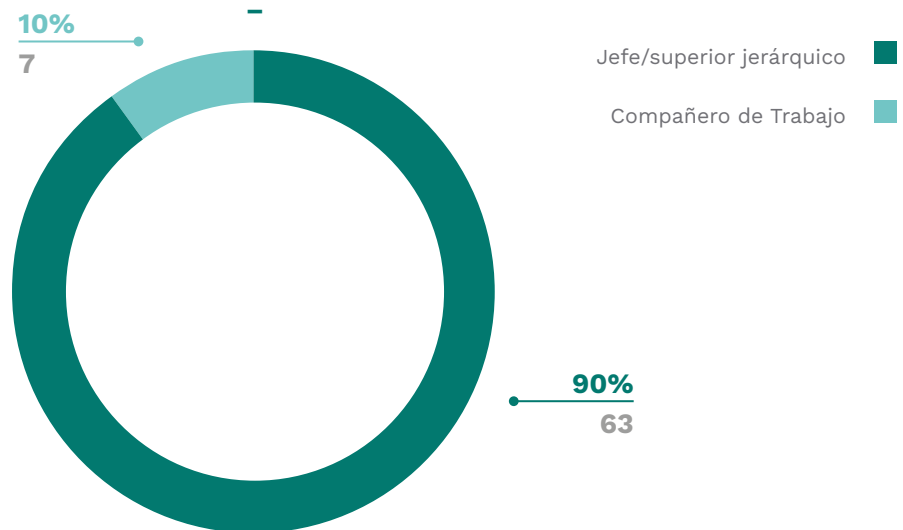
Gráfico 3 | Casos según jurisdicción que deriva



A su vez, se puede observar que de 70 casos, 69 fueron víctimas mujeres cis, y en el restante un varón cis¹⁹. Por su parte, el vínculo entre el agresor y la víctima muestra que de 63 casos, el agresor cumplía un rol de superior jerárquico, mientras que en 7, la violencia fue ejercida por un compañero.

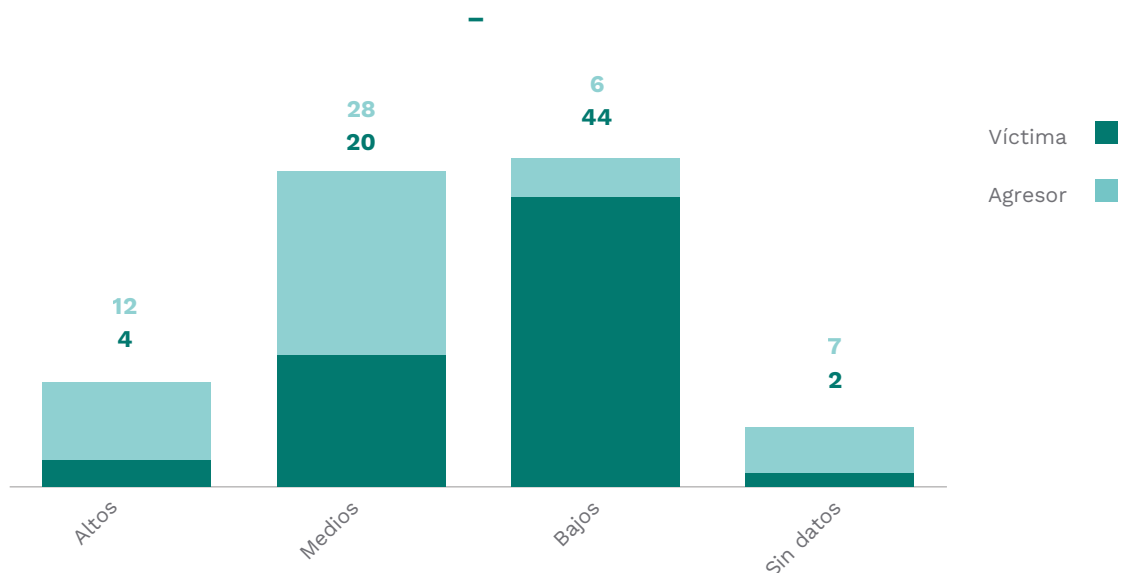
19. Como se ha expuesto, los abusos sexuales en general y dentro de las fuerzas en particular, constituye una problemática invisibilizada a nivel social. A su vez, cuando en el ámbito de las fuerzas, las víctimas de estos delitos resultan varones cis, la invisibilización puede ser mayor, ya que pueden ponerse en juego los mandatos de masculinidad que sostienen a los varones dentro del mismo sistema. En ese sentido, no es llamativo entonces, que dentro del universo de 70 casos, solo haya un varón cis que denunció un hecho de abuso sexual.

Gráfico 4 | Vínculo de la víctima con el agresor



En este sentido, es interesante observar que si bien en la mayoría de los casos relevados, las víctimas y los agresores ocupan rangos intermedios dentro de las fuerzas²⁰, existe una mayor proporción de víctimas que ocupan rangos bajos, mientras que los agresores ocupan mayormente rangos medios y altos. Estos datos guardan relación con el informe publicado durante el 2023 por la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM)²¹.

Gráfico 5 | Rangos de la víctima y el agresor al momento del hecho



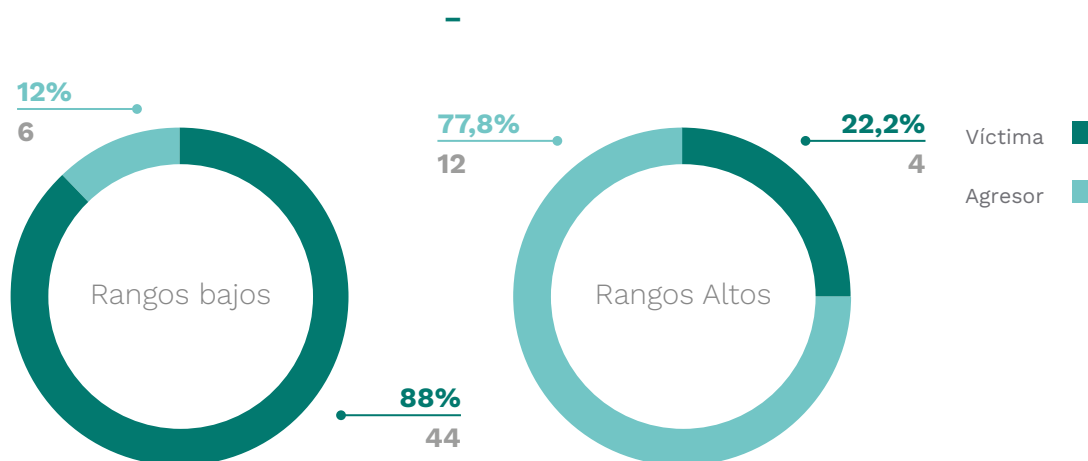
20. Las categorías “bajos”, “medios” y “altos” se constituyen en base a un reagrupamiento de los rangos relevados dentro de cada fuerza. Para la categoría “bajos” se incluyeron los cargos: administrativa/o, agente, ayudante, soldada/o, entre otros. Para la categoría “medios” se incluyeron los cargos: cabo, sargento, suboficial, entre otros. Para la categoría “altos” se incluyeron los cargos: mayor, oficial, comandante principal, teniente coronel, teniente primero, entre otros.

21. Op.cit. “Análisis de casos de violencia sexual en el contexto laboral de las Fuerzas Federales de Seguridad y las Fuerzas Armadas”, UFEM.

Dentro de los “rangos altos” se destaca a los agresores en mayor medida (77,8%). En contraste, los “rangos bajos” son ocupados por las víctimas (88%). Dicha asimetría es reflejo, por un lado, de la creación de estas instituciones como lugares destinados a los varones y por otro, de las desigualdades de género propia de la estructura social.

En este punto es preciso retomar algunas consideraciones del apartado sobre la caracterización del fenómeno. En primer lugar, recordar que la incorporación de las mujeres en estas instituciones es reciente en términos históricos (mayormente en las décadas del 80 y 90). Esta situación produce desigualdad a la hora de evaluar la composición de las y los integrantes de las fuerzas en función de sus rangos.

Gráfico 6 | Rangos altos/ bajos



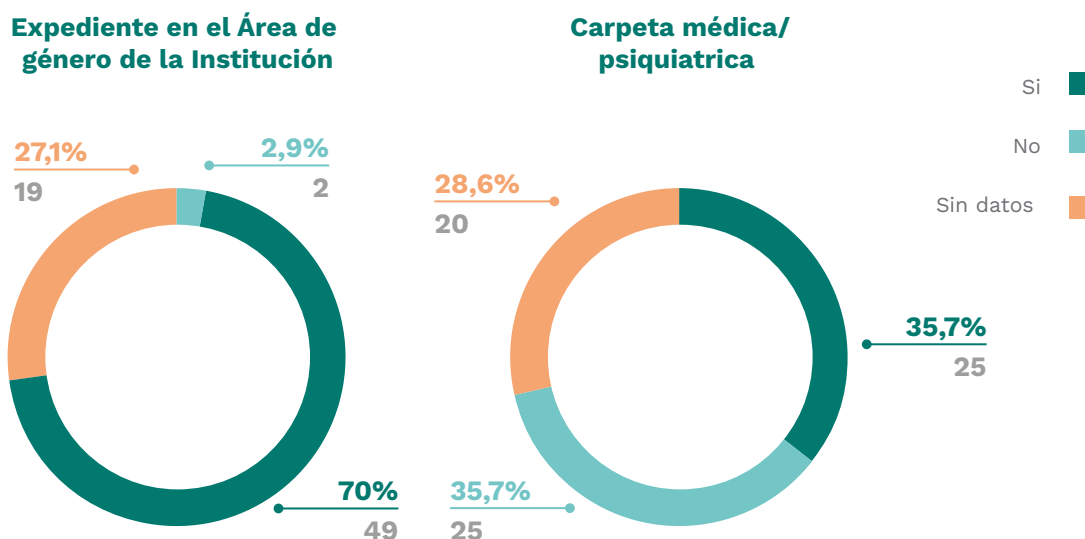
A partir del 2010, y como parte de los lineamientos del Ministerio de Defensa Nacional, se crearon Áreas de Género, con el objetivo de construir espacios que promuevan vínculos laborales libres de violencias y que en aquellos casos donde existieran hechos de estas características, poder contener, asesorar y ejecutar medidas internas para el bienestar de la persona afectada. Durante aquellos años se confeccionaron protocolos y lineamientos de acción para encaminar la tarea encomendada a dichas áreas²². En ese sentido, es interesante observar que en 49 casos las víctimas realizaron una presentación en las áreas de género de la institución a la que pertenecen. Y en 25 de ellos se registró la apertura de una carpeta médica/psiquiátrica, como consecuencia del hostigamiento y abusos, en

22. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa/direccion-de-politicas-de-genero#:~:text=La%20Direcci%C3%B3n%20de%20Pol%C3%ADticas%20de%20G%C3%A9nero%20del,casos%20que%20puedan%20involucrar%20violencia%20de%20g%C3%A9nero>
<https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa/marco-normativo-en-genero-y-defensa-0>

las que muchas terminaron con licencia médica, lo cual conlleva otras repercusiones como quedar afuera de la institución, pasar a ser señaladas como “problemáticas” y al regresar resultarles adversa dicha exposición, estigmatización, etc. Como se detallará más adelante, hubo casos en que las mujeres denunciaron y fueron trasladadas al sector de cocina u otros destinos (no deseables) como una forma de castigo.

A la vez, en la misma línea, cabría preguntar por lo tanto si la elaboración de una carpeta médica o psiquiátrica y su posterior licencia, contribuye a la resolución del conflicto en el marco laboral. Como sugiere Sirimarcó: “Si la carpeta psiquiátrica se vuelve uno de los recursos por excelencia del castigo a la mujer policía, es porque permite condensar sentidos que descalifican prácticas y personas sin rozar en nada la matriz laboral. Esto es, porque permite evadir problemáticas institucionales mediante la enunciación de problemas privados”²³. La carpeta médica o psiquiátrica opera, entonces, para quién decide hablar, como una forma solapada de silenciamiento. A partir de los datos relevados se desprende que un 70% de las víctimas dio cuenta de la apertura de un expediente en el área de género de la institución, mientras que un 35,7% reportó la apertura de una carpeta médica y/o psiquiátrica.

Gráfico 7

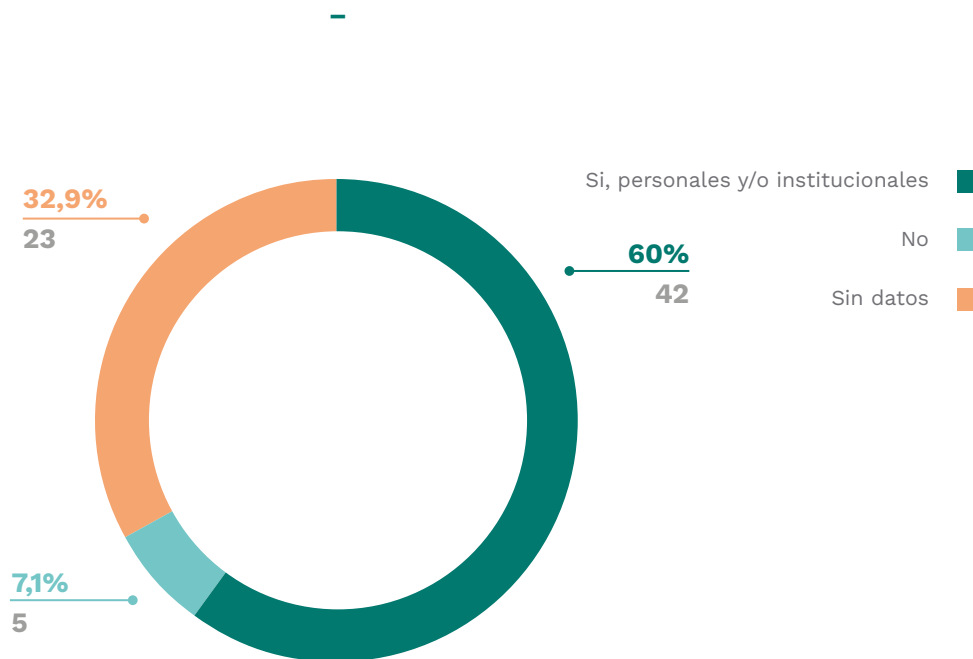


Finalmente, es importante señalar las consecuencias que reportan muchas víctimas que atravesaron estos padecimientos. Del total de los 70 casos, 42 personas padecieron alguna

23. Sirimarcó, Mariana: “Sexo, violencia y desigualdad. Mujeres en la policía”, Revista delito y Sociedad, Universidad Nacional del Litoral, Argentina 2021. Disponible: <https://www.scielo.org.ar/pdf/delito/v30n51/2468-9963-delito-30-51-e008.pdf>

consecuencia sea psicológica y/o laboral, mientras que en 23 no se obtuvieron datos y en 5 no han registrado consecuencias.

Gráfico 8 | Consecuencias de la víctima por denunciar el hecho



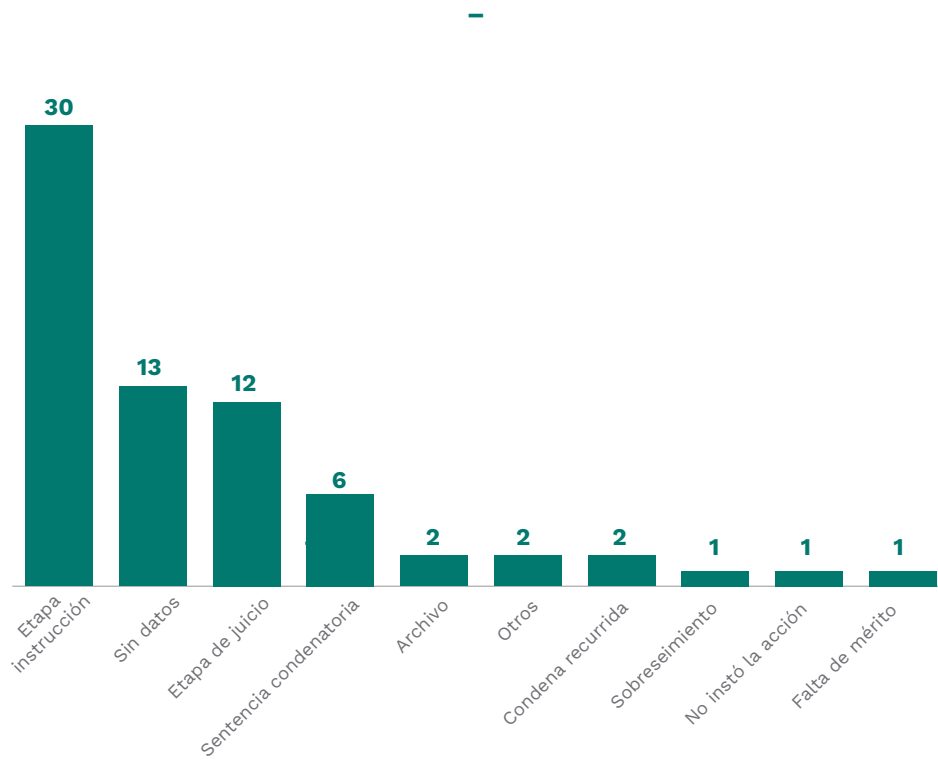
La mayoría de las personas damnificadas reportan haber sufrido consecuencias psicológicas como ataques de angustia, problemas de sueño, pesadillas, ansiedad, depresión, afecciones en las relaciones sexuales, caída de cabello, miedo de encontrarse con el agresor en el ámbito de trabajo, hasta intentos de suicidio. A la vez, también refirieron consecuencias en el ámbito laboral, como traslados, sanciones, cambio de tareas, intentos de pase a retiro y hasta la baja de la fuerza. Para ilustrar aún más estos datos, de los 70 casos, 10 víctimas se han retirado de las fuerzas luego de haber efectuado la denuncia²⁴, una no ha ingresado, en 9 casos se registró información sobre la continuidad de tareas y en 50 no se obtuvieron datos.

En contraposición, se registraron como consecuencias administrativas que de los 53 agresores, en 7 casos fueron dados de baja/retiro voluntario; en un solo caso el agresor fue detenido y en otro caso, se llevó a cabo un traslado a otra sede. Es decir, solamente el 17% por ciento de los agresores, tuvieron algún tipo de consecuencia administrativa/laboral por los actos cometidos.

24. De las cuales 8 renunciaron y 2 restantes fueron dadas de baja por la fuerza.

Finalmente, respecto al estado actual de las causas relevadas, se muestra la etapa del proceso penal en la que se encuentran.

Gráfico 9 | Estado procesal de las solicitudes de intervención



4. Aportes en el acompañamiento.

Una de las tareas primordiales de la DOVIC consiste en el acompañamiento de las víctimas durante el proceso penal. Para ello, a lo largo de 11 años de trabajo de la Dirección, se elaboraron protocolos, guías y pautas de intervención²⁵ que brindan un marco para dichos acompañamientos. A su vez, cada caso es analizado por los equipos interdisciplinarios quienes construyen la estrategia de intervención a partir de los lineamientos institucionales, sus saberes disciplinares y las experiencias basadas en la práctica profesional. Para que todo esto pueda darse es fundamental contar con la voluntad de la víctima de ser acompañada, lo que implica no solo trabajar en pos de garantizar su acceso a la justicia en sentido amplio, sino también que pueda sostener el proceso penal. “Si acompañar es hacer entrar en compañía (Cornú 2017) la entrada la estamos pensando en dos planos: un acompañamiento que permita la inicial acogida y posterior tránsito en (por) la institución y a su vez la construcción del vínculo de confianza entre la/el profesional y el sujeto. Ambos planos operan al mismo tiempo y es en esa simultaneidad en la que nos interesa pensar un acompañamiento humanizado, que efectivice derechos y reconozca lo más singular de quienes se permiten ser y estar acompañados. Así, un acompañamiento humanizado buscará encontrar un ritmo en el que se respete ese tiempo subjetivo común entre las condiciones y responsabilidades de la dimensión institucional y lo posible de la condición humana”.

Este proceso se manifiesta como una práctica de relación: “... acompañar significa ir junto a otra/o. El acompañar inscribe una lógica de relación, de encuentro, constructora de otredad. El acompañamiento humanizado opera ofreciendo una lógica de amparo subjetivo frente aquello que el sujeto pueda significar como su padecimiento”²⁶.

Durante los acompañamientos a las víctimas y en respuesta a los requerimientos de las dependencias judiciales intervinientes, la DOVIC realiza aportes diferenciales – mediante oficios e informes – que suelen arrojar luz sobre las características particulares que adquieren los delitos denunciados para las víctimas, a la vez que se contextualizan y detallan las consecuencias ocasionadas (económicas, profesionales, psicológicas, etc.). Así, se distingue el acompañamiento interdisciplinario y especializado a víctimas durante el proceso penal de otros tipos de acompañamientos (terapéuticos, jurídicos, sociales, etc.).

25. Los protocolos, guías y pautas de actuación mencionadas pueden consultarse en: <https://www.mpf.gob.ar/dovic/guia/>; <https://www.mpf.gob.ar/dovic/protocolo/>

26. Sierra, Noelia: “El acompañamiento como categoría y las instituciones contemporáneas”, 2021. Disponible en: https://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2021/08/20_Sierra.pdf

Como señala el documento “Sistema Acusatorio: Atención y Acompañamiento a Víctimas” (DOVIC- UNISA, 2025), con la implementación del sistema acusatorio a nivel federal en el ámbito del Ministerio Público Fiscal (MPF) las áreas específicas que trabajan en su atención y acompañamiento resultan imprescindibles no solo para garantizar los derechos de las personas que se ven damnificadas por el delito sino para potenciar el vínculo entre la/el fiscal del caso y la víctima.

4.1. Ingreso de los casos de víctimas de abuso sexual en el ámbito de las FFAA o FFSS.

El acompañamiento a víctimas de delitos de violencia sexual dentro del ámbito de la fuerza de seguridad y/o armadas, posee algunas particularidades. Sin embargo, antes de adentrarnos en la construcción de acompañamiento, se mencionan las distintas vías de ingresos. Por un lado, y la más caudalosa, se da a través de las solicitudes de intervención que remiten las fiscalías y/o juzgados y que pueden solicitarse en las distintas etapas del proceso penal: investigación, juicio o ejecución de la pena.

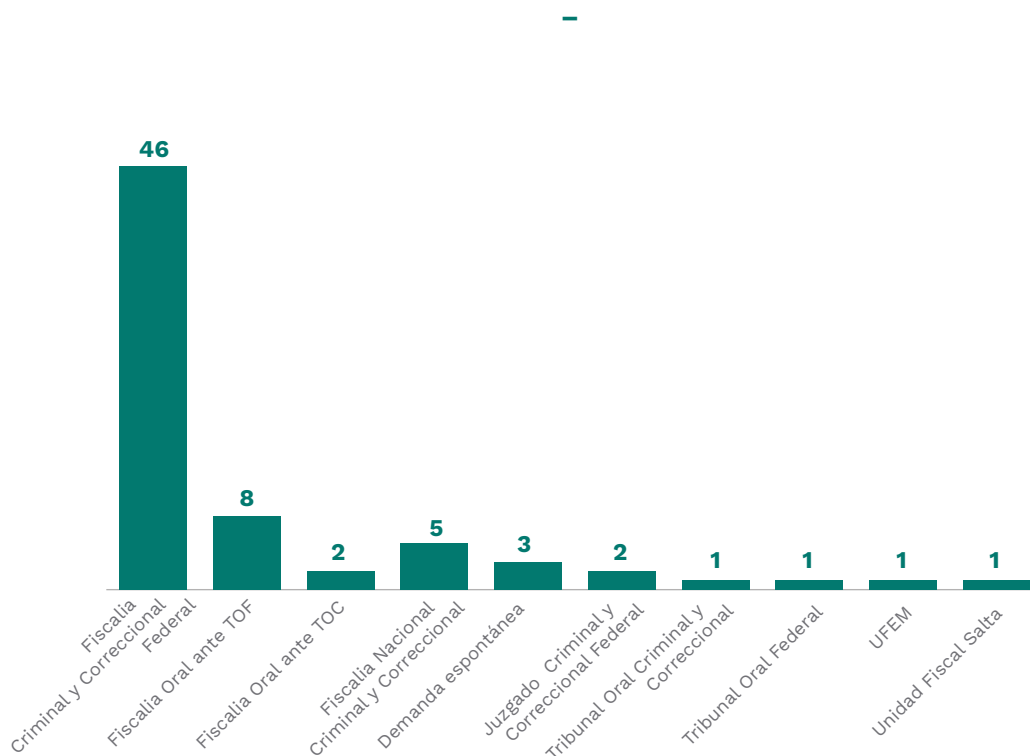
De las entrevistas realizadas en profundidad a cada una de las profesionales, se pudo observar la diferencia en la tarea de acompañar, cuando los casos ingresan en la etapa inicial del proceso penal donde se puede evaluar, por ejemplo, si la víctima se encuentra en condiciones de prestar declaración y luego continuar con las otras tareas del acompañamiento. A diferencia de lo que sucede cuando la DOVIC comienza intervenir en la etapa de juicio oral, donde los tiempos e instancias judiciales son otros.

También existe un porcentaje de casos, mucho menor, que ingresan por demanda espontánea. Del universo total, 3 casos han ingresado por demanda espontánea, los cuales refieren a situaciones donde ya había una denuncia penal en curso, y la persona damnificada se acerca a la DOVIC en busca de asesoramiento. Cada forma de ingreso, va a requerir entonces una estrategia de intervención específica, ya que la información con la que cuentan, los tiempos y los pasos a seguir varían.

En este sentido, las profesionales indicaron la existencia de varios casos, del último tiempo, que ingresaron en la etapa de juicio. En estos la mayoría de las víctimas habían perdido el registro de que la causa penal seguía abierta. En estas situaciones las/os profesionales trabajan minuciosamente para delinear el encuadre del primer contacto con la víctima antes de realizarlo.

En estos casos, el contacto telefónico puede derivar en una primera entrevista en profundidad, ya que la información sobre el estado procesal y la instancia próxima de juicio, pueden generar emociones e inquietudes en la víctima que hay que contener y acompañar.

Gráfico 10 | Solicitudes de intervención según vía de ingreso



4.2. Construcción de herramientas de intervención y de acompañamiento por parte del equipo interdisciplinario.

Una de las primeras acciones que realizan las profesionales de la DOVIC, una vez que ingresa un caso, es ponerse en contacto con la víctima, a fin de presentarse y explicar los alcances del trabajo de la Dirección. En este sentido es importante recordar que el acompañamiento que ofrece la DOVIC no es obligatorio para la víctima. Como se ha mencionado, es indispensable el consentimiento de la persona para llevar a cabo dicha tarea. Dentro de los casos analizados, 54 personas aceptaron ser acompañadas por la DOVIC, 11 no aceptaron, en 3 casos hubo una aceptación formal pero con muy poca participación y comunicación con las víctimas y en los 2 casos restantes no se logró establecer el primer contacto con la víctima.

Una vez que la persona acepta el acompañamiento, se ofrece una entrevista presencial o virtual, para conocerse con la persona, indagar sobre su situación actual, relevar sus necesidades, brindar información, explicar el proceso penal y los pasos a seguir.

En las entrevistas, se va construyendo el vínculo entre las profesionales y la víctima. La presencia, en sus distintas formas, es una dimensión del acompañamiento, es una forma

de escuchar y estar disponible para un/a otro/a pero también implica poder marcar límites. *“En una práctica que se ofrece inter-subjetiva, hacer compañía institucional es revisar permanentemente hasta dónde acompañamos, cuáles son los límites de ese caminar juntas/os ósea, qué confianzas construir que favorezcan la emancipación y autonomía del otra/o”²⁷.*

En el marco de una entrevista, es muy importante explicar con un lenguaje claro y accesible qué implica el proceso penal. Muchas veces, las víctimas desconocen el estado de la investigación penal o incluso, han asistido a instancias judiciales sin información previa. Hacer ese trabajo de ordenar la información que las víctimas traen, que en muchos casos llegan desorganizadas con relación a su lectura del expediente judicial. Y en este sentido, escuchar y explicar es imprescindible para que la víctima pueda ejercer su derecho de acceso a la justicia.

De las entrevistas con las profesionales surge la importancia de los espacios de encuentro como instancia donde además puedan surgir nuevos hechos a los denunciados o incluso identificar una historización de otras violencias que en muchos casos la propia víctima no visualizaba como tales.

Como se ha dicho, dependerá del momento en que ingrese la víctima y la instancia en la que se encuentra el caso para que esa información y vínculo pueda construirse de un modo más o menos apresurado.

Por otro lado, las profesionales de la DOVIC señalan que es importante tener en cuenta para las entrevistas si la víctima ya declaró o no. Es decir, si lo hizo, las profesionales cuentan con los insumos que envía la fiscalía, entre ellos, la declaración testimonial. A partir de ese punto, pueden ir manteniéndola informada sobre lo que va pasando. En cambio, si la víctima tiene que ir a declarar, se evaluará el nivel de afectación y si es necesario informar acerca de esta situación para evitar situaciones que puedan ser revictimizantes. Otro punto para resaltar es poder discernir y explicarles que, a veces, no todo hecho constituye un delito y que algunas situaciones se dirimen en el ámbito administrativo y otros en el penal.

El trabajo que significa acompañar, implica poder construir estrategias que sean contextualizadas. En ese sentido, las profesionales muchas veces deben construir abordajes en función de las realidades y particularidades de cada víctima. Por ejemplo, quienes trabajan en las Fuerzas Armadas y/o Policiales, por lo general tienen horarios

27. Sierra, Noelia: “El acompañamiento como categoría y las instituciones contemporáneas”, 2021. Disponible en: https://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2021/08/20_Sierra.pdf

rotativos, pueden estar asignadas a tareas en lugares remotos, y todo ello es una información sustancial para las profesionales a la hora de coordinar una entrevista, donde la privacidad es un factor muy importante para que ese encuentro sea lo más fructífero posible. Para llevar adelante de manera efectiva los acompañamientos, en estos casos es necesaria cierta flexibilidad de los equipos profesionales para poder realizar entrevistas por fuera del horario laboral y que se ajuste a la situación de la víctima.

En esas instancias de encuentro, y como parte de un acompañamiento integral, van surgiendo distintos aspectos de la vida de la persona que las profesionales consideran relevantes para el mejor despliegue diario. Por ejemplo, poder conocer la situación actual de su trabajo, si sigue o no en contacto con el agresor, cómo están constituidas las redes de cuidado de esa persona, situaciones de salud, económicas, etc. Toda esta información resulta clave para poder construir un acompañamiento integral y generar derivaciones a otros organismos en caso que lo requiera. Del total de casos relevados en este informe, en 17 se realizaron articulaciones con otros organismos, en su mayoría con espacios de salud mental y defensorías de víctimas.

A su vez, los equipos profesionales trabajan en las distintas instancias judiciales en las que se requiera la participación de la víctima. Estas tareas incluyen la elaboración de un informe interdisciplinario para presentar en fiscalías o tribunales para dar cuenta de alguna cuestión puntual y solicitar medidas. Asimismo, se incluyen el acompañamiento a una declaración testimonial o audiencia de juicio, donde previamente se trabaja sobre sus expectativas, temores y ansiedades y también se explica en lenguaje claro y accesible en qué consiste esa instancia (acto procesal), dónde se llevará a cabo, como así también los distintos actores procesales que participarán.

Tal como se dijo, en las entrevistas también se trabaja sobre las expectativas que tienen las víctimas sobre el proceso penal. En este sentido, las profesionales que realizaron los acompañamientos mencionaron que las damnificadas buscan reparación, reconocimiento de los hechos que padecieron y fundamentalmente que los hechos no ocurran más.

En vinculación con las expectativas y de acuerdo a lo recabado en las entrevistas con las profesionales, aparece en ciertos casos una confusión en relación a la instancia administrativa- institucional y la judicial. En ciertos casos, aún con una sentencia judicial favorable, las víctimas continúan preguntando sobre el impacto en el ámbito laboral. Entonces, poder aclarar y separar ambas instancias colabora para evitar frustraciones posteriores, una vez resuelta la causa penal.

También, en aquellos casos donde la víctima toma protagonismo y alza su voz, ha servido a otras mujeres para que se animen a hablar. Tal como surgen de los relatos de las

entrevistas con las profesionales, en algunos casos, y a raíz de una denuncia, surgen situaciones que padecieron otras compañeras de su trabajo. Es interesante remarcar que cuando las denunciantes asumen que la expectativa en el resultado del proceso penal no es solamente sobre su propio caso, sino que además implica la posibilidad de que la institución pueda implementar nuevas políticas, puede resultar reparador el haber puesto en palabras lo sucedido.

5. Contexto general de las víctimas de violencia sexual dentro de las fuerzas a las que acompaña la DOVIC.

5.1. Dificultad para reconocerse como víctimas y capacidad de agencia.

Uno de los primeros rasgos que se manifiestan en los acompañamientos tiene que ver con la identificación o no de la persona como víctima de un delito. Existe un primer rasgo que se repite en muchos casos en donde, en un comienzo, la víctima no se reconoce en esa situación. En varias ocasiones sucede que, en el transcurso del relato en el marco de una declaración testimonial, bajo un rol de “testigo” de un hecho ocurrido a otra compañera de trabajo, la persona va asumiendo también su posición de víctima en tanto se va develando la situación de violencia de la cual ella también fue agredida y no solo testigo o compañera de trabajo de la primera víctima que denunció el hecho.

En algún sentido, se puede pensar que la dificultad de verse así mismas como víctimas de un hecho de violencia por parte de un compañero o de un superior o jefe dentro de la fuerza, guarda relación con algunas características muy propias de la institución a la que pertenecen: rigidez, disciplinamiento, jerarquía, fortaleza. Es interesante destacar que en muchos casos las denunciantes llegan con una impronta de cierta rigidez donde aparece la desconfianza ligada a la dificultad de identificarse con la afectación sobre lo padecido. Esto condice con la conceptualización negativa que se tiene al interior de la fuerza de percibirse vulnerable y el temor a ser sancionados por desvelar las cosas que pasan dentro de la institución.

En gran parte, como se desarrolló en apartados anteriores, la tarea de las profesionales de la DOVIC consiste en acompañar el proceso de aceptación y fortalecimiento de esa capacidad de agencia a la hora de visibilizar los malos tratos y las violencias padecidas.

5.2. Entrecruzamiento entre las vidas laborales y familiares.

Se desprende, de algunos testimonios de las víctimas, un tipo de mandato muy fuerte que cae sobre ellas en dos sentidos. Por un lado, el peso de las características propias de la institución a la que pertenecen (relación jerárquica, disciplina militar, autoridad), y por otro el de las trayectorias familiares. Es destacable que en muchos casos se registran relatos en donde se hace mención a los vínculos familiares dentro de las fuerzas. Desde generaciones anteriores - abuelos y padres - hasta vínculos actuales - parejas y ex parejas - forman parte del mundo constitutivo de relaciones familiares que la víctima sostiene dentro de la institución más allá de las relaciones puramente laborales, sean de compañeros o jerárquicas. De los relatos de las profesionales de la Dirección surge que

en varios casos las víctimas mencionaron conversaciones en su círculo familiar en las que fueron desalentadas a realizar la denuncia.

En este sentido, el texto de Badaró retoma algunas conceptualizaciones que dan una idea de lo que implica para la subjetividad de un integrante de la fuerza la pertenencia a una institución militar: *“la pertenencia al ejército argentino prevalece sobre la reivindicación de la individualidad. La socialización militar, por ejemplo, subordina las características corporales y psicológicas, así como los intereses y motivaciones personales, a la posición jerárquica del individuo dentro de la institución militar. Los deseos personales desprovistos de valores colectivos corren el riesgo de ser percibidos como una amenaza a la cohesión institucional o como un indicio de insuficiente “espíritu militar”²⁸.*

En algunos casos las personas que denuncian han tenido problemas en sus vínculos de pareja cuando ambos integran la misma fuerza. La denuncia repercute de manera directa en ese vínculo.

En este sentido, de las entrevistas realizadas con las profesionales cabe destacar un aspecto importante que hace al proyecto de vida de las víctimas. La pertenencia a las instituciones implica no solamente un vínculo laboral, sino que trasciende esto, ya que se entrelaza con relaciones, sentido de pertenencia y vínculos afectivo - familiares. Por lo que, cuando las víctimas entran en conflicto con la institución (a partir de los hechos y posteriores denuncias) lo que se pone en juego excede a lo estrictamente laboral, más allá de un resultado favorable como puede ser una sentencia condenatoria.

5.3. Temor de las víctimas a posibles represalias.

A modo de ilustrar las tramas en las cuales se edifican las violencias sufridas por las personas afectadas, es interesante retomar algunas ideas del texto de Mariana Sirimarco²⁹. La autora aborda las violencias sexuales padecidas por mujeres dentro de la institución policial desde un anclaje conceptual a partir del *miedo* subyacente en esas situaciones. Este *miedo* - indica - “aparece impregnando y estructurándolo todo”, y agrega, “hace de esta categoría un hilo conductor que permite el pasaje entre dos esferas concatenadas. Una, correspondiente a los modos en que este miedo es individualmente transitado. La otra, relacionada con las tramas institucionales que lo producen y lo sostienen”. En este sentido, en el texto no se profundiza en el miedo que experimenta la víctima al momento del hecho violento sino el miedo que, “aparece justo después, y se centra en la vivencia posterior y cotidiana de seguir transitando tramas, relaciones y espacios que fueron

28. Badaró, 2009.

29. Sirimarco, Mariana. “La trama institucional del miedo. Violencia (sexual) policial contra mujeres policías”. 2022. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/RASO/article/view/8108>.

productores de esas violencias”³⁰.

Siguiendo esta línea, algunas de las palabras de las profesionales durante las entrevistas realizadas guardan estrecha relación con esa descripción de la situación del texto de Sirimarco. Se señaló que había un caso en donde trasladaban a las víctimas al sector cocina, lugar señalado como “al que mandaban a las problemáticas”. A la vez también se mencionaron casos en donde existía la orden del superior para dejarlas aisladas, que se traducían, por ejemplo, en no hablarles.

Estos testimonios son una muestra de lo que se describe en el apartado introductorio de este documento en relación con las características de la violencia laboral. Funcionan como ejemplos de la manifestación de abuso de poder cuyo objetivo es el sometimiento o la exclusión de la trabajadora. Al padecimiento de la víctima por el hecho denunciado, que en este recorte refieren a hechos de violencia sexual, se agregan los padecimientos producto del acoso psicológico que deviene posteriormente producto de las órdenes que imparten los superiores y que fueron mencionados. Las consecuencias de estas acciones en ocasiones logran desestabilizar, aislar, deteriorar la autoestima y disminuir la capacidad laboral de la persona que denunció.

30. Sirimarco, 2022.

6. Pautas para llevar adelante una entrevista.

Retomando el documento “Pautas de actuación para fiscales ante situaciones urgentes y de riesgo en casos de violencia de género”, elaborado oportunamente entre la UFEM y la DOVIC, se señalarán algunos aspectos a tener en cuenta al momento de llevar adelante una entrevista, a fin de que esa instancia sea provechosa y valiosa para las partes involucradas.

En primer lugar, llevar adelante la entrevista en un lugar con privacidad para que se pueda conversar de la forma más tranquila posible. Luego, es importante poder ordenar la entrevista en tres etapas, a saber:

- **Inicio:** es el momento de presentación de las profesionales, del espacio institucional y las tareas que lleva a cabo el área. Se aborda el objetivo de la entrevista y de la información que se brindará y sobre los derechos que la asisten como víctima de un delito según la Ley 27.372 y de las medidas de protección. Aquí es muy importante explicar que dicha entrevista es confidencial, es decir, que se preservará y resguardará el contenido de lo conversado, aclarando y cuidando el principio de legalidad de cada intervención. Es preciso señalar, en esta instancia, que la confidencialidad no implica el secreto profesional ya que hay ciertas cuestiones que necesariamente deben ser informadas a la Fiscalía que lleva adelante el caso para una mejor investigación.
- **Desarrollo:** durante este momento se harán preguntas amplias para que la persona pueda relatar lo ocurrido con sus propias palabras evitando interrupciones o que se sienta interrogada ya que no es el objetivo del encuentro. Es aconsejable que las preguntas más puntuales o que se necesite profundizar, se realicen cuando haya transcurrido un tiempo del relato de la persona o cuando haya terminado de hablar.

Teniendo en cuenta que muchos de los sucesos pueden ser olvidados y/o negados por la persona que los ha padecido como consecuencia de lo traumático, es fundamental tomar ciertos recaudos a fin de evitar procesos de revictimización, en este sentido, se sugiere “no insistir en las preguntas recurrentes o demasiado puntuales sobre los hechos narrados. En las entrevistas presenciales o por videollamada, prestar especial atención a la gestualidad, los silencios u otras señales corporales posibilitará percibir si la persona entrevistada presenta una actitud reticente, molesta o si parece no estar en condiciones de continuar con el diálogo (aun cuando no lo manifieste verbalmente). En presencia de alguno de

estos indicios, se sugiere consultar o bien ofrecer una pausa”³¹.

- **Cierre:** en esta instancia se especificarán los próximos pasos procesales (en caso que los hubiera) y los tiempos procesales. Si la víctima no hubiera realizado una denuncia penal, se le consultará si quiere efectuarla; en su caso, se la acompañará y brindará información.

Finalmente es importante preguntarle a la víctima si le quedó alguna duda o algo que necesite aclarar, para que pueda irse con información clara y ordenada. También se chequearán los datos de contacto a fin de continuar con las comunicaciones pertinentes.

Tips para el desarrollo de la entrevista:

- Al contar previamente con la información del caso, es imprescindible llegar a ese encuentro con la causa leída para preguntar o repreguntar lo que se considere necesario y pertinente para la estrategia de acompañamiento, y evitar procesos de revictimización de las víctimas.
- Escuchar atenta y respetuosamente. Mantener una actitud receptiva, empática y contenedora. Esto implica atender al lenguaje verbal como no verbal y dar espacio a las emociones que puedan presentarse. Con frecuencia, la gestualidad y los afectos expresan tanto o más que las palabras.
- Utilizar un lenguaje claro y despojado de tecnicismos. Si se emplean términos propios del ámbito del derecho, deberá explicarse su significado.
- Brindar información certera, actualizada y completa (evaluando con antelación el manejo de información sensible). Preparar posibles preguntas o temas a indagar.

Información para relevar durante la entrevista:

- Datos de ubicación y contacto de la víctima. Si fuese necesario, datos de contacto de personas amigas, familiares y otras que la víctima considere de confianza.
- Historicidad de las situaciones de violencia. Tener en cuenta cuántos y cuáles

31. Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM) y Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC), “Pautas de actuación para fiscales ante situaciones urgentes y de riesgo en casos de violencia de género”, 2021. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dovic/files/2022/04/UFEM-DOVIC_Pautas-de-actuaci%C3%B3n-para-fiscales-ante-situaciones-urgentes-y-de-riesgo-en-casos-de-violencia-de-g%C3%A9nero.pdf

fueron los hechos, en caso de poder precisarse.

- Qué tipo de vínculo existe actualmente entre la víctima y el agresor, especialmente si hay un vínculo previo entre ambos.
- Qué medidas de autoprotección ha adoptado espontáneamente la víctima.
- Consultar si al interponerse la denuncia penal, mediaron amenazas, amedrentamientos o represalias, con el objeto de valorar el riesgo y sugerir la eventual solicitud de medidas de protección. En ese sentido, indagar qué opina la víctima acerca de cuál medida de protección podría ser más disuasiva y de menor costo emocional y simbólico para sí. No todas las medidas y dispositivos revisten la misma carga simbólica o efectividad de acuerdo al tipo de violencia sufrida y respecto de quién es el agresor y cuál su modus operandi.
- Si existen medidas de protección previas o actuales y en qué grado han servido para poner límite al accionar violento del agresor.
- Relevar portación de armas del agresor y si porta de modo constante.
- Cuál es la posición actual de la víctima respecto de la posibilidad de instar la acción penal y/o sostener su participación en las distintas instancias del proceso.
- Preguntas relacionadas a las consecuencias laborales, simbólicas y a la integridad psicofísica producto de los episodios de violencia padecidos.
- Factores de vulnerabilidad de la víctima por razones relativas a la edad, el estado de salud (física y mental), la situación socioeconómica, embarazo, discapacidad, etc.
- La asimetría de la relación de poder entre el agresor y la víctima (relación laboral jerárquica o no).
- Existencia de redes de apoyo y familiares, sociales, territoriales, institucionales.

7. Reflexiones y desafíos.

Desde su creación en el 2014, la DOVIC tiene como misión prioritaria el acompañamiento de las víctimas a lo largo de su paso por el proceso penal ³². El acompañamiento está orientado a potenciar el vínculo que la/el fiscal del caso debe mantener con la víctima, como así también intentar reducir instancias de revictimización de la denunciante. Para dar cumplimiento a estos fines resulta indispensable indagar en las características concretas de cada tipo de victimización, las experiencias recogidas y las dificultades detectadas.

Este documento se ha propuesto realizar un aporte que sirva de apoyo tanto a las/los fiscales de caso en su tarea de investigación penal, así como también a las Áreas de Atención y Acompañamiento a Víctimas.

Estos desafíos recobran especial valor en la implementación del sistema acusatorio que se ha puesto en marcha en los últimos años en distintas jurisdicciones de nuestro país.

En el documento se analizaron los datos en términos cuantitativos y cualitativos del universo de casos de delitos de violencia sexual dentro del ámbito laboral de las Fuerzas Armadas o Fuerzas de Seguridad donde ha acompañado la DOVIC. En este sentido, es para destacar que se han registrado casos que implican a diversas fuerzas del país, pero principalmente se han recibido solicitudes de intervención en casos donde interviene el Ejército Argentino y la Gendarmería Nacional. Asimismo, se observó que la denuncia por hechos de índole de violencia sexual también fue realizada en conjunto con otros delitos, como ser abuso de autoridad, maltrato y acoso, por citar algunos. Además, se destaca que prevalece el vínculo de superioridad jerárquica entre la víctima y el agresor.

En el recorrido realizado para este material de consulta se han retomado informes y material bibliográfico confeccionados previamente por la propia Dirección, por otras áreas del MPF y también artículos académicos, que han sido un aporte sustancial para la elaboración del mismo.

A partir del análisis de las intervenciones de acompañamiento a las víctimas y de los testimonios de las profesiones del área en las entrevistas realizadas, se pudieron recabar algunos ejemplos que dan cuenta de los rasgos fundamentales de la violencia por motivos de género ejercida en el marco del ámbito castrense. Además, se evidenciaron mecanismos específicos de victimización dentro de las instituciones castrenses como así también múltiples relatos de las consecuencias padecidas por las víctimas de forma posterior a la denuncia realizada.

32. Conforme lo establecido en la resolución de su creación, PGN N° 1105/2024.

Asimismo, se focalizó sobre el trabajo que implica el acompañamiento desde una mirada integral e interdisciplinaria y los aportes sustantivos que esta tarea puede implicar tanto en la subjetividad de las víctimas como en el desarrollo del proceso penal.

Esta Dirección busca impulsar que el análisis y difusión de estas experiencias de trabajo en el acompañamiento a víctimas, resulten una herramienta valiosa a la hora de pensar y ejecutar futuras estrategias de intervención y de investigación en el marco de un proceso penal.

8. Anexo.

8.1. Algunas experiencias concretas donde el aporte de la DOVIC se evalúa sustancial.

Este apartado pretende poner en valor el trabajo que llevan a cabo los equipos interdisciplinarios, con algunos ejemplos concretos, cuando la escucha y la estrategia de acompañamientos logran incidir el recorrido que una causa venía teniendo.

Caso L.C.B.

En noviembre de 2023, LCB hizo una denuncia interna contra un compañero de una fuerza de seguridad, por un hecho de abuso sexual con acceso carnal ocurrido en el 2022, solicitando además un cambio de rol y función por este motivo. La denuncia la tomó el jefe de la damnificada quien le preguntó si quería denunciar judicialmente, a lo que respondió que no. Luego, el jefe y en su carácter de funcionario público realizó la denuncia ante una fiscalía federal. En ese contexto, se otorga la intervención de la DOVIC, solicitando acompañamiento y asesoramiento como así también evaluar si la damnificada se encontraba en condiciones de prestar declaración testimonial.

A partir de allí, el equipo interdisciplinario del Programa de Atención a Víctimas de Violencia de Género, contactó a la víctima, con quien logró mantener una primera entrevista telefónica, en la cual corroboró que la damnificada no tenía voluntad de realizar la denuncia penal por temor a las consecuencias que podría acarrearle.

Luego del hecho sufrido y hasta que pudo pedir un cambio del lugar de trabajo, tras enterarse que el agresor regresaría al puesto anterior, LCB experimentó una serie de afectaciones producto de la agresión sufrida: insomnio, crisis de angustia, caída del cabello, eccemas en el cuerpo, afectación en su vida sexual y embotamiento emocional. A su vez, la idea de que se supiera lo sucedido le causaba temor a ser estigmatizada y burlada por sus compañeros/as y superiores y a sufrir represalias. Estos temores suelen ser recurrentes en las víctimas de estos delitos.

Para la segunda entrevista, el equipo interdisciplinario, decidió trasladarse al lugar del hecho (fuera de la CABA) para mantener el encuentro de forma presencial. En esa instancia, *“La presencialidad y la escucha atenta, en un ambiente privado y confidencial, fueron fundamentales para la efectividad del acompañamiento. No obstante, durante ambas entrevistas las emociones dieron cuenta de la afectación producida por el hecho denunciado más que el propio relato de la víctima que iba estructurándose muy gradualmente. De este modo, al culminar con la segunda entrevista, la damnificada pudo tomar la decisión*

de formalizar la denuncia entendiendo que podría resultar reparador y/o contribuir a la elaboración de lo sucedido” (Informe de entrevistas del equipo interdisciplinario). Este cambio de posicionamiento, de no ubicarse en el rol de víctima al querer hablar y contar lo que le pasó, fue clave para el devenir del proceso penal y la posterior sentencia condenatoria.

Actualmente la sentencia se encuentra recurrida y a la espera de dicha resolución. Cabe resaltar algunos aspectos peculiares de este caso. Por un lado, el tiempo ejemplar que tuvo esta causa en obtener una resolución, por el otro, la rápida resolución y acompañamiento institucional, y finalmente, el acompañamiento de la DOVIC que aportó las herramientas necesarias para escuchar y acompañar a la víctima. Sobre el trabajo de la DOVIC, cabe destacar en primer lugar; el acompañamiento a la víctima respecto a la radicación de la denuncia y luego; en las distintas intervenciones de las profesionales en las etapas del proceso penal.

Caso O.M.A

En febrero del 2024 ingresa a la DOVIC una solicitud realizada por demanda espontánea. La damnificada - O.M.A - se comunica por teléfono indicando haber sido derivada por un juzgado criminal y correccional, para solicitar el acompañamiento de la Dirección. Posteriormente desde la DOVIC se establece comunicación con la fiscalía a cargo del caso solicitando anuencia para la intervención.

A partir de las entrevistas que las profesionales del Programa Especial de Atención a Víctimas de Violencia Policial mantuvieron con la damnificada se pueden reconstruir algunas características particulares de la violencia padecida. La denunciante ingresó a una fuerza de seguridad motivada fundamentalmente por la admiración que tenía desde niña hacia las fuerzas armadas y de seguridad producto de la cercanía que su abuelo mantenía con la institución militar. Hasta el momento en que sucedieron los hechos que denunció, O.M.A se encontraba a gusto con su lugar de trabajo. Luego del hecho pide su traslado a otra comisaría, y después pide un pase a otra dependencia dentro de la misma fuerza. En este último destino vuelve a cruzarse con el denunciado e incluso tuvo que cubrir un servicio con él, lo que la motivó a interponer la denuncia por los hechos de violencia padecidos. La denunciante indicó que el agresor era un compañero de trabajo.

Sobre su estado general posterior a los hechos, manifestó sentimientos de angustia, llanto, temblor en las manos, nervios, vergüenza y alteración en su forma de vincularse con otras personas. O.M.A manifestó que este cambio en la forma de vinculación tuvo que ver con un sentimiento de culpabilidad frente a los hechos. Pasó a tener una actitud más retraída con las personas ya que consideraba que su personalidad “simpática, saludo

a todo el mundo” (según sus palabras) podría haber propiciado la situación abusiva. Ella se mostraba consciente de que eso no era motivo, pero finalmente la llevó a mantener distancia con las personas. En el contexto de la entrevista O.M.A logró evidenciar que su tránsito por la institución no resultó como ella esperaba, ya que por su experiencia personal y la de sus compañeras, pudo identificar ciertas prácticas que las ubican en una situación de vulnerabilidad, particularmente en el trato que los masculinos (pares o superiores) tienen con el personal femenino.

En lo que respecta al desarrollo del proceso penal es interesante mencionar que, ante la primera aproximación de la fiscalía con los hechos, se dictó falta de mérito. Ante esta situación las profesionales, en su tarea brindar orientación e información a la víctima, contactaron a O.M.A para dar a conocer el dictamen y en esta instancia la víctima aportó nuevos datos de compañeros de trabajo, amigos y profesionales de la salud que fueron remitidos a la fiscalía. Finalmente se continuó la articulación con fiscalía y el juzgado que dictó el procesamiento del imputado y elevó la causa a juicio.

Caso C.Y.N

La solicitud de intervención referida a C.Y.N ingresa a la DOVIC en febrero de 2023 derivada por una fiscalía federal. La damnificada, integrante de una fuerza de seguridad, denunció a su jefe y superior jerárquico. Al inicio de la intervención se indica que los principales hechos refieren a situaciones de acoso y hostigamiento por su superior. El denunciado le hacía insinuaciones e invitaciones para verse solos fuera del ámbito laboral, las cuales ella rechazaba.

También se mencionó que por este motivo el denunciado le dificultaba el acceso a solicitar una licencia médica que le habían otorgado por una fractura. En este marco, la damnificada fue trasladada a cumplir funciones a otra provincia, a muchos kilómetros de distancia de su lugar de origen a modo de represalia por la denuncia. En este nuevo destino tenía que desempeñar funciones para las que no se requería su especialización. Esta medida la alejó de su núcleo familiar modificando su vida cotidiana viendo también cercenada su trayectoria laboral.

A esto se sumó que, al ser trasladada al nuevo destino se encontró con la situación de que el agresor también había sido trasladado allí unos meses antes que ella, viéndose obligada a verlo, cruzarlo y hasta tener que realizar determinadas presentaciones vinculadas a cuestiones administrativas. La víctima hizo saber que en ningún momento consideró, ni solicitó ese traslado, sobre el cual tampoco habría recibido explicación, por lo cual entendía que dicha medida la perjudicaba y operaba con un castigo por haber develado las violencias padecidas.

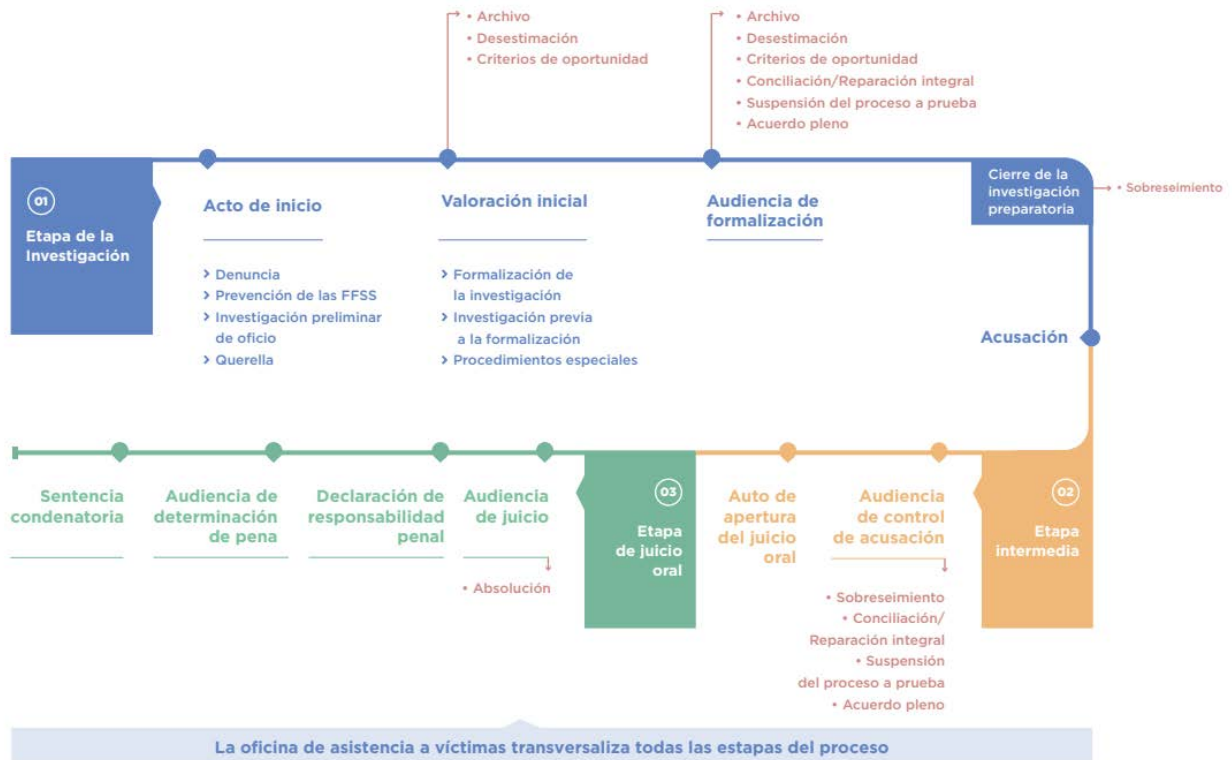
A lo largo del acompañamiento que realizaron las profesiones del Programa de Atención Integral a Víctimas en el Proceso Penal, C.Y.N indicó que la especificidad en la cual se desempeñaba dentro de la fuerza resultaba de gran importancia para ella, dando cuenta de una fuerte vocación y motivación en el servicio en el cual prestaba funciones. También refirió el enorme sufrimiento que le causaba verse perjudicada y alejada de su ámbito laboral, como así también haberse sentido sin recursos para evitar que el denunciado la continuara perjudicando.

La violencia que soportó, además de las consecuencias institucionales y laborales que tuvo, le representaron un ataque a su autoestima, autonomía y autovaloración. Al respecto es importante destacar que luego de varias intervenciones de las profesionales en entrevistas y comunicaciones con la víctima, pudo develar hechos de violencia sexual perpetrados por el denunciado que hasta ese momento no había podido denunciar. Luego de un trabajo de escucha, orientación y acompañamiento, y en articulación con otras dependencias como la Unidad Fiscal de Violencia contra las Mujeres, Defensoría Pública de Víctimas y el Gabinete Psicológica de la provincia donde se suscitaron los hechos, entre otros, C.Y.N decidió ampliar su denuncia en el marco del proceso penal a raíz de los hechos de mayor gravedad develados en el transcurso del acompañamiento. Poder hablar sobre todas sus vivencias, ha significado no solamente poder aportarlas en la causa, sino también que estas sean conocidas por su pareja y núcleo social y laboral, por lo cual también tuvo que afrontar nuevos conflictos y malestares.

Finalmente, el tribunal oral condenó al agresor a 15 años de prisión por los delitos de abuso de autoridad y falsedad ideológica de instrumento público (un hecho), abuso sexual simple consumado (dos hechos) y en grado de tentativa (un hecho), abuso sexual con acceso carnal consumado (tres hechos) y en grado de tentativa (un hecho), agravados por haber sido cometidos por un integrante de una fuerza de seguridad en ocasión de su función. Dispuso también la reparación integral a la víctima comprensiva del daño material y moral y le impuso la inhabilitación especial perpetua para ejercer cargos públicos. A su vez, ordenó la revisión administrativa de las sanciones dispuestas a la víctima como también su situación de revista en la fuerza y la extracción de una muestra biológica del agresor a fin de incluir su perfil de ADN en el Registro Nacional de Datos Genéticos vinculados a Delitos contra la Integridad Sexual.

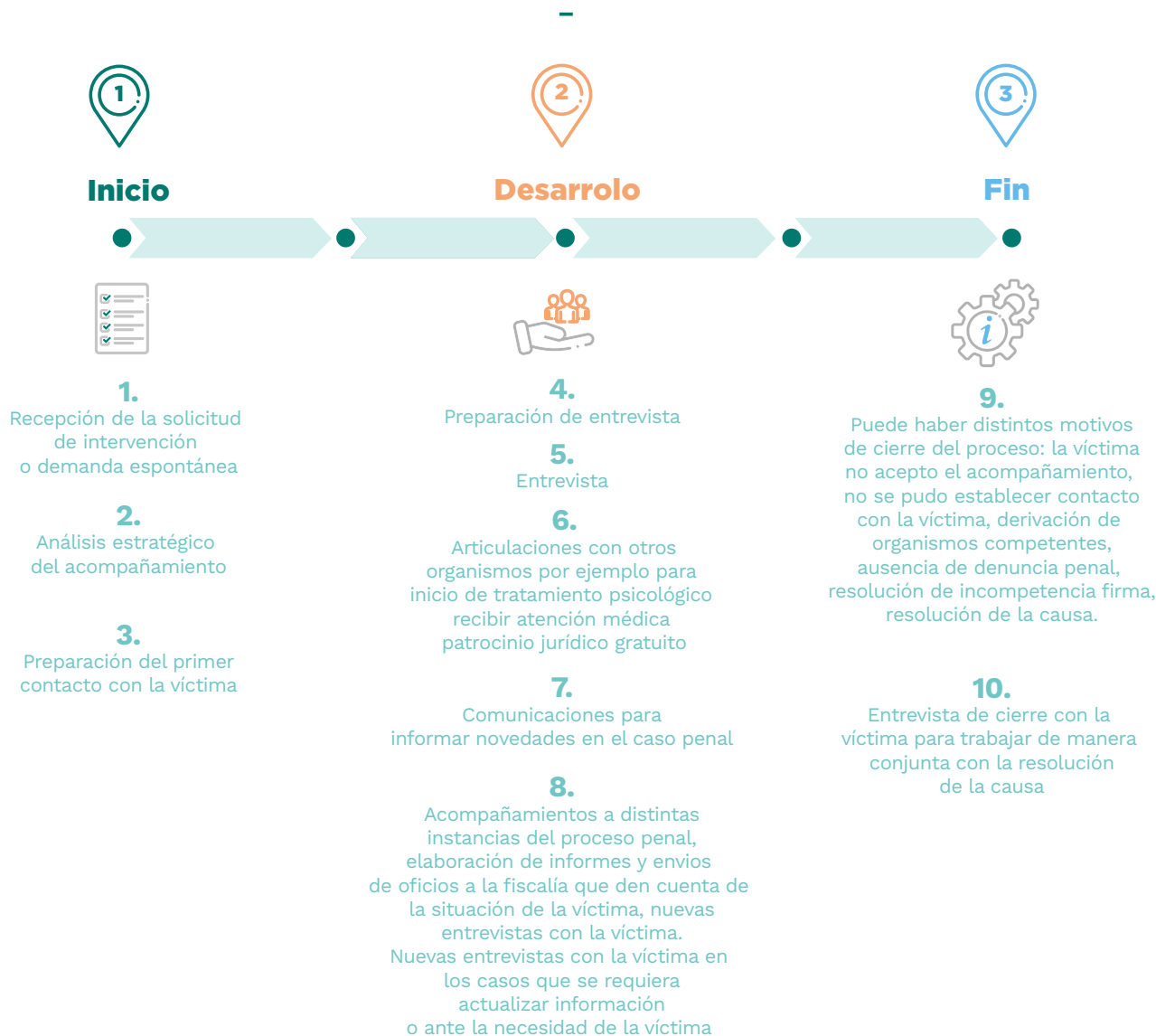
8.2. Recorrido de las etapas del proceso penal en el Código Procesal Penal Federal.

Código Procesal Penal Federal | Etapas del proceso



8.3. Recorrido de las etapas del acompañamiento a víctimas en el proceso penal.

Recorrido del acompañamiento a víctimas del delito



A lo largo de todo el proceso se mantiene una comunicación con la víctima para informar las distintas etapas del proceso penal

Tips de información importante para relevar el la entrevista

- Evitar procesos de revictimización. Escuchar atenta y respetuosamente. Mantener una actitud receptiva, empática y contenedora
- Utilizar un lenguaje claro despojado de tecnicismos. Brindar información certera, actualizada y completa
- Datos de ubicación y contacto de la víctima. Relevar redes de contencion
- Relevar medidas de protección y autoprotección
- Factores de vulnerabilidad. Intersecciones

9. Material de consulta

- Abelès, Marc y Badaró, Máximo: “Los encantos del poder, Desafíos de la antropología política”, 2015, Ed. Siglo XXI.
- Badaró, Máximo (2024), “Uno más”: Mujeres militares, individualidad paradójica y las transformaciones del Ejército Argentino. *Etnografías Contemporáneas*, 10 (18), pp. 142-168. Disponible en: <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/1687/3694>
- Barragán, Ivonne : “De varones y masculinidades: apuntes para una agenda de investigación en construcción. Masculinidades y autoridad militar en el Astillero Río Santiago (1953-1973)” Disponible en https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.16140/pr.16140.pdf
- Basilotta, Leticia J., “Género y Fuerzas Armadas en Argentina”. Disponible en: <https://cefadigital.edu.ar/bitstream/1847939/2710/1/BASILOTTA.%20%20G%c3%a9nero%20y%20Fuerzas%20Armadas%20en%20Argentina.%205.pdf>
- Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC), “La comunicación de la muerte en el marco de una intervención fiscal”, 2020. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dovic/files/2020/02/DOVIC_La_comunicacion_de_la_muerte_2020.pdf.
- Dirección General de Políticas de Género y Procuraduría de Investigaciones Administrativas, “Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales”, 2019. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Herramientas-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-ge%CC%81nero-desde-los-espacios-institucionales.pdf>
- Sierra, Noelia: “El acompañamiento como categoría y las instituciones contemporáneas”, 2021. Disponible en: https://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2021/08/20_Sierra.pdf
- Sirimarco, Mariana. “La trama institucional del miedo. Violencia (sexual) policial contra mujeres policías”. 2022. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/RASO/article/view/8108>.
- Sirimarco, Mariana: “Sexo, violencia y desigualdad. Mujeres en la policía”, *Revista*

delito y Sociedad, Universidad Nacional del Litoral, Argentina 2021. Disponible: <https://www.scielo.org.ar/pdf/delito/v30n51/2468-9963-delito-30-51-e008.pdf>

- Unidad Especial Estratégica para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio (UNISA) y Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC), “Sistema Acusatorio: Atención y Acompañamiento a Víctimas”, 2025. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/dovic/files/2025/04/Sistema-Acusatorio.-Atencion-y-Acompanamiento-a-Victimas-1.pdf>.
- Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM), “Análisis de casos de violencia sexual en el contexto laboral de las Fuerzas Federales de Seguridad y las Fuerzas Armadas”, 2025. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2025/06/Informe-Informe-Fuerzas-VS_2025.pdf.
- Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM) y Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC), “Pautas de actuación para fiscales ante situaciones urgentes y de riesgo en casos de violencia de género”, 2021. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dovic/files/2022/04/UFEM-DOVIC_Pautas-de-actuaci%C3%B3n-para-fiscales-ante-situaciones-urgentes-y-de-riesgo-en-casos-de-violencia-de-g%C3%A9nero.pdf.

Ministerio Público Fiscal de la Nación
Procuración General de la Nación

—

Av. de Mayo 760 (C1084AAP)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
Tel.: (54-11) 4338-4300
www.mpf.gob.ar | www.fiscales.gob.ar