

INSTRUCTIVO DE TRABAJO SOBRE PROCESOS DE CONSULTAS

=GenEx - Programa por la Igualdad de Género

Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales | Universidad de Buenos Aires

ÍNDICE

Introducción.....	3
Criterios generales.....	3
Definiciones.....	4
Personas contempladas.....	4
Situaciones que revisten violencia o discriminación de género/orientación sexual.....	4
Consultante.....	5
Consulta no es denuncia.....	6
Perspectiva transdisciplinaria.....	6
Trabajo en red.....	7
Distancia instrumental.....	7
Principios rectores del Protocolo.....	7
Procedimiento en cada Consulta: esquema y alternativas.....	8
1. Primer contacto con el espacio institucional (=GenEx).....	8
2. Deliberación preliminar de equipo a partir de la consulta recibida por correo.....	9
3. Primera entrevista.....	10
4. Deliberación de equipo: posibles intervenciones para quien consulta.....	13
5. Elaboración de la estrategia de abordaje: asesorar y acompañar.....	14
6. Seguimiento post “cierre”.....	14
7. Evaluación reflexiva del trabajo realizado por el equipo.....	14
Pasos administrativos de sistematización del Proceso de Consulta.....	15
Otros recursos disponibles.....	15
Comunidad Sequigen.....	15
Trámite para cambio registral (Ley de Identidad de Género).....	15
Evidencia digital: ¿cómo resguardar la información?.....	15
Licencia docente por violencia de género.....	16
Inclusión de la dimensión de cuidados en evaluaciones docentes.....	16
Emergencias o denuncias en la justicia ordinaria.....	17
Contacto con la Sequigen, ASE, Sin Barreras y/o =GenEx.....	19

Introducción

En este texto desarrollamos una de las líneas de trabajo que lleva adelante el Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCEN) de la Universidad Buenos Aires (UBA) en el marco de la implementación del “[Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual](#)” (Res. [CS] N° 1918/19). Además de reponer los principios rectores explicitados en el Protocolo, establecemos una serie de definiciones clave y desarrollamos el procedimiento general de escucha, asesoramiento e intervención ante una consulta.

Sobre la perspectiva de abordaje, presentamos los criterios generales que guían el trabajo del Equipo =GenEx durante cada proceso de consulta. Cabe aclarar que en la práctica no son procesos lineales, ya que las personas y las situaciones que atraviesan son singulares. Sin embargo, desde la experiencia y formación especializada sintetizamos un esquema integrado del proceso de consulta que permite ordenar y dar cuenta del tipo de abordaje institucional que puede ofrecerse ante situaciones por violencia o discriminación de género u orientación sexual (ver Figura 1. “Circuito de asesoramiento”). Por último, incorporamos información sobre recursos institucionales disponibles en torno al proceso de abordaje de situaciones de violencia o discriminación de género en el ámbito universitario.

El presente documento complementa al Protocolo como instructivo de trabajo interdisciplinario y resume qué se puede esperar al consultar al Programa =GenEx: podés escribir por una situación, te vamos a responder, vas a tener un espacio de escucha, y vas a decidir cómo seguir acompañada/o por el equipo.

Criterios generales

En el trabajo del Programa =GenEx, se consideran especialmente algunos aspectos relevantes como coordenadas para el abordaje de situaciones de violencia:

- Se busca que quien consulta sostenga un rol activo. Para esto, desde el equipo se promueve un posicionamiento ético que, habilitando la escucha, no implique

anteponerse desde un lugar del saber (profesional), para no incurrir en violencia simbólica que obture el advenimiento activo de quien consulta.

- Se busca problematizar y tensionar entre lo singular de la problemática y lo estandarizado/normativo del protocolo, construyendo estrategias de intervención situadas, que consideran las diversas dimensiones del contexto de la Institución.
- Se respeta la identidad de género, no asumiendo el género de quien consulta, preguntando por los pronombres utilizados como puntapié para el inicio de los intercambios, acompañamientos y asesoramientos.
- A nivel general, el objetivo es poner en práctica, a lo largo del proceso de consulta, el enfoque colectivo, interdisciplinario, crítico y pedagógico que caracteriza el trabajo general de la Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros (Sequigen) y sus programas, en pos de revisar prácticas, deconstruir sentidos hegemónicos, estereotipos y lógicas punitivas, y promover intercambios y reflexiones de los diversos aspectos que se ponen en juego en las problemáticas sociales abordadas.

Definiciones

Personas contempladas

El Protocolo involucra a los comportamientos y acciones realizadas por:

- Estudiantes
- Docentes
- No docentes
- Funcionarios/as
- Personal académico temporario o visitante
- Terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales

Situaciones que revisten violencia o discriminación de género u orientación sexual

Estas situaciones, fundadas en razones de género, identidad de género u orientación sexual, generan un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad, y pueden presentarse como:

- Hechos que configuren formas de **acoso sexual**: todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- Hechos con **connotación sexista**: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.
- Hechos de **violencia sexual**: toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

Consultante

Es la persona que toma contacto con el Programa =GenEx para expresarse sobre una situación de violencia o discriminación de género (transcurra en un espacio físico de la Facultad o a través de medios virtuales) que ha atravesado o aún atraviesa, le impacta en su trayectoria laboral y/o educativa,¹ y a la cual, nombrándola así, procura afrontar de manera activa, apropiándose de sus habilidades, saberes y valores.

Resulta fundamental que la persona consultante, a través de este proceso de escucha, asesoramiento y acompañamiento, se agencie, reconozca y fortalezca, dado que, por la situación vivida y el contexto victimizador, puede resultar que su identidad se encuentre devastada, cuestionada, agraviada, vulnerabilizada y muchas veces seccionada, escindida.

¹ Si bien el Protocolo abarca situaciones protagonizadas por personas vinculadas a través de relaciones laborales y/o educativas que se desarrollan en la Universidad de Buenos Aires, el Programa =GenEx (en atención de los derechos vulnerados que asisten a las personas que consultan por situaciones de violencia o discriminación de género) recibe consultas y realiza asesoramientos, acompañamientos y derivaciones a quienes forman parte de la comunidad de Exactas (estudiantes, no docentes, investigadores/as, docentes) por situaciones que no transcurren en el marco de relaciones laborales y/o educativas en la FCEN, aunque esto exceda los marcos formales del Protocolo.

Consulta no es denuncia

Sobre el término “denuncia” (si bien en el Protocolo suele usarse de igual forma que “consulta”), como equipo interdisciplinario especializado en perspectiva de género, convenimos en dejar acotado su uso para referir al inicio de procedimientos disciplinarios vía sumario administrativo (a cargo de la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Facultad) o a la presentación del caso en el marco de la justicia ordinaria (ya sea a través de la Policía, del Ministerio Público Fiscal, del Centro de Justicia de la Mujer, de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, entre otras).

La consulta a =GenEx sobre una situación de violencia o discriminación de género implica acceder a una instancia de escucha activa por parte de un equipo especializado en perspectiva de género que puede tener continuidad en un abordaje institucional. Éste se iniciará por voluntad expresa de la persona consultante, quien al finalizar su exposición tendrá la opción de iniciar:

- un **Procedimiento Especial de Seguimiento**: proceso opcional no punitivo-sancionatorio orientado a establecer pautas de conducta para la persona señalada, procurando la resolución de conflictos, la reparación para quien consulta, y el cese de la situación de violencia.
- una **Denuncia en el ámbito administrativo** de la Facultad (inicio de sumario): procedimiento disciplinario orientado a implementar medidas de sanción estipuladas en los regímenes disciplinarios de la Universidad que significan restricciones laborales o académicas.

Perspectiva transdisciplinaria

El trabajo se realiza desde una perspectiva transdisciplinaria. Dada la complejidad de las distintas situaciones que se abordan, se requieren de distintas disciplinas (psicología, sociología, ciencias de la comunicación, ciencia política, entre otras) como herramientas para interrogar, deconstruir y así abordarlas, generando nuevas lecturas y estrategias de intervención colectivas.

Trabajo en red

De manera operativa, la transdisciplinariedad implica la construcción de una red: esta metodología se basa en la articulación intersectorial, combinando instancias formativas, dispositivos de acompañamiento y espacios de intercambio de saberes y reflexiones. Este enfoque permite elaborar estrategias apropiadas para los acompañamientos y abordajes sobre las situaciones de violencia.

Distancia instrumental

Refiere a la posición actitudinal que procuramos adoptar quienes llevamos adelante los procesos de acompañamiento de las personas consultantes (administración de entrevista y comunicación vía mail u otros medios).

A partir de la misma, se procura sostener una escucha activa, observadora, atenta a los detalles de lo relatado y manifestado (observable) en entrevistas y comunicaciones, así como a la vez con disposición accesible, comprensiva, empática o amable. Se busca escuchar atentamente sin emitir juicios o valorar criterios de “realidad objetiva” respecto a lo relatado o manifestado, generando a su vez un intercambio activo que posibilite a la persona que consulta el sentirse alojada y acompañada por quienes conforman el espacio de atención del Programa.

A su vez, se procura tomar distancia del relato de la persona consultante, en atención a la posible dificultad de no accionar ni comunicarnos mediante la conmoción habitualmente generada por los relatos de situaciones de violencia, discriminación y vulnerabilización de las personas a las que escuchamos.

Principios rectores del Protocolo

- **Asesoramiento gratuito.** Se asesora legal y psicológicamente de manera gratuita a la persona consultante.
- **Respeto y privacidad.** Se escucha a la persona consultante en su exposición con respeto y trato confidencial; sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para la consideración de los hechos. La reserva de su identidad está contemplada y sólo cede si se solicita información sumaria, sumario administrativo, medida

urgente o requerimiento judicial. La persona consultante guarda total derecho propio con respecto a cuáles datos o información compartir, si considera que hacerlo podría afectar su intimidad o seguridad personal.

- **No revictimización.** Se le evita a la persona consultante la reiteración innecesaria del relato de los hechos; así como su exposición pública o de datos que permitan identificarla. El equipo, así como también toda persona que accede al contenido de una entrevista o consulta, tiene terminantemente prohibido divulgar información o formular manifestaciones públicas sobre los hechos relatados.
- **Prevención.** El equipo promueve actividades de formación para prevenir situaciones de violencia de género y/o discriminación.

Procedimiento en cada Consulta: esquema y alternativas

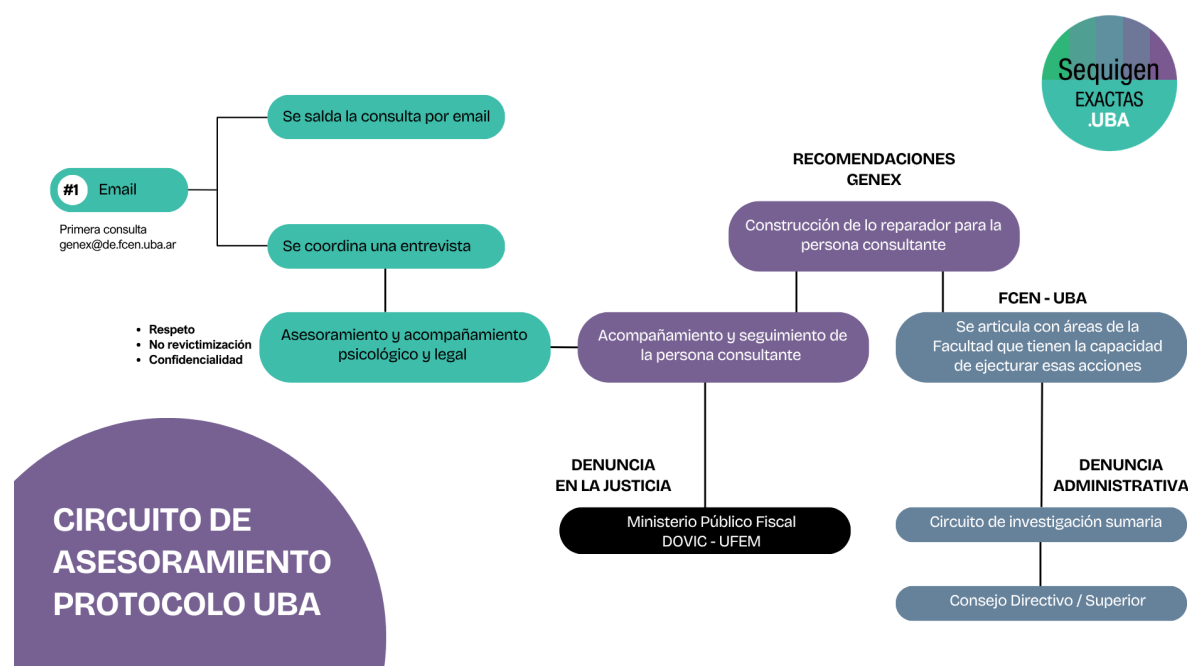


Figura 1. “Circuito de asesoramiento”

1. Primer contacto con el espacio institucional (=GenEx): Recepción de la consulta

Resulta fundamental que cada consulta sea inicialmente recepcionada a través del [correo electrónico institucional](#) designado para tal fin en función del Protocolo (este

requisito tiene el fin de garantizar la confidencialidad, la centralización de la información y la formalización del Programa dentro de la Facultad).

Modalidades de consulta:

- Directa: realizada por la persona directamente afectada que se acerca al programa, presencialmente o vía mail.
- Mediadas: en caso de que la consulta llegue a través de terceras personas de la comunidad (compañeres, docentes, referentes departamentales, etc.), se les explícita el funcionamiento del programa y sus características y se alienta a que sea la persona directamente afectada quien realice el primer contacto vía correo electrónico institucional. Asimismo, se le informa la posibilidad de acompañar a quien consulta/denuncia en el proceso de entrevista (siempre y cuando se cuente con su consentimiento).

2. Deliberación preliminar de equipo a partir de la consulta recibida por correo

Una vez recepcionada la consulta vía mail, el equipo considera el contenido/tema de la misma en función de su complejidad y la pertinencia a lo previsto por el Protocolo (Res. CS 1918/19). A continuación, se evalúan los siguientes cursos de acción:

- Resolver la consulta a través de una respuesta vía mail.
- Propiciar más intercambios por correo, a fines de ampliar la información.
- Proponer una primera entrevista.

En caso de que NO sea una situación enmarcable en el Protocolo, se analiza cómo abordar la cuestión (ya sea desde otra área de la Facultad u otro espacio externo institucional). Se propone una primera entrevista para procurar acercar información y recursos referentes a otras áreas de la Facultad o de dispositivos externos a los que podría asistir para recibir asistencia y/o asesoramiento, así como para brindar asesoramiento respecto al Protocolo, y explicar, si fuera necesario, los motivos por los cuales no enmarcan en las situaciones que el mismo contempla.

En caso de que la consulta/denuncia correspondiera a otra unidad académica, se deriva, se hace el vínculo con esta última, y se realiza un seguimiento para verificar que la consulta haya sido atendida

3. Primera entrevista

3.1. Preparación de la entrevista

En función de la situación, se discuten los objetivos de la entrevista y se evalúa qué profesional/es participará/n en la misma.

Se disponen los documentos a ser utilizados:

- Acta de Confidencialidad.
- Hoja de Carátula en la cual se recabarán: datos de la/s personas entrevistada/s, información de la persona señalada, información de intervenciones especiales e información de denuncias externas a la Facultad (campos: Nombre; Apellido; Género; Pronombre/s; DNI; Fecha de Nacimiento; Edad; Nacionalidad; Domicilio; Correo Electrónico; Teléfono; Claustro institucional; Claustro del señalado y pertenencia, o no, a la Facultad; existencia de Intervenciones Especiales tales como PES, Sumario, Expediente; existencia de Denuncias Externas (Civil, Penal, Medidas de Protección); Observaciones.
- Copia del Protocolo.

Se prepara la modalidad de registro de la entrevista, con el debido consentimiento de la persona que nos consulta (toma de notas o grabación).

3.2. Durante la entrevista

- Presentación:
 - Se comunican nombres, pronombres y roles de quien/es llevará/n a cabo la entrevista.

- Se comunican objetivos de la entrevista (Art. 6° del Protocolo) y principios rectores (Art. 5° del Protocolo) que rigen los intercambios y entrevistas con el Programa.
- Equipo GenEx: se comunica que la totalidad del proceso de toma de decisiones es acompañado por el equipo en su totalidad.
- Contextualización del Programa en el marco de la Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros y la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA.
- Se entrega copia del Protocolo.
- Se informa de la necesidad y los objetivos de leer y acordar, mediante firma, el Acta de Confidencialidad que se extiende a la persona consultante, y a su acompañante, en caso de asistir acompañada/o.
- Previo a finalizar la primera entrevista, se toman los datos de la persona consultante, así como de un posible acompañante, en la Hoja de Carilla que se guardará en la carpeta física armada para cada consulta (se utilizará una hoja de carilla por persona). Se solicita el consentimiento de la persona consultante para grabar la entrevista en el caso que el Programa decida hacerlo (cuando se realiza virtualmente o en casos que el equipo considere necesario recabar la grabación como posible material a ser solicitado durante el Circuito de Investigación Sumaria). En caso de contar con el correspondiente consentimiento para efectuarlo, se inicia la grabación al inicio de la entrevista, registrando la expresión de consentimiento de la persona, el contexto de realización institucional de la misma, y la fecha correspondiente.

Situación vivida que motiva la consulta:

Se promueve el relato libre de parte de quien consulta acerca de la situación vivenciada que motiva el contacto con el Programa.

En el caso de que la situación implique a una persona señalada como efectora de acciones de violencias y/o discriminación, se invita a compartir algunos aspectos relevantes relacionados con el vínculo y el alcance de dicha persona: lugar de Poder

que tiene, pertenencia institucional (Departamento de la FCEN, Laboratorio UBA y/o Conicet), circulación de poder en la singularidad de las posiciones sociales que se ocupan (cargos, etc.) en la Institución, frecuencia de la violencia ejercida (una vez, frecuente, etc.), momento en el cual sucede, grado de amenaza y riesgo que presenta la situación, etc.

Luego de terminar el relato sobre lo sucedido se invita a repensar/revisar el relato para agregar y/o cambiar algún aspecto del mismo.

Datos importantes a tener en cuenta en la entrevista:

- Los detallados a recabar por la Hoja de Carilla.
- Contexto institucional: red vincular, tipo de vínculos laborales y/o educativos, roles y pertenencia en la institución: claustro (no docentes/docente/estudiante), área donde trabaja/departamento/estudiante de qué carrera/s.
- Contexto afectivo personal: redes de sostén, familia, personas a cargo, amigos, ámbito de residencia, domicilio real, actividades y/o ocupaciones por fuera de la institución. Asimismo, se evalúa lazos entre ambos contextos (institucional y afectivo personal).
- Indicadores de riesgo posibles de ser detectados en caso de tratarse de una situación de violencia de género.

Cierre de la entrevista:

- Se invita a compartir la vivencia de la entrevista. Cómo se sintió, expectativas sobre aquello en lo que considere que la institución podría colaborar.
- Se señala que el Programa trabajará en equipo lo conversado en la entrevista, siempre en el marco de la confidencialidad, y se propone una segunda entrevista para realizar una devolución de lo trabajado por el equipo y, sobre todo, aquello que la persona consultante pudiera pensar acerca de cómo seguir respecto a la situación traída. Asimismo, se propone un seguimiento de

la situación y de la persona consultante que, en el caso de no realizarse en una segunda entrevista, podría ser llevado adelante por el Programa vía mail.

3.3. Finalizada la entrevista

Se elabora un Acta con fecha y datos del espacio de toma de la entrevista en la cual se vuelca todo lo expresado y observado, el contexto y los datos de la persona consultante.

Importante: A fines de la realización de dicho Acta, será necesario registrar signos observados de posible afectación de la persona consultante (posibles síntomas de violencia), así como también toda la información brindada respecto a la o las situaciones vivenciadas, personas implicadas, día, horario y espacio en el que hayan ocurrido.

La dupla de profesionales destina un tiempo posterior inmediato a la entrevista para intercambiar algunas reflexiones.

4. Deliberación de equipo: posibles intervenciones para quien consulta

En primer lugar, se evaluará si la situación relatada se enmarca o no en las Situaciones tipificadas en el Protocolo o no (Art 3°.), en caso de no estar en el contexto del Protocolo no implica no abordar el caso, dado que =GenEx es un Programa institucional que, en atención de los derechos vulnerados que asisten a las personas que consultan por situaciones de violencia o discriminación de género, realiza acompañamientos y derivaciones a quienes forman parte de la comunidad de Exactas (estudiantes, no docentes, investigadores/as, docentes) aun por situaciones no enmarcadas en relaciones laborales y/o educativas en la FCEN.

En caso de enmarcarse en el Protocolo las posibilidades son:

- Denuncia administrativa.
- Procedimiento Especial de Seguimiento.

Asimismo, se procede a articular/intervenir con otras áreas dentro de la Facultad como secretarías, Departamentos, u otras unidades académicas, Conicet, entre otras.

5. Elaboración de la estrategia de abordaje: asesorar y acompañar

Luego de la primera entrevista, de acuerdo a la modalidad de intervención o articulación, dependerá el seguimiento.

A partir de las entrevistas que sean necesarias se construyen las instancias en las que el equipo le presenta estrategias a la persona consultante y, en conjunto, se elaboran los posibles pasos a seguir:

- a) El archivo del trámite (no enmarcable en el Protocolo).
- b) Inicio del Procedimiento Especial de Seguimiento.
- c) Derivación para Denuncia administrativa.

En caso de no incluirse en el marco del Protocolo:

- d) Acompañamiento por parte del Programa =GenEx.

6. Seguimiento post “cierre”

Una vez cerrado o archivado el caso, el acompañamiento puede continuar.

Se vuelve a contactar a quien consultó con la finalidad de recibir una devolución del proceso y el tránsito por el programa.

En el caso de que la persona lo requiera, se le brinda asesoramiento e información y queda el equipo, así como el resto de los programas de la Sequigen, a disposición como recursos.

7. Evaluación reflexiva del trabajo realizado por el equipo

Se evalúa todo el proceso del Programa en general y de cada caso que se está trabajando en reuniones de equipo regulares, de frecuencia semanal.

La transdisciplina en el equipo nos otorga una red donde contemplamos las singularidades de cada caso en tensión con las normativas y lo estandarizado, así como también la problematización con el contexto, y desde donde promover el lugar activo de quien consulta, buscando que continúe agenciándose del proceso, siendo partícipe/protagonista en las distintas instancias en la resolución de la situación vivida.

Pasos administrativos de sistematización del Proceso de Consulta

Para cada consulta se genera una carpeta con la documentación referida al caso (mails, actas, documentos, etc.). Cada una de estas carpetas se representa con un código: Año_Nº-Mes_INICIALES (por ejemplo, 21_05_AA) y en algunos casos se agrega alguna referencia que ayude a recordar el caso (sobrenombre).

Para las situaciones enmarcadas en el Protocolo se genera un TRI (documento administrativo interno de la Facultad) para referenciar el caso. Al generar este documento se mantiene la confidencialidad (sólo interesa el N° del TRI).

Otros recursos disponibles

Comunidad Sequigen

Canal en Whatsapp de difusión de actividades e información de la Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros de la Facultad. Sumarse a través del link: <https://chat.whatsapp.com/FFtNFshZ2YZ8I5chwE9L06>.

Trámite para cambio registral (Ley de Identidad de Género)

En virtud del derecho a la identidad garantizado por la ley 26.743, toda persona podrá solicitar la rectificación registral de sus datos (identificación femenina, masculina o no binaria; nombre de pila) que la Facultad utiliza para la citación, registro, legajo, llamado o cualquier otra gestión o servicio. Más información en <https://exactas.uba.ar/equidadygeneros/genex/>

Evidencia digital: ¿cómo resguardar la información?

Es el conjunto de archivos, imágenes, videos, entre otros, cuyo contenido puede ser utilizado en un proceso judicial para esclarecer un hecho o incidente de seguridad informática; se trata de todo el material que pueda ser utilizado como prueba válida en un caso. Importante: no borrar ni modificar las pruebas que tengas alojadas en los dispositivos vinculados al incidente. Material didáctico provisto por BA-CSIRT (Centro de Ciberseguridad del Gobierno de CABA), con recomendaciones generales y específicas según el incidente se haya producido en Whatsapp, por correo electrónico

o alguna otra red social:
https://static.buenosaires.gob.ar/sites/default/files/2023-05/Resguardo_de_informacion_0.pdf.

Licencia docente por violencia de género

Por el acta de acuerdo paritario sobre Licencias por violencia de género, desde 2018 se estableció que “la Docente que sufriera violencia de género en los términos de la Ley N° 26.485 art. 4° y cc., y debiera ausentarse de su trabajo por tal motivo, tendrá derecho hasta treinta (30) días corridos por año calendario de licencia con goce de sueldo, debiendo acreditar oportunamente dicha situación, mediante la certificación emitida por organismo o dependencia administrativo/a y/o judicial correspondiente, los servicios sociales de atención o cualquier centro de salud con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia”; siendo ésta prorrogable “hasta dos períodos iguales, así como también la reducción de la jornada laboral, la readecuación del tiempo de trabajo y/o su lugar de prestación, sin que ello afecte los haberes que percibe la trabajadora” ([Disposiciones comunes a Profesores y Auxiliares docentes. Normas generales de la Universidad de Buenos Aires](#)).

Inclusión de la dimensión de cuidados en evaluaciones docentes

Por resolución 481/19 del Consejo Directivo de la FCEN, desde 2019 fueron incorporadas modificaciones al [Reglamento para la provisión de cargos de docentes auxiliares en las categorías de Jefes/as de Trabajos Prácticos, Ayudantes de Primera y de Segunda](#):

- Los Departamentos Docentes en conjunto con el Jurado de los concursos de docentes auxiliares deberán programar la fecha de la prueba de oposición y vista de los antecedentes teniendo en cuenta los períodos de licencia de aquellas postulantes que se encuentren usufructuando de una licencia por maternidad; de ser posible, no deberá coincidir con el período de licencia. Si fuera necesario, en estos casos, los Departamentos Docentes podrán prorrogar la designación de todos/as los/as docentes que se encuentren usufructuando los cargos a concursar hasta un máximo de 6 meses de forma tal de cumplir con lo establecido en este artículo (artículo 23 bis del documento

“Texto ordenado realizado en base a la Res. CD 28/09 y modificatorias hasta 23/03/23”).

- El jurado no deberá hacer una mera cuantificación de los antecedentes, sino que deberá tener en cuenta especialmente las condiciones y el tiempo en que los mismos fueron desarrollados por los/las aspirantes, evaluando especialmente aspectos personales relevantes (enfermedades graves del/la aspirante, maternidad reciente, etc.) que pudieran haber menguado la posibilidad de mantener el nivel de antecedentes de los/las postulantes, cuando dichos aspectos relevantes se hubieran producido durante los tres años anteriores al concurso. Si el jurado decide restringir o categorizar la evolución de los antecedentes durante un período determinado de la carrera del/la aspirante, para el caso de las aspirantes que hayan sido madres durante ese lapso se sugiere extender el período considerado un año más por cada hijo/a nacido/a o adoptado/a. Si el/la niño/a nacido/a o adoptado/a posee alguna enfermedad, discapacidad o síndrome que requiera un cuidado mayor, se sugiere computar 2 años extras como extensión del período de la carrera académica a evaluar. Estos criterios se extienden a otras personas a cargo de las tareas de cuidado y crianza de hijos/as menores, con las certificaciones correspondientes (artículo 28 del documento “Texto ordenado realizado en base a la Res. CD 28/09 y modificatorias hasta 23/03/23”).
- Aquellas personas con cargo de docente auxiliar que hayan sido madres el último año de vigencia del cargo que ostentan de manera regular podrán solicitar una prórroga en su designación. Dichas prórrogas serán otorgadas a solicitud de la concursante por un período de un año. Vencido dicho plazo el sobrecargo correspondiente deberá ser llamado a concurso (artículo 38 bis del documento “Texto ordenado realizado en base a la Res. CD 28/09 y modificatorias hasta 23/03/23”).

Emergencias o denuncias en la justicia ordinaria

- **Línea 144:** Dispositivo gratuito de atención telefónica orientado a brindar contención, información y asesoramiento en situaciones de violencia por motivos de género. Atienden profesionales capacitados/as en perspectiva de

género y abordaje integral de violencia por motivos de género. Número de Whatsapp: 50500147. Más información en <https://www.argentina.gob.ar/linea-144>.

- **Centro de Justicia de la Mujer:** organismo del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) que asesora y acompaña de manera integral a mujeres y LGBTIQ+ que viven una situación de violencia de género. Contactos: 0800 999 68537, lunes a viernes de 8 a 20 hs; 0800 33 347225, denuncias telefónicas 24 horas; 4011 1300, línea de consultas; correo: cjm@jusbares.gob.ar. Atención presencial en La Boca y Microcentro (CABA). Más información en <https://cjmujer.gob.ar/contacto/>.
- **Línea 137 del Ministerio de Justicia de la Nación.** Línea telefónica gratuita de acompañamiento y atención a las personas víctimas de violencia familiar o sexual. Actúa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Número de Whatsapp: 11-3133-1000. Más información en <https://www.argentina.gob.ar/justicia/violencia-familiar-sexual>.
- **Centro de Ciberseguridad (BA-CSIRT):** equipo especializado del Gobierno de la CABA para construir entornos digitales más seguros, confiables y accesibles; gestionan incidentes y articulan con el Poder Judicial (cuando corresponda y con el consentimiento de la persona denunciante, quien aporta sus datos y toda la evidencia disponible del hecho), sin injerencia en el tratamiento de la denuncia ni en la investigación iniciada. Por teléfono, llamando al 147; por Whatsapp, 11-5050-0147; por formulario web, completando: <https://bacolaborativa.buenosaires.gob.ar/confirmacion/1712601584809>.
- **Dentro de la FCEN-UBA:** La Facultad cuenta con una guía de Respuestas de Emergencias. Ante una situación de emergencia, llamar a la Oficina de Seguridad y Control (**IP 58311 de un teléfono interno o 52858311 de un celular**) para reportarla. Dicha oficina se comunicará con el personal de emergencias del Servicio de Higiene y Seguridad (SHyS) para atender la situación. Pasada la emergencia, si lo considerás, podés contactarte para seguimiento y/o acompañamiento con algún programa de la Sequigen.

Contacto con la Sequigen, ASE, Sin Barreras y/o =GenEx

Por consultas sobre este instructivo, para compartir vivencias o preocupaciones y/o para solicitar información sobre la temática, podés escribirnos por correo electrónico a sequigen@de.fcen.uba.ar o dirigiendo la consulta al Programa que se considere más apropiado según la situación (no obstante, los tres programas gestionan derivaciones y articulaciones internas cuando son necesarias):

- **ASE** (Abordajes Socio-Educativos): trabaja en la desnaturalización de violencias y el asesoramiento y acompañamiento de situaciones que obstaculizan las trayectorias ocupacionales y los vínculos socioafectivos, relacionadas especialmente con problemáticas de Salud Mental y Violencias. abordajes.se@de.fcen.uba.ar
- **Sin barreras**: trabaja por la eliminación o minimización de aquellas barreras que restringen o deniegan el acceso a personas con discapacidad en el ámbito de la Facultad. sinbarreras@de.fcen.uba.ar
- **=GenEx**: además de intervenir en el marco del Protocolo UBA siguiendo lo pautado en este instructivo de trabajo sobre los procesos de consulta, el Programa por la Igualdad de Género colabora con integrantes de la comunidad y diferentes áreas de la Facultad para promover la introducción de la perspectiva de género en las prácticas y políticas institucionales. genex@de.fcen.uba.ar