

# POR UNA ESCUELA LIBRE E IGUALITARIA

SITUACIONES DE VIOLENCIA

POR MOTIVOS DE GÉNERO

EN EL ÁMBITO ESCOLAR.

GUÍA DE ACCIONES A SEGUIR

CTERA

UTE

ETA  
Control de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina

# DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

## LEY 26.485 DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

### ART 4: DEFINICIÓN

**ARTICULO 4º – Definición.** Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

**Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.**

La violencia por motivos de género es una práctica estructural que viola los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La Violencia contra las mujeres y personas LGBTI+ es cualquier conducta (una acción, un insulto, una actitud, un silencio o una falta de colaboración) que produzca un daño a la persona por el solo hecho de ser mujer o persona LGBTI+. No se trata solo de agresiones físicas.

Nada justifica el ejercicio de la violencia.

La víctima nunca es culpable de la violencia que recibe.

Toda mujer o persona que pertenezca al colectivo de personas LGBTI+ y sufre cualquier tipo de violencia, o corre peligro de sufrirla, tiene derecho a pedir ayuda y protección.

**La violencia de género puede afectar:**

- su vida,
- su libertad,
- su dignidad,
- su integridad física, psicológica o sexual,
- su situación económica,
- su seguridad.
- su acceso al trabajo, a la educación y a la atención médica.

# DEFINIR LAS VIOLENCIAS NOS PERMITE VISIBILIZARLA Y, GENERAR ACCIONES DE ABORDAJE

## LEY 26.485

### ART. 5: TIPIFICACIÓN. ART. 6: MODALIDADES.

**ARTÍCULO 5° – Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:**

**1.- Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

**2.- Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

**3.- Sexual:** 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.

**4.- Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

**a)** La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

**b)** La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

**c)** La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

**d)** La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

**5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.**

**ARTICULO 6º – Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:**

**a)** Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

**b)** Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

**c)** Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

**d)** Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

**e)** Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

**f)** Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonne, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

# PROTOCOLOS PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y/O POR IDENTIDAD DE GÉNERO. EN ESCUELAS SECUNDARIAS Y ESTABLECIMIENTOS TERCIARIOS.

**RESOLUCIÓN FIRMA CONJUNTA NÚMERO: RESFC-2016-1-CDNNYA  
REFERENCIA: EX2016-16857912-MGEYA-MEGC  
DE FECHA 04/08/2016**

## SITUACIONES COMPRENDIDAS

- VIOLENCIA DE GÉNERO
- TODO TIPO DE DISCRIMINACION POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO O SU EXPRESIÓN

## SUJETOS ALCANZADOS

- JÓVENES DE ESCUELAS SECUNDARIAS Y ESTABLECIMIENTOS TERCIARIOS

Situaciones comprendidas entre:

1. ENTRE ESTUDIANTES.
2. ENTRE ESTUDIANTES Y ACTORES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA. (funcionarios, personal docente, no docente y terceros que presten servicios en el establecimiento).

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

• DENTRO Y FUERO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

**INDIVIDUAL.**

**FAMILIA.** Familia y otras relaciones cercanas.

**ESCUELA.** Factores a nivel de la escuela.

**COMUNIDAD.** Normas sociales existentes y factores al nivel de la comunidad.

**SOCIEDAD.** Factores sociales más amplios que crean un clima propicio para la violencia.

**REDES SOCIALES.**

# PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

## DIFERENCIADOS SEGÚN LA EDAD DE LOS ESTUDIANTES

MENORES 18 AÑOS	MAYORES DE 18 AÑOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• GARANTIZAR EL DERECHO A SER ESCUCHADOS.</li> <li>• GARANTIZAR EL PLENO ACCESO A LA INFORMACION DE SUS DERECHO.</li> <li>• TOMAR LA DENUNCIA.</li> <li>• HACER REGISTRO ESCRITO. REALIZAR UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LA CONSULTA O LO DENUNCIADO. DATOS DE LOS INVOLUCRADOS QUE SURGEN DEL RELATO. AÑO Y CURSO DE LOS ESTUDIANTES. INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA INVOLUCRADOS.</li> <li>• INFORMAR AL DOE.</li> </ul>	
<p><b>EQUIPO DIRECTIVO DEBERÁ:</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar la resolución de FIRMA CONJUNTA N°01/CDNNYA/16. En los casos de URGENCIA de forma inmediata a la GUARDIA JURÍDICA DE ABOGADOS DEL CDNNyA.</li> <li>• Recibir consultas y/o denuncias.</li> <li>• Registro en el LIBRO DE ACTAS AC HOC.</li> <li>• Articular con EOE, ASE y DOE, según corresponda.</li> <li>• Elevar lo actuado por <b>EE TRATA RESERVADA: MEGC1001A Protocolo de Atención Institucional.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir consultas y/o denuncias.</li> <li>• Registro en el LIBRO DE ACTAS AC HOC.</li> <li>• Articular con EOE, ASE y DOE, según corresponda.</li> <li>• Elevar lo actuado por <b>EE TRATA RESERVADA: MEGC1001A Protocolo de Atención Institucional.</b></li> <li>• <b>Asesorar a los/las/les estudiantes sobre los organismos y recursos que disponen.</b></li> </ul>



# ART. 70Y DEL ESTATUTO DOCENTE 40.593

## LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

**LEY N° 5609**

**RESOLUCIÓN N° 3491/MEGC/2017**

**DECRETO N° 323/2017**

### A SABER:

- Sujetos comprendidos: las/los docentes con carácter de titular, interino y/o suplente que padezcan cualquier tipo de violencia de género afectando su seguridad personal, y que por tal motivo deban ausentarse de su puesto de trabajo.
- La licencia se goza con percepción íntegra de haberes.
- Delegación de competencias: se faculta al Ministerio de Educación a dictar las normas complementarias e interpretativas que fueran necesarias para una mejor aplicación de la licencia.

### PROCEDIMIENTO PARA INICIAR LA LICENCIA

1. Efectuada la solicitud de licencia ante la dependencia donde revista la/el docente, la repartición deberá otorgarla de forma inmediata y sin dilaciones.
2. En el caso de revistar la/el docente en más de un establecimiento, formulará su pedido en el establecimiento donde inicie la ausencia
3. La/el docente deberá informar al resto de los establecimientos donde se ausente al momento de su reintegro, debiendo presentar copia de la documentación antes mencionada en dicho momento. En caso contrario, los días serán considerados como ausente injustificado.

**IMPORTANTE:****1. DENTRO DE LAS 48 HS**

La/el docente deberá presentar dicha documentación cada vez que solicite la licencia, siguiendo el procedimiento antes mencionado. Tras efectuar la solicitud de licencia, la/el docente deberá concurrir en un plazo máximo de 48 horas hábiles a la Dirección General de la Mujer, a los Centros Integrales de la Mujer (C.I.M.) dependientes de aquélla, o al área que el Ministerio de Educación considere más adecuada.

**2. DENTRO DE LAS 72 HS.**

La/el agente deberá presentar en dicho establecimiento, dentro de las 72 horas hábiles de efectuada la solicitud de licencia, copia de la denuncia judicial o de la certificación emitida por la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. En caso contrario, los días serán considerados como ausente injustificado.

**3. Desde la Dirección General de la Mujer**, dependiente de la Subsecretaría de Promoción Social del Ministerio de Desarrollo y Hábitat, se brinda asistencia integral a mujeres en situación de violencia de género y se promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres y la prevención y la erradicación de todo tipo y modalidad de violencia hacia las mujeres. Un equipo de especialistas de dicha área entrevistará a la/el docente, evaluará el caso y le brindará todas las medidas necesarias para resguardar su salud física y psíquica, como así también y de corresponder, realizar las denuncias que ese organismo estime pertinente

# ASIGNACIÓN ESPECIAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

## ARTÍCULO 19 DEL ANEXO A DE LA LEY 6457

Producto de la larga lucha del colectivo de les trabajadones de la ciudad de Buenos Aires, a fines del 2021 fue incorporada en el régimen de asignaciones familiares, en la legislatura porteña la Asignación Especial por Violencia de Género. Esta incorporación constituye un paso fundamental para reconocer y acompañar a la gran cantidad de compañeras y compañeros que son víctimas cotidianamente. La misma se configura en el Artículo 19 del Anexo A de la Ley 6457 y consiste en el pago de un monto fijo para todas las escalas “por única vez a la mujer o persona del colectivo LGBTIQ+, víctima de violencia de género, en el mes que acredite la denuncia judicial o policial, y/o constancia administrativa que la autoridad de aplicación requiera”.

Para acceder a esta asignación tengan en cuenta que, solamente, cubre a las situaciones de violencia de género que se den dentro del ámbito familiar. Seguimos reclamando que necesitamos que se amplíe a todos los demás ámbitos de la vida de les trabajadones.

Para la tramitación de esta se debe contar con la denuncia policial o un certificado de alguno de los Centros Integrales de la Mujer y ser enviado junto a los datos personales al correo. El trámite es personal.

**[asignacionvg@buenosaires.gob.ar](mailto:asignacionvg@buenosaires.gob.ar)**

# VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

**ANEXO \_RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 1/MSGC/19**  
**ANEXO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN-LEY N° 6.083**

**OBJETO: LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.**

## **SUJETOS DE APLICACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación a funcionarios/as, agentes de planta permanente, planta transitoria, personal de gabinete y régimen gerencial de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pertenecientes al escalafón general, a la Sindicatura General de la Ciudad de Buenos Aires, a la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires, personal comprendido en la carrera de profesionales de la salud, residentes del equipo de salud y de apoyo al equipo de salud, personal docente, Policía y Cuerpo de Bomberos de la Ciudad, y al personal contratado bajo el régimen de locación de servicios y obra por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

## **SITUACIONES**

Este procedimiento abarca situaciones de violencia y discriminación contra las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ que se desarrollen en el ámbito laboral y tengan por objeto restringir o anular el reconocimiento y ejercicio de los derechos:

- a)** Comportamientos que obstaculicen el acceso, permanencia y ascenso de las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ en el empleo, y/o que obstruyan el derecho de igual remuneración por igual tarea, encontrando fundamento en razones de género.
- b)** Requerimientos para el acceso al empleo concernientes a su estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, en concordancia con lo dispuesto con la Ley N° 554 (texto consolidado según Ley N° 6.017).

- c)** Conductas que impliquen hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una mujer o el colectivo LGBTIQ+ con el fin de lograr su exclusión laboral.
- d)** Conductas con connotación sexual en el ámbito de trabajo, que hagan que la persona que las sufra se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

**El tratamiento de la víctima de violencia de género está sujeto a los siguientes principios rectores:**

**a.- Asesoramiento gratuito.** La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita y durante todo el proceso por la Dirección General de la Mujer, dependiente del Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano, y por la Dirección General Convivencia en la Diversidad, de la Vicejefatura de Gobierno, o en las que en un futuro las reemplacen.

**b.- Respeto y confidencialidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento, deberá resguardarse la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos.

**c.- No re-victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que consulte o denuncie o cualquier dato que permita identificarla.

## **CONSULTAS Y/O DENUNCIAS. CONFIDENCIALIDAD**

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla. El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, circunstancia que se hará saber al/ a la consultante/denunciante en la primera intervención.

## REFERENTES EN MATERIA DE GÉNERO

Los sujetos alcanzados por el presente protocolo contarán con una dependencia referente en materia de violencia de género, conforme el siguiente detalle:

**b)** Personal Docente: el referente es la Dirección General de Personal Docente y no Docente, dependiente del Ministerio de Educación e Innovación, o la que en un futuro la reemplace.

## PROCEDIMIENTO

**a)** Consulta. La persona que quiera efectuar una consulta relativa a alguna de las situaciones previstas en el presente podrá requerir asesoramiento vía telefónica o por correo electrónico, completando a tal efecto el formulario que se encontrará disponible en la página web [www.badesdeadentro.gob.ar](http://www.badesdeadentro.gob.ar). El área referente en materia de violencia de género recibirá la consulta y deberá evacuarla en el término de diez (10) días hábiles, debiendo dar intervención, según corresponda, a la Dirección General de la Mujer y/o a la Dirección General Convivencia en la Diversidad

**b)** Denuncia. La persona, que afectada por alguna de las conductas o comportamientos enunciados en el presente, decida realizar una denuncia en el ámbito administrativo podrá hacerlo telefónicamente, por escrito o vía correo electrónico, completando, a tal efecto, el formulario disponible en la página web [www.badesdeadentro.gob.ar](http://www.badesdeadentro.gob.ar). En caso de denuncia formulada vía telefónica, el/la denunciante deberá ratificar la misma, ante la dependencia donde tenga asiento su respectivo referente.

**c)** EE. El área en la cual recaiga la denuncia deberá CARATULAR: un expediente de carácter reservado bajo la TRATA: GENE0158A - PROTOCOLO DE ASESORAMIENTO EN GENERO y, en base a un análisis minucioso de lo relatado, elaborará un informe de la situación descripta, los derechos comprometidos y la normativa aplicable.}

**d)** REGISTRO.

## DATOS ÚTILES

- **URGENCIAS: 911**

- **ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y CONTENCIÓN**

- LINEA 144
- LÍNEA 137

### ACCESO A LA JUSTICIA

- **DENUNCIA Y ATENCIÓN LAS 24 HS**

OVD | OFICINA DE VIOLENCIA DOÉESTICA  
LAVALLE 1250 - 11-41234510

- **DENUNCIA**

- COMISARIA MAS CERCANA

- **DENUNCIA Y ATENCIÓN LAS 24 HS**

- MINISTERIO PÚBLICO FISCAL  
DENUNCIAS@FISCALIAS.GOB.AR

## DATOS ÚTILES

### DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER

BALCARCE 362, 4º PISO. 4342-2042, INTERNO 111.

DGMUJ@BUENOSAIRES.GOB.AR

ATENCIÓN: LUNES A VIERNES DE 9.30 A 16.30.

### CENTROS INTEGRALES DE LA MUJER (C.I.M.)

#### COMUNA 1

• CIM ISABEL CALVO:  
HUMBERTO 1º 250  
LUNES A VIERNES: DE 9 A 16 HS.  
TEL.: 2272-3853  
CIM\_ICALVO@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 2

• CIM ALICIA MOREAU:  
VICENTE LÓPEZ 2050 4 PISO (RECOLETA MALL)  
LUNES A VIERNES: DE 10 A 16 HS.  
TEL.: 4808-7300 INT 8  
CIM\_AMOREAU@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 3

• CIM MARGARITA MALHARRO:  
24 DE NOVIEMBRE 113  
LUNES A VIERNES: DE 08 A 15 HS.  
TEL.: 4931-6296.  
CIMMALHARRO@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 4

• CIM PEPA GAITÁN:  
PICHINCHA 1765  
LUNES A VIERNES DE 11 A 19 HS.  
TEL: 2139-1136  
CIM\_PEPAGAITAN@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 5

• CIM ELVIRA RAWSON:  
JERÓNIMO SALGUERO 765  
LUNES A VIERNES DE 13:30 A 19 HS.  
TEL.: 4867-0163.  
CIM\_ERAWSON@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 6

• CIM FLORENTINA GÓMEZ MIRANDA:  
PATRICIAS ARGENTINAS 277  
LUNES A VIERNES DE 09 A 15 HS.  
CIM6@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 7

• CIM DIGNXS DE SER:  
LAUTARO 188  
LUNES A VIERNES DE 13 A 20 HS.  
TEL.: 4634-1410  
CIM\_DIGNXSDESER@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 8

• CIM MINERVA MIRABAL:  
AV. FERNANDEZ DE LA CRUZ 4208  
LUNES A VIERNES: DE 8.30 A 15.30 HS.  
CEL.11-3148-2423  
CIM\_VLUGANO@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 9

• CIM ALFONSINA STORNI:  
AV. DIRECTORIO 4468  
LUNES A VIERNES DE 11 A 18 HS.  
TEL: 3981-0802  
CEL: 11 5508 5260  
CIM\_ALFONSINASTORNI@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 10

• CIM CAROLINA MUZZILLI:  
VENANCIO FLORES 3929  
LUNES A VIERNES DE 10 A 17 HS.  
TEL.: 4672-2537  
CIM\_CAROLINAMUZZILLI@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 11

• CIM MARÍA GALLEGU:  
AV. FRANCISCO BEIRO 5229  
LUNES A VIERNES DE 08 A 15 HS.  
TEL.: 4568-1245.  
CIM\_MGALLEGU@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 12

• CIM LOHANA BERKINS:  
ANDONAEGUI 3815  
LUNES A VIERNES DE 09 A 14:30 HS.  
TEL.: 6065-5992  
CIM12@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 13

• CIM MACACHA GÜEMES:  
VUELTA DE OBLIGADO 1524  
LUNES A VIERNES DE 09 A 16 HS.  
TEL.: 2141-2114.  
CIM\_MACACHAGUEMES@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 14

• CIM MARIA ELENA WALSH:  
MALABIA 2139  
LUNES A VIERNES DE 09 A 16 HS.  
TEL: 7507-1570  
CIM\_MARIAELENAWALSH@BUENOSAIRES.GOB.AR

#### COMUNA 15

• CIM 15  
ELCANO 4144  
LUNES A VIERNES DE 9 A 16 HS.  
CIM15@BUENOSAIRES.GOB.AR



# POR UNA ESCUELA LIBRE E IGUALITARIA

CTERA

UTE

CTA  
Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina