

CUADERNILLO



U.T.E.L.Pa

Unión Trabajadorxs
de la Educación

PRÁCTICAS EDUCATIVAS CON LENTES VIOLETAS



ESTAMOS para NOSOTRAS

2020 - 2021



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades

INTRODUCCIÓN

Desde la **Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de UTELPa** presentamos un cuadernillo con orientaciones y propuestas didácticas socio-comunitarias.

La elaboración de esta innovadora propuesta es llevada a cabo por quienes formamos parte del **equipo interdisciplinario** de la secretaría, espacio en el que se comparten experiencias y saberes de distintos ámbitos del conocimiento, como el jurídico, psicológico, social, pedagógico, político sindical y cultural, entre otros. Como trabajadoras sindicalistas con conciencia social, de clase y de género, disputamos la defensa del derecho social a la educación desde una perspectiva integral y diversa.

Proponemos un recorrido de lectura que va desde el abordaje de la violencia hacia las mujeres y diversidades sexo-genéricas como problemática social, pasando por una breve reseña acerca de la Ley 26485, el valioso **Acuerdo Paritario N° 108** en relación a la licencia para las trabajadoras de la Educación de La Pampa, hasta la relevancia de la enseñanza de la Educación Sexual Integral en las instituciones educativas, con la familia y la comunidad.

En tiempos de pandemia, la secretaría está cumpliendo un rol muy importante enmarcado en tres ejes fundamentales: la comunicación, la formación y el trabajo territorial.

Se trabaja a partir de la implementación efectiva de la ley Micaela, la reciente ratificación del convenio 190 con la recomendación 206 y las políticas de cuidado.

Nuestra organización sindical levanta la bandera por el derecho social a la educación dando emblemáticas luchas en defensa de una Escuela Pública, Democrática, Popular y Feminista.



U.T.E.L.Pa

*Unión Trabajadorxs
de la Educación*

CONCEPCIONES TEÓRICAS ENMARCADAS EN LA LEY 26.485



VIOLENCIA CONTRA Y HACIA LAS MUJERES:

TODA CONDUCTA, ACCIÓN U OMISIÓN, DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA, TANTO EN EL ÁMBITO PÚBLICO COMO EN EL PRIVADO.

BASADA EN UNA RELACIÓN DE DESIGUALDAD DE PODER QUE AFECTA LA VIDA, LIBERTAD, DIGNIDAD, INTEGRIDAD FÍSICA, PSICOLÓGICA, SEXUAL, ECONÓMICA O PATRIMONIAL Y/O PERSONAL DE LAS MUJERES.

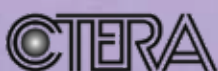


CAUSAS

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

PREJUICIOS CULTURALES

DOMINIO Y PODER



**Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades**

TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Originada por aquel patrón de conducta, tanto de acción como de omisión, de carácter repetitivo, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluatorias o de abandono, capaces de provocar, en quien las recibe, deterioro o disminución de la autoestima y una afectación a su estructura de personalidad. Violencia ambiental y verbal.

VIOLENCIA FÍSICA

Es todo acto de agresión en el que se utilice cualquier parte del cuerpo, algún objeto, arma, sustancia o elemento para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física de otra persona, encaminado hacia su sometimiento o control.

VIOLENCIA SEXUAL

Patrón de conducta consistente en actos u omisiones que infrinjan burla y humillación de la sexualidad, inducción a la realización de prácticas sexuales no deseadas y actitudes dirigidas a ejercer control, manipulación o dominio sobre otra persona, así como los delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL

Acciones u omisiones cuya manifiesta ilegitimidad implique daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, ocultamiento o retención de bienes, instrumentos de trabajo, documentos o recursos económicos, por las cuales las víctimas no logran cubrir sus necesidades básicas, con el propósito de coaccionar la autodeterminación de otra persona. Se incluye la limitación o control de sus ingresos.

VIOLENCIA SIMBÓLICA

Se da a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad. Un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales.

VIOLENCIA POLÍTICA

La que se dirige a menoscar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.



¿CUÁLES SON LOS ÁMBITOS DONDE SE DAN LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO?

LAS MODALIDADES O ÁMBITOS DONDE PUEDE DARSE ESTE TIPO DE VIOLENCIA:

VIOLENCIA DOMÉSTICA

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.

VIOLENCIA LABORAL

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. Y 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.

VIOLENCIA REPRODUCTIVA

Vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos



VIOLENCIA OBSTÉTRICA

Ejercida por el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en tratos deshumanizados, abuso de medicalización y/o patologización de los procesos naturales.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Realizada por lxs funcionarixs, 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 sus derechos.

Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

VIOLENCIA PÚBLICO POLÍTICA

Impide su plena participación en puestos de toma de decisión en diferentes espacios, y refuerza roles tradicionales de género, socavando la calidad de la democracia, el desarrollo y el pleno disfrute de sus derechos humanos.

VIOLENCIA MEDIÁTICA

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, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO

Aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen la dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo



U.T.E.L.Pa

Unión Trabajadorxs
de la Educación

MARCO NORMATIVO



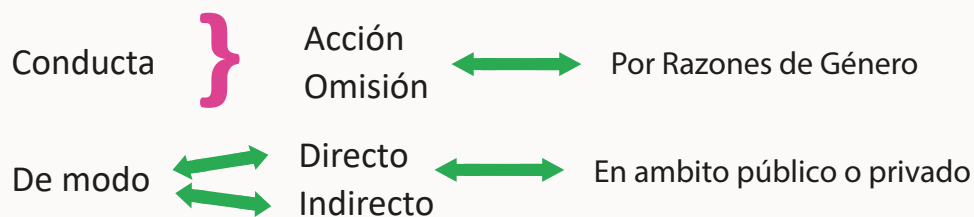
LEY 26.485

PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE SUS RELACIONES INTERPERSONALES.

DERECHOS PROTEGIDOS

Vida sin violencia y discriminación.
Salud, educación y seguridad.
Integridad física, psicológica, sexual, económica y patrimonial.
Dignidad e intimidad.
Vida reproductiva.
Igualdad de derechos y tratos.

CONCEPTO VIOLENCIA



Con base en relación de **Desigual de poder.**

Afecta ↔ Vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, o patrimonial, participación política o seguridad personal.

TIPOS DE VIOLENCIA

Física: Contra la integridad física de la mujer.
Psicológica: Daño emocional y disminución de Autoestima.
Sexual: Vulneración del derecho a decidir sobre su salud sexual o reproductiva.
Económica y patrimonial: Menoscabo de recursos económicos y patrimoniales.
Simbólica: A través de patrones estereotipados que naturalizan la subordinación de la mujer.
Política: Vulnerar el derecho a la participación en asuntos políticos.

Violencia Doméstica: ejercida por familiar (sanguíneo o no)

Violencia Institucional: ejercida por agentes de instituciones públicas.

Violencia contra la Libertad Reproductiva:

Violencia Obstétrica: ejercida por personal de salud.

Violencia Mediática: por medio de la difusión de imágenes estereotipadas, etc

Violencia en el espacio público: ejercida en lugares públicos.

Violencia pública- política

**MODOS DE
EJERCER LOS
TIPOS DE VIOLENCIA**

- Eliminación de la discriminación y desigualdad.
- Sensibilización en la sociedad
- Asistencia integral de víctimas con acceso gratuito, rápido y eficaz a la justicia.
- Principio de transversalidad
- Derecho de confidencialidad e intimidad.
- Disponibilidad de recursos

**PRINCIPIOS
RECTORES**

- Gratitud
- Ser oída personalmente por un juez.
Su opinión debe ser tenida en cuenta en decisiones judiciales
- Protección vigente ante amenaza
- Protección de intimidad, confidencialidad y no revictimización
- Participar de la causa judicial y recibir información
- Amplitud probatoria
- Oposición a inspecciones corporales por fuera del orden judicial
- Mecanismos eficientes para denunciar funcionarios ante irregularidades

**GARANTÍAS
EN PROCESOS
JUDICIALES**

**ASPECTOS
IMPORTANTES
DEL PROCESO**

DENUNCIA:

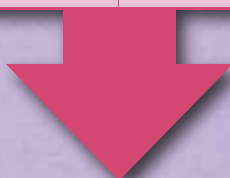
- Efectuada por la víctima o su representante legal
- En caso de **VIOLENCIA SEXUAL:**
Sólo la víctima, si la efectúa otra persona, la víctima debe ratificarla en 24 horas.
- Obligatoria para personal de **SERVICIOS SOCIALES, EDUCATIVOS y de SALUD.**
Que en ocasión de su labor tomaron conocimiento de que una mujer padece violencia.

LEY NACIONAL DE ESI 26.150

ESTABLECE QUE TODAS Y TODOS LAS/OS ESTUDIANTES
TIENEN DERECHO A RECIBIR ESI en:

Establecimientos educativos

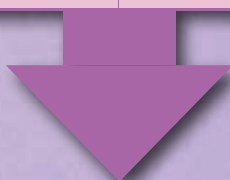
- Públicos, de gestión estatal y privada.
- Desde Inicial hasta el Nivel Superior



EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL

ARTICULA

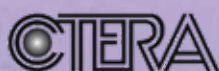
Aspectos biológicos, psicológicos,
sociales, afectivos y éticos



OBJETIVOS

- Incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas .
- Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados

- Promover actitudes responsables ante la sexualidad.
- Prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular.
- Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres.



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades

LEY 27.499 “LEY MICAELA”

OBJETIVOS

Capacitación obligatoria en temática de género, violencia contra las mujeres.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

*Poder Ejecutivo
Poder Legislativo
Poder Judicial*



*Empleados y funcionarios
de todos los niveles
y jerarquías*

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Instituto Nacional de las Mujeres, con funciones delegadas a las Provincias.

NEGARSE a
realizar la
capacitación

será considerado
una **FALTA GRAVE**

y deberá
SANCIONARSE

CONVENIO 190 OIT

(ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD)

PRINCIPIOS SOBRE TRABAJO LIBRE DE:

- ACOSO
- VIOLENCIA
- DISCRIMINACIÓN
- ABUSO DE PODER

Por RAZONES DE GÉNERO

ABUSO/VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

CONJUNTO DE COMPORTAMIENTOS
Y PRÁCTICAS INAPROPIADAS

AMENAZAS



DESTINADAS A CAUSAR DAÑO
FÍSICO, PSICOLÓGICO, SEXUAL Y
ECONÓMICO.

PRINCIPALMENTE EN LAS
MUJERES

CONVENIO 190 OIT

OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES

- Adoptar y aplicar medidas preventivas resolutorias para erradicar la violencia, acoso o discriminación.
- La Perspectiva de Género debe atravesar a todos los integrantes en las relaciones laborales.

REAFIRMACIÓN DE DERECHOS

- Libertad de Asociación
- Derecho de Negociación Colectiva
- Eliminación del trabajo forzoso
- Abolición del Trabajo Infantil
- Eliminación de la Discriminación, especialmente por Motivos de Género.
- Trabajo Digno y Seguro



OBLIGACIONES
DE LOS ESTADOS MIEMBROS
Crear Normativa tendiente a

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todas las relaciones laborales,
formales o informales del ámbito
Público o Privado

ÁMBITO DEL ACOSO/ VIOLENCIA/ DISCRIMINACIÓN

- Lugar de trabajo
- Lugar de Descanso o Aseo
- Desplazamientos por motivos laborales
- Comunicaciones por medios convencionales y tecnológicos
- Prohibir y sancionar estas prácticas
- Mecanismos de control y Seguimiento.
- Políticas de prevención y Formación.
- Fácil acceso de víctimas a reclamar por sus derechos

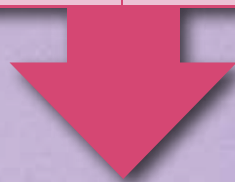
ACUERDO PARITARIO N° 108

LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LA MUJER

APLICABLE A TODAS LAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN
DEL ÁMBITO PÚBLICO O DE GESTIÓN PRIVADA

El agresor puede ser un
Agente del Estado

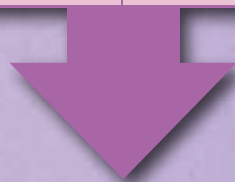
Conceptualiza la Violencia
de Género conforme Ley 26.485



DERECHOS

Día de inasistencia
para promover la denuncia

- Licencia Especial por Violencia de Género.
- Traslado dentro de Jurisdicción Provincial.



LICENCIA ESPECIAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Procede cuando la salud
Psico-Física está afectada

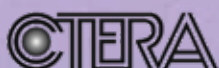
Requisitos: Denunciar.

- Notificar al directivo en 48hs
- Intervención a servicios de Asistencia a las víctimas.

Procedimiento

- Sobre cerrado al Ministerio.
- Plazo de licencia.

Hasta 15 días



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades

ACUERDOS PARITARIO N° 108

Licencia por violencia de Género contra la Mujer

ARTICULO 1°.- Ámbito de aplicación. Trabajadoras de la Educación comprendidas en la Ley 1124, incluidas las que trabajan en las instituciones educativas de gestión privada, que padezcan violencia de género y deban ausentarse por tal motivo de su puesto de trabajo. De conformidad con lo estipulado en el artículo 4º de la Ley 26.485, se entenderá como violencia contra la mujer: 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. Queda comprendida la perpetrada por los agentes dependientes del Estado.

ARTICULO 2°.- Justificación de inasistencia. En los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género, deba ausentarse de su puesto de trabajo para la realización de las denuncias ante las autoridades policiales y/o judiciales que correspondan, se le justificará el día de inasistencia, debiendo presentar copia fechada de la denuncia a tal fin.-

ARTICULO 3°.- Licencia especial. En los casos en que, como consecuencia de actos de violencia contra la mujer, la salud sicosfísica de la trabajadora se vea afectada de modo que le impida prestar servicios normalmente, la licencia para su recuperación se le computará como “licencia por violencia de género”.-

ARTÍCULO 4°.- Requisito.- La trabajadora de la educación para acceder a esta licencia debe realizar la denuncia y notificar al directivo de la institución en la que se encuentre prestando tareas dentro de las 48 hs.-

ARTÍCULO 5°.- Intervención. Previo a todo trámite, además deberá acudir y dar intervención a los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género que correspondieren.-

ARTÍCULO 6°.- Procedimiento. La información recabada se elevará al Ministerio de Educación, que dará vista al Servicio Médico Oficial, el cual será el órgano facultado para evaluar e informar sobre la solicitud de la licencia.-

ARTÍCULO 7°.- Plazo. Por licencia de violencia de género contra la mujer se otorgará un plazo de hasta 15 días, existiendo la posibilidad de extenderse de acuerdo a la gravedad del caso.-

ARTICULO 8°.- Posibilidad de traslado. Cuando las circunstancias lo ameriten, se concederá a la víctima el traslado transitorio o definitivo y dentro de la jurisdicción provincial, para el cumplimiento de sus funciones, a los efectos de resguardar su fuente laboral.-

ARTICULO 9°.- En todos los casos las actuaciones se tramitarán con carácter reservado, manteniendo las mismas en sobre cerrado con propósito de preservar su intimidad.-

ACUERDOS PARITARIOS

Sobre condiciones laborales en contexto de pandemia

Acuerdo Paritario N° 156:

Condiciones Laborales de Retorno a la presencialidad del Ciclo Lectivo 2021 las partes acuerdan:

1- El personal docente designado en carácter de suplente, para cubrir a docentes alcanzados por las dispensas por Grupo de Riesgo, Mayores de 60 y embarazadas, que se encuentren en tal situación al 28 de febrero de 2021, continúan en sus cargos y/u horas cátedra, sin perjuicio de los correspondientes desplazamientos (Resolución N° 112/21). Las dispensas del Ciclo Lectivo 2021 deberán ser solicitadas al amparo de la normativa vigente. El personal dispensado cumplirá sus obligaciones laborales en forma de trabajo remoto bajo la modalidad no presencial.

2- El personal docente dispensado (Grupo de Riesgo, Mayores de 60, embarazadas y cuidado de menor a cargo) puede tomar horas cátedra, cargos de base y de ascenso de carácter interino, y hacer uso de la dispensa. Será reemplazado por personal suplente en la presencialidad, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones laborales en forma de trabajo remoto no presencial.

En el caso de suplencias de cargo de ascenso, y a efectos de resguardar el derecho de ascenso del trabajador docente, se reserva el cargo sin goce de haberes a aquellos/as docentes que se encuentren en situación de dispensa.

El personal docente dispensado por cuidado de menores podrá tomar cargos u horas cátedra para cumplir en la presencialidad en el turno y/o días en que no haga uso de la dispensa.

Solo podrá ser designado como docente suplente aquel personal que no esté comprendido en alguna situación de dispensa, y que no se halle usufructuando alguna de las licencias establecidas en la Ley N° 1124 y sus modificatorias, con excepción del personal que hiciere uso de la dispensa por embarazo.

3- El/la trabajador, trabajadora de la educación con dispensa del deber de asistencia de acuerdo al Decreto N° 294/21, será reemplazado en la presencialidad por personal suplente. Deberá dar cumplimiento a su obligación de presencialidad conforme al plan de retorno a clases del menor a cargo.

El/la docente suplente deberá asistir todo el tiempo a la presencialidad, y acompañará al grupo asignado a otros grupos o a alumnos que requieran de otro acompañamiento de acuerdo a la planificación institucional.



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades

El/la docente con dispensa y el/la docente suplente, en cualquiera de las dispensas, deberá desarrollar un trabajo integral y articulado a partir de generar y coordinar un proyecto pedagógico compartido y consensuado con el/la suplente designado/a en la presencialidad, garantizando el seguimiento y acompañamiento de las trayectorias escolares del grupo de estudiantes en el marco de la situación excepcional generada por la pandemia actual.

El/la docente con dispensa que tiene a cargo un grupo de estudiantes debe conducir y desarrollar toda la planificación de la enseñanza, coordinar y acompañar al/la docente suplente en el desarrollo de las acciones pedagógicas durante ese tiempo. Será responsable del acompañamiento de las tareas domiciliarias de los/as estudiantes (Resolución CFE Nº 387/21).

4- Podrán realizarse actas acuerdo entre el/la trabajador, trabajadora docente y los equipos directivos para dar respuesta a la nueva organización escolar de acuerdo al plan de retorno a las aulas aprobado en cada institución educativa. Las mismas serán autorizadas en forma conjunta entre el Coordinador/a de Área, la Dirección de Nivel y/o Modalidad y Subsecretaría respectiva.-

Acuerdo Paritario Nº 157:

Se acuerda que en cumplimiento de lo previsto en los artículos 2, 4 y 8 del Acuerdo Paritario Nº 92 y Acuerdo Paritario Nº 134, se pondrán en funcionamiento los grupos de trabajo integrados por representantes de cada una de las entidades gremiales y del Ministerio de Educación. Se incluirá, en el actual contexto de pandemia la función de evaluar la puesta en marcha del regreso seguro a las aulas y el monitoreo del cumplimiento de los protocolos aprobados por la COMISSET.



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades



U.T.E.L.Pa

Unión Trabajadorxs
de la Educación

¿QUÉ PENSAMOS SOBRE LA EDUCACIÓN EMOCIONAL?



Una Mirada sobre la Educación Emocional

Por Rosana Gugliara

Desde hace un tiempo se viene hablando sobre la **educación emocional** y el avance de proyectos para que se materialice en la curricula escolar.

En este sentido citamos, para comenzar a pensar en el tema un párrafo del capítulo 5 del libro “Privatización y Mercantilización Educativa en la Argentina” de Myriam Feldfeber, Lucia Caride y Miguel Duhalde que dice: “... En el transcurso de los últimos años y cada vez con más fuerza, **diferentes organismos internacionales vienen impulsando la inclusión de la llamada “educación emocional” y el desarrollo de habilidades socio-emocionales en sus procesos de “reforma educativa”.**

La educación emocional constituye una perspectiva teórica, política, ideológica y pedagógica que se inspira en la noción de inteligencia emocional de Daniel Goleman muy difundida en los años '90 y plantea como sus pilares el conocimiento de uno mismo, la autorregulación emocional, la motivación o el aprovechamiento productivo de las emociones, la empatía y las habilidades sociales (Abramowski, 2018)”.

“La inteligencia emocional –según Goleman– involucra pensar la inteligencia más allá del intelecto, lo que incluye clasificar las emociones, identificar su base biológica y las habilidades que se deben poseer para percibir las, discriminarlas y controlarlas. De este modo, las habilidades que componen la inteligencia emocional, como el autocontrol, el entusiasmo, la empatía, la perseverancia y la capacidad de motivarse a uno mismo, resultan imprescindibles para comprender la productividad laboral y el éxito (Martínez, 2019)...”

Se puede ver la relevancia que este tipo de concepciones viene teniendo en un contexto de avanzada en el mundo entero, del **comercio educativo y la privatización de la educación producto de políticas centradas en el mercado.**

La Internacional de la Educación (**IE**) y la Internacional de la Educación para América Latina (**IEAL**) vienen realizando monitoreos e investigaciones en diferentes países en los cuales organismos como el Banco Mundial, la OCDE a través del desarrollo de recursos y trayectos de especialización en el campo de la formación docente, introducen sus principales orientaciones para el control del trabajo docente-.



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades

En nuestro país durante el gobierno de la alianza Cambiemos se desarrollaron algunos de estos programas en CABA y en diferentes provincias del país, así por ejemplo en un documento del año 2015 titulado “Developing social-emotional skills for the labor market” (desarrollo de habilidades socio-emocionales para el mercado de trabajo) el Banco Mundial se propone presentar investigaciones y estudios que proporcionen a los países “un marco coherente de habilidades socioemocionales que orienten políticas y programas, integrando la psicología, la economía y la educación...” (Privatización y Mercantilización Educativa en la Argentina. Feldfeber, Caride, Duhalde). De esta manera la “educación emocional” aparece como la estrategia para formar sujetos capaces de controlar sus propias emociones y habilidades para encajar perfectamente en el mercado laboral desde una mirada emprendedurista e individual, despojada de la construcción colectiva y democrática de un conocimiento compartido para transformar un mundo cada vez más desigual.

Ahora bien, en contraposición a la educación emocional promocionada por quienes potencian la educación como mercancía, desde la escuela, es posible trabajar para desarrollar capacidades emocionales como la solidaridad, la empatía, la expresión de los sentimientos en el marco del respeto por los y las demás. Contemplar una dimensión más relacionada con el saber hacer, en que se promueve la adquisición de prácticas, tales como la posibilidad de decir “no” frente a la coacción de otros y de otras, el fortalecimiento de conductas de cuidado personal y colectivo de la salud, y también de habilidades psicosociales, como la expresión de sentimientos y afectos. Para ello es fundamental la aplicación de la ESI teniendo en cuenta los derechos de las niñas, niños y adolescentes poniendo el foco en aquellos que se vinculan al respeto por las otras y los otros en las relaciones interpersonales, el acceso a conocimientos sobre el cuerpo, a expresión de sentimientos y la promoción de aprendizajes de prácticas de defensa de derechos, por ejemplo: el derecho de recibir información científicamente validada o el no ser discriminado, el respeto a la diversidad entre otras.

Sabemos que esta no es una tarea sencilla, es un camino que debemos recorrer juntas y juntos, con formación, políticas públicas e inversión educativa que garanticen el derecho social a la educación del cual habla la Ley Nacional de Educación (26206) y la propia Ley provincial (2511). Es imperioso poder discutir una nueva Ley de Financiamiento Educativo para que haya igualdad y equidad con justicia social.



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades



*“Nos abrazamos desde cada lugar Pampeano
para caminar juntas, con el fin de construir
una Sociedad más Justa, más Igualitaria,
con Justicia Social y con Justicia de Género”*



UTELPa_la_pampa



2302 - 537394



UTELPa La Pampa



generoeigualdadutelpa@gmail.com



Secretaría de Género
e Igualdad de Oportunidades