



SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD092, AJUSCO; CDMX

**ÁREA ACADÉMICA 1. POLÍTICA EDUCATIVA PROCESOS INSTITUCIONALES Y
GESTIÓN**

PROGRAMA EDUCATIVO:

LICENCIATURA DE SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE APOYO A LA TITULACIÓN 2024

MODALIDAD: RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

“Recuperación de la Experiencia Profesional en el Área Infantil del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad para mejorar la atención de las personas beneficiarias”.

TESINA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA DE LA
EDUCACIÓN**

PRESENTA: PERLA JANETH RICO VICENTE

ASESOR: PROFESOR HÉCTOR REYES LARA

CIUDAD DE MÉXICO, DICIEMBRE 2024



Ciudad de México, a 19 de mayo de 2025

DESIGNACIÓN DE JURADO AUTORIZACIÓN DE ASIGNACIÓN DE FECHA DE EXAMEN

La comisión de titulación tiene el agrado de comunicarle que ha sido designado miembro del Jurado del Examen Profesional de la pasante **RICO VICENTE PERLA JANETH** con matrícula **13199791**, quien presenta el Trabajo Recepcional en la modalidad de **TESINA (RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL)** bajo el título: **"RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA INFANTIL DEL INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN Y AVALÚOS DE BIENES NACIONALES. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS"**. Para obtener el Título de la **LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN**

Jurado	Nombre
Presidente	MTRA. ROCIO VERDEJO SAAVEDRA
Secretario	PROFR. HECTOR REYES LARA
Vocal	DR. MAURO PEREZ SOSA
Suplente 1	MTRA. CLAUDIA SERNAS HERNANDEZ
Suplente 2	PROFR. JUAN EDUARDO HERNANDEZ HERNANDEZ

Con fundamento al acuerdo tomado por los sínodos y de la egresada, se determina la fecha de examen para:

el lunes 02 de junio de 2025 a las 1:00 pm
EXAMEN PRESENCIAL

Atentamente
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

HECTOR REYES LARA
RESPONSABLE DE LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

Cadena Original:

||1140|2025-05-19 19:13:55|092|13199791|RICO VICENTE PERLA JANETH|S|LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN|1|F|3|12|RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA INFANTIL DEL INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN Y AVALÚOS DE BIENES NACIONALES. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS|MTRA.|ROCIO VERDEJO SAAVEDRA|PROFR.|HECTOR REYES LARA|DR.|MAURO PEREZ SOSA|MTRA.|CLAUDIA SERNAS HERNANDEZ|PROFR.|JUAN EDUARDO HERNANDEZ HERNANDEZ|2025-06-02|13:00|1319|0|uQgTMHPap8||

Firma Electrónica:

bqmRYDpm17zx6vh7zwcUx10DknX+Tfb6GI6g0bCvIrLhka6kVN8Nv9dup+Gw9I4w7G+FFd0ledhDHY9/PY7OKOQrihmTIH99aaU3WbEUGPpGnNzfQPLISLJaw/6yWBY4hbGRBJZfis9qUSLttqZz1fy2tu8xqNLBu9Fbd9f9efuzjC65/1CY4JRI4AIRWXqonUMN/xtsMBmaoQtFA8ppXsPBeBUVwfo+nOOvzfpgDnTYnXET2FItb9xKhmW6z5/JWgKFgcNHkG+2A9X6IH1flw/hNLRZ1Y7BEKlqy4H+o3u7CJnqeiuDHWPNdctgSdsS6L5a9y1ybzFLI1mqYvYr3DIMP86y5IdYv0Wu11XFFgiotV9Y5ICpeycYgRc4T1H/8FM05hFQQlmfZctEor5cVOgwn84oMj81bf4mXsAN5hUohey6mjX4bHRCCwUcyANmdUGIMrt/3XKD41sj9FrNS4zVaaLe6ByRjc28jd bzzNlwyAjbDBLy9Kay1KNw7o+yxqV8rB1EdhOjQWd3s3bsDZ7cRVBzFM0Pn8GDxfWz2b9oN3RkxjJNTN2ozf0XejUNwxdKyQvGSvCYOxYpZHAETzQughsbbf+okLowRUaLrDtbgZRLDnV+E8t731sjWA+QZi9OqgtvcFBMIB6w3dIFB53B25p4vk8NK7zBQ=

Fecha Sello:

2025-05-19 19:13:55



2025
Año de
La Mujer Indígena

"El presente documento administrativo ha sido emitido mediante el uso de firma electrónica digital por el Centro de Gestión de Procesos y Certificación, conforme a la Ley de Firmas Electrónicas y sus reglamentos, de conformidad con los artículos 38, párrafos primero, fracción V, tercero, cuarto, quinto y sexto, y

La experiencia profesional dentro del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales (INDAABIN) órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), que por medio de la Unidad de Administración y Finanzas ha logrado ser participe en las nuevas políticas de igualdad y no discriminación, que tienen como propósito prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y dar a conocer las estrategias de concientización, nuevas prácticas, el abordaje y difusión de conceptos como son: nuevas masculinidades, lenguaje incluyente y no sexista, conciliación familiar y laboral, y adicionalmente a integrado programas de capacitación en materia de género y no discriminación

En la recapitulación de la experiencia profesional, se da lugar principalmente a la línea de acción de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en "Igualdad Laboral y No Discriminación", la que establece como requisito ¹"Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades", y aunado a implementar específicamente la línea de acción que menciona que se facilite una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres, padres, tutoras y tutores la cual sea adicional de aquellas proporcionadas directamente por los servicios de seguridad social.

Es decir dentro del Instituto se aprobó hacer uso de la línea de acción para promover una nueva área infantil la cual garantiza el cuidado de las hijas e hijos para madres y padres trabajadores de la dependencia, en un horario de 2:00 pm a 7:00 pm que equivale aproximadamente el tiempo después de las horas escolares normalmente establecidas de las niñas y los niños estudiantados que se une con el horario laboral de las personas trabajadoras donde es más probable que los niños necesiten de observación, apoyo a tareas y cuidado de la madre, padre, tutora o tutor, este espacio lo permite y se instala dentro del INDAABIN con el apoyo y bajo supervisión de una socióloga de la educación.

La importancia de crear dicha área infantil surge de las necesidades dentro del Instituto, lo que permite a sus trabajadoras y trabajadores dar cumplimiento en el ámbito laboral y familiar así como llevar a la reflexión si dicha propuesta permite dar un paso adelante contra las brechas de desigualdad y la integración de las mujeres al espacio público, analizando conceptos, las políticas y programas que anteceden y proceden de la norma mexicana 025.

Por otro lado, la descripción de las actividades, la demanda de usuarios, las fortalezas y áreas de oportunidad dentro del espacio infantil se desgranar para revisar las prácticas, la planeación, la importancia de espacios de la misma índole en espacios públicos y privados, los nuevos retos y las dificultades que se presentan en el Instituto, estando en un área educativa libre que permite crear un lugar lúdico e innovador para las infancias y en el acompañamiento de distintas acciones para el impulso del aprendizaje en niños y niñas en un rango de 4 a 11 años de edad a fin de ahondar en los compromisos como socióloga en el estudio de la educación.

Índice

Introducción.....	3
Capítulo I. El Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales... ..	8
1.1 La Sala de lactancia y el área infantil.....	11
1.2 Actividades en el área infantil.....	14
1.3 Usuarios del área infantil	24
Capítulo II. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.....	30
2.1 Antecedentes de la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación	31
2.2 Conceptos generales en materia de Igualdad y no Discriminación.....	39
2.3 ¿Qué sigue después de la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación?	43
Capítulo III. Recuperación de la experiencia profesional desde la perspectiva de la sociología de la educación. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad en el Área Infantil.....	
3.1 Mi experiencia profesional y la sociología de la educación.....	65
3.2 Impacto de la sala Infantil en una Dependencia Pública.....	60
3.3. Fortalezas de las funciones y logros de la sala infantil	55
3.4 Áreas de oportunidad generales de las funciones que cumple el espacio infantil.....	57
3.5 Reflexiones sobre la práctica profesional.....	67
Conclusiones.....	69
Referencias	71
Anexo I.....	73
Anexo II.....	74

Introducción

El presente trabajo adopta la modalidad de tesina para la obtención del título de Licenciada en Sociología de la Educación por la Universidad Pedagógica Nacional, unidad Ajusco. El propósito de este trabajo consiste en describir la experiencia profesional, en el Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales (INDAABIN), dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el cual se instala un área infantil, que funciona como espacio para el cuidado de los menores de las y los trabajadores de dicho Instituto.

Comencé a trabajar en dicha institución en febrero de 2018, al principio no tenía conocimiento exacto de cómo se trabajaría dentro de un Instituto que no está orientado específicamente al ámbito educativo, al ingresar pedían un perfil pedagógico o experiencia en trabajo con niñas y niños, cabe señalar que, cubría con el requisito en cuanto a la experiencia, porque tuve la oportunidad de trabajar como maestra suplente en una guardería privada.

Además de colaborar con una empresa por tres años en cursos de verano, donde se realizan actividades Infantiles enfocadas a la recreación, animación, cultura y cuidado del medio ambiente la cual ha brindado sus servicios en distintas instituciones públicas y privadas debido a la capacitación de la empresa me permitía tener elementales sobre manejo de grupo, primeros auxilios y psicología infantil.

La primera vez que visite el Instituto para la entrevista del puesto, pensando en las preguntas que haría el entrevistador sostenía en el pensamiento, cuando nos referimos a una socióloga, muchas veces se limita al pensar ¿Para qué sirve una o un sociólogo de la educación?

Como refiere Bauman (2019) en el libro ¿Para qué sirve realmente un sociólogo? “Sinceramente, amigos míos, no puedo explicar de manera convincente (ni a otros ni tampoco a mí mismo) por qué la sociología es tan importante para mí. Lo único

que puedo decir es que nunca he conocido otra manera de vivir y quizá poco a poco perdí la curiosidad, pero quizá también la habilidad y seguramente la voluntad de intentar probar otras maneras de estar en el mundo. O quizá sea que después de muchos años pensando y practicando la sociología, se ha vuelto una parte inseparable de mi vida. De manera furtiva, ha asumido el estatus de <<normalidad>>, un estatus que suele ofender, y que a veces no se comprende cuando es cuestionado.” (Bauman, 2019, p.52).

El pensar desde la sociología siempre la recuerdo como una profesión crítica y analítica, como si se pudiera adquirir otros ojos con que mirar el estudio de las experiencias sociales, de las estructuras, de los sujetos y de repensar los distintos matices que nos hacen profundizar en las dinámicas sociales y el papel que jugamos como seres sociales, como mencionó en la cita anterior, realmente como egresada aún se puede percibir el “intentar probar otras maneras de estar en el mundo”.

En mi quehacer como egresada de la licenciatura de Socióloga de la Educación siempre he estado en la búsqueda de tener un impacto significativo en la educación y en la mejora del contexto general, como mexicana, como ciudadana y como mujer, considero que la educación realmente es un factor muy sustancial en problemáticas sociales que a todos nos competen e impactan.

En mi formación como estudiante de la licenciatura de Socióloga de la Educación, aparte de conocer la historia educativa, los procesos sociales y las políticas educativas, también entiendo que la práctica implica poner en acción el conocimiento construido sobre la realidad aprehendida, pero muchas veces la experiencia te brinda conocimientos inesperados al compartir escenarios y entrar

en contacto con la realidad, lo que permite impactar de distinta manera en la práctica.

Como lo indica Mills (1961) “La imaginación sociológica permite a su poseedor comprender el encuadre histórico más amplio en cuanto a su significado para la vida interior y para la trayectoria exterior de diversidad de individuos” (pág. 25)

Como comienzo, este trabajo se organiza en tres capítulos y al final se incluyen las conclusiones. El primer capítulo se centra el marco referencial en el que se refleja el contexto porque aborda los aspectos generales del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales, la organización, misión y visión, estructura y cultura organizacional, también se señalan las actividades que realiza el Instituto y la población trabajadora de acuerdo al tipo de contratación.

Al conocer el contexto, podemos pasar a la contextualización, donde se puede visualizar porque es importante crear un espacio educativo y reconocer las necesidades que se presentaron al ver que en el interior de la dependencia se encontraba una población de niñas y niños, hijos(a) de los trabajadores, quienes asistían con regularidad a las oficinas de dicha dependencia: los cuales se encontraban en un lugar cercano a sus mamás o papás empero no podían ser atendidos adecuadamente porque las y los trabajadores deben seguir con sus actividades laborales.

En este sentido, se puede identificar que, en una dependencia donde los objetivos institucionales están relacionados a los Avalúos de Bienes Nacionales, y se requiera la instalación de un lugar de atención pedagógica a niñas y niños, en ese momento se identifica una problemática social en determinado grupo del Instituto, sin embargo, es algo que beneficia a todos los partícipes, porque se cubre

la necesidad del personal abriendo un espacio infantil donde puedan dejar a sus hijas e hijos con la plena confianza y seguridad para todos.

Al identificar dicha problemática, el Instituto actúa bajo el proyecto de la Norma mexicana en igualdad laboral y no Discriminación y al tener un espacio en la sala de lactancia se incorpora un nuevo lugar infantil, en el que este primer capítulo abordará la creación de dicho espacio, la descripción física, plantea las características de niñas y niños que asisten, así como el objetivo del tiempo en la sala y la finalidad de las actividades con las y los niños.

Se describe el desarrollo de las actividades, quienes son las personas encargadas del lugar, es decir, en este capítulo se presenta a detalle el espacio infantil, como pauta para encontrar los beneficios logros y aspectos positivos de existir un espacio de esta índole, así como encontrar y transformar las áreas de oportunidad, en mejoras y nuevos logros para atender a las personas servidoras públicas e hijos(a) beneficiarias del nuevo proyecto.

El segundo capítulo describe la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual sustenta la creación de un área infantil dentro de las instituciones privadas y públicas. También se presentan los antecedentes y el marco jurídico para la creación de la Norma a fin de orientar el diseño de estrategias viables para fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo y la conciliación laboral y familiar.

Un aspecto medular del capítulo consiste en la reflexión sobre la construcción social de género y la división social y sexual del trabajo para entender los distintos roles que juegan las trabajadoras y trabajadores de la dependencia en los distintos ámbitos dentro de la sociedad, la familia y en el trabajo en general.

El tercer capítulo se conforma para describir la recuperación desde la mirada sociológica, definiendo la sociología de la educación, considerando reflexiones

que nos permita integrar la práctica sociológica y no perder de vista el área infantil como proyecto de otros espacios educativos, los cuales no se limitan en la escuela formal.

Se retoma los aspectos positivos detectados en el funcionamiento y las interacciones entre las personas beneficiarias de la sala infantil, como el rol que juegan todos los partícipes, para seguir impulsando las fortalezas a favor de dicha sala. También, se describen las áreas de oportunidad para promover una mejor área infantil, donde todos los beneficiados tengan una experiencia óptima y poder tener un adecuado control y mejor manejo del espacio infantil dentro de la dependencia.

Como se menciona en la cita siguiente “En ese proceso nuestra capacidad de empatía –la aptitud y voluntad de ponerse en el lugar del otro-también cambia. De modo que nuestra propia identidad está ligada a las identidades sociales que les dibujamos a otros y las que encontramos en nuestra vida cotidiana” (Bauman y May, 2001, p.35)

Sumado a las desigualdades de género en el mediano plazo, esta recuperación de la experiencia profesional también tiene como finalidad que la sala infantil del Instituto pueda brindar un modelo pedagógico para alentar proyectos en otras instancias, tanto públicas como privadas, en la que permita reconocer las necesidades y limitantes reales de las personas trabajadoras y de las niños y niñas donde estos últimos puedan mirarse como parte de la sociedad y de espacios que intrínsecamente están propuestos para adultos y encaminado a contribuir a la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Lo que nos lleva a definir el objetivo del presente trabajo que es presentar la experiencia profesional que hay en el área infantil del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales.

Se incluyen las conclusiones para reflexionar sobre los aprendizajes logrados al exponer la recuperación de experiencia profesional, desde el enfoque de la Sociología de la educación y, en relación con el fomento de espacios de esta índole en los centros de trabajo al finalizar se presentan las referencias y los anexos.

Capitulo I. El Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales.

En este capítulo se presenta la descripción del área infantil donde se realiza la actividad profesional que reporto en este trabajo. El capítulo inicia con la descripción del contexto actual del Instituto, su visión, misión objetivos, así como la descripción de las instalaciones, más adelante se ofrece una descripción de las disposiciones generales dentro del área infantil.

El INDAABIN es un organismo público desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuyo objeto es administrar y valorar el patrimonio inmobiliario federal y paraestatal, así como procurar una administración pública que cuente con los inmuebles adecuados para el pleno ejercicio administrativo.

La **Misión** institucional consiste en administrar y valorar el patrimonio inmobiliario federal y paraestatal en apego al marco legal que nos rige, con el propósito de contribuir a su uso eficiente y generar valor público.

La **Visión** institucional consiste en ser una institución eficaz, sostenible y a la vanguardia; que consolide el mejor uso y aprovechamiento del patrimonio de las y los mexicanos, coadyuvando al bienestar social y económico del país, bajo los principios de austeridad, honestidad e inclusión.

Objetivos Institucionales

Objetivo 1: Otorgar certeza jurídica al Patrimonio Inmobiliario Federal y Paraestatal

Objetivo 2: Promover el control y mejor aprovechamiento inmobiliario.

Objetivo 3: Actualizar el marco normativo que rige la política inmobiliaria.

Objetivo 4: Emitir dictámenes valuatorios oportunos y transparentes.

Objetivo 5: Fortalecer las capacidades institucionales en apego a la política de

austeridad republicana.

La información anterior se extrajo del sitio web (INDAABIN) donde puede ser consultada.

El Instituto está ubicado en la alcaldía Coyoacán, en la Ciudad de México. Cuenta con un edificio principal de siete pisos empezando por la planta baja, y está organizado en tres Direcciones Generales dos unidades administrativas y la Presidencia del Instituto.

La recepción se encuentra en la planta baja; en el piso uno se encuentra el área de Informática, donde también encontraremos la sala de lactancia y el área infantil, se ha elegido el piso uno con la finalidad de prevenir y asegurar el acceso rápido a las salidas de emergencia, en caso de cualquier eventualidad de emergencia que pudiera presentarse, y justo enfrente se sitúa el consultorio médico del Instituto contemplando de manera preventiva cualquier eventualidad y poder dar de atención a los menores de manera más oportuna.

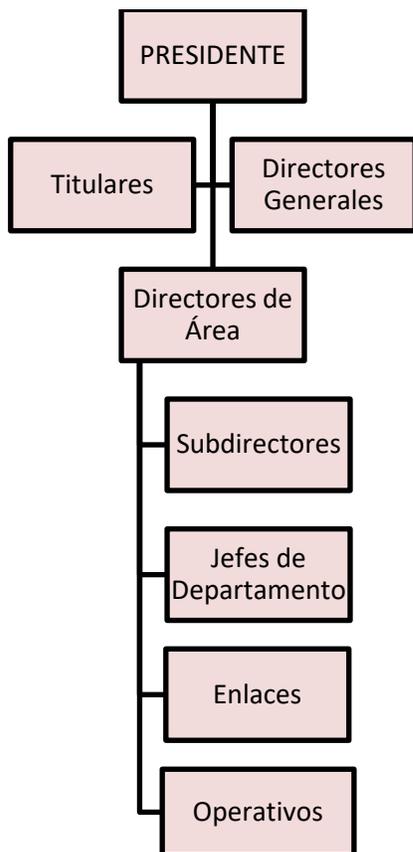
En el piso dos se ubica la Dirección General del Patrimonio Inmobiliario Federal; en el piso tres, la Dirección General de Política y Gestión Inmobiliaria; en el cuatro, la Dirección General de Avalúos y Obras; en el quinto, la Unidad de Administración y Finanzas, cabe mencionar, que dicha área es la responsable directa de la gestión del área infantil y en el último piso, la Unidad Jurídica y Presidencia del INDAABIN.

El Instituto cuenta con una plantilla general de hombres y mujeres teniendo que destacar que mayoritariamente son mujeres, tenemos un hombre como representante titular de la Dependencia, de las tres direcciones generales y una unidad está liderada por mujeres, una dirección general y una unidad por hombres. En consecuencia, la plantilla de altos mandos se encuentra dirigidos equilibradamente por hombres y mujeres.

El área administrativa comprende seis sectores mencionados anteriormente en

cada piso del edificio, cada una con distintas actividades correspondientes y en cada área existe una estructura organizacional de los empleados que se encuentra dividida en diferentes niveles jerárquicos que describimos a continuación:

Personal de Estructura:



Personal de Honorarios:

Son todas aquellas personas trabajadoras con contrato externo que fungen como servidores públicos sin ser parte de la estructura orgánica del Instituto, los cuales también cuentan con un nivel en función de las actividades a realizar y en nivel jerárquico, tanto en el tipo de puesto como en salario, sin embargo, no cuentan con prestación alguna, y los definen como prestadores de servicios y sus contratos tienen una periodicidad de 3 meses.

El horario laboral esta diversificado, poco personal cuenta con un horario de 09:00 a 05:00 por lo general son mujeres y es personal operativo, en su mayoría, el horario se extiende de lunes a jueves de 09:00 am a 7:00 pm y los viernes de 09:00 a 13:00 pm, cabe mencionar que dicho horario también es parte de las prácticas que promueve la Norma Mexicana 025, para favorecer el equilibrio laboral, familiar y personal que es importante en el contexto actual y que hace mención que deberá existir medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo, es decir horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación 2015 nmx-r-025-scfi-2015).

La sala de Lactancia y área infantil

El Instituto cuenta con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche al igual que la promoción de la lactancia materna en el centro de trabajo. Esta gestión procede de la Norma que a la letra dice “Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche”. “Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo, con la evidencia de presentar fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche” (NMX-R-025-SCFI-2015).

Además de la sala de lactancia a partir de febrero de 2018 se creó la sala infantil, a pesar de que se trata de un cuarto pequeño, con condiciones poco ventajosas en seguridad y con escasa noción de los requisitos para abrir un espacio destinado a la atención de menores de edad.

La sala completa mide aproximadamente 3 por 6 metros cuadrados. En su interior se encuentran dos sillones, una mesa y cuatro taburetes chicos, un pequeño cunero, en dado caso que las madres asistan con sus hijas/os tengan la flexibilidad de amamantar a sus bebés y poder colocarlos en la mecedora.

También existe una superficie para lavar las mamilas y utensilios que necesitan las madres para la extracción de leche, un horno de microondas, una televisión que se utiliza para la proyección de recursos visuales como películas, videos, documentales, con fines educativos.

Está sala cuenta con dos muebles de madera que contienen libros, rompecabezas y material diverso y, sobre todo, reciclado que sirve para trabajar actividades tanto recreativas como lúdicas, una cajonera con juguetes donados por los progenitores y los menores que asisten o han asistido a la sala, y un teléfono que sirve como mecanismo de comunicación con las madres o padres para cualquier asunto relacionado con la o el menor.

Los infantes que asisten a la sala están en un rango de 4 a 10 años, por lo regular la hora de llegada es a las 15:00hrs y permanecen en el área hasta las 19:00hrs de lunes a jueves y los viernes en un horario de 9:00 a 17:00. Por lo general asisten después de haber comido con su madre o padre.

Al llegar elaboramos un registro de asistencia, donde la mamá coloca los datos como nombre de la o el menor, nombre del padre, madre o tutor y hora de entrada y salida. No se cuenta con baño propio, por esta razón los únicos que pueden llevar a los niños al baño son sus familiares o tutores. En ese caso, hacemos una llamada telefónica para que puedan acudir a la sala y llevar a los niños al sanitario. Al respecto, cabe señalar que dentro del reglamento se establece que los padres son los primeros responsables de los pequeños, con apoyo de la persona que supervisa y brinda los cuidados a los menores en el área infantil.

Para la recepción de las niñas y niños en la sala hemos establecido algunos criterios, que se mencionan a continuación:

- a. Dimensiones de la sala. Debido al tamaño de la sala, hemos establecido un cupo máximo de entre 8 y 10 niños. Pero, por lo general, asisten a la sala

- entre 4 a 6 niños cada día.
- b. La asistencia constante permite establecer la dinámica de admisión, con relación a la demanda del espacio.
 - c. La cantidad de personal disponible para la atención de las niñas y los niños.

En relación con las niñas y los niños que asisten, por lo general son más niñas de entre 4 a 10 años y los niños asisten en menor número y se ubican entre los 4 y 8 años de edad.

Las personas trabajadoras que solicitan este servicio son, mayoritariamente, las madres. Sin embargo, también han asistido padres, abuelas y tías a llevar a sus hijos. Por tratarse de un beneficio para los trabajadores en el Instituto, los usuarios pertenecen a diferentes áreas administrativas y, de igual forma, son aceptados los niños sin importar el tipo de contratación de los padres, es decir, si se encuentran de estructura, honorarios o eventual.

Es importante señalar que, el área infantil, también fue utilizada por la ex Presidenta del Instituto, su hija se registró como usuaria de la sala, lo que nos lleva a señalar un punto que se destaca acerca de su creación la creación de la sala, derivado que el impulso e creación e inauguración del espacio surgió de la Presidencia del Instituto, la cual era ocupada por una mujer, madre de dos menores y destaco esto porque, se pone en evidencia la necesidad y visión desde las experiencias de cuidados y trabajo así como el papel que jugamos como mujeres en los espacios laborales, como indica la siguiente estadística.

“Del total de madres ocupadas el 53.8% labora 40 o más horas a la semana, lo cual no necesariamente se refleja en mejores oportunidades de desarrollo profesional y donde todo el tiempo deben justificarse las dinámicas de cuidado y organización familiar” (Briceño, 2019, p.12)

No podríamos saber a ciencia cierta si una figura masculina al frente del Instituto hubiese aprobado la propuesta, o bien mostrar interés en la creación de este

espacio, sin embargo, durante el periodo que llevo trabajando, y al pasar por distintas direcciones encabezadas por hombres, en ninguno de los casos han llevado a sus hijos o hijas al área infantil, es decir, no han hecho uso de la sala infantil.

1.2 Actividades en el área infantil

El área infantil está diseñada como un espacio libre y abierto para el cuidado de menores; pero, a su vez, tiene el propósito principal de ayudar a los pequeños con sus tareas, y ofrecerles un espacio cultural, lúdico, de nuevos aprendizajes, donde pueden compartir distintos puntos de vista, así como enfoques abiertos. Asimismo, como las edades de los niños son distintas, aprenden a convivir de manera distinta a la que están acostumbrados en un ambiente escolarizado.

A la mayoría de los menores les dejan tareas escolares, y ocupan la mayor parte del tiempo en la sala para realizarlas; pero, de igual manera, al terminar las tareas escolares, saben que tendrán un período, un tiempo extra, para otras actividades programadas o libres, dependiendo del tiempo que resta para concluir la jornada en la sala y la cantidad de niños presentes. Entonces, proponemos una actividad artística, lúdica, algún juego de mesa, manualidad, o una nueva actividad que les interese, compartir algún tema nuevo, incluso, practicar yoga para niños o ver una película.

En definitiva, ellos reinventan los días, y no es preciso que todos se tengan que enfocar a una misma actividad, se brinda el espacio y el material para que cada uno o en conjunto puedan realizar la actividad que más les compete o interesa en dicho momento.

Las actividades van enfocadas a distintos temas, no abordan uno en específico, se mantiene un ambiente libre, y no siempre son la misma cantidad de menores, y las actividades se desarrollan de acuerdo con la edad.

Una de las actividades que se realizan es la “Estación de lectura”. Consiste en que media hora antes de la salida, poco antes de que los papás empiecen a recoger a los niños, cada quien escoge un libro de su agrado, con el que ya estén trabajando o alguno de su preferencia, y por lo regular salimos a una pequeña área externa de la sala donde hay un sillón o bien nos sentamos afuera de la sala y cada uno se dedica a leer el libro de su interés; con los más pequeños que no han desarrollado su habilidad lectora realizamos en conjunto la lectura que escogieron.

En este sentido, y de acuerdo con las ideas que sustentan la organización del área como un espacio libre, se ha intentado cambiar un poco el estilo automatizado o riguroso, centrado en el cumplimiento de ciertos lineamientos que limiten los potenciales y las aptitudes de los propios niños. En la sala tenemos reglas, tenemos límites, sin embargo, también está abierta para que los propios infantes puedan crear un espacio cómodo, divertido, que se pueda hacer válida su participación y, sobre todo, de aprendizaje mutuo entre todos y cada uno.

Este nuevo espacio tiene en primera instancia un lado muy importante que vale la pena destacar y es que la responsabilidad de cuidar a otro ser humano, es de las cosas más importantes y difíciles a considerar, hablamos de vidas que cualquier movimiento, palabra o decisión, afecta crucialmente la existencia de una o más personas.

Hablamos de reconocer y proteger los derechos como el derecho al cuidado, como menciona la revista de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México el derecho al cuidado, “Todas las personas tenemos derecho al cuidado, lo que significa el derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado. El cual garantiza con el conjunto de actividades cotidianas de gestión sostenibilidad de la vida que se realiza dentro o fuera del hogar y permite el bienestar físico, biológico y emocional”. (CNDH,2023, p.3)

Al hablar de garantizar los derechos podemos también incorporar la igualdad de género y equidad de género son distintas las opiniones que se presentan para entender los conceptos y tener un análisis de cómo aplicarlos, Es importante retomarlos visibilizarlos y en este caso sostener las buenas prácticas para tratar de fomentar un mejor equilibrio de vida personal, familiar y laboral.

Abrir espacios en dependencias públicas, en empresas privadas, con otra concepción con una nueva perspectiva de análisis, donde se germina un solo contexto, pero bien existiendo diferentes factores que determinan la situación actual mexicana, donde es necesario que en su caso, ambos cuidadores trabajen, refiriéndonos a madre o padre, sin embargo la existencia de madres autónomas, donde partimos que las mujeres se incorporan al espacio laboral y al mismo tiempo responsabilizarse de mantener cuidar y proteger a otro ser humano.

En el suplemento Todas con el título Claves para dignificar el trabajo de cuidados, menciona tres problemáticas identificadas: “La enorme necesidad de trabajo remunerado y de empleos formales que permita a las mujeres tener recursos propios; el peso y la carga de los trabajos de cuidado no remunerados; y finalmente, el aporte invisible y sin reconocimiento que tiene en la economía familiar y comunitaria” (Rioseco, 2023, p.6)

No solo las madres y padres son víctimas del sistema que ha implantado jornadas laborales tan duras, sino también, las generaciones pequeñas que se han vuelto inmersas en estos roles que hay que seguir, buscando e intentando no pasar desapercibidos ante la situación, aceptando de la misma manera jornadas escolares tan extensas, o bien, la búsqueda de un conocido, algún familiar, amigo cercano o incluso personas contratadas ya sea niñeras o cuidadoras infantiles; las que se convierten en agentes educativos, y lugares de trabajo aún no están preparados o diseñados con instalaciones al 100% con espacios que permitan a

madres y padres hijas e hijos, poder tener una convivencia cercana o fácil de atender a la hora de trabajar.

¿Por qué un sistema de cuidados?

Según el Censo Nacional de Población 2020, 42 millones de personas en México requieren cuidados, de las cuales 33 millones son menores de 15 años, Jazive Jiménez menciona en el suplemento Todas “Aunque los servicios de cuidados ya existen- aun siendo insuficientes- es necesario coordinar la acción que hoy se realizan institucionalmente de manera desarticulada y, para lograrlo es necesario crear sistemas de cuidado tanto locales como uno nacional. (Julio, 2023, p.8)

El sistema de cuidados en primer lugar visibiliza un trabajo que ha existido y no ha sido reconocido, ni mucho menos apoyado, es por eso que se pretende establecer un conjunto de políticas dirigidas a las personas que cuidan, este conjunto realiza tres palabras clave *reconocer*, *reducir* y *redistribuir* el trabajo de cuidados con la finalidad de alcanzar un modelo de *corresponsabilidad* donde se involucren la participación de hombres, mujeres, la economía, el Estado, la comunidad, niñas niños y en general las comunidades.

Este tema es una realidad evidentemente es el inicio de un gran plan de trabajo que consolida distintos aspectos y visiones de la sociedad, en el programa Operación Mamut estuvo como invitada la antropóloga Marta Lamas, que menciona que, derivado del proceso electoral del 02 de junio de 2024, en los que ganó por primera vez una mujer como la candidata oficialista Claudia Sheinbaum, para ocupar la presidencia de México y la jefa de gobierno de la Ciudad de México Clara Marina Brugada. “El sistema Nacional de cuidados va cambiar las relaciones que se considera en vida privada y vida pública, los tiempos de trabajo y las condiciones de trabajo”.

Todo el conjunto del sistema de cuidados y las estrategias también se vinculan con la realidad de las y los niños, ¿qué papel juegan? y ¿cómo se interviene en los espacios en los que vamos apoyar a esas personas que requieren cuidado y asistencia?, el siguiente apartado podemos vislumbrar las actividades que se realizan en el espacio infantil.

Como se mencionó las actividades de la sala son distintas y diversas, están diseñadas para todas las edades encaminadas a dar prioridad de hacer valer sus derechos como lo menciona el Artículo XII de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes: “Tienen derecho al descanso, al esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad, así como a participar libremente en actividades culturales, deportivas y artísticas, como factores primordiales de su desarrollo y crecimiento”

A continuación, se enlistan distintas actividades que se han realizado a lo largo del tiempo en la sala infantil:

Tabla 1. Actividades de la Sala Infantil.

	Actividades Artísticas	Actividades Lúdicas	Actividades Libres
Descripción	Están son realizadas con todo tipo de materiales, sobre todo reciclados para realizar, dibujo, pintura, manualidades. Se realizan coreografías que inventan las niñas y niños, o seguimos alguna rutina de algún video.	Van dirigidas a trabajar en espacio cerrado por las condiciones del lugar, con el fin de que puedan tener libertad de movimiento, fomentar la creatividad, desarrollar habilidades sociales, crear	Se elige con libertad que actividades las y los niños eligen que trabajar, basadas en alguna temática de su interés, o actividad que en su escuela les haya gustado, o eligen el juego que más les gusta para compartirlo, esta

	Con la finalidad de fomentar la expresión de sus emociones, la imaginación, autoconfianza, la creatividad, potenciar la memoria y la concentración.	vínculos de amistad, empatía, trabajo en equipo.	dinámica es voluntaria. Con la finalidad de que las niñas y los niños sean capaces de participar y expresar sus ideas.
Ejemplo	Se fomentó un concurso de dibujo basado en temática de los Inmuebles Federales, para conocer más el Instituto y las actividades donde trabaja su familiar.	Juegos de mesa, juegos de rol y simulación, juegos de construcción, juegos de exploración. Por las condiciones del lugar los juegos con pelota, los jugamos con globos.	Recetas sencillas de cocina, manualidades y juegos diversos.
Material	Material reciclado Colores Revistas Hojas de color Hojas blancas Copias Pintura Cartulina negra	Material reciclado Colores Revistas Hojas de color Hojas blancas Copias Pintura Juegos de mesa Cartulina negra Cartas Globos	Libre
Horas	1 hora 30 minutos	1 hora 30 minutos	Tiempo libre

Tabla 2. Actividades de la Sala Infantil.

	Actividades Escolares	Actividades de Lectura
Descripción	<p>Dirigidas a realizar las tareas escolares que le han asignado a cada uno en su escuela, y adicional pueden ser repaso de alguna asignatura en específico.</p> <p>El fin es que puedan realizar las tareas escolares en la sala infantil con apoyo y en su caso no se tenga que realizar las tareas en casa, por la extensión del horario laboral y adicional el camino de regreso del Instituto a casa.</p> <p>Trabajamos en conocer artistas mexicanos.</p>	<p>En la sala existe un acervo limitado de libros constituido de donaciones.</p> <p>Con ellos fomentamos la lectura, así como la creación misma de sus escritos.</p> <p>Con la finalidad de desarrollar el lenguaje y la comunicación, ampliar su vocabulario, fomentar la imaginación y curiosidad.</p>
Ejemplo	Club de tareas y regularización	La estación de lectura, poco antes de finalizar el día, podías salir a un espacio reducido fuera de la sala con un libro que escogían y cada quien leía el de su interés, a los más pequeños se apoyaba con la lectura.
Material	Material Escolar Lápiz Libretas Libros	Libros Hojas Lápiz
Horas	Tiempo libre	30 min a 1 hora

Podemos observar que, las actividades tienen una finalidad, un resultado final que a corto o mediano generan resultados propicios, descubrir que la planeación de las actividades fomentará el desarrollo físico y mental de cada uno, donde aprenderán valores, actitudes, habilidades y su relación con el entorno; así como también es importante el espacio y el lugar donde se desarrollan, quiero destacar aun cuando el lugar es pequeño, también se fomenta la imaginación de las y los niños, por lo que buscan la forma de adaptar sus ideas a un espacio limitado.

Es importante el papel del agente educativo, es un tema que ahondaremos en el capítulo IV, sin embargo, es el responsable de planear, orientar y ejecutar acciones educativas que garanticen el desarrollo y bienestar, así como la protección de los derechos de las niñas y niños.

Georgina Navarrete en su artículo “El arte de cuidar”, divide en dos a los cuidadores:

“Informales: No disponen de capacitación y no son remunerados por su tarea. Tienen un alto grado de compromiso y una atención sin límite de horarios. Son principalmente mujeres familiares, amigos vecinos.

Formales: Profesionales y técnicos que recibieron una formación previa sobre los cuidados que necesitan las personas a cuidar, ofrecen atención con límites de horarios y tiene un menor vínculo afectivo que los cuidadores informales”.

Además, menciona características de un cuidador como ser: Tolerante, paciente, alegre, tener una resistencia física, creativo, responsable, conocer sobre desarrollo y/o mantenimiento físico, social, intelectual y emocional de la persona dependiente, y para cuidar a niñas y niños implica: Atender necesidades emocionales de bebés y niños/as pequeños, consolarlos cuando se sientan tristes o solos, cocinar y dar de comer, estimular el desarrollo, mantener el lugar ordenado y organizar salidas, planificar y supervisar juegos y actividades lúdicas estimulantes, asear y vestir a los pequeños”. (2023,pp.10-11)

1.3 Usuarios del área infantil

En el siguiente capítulo se describe la población infantil que es beneficiaria del espacio infantil, lo que permitirá ahondar en los principales sujetos sociales que colaboran en los objetivos e intereses del proyecto.

Según la convención sobre los derechos del niño “(seres humanos menores de 18 años) son individuos con derecho de pleno desarrollo físico, mental y social, y con derecho a expresar libremente sus opiniones. Además, la Convención es también un modelo para la salud, la supervivencia y el progreso de toda la sociedad humana.” (CDHN, 2006, p.6)

Los primeros niños que ingresaron a la sala fueron 6 niñas y 1 niño, en conjunto con sus padres inauguraron la sala infantil, la presidenta del Instituto presenció y dirigió el evento, así como la Subdirectora de Recursos Humanos, quién también tendría un menor para el ingreso a la sala, los asistentes fueron de distintas áreas y los niños de diversas edades desde 4 años hasta 8 años.

Se presentó en el aula el procedimiento para el registro de menores al Área Infantil, la cual contiene los siguientes datos:

- Cualquier persona del INDAABIN que desee ingresar a un menor al área infantil deberá registrarlo previamente con el área de Recursos humanos.
- Una vez registrado, se le realizará una cita con el doctor del INDAABIN para la elaboración del expediente clínico del menor.
- Por último, se le asignará al menor un número de ficha que tendrá la trabajadora social y con la cual podrá ingresar al Área Infantil.

Cabe destacar que, con anterioridad en el proceso de aceptación al puesto, en una reunión con el Director General, dos personas responsables del proyecto y yo, definimos que era importante que existiera un expediente clínico, que nos

permitiera conocer a detalle la salud física de los menores, para asegurarnos que tuvieran condiciones saludables, así como conocer alergias o afecciones anticipadamente.

De igual forma a las madres y padres se les daba una copia del reglamento para el uso de la sala de lactancia también contenía las especificaciones del uso de la sala infantil destacaban cinco puntos siguientes:

1. La sala de lactancia podrá ser utilizada como área infantil para niñas(os) entre 4 y 10 años de 15:00 a 19:00 horas.
2. El control de la televisión estará a cargo de la trabajadora social que se encuentre en la Sala de Lactancia y se deberá guardar siempre en el cajón de la cocineta para evitar extravió.
3. Solo el titular del menor podrá acompañar a éste al sanitario.
4. Todos los menores que ingresen a la Sala de Lactancia deberán contar con un expediente personal (clínico) y estar previamente registrados por los tutores en el área de recursos Humanos.

Por cuestiones de seguridad y control los púnicos miembros del personal que cuentan con llaves de la sala de lactancia son el Director de Administración y la Subdirectora de Recursos Humanos.

Adicionalmente existe un directorio general de los ingresos

Los puntos anteriores tanto del registro a la sala como el reglamento, es importante mencionar que, se retomarán en el tercer capítulo como parte de los aspectos positivos de las funciones y logros de la sala infantil y aspectos negativos generales de las funciones que cumple el espacio infantil.

A lo largo de la apertura y del trabajo y administración del lugar han existido distintos usuarios.

Tabla 3. Usuarios del personal del Instituto de la Sala Infantil.

USUARIOS/AS	RANGO DE EDADES	PUESTOS
Madre	24-50	Operativos, jefes de departamento, Subdirectores, personal de honorarios, Directores de área Presidenta del Instituto
Padre		
Tía		
Abuela		
Otro		

El apoyo para llevar a los niños y niñas es colectivo, la mayoría de las veces son su familiar directo quien deja a los menores, así como el responsable de llevarlo al baño, o atender cualquier necesidad que tengan, sin embargo en ocasiones y por lo general los empleados que tienen un puesto de mando, las personas que llevan a los menores y se encargan de estos requerimientos son las secretarías, quienes fungen como los verdaderos usuarios, en algunas ocasiones no se llega a conocer a las madres o padres o en solo un par de ocasiones.

En el siguiente punto se analizarán los datos de los usuarios infantiles que asistieron a la sala a la apertura durante el mes de marzo y abril de 2018, con la finalidad de observar que existía una población infantil dentro del Instituto, y como referencia se introduce la tabla siguiente:

Tabla 3. Usuarios menores que asisten a la Sala Infantil.

Visitas Sala de Lactancia
Fecha: de 01 de marzo al 30 de abril 2018

No.	NOMBRE	SEXO	EDAD	NÚMERO DE VISITAS
1	Ingrid Zamora	Mujer	8	26
2	Danna de Toscano	Mujer	10	25
3	Diana Miranda	Mujer	8	25
4	América Bautista	Mujer	6	11
5	Gala Beltrán	Mujer	4	8
6	Iker Lenin Villegas	Hombre	7	5
7	Carlos González	Hombre	4	3
8	Edgar Vargas	Hombre	7	2
9	Sofía Vargas	Mujer	8	2
10	Alfredo Esquivel	Hombre	12	1
11	Barbara Ortega	Mujer	10	1
12	Alexa Sofía	Mujer	6	1
13	Valeria Navarro	Mujer	2	1
14	Alejandra Rivera	Mujer	9	1
15	Ayari Rivera	Mujer	8	1
			Total de visitas	113

Asistieron un total de 15 usuarios:

- 11 niñas
- 4 niños
- El promedio de edad es de 7 años
- La edad que sobresalía era de 8 años
- Asistieron más mujeres
- El total de visitas fue de 113
- El número total máximo de visitas fue de 26
- Dos niñas tuvieron 25 visitas
- El número mínimo de vistas fue 1
- 6 niños asistieron solo 1 vez

Derivado de los datos que arroja la tabla anterior, se puede observar, que existen una población infantil que requiere el uso de la sala, este índice de población se da desde la apertura y se mantiene con éxito durante la apertura del mismo.

Se ve una diversidad de usuarios, lo que implica como se mencionó en capítulos anteriores, las actividades podrían estar reflejadas en función de la población, aun que la edad en promedio ayuda a poder manejar el grupo y reconocer las necesidades de su formación y sus habilidades en el espacio.

Después de conocer el Instituto y la sala de lactancia donde se integra el espacio infantil, es necesario conocer la Norma mexicana que permite conocer cómo surge la propuesta del espacio, y sugiere la pauta para que pueda surgir la propuesta del espacio, así como comprender los antecedentes y conceptos que son guía clave para entender el estudio de caso.

Capítulo II Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En este capítulo se aborda la descripción de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual tiene como finalidad fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) “es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido”.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos define a la igualdad como la característica que implica que todos los seres humanos puedan disfrutar de todos los derechos sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Lo que permite, destacar que ambas definiciones están orientadas a acciones que implica un espacio donde todos están inmersos, y que cierta práctica y característica como señala, refleja las prácticas de la sociedad, dichos actos no se cometieran o no existieran de primera instancia, no habría necesidad de definir los conceptos y por ende crear una Norma aplicable para los centros de trabajo.

2.1 Antecedentes de la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En México tenemos como antecedente distintos factores que marcan la diferencia

en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, se incluye la edad, el lugar donde viven, escolaridad, la situación familiar, y sobre todo los estereotipos impuestos hacia ellas y ellos desde pequeñas y pequeños, afectando la visión y la forma de actuar ante distintas situaciones que se generan a lo largo de su vida.

En el contexto mexicano existe una serie de temáticas dirigidas hacia la igualdad de género, y dentro de estas temáticas encontramos distintos factores, y problemáticas que atraviesan los distintos actores que conforman la igualdad.

El glosario para la igualdad del Instituto Nacional de las Mujeres, define la igualdad de género de acuerdo a la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 5 fracción IV, define la igualdad de género como:

“la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.

También se define como principio jurídico universal, la igualdad de género se ha reconocido internacionalmente a través de instrumentos como la *Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz* (Conferencia del año de la Mujer, 1975) y la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW por sus siglas en inglés).

El glosario para la igualdad, también define equidad como el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.

En el Capítulo I, Artículo 5, Fracción IX, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) se refiere a la equidad como medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, la atención

de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales.

También menciona que el concepto de equidad e igualdad no son precisamente lo mismo, sino que la definición dirige resultados distintos, el primero es un principio ético normativo unido a los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, y la igualdad es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas.

Según el concepto de diferencia de la real academia española lo define como cualidad o accidente por el cual algo se distingue de otra cosa, variedad entre cosas de una misma especie, controversia, disensión u oposición de dos o más personas entre sí.(Real Academia Española, 2024)

Desde las definiciones planteadas y retomando la última que define la diferencia, al parecer éste da inicio para poder obtener una definición de las anteriores, es justo, no lo llamaría accidentes, pero si acciones sociales que han prevalecido a lo largo del tiempo que han limitado a la segunda definición la entre cosas de una misma especie, aquí refiriendo a las personas a los aspectos físicos culturales, económicos, sociales que han caracterizado a hombres y mujeres.

Existen muchos puntos de vista y perspectivas para hablar y tratar el tema de la igualdad de género, las visiones no deben ser siempre contrarias o en guerra como si solo hubiera un marcador final, todo el proceso, toda la historia, y la búsqueda de respuesta a los conceptos y definiciones, han guiado para entender y desarrollar de manera analítica las diferentes posturas de género.

Hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo.

Existen resultados, visiones, experiencias y acontecimientos que visualizan

diferentes escenarios para poder ubicar elementos que permitan dejar de reproducir prácticas que excluyen, limitan y cesan los derechos de cada persona, en esta parte se explica los puntos de partida y los actores que desenvuelven la creación de la Norma.

Punto número uno, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, se instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

La STPS busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor humano.

¿Por qué las instituciones buscan promover una cultura laboral?

Según la STPS, la idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias

“Quienes usan las nociones de retraso cultural no suelen examinar las posiciones de los grupos de intereses y de los individuos que deciden y que pueden estar detrás de las variables <<tipos de cambio>> en diferentes sectores de una

sociedad, Puede decirse que, en relación con los tipos de cambio en que se mueven los sectores de la cultura, lo que con frecuencia está >atrasado< es la tecnología.” (Mills, 1959, p.80)

Punto dos el INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo como parte fundamental del principio de equidad.

Tres, el CONAPRED tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Estos tres mecanismos intentan generar una cultura laboral basada en el respeto el reconocimiento de las diferencias, y enriquecer el respeto con tratos igualitarios y el goce de las libertades que cada persona merece, sin embargo, aún es una tarea difícil.

Como menciona la norma de acuerdo con el estudio “Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género” realizado en 2013 por el INMUJERES, las organizaciones que han implementado el Modelo de Equidad de Género refieren haber obtenido mejoras en las organizaciones que lo adoptaron e identifican desde la perspectiva empresarial y de los/las trabajadores/as de las mismas, las ventajas de incorporar un enfoque de igualdad y de perspectiva de género en el manejo de los recursos humanos.

“El MEG forma parte de la Comunidad Sello de Igualdad de Género, conformada

en 2009 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para fortalecer los programas y modelos de certificación en igualdad de género de América Latina y el Caribe. Se ha colaborado en la transferencia de conocimientos y se ha beneficiado del intercambio de experiencias con los países de la región. Desde 2012 México firmó un memorándum de entendimiento entre el PNUD y los mecanismos nacionales para las mujeres de Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay, mismo que se ha ratificado en agosto del 2015 con vigencia hasta julio 2018, para establecer un marco de cooperación y apoyo técnico para fortalecer y extender la implementación de mecanismos de certificación en género en la región, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral” (NMX-R-025-SCFI-2015, p.4)

De lo anterior se ha encaminado a las tres instituciones a proponer un nuevo instrumento denominado: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como parte de las lecciones aprendidas y máximo consenso por parte de las tres instituciones, a fin de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo. Las tres instituciones están conscientes que la transformación de los centros de trabajo requiere corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional u organizacional de los mismos, así como en relación con su entorno laboral.

¿Por qué surge una Norma para la Igualdad laboral y no discriminación?

El objetivo de la Norma Mexicana es establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores y su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no

discriminación. (NMX-R-025-SCFI-2015, p.5)

La Norma en su apartado campo de aplicación concentra los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana, organizado en la siguiente tabla:

Sector	Características
Público	Organizaciones que forman parte de la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno.
Privado	Organizaciones de interés social, legalmente constituida y que generen empleo.
Social	Organizaciones de interés público que tienen presupuesto gubernamental pero que cuentan con autonomía o cierta autonomía para ejercer su administración. También se clasifican aquí diversos tipos de organizaciones de la sociedad civil que generan empleo.

Fuente: NMX-R-025-SCFI-2015 pág. 17

Dicho documento contiene los lineamientos y disposiciones generales para la certificación en la Norma Mexicana, los temas de evaluación, vigencia y mantenimiento del certificado y apéndices. Cuando se obtiene el certificado en igualdad laboral y no discriminación el centro de trabajo podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.

- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
- Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos. (NMX-R-025-SCFI-2015, p. 16)

También menciona los beneficios de las empleadas y empleados en instituciones que se presentan a continuación:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Por último, menciona los beneficios en general de la sociedad:

- Con el fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo, las empleadas y

empleados.

- Se identificará el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y la no discriminación.
- Se contará gradualmente con mayor número de locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Estos últimos beneficios se perciben muy generales y escasos, y partiendo en el interés particular de afirmar la práctica de la igualdad en el centro de trabajo y fortalecer los valores y derechos humanos, que se promueven dentro del centro de trabajo, es que los beneficios radican desde que las autoridades de estos centros se interesen en sus empleadores, y que se apliquen y busquen formas de regular y querer certificarse en la Norma, adquiriendo compromiso y organización para obtener mejoras y ampliar los beneficios.

2.2 Conceptos generales en materia de igualdad y no Discriminación.

Para ahondar más en el desarrollo de este capítulo es necesario conocer las definiciones de los siguientes conceptos, los cuales nos orientan en el reconocimiento de un contexto, donde se formalizan las definiciones y permiten acercarnos al marco de la norma y del planteamiento del trabajo.

Igualdad de género

La Norma define el género como el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2015, p.9)

Lamas (2000) define Género como el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un

grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres, lo anterior, muestra que el género atañe al sentido de construcción social, es decir de alguna forma se determina diversas estructuras dentro del género, en particulares y momentos que aporta la diferencia social de roles y estereotipos (página 2).

Según la Norma el Sexo es el conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Es decir, el sexo va a distinguir a la hora de decir si tu “sexo” es mujer u hombre por características físicas, abarcando el sentido biológico y el sentido de la función reproductiva.

División sexual del trabajo:

“La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo”.

La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.

Roles de Género:

“El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales”.

Estereotipos de género:

“Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad”.

Trabajo remunerado:

“El trabajo remunerado se refiere a las actividades que están orientadas a la producción de bienes y/o servicios para el mercado laboral por las cuales se percibe una remuneración; existe una relación entre una actividad productiva y el salario o ingreso específico que se recibe por éste”.

Trabajo no remunerado:

“El trabajo no remunerado es aquel que se realiza sin recibir algún salario o ingreso a cambio.

Este término también ha sido central en diversos estudios de las ciencias sociales en general y en especial de aquellos vinculados con la implementación de acciones de política pública con perspectiva de género, permite hacer visible uno de los principales obstáculos de las mujeres para su plena participación en el ámbitos educativo, laboral o político, sino el papel que su trabajo en los hogares y familias tiene al hacer posible que las personas que realizan trabajo remunerado

puedan hacerlo en mejores condiciones y el ahorro que en gasto social le representa a los Estados, tal como lo revelan los estudios del INEGI quienes afirman que el trabajo no remunerado equivale a 23% del PIB”.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

“La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres”

La conciliación se impulsa mediante acciones que, desde el sector privado, coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través por ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que se corresponsabilicen el sector público y privado, entre otras”.

Los conceptos anteriores pueden ser consultados en el glosario para la igualdad del Instituto Nacional de las Mujeres en la página electrónica del Inmujeres. (INMUJERES).

Los distintos conceptos se interrelacionan entre sí, y la representación de los conceptos y el desarrollo de cada uno en procesos específicos a desenvolver, nos permite profundizar en la temática que se representa en el presente trabajo, y conocer la importancia que tiene en el contexto desde la creación de la Norma, sus antecedentes y al iniciar el proyecto en el Instituto, así como van evolucionando en los planos Institucionales y normativos.

Entender de manera metodológica como engloba la participación de los hombres y de las mujeres en la sociedad y en el trabajo, podemos entender que no existe una sola definición de trabajo y mucho menos una sola representación, es decir que vamos articulando desde la perspectiva de género.

Como se mencionó el punto principal era atender a la población infantil que asistía al espacio de trabajo al alrededor de 4 a 5 horas de lunes a jueves con variabilidad de los viernes, lo cual implicaba tener de forma cotidiana a los niños en los espacios de oficina.

De esta forma y siguiendo la línea de perspectiva de género e involucrarse en todo sentido al desarrollo de estrategias, y funciones que permitan abrir el espacio público a las mujeres y mirar enfoques nuevos, haciendo a un lado la mirada de mujer sinónimo de maternidad, cuidado y crianza y poner un tope al frente y poder mirarla como profesionalista, como persona con decisión con posibilidades y alternativas, al abrirse un componente complementario extraescolar se puede pensar la idea de los lineamientos que a continuación se enmarcan al describir el por qué existe una Norma de Igualdad laboral y no Discriminación.

Como menciona Rita Segato, (s.f) “El resultado es que proyectos y acciones referidos al género y destinados a promover la igualdad de género son referidos y aplicados a personas, esto es, a individuos mujeres, o a la relación entre individuos mujeres e individuos hombres, y el resultado perseguido es el de la promoción directa y sin mediaciones de la igualdad de género concebida como igualdad de personas y no de esferas” (pág. 22)

2.3 ¿Qué sigue después de la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación?

“La necesidad de un modelo de organización social que coloque a los cuidados en el centro, que los valore y los haga visibles, que señale que son responsabilidad de todos y reclame una imprescindible implicación del Estado, es imperiosa. Ser cuidado es un derecho y cuidar es un deber de una sociedad que sitúe en lugar prioritario la vulnerabilidad de la vida. No solo se trata de reivindicar la ciudadanía sino la “ciudadanía”. El problema que tenemos es que vivimos en una sociedad

que menosprecia la fragilidad humana” (Vivas 2022, p.118)

Después de que la norma fuera publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de noviembre de 2015, y entrar en vigor a partir del 20 de noviembre de 2015, con el objetivo de establecer los lineamientos y criterios para la igualdad laboral y no discriminación, así como el reconocimiento de los centros de trabajo que cuentan con las prácticas para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores y de sus familias.

La norma ha sido parte del camino para la promoción de igualdad de oportunidades en el reclutamiento y selección, promover la capacitación y sensibilización en materia de lenguaje inclusivo y no sexista, licencias de maternidad y paternidad, diversidad de familias y en medidas de apoyo en las necesidades del cuidado, el mejorar el clima laboral por medio de prácticas de flexibilidad de horarios de trabajo medidas para apoyar y trato en el ámbito, en diferentes ámbitos, así como la no discriminación, la accesibilidad y adaptación para personas con discapacidad y mecanismos para prevención atender y sancionar acoso y hostigamiento sexual.

Para continuar con ellos ejes de análisis se implementan nuevos instrumentos en al apoyo de las problemáticas y de la atención a los temas que marca la norma que a continuación se desglosan.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es el documento en el que el Gobierno de México, a través de consultas públicas, explica cuáles son sus objetivos y estrategias prioritarias durante el sexenio.

En su presentación con el título “No dejar a nadie atrás no dejar a nadie a fuera”

“El crecimiento económico excluyente, concentrador de la riqueza en unas cuantas manos, opresor de sectores poblacionales y minorías, depredador del entorno, no es progreso sino retroceso. Somos y seremos respetuosos de los pueblos originarios, sus usos y costumbres y su derecho a la autodeterminación y a la

preservación de sus territorios; propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Propugnamos un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales y consciente de las necesidades de los habitantes futuros del país, a quienes no podemos heredar un territorio en ruinas”. (PND)

Tiene como objetivo establecer y orientar todo el trabajo que realizarán las y los servidores públicos los próximos seis años, para lograr el desarrollo del país y el bienestar de las y los mexicanos.

El PND, establece uno de los ejes transversales identificar a la igualdad de género, no discriminación e inclusión.

Ley general para la igualdad entre Mujeres y Hombres.

“Esta ley “tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional”. (LGIMH, 2015)

Lo que implica la eliminación de toda forma de discriminación en los ámbitos de la vida en cualquiera de los dos sexos y beneficia a hombres y mujeres que se encuentren en territorio nacional que se encuentren el algún tipo de desventaja

ante la violación del principio de igualdad, independientemente de la edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes.

Lo que compete al Gobierno General conducir y elaborar la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres en la que se desprenden los lineamientos en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

“La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- “Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y
- Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo”.

(LGIMH, 2015)

Ley General de Educación (2019) Última Reforma 07 junio 2024.

Menciona en su Capítulo II de los fines de la educación artículo 15 numeral III “Inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas”

En el capítulo III de los criterios de la educación artículo 16 numeral III, “Será humanista, al fomentar el aprecio y respeto por la dignidad de las personas, sustentado en los ideales de fraternidad e igualdad de derechos, promoviendo el mejoramiento de la convivencia humana y evitando cualquier tipo de privilegio de razas, religión, grupos, sexo o de personas”

Incorpora principios de igualdad y no discriminación, y establece la obligación de las autoridades educativas de promover la igualdad de oportunidades.

- Igualdad de oportunidades: Se garantiza el acceso a la educación sin discriminación por género, edad, condición física, socioeconómica, cultural, religiosa o cualquier otra.

- Inclusión educativa: Se promueve la inclusión de estudiantes con discapacidad, migrantes, indígenas, y aquellos en situaciones de vulnerabilidad.

- Educación sin discriminación: Se prohíbe cualquier forma de discriminación en la educación, incluyendo la discriminación por género, raza, religión, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra.

- Acceso equitativo: Se busca garantizar el acceso equitativo a la educación básica y media superior, especialmente para grupos históricamente marginados.

- Educación para la igualdad: Se promueve la educación para la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión.

- Participación de la sociedad: Se fomenta la participación de la sociedad en la educación, incluyendo la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

- Formación docente: Se establece la formación docente para abordar la diversidad y la inclusión en el aula.

- Evaluación y seguimiento: Se establecen mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la igualdad y la inclusión en la educación.

- Los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género para, desde ello, contribuir a la construcción de una sociedad en donde a las mujeres y a los hombres se les reconozcan sus derechos y los ejerzan en igualdad de oportunidades.

La Ley General de Educación en México busca garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad, sin discriminación y con igualdad de oportunidades. (LGEM, 2024)

Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación (2021-2024)

Atiende los siguientes puntos:

- Promover la igualdad de género: Erradicar la discriminación por género y promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- Combatir la discriminación por origen étnico o nacionalidad: Erradicar la discriminación contra personas indígenas, migrantes y personas con origen étnico o nacionalidad diferente.

- Promover la inclusión de personas con discapacidad: Garantizar la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación contra personas con discapacidad.

- Combatir la discriminación por orientación sexual o identidad de género: Erradicar la discriminación contra personas LGBTQ+.
- Promover la igualdad de oportunidades para jóvenes: Garantizar la igualdad de oportunidades para jóvenes, especialmente en educación y empleo.
- Promover la participación ciudadana: Fomentar la participación de la sociedad en la promoción de la igualdad y la no discriminación.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación: Monitorear y evaluar el progreso en la implementación del programa.
- Colaborar con organismos internacionales: Trabajar con organismos internacionales para promover la igualdad y la no discriminación.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a servicios públicos: Garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso igualitario a servicios públicos como educación, salud y justicia. (CONAPRED, 2021-2024)

Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) Noveno Informe de México Julio 2018.

- El Estado Mexicano presentó su informe periódico del cual el Comité de la CEDAW emitió observaciones y entre las recomendaciones que se pueden destacar son las siguientes:
- Mejorar el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante campañas y actividades públicas.
- Capacitar sistemáticamente al funcionariado público
- Implementar políticas públicas para superar la cultura machista y los estereotipos

discriminatorios sobre funciones y responsabilidades de las mujeres y hombres en los hogares

- Hacer cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad.
- Incentivara a los hombres, para que ejerzan su derecho a la licencia de paternidad.
- Agilizar la aprobación de la política nacional de cuidado.
- Garantizar los derechos de poblaciones en mayor riesgo de vulneración como la población LGTBI, las mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales, migrantes etc.
- Aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal, microcréditos y préstamos
- Intensificar los esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género. (CEDAW, 2018)

Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024, es el programa especial del Gobierno de México que contiene las principales estrategias y acciones que las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal deberán poner en marcha para garantizar los derechos de las mujeres y disminuir la violencia en su contra.

Establece seis objetivos estratégicos autonomía económica, salud y bienestar, cuidados, no violencia, participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos y la construcción de entornos seguros y en paz, así como estrategias para promover la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos, incluyendo la educación.

Un programa que busca promover la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la vida, como el educativo, laboral, político y social. Algunos objetivos de este programa son:

- Promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

- Eliminar la discriminación por género.
- Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Promover la igualdad en el acceso a la educación y el empleo.
- Combatir la violencia de género.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de las personas y las tareas domésticas.
- Promover la igualdad en los medios de comunicación.
- Fomentar la investigación y el estudio de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este programa busca crear una sociedad más justa y equitativa, donde las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades y derechos. (PNIMH, 2020-2024)

Todos los proyectos después de la norma, integran aspectos de igualdad de reconocimiento, de apertura a todas y todos, son avances que generalizan distintas problemáticas y las hace visibles, posiblemente los cambios dentro de las estructuras laborales no se reflejen en un abrir y leer de las nuevas leyes y políticas, sin embargo, es pertinente que se visibilicen que se nombren y reconozcan nuevas acciones que fortalezcan los gobiernos y las instituciones.

Y adicional después de la norma sigue poder redirigir los proyectos a llevarla a cabo, a consolidar tanto la certificación de la misma, como en el conjunto de políticas para crear una transformación, promoviendo la igualdad en el acceso al empleo, y la sensibilización de cada aspecto tanto de conceptualización como de las acciones que se están tomando en cuenta para promover la diversidad y la inclusión.

Capítulo III. Recuperación de la experiencia profesional desde la perspectiva de la sociología de la educación. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad en el Área Infantil

El propósito del capítulo a desarrollar permite enfocar la experiencia profesional con una perspectiva desde la sociología de la educación, para reconocer y visibilizar aspectos derivados de la experiencia de realizar el trabajo en una Institución pública enfocado en la atención de niñas y niños, en madres y padres trabajadores y específicamente en atender a la población de la Institución donde se abren las puertas a la igualdad y a la no discriminación en un centro de trabajo.

En la búsqueda de abrir espacios para consolidar el balance trabajo familia y derivado de nuevos planteamientos, normas y leyes como se apreció en capítulos anteriores que permite consolidar este último apartado.

En este tercer capítulo, de acuerdo con la experiencia que se reporta en los capítulos anteriores y con el enfoque de la Norma, se pretende exponer diversas acciones orientadas a superar o mejorar algunos de los aspectos señalados al describir las actividades que se realizan en el Área infantil del Instituto.

Se identifican las áreas de oportunidad y los aspectos positivos y logros que enmarcan el propósito de abrir espacios de este tipo dentro de distintas instituciones públicas o privadas.

El propósito del capítulo a desarrollar permite enfocar la experiencia profesional con una perspectiva desde la sociología de la educación, para reconocer y visibilizar aspectos derivados de la experiencia de realizar el trabajo en una Institución pública enfocado en la atención de niñas y niños, en madres y padres trabajadores y específicamente en atender a la población de la Institución donde se abren las puertas a la igualdad y a la no discriminación en un centro de trabajo.

El análisis FODA utilizado en la recuperación de la experiencia profesional nos sirve como herramienta fundamental ya que, permite evaluar de manera

sistemática y objetiva los factores internos y externos que influye en una problemática social, como es la búsqueda de abrir espacios para consolidar el balance trabajo familia y de nuevos planteamientos, normas y leyes como se apreció en capítulos anteriores que permite identificar y clasificar los factores considerando el impacto y la relación con la necesidad del espacio Infantil de tal modo que ayudará a desarrollar estrategias que aborden los desafíos y las oportunidades identificadas, mediante la recopilación y el análisis de datos

3.2-Mi experiencia profesional y la sociología de la educación.

“Allá por 1840 y algo, Concepción Arenal había asistido a los cursos de la Facultad de Derecho, disfrazada de hombre, el pecho aplastado por un doble corsé”.
Eduardo Galeano.

¿Qué entendemos por la sociología de la educación?

La sociología de la educación se orienta al estudio de las relaciones entre la sociedad y la educación, lo cual permite vislumbrar las instituciones, las condiciones en las que se desarrollan, las funciones, los objetivos y sobre todo los agentes educativos y sociales que participan en ella.

La sociología en general activa una cualidad crítica y en específico la sociología

de la educación permite identificar la educación activamente como influyente de la sociedad, con una doble línea de regreso de la sociedad a la educación, para permitir repensar y cuestionarnos los pensamientos y realidades que surgen al entrarse en temáticas que competen a todas y todos, y que generalizan cada momento pasado y actual de las personas.

El interés genuino de hacer, mirar, y crear sociología no salió de la primera vez al ver el plan de estudios de la licenciatura, sin embargo, al percibir los detalles, la lectura, el conocer, observar, descubrir, leer y escribir sociología, los detalles, las minorías, los movimientos, el poder, las luchas, las victorias, las derrotas, los avances, las esencias, salen a la luz, y reflejan distintas tonalidades que al observar me integré en un todo, para volver separarlo por segmentos, desmenuzarlo, y poder analizar cada uno y al mismo tiempo volver a juntarlo y poder razonar y entender el porqué de lo que estamos buscando.

En el libro Educación y sociología Durkheim define la educación como “la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social” (Durkheim 2003, p.60).

El que exista un nuevo proyecto dirigido a las madres y padres del Instituto, derivado de la norma mexicana en igualdad Laboral y No discriminación creando y motivando a una cultura Institucional en la que se va determinar normas de cooperación con el conjunto de valores, creencias, conductas, prácticas y normas.

El cumplimiento a la normatividad tanto nacional como internacional podría percibir, un avance una trayectoria de lo que realmente se visualiza en la sociedad, de los retos y nuevas fórmulas de crear espacios diversos en los ámbitos laborales.

En este contexto se siguen impartiendo ideas de que, al integrarse las mujeres en el espacio laboral, las mujeres tendríamos que buscar las alternativas y los trabajos nuevas formas de adaptar las realidades en constante cambio.

Lo que significa que se les dé importancia a las infancias porque deberán tener en cuenta que, también son un sector discriminado y poco visibilizado, y es por tal

motivo que también se debe pensar en ellos, y lo que necesitan.

Del mismo modo no solo pretender que se está abriendo los espacios para lo laboral para la producción sino también para desarrollar sociedades que involucran a todos en general, y mencionar que como se influye en los aspectos sociales, económicos y políticos.

En ese sentido, como mencionamos “Cuando las gentes estiman los mismos valores tienden a conducirse de acuerdo con el modo que los unos esperan de los otros que han de conducirse. Además, con frecuencia consideran esa conformidad como cosa muy buena, aun cuando parezca ir contra sus intereses inmediatos. Que esos valores compartidos sean aprendidos y no heredados no los hace menos importantes en la motivación humana. Por lo contrario, se convierten en parte de la personalidad misma.” (Mills 1959, p.37)

La experiencia profesional ha permitido en primer lugar mostrar el lugar que se instaló en la Institución, entender la importancia de los espacios, de las necesidades, de tener un común compromiso y que existen nuevas normas que están permitiendo visibilizar dichas necesidades, que han existido, y existen mientras las sociedades cambien, mientras los cuidados sigan siendo reconocidos y valorados podemos entender el porqué de los espacios de cuidados.

Avanzando en el reconocimiento, también permite acercarnos a la posibilidad de abrir espacios, en conjunto de que la experiencia profesional sea un modelo, que abra puertas a otras instancias a otros lugares, a más trabajos a crear la posibilidad de que pueden aportar un cambio significativo a las desigualdades, a los modelos de trabajo, a la escucha interna de sus colaboradores y poder avanzar en lugares de trabajo más dignos, más eficientes y comprometidos.

La Recuperación de la Experiencia Profesional, se relaciona con la sociología de la educación de distintas maneras, porque en ella se analiza y estructura un contexto en la implementación de vías de conocimiento para distintos agentes educativos.

No podría abrirse a la mesa desde la sociología sin identificar el desarrollo profesional, porque implica un desarrollo profesional de los trabajadores, lo que es un tema clave en la sociología de la educación, se enfoca en cómo la educación y los agentes educativos pueden influir en el desarrollo profesional y personal de los individuos.

Podemos decir que son muchos los beneficios que se han visto en torno a la creación del espacio infantil, en diferentes aspectos derivadas de las necesidades detectadas en un principio en el instituto, en este apartado profundizaremos en los aspectos positivos y negativos.

3.3. Fortalezas de las funciones y logros de la sala infantil

El análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) es una de las herramientas esenciales que provee de los insumos necesarios al proceso de planeación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora.

Al finalizar con el método FODA podemos contestar las siguientes preguntas.

- ¿Cómo se puede aprovechar cada fortaleza?
- ¿Cómo se puede explotar cada oportunidad?
- ¿Cómo se puede detener cada debilidad?
- ¿Cómo se puede defender de cada amenaza?

“El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

Thompson y Strikland (1998) establecen que el análisis FODA estima el efecto que una estrategia tiene para lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación externa, esto es, las oportunidades y amenazas.” (Ponce 2007, 3)

Logros o aspectos positivos a reforzar:

- A. Relación con las familias
- B. Capacitación del personal
- C. Equipamiento y materiales
- D. Atención de los niños

Análisis Externo

Oportunidades y Amenazas

Análisis Interno

Fortalezas y Debilidades

3.1 Fortalezas de las funciones y logros de la sala infantil

(FORTALEZAS OPORTUNIDADES Y) ASPECTOS POSITIVOS DE LA FUNCIONES Y LOGROS DE LA SALA INFANTIL			
Descripción del logro/función	Aspectos que pueden potenciarse	Condiciones para potenciar el logro o función	Responsable de la acción orientada a incrementar el logro

Las mamás y papás pueden desarrollar su trabajo con libertad al inscribira sus hijos en el espacio infantil	Instalar cámaras de circuito cerrado para que las mamás puedan observar a sus hijos cuando lo deseen y desde sus lugares de trabajo	Presupuesto Cámaras de video Autorización de los padres para grabar a sus hijos.	Unidad de Administración y finanzas Área de Recursos Humanos
Examen médico	Creación de un formato de examen médico que exponga la situación general de salud de los infantes.	Acuerdo, autorización y apoyo del médico institucional.	Médico institucional Área de Recursos Humanos Madre, padre otutor. Niño o niña
Capacitación	Cursos de capacitación que permitan la constante	Capacitación en materia de: Primeros Auxilios	Área de Recursos Humanos y Capacitación.
	profesionalización del personal responsable de la sala infantil.	Fortalecimiento de habilidades en el área educativa, Crianza positiva, Psicología Infantil. Práctica docente Entre otros.	
Material	Contar con el material mínimo necesario para las actividades	Todo tipo de material didáctico y de papelería para las distintas	Unidad de Administración y Finanzas Madre padre o

	generales de la sala infantil.	actividades. Tanto escolares como recreativas.	tutor.
Mobiliario	Contar con el mínimo mobiliario para dar atención a la población infantil que asista a la sala.	Todo tipo de muebles que permita el adecuado y satisfactorio uso del espacio infantil. Sillas, mesas, tapetes etc.	Unidad de Administración y Finanzas Madre padre o tutor.

3.2 Áreas de oportunidad generales de las funciones que cumple el espacio infantil.

(DEBILIDADES Y AMENZAS) ÁREAS DE OPORTUNIDAD GENERALES DE LAS FUNCIONES QUE CUMPLE EL ESPACIO INFANTIL			
Aspectos negativos (Área de oportunidad)	Transformación de aspectos negativos	Condiciones para potenciar el área de oportunidad	Responsable de la acción orientada a potenciar el aspecto negativo
Espacio físico reducido.	Presentar un proyecto de salón con ampliación de espacio y con enfoque a las necesidades de la cantidad de niños aceptados en dicho espacio.	Presupuesto y búsqueda de un Espacio más grande para adaptar el espacio infantil.	Unidad de Administración y Finanzas.
Protocolo para el ingreso a la sala.	Crear un protocolo que pueda identificar los objetivos claros, el funcionamiento, así como el ingreso a la sala para su respectivo funcionamiento.	Contar con la participación de las autoridades competentes de Instituto, así como los integrantes de mantener el área infantil vigente y el personal a cargo de la sala.	Unidad de Administración y Finanzas.

Lineamiento o acuerdo oficial para el uso y dirección de la sala	Crear los lineamientos específicos oficiales para el uso y administración del espacio infantil.	Contar con el apoyo de autoridades dentro y fuera del Instituto, así como conocer lineamientos que encaminen a crear una buena regulación en la creación de espacios con estas características.	Unidad de Administración y Finanzas Otras dependencias públicas capacitadas en la materia.
No existe una Normatividad, además de la Norma que ampare la creación de la sala infantil	Realizar un proyecto de legalidad al uso de la sala infantil con la intención de tener previstos todos y cada uno de los escenarios para tener un mejor manejo y control del espacio	Apoyo de autoridades competentes.	Unidad de Administración y Finanzas Unidad Jurídica
Botiquín de emergencia	Adquirir un botiquín de	Obtener los insumos básicos para el	Unidad de Administración y Finanzas
	emergencia básica para la sala.	botiquín de emergencia	Madre, padre o tutor. Dra. Institucional

Protocolos de acción para desastres naturales o siniestros	Reconocer la necesidad de capacitación y reforzamiento en los protocolos para cualquier tipo de siniestro dentro del Instituto.	Capacitación y apoyo de las autoridades de protección civil para la creación de mecanismos que comprendan a todas las personas involucradas en la sala.	Unidad de Administración y Finanzas.
Reglamento	Generar un reglamento único para la sala de lactancia y adicional para el espacio infantil, en donde se defina lo que podemos		

Posterior al análisis de la metodología FODA del espacio Infantil, se arrojan las observaciones internas y externas en la dependencia y en el espacio que nos da indicadores para entender donde se pueden mejorar y aprovechar las oportunidades del espacio infantil.

En definitiva, el espacio infantil tiene un espacio muy reducido lo que limita en primero lugar el cupo de asistencia, y aun que se ha reconocido al espacio adaptativo para las actividades, si es una de las principales debilidades de la sala infantil.

Al analizar el cuadro anterior podemos responder las siguientes preguntas:

¿Cómo se puede aprovechar cada fortaleza?

Las fortalezas son importantes porque al tener ya asignado un espacio infantil es posible hacer uso y establecer metas para que el funcionamiento sea óptimo y eficaz.

¿Cómo se puede explotar cada oportunidad?

Las oportunidades han sido eficaces por la adaptación que se ha tenido, a pesar de ser un lugar nada amplio, se ha aprovechado completamente.

¿Cómo se puede detener cada debilidad?

Las debilidades en definitiva se pueden corregir y plantear objetivos claros para poder rediseñar la operación de la sala.

¿Cómo se puede defender de cada amenaza?

Las amenazas, pueden estar fuera de nuestro control, sin embargo, tomar las medidas y canalizando a los responsables las acciones necesarias podríamos defender cada aspecto.

3.3 Impacto de la sala Infantil en una Dependencia Pública.

Derivado del análisis FODA el impacto en la sala infantil ha sido beneficioso para las madres y padres como para los menores, desde el primer día existió población para la asistencia al lugar y más adelante siguieron asistiendo con frecuencia niñas y niños.

Las jornadas laborales son extensas, y no permite tener una fluidez y el mencionado balance trabajo-familia, y el existir un espacio infantil, no precisamente se estaría llevando a cabo dicho balance, o no se está dirigiendo actividades donde las y los servidores públicos tengan plena libertad de realizar actividades con sus familias.

Existen guarderías llamadas Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil, las

cuales están dirigidas para la protección y desarrollo de tus hijos e hijas desde los 60 días y hasta seis años de edad, lo que permite, que podamos tener un espacio que puedan las hijas e hijos, en específico a cuando las madres tienen que regresar a trabajar por la terminación de la licencia de maternidad, o en su caso el padre si quisiera asignar a un su hija o hijo a una de las estancias.

La diferencia de las estancias y tener un espacio infantil dentro del entorno laboral, tiene puntos distintos a destacar que se mencionan a continuación:

1. las estancias solo atienden población hasta menores de seis años lo cual significa que los menores que entran a la primaria, ya no tendrían ese beneficio y se tendría que buscar algún apoyo extra para el cuidado.
2. Justo el cuidado que se ejerce en las estancias es de calidad, los menores tienen que pasar jornadas muy extendidas, lo cual, justo no entendiendo la parte de balance, el cuidado, la socialización, los aprendizajes, valores, está siendo atendido por el personal de las estancias, y no por las madres y padres mismos.

“El otro es un sistema de ideas, de sentimientos y de costumbres que expresan en nosotros no nuestra personalidad, sino el grupo o los grupos diferentes en los que estamos integrados; tales son las creencias religiosas, las opiniones y las prácticas morales, las tradiciones nacionales o profesionales, las opiniones colectividad de todo tipo. Su conjunto constituye al ser social. Formar ese ser en cada uno de nosotros, tal es el fin de la educación” (Durkheim 2003, 61)

3. En el espacio infantil aun que los menores también se encuentran bajo los cuidados del personal, las madres y padres, tienen un mayor acercamiento a los menores, ya son los principales cuidadores con el apoyo de alguien especializado y a cargo.

4. Tienen posibilidad de realizar otras actividades y porque el espacio infantil funciona más abierto y más accesible para las necesidades del personal y de las y los menores.
5. La finalidad del espacio es atender ciertamente a la población de niños que se encuentra la educación formal en los grados de primaria, que no es atendida por las estancias infantiles del ISSSTE.

Derivado de la pandemia por Covid-19 para mitigar la enfermedad, por lo que, desde el 30 de marzo de 2020 declarada la emergencia sanitaria y parando las actividades económicas y sociales se paralizaron diferentes actividades, así como el sistema educativo, lo que llevo también a detener el espacio de la sala infantil.

Del cierre de la sala han trascurrido diferentes administraciones, al regreso a la normalidad no se ha permitido regresar el área infantil a su restablecimiento, las autoridades no han tomado como prioridad el establecimiento y las y los menores y muchos de los menores que hicieron uso de la sala ya han crecido y se encuentran estudiando en diferentes niveles educativos.

Empero, no quiere decir que la sala ya no sea necesaria, y que no haya personal y asistentes que necesiten hacer uso de ella, existen aún menores en las oficinas, y existen madres y padres que tienen la necesidad de llevar a sus hijas e hijos a la oficina, y son los que siguen tratando de adaptarse a las circunstancias de su entorno.

Los horarios siguen siendo amplios y las jornadas son largas, de las respuestas se menciona de cuidadores principales a las madres, padres y abuelas maternas, sin embargo, en el caso de un hombre, menciona que justo el cuidador principal es la mamá, por lo que el uso de la sala sería poco.

Las madres que tienen hijos menores, son las principales cuidadoras, aún que

mencionan que madre y padre por lo general ellas son las que llevan a las hijas e hijos a la oficina y no el padre.

Señalan que el uso de la sala es beneficioso para las y los menores, porque ellos pueden realizar las actividades de trabajo con la libertad y tranquilidad de que sus hijas e hijos están siendo cuidados y seguros en un lugar cerca.

Indican que el lugar es pequeño y como se mencionó anteriormente como área de oportunidad sería una zona de mejora que se ampliará el espacio infantil, es pequeño y existe población infantil que puede hacer uso del espacio.

Consideran importante el apoyo a tareas porque es difícil tener que dividir el trabajo y mantener la atención de las hijas e hijos para que realicen las tareas escolares, además de que, la mayoría tiene traslados muy largos y al llegar a casa después de finalizar la jornada laboral las niñas y niños también se encuentran cansados y es difícil mantener un equilibrio para cumplir ambos con las responsabilidades educativas y laborales.

Añaden que se considera importante que el espacio se vuelva abrir para que puedan hacer uso, y todos tengan un poco de estabilidad en su área de trabajo y en ocupar el tiempo en actividades beneficiosas y comodidad para las menores sin tener que mantenerse en el área de oficina.

3.3 Reflexiones sobre la práctica profesional

Las reflexiones generales del planteamiento del trabajo, es por una parte el descubrir que seguimos teniendo acercamientos a una mejor visión de la sociología de la educación, en el contacto con los menores como menciona la cita siguiente:

“Precisa que la denominada crisis de cuidados se debe al aumento de la esperanza de vida en América Latina y el Caribe, lo que en términos demográficos ha supuesto el aumento del número de población adulta que requiere de cuidados y también se explica por la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral” (Gómez 2024, p.8)

En todos lados escuchamos hablar de que la niñez y la juventud son el Futuro del país, que tenemos un compromiso con ellos, y que es de suma importancia enseñarles valores y obediencia.

Sin embargo, cuánto cuesta optimizar condiciones para ellas y no solo hablando económicamente, las empresas, las instituciones realmente están dispuestas y se encuentran interesadas en ofrecer a sus trabajadoras y trabajadores espacios dignos.

Al mismo tiempo el escuchar que son el futuro, escucho resonar mayormente a las madres y a padres la preocupación de no saber dónde dejar sus hijas e hijos, y a los menores replicar que quieren estar más tiempo con mamá y papá.

Y al estar en oficina y oír a los niños correr y gritar, escuchas a un adulto replicar “no grites”, “no corras”, porque realmente los trabajos, los espacios laborales no están aptos para recibir menores, y podríamos decir hay lugares para cada persona, para cada momento para cada situación, sin embargo, es una realidad que las personas necesitamos cuidados, que son parte del día a día, y que hay alguien “invisible” que se está encargando de todos estos labores.

Aún no existe la suficiente conciencia, los conocimientos, y el interés en el desarrollo y las habilidades dependiendo por que podríamos entender o tienen esa capacidad de gritar las cosas, del movimiento, de experimentar. Sin embargo, el pasar 4 horas o más en una oficina de cuatro paredes sin esparcimiento, sin el derecho al juego, sin ni siquiera la libertad de expresar su propia identidad.

Estamos inmersos en una sociedad donde las niñas y niños también son parte y no deberían porque ser excluidos de las realidades sociales, o bien que no son prioridad de adaptación, pero si se menciona constante que se debe conciliar y la

maternidad y paternidad debe ser compatible con lo laboral, o son esquemas separados.

Es un problema político, económico y social, claro que debería interesarnos qué pasa con las infancias y al mismo tiempo que hablamos de igualdad, desigualdad, discriminación, discapacidad, diversidad tenemos que contemplar a las infancias, y visibilizar donde se encuentran, qué hacen y como se desarrollan y al mismo tiempo empezar a cuestionar ellos tienen que adaptarse a nosotros al lugar al momento y al espacio empero, nosotros a ellos no.

Conclusiones

Las conclusiones generales de las temáticas que se desarrollaron en el contexto de la experiencia profesional, en donde se expone la problemática que no solo se presenta en un momento y en el Instituto, es una problemática que generaliza sociedades y sectores privados y públicos.

Analizando el contexto actual con las normas y lineamientos que profundizan en visibilizar a las mujeres, darles espacio, lugar, y el tan oído empoderamiento femenino, el cual promueve que las mujeres participen de manera activa en los diferentes aspectos que estaban inmersos en roles de género.

El interés crucial de realizar el trabajo es encontrar áreas de oportunidad y mejorar el modelo de atención para las personas usuarias, sin embargo, como se mencionó a lo largo del trabajo, se ha invalidado el interés de la reapertura del área lo cual imposibilita seguir el análisis del proyecto y aplicar las reestructuración de las áreas de oportunidad encontradas en el presente trabajo.

La evaluación y monitoreo del espacio, el establecer líneas de acción y la continuidad de la aplicación de la norma, así como conocer la demanda actual existente de niñas y niños al instituto, nos sirven de guía para establecer un sistema de comunicación efectiva entre los colaboradores del Instituto y el área responsable de la sala, para permitir la reapertura del área infantil.

La capacitación, actualización y sensibilización continúa es parte fundamental para la gestión del espacio, y permita usar las herramientas para la atención del espacio implementando mecanismos que no afecten a ningún actor principal de esta problemática y por el contrario sea visualice nuevas formas de trabajar, nuevas formas de incluir y nuevas formas de establecer vínculos en los cuidados.

Como refiere Marta en el siguiente texto “Hay quienes no soportan que las mujeres decidamos cómo y dónde criar la maternidad está bien vista y resulta aceptada siempre y cuando esté confinada al ámbito del hogar y a lo individual (“que cada una se las arregle como pueda”, esto es lo que quieren) y no se cuestione las

dinámicas del trabajo productivo, el modelo socioeconómico ni el sistema patriarcal” (Vivas, 2022, 66)

Las decisiones que se han tomado desde la apertura del espacio infantil, tienen que ser tomadas en cuenta en conjunto, con el apoyo de diferentes actores principales del Instituto, es visible que, para el Instituto existen prioridades por las cuales se encuentra desarrollando su trabajo y queriendo dedicar y validar la misión y visión que tienen como Institución.

Realmente debería cuestionarme si al poner prioridades específicas de su personal puede haber mejoras y un mejor desarrollo profesional en la Institución:

Realizando un análisis de la efectividad del espacio infantil realizando un estudio para evaluar la efectividad del modelo y uso del espacio infantil a las personas beneficiarias.

Adicional verificar el cumplimiento de las metas del área y como se estaría aportando el espacio infantil cuando los papás se encuentran concentrados en sus tareas laborales, sin la necesidad de preocupación de los aspectos de cuidado familiar.

Por otro lado, al evaluar la asignación del espacio infantil en la visión de las jefas y jefes, con respecto a cómo se aprovecha el tiempo en las funciones de los colaboradores.

Sin duda se debe repensar los horarios flexibles y la conciliación laboral y familiar como parte de las políticas de la Institución y la creación de un marco regulatorio que garantice la calidad de la atención en el Área Infantil.

Referencias

CEDAW. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: (<https://www.gob.mx/conavim/documentos/observaciones-finales-al-9o-informe-mexico-ante-la-cedaw?idiom=es>) (Consultado el 28 de julio 2024)

CNDH. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/> (Consultado el 30 de julio 2024)

CONAPRED. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Disponible en: (<https://www.conapred.org.mx/publicaciones/programa-nacional-para-la-igualdad-y-no-discriminacion-2021-2024/>
https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/05/PRONAIND_2021-2024_final.Ax_.pdf) (Consultado el 25 de julio 2024)

Durkheim E, (2003). **Sociología y educación**: Ediciones Península s.a. Disponible en: https://institucional.us.es/revistas/cuestiones/17/art_17.pdf

Galeano E, (2019). **Mujeres**: Siglo XXI

INDAABIN. Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales Ver página del Instituto de Administración de Avalúos de Bienes Nacionales ¿Qué hacemos? [_https://www.gob.mx/indaabin/que-hacemos](https://www.gob.mx/indaabin/que-hacemos). (consultado el 01 julio 2024)

Lamas M, (2000). **Diferencias de sexo, género y diferencia sexual**

LGIMH. Ley General de igualdad entre mujeres y hombres, 2015 (<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112480/3.-Ley-Gral-Igual-Muj-Hom.pdf>) (Consultado el 17 de julio 2024)

LGEM. Ley General de Educación en México, Estrategia de Educación Inclusiva en México

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2019-11-14-1/assets/documentos/Estrategia_Educacion_Inclusiva.pdf
(Consultado el 23 de julio 2024)

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación 2015 nmx-r-025-scfi-2015 <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion#:~:text=y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%3F-La%20Norma%20Mexicana%20NMX%2DR%2D025%2DSCFI%2D2015,de%20las%20y%20los%20trabajadores> (consultada 30 julio 2024)

Mills W, (1959). **La imaginación sociológica**, www.lectulandia.com

PND. Plan Nacional de Desarrollo Gobierno de México
(https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/10042_0.pdf) (consultado el 14 de julio de 2024)

PNIMH. Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres
https://www.aefcm.gob.mx/ley_transparencia-gob/transparencia-proactiva/archivos-2022/2022-02-10/Proigualdad_para_inclusion_en_web.pdf
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0 (Consultado el 30 de julio de 2024)

Operación Mamut - Marta Lamas se une a la fiesta cuaternaria, 14/07/2024
https://www.youtube.com/watch?v=uGM_Gzo49_w (visto el 31 de julio de 2024)

Suplemento Mensual TODAS, **Caminos hacia la autonomía**, Periódico Milenio, mayo 2019

Suplemento Mensual TODAS, **Cuidados el sostén de la vida**, Periódico Milenio, julio 2023

Suplemento Mensual TODAS, **La Política Exterior Feminista de México en**

Acción, Periódico Mileno, junio 2024

Vivas E, (2022). **Mamá desobediente una mirada feminista de la maternidad**: Ediciones Godot

Zygmunt B, (2019). **¿Para qué sirve realmente un sociólogo?**: Editorial Paidós

Zygmunt Bauman y May Tim, 1990 2021. **Pensando Sociológicamente**: Editor Digital Degoan

Anexo I

CUESTIONARIO A

Sociología de la Educación

Nombre de la egresada: Perla Janeth Rico Vicente

Título del proyecto:

“Recuperación de la Experiencia Profesional, en el Área Infantil del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad para mejorar el modelo de atención de las personas beneficiarias”.

Fecha:

Núm de Encuesta.

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
3. Puesto que desempeña: _____
4. ¿En qué área del INDAABIN trabaja?
5. ¿Qué horario tiene?
6. ¿Cuántos hija/os tiene y o menores bajo su responsabilidad?
7. Edades de las/los menores
8. ¿Quiénes son las personas principales responsables de los menores?
9. ¿Algún menor ha usado el espacio infantil del Instituto?
10. ¿Con qué frecuencia hace uso del espacio infantil?
11. ¿Por qué usa el espacio infantil?
12. Al no existir el espacio Infantil, ¿quién cuida de sus hija/os?
13. ¿Qué opinión tiene acerca del espacio infantil?
14. ¿Qué le gusta del espacio infantil?
15. ¿Qué no le gusta del espacio infantil?
16. ¿Por qué considera importante el espacio Infantil?
17. ¿Considera beneficioso el tiempo que pasa su hijo en el espacio infantil del Instituto? ¿Por qué?
18. ¿Qué propone para mejorar la sala infantil?
19. Es importante conocer su opinión, Coloqué en el recuadro de abajo sus comentarios u opiniones adicionales.

Anexo II

CUESTIONARIO B

Sociología de la Educación

Nombre de la egresada: Perla Janeth Rico Vicente

Título del proyecto:

“Recuperación de la Experiencia Profesional, en el Área Infantil del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad para mejorar el modelo de atención de las personas beneficiarias”.

Fecha:

Núm de Encuesta.

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
2. Puesto que desempeña: _____
3. Estado Civil _____
4. ¿En qué área del INDAABIN trabaja?
5. ¿Qué horario tiene?
6. ¿Cuántos hija/os tiene y/o menores de edad a su cargo?
7. Edades de las/los menores.
8. ¿Quiénes son los cuidadores principales de los menores?
9. ¿Conoce el espacio infantil del Instituto?
10. ¿Por qué usaría el espacio infantil?
11. ¿Con que frecuencia haría uso del espacio infantil?
12. Al no abrirse el espacio Infantil, ¿quién cuida de sus hija/os?
13. ¿Qué opinión tiene acerca del espacio infantil?
14. ¿Por qué considera importante el espacio Infantil?
15. ¿Consideraría beneficioso el tiempo que pasaría su hija/o en el espacio infantil del Instituto? ¿por qué?
16. Es importante conocer su opinión, Coloqué en el recuadro de abajo sus comentarios u opiniones adicionales.

ANEXO III.



AVISO - SALA DE LACTANCIA - Mensaje (HTML)

ARCHIVO

MENSAJE



mié 28/02/2018 05:57 p.m.

Comunicacion Interna INDAABIN
AVISO - SALA DE LACTANCIA

Para ComunicacionInternaINDAABIN; Comunicacion Externa INDAABIN

Mensaje

Sala de Lactancia.ppsx (8 MB)

APROVECHAMIENTO DE LA SALA DE LACTANCIA

Se les invita a conocer el nuevo espacio de la sala de lactancia que también será área infantil para niños de 4 a 10 años en un horario de **15:00 hrs. hasta las 19:00 hrs.** con una atención personalizada.

Acércate al área de recursos humanos para conocer el nuevo reglamento.

Se adjunta vídeo.



Por su atención, gracias.

Comunicacion Interna INDAABIN No hay elementos