

**Perspectiva de Género y Política Pública Deportiva: El Caso de la CONADE**  
*Gender mainstreaming and sports public policy: The case of CONADE*

**Francisco Javier, Mendoza-Farias<sup>1</sup>**

**Rocío Ivonne, Quintal-López<sup>2</sup>**

**Leticia Janet, Paredes<sup>3</sup>**

Universidad Autónoma de Yucatan

DOI:<http://dx.doi.org/10.29105/pgc5.9-3>

RESUMEN

El presente artículo es una revisión sobre la incorporación de la perspectiva de género en la CONADE, cuyo objetivo consistió en identificar a través de entrevistas y análisis desde un enfoque cualitativo la situación de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la política pública de deporte de alto rendimiento en México, entre el 2012 y el 2018. Así como la identificación de algunas brechas de género. El acercamiento fue desde el método de teoría fundamentada donde los datos van construyendo la teoría. Se encontró que las mujeres han ido accediendo de manera gradual a puestos de toma de decisiones pero aún hay un gran camino por recorrer, también se evidenció la falta de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y social, así como las estrategias de atención ante casos de acoso y hostigamiento. Se concluye que el avance en materia de perspectiva de género y deporte ha sido lento pues se observa que algunas medidas se quedan en un punto de buenas acciones sin mayor trascendencia como la falta de capacitación a deportistas sobre temas de acoso y hostigamiento.

Palabras clave: Brechas de género, deporte, igualdad de género, perspectiva de género, política pública.

ABSTRACT

This article is a revision about the incorporation of the gender mainstreaming in the CONADE, the objective was to identify with interviews and an analysis from a qualitative perspective the situation of the incorporation of the gender mainstreaming in the sports public policy of high performance between the 2012 and 2018, and also to identify some gender gaps. The method was the grounded theory where the theory is created from the information. It was found that women have been gradually accessing decision-making positions but there is still a long way to go, also the lack of policies of conciliation of work, family and social life, as well as attention in cases of harassment. It is concluded that progress in terms of gender perspective and sport has been slow since it is observed that some measures are still a sample of good actions without major importance as the lack of giving information to athletes about harassment.

Key words: Gender equality, gender gaps, gender mainstreaming, public policy, sport.

Cómo referenciar este artículo:

Mendoza-Farias, F. & Quintal-López, R. & Paredes, L. (2019). Perspectiva de Género y Política Pública Deportiva: El Caso de la CONADE. *Revista Políticas, Globalidad y Ciudadanía*, 5(9), 75-89. Recuperado de <http://revpoliticas.uanl.mx/index.php/RPGyC/article/view/108>

Recibido: 13 de Agosto 2018 - Aceptado: 24 de Septiembre 2018



1 Maestro en Psicología Aplicada en el Área del Deporte, Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales, Correo: [javier.mendoza.farias@gmail.com](mailto:javier.mendoza.farias@gmail.com)

2 Doctora en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios de Género, correo: [rocio.lopez@correo.uady.mx](mailto:rocio.lopez@correo.uady.mx)

3 Doctora en Conocimiento y Cultura de América Latina, correo: [guerrero@correo.uady.mx](mailto:guerrero@correo.uady.mx)

## 1.- INTRODUCCIÓN

El presente artículo muestra un primer acercamiento a la situación actual sobre la perspectiva de género en México y de que manera se ha avanzado en su implementación desde la perspectiva de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE).

Desde esta postura, resulta importante señalar que la desigualdad de género es una realidad en el mundo actual, esto se pone en evidencia con los índices de brechas de género establecidos por el Foro Económico Mundial (2018), con base en ellos México ocupa el lugar 50 de los 149 países evaluados, donde la brecha se ha reducido principalmente en las áreas educativa, salud y esperanza de vida, pero aún falta un largo camino en rubros como participación, oportunidades económicas y empoderamiento político.

Una de las estrategias para reducir las brechas de género ha sido mediante la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. A fin de cumplir con los compromisos internacionales en materia de igualdad de género, el gobierno mexicano planteó, por primera vez, en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2012-2018 la perspectiva de género como una de sus estrategias para ser abordada de manera transversal en toda la política pública federal; tratando de cumplir con ello las metas orientadas a lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Si es abordada de manera transversal la perspectiva de género en la Política pública, se deben valorar las consecuencias que tendrán para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles de gobierno (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997 en Guerrero, Hurtado, Azua y Provoste, 2011).

En este trabajo se analiza de qué manera y en qué grado lo planteado, acerca de la transversalización de la perspectiva de género en el Plan Nacional de Desarrollo se ha cumplido en material de política pública deportiva en el contexto mexicano. Para ello, se analizan una serie de entrevistas realizadas a funcionarios pertenecientes a la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE), que es el organismo encargado de supervisar todo lo referente a cultura física y deporte en el gobierno federal.

Como punto de partida se cuenta con datos que hablan de que el ámbito deportivo mexicano es un espacio en el que la desigualdad y discriminación por razones de género se han vuelto parte natural de este escenario. Muestra de ello es la investigación realizada en México por Espinosa y Vargas (2005) donde señalan que solo 2.8% de las federaciones deportivas contaban con área de atención a las mujeres y solo el 10.5% capacitaban a su personal en la perspectiva de género. Esta investigación también arrojó información sobre las esferas en las que había más desigualdad en el entorno deportivo de la CONADE, estas eran la certificación de entrenadores deportivos con la presencia de sólo un 21.5% de mujeres en comparación con los hombres certificados, otro indicador de desigualdad es el número de directivos, desagregados por sexo, del Sistema Nacional de Cultura Física y Deporte donde la presencia de la mujer es solo del 17.8%.

La exclusión, trato desigual y discriminación se ha venido perpetuando en el ámbito deportivo producto de las normas culturales que favorecen y naturalizan la desigualdad en México, esto debe combatirse por medio de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas deportivas, que debieran estar orientadas a confrontar la visión dominante que ha prevalecido en la cultura, que marca diferencias entre hombres y mujeres como algo natural, producidas y reproducidas desde los ámbitos educativo, familiar y cultural (zafra, 2005).

A lo largo de los años en el deporte se han aceptado las diferencias y desigualdades de género como algo natural, lo que también daba validez para otro tipo de acontecimientos como la discriminación a nivel social, político, económico, y jurídico para las mujeres, usando como argumento la diferencia biológica y

física (Antúnez, 2000), se debe entender que la diferencia entre hombres y mujeres no debe ser sinónimo de desigualdad social y de género.

Por este motivo a pesar de las intenciones de llegar a un momento de igualdad de oportunidades y derechos, existen dificultades para incorporar la perspectiva de género en el deporte, pues es en este ámbito que se sostiene el patrón patriarcal del deporte. En ocasiones se han ofrecido los mismos servicios y actividades para los hombres y las mujeres, la cuestión es que no toma en cuenta el hecho de que las mujeres tienen una carga cultural que les impide o condiciona el acercarse a una actividad competitiva (Antunez, 2009), el entorno deportivo no debería ser un espacio sesgado por los factores socioculturales, políticos y estructurales que benefician a los hombres.

A finales del año 2018 se nombró a Ana Guevara como la Directora de la CONADE, esto significa que es la primera mujer en México en dirigir el máximo organismo deportivo en México y ayuda a visibilizar la presencia de las mujeres en puestos de toma de decisiones en el deporte pero no

## 2.- FUNDAMENTO TEÓRICO

### La perspectiva de género como punto de partida

La perspectiva de género contribuye a la elaboración de propuestas de equidad no sólo entre hombres y mujeres, sino entre grupos sociales que se enfrentan a las desigualdades y discriminación. A su vez, también permite la comprensión de los factores económicos, políticos y socioculturales que explican la percepción sobre las desigualdades para acceder a recursos, y los efectos que genera en un grupo la repartición de tareas por sexo o clase social (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006).

Existen una serie de factores que condicionan o favorecen la promoción de políticas públicas con perspectiva de género, entre ellos puede mencionarse en primer lugar la existencia de un contexto político que facilite la comprensión y priorización del tema de género, en segundo lugar la asignación de presupuesto para los programas y proyectos orientados a combatir la desigualdad de género, la visibilización de la desigualdad entre hombres y mujeres, supervisar que no se reproduzcan los estereotipos de género ni en la vida pública, ni en la privada; así como la implementación de mecanismos institucionales (Red de municipalidades Rurales de Perú, 2007).

### ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?

De acuerdo con Inchaustegui y Ugalde (2006) el análisis de transversalización de la perspectiva de género consta de tres dimensiones, la dimensión de la política, la dimensión de la estructura y la dimensión del actor. La dimensión de la política se refiere a la manera como se incluye la perspectiva de género en la política pública. La dimensión de la estructura aborda todo el conjunto de reglas escritas y no escritas en el accionar de las instituciones que influyen en la organización y jerarquía de la misma. La dimensión del actor o del agente de equidad aborda a la capacidad del organismo concerniente de impulsar la perspectiva de género en las instituciones y el conjunto de actores encargados de impulsar la agenda de la equidad de género. El fin último del proceso de perspectiva de género es lograr la institucionalización.

La transversalización de la perspectiva de género exige la reflexión sobre la construcción de las relaciones entre hombres y mujeres en distintas áreas de la vida como son la escuela, el trabajo y la familia para lograr modificar los mecanismos de discriminación y modificar también la ideología (Secretaría de la Mujer del Estado de Michoacán, 2009). Estas reflexiones se deben llevar a cabo también en el deporte, pues existen una serie de creencias sobre las mujeres que merman su presencia en este ámbito.

### ¿Por qué son necesarias políticas públicas con perspectiva de género en el deporte?

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2014) identifica a las políticas públicas como un medio para combatir las brechas de género y sostiene que estas deben estar orientadas hacia acciones específicas que reduzcan la desigualdad. De este mismo modo el Foro Económico Mundial (2018) define las brechas de género como la desigualdad de acceso a las oportunidades entre hombres y mujeres, sin importar la cantidad de recursos que existan. En este sentido, las políticas públicas son el mecanismo para reducir estas brechas de género en el deporte.

El campo de la investigación de políticas públicas, género y deporte, se ha abordado desde distintas vertientes, destacando algunas reflexiones como la de Domínguez (2011), quien sostiene que para reducir las brechas de género que actualmente existen en el deporte se debe intervenir de manera directa y mediante políticas públicas en la educación física de los jóvenes, la práctica deportiva del ciudadano medio y el deporte competitivo. Asimismo, agrega que se debe buscar premiar de igual manera la participación de los hombres y las mujeres, así como dar la misma importancia en los medios de comunicación a los logros femeninos como a los masculinos.

Un elemento a tomar en cuenta es que todavía existen una serie de factores que limitan la elaboración de políticas públicas deportivas con perspectiva de género, entre los que se encuentran la falta de datos estadísticos, de investigación académica y de formación sobre temas de género en las organizaciones vinculadas con el deporte. Sin subsanar estas faltas será complicado llegar a un enfoque que contemple diferencias y similitudes por cuestiones de género y orientar los programas y proyectos de tal manera que se orienten a la igualdad de género (Antúnez, 2009).

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas deportivas en diferentes países, destaca Canadá como un referente en esta materia, como señala Saffai (2013) las políticas deportivas canadienses se han orientado a reducir las barreras de desigualdad de género mediante tres acciones específicas: 1. Desarrollando estrategias colaborativas para incrementar la comprensión y participación en el deporte para todos, 2. Participando con la asociación canadiense para el avance de las mujeres, el deporte y la actividad física para desarrollar e implementar una estrategia para las mujeres y las niñas y 3. Empezando una iniciativa para incrementar las oportunidades de las mujeres para fungir como entrenadoras y líderes voluntarias, así como incrementar la participación de personas con diversidad funcional y minorías visibles.

Para Lenskyj (2008, citado en Saffai, 2013) no basta con incrementar la participación de las mujeres en actividades deportivas, esa acción por sí sola no va a brindarles oportunidades de liderazgo. Según esta autora las instituciones deben adoptar políticas de acción afirmativa, para ir cerrando la brecha de la mayor cantidad de hombres que ocupan puestos de dirección, administración y entrenamiento deportivo, sino se impulsan estas acciones afirmativas se corre el riesgo de nunca cerrar dicha brecha de género.

#### CONADE: Un actor clave de la política pública deportiva en México

En el año de 1977 es creada la Subsecretaría de la juventud, la recreación y el deporte, ésta a su vez es dependiente de la Secretaría de Educación Pública. En 1981 se creó la Subsecretaría del Deporte y el Consejo Nacional del Deporte (funcionando como órgano para asesorar y consultar). En 1984 se avanza de manera significativa pues se crea la Escuela Nacional de Entrenadores Deportivos (ENED) y en 1986 la Escuela de Capacitación Deportiva del Sector Obrero. De esta manera surge la necesidad de conformar una estructura formal de carácter normativo y que fomente el deporte nacional, es entonces que se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de la creación de la Comisión Nacional del Deporte (CONADE) como un organismo desconcentrado de la SEP. Es en el 2003 cuando por medio de un decreto se crea la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (mantiene sus siglas CONADE) como un organismo público descentralizado de la administración pública general (CONADE, 2013).

La CONADE es la institución responsable de proponer, dirigir, ejecutar y evaluar la política nacional de cultura física y deporte, así como de plantear lineamientos de competencia a los deportistas en justas nacionales e internacionales tomando siempre en cuenta la normativa internacional.

La misión actual de la CONADE es la creación, desarrollo e implementación de políticas de Estado en materia de ocio, cultura física y deporte para que puedan fortalecer el desarrollo integral de las personas promoviendo la igualdad de oportunidades buscando que se logre la participación y excelencia en el deporte.

En este mismo sentido la visión de la CONADE es posicionar a México como un país con un alto nivel de conocimiento sobre cultura física, recreación y deporte para fomentar hábitos saludables en los y las mexicanas, fomentar el desarrollo social y humano, así como el desarrollo de deportistas de excelencia internacional.

### 3.- MÉTODO

#### Diseño

La presente investigación es de tipo cualitativa, exploratoria e incorpora los referentes propios de la metodología feminista. Los estudios de género también se han llamado estudios feministas y tienen como ejes centrales el incremento de las mujeres en espacios que antes eran dominados por hombres y los efectos que han tenido la presencia o ausencia de las mujeres en distintas áreas. De acuerdo con lo anterior, debe contemplarse una epistemología feminista que sea capaz de criticar los marcos tradicionales de interpretación, así como la influencia social, cultural y política a la hegemonía epistemológica en la ciencia (Blazquez, 2012).

En el proceso de investigación feminista también se contempla la deconstrucción como una manera de identificar los sesgos sexistas y androcentristas que han tenido las diversas disciplinas pero que nunca habían sido desarticulados para analizar los motivos que han llevado a la generación de un conocimiento sesgado y discriminador (Bartra, 2012).

El análisis se realizó orientado desde la teoría fundamentada, pues este método sugiere que la teoría surge a partir de los datos recogidos de manera sistemática y analizados con rigor. La premisa es que no se inicia la investigación con una teoría preconcebida o si se tiene una teoría, el objetivo sería contrastarla y ampliarla (Strauss y Corbin, 2012).

La investigación se llevó a cabo desde un diseño de estudio de caso. El objetivo fue identificar desde la postura institucional cuál era el trabajo realizado en materia de perspectiva de género, conociendo el caso específico de la CONADE como encargada de incorporar la perspectiva de género en el deporte.

#### Participantes

En el estudio participaron 8 personas (7 mujeres y 1 hombre) que forman parte de la CONADE en distintas áreas. En la tabla se muestra el seudónimo, área y cargo que ocupan de 7 participantes debido a que una participante prefirió permanecer en el anonimato sin mencionar su cargo. Los participantes seleccionados son relevantes para la investigación debido a que forman parte del personal de la CONADE y ofrecen una visión institucional sobre la perspectiva de género y las acciones llevadas a cabo. Para poder participar en la investigación los criterios de inclusión eran tener mínimo trabajando seis meses dentro de la institución.

Tabla 1. Participantes en la Investigación

Nombre	Área	Cargo que ocupa
Alberto	Subdirección del deporte- Escuela Nacional de Entrenadores Deportivos	Director
Maria	Subdirección de calidad para el deporte- Medicina y ciencias aplicada al deporte	Coordinadora del área de Psicología del Deporte
Lucia	Subdirección del deporte- Escuela Nacional de Entrenadores Deportivos	Jefa de servicios bibliotecarios académica investigadora
Mariana	Subdirección de cultura física- Centro de Deporte Escolar y Municipal	Jefa de departamento
Rebeca	Subdirección de cultura física- Centros del deporte escolar y municipal	Sub directora de atención a centros deportivos
Ana	Subdirección de cultura física- Centros del deporte escolar y municipal	Sub directora de centros deportivos escolares
Luisa	Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte	Jefa del departamento de fomento a la excelencia deportiva
Sandra	Departamento de alto rendimiento	

Fuente: Elaboración propia

#### Instrumentos

Para la investigación se diseñó y aplicó una entrevista semiestructurada que permite flexibilidad al momento de realizar la entrevista para abordar temas que vayan surgiendo pues al ser un tema poco estudiado, fue relevante no dar por entendido nada e indagar. El guion de la entrevista constaba de 16 preguntas abiertas agrupadas en categorías de género y deporte, brechas de género en el deporte, avances y obstáculos de la perspectiva de género en la institución y asimetría de poder en la institución. La entrevista se piloteo con dos personas que trabajaban en instituciones deportivas a nivel estatal para identificar la claridad y confiabilidad de las preguntas, no se pudo replicar más por las características específicas de la población objetivo.

#### Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres fases. Durante la primera se seleccionaron las técnicas de recolección de información, definiendo el uso de la entrevista semiestructurada. Se definieron los temas que se abordarían y se identificaron los actores sociales relevantes para la investigación. En la segunda, se contactó vía correo electrónico y llamada telefónica a personal de la CONADE, obteniendo respuesta en un primer momento sólo de dos personas y mediante la técnica bola de nieve se pudieron conseguir seis entrevistas más. Durante las entrevistas se gestionó la firma del consentimiento informado. Las entrevistas se realizaron en instalaciones de la CONADE en la Ciudad de México. En la tercera fase se transcribieron y codificaron las entrevistas, para elaborar las categorías de análisis.

#### 4.- RESULTADO

##### Hallazgos: sobre la participación igualitaria en la CONADE

Al ser la CONADE, como se explicó antes, la institución encargada de llevar a cabo el proyecto deportivo del país, resultaba fundamental indagar qué tanto en ella se promueve y fomenta la participación



igualitaria en términos de género, así como la percepción que se tiene de esto. Para tal fin, se les preguntó a los/as entrevistados/as si desde su percepción se permitía la participación igualitaria, con base en sus respuestas, en este trabajo se retoman como indicadores de la presencia de brechas de género en la CONADE los siguientes aspectos: a) acceso de mujeres a puestos de poder, b) ausencia de Políticas de conciliación familiar-laboral, c) brecha salarial entre hombres y mujeres, d) presencia de acoso y hostigamiento. A continuación, se revisa cada uno de ellos.

a. Acceso de mujeres a puestos de poder

El concepto de participación igualitaria abarca desde la posibilidad de aspirar a los mismos puestos dentro de la institución, creación de políticas de igualdad y una negociación de los roles tradicionales, con el objetivo de romper los estereotipos de género. Con base en los testimonios analizados se puede observar una falta de consenso, pues la opinión es dividida. Están los que sostienen que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y los que consideran que todavía hay brechas. En este sentido las participantes expresan:

Si, bueno yo podría hablarte de mi área, estoy en el área médica y hay apertura para que las mujeres podamos realizar nuestro trabajo, interactuar, dar puntos de vista, realmente tenemos una participación muy activa en el equipo médico (María, Coordinadora del área de psicología del deporte).

Depende los niveles ¿no? a veces en ciertos niveles hay más participación de hombres y menos de mujer. A nivel general si está equitativo o podría hablarte de un 40/60 (Ana, Subdirectora de centros deportivos escolares).

“es mínimo (el apoyo) en relación a los hombres y los hombres creo que entre ellos mismos se dan más oportunidades que a las mujeres aunque los reglamentos internacionales y las federaciones internacionales que son los rigen los deportes pues son atípicos, o sea no dicen; esta convocatoria es para hombres o esta es para mujeres, finalmente los que son apoyados normalmente pues son los varones (Sandra, Departamento de alto rendimiento).

María identifica que se ha avanzado en el camino hacia la igualdad de género dentro del área en la que se desempeña. En ello coincide Ana, quien menciona que se ha venido cerrando la brecha en algunos niveles de la institución. La estimación que da Ana de un 40% de mujeres en comparación con un 60% de hombres participando en puestos de toma de decisiones dentro de la CONADE; sin embargo, cuando se contrasta la percepción de Ana y Sandra con la información recabada en esta misma investigación a través de otras fuentes, como la que se brinda en la página oficial de la CONADE, las cifras son menos alentadores. En los primeros puestos de toma de decisiones de siete personas, solo una es mujer y es en el área de comunicación social. Esto es avalado por testimonios como los de Luisa y Rebeca:

No hay igualdad porque en los puestos directivos principalmente hay más hombres, , en los niveles medios como que ya se está incorporando más a la mujer pero son niveles de subdirección y jefaturas...las mujeres como que están todavía limitadas para llegar a esos puestos directivos del más alto nivel (Luisa, Jefa del departamento de fomento a la excelencia deportiva).

Una Directora general de CONADE nunca ha habido, a nivel subdirector solamente dos mujeres en todos estos años (Rebeca, Sub directora de atención a centros deportivos).

La escasa presencia de mujeres en puestos del más alto nivel dentro de las Instituciones deportivas es una tendencia no sólo en México, sino a nivel mundial. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2015) menciona que se ha ido incrementando la participación de las mujeres en el deporte en varias áreas, pero aún sigue habiendo menor representación de la mujer en puestos de toma de decisiones a nivel mundial.

#### b. Políticas de conciliación

La falta de adecuación de políticas de conciliación familiar-laboral de la institución se identifica como un obstáculo para la participación igualitaria de hombres y mujeres en el ámbito deportivo, pues aún se percibe la influencia de esto como elemento condicionante para aspirar a ocupar otro tipo de cargos o funciones:

Podría ser con el tema de cargo de tu hijo o de tu hija, si en determinado momento no cuentas con quien te lo pueda cuidar y tienes un jefe como muy cuadrado se torna un tanto más difícil esa situación y esa posición para una mujer que para un hombre ¿no? y tal vez en determinado momento repercute en el movimiento de tu cargo o demás por tal vez recurrir a estos permisos llámese enfermedades de los hijos (Ana, Subdirectora de centros deportivos escolares)

Espinosa y Vargas (2005) encontraron que, en el ámbito deportivo mexicano, específicamente hablando de federaciones deportivas el 54% no gozaba del permiso por maternidad, pues la mayoría eran contratadas por honorarios y no tenían acceso a esta prestación. El escenario es distinto en el caso de instituciones estatales, pues el 96% cuenta con el permiso por maternidad y otorga entre 44 y 132 días. Por otro lado, un obstáculo es el hecho de que solo el 20% de los organismos estatales contaba con permiso por paternidad y el periodo era solo de uno a tres días. Esto tiene relación con el hecho de que algunas mujeres consideran que, si quieren ascender o hacer una carrera en el entorno deportivo, deben sacrificar o posponer temas como la maternidad o el tiempo familiar.

En este sentido se deben de plantear políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que contemple estructuras que permitan el cuidado de personas dependientes, así como una reorganización de los tiempos y espacios de trabajo para facilitar la modificación de los roles tradicionales sobre el involucramiento con la familia, hogar y trabajo (Fundación mujeres, 2010), así se estarán brindando posibilidades iguales a hombres y mujeres independientemente de la persona a cargo.

#### c. Brecha salarial en el ámbito deportivo

Una de las principales brechas para trabajar desde la política pública es el caso de la brecha salarial. Las brechas salariales son el reflejo de la discriminación y desigualdad que viven las mujeres en distintas áreas, esto ha ido disminuyendo poco a poco pero aún se mantiene y esto supone un impedimento para la independencia económica de las mujeres (CEPAL, 2016). El hecho de realizar el mismo trabajo, pero recibir una remuneración distinta solo por el hecho de ser mujer.

La Organización de las Naciones Unidas (2007) señala que a pesar de que se haya logrado el acceso de las mujeres a los deportes, aún existe desigualdad en el acceso a ciertos recursos, así como en los premios y salarios como deportistas entre hombres y mujeres.



El diario el Economista (2018) explica el motivo de los bajos salarios en el caso de México y la joven Liga MX Femenil pues no se ha podido explotar el mercado, tiene una organización irregular comparada con otras ligas femeniles y la brecha salarial existente en general en México. Se señala que el salario promedio es de 3,643 pesos. De acuerdo al diario El Universal (2017) la futbolista mejor pagada gana 29,688 pesos al mes y la mayoría no supera los 6,000 pesos al mes, datos contrastantes con la liga varonil donde el mejor pagado gana 6,494,355 pesos al mes.

Entre los avances que se han tenido, se destaca el hecho de tener salarios iguales para hombres y mujeres que ocupen el mismo puesto como lo mencionan a continuación:

Déjame te comento que en nuestro caso de deporte no es tan marcado ese asunto porque en los temas de deporte lo principal es el resultado y entonces si tu tienes una escuela que tiene un interés en que su selección estudiantil universitaria sea un equipo fortalecido y que esté ganando, no importa si es una entrenadora o un entrenador, lo que importa es que ganen (Alberto, Director ENED).

En cuanto al personal médico yo diría no hay brecha salarial, creo que tampoco por género, hay brecha salarial por otras cuestiones, por ejemplo, si un médico gana mucho más que un psicólogo en este caso, pero también es cuestión ya como de carreras específicas (María, Coordinadora del área de psicología del deporte).

Pues no hay brecha porque el sueldo es estándar en cada puesto y las becas que dan en lo que es el área de alto rendimiento no importa si eres hombre o mujer (Rebeca, Subdirectora de atención a centros deportivos).

De acuerdo con la información brindada dentro de la CONADE y las dependencias públicas no existiría la brecha salarial debido a que se rigen por tabuladores, aplica igual para deportistas, entrenadores y entrenadoras; este escenario cambia si pasamos del deporte amateur al deporte profesional pues se ha privilegiado el deporte masculino por encima del deporte femenino en cuanto tiempo en televisión y patrocinios, y así lo expresa Mariana:

Todavía nos falta camino por recorrer. Un caso muy concreto es esta liga profesional de fútbol soccer que lazoó el año pasado en su primera temporada la Federación Mexicana de Fútbol Asociación y si es marcadísimo, muy marcado, todavía bueno si a nivel internacional pues digo bueno que va a pasar entre nosotros pero creo que es algo que tenemos que seguir trabajando y allegándonos de pues de otros ámbitos, incorporar o desde luego involucrar al 100% al sector privado, al sector empresarial porque por la vía de las exenciones fiscales y esto pues ellos podrían muy bien sumar o aportar pero si hay, si hay desde luego una disparidad (Mariana, jefa de departamento).

En este sentido, se reconoce que en el tabulador de la CONADE no existe una brecha salarial, en cuanto a becas o remuneración económica por el mismo trabajo, pero sí se identifica la brecha salarial en lo que es el deporte profesional. A pesar de ser atletas de alto rendimiento, los y las deportistas que reciben beca y patrocinios pueden catalogarse como amateurs, pues no tienen la posibilidad de vivir de la práctica deportiva, por eso hacen la mención de la liga de fútbol femenino donde la diferencia salarial entre hombres y mujeres es evidente a pesar de que las dos se definen como ligas profesionales y donde la justificación para mantener esta brecha es el hecho de ver el fútbol como un negocio y al no tener tantos seguidores la liga femenil, las

condiciones de ésta no pueden mejorar.

d. Presencia de hostigamiento y Acoso: Situación en la CONADE

Las entrevistas dieron como resultado el hecho de que sí se han presentado casos de acoso y hostigamiento, pero que existen áreas encargadas específicamente para abordar estos casos que se presenten en los trabajadores y en los deportistas. No es un tema que pase desapercibido, sino que se ve resuelto por un comité de ética si se presenta algún caso:

Aquí en la CONADE está muy regulado, constantemente llegan correos y notificaciones e información del área jurídica que está encargada del acoso y el hostigamiento y que si hubiera una situación puede determinarlo (María, Coordinadora del área de psicología del deporte).

Sí, si hay, si existe eso en la Institución desde nivel deportistas hasta nivel este ya como trabajador y si existen instancias que llevan a cabo el estudio de esa acción y que es lo que se va a hacer (Rebeca, Subdirectora de atención a centros deportivos).

Por otro lado, en la ENED se han presentado casos pero que son resueltos dentro de la misma institución:

Si hemos tenido casos de acoso y hostigamiento donde de alguna forma le hemos dado atención a través de nuestro comité académico, a través de nuestra área de recursos humanos y yo te puedo decir que por lo menos desde el tiempo que tu servidor es director de la ENED no hemos tenido un caso donde el alumno e inclusive el profesor haya tenido que realizar la denuncia correspondiente en el ministerio público (Alberto, Director ENED)

El acoso y el hostigamiento sexual se ha normalizado en muchas áreas, de acuerdo con la información brindada se demuestra que se está trabajando con directivos y personal de la CONADE por medio de correos informativos que les llegan, debe explorarse si este tipo de campañas también se realiza con los y las deportistas pues no se menciona en ningún momento la sensibilización de las y los deportistas en estos temas. Si bien dentro de la institución está regulado y se brinda constante información, no obstante, de acuerdo con Emakunde (2015) son las deportistas las personas que son más susceptibles a sufrir acoso y hostigamiento sexual por encima de las entrenadoras, directivas y árbitras.

La CONADE (2016) realizó un pronunciamiento de cero tolerancia contra el acoso y hostigamiento sexual donde de manera explícita señala que no se tolerarán comportamientos como:

- Señales sexualmente sugerentes.
- Contacto físico sugestivo o de manera sexual.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o manifestar de manera abierta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas o intimidatorias con el objetivo de que se someta a sus deseos o intereses sexuales.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o se encuentra en el sanitario.
- Condicionar la obtención de algo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a sus labores en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

- Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de que el solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios o burlas con connotación sexual.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas de carácter sexual.
- Preguntar a una persona sobre fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación mensajes, fotos o ilustraciones con imágenes o estructuras de carácter sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

El pronunciamiento muestra una preocupación y posicionamiento de la CONADE ante este fenómeno, el siguiente paso sería indagar sobre la incidencia de esto en la institución, deportistas, entrenadores/as y árbitros/as.

e. El proceso de incorporación de perspectiva de género en la CONADE

Como se ha mencionado antes, el PND 2012-2018 de México incluye como uno de sus ejes transversales la perspectiva de género, lo que significa que la CONADE tendría que haber trabajado bajo estos lineamientos.

Como parte de la investigación se revisó si los funcionarios de esta institución conocían conceptos como perspectiva de género, incorporación de la perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género e institucionalización de la perspectiva de género. A continuación, se analizan sus respuestas.

Sobre la perspectiva de género comentaron:

La perspectiva de género son todas esas visiones de manera transversal y transdisciplinar que permiten precisamente que podamos convivir en el mismo sentido bajo las mismas mediciones, sobre todo de justicia a los hombres y las mujeres (Alberto, Director ENED).

Perspectiva de género es que nos vean, hablando de la mujer, que nos vean como alguien, como personas capaces, que nos tomen en cuenta, que a nivel de en el trabajo nos, que no somos nada más el sexo femenino, o sea que no somos nada más mujeres, que tenemos muchas cosas que nos amparan y no nada más por el hecho de ser por el sexo mujer, ya nos cataloguen y nos clasifiquen como ineptas y eso sino que vean a nuestro alrededor todo lo que somos capaces, no, entonces eso pues se está metiendo, se está tratando de que se haga aquí en la CONADE (Luisa, Jefa del departamento de fomento a la excelencia deportiva).

En este caso lo expresado por Alberto y Luisa destaca el buscar condiciones de igualdad para hombres y mujeres. Luisa señala un elemento importante que es visibilizar y romper con estereotipos negativos que condicionen la participación de éstas solo por el hecho de ser mujeres. Veléz (2012) menciona que se debe visibilizar el hecho de que no se parte en condiciones de igualdad debido a la cultura y factores sociales, sumándole a esto en ocasiones una doble jornada (laboral y familiar) pocas veces compartida.

En cuanto al tema de incorporación de perspectiva de género las participantes lo entienden como:

En este caso en distintas instituciones sin importar que sean públicas o privadas lo que se busca es que se puedan realizar propuestas para que dentro de estas políticas en áreas públicas y privadas tengamos una mejor visión transversal y transdisciplinar de inclusión hacia las mujeres, hacia éstas áreas en los programas públicos y privados sin importar que si sean unos u otros de mayor importancia, sino que todos podamos ser considerados de la misma forma...es introducir esta visión a toda la gente que ya está participando en un entorno social para que podamos entender estos términos y como poder vincularlos (Alberto, Director ENED).

El testimonio de Alberto señala la importancia de la incorporación en cuanto a la inclusión de las mujeres en la esfera pública, buscando capacitar a las personas que están en los puestos de toma de decisiones y elaboración de proyectos, la transversalización de la perspectiva de género busca en este sentido romper con toda la visión sexista y machista que existe en el deporte y romper el modelo hegemónico con el que se ha trabajado normalmente.

Sobre la definición de transversalización de perspectiva de género las participantes mencionaron:

Se refiere a que las conexiones o las ligas que se hacen en diferentes ámbitos deben de confluir, deben de coincidir para permitir que a la hora de que se hace una vinculación, estos caminen o sea esto es la transversalidad, que todo mundo tiene una manera de como poder aportar, de cómo enriquecer esta dinámica pero donde se haga la participación de manera integral para que todo mundo aporte o sume para este esfuerzo y se logren los resultados esperados (Mariana, Jefa de departamento).

Una participante menciona que conoce los dos conceptos y los integra para dar su definición:

En mi caso de un punto separado como la transversalidad, como la perspectiva de género ¿por qué? porque a veces nosotros hacemos acciones transversales a lo propio del programa ¿no? sin embargo pues siempre va esta inclusión, esta equidad de género, esta perspectiva y se hace de manera pues ya por sí sola, siendo participativos en torno a hacerlo de manera equitativa tanto para hombres como mujeres (Ana, Subdirectora de centros deportivos escolares).

En este sentido lo expresado por Mariana demuestra conocimiento conceptual sobre la transversalización de la perspectiva de género y cumple con el objetivo del PND 2012-2018 de conocer como se debería incluir un eje transversal, en este mismo sentido, Ana no conoce el concepto, pero tiene claro cuales tendrían que ser las actividades a realizar por parte de la CONADE como el tomar en cuenta de manera equitativa a hombres y mujeres.

En cuanto a la definición de institucionalización y último punto del proceso las participantes señalan:

Eso de institucionalización es ya cuando queda establecido, queda establecido de que así ya va a ser el trato a las mujeres, así va a ser el trato a los hombres y todo va a ser igual pero ya es una, algo ya establecido, ya no hay de que, si quieres lo haces, si no quieres no lo haces (Luisa, Jefa del departamento de fomento a la excelencia deportiva)

La institucionalización implica que determinado aspecto en este caso de perspectiva de género no sea una opción que para que una persona o un grupo de personas

de manera intencional o voluntaria, ingresen esta perspectiva de género en su institución pública o privada, la institucionalización implica que sea una conducta prácticamente a través de distintos procesos tanto normativos a través de leyes, lineamientos, reglamentos sea un aspecto a través de una política pública, si, sobre todo pública o gubernamental tenga que ser incluido este aspecto de perspectiva de género en las distintas instituciones no importa si sean públicas o privadas (Alberto, Director ENED).

Estos resultados demuestran un dominio conceptual de los términos sobre el proceso de perspectiva de género y significa el cumplimiento en cierta medida de los compromisos adquiridos en el PND 2012-2018, la institucionalización debe ser el fin último de este proceso pues eso significa que la perspectiva de género se encuentra arraigada en la institución.

En este sentido, de acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que existe en México, el 23 de abril de 2018 se reformulan dos artículos y se agregó un lineamiento a cada uno para promover la igualdad en el deporte. Estos son el artículo 9 que agrega el lineamiento V para “proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, deportiva, cultural y civil.” y el artículo 17 que adiciona el lineamiento XIII para “fomentar el desarrollo, participación y reconocimiento de las mujeres en las diferentes disciplinas deportivas, así como en la vida deportiva.”

## 5.- CONCLUSIONES

Existen una serie de barreras para identificar los avances o retos de la política pública con perspectiva de género en el deporte, uno de los obstáculos es la falta de datos recientes, la última investigación abordando temas de género y deporte por parte de la CONADE e INMUJERES es un trabajo del 2005 y a partir de la información recabada, se observa que se ha avanzado de manera general en cuanto a la perspectiva de género; sobre los temas de participación igualitaria se pretende cerrar esta brecha con la reforma de la ley de igualdad para mujeres y hombres, esto sugiere el establecimiento de cuotas de género dentro de la CONADE.

Otro de los avances que se han tenido es la capacitación sobre temas de género, en los informes del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés se han realizado capacitaciones en materia de derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género, esto significa un avance dentro del proceso de perspectiva de género pues se sensibiliza y capacita al personal de la CONADE y supone un parteaguas dentro del proceso de inserción de estos temas dentro de la cultura institucional.

En cuanto al acoso y el hostigamiento se encuentra que la CONADE hizo un pronunciamiento en contra del acoso y hostigamiento sexual en el deporte, así como que el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés ha difundido el protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso sexual mediante correo electrónico a los servidores públicos, a pesar de esto no se encuentran datos sobre la incidencia del acoso y hostigamiento sexual, quizá por la normalización o invisibilización del tema. Un elemento a destacar es el hecho de los protocolos que se tienen para los casos y que se ha informado a los trabajadores y las trabajadoras sobre esto y como actuar, pero a los y las deportistas no se les ha informado en este sentido. El acoso y el hostigamiento genera malestar en demasía a la víctima, es por esto que se debería de elaborar un protocolo específico para el contexto deportivo, además se debe capacitar a los y las deportistas en esta materia para ayudar a identificar este tipo de comportamientos y conocer la manera de proceder si se llega a presentar alguna de estas situaciones en el contexto deportivo, el socializar la información y protocolos (no específicos) responde a un primer nivel de atención pero no se debe quedar ahí, se debe proceder capacitar y sensibilizar a deportistas y entrenadores.

Sobre la brecha salarial se pone en evidencia que no se presenta esta brecha dentro de la institución al estar regulado mediante un tabulador; en este mismo sentido, la percepción sobre esta brecha es distinta cuando se aborda el plano de entrenadores y entrenadoras por el enfoque predominante en la búsqueda de resultados pues la elección es independiente de que la persona que entrene a ese deporte sea hombre o mujer, aunque esta brecha si existe en otras esferas del deporte como lo es el deporte profesional, si bien la CONADE es un referente en lo que concierne al deporte en México, la implementación de acciones afirmativas que favorezcan la presencia de mujeres como entrenadoras, como parte de un equipo técnico, dirigentes para que se normalice su presencia y dentro del deporte profesional mexicano.

## REFERENCIAS

- Antúnez, M. (2000). *Participación de la mujer en la elaboración y concreción de políticas deportivas*. Efdportes (5, 26). Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd26/mujer.htm>
- Antúnez, M. (2009). *Políticas deportivas con perspectiva de género: Entre lo políticamente correcto y el patriarcado explícito*. Efdportes. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd133/politicas-deportivas-con-perspectiva-de-genero.htm>
- Bartra, E. (2012). *Acerca de la investigación y la metodología feminista*. En Blazquez, N., Flores, F. y Ríos, M. (Coords). *Investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 67-78). D.F., México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México
- Blazquez, N. (2012). *Epistemología feminista: temas centrales*. En Blazquez, N., Flores, F. y Ríos, M. (Coords). *Investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 21-38). D.F., México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2018). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)
- CEPAL. (2016). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2016: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los desafíos del financiamiento para el desarrollo*. Chile: CEPAL.
- Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte. (2013). *Antecedentes*. Recuperado de <http://conadeb.conade.gob.mx/portal/?id=1646>
- Diario el Economista. (2018). *¿Por qué las jugadoras no cobran como profesionales?*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/deportes/Por-que-las-jugadoras-no-cobran-como-profesionales-20181126-0139.html>
- Diario el Universal. (2017). *Abismal diferencia de salarios entre liga femenil y varonil*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/universal-deportes/futbol/abismal-diferencia-de-salarios-entre-liga-femenil-y-varonil>
- Domínguez, D. (2011). *El deporte: un camino para la igualdad de género*. Prisma social, 7, 1-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353744579018>
- Emakunde. (2015). *Guía para la prevención del acoso y abuso sexual a las mujeres en el deporte*. Pautas para un protocolo. Recuperado de [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/29.guia.deporte.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/29.guia.deporte.pdf)
- Espinosa, P. y Vargas, N. (2005). *Mujer y deporte: una visión de género*. Inmujeres. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100559.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100559.pdf)



- Guerrero, E., Hurtado, V., Azua, X., y Provoste, P. (2011). *Material de apoyo con perspectiva de género para Formadores y Formadoras*. Chile: Ministerio de Educación y Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas.
- Foro Economico Mundial. (2018). *The global gender gap report 2018*. Suiza. Recuperado de [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)
- Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado de [http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183\\_Conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_familiar\\_y\\_personal\\_.pdf](http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf)
- Inchaustegui, T. y Ugalde, Y. (2006). *La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia*. Barquet, M (coordinadora), Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México, 2006. Recuperado de [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21658/1/21\\_ichauustegui-ugalde\\_tranversalidad\\_genero\\_mx.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21658/1/21_ichauustegui-ugalde_tranversalidad_genero_mx.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (2007). *Mujer, igualdad de géneros y deporte*. En *La mujer en el 2000 y después*. Recuperado de [https://www.un.org/womenwatch/daw/public/Women\\_and\\_Sport\\_Spanish-web.pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/public/Women_and_Sport_Spanish-web.pdf)
- Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2015). *La igualdad de género en el deporte*.
- Programa de las naciones unidas para el desarrollo (2006). *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México. Recuperado de [http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0103/guia\\_transversalizacion\\_de\\_genero.pdf](http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0103/guia_transversalizacion_de_genero.pdf)
- Programa de las naciones unidas para el desarrollo (2014). *Indicadores de desarrollo humano y género en México: una nueva metodología*. Ciudad de México. Recuperado de <https://www.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/DHyG%20baja%20res.pdf>
- Red de municipalidades Rurales de Perú. (2007). *Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género*. Recuperado de [https://assets.helvetas.org/downloads/guia\\_de\\_diseno\\_de\\_politicas\\_publicas\\_locales\\_con\\_enfoque\\_de\\_genero.pdf](https://assets.helvetas.org/downloads/guia_de_diseno_de_politicas_publicas_locales_con_enfoque_de_genero.pdf)
- Saffai, P. (2013). *Women in sport policy*. En Thibault, L. y Harvey, J. (Eds.), *Sport policy in Canada* (pp.317-349). Ottawa, Canada; University of Ottawa press.
- Secretaría de la Mujer del Estado de Michoacán. (2009). *Herramientas para la transversalidad del enfoque de género en la educación básica en Michoacán de Ocampo desde la experiencia de un diagnóstico participativo*.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2012). *Bases de la investigación cualitativa, técnicas y procedimientos para desarrollar una teoría fundamentada*. Medellín: Ed. Universidad de Antioquia.
- Veléz, B. (2012). *La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma del Estado México. Logros, retos y obstaculización*. En IX Congreso Iberoamericano de ciencia, tecnología y género (pp. 1-9) México, Universidad Autónoma del Estado de México, Sevilla, España
- Zafra, G. (2005). *Políticas públicas con perspectiva de género: avances sobre un programa de especialización para la administración pública desarrollado por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña*. Estudios sociológicos, 252-282.