



# Participación laboral de las mujeres dentro de los organismos e instancias del fútbol asociación

por Adela Noemi Monroy Enriquez

Desde la perspectiva laboral, en México le concierne a toda persona física que se encuentre a disposición de otra (física o moral) el respeto de sus derechos laborales, los cuales están señalados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en los Convenios Internacionales -celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la CPEUM- y en la legislación secundaria del artículo 123 constitucional, Apartado A, la Ley Federal del Trabajo (LFT).

La LFT establece en su artículo 56 que las condiciones generales de trabajo estarán basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres; mismas que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

En esa tesitura, la LFT al encontrarse en armonía con nuestra Carta Magna en materia de derechos humanos, es importante mencionar la necesidad de una igualdad sustantiva y la erradicación de toda forma de discriminación, dentro de los derechos laborales que le corresponde a todo trabajador, ya sea mujer u hombre.

El artículo 2º de la ley en cuestión, estableció la tutela de la igualdad entre los trabajadores (mujeres y hombres) frente al patrón. Con el objetivo de erradicar toda discriminación contra las mujeres que, menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y de las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Determinando el libre acceso al mismo tipo de nuevas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Por ello, derivado de los antecedentes históricos, económicos y sociales, en cuanto a la lucha y defensa de los derechos de las mujeres, ha resultado necesario y de interés analizar el derecho de igualdad sustantiva, o de hecho, así como la no discriminación en el ámbito laboral, con la intención de enfocar dichos derechos a los organismos e instancias del fútbol profesional.

En 2011, el Centro de Investigaciones de la Mujer en la Alta Dirección con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) presentó en las *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México*, que el 31% de los puestos de alta dirección en México son ocupados por mujeres; un 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres; y sólo el 2% de las mujeres mexicanas son empresarias.

Aunado a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el *Global Employment Trends for Women 2012*, indicó que las mujeres con una carrera profesional ocupan menos de un tercio de los puestos gerenciales y tienen una participación de la mujer por cada 10 hombres en los puestos directivos.

Actualmente, de acuerdo con *The Global Gender Gap Report 2017*, México se sitúa en la posición 81 del índice global de 144 países, por arriba de Brasil, Paraguay y Guatemala. Sin embargo, en razón a la participación económica y oportunidad a las mujeres, ha vuelto a reabrir su brecha en cuanto a la igualdad salarial para trabajo similar, situándose en el lugar 124 de los 144 países

evaluados. Situación que desde 2011 se vislumbraba, en razón de lo presentado por la OCDE. Dentro de las medianas y grandes empresas México es de los países de América Latina con más mujeres en puestos directivos, aún sobre Estados Unidos, Canadá, Brasil y Argentina.

A pesar de que, la participación de la mujer en el ámbito laboral en México ha ido oscilando movimiento, existen aún diferencias en la ocupación de puestos directivos y en la percepción salarial. En ese sentido, alcanzar una igualdad sustantiva en el ámbito laboral resultaría aún inalcanzable por nuestras generaciones y las venideras, sobre todo si el nivel de inclusión no suele establecerse, dificultando instituir en corto plazo soluciones, no solo en busca de la igualdad, sino también de una equidad.

En ese mismo contexto, se encuentra la participación laboral en puestos de dirección de las mujeres especializadas en el ámbito deportivo -abogadas, nutriólogas, psicólogas, preparadoras físicas, contadoras, etcétera-. Lo cual ha sido referido en distintas ocasiones por la *Women in Sports Law* (WISLAW), al señalar que la participación de las mujeres especializadas en derecho deportivo es escasa e incluso nula en organismos deportivos y de justicia deportiva.

Situación que se refleja a nivel nacional, en los veintiún puestos de dirección que contempla la Federación Mexicana de Fútbol (FMF), toda vez que de su sitio electrónico, podemos precisar que solo uno es ocupado por una mujer. Lo cual en una regla de tres, representa el 4.7% de un 100%.

Así mismo, la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) aún se encuentra lejos de una paridad de género en los puestos de gestión y decisión, pero con un mayor índice de representación que la FMF. Por ejemplo, el Consejo de la FIFA se encuentra integrado por treinta y siete miembros: un presidente, ocho vicepresidentes y otros veintiocho elegidos por la federación parte. Las confederaciones tiene la obligación de elegir al menos a una mujer entre sus representantes. Situación que es así de conformidad con los *Estatutos de la FIFA*, los cuales señalan que para la elección del Consejo, las confederaciones velarán por presentar al menos la candidatura de una mujer.

En ese sentido, de las confederaciones que integran el Consejo, se ilustra en el sitio oficial de la FIFA lo siguiente: que la AFC cuenta con seis (6) miembros de los cuales sólo uno, es mujer; la CAF cuenta con siete (7) integrantes de los cuales solo uno, es mujer; la CONCACAF es representado por cinco (5) miembros de los cuales sólo uno, es mujer; la CONMEBOL es representada por cinco (5) integrantes, uno de ellos, es mujer; la OFC es representada por dos (3) miembros, una mujer entres dos varones; la OFC es representada por dos (3) miembros, una mujer entres dos varones; y la UEFA cuenta con nueve (9) miembros, de los cuales sólo uno, es mujer.

Derivado de lo anterior, podemos dar cuenta que sólo se está cumpliendo en el Consejo de la FIFA con el mínimo establecido en su Estatuto, sin ir más allá en la búsqueda de una paridad de género en los puestos de decisión dentro de dicho organismo deportivo.

Es de precisarse, que en las nueve (9) Comisiones Permanentes de la FIFA que reportan, asesoran y apoyan al Consejo: a) Comisión de Gobernanza; b) Comisión de Finanzas; c) Comisión de Desarrollo; d) Comisión Organizadora de Competiciones de la FIFA; e) Comisión de Grupos de Interés del Fútbol; f) Comisión de Federaciones Miembro; g) Comisión del Estatuto del Jugador; h) Comisión de Árbitros; i) Comisión de Medicina; se establece que velará por que cuenten con un número apropiado de representantes femeninas. Sin precisar, en los Estatutos, el criterio de lo que debe entenderse por una representación o número apropiado.

Por lo que respecta a los organismos judiciales en el fútbol profesional, podemos referirnos a la Comisión Disciplinaria y la Comisión de Apelación, las cuales deben estar compuestas por un presidente, un vicepresidente y un número determinado de miembros. Así como, los dos órganos de la Comisión de Ética, que deben estar compuestos por un presidente, dos vicepresidentes y un número determinado de miembros. Su integración la determina el Consejo, quien debe tener en cuenta que las mujeres estén representadas en estos órganos judiciales de manera apropiada. Enfrentándonos de nueva cuenta, a que no se precise a qué se refiere ‘una representación apropiada’.

Es cierto que, en años recientes, los organismos del fútbol han pretendido beneficiar la participación de las mujeres en sus órganos rectores y de gestión, o al menos eso pareciera a nivel internacional en donde se ha normado al respecto (Estatutos de la FIFA). No obstante, también es cierto que ello, a nivel nacional se ha encaminado especialmente al fútbol femenino, con lo cual no podemos señalar que resulte ser una garantía a la igualdad sustantiva o a la paridad de género, dado que aún las mujeres no participan en la toma de decisiones en todos los niveles de las asociaciones y organismos deportivos.

Con lo anterior, es pertinente aclarar, que no se pretende reducir la brecha de desigualdad sólo con el objeto de cubrir una perspectiva de género, en una cantidad determinada, sino que también debe ser cubierta con especialistas en la materia, las cuales, sin duda, existen.

En este orden de ideas, podríamos sugerir muchas propuestas, pero para lograrlo no sólo se necesita al feminismo para construir un andamiaje jurídico e institucional para la equidad y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito deportivo, sino que también, es necesario el involucramiento de todos los sectores de la población para lograr ese 50/50 en derechos, incluyendo el trabajo en conjunto entre hombres y mujeres.

De igual forma, se requiere que sociedad, academia, medios, clubes, marcas y demás organizaciones involucradas en el fútbol difundan, desarrollen y promuevan contenidos con una agenda social y de género más responsable. En virtud de que, una solución a las desigualdades tiene como paso previo la información y reconocimiento sobre éstas. Para con ello, determinar el libre acceso y nuevas oportunidades con perspectiva de género, permitiendo y facilitando la participación de mujeres especializadas dentro de los organismos nacionales e internacionales y, así erradicar toda discriminación contra las mujeres que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y de sus libertades fundamentales en el ámbito laboral y deportivo.

Finalmente, si bien, el cambio ha ido sucediendo paulatinamente a nivel nacional e internacional, se requiere que ese cambio, sea más rápido y sostenible, a fin de que se trate en verdad de un 50/50 en todos los ámbitos posibles: política, economía, cultura, ciencia, deporte, y en la sociedad. Ya que como refiere ONU-Mujeres: "...no basta con hablar de igualdad de género, sino es cuestión de ir sumando acciones".

**Adela Noemi Monroy Enriquez**  
Maestranda en la Facultad de Derecho, UNAM

\*El presente artículo se actualizó de la ponencia presentada en el *I Congreso Interuniversitario Pensar el Fútbol*, México, UNAM-Universidad Iberoamericana, 9, 10 y 11 de mayo de 2018.

\*\*Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.