

COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD

MANUAL

MOBBING DEPORTIVO

introducción a la problemática



FEDERACIÓN ARGENTINA DE
ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS



Federación Argentina de Actividades Subacuáticas
www.faas.org.ar

Créditos

Presidente de la Federación Argentina de Actividades Subacuáticas

FRANCISCO LACASE

Profesor Nacional de Buceo F.A.A.S-C.M.A.S.

Director Editorial

ALEJANDRO SCUTTI

Director de la Comisión de Ecología F.A.A.S.

Profesor Nacional de Buceo F.A.A.S-C.M.A.S.

Autores

ROBERTO R .NÚÑEZ

Lic. Esp. En Violencia Familiar y en Infancias y Juventudes.

Maestrando en Cultura y Salud Mental.

JOHANNA TATO

Abogada - Maestranda en Cultura y Salud Mental

GALA BERENICE ABUD

Abogada – Escribana

Directora de la Comisión de la Mujer y Equidad en la
Federación Argentina de Actividades Subacuáticas

Buza con Certificación Internacional 2 Estrellas

F.A.A.S/C.M.A.S

Advanced Diver ACUC #ADV26916.

Diseño

OSCAR D. RÍOS

Diseñador Gráfico y Web

Sistemas y digitalización

SANTIAGO CENTINEO

I.S.I /Instructor Nacional de Buceo F.A.A.S./C.M.A.S.

Director de la Comisión de Informática F.A.A.S.



Federación Argentina de Actividades Subacuáticas
Comisión de la Mujer y Equidad

www.faas.org.ar

Enero 2022

Ley 11723. Queda expresamente prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del copyright, bajo las sanciones establecidas por las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidas la reprografía y el tratamiento informático".
© Federación Argentina de Actividades Subacuáticas 2022

Índice

Créditos	2
Introducción al Curso	4
Componentes del curso	4
Actividades del Curso	5
Declaración de Brighton	6
Introducción	7
Alcance y Objetivos de la Declaración	8
Principios	9
Procedimiento de Denuncia	12

Mobbing Deportivo

Mobbing: Acoso Laboral en Relación al Deporte	14
Introducción	14
Marco Legal	15
Conflicto vs Mobbing ¿IGUALES O DIFERENTES?	18
Sujetos y Procedimiento	18
Perspectiva de Género	20
Estrategias y modalidades probables de “Mobbing” – Violencia en el deporte	22
Consecuencias Psicológicas y Laborales en el Ámbito Deportivo ..	
25	
Corolario	27
Bibliografía	29

Introducción al Curso

Una de las problemáticas más grandes que enfrenta el mundo es la violencia. Vemos violencia en todos lados, en los medios de comunicación, en las guerras, en las calles, en las filas de un supermercado, en un partido de fútbol e incluso en nuestras propias mesas familiares.

La intención de este curso es hacer una breve introducción a conceptos trascendentales, para poder situarnos específicamente en la violencia en el deporte.

¿Cuál es el objetivo? Entender cómo opera la violencia en nuestro día a día, exponer algunos casos ejemplificativos, crear un espacio de reflexión y adquirir herramientas para detectar tanto la, -violencia evidente- como la -violencia sutil o encubierta-. Asimismo, se brindarán los ejes principales para aprender a mitigarla.

Componentes del curso

Se realizará una pequeña reseña histórico-legal a los fines de colocarnos en un contexto mundial sobre los Tratados y normativas que traen en relieve la violencia dentro del ámbito deportivo. A su vez, dentro del marco normativo, se bosquejará qué implica una Denuncia por Violencia dentro del ámbito institucional y público.

En cuanto a la violencia per sé, brindaremos una introducción general a los conceptos de "Mobbing", "Conflictos", su origen, y lo ubicaremos dentro del marco legal, dentro del cual analizaremos, también, los distintos sujetos actuantes.

Como veremos a lo largo del curso, el origen de la, violencia, posee, además de una desigualdad de poder, una desigualdad socio-cultural. Es por ello, que también abordaremos un análisis con "Perspectiva de Género" a los fines de comprender qué significan las siglas LGTTBIA+, la distinción entre sexo y género y las implicancias de dicha distinción, que actualmente se encuentra en auge, y de esta manera, dilucidar qué aplicación tiene en nuestro espacio del deporte y, más específicamente en el buceo, tanto deportivo como profesional.

Finalmente, abordaremos distintos tipos de violencia en el deporte, las consecuencias que traen consigo, y aportaremos herramientas para mitigar prácticas violentas dentro de un espacio, que en realidad debiera ser: Recreativo, Igualitario y de Respeto.

Actividades del Curso

El curso cuenta con diferentes tipos de actividades lúdicas, participativas y de debate. Todas ellas fueron pensadas para incorporar de manera correcta los conceptos, compartir experiencias y proponer diferentes políticas de acción a fin de contribuir con la equidad y el respeto.

El presente Manual cuenta con actividades incorporadas remarcadas con un Buzo en color azul con el fin de facilitar su reconocimiento. Ej.

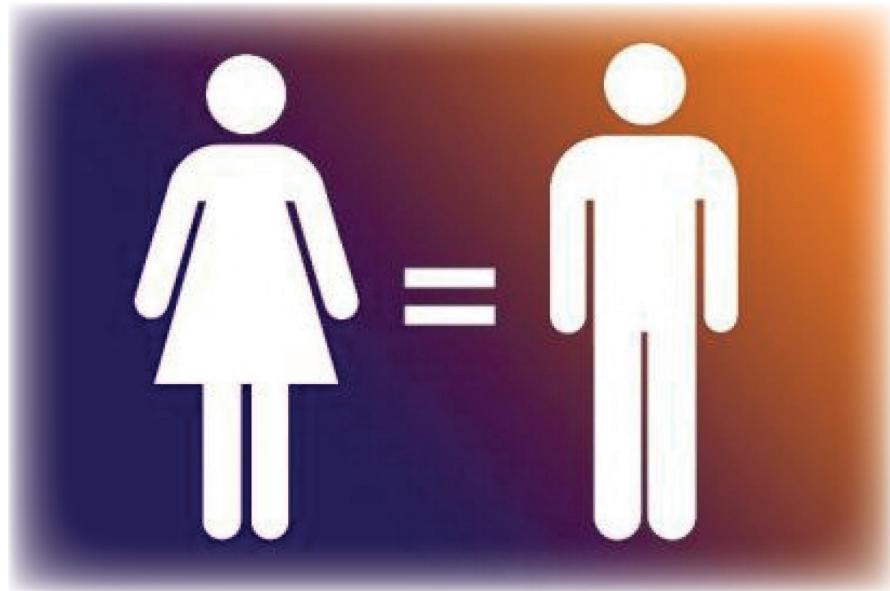
Actividad	
	<i>A. ¿Qué tan vigente encuentra la Declaración de Brighton? B. ¿Recuerda alguna implementación desde su sanción en 1994?</i>

El curso se completa con las actividades, debates y reflexiones realizadas en el dictado oficial de la cursada.

Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte



Introducción



La Declaración de Brighton es el resultado de la primera conferencia internacional sobre la mujer y el deporte, que reunió a los responsables de las políticas y decisiones del mundo deportivo celebrada del 5 al 8 de Mayo de 1994 y organizada por el Comité Olímpico Internacional.

La conferencia examinó específicamente la cuestión de cómo acelerar el proceso de cambio para rectificar los desequilibrios que enfrentan a las mujeres al participar en el deporte.

Fue aprobada por los 280 delegados provenientes de 82 países y representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, comités olímpicos nacionales, federaciones deportivas internacionales y nacionales, e instituciones dedicadas a las acciones cuya finalidad es incrementar las participaciones femeninas en el deporte a todos los niveles, y en todas las funciones y roles.



ALCANCE Y OBJETIVOS DE LA DECLARACIÓN

1- ALCANCE La presente Declaración va dirigida a todos los gobiernos, las autoridades públicas, las organizaciones, las empresas, los instituciones de educación e investigación, las asociaciones de mujeres, y a todas las personas responsables de, o quienes influyen directa o indirectamente sobre, la conducta, el desarrollo o la promoción del deporte, o implicadas de cualquier modo en el empleo, la educación, la dirección, el entrenamiento, el desarrollo o la carga de las mujeres en el deporte. Esta Declaración complementa a todas las cartas y leyes, todos los códigos, las reglas y los reglamentos relativos a las mujeres o al deporte.

2- OBJETIVOS El objetivo predominante es el desarrollo de una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los aspectos del deporte. En interés de la igualdad, del desarrollo y de la paz, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y todas las instituciones interesadas por el deporte han de comprometerse a aplicar los Principios presentados en esta Declaración, con el desarrollo de políticas, estructuras y mecanismos apropiados que:

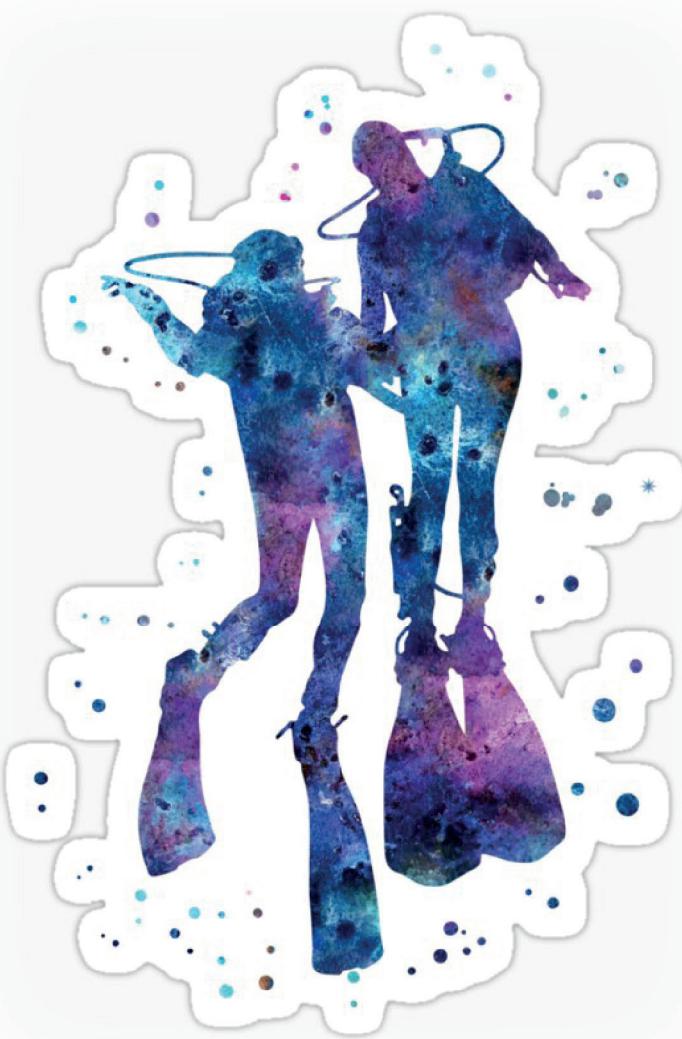
- Aseguren a todas mujeres y chicas la oportunidad de participar en el deporte en un ambiente seguro, que les apoye, y que conserve los derechos, la dignidad y el respeto del individuo;
- Incrementen la participación femenina en el deporte a todos niveles y en todas las funciones y roles.
- Garanticen que los conocimientos, las experiencias y los valores de las mujeres contribuyen al desarrollo del deporte;
- Fomenten el reconocimiento de la participación femenina en el deporte como contribución a la vida de todos, al desarrollo de la comunidad, y a la construcción de naciones sanas;
- Animen a las mujeres a reconocer el valor intrínseco del deporte y su contribución al desarrollo personal y a una vida sana.

Actividad



- A. ¿Qué tan vigente encuentra la Declaración de Brighton?*
 - B. ¿Recuerda alguna implementación desde su sanción en 1994?*
-

LOS PRINCIPIOS



1. EQUIDAD E IGUALDAD EN LA SOCIEDAD Y EN EL DEPORTE

- a. Los estados y gobiernos han de hacer todos los esfuerzos necesarios para asegurarse que las instituciones y organizaciones a cargo del deporte respeten las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra las Mujeres.
- b. La igualdad de oportunidades en cuanto a la participación en el deporte, que sea actividad de ocio o recreo, para promover la salud, o como actuación de alto nivel, es el derecho de cada mujer, sin hacer caso de raza, color, lengua, religión, creencia, orientación sexual, edad, estado civil, invalidez, opinión o afiliación política, origen nacional o social.

c. Los recursos, el poder y la responsabilidad han de ser repartidos justamente y sin discriminación sexual, pero cada asignación ha de rectificar los desequilibrios injustificables entre las ventajas disponibles para las mujeres y para los hombres.

2. INSTALACIONES: La participación femenina en el deporte está influida por el número, la diversidad y la accesibilidad de las instalaciones. El planeamiento, el diseño y la dirección de éstas han de satisfacer de modo apropiado y equitativo las necesidades específicas de las mujeres dentro de una comunidad, prestando atención particular a la necesidad de guardería infantil y de seguridad.

3. EL DEPORTE ESCOLAR Y JUNIOR: Las investigaciones han determinado que las chicas y los chicos llegan al deporte desde de perspectivas muy distintas. Las personas responsables del deporte, de la educación, el recreo y la educación física de los jóvenes han de asegurarse que una gama equitativa de oportunidades y experiencias pedagógicas, que representen los valores, las opiniones y las ambiciones de las chicas, esté incorporada en los programas que desarrollan la condición física y los talentos deportivos básicos de los jóvenes.

4. DESARROLLO DE LA PARTICIPACIÓN: ***La participación femenina en el deporte está influida por la gama de actividades disponibles.*** Las personas responsables de la provisión de oportunidades y de programas deportivos han de proveer y promover actividades que respondan a las necesidades y ambiciones de las mujeres.

5. EL DEPORTE DE ALTO NIVEL

a. Los gobiernos y las organizaciones deportivas han de aplicar el principio de la igualdad de oportunidades para permitir a las mujeres alcanzarsu potencial de actuación deportiva, asegurándoles que todas las actividades y todos los programas relacionados con el mejoramiento de la actuación tengan en cuenta las necesidades específicas de las atletas.
b. Las personas que apoyan a los atletas élite y/o profesionales han de asegurar que las oportunidades de competir, los premios, los incentivos, el reconocimiento, el patrocinio, la promoción, y otras formas de apoyo estén provistos justa y equitativamente, tanto a las mujeres como a los hombres.

6. LA DIRECCIÓN EN EL DEPORTE: Las mujeres están sub-representadas en funciones de dirección y de decisión en todas las organizaciones deportivas y en aquellas relacionadas con el deporte. ***Las personas responsables de estos campos han de desarrollar políticas y programas y crear estructuras que incrementen el número de mujeres en puestos de entrenador, consejero, juez, y gestor a todos niveles del deporte, prestando atención especial al reclutamiento, desarrollo y mantenimiento del personal.***

7. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO Las personas responsables de la educación, de la formación y del desarrollo de los entrenadores y de todo personal deportivo han de asegurarse que los procedimientos y las experiencias de enseñanza examinen asuntos relacionados con la equidad entre los sexos y las necesidades de las atletas, reflejen equitativamente el papel de las mujeres en el deporte, y tengan en cuenta las experiencias, los valores y las opiniones de las mujeres en cuanto a la dirección.

8. INFORMACIÓN E INVESTIGACIONES SOBRE EL DEPORTE: Las personas responsables de las investigaciones y la provisión de información sobre el deporte han de desarrollar políticas y programas para mejorar el conocimiento y la percepción general de las mujeres y del deporte y garantizar que las normas de investigación se basen sobre datos relativos a ambos sexos.

9. RECURSOS: Las personas responsables de la asignación de recursos han de garantizar la disponibilidad de medios para apoyar a las deportistas, los programas femeninos, y las medidas especiales para promover la presente Declaración de Principios.

10. COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL: Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han de incorporar la promoción de asuntos de equidad entre los sexos y compartir los ejemplos exitosos de políticas y de programas sobre las mujeres y el deporte con otras organizaciones, al nivel tanto nacional como internacional.

Actividad



- A. Observe las siguientes instalaciones de instituciones de Buceo.
- B. Compárelas con las instalaciones que usted ha visitado y contraste con los conocimientos hasta aquí obtenidos.



Procedimiento de Denuncia



Denuncia aquí un acto de discriminación.

La denuncia puede realizarse en dos ámbitos:

1. Ámbito Institucional:

- Se considera ámbito privado
- Corresponde a la denuncia realizada en la Institución del acoso/abuso -en este caso la FASS- dónde la organización posee un canal de recepción, acompañamiento, contención y resolución.
- La Organización realiza una investigación y resuelve según el caso con las herramientas internas que posee. Por ejemplo, sanción, desafectación de personal o remitir al ámbito público.

ARTÍCULO 18. LEY 26485— Denuncia. Las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomanen conocimiento de un hecho de violencia contra las mujeres en los términos de la presente ley, estarán obligados a formular las denuncias, según corresponda, aun en aquellos casos en que el hecho no configure delito.

2. Ámbito Público:

- Tanto el acoso como el abuso se encuentran tipificados y corresponden a un delito.
- El delito, en sentido estricto, es definido como una conducta, acción u omisión típica (tipificada por la ley), antijurídica (contraria a Derecho), culpable y punible. Supone una conducta infraccional del Derecho penal, es decir, una acción u omisión tipificada y penada por la ley.
 - En caso que la denuncia se realice en el ámbito público el mismo se llevara a cabo como denuncia penal. Dependiendo de la Jurisdicción donde se cometa el delito o dónde se presente la denuncia corresponderá el proceder penal. (Recordemos que cada provincia tiene autonomía procesal)

Mobbing, Acoso Laboral análogo Acoso Deportivo



INTRODUCCIÓN

El “mobbing” o acoso laboral constituye un bien jurídico que se vulnera y afecta la personalidad en su faz espiritual, repercute en las relaciones inter-laborales y los derechos personalísimos de los trabajadores y deportistas.

Dentro del ámbito laboral existe una diferencia entre empleador/instructor y empleado/alumno, consecuencia de ello los roles de jerarquizan y ésta jerarquía puede devenir en algún tipo de abuso (consciente o inconsciente) que afecte el normal y esperado desenvolvimiento colocando al empleado o alumno en una situación de desventaja para poder desenvolverse.

Dentro del sistema jurídico se pretende otorga alternativas de protección a los fines de evitar cualquier tipo de violencia.

MARCO LEGAL

No existen normas específicas que se ocupen del tema en cuestión. Pero se puede afirmar que nuestro marco legal está dado por las siguientes disposiciones:

* Disposiciones constitucionales: si bien no encontramos, en principio, que nuestra CN encuadre al Acoso Laboral, de alguna manera lo define a través de los [artículos nº 19, 14 bis, y 75 inc. 22 de la C.N.](#) y sobre todo este último que a partir del año 1994 con la reforma incorporó tratados y declaraciones sobre derechos humanos a los que se les otorgó jerarquía constitucional, entre otros podemos destacar: [Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre \(art. 2\)](#); Declaración Universal de Derechos Humanos ([art. 2](#) parr. 1 y [art. 7](#)); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ([art. 2 y 7](#)); Pacto de San José de Costa Rica ([art. 1](#)); Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer.

Con estos preceptos, se puede inferir, entonces, que en principio, y a través de nuestra Carta Magna, el trabajador/@, en su ámbito de trabajo, se encontraría legalmente protegido ante situaciones de hostigamiento y persecución sistemática.

* Convenios de la OIT, el nº 111 de No Discriminación.

* [Ley Antidiscriminación nº 23.592.](#) * La Ley de Contrato de Trabajo (LCT nº 20.744), especialmente los [arts. 62 a 89, 17 y 81](#).

Resaltamos la importancia del Art. 75 LCT, que prevé el deber de seguridad que tiene el empleador para con el emplead@ en el desempeño de sus tareas, y le brinda la protección correspondiente para que se arbitren las medidas tendientes a proteger la integridad psicofísica, conforme lo regulado en la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ley 27.323 – Art.1). Ergo, dentro del plexo normativo, se puede afirmar que el Art. 75 LCT, conjuntamente con el Art. 1 de la Ley 27323, conforman la normativa más protectoria ante situaciones de Acoso laboral, ya que se insta al empleador para que en el caso de que exista una situación hostil, violenta, de persecución sistemática, configurativa de Mobbing, interceda ante esa denuncia para proceder a la mitigación del suceso.

Para complementar lo antedicho, encontramos el Art. 65 LCT, mediante el cual se exige al empleador atener los objetivos de la empresa sin desestimar en ese cumplimiento la preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Este Art. Resulta clave, ya que ubica al empleador/@ como principal responsable de los eventos dañosos acaecidos como resultado del contrato de trabajo.

* En Argentina el Decreto Nacional nº 2385 del 20/11/93 (de la Administración Pública cuando se trata de un empleado superior jerárquico).

* En jurisdicciones locales, merecen ser citadas la [ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires](#) (B.O.C.B.A. del 12/01/04); la [ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe](#) (sanción el 07/07/2005); la [ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires](#); la [ley 4148 de la Provincia de Misiones](#) (Sanción el 9/12/04); la ley 7.232 de la Provincia de Tucumán y la ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos (sanción el 20/12/2005). El ámbito de aplicación de las cuatro primeras leyes queda circunscripto a los dependientes de la administración pública local, y la tercera comprende en sus disposiciones a los trabajadores privados.

Si miramos el problema desde la óptica de la ley local veremos sólo disposiciones aisladas, dado que el tema del acoso laboral ha quedado fuera de tratamiento de la LCT, en ella encontramos los artículos [17](#) y [81](#) (1) que establecen uno de los principios rectores en materia laboral, como lo es el de no-discriminación y trato igualitario.

Por su parte el art. 75 inc. 23 C.N establece que corresponde al Congreso de la Nación “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades, de trato y del pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad”.



CONCEPTO

Toda violación directa o indirecta al principio de igualdad de los hombres, como cualquier restricción en el ejercicio de un derecho, que traiga aparejada la conculcación de las libertades contempladas en ellos.

Etimológicamente proviene de mob (plebe, populacho, muchedumbre, de lo que se desprende el significado de molestia, turbación o malestar).

El Mobbing debe entenderse por tal a todo acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador.

El acoso moral se traduce como la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral.

ORIGEN

El término se atribuye al zoólogo Konrad Lorenz, quien lo comenzó a utilizar para referirse al “ataque” que realizaban un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban un animal solitario de mayor tamaño. Para definir esta situación, utilizó el verbo en inglés to mob, el cual refiere a un ataque con violencia.

Para el referido etólogo, los seres humanos, de alguna manera traen consigo estos impulsos irracionales de atacar o acosar, que son de naturaleza innata; pero tienen la capacidad de mantenerlos bajo un control racional. Para el ut supra mencionado, la definición apropiada de Mobbing es: “El ataque de una coalición de miembros significativos en contra de uno de una misma especie por alguna diferencia, defecto o rasgos significativos.”

Posteriormente, fue utilizado por el psicólogo Heinz Leymann, quien en un Congreso de Higiene y Seguridad en 1990, lo resignificó al aplicarlo a la psicología laboral. Leymann fue el padre de la expresión “Acoso Laboral” ya que la utilizó para describir la sistematización de actos violentos producidos dentro del ambiente de trabajo.

Definición de Mobbing o Acoso Laboral por Heinz Leymann: *“situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre una persona/s en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa/s persona/s acaben abandonando el lugar de trabajo”.*

Es de conocimiento de todos, que en las relaciones de trabajo, las partes que la conforman tienen peso jerárquico distinto, una situación que de entrada, resulta de inferioridad respecto del empleador/@. Estas diferencias in origine, propician el ejercicio del mobbing dentro de las organizaciones e instituciones, que provocan la degradación de la víctima hasta lograr que se separe de la entidad.

CONFLICTO Y MOBBING ¿IGUALES O DIFERENTES?

Resulta evidente que, en principio, el Mobbing comienza, con un conflicto; pero no todo conflicto configura Mobbing.

Resulta importante poder diferenciarlos y determinar nuestro norte, es decir, cuándo una persona se encuentra en posición de víctima de Acoso Laboral.

Conflicto: situación que involucra un problema particular y que en su desarrollo, puede generar enfrentamiento entre dos personas con valores, intereses o pensamientos contrapuestos o posiciones diferentes. No genera mayores consecuencias o agravios.

Mobbing: se acentúa con el paso del tiempo y se da de modo sistemático, se repite en el tiempo. El conflicto mal resuelto o que haya ido creciendo en razón de la falta de intervención de superiores, puede generar a mediano plazo situaciones de hostilidad, minusvalías del otro, gritos, persecución, presiones, entre algunas de las actitudes que a modo ejemplificativo citamos, en honor a la brevedad, que ostensiblemente provocan un clima laboral de hostilidad, conduciendo a la gestación del Acoso Laboral en la víctima.

SUJETOS Y PROCEDIMIENTO

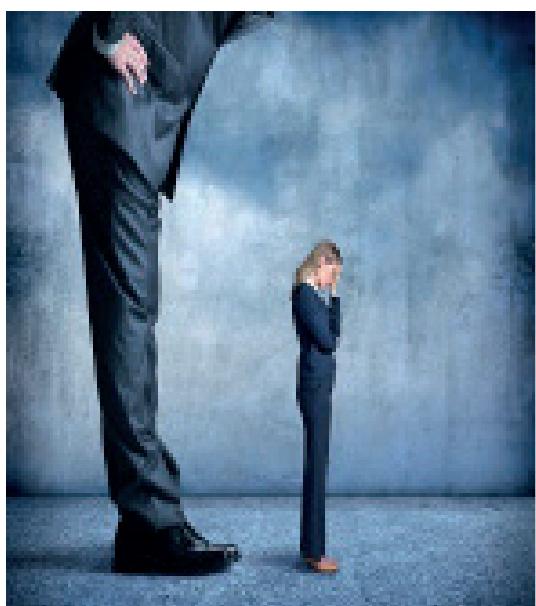
Como hemos anticipado, existen dos sujetos mínimamente para este caso de violencia. Por un lado, tenemos al “mobber” como quien da comienzo al hostigamiento y se trata de una persona con poder, que directamente ejerce el ataque. Por el otro, el “sujeto pasivo” es decir la víctima¹, trabajador o estudiante.

¹ La víctima de ese determinado hecho

Para este capítulo “MOBBING”, se ha consultado y extraído información del Libro caratulado; “Mobbing o acoso laboral” – María Natalia Julio. Editorial García Alonso.

Ellos, constituyen los dos sujetos necesarios para la existencia del mobbing, sin embargo puede existir un tercer componente que son llamados "side mobbers": sujetos ajenos a las partes, que pueden llegar a ser compañeros afectado o personal jerárquico intermedio, que sin participar en forma directa en el acoso, consienten o colaboran con el mismo por conveniencia o perversión.

Modalidades de Mobbing: Horizontal, Vertical descendente y Vertical Ascendente.



Perspectiva de Género



Resulta imperioso incluir la perspectiva de género para informar adecuadamente.

Tanto los hombres, como mujeres, el colectivo conocido por LG-TTBIQ+ (gay, lesbianas, travestis, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer, más) como la población de niñas, niños y adolescentes.

En Argentina se ha avanzado en colocar en la agenda pública la inequidad, sin embargo, la perspectiva de género no está aún incorporada ni institucionalizada.

Podemos observar tanto en el ámbito público como en las relaciones entre privados o incluso en la prensa esquemas sexistas que discriminan, estereotipan o invisibilidad lo que no cumple con los estereotipos impuestos por la sociedad y en particular en el deporte.

Para comprender esto, debemos distinguir entre sexo y género:

Sexo: Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. El sexo está determinado por la naturaleza. El reconocimiento de la intersexualidad pone en jaque algunos de estos saberes que sin embargo siguen siendo útiles a la hora de las conceptualizaciones.

Género: Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”. Esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el “ideal” de la familia heterosexual, las instituciones y la religión

Ahora bien, otro término importante que deviene de la diferencia entre los anteriores es el **sexismo**:

Sexismo: es toda forma de jerarquizar las diferencias entre el varón y la mujer, otorgándole superioridad a “lo masculino” desde una perspectiva discriminatoria que lleva consigo prejuicios y produce prácticas vejatorias y ultrajantes para aquello que no entra en la categoría varón, fundamentada en una serie de mitos que hablan de la superioridad masculina. Esta idea, la de la superioridad, naturaliza privilegios que dan poder de acción y decisión a los varones y se sostiene convenciendo al género femenino de que su subordinación y obediencia son condiciones predeterminadas por la naturaleza.

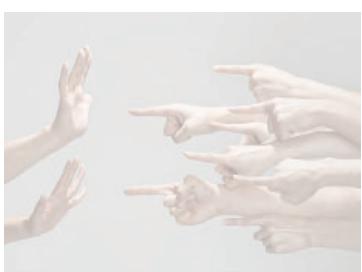


ESTRATEGIAS Y MODALIDADES PROBABLES DE “MOBBING” VIOLENCIA EN EL DEPORTE

Podemos ejemplificar como formas de violencia en el deporte, las siguientes: Una forma de violencia en acción tanto de Instructores, asociados o principiantes.

- Exigir a la víctima mayores exigencias deportivas, que los estándares establecidos.
- Exigir mayores exigencias físicas que al resto del conjunto de la Escuela o del curso.
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas durante los actos deportivos.
- Acosar a la víctima durante el curso inicial deportivo.
- Asignarle objetivos prácticos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Asignar tareas que son inacabables en tiempo asignado.
- Descalificar a la víctima por no alcanzar los objetivos impuestos.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con actividades posteriores al curso.
- Amenazar con la separación del curso de manera continuada a la víctima o coaccionarla ante el no logro de objetivos impuestos.
- Ridiculizar la tarea las tareas deportivas iniciales entre pares aspirantes.
- Promover la burla hacia la víctima, caricaturizándolo o parodiándolo, entre aspirantes.
- Asignar a la víctima las prácticas más simples en forma recurrente.
- Exponer a la víctima a situaciones de burlas.
- Observar a la víctima de forma libidinosa. LASCIVA, OBSCENA
- Generar un clima grupal discriminador o burlón.
- No reconocimiento de la víctima ante las intervenciones de la víctima.

- Ofrecerle a la víctima tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar sin decir nada responsabilidades de su puesto de en la Escuela o Club.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria.
- Usar medidas exclusivas contra él/ellas, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros.
- Ignorar o excluir a la víctima, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño práctico, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la Escuela o Club rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en el esfuerzo realizado por la víctima, por ser mujer o del colectivo LGTBIQ+, negándose el reconocimiento.
- Bloquear el desarrollo de habilidades deportivas por fuera de la institución, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos deportivos o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación fortuita.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- Atacar subrepticiamente convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad o entre pares.



Actividad

- A. Del listado anterior de ejemplos de Mobbing en el deporte. ¿Cuántos de ellos ha presenciado o sido parte?

B. ¿Posee algún ejemplo que no haya sido mencionado, o algún caso que desee comentar?



CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS LABORALES y ALEJAMIENTO DEL ÁMBITO DEPORTIVO

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su Comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

OTRAS CONSECUENCIAS:

- Agresividad con la familia u otros.
- Aumento de la conflictividad con la familia.
- Aumento de la conflictividad con los integrantes de la Escuela o Club.
- Problemas escolares o en los centros de formación que así corresponda.
- Retraimiento de la víctima con la familia, amigos e integrantes de la Escuela o Club.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la “obsesión” con el problema Deportivo.
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.

- “La perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones. Pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria que excluye”. - María Florencia Cremona “Seminario Interdisciplinario comunicación y género” - Universidad Nacional de la Plata.



COROLARIO

Como en todo, desde hace décadas, el mundo del deporte femenino en Argentina, ha tenido que luchar por los derechos alcanzados al día de hoy. . Sin embargo, lo que hoy podemos visibilizar no logra alcanzar la igualdad a la que se apunta, como así tampoco se logrado implantar justicia respecto de las personas que debieron abandonar el espacio deportivo en razón de la falta de equidad. Hay conquistas más visibles que otras, pero todas forman parte de un universo de desigualdades que a lo largo del tiempo, han provocado diversas problemáticas, que niñas y mujeres han debido soportar.

Es sabido, que torcer las reglas o hacerse lugar en un espacio no es tarea sencilla, se debieron derribar obstáculos, vencer prejuicios y validar metas y merecimientos constantemente. Dicho desgaste propio de hacerse lugar no impidió que la lucha alcanzara buen puerto, y que de a poco, progresivamente, podamos avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

El deporte femenino se construyó a la sombra del masculino, y desde la infancia y la crianza “aprendimos” que había actividades “adecuadas” para hombres o para mujeres. Sin embargo, hoy bien sabemos que una mujer puede jugar bien al fútbol o un hombre destacarse en las danzas. La asignación de roles desde la infancia imposibilita que nuestros seres queridos: familia, amigos o amigas, compañeros o compañeras puedan alcanzar sus sueños o tener un espacio de dispersión.

Esta transformación, en la que ha habido grandes pioneras, comienza a romper con esos estereotipos, tratando de ayudar a hombres y mujeres a explorar su cuerpo conquistando espacios en todos los ámbitos, laborales, artísticos, deportivos y ocio, según sus deseos, desafiando barreras y derribando prejuicios.

Con esta lucha y reconocimiento de derechos, auguramos un gran cambio positivo, de época y mentalidad.

El desafío está en marcha, las mujeres están emancipándose, achican brechas, explorando sus posibilidades físicas, que estaban estigmatizadas y vedadas durante décadas. Estos impedimentos, en relación al género, se encuentran rompiendo pisos y techos de cristal, permitiéndonos acercarnos a un presente y un futuro más ameno, con aceptación, colaboración e igualdad.

El camino nunca fue fácil, aún queda mucho camino por recorrer, que precisa del apoyo y acompañamiento de políticas deportivas que apoyen esta lucha y visibilización de derechos, que apoyen la igualdad, e incorporen la perspectiva de género a la luz de capacitar a quienes se encuentren en el ámbito deportivo, y así faciliten la integración, reduciendo de este modo la discriminación.

Cada deporte vive su propia realidad, cada uno tiene sus luchas y diferentes conquistas. Esto será un logro colectivo, las diferentes instituciones y federaciones le están prestando atención y brindando las herramientas necesarias, después de tantos años de lucha.

En este aspecto, la mujer avanza a paso firme, con convicción y fortaleza, apoyando también en sus logros a deportistas con discapacidades, a personas de diversidad sexual, a los que son víctimas de diferentes tipos de discriminación.

En suma, este avance ya no pertenece ni mucho menos le corresponde solo a la mujer, sino que es un deber social de restituir lo que es un derecho para todas las personas sin importar género, edad, religión ni diferentes capacidades.

Cada segregación es una discriminación si no se atiende desde la equidad y con la perspectiva adecuada.

Desde la FAAS acompañamos con gran empatía y decisión, la lucha por la igualdad de derechos. Todos somos diferentes pero iguales en derechos.

Vivir en igualdad y sin discriminación



"Ser diferente no es un problema, el problema es ser tratado diferente".

Bibliografía

- *¿Puede existir mobbing en el deporte?* - Soto Suarez, Carmen (2014) - Rev. Dialnet N° 8417, 2014.
- "Mobbing o acoso laboral" - Guía práctica - Doctrina – Jurisprudencia - Modelos. Autor: Julio, María Natalia - Editorial: García Alonso - Cantidad de páginas: 160 - Número de edición: 1^a -Fecha de edición: febrero 2020.
- *Constitución de la Nación Argentina*
- *Decreto Nacional nº 2385 del 20/11/93*
- *Leyes:*
 - a. *Ley de Contrato de Trabajo*
 - b. *Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (B.O.C.B.A. del 12/01/04)*
 - c. *Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe (sanción el 07/07/2005)*
 - d. *Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires;*
 - e. *Ley 4148 de la Provincia de Misiones (Sanción el 9/12/04)*
 - f. *Ley 7.232 de la Provincia de Tucumán;*
 - g. *Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos (sanción el 20/12/2005).*





FEDERACIÓN ARGENTINA DE
ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS