

# Prevenir el sexismo en línea

“Muchos prejuicios y estereotipos de género siguen perpetuándose en los entornos de trabajo híbrido y remoto. Debido a que estos incidentes ocurren en línea, son particularmente difíciles de detectar, denunciar y abordar



## Sexismo en línea: ¿de qué estamos hablando?

El sexismo es una actitud o acción que humilla, excluye o estigmatiza a las personas en función de su sexo. Puede adoptar muchas formas: a veces disfrazado de humor, expresado de forma aparentemente bienintencionada o utilizado para justificar actos violentos.

Nos referimos a la Ciber-violencia sexista cuando este tipo de comportamiento se produce en espacios digitales: acoso en línea (mensajes de texto repetidos, llamadas, etc.), difusión de rumores, y mucho más. Los riesgos no se excluyen en contextos de trabajo remoto e híbrido (TRH)

# Entender el problema



## ¿Cuáles son los riesgos del sexismo ligado al trabajo TRH?

### El persistente impacto del sexismo en el trabajo híbrido y a distancia

---

El cambio a nuevas formas de organización y comunicación a través del trabajo a distancia ha visto aumentar los comportamientos sexistas (por ejemplo, comentarios sobre la apariencia en Zoom, exclusión deliberada de hilos de correo electrónico o invitaciones a reuniones). Estos comportamientos aumentan los riesgos psicosociales para las mujeres. Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la "fatiga Zoom" debido a las presiones que sienten en torno a su aspecto físico. Una de cada siete mujeres afirma sentirse "muy" o incluso "extremadamente" fatigada después de una videollamada, frente a uno de cada veinte hombres. Un estudio de DARES reveló que las mujeres tienen más probabilidades de ser criticadas por su entorno por percibir que no están disponibles (el 27% de las mujeres que trabajan a distancia frente al 20% de los hombres).

### Más abusos violentos en línea

---

El "efecto cabina" se refiere a la pérdida de empatía en las interacciones en línea, en las que los individuos se sienten deshumanizados cuando se comunican a través de canales electrónicos (intranet, correos electrónicos, etc.). A menudo esto conduce a comportamientos agresivos, ya que la falta de interacción cara a cara normaliza o incluso fomenta la violencia de tales ataques. El efecto cabina ilustra el distanciamiento emocional del agresor, que ya no es consciente de la respuesta emocional de la víctima.

# Prevenir y mitigar el sexismo en TRH

## ¿Cómo reducir los riesgos de discriminación y comportamiento sexista en el trabajo remoto e híbrido?

- **Sensibilización**

La evaluación de riesgos es el primer paso para abordar los factores que subyacen a la ciber-violencia sexista. Las organizaciones pueden designar un organismo independiente para evaluar los riesgos y llevar a cabo investigaciones internas. La formación obligatoria para todos los que ocupan puestos de autoridad y responsabilidad también es una herramienta crucial para concienciar y abordar de forma proactiva estos comportamientos nocivos, a menudo difíciles de detectar.

- **Denuncia**

El sexismo en línea a menudo tiene lugar fuera de la vista, que es parte de lo que lo hace tan insidioso. Por eso, siempre que sea posible, es vital poner en marcha mecanismos de escucha y denuncia, que permitan a las víctimas potenciales denunciar al tiempo que reducen el aislamiento que puede suponer esta experiencia. Los empleadores deben asegurarse de que estos sistemas sean independientes y competentes, y describir claramente los procedimientos internos que deben seguirse una vez que se ha dado la alerta.

- **Sanción**

Cuando se denuncian casos de sexismo en línea dentro de una organización, es esencial llevar a cabo investigaciones internas exhaustivas para determinar las sanciones apropiadas. Estas pueden ir desde una advertencia formal hasta una amonestación o incluso el despido, y deben aplicarse de forma rápida y justa.

- **Prestar apoyo**

Una vez aplicada la sanción adecuada, puede darse el caso de que tanto la víctima como el agresor sigan siendo compañeros de trabajo. En tales situaciones, ambas partes necesitan apoyo: la víctima, para no sentirse estigmatizada; y el agresor, para no ser excluido de la comunidad laboral, sino para realinearse con los valores de igualdad de la organización.

# El papel de los directivos y los recursos humanos

## Directivos



- Identificar los signos de ciber-violencia sexista y sensibilizar al equipo sobre los estereotipos de género en el contexto del TRH.
- Apoyar a víctimas y agresores en el proceso de reparación y reconciliación

## Recursos Humanos



- Ofrecer apoyo y formación a los directivos para ayudarles a reconocer y gestionar los riesgos y signos de ciber-violencia sexista.
- Incorporar las condiciones de trabajo híbrido y a distancia en las políticas de la empresa para abordar y prevenir el sexismo.

## Conclusión

Muchos prejuicios y estereotipos de género siguen perpetuándose en los entornos de trabajo híbridos y a distancia. Dado que estos incidentes se producen en línea, son especialmente difíciles de detectar, denunciar y abordar. Sin embargo, hay numerosas medidas que las organizaciones pueden tomar en términos de evaluación, denuncia, sanción y apoyo a las víctimas para ayudar a reducir y combatir activamente el sexismo en línea.



### Para saber más

- AFMD, 2023 #StOpE Barometer: Everyday Sexism in the Workplace Remains a Reality for 8 out of 10 Women, <https://www.afmd.fr/en/stope-barometer-2023>