

Ana Safranoff
Centro de Estudios de Población
(CENEP) / Consejo Nacional de
Investigaciones
Científicas y Técnicas (CONICET)

Jorge Rodríguez Menés
Universidad Pompeu Fabra
(UPF)

Violencia machista en el entorno laboral del sistema penal

Factores de riesgo de las mujeres trabajadoras

Sumario

-
A partir del análisis de una encuesta realizada a las profesionales de distintos colectivos del ámbito de la ejecución penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya (2022), se busca identificar qué factores de riesgo aumentan la probabilidad de que las mujeres sean objeto de discriminación, abuso psicológico y violencia física y sexual en el ámbito laboral, tanto por parte de colegas hombres como de los usuarios con los que tratan en su servicio. El factor que más aumenta los riesgos es el contacto con hombres privados de libertad, especialmente en lo relativo a la violencia física y sexual. Las cárceles son espacios especialmente peligrosos para las mujeres que trabajan en ellas. Otro factor relevante que incrementa los riesgos resulta las limitaciones de la vida diaria por motivos de salud. Además, las mujeres trabajadoras más jóvenes, con mayores niveles educativos, mayor antigüedad laboral y/o que tienen la condición de funcionarias tienen una mayor probabilidad de sufrir determinados tipos de violencia. Una hipótesis posible para explicar esto, y que las mujeres que tienen actitudes menos paternalistas y machistas sufran más violencia psicológica sexual por parte de sus compañeros profesionales, es que son las mujeres que cuentan con mayores recursos cognitivos, culturales o socioeconómicos las que más se percatan de las conductas machistas y más las sufren como represalia.

Abstract

-
From the analysis of a survey conducted on professionals from different groups in the field of criminal enforcement by the Department of Justice, Rights, and Memory of the Government of Catalonia (2022), the aim is to identify which risk factors increase the likelihood of women being subjected to discrimination, psychological abuse, and physical and sexual violence in the workplace, both by male colleagues and by the users they deal with in their service. The factor that most increases the risks is contact with male inmates, especially regarding physical and sexual violence. Prisons are particularly dangerous spaces for women who work in them. Other factors that increase risks are health problems. In addition, younger women, with higher education, longer work experience and/or who have the status of civil servants have a greater probability of suffering certain types of violence. A possible hypothesis to explain this, along with the fact that women who have less paternalistic and sexist attitudes suffer more sexual psychological violence by male colleagues, is that those women with greater cognitive, cultural, or socioeconomic resources are the ones most aware of sexist behaviors and suffer them more as retaliation.

Title: Gender-based violence in the workplace of the penal system: risk factors of female workers.

-
Palabras clave: machismo, discriminación, violencia física y sexual, factores de riesgo, ámbito laboral, sistema penal

Keywords: sexism, discrimination, physical and sexual violence, risk factors, workplace, penal system

-
DOI: 10.31009/InDret.2024.i3.11

3.2024

Recepción
28/03/2024

-

Aceptación
19/07/2024

-

Índice

-

1. Introducción

2. Revisión de antecedentes

2.1 Factores de riesgo asociados a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

2.2. Violencia machista laboral

3. Datos y Técnicas de Análisis

3.1. Variables de Resultado

a. Indicadores de victimización por parte de hombres profesionales

b. Indicadores de victimización por parte de usuarios

3.2. Variables de Exposición/Factores de Riesgo

4. Resultados

4.1. Las cifras de la violencia

4.2. Características de las mujeres que han sido victimizadas por parte de otro profesional hombre

4.3. Características de las mujeres que han sido victimizadas por parte de un usuario

5. Discusión

6. Conclusiones

7. Bibliografía

8. Anexo

-

Este trabajo se publica con una licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional 

1. Introducción*

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una realidad extendida a nivel mundial, y están presentes en las más diversas ocupaciones y sectores de actividad¹. Todas las personas pueden sufrirlos en algún momento de su trayectoria laboral, independientemente de su sexo y posición jerárquica, aunque son las mujeres las que los padecen en mayores proporciones, especialmente en lo que concierne al acoso y a la violencia sexual, lo que atenta contra su participación paritaria en el mercado de trabajo². Los múltiples y graves impactos que la violencia y el acoso tienen en las personas que los experimentan, así como en los grupos de trabajo y la sociedad en su conjunto, convierten a esta problemática en incompatible con el trabajo digno y los derechos humanos.

Este estudio parte de la definición de violencia machista incluida en la Ley 5/2008. Allí se la define como una «violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado». Dentro de los ámbitos de violencia recogidos en la Ley, este estudio se circunscribe al ámbito laboral, y a sus manifestaciones en forma de violencia física, sexual, económica, digital o psicológica en el ámbito público o privado durante la jornada de trabajo, o fuera del centro y del horario establecido si tiene relación con el trabajo.

La violencia y el acoso laboral afecta a todas las profesiones y sus respectivos sectores profesionales³. No obstante, existen ciertas ocupaciones y sectores en donde los/as trabajadores/as presentan un mayor riesgo de ser objeto de violencia⁴. Por ejemplo, en España, el estudio de la violencia y el acoso laboral en el sector sanitario se ha convertido en los últimos años en una problemática de vital importancia y con ello se han incrementado los estudios que se centran en explorarla⁵. Por el contrario, en el ámbito de la justicia son escasas las investigaciones que buscan ahondar en esta problemática, si bien diversos estudios muestran

*Autora de contacto: Ana Safranoff (anasafanoff@cenep.org.ar). Este artículo tiene origen en un encargo de la "Comissió tècnica per a la igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes en l'execució penal" (Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima) y del Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista. También ha sido financiado en parte con fondos del proyecto del MICINN PID2021-125035OB-I0 "Trayectorias de vida de agresores y víctimas de violencia en pareja". Los autores agradecen su colaboración a todas las instituciones y personas que se implicaron a lo largo del proyecto. Agradecen especialmente la colaboración de Elena Larrauri Pijoan, por sus consejos en el diseño del cuestionario, y de Sabina Bercovich por su apoyo en el tratamiento de los datos.

¹ CHAPPELL/DI MARTINO, *Violence at work*, 1998

² ELA/NODOS, *Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina*, 2019.

³ DILLON, «Workplace violence: impact, causes, and prevention», *Work*, vol. 42, núm. 1, 2012, pp. 15-20.

⁴ HEISKANEN, «Violence at work in Finland; Trends, contents, and prevention», *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 8, núm. 1, 2007, pp. 22-40; SERRANO VICENTE et al., «Agresiones a profesionales del sector sanitario en España, revisión sistemática», *Revista Española de Salud Pública*, vol. 93, 2019.

⁵ SERRANO VICENTE et al., *Revista Española de Salud Pública*, vol. 93, 2019.

que los profesionales de los servicios de seguridad pública⁶, los policías, guardias de prisión y de seguridad⁷ están especialmente expuestos a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

En este marco, este artículo presenta los resultados de una encuesta auto-administrada online realizada a los trabajadores y las trabajadoras de distintos colectivos profesionales de la Secretaria de mesures penals, reparació i atenció a la víctima del ámbito de la ejecución penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya. A partir de estos datos, se propone contribuir al conocimiento sobre la violencia machista en el trabajo. Más específicamente se pretende identificar los factores de riesgo que hacen más vulnerables hacia distintos tipos de violencia a determinados grupos de mujeres en el ámbito laboral de la ejecución penal. El artículo ahonda en las situaciones de maltrato que suceden tanto en las relaciones jerárquicas como en las que ocurren entre pares o que proceden de «usuarios», en este caso, de hombres sometidos a medidas cautelares, o privados de libertad y/u otros usuarios en el ámbito de la ejecución penal. Se espera que los resultados de la investigación contribuyan a expandir el conocimiento sobre la violencia hacia las mujeres en el trabajo, así como también constituyan insumos relevantes para la promoción de programas y políticas tendientes a la prevención de la misma.

2. Revisión de antecedentes

2.1. Factores de riesgo asociados a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

A grandes rasgos, resulta posible distinguir dos grandes enfoques de estudios que buscan identificar los factores de riesgo asociados a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por un lado, un primer enfoque se centra en las características demográficas o de personalidad de las víctimas como predictores; y, por otro lado, un segundo grupo se focaliza en las condiciones del ambiente de trabajo⁸.

En todo caso, es importante destacar que la literatura general sobre violencia en el trabajo, da cuenta de su carácter multideterminado: aún cuando varios artículos se focalizan únicamente en algunos factores determinantes, se evidencia un alto grado de transversalidad y se destaca la multicausalidad del fenómeno⁹. Básicamente, se subraya que los factores determinantes en la violencia laboral son variados, transversales y multidimensionales¹⁰. Asimismo, es importante señalar que, si bien la presencia de determinados factores de riesgo - y, sobre todo, de varios de ellos combinados entre sí - aumenta la probabilidad de que se produzcan actos de violencia, no hay ningún factor de riesgo ni ninguna combinación de factores que permite asegurar que esto siempre sucederá¹¹.

⁶ OSHA, *Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers*, Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2016

⁷ HEISKANEN, *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 8, núm. 1, 2007, pp. 22-40.

⁸ TORO/GÓMEZ-RUBIO, «Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina», *Ciencia & trabajo*, vol. 18, núm. 56, 2016, pp. 110-116.

⁹ FONTES et al., «Factors associated with bullying at nurses' workplaces», *Revista latino-americana de enfermagem*, vol. 21, 2013, pp. 758-764.

¹⁰ FONTES et al., *Revista latino-americana de enfermagem*, vol. 21, 2013, pp. 758-764.

¹¹ OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), Oficina Internacional del Trabajo, 2018.

El primer enfoque, referido a variables individuales, señala que existen ciertas características de vulnerabilidad en los/as trabajadores/as que los exponen a un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso laboral. En este grupo se encuentran quienes resaltan la importancia de variables sociodemográficas o laborales tales como la edad, el sexo, la tenencia de hijos/as, el tipo de contratación laboral y la experiencia, entre otras.

Gran parte de estos estudios que se centran en las características individuales de las víctimas identifican a las mujeres como las víctimas más frecuentes y, por ello, se han focalizado únicamente en la violencia y acoso en el mundo del trabajo hacia ellas¹². El sector sanitario ha sido uno de los más explorados: por ejemplo, en lo que respecta a las enfermeras, diversos estudios señalan que las más jóvenes, con poca experiencia laboral y/o contrataciones temporales son más vulnerables al acoso¹³. En contraposición, el nivel educativo se destaca como un factor protector, evidenciándose una asociación negativa con la violencia y el acoso laboral¹⁴. La antigüedad laboral también se presenta como un factor relevante¹⁵. En esta línea, CRUZ-ARROYO Y CASIQUE¹⁶ señalan que la antigüedad en la empresa muestra una asociación negativa con el riesgo de acoso de género, disminuyendo la razón de probabilidad en un siete por ciento por cada año adicional de trabajo de la mujer en la empresa.

Otros estudios también identifican como variables individuales asociadas a la victimización el hecho de tener hijos¹⁷ y el estado civil¹⁸. En relación a este último factor, CRUZ-ARROYO Y CASIQUE¹⁹ evidencian que, en México, el riesgo de violencia laboral psicológica para las mujeres casadas o unidas es menor que para las mujeres solteras. En la misma dirección, un estudio realizado entre trabajadores del Departamento de Salud Mental de un Hospital de Jordania²⁰ revela que no estar casado se asocia con una mayor incidencia de violencia en el lugar de trabajo. También vinculado al ámbito familiar, la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO²¹ indica que los datos recogidos a nivel mundial muestran que las trabajadoras embarazadas, así como las mujeres y los hombres que regresan de una licencia de maternidad o paternidad o de una licencia parental, pueden sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sus subalternos o sus superiores. En la misma dirección, se señala que la presentación de solicitudes para obtener pausas por lactancia materna u otras facilidades para conciliar las responsabilidades familiares

¹² CRUZ/KLINGER, *Gender-based Violence in the World of Work. Overview and selected annotated bibliography*, International Labour Office, 2011.

¹³ CHILD/MENTES, «Violence against women: the phenomenon of workplace violence against nurses», *Issues in mental health nursing*, vol. 31, núm. 2, 2010, pp. 89-95; CRUZ/KLINGER, *Gender-based Violence in the World of Work. Overview and selected annotated bibliography*, International Labour Office, 2011; FLANNERY et al., «Characteristics of staff victims of psychiatric patient assaults: 20-year analysis of the Assaulted Staff Action Program», *Psychiatric quarterly*, vol. 82, 2011, pp. 11-21.

¹⁴ LITTLE, «Risk factors for assaults on nursing staff: childhood abuse and education level», *The Journal of Nursing Administration*, vol. 29, núm. 12, 1999, pp. 22-29.

¹⁵ FONTES et al., *Revista latino-americana de enfermagem*, vol. 21, 2013, pp. 758-764; CRUZ ARROYO/CASIQUE, «Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México», *Papeles de población*, vol. 25, núm. 102, 2019, pp. 51-79.

¹⁶ CRUZ ARROYO/CASIQUE, *Papeles de población*, vol. 25, núm. 102, 2019, pp. 51-79.

¹⁷ FONTES et al., *Revista latino-americana de enfermagem*, vol. 21, 2013, pp. 758-764

¹⁸ CRUZ ARROYO/CASIQUE, *Papeles de población*, vol. 25, núm. 102, 2019, pp. 51-79.

¹⁹ CRUZ ARROYO/CASIQUE, *Papeles de población*, vol. 25, núm. 102, 2019, pp. 51-79.

²⁰ AL-AZZAM et al., «Prevalence and Risk Factors of Workplace Violence toward Mental Health Staff Departments in Jordanian Hospitals», *Issues in mental health nursing*, vol. 38, núm. 5, 2017, pp. 435-442.

²¹ OIT, *Las mujeres en el trabajo - Tendencias de 2016*, Oficina Internacional del Trabajo, 2016.

también pueden dar lugar a reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir²².

Las discapacidad también ha sido señalada como un factor de riesgo dentro de este primer enfoque centrado en las características individuales. La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO²³ indica que las personas con discapacidad son afectadas por niveles relativamente más altos de violencia y acoso en el lugar de trabajo que las personas sin discapacidad. Los datos del Reino Unido indican que la probabilidad de señalar actos de discriminación, intimidación o acoso en su contra en el lugar de trabajo es dos veces mayor entre las personas con discapacidad y las personas con enfermedades de larga duración que entre los demás trabajadores²⁴. En la misma dirección, los trabajadores migrantes, en particular los que se encuentran en situación irregular, son también más vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo²⁵.

Finalmente, una última vertiente de estudios de este primer enfoque individual subraya la importancia de determinadas características de personalidad, tal como, la baja autoestima, la elevada ansiedad como factores de riesgo que exponen al acoso²⁶. En este mismo marco, hay estudios que examinan la relación entre la inteligencia emocional y la victimización en el trabajo, evidenciando que quienes gestionan mejor sus emociones están menos expuestos a la violencia²⁷.

Por otro lado, en relación al segundo enfoque, abundante evidencia señala la importancia de los factores del contexto organizacional en la facilitación de la emergencia del acoso, identificando distintos aspectos de la organización del trabajo, de las formas de gestión, los valores y la cultura organizacional como elementos relevantes²⁸. Algunos estudios focalizados en las características organizacionales identifican como factores de riesgo asociados al acoso la mayor ambigüedad, el conflicto de rol y la sobrecarga de tareas, así como también el predominio de valores tales como la competitividad, eficacia y el rendimiento²⁹. En la misma dirección, VIDAL-MARTI Y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ³⁰ destacan cuatro factores de riesgo institucional: la falta de medidas y planes de prevención³¹, la ausencia de programas de apoyo institucional para el impacto emocional de la

²² OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), Oficina Internacional del Trabajo, 2018.

²³ OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), Oficina Internacional del Trabajo, 2018.

²⁴ COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD, *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment*, Equality and Human Rights Commission, 2011.

²⁵ OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), Oficina Internacional del Trabajo, 2018

²⁶ TORO/GÓMEZ-RUBIO, *Ciencia & trabajo*, vol. 18, núm. 56, 2016, pp. 110-116.

²⁷ BAŞOĞUL et al., «Emotional intelligence and personality characteristics of psychiatric nurses and their situations of exposure to violence», *Perspectives in psychiatric care*, vol. 55, núm. 2, 2019, pp. 255-261.

²⁸ TORO/GÓMEZ-RUBIO, *Ciencia & trabajo*, vol. 18, núm. 56, 2016, pp. 110-116.

²⁹ TORO/GÓMEZ-RUBIO, *Ciencia & trabajo*, vol. 18, núm. 56, 2016, pp. 110-116.

³⁰ VIDAL MARTÍ/RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, «La violencia laboral en el ámbito de la educación social: una revisión sistemática», *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 44, 2023, p. 104.

³¹ PÉREZ-TARRÉS, *Violencia, trabajo y salud. Reproducción de la violencia en ambientes donde se trabaja para erradicarla*, Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, 2019; SOLANES/MENESES, «La gestión de las agresiones en el ejercicio profesional: una visión desde la práctica de la educación social», *Revista d'intervenció socioeducativa*, núm. 77, 2021, pp. 127-143.

violencia laboral³², la alta carga de trabajo y los escasos beneficios para el desarrollo del desempeño profesional³³. Otras condiciones de la organización operan como factores protectores frente al acoso laboral, tales como la orientación a la justicia organizacional o la existencia de sindicatos³⁴.

Por último, el Informe V de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO³⁵ destaca determinadas circunstancias que pueden exponer a los/as trabajadores/as a la violencia y el acoso, ya sea por sí solas o combinadas: trabajar en contacto con el público, con personas en situación difícil, con objetos de valor, en entornos con recursos limitados, en horarios de difícil conciliación con la vida social, en solitario o en un aislamiento relativo, o en lugares remotos, tener poder para denegar la prestación de servicios y/o trabajar en zonas de conflicto, entre otras.

2.2. Violencia machista laboral

Los factores de riesgo anteriormente presentados podrían considerarse propios tanto de la violencia laboral general como de la violencia machista laboral. La diferencia principal radica en que el primero no apunta a las víctimas debido a su sexo, sino que surge de las relaciones jerárquicas de poder y luchas por el poder en el lugar de trabajo³⁶. La violencia machista es generalmente definida como un comportamiento que viola, menosprecia, degrada o humilla a una persona según su sexo. En el mundo del trabajo, no es simplemente una consecuencia orgánica de la jerarquía o relaciones de poder en una organización, sino que está conectada con una forma de estratificación social más amplia – el género – basada en sexo.

Entre las distintas manifestaciones de la violencia machista en el trabajo, la literatura mayormente ha incidido en el acoso sexual³⁷. El acoso sexual es uno más entre una variedad de formas abusivas o conductas ilícitas en el trabajo, pero tiene como eje central las relaciones de poder jerárquicas entre hombres y mujeres³⁸. Igual que otras formas más generales de acoso en el trabajo, busca degradar la dignidad del otro para proteger o elevar el estatus e identidad

³² PÉREZ-TARRÉS, *Violencia, trabajo y salud. Reproducción de la violencia en ambientes donde se trabaja para erradicarla*, Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, 2019.

³³ HELIZ LLOPIS et al., «Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante», *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, núm. 9, 2015, pp. 47-59.

³⁴ CRUZ/KLINGER, *Gender-based Violence in the World of Work. Overview and selected annotated bibliography*, International Labour Office, 2011; TORO/GÓMEZ-RUBIO, *Ciencia & trabajo*, vol. 18, núm. 56, 2016, pp. 110-116.

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), Oficina Internacional del Trabajo, 2018

³⁶ LOPEZ et al., «Power, status, and abuse at work: General and sexual harassment compared», *The Sociological Quarterly*, vol. 50, núm. 1, 2009, pp. 3-27.

³⁷ LOPEZ et al., *The Sociological Quarterly*, vol. 50, núm. 1, 2009, pp. 3-27.; McDONALD, «Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature», *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, núm. 1, 2012, pp. 1-17.; McLAUGHLIN et al., «Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power», *American sociological review*, vol. 77, núm. 4, 2012, pp. 625-647.

³⁸ WALKER/ZELDITCH, «Power, legitimacy, and the stability of authority: A theoretical research program», *Theoretical research programs: Studies in the growth of theory*, 1993, pp. 364-381.

propios³⁹, pero sus causas pueden no ser las mismas que las del acoso general⁴⁰ y sus consecuencias emocionales y psicológicas pueden ser devastadoras para la salud⁴¹.

Los estudios focalizados en el acoso sexual laboral han desarrollado distintas teorías para explicar este fenómeno⁴². Por un lado, hay teorías que podrían englobarse en lo que se denomina dominación masculina (*male dominance*) o el modelo de poder-amenaza (*power-threat model*), que plantean que los hombres utilizan el acoso sexual para mantener su poder en el trabajo (y en la sociedad). Las mujeres que amenazan la dominación masculina y desafían su posición subordinada en el sistema de género⁴³ son más vulnerables a sufrirlo. En este caso el acoso sexual actúa como una herramienta para vigilar las formas tradicionalmente aceptadas de «hacer género» en el lugar de trabajo⁴⁴. La idea detrás de esta teoría - en la que los hombres reaccionan a las amenazas a su masculinidad mediante la adopción de una forma extrema de masculinidad⁴⁵- ayuda a explicar por qué los hombres pueden acosar a mujeres en posiciones de autoridad o poder. MAASS et al.,⁴⁶ por ejemplo, evidencian que un grupo de hombres enviaron más imágenes pornográficas y ofensivas a mujeres que se identificaban como feministas que a mujeres que asumían roles de género más tradicionales. En una línea similar, DAS⁴⁷ concluye que las mujeres que son demasiado asertivas amenazan la jerarquía de género y son denigradas a través del acoso. Estos hallazgos sugieren que las mujeres supervisoras o en posiciones de autoridad pueden tener más probabilidades que otras mujeres trabajadoras de experimentar acoso sexual⁴⁸. Aun así, hay quienes plantean que también es posible que las supervisoras informen mayores tasas de acoso simplemente porque son más conscientes del fenómeno. La educación y capacitación avanzada de las mujeres supervisoras probablemente aumente su conciencia legal y su comprensión del acoso sexual y, por tanto, pueden tener más probabilidades de recordar interacciones sexualizadas en el lugar de trabajo y de etiquetar tales experiencias como acoso⁴⁹.

Una línea de investigación alternativa plantea que la autoridad actúa como un factor protector, resguardando a las mujeres del acoso sexual en el trabajo. Esta hipótesis, denominada de la víctima vulnerable (*vulnerable-victim hypothesis*) sugiere que los trabajadores más vulnerables — incluidas las mujeres, pero también las minorías raciales o con puestos más precarios y de menor autoridad en el lugar de trabajo— son objeto de mayor acoso. En la misma dirección, las teorías del desbordamiento de roles de género (*gender-role spillover*) sugieren que los hombres acosan a las mujeres porque están acostumbrados a tratarlas así en roles subordinados en los ámbitos

³⁹ MOLM, *Coercive power in social exchange*, Cambridge University Press, 1997.

⁴⁰ LOPEZ et al., *The Sociological Quarterly*, vol. 50, núm. 1, 2009, pp. 3-27.

⁴¹ BERDAHL, «Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy», *Academy of management review*, vol. 32, núm. 2, 2007, pp. 641-658.

⁴² LOPEZ et al., *The Sociological Quarterly*, vol. 50, núm. 1, 2009, pp. 3-27; McDONALD, *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, núm. 1, 2012, pp. 1-17.; McLAUGHLIN et al., *American sociological review*, vol. 77, núm. 4, 2012, pp. 625-647.

⁴³ McLAUGHLIN et al., *American sociological review*, vol. 77, núm. 4, 2012, pp. 625-647.

⁴⁴ WEST/ZIMMERMAN, «Doing gender», *Gender & society*, vol. 1, núm. 2, 1987, pp. 125-151.

⁴⁵ WILLER et al., «Overdoing gender: A test of the masculine overcompensation thesis», *American journal of sociology*, vol. 118, núm. 4, 2013, pp. 980-1022.

⁴⁶ MAASS, «Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm», *Journal of personality and social psychology*, vol. 85, núm. 5, 2003, p. 853.

⁴⁷ DAS, «Sexual harassment at work in the United States», *Archives of sexual behavior*, vol. 38, 2009, pp. 909-921.

⁴⁸ McLAUGHLIN et al., *American sociological review*, vol. 77, núm. 4, 2012, pp. 625-647.

⁴⁹ McLAUGHLIN et al., *American sociological review*, vol. 77, núm. 4, 2012, pp. 625-647.

doméstico y social, y este comportamiento se traslada al lugar de trabajo. Así, el rol femenino subordinado, definido original y principalmente en el hogar, se traslada al lugar de trabajo⁵⁰. Si bien existe cierto desacuerdo, la evidencia ha encontrado mayor apoyo para los modelos de la dominación masculina (*male dominance*) y de poder-amenaza (*power-threat model*) en los que las mujeres en posiciones de autoridad tienen más probabilidades de sufrir acoso⁵¹.

Por último, un tercer enfoque sobre el acoso sexual se enmarca en una perspectiva organizacional, atribuyendo la incidencia y la forma del acoso sexual a contextos específicos del lugar de trabajo⁵². Una primera línea enfatiza el rol de la cultura laboral y el grado en que tolera el acoso sexual o lo inhibe mediante la presencia, accesibilidad y efectividad de medidas de prevención, orientación e intervención hacia el acoso⁵³. CHAMBERLAIN et al.⁵⁴ consideran que la solidaridad entre compañeros de trabajo y la armonía con los supervisores son aspectos de la cultura laboral particularmente importantes para el acoso sexual. Una cultura favorable también depende de la proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. La teoría de la dominancia numérica (*numeric dominance theories* o *sex ratio theories*) sugiere que los desequilibrios numéricos entre hombres y mujeres, cualquiera que sea su dirección, pueden producir un mayor acoso sexual porque el género se vuelve más visible en tales entornos⁵⁵. En entornos ocupacionales fuertemente feminizados, el género de las trabajadoras se destaca, lo que aumenta el potencial del acoso sexual. Pero las mujeres trabajadoras también son más visibles en entornos ocupacionales fuertemente masculinizados, y pueden ser acosadas por la amenaza potencial que representan para los trabajadores masculinos y las identidades ocupacionales⁵⁶.

3. Datos y técnicas de análisis

El artículo se basa en los datos de una encuesta auto-administrada online realizada a los trabajadores y las trabajadoras de distintos colectivos profesionales del ámbito de la ejecución penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya. El trabajo de campo ha sido realizado durante los meses de junio y julio de 2022.

La elaboración de la encuesta ha sido un reto, considerando la escasez de antecedentes en la materia: las encuestas sobre violencia y acoso hacia las mujeres en el mundo del trabajo son muy limitadas. Uno de los primeros desafíos fue precisamente avanzar hacia una operacionalización precisa y fiable de la discriminación, la violencia y el acoso hacia las mujeres en el ámbito laboral. En este sentido, se diseñaron varias baterías de preguntas para poder medir de forma clara y exhaustiva las distintas violencias y discriminaciones - desde las más sutiles a las más explícitas

⁵⁰ LOPEZ et al., *The Sociological Quarterly*, vol. 50, núm. 1, 2009, pp. 3-27.

⁵¹ CHAMBERLAIN et al., «Sexual harassment in organizational context», *Work and occupations*, vol. 35, núm. 3, 2008, pp. 262-295.

⁵² GRUBER, «The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment», *Gender & Society*, vol. 12, núm. 3, 1998, pp. 301-320; CHAMBERLAIN et al., *Work and occupations*, vol. 35, núm. 3, 2008, pp. 262-295; BLACKSTONE et al., «Legal consciousness and responses to sexual harassment», *Law & society review*, vol. 43, núm. 3, 2009, pp. 631-668.

⁵³ FITZGERALD et al., «Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment», *Journal of Social issues*, vol. 51, núm. 1, 1995, pp. 117-138.

⁵⁴ CHAMBERLAIN et al., *Work and occupations*, vol. 35, núm. 3, 2008, pp. 262-295.

⁵⁵ GRUBER, *Gender & Society*, vol. 12, núm. 3, 1998, pp. 301-320.

⁵⁶ DITOMASO, «Sexuality in the workplace: discrimination and harassment» en HERAN/SHEPPARD/TANCRED-SHERIFF/BURRELL (eds.), *The Sexuality of Organization*, Sage Publications, 1989, pp. 71-90.

– que sufren las mujeres en el ámbito de la Ejecución Penal del Departamento de Justicia. Se buscó ahondar en las situaciones que suceden tanto en las relaciones jerárquicas como en las que ocurren entre pares o que proceden de «usuarios», en este caso, de hombres sometidos a medidas cautelares, o privados de libertad y/u otros usuarios en el ámbito de la ejecución penal⁵⁷. Si bien las escasas encuestas previas existentes fueron utilizadas como punto de partida, todas las preguntas fueron pensadas para poder abordar las especificidades de las labores en la Ejecución Penal, de forma tal que las personas que respondieran se sintieran identificadas con las situaciones planteadas. Esto también implicó cierta dificultad teniendo en cuenta la multiplicidad de perfiles que conforman este ámbito y la diversidad de situaciones que pueden ocurrir en él. El diseño de la encuesta ha sido realizado con ayuda del Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista y del grupo de profesionales colaborador de la Comissió Tècnica per a la Igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes de la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima, teniendo en cuenta su conocimiento de la realidad laboral en el sector.

El universo de la encuesta estuvo formado por todos/as los/as trabajadores/as de la «Secretaria de mesures penals, reparació i atenció a la víctima del ámbito de la ejecución penal» del «Departament de Justícia, Drets i Memòria» y de algunos de sus servicios asociados. La encuesta contó con la participación de 1518 trabajadores/as del Departamento de Justicia de la Generalitat (un 26% de la población diana), de los cuales 625 (41,2%) fueron hombres, 885 (58,3%) mujeres, y 8 personas no binarias (0,5%). La tasa de respuesta ha sido satisfactoria, en comparación a otras encuestas y a los estándares metodológicos en uso. La gran mayoría de las encuestas (72,2%, 1096) se completaron en su totalidad, si bien también nos encontramos con una proporción (27,8%, 422) de formularios incompletos (es decir, que fueron abandonados antes de alcanzar la última pregunta).

Tabla I. Número de hombres y mujeres trabajadores/as que participaron de la encuesta según el estado de avance de la misma (finalizada o no)

| | Hombre | Mujer | Personas no binarias | Total |
|----------------------|-------------|-------------|----------------------|--------------|
| Finalizada | 466 | 626 | 4 | 1096 (72,2%) |
| No finalizada | 159 | 259 | 4 | 422 (27,8%) |
| Total | 625 (41,2%) | 885 (58,3%) | 8 (0,5%) | 1518 (100%) |

La muestra para los análisis de este artículo se compone únicamente de las mujeres trabajadoras en tanto las preguntas de la encuesta referidas a la victimización - es decir, a si han sido víctima de distintos tipos de discriminación, acoso y violencia machista en el ámbito laboral - únicamente se les han efectuado a las mujeres. La técnica principal empleada para los análisis es la regresión logística.

⁵⁷ La violencia en el ámbito laboral puede ser ejercida por agresores que trabajan en una determinada institución o por quienes acuden a ella. Se entiende por violencia interna todo acto llevado a cabo por compañeros de trabajo, independientemente de la jerarquía que ocupen en el lugar de trabajo (subordinado, igual rango o superiores), y por violencia externa la que es cometida por personas ajenas al trabajo (clientes, usuarios, pacientes, acompañantes y/o familiares). FARÍAS et al., «Recognition of violence at work in the health sector», *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, vol. 13, núm. 3, 2012, pp. 7-15.

Las variables de resultado son una serie de indicadores ad hoc elaborados para sintetizar la información y recoger las experiencias propias de las mujeres, buscando captar los diversos tipos de violencia y discriminación que han podido sufrir. Para cada uno de estos indicadores, se ha realizado una regresión logística para identificar los factores asociados a cada uno de ellos. Es necesario tener en cuenta que hay dos grupos de indicadores: por un lado, aquellos elaborados para captar la victimización de las mujeres por parte de hombres profesionales y, por otro lado, aquellos que buscan ahondar en la victimización por parte de usuarios del servicio. Los análisis referidos a la victimización por parte de hombres profesionales incluyen a todas las mujeres que participaron de la encuesta, mientras aquellos referidos a la victimización por parte de usuarios, sólo incluye a 494 mujeres que son quienes indicaron que tienen contacto con usuarios en el ejercicio de su trabajo (en su mayoría, sujetos condenados y/o encarcelados por haber cometido algún delito).

3.1. Variables de Resultado

a. Indicadores de victimización por parte de hombres profesionales

La encuesta incluye 17 preguntas que indagan si las mujeres han sido objeto de distintas situaciones de discriminación laboral y violencia por parte de hombres profesionales en los últimos 5 años. Las categorías de respuesta de cada una de estas preguntas son: «nunca», «raramente», «a veces» y «siempre». A partir de la agrupación de estas preguntas, de acuerdo a criterios deductivos, se generaron cuatro indicadores de discriminación laboral, violencia psicológica no sexual, violencia psicológica sexual y violencia física (sea o no de carácter sexual), cuyo proceso de construcción se describe a continuación.

Para generar el indicador de discriminación laboral se tuvieron en cuenta 6 preguntas.

- ¿La han tratado de forma paternalista y condescendiente, como si no fuera capaz de comprender lo que le decían?
- ¿La han apartado de situaciones de peligro o conflicto para poner a un hombre en su lugar?
- ¿Le han asignado tareas que requieren más empatía, como escuchar demandas o quejas, gestionar situaciones emocionalmente intensas, etc., que podría haber hecho un hombre?
- ¿Han escuchado o respetado más la opinión de un compañero varón que la suya?
- ¿Le han asignado tareas de responsabilidad inferior a las que le corresponden por su categoría profesional?
- ¿Han dado prioridad a un hombre para ascender, aunque usted tenía los mismos méritos o más?

El indicador, denominado de discriminación laboral, asigna el valor 1 a las mujeres que dicen haber experimentado «siempre» o «a veces» en los últimos 5 años al menos una de esas 6 formas de discriminación y el valor 0 a las que lo hicieron «raramente» o «nunca».

Para captar la violencia psicológica no sexual se utilizaron 4 preguntas que indagaban a las mujeres en relación a situaciones de humillación, comportamientos agresivos, exclusión o comentarios inadecuados.

- ¿Le han asignado tareas humillantes, más simples o menos importantes?
- ¿Se han comportado agresivamente o con hostilidad manifiesta hacia su persona (por ejemplo: gritándole, insultándole, amenazándole)?
- ¿La han ignorado, excluido o aislado?
- ¿Le han hecho comentarios inadecuados o que le han generado incomodidad sobre el aspecto físico o la vestimenta?

Dada la menor frecuencia de estas formas de victimización, se asignó el valor 1 a toda mujer que hubiera experimentado al menos una vez cualquiera de estas situaciones, independientemente de su frecuencia (es decir, considerando las respuestas «raramente», «a veces» y «siempre», como si fueran la misma) y con un 0 a todas las demás.

La construcción del indicador de violencia psicológica sexual se realizó a partir de las siguientes 5 preguntas:

- ¿Se han difundido rumores o se han explicado detalles sobre su vida sexual?
- ¿La han acosado?
- ¿Ha recibido o ha presenciado manifestaciones de contenido sexual que le han generado incomodidad, como comentarios, bromas, chistes o exhibición de imágenes pornográficas?
- ¿La han presionado para poder acercarse (por ejemplo, para quedar fuera del trabajo), aunque ha dejado claro que no le apetecía?
- ¿Ha tenido miedo de quedarse sola con algún compañero (con independencia de su rango)?

Al igual que para evaluar violencia psicológica no sexual, aquí también se asignó un 1 a toda mujer que hubiera experimentado cualquiera de estas victimizaciones en los últimos 5 años, independientemente de la frecuencia.

Por último, se creó un indicador para denotar aquellos casos de mujeres que refieren haber sufrido, al menos alguna vez en los últimos 5 años e independientemente de su frecuencia, cualquiera de las dos formas de violencia física sexual y no sexual que se les plantearon en la encuesta:

- ¿Han ejercido violencia física contra su persona (empujones, golpes, bofetadas, lanzamiento de objetos, etc.)?
- ¿Han cometido abusos sexuales sobre su persona o la han agredido sexualmente (acercamientos, rozamientos, insinuaciones, tocamientos indebidos, exhibicionismo etc.)?

b. Indicadores de victimización por parte de usuarios

A continuación, se describen los 3 indicadores de menosprecio, violencia psicológica y violencia física contra las mujeres trabajadoras por parte de los usuarios. Para generarlos, se han utilizado 6 preguntas de la encuesta.

Las primeras dos preguntas indagaban a las mujeres si habían sido objeto de alguna forma de menosprecio o discriminación por parte de sus usuarios o clientes por el hecho de ser mujer en los últimos 5 años:

- ¿La han tratado de forma diferente a los trabajadores varones?
- ¿Le han faltado al respecto o no han respetado su autoridad por el hecho de ser mujer?

A las mujeres que contestaron «siempre» o «a veces» a una o a las dos preguntas se les asignó el código 1, mientras que a las que contestaron «raramente» o «nunca» se les asignó un 0.

Dos han sido las preguntas de la encuesta utilizadas para generar el indicador de violencia psicológica, ya sea que esta tome cuerpo en agresiones verbales de contenido sexual, como de amenazas y humillaciones de contenido no sexual.

- ¿Le han hecho comentarios inadecuados o gestos de carácter sexual?
- ¿La han insultado, amenazado, humillado o acosado?

Toda mujer que haya experimentado al menos una vez en los últimos 5 años cualquiera de estas formas de violencia psicológica recibe un 1 en el indicador mientras las que no lo hayan hecho reciben un 0.

Por último, se creó un indicador para distinguir aquellas mujeres víctimas de violencia física, fuera o no de contenido sexual, de las que no lo han sido en los últimos 5 años. Este indicador se basó en las preguntas:

- ¿La han agredido físicamente (empujones, golpes, bofetadas, lanzamiento de objetos, etc.)?
- ¿La han abusado o la han agredido sexualmente (acercamientos, rozamientos, insinuaciones, tocamientos indebidos, exhibicionismo etc.)?

Las mujeres que dicen haber experimentado cualquiera de estas situaciones «siempre», «a veces» o «raramente» reciben un 1 en el indicador, mientras que las que no lo hicieron reciben un 0.

3.2. Variables de Exposición/Factores de Riesgo

Las variables *de exposición* se corresponden con indicadores relacionados con diversas características sociodemográficas y laborales de las mujeres, así como algunas características institucionales. Se han considerado gran parte de los factores que la literatura ha señalado como factores de riesgo de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. No obstante, el rango y concreción de estas características es menor del que originariamente se proyectó, para poder así garantizar el anonimato de las personas encuestadas, según las especificaciones del Delegado de Protección de Datos del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria y la Comisión Institucional de Revisión Ética de Proyectos de la Universidad Pompeu Fabra. Los cambios principalmente se centraron en el bloque sociodemográfico y laboral de la encuesta. Por un lado, se eliminó cualquier pregunta que posibilitara, siquiera remotamente, la identificación de las personas encuestadas. Por otra parte, se modificaron las categorías de respuesta de varias preguntas para hacerlas más amplias y así agrupar a un mayor número de personas entrevistadas,

para hacer aún más difícil la identificación. Estos cambios han limitado el alcance y precisión de los análisis.

Las variables de exposición que se incluyen en los modelos estadísticos son: la edad (codificada de forma numérica), el estado civil (recodificado en forma binaria como estar casada o en pareja vs. no estarlo), las cargas familiares (tiene o no tiene personas a cargo), el nivel educativo (recodificado en solo dos niveles: estudios superiores universitarios de primero, segundo o tercer ciclo vs. niveles más bajos), el lugar de nacimiento (en Cataluña o fuera de Cataluña), el padecimiento de alguna enfermedad o problema de salud que limite a la persona en sus actividades diarias (lo padece vs. no lo padece), la antigüedad laboral en el trabajo (mayor o menor de 5 años), el tipo de contratación que tiene (funcionaria/o vs. no funcionaria/o), el disfrute de permisos, licencias o reducciones de jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los últimos 5 años (ha disfrutado vs. no lo ha hecho), la asignación de tareas de mando o supervisión sobre otros/as trabajadores/as (tiene vs. no tiene asignadas estas tareas) y, finalmente, el contacto habitual con hombres privados de libertad (lo tiene o no lo tiene).

Asimismo, también se ha incluido como variable de exposición un indicador de actitudes machistas por parte de las mujeres, tanto hostiles benevolentes⁵⁸, construido mediante un análisis de componentes principales (ACP) a partir de preguntas de la encuesta que buscaban recabar las opiniones de los entrevistado/as⁵⁹ sobre los roles de las mujeres y los hombres en la familia y en el trabajo y sobre la impropiedad de algunos comportamientos sexistas de los hombres hacia sus compañeras en el trabajo. El segundo bloque de preguntas de la encuesta incluía 15 afirmaciones con las que los participantes debían expresar su grado de acuerdo en una escala Likert que iba del «muy de acuerdo» al «muy en desacuerdo», con dos respuestas intermedias. Para generar el indicador, se procedió primero a agrupar en las 15 preguntas las respuestas «de acuerdo» y «muy de acuerdo» en una sola, y las respuestas «en desacuerdo» y «muy en desacuerdo», en otra, para después someter a las preguntas recodificadas a un análisis de componentes principales (ACP). La Tabla AI del Anexo presenta las «cargas» o correlaciones entre las 15 preguntas recodificadas binariamente y aquella variable o dimensión subyacente extraída por la técnica de ACP que explica el mayor porcentaje de varianza de las 15 preguntas y que ordena a los individuos en una escala normalizada con media igual a 0 y desviación típica igual a 1. Las cargas ayudan a interpretar esta dimensión o escala subyacente, indicando, en nuestro caso, que estaría captando el grado de actitudes paternalistas y machistas de las mujeres entrevistadas. Efectivamente, todas las afirmaciones recodificadas en variables binarias, presentan una correlación positiva y significativa, de débil a moderada, con el indicador subyacente, indicando que las personas que están de acuerdo o muy de acuerdo con estas afirmación tienden a tener puntuaciones positivas en el indicador, mientras que aquéllas que están en desacuerdo o muy en desacuerdo tienden a tener puntuaciones negativas, siendo en las afirmaciones 4, 9 y 10 donde esta tendencia es más fuerte, como indican sus mayores cargas o correlaciones. Cuánto más se percibe a los hombres como sujetos duros y mejor cualificados para resolver situaciones de peligro y conflicto, y más críticamente se juzga a las mujeres que demandan más igualdad en el trabajo, más positivas serán las puntuaciones de las entrevistadas en el indicador de machismo elaborado.

⁵⁸ GLICK/FISKE, «Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women», *Psychology of women quarterly*, vol. 21, núm. 1, 1997, pp. 119-135.

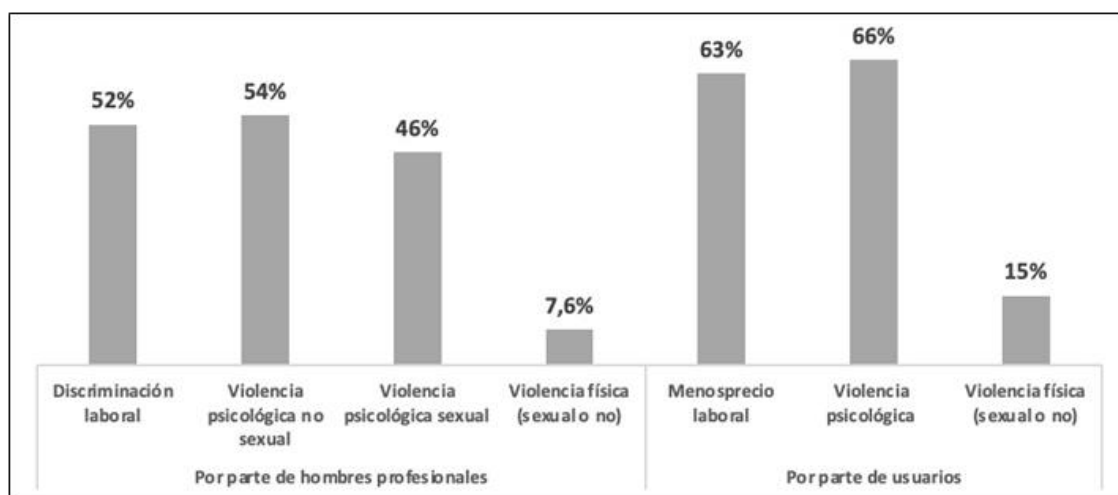
⁵⁹ Aunque el indicador fue construido a partir de las respuestas tanto de hombres como de mujeres, el que utilizamos en este trabajo solo refleja las puntuaciones de las mujeres en el indicador.

4. Resultados

4.1. Las cifras de la violencia

A partir de los indicadores de victimización construidos presentados anteriormente en la sección 3.1., se observa que un 52% de las mujeres sufrieron con frecuencia («siempre» o «a veces») al menos una forma de discriminación laboral por parte de sus colegas, jefes o subordinados hombres. En el mismo marco, también en relación a la victimización por parte de hombres profesionales, los resultados revelan que un 54% de las mujeres sufrieron al menos una vez cualquiera de las seis situaciones de violencia psicológica no sexual consideradas, mientras la prevalencia de la violencia psicológica sexual muestra valores algo más bajos, siendo el 46% de las mujeres la que la han experimentado. Por último, el 7,6% de las mujeres señala haber sido víctima, al menos una vez, de situaciones de violencia física, sea o no sexual por parte de hombres profesionales. La Figura I permite visualizar esos resultados, mostrando la proporción de mujeres que sufren discriminación y violencia por parte de hombres profesionales y por parte de usuarios.

Figura I. Proporción de mujeres que han sido victimizadas por parte de hombres profesionales y por parte de usuarios



En relación a la victimización por parte de usuarios, se distingue un 63% de mujeres encuestadas que indica haber sufrido frecuentemente alguna forma de menosprecio o discriminación por razón de su sexo y un 66% que refiere a situaciones de violencia psicológica. Por último, un 15% de las mujeres de la muestra en contacto con usuarios precisa haber sufrido violencia física, un porcentaje que es superior al que había referido ser víctima de este mismo tipo de violencia por parte de colegas.

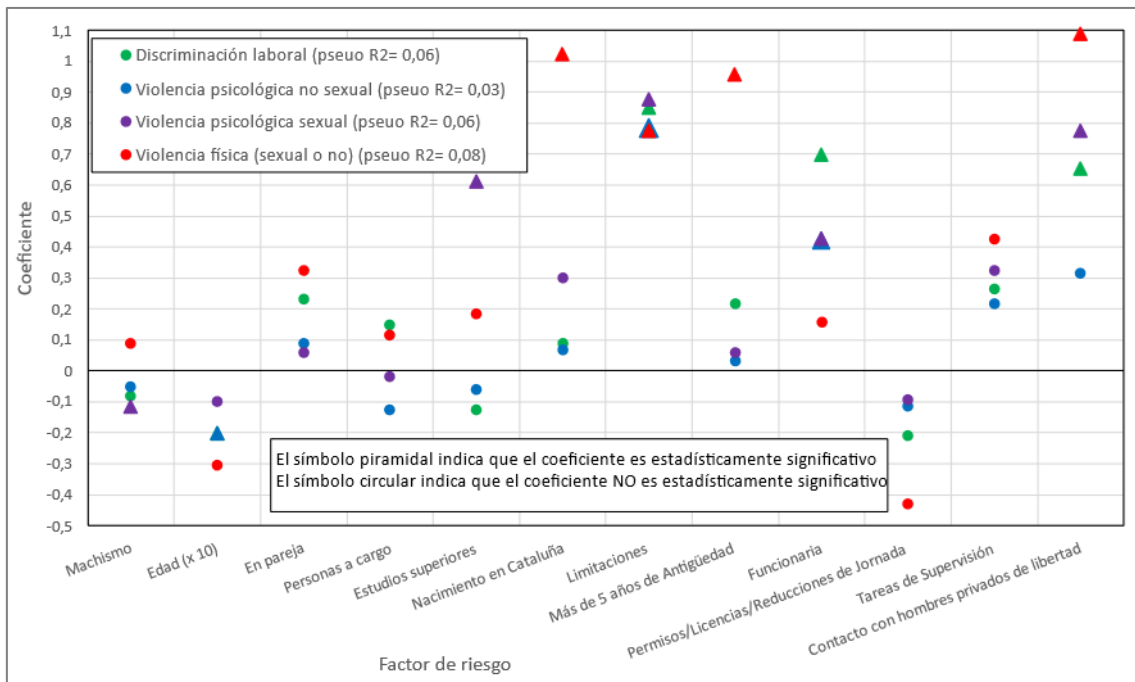
A continuación se exploran, a partir de varios análisis multivariados de regresiones logísticas, los factores de riesgo que aumentan más la probabilidad de que las mujeres sean victimizadas en el trabajo, tanto por parte de colegas hombres como de los usuarios varones con los que tratan en su servicio.

4.2. Características de las mujeres que han sido victimizadas por parte de otro profesional hombre

En el presente apartado se aplican regresiones logísticas para establecer qué características de las mujeres están asociadas con una mayor probabilidad de experimentar discriminación laboral, violencia psicológica y/o violencia física o sexual, por parte de un profesional varón, sea éste un compañero, un superior o un subordinado.

Las variables de resultado de estos análisis son los cuatro indicadores presentados anteriormente, con los que se miden: la discriminación laboral, la violencia psicológica (separadamente de acuerdo a si tiene o no connotaciones sexuales), y la violencia física (sea o no sexual). Los resultados pormenorizados de las cuatro regresiones logísticas pueden encontrarse en la Tabla AII en el Anexo. En la Figura II se presentan esos resultados gráficamente para facilitar su visualización.

Figura II. Riesgo de violencia y acoso laboral por parte de pares y jefes hombres. Resultados de la regresión logística.



En primer lugar, se observa que las mujeres que tienen alguna enfermedad o problema de salud que las limita en sus actividades diarias tienen una probabilidad significativamente más alta que las que no las tienen de sufrir todas las formas de discriminación y violencia en el trabajo consideradas en los análisis. La otra variable que también incrementa la probabilidad de sufrir todas estas formas de victimización es tener contacto con hombres privados de libertad en el servicio. Estas dos son las únicas variables que se asocian de forma significativa a las cuatro variables de resultado que captan la victimización por parte de profesionales varones.

En segundo lugar, los resultados muestran la relevancia de ser funcionaria: las mujeres que lo son tienen una probabilidad significativamente más alta de experimentar discriminación laboral y violencia psicológica, pero no violencia física (sexual o no).

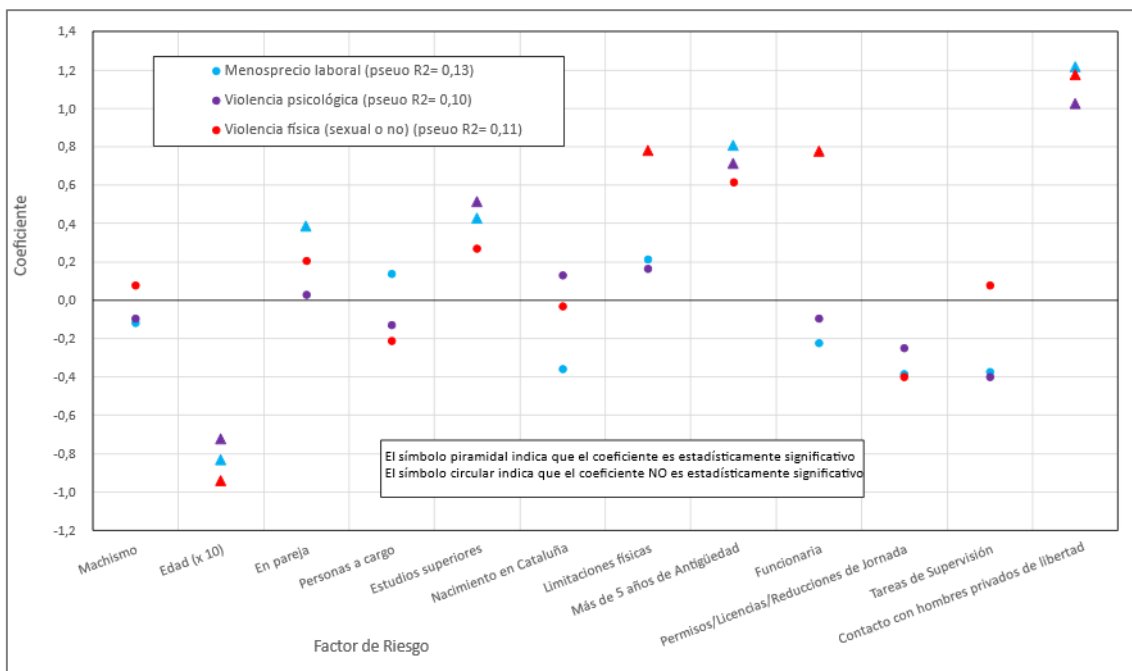
En tercer lugar, las mujeres de mayor edad se encuentran significativamente menos expuestas (y las más jóvenes, más) a sufrir discriminación laboral y todas las formas de violencia por parte de hombres profesionales, aunque significativamente solo la discriminación y la violencia física (sexual o no). También las que tienen mayor antigüedad laboral y las que han nacido en Cataluña tienen una probabilidad significativamente más alta de sufrir esta violencia. Por último, las más educadas tienen riesgos significativamente mayores que las menos educadas de sufrir violencia psicológica con motivación sexual. El indicador de machismo también se asocia significativamente con este tipo de violencia: las mujeres que tienen actitudes y/u opiniones más paternalistas y machistas tienen una probabilidad significativamente más baja de sufrirla en comparación a las que tienen actitudes menos machistas (o, lo que es lo mismo, las que menos comparten estas actitudes machistas tienen una probabilidad significativamente más alta de sufrirla).

4.3. Características de las mujeres que han sido victimizadas por parte de un usuario

A continuación, se aplican regresiones logísticas para establecer qué características de las mujeres están asociadas con una mayor probabilidad de experimentar discriminación laboral, violencia psicológica (sexual o no) y/o violencia física (sexual o no), por parte de usuarios (ya sean hombres penados a medidas cautelares, privados de libertad y/u otros usuarios del servicio).

Las variables de resultado de estos análisis son los tres indicadores presentados anteriormente, con los que se miden: el menosprecio laboral, la violencia psicológica (sexual o no), y la violencia física (sea o no sexual). Los resultados de las tres regresiones logísticas pueden visualizarse fácilmente en la Figura III. Las estimaciones pormenorizadas de los coeficientes en cada modelo pueden encontrarse en la Tabla AIII en el Anexo.

Figura III. Riesgo de violencia y menosprecio laboral por parte de presos hombres. Resultados de la regresión logística.



Los modelos referidos a la victimización por parte de usuarios (ya sean hombres sujetos a medidas cautelares, privados de libertad y/u otros usuarios del servicio) muestran la relevancia de diversos factores.

En primer lugar, se observa que la edad y el contacto con hombres privados de libertad (en comparación a otros usuarios no condenados a prisión) son las únicas dos variables que se asocian de forma significativa a las tres variables de resultado que captan la victimización: menosprecio laboral, violencia psicológica (sexual o no) y violencia física (sexual o no). Las mujeres más jóvenes y las que tienen contacto con hombres privados de libertad tienen una probabilidad significativamente más alta que otras mujeres de sufrir estas formas de victimización.

En segundo lugar, los resultados también muestran la relevancia de la educación y la antigüedad laboral. Las mujeres con educación superior y/o con más de 5 años de antigüedad laboral están más expuestas a sufrir menosprecios laborales y violencia psicológica (sexual o no) por parte de los clientes a los que atienden. Estos factores no se encuentran asociados de forma significativa a la violencia física (sexual o no).

En tercer lugar, se distinguen algunos factores que únicamente se asocian de forma significativa con uno de los tres tipos de victimización por parte de los clientes. En este sentido, en lo que se refiere al menosprecio laboral, se destaca el hecho de tener pareja: quienes la tienen presentan una probabilidad significativamente más alta de experimentarlo por parte de usuarios del servicio que los que no tienen pareja. En relación a la violencia física (sexual o no), se observa que las mujeres que tienen alguna enfermedad o problema de salud que las limita en sus actividades diarias y/o quienes son funcionarias se encuentran significativamente más expuestas a sufrirla.

5. Discusión

El artículo identifica los factores de riesgo que aumentan más la probabilidad de que las mujeres sean victimizadas en el ámbito de la ejecución penal de Cataluña, tanto por parte de colegas hombres como de los usuarios varones con los que tratan en su servicio.

Los resultados permiten identificar algunos factores que exponen a las mujeres a un mayor riesgo de victimización. Desde luego, el contacto con privados de libertad es uno de ellos, pues expone a las mujeres a sufrir todos los tipos de victimización, no solo por parte de los presos, sino también por sus colegas en el lugar de trabajo. Los resultados parecen sugerir que las cárceles son espacios especialmente vulnerables/peligrosos para las mujeres que trabajan en ellas.

Asimismo, para algunos de los tipos de victimización, se han identificado otros factores que incrementan la vulnerabilidad de las mujeres. Por un lado, aparecen la edad y las limitaciones de la vida diaria por motivos de salud. Las mujeres más jóvenes y con problemas de salud se encuentran más expuestas al riesgo de ser victimizadas en el entorno laboral. Por otro lado, las mujeres con mayores niveles educativos, con mayor antigüedad laboral y/o que tienen la condición de funcionarias tienen riesgos más altos en determinados tipos de victimización. Por último, en relación específicamente a la violencia psicológica sexual por parte de profesionales

varones, se observa que las mujeres que menos comparten actitudes machistas tienen una probabilidad significativamente más alta de sufrirla.

Explicitar con precisión los mecanismos que podrían explicar estas pautas no resulta posible con la información disponible. No obstante, a modo preliminar, se podrían considerar diferentes hipótesis explicativas plausibles - basadas en la literatura presentada anteriormente- las cuales deberían explorarse en mayor profundidad en futuras investigaciones.

En primer lugar, se observa que algunas condiciones de vulnerabilidad de las mujeres, como una menor edad o padecer alguna enfermedad o problema de salud, incrementan los riesgos que corren de ser discriminadas y de sufrir violencia machista en el trabajo, en consonancia con la literatura, expuesta previamente, que asocia al fenómeno de la interseccionalidad⁶⁰ entre el género y otras desventajas sociales un aumento de la vulnerabilidad de la mujer hacia la violencia machista. Entre estas desventajas, muchos autores han resaltado las discapacidades y los problemas de salud⁶¹, que los resultados del presente estudio parecen corroborar. La importancia de la edad también ha sido destacada en estudios sobre violencia laboral⁶². Es posible que la edad traiga aparejada consigo procesos de desarrollo personal, como una mayor experiencia o confianza en una misma, o mayores niveles de capital social (relaciones), que actúan como factores protectores frente a la victimización⁶³.

No obstante, también podría ser que las más jóvenes estuvieran más concienciadas que las mayores sobre las desigualdades e inequidades de género y la violencia machista, producto de los cambios culturales generacionales. En este caso, las más jóvenes contarían con más recursos cognitivos, lo que las llevaría a reportar con más frecuencia comportamientos discriminatorios y victimizantes en la encuesta. Esta última interpretación podría también utilizarse para explicar la asociación positiva entre ser funcionaria, tener más antigüedad laboral y/o tener más educación y algunos de los tipos de victimización. Efectivamente, esta asociación contradice a las teorías que señalan que las mujeres con más recursos personales (como, en este caso, más educación y/o mejores condiciones laborales) tienen menos riesgos de ser víctimas⁶⁴. Sin

⁶⁰ CRENSHAW, *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, Feminist Legal Forum: Feminism in the law: theory, practice and criticism, University of Chicago Legal Forum, 1989; BOGRAD, «Strengthening domestic violence theories: Intersections of race, class, sexual orientation, and gender», *Journal of marital and family therapy*, vol. 25, núm. 3, 1999, pp. 275-289.

⁶¹ CAMPOS-SERNA et al., «Desigualdades de género en salud laboral en España», *Gaceta sanitaria*, vol. 26, 2012, pp. 343-351; MOODLEY/GRAHAM, «The importance of intersectionality in disability and gender studies», *Agenda*, vol. 29, núm. 2, 2015, pp. 24-33.

⁶² BUDD et al., «Correlates and consequences of workplace violence», *Journal of occupational health psychology*, vol. 1, núm. 2, 1996, pp. 197; WHITTINGTON et al., «Violence to staff in a general hospital setting», *Journal of advanced nursing*, vol. 24, núm. 2, 1996, pp. 326-333; GILLESPIE et al., «Workplace violence in healthcare settings: risk factors and protective strategies», *Rehabilitation Nursing Journal*, vol. 35, núm. 5, 2010, pp. 177-184; JANG et al., «Prevalence, associated factors and adverse outcomes of workplace violence towards nurses in psychiatric settings: A systematic review», *International journal of mental health nursing*, vol. 31, núm. 3, 2022, pp. 450-468.

⁶³ FLOOD/PEASE, «Factors influencing attitudes to violence against women», *Trauma, violence, & abuse*, vol. 10, núm. 2, 2009, pp. 125-142.

⁶⁴ GHUMAN, *Employment, Autonomy and Violence against Women in India and Pakistan*, University of Pennsylvania, Population Studies Center, Filadelfia, 2001; KOENIG et al., «Women's status and domestic violence in rural Bangladesh: individual-and community-level effects», *Demography*, vol. 40, núm. 2, 2003, pp. 269-288; KAMCHUCHAT et al., «Workplace violence directed at nursing staff at a general hospital in southern Thailand», *Journal of occupational health*, vol. 50, núm. 2, 2008, pp. 201-207; CASIQUE, «Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia», *Revista mexicana de sociología*, vol. 72, núm. 1, 2010, pp. 37-71;

embargo, va en consonancia con otra línea de estudios que, tal como se explicó anteriormente, plantea que las mujeres con mayor poder como, por ejemplo, las que ostentan funciones supervisoras, son también las más conscientes del fenómeno y las que más lo reportan, lo que explicaría sus mayores tasas de acoso⁶⁵. Como en el caso de las mujeres más jóvenes y con más recursos educativos, las que ostentan funciones laborales más altas serían las que tendrían más capacidad para identificar las situaciones de violencia y reportarlas en una encuesta como la llevada a cabo en este estudio. En la misma línea, en relación al efecto del indicador de machismo, es plausible que las mujeres que tienen actitudes y/u opiniones menos machistas reconozcan e identifiquen más fácilmente las situaciones en que han experimentado violencia psicológica y sexual, lo que explicaría la asociación negativa entre opiniones machistas y victimización observada en la regresión logística.

Una interpretación alternativa para explicar las mayores tasas de abuso por parte de las mujeres con mayores recursos enfatizaría, no el mayor reconocimiento e identificación de las conductas machistas por parte de estas mujeres, sino la amenaza que algunos hombres perciben en ellas hacia su estatus superior tradicional, que les llevaría a utilizar la violencia como represalia o para restaurarla. Hemos visto como las teorías de la dominación masculina (*male dominance*) y del poder-amenaza (*power-threat model*), sugieren que las mujeres con actitudes menos machistas y más conciencadas sobre las desigualdades y las inequidades de género experimentarán más violencia machista por parte de aquellos hombres que ven en ellas un desafío al orden patriarcal. Algunos de nuestros hallazgos coinciden con estas interpretaciones y con los MAASS et al.,⁶⁶ que observaron cómo las mujeres que se identificaban como feministas recibían en el trabajo más imágenes pornográficas y ofensivas que las que se adherían a roles de género más tradicionales. La «teoría de la inconsistencias de estatus» resume bien estas aproximaciones para explicar la asociación positiva entre los recursos relativos de la mujer y su victimización. Según esta teoría, la violencia hacia las mujeres puede producirse más fácilmente en situaciones en que están en posiciones de superioridad en relación al hombre. Cuando el orden patriarcal en que se fundamenta la dominación masculina se ve amenazado – lo cual sucede cuando las mujeres poseen más recursos que los varones (por ejemplo, una mayor educación o mejores condiciones laborales)-, ellos recurren más fácilmente a la violencia para restaurarlo⁶⁷. Desafortunadamente, en este estudio no se ha recabado información sobre los recursos del agresor (su nivel educativo, su antigüedad laboral y/o si es funcionario) para poder contrastar esta hipótesis, pero sí puede sugerirse como una explicación posible de algunas de las pautas observadas.

Nuestra última línea argumental se vincula con las características del ambiente de trabajo, que lo harían más o menos propicio para fomentar la discriminación y la violencia contra las mujeres. Esto podría explicar el efecto que parece tener el hecho de ser funcionaria y, sobre todo, el tener contacto con personas privadas de libertad sobre la probabilidad de ser victimizada. Las cárceles son ambientes de trabajo poblados por hombres y ello conlleva una masculinización de los espacios comunes. Es posible que este tipo de ambientes laborales, donde también predominan los funcionarios, expongan a las mujeres a ambientes más machistas, incrementando la

PAI/LEE, «Risk factors for workplace violence in clinical registered nurses in Taiwan», *Journal of clinical nursing*, vol. 20, núm. 9-10, 2011, pp. 1405-1412.

⁶⁵ McLAUGHLIN et al., *American sociological review*, vol. 77, núm. 4, 2012, pp. 625-647.

⁶⁶ MAASS, *Journal of personality and social psychology*, vol. 85, núm. 5, 2003, p. 853.

⁶⁷ O'BRIEN, «Violence in divorce prone families», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 33, núm. 4, 1971, pp. 692-698; RODMAN, «Marital power and the theory of resources in cultural context», *Journal of comparative family studies*, vol. 3, núm. 1, 1972, pp. 50-69.

probabilidad de ser victimizadas. Las teorías vinculadas al acoso sexual que enfatizan la perspectiva organizacional podrían ser idóneas para explicar estos hallazgos, destacando el rol central de la cultura laboral de las cárceles. En este marco, la teoría de la dominancia numérica también puede ser pertinente, en tanto plantea que el desequilibrio numérico a favor de los hombres en el trabajo da mayor visibilidad a las mujeres trabajadoras y, por ello, pueden ser acosadas por la amenaza potencial que representan para los trabajadores masculinos y las identidades ocupacionales⁶⁸.

Es importante destacar que nuestro estudio tiene limitaciones. Por ejemplo, las cargas o correlaciones entre las variables originales y el indicador subyacente de machismo extraído a partir de ellas, son relativamente bajas, indicando que su capacidad para captar este concepto es limitada. Por simplicidad, procedimos a dicotomizar las variables utilizadas en la elaboración del indicador antes de aplicar la técnica de componentes principales. Otras técnicas, como las de correspondencias múltiples, pueden adaptarse mejor al tipo de variables originales del estudio – ordinales con múltiples categorías – y podrían aumentar la precisión del indicador de machismo. Sin embargo, cuando las variables están medidas a nivel ordinal, estas técnicas imponen restricciones en las puntuaciones otorgadas a las categorías de respuesta para realizar sus análisis (las categorías superiores deben ser como mínimo iguales a las categorías inferiores) para no complicar la interpretación del indicador resultante. De ahí nuestra decisión de dicotomizar las variables y aplicar el análisis de componentes principales.

El ajuste de los modelos logísticos utilizados en el trabajo también podría ser mejor, por encima de ese 10% aproximado de poder explicativo señalado por los estadísticos escogidos para reportar el ajuste en la victimización por pares y del 6% de media para la victimización por parte de usuarios. De todas formas, estos porcentajes no deben interpretarse como un fracaso. Nuestra intención no ha sido generar un modelo que permita predecir con precisión la violencia contra las mujeres en el trabajo, sino la de identificar algunos factores de riesgo significativos a los que están expuestas las mujeres trabajadoras. El fenómeno de la violencia machista es multi-facético y es difícil que un modelo estadístico pueda predecirlo de manera precisa, especialmente si el contexto laboral lo legitima, presentándolo como algo «normal», o no favorece que sea revelado por parte de las víctimas, por miedo a represalias. Aunque durante el trabajo de campo se incidió en el carácter anónimo de las respuestas y redujimos lo más posible la información socio-demográfica y laboral de los/las entrevistados/as, desconocemos hasta qué punto las respuestas se vieron afectadas por estos reparos. Sí sabemos que, al reducir la información precisa para garantizar la anonimidad, también renunciamos a emplear datos potencialmente más valiosos para predecir los riesgos de victimización.

6. Conclusiones

Los resultados del artículo han permitido distinguir determinados factores de riesgo que exponen qué mujeres están sujetas a un mayor riesgo de victimización por parte de hombres en el ámbito laboral. Es preciso visibilizar esta problemática para generar mayor concienciación de estas prácticas y tomar mejores medidas preventivas que promuevan una participación laboral de las mujeres libre de acoso y violencia. Estas medidas deberían focalizarse en determinados grupos de mujeres, las que se encuentran en una situación más desventajosa, como las más jóvenes y

⁶⁸ DITOMASO, en *The Sexuality of Organization*, Sage Publications, 1989, pp. 71-90.

con problemas de salud, pero también las que presentan recursos cognitivos y organizativos más altos, como las más educadas, las que tiene empleos estables y las que ostentan puestos de supervisión. No podemos seguir abordando a las mujeres como una categoría única sino que es necesario ahondar en las diferencias dentro de ellas, lo que favorecerá la propuesta de iniciativas y acciones más efectivas para el abordaje de la violencia machista en el trabajo.

Nuestro artículo debe entenderse como una primera aproximación al problema de la violencia machista y sus factores de riesgo en el ámbito laboral. Muchos de los temas aquí tratados deberían profundizarse en el futuro. Futuras investigaciones deberán explorar, por ejemplo, posibles interacciones entre los factores de riesgo aquí identificados, con el objetivo de investigar cuáles de estas interacciones incrementan más la vulnerabilidad de las mujeres, ahondando así en el tema de la interseccionalidad (el reforzamiento de los factores de riesgo de victimización cuando se dan simultáneamente). También convendría explorar las posibles asociaciones entre distintos tipos de violencia y las características de las mujeres que cuentan con más probabilidad de sufrirlas conjuntamente. Esto permitiría diseñar con más rigor una estrategia de intervención conjunta que permita erradicar la discriminación y la violencia en todas sus formas. Por último, habría que explorar si las manifestaciones y factores de riesgo identificados en este trabajo son extrapolables a otros contextos laborales menos masculinizados, o si por el contrario, expresan unas pautas generales características de sociedades patriarcales poco afectadas por el contexto organizativo donde se desarrolla la actividad laboral.

7. Bibliografía

AL-AZZAM, Manar/TAWALBEH, Loai/SULAIMAN, Mohammad/AL-SAGARAT, Ahmad Yahya/HARB, Eman, «Prevalence and Risk Factors of Workplace Violence toward Mental Health Staff Departments in Jordanian Hospitals», *Issues in mental health nursing*, vol. 38, núm. 5, 2017, pp. 435-442.

BAŞOĞUL, Ceyda/ARABACI, Leyla Baysan/BÜYÜKBAYRAM, Ayse/AKTAŞ, Yeliz/UZUNOĞLU, Gülçin, «Emotional intelligence and personality characteristics of psychiatric nurses and their situations of exposure to violence», *Perspectives in psychiatric care*, vol. 55, núm. 2, 2019, pp. 255-261.

BERDAHL, Jennifer L., «Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy», *Academy of management review*, vol. 32, núm. 2, 2007, pp. 641-658.

BLACKSTONE, Amy/UGGEN, Christopher/MCLAUGHLIN, Heather, «Legal consciousness and responses to sexual harassment», *Law & society review*, vol. 43, núm. 3, 2009, pp. 631-668.

BOGRAD, Michele, «Strengthening domestic violence theories: Intersections of race, class, sexual orientation, and gender», *Journal of marital and family therapy*, vol. 25, núm. 3, 1999, pp. 275-289.

BUDD, John W./ARVEY, Richard D./LAWLESS, Peggy, «Correlates and consequences of workplace violence», *Journal of occupational health psychology*, vol. 1, núm. 2, 1996, pp. 197 ss.

CAMPOS-SERNA, Javier/RONDA-PÉREZ, Elena/ARTAZCOZ, Lucía/BENAVIDES, Fernando G., «Desigualdades de género en salud laboral en España», *Gaceta sanitaria*, vol. 26, 2012, pp. 343-351.

CASIQUE, Irene, «Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia», *Revista mexicana de sociología*, vol. 72, núm. 1, 2010, pp. 37-71.

CHAMBERLAIN, Lindsey Joyce/CROWLEY, Martha/TOPE, Daniel/HODSON, Randy, «Sexual harassment in organizational context», *Work and occupations*, vol. 35, núm. 3, 2008, pp. 262-295.

CHAPELL, Duncan/DI MARTINO, Vittorio, *Violence at work*, International Labour Office, Geneva, 1998.

CHILD, RJ Howerton/MENTES, Janet C., «Violence against women: the phenomenon of workplace violence against nurses», *Issues in mental health nursing*, vol. 31, núm. 2, 2010, pp. 89-95.

CRENSHAW, Kimberlé, *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, Feminist Legal Forum: Feminism in the law: theory, practice and criticism, University of Chicago Legal Forum, 1989.

CRUZ ARROYO, Vianney Berenice/CASIQUE, Irene, «Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México», *Papeles de población*, vol. 25, núm. 102, 2019, pp. 51-79.

CRUZ, Adrienne/KLINGER, Sabine, *Gender-based Violence in the World of Work. Overview and selected annotated bibliography*, International Labour Office, Geneva, 2011.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD, *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment*, Equality and Human Rights Commission, London, 2011.

DAS, Aniruddha, «Sexual harassment at work in the United States», *Archives of sexual behavior*, vol. 38, 2009, pp. 909-921.

DILLON, Bobbie L., «Workplace violence: impact, causes, and prevention», *Work*, vol. 42, núm. 1, 2012, pp. 15-20.

DITOMASO, Nancy, «Sexuality in the workplace: discrimination and harassment» en HEARN, JEFF/SHEPPARD, DEBORAH L./TANCRED-SHERIFF, PETA/BURRELL, GIBSON (eds.), *The Sexuality of Organization*, Sage Publications, 1989, pp. 71-90.

ELA/NODOS, *Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina*, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2019.

FARÍAS, Alejandra/SÁNCHEZ, Julieta/PETITI, Yanina/ALDERETE, Ana María/ACEVEDO, Gabriel, «Recognition of violence at work in the health sector», *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, vol. 13, núm. 3, 2012, pp. 7-15.

FITZGERALD, Louise F./SWAN, Suzanne/FISCHER, Karla, «Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment», *Journal of Social issues*, vol. 51, núm. 1, 1995, pp. 117-138.

FLANNERY, Raymond B./LEVITRE, Valerie/REGO, Stephany/WALKER, Andrew P., «Characteristics of staff victims of psychiatric patient assaults: 20-year analysis of the Assaulted Staff Action Program», *Psychiatric quarterly*, vol. 82, 2011, pp. 11-21.

FLOOD, Michael/PEASE, Bob, «Factors influencing attitudes to violence against women», *Trauma, violence, & abuse*, vol. 10, núm. 2, 2009, pp. 125-142.

FONTES, Kátia Biagio/SANTANA, Rosangela/PELLOSO, Sandra Marisa/CARVALHO, Maria, «Factors associated with bullying at nurses' workplaces», *Revista latino-americana de enfermagem*, vol. 21, 2013, pp. 758-764.

GHUMAN, Sharon, *Employment, Autonomy and Violence against Women in India and Pakistan*, University of Pennsylvania, Population Studies Center, Filadelfia, 2001.

GILLESPIE, Gordon Lee/GATES, Donna M./MILLER, Margaret/HOWARD, Patricia K., «Workplace violence in healthcare settings: risk factors and protective strategies», *Rehabilitation Nursing Journal*, vol. 35, núm. 5, 2010, pp. 177-184.

GLICK, Peter/FISKE, Susan T., «Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women», *Psychology of women quarterly*, vol. 21, núm. 1, 1997, pp. 119-135.

GRUBER, James E. «The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment», *Gender & Society*, vol. 12, núm. 3, 1998, pp. 301-320.

HEISKANEN, Markku, «Violence at work in Finland; Trends, contents, and prevention», *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 8, núm. 1, 2007, pp. 22-40.

HELIZ LLOPIS, Jorge/NAVARRO SORIA, Ignasi/TORTOSA CASADO, Noelia/JODRA JIMÉNEZ, Jesús Pablo, «Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante», *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, núm. 9, 2015, pp. 47-59.

JANG, Sun Joo/SON, Youn-Jung/LEE, Haeyoung, «Prevalence, associated factors and adverse outcomes of workplace violence towards nurses in psychiatric settings: A systematic review», *International journal of mental health nursing*, vol. 31, núm. 3, 2022, pp. 450-468.

KAMCHUCHAT, Chalermrat/CHONGSUWIVATWONG, Virasakdi/ONCHEUNJIT, Suparnee/YIP, Teem Wing/SANGTHONG, Rassamee «Workplace violence directed at nursing staff at a general hospital in southern Thailand», *Journal of occupational health*, vol. 50, núm. 2, 2008, pp. 201-207.

KOENIG, Michael A./AHMED, Saifuddin/HOSSAIN, Mian Bazle/MOZUMDER, A. B. Khorshed Alam, «Women's status and domestic violence in rural Bangladesh: individual-and community-level effects», *Demography*, vol. 40, núm. 2, 2003, pp. 269-288.

LITTLE, Liza, «Risk factors for assaults on nursing staff: childhood abuse and education level», *The Journal of Nursing Administration*, vol. 29, núm. 12, 1999, pp. 22-29.

LOPEZ, Steven H./HODSON, Randy/ROSCIGNO, Vincent J., «Power, status, and abuse at work: General and sexual harassment compared», *The Sociological Quarterly*, vol. 50, núm. 1, 2009, pp. 3-27.

MAASS, Anne/CADINU, Mara/GUARNIERI, Gaia/GRASSELLI, Annalisa, «Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm», *Journal of personality and social psychology*, vol. 85, núm. 5, 2003, pp. 853 ss.

MCDONALD, Paula, «Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature», *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, núm. 1, 2012, pp. 1-17.

MCLAUGHLIN, Heather/UGGEN, Christopher/BLACKSTONE, Amy, «Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power», *American sociological review*, vol. 77, núm. 4, 2012, pp. 625-647.

MOLM, Linda D., *Coercive power in social exchange*, Cambridge University Press, 1997.

MOODLEY, Jacqueline/GRAHAM, Lauren, «The importance of intersectionality in disability and gender studies», *Agenda*, vol. 29, núm. 2, 2015, pp. 24-33.

O'BRIEN, John, «Violence in divorce prone families», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 33, núm. 4, 1971, pp. 692-698.

OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO, *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims*, United Nations Office on Drugs and Crime, Viena, 2015.

OIT, *Las mujeres en el trabajo - Tendencias de 2016*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016.

OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION-OSHA, *Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers*, Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, United States of America, 2016.

PAI, Hsiang-Chu/LEE, Sheuan, «Risk factors for workplace violence in clinical registered nurses in Taiwan», *Journal of clinical nursing*, vol. 20, núm. 9-10, 2011, pp. 1405-1412.

PÉREZ-TARRÉS, Alicia, *Violencia, trabajo y salud. Reproducción de la violencia en ambientes donde se trabaja para erradicarla*, Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, 2019.

RODMAN, Hyman, «Marital power and the theory of resources in cultural context», *Journal of comparative family studies*, vol. 3, núm. 1, 1972, pp. 50-69.

SERRANO VICENTE, María Isabel/FERNANDEZ RODRIGO, María Teresa/SATUSTEGUI DORDA, Pedro José/URCOLA PARDO, Fernando, «Agresiones a profesionales del sector sanitario en España, revisión sistemática», *Revista Española de Salud Pública*, vol. 93, 2019.

SOLANES, Bárbara/MENESES, Julio, «La gestión de las agresiones en el ejercicio profesional: una visión desde la práctica de la educación social», *Revista d'intervenció socioeducativa*, núm. 77, 2021, pp. 127-143.

TORO, Juan Pablo/GÓMEZ-RUBIO, Constanza, «Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina», *Ciencia & trabajo*, vol. 18, núm. 56, 2016, pp. 110-116.

VIDAL MARTÍ, Cristina/RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Julio, «La violencia laboral en el ámbito de la educación social: una revisión sistemática», *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 44, 2023, pp. 104-120.

WALKER, Henry A./ZELDITCH, Morris, «Power, legitimacy, and the stability of authority: A theoretical research program» en BERGER, JOSEPH/ZELDITCH, MORRIS (eds.), *Theoretical research programs: Studies in the growth of theory*, Stanford University Press, 1993, pp. 364-381.

WEST, Candace/ZIMMERMAN, Don H, «Doing gender», *Gender & society*, vol. 1, núm. 2, 1987, pp. 125-151.

WHITTINGTON, Richard/SHUTTLEWORTH, Stewart/HILL, Lynda, «Violence to staff in a general hospital setting», *Journal of advanced nursing*, vol. 24, núm. 2, 1996, pp. 326-333.

WILLER, Robb/ROGALIN, Christabel L./CONLON, Bridget/WOJNOWICZ, Michael T., «Overdoing gender: A test of the masculine overcompensation thesis», *American journal of sociology*, vol. 118, núm. 4, 2013, pp. 980-1022.

8. Anexo

Tabla AI. Correlaciones («cargas») entre las 15 preguntas recodificadas binariamente y la dimensión subyacente extraída por la técnica de análisis de componentes principales para generar un indicador de opiniones/actitudes machistas

| PREGUNTAS | CARGAS |
|---|--------|
| 1. Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres. | 0.3027 |
| 2. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar para dar bienestar económico a sus mujeres. | 0.1841 |
| 3. Cuando las mujeres tienen hijos, también tienen más demandas familiares y es natural que den menos prioridad al trabajo. | 0.2313 |
| 4. Los hombres son más aptos para las tareas duras del trabajo que las mujeres. | 0.3752 |
| 5. A las mujeres se les dan mejor que a los hombres las labores que requieren empatía. | 0.1285 |
| 6. Los hombres gestionan mejor que las mujeres las situaciones de peligro o conflicto en el trabajo. | 0.2973 |
| 7. A las mujeres se les valora menos en el trabajo que a los hombres, incluso cuando tienen las mismas calificaciones. | 0.2147 |
| 8. Los hombres tienen más cargos de responsabilidad porque tienen mayor capacidad de liderazgo o resolución de problemas que las mujeres. | 0.1397 |
| 9. Muchas mujeres se creen que por el mero hecho de serlo deberían tener ciertos privilegios sobre los hombres en el trabajo. | 0.3342 |
| 10. Las feministas están realizando demandas totalmente irracionales a los hombres. | 0.3944 |

| | |
|--|--------|
| 11. Es bueno que existan hombres y mujeres trabajando juntos, independientemente de las características del servicio. | 0.1306 |
| 12. Me parece normal que se hagan comentarios con contenido sexual sobre los compañeros de trabajo del sexo opuesto, si es en tono de broma. | 0.2504 |
| 13. No tiene demasiada importancia si un/a compañero/a se acerca a otro/a con la intención de flirtear, aunque no haya correspondencia manifiesta. | 0.2252 |
| 14. Hay muchas mujeres que primero se insinúan sexualmente y después rechazan las proposiciones. | 0.2760 |
| 15. El acoso y la violencia sexual hacia las mujeres resultan problemas frecuentes en el trabajo. | 0.1891 |

Tabla AII. Resultados pormenorizados de las cuatro regresiones logísticas que predicen la probabilidad de las mujeres de ser víctimas de Discriminación laboral, Violencia psicológica no sexual, Violencia psicológica sexual y Violencia física (sexual o no) por parte de varones profesionales

| | Discriminación laboral | | Violencia psicológica no sexual | | Violencia psicológica sexual | | Violencia física (sexual o no) | |
|---|------------------------|--------|---------------------------------|--------|------------------------------|--------|--------------------------------|--------|
| | O.R | E.E | O.R | E.E | O.R | E.E | O.R | E.E |
| Indicador de Machismo | 0.92 | 0.0625 | 0.95 | 0.0633 | 0.89* | 0.0604 | 1.09 | 0.1161 |
| Edad | 0.98* | 0.0111 | 0.98* | 0.011 | 0.99 | 0.0112 | 0.97 | 0.0202 |
| En pareja | 1.26 | 0.2326 | 1.09 | 0.1978 | 1.06 | 0.1942 | 1.38 | 0.4632 |
| Personas a cargo | 1.16 | 0.2281 | 0.88 | 0.1704 | 0.98 | 0.1907 | 1.12 | 0.3816 |
| Estudios superiores | 0.88 | 0.2086 | 0.94 | 0.2189 | 1.84*** | 0.4347 | 1.20 | 0.4895 |
| Nacimiento en Cataluña | 1.09 | 0.2843 | 1.07 | 0.2751 | 1.35 | 0.3507 | 2.78* | 1.7282 |
| Limitaciones | 2.34** | 0.7814 | 2.19** | 0.7163 | 2.40*** | 0.7700 | 2.17* | 0.9029 |
| Más de 5 años de Antigüedad | 1.24 | 0.2649 | 1.03 | 0.217 | 1.06 | 0.2263 | 2.60** | 1.161 |
| Funcionaria | 2.01*** | 0.3783 | 1.52** | 0.2813 | 1.53** | 0.2852 | 1.17 | 0.3934 |
| Permisos/Licencias/Reducciones de Jornada | 0.81 | 0.1791 | 0.89 | 0.1939 | 0.91 | 0.1993 | 0.65 | 0.2672 |
| Tareas de Supervisión | 1.30 | 0.2953 | 1.24 | 0.2763 | 1.38 | 0.3091 | 1.53 | 0.5689 |
| Contacto con hombres PPL | 1.92*** | 0.3435 | 1.37* | 0.2431 | 2.17*** | 0.3913 | 2.97*** | 1.1548 |
| Constante | 1.03 | 0.6369 | 2.17 | 1.3369 | 0.24** | 0.1506 | 0.01*** | 0.0174 |

$\alpha = 0,01 = ***; \alpha = 0,05 = **; \alpha = 0,1 = *$

Tabla AIII. Resultados pormenorizados de las tres regresiones logísticas que predicen la probabilidad de las mujeres de ser víctimas de Menosprecio laboral, Violencia psicológica, y Violencia física (sexual o no) por parte de usuarios del servicio

| | Menosprecio laboral | Violencia psicológica | Violencia física (sexual o no) |
|--|---------------------|-----------------------|--------------------------------|
|--|---------------------|-----------------------|--------------------------------|

| | O.R | E.E | O.R | E.E | O.R | E.E |
|---|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Indicador de Machismo | 0.89 | 0.0655 | 0.91 | 0.065 | 1.08 | 0.1143 |
| Edad | 0.92*** | 0.0117 | 0.93*** | 0.0114 | 0.91*** | 0.019 |
| En pareja | 1.47** | 0.2931 | 1.03 | 0.197 | 1.23 | 0.3981 |
| Personas a cargo | 1.15 | 0.2412 | 0.88 | 0.1811 | 0.81 | 0.2843 |
| Estudios superiores | 1.53* | 0.386 | 1.67** | 0.4145 | 1.31 | 0.5576 |
| Nacimiento en Cataluña | 0.70 | 0.1966 | 1.14 | 0.3168 | 0.97 | 0.4695 |
| Limitaciones | 1.24 | 0.3975 | 1.18 | 0.3646 | 2.18* | 0.9289 |
| Más de 5 años de Antigüedad | 2.24*** | 0.5346 | 2.04*** | 0.4739 | 1.85 | 0.7233 |
| Funcionaria | 0.80 | 0.1593 | 0.91 | 0.1772 | 2.17** | 0.7399 |
| Permisos/Licencias/Reducciones de Jornada | 0.68 | 0.1636 | 0.78 | 0.1804 | 0.67 | 0.2844 |
| Tareas de Supervisión | 0.69 | 0.1746 | 0.67 | 0.164 | 1.08 | 0.4495 |
| Contacto con hombres PPL | 3.37*** | 0.6996 | 2.78*** | 0.5526 | 3.24*** | 1.2684 |
| Constante | 4.76** | 3.1553 | 3.16* | 2.0461 | 0.71 | 0.7878 |

$\alpha = 0,01 = ***$; $\alpha = 0,05 = **$; $\alpha = 0,1 = *$