



## El machismo en el trabajo: Discriminación y violencia sobre las mujeres en el ámbito de la ejecución penal

**ANA SAFRANOFF**

CENTRO DE ESTUDIOS DE POBLACIÓN (CENEP)/  
CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (CONICET)

**JORGE RODRÍGUEZ MENÉS** UNIVERSITAT  
POMPEU FABRA (UPF), BARCELONA, ESPAÑA

**Title:** “Sexism at work: Discrimination and violence against female workers in a penal system”

**Abstract:** This article presents the results of a self-administered online survey conducted in 2022 on male and female workers from different professional groups in Catalonia’s Penal System. The survey aimed to understand and assess the magnitude of sexist violence and its various manifestations in this work environment. On one hand, the attitudes, opinions, and perceptions of workers regarding discrimination, traditional gender roles, harassment, and violence against women in the workplace were explored. On the other hand, the personal experiences of victimization among female workers were investigated. The results indicate the existence of deeply ingrained gender cosmologies regarding roles, behaviors, and legitimate relationships between men and women in the workplace. These perspectives fuel situations of labor disadvantage for female workers and vulnerability to psychological, physical, and sexual harassment and violence (with decreasing proportions based on severity), both from male colleagues and from incarcerated men, for whom the female agents are responsible for their safety and reeducation.

**Key words:** gender; workplace harassment; sexist violence; survey.

**Resumen:** El artículo presenta los resultados de una encuesta en línea auto-administrada realizada a trabajadores y trabajadoras de diferentes colectivos profesionales en el ámbito de la ejecución penal en Cataluña (2022). El objetivo fue evaluar la magnitud de la violencia machista y sus diversas manifestaciones en este entorno laboral. Se exploraron actitudes, opiniones y percepciones sobre discriminación, roles de género tradicionales, acoso y violencia hacia las mujeres en el trabajo. También se investigaron las experiencias de victimización de las trabajadoras. Los resultados muestran la existencia de cosmovisiones arraigadas sobre roles, comportamientos y relaciones entre hombres y mujeres en el trabajo. Estas visiones generan desventajas laborales para las mujeres y las exponen a una situación de vulnerabilidad hacia el acoso psicológico, así como a la violencia física y sexual (en proporción decreciente según su gravedad). Esto ocurre tanto por parte de colegas varones como también de hombres presos, de cuya seguridad y reeducación se encargan las trabajadoras.

**Palabras clave:** género; acoso laboral; violencia machista; encuesta

**Recepción del original:** 11 de enero de 2024

**Fecha de aceptación:** 9 de abril de 2024

**Sobre los autores:** Ana Safranoff: Licenciada en Sociología por la Universidad de Barcelona (premio al mejor expediente académico de su promoción), Máster en Sociodemografía y Doctora en Sociología (mención cum laude) por la Universitat Pompeu Fabra (España). Cuenta con diversos artículos publicados en revista académicas internacionales, tales como la *European Journal of Criminology*, *Violence Against Women* y *Women & Criminal Justice*. Actualmente se desempeña como Investigadora Asistente CONICET en el Centro de Estudios de Población (Argentina). Número de ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0407-0650>

Jorge Rodríguez Menés: Doctor en Sociología por la Northwestern University (EEUU). Antes de desempeñar su trabajo actual como Profesor Serra Hunter en la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona, ejerció como profesor titular en las universidades británicas de Reading y Kent. Especializado en estudios de desigualdad social y en criminología, su trabajo ha sido publicado en las mejores revistas mundiales en estas áreas. Número de ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5445-6319>

**Contacto con los autores:** [anasfranoff@gmail.com](mailto:anasfranoff@gmail.com)

**Cómo citar este artículo:** SAFRANOFF, Ana; RODRÍGUEZ MENÉS, Jorge, “El machismo en el trabajo: Discriminación y violencia sobre las mujeres en el ámbito de la ejecución penal”, en *Boletín Criminológico*, artículo 1/2024 (nº 246).

\*Artículo financiado en parte con fondos del proyecto del MICINN PID2021-125035OB-I0 “Trayectorias de vida de agresores y víctimas de violencia en pareja”.

**EDITA: Sección de Málaga del IAIC**  
Edificio Institutos de Investigación,  
Universidad de Málaga.  
Campus de Teatinos, 29071- Málaga

DIRECTORA: DEBORAH GARCÍA MAGNA  
COORDINADORA: PATRICIA SAN JUAN BELLO  
[www.boletincriminologico.uma.es](http://www.boletincriminologico.uma.es) // [boletincrimi@uma.es](mailto:boletincrimi@uma.es)  
TEL: (+34) 95 213 23 25 // FAX: (+34) 95 213 22 42  
DEP. LEGAL: MA-857/1996  
ISSN VERSIÓN IMPRESA: 1137-2427 // ISSN VERSIÓN ELECTRÓNICA: 2254-2043

---

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La encuesta sobre violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la justicia penal. 2.1. La violencia y discriminación hacia las mujeres en el trabajo. 2.2. Las encuestas sobre violencia y discriminación hacia las mujeres en el trabajo: limitaciones. 2.3. Propuesta. 2.4. Población diana y trabajo de campo. 3. Descripción de la muestra. 3.1. Características sociodemográficas. 3.2. Desigualdades en las trayectorias laborales de hombres y mujeres. 4. Resultados. 4.1. Visiones paternalistas de las relaciones de género en el ámbito personal y laboral. 4.2. Percepción o conocimiento de situaciones de discriminación y acoso y violencia hacia las mujeres en el trabajo. 4.3. Experiencias de discriminación y victimización de las mujeres por parte de compañeros, jefes o subalternos. 4.3.1. Circunstancias en torno a las victimizaciones y reacciones de las mujeres ante ellas. 4.4. Experiencias de discriminación y victimización de las mujeres por parte de hombres ‘penados a medidas, privados de libertad y/o usuarios del servicio’. 4.4.1. Las reacciones de las trabajadoras a sus experiencias de victimización por parte de usuarios del servicio. 5. Conclusiones. 6. Referencias

---

## 1. Introducción

La violencia y el acoso laboral son una realidad global (Chappell y Di Martino, 1998; OIT 1998), afectando a diversas ocupaciones y sectores (Chappell y Di Martino, 1998; OIT, 1998). Todos, independientemente de género o posición jerárquica, pueden experimentarlos, pero son las mujeres quienes los sufren en mayor medida, especialmente el acoso y la violencia sexual, limitando su igualdad en el mercado laboral (OIT, 2019; Ela y Nodos, 2019). Los impactos graves en las personas y en la sociedad hacen que esta problemática viole el trabajo decente y los derechos humanos. El acoso laboral, en especial el sexual, perpetúa la desigualdad de género (Schultz, 2018).

Este artículo presenta los resultados descriptivos de una encuesta online a trabajadores del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya, para identificar actitudes discriminatorias y violencia machista hacia las trabajadoras. Se busca conocer las opiniones sobre discriminación, roles de género, acoso y violencia hacia las mujeres. Además, se indagan las experiencias de mujeres profesionales que han enfrentado discriminación, acoso y/o violencia laboral por parte de colegas varones o usuarios de servicios de ejecución penal.

## 2. La encuesta sobre violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la justicia penal

### 2.1. *La violencia y discriminación hacia las mujeres en el trabajo*

La Ley 5/2008 de la Comunidad Autónoma de Cataluña define la violencia machista como la “violación de los derechos humanos mediante la violencia ejercida contra las mujeres como resultado de la discriminación y desigualdad en un sistema de relaciones de poder de hombres sobre mujeres, manifestándose a través de medios físicos, económicos, psicológicos, amenazas, intimidaciones y coacciones, causando daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado”. Este estudio se centra en la violencia machista en el ámbito laboral, incluyendo formas físicas, sexuales, económicas, digitales o psicológicas, durante la jornada de trabajo o fuera de ella si está relacionada con el trabajo.

El término “violencia machista” se emplea como sinónimo del concepto de violencia contra las mujeres utilizado en los principales tratados internacionales en la materia suscritos por España (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de las Naciones Unidas). En la medida en que es una manifestación de la discriminación de la mujer y de su situación de desigualdad, la violencia machista incluye lo que, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, la Ley española de Igualdad (LO 3/2007) define como acoso “por razón de sexo” y “acoso sexual”. El primero incluye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona (por razón de ser mujer, en lo que concierne a este trabajo), con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A menudo, las mujeres son más propensas a experimentar estas formas de violencia en el ámbito laboral (Campos-Serna et al., 2009). El segundo incluye, de acuerdo con el redactado de la ley, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga ese mismo propósito o efecto.

No obstante, la violencia machista, tal y como se definió más arriba, también incluye otras formas más sutiles o “indirectas” de discriminación por razón de sexo, de las que también se hace eco el artículo 6 de la Ley de Igualdad aludida, como aquellas situaciones en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las mujeres en desventaja

particular con respecto a los hombres, entre las que se encuentran la discriminación y acoso laborales. Estas formas más sutiles de violencia que suelen pasar desapercibidas (Farías et al., 2012), como los ‘micromachismos’, tienen una alta prevalencia en el mundo laboral (Sojo, Wood y Genat, 2016; Ferrel Parrado, 2022; Baquedano Gracia y Ferrero Gargallo, 2021). Los micromachismos son manipulaciones y violencias sutiles que, aunque pequeñas en apariencia, son cotidianas y socialmente aceptadas, perpetuando la discriminación en el trabajo (Benalcázar-Luna y Venegas, 2015). Estas microagresiones pasan desapercibidas debido a su naturaleza crónica y sistemática, pero tienen un efecto acumulativo negativo en la salud mental, promoción, autoestima e igualdad, creando un ambiente propicio para comportamientos más dañinos. La violencia psicológica, una forma de maltrato prevalente y menos visible hacia las mujeres (Salin, 2021), también se aborda en este estudio.

El “techo de cristal” que enfrentan las mujeres está íntimamente asociado con los micromachismos. Es una metáfora que alude a las barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con gran capacidad personal y profesional acceder a posiciones directivas y promocionarse dentro de ellas (Sarrió et al., 2002). La complejidad de estas barreras ha llevado a algunos a llamarlo “laberinto de cristal” (Berenguer et al., 1999 en Sarrió et al., 2002).

Nuestra aproximación al problema de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, más allá de sus aspectos jurídicos, es criminológica y sociológica. Estas disciplinas definen la violencia machista de forma amplia –véase DeKeseredy (2011) para una revisión del tema– como aquellos comportamientos por parte de los hombres que violentan la voluntad de la mujer y limitan sus potencialidades. El concepto de victimización que se utiliza en estas perspectivas también excede al de victimización criminal, al incorporar el componente subjetivo, que no se aplica en la jurisprudencia, especialmente en lo que concierne a la violencia machista y al acoso laboral.

## *2.2. Las encuestas sobre violencia y discriminación hacia las mujeres en el trabajo: limitaciones.*

Hay pocos antecedentes de encuestas que investiguen relaciones problemáticas de género en el trabajo, especialmente la violencia y el acoso hacia las mujeres.

Por un lado, existen algunas encuestas que incluyen preguntas sobre discriminación, conflicto, abuso o violencia laboral, pero, por lo general, son parte de encuestas más amplias donde se exploran las condiciones de trabajo y el *burnout* (tal como la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, EWCS, en inglés). En este sentido, las preguntas incluidas son generales y no se distingue entre manifestaciones que pueden ser discriminatorias, conflictivas o abusivas. Asimismo, suelen centrarse más en relaciones jerárquicas –entre superiores y trabajadores– que entre iguales.

Otros estudios –los menos– se centran específicamente en el acoso laboral (“mobbing”, en inglés). La mayoría se centran en la “violencia interna”. Se entiende por tal 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). Estos estudios analizan situaciones en las que un empleado es expuesto persistentemente a comportamientos negativos y agresivos en el trabajo principalmente de naturaleza psicológica (Leymann, 1996), con el efecto de humillar, intimidar, asustar o castigar al objetivo. Muchas de las preguntas incluidas en la herramienta más conocida para medir el acoso laboral, el “Cuestionario de Actos Negativos” (Einarsen & Raknes, 1997) –Negative Acts Questionnaire, NAQ, en inglés–, en el que nos hemos basado parcialmente para la realización de nuestro cuestionario, buscan captar estos comportamientos, aunque algunos no tienen una correspondencia penal. Hay menos estudios sobre “violencia externa”, es decir, la que es cometida por personas ajenas al trabajo (clientes, usuarios, pacientes, acompañantes y/o familiares (Chappell y Di Martino 1998). Estos indagan sobre abusos y conflictos vividos por los/as trabajadores/as por parte de “clientes” o “usuarios” de los servicios que prestan. En España, la mayoría se ha focalizado en el sector sanitario (véase, por ejemplo, el reciente estudio de Serrano Vicente et al., 2020). En este grupo de encuestas, si bien existen algunas preguntas sobre discriminación de género y abuso sexual, el énfasis no está puesto en la violencia machista. El interés por el sector sanitario se sustenta en que cerca de un 25% de los incidentes de violencia laboral ocurren en él, y en que aproximadamente un 50% de sus profesionales han sido objeto de algún incidente violento en el transcurso de su vida laboral (Serrano Vicente et al. 2020). No obstante, otras ocupaciones como funcionarios de vigilancia en prisiones, policías, personal de seguridad y trabajadores de la hostelería también se encuentran expuestas al riesgo (Heiskanen 2007), lo cual evidencia la necesidad de indagar estas cuestiones en un sector como el de la ejecución penal.

Por otro lado, se encuentran las encuestas sobre violencia hacia las mujeres, principalmente en el ámbito de la pareja, las cuales tienen una amplia trayectoria tanto a nivel nacional como internacional (por ejemplo, la FRA o las macro-encuestas realizadas por el Ministerio de Igualdad –Meil Landwerlin 2012; De Miguel Luken 2015–). En estos casos, sí se distinguen baterías de preguntas que detallan manifestaciones específicas para cada uno de los tipos de violencia. Estas baterías se encuentran testeadas y homologadas a nivel internacional, lo cual raramente sucede en lo que refiere a la esfera laboral. El concepto de victimización que se utiliza en estas encuestas excede al de victimización criminal, al incorporar el componente subjetivo, que no se aplica en la jurisprudencia, especialmente en lo que concierne a la violencia machista. La “Conflict Tactics Scale” (CTS) y sus diferentes actualizaciones (Straus 1979; Straus et al. 1996; Medina-Ariza y Berberet, 2003), en las que nos hemos basado parcialmente para la realización del cuestionario de la encuesta de este estudio, constituyen la herramienta o batería de preguntas más utilizada en las encuestas de victimización contra la mujer en el mundo. Pretende captar no solo formas inequívocas de violencia física y sexual, sino lo que los investigadores definen como formas de abuso de “baja intensidad” (“stalking”, “harrasment”), las cuáles no siempre tienen una translación directa en el código penal.

### *2.3. Propuesta*

El estudio combina aspectos relevantes de encuestas sobre conflicto, discriminación, abuso y violencia en el trabajo con encuestas sobre acoso y victimización de mujeres en el ámbito privado. Uno de los desafíos iniciales fue lograr construir indicadores concretos, precisos y fiables de la discriminación, violencia y acoso hacia mujeres en el ámbito laboral. En colaboración con el Observatorio de la Violencia, formado por mujeres trabajadoras del Departamento de Justicia, se diseñaron preguntas con escalas Likert para medir de manera clara y exhaustiva las diversas formas de violencia y discriminación que sufren las mujeres en el área de la ejecución penal.

La encuesta consta de 5 bloques de preguntas. Los primeros tres se dirigen a hombres, mujeres y personas no binarias, mientras que los últimos dos son exclusivos para mujeres.

El primer bloque incluye preguntas sociodemográficas. El segundo y el tercero contienen preguntas sobre actitudes y opiniones hacia los roles de género, discriminación y violencia hacia las mujeres, así como preguntas sobre la percepción y el conocimiento de situaciones de discriminación, acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Las preguntas sobre actitudes son relevantes, ya que diversos estudios demuestran que las actitudes hacia el abuso y la violencia están relacionadas con su ocurrencia (Jansen et al., 2006; Flood y Pease, 2009; Uthman, Lawoko y Moradi, 2009; Vizcarra Larrañaga y Póo Figueroa, 2011; Al-Ali, Al Faouri y Al-Niarat, 2016). Los individuos con actitudes más tolerantes hacia la violencia son más propensos a ser víctimas o perpetradores (Rudman y Mesche, 2012). Además, estas actitudes también influyen en la voluntad de las víctimas para buscar ayuda y reconocer su situación de maltrato (Simon et al., 2001).

Las preguntas sobre testimonio buscan conocer la perspectiva de hombres y mujeres en relación a la discriminación y violencia hacia mujeres en su entorno laboral. También se indaga sobre la percepción de las mujeres ante las violencias que ocurren entre terceros, ya que muchas veces es difícil identificar e informar haber sido víctima de violencia (Kishor y Johnson, 2004).

Finalmente, los dos últimos bloques de preguntas, exclusivos para mujeres, indagan sobre si han sido víctimas de distintos tipos de discriminación, acoso y violencia machista en el ámbito laboral, tanto por parte de otros profesionales como de hombres sujetos a medidas cautelares, privados de libertad y/u otros usuarios del servicio. El objetivo es establecer la incidencia de estos fenómenos en el contexto investigado.

#### *2.4. Población diana y trabajo de campo*

La población diana de la encuesta incluyó unos 5.800 trabajadores/as del Departamento de Justicia y servicios asociados, quienes fueron contactados por correo electrónico para su colaboración. Una empresa demoscópica adaptó el cuestionario al formato de auto-cumplimentación en línea y llevó a cabo el trabajo de campo entre junio y julio de 2022. El anonimato de las personas encuestadas y la confidencialidad de las respuestas recibidas fueron garantizadas a lo largo de todo el proceso de investigación.

La muestra final consistió en 1.518 trabajadores/as del Departamento de Justicia de la Generalitat, representando aproximadamente el 26% de la población diana. La participación incluyó 625 hombres (41,2%), 885 mujeres (58,3%) y 8 personas no binarias (0,5%). La tasa de respuesta fue satisfactoria en comparación con otros estudios y estándares metodológicos. Aunque la distribución por género difiere de la población diana, los resultados no han sido ponderados, ya que siempre se presentan desglosados para hombres y mujeres. Por el contrario, sí se han realizado pruebas para explorar la significancia estadística de las diferencias entre hombres y mujeres. En los resultados solo mencionaremos aquéllas que no fueron significativas.

### 3. Descripción de la muestra

#### 3.1. Características sociodemográficas

En primer lugar, destaca la escasa participación en la encuesta de personas menores de 40 años (15,7%), especialmente en lo que refiere a los varones (10,7%). No obstante, esto va en consonancia con la estructura etaria de la población diana, donde las personas de mayor edad también están sobrerrepresentadas en forma similar.

Los resultados también muestran que los entrevistados tienen en su gran mayoría estudios superiores universitarios de primero, segundo o tercer ciclo en los dos géneros (70,3% de los varones y 82,9% de las mujeres), una proporción similar a la observada en la población diana. Esto permite descartar un sesgo muestral en relación al nivel educativo.

La mayoría de las personas encuestadas se encuentran casadas (52,3%), siendo inferior esa proporción en las mujeres (45,4%) que en los hombres (62,4%), probablemente por razón de la mayor edad de estos. Hay un 18,9% de trabajadores/as conviviendo en pareja y un 15,8% están solteros.

Una mayoría no conviven ni tienen a cargo niños/as ni personas adultas que necesiten ayuda y/o tengan alguna discapacidad. La proporción de personas que conviven o tienen a cargo niños de 11 años o menos es algo mayor y no significativamente distinta entre las mujeres (30,9%) que entre los hombres (27,7%), y entre quienes se



encuentran casados/as o conviviendo en pareja respecto a los solteros. El porcentaje se reduce a, aproximadamente, la mitad en relación a las cargas de personas dependientes de 12 años o más, tanto para hombres como para mujeres.

En lo que se refiere a la situación personal, en torno a un 10% de las personas encuestadas tienen algún tipo de enfermedad o problema de salud que las limita en sus actividades diarias, ya sea de forma sustancial o, mayormente, parcial. No se distinguen diferencias significativas entre hombres y mujeres en este aspecto.

### *3.2. Desigualdades en las trayectorias laborales de hombres y mujeres*

Los datos identifican aspectos centrales de las trayectorias laborales, mostrando una desventaja general para las mujeres. La mayoría de los trabajadores (76,6%) tiene más de cinco años de antigüedad, siendo mayor en hombres (82,9%) que en mujeres (72,2%). También más hombres tienen contratos indefinidos (83%) comparado con mujeres (68,4%). Además, las tareas de supervisión o mando son más comunes en hombres (32,1%) que en mujeres (20%).

Otra diferencia de género relevante es la conciliación laboral y personal: casi el doble de mujeres (24,7%) que de hombres (14,4%) ha tenido permisos en los últimos cinco años para estos menesteres. También hay diferencias en la posibilidad de cambiar de destino de trabajo, percibida como “poco fácil” por más mujeres (86,1%) que hombres (80%). Los que tienen tareas de mando (15,3%) ven más fácil estos cambios, especialmente los hombres (29,8%) en comparación con las mujeres (19,8%). Todas estas diferencias son estadísticamente significativas.

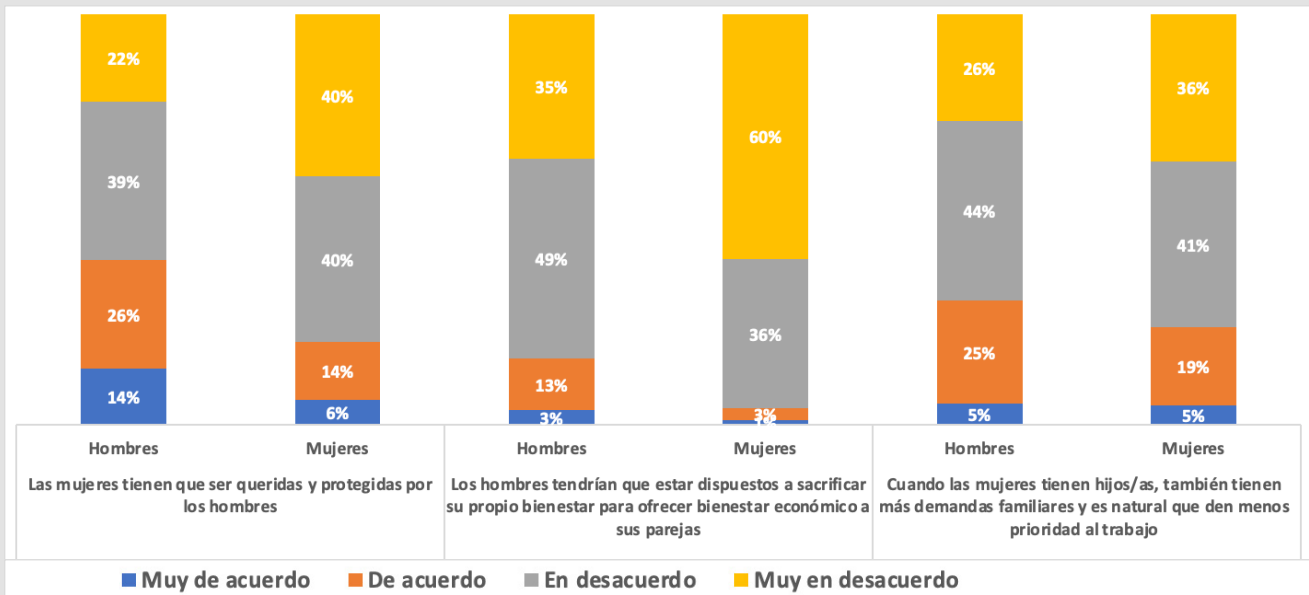
## **4. Resultados**

### *4.1. Visiones paternalistas de las relaciones de género en el ámbito personal y laboral*

La encuesta incluyó preguntas para identificar las opiniones y actitudes de hombres y mujeres sobre los roles de género en la vida personal y laboral, no solo en el Departamento de Justicia.

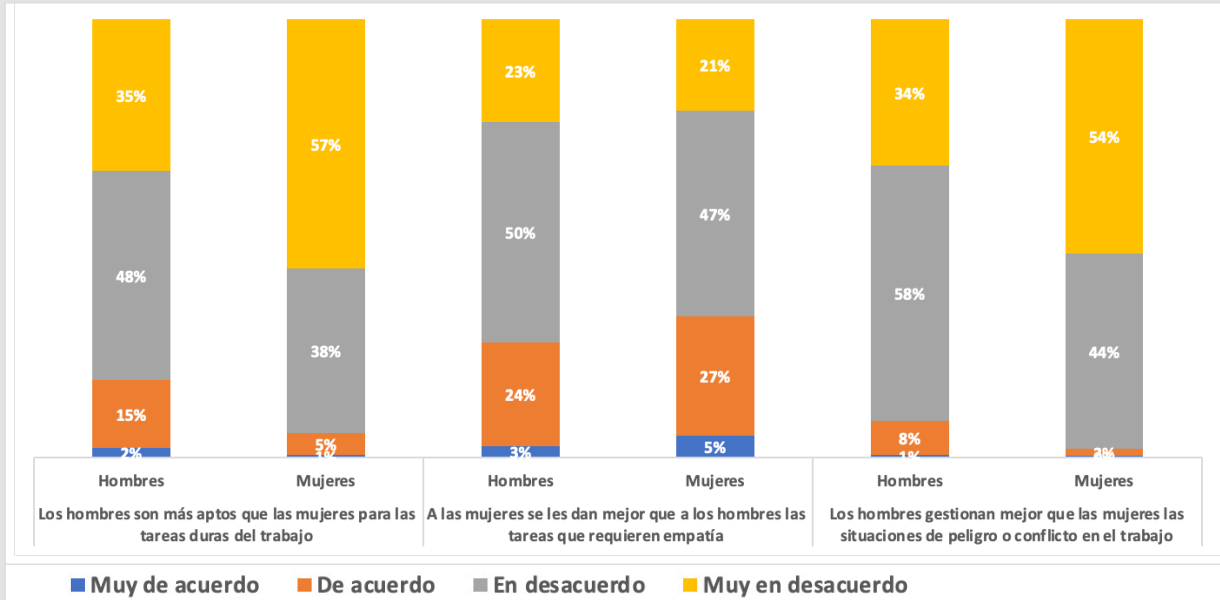
Se observa que alrededor del doble de hombres que mujeres expresan opiniones paternalistas sobre los roles de género en la pareja y la familia, asociadas a formas de “machismo benévolo” (Glick y Fiske, 1997), aunque estas opiniones son minoritarias. Por ejemplo, un 40% de los hombres está “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con que “Las mujeres tienen que ser queridas y protegidas por los hombres”, mientras que solo un 20% de las mujeres lo hace. Asimismo, un 16% de los hombres está “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con que “los hombres deben sacrificar su propio bienestar para proporcionar bienestar económico a sus parejas” y un 30% con que “cuando las mujeres tienen hijos, también tienen más demandas familiares y es natural que den menos prioridad al trabajo”, mientras que entre las mujeres estos porcentajes se reducen a un 4% y un 24%, respectivamente.

Gráfico 1: Porcentaje de hombres y mujeres según grado de acuerdo en relación a determinadas afirmaciones sobre los roles de género en la pareja y la familia



Los resultados también indican que hombres y mujeres se identifican con los estereotipos tradicionalmente asociados a su género en cuanto a desempeñar tareas diferentes en el trabajo. Una mayor proporción de hombres está de acuerdo o muy de acuerdo en que “ellos son más aptos que ellas para las tareas duras” (17% hombres vs. 6% mujeres) y en que “gestionan mejor las situaciones de peligro o conflicto que las mujeres” (9% hombres vs. 2% mujeres). Por otro lado, una mayor proporción de mujeres considera que “a ellas se les dan mejor las tareas que requieren empatía” (32% mujeres vs. 27% hombres).

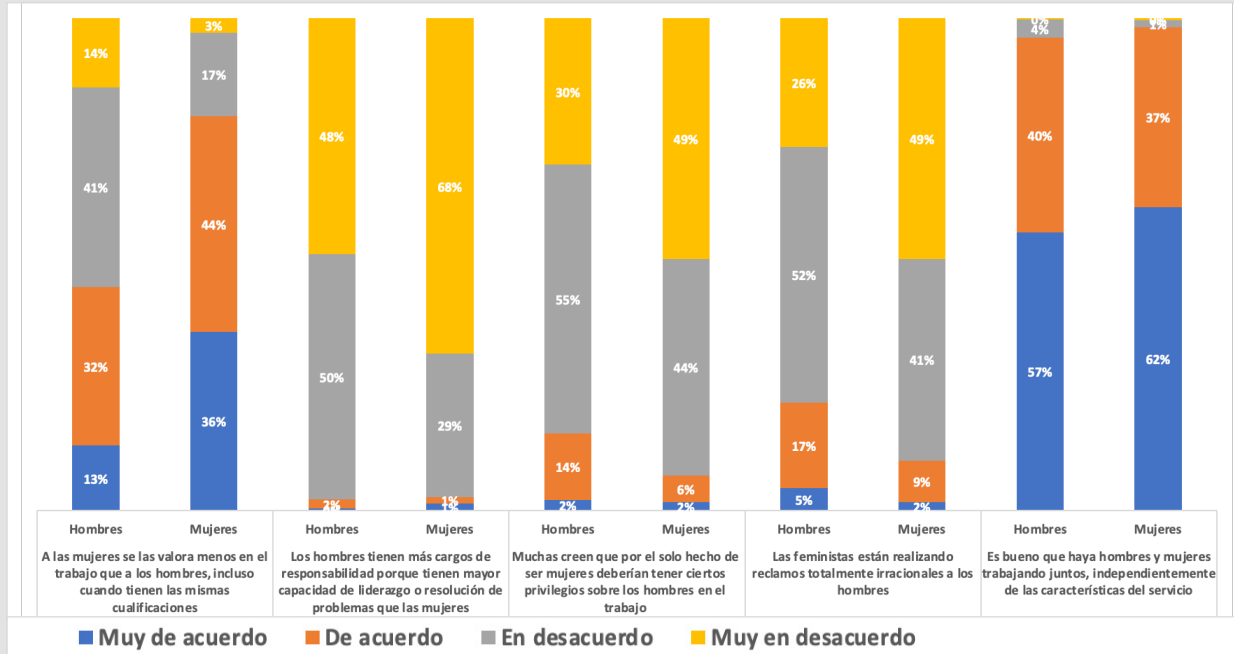
Gráfico 2: Porcentaje de hombres y mujeres según grado de acuerdo en relación a determinadas afirmaciones sobre los roles de género en el ámbito laboral



Los resultados indican que los hombres muestran menor reconocimiento de la discriminación laboral que enfrentan las mujeres, así como del “techo de cristal” con el que se encuentran. Alrededor del 45% de los hombres y el 80% de las mujeres están “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en que a “las mujeres se las valora menos en el trabajo que a los hombres, incluso cuando tienen las mismas cualificaciones”. Además, una menor proporción de hombres (30%) que de mujeres (49%) rechazan de forma taxativa (“muy en desacuerdo”) que ellas “demandan privilegios por el simple hecho de ser mujeres” o que ellos “tienen más cargos de responsabilidad porque tienen mayor capacidad de liderazgo o resolución de problemas que las mujeres” (48% de los hombres vs. 68% de las mujeres están “muy en desacuerdo” con esta última afirmación).

En la misma línea, se observa que un 22% de los hombres concuerda con que “las feministas están realizando reclamos totalmente irracionales a los hombres”, mientras que este porcentaje se reduce a la mitad entre las mujeres (11%). Sin embargo, es relevante destacar que tanto hombres (97%) como mujeres (99%) creen que “es bueno que haya hombres y mujeres trabajando juntos, independientemente de las características del servicio”. Esto sugiere que la incorporación de la mujer al trabajo en todas sus formas, más allá de las características del trabajo, está aceptada por todos (Gráfico 3).

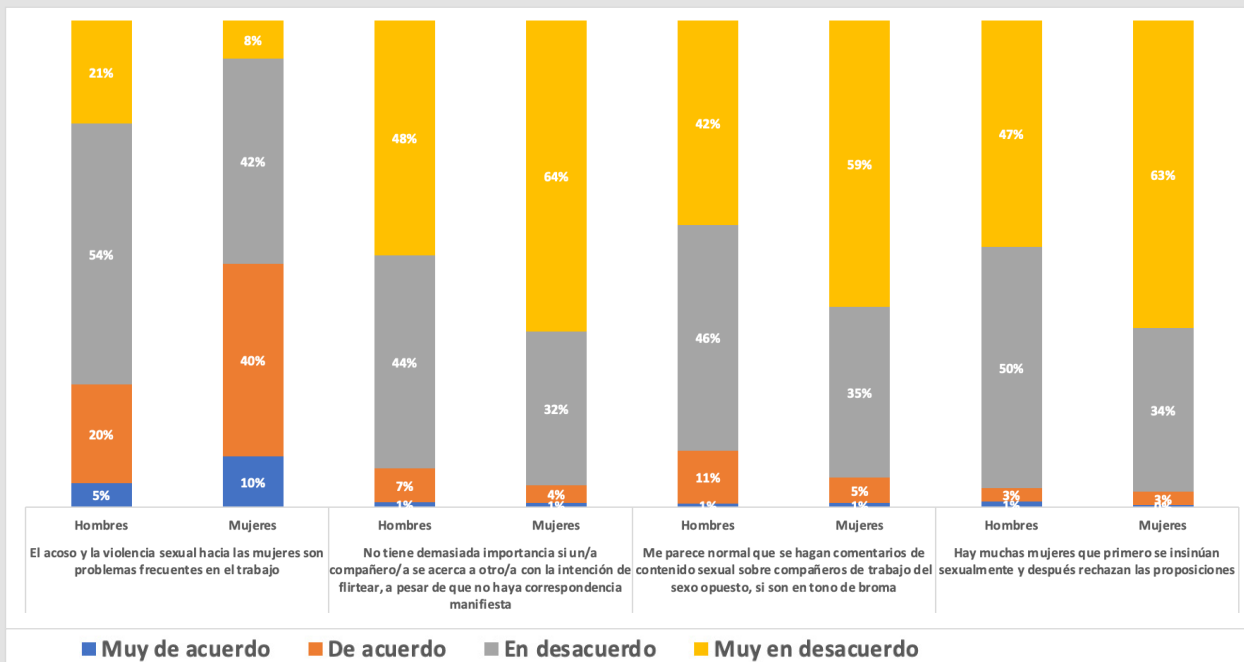
Gráfico 3: Porcentaje de hombres y mujeres según grado de acuerdo en relación a determinadas afirmaciones sobre discriminación laboral, feminismo y relaciones laborales



En cuanto a la violencia y acoso en el trabajo, los resultados sugieren un menor reconocimiento de los hombres respecto a la gravedad e incidencia de estos hechos. Por ejemplo, casi la mitad de los hombres (25%) en comparación con las mujeres (50%) señala que “el acoso y la violencia sexual hacia las mujeres son problemas frecuentes en el trabajo”. Asimismo, una menor proporción de hombres que de mujeres rechazan rotundamente (“muy en desacuerdo”) que sea normal o que “no tenga importancia hacer comentarios de contenido sexual sobre compañeros de trabajo del sexo opuesto”, o “acercarse a un/a compañero/a con la intención de flirtear, a pesar de que no haya correspondencia manifiesta”. Finalmente, solo el 47% de los varones están “muy en desacuerdo” con que “Hay muchas mujeres que primero se insinúan sexualmente y después rechazan las proposiciones”, mientras este porcentaje asciende a un 63% de las mujeres.

En resumen: alrededor del doble de hombres que de mujeres expresan opiniones paternalistas sobre los roles de género en la pareja y la familia. Asimismo, los resultados sugieren que los hombres tienen menor reconocimiento de la discriminación laboral que sufren las mujeres y del “techo de cristal” al que se enfrentan, y que minimizan e invisibilizan en mayor medida la gravedad y la extensión del acoso laboral y la violencia física y sexual hacia las mujeres en el trabajo.

Gráfico 4: Porcentaje de hombres y mujeres según grado de acuerdo en relación a determinadas afirmaciones sobre violencia y acoso laboral



#### 4.2. Percepción o conocimiento de situaciones de discriminación y acoso y violencia hacia las mujeres en el trabajo

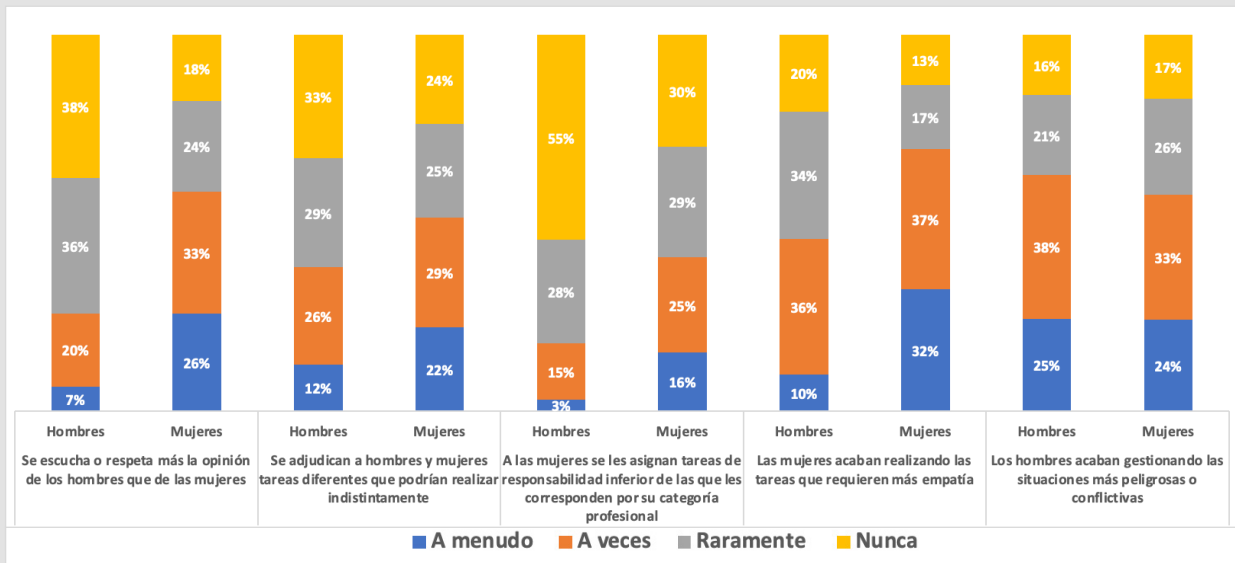
En este bloque de preguntas dirigidas a hombres y mujeres, se observa una mayor invisibilidad de problemas de estereotipificación, discriminación, violencia y acoso hacia las trabajadoras por el hecho de ser mujeres en el lugar de trabajo entre los hombres que entre las mujeres.

Para empezar, aproximadamente la mitad de hombres que de mujeres piensan que, “a menudo” o “a veces”, “se escucha o respeta más la opinión de los hombres que de las mujeres” (27% de hombres vs. 59% de mujeres), “se adjudican a hombres y mujeres tareas diferentes que podrían realizar indistintamente” (38% vs. 51%) y “a las mujeres se les asignan tareas de responsabilidad inferior de las que les corresponden por su categoría profesional” (18% vs. 41%), tal como se observa en el Gráfico 5. Los hombres parecen reconocer en menor medida que las mujeres la discriminación laboral que sufren ellas.

Asimismo, hombres y mujeres consideran que se les adjudican tareas relacionadas con las habilidades que, según los resultados de la sección anterior, creían que su género

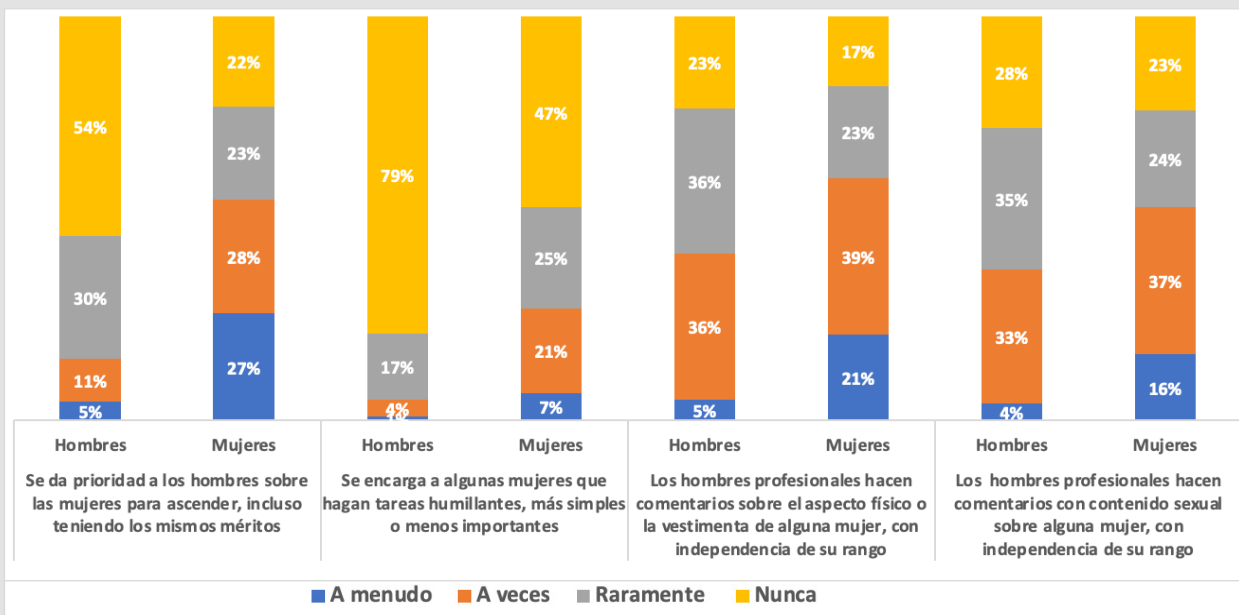
estaba más capacitado para realizar. Entre aquellos que estaban “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con que “a las mujeres se les dan mejor las labores que requieren empatía que a los hombres” (5 puntos porcentuales más mujeres que hombres), el porcentaje de quienes piensan que a las mujeres se les asignan estas tareas “a menudo” o “a veces” en el trabajo es casi el doble que entre los que estaban en desacuerdo con que las mujeres son más empáticas (18.8% vs. 5.9% entre hombres y 42.7% vs. 28.2% entre mujeres). De manera similar, entre aquellos que estaban “muy de acuerdo” o “algo de acuerdo” con que “los hombres están más capacitados para resolver situaciones de conflicto y peligro en el trabajo” (casi tres veces más hombres que mujeres), muchos más piensan que estas tareas se asignan “a veces” o “a menudo” a los hombres que a las mujeres (57.5% vs. 20.8% entre hombres y 62.5% vs. 23.5% entre mujeres). La ideología que se profesa parece influir en la percepción de la realidad.

Gráfico 5: Porcentaje de hombres y mujeres según la frecuencia en la que perciben determinadas situaciones de discriminación laboral hacia las mujeres en el ámbito de la ejecución penal



La encuesta también muestra situaciones en que la proporción de hombres que perciben discriminación y menosprecio hacia las mujeres es mucho menor que la de mujeres (Gráfico 6). Un 16% de los hombres afirma que “a menudo” o “a veces” se da prioridad a los hombres para ascender, incluso teniendo los mismos méritos, mientras que este porcentaje asciende a un 55% entre las mujeres. De manera similar, un 28% de las mujeres y solo un 5% de los hombres indican que “a menudo” o “a veces” se les asignan a algunas mujeres tareas humillantes, más simples o menos importantes.

Gráfico 6: Porcentaje de varones y mujeres según la frecuencia en la que perciben determinadas situaciones de discriminación, acoso y violencia machista en el ámbito de la ejecución penal



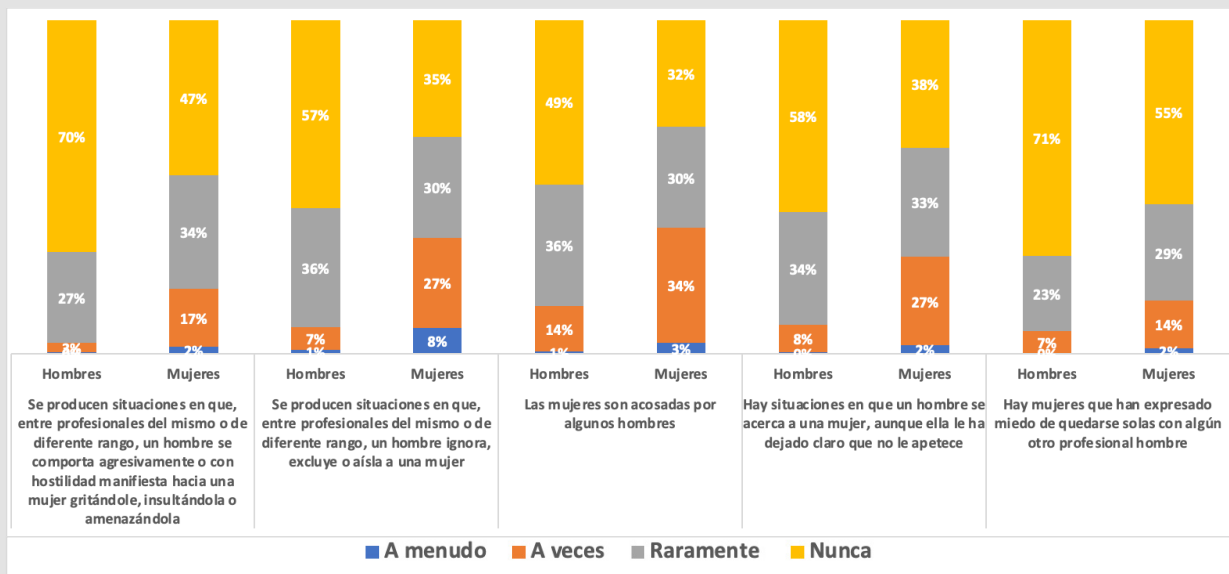
En relación al acoso y la violencia hacia las mujeres en el trabajo, los resultados muestran que tanto los hombres como las mujeres perciben que algunas situaciones potenciales de acoso sexual –entendiendo por tal las situaciones en donde se hacen comentarios con contenido sexual y/o sobre el aspecto físico o la vestimenta de alguna compañera– son un problema bastante extendido, más allá de que se acompañen de un clima de presión, humillación y/o o de instrumentalización de la víctima, es decir, más allá de que se correspondan con la definición jurídica del acoso, incorporando de esta forma su componente más subjetivo. Un 41% de los hombres indica que “a menudo” o “a veces” “los hombres profesionales hacen comentarios sobre el aspecto físico o la vestimenta de alguna mujer, con independencia de su rango” y un 37% que “los hombres profesionales hacen comentarios con contenido sexual sobre alguna mujer, con independencia de su rango” (Gráfico 6). De nuevo, entre las mujeres, estos porcentajes son mayores y ascienden a un 60% y 53% respectivamente. En definitiva, aunque los hombres muestran una mayor percepción de estas situaciones de posible acoso en comparación con las que denotan discriminación hacia las mujeres, aún las reconocen e identifican en menor proporción que ellas.

En cuanto a la percepción de la existencia de violencia hacia las mujeres perpetrada por hombres en el curso de su trabajo, se distinguen divergencias de género relevantes:



aunque en términos generales la percepción es que es infrecuente, son menos los hombres que la perciben (Gráfico 7). Solo un 3% de hombres señala que “a menudo” o “a veces” “se producen situaciones en que, entre profesionales del mismo o de diferente rango, un hombre se comporta agresivamente o con hostilidad manifiesta hacia una mujer gritándole, insultándola o amenazándola”; un 8% que “se producen situaciones en que, entre profesionales del mismo o de diferente rango, un hombre ignora, excluye o aísla a una mujer”; un 15% que “las mujeres son acosadas por algunos hombres”; un 8% que “hay situaciones en que un hombre se acerca a una mujer, aunque ella le ha dejado claro que no le apetece”; y un 7% que “hay mujeres que han expresado miedo de quedarse solas con algún otro profesional hombre”. Mientras, para las mujeres, estos porcentajes se incrementan hasta alcanzar el 19%, 35%, 37%, 29% y 16% respectivamente (Gráfico 7).

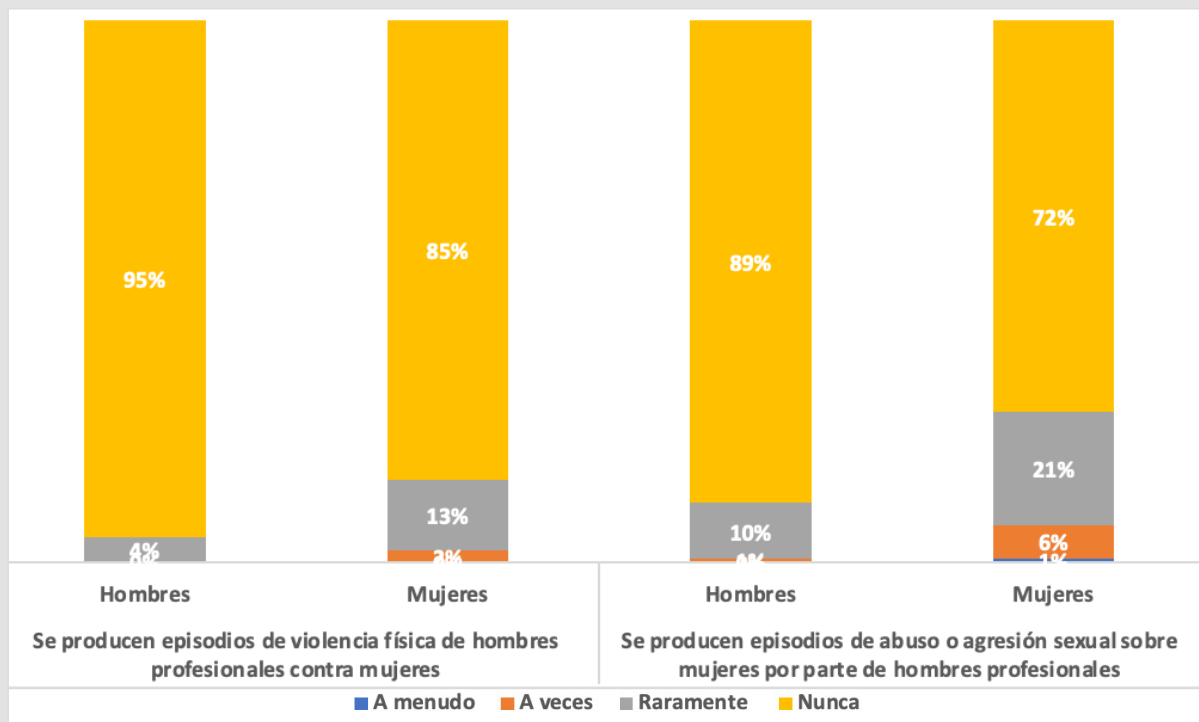
Gráfico 7: Porcentaje de hombres y mujeres según la frecuencia en la que perciben determinadas situaciones de violencia machista en el ámbito de la ejecución penal



Finalmente, las situaciones de violencia física y abuso sexual hacia las trabajadoras se distinguen como las menos recurrentes (Gráfico 8). Nuevamente, el nivel de reconocimiento por parte de los hombres es menor: solo un 4% de ellos perciben la existencia de violencia física, y un 11%, de violencia sexual. En cambio, un 72% de las mujeres descarta que “nunca” “se producen episodios de abuso o agresión sexual sobre mujeres por parte de hombres profesionales (acercamientos, rozamientos, insinuaciones, tocamientos inadecuados, exhibicionismo, etc.)” y un 85% descarta que nunca ocurran “episodios de violencia física de hombres profesionales contra mujeres (empujones, golpes, bofetadas, lanzamiento de objetos, etc.), con independencia de su rango”.



Gráfico 8: Porcentaje de hombres y mujeres según la frecuencia en la que perciben determinadas situaciones de violencia machista (física y sexual) en el ámbito de la ejecución penal



Resumiendo, los resultados muestran que los hombres identifican y reconocen en menor medida que las mujeres las situaciones de discriminación, acoso y violencia que ellas sufren en el ámbito de la ejecución penal. Ello informa de cómo el género colorea la percepción de la realidad.

#### 4.2.1 Respuesta de los hombres ante las situaciones más graves de violencia hacia las mujeres de las cuales han sido testigo en el trabajo

Aunque la proporción de hombres que dice haber presenciado o tenido conocimiento de situaciones graves de violencia contra la mujer es pequeña y menor que la de las mujeres (un 52,2% frente a un 71,7%), la encuesta indagó sobre sus reacciones ante estos hechos. Los resultados muestran que el 56,4% de los hombres que fueron testigos de estas situaciones intervino de alguna forma en una o más de ellas. La mayoría (52,8%) actuó ante situaciones donde “un hombre se comportó agresivamente o con hostilidad manifiesta hacia una mujer gritándole, insultándola o amenazándola”, mientras un 42,9% lo hizo ante situaciones de abuso o agresión sexual.

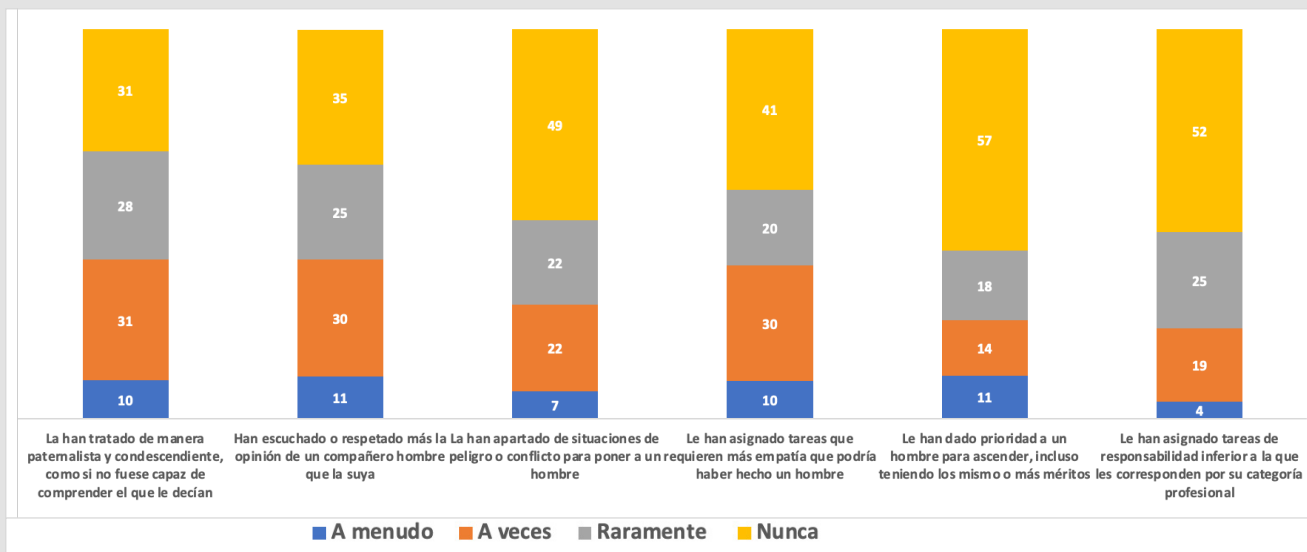
La razón más común mencionada por los hombres para no haber intervenido es que “era un asunto que tenían que resolver las partes implicadas” (37,8% o 14 casos, en promedio, para cada situación presenciada en la que no intervinieron). Otro motivo principal es que “no vieron ni presenciaron la situación de forma directa” (35,6% u 8 casos, en promedio, para cada situación de la que fueron testigos y en la que no intervinieron), sino que “se enteraron de la misma por terceros”. En tercer lugar, un promedio de 19,6% (9 casos) señala que no intervinieron “porque otra persona intervino”.

Respecto a las formas de intervención, la respuesta más común entre los hombres fue “hablé con las víctimas y les ofrecí ayuda/accompañamiento” (35,3% o 19 respuestas/intervenciones sobre todas las dadas por los hombres, en promedio, en cada situación que presenciaron y en la que intervinieron), seguida por “hablé con los agresores para pedirles que finalizaran su conducta” (33%, 22 respuestas). Las actuaciones que involucran a otras personas en el lugar de trabajo se encuentran en un segundo plano, tales como “Lo notifiqué a un/a superior/a o a la dirección del centro” (13%, 7 respuestas) o “Recurrí a alguna herramienta o protocolo que dispone la organización para este tipo de situaciones” (12,2%, 4 respuestas).

#### *4.3. Experiencias de discriminación y victimización de las mujeres por parte de compañeros, jefes o subalternos*

Los resultados revelan que entre un 50 y un 70% de las mujeres reconocen haber sido discriminadas alguna vez (a menudo, a veces o raramente) en el trabajo en los últimos 5 años por parte de un profesional hombre, o bien que se les han asignado roles distintos por razón de su sexo (Gráfico 9). Por un lado, entre un 66-69% indica que, alguna vez, la “han tratado de manera paternalista y condescendiente, como si no fuese capaz de comprender lo que le decían” y/o “han escuchado o respetado más la opinión de un compañero hombre que la suya”. Por otro lado, respecto al desempeño y los roles de género en el trabajo, entre un 51-60% de mujeres afirma que, alguna vez, la “han apartado de situaciones de peligro o conflicto para poner a un hombre en su lugar” y/o le “han asignado tareas que requieren más empatía, como escuchar reclamos o quejas, gestionar situaciones emocionalmente intensas, etc., que podría haber hecho un hombre”.

Gráfico 9: Porcentaje de mujeres según la frecuencia en la que han sufrido discriminación laboral por parte de hombres profesionales en el ámbito de la ejecución penal



Los datos dan cuenta del “techo de cristal” al que muchas mujeres dicen enfrentarse (Gráfico 9): el 43% afirma que, alguna vez en los últimos 5 años, le “han dado prioridad a un hombre para ascender, incluso teniendo los mismo o más méritos”; el 48% señala que le “han asignado tareas de responsabilidad inferior a la que les corresponden por su categoría profesional”; y entre un 33 y un 51% dice que “le han asignado tareas humillantes, más simples o menos importantes” (35%).

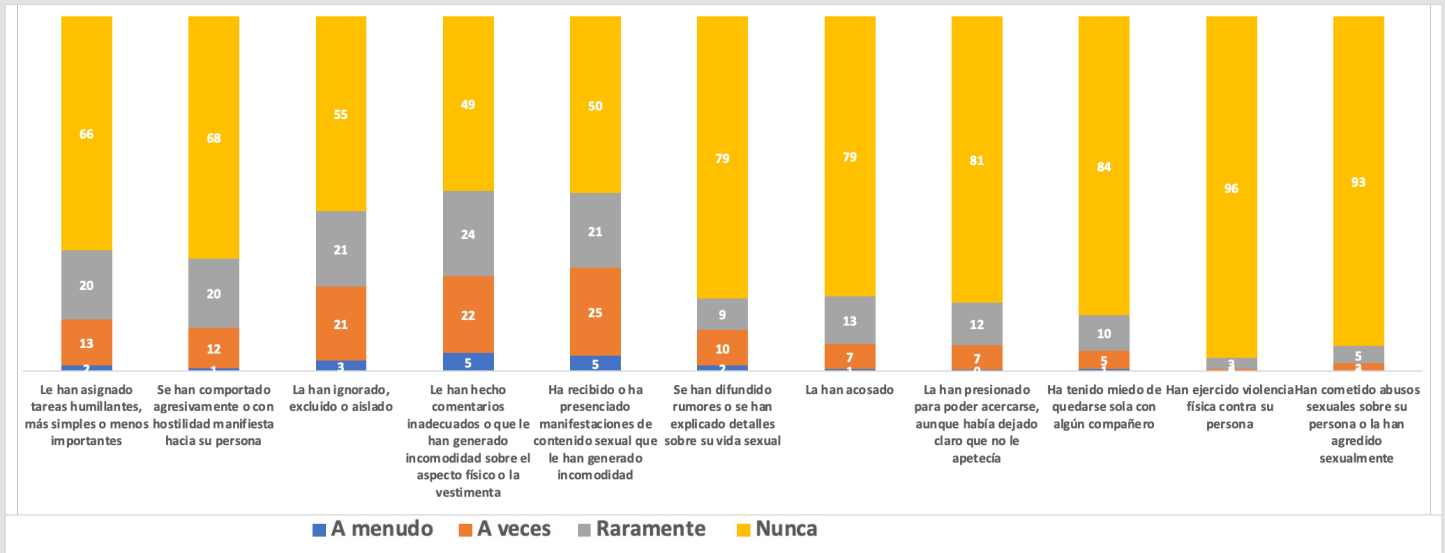
En relación a la violencia psicológica, un 33% dice que alguna vez “se han comportado agresivamente o con hostilidad manifiesta hacia su persona (por ejemplo, gritándole, insultándola, amenazándola)”; un 51%, que la “han ignorado, excluido o aislado”; y un 45%, que le “han hecho comentarios inadecuados o que le han generado incomodidad sobre el aspecto físico o la vestimenta” (Gráfico 10).

En lo que respecta a la violencia sexual, se distinguen dos tipos de manifestaciones (Gráfico 10). Por un lado, las que podrían considerarse más psicológicas y verbales: más de la mitad de las mujeres (51%) señala que, alguna vez en los últimos 5 años, “ha recibido o ha presenciado manifestaciones de contenido sexual que le han generado incomodidad, como comentarios, bromas, chistes o exhibición de imágenes pornográficas”. Asimismo, un 16-21% indica que, alguna vez, “se han difundido rumores o se han explicado detalles sobre su vida sexual”, la “han acosado”, la “han presionado para



poder acercarse, aunque había dejado claro que no le apetecía” y/o “ha tenido miedo de quedarse sola con algún compañero”.

Gráfico 10: Porcentaje de mujeres según la frecuencia en la que han sufrido violencia psicológica, física y sexual por parte de hombres profesionales en el ámbito de la ejecución penal



Por otro lado, se presentan manifestaciones físicas de la violencia sexual: un 7% de las mujeres declara que, alguna vez en los últimos 5 años, profesionales hombres “han cometido abusos sexuales sobre su persona o la han agredido sexualmente (ha habido acercamientos, rozamientos, insinuaciones, tocamientos indebidos, exhibicionismo, etc.)”. A este porcentaje podría sumársele el correspondiente a otras formas de violencia física no sexual, también infrecuentes: en torno a un 4% de las encuestadas indica que al menos una vez “han ejercido violencia física contra su persona (empujones, golpes, bofetadas, lanzamiento de objetos, etc.)”.

En resumen, altos porcentajes de mujeres (entre un 43-70%) han desempeñado roles distintos a los hombres o han sido discriminadas alguna vez en el trabajo en los últimos años por razón de su género. Los porcentajes disminuyen cuando se les pregunta por sus experiencias como víctimas de violencia psicológica, sexual y física por parte de sus compañeros, aunque no son nada desdeñables: entre un 16 - 51% indica haber sufrido alguna forma de violencia psicológica y entre un 4 - 7%, violencia física, con una fuerte presencia de la violencia sexual en ambos casos.

#### 4.3.1. *Circunstancias en torno a las victimizaciones y reacciones de las mujeres ante ellas*

La encuesta profundizó en las circunstancias y reacciones de las mujeres respecto a siete de las formas más graves de victimización que podrían experimentar. Sin embargo, pocas mujeres informaron haber experimentado estas situaciones, por lo que sus respuestas deben considerarse más como indicaciones que como estimaciones de estas realidades.

En cuanto al vínculo de las mujeres con la persona agresora, el más mencionado fue el de compañero en el mismo equipo de trabajo (31,1% o 36 casos, en promedio, en cada victimización experimentada). Además, otras mujeres también señalaron a otro trabajador, es decir, un hombre profesional que no trabajaba en su equipo de trabajo ni era su jefe ni subalterno (23,5% o 24 casos), a un compañero de otro equipo de trabajo (21,6% o 26 casos) y a un jefe (20% o 19 casos), como agresores. En la mayoría de los casos, el vínculo con el agresor era estrictamente profesional (94% o 107 casos), siendo una minoría quienes mantenían un vínculo también personal (6% o 6 casos).

La mayoría de las mujeres no estaban solas cuando ocurrió el hecho de victimización (51,9% o 61 casos, en promedio, en cada situación experimentada). Sin embargo, en la mayoría de los casos, ninguno de los presentes intervino (82,6% o 47 casos).

La gran mayoría de las mujeres (89,6% o 99 casos, en promedio, en cada situación experimentada) no presentó queja ni denuncia interna o externa, ni recurrió a herramientas o protocolos de la organización. Las razones por las cuales pocas mujeres realizan algún tipo de acción de denuncia son diversas, y las más mencionadas son: “Tuvo muy poca importancia/no fue lo suficientemente grave” (24,8% o 39 respuestas en promedio por cada situación de victimización); “Pensé que podría resolverlo yo misma de otra manera” (21,7% o 31 respuestas); y/o “Ha sido una situación muy puntual” (17,7% o 26 respuestas). También hay una pequeña proporción de mujeres que señala otros motivos, como: “Pensé que no me ayudarían” (6,4% o 10 respuestas); “Por miedo, por temor a las represalias” (5,3% o 9 respuestas); “Sentí vergüenza, no quería que nadie se enterara” (5,3% u 8 respuestas); “No sabía qué hacer” (5,2% o 7 respuestas); “Pensé que no me creerían” (5,2% o 4 respuestas); “No se me ocurrió” (4,9% u 11 respuestas); “Pensé que era culpa mía” (2% o 3 respuestas); o “Me lo impidieron o me disuadieron de hacerlo” (1,2% o 2 respuestas).



Es importante destacar que, entre quienes no presentaron una queja o denuncia, la mayoría sí habló con alguien de su entorno sobre la situación sufrida (65% o 61 casos, en promedio, para cada situación que experimentaron y no denunciaron). Principalmente, lo hicieron con una compañera de trabajo (34,9% o 41 respuestas sobre todas las dadas por las mujeres, en promedio, en cada situación que experimentaron y no denunciaron y en las que hablaron con alguien de su entorno sobre ella).

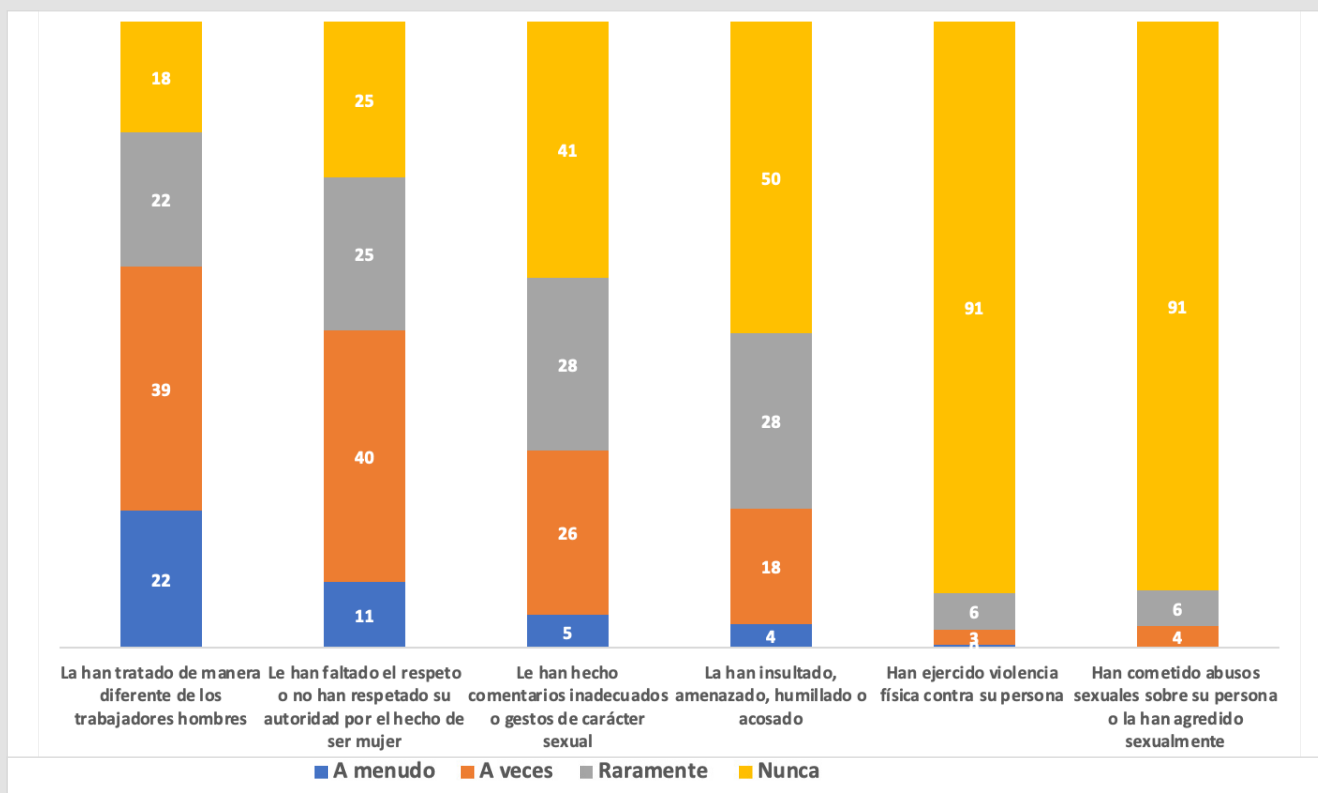
Entre las pocas mujeres que actuaron, destacan aquellas que lo hicieron dentro de la propia institución, ya sea en forma de queja o denuncia (54% o 4 respuestas sobre todas las dadas por las mujeres, en promedio, en cada situación que experimentaron y en las que realizaron algún tipo de denuncia o queja) o bien de activación de alguna de las herramientas o protocolos existentes para este tipo de situaciones (40% o 3 respuestas). La queja o denuncia externa es un recurso muy limitado (21% o 1 respuesta).

Finalmente, los resultados muestran los impactos que estas situaciones de discriminación, acoso y violencia tienen sobre las mujeres. Un 29,1% de las mujeres señalan que, alguna vez, se sintió agresiva o de mal humor como consecuencia de la victimización, un 19,5% tuvo alteraciones o dificultades del sueño y un 15,5% sufrió depresión, angustia, tristeza o miedo. Además, un 10-12% de las mujeres que sufrió alguna forma de violencia física o sexual revela que, alguna vez, tuvo dificultades para seguir yendo a trabajar, se aisló de su entorno social, sintió que no valía nada y/o experimentó culpa por lo que había pasado. No obstante, la mayoría de las mujeres que fueron víctimas de alguna de estas conductas (54,9%) sostiene que no tuvo ninguna de las consecuencias reseñadas.

#### *4.4. Experiencias de discriminación y victimización de las mujeres por parte de hombres ‘penados a medidas, privados de libertad y/o usuarios del servicio’*

Por último, la encuesta exploraba qué situaciones de discriminación, acoso y violencia han experimentado en los últimos cinco años las mujeres trabajadoras por parte de hombres penados y sujetos a medidas cautelares o de privación de libertad, o por parte de otros usuarios (Gráfico 11).

Gráfico 11: Porcentaje de mujeres según la frecuencia en la que han sufrido discriminación laboral, violencia psicológica, física y sexual por parte de usuarios en el ámbito de la ejecución penal



Del 77,8% de las mujeres que tiene contacto con estos hombres en el ejercicio de su actividad laboral, el 51-61% de ellas afirma que, a menudo o a veces, éstos las “han tratado de manera diferente de los trabajadores hombres” (61%) y/o les “han faltado el respeto o no han respetado su autoridad por el hecho de ser mujer” (51%). Asimismo, al 22-31% les han hecho “comentarios inadecuados o gestos de carácter sexual” y/o las han “insultado, amenazado, humillado o acosado”. Por último, un 9%-10% de las mujeres revela que, al menos una vez, han sido víctimas de abuso y/o agresión sexual y/o física por parte de los usuarios del sistema penal con los que interaccionan.

En líneas generales, los datos sugieren que las mujeres son más victimizadas por parte de estos usuarios que por parte de sus compañeros profesionales. Por ejemplo, la mitad de las mujeres (50%) señala que, alguna vez, ha sido insultada, amenazada, humillada o acosada por parte de ellos, mientras que la cifra desciende a un 33%-21% entre compañeros. En relación al abuso, agresión sexual y/o física, las diferencias son menos pronunciadas, pero también se observa que estos tipos de violencia son cometidos menos frecuentemente por profesionales que por usuarios varones del servicio.



#### *4.4.1. Las reacciones de las trabajadoras a sus experiencias de victimización por parte de usuarios del servicio*

Las últimas preguntas de la encuesta se centraron en las reacciones de las mujeres ante las victimizaciones más graves sufridas por parte de usuarios del servicio. Principalmente, se buscaba conocer si presentaron alguna queja o denuncia. Es importante tener en cuenta que hay relativamente pocas respuestas que analizar, por lo que los resultados deben tomarse con cautela.

Una proporción considerable de las mujeres (46,3% o 53 casos, en promedio, para cada situación experimentada) no presentó queja ni denuncia interna o externa, ni tampoco recurrió a ninguna herramienta o protocolo de la organización para lidiar con estas situaciones. Sin embargo, a diferencia de las victimizaciones infligidas por sus colegas hombres, la proporción de mujeres que sí realizó algún tipo de acción es mayor. Entre ellas, destaca la queja o denuncia interna (92% o 46 respuestas sobre todas las dadas por las mujeres, en promedio, en cada situación que experimentaron y en las que presentaron algún tipo de denuncia o queja), mientras que la queja o denuncia externa fue un recurso limitado (8% o 3 respuestas). Por otro lado, ninguna mujer hizo uso de alguna herramienta o protocolo dentro de la institución para la prevención de la violencia contra la mujer.

En resumen, las principales razones por las cuales las mujeres no realizaron ninguna acción ante las victimizaciones sufridas por parte de usuarios del servicio fueron: “Fue una situación muy puntual” (26% o 24 respuestas sobre todas las dadas por las mujeres, en promedio, en cada situación de victimización que sufrieron y no denunciaron); “Ha tenido muy poca importancia / no era suficientemente grave” (22% o 17 respuestas); y “He pensado que podía resolverla yo misma de otra manera” (17% o 11 respuestas).

En general, la violencia sufrida por las trabajadoras por parte de usuarios se denuncia en mayor medida que la sufrida por parte de colegas varones. Sin embargo, también se observa que una gran parte de las mujeres no denuncia estas victimizaciones y que, cuando lo hace, no recurre a los protocolos existentes para la prevención de la violencia contra la mujer en el trabajo.



## 5. Conclusiones

En este artículo se han presentado los resultados de una encuesta sobre la discriminación y violencia hacia las mujeres realizada en el ámbito de la ejecución penal del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya durante los meses de junio y julio de 2022. El objetivo de la encuesta era conocer y dimensionar la magnitud de la violencia machista en este ámbito laboral, abordando tanto las actitudes y percepciones de los profesionales hacia los roles de género tradicionales, la discriminación, el acoso y la violencia hacia las mujeres, como las experiencias personales de las profesionales que han sufrido discriminación, acoso y/o violencia laboral.

La encuesta arroja varios resultados relevantes para entender la extensión de la discriminación y la violencia hacia las mujeres por parte de los trabajadores varones del servicio. Gran parte de estos hallazgos van en consonancia con estudios previos, que aquí se han aplicado de forma novedosa al ámbito de la ejecución penal. Nuestra contribución principal radica precisamente en haber logrado replicar muchos de estos hallazgos provenientes de estudios dispersos a partir del análisis de una sola encuesta original. Tomando como punto de partida estos otros estudios, los mismos se han combinado para superar sus limitaciones, dirigiendo el foco hacia el concepto de la violencia machista y a sus múltiples manifestaciones y aplicándolo al ámbito laboral. Se han tenido en cuenta tanto las relaciones jerárquicas entre jefes y subalternos, como las que suceden entre compañeros de trabajo, y entre trabajadores y clientes. Además, se ha contado con la participación tanto de hombres como de mujeres trabajadores/as. Esto permite tener una visión conjunta del fenómeno de la violencia contra la mujer en el trabajo, que estaba ausente de otros estudios, especialmente en España.

Entre los hallazgos rubricados en el estudio, cabe destacar la existencia de una brecha de género en el ámbito laboral de la ejecución penal: las mujeres enfrentan situaciones de empleo más precarias, tienen menor antigüedad en el trabajo, señalan más dificultades para cambiar de destino y ocupan menos cargos de gestión y supervisión en comparación con sus compañeros varones. Además, las mujeres hacen más uso de permisos de maternidad y bajas para conciliar la vida laboral y familiar. Estas diferencias en oportunidades están reforzadas por cosmogonías culturales de género que, aunque son minoritarias, están bien arraigadas en este ámbito laboral y llevan a



asumir con naturalidad los roles tradicionales de hombres y mujeres en la vida y en el trabajo, lo cual, a su vez, perpetúa actitudes y comportamientos discriminatorios hacia las trabajadoras.

La precariedad y desigualdad laborales de las mujeres en el mercado de trabajo español han sido ampliamente documentadas (Alcañiz 2015, 2017; Lozano y Rentería, 2019; Murillo-Huertas et al., 2023). También existen estudios para sectores específicos, como el turístico (Martínez-Gayo y Quintana, 2020), el artístico (Pérez-Ibáñez y López-Aparicio, 2019) o el sanitario (Pastor Gosálbez et al., 2012). En todos ellos, se revela que las trabajadoras españolas siguen soportando precariedad laboral, continúan estando segregadas en los puestos de trabajo, y tienen pocas posibilidades de ascenso profesional y escasa representación entre los altos cargos. Los resultados del presente artículo confirman que estos problemas también están presentes en el sector de la ejecución penal.

Además, diversos autores señalan cómo estas desigualdades laborales se ven reforzadas por el desempeño de roles tradicionales de género coherentes con una cultura patriarcal (Lerner, 1990; Walby, 1990; Connell, 1990), donde a la mujer se le asignan tareas domésticas o relacionadas con el cuidado de personas dependientes que explican cómo, dónde y cuándo se desarrolla la actividad laboral (Cano, 2000; Lope, 2002; Del Boca y Sarraceno, 2005; De Luigi e Martelli, 2009; Casaca, 2011; Alcañiz, 2012; Castaño, 2015 en Alcañiz, 2015). Pese a los cambios acaecidos en la incorporación laboral femenina, las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, lo que las obliga a desarrollar estrategias para poder compaginar estas tareas con el trabajo remunerado, con consecuencias negativas para sus trayectorias laborales (Alcañiz, 2017). Los resultados de la encuesta en torno al mayor uso de las trabajadoras mujeres de los permisos de maternidad y bajas para conciliar la vida laboral y familiar confirman la vigencia de estos roles en el sector de la ejecución penal.

Estas desigualdades socioeconómicas de género se acompañan de discrepancias entre los trabajadores y trabajadoras en sus actitudes sexistas y en su percepción de sus manifestaciones y de sus consecuencias discriminatorias en el ámbito penal. Coherente con los hallazgos de otros estudios en España y el extranjero (Glick y Fiske, 1997, 2011; Baber y Tucker, 2006; León- Ramírez y Ferrando Piera, 2014; García-Sánchez

et al., 2019), los hombres entrevistados en este estudio mostraron niveles más altos que las mujeres de sexismo hostil (aquél que se manifiesta en una antipatía hacia las mujeres, especialmente cuando opinan o se comportan de manera inconsistente con los valores patriarcales) y benevolente (aquél que se manifiesta en actitudes paternalistas y protectoras hacia las mujeres que refuerzan su sumisión). Además, hemos confirmado que estos mayores niveles de sexismo masculino se acompañan de estereotipos tradicionales sobre los roles que hombres y mujeres deben asumir en la vida y en el trabajo (compartidos en muchas ocasiones por las mujeres) (Baber y Tucker, 2006), así como de una menor percepción por parte de ellos de la frecuencia de comportamientos que menoscaban y violentan a las mujeres en el trabajo. Estos resultados corroboran las conclusiones de estudios previos sobre la relativa invisibilización de estos comportamientos entre los hombres, especialmente en sociedades en transición cultural (Nayak et al., 2003).

Este contexto sexista y machista constituye el medioambiente favorable en el que se producen las victimizaciones hacia las mujeres trabajadoras detectadas en este estudio en el ámbito laboral de la ejecución penal. Destacan las situaciones de acoso, abuso y violencia sexual hacia las mujeres, que, como hemos visto, pueden acarrear consecuencias graves sobre su trabajo y vida personal, por más que sean minoritarias. El acoso sexual probablemente ha recibido la mayor parte atención en los medios de comunicación, la academia y la legislación (Lim y Cortina, 2005). El término no fue acuñado hasta la década de 1970 (Farley, 1978), pero, desde entonces, las respuestas organizacionales para erradicarlo se han difundido rápidamente (Dobbin y Kelly, 2007; Schultz, 2003; McLaughlin et al., 2012). Académicas feministas sostienen que la motivación subyacente para que los hombres acosen sexualmente a las mujeres es el mantenimiento de su poder y dominación más que un deseo de gratificación sexual (Brownmiller, 1975; Farley, 1978; Groth, 1979; MacKinnon, 1979). Es un medio para alcanzar objetivos deseados o para disponer de recursos que ayuden a alcanzarlos (Cleveland & Kerst, 1993; Thacker y Ferris, 1991). Es otra forma de “hacer género” (“doing gender”) en el lugar de trabajo (West y Zimmerman, 1987). Ocurre en una amplia gama de entornos laborales (Pina et al., 2009), si bien la mayor evidencia sugiere que, mayormente, ocurre en entornos de trabajo dominados por hombres (Fitzgerald et al., 1997; Mansfield et al., 1991; Rospenda et al., 1998; Uggen y Blackstone, 2004). El ambiente de la ejecución penal, en donde las cárceles ocupan un lugar central, es,



desde luego, un espacio masculinizado en donde las mujeres parecen estar expuestas a una mayor vulnerabilidad.

Un dato preocupante que se desprende de nuestro estudio es que la gran mayoría de las trabajadoras mujeres que han sufrido violencia en el ámbito de la ejecución penal no presenta quejas o denuncias, especialmente si el perpetrador es un compañero, subalterno o jefe. Los estudios realizados en el sector sanitario también alertan sobre el bajo porcentaje de denuncias (Poblete Troncoso y Valenzuela Suazo, 2005; Martínez- León et al., 2012; Gómez-Durán et al., 2012), lo que también afecta a otros países (Vidal-Martí y Pérez-Testor, 2015) y a otros sectores (Vuckovic et al., 2017). Los profesionales tienden a denunciar solo los incidentes graves en los que se producen lesiones que requieren atención médica, lo que invisibiliza otras formas de violencia más sutiles e impide el conocimiento de la realidad de las agresiones (Martínez- León et al., 2012). Esto puede deberse a diversas razones, incluyendo el miedo a represalias y la falta de apoyo institucional (Ela y Nodos, 2019). Diversos estudios sobre las violencias en la pareja destacan los efectos positivos que tiene para la víctima el hecho de contar con apoyo de terceros. Las mujeres que no piden ayuda ni denuncian se encuentran más invisibilizadas y tienen menores posibilidades de superar la situación y/o afrontar sus consecuencias (Sullivan y Bybee, 1999; Dutton, Orloff y Hass, 2000; Bell y Goodman, 2001; Liang et al., 2005). Las que reciben ayuda, por el contrario, son menos susceptibles al deterioro psicológico y tienen una mejor salud mental (Liang et al., 2005) y son menos proclives a ser re-victimizadas por el mismo u otro abusador (Sullivan y Bybee, 1999; Bell y Goodman, 2001). Debemos desarrollar estrategias para proteger y apoyar a las mujeres en el trabajo que alienten la denuncia de situaciones de violencia y discriminación y faciliten el apoyo de terceros, así como la adopción de una política global de intervención que permita erradicar la discriminación y la violencia en todas sus formas. En este marco, resulta especialmente alentadora la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, por medio del Real Decreto 247/2024, del 8 de marzo. Este protocolo busca propiciar un ámbito de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y, para ello, se plantea que resulta necesario que se provean todos los medios necesarios:

*“para prevenir, sensibilizar, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situa-*

*ciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad; así como confidencialidad, garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctimas, prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncia en supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo” (Anexo del RD 247/2024, “Introducción”).*

La promulgación de este protocolo constituye una referencia para otras organizaciones en tanto que permite estandarizar los procesos de atención y denuncia de las situaciones de acoso, fomentando la adopción de mecanismos que favorecen el tratamiento adecuado de estas situaciones.

En definitiva, el artículo ha destacado la problemática de las actitudes, discriminaciones y violencias machistas en el ámbito laboral de la ejecución penal en Cataluña. Es un estudio de caso (basado en múltiples observaciones), pero corrobora lo que otros estudios demostraron antes sobre la presencia de importantes desigualdades de género en el trabajo y su manifestación en múltiples facetas, algunas con graves consecuencias. La extensión y complejidad de esta problemática y su relativa invisibilización aconsejan diseñar e implementar nuevas medidas para proteger y apoyar a las mujeres en el trabajo, fomentando la denuncia de sus múltiples victimizaciones y aumentando su efectividad. Para lograrlo, futuros estudios deberán identificar qué factores de riesgo entre los aquí identificados aumentan más la probabilidad de victimización de las mujeres en el ámbito laboral y profundizar en sus posibles interacciones. También convendría explorar las posibles asociaciones entre los distintos tipos de violencias y las características de las mujeres que cuentan con más probabilidad de sufrirlas conjuntamente. Los datos de esta encuesta constituyen un buen punto de partida en este empeño.

## 6. Referencias

- Al-Ali, Nahla Mansour; Al Faouri, Ibrahim y Al-Niarat, Tahany Fareed. (2016). “The impact of training program on nurses’ attitudes toward workplace violence in Jordan”. *Applied nursing research* (30), 83-89. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27091259/>
- Alcañiz, Mercedes. (2015). *Crisis, precariedad y desigualdad de género en España y en Italia*.



- OBETS. *Revista de Ciencias Sociales*, 10, 1, pp. 97-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5446461>
- Alcañiz, Mercedes (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(46), 244-285. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362017000200244](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000200244)
- Baber, Kristine M., & Tucker, Corinna Jenkins. (2006). The social roles questionnaire: A new approach to measuring attitudes toward gender. *Sex Roles*, 54, 459-467. [https://scholars.unh.edu/famstud\\_facpub/21/](https://scholars.unh.edu/famstud_facpub/21/)
- Baquedano Gracia, Andrea y Ferrero Gargallo, Silvia. (2021). “Presencia de Micromachismos en la sociedad española”. Trabajo final de Grado, Universidad de Zaragoza, España. <https://zaguan.unizar.es/record/108910?ln=es>
- Bell, Margret E.; & Goodman, Lisa A. (2001). Supporting battered women involved with the court system: An evaluation of a law school-based advocacy intervention. *Violence Against Women*, 7(12), 1377-1404. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10778010122183919>
- Benalcázar-Luna, Magaly y Venegas, Gina. (2015). “Micromachismo: manifestación de violencia simbólica”. *UTCiencia* (2,3), 140-149. [https://www.academia.edu/108059193/Micromachismo\\_manifestaci%C3%B3n\\_de\\_violencia\\_simb%C3%B3lica](https://www.academia.edu/108059193/Micromachismo_manifestaci%C3%B3n_de_violencia_simb%C3%B3lica)
- Bonino, Luis. (1998). *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja*. Madrid: Paidós.
- Brownmiller, Susan. (1975). *Against our will: Men, women, and rape*. New York: Simon & Schuster.
- Campos Serna, Javier; Ronda-Pérez, Elena; Roel Valdés, José María; García Gómez, Montserrat; Maqueda Blasco, Jerónimo; López Jacob, María José e Ivorra Vilaplana, Lorena María. (2009). “Una visión de género a los protocolos de vigilancia sanitaria de la población trabajadora”. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* (12,3), 116-123. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/12352>
- Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio. (1998). *Violence at Work*. Ginebra: Oficina internacional del Trabajo. <https://digitallibrary.un.org/record/257074?ln=es>
- Cleveland, Jeanette. N., & Kerst, Melinda. E. (1993). Sexual harrasment and perceptions of power: An underarticulated relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 49-67. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879183710043>
- Connell, R.W. (1990), *The State, Gender and Sexual Politics: Theory and Appraisal, Theory and society*, vol. 19, núm. 5, Davis: The University of California. [https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/Connell%2C%20State%2C%20Gender\\_0.pdf](https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/Connell%2C%20State%2C%20Gender_0.pdf)

- DeKeseredy, W. S. (2011). *Violence against women: Myths, facts, controversies*. University of Toronto Press.
- De Miguel Luken, Verónica. (2015). Análisis sobre la Macroencuesta de Violencia de Género 2015. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro\\_22\\_Macroencuesta2015.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro_22_Macroencuesta2015.pdf)
- Dobbin, Frank and Erin L. Kelly. (2007). How to Stop Harassment: Professional Construction of Legal Compliance in Organizations. *American Journal of Sociology* 112:1203–1243. [https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/3228852/Dobbin\\_StopHarassment.pdf](https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/3228852/Dobbin_StopHarassment.pdf)
- Dutton, Mary Ann.; Orloff, Leslye E.; & Hass, Giselle. (2000). Characteristics of help seeking behaviors, resources and service needs of battered immigrant Latinas: legal and policy implications. *Geo. J. on Poverty L. & Pol'y*, 7, 245. [https://www.researchgate.net/publication/288318092\\_Characteristics\\_of\\_help-seeking\\_behaviors\\_resources\\_and\\_service\\_needs\\_of\\_battered\\_immigrant\\_Latinas\\_Legal\\_and\\_policy\\_implications](https://www.researchgate.net/publication/288318092_Characteristics_of_help-seeking_behaviors_resources_and_service_needs_of_battered_immigrant_Latinas_Legal_and_policy_implications)
- ELA y NODOS (2019). Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. <https://ela.org.ar/publicaciones-documentos/visibilicemos-el-acoso-laboral-encuesta-sobre-experiencias-de-acoso-laboral-por-genero-en-argentina-2019/>
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247-263.
- Fariás, Alejandra; Sánchez, Julieta; Petiti, Yanina; Alderete, Ana María y Acevedo, Gabriel. (2012). “Recognition of violence at work in the health sector”. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* (13,3), 7-15. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123b.pdf>
- Farley, Lin. (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill.
- Ferrel Parrado, Gabriela Verónica. (2022). “Acoso laboral en razón de género en Bolivia”. Trabajo final de Diplomado CESU, Documentación Digital de la Universidad Mayor de San Simón, Bolivia, <http://hdl.handle.net/123456789/28711>.
- Fitzgerald, Louise F., Fritz Drasgow, Charles L. Hulin, Michele J. Gefland, and Vicki J. Magley. (1997). Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology* 82:578–89. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9378685/>
- Flood, Michael y Pease, Bob. (2009). “Factors influencing attitudes to violence against women”. *Trauma, Violence, & Abuse* (10,2), 125-142, <https://doi.org/10.1177/1524838009334131>.



- García-Sánchez, Rubén, Almendros, Carmen, Aramayona, Begoña, Martín, María Jesús, Soria-Oliver, María, López, Jorge S., & Martínez, José Manuel (2019). Are sexist attitudes and gender stereotypes linked? A critical feminist approach with a Spanish sample. *Frontiers in psychology*, 10, 2410. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02410/full>
- Glick, Peter y Fiske, Susan. (1997). "Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women". *Psychology of women quarterly* (21,1), 119-135. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x>
- Glick, Peter y Fiske, Susan (2011). Ambivalent sexism revisited. *Psychology of women quarterly*, 35(3), 530-535. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0361684311414832>
- Gomez-Durán, Esperanza. L., Gómez-Alarcón, Miguel, & Manso, Josep Arimany. (2012). Las agresiones a profesionales sanitarios. *Revista española de medicina legal: órgano de la Asociación Nacional de Médicos Forenses*, 38(1), 1-2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4115514>
- Groth, A. N. (1979). *Men who rape: The psychology of the offender*. New York: Plenum Press.
- Heiskanen, Markku. (2007). "Violence at work in Finland; Trends, contents, and prevention". *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* (8,1), 22-40, <https://doi.org/10.1080/14043850701278473>.
- Jansen, Gerard; Middel, Berry; Dassen, Theo y Reijneveld, Menno. (2006). "Cross-cultural differences in psychiatric nurses' attitudes to inpatient aggression". *Archives of Psychiatric Nursing* (20,2), 82-93, <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2005.08.012>.
- Kishor, Sunita y Johnson, Kiersten. (2004). *Profiling Domestic Violence – A Multi-Country Study*. Calverton, Maryland: ORC Macro.
- León-Ramírez, Beatriz & Ferrando Piera, Pere Joan. (2014). Assessing sexism and gender violence in a sample of Catalan university students: A validity study based on the Ambivalent Sexism Inventory and the Dating Violence Questionnaire. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 44(3), 327-341. <https://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/view/11112>
- Lerner, Gerda (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Liang, Belle, Goodman, Lisa, Tummala-Narra, Pratyusha, & Weintraub, Sarah. (2005). A theoretical framework for understanding help-seeking processes among survivors of intimate partner violence. *American journal of community psychology*, 36(1-2), 71-84. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1007/s10464-005-6233-6>



- Lim, Sandy, & Cortina, Lilia M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of applied psychology*, 90(3), 483. <https://psycnet.apa.org/record/2005-05102-006>
- Lozano, Mariona & Rentería, Elisenda. (2019). Work in transition: labour market life expectancy and years spent in precarious employment in Spain 1986–2016. *Social Indicators Research*, 145(1), 185-200. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-019-02091-2>
- MacKinnon, Catharine A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Mansfield, Phyllis Kernoff, Patricia Barthalow Koch, Julie Henderson, Judith R. Vicary, Margaret Cohn, and Elaine W. Young. (1991). The Job Climate for Women in Traditionally Male Blue-Collar Occupations. *Sex Roles* 25:63–79. <https://link.springer.com/article/10.1007/bf00289317>
- Martínez-Gayo, Gema & Quintana, Violante M. (2020). Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 649-665. <https://ojsull.webs.ull.es/index.php/Revista/article/view/1881>
- Martínez-León, Mercedes., Burón, Daniel Queipo., Muñiz, María Jesús. Irurtia, & Martínez-León, Camino (2012). Análisis médico-legal de las agresiones a los profesionales sanitarios en Castilla y León (España). *Revista Española de Medicina Legal*, 38(1), 5-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0377473211000022>
- McLaughlin, Heather, Uggen, Christopher & Blackstone, Amy. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American sociological review*, 77(4), 625-647. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0003122412451728>
- Medina-Ariza, J., & Barberet, R. (2003). Intimate partner violence in Spain: Findings from a national survey. *Violence against women*, 9(3), 302-322.
- Meil Landwerlin, Gerardo. (2012). Análisis sobre la Macroencuesta de Violencia de Género 2011. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2012/pdf/IV\\_Macroencuesta\\_2011.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2012/pdf/IV_Macroencuesta_2011.pdf)
- Murillo-Huertas, Inés P., Ramos, Raúl, Simón, Hipólito, & Simón-Albert, Raquel. (2023). Is multidimensional precarious employment higher for women? *Journal of Industrial Relations*, 65(1), 44-71. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00221856221128873>



- Nayak, Madhabika. B., Byrne, Christina. A., Martin, Mutsumi. K., & Abraham, Anna George. (2003). Attitudes toward violence against women: A cross-nation study. *Sex roles*, 49, 333-342. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1025108103617>
- Organización Internacional del Trabajo (1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), Ginebra, 21 de junio de 2019. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Pastor Gosálbez María Inmaculada, Belzunegui Eraso Angel, Pontón Merino Paloma. (2012). Mujeres en sanidad: entre la igualdad y la desigualdad. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 2012; 30: 497-518. <https://pdfs.semanticscholar.org/c80d/19ef2b9cf8e1dc53831ad62090c128209493.pdf>
- Pérez-Ibáñez, Marta, & López-Aparicio, Isidro. (2019). Mujeres artistas y precariedad laboral en España. Análisis y comparativa a partir de un estudio global. *Arte, individuo y sociedad*, 31(4), 897. <https://pdfs.semanticscholar.org/8e4d/402812cdc9f398cf59c323a6f47b52bb7b30.pdf>
- Pina, Afrodití., Gannon, Theresa. A., & Saunders, Benjamin. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and violent behavior*, 14(2), 126-138. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178909000044>
- Poblete Troncoso, Margarita & Valenzuela Suazo, Sandra. (2005). Enfermeras en riesgo: violencia laboral con enfoque de género. *Index de Enfermería*, 14(51), 40-44. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s1132-12962005000300008&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s1132-12962005000300008&script=sci_arttext)
- Rospenda, Kathleen M., Judith A. Richman, and Stephanie J. Nawyn. (1998). "Doing Power: The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment." *Gender & Society*, 12:40-60. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/089124398012001003>
- Rudman, L. A., & Mescher, K. (2012). Of animals and objects: Men's implicit dehumanization of women and likelihood of sexual aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, (38,6), 734-746. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0146167212436401>
- Salin, Denise. (2021). "Workplace bullying and gender: An overview of empirical findings". 331-361. In *Workplace Bullying: Dignity and inclusion at work*, D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchio, C., Escartin, J., Salin, D. and Tuckey, M. (Eds). Singapore: Springer.
- Sarrió, Maite; Barberá, Ester; Ramos, Amparo y Candela, Carlos. (2002). "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". *Revista*

- de Psicología Social (17,2), 167-182. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347402320007582>
- Schultz, Vicki. (2003). The Sanitized Workplace, *Yale Law Journal* 112:2061–2193. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ylr112&div=72&id=&page=>
- Schultz, Vicki. (2018). Reconceptualizing sexual harassment, again, *Yale Law Journal Forum* (128), 22-66. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/yljfor128&div=3&id=&page=>
- Serrano Vicente, María Isabel; Fernández Rodrigo, María Teresa; Satústegui Dordá, Pedro José, y Urcola Pardo, Fernando. (2020). “Agresiones a profesionales del sector sanitario en España, revisión sistemática”. *Revista Española de Salud Pública* (93), 1-16. <https://www.scielo.org/article/resp/2019.v93/e201910097/>
- Simon, Thomas; Anderson, Mark; Thompson, Martie; Crosby, Alex; Shelley, Gene y Sacks, Jeffrey. (2001). “Attitudinal acceptance of intimate partner violence among US adults”. *Violence and Victims* (16,2), 115-126. <https://connect.springerpub.com/content/sgrvv/16/2/115.abstract>
- Sojo, Victor; Wood, Robert y Genat, Anna. (2016). “Harmful workplace experiences and women’s occupational well-being: A meta-analysis”. *Psychology of Women Quarterly*, (40,1), 10-40, <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>.
- Straus, Murray. (1979). “Measuring intra family conflict and violence: The Conflict Tactics (CT) Scales”. *Journal of Marriage and the Family* (41,1), 75–88. 10.2307/351733. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315126401-4/measuring-intrafamily-conflict-violence-conflict-tactics-ct-scales-murray-straus>
- Straus, Murray; Hamby, Sherry; Boney-McCoy, Sue y Sugarman, David. (1996). “The revised conflict tactics scales (CTS2) development and preliminary psychometric data”. *Journal of Family Issues* (17,3), 283-316, <https://doi.org/10.1177/019251396017003001>.
- Sullivan, Cris M. & Bybee, Deborah I. (1999). Reducing violence using community-based advocacy for women with abusive partners. *Journal of consulting and clinical psychology*, 67(1), 43. <https://psycnet.apa.org/record/1999-00242-006>
- Thacker, Rebecca. A., & Ferris, Gerald. R. (1991). Understanding sexual harassment in the workplace: The influence of power and politics within the dyadic interaction of harasser and target. *Human Resources Management Review*, 1, 23–37. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/1053482291900092>
- Uggen, Christopher & Amy Blackstone. (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review* 69:64–92. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000312240406900105>
- Uthman, Olalekan; Lawoko, Stepehn y Moradi, Tahereh. (2009). “Factors associated with attitudes towards intimate partner violence against women: a comparative



- analysis of 17 sub-Saharan countries”. *BMC international health and human rights* (9,14), 1-15, <https://doi.org/10.1186/1472-698X-9-14>.
- Vidal-Martí, Cristina, & Pérez-Testor, Carles. (2015). Violencia laboral hacia los profesionales sanitarios en España. *Revista Española de Medicina Legal*, 41(3), 123-130. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0377473215000413>
- Vizcarra Larrañaga, María Beatriz y Póo Figueroa, Ana María. (2011). “Violencia de pareja en estudiantes universitarios del sur de Chile”. *Universitas Psychologica* (10,1), 89-98, <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n1/v10n1a08.pdf>.
- Vuckovic, Myriam, Altvater, Annette, Helgesson Sekei, Linda, & Kloss, Kristina. (2017). Sexual harassment and gender-based violence in Tanzania’s public service: A study among employees in Mtwara Region and Dar es Salaam. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(2), 116-133. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJWHM-02-2015-0011/full/html>
- Walby, Sylvia (1990). *Theorising Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- West, Candace, & Zimmerman, Don H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243287001002002>