



Observatori Català  
de la Justícia en  
Violència Masclista

# Enquesta sobre actituds i comportaments discriminatoris i de violència masclista a l'àmbit laboral de l'Execució Penal

---

## Autors

Jorge Rodríguez Menés

Ana Safranoff

Elena Larrauri Pijoan

Any 2023



Generalitat de Catalunya  
**Centre d'Estudis Jurídics  
i Formació Especialitzada**

# **Enquesta sobre actituds i comportaments discriminatoris i de violència masclista a l'àmbit laboral de l'Execució Penal**

Dr. Jorge Rodríguez Menés

Dra. Ana Safranoff

Dra. Elena Larrauri Pijoan<sup>1</sup>

Universitat Pompeu Fabra

---

<sup>1</sup> Els autors agraeixen a Sabina Bercovich la seva col·laboració en la construcció dels indicadors i l'anàlisi multivariat.

L'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista ha editat aquesta recerca respectant el text original dels autors, que en són responsables de la correcció lingüística.

Les idees i opinions expressades en aquest document són de responsabilitat exclusiva dels autors, i no s'identifiquen necessàriament amb les de l'Observatori.

## Avís legal



Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Així doncs, es permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública del material, sempre que se citi l'autoria del material i l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Departament de Justícia) i no se'n faci un ús comercial ni es transformi.



Activitat finançada a càrrec del crèdits rebuts del Ministeri d'Igualtat  
(Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere)



## Índex de continguts

1. Introducció.....	5
2. Consideracions metodològiques .....	9
3. Característiques de les persones enquestades.....	15
3.1. Característiques sociodemogràfiques .....	15
3.2. Trajectòries laborals.....	16
4. Principals resultats descriptius .....	18
4.1. Opinions.....	18
4.2. Percepció o coneixement en relació a situacions diverses a la feina .....	21
4.2.1. Resposta dels homes davant les situacions més greus de violència cap als seus col·legues dones de les quals han estat testimoni a la feina .....	26
4.3 Experiències de discriminació i victimització de les dones (en primera persona) per part de professionals homes –ja siguin companys, caps o subalterns– .....	27
4.3.1. Les circumstàncies i les reaccions de les dones a les seves experiències de victimització per part de col·legues homes .....	31
4.4. Experiències (en primera persona) de discriminació i victimització de les dones per part d'homes penats a mesures, privats de llibertat i/o usuaris del vostre servei.....	34
4.4.1. Les reaccions de les treballadores a les seves experiències de victimització per part d'usuaris del servei.....	35
5. Construcció d'indicadors.....	37
5.1. Indicador d'opinions/actituds masclistes .....	37
5.2. Indicador de percepció de les situacions de discriminació i violència .....	40

5.3. Indicadors de victimització .....	42
5.3.1. Victimització per part d'homes professionals.....	42
5.3.2. Victimització per part d'usuaris.....	45
6. Anàlisi Multivariats .....	48
6.1. Característiques de les persones treballadores que tenen opinions i/o actituds més masculines i perceben la discriminació i victimització de les dones en menor mesura. ....	48
6.2. Característiques de les dones que han estat victimitzades per part d'un altre professional home .....	51
6.3. Característiques de les dones que han estat victimitzades per part d'un usuari .....	56
7. Conclusions.....	59
8. Referències .....	63
9. Apèndix.....	68

# 1. Introducció

La violència i l'assetjament al món del treball constitueixen una realitat estesa a nivell mundial, i són presents a les més diverses ocupacions i sectors d'activitat (Chappell i Di Martino, 1998; OIT, 1998). Totes les persones poden patir-los en algun moment de la seva trajectòria laboral, independentment del seu gènere i posició jeràrquica, encara que són les dones les que els pateixen en majors proporcions, especialment pel que fa a l'assetjament i a la violència sexual, cosa que atenta contra la seva participació paritària al mercat de treball (C190, 2019; ELA i NODES, 2019). Els múltiples i greus impactes que la violència i l'assetjament tenen en les persones que els experimenten, així com en els grups de treball i la societat en conjunt, converteixen aquesta problemàtica en incompatible amb el treball decent i els drets humans. A més, com ha mostrat Schultz (2018), l'assetjament sexual a la feina és una forma de discriminació i una manera de perpetuar la desigualtat de gènere.

Aquest document presenta una anàlisi dels resultats d'una enquesta auto-administrada en línia realitzada als treballadors i treballadores de diferents col·lectius professionals de la Secretaria de mesures penals, reparació i atenció a la víctima, de l'àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya. L'estudi va ser encarregat per 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), i l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista.

El seu objectiu principal consisteix a identificar i reconèixer les diferents actituds i els diversos comportaments discriminatoris i de violència masclista soferts per les treballadores del àmbit d'execució penal del Departament. L'estudi cerca conèixer les actituds, opinions i percepcions dels homes treballadors i les dones treballadores en relació amb la discriminació, els rols tradicionals de gènere, l'assetjament i la violència envers les dones. A més, l'estudi també pretén aprofundir en les vivències personals de les dones professionals que han patit discriminació, assetjament i/o violència laboral, ja sigui per part de

professionals homes o d'altres persones usuàries dels diferents serveis de l'execució penal.

L'estudi parteix de la definició de violència masclista inclosa a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista de la Generalitat de Catalunya. Aquesta es defineix com una *“violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat”*.

Dins dels àmbits de violència recollits a la Llei, aquest estudi se circumscriu a l'àmbit laboral, i a les seves manifestacions en forma de violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica a l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb el treball.

Moltes vegades la violència es relaciona amb fets visibles i manifestos d'agressió física o sexual que provoquen danys indiscutibles, i que les dones tenen més probabilitat que els homes de patir a nivell laboral (Campos-Serna et al, 2009). Tot i això, aquest tipus d'agressions són només una de les formes de manifestació de la violència.

Hi ha altres i més subtils formes d'expressió d'aquest fenomen que solen passar desapercebudes (Farías et al., 2012), i que aquest estudi també ha buscat captar en l'àmbit laboral. Entre aquestes formes més subtils hi ha els 'micromasclismes', que d'acord amb diversos autors tenen una forta prevalença en el món del treball (Sojo et al., 2016; Ferrel Parrado, 2022; Gracia i Gargallo, 2021). Recentment Gartner (2021) exposa una taxonomia (desenvolupada per Capodilupo i col·legues el 2010) que permet captar les 'microagressions' al voltant de diverses temàtiques: 1. Sexualització (ser vista i tractada com un objecte sexual); 2. Ciutadana de segona (quan se la ignora o es dona a l'home un tracte preferencial); 3. Assumpció d'inferioritat (quan es presumeix que ella no ho podrà fer); 4. Atribució dels rols de gènere tradicionals (quan s'assumeix

que ella durà a terme les tasques atribuïdes al rol); 5. L'ús de llenguatge sexista (quan aquest es fa servir per incomodar i degradar les dones); 6. Anul·lació estructural (quan hi ha una estructura que és inadequada des de la perspectiva de les dones –per exemple, perquè afavoreix les diferències de poder; o perquè no considera necessitats específiques de la dona com la seva seguretat física); 7. La negació que el sexisme existeixi; i 8. Ser tractada com un igual sol si et comportes com un home. En l'àmbit laboral, per exemple, s'inclouen les interrupcions dels homes a les intervencions de les dones a les reunions de treball i en conferències, "l'oblit" i invisibilitat de mèrits i propostes per part d'elles, o la infantilització i la prepotència en el tracte que dispensen els homes a les dones.

Els micromasclismes són manipulacions i violències subtils (Bonino, 1998). No es denominen micro per ser poc importants sinó perquè són quotidians, estan normalitzats i acceptats socialment i, per això, són difícils de reconèixer i qüestionar, ajudant a perpetuar la discriminació a la feina (Benalcázar-Luna i Venegas 2015). Aquestes microagressions quotidianes passen en bona part desapercebudes precisament perquè l'agressió i la subordinació es produeixen en dosis suficientment petites perquè no hi hagi recursos legals de prevenció o càstig. Tot i això, tenen un caràcter sistemàtic, crònic, i produeixen un efecte acumulatiu, perjudicial per a la salut mental, la promoció, l'autoestima i la igualtat. Aquestes situacions generen un ambient o cultura que pot propiciar i condonar altres comportaments més nocius.

En aquesta mateixa línia, aquest estudi ha pretès també aprofundir en el "*sostre de vidre*" que pateixen les dones. Aquesta expressió es va encunyar durant la dècada dels vuitanta (Segerman-Peck, 1991) en al·lusió metafòrica a les possibles barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb alta capacitat personal i professional assolir posicions als entorns directius i promocionar-s'hi (Sarrió et al., 2002). La complexitat d'aquestes barreres ha portat alguns a rebatejar el concepte pel de "*labyrinth de vidre*" (Berenguer et al., 1999 a Sarrió et al., 2002). Finalment, també s'hi inclou la violència psicològica, una de les formes de maltractament més prevalent i menys visible que pateixen les dones (Salin, 2021), també a Espanya (Báguena et al., 2011). Als països anglosaxons, s'utilitza sovint el terme *bullying* per referir-se a aquest tipus de



violència. Einarsen (1999) ho va definir com “totes aquelles accions i pràctiques repetides dirigides cap a un o més treballadors, que no són desitjades per la víctima i que poden realitzar-se de forma deliberada o inconscient, però que causen humiliació, ofensa i angoixa, i que podrien interferir amb l'exercici laboral i/o generar un ambient de treball desagradable”.

En resum, l'enquesta ha buscat conèixer i dimensionar la magnitud de la violència masclista –i de les seves diferents manifestacions– en l'àmbit de l'execució penal. Així mateix, s'ha pretès aprofundir en les actituds, opinions i percepcions dels homes treballadors i les dones treballadores en relació amb la discriminació, els rols tradicionals de gènere, l'assetjament i la violència envers les dones, tot això com a eina fonamental per dissenyar estratègies que permetin un tractament més efectiu i la seva eradicació. Aquest informe presenta els resultats principals de l'enquesta.

L'informe s'estructura en set apartats. En el proper, segon apartat es presenta la metodologia utilitzada a l'estudi i es detallen algunes característiques rellevants del treball de camp. Al tercer apartat, es detallen les característiques sociodemogràfiques i alguns aspectes centrals de les trajectòries i situacions laborals de les persones que van respondre a l'enquesta. Al quart apartat s'exposen els principals resultats descriptius de l'enquesta. Al cinquè i sisè, s'introdueixen una sèrie d'indicadors elaborats per sintetitzar la informació i, per a cadascun d'aquests indicadors, es realitzen models multivariats per identificar-ne els factors associats. Finalment, l'informe acaba amb un apartat de conclusions on es destaquen necessitats d'actuació i es proposen possibles línies d'acció que podrien ajudar a prevenir la violència masclista en l'àmbit laboral de l'Execució Penal.

## 2. Consideracions metodològiques

L'elaboració de l'enquesta ha estat un repte, considerant els escassos antecedents en la matèria: les enquestes sobre violència i assetjament envers les dones al món del treball són molt limitades.

D'una banda, hi ha algunes enquestes que inclouen preguntes sobre discriminació, conflicte, abús o violència laboral, però, en general, són part d'enquestes més àmplies on s'exploren les condicions de treball i el *burnout* (tal com l'Enquesta europea sobre les condicions de treball, EWCS). Les preguntes incloses en aquestes enquestes són generals i no s'hi especifiquen les manifestacions que poden ser discriminatòries, conflictives o abusives. Així mateix, moltes preguntes se centren més en les relacions jeràrquiques entre superiors i treballadors que entre iguals i, només en situacions específiques indaguen sobre abusos i conflictes viscuts pels treballadors i treballadores per part dels usuaris dels serveis que presten. La majoria d'aquests últims estudis s'han desenvolupat al sector sanitari, on és comú explorar les situacions de violència patides pels professionals de la salut per part de pacients, familiars o ambdós (Serrano Vicente et al., 2020). A Espanya, la violència laboral envers els professionals sanitaris va començar a ser objecte d'estudi el 2004. Prop d'un 25% dels incidents de violència laboral ocorren en aquest sector, on aproximadament un 50% dels seus professionals han estat objecte d'algun incident violent en el transcurs de la vida laboral (Serrano Vicente et al., 2020). Si bé hi ha algunes preguntes sobre discriminació de gènere i abús sexual en aquestes enquestes, l'èmfasi no està posat en la violència masclista.

D'altra banda, es troben les enquestes sobre violència cap a les dones, principalment en l'àmbit de la parella, les quals tenen una àmplia trajectòria tant a nivell nacional com internacional (per exemple, la FRA o les macroenquestes realitzades pel Ministeri de Igualtat). En aquests casos, sí que es distingeixen bateries de preguntes que detallen manifestacions específiques per diversos tipus de violència. Aquestes bateries de preguntes sobre violència envers les dones en l'àmbit de la parella es troben testejades i homologades a nivell internacional (vegeu, per exemple, la *Conflict Tactics Scale*), cosa que rarament succeeix pel que fa a l'esfera laboral.

Un dels primers desafiaments a què ens vam enfrontar va ser precisament avançar cap a una operacionalització precisa i fiable de la discriminació, la violència i l'assetjament cap a les dones a l'àmbit laboral. En aquest sentit, es van dissenyar diverses bateries de preguntes per poder mesurar de forma clara i exhaustiva les diferents violències i discriminacions –des de les més subtils a les més explícites– que pateixen les dones a l'àmbit de l'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria. Es va buscar aprofundir en les situacions que succeeixen tant en les relacions jeràrquiques com en les que ocorren entre iguals o que procedeixen d'usuaris, en aquest cas, d'homes sotmesos a mesures cautelars, o privats de llibertat i/o altres usuaris al àmbit de l'execució penal. Si bé les enquestes prèvies existents van ser utilitzades com a punt de partida, totes les preguntes van ser repensades per poder abordar les especificitats de les tasques a l'Execució Penal, de manera que les persones que responguessin se sentissin identificades amb les situacions plantejades. Això també va implicar certa dificultat tenint en compte la multiplicitat de perfils que conformen aquest àmbit i la diversitat de situacions que hi poden passar. Aquest treball va ser realitzat de forma conjunta amb el Grup de professionals col·laborador amb 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.

L'enquesta té 5 blocs de preguntes. Els tres primers estan dirigits a homes, persones no binàries<sup>2</sup> i dones, mentre que el quart i el cinquè són exclusius per a les dones.

El primer bloc inclou preguntes sociodemogràfiques. El segon i el tercer compten, per una banda, amb preguntes actitudinals i d'opinió cap a la discriminació, els rols tradicionals de gènere, i la violència cap a les dones i, per altra banda, amb preguntes vinculades a la percepció o coneixement de situacions de discriminació, assetjament i violència a l'espai laboral. El bloc sobre opinions i actituds compta amb 15 afirmacions amb les quals els entrevistats i les entrevistades han d'expressar el seu grau d'acord o desacord,

---

<sup>2</sup> Convé assenyalar que, atesa l'escassa quantitat de persones no binàries que van respondre l'enquesta (8 persones), per una qüestió de confidencialitat, la majoria de resultats no es presenten diferenciats per a aquest grup.

fent ús d'una escala Likert de 4 categories (“molt d'acord”, “d'acord”, “en desacord”, “molt en desacord”). Aquestes preguntes són rellevants en tant que diversos estudis mostren que les actituds cap a la violència estan associades a la seva ocurrència (Jansen et al., 2006; Flood i Pease, 2009; Uthman et al., 2009; Vizcarra Larrañaga i Póo Figueroa, 2011; Al-Ali et al., 2016). Així, els individus amb actituds més tolerants són més proclius a ser tant víctimes com perpetradors (Wiener et al., 2002; Wiener et al 2010). A més, aquesta actitud aprovatòria influeix no només en l'ocurrència i la prevalença del comportament violent sinó també, per exemple, en la voluntat de les víctimes per buscar ajuda i reconèixer les situacions de maltractament que experimenten (Simon et al., 2001). Per tant, conèixer qui són els subjectes més proclius a mantenir actituds tolerants cap a la violència i cap a la discriminació i les desigualtats de gènere en general permetrà identificar eixos d'intervenció per dissenyar estratègies de prevenció efectiva (Nayak et al., 2003; Rani et al., 2004; Uthman et al., 2009).

Les preguntes sobre testimonis busquen aprofundir en la percepció dels homes i de les dones en relació amb la discriminació i la violència masclista a l'espai laboral propi. Aquest bloc compta amb 17 preguntes que indaguen sobre la seva freqüència a la feina a partir d'una escala Likert de 4 categories (“sovint”, “de vegades”, “rarament”, “mai”). Aquestes preguntes són rellevants en tant que, d'una banda, permeten conèixer la perspectiva dels homes: en quina mesura reconeixen i identifiquen les violències envers les dones que succeeixen al seu entorn i, a més, en quin grau i de quina manera s'hi involucren en elles. D'altra banda, pel que fa a les dones, és important conèixer la percepció que tenen més enllà de les vivències pròpies, ja que, en algunes ocasions, les xifres de victimització no aconsegueixen recollir totes les victimitzacions pròpies, i és convenient també incorporar les situacions viscudes per altres persones. Cal no oblidar que ens trobem davant d'un tema sensible: moltes vegades, no només resulta difícil identificar i reconèixer haver estat víctima, sinó que, a més, és delicat parlar-ne amb altres persones, i reportar-ho (Kishor i Johnson, 2004).

Els dos últims blocs de l'enquesta (quart i cinquè) són exclusius per a dones i els pregunten si han estat víctimes de diferents tipus de discriminació, assetjament i violència masclista a l'àmbit laboral, tant per part d'altres

professionals (bloc quart) com d'altres usuaris, ja siguin homes subjectes a mesures cautelars, privats de llibertat i/o altres usuaris del servei (bloc cinquè). El quart bloc compta amb 18 preguntes i el cinquè amb 6. En ambdós es fa ús d'una escala Likert de 4 categories que pregunta sobre la freqüència d'ocurrència de les diverses situacions plantejades (“sovint”, “de vegades”, “rarament”, “mai”).

L'univers de l'enquesta va estar format per tots els treballadors i treballadores de la Secretaria de mesures penals, reparació i atenció a la víctima, de l'àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria i d'alguns dels seus serveis associats. El conjunt de treballadors i treballadores va ser contactat a partir del seu correu electrònic institucional. La Secretaria va proporcionar una llista (sense cap altra dada identificativa) d'aproximadament 5.800 correus electrònics que van ser utilitzats per sol·licitar als treballadors i treballadores la participació a l'estudi. Es va enviar un primer correu informatiu amb un enllaç individualitzat per accedir i respondre anònimament al qüestionari i, en cas que no ho fessin, se'ls van enviar dos recordatoris.

El Gabinet d'Estudis Socials i Opinió Pública (GESOP) va programar l'enquesta i va fer el treball de camp (enviament de correus electrònics, recepció de les enquestes i creació de la base de dades), que es va realitzar durant els mesos de juny i juliol de 2022. Per part seva, l'equip de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) va elaborar l'enquesta, va supervisar el treball de camp i es va encarregar de l'anàlisi de les dades i de la redacció del present informe.

Pel que fa a la dimensió ètica, l'estudi ha comptat amb el certificat de conformitat ètica de la Comissió Institucional de Revisió Ètica de Projectes de la Universitat Pompeu Fabra (CIREP-UPF)<sup>3</sup>. L'anonimat de les persones enquestades i la confidencialitat de les respostes rebudes es van garantir al llarg de tot el procés de recerca. Així mateix, tant al correu electrònic informatiu com a la pròpia interfície de l'enquesta, es va oferir als i les participants la informació necessària perquè poguessin donar el seu consentiment amb coneixement de causa: se'ls va explicar l'objectiu de l'estudi i la durada de l'enquesta; es van donar a conèixer les mesures adoptades per garantir-ne

---

<sup>3</sup> <https://www.upf.edu/web/cirep>

l'anonimat i la confidencialitat i es va remarcar el caràcter voluntari de la participació, així com la possibilitat d'abandonar l'enquesta en qualsevol moment. A més, es va brindar informació per poder contactar als investigadors en cas que ho desitgessin. Tota aquesta informació va ser detallada a una pàgina web<sup>4</sup> que va poder ser consultada en tot moment.

Cal destacar que, per a poder garantir l'anonimat de les persones enquestades, el qüestionari va ser sotmès a diverses modificacions sol·licitades pel delegat de Protecció de Dades del Departament de Justícia, Drets i Memòria i la Comissió Institucional de Revisió Ètica de Projectes de la Universitat Pompeu Fabra. Els canvis principalment es van centrar en el bloc sociodemogràfic de l'enquesta. D'una banda, es van eliminar diverses preguntes que podrien possibilitar si tan sols remotament la identificació de les persones enquestades, tal com la de la categoria professional i la quantitat de persones que els i les treballadores amb tasques de supervisió tenen a càrrec. D'altra banda, es van modificar les categories de resposta de diverses preguntes per fer-les més àmplies i així agrupar un nombre més alt de persones entrevistades, fent impossible la identificació. Per exemple, una variable com l'antiguitat laboral es va reduir a dues categories: si el treballador o la treballadora porta menys de 5 anys en el seu lloc de treball o més. Aquests canvis, que van tenir l'objectiu de preservar l'anonimat de les persones enquestades, ha limitat el nivell de detall d'algunes anàlisis i ha impossibilitat la construcció de coeficients de ponderació més precisos per corregir possibles desviacions de la mostra amb relació a les característiques sociolaborals de la població diana. Aquestes desviacions són molt petites en relació amb els grups d'edat inclosos en la mostra (l'única variable per a la qual comptaven amb informació de la població) i és per això que els resultats es presenten sense ponderació.

L'enquesta va comptar amb la participació de 1.518 treballadors i treballadores de l'àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya (un 26% de la població diana), dels quals 625 (41,2%) van ser homes, 885 (58,3%) dones, i 8 no binaris (0,5%).

---

<sup>4</sup> <https://cejfe.gencat.cat/ca/observatori/activitat-observatori/pla-recerca/2022/enquesta-ep/>

La gran majoria de les enquestes (72,2%, 1.096) es van completar íntegrament, si bé també ens vam trobar amb una proporció (27,8%, 422) de formularis incomplets (és a dir, que van ser abandonats abans d'assolir la darrera pregunta).

**Taula 1. Quantitat d'homes treballadors i dones treballadores que van participar a l'enquesta segons l'estat d'avanç de la mateixa (finalitzada o no)**

	Home	Dona	No binari	Total
<b>Finalitzada</b>	466	626	4	1.096 (72,2%)
<b>No finalitzada</b>	159	259	4	422 (27,8%)
<b>Total</b>	625 (41,2%)	885 (58,3%)	8 (0,5%)	1.518 (100%)

### **3. Característiques de les persones enquestades**

En aquest apartat es descriuen les característiques sociodemogràfiques principals dels treballadors i treballadores que van participar a l'estudi. A més, es recullen alguns aspectes de les seves trajectòries i situacions laborals al sector, amb la finalitat que contribueixin a la lectura i a la contextualització dels resultats.

#### **3.1 Característiques sociodemogràfiques**

En primer lloc, cal subratllar l'escassa participació a l'enquesta de persones menors de 40 anys (15,7%), especialment pel que fa als homes (10,7%). Aquest resultat podria estar indicant cert biaix mostral és a dir, una sobrerrepresentació de persones grans a l'enquesta. Tanmateix, això va en consonància amb l'estructura etària d'aquesta població diana, on les persones de més edat també estan sobrerrepresentades de manera similar. En segon lloc, els resultats indiquen que la majoria de les persones enquestades es troben casades (52,3%), i aquesta proporció és inferior en les dones (45,4%) que en els homes (62,4%), probablement per raó de la major edat d'aquests. La proporció de treballadors i treballadores convivint en parella és del 18,9% i la de solters o solteres, del 15,8%.

A l'enquesta, vam voler identificar possibles situacions de vulnerabilitat per motius de salut de càrregues familiars. Els resultats mostren que la majoria dels treballadors enquestats no conviuen ni tenen a càrrec nens o nenes ni persones adultes que necessiten ajuda i/o tenen alguna discapacitat. La proporció de persones que conviuen o tenen a càrrec nens o nenes d'11 anys o menys és una mica més gran entre les dones (30,9%) que entre els homes (27,7%). El percentatge es redueix a aproximadament la meitat en els dos grups en relació amb les càrregues de persones de 12 anys o més que necessiten ajuda i/o tenen alguna discapacitat. Com caldria esperar, tant els homes com les dones que es troben casats o casades o convivint en parella tenen més càrregues de persones menors de 12 anys, mentre que no s'observen diferències rellevants segons la situació conjugal en relació a altres persones a càrrec. Pel que fa a la situació personal, al voltant d'un 10% del



enquestats tenen algun tipus de malaltia o problema de salut que les limita a les seves activitats diàries substancial o parcialment.

Finalment, els resultats mostren que les persones entrevistades tenen majoritàriament estudis superiors universitaris de primer, segon o tercer cicle (70,3% dels homes i 82,9% de les dones), una proporció similar a la observada en la població de treballadors de l'àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria. Això permet descartar un biaix mostral respecte, en aquest cas, al nivell formatiu. La gran majoria de les persones enquestades són nascudes a Catalunya (83,9% dels homes i 86,9% de les dones).

### **3.2. Trajectòries laborals**

Les dades permeten identificar alguns aspectes centrals de les trajectòries i les situacions laborals de les persones enquestades i mostren una situació general desfavorable per a les dones. Tot i que la majoria de les persones treballadores (76,6%) tenen una antiguitat superior a cinc anys, la proporció és més gran entre els homes que entre les dones (82,9% vs. 72,2%). Així mateix, encara que la majoria tenen contractes indefinits, el percentatge és considerablement més alt entre els homes (83%) que entre les dones (68,4%) i les persones no binàries (57,1%)<sup>5</sup>.

Una altra divergència de gènere rellevant té a veure amb els permisos, les llicències o les reduccions de jornada per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral: gairebé el doble de dones (24,7%) que d'homes (14,4%) han gaudit d'algun permís en els darrers cinc anys. A més, s'observa que els homes tenen assignades en més proporció tasques de supervisió o comandament que les dones (32,1% d'homes vs. 20% de dones).

També hi ha diferències entre homes i dones en relació amb la possibilitat de canviar de lloc de treball dins l'àmbit de l'execució penal, tot i que són menors. Aquesta possibilitat es considera una qüestió "poc fàcil" per proporcions més

---

<sup>5</sup> Cal tenir en compte que en aquest cas ens referim només a 4 persones atès que, en total, són 7 les persones no binàries que van respondre aquesta pregunta (de les 8 que van participar a l'enquesta).

altes de dones (86,1%) que de persones no binàries (85,7%) o d'homes (80%)<sup>6</sup>. És rellevant destacar que aquelles persones treballadores que tenen assignades tasques de comandament i supervisió assenyalen tenir més facilitat a l'hora de poder fer un canvi, i que aquest percentatge és més gran entre els homes (29,8%) que entre les dones (19,8%) que tenen aquest tipus de tasques assignades (15,3%).

Finalment, els resultats mostren que la majoria de les persones enquestades tenen contacte habitual amb persones subjectes a penes o mesures judicials privatives de llibertat (93,1% dels homes, 87,9% de les dones).

En síntesi, les dades relatives a la trajectòria i situació laboral de les persones entrevistades reflecteixen una situació de desavantatge per a les dones, caracteritzada per una menor antiguitat laboral, major proporció de contractacions temporals, major utilització de permisos, llicències o reduccions de jornada per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, menor presència en càrrecs amb assignació de tasques de supervisió o comandament i, finalment, més dificultats subjectives per canviar de lloc de treball en cas de voler fer-ho.

---

<sup>6</sup> Hi ha al voltant d'un 12% de persones enquestades que assenyalen "no saber" en relació amb aquesta pregunta i, per tant, són considerats com a valors perduts. No s'observen diferències de gènere en els valors perduts.

## 4. Principals resultats descriptius

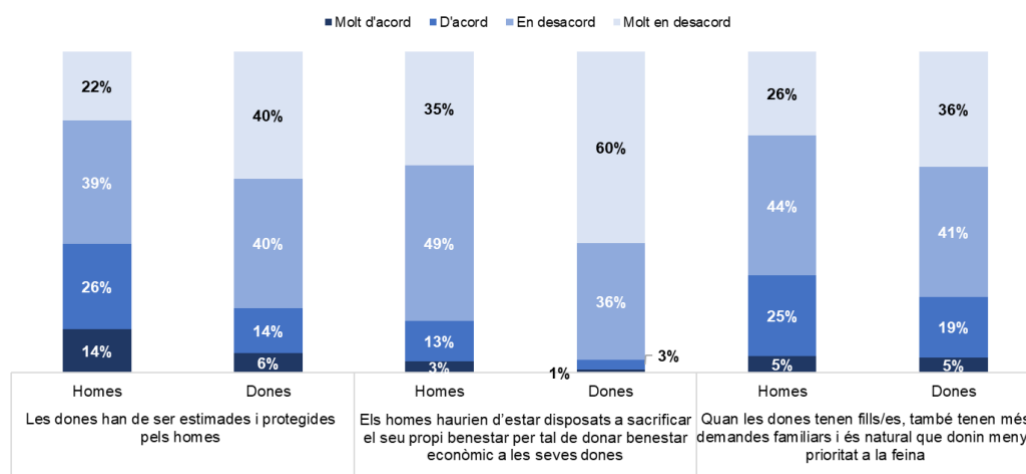
A continuació, es presenten els resultats descriptius de la segona, tercera, quarta i cinquena seccions de l'enquesta. El primer subapartat (4.1) correspon a les preguntes actitudinals i d'opinió envers la discriminació, els rols tradicionals de gènere i la violència envers les dones; el segon (4.2), a les de percepció o coneixement de situacions diverses de discriminació, assetjament i violència a l'espai laboral. Els subapartats 4.3 i 4.4 presenten les dades corresponents a les experiències de discriminació i victimització de les dones tant per part de professionals homes (4.3) com per part dels usuaris del servei (4.4).

### 4.1. Opinions

L'enquesta incloïa preguntes que permeten identificar les opinions i les actituds d'homes i dones en relació amb les relacions i els rols de gènere no només en l'àmbit laboral en general –és a dir, no circumscrit al àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria– sinó també al àmbit personal.

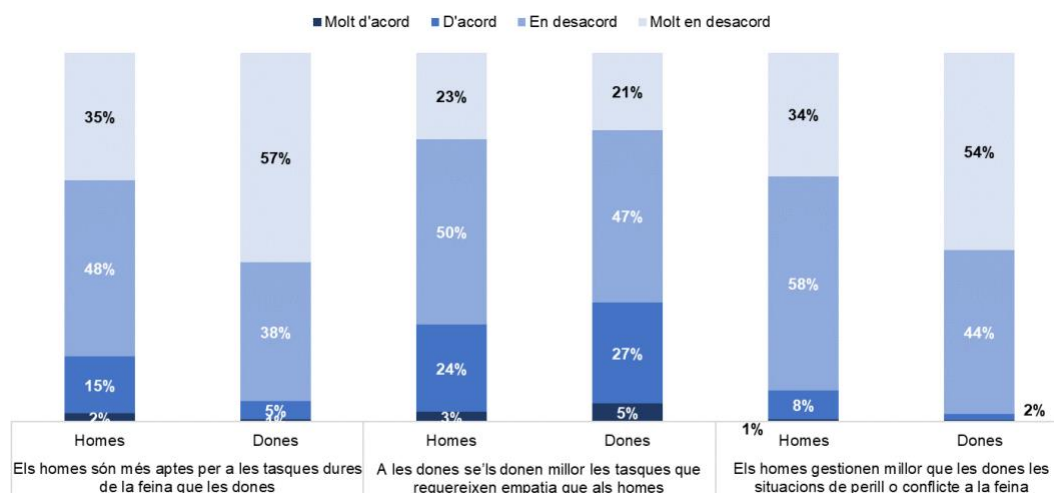
En primer lloc, s'evidencia que, en termes generals, al voltant del doble d'homes que de dones expressen opinions paternalistes sobre els rols de gènere a la parella i la família, que la literatura ha associat tradicionalment amb formes de "masclisme benèvol" (Glick i Fiske 1997), si bé aquestes opinions són minoritàries. Per exemple, un 40% dels homes afirma estar "molt d'acord" o "d'acord" amb què *"Les dones han de ser estimades i protegides pels homes"*, mentre aquest percentatge es redueix a la meitat (20%) en el cas de les dones. En la mateixa direcció, un 16% dels homes està "molt d'acord" o "d'acord" amb què *"Els homes haurien d'estar disposats a sacrificar el propi benestar per tal de donar benestar econòmic a les seves dones"* i un 30% amb què *"Quan les dones tenen fills, també tenen més demandes familiars i és natural que donen menys prioritat a la feina"*, mentre aquests percentatges es redueixen a un 4% i un 24%, respectivament, en el cas de les dones.

**Gràfic 1. Percentatge d'homes i dones segons el grau d'acord en relació amb determinades afirmacions sobre la parella i la família**



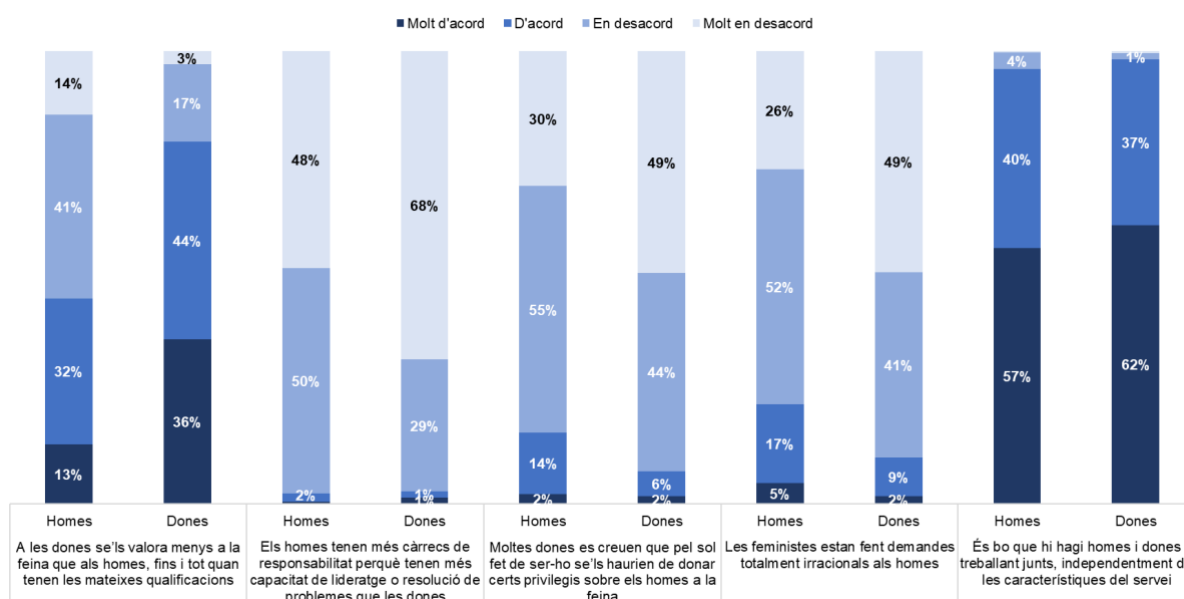
En segon lloc, pel que fa a l'àmbit laboral, els resultats suggereixen que homes i dones s'identifiquen amb els estereotips tradicionalment assignats al seu gènere respecte a l'exercici de tasques diferents per part d'uns i altres a la feina. Així, mentre hi ha una proporció més gran d'homes (en relació amb les dones) que estan d'acord que ells són més aptes que elles per a les tasques dures (17% d'homes vs. 6% de dones) o bé que gestionen millor les situacions de perill o conflicte que les dones (9% d'homes vs. 2% de dones), hi ha una proporció més gran de dones que d'homes que consideren que se'ls donen millor a les dones les tasques que requereixen empatia (32% de dones vs. 27% d'homes).

**Gràfic 2. Percentatge d'homes i dones segons grau d'acord amb relació a determinades afirmacions sobre els rols de gènere en l'àmbit laboral**



Els resultats també suggereixen que els homes tenen menys reconeixement de la discriminació laboral que pateixen les dones, així com del “sostre de vidre” a què s’enfronten. Per començar, s’observa que gairebé la meitat d’homes que de dones considera que a elles se les valora menys a la feina: un 45% dels homes i un 80% de les dones estan d’acord o molt d’acord que “A les dones se’ls valora menys a la feina que als homes, fins i tot quan tenen les mateixes qualificacions”. En la mateixa línia, és menor la proporció d’homes (30%) que dones (49%) que rebutgen de manera taxativa (“molt en desacord”) que demanen privilegis pel fet de ser dones, així com també que els homes tenen més càrrecs de responsabilitat perquè tenen més capacitat de lideratge o resolució de problemes que les dones (48% dels homes vs. 68% de les dones estan molt en desacord amb aquesta darrera afirmació).

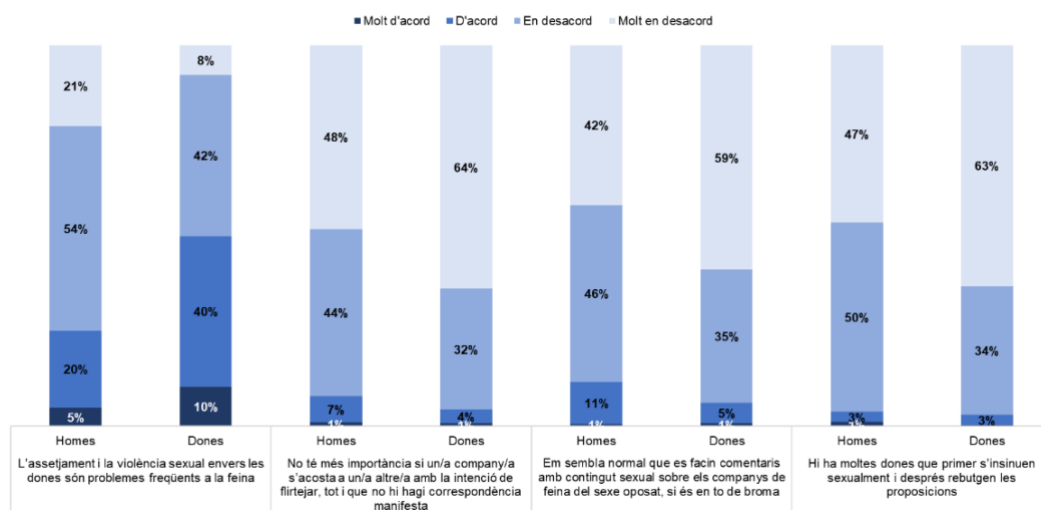
**Gràfic 3. Percentatge d’homes i dones segons el grau d’acord en relació amb determinades afirmacions sobre discriminació laboral, feminisme i relacions laborals**



Finalment, l’enquesta també indaga en les opinions i actituds al voltant de la violència i assetjament al món del treball. En termes generals, els resultats suggereixen novament un menor reconeixement dels homes de la gravetat i incidència d’aquests fets. Per exemple, gairebé la meitat d’homes (25%) que de dones (50%) assenyala que “L’assetjament i la violència sexual envers les dones són problemes freqüents a la feina”. En la mateixa direcció, una proporció menor d’homes que de dones rebutgen rotundament (“molt en

desacord”) que sigui normal o que no tingui importància fer comentaris de contingut sexual sobre companys de treball del sexe oposat, o acostar-se a una companya amb la intenció de flirtejar, tot i que no hi hagi correspondència manifesta. Finalment, el 47% dels homes estan “molt en desacord” amb què “*Hi ha moltes dones que primer s’insinuen sexualment i després refusen les proposicions*”, mentre aquest percentatge puja a un 63% de les dones.

**Gràfic 4. Percentatge d’homes i dones segons el grau d’acord en relació amb determinades afirmacions sobre violència i assetjament laboral**



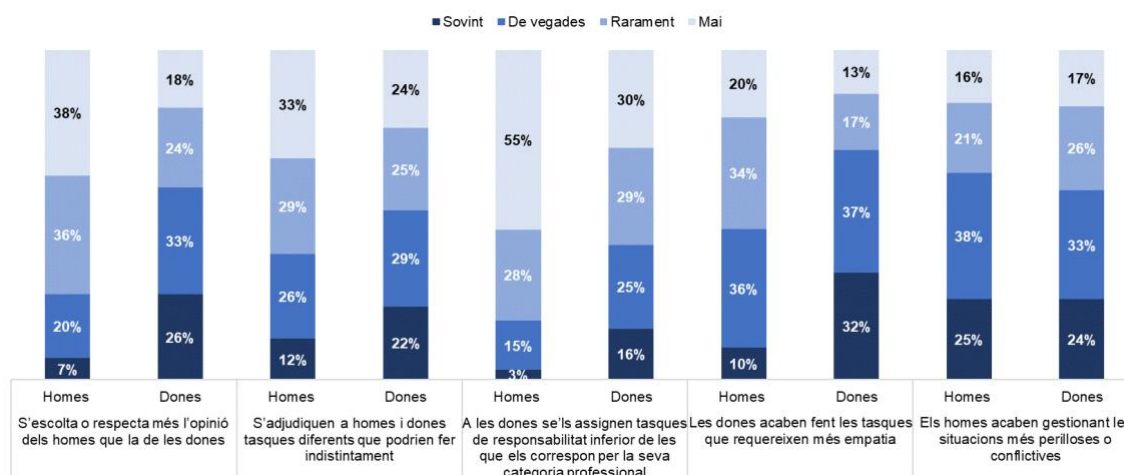
En resum: al voltant del doble d’homes que de dones expressen opinions paternalistes sobre els rols de gènere a la parella i la família. Així mateix, els resultats suggereixen que els homes tenen menys reconeixement de la discriminació laboral que pateixen les dones i del “sostre de vidre” a què s’enfronten, i que minimitzen i invisibilitzen més la gravetat i l’extensió de l’assetjament laboral i la violència física i sexual cap a les dones a la feina.

## 4.2 Percepció o coneixement en relació a situacions diverses a la feina

Aquest bloc de preguntes, dirigides a homes i dones, pregunta si en els darrers 5 anys s’ha presenciat i/o tingut coneixement de situacions d’estereotipificació, discriminació, violència i assetjament cap a les treballadores pel fet de ser dones al àmbit d’execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria. Com en el cas de les opinions, també s’observa una invisibilitat més gran d’aquests problemes entre els homes que entre les dones.

Per començar, s'observa que aproximadament la meitat d'homes que de dones pensen que, sovint o de vegades, "s'escolta o respecta més l'opinió dels homes que la de les dones" (27% d'homes vs. 59% de dones), "s'adjudiquen a homes i dones tasques diferents que podrien fer indistintament" (38% vs. 51%) i "a les dones se'ls assignen tasques de responsabilitat inferior de les que els correspon per la seva categoria professional" (18% vs. 41%). Aquests resultats suggereixen que els homes reconeixen en menor mesura que les dones la discriminació laboral cap a aquestes a l'espai laboral.

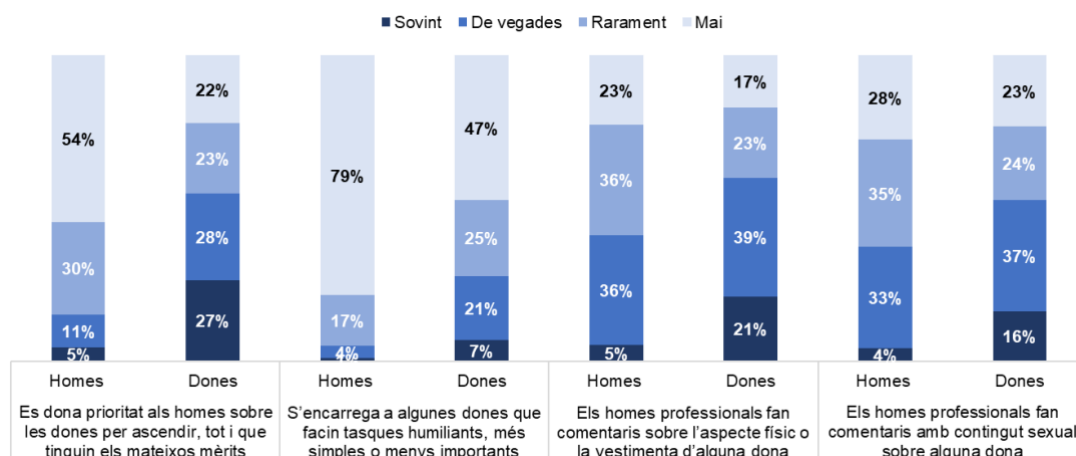
**Gràfic 5. Percentatge d'homes i dones segons la freqüència en què perceben determinades situacions de discriminació laboral envers les dones en l'àmbit de l'Execució Penal**



Així mateix, els homes i les dones tendeixen a considerar que a la feina se'ls adjudiquen sovint les tasques per a les quals a la secció anterior opinaven que el seu gènere els capacita més. Entre els que estaven "d'acord" que a les dones se'ls donen millor les tasques que requereixen empatia que als homes (5 punts percentuals més de dones que d'homes), el percentatge dels que pensen que a les dones se'ls adjudiquen "sovint" aquest tipus de tasques a la feina és a prop del doble que entre els que estaven en desacord amb que les dones són més empàtiques (18,8% vs. 5,9% entre els homes i 42,7% vs. 28,2% entre les dones). De manera similar, entre els qui estaven d'acord que els homes estan més capacitats per resoldre situacions de conflicte i de perill a la feina (gairebé tres vegades més d'homes que de dones) molts més pensen que sovint s'assignen aquestes tasques als homes que a les dones (57,5% vs. 20,8% entre els homes i 62,5% vs. 23,5% entre les dones).

L'enquesta també permet identificar altres situacions on la proporció d'homes que consideren que les dones estan sent discriminades i humiliades al àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria és molt menor que la de dones. El 16% dels homes afirma que "sovint" o "de vegades" "es dona prioritat als homes sobre les dones per ascendir, encara que tinguin els mateixos mèrits", mentre aquest percentatge puja a un 55% entre les dones. En la mateixa línia, un 28% de les dones i només un 5% dels homes assenyalen que "sovint" o "de vegades" "s'encarrega a algunes dones que facin tasques humiliants, més simples o menys importants".

**Gràfic 6. Percentatge d'homes i dones segons la freqüència en què perceben determinades situacions de discriminació, assetjament i violència masclista a l'àmbit de l'Execució Penal**

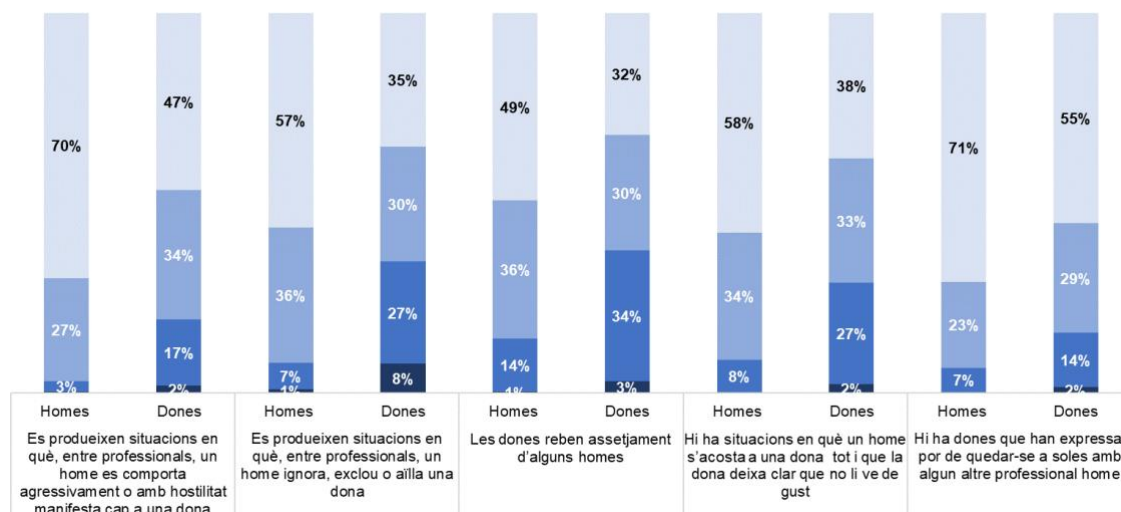


Tant els homes com les dones perceben que l'assetjament sexual, entenent per tal les situacions on es fan comentaris amb contingut sexual i/o sobre l'aspecte físic o la vestimenta d'alguna companya, és un problema força estès a la feina: un 41% dels homes indica que "sovint" o "de vegades" "els homes professionals fan comentaris sobre l'aspecte físic o la vestimenta d'alguna dona, amb independència del seu rang" i un 37% que "els homes professionals fan comentaris amb contingut sexual sobre alguna dona, amb independència del seu rang". De nou, entre les dones aquests percentatges són més grans i pugen a un 60% i 53% respectivament. Això revela que, si bé els homes mostren una percepció més gran d'aquestes situacions en comparació amb les que denoten una discriminació envers les dones, les segueixen reconeixent i identificant en menor proporció que les dones.



Pel que fa a la percepció de l'existència de violència envers les dones perpetrada per treballadors homes, es distingeixen divergències de gènere rellevants: malgrat que en termes generals la percepció és que és infreqüent, són menys els homes que l'entreveuen en el curs del seu treball. Solament un 3% d'homes assenyalava que "sovint" o "de vegades" "es produeixen situacions en què, entre professionals del mateix o diferent rang, un home es comporta agressivament o amb hostilitat manifesta cap a una dona cridant-la, insultant-la o amenaçant-la"; un 8% que "es produeixen situacions en què, entre professionals del mateix rang o diferent, un home ignora, exclou o aïlla una dona"; un 15% que "les dones reben assetjament d'alguns homes"; un 8% que "hi ha situacions en què un home s'acosta a una dona, tot i que la dona ha deixat clar que no li ve de gust"; i un 7% que "hi ha dones que han expressat por de quedar-se a soles amb algun altre professional home". Mentrestant, per a les dones, aquests percentatges s'incrementen fins a assolir el 19%, 35%, 37%, 29% i 16% respectivament.

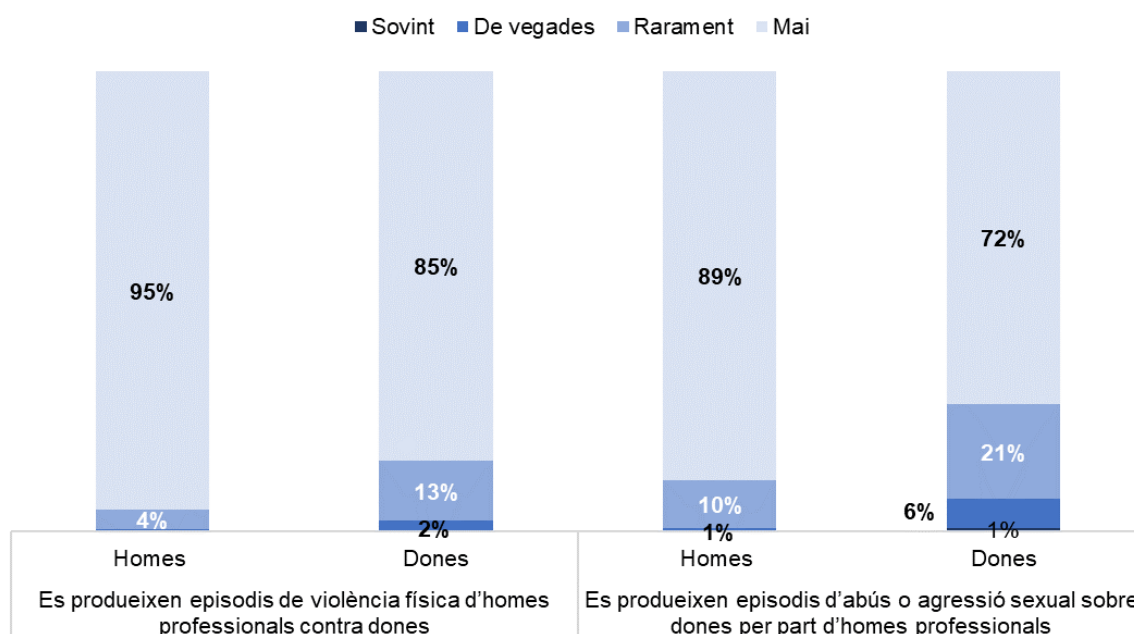
**Gràfic 7. Percentatge d'homes i dones segons la freqüència en què perceben determinades situacions de violència masclista a l'àmbit de l'Execució Penal**



Finalment, les situacions de violència física i abús sexual envers les treballadores es veuen com les menys recurrents. Però, novament, el nivell de reconeixement per part dels homes és menor: només un 4% perceben l'existència de violència física, i un 11%, de violència sexual. En canvi, un 28%

de les dones assenyalava que “sovint”, “de vegades” o “rarament” “es produeixen episodis d’abús o agressió sexual sobre dones per part d’homes professionals (acostaments, fregaments, insinuacions, tocaments inadequats, exhibicionisme, etc.)” i un 15% que “es produeixen episodis de violència física d’homes professionals contra dones (empentes, cops, bufetades, llançament d’objectes, etc.), amb independència del seu rang”.

**Gràfic 8. Percentatge d’homes i dones segons la freqüència en què perceben determinades situacions de violència masclista (física i sexual) a l’àmbit de l’Execució Penal**



Els resultats mostren que els homes identifiquen i reconeixen en *menor* mesura que les dones les situacions de discriminació, assetjament i violència que pateixen elles a l’àmbit de l’execució penal. És clar que el gènere acoloreix la percepció de la realitat.

#### **4.2.1. Resposta dels homes davant les situacions més greus de violència cap als seus col·legues dones de les quals han estat testimoni a la feina**

Un 52,2% dels homes assenyala que alguna vegada va presenciar i/o va tenir coneixement de l'ocurrència d'almenys una de les cinc situacions de violència contra la dona més greus entre les comentades a l'apartat anterior<sup>7</sup>. Per contra, en el cas de les dones aquest percentatge puja a un 71,7%. L'enquesta buscava indagar sobre la resposta dels homes davant d'algunes d'aquestes cinc situacions. Els resultats mostren que el 56,4% va intervenir d'alguna manera en una o més situacions. La majoria d'ells (52,8%) va actuar davant de situacions on *“un home es comporta agressivament o amb hostilitat manifesta cap a una dona cridant-la, insultant-la o amenaçant-la”*, mentre la menor intervenció (42,9%) es va donar davant de situacions d'abús o agressió sexual.

La raó esmentada més comuna per la qual els homes afirmen no haver intervingut és que *“era un assumpte que havien de resoldre les parts implicades”* (37,8%, o 14 homes, de mitjana, per a cada situació presenciada en la qual no van intervenir). Un altre dels motius principals pels quals els homes afirmen no haver intervingut és que no van veure ni van presenciar la situació de forma directa (35,6% o 8 homes, de mitjana, per a cadascuna de les situacions de què van ser testimonis i en la qual no van intervenir), sinó que se'n van assabentar per tercers. En tercer lloc, una mitjana de 19,6% (9 casos) assenyala que la raó per la qual no van intervenir és *“perquè una altra persona hi va intervenir”*.

En relació amb les formes d'intervenció, la resposta més reiterada pels homes ha estat *“vaig parlar amb les víctimes i els vaig oferir ajuda/acompanyament”* (35,3% o 19 respostes o intervencions sobre totes les donades pels homes, de mitjana, en cada situació que van presenciar i en la qual van intervenir), seguida per *“Vaig parlar amb les persones agressores per demanar-los que finalitzessin la conducta”* (33%, 22 respostes). Les actuacions que involucren

---

<sup>7</sup> Les cinc situacions de les quals van ser testimonis almenys alguna vegada són: *un home es comporta agressivament o amb hostilitat manifesta cap a una dona cridant-la, insultant-la o amenaçant-la; un home ignora, exclou o aïlla una dona; hi ha dones que han expressat por de quedar-se a soles amb algun altre professional home; es produeixen episodis de violència física d'homes professionals contra dones; es produeixen episodis d'abús o agressió sexual sobre dones per part d'homes professionals.*

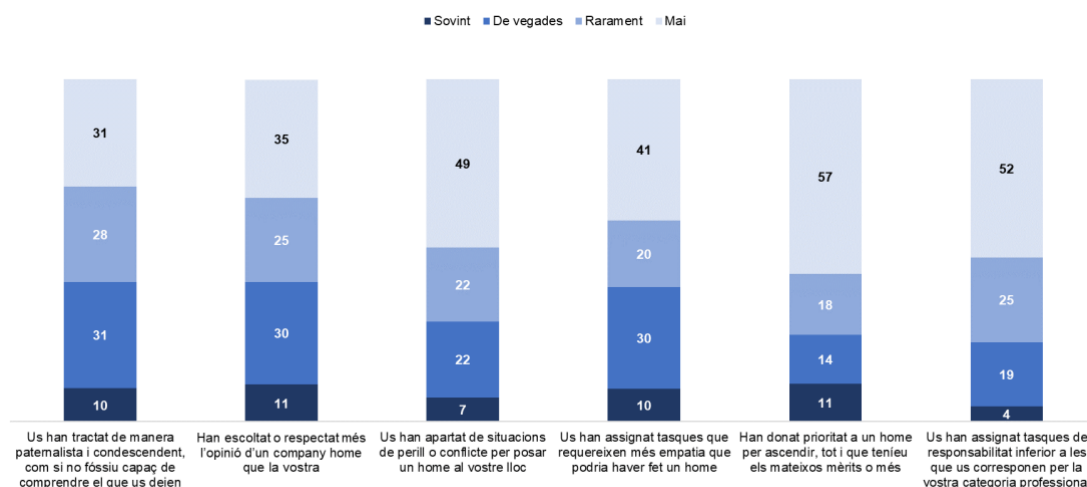
altres persones en el lloc de treball es troben en un segon pla, tals com *“Ho vaig notificar a un/a superior/a o a la direcció del centre”* (13%, 7 respostes) o *“Vaig recórrer a alguna eina o protocol de què disposa l’organització per a aquest tipus de situacions”* (12,2%, 4 respostes).

Els resultats mostren que el 56,4% dels homes han intervingut d’alguna manera en una o més de les victimitzacions de les companyes de què han estat testimoni. La majoria d’ells ho ha fet davant de situacions on *“un home es comporta agressivament o amb hostilitat manifesta cap a una dona cridant-la, insultant-la o amenaçant-la”*. La resposta més reiterada en relació a la manera com van intervenir ha estat: *“vaig parlar amb les víctimes i els vaig oferir ajuda/acompanyament”*.

#### **4.3 Experiències de discriminació i victimització de les dones (en primera persona) per part de professionals homes –ja siguin companys, caps o subalterns–**

Els resultats revelen que entre un 50 i un 70% de les dones reconeixen haver estat discriminades alguna vegada al treball o en els darrers 5 anys per part d’un professional home, o bé que se’ls han assignat rols diferents per raó del seu sexe. D’una banda, entre un 66-69% indica que, alguna vegada, l’han *“tractat de manera paternalista i condescendent, com si no fos capaç de comprendre el que us deien”* i/o *“han escoltat o respectat més l’opinió d’un company home que la seva”*. D’altra banda, pel que fa a l’exercici i els rols de gènere a la feina, entre un 51-60% de dones afirma que, alguna vegada, l’han *“apartat de situacions de perill o conflicte per posar un home al seu lloc”* i/o li *“han assignat tasques que requereixen més empatia, com escoltar demandes o queixes, gestionar situacions emocionalment intenses, etc., que podria haver fet un home”*.

### Gràfic 9. Percentatge de dones segons la freqüència en què han patit discriminació laboral per part d'homes professionals a l'àmbit de l'Execució Penal



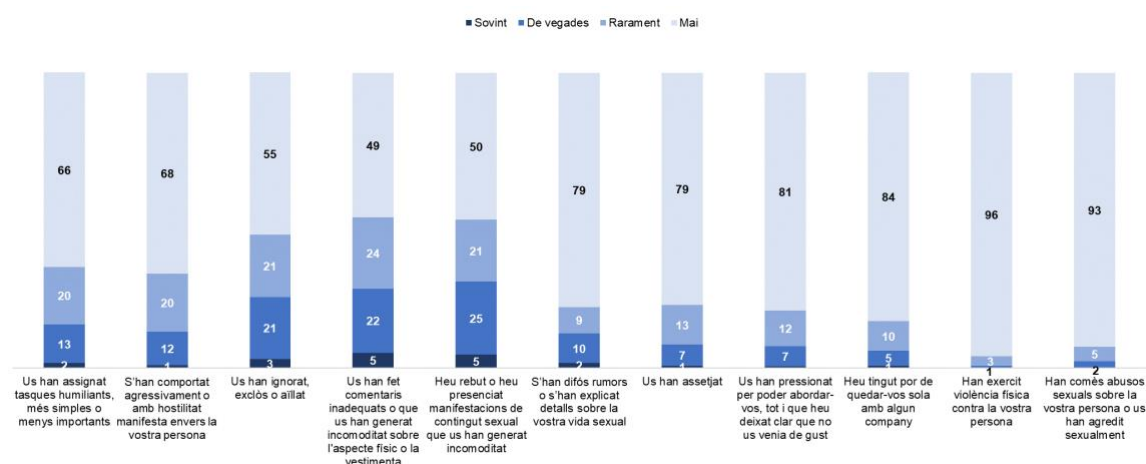
A més, les dades donen compte del “sostre de vidre” al qual creuen enfrontar-se moltes dones: el 43% afirma que, alguna vegada en els darrers 5 anys, li *“han donat prioritat a un home per ascendir, tot i que ella tenia els mateixos mèrits o més”*, així com també el 48% assenyala que li *“han assignat tasques de responsabilitat inferior a les que li corresponen per la seva categoria professional”*.

Les dones també revelen haver patit violència psicològica, física i sexual per part dels seus companys, caps o subalterns en els darrers 5 anys.

Pel que fa a la violència psicològica, entre un 33 i un 51% diu haver estat objecte d'alguna de les manifestacions següents: *“li han assignat tasques humiliants, més simples o menys importants”*<sup>8</sup> (35%); *“s’han comportat agressivament o amb hostilitat manifesta envers la seva persona (per exemple: cridant-li, insultant-li, amenaçant-li)”* (33%); *“l’han ignorat, exclòs o aïllat”* (45%) i/o li *“han fet comentaris inadequats o que us han generat incomoditat sobre l’aspecte físic o la vestimenta”* (51%).

<sup>8</sup> Aquesta afirmació es podria considerar de transició entre el primer bloc de preguntes referides a situacions de discriminació i assignació de rols diferencials entre homes i dones i el bloc de preguntes vinculat a manifestacions de violència psicològica.

## Gràfic 10. Percentatge de dones segons la freqüència en què han patit violència psicològica, física i sexual per part d'homes professionals a l'àmbit de l'Execució Penal



Pel que fa a la violència sexual, es distingeixen dos tipus de manifestacions. D'una banda, les que podrien considerar-se més psicològiques i verbals: més de la meitat de les dones (51%) assenyalen que, alguna vegada en els darrers 5 anys, *“heu rebut o heu presenciat manifestacions de contingut sexual que us han generat incomoditat, com ara comentaris, bromes, acudits o exhibició d’imatges pornogràfiques”*. Així mateix, un 16-21% de les dones enquestades indica que, alguna vegada, *“s’han difós rumors o s’han explicat detalls sobre la seva vida sexual”, “l’han assetjat”, “l’han pressionat per poder aborda-li, tot i que heu deixat clar que no li venia de gust” i/o “ha tingut por de quedar-vos sola amb algun company”*. D'altra banda, es presenten manifestacions físiques de la violència sexual: un 7% de les dones declara que, alguna vegada en els darrers 5 anys, professionals homes *“han comès abusos sexuals sobre la vostra persona o us han agredit sexualment (hi ha hagut acostaments, fregaments, insinuacions, tocaments indeguts, exhibicionisme etc.)”*. A aquest percentatge se li podria sumar el corresponent a altres formes de violència física no sexual, també infreqüents: al voltant d'un 4% de les enquestades indica que almenys alguna vegada *“han exercit violència física contra la seva persona (empentes, cops, bufetades, llançament d’objectes, etc.)”*.

Els indicadors presentats anteriorment poden englobar-se en allò que l'Institut de la Dona, en el seu informe sobre la III Macroenquesta sobre la Violència contra les Dones (Sigma Dos, 2006), va anomenar *“maltractament tècnic”*, és a

dir aquell que en opinió de l'analista constitueix una de les seves manifestacions, independentment que les dones que ho pateixen així ho reconeixin. En l'enquesta, aquest maltractament es va establir si les dones van experimentar almenys alguna vegada en els últims 5 anys qualsevol de les formes de violència masclista recollides pels indicadors de violència psicològica, física o sexual allí inclosos i descrits anteriorment. Ara bé, l'enquesta també inclou un indicador directe de "maltractament declarat" dirigit a captar l'autopercepció que tenen les dones d'haver patit qualsevol forma de violència masclista. Està basat en la pregunta: *"En els darrers 5 anys, a la vostra feina, amb quina freqüència considereu que heu estat víctima d'algun tipus de violència masclista per part dels vostres companys, caps i/o subalterns o persones sota la seva responsabilitat homes?"*. Un 53,5% de les dones s'autopercep com a víctima d'algun tipus de violència masclista a l'espai laboral. Si comparem aquest percentatge amb el de dones identificades més amunt com a víctimes de "maltractament tècnic" (és a dir, amb el de les dones que van respondre que havien experimentat alguna vegada alguna de les manifestacions de violència psicològica, física o sexual plantejades a la corresponent bateria de preguntes) el percentatge puja a un 60,8%<sup>9</sup>. Si bé la diferència no és gaire pronunciada, sí que resulta possible suggerir que les dones invisibilitzen part del maltractament rebut, és a dir, algunes de les situacions que experimenten no les consideren com a violència masclista.

Hi ha alts percentatges de dones (entre un 43-70%) que diuen haver exercit rols diferents dels homes o haver estat discriminades alguna vegada a la feina en els últims anys per raó del seu gènere. Els percentatges baixen quan se'ls pregunta per les seves experiències com a víctimes de, en aquest ordre, violència psicològica, sexual i física per part dels seus companys, encara que no són gens menyspreables: entre un 16-51% indica haver patit alguna forma de violència psicològica i entre un 4-7%, violència física, amb una forta presència de la violència sexual en tots dos casos. Al voltant d'un 10% de les dones que han estat víctima d'alguna d'aquestes formes de violència, no la reconeix com a tal.

---

<sup>9</sup> Convé indicar que hi ha una quantitat menor de dones que van contestar la pregunta de "maltractament declarat" en comparació a les de "maltractament tècnic".

#### **4.3.1. Les circumstàncies i les reaccions de les dones a les seves experiències de victimització per part de col·legues homes**

L'enquesta també buscava conèixer amb més profunditat les circumstàncies i les reaccions de les dones respecte a les set més greus victimitzacions experimentades<sup>10</sup>.

Pel que fa a la relació de la dona amb la persona agressora, la citada més freqüentment és la de company al mateix equip de treball (31,1% o 36 casos, de mitjana, en cada victimització experimentada). A més, les dones també esmenten un altre treballador, és a dir, un home professional que no treballa al seu equip de treball ni és el seu cap o subaltern (23,5% o 24 casos), un company d'un altre equip de treball (21,6% o 26 casos) i un cap (20% o 19 casos), com a agressors. En la majoria dels casos, la relació amb l'agressor és estrictament professional (94% o 107 casos), i són una minoria els qui mantenen un vincle també personal (6% o 6 casos).

La majoria de les dones no estava sola quan va succeir el fet (51,9% o 61 casos, de mitjana, en cada victimització experimentada), malgrat que en la majoria dels casos cap dels presents va intervenir (82,6% o 47 casos).

Així mateix, la gran majoria de les dones (89,6% o 99 casos, de mitjana, en cada situació experimentada) no va presentar una queixa ni denúncia interna, ni externa, ni tampoc va recórrer a cap eina o protocol de l'organització. Són molt poques les dones que realitzen algun tipus d'acció de denúncia, la qual cosa, segons el seu propi testimoni, respon més al fet que "*Va tenir molt poca importància / no era prou greu*" (24,8% o 39 respostes sobre totes les raons donades per les dones per no denunciar, de mitjana, cada victimització que van patir); "*Vaig pensar que podia resoldre-ho jo d'una altra manera*" (21,7% o 31 respostes) i/o "*Va ser una situació molt puntual*" (17,7% o 26 respostes).

---

<sup>10</sup> Les set victimitzacions seleccionades van ser: S'han difós rumors o s'han explicat detalls sobre la vostra vida sexual; Us han assetjat; Heu rebut o heu presenciat manifestacions de contingut sexual que us han generat incomoditat, com ara comentaris, bromes, acudits...; Us han pressionat per poder abordar-vos (per exemple, per quedar fora de la feina), tot i que heu deixat clar que no us venia de gust; Heu tingut por de quedar-vos sola amb algun company; Han exercit violència física contra la vostra persona (empentes, cops, bufetades, llançament d'objectes, etc.); Han comès abusos sexuals sobre la vostra persona o us han agredit sexualment.



També hi ha una petita proporció de dones que assenyala altres motius com ara: *“Vaig pensar que no m’ajudarien”* (6,4% o 10 respostes); *“Per por, per temor de les represàlies”* (5,3% o 9 respostes); *“Vaig sentir vergonya, no volia que ningú ho sabés”* (5,3% o 8 respostes); *“No sabia què fer”* (5,2% o 7 respostes); *“Vaig pensar que no em creurien”* (5,2% o 4 respostes); *“No se’m va acudir”* (4,9% o 11 respostes); *“Vaig pensar que era culpa meua”* (2% o 3 respostes); o *“M’ho van impedir o em van dissuadir de fer-ho”* (1,2% o 2 respostes).

Cal ressenyar que, entre els qui no van presentar una queixa o denúncia, la majoria sí que va parlar amb algú del seu entorn sobre la situació soferta (65% o 61 casos, de mitjana, per a cada situació que van experimentar i no van denunciar), principalment, amb una companya de treball (34,9% o 41 respostes sobre totes les donades per les dones, de mitjana, en cada situació que van experimentar i no van denunciar i en què van parlar amb algú del seu entorn sobre ella).

Entre les poques dones que van realitzar algun tipus d’acció, destaquen aquelles que la van dur a terme dins de la pròpia institució, ja sigui en forma de queixa o denúncia (54% o 4 respostes sobre totes les donades per les dones, de mitjana, en cada situació que van experimentar i en què van fer algun tipus de denúncia o queixa) o bé d’activació d’alguna de les eines o protocols existents per a aquest tipus de situacions (40% o 3 respostes). La queixa o denúncia externa és un recurs molt limitat (21% o 1 resposta).

Com a conseqüència de les accions empreses, algunes dones (45,6% o 4 casos, de mitjana per a cada acció) diuen haver experimentat represàlies o desavantatges laborals, si bé la majoria afirma no haver-ne patit (67,4% o 5 casos de mitjana).

Pel que fa a l’eficàcia d’aquestes accions, n’hi ha que indiquen que no van ser efectives, ja que la victimització es va tornar a repetir (47,4% o 3 casos, de mitjana per a cada acció), encara que la majoria sí que assenyala que sí que van ser efectives (59,4% o 5 casos de mitjana).

Finalment, els resultats donen compte dels impactes que aquestes situacions de discriminació, assetjament i violència tenen sobre les dones<sup>11</sup>. Cal destacar que un 29,1% de les dones assenyalen que, alguna vegada, es van sentir agressives o de mal humor com a conseqüència de la victimització, un 19,5% va tenir alteracions o dificultats del son i un 15,5% va patir depressió, angoixa, tristesa o por. A més, un 10-12% de les dones que va patir alguna forma de violència física o sexual revela que, alguna vegada, va tenir dificultats per seguir anant a treballar, es va aïllar del seu entorn social, va sentir que no valia res i/o va experimentar culpa pel que havia passat. Tot i això, la majoria de les dones que van ser víctimes d'alguna d'aquestes conductes (54,9%) sosté que no va tenir cap de les conseqüències ressenyades.

Les dones assenyalen més a un company del seu equip de treball com a agressor principal entre els treballadors homes del àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria. La gran majoria no van presentar una queixa ni denúncia interna, ni externa, ni tampoc van recórrer a cap eina o protocol de l'organització. Són molt poques les dones que van fer algun tipus d'acció de denúncia. Una minoria significativa va patir seqüeles importants per aquestes victimitzacions.

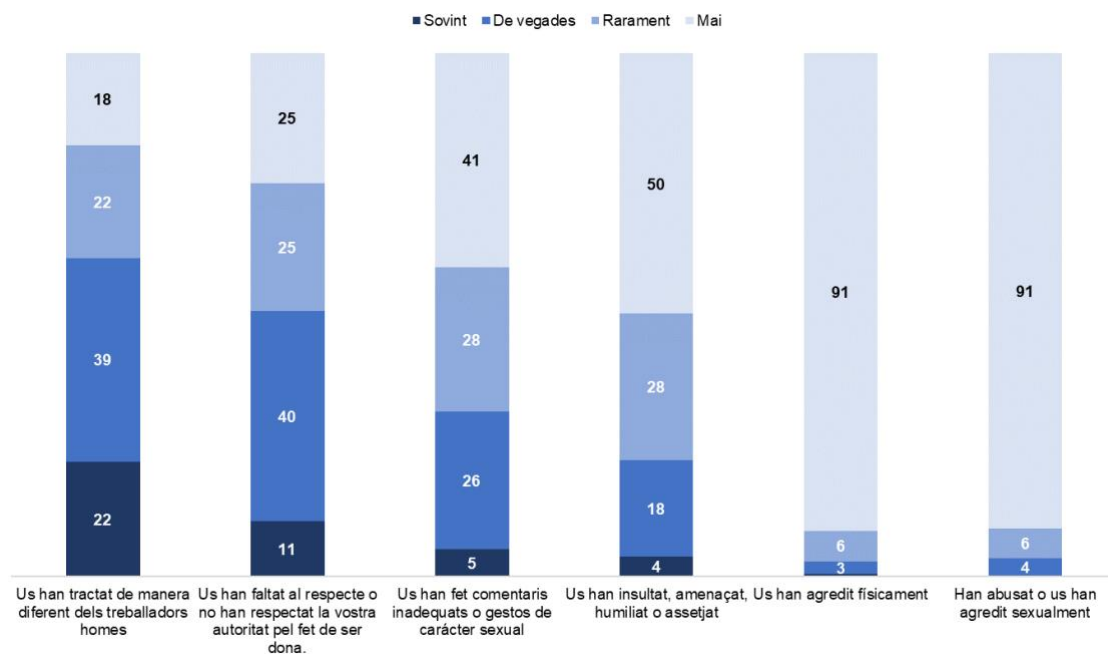
---

<sup>11</sup> Aquestes preguntes referides als impactes es van fer sobre la base de les dones que van experimentar algunes d'aquestes 11 situacions: Us han assignat tasques humiliants, més simples o menys importants; S'han comportat agressivament o amb hostilitat manifesta envers la vostra persona; Us han ignorat, exclòs o aïllat; Us han fet comentaris inadequats o que us han generat incomoditat sobre l'aspecte físic o la vestimenta; S'han difós rumors o s'han explicat detalls sobre la vostra vida sexual; Us han assetjat; Heu rebut o heu presenciat manifestacions de contingut sexual que us han generat incomoditat; Us han pressionat per poder abordar-vos tot i que heu deixat clar que no us venia de gust; Heu tingut por de quedar-vos sola amb algun Company; Han exercit violència física contra la vostra persona; Han comès abusos sexuals sobre la vostra persona o us han agredit sexualment.

#### 4.4. Experiències (en primera persona) de discriminació i victimització de les dones per part d'homes penats a mesures, privats de llibertat i/o usuaris del vostre servei'

L'enquesta també explorava quines situacions de discriminació, assetjament i violència han experimentat les dones treballadores per part d'homes penats i subjectes a mesures cautelars o de privació de llibertat, o per part d'un altre tipus d'usuaris.

**Gràfic 11. Percentatge de dones segons la freqüència en què han patit discriminació laboral, violència psicològica, física i sexual per part d'usuaris a l'àmbit de l'Execució Penal**



Del 77,8% de les dones enquestades que, durant l'exercici de la seva activitat laboral, té contacte amb aquests homes, el 51-61% afirma que, sovint o de vegades, les "han tractat de manera diferent dels treballadors homes" (61%) i/o les "han faltat al respecte o no han respectat la seva autoritat pel fet de ser dona" (51%). Així mateix, al 22-31% els han fet "comentaris inadequats o gestos de caràcter sexual" i/o les han "insultat, amenaçat, humiliat o assetjat". Finalment, un 9%-10% de les dones revela que almenys una vegada han estat víctimes d'abús i/o agressió sexual i/o física per part d'homes penats a mesures cautelars, privats de llibertat o altres usuaris.

En línies generals, les dades suggereixen que les dones són més victimitzades per part de aquests usuaris que per part dels seus companys professionals. Per exemple, la meitat de les dones (50%) assenyala que, alguna vegada, ha estat insultada, amenaçada, humiliada o assetjada per part dels seus usuaris, mentre que la xifra baixa a un 33%-21% entre companys. Pel que fa a l'abús, agressió sexual i/o física, les diferències són menys pronunciades, però també aquí s'observa que aquests tipus de violència són comesos menys freqüentment per professionals homes.

Les dades suggereixen que les dones són més victimitzades per part d'homes penats o subjectes a mesures cautelars o de privació de llibertat que per part dels companys professionals, encara que les diferències no són grans.

#### **4.4.1. Les reaccions de les treballadores a les seves experiències de victimització per part d'usuaris del servei**

Les darreres preguntes de l'enquesta realitzades a les dones indaguen sobre les seves reaccions a les victimitzacions més greus que van patir per part d'homes penats a mesures cautelars o de privació de llibertat o per part d'altres usuaris<sup>12</sup>. Principalment es va cercar conèixer si, com a conseqüència d'aquestes situacions, les dones van presentar alguna queixa o denúncia.

Una proporció considerable de les dones (46,3% o 53 casos, de mitjana, per a cada situació experimentada) no va presentar queixa ni denúncia interna, ni externa, ni tampoc va recórrer a cap eina o protocol de l'organització per bregar amb aquest tipus de situacions. No obstant això, a diferència de les victimitzacions sofertes per part dels seus col·legues homes, la proporció de dones que sí que va realitzar algun tipus d'acció per motiu de victimitzacions d'usuaris és més gran. Entre elles, es destaca la queixa o denúncia interna (92% o 46 respostes sobre totes les donades per les dones, de mitjana, en cada situació que van experimentar i en què van realitzar algun tipus de denúncia o queixa), mentre la queixa o denúncia externa va ser un recurs

---

<sup>12</sup> Se seleccionaren tres de les situacions plantejades anteriorment: Us han insultat, amenaçat, humiliat o assetjat; Us han agredit físicament i/o Han abusat o us han agredit sexualment.

limitat (8% o 3 respostes). D'altra banda, cap dona va fer ús d'alguna eina o protocol dins de la institució per a la prevenció de la violència contra la dona.

Finalment, els tres motius més esmentats per les dones en relació a per què no van realitzar cap acció són: “*Va ser una situació molt puntual*” (26% o 24 respostes sobre totes les donades per les dones, de mitjana, en cada situació que van patir i no van denunciar); “*Va tenir molt poca importància / no era prou greu*” (22% o 17 respostes) i “*Vaig pensar que podia resoldre-ho jo d'una altra manera*” (17% o 11 respostes).

La violència patida per les treballadores per part dels seus usuaris es denuncia més que la patida per part de col·legues professionals homes. Això no obstant, també aquí s'observa que una gran part de les dones no denuncia aquestes victimitzacions i que, quan ho fa, no recorre als protocols existents per a la prevenció de la violència contra la dona a la feina.

## **5. Construcció d'indicadors**

A la present secció s'introdueixen els indicadors construïts que, més endavant, seran utilitzats per a les anàlisis multivariades (vegeu el capítol 6). Per als blocs 2 (preguntes d'opinions i actituds) i 3 (preguntes vinculades al coneixement de situacions d'estereotipificació, discriminació i victimització a la feina) de l'enquesta es va realitzar una anàlisi de components principals per resumir la informació proporcionada en aquestes preguntes, donant com a resultat un indicador per a cadascun dels blocs. Per als dos darrers blocs de preguntes de l'enquesta (4 i 5), que recullen específicament les experiències pròpies de les dones, es van construir diversos indicadors ad hoc per captar diversos tipus de violència i discriminació.

Els indicadors es presenten en tres subseccions: una per al bloc d'opinions i actituds (5.1), una altra per a la percepció de situacions de discriminació i violència (5.2) i una darrera per als indicadors de violència referida en primera persona (5.3).

### **5.1. Indicador d'opinions/actituds masclistes**

Com es va veure més amunt, per demanar les opinions de les entrevistades i els entrevistats sobre els rols de les dones i els homes a la família i a la feina i sobre la impropietat d'alguns comportaments masclistes dels homes cap a les seves companyes a la feina, el segon bloc de preguntes de l'enquesta incloïa 15 afirmacions amb què les persones participants havien d'expressar el seu grau d'acord en una escala Likert que anava del "molt d'acord" al "molt en desacord", amb dues respostes intermèdies. Per generar un indicador d'opinions/actituds masclistes, es va procedir primer a agrupar en les 15 preguntes les respostes "d'acord" i "molt d'acord" en una única categoria, i les respostes "en desacord" i "molt en desacord", en una altra, per després sotmetre les preguntes recodificades a una anàlisi de components principals (ACP).

La Taula 2 presenta les "càrregues" o correlacions entre les 15 preguntes recodificades binàriament i la variable o dimensió subjacent extreta per la

tècnica d'ACP. Aquesta dimensió explica el percentatge més elevat de variància de les 15 preguntes i ordena els individus en una escala normalitzada. Les càrregues ajuden a interpretar-la, indicant que bé podria estar captant el grau de masclisme dels homes i dones entrevistades. Efectivament, totes les afirmacions recodificades en variables binàries del bloc 2 presenten una correlació positiva amb la dimensió o indicador subjacent: les persones que estan d'acord o molt d'acord amb les corresponents afirmacions tendeixen a tenir puntuacions positives en l'indicador, mentre que aquelles que estan en desacord o molt en desacord amb elles tendeixen a tenir puntuacions negatives, sent en les afirmacions 4, 9 i 10 on aquesta tendència és més forta, com indiquen les càrregues o correlacions més altes. Com més es percep els homes com a subjectes durs i millor qualificats per resoldre situacions de perill i conflicte, i més críticament es jutja les dones que demanen més igualtat a la feina, més positives seran les puntuacions dels entrevistats a l'indicador de masclisme elaborat.

**Taula 2. Correlacions entre les 15 preguntes recodificades binàriament i la dimensió subjacent extreta per la tècnica d'anàlisi de components principals per generar un indicador d'opinions/actituds masclistes**

PREGUNTES	CÀRREGUES
1. Les dones han de ser estimades i protegides pels homes.	0.3027
2. Els homes haurien d'estar disposats a sacrificar el seu propi benestar per tal de donar benestar econòmic a les seves dones.	0.1841
3. Quan les dones tenen fills/es, també tenen més demandes familiars i és natural que donin menys prioritat a la feina.	0.2313
4. Els homes són més aptes per a les tasques dures de la feina que les dones.	0.3752
5. A les dones se'ls donen millor les tasques que requereixen empatia que als homes.	0.1285
6. Els homes gestionen millor que les dones les situacions de perill o conflicte a la feina.	0.2973
7. A les dones se'ls valora menys a la feina que als homes, fins i tot quan tenen les mateixes qualificacions.	0.2147
8. Els homes tenen més càrrecs de responsabilitat perquè tenen més capacitat de lideratge o resolució de problemes que les dones.	0.1397
9. Moltes dones es creuen que pel sol fet de ser-ho se'ls haurien de donar certs privilegis sobre els homes a la feina.	0.3342

PREGUNTES	CÀRREGUES
10. Les feministes estan fent demandes totalment irracionals als homes.	0.3944
11. És bo que hi hagi homes i dones treballant junts, independentment de les característiques del servei.	0.1306
12. Em sembla normal que es facin comentaris amb contingut sexual sobre els companys de feina del sexe oposat, si és en to de broma.	0.2504
13. No té més importància si un/a company/a s'acosta a un/a altre/a amb la intenció de flirtejar, tot i que no hi hagi correspondència manifesta	0.2252
14. Hi ha moltes dones que primer s'insinuen sexualment i després rebutgen les proposicions.	0.2760
15. L'assetjament i la violència sexual envers les dones són problemes freqüents a la feina.	0.1891

Com es podria esperar, i com es pot observar a la Taula 3, on es comparen les mitjanes d'homes i dones a l'indicador de masclisme i es contrasta la probabilitat que les diferències siguin estadísticament significatives, de mitjana les dones presenten menors nivells de masclisme que els homes. La prova de t-test per a la diferència de mitjanes entre homes i dones confirma que les diferències són significatives.

**Taula 3. Resultats estadístics de l'indicador d'opinions/actituds masclistes per gènere**

Gènere	Freq.	Mitjana	Desv. estàndard	[95% Interv. Conf.]	
Home	384	0.64	1.94	0.44	0.83
Dona	643	-0.38	1.26	-0.48	-0.28
Combinat	1027	0	1.63	-0.10	0.10



## 5.2. Indicador de percepció de les situacions de discriminació i violència

Com es va mostrar més amunt, el tercer bloc de preguntes de l'enquesta buscava conèixer la freqüència amb què les treballadores i treballadors de l'àmbit de l'execució penal havien presenciat o tingut coneixement de situacions de discriminació, assetjament i violència cap a elles per part d'ells en els últims 5 anys. Aquestes 17 preguntes podien ser respostes amb les freqüències "sempre", "de vegades", "rarament" i "mai". Per generar un indicador de percepció/visibilització de situacions de discriminació i violència contra la dona, es va procedir, com en el cas de l'indicador anterior, a transformar primer les 17 preguntes en variables binàries, en aquest cas agrupant les respostes "sempre" i "de vegades" en una categoria, i "rarament" i "mai", en una altra, per sotmetre-les després a una anàlisi de components principals.

La Taula 4 presenta les correlacions de les variables binàries amb el component extret i que, de nou, ens permeten interpretar-lo, en aquest cas, com un indicador de visibilització de la discriminació i victimització de les dones. Si bé les correlacions no són tan fortes com en el cas de l'indicador de masclisme, són totes positives i importants. Les afirmacions amb més correlació amb l'indicador generat són la 6, la 7 i la 9, encara que per poca diferència respecte a altres afirmacions. Noteu que, a diferència de l'indicador anterior, on els individus amb opinions més masclistes rebien puntuacions positives més altes en l'indicador de masclisme, en aquest cas els que reben aquestes puntuacions positives més altes són els que visibilitzen o perceben amb més freqüència les situacions de discriminació, exclusió i humiliació (i, en menor mesura, de victimització) de les dones. De fet, els dos indicadors —el de masclisme i el de percepció de discriminació/victimització de gènere— estan negativament i significativament correlacionats ( $\hat{\rho} = -0,13$ ;  $Prob < 0,001$ )

**Taula 4. Correlacions entre les 17 preguntes recodificades binàriament i la dimensió subjacent extreta per la tècnica d'anàlisi de components principals per generar un indicador de visibilització de la discriminació i la victimització de les dones**

<b>PREGUNTES</b>	<b>CÀRREGUES</b>
1. S'escolta o respecta més l'opinió dels homes que la de les dones?	0.2640
2. Els homes acaben gestionant les situacions més perilloses o conflictives?	0.1734
3. Les dones acaben fent les tasques que requereixen més empatia, com escoltar demandes o queixes, gestionar situacions emocionalment intenses, etc.?	0.2203
4. S'adjudiquen a homes i dones tasques diferents que podrien fer indistintament?	0.2385
5. A les dones se'ls assignen tasques de responsabilitat inferior de les que els correspon per la seva categoria professional?	0.2742
6. Es dona prioritat als homes sobre les dones per ascendir, tot i que tinguin els mateixos mèrits?	0.2784
7. S'encarrega a algunes dones que facin tasques humiliants, més simples o menys importants?	0.2791
8. Es produeixen situacions en què, entre professionals del mateix o diferent rang, un home es comporta agressivament o amb hostilitat manifesta cap a una dona cridant-la, insultant-la o amenaçant-la?	0.2310
9. Es produeixen situacions en què, entre professionals del mateix o diferent rang, un home ignora, exclou o aïlla una dona?	0.2931
10. Les dones reben assetjament d'alguns homes (del mateix o diferent rang)?	0.2770
11. Els homes professionals fan comentaris sobre l'aspecte físic o la vestimenta d'alguna dona, amb independència del seu rang?	0.2552
12. Els homes professionals fan comentaris amb contingut sexual sobre alguna dona, amb independència del seu rang?	0.2565
13. Hi ha situacions en què un home s'acosta a una dona (per exemple, per quedar fora de la feina), tot i que la dona ha deixat clar que no li ve de gust?	0.2682
14. Hi ha dones que han expressat por de quedar-se a soles amb algun altre professional home?	0.2027
15. Es produeixen episodis de violència física d'homes professionals contra dones (empentes, cops, bufetades, llançament d'objectes, etc.), amb independència del seu rang?	0.1250
16. Es produeixen episodis d'abús o agressió sexual sobre dones per part d'homes professionals (acostaments, fregaments, insinuacions, tocaments inadequats, exhibicionisme, etc.)?	0.1748
17. Es produeixen altres tipus de discriminacions o violències sobre dones no esmentats anteriorment en què la persona agressora hagi estat un altre professional home?	0.2411

Analitzant l'indicador per gènere, i com caldria esperar, trobem diferències significatives de gènere en la percepció mitjana de la discriminació i victimització envers les dones, sent aquestes les que les perceben més clarament (vegeu Taula 5). Els homes presenten una mitjana negativa a l'indicador, cosa que denota uns nivells menors de percepció d'aquestes situacions. La prova de t-test realitzada confirma que la diferència en les percepcions dels homes i les dones és estadísticament significativa.

**Taula 5. Resultats estadístics de l'indicador de percepció de violència/discriminació per gènere**

Gènere	Freq.	Mitjana	Desv. estàndard	[95% Interv. Conf.]	
Home	326	-1.05	1.78	-1.24	-0.85
Dona	479	0.71	2.91	0.45	0.97
Combinat	805	0	2.66	-0.18	0.18

### 5.3 Indicadors de victimització

A continuació es presenten, els indicadors elaborats per captar la victimització de les dones per part, d'una banda, d'homes professionals i, de l'altra, d'usuaris del servei. Recordeu que només les dones van participar en aquesta part de l'enquesta, referint les seves experiències en primera persona. Les Taules A1 i A2 a l'Apèndix presenten una síntesi de la informació en relació amb la construcció d'aquests dos grups d'indicadors.

#### 5.3.1 Victimització per part d'homes professionals

Aquest apartat es correspon al bloc 4 de l'enquesta, en què van participar 885 dones. El bloc incloïa 17 preguntes sobre si les dones havien estat objecte de diferents situacions de discriminació laboral i violència per part d'homes professionals en els darrers 5 anys. Les respostes anaven des de "mai" a "rarament", "de vegades" i "sempre". Per guanyar en detall i riquesa descriptiva, en comptes de generar un únic indicador de "victimització" per part de

col·legues homes amb l'ajuda d'una anàlisi de components principals, en aquesta ocasió es va decidir elaborar quatre indicadors per a quatre subconjunts d'aquestes preguntes. En la mesura que la variabilitat de les respostes era menor que als blocs anteriors, també es va decidir generar-los d'acord amb criteris deductius, és a dir, no extrets inductivament a partir de les dades mitjançant l'anàlisi de components principals. Com a conseqüència, es van generar quatre indicadors de discriminació laboral, violència psicològica no sexual, violència psicològica sexual i violència física (sigui o no de caràcter sexual), el procés de construcció dels quals es descriu a continuació.

### **A) Discriminació laboral**

Per generar l'indicador de discriminació laboral es van tenir en compte les primeres 6 preguntes del bloc 4.

- Us han tractat de manera paternalista i condescendent, com si no fóssiu capaç de comprendre el que us deien?
- Us han apartat de situacions de perill o conflicte per posar un home al vostre lloc?
- Us han assignat tasques que requereixen més empatia, com escoltar demandes o queixes, gestionar situacions emocionalment intenses, etc., que podria haver fet un home?
- Han escoltat o respectat més l'opinió d'un company home que la vostra?
- Us han assignat tasques de responsabilitat inferior a les que us corresponen per la vostra categoria professional?
- Han donat prioritat a un home per ascendir, tot i que teníeu els mateixos mèrits o més?

L'indicador, que hem anomenat de discriminació laboral, assigna el valor 1 a les dones que diuen haver experimentat “sempre” o “de vegades” en els darrers 5 anys almenys una d'aquestes 6 formes de discriminació i el valor 0 a les quals ho van fer “rarament” o “mai”. L'indicador reflecteix que un 52% de les dones van patir sovint almenys una forma de discriminació laboral per part dels seus col·legues, caps o subordinats homes.

## **B) Violència psicològica no sexual**

Per captar la violència psicològica no sexual es van utilitzar 4 preguntes del mateix bloc, que preguntaven la freqüència amb què les dones havien patit les següents situacions d'humiliació, comportaments agressius, exclusió o comentaris inadequats:

- Us han assignat tasques humiliants, més simples o menys importants?
- S'han comportat agressivament o amb hostilitat manifesta envers la vostra persona (per exemple: cridant-vos, insultant-vos, amenaçant-vos)? Recordeu que només parlem d'homes amb qui treballeu, ja siguin caps, companys o subalterns.
- Us han ignorat, exclòs o aïllat?
- Us han fet comentaris inadequats o que us han generat incomoditat sobre l'aspecte físic o la vestimenta?

Donada la menor freqüència d'aquestes formes de victimització, es va decidir assignar el valor 1 a tota dona que hagués experimentat almenys una vegada qualsevol d'aquestes situacions, independentment de la seva freqüència (és a dir, considerant les respostes "rarament", "de vegades" i "sempre", com si fossin la mateixa) i amb un 0 a totes les altres. Un 54% de les dones van patir almenys una vegada qualsevol de les quatre situacions de violència psicològica no sexual considerades.

## **C) Violència psicològica sexual**

La construcció de l'indicador de violència sexual es va fer a partir de les 5 preguntes següents:

- S'han difós rumors o s'han explicat detalls sobre la vostra vida sexual?
- Us han assetjat?
- Heu rebut o heu presenciat manifestacions de contingut sexual que us han generat incomoditat, com ara comentaris, bromes, acudits o exhibició d'imatges pornogràfiques?

- Us han pressionat per poder abordar-vos (per exemple, per quedar fora de la feina), tot i que heu deixat clar que no us venia de gust?
- Heu tingut por de quedar-vos sola amb algun company (amb independència del seu rang)?

Igual que per avaluar violència psicològica no sexual, aquí també es va assignar un 1 a tota dona que hagués experimentat qualsevol d'aquestes victimitzacions en els darrers 5 anys, independentment de la freqüència. Un cop feta aquesta recodificació, la prevalença de la violència psicològica sexual mostra valors més baixos que la no sexual: el 46% de les dones l'han experimentada.

#### **D) Violència física (sexual o no)**

Finalment, es va crear un indicador per denotar aquells casos de dones que refereixen haver patit, almenys alguna vegada en els darrers 5 anys i independentment de la seva freqüència, qualsevol de les dues formes de violència física sexual i no sexual que se'ls van plantejar a l'enquesta:

- Han exercit violència física contra la vostra persona (empentes, cops, bufetades, llançament d'objectes, etc.)? Recordeu que només parlem d'homes amb qui treballeu, ja siguin caps, companys o subalterns.
- Han comès abusos sexuals sobre la vostra persona o us han agredit sexualment (hi ha hagut acostaments, fregaments, insinuacions, tocaments indeguts, exhibicionisme etc.)? Recordeu que només parlem d'homes amb qui treballeu, ja siguin caps, companys o subalterns.

El 7,6% de les dones assenyala haver estat víctima, almenys una vegada, de situacions de violència física, sigui sexual o no.

#### **5.3.2 Victimització per part d'usuaris**

Aquest apartat descriu el procés seguit per generar 3 indicadors de menyspreu, violència psicològica i violència física contra les dones treballadores per part

dels usuaris que serveixen, pel fet de ser dones. Per generar-los, s'han utilitzat 6 preguntes del bloc 5 del qüestionari, a les quals havien de contestar les 494 dones que van dir que estaven en contacte amb usuaris (majoritàriament, subjectes condemnats i/o privats de llibertat per haver comès algun delictes).

### **A) Menyspreu laboral**

Les primeres dues preguntes del bloc 5 preguntaven a les dones si havien estat objecte d'alguna forma de menyspreu o discriminació per part dels seus usuaris pel fet de ser dona en els darrers 5 anys:

- Us han tractat de manera diferent dels treballadors homes
- Us han faltat al respecte o no han respectat la vostra autoritat pel fet de ser dona

A les dones que van contestar “sempre” o “de vegades” a una o a les dues preguntes se'ls va assignar el codi 1, mentre que a les quals van contestar “rarament” o “mai” se'ls va assignar un 0. El 63% de les dones enquestades diuen haver sofert sovint alguna forma de menyspreu o discriminació per part dels seus usuaris per raó del seu gènere.

### **B) Violència psicològica (sexual o no)**

Dues són les preguntes utilitzades per generar l'indicador de violència psicològica, ja sigui que prengui cos en agressions verbals de contingut sexual, com d'amenaçes i humiliacions de contingut no sexual.

- Us han fet comentaris inadequats o gestos de caràcter sexual
- Us han insultat, amenaçat, humiliat o assetjat

Tota dona que hagi experimentat almenys una vegada en els darrers 5 anys qualsevol d'aquestes formes de violència psicològica rep un 1 a l'indicador mentre les que no ho hagin fet reben un 0. Un 66% de les dones van patir situacions de violència psicològica per part dels usuaris.

### **C) Violència física (sexual o no)**

Finalment, es va crear un indicador per distingir aquelles dones víctimes de violència física, fora o no aquesta de contingut sexual, de les que no ho han estat en els darrers 5 anys. Aquest indicador es va basar en les preguntes:

- Us han agredit físicament (mitjançant empentes, cops, bufetades, llançament d'objectes, etc.)
- Han abusat o us han agredit sexualment (acostaments, fregaments, insinuacions, tocaments indeguts, exhibicionisme, etc.)

Les dones que diuen haver experimentat qualsevol d'aquestes situacions "sempre", "de vegades" o "rarament" reben un 1 a l'indicador, mentre que les que no ho van fer reben un 0. Són 75 dones les que diuen que han experimentat aquestes victimitzacions, és a dir, un 15% de la mostra en contacte amb usuaris, un percentatge que és superior al que havia referit ser víctima d'aquest mateix tipus de violència per part de col·legues.



## 6. Anàlisi Multivariats

A continuació s'explora quins factors de risc podrien estar associats amb els diversos indicadors elaborats, a partir de múltiples anàlisis multivariades de regressions lineals i logístiques. El primer subapartat (6.1) presenta un model que identifica les característiques principals de les persones que tenen opinions i/o actituds més masclistes i dels que perceben i reconeixen en major mesura les diferents situacions de discriminació, violència i assetjament laboral a la feina. Als subapartats 6.2 i 6.3 s'identifiquen els factors de risc que augmenten més la probabilitat que les dones siguin victimitzades a la feina, tant per part de col·legues homes (6.2) com dels usuaris homes amb què tracten en el seu servei (6.3).

### 6.1. Característiques de les persones treballadores que tenen opinions i/o actituds més masclistes i perceben la discriminació i victimització de les dones en menor mesura

Mitjançant dues anàlisis de regressió lineal, s'identifiquen aquí les característiques dels homes i les dones que tenen opinions i actituds més masclistes i que menys en perceben els efectes sobre les dones en forma de discriminació i violència. Les variables dependents de les anàlisis són l'indicador de masclisme presentat a l'apartat 5.1 i el de percepció de la discriminació i la victimització de les dones de l'apartat 5.2.

Les variables independents que s'introdueixen al primer model on es prediuen les opinions i actituds masclistes són:

- Ser dona (vs. ser home),
- L'edat (codificada de forma numèrica),
- L'estat civil (recodificat en forma binària com estar casada o en parella vs. no estar-ho),
- Les càrregues familiars (té o no té persones a càrrec), el nivell educatiu (recodificat en només dos nivells: estudis superiors universitaris de primer, segon o tercer cicle vs. nivells més baixos),

- El lloc de naixement (a o fora de Catalunya),
- El patiment d'alguna malaltia o problema de salut que limiti la persona en les seves activitats diàries (ho pateix vs. no ho pateix),
- L'antiguitat laboral a la feina (major o menor de 5 anys),
- El tipus de contractació que té (funcionària vs. no funcionària),
- El gaudi de permisos, llicències o reduccions de jornada per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els darrers 5 anys (ha gaudit vs. no ho ha fet),
- L'assignació de tasques de comandament o supervisió sobre altres persones treballadores (té vs. no té assignades aquestes tasques) i, finalment, el contacte habitual amb homes privats de llibertat (en té o no en té).

Aquestes mateixes variables també s'utilitzen com a variables independents en el segon model que prediu la percepció de comportaments masclistes a la feina, juntament amb l'indicador de masclisme, que ara entra al model com una altra variable independent.

La Taula 6 presenta un resum dels resultats més significatius de les dues regressions lineals, que es presenten detallats a la Taula A3 a l'Apèndix.

Els resultats permeten identificar tres variables que s'associen de manera significativa amb les opinions i actituds masclistes. En primer lloc, i d'acord amb els resultats descriptius presentats a la primera part d'aquest informe, s'observa que les dones tenen opinions i actituds significativament menys masclistes, tot controlant per l'efecte d'altres variables independents sobre el masclisme i per l'associació de aquestes variables amb el gènere. Igualment presenten opinions i actituds significativament menys masclistes els que tenen nivells educatius superiors i no són persones funcionàries.

**Taula 6. Resum de resultats de les regressions lineals que prediuen les opinions i actituds masclistes i la percepció de les seves manifestacions**

<b>OPINIONS I ACTITUDS MASCLISTES I PERCEPCIÓ DE LES SEVES MANIFESTACIONS</b>	
Model (variable dependent)	<b>Variables amb efectes significatius</b> ( $\alpha = 0,01 = ***$ ; $\alpha = 0,05 = **$ ; $\alpha = 0,1 = *$ )
<b>1.</b> Opinions/Actituds masclistes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ser dona***</b>: les dones tenen actituds/opinions menys masclistes.</li> <li>• <b>Educació***</b>: els qui tenen nivells educatius superiors tenen actituds/opinions menys masclistes.</li> <li>• <b>Funcionària***</b>: les persones no funcionàries tenen actituds/opinions més masclistes.</li> </ul>
<b>2.</b> Percepció de les situacions de discriminació i violència	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ser dona***</b>: les dones tenen major percepció de les situacions de discriminació i violència.</li> <li>• <b>Indicador masclisme**</b>: els qui tenen actituds/opinions més masclistes, tenen menor percepció de les situacions de discriminació i violència.</li> <li>• <b>Limitacions***</b>: els qui tenen limitacions tenen major percepció de les situacions de discriminació i violència.</li> <li>• <b>Funcionària***</b>: les persones funcionàries tenen major percepció de les situacions de discriminació i violència.</li> <li>• <b>Contacte amb PPL***</b>: els qui tenen contacte amb persones privades de llibertat tenen major percepció de les situacions de discriminació i violència.</li> </ul>

Pel que fa a la percepció de la discriminació i de la violència laboral, els resultats mostren la importància del gènere per fomentar-la: les dones tenen una percepció més gran de les situacions de discriminació i violència que ocorren en l'àmbit laboral comparat amb els homes. Tenir opinions i actituds menys masclistes, estar limitat a la vida diària per problemes de salut, ser una persona funcionària i tenir contacte amb homes privats de llibertat, també augmenten significativament la percepció de les situacions de discriminació i violència envers les dones que passen a l'entorn laboral.

Tot i que l'objectiu principal d'aquest informe és presentar els resultats, es poden aventurar algunes hipòtesis interessants, que s'haurien d'explorar més sistemàticament en el futur, sobre la importància de la vulnerabilitat, dels

recursos cognitius i de la influència social, en la manera com les treballadores o treballadors de l'àmbit de l'execució penal opinen sobre el masclisme i en perceben les seves conseqüències laborals.

Els resultats semblen apuntar que les persones que són més vulnerables a patir la discriminació i la violència masclistes a la feina (dones i persones amb limitacions), que tenen més recursos cognitius (més educades i funcionàries) o que treballen en ambients més durs i masculinitzats (on s'atenen homes penats) justifiquen menys les conductes masclistes en les relacions entre homes i dones a la feina i són més conscients de la seva alta prevalença i greus efectes sobre les dones.

## **6.2. Característiques de les dones que han estat victimitzades per part d'un altre professional home**

En aquest apartat s'apliquen regressions logístiques per establir quines característiques de les dones estan associades amb una probabilitat més gran d'experimentar discriminació laboral, violència psicològica i/o violència física o sexual, per part d'un professional home, sigui aquest un company, un superior o un subordinat.

Les variables dependents d'aquestes anàlisis són els quatre indicadors presentats a la secció 5.3 d'aquest informe, amb els quals es mesuren: la discriminació laboral, la violència psicològica (separadament d'acord amb si té connotacions sexuals o no), i la violència física (sigui o no sexual). Les variables independents són les mateixes que en l'anàlisi anterior.

**Taula 7. Resum de resultats de les regressions logístiques que prediuen la probabilitat de les dones d'experimentar discriminació i violència per part de professionals homes**

<b>DISCRIMINACIÓ I VIOLÈNCIA PER PART DE PROFESSIONALS HOMES</b>	
Model (variable dependent)	<b>Variables amb efectes significatius</b> ( $\alpha = 0,01 = ***$ ; $\alpha = 0,05 = **$ ; $\alpha = 0,1 = *$ )
<p><b>1.</b> Discriminació laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edat*</b>: quanta menys edat, més discriminació.</li> <li>• <b>Limitacions**</b>: les dones que tenen limitacions pateixen més discriminació.</li> <li>• <b>Funcionàries***</b>: les funcionàries pateixen més discriminació.</li> <li>• <b>Contacte amb PPL***</b>: les dones que tenen contacte amb persones privades de llibertat pateixen més discriminació.</li> </ul>
<p><b>2.</b> Violència psicològica no sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edat*</b>: quanta menys edat, més violència psicològica no sexual.</li> <li>• <b>Limitacions**</b>: les dones que tenen limitacions pateixen més violència psicològica no sexual.</li> <li>• <b>Funcionàries**</b>: les funcionàries pateixen més violència psicològica no sexual.</li> <li>• <b>Contacte amb PPL*</b>: les dones que tenen contacte amb persones privades de llibertat pateixen més violència psicològica no sexual.</li> </ul>
<p><b>3.</b> Violència psicològica sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indicador masclisme*</b>: les dones que són menys masclistes, pateixen més violència psicològica sexual.</li> <li>• <b>Educació***</b>: les dones que tenen nivells educatius superiors pateixen més violència psicològica sexual.</li> <li>• <b>Limitacions***</b>: les dones que tenen limitacions pateixen més violència psicològica sexual.</li> <li>• <b>Funcionàries**</b>: les funcionàries pateixen més violència psicològica sexual.</li> <li>• <b>Contacte amb PPL***</b>: les dones que tenen contacte amb persones privades de llibertat pateixen més violència psicològica sexual.</li> </ul>
<p><b>4.</b> Violència física (sexual o no)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Haver nascut a Catalunya*</b>: les dones que van néixer a Catalunya pateixen més violència física sexual i no sexual.</li> <li>• <b>Limitacions*</b>: les dones que tenen limitacions pateixen més violència física sexual i no sexual.</li> <li>• <b>Antiguitat**</b>: les dones que porten més de 5 anys treballant pateixen més violència física sexual i no sexual.</li> <li>• <b>Contacte amb PPL***</b>: les dones que tenen contacte amb persones privades de llibertat pateixen més violència física sexual i no sexual.</li> </ul>

Els resultats detallats de les quatre regressions logístiques es poden trobar

a la Taula A4 a l'Apèndix. A la Taula 7 es resumeixen aquests resultats per facilitar-ne la lectura.

En primer lloc, s'observa que les dones que tenen alguna malaltia o problema de salut que les limita en les activitats diàries tenen una probabilitat significativament més alta que les que no les tenen de patir totes les formes de discriminació i violència a la feina considerades en les anàlisis. L'altra variable que també incrementa la probabilitat de patir totes aquestes formes de victimització és tenir contacte amb homes privats de llibertat al servei.

En segon lloc, els resultats mostren la rellevància de ser funcionària: les dones que ho són tenen una probabilitat significativament més alta d'experimentar discriminació laboral i violència psicològica, però no violència física (sexual o no).

En tercer lloc, cal ressenyar que les dones més joves es troben significativament més exposades a patir discriminació laboral i violència psicològica no sexual per part d'homes professionals, però no violència física i sexual. En contraposició, les dones amb més antiguitat laboral i les que han nascut a Catalunya tenen una probabilitat significativament més alta de patir violència física (sexual o no). Finalment, les dones amb estudis superiors universitaris de primer, segon o tercer cicle tenen riscos significativament més grans que les que tenen menors nivells educatius de patir violència psicològica amb motivació sexual. L'indicador de masclisme també s'associa significativament amb aquest tipus de violència: les dones que tenen actituds i/o opinions més masclistes tenen una probabilitat significativament més baixa de patir-la en relació amb les que tenen actituds menys masclistes.

Explicitar els mecanismes que podrien explicar aquestes pautes queda fora dels objectius d'aquest informe i hauria de ser objecte de futures investigacions. A manera preliminar, plantejem les següents hipòtesis explicatives plausibles que caldrà explorar més endavant amb més profunditat.

En primer lloc, semblaria que algunes condicions de vulnerabilitat de les dones, com patir alguna malaltia o problema de salut o tenir una edat menor, incrementen els riscos que corren de ser discriminades i de patir violència masclista. Aquesta relació entre el gènere i altres característiques que augmenten la vulnerabilitat de la dona i la seva probabilitat de patir violència masclista és coneguda com el fenomen de la interseccionalitat (Crenshaw,

1989; Bograd, 1999). Entre aquestes característiques, molts autors han ressaltat les discapacitats i els problemes de salut (Moodley i Graham, 2015; Campos-Serna et al., 2012), que, mitjançant la seva interacció amb el gènere, incrementarien els riscos de les dones de patir violència masclista. De la mateixa manera, diversos estudis sobre violència en la parella han mostrat que la (major) edat de la dona és un recurs que la protegeix de l'abús (Vest et al., 2002; Abramsky et al., 2011; Capaldi et al., 2012). La importància de l'edat també ha estat destacada en estudis sobre violència laboral (Budd et al., 1996; Whittington, et al., 1996; Gillespie et al., 2010; Jang et al., 2022). És possible que l'edat porti aparellada amb processos de desenvolupament personal, com una major experiència o confiança en una mateixa, o majors nivells de capital (relacions) socials, que actuen com a factors protectors (Flood i Pease, 2009). En definitiva, els resultats del present estudi semblen corroborar la tesi de la interseccionalitat.

No obstant això, alguns dels resultats també són compatibles amb una interpretació que emfatitza les diferències entre les dones en la seva capacitat per a percebre la violència masclista. Així, podria ser que les dones més joves estiguessin més conscienciades que les més grans sobre les desigualtats de gènere i la violència masclista, per motiu de canvis culturals generacionals. En aquesta interpretació, les més joves comptarien amb més recursos cognitius, i això les portaria a reportar amb més freqüència comportaments discriminatoris i victimitzants en l'enquesta. Aquesta darrera interpretació també es podria utilitzar per explicar, en principi, la sorprenent associació positiva entre ser funcionària i/o tenir estudis superiors universitaris i alguns dels tipus de victimització. Efectivament, aquesta associació contradueix la teoria de la interseccionalitat, que prediu que les dones més empoderades o amb més recursos personals (en aquest cas, amb més nivell educatiu i/o millors condicions laborals) tindran menys riscos de ser víctimes (Ghuman, 2001; Koenig et al., 2003; Kamchuchat et al., 2008; Casique, 2010; Pai i Lee, 2011). Una possibilitat per explicar aquesta aparent contradicció és que, com en el cas de les dones més joves, les dones amb més recursos educatius i laborals reconeixen i identifiquen amb més facilitat les situacions de violència i, per tant, les reporten amb més freqüència. En la mateixa línia, pel que fa a l'efecte de l'indicador de masclisme, és plausible que, com vam veure més amunt en relació a la percepció de situacions de discriminació i violència envers les dones a la feina, les dones que tenen actituds i/o opinions menys masclistes

reconeguin i identifiquin més fàcilment les situacions en què elles mateixes han experimentat violència psicològica sexual, cosa que explicaria l'associació negativa entre opinions masclistes i victimització observada en la regressió lineal.

Una altra possibilitat que podria explicar l'associació negativa entre tenir més recursos i la victimització té a veure amb això que la literatura sobre violència a la parella anomena com a inconsistències d'estatus. Segons aquesta teoria, la violència pot ser producte d'una situació de superioritat de les dones en relació amb els homes: quan l'ordre patriarcal en què es fonamenta la dominació masculina es veu amenaçat, com quan les dones tenen més recursos que els homes (per exemple, una major nivell educatiu o millors condicions laborals), els homes recorren més fàcilment a la violència per restaurar-lo (O'Brien, 1971; Rodman, 1972). Malauradament, en aquest estudi no s'ha demanat informació sobre els recursos de l'agressor (el seu nivell educatiu i/o si és funcionari) per poder contrastar aquesta hipòtesi.

La nostra darrera línia argumental vincula la discriminació i violència masclistes amb algunes característiques de l'ambient de treball que els fomentarien. Aquesta explicació podria explicar l'efecte que sembla tenir ser funcionària i, sobretot, tenir contacte amb persones privades de llibertat sobre la probabilitat de ser victimitzada. Els centres de privació de llibertat –els quals inclouen també els centres de justícia juvenil– són ambients de treball poblats per homes i això comporta una masculinització dels espais comuns. És possible que aquest tipus d'ambients laborals, on també predominen els funcionaris, exposin les dones a ambients més masclistes, incrementant la probabilitat de ser victimitzades.

En resum, els resultats de les anàlisis multivariables són compatibles amb una interpretació que identifica com a possibles causes de la discriminació i la violència física i sexual contra les treballadores la combinació de, per una banda, la major vulnerabilitat d'algunes d'elles per motiu dels seus baixos recursos físics i familiars i de la seva exposició a ambients hostils i masculinitzats i, per l'altra, d'una percepció més gran d'aquesta discriminació i violència per part de les dones amb recursos cognitius i laborals més alts, que alguns homes podrien interpretar com una amenaça al seu estatus superior tradicional i al que respondrien amb majores dosis de violència. És necessari investigar més per confirmar aquesta interpretació.



### 6.3. Característiques de les dones que han estat victimitzades per part d'un usuari

En aquest apartat s'apliquen regressions logístiques per establir quines característiques de les dones estan associades amb una probabilitat més gran d'experimentar discriminació laboral, violència psicològica (sexual o no) i/o violència física (sexual o no), per part d'usuaris (ja siguin homes penats a mesures cautelars, privats de llibertat i/o altres usuaris del servei).

**Taula 8. Resum de resultats de les regressions logístiques que prediuen la probabilitat de les dones d'experimentar discriminació i violència per part d'usuaris**

DISCRIMINACIÓ I VIOLÈNCIA PER PART D'USUARIS	
Model (variable dependent)	Variables amb efectes significatius ( $\alpha = 0,01 = ***$ ; $\alpha = 0,05 = **$ ; $\alpha = 0,1 = *$ )
1. Menyspreu laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edat***</b>: quanta menys edat, més menyspreu.</li> <li>• <b>En parella**</b>: les dones en parella pateixen més menyspreu.</li> <li>• <b>Educació*</b>: les dones amb nivells educatius superiors pateixen més menyspreu.</li> <li>• <b>Antiguitat ***</b>: les dones amb més de 5 d'antiguitat pateixen més menyspreu.</li> <li>• <b>Contacte amb PPL***</b>: les dones amb contacte amb persones privades de llibertat pateixen més menyspreu.</li> </ul>
2. Violència psicològica (sexual o no)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edat***</b>: quanta menys edat, més violència psicològica (sexual o no).</li> <li>• <b>Educació **</b>: les dones que tenen nivells educatius superiors pateixen més violència psicològica (sexual o no).</li> <li>• <b>Antiguitat ***</b>: les dones que tenen més de 5 anys pateixen més violència psicològica (sexual o no).</li> <li>• <b>Contacte amb PPL***</b>: les dones que tenen contacte amb persones privades de llibertat pateixen més violència psicològica (sexual o no).</li> </ul>
3. Violència física (sexual o no)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edat***</b>: quanta menys edat, més violència física (sexual o no).</li> <li>• <b>Limitacions*</b>: les dones que tenen limitacions pateixen més violència física (sexual o no).</li> <li>• <b>Funcionaries**</b>: les dones que son funcionàries pateixen més violència física (sexual o no).</li> <li>• <b>Contacte amb PPL***</b>: les dones que tenen contacte amb persones privades de llibertat pateixen més violència física (sexual o no).</li> </ul>

Les variables dependents d'aquestes anàlisis són els tres indicadors presentats a la secció 5.3 d'aquest informe, amb què es mesuren: el menyspreu laboral, la violència psicològica (sexual o no), i la violència física (sigui o no sexual). Les variables independents són les mateixes que a les anàlisis de la secció anterior (6.2).

Els resultats de les tres regressions logístiques es resumeixen a la Taula 8. Les estimacions detallades dels coeficients es troben a la Taula A5 a l'Apèndix.

Els models referits a la victimització per part d'usuaris mostren la rellevància de diversos factors. En primer lloc, s'observa que l'edat i el contacte amb homes privats de llibertat són les úniques dues variables que s'associen de forma significativa a les tres variables dependents que capten la victimització per part d'usuaris: menyspreu laboral, violència psicològica (sexual o no) i violència física (sexual o no). Les dones més joves i les que tenen contacte amb homes privats de llibertat tenen una probabilitat significativament més alta de patir aquestes formes de victimització.

En segon lloc, els resultats mostren també la rellevància de l'educació i l'antiguitat laboral. Les dones amb nivells educatius superiors i/o amb més de 5 anys d'antiguitat laboral estan més exposades a patir menyspreus laborals i violència psicològica (sexual o no) per part dels usuaris que atenen. Aquests factors no es troben associats de manera significativa a la violència física (sexual o no).

En tercer lloc, es distingeixen alguns factors que únicament s'associen de manera significativa amb un dels tres tipus de victimització per part dels usuaris. En aquest sentit, pel que fa al menyspreu laboral, es destaca el fet de tenir parella: les dones que la tenen presenten una probabilitat significativament més alta d'experimentar-ho per part d'usuaris del servei que les que no la tenen. Pel que fa a la violència física (sexual o no), s'observa que les dones que tenen alguna malaltia o problema de salut que les limita a les seves activitats diàries i/o les que són funcionàries es troben significativament més exposades a patir-la.

Tal com es va plantejar anteriorment, aprofundir en els mecanismes que operen darrere aquestes associacions significatives és una assignatura pendent per a futures investigacions. A grans trets, la lectura d'aquests resultats suggereix que el contacte amb privats de llibertat és un factor de risc que exposa les dones a tota mena de victimització, tant per homes professionals com per usuaris. Els resultats semblen suggerir que els centres d'internament (d'adults o juvenils) són espais especialment vulnerables/perillosos per a les dones que hi treballen. Així mateix, per a alguns dels tipus de victimització, s'evidencia la importància d'altres factors que incrementen la vulnerabilitat de les dones, com la joventut i les limitacions producte d'algun problema de salut.

## 7. Conclusions

En aquest informe, hem presentat els resultats d'una enquesta realitzada entre les persones professionals que treballen en l'àmbit de l'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya durant els mesos de juny i juliol de 2022. L'enquesta es va dissenyar específicament per conèixer i dimensionar la magnitud de la violència masclista –i de les seves diferents arestes– en aquest àmbit laboral. D'una banda, es van explorar les actituds, opinions i percepcions de les persones treballadores en relació amb la discriminació, els rols tradicionals de gènere, l'assetjament i la violència envers les dones. D'altra banda, també es va indagar en relació amb les vivències personals de les dones professionals que han patit discriminació, assetjament i/o violència laboral, ja sigui per part de professionals homes o altres persones usuàries dels diferents serveis d'execució penal.

L'enquesta presenta diversos resultats rellevants per entendre l'extensió de la discriminació i la violència envers les dones entre els treballadors del servei. Per començar, cal destacar l'alt percentatge de treballadores (entre un 43-70%) que assenyalen que en els darrers anys a la feina han exercit rols diferents o han experimentat alguna vegada situacions de discriminació per raó de ser dona per part dels seus companys.

Pel que fa a la vivència de la violència, quan se'ls pregunta a les dones per les seves experiències com a víctimes de, en aquest ordre, violència psicològica, sexual i física per part dels seus companys, si bé els percentatges es redueixen, no són gens menyspreables: entre un 16-51% indica haver patit alguna forma de violència psicològica i entre un 4-7%, violència física, amb una forta presència de la violència sexual en ambdós casos.

Les treballadores en l'àmbit de l'execució penal també pateixen formes de menyspreu, assetjament i violència per part dels usuaris que atenen (homes penats o subjectes a mesures cautelars o de privació de llibertat) tant o més que les que pateixen per part dels seus companys. Com ja hem anticipat, l'assetjament sexual a la feina és una forma de discriminació i una manera de perpetuar la desigualtat de gènere. En aquest sentit, a les manifestacions de

discriminació 'directes' detectades, cal afegir una segona discriminació, producte de les conductes d'assetjament.

Un altre resultat rellevant indica que, malgrat que les dones reconeixen i critiquen més que els homes les actituds i comportaments masclistes a la feina, al voltant d'un 10% de les que han estat víctima d'algun tipus de violència severa per part de altres professionals no la reconeix com a tal, cosa que apunta a la necessitat de promoure campanyes de sensibilització i conscienciació perquè les dones identifiquin i reconeguin les diferents manifestacions de la violència masclista en la seva justa dimensió.

A més, una altra dada que ratifica la importància i la necessitat d'aquestes campanyes és que la gran majoria de les dones no van presentar cap queixa ni denúncia interna, ni externa, ni tampoc van recórrer a cap eina o protocol de l'organització quan va patir alguna forma de violència severa. Són encara molt poques les dones que denuncien aquestes experiències, especialment si el perpetrador és un company, subaltern o cap, ja que aquest tipus de victimitzacions es denuncien menys que les patides per part d'usuaris del servei. Una conseqüència negativa que les victimitzacions perpetrades per col·legues es denunciïn menys és que no se'n visibilitzaran prou a les estadístiques oficials. Això, i el fet que les eines o protocols de l'organització estan sent poc utilitzades, suggereix que s'han de pensar en noves estratègies per protegir i donar suport a les dones a la feina.

Diversos estudis sobre les violències a la parella destaquen els efectes positius que té per a la víctima el fet de comptar amb suport de tercers. Les dones que no demanen ajuda ni denuncien són les que es troben més invisibilitzades, amb menors possibilitats de superar la situació de violència i/o afrontar-ne les conseqüències (Sullivan i Bybee, 1999; Dutton et al., 2000; Bell i Goodman, 2001; Liang et al., 2005). Les que reben ajuda, per contra, són menys susceptibles al deteriorament psicològic i tenen una millor salut mental (Liang et al., 2005). Alhora, les dones que reben suport són menys proclius a ser revictimitzades pel mateix o altre abusador (Sullivan i Bybee, 1999; Bell i Goodman, 2001). Res sembla indicar que la situació en relació a la violència masclista a l'entorn laboral sigui diferent: cal que les dones demanin ajuden i/o

denunciïn aquestes situacions que pateixen a l'entorn laboral. Per descomptat, per això, primer cal que les identifiquin i reconeguin.

Les anàlisis també permeten assenyalar determinats factors de vulnerabilitat que exposen les dones a un risc més gran de victimització. Sens dubte, el contacte amb privats de llibertat n'és un, però també s'han identificat altres factors de risc com l'edat i les limitacions de la vida diària per motius de salut. Les dones més joves i amb problemes de salut estan més exposades al risc de ser victimitzades. D'altra banda, les dones amb nivells educatius més elevats i/o que tenen la condició de funcionàries experimenten més determinats tipus de victimització.

Com es va esmentar anteriorment, cal aprofundir més els mecanismes que operen darrere d'aquestes associacions però, a manera preliminar, es proposen tres hipòtesis plausibles: a) que dones amb més recursos educatius i/o laborals reconeguin i identifiquin amb més facilitat les situacions de violència i, per tant, que les reportin amb més freqüència; b) que aquests recursos amenacin l'ordre patriarcal en què es fonamenta la dominació masculina i, per tant, els homes recorrin a la violència per restaurar-lo; c) que les dones amb més nivells educatius i, principalment, les qui són funcionàries treballin en entorns laborals amb característiques específiques que afavoreixin la victimització (com la masculinització dels espais).

Les anàlisis multivariades han permès identificar qui són els subjectes més proclius a mantenir actituds/opinions masclistes. Cal no oblidar que les actituds s'associen amb l'ocurrència de la violència, així com també influeixen, per exemple, en la voluntat de les víctimes per cercar ajuda i reconèixer la situació de maltractament que experimenten (Simon et al., 2001). Dels resultats es desprèn que caldria focalitzar les campanyes de conscienciació sobre la població treballadora masculina amb menors nivells educatius, que són els qui, juntament amb les persones funcionàries (potser per la seva major edat i probabilitat de treballar en entorns masculinitzats), mostren opinions i/o actituds més masclistes.

El masclisme, a més, s'associa amb una menor percepció de la discriminació i la violència envers les dones a l'entorn de treball. Per construir espais amb una

cultura lliure de violència, assetjament i discriminació cal que tant les dones com els homes percebin, identifiquin i rebutgin de la mateixa manera les situacions masclistes de l'entorn. Cal destacar que els resultats mostren que els qui tenen limitacions en la seva vida diària, són persones funcionàries i/o tenen contacte amb persones privades de llibertat perceben més la victimització laboral. Si bé aquí també es pot suggerir la necessitat de desenvolupar accions específiques adreçades a aquests col·lectius, cal explorar més en el futur la raó d'aquestes associacions.

Finalment, l'enquesta ha permès indagar en els valors masclistes dels homes i en el rol que juguen per justificar i encoratjar la discriminació, l'assetjament i la violència envers les dones. Com s'ha esmentat anteriorment, els homes són més masclistes i tenen menys reconeixement de la discriminació laboral i les violències que pateixen les dones. A més, hi intervenen poc quan la detecten, ja que només una mica més de la meitat (56,4%) ho ha fet davant alguna de les situacions de què han estat testimoni. Cal incorporar els homes a les accions de sensibilització i conscienciació de la violència masclista. És primordial, no només que els homes modifiquin les seves actituds i opinions, sinó també que reconeguin i intervinguin més davant de les situacions de violència masclista que les dones experimenten. Només així es podrà afavorir la generació d'un espai laboral lliure de discriminació i violències envers les dones.

Aquest informe és només una primera aproximació al problema del masclisme i les seves conseqüències entre els treballadors i les treballadores que presten serveis al àmbit d'execució penal del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya. Molts dels temes tractats aquí s'haurien d'aprofundir en el futur. Futures investigacions hauran d'explorar, per exemple, possibles interaccions entre els factors de risc identificats aquí, amb l'objectiu d'investigar quins incrementen més la vulnerabilitat de les dones i aprofundir així en el tema de la interseccionalitat (el reforçament dels factors de risc de victimització quan es donen simultàniament). També convindria explorar les possibles associacions entre tipus de violències i les característiques de les dones que tenen més probabilitat de patir-les conjuntament. Això permetria dissenyar amb més rigor una estratègia d'intervenció conjunta que permeti eradicar la discriminació i la violència en totes les seves formes.

## 8. Referències

- Al-Ali, N. M., Al Faouri, I., & Al-Niarat, T. F. (2016). The impact of training program on nurses' attitudes toward workplace violence in Jordan. *Applied nursing research*, 30, 83-89.
- Abramsky, T., Watts, C. H., Garcia-Moreno, C., Devries, K., Kiss, L., Ellsberg, M. & Heise, L. (2011). What factors are associated with recent intimate partner violence? Findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *BMC public health*, 11(1), 1.
- Bell, M. E., & Goodman, L. 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.
- Benalcázar-Luna, M., & Venegas, G. (2015). Micromachismo: manifestación de violencia simbólica. *UTCiencia "Ciencia y Tecnología al servicio del pueblo"*, 2(3), 140-149.
- Berenguer, G., Castellví, J. M., Cerver, E., Juan, C., Torcal, V. y De La Torre, A. (1999). *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades*. Valencia: FVECTA.
- Bograd, M. (1999): "Strengthening domestic violence theories: intersection of race, class, sexual orientation and gender, *Journal of Marital and Family Therapy*, 25(3): 275-289.
- Bonino, L. (1998). *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja*. Madrid: Paidós.
- Budd, J. W., Arvey, R. D., & Lawless, P. (1996). Correlates and consequences of workplace violence. *Journal of occupational health psychology*, 1(2), 197.
- Campos Serna, J., Ronda-Pérez, E., Roel Valdés, J. M., García Gómez, M., Maqueda Blasco, J., López Jacob, M. J., & Ivorra Vilaplana, L. M. (2009). Una visión de género a los protocolos de vigilancia sanitaria de la población trabajadora. *Arch Prev Riesgos Labor*, 12, 116-123.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., & Benavides, F. G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta sanitaria*, 26, 343-351.



- Capaldi, D. M., Knoble, N. B., Shortt, J. W., & Kim, H. K. (2012). A systematic review of risk factors for intimate partner violence. *Partner abuse*, 3(2), 231-280.
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista mexicana de sociología*, 72(1), 37-71.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (1998). *Violence at Work*. Oficina internacional del Trabajo. ISBN 92-2-110335-8.
- Crenshaw, K. (1989): "Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics", en *Feminist Legal Forum: Feminism in the law: theory, practice and criticism*, University of Chicago Legal Forum, pp. 139-167.
- Dutton, M. A., Orloff, L. E., & Hass, G. A. (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.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*, Vol 20, 1/2.
- ELA y NODOS. (2019). *Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
- Farías, A., Sánchez, J., Petiti, Y., Alderete, A. M., & Acevedo, G. (2012). Recognition of violence at work in the health sector. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 7-15.
- Ferrel Parrado, G. V. (2022). *Acoso laboral en razón de género En Bolivia*. Trabajo final de Diplomado CESU - Documentación Digital de la Universidad Mayor de San Simón.
- Flood, M., & Pease, B. (2009). Factors influencing attitudes to violence against women. *Trauma, Violence, & Abuse*, 10(2), 125-142.
- Gartner, R. E. (2021). A new gender microaggressions taxonomy for undergraduate women on college campuses: a qualitative examination. *Violence against women*, 27(14), 2768-2790.
- Ghuman, S. J. (2001). *Employment, Autonomy and Violence against Women in India and Pakistan*. Filadelfia: University of Pennsylvania, Population Studies Center.

- Gillespie, G. L., Gates, D. M., Miller, M., & Howard, P. K. (2010). Workplace violence in healthcare settings: risk factors and protective strategies. *Rehabilitation nursing*, 35(5), 177-184.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of women quarterly*, 21(1), 119-135.
- Gracia, A. B., & Gargallo, S. F. (2021). *Presencia de Micromachismos en la sociedad española*. Universidad de Zaragoza. Tesis.
- Jang, S. J., Son, Y. J., & Lee, H. (2022). Prevalence, associated factors and adverse outcomes of workplace violence towards nurses in psychiatric settings: A systematic review. *International journal of mental health nursing*, 31(3), 450-468.
- Jansen, G. J., Middel, B., Dassen, T. W., & Reijneveld, M. S. (2006). Cross-cultural differences in psychiatric nurses' attitudes to inpatient aggression. *Archives of Psychiatric Nursing*, 20(2), 82-93.
- Kamchuchat, C., Chongsuvivatwong, V., Oncheunjit, S., Yip, T. W., & Sangthong, R. (2008). Workplace violence directed at nursing staff at a general hospital in southern Thailand. *Journal of occupational health*, 50(2), 201-207.
- Kishor, S., & Johnson, K. (2004). Profiling domestic violence: a multi-country study. *Studies in Family Planning*, 36(3), 259-261.
- Koenig, M. A., Ahmed, S., Hossain, M. B., & Mozumder, A. B. M. (2003). Women's status and domestic violence in rural Bangladesh: individual-and community-level effects. *Demography*, 40(2), 269-288.
- Liang, B., Goodman, L., Tummala-Narra, P., & Weintraub, S. (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.
- Moodley, J., & Graham, L. (2015). The importance of intersectionality in disability and gender studies. *Agenda*, 29(2), 24-33.
- Nayak, M. B., Byrne, C. A., Martin, M. K., & Abraham, A. G. (2003). Attitudes toward violence against women: A cross-nation study. *Sex roles*, 49(7-8), 333-342.

- Organización Internacional del Trabajo. (1998, 20 de julio). 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)
- O'Brien, J. (1971). Violence in divorce-prone families. *Journal of Marriage and the Family*, 33, 692-698.
- Pai, H. C., & Lee, S. (2011). Risk factors for workplace violence in clinical registered nurses in Taiwan. *Journal of clinical nursing*, 20(9-10), 1405-1412.
- Rani, M., Bonu, S., & Diop-Sidibe, N. (2004). An empirical investigation of attitudes towards wife-beating among men and women in seven sub-Saharan African countries. *African journal of reproductive health*, 116-136.
- Rodman H. (1972). Marital power and the theory of resources in cultural Context. *Journal of Comparative Family Studies*, 3: 50–69.
- Salin, D. (2021). Workplace bullying and gender: An overview of empirical findings. *Dignity and inclusion at work*, 331-361.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. & Candela, C. (2002) El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres, *Revista de Psicología Social: International Journal of Social Psychology*, 17:2, 167-182, DOI: 10.1174/021347402320007582
- Schultz, V. (2018). Reconceptualizing sexual harassment, again. *Yale LJF*, 128, 22.
- Segerman-Peck, L. M. (1991). *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- Serrano Vicente, M. I., Fernández Rodrigo, M. T., Satústegui Dordá, P. J., & Urcola Pardo, F. (2020). Agresiones a profesionales del sector sanitario en España, revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 93.
- Sigma Dos. (2006). *Informe sobre la III Macroencuesta sobre la Violencia contra las Mujeres*. Estudio realizado para el Instituto de la Mujer, Secretaría General de Políticas de Igualdad.
- Simon, T. R., Anderson, M., Thompson, M. P., Crosby, A. E., Shelley, G., & Sacks, J.J. (2001). Attitudinal acceptance of intimate partner violence among US adults. *Violence and Victims*, 16(2), 115-126.

- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10-40.
- Sullivan, C. M., & Bybee, D. I. (1999). Reducing violence using community-based advocacy for women with abusive partners. *Journal of consulting and clinical psychology*, 67(1), 43.
- Uthman, O. A., Lawoko, S., & Moradi, T. (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(1), 14.
- Vizcarra Larrañaga, M. B., & Póo Figueroa, A. M. (2011). Violencia de pareja en estudiantes universitarios del sur de Chile. *Universitas Psychologica*, 10(1).
- Vest, J. R., Catlin, T. K., Chen, J. J., & Brownson, R. C. (2002). Multistate analysis of factors associated with intimate partner violence. *American journal of preventive medicine*, 22(3), 156-164.
- Whittington, R., Shuttleworth, S., & Hill, L. (1996). Violence to staff in a general hospital setting. *Journal of advanced nursing*, 24(2), 326-333.

### **Normativa consultada**

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 21 de junio de 2019.
- Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, Comunidad Autónoma de Cataluña, 24 de abril de 2008.

## 9. Apèndix

**Taula A1. Síntesi de la informació en relació a la construcció de l'indicador de victimització per part d'homes professionals**

<b>INDICADORS DE VICTIMITZACIÓ PER PART D'HOMES PROFESSIONALS Només dones</b>			
<b>Indicador</b>	<b>Preguntes que es van considerar</b> Categories de resposta: Sempre / De vegades / Rarament / Mai	<b>Construcció de l'indicador</b>	<b>Freqüència</b>
1. Discriminació Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Us han tractat de manera paternalista i condescendent, com si no fóssiu capaç de comprendre el que us deien?</li> <li>• Us han apartat de situacions de perill o conflicte per posar un home al vostre lloc?</li> <li>• Us han assignat tasques que requereixen més empatia, com escoltar demandes o queixes, gestionar situacions emocionalment intenses, etc., que podria haver fet un home?</li> <li>• Han escoltat o respectat més l'opinió d'un company home que la vostra?</li> <li>• Us han assignat tasques de responsabilitat inferior a les que us corresponen per la vostra categoria professional?</li> <li>• Han donat prioritat a un home per ascendir, tot i que teníeu els mateixos mèrits o més?</li> </ul>	Es considera que han sofert discriminació laboral les dones que van respondre almenys a una d'aquestes preguntes "sempre" o "de vegades", mentre que aquelles que en totes les preguntes van respondre "rarament" o "mai" es considera que no la van sofrir.	Un 52% de les dones van patir almenys una forma de discriminació laboral per part dels seus col·legues, caps o subordinats homes.
2. Violència psicològica no sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Us han assignat tasques humiliants, més simples o menys importants?</li> <li>• S'han comportat agressivament o amb hostilitat manifesta envers la vostra persona (per exemple: cridant-vos, insultant-vos, amenaçant-vos)? Recordeu que només parlem d'homes amb qui treballeu, ja siguin caps, companys o subalterns.</li> <li>• Us han ignorat, exclòs o aïllat?</li> <li>• Us han fet comentaris inadequats o que us han generat incomoditat sobre l'aspecte físic o la vestimenta?</li> </ul>	Es considera que han estat víctimes de violència psicològica no sexual aquelles dones que van respondre almenys a una d'aquestes preguntes "sempre", "de vegades" o "rarament", mentre que aquelles que en totes les preguntes van respondre "mai" es considera que no van sofrir aquest tipus de violència.	Un 54% de les dones van patir almenys una vegada qualsevol de les quatre situacions de violència psicològica no sexual considerades.

**INDICADORS DE VICTIMITZACIÓ PER PART D'HOMES PROFESSIONALS**  
**Només dones**

<b>Indicador</b>	<b>Preguntes que es van considerar</b>	<b>Construcció de l'indicador</b>	<b>Freqüència</b>
3. Violència psicològica sexual	<p>Categories de resposta: Sempre / De vegades / Rarament / Mai</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'han difós rumors o s'han explicat detalls sobre la vostra vida sexual?</li> <li>• Us han assetjat?</li> <li>• Heu rebut o heu presenciat manifestacions de contingut sexual que us han generat incomoditat, com ara comentaris, bromes, acudits o exhibició d'imatges pornogràfiques?</li> <li>• Us han pressionat per poder abordar-vos (per exemple, per quedar fora de la feina), tot i que heu deixat clar que no us venia de gust?</li> <li>• Heu tingut por de quedar-vos sola amb algun company (amb independència del seu rang)?</li> </ul>	<p>Es considera que han estat víctimes de violència psicològica sexual aquelles dones que van respondre almenys a una d'aquestes preguntes "sempre", "de vegades" o "rarament", mentre que aquelles que en totes les preguntes van respondre "mai" es considera que no van sofrir aquest tipus de violència.</p>	<p>Un 46% de les dones van patir almenys una vegada qualsevol de les cinc situacions de violència psicològica sexual considerades.</p>
4. Violència física (sexual o no)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Han exercit violència física contra la vostra persona (empentes, cops, bufetades, llançament d'objectes, etc.)? Recordeu que només parlem d'homes amb qui treballeu, ja siguin caps, companys o subalterns.</li> <li>• Han comès abusos sexuals sobre la vostra persona o us han agredit sexualment (hi ha hagut acostaments, fregaments, insinuacions, tocaments indeguts, exhibicionisme etc.)? Recordeu que només parlem d'homes amb qui treballeu, ja siguin caps, companys o subalterns.</li> </ul>	<p>Es considera que han estat víctimes de violència física aquelles dones que van respondre almenys a una d'aquestes preguntes "sempre", "de vegades" o "rarament", mentre que aquelles que en totes les preguntes van respondre "mai" es considera que no van sofrir aquest tipus de violència.</p>	<p>Un 7,6% de les dones assenyala haver estat víctima, almenys una vegada, de situacions de violència física, sigui sexual o no.</p>

**Taula A2. Síntesi de la informació en relació a la construcció de l'indicador de victimització per part d'homes usuaris**

<b>INDICADORS DE VICTIMITZACIÓ PER PART D'USUARIS</b> <b>Només dones que treballen en contacte amb usuaris</b>			
<b>Indicador</b>	<b>Preguntes que es van considerar</b> Categories de resposta: Sempre / De vegades / Rarament / Mai	<b>Construcció de l'indicador</b>	<b>Freqüència</b>
1. Menyspreu Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Us han tractat de manera diferent dels treballadors homes?</li> <li>• Us han faltat al respecte o no han respectat la vostra autoritat pel fet de ser dona?</li> </ul>	Es considera que han sofert discriminació laboral aquelles dones que van respondre almenys a una d'aquestes preguntes "sempre" o "de vegades", mentre que aquelles que en totes les preguntes van respondre "rarament" o "mai" es considera que no la van sofrir.	Un 63% de les dones van patir alguna forma de menyspreu o discriminació per part dels usuaris.
2. Violència psicològica (sexual o no)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Us han fet comentaris inadequats o gestos de caràcter sexual?</li> <li>• Us han insultat, amenaçat, humiliat o assetjat?</li> </ul>	Es considera que han estat víctimes de violència psicològica aquelles dones que van respondre almenys a una d'aquestes preguntes "sempre", "de vegades" o "rarament", mentre que aquelles que en totes les preguntes van respondre "mai" es considera que no van sofrir aquest tipus de violència.	Un 66% de les dones van patir situacions de violència psicològica per part dels usuaris.
3. Violència física (sexual o no)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Us han agredit físicament (mitjançant empentes, cops, bufetades, llançament d'objectes, etc.)?</li> <li>• Han abusat o us han agredit sexualment (acostaments, fregaments, insinuacions, tocaments indeguts, exhibicionisme etc.)?</li> </ul>	Es considera que han estat víctimes de violència física aquelles dones que van respondre almenys a una d'aquestes preguntes "sempre", "de vegades" o "rarament", mentre que aquelles que en totes les preguntes van respondre "mai" es considera que no van sofrir aquest tipus de violència.	Un 15% de les dones van patir situacions de violència física per part dels usuaris.

**Taula A3. Resultats detallats de les regressions lineals per predir les opinions i actituds masclistes i la percepció de les seves manifestacions**

	Indicador d'opinions/actituds masclistes	Indicador de la percepció de les situacions de discriminació i violència
Dona	-0.71***	2.07***
Indicador masclisme (numèrica)		-0.13**
Edat (numèrica)	-0.01	0.00
Casada o En parella	-0.08	0.01
Té persones a càrrec	0.08	0.04
Estudis superiors	-0.60***	0.18
Naixement a Catalunya	0.18	0.09
Té limitacions de salut	0.16	1.00***
Té més de 5 anys d'antiguitat laboral	0.04	-0.38
És funcionaria	0.36***	0.70***
Va gaudir permisos/licències/educacions de Jornada	0.01	0.40
Fa tasques de supervisió	0.01	0.05
Té contacte amb homes privats d'llibertat	0.14	1.59***
Constant	0.78**	-2.74***

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



**Taula A4. Resultats detallats de les quatre regressions logístiques que prediuen la probabilitat de les dones de ser víctimes de Discriminació laboral, Violència psicològica no sexual, Violència psicològica sexual i Violència física (sexual o no) per part d'homes professionals**

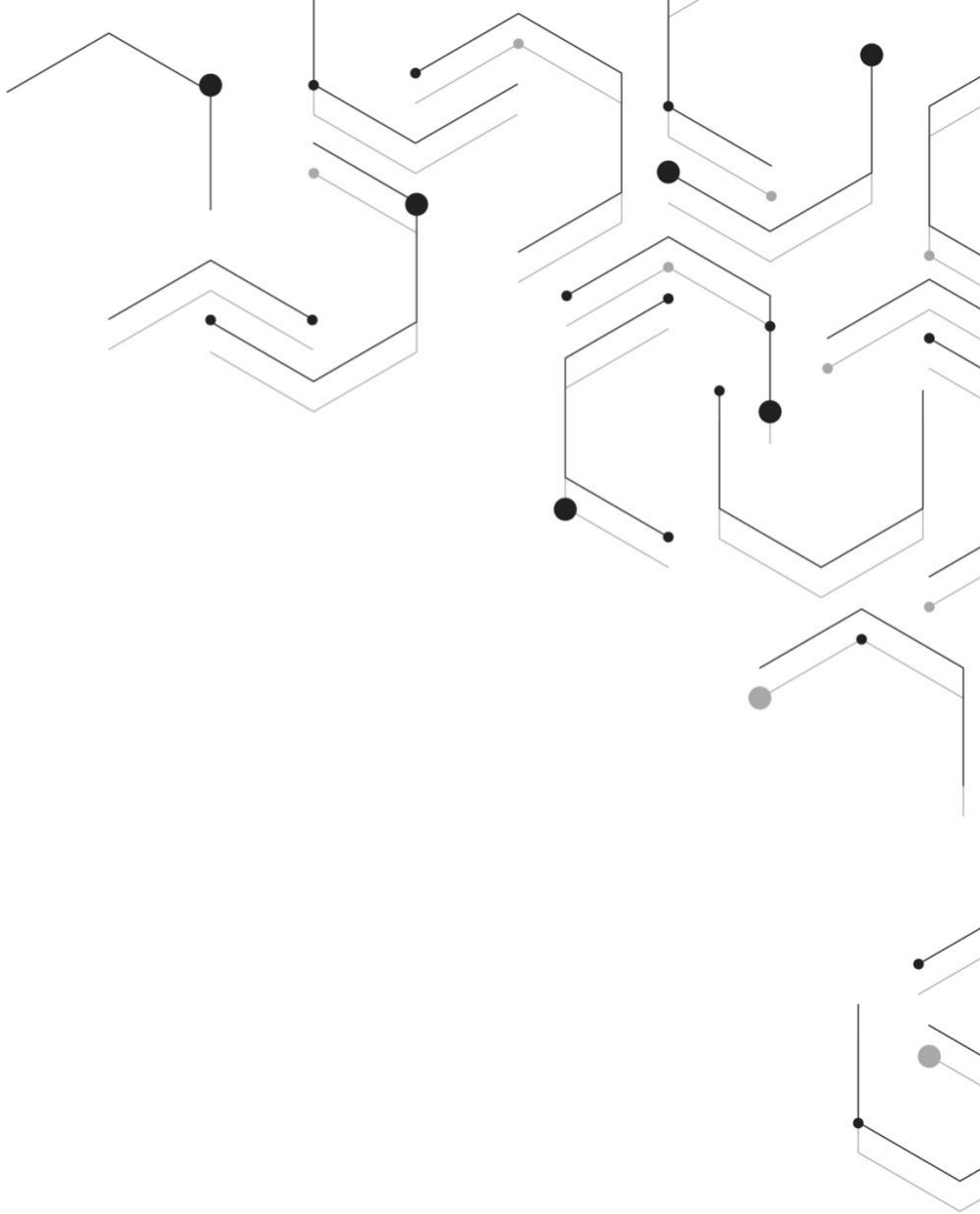
	Discriminació laboral	Violència psicològica no sexual	Violència psicològica sexual	Violència física (sexual o no)
	OR	OR	OR	OR
Indicador de Masclisme (numèrica)	0.92	0.95	0.89*	1.09
Edat (numèrica)	0.98*	0.98*	0.99	0.97
Casada o En parella	1.26	1.09	1.06	1.38
Té persones a càrrec	1.16	0.88	0.98	1.12
Estudis superiors	0.88	0.94	1.84***	1.20
Naixement a Catalunya	1.09	1.07	1.35	2.78*
Té limitacions de salut	2.34**	2.19**	2.40***	2.17*
Té més de 5 anys d'antiguitat laboral	1.24	1.03	1.06	2.60**
És funcionaria	2.01***	1.52**	1.53**	1.17
Va gaudir permisos/llicències/ educacions de Jornada	0.81	0.89	0.91	0.65
Fa tasques de supervisió	1.30	1.24	1.38	1.53
Té contacte amb homes privats de llibertat	1.92***	1.37*	2.17***	2.97***
Constant	1.03	2.17	0.24**	0.01***

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

**Taula A5. Resultats detallats de les tres regressions logístiques que prediuen la probabilitat de les dones de ser víctimes de Menyspreu laboral, Violència psicològica, i Violència física (sexual o no) per part d'usuaris del servei**

	Menyspreu laboral	Violència psicològica (sexual o no)	Violència física (sexual o no)
	OR	OR	OR
Indicador de Masclisme (numèrica)	0.89	0.91	1.08
Edat (numèrica)	0.92***	0.93***	0.91***
Casada o En parella	1.47**	1.03	1.23
Té persones a càrrec	1.15	0.88	0.81
Estudis superiors	1.53*	1.67**	1.31
Naixement a Catalunya	0.70	1.14	0.97
Té limitacions de salut	1.24	1.18	2.18*
Té més de 5 anys d'antiguitat laboral	2.24***	2.04***	1.85
És funcionaria	0.80	0.91	2.17**
Va gaudir permisos/llicències/educacions de Jornada	0.68	0.78	0.67
Fa tasques de supervisió	0.69	0.67	1.08
Té contacte amb homes privats de llibertat	3.37***	2.78***	3.24***
Constant	4.76**	3.16*	0.71

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



**Pacte d'Estat**  
contra la violència de gènere



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**016** ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE  
MALOS TRATOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

*Activitat finançada a càrrec del crèdits rebuts del Ministeri d'Igualtat  
(Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere)*

