

## **RESUMEN**

Los seres humanos nos encontramos inmersos ante un mundo lleno de desigualdades y violencia, entre ellas las de género. Muchas mujeres sufren violencia de género en los diferentes ámbitos de su vida, entre ellos, en el laboral. Esta situación de injusticia ha dado origen a lo que se conoce como "perspectiva de género". El objetivo del trabajo ha sido la revisión bibliográfica de artículos científicos sobre la perspectiva de género en el ámbito laboral. Para llevar a cabo la revisión se consultaron inicialmente 46 artículos, de los cuales se seleccionaron 33 tras una primera lectura. Finalmente se escogieron los 17 que aparecen en las referencias.

Los resultados obtenidos han permitido aceptar la hipótesis planteada, se puede afirmar que las mujeres sufren más violencia en el mundo laboral que los hombres. En base a los resultados se ha visto que no solo la sufren más, sino con más intensidad. Esto se ve reflejado a través del lenguaje, del estilo de liderazgo, de las diferencias entre el número de líderes mujeres y hombres, del puesto de trabajo, del techo de cristal o de la diferencia salarial.

En vista a los resultados, se puede concluir que las mujeres están sometidas a violencia y en el mundo laboral están expuestas a diversas barreras que no les permiten desarrollarse por completo. Así pues, sería interesante estudiar más a fondo el tema para en un futuro cercano poder prevenir cualquier tipo de violencia, hacer visible lo invisible, educar en igualdad y empoderar a todas aquellas mujeres que han sufrido algún tipo de violencia. Además, para poder dejar claros todos los tipos de violencia que se dan y así poder identificarlos, como los micromachismos, pues sus consecuencias han dado lugar a pensar que ya hay igualdad en la sociedad, cuando no es así (Mayorbe Rodríguez, P., 2009).

## **ABSTRACT**

Human beings are facing a world full of inequalities and violence, including gender-based violence. Many women suffer gender-based violence in the different areas of their lives, including their workplace. This situation of injustice has produced what is known as the "gender perspective". The aim of the study has been to examine scientific bibliography related to gender perspective in work environment. In order to conduct the review, 46 articles were initially examined. A total of 33 were selected after the first read-out. Finally, the 17 articles that figure in the references were chosen.

The results obtained have allowed us to accept the hypothesis that women suffer more violence in work environments than men. Based on the results it has been seen that not only women suffer more, but also with higher intensity. The results show that women not only suffer more, but also more intensely from violence. It is reflected in the language, the leadership style, the differences between the number of female and male leaders, the job, the glass ceiling and the wage difference.

From the results it can be deduced that women are subjected to violence and exposed to various barriers that do not allow them to develop completely in their job. Therefore, it would be interesting to further study the subject in order to be able to prevent any kind of violence in the near future, make the invisible visible, educate in equality and empower all those women who have experienced some kind of violence. Furthermore, in order to make clear all kinds of violence that happen and identify them, such as micro-machisms, since their consequences have led to think that there is already equality in society, whereas this is no longer true (Mayorbe Rodríguez, P., 2009).



## INTRODUCTION

Nowadays many woman are involved in violence and inequality situations in so many areas of their lives, including work environment. This social injustice situation has turn in to what is known as the "gender perspective" (Lombardo E., 2014). Women in work field are facing two types of violence: visible and invisible. The visible violence is explicit. Invisible violence is subtle, invisible to its own victims and it works through the symbolic paths of communication, ignorance, recognition and feeling (Bordieu, 2000). This paper attempts to conduct a literature review on the gender perspective in the work environment, based on the hypothesis that women suffer more violence in work environment than man.

## METHOD

The study was developed from the idea of doing empirical work on the gender perspective in public administration, although it ended up being a bibliographic review on the gender perspective in the labour field. I conduct the research of papers in: Google Academic, Dialnet and Pubmed. My research criteria include articles in Spanish or English, without economic cost, which have been published in Spain and among the period 1990-2019.

**Key words:** gender violence, subtle violence, micromachisms, sexist language, leadership, glass ceiling, mobbing, work harassment, sexism.

From the searches I extract the following:



## DISCUSSION

The results have confirmed the hypothesis that women suffer more violence in work environment than men. It has been seen how they suffer more intensely from harassment, how there are inequalities in salaries and also types of leadership. It has also been seen shown that women tend to occupy more precarious or temporary positions and that there is a higher rate of unemployment among women. Furthermore, women suffer more psychological violence than men, for example through language. In spite of what has been found, it is a subject that has been poorly studied, and therefore there are few results. It would be interesting to study the subject more thoughtfully so that in the future we can prevent all types of violence, make the invisible visible, educate in equality and empower all those women who have suffered any type of violence. Especially the micro-machisms, which the consequences of this type of sexism have caused to think there is already equality in society (Mayorbe Rodríguez, P., 2009).

## RESULTS

RESULTS	AUTHORS & YEAR
Harassment → W 55% - M 45%	Leymann, H. (1996)
Have suffered harassment at work → W 55% - M 47%	Carneroa, M. A., Martínez B., y Sánchez Mangas, R. (2010)
Psychological violence → W 51.68%	
Verbal harassment → W 11.8% - M 2.8%	
Harassment intensity → W 31.18% - M 27.03%	
Leader → lowest score W There are gender stereotypes in the leadership position: -W → cooperative, collaborative, with little leader control, with a problem-solving approach based on intuition and empathy. -M → competitive, with authority and control and with an analytical solution approach.	Sánchez Santa Bárbara, E., González González, JM. (1998)
Leadership → W must be adapted to the style of the M  INE 2011-2014: -W doesn't outperform men in management positions. -W get "stuck" in low places without being able to access higher places.	Miranda Hernández, P. (2015)
Wage difference between W and M, INE 2012, with W being lower all areas	
Less W managers	Fernández Palacín, F., López Fernández, M., Maeztu Herrera, I., Martín Prius, A. (2010)
70% W employees → service sector jobs, with precarious and temporary jobs	Mayobre Rodríguez, P. (2009)
INE 2016: the average annual salary of W is lower, the contracts registered in W are lower.	Corrales García-Morato, E. (2016)

M → Man  
W → Woman

## REFERENCES

- Ovejero Bernal, A., (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 22(1), 101-121.
- Leymann, H., (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo, *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo, *Violence and Victims*, 5 (2), 1-14
- Carnero, M. A., Martínez B., y Sánchez Mangas, R., (2010). Mobbing and its determinants: the case of Spain, *Applied Economics*, 42, 3777–3787.
- Daza Bonachela, M.M., (2015). Paralelismos entre terrorismo y violencia machista, *Journal of Feminist, Gender and Women Studies* , 1, 73-83.
- Sánchez Santa-Bárbara, E., González González, J.M., (1998). ¿Diferencias sexuales en los estilos de dirección en la administración pública?, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 14 (2), 141-154.
- Rubio Montanejo, M., (2002). Etnografía del «mobbing» en un departamento de la Administración Pública, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 20, 303-335.
- Valls Carol, R., Torrego Egido, L., Colás Bravo, P., Ruiz Eugenio, L. (2009). Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (1)pp. 41-57.
- Morrison, J., Borrell, C., Marí-Dell'Olmo, M., Ruiz Cantero, M.T., et al. (2010). *Desigualdades de género en la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria. Gac. Sanit.*, 24 (4), 334–338.
- Lombardo, E., (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica, *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35.
- Fernández Palacín, F., López Fernández, M., Maeztu Herrera, I., Martín Prius, A., (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 231 - 247.
- Novo Corti, I., Varela Candamio, L., Cidoncha Gómez, M.A., (2017). Los recursos de la Administración Pública para combatir la violencia de género: la importancia de los centros de información a la mujer (CIM), *Atlantic Review of Economics*, 2.
- Corrales García-Morato, E., (2016). Mujer y empleo: empoderar para emprender (Trabajo Fin de Máster). Universidad de Valladolid. Valladolid.

Mayobre, P., (2009). Micromachismos invisibles. Los otros rostros del patriarcado. (Ponencia presentada en el VI Congreso Estatal de Isonomía sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres). Universidad de Vigo.

Pinto Pérez, M., (2017). Después de las olas llega la resaca: el feminismo en el punto de mira (Trabajo Fin de Máster). Universidad de Santiago de Compostela. Santiago de Compostela.

Bastida Rojo, C., (2018). Diferencias de género, el techo de cristal en España, dificultades de acceder a puestos de responsabilidad (Trabajo Fin de Máster). Universidad Jaime I. Castellón de la Plana.

Miranda Hernández, P., (2015). Las mujeres directivas y su techo de cristal (Trabajo de Fin de Máster). Universidad de la Laguna. Tenerife.