Humanidades, Tecnología y Ciencia, del Instituto Politécnico Nacional
Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo del Título: 04-2010-0326124-14000-203 ISSN: 2007-1957

LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: UN ANÁLISIS JURÍDICO-BIOÉTICO PARA SU PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN

Eric Rubén Hernández Meza
Universidad Autónoma de Querétaro
Ehernandez202@alumnos.uaq.mx

Mónica Ruiz Colín
Universidad Autónoma de Querétaro
monica.ruiz@uaq.mx

Resumen

La violencia estructural de género en el ámbito laboral evidencia de manera persistente la desigualdad en México. Pese a los avances normativos, las mujeres y las diversidades sexo-genéricas se enfrentan a la vulneración de la dignidad a través de la discriminación, que limita el desarrollo profesional y al mismo tiempo reproduce sistemas de poder. Este artículo tiene por objeto analizar la violencia estructural de género en el trabajo desde una visión bioética conjugada con el aspecto jurídico, con el objetivo de identificar las deficiencias de la norma y proponer estrategias de carácter ético que prevengan y erradiquen esta violencia estructural. La investigación se desarrolla mediante un enfoque cualitativo, analítico y documental que se sustenta en el método hermenéutico y la revisión crítica de fuentes normativas. Adicionando el análisis de los principios de bioética. La incorporación del enfoque bioético en el derecho laboral constituye una herramienta indispensable para la transformación ética de las relaciones laborales y la consolidación de entornos saludables y dignos.

Palabras clave: *violencia estructural, violencia laboral, género, bioética, dignidad laboral.*

La presencia de las mujeres en el ámbito laboral mexicano se ha incrementado, transformando los entornos laborales y cuestionando las estructuras de poder. A la par se hace más evidente la violencia estructural de género, que se encuentra profundamente arraigada, en un entramado institucional y cultural donde se reproducen relaciones históricas de subordinación.

La existencia de un marco normativo que reconozca la igualdad formal, y las prácticas cotidianas en los centros de trabajo que reflejan exclusión y desigualdad, evidencian la incongruencia, pues la norma resulta ser insuficiente para garantizar entornos laborales con la igualdad formal enunciada en la ley, por lo que resulta importante buscar

herramientas que la complementen y hagan posible una igualdad sustantiva.

Este artículo propone analizar y abordar la violencia estructural de género en el trabajo bajo un enfoque dual de ley y bioética, esta última como una herramienta pertinente en la aplicación del derecho que permita examinar los valores y prácticas que sostienen las estructuras de desigualdad en las fuentes de trabajo.

El enfoque cualitativo, analítico y documental de esta investigación da pie a estudiar la persistencia de la violencia laboral desde diferentes enfoques como el jurídico, el social y el ético, vinculándolos con los principios de la bioética.

Analizar la violencia laboral de género desde la bioética permite revisar y cuestionar los cimientos éticos en los que descansa el actuar de las instituciones y su cultura organizacional, buscando que ésta esté basada en la dignidad y la justicia. Lo que permite posteriormente crear una propuesta fundada en la bioética que permita la prevención y erradicación de la misma.

I. Conceptualización

El creciente número de personas que se suman a los ambientes laborales, hace más común la presencia de mujeres que buscan desarrollarse en este ámbito. Sin embargo, este suceso evidencia la persistencia de violencia hacia las mujeres y conduce a plantear por qué es tan común que exista limitación y menoscabo en los derechos de este grupo, pese a que el campo del derecho ofrece medios de defensa que, si bien suelen atender el problema, no logran erradicarlo.

Salinas Arias (2023) sostiene que la violencia es inherente al ser humano y, por ende se tiene un poder transformador de la realidad según sea ejercida, además de que tiene muchas formas, y por ende se encuentra arraigada a las actividades humanas.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social (s.f.) define a la violencia laboral como aquellos actos de intimidación, humillación y acoso que pueden ser físicos o psicológicos, como insultos, burlas, críticas destructivas o amenazas sistemáticas, que generan en el trabajador sentimientos de miedo, degradación o aislamiento y que afectan su salud mental y desempeño.

La violencia representa un puente entre la estructuración social y la estructura de la mente, la cual se arraiga en la conciencia y se reproduce, lo que resulta en una afectación a los derechos inherentes a cierto grupo, esto por medio de una reestructuración ideológica que cambia la percepción y significación moral que se convierte en un tipo de esclavitud.

Este puente creado por la violencia estructural se puede relacionar con la sociedad, el derecho y la desigualdad. Yasmin (2022) reflexiona sobre el legado ético y transformador de Paul Farmer, destacando la necesidad de llevar a cabo una práctica de derechos humanos comprometida con la justicia en salud global, pues las violaciones de derechos humanos se comprenden mejor desde un análisis que parte de sectores desfavorables. La violencia estructural es la organización que pertenece a la estructura política y económica que, por medio de sistemas que ejercen violencia y causan daños.

La violencia estructural genera daño, condiciones nocivas y vulneraciones que generan un deterioro en el entorno social y laboral, creando un ambiente hostil y desfavorable. En este sentido, Nancy Fraser (1985), sostiene que los roles generalizados influyen en la consideración de normas y

prácticas que potencian las injusticias estructurales, contradiciendo los principios de igualdad social, lo que produce la falta de valoración del papel de las mujeres en la sociedad. En el ámbito laboral, estas estructuras se manifiestan en conductas discriminatorias que el derecho debe reconocer y abordar de manera eficaz, dado que constituyen violaciones sistemáticas a derechos humanos y laborales, además de perpetuar una cultura institucional contraria a la equidad y la dignidad humana.

La Organización de las Naciones Unidas, Mujeres (2024), define la violencia de género como aquellos actos dañinos destinados a una persona o grupo en razón de su género, proviene de la desigualdad, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas, se reflejan diferencias estructurales de poder basadas en el género ya que se coloca a las mujeres y niñas en situaciones de riesgo frente a múltiples formas de violencia, lo que refleja una clara desigualdad que emana de una razón de género que no es aislada.

En México la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2024) define la violencia contra las mujeres como "*cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, no tanto en el ámbito privado como en el público*". En esta definición se enuncian de manera concreta y clara diversos tipos de daños, sin embargo, el daño causado no solo se limita a esos casos, dado que lo esencial es que cause cualquier daño, independientemente de su naturaleza y que esté motivado por el género de la víctima.

La violencia contra las mujeres suele tener diversas modalidades, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM, s.f.) señala que las modalidades en que se presenta la violencia contra las mujeres son las siguientes: violencia familiar: se da dentro del domicilio familiar, violencia en la comunidad: se origina en colectividad, violencia institucional: actos cometidos por el orden de gobierno, violencia feminicida: es la forma de violencia extrema contra las mujeres y que termina con su vida y la violencia laboral: la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la victima independientemente da la relación jerárquica definiéndola como aquellos actos u omisiones de abuso de poder, que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impidiendo el desarrollo e igualdad. Prestando atención principalmente a la violencia laboral que se anuncia con anterioridad, se puede entender que es compleja.

Interseccionalidad

Ahora bien, hasta ahora se ha hecho referencia a las afectaciones y menoscabos que sufren las mujeres a razón de su género, pero este fenómeno también impacta en otros grupos históricamente marginados, cuyas identidades de género, preferencias sexuales o condiciones particulares los posicionan en una situación de vulnerabilidad estructural.

Las personas de la comunidad LGBTIQ+ enfrentan una doble exclusión: por un lado, la discriminación derivada de su identidad de género, y por otro, la falta de reconocimiento institucional en reglamentos internos, en procesos de contratación o acceso a prestaciones laborales. Así mismo, la violencia laboral por razón de género también afecta a hombres, personas con discapacidad y mujeres indígenas, quienes enfrentan formas de discriminación interseccional donde se combina el género, origen étnico, clase social y condición física.

En estos casos, la subordinación se manifiesta en la invisibilización sistemática de sus aportes y necesidades dentro del

ámbito laboral, vulnerando sus derechos humanos que, como bien lo definió la ONU (Convención de Viena, 1993) son inherentes a todas las personas por igual, sin discriminación de sexo, nacionalidad, género, origen étnico, discapacidad o cualquier otra condición que forme parte de su particularidad, aunque si bien estos grupos también sufren de una violencia arraigada, asimismo son englobados en el espectro que se busca proteger.

II. Marco normativo

Desde el ámbito internacional existen instrumentos normativos como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) que busca brindar tratamiento de la violencia laboral con la intención de prevenirla y erradicarla.

La violencia laboral representa un grave y generalizado problema de carácter global, dada la múltiple violación a los derechos humanos que representa, por lo cual han sido múltiples los esfuerzos de organismos internacionales por establecer una regulación que impida el incremento de la violencia en cualquiera de sus formas.

Un ejemplo de ello es la Convención sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (OIT, 2019) establece el derecho de todas las personas a laborar en un espacio libre de violencia y acoso.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su recomendación no. 206 proporciona los lineamientos específicos que permiten implementar la convención antes mencionada, además de imponer a los Estados miembros la obligación de instaurar un enfoque inclusivo y con perspectiva de género para prevenir y abordar la violencia en el trabajo.

Adicionalmente la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (ONU, 1993) reconoce la violencia contra la mujer como una violación a los derechos humanos e impone la obligación a los Estados de eliminar cualquiera de sus formas.

Estos instrumentos internacionales proporcionan un marco jurídico integral para abordar la violencia estructural de género en el trabajo.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2024) es la norma suprema que establece en su artículo 1° la prohibición de toda clase de discriminación que sea por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, religión, preferencias sexuales, condiciones sociales, o cualquiera que tenga por objeto, causar un daño a los derechos y libertades de las personas. Este precepto evidencia de manera explícita la prohibición de cualquier tipo de acción que genere desigualdad basada en género. Por lo tanto, el incumplimiento del mismo genera una violación a los derechos fundamentales.

El mismo ordenamiento en su numeral 123 impone la obligación de observar que *"A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género."* (CPEUM, 2024, art. 123). Este precepto refleja claramente que no deberían existir conflictos de desigualdad salarial, pese a ello, Sergio García Ramírez (2023) afirma que, en promedio, una mujer en México debe trabajar 51 días más que un hombre para ganar lo mismo. Esta discrepancia entre la norma y la realidad refleja una contradicción estructural

y la urgencia por instaurar medidas que eliminen esta brecha.

La Ley Federal del Trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2025) en su artículo 2 establece que la igualdad solo se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que afecta el goce de sus derechos humanos y sus libertades laborales, lo que significa mismas oportunidades sin importar las diferencias biológicas. Esta disposición busca una igualdad entre hombres y mujeres respetando sus derechos humanos y brindando así un campo igualitario para que ambos géneros tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho, no es objeto de comercio y requiere de respeto para quien lo desempeña y un reconocimiento de igualdad entre hombres y mujeres. (2025) Este precepto busca jurídicamente asegurar una igualdad entre hombres y mujeres a efecto de que desempeñen sus labores sin sufrir violencia por parte de los empleadores o superiores jerárquicos.

De manera complementaria, el artículo 56, especifica que las condiciones de trabajo deben basarse en la igualdad entre mujeres y hombres, sin ser inferiores a las establecidas por la ley y siendo proporcionales a la naturaleza del trabajo. Prohíbe cualquier tipo de discriminación o exclusión a razón de origen étnico, nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil. (Ley Federal del Trabajo, 2025) Estos artículos son fundamentales, ya que expresan de forma clara la prohibición de ejercer violencia hacia las mujeres y protegen personas en situación de vulnerabilidad, brindando un marco normativo amplio y efectivo en la prevención de la violencia laboral.

Otra normativa que contempla y reconoce esta realidad social es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2024) la cual establece que la violencia laboral puede ser ejercida por los individuos con los que se tiene una relación laboral, sin importar el grado jerárquico, definiéndola como toda acción u omisión que desemboque en un abuso de poder que afecte la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad, impidiendo su desarrollo y vulnerando la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos, incluyendo el acoso o el hostigamiento sexual.

La LGAMVLV (2024), al tipificar de manera expresa algunas conductas como la negativa de contratación, el despido injustificado, la imposición de condiciones de trabajo desiguales, humillaciones y la limitación al derecho de lactancia, la ley permite identificar y a su vez sancionar los actos que provocan la vulnerabilidad de las mujeres en el trabajo. De esta manera, esta norma constituye un instrumento legal para la prevención y erradicación de la violencia estructural en el trabajo, dado que promueve una igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres.

No obstante, la existencia de un marco jurídico internacional y nacional que reconoce la violencia en el trabajo como una violación a los derechos humanos y a la dignidad humana, existe una brecha importante entre el marco jurídico aplicable y la realidad del día a día con la violación de los derechos laborales. Diversos estudios evidencian la persistencia de prácticas de discriminación, acoso, hostigamiento y desigualdad, reflejando una discrepancia entre lo establecido en la norma y la

experiencia diaria de las trabajadoras (García Ramírez, 2019; Bernat Jiménez, 2011). Lo que significa que un marco legal robusto no garantiza por sí solo la erradicación de la violencia laboral, demostrando la necesidad de otros instrumentos que materialicen y apoyen a la norma en la prevención y erradicación de la violencia estructural de género en el trabajo.

III. El papel de la bioética y su importancia

La bioética como apoyo para la creación de normas de prevención es fundamental, pues ataca conductas arraigadas a las estructuras laborales, La Comisión Nacional de Bioética (s.f.) define la bioética como aquella rama de la ética aplicada que reflexiona y hace planteamientos normativos y de políticas públicas para la solución a conflictos de la vida social; además el criterio ético fundamental, por lo cual resulta aplicable hacer uso de la bioética en la búsqueda de una solución a la violencia estructural que se presenta en el ámbito laboral.

La violencia estructural en el trabajo se manifiesta de diversas formas, como el acoso laboral, la explotación, la discriminación por género y la negación de derechos. Las prácticas de violencia atacan directamente la dignidad humana, siendo ésta el eje central de la bioética al tener como objetivo el bienestar integral del ser humano, genera un marco ético que permite identificar, analizar y proponer soluciones eficaces (Rodríguez-Artavia, 2018).

La implementación de políticas con enfoque bioético representa un compromiso con la justicia social y la equidad. Este se manifiesta a través de la implementación de políticas que promuevan la igualdad, la eliminación de prácticas discriminatorias y la creación de entornos laborales respetuosos y seguros.

La bioética también contribuye a la sensibilización de los sujetos miembros de la fuente laboral, fomentando una cultura de paz que valore y proteja los derechos humanos (Bernat Jiménez, 2011).

La dignidad es el principio en el cual se fundamenta la bioética, resultando importante entender la dignidad como aquel valor intrínseco de toda persona, que merece respeto y reconocimiento por el solo hecho de ser humano, independientemente de sus características, roles o condiciones sociales (Beauchamp & Childress, 2019). En el contexto de la violencia estructural, este principio se ve vulnerado en el momento en el que las trabajadoras son víctimas de algún tipo de discriminación o violencia, por lo que la protección de este principio resulta trascendental para garantizar un entorno laboral sano, inclusivo y seguro.

Por otro lado, la justicia e igualdad de carácter sustantivo es fundamental al exigir que las mujeres tengan el mismo trato y acceso a las mismas oportunidades, pese a ello, la violencia estructural hace evidente que las normas y costumbres al interior de las organizaciones de manera inconsciente generan desigualdad y desventajas sistemáticas para las mujeres (Rivero Evia, 2024). Haciendo evidente la importancia de adoptar un enfoque de igualdad y justicia sustantiva que permita identificar y corregir las barreras existentes para entonces asegurar la existencia de una equidad en la vida cotidiana.

Dentro del campo de la bioética se habla de 4 principios rectores: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, los mismos que permiten analizar y proponer vías éticas de transformación a la violencia estructural, pues ésta, como se ha descrito, se

manifiesta en desigualdades institucionales, afectando a las mujeres y diversidades de género lo que les imposibilita desarrollar su potencia profesional y libertad moral (Cortina, 2021).

El principio de no maleficencia impone al Estado e instituciones la obligación de abstenerse de generar un daño, de cualquier índole, por lo que las prácticas dentro de un esquema de violencia estructural, como el acoso, el hostigamiento y la discriminación lesionan a la víctima, lo que provoca un daño estructural acumulativo. Estas conductas violentas, al ser permitidas dentro de las organizaciones, se traducen en una violación ética que pasa a ser responsabilidad de la institución (Beauchamp & Childress, 2019).

La beneficencia es otro principio de la bioética que dentro del entorno laboral se refleja en las acciones para promover el bienestar de los trabajadores, esto a través de políticas y prácticas institucionales que contribuyan al desarrollo profesional de las mujeres, garantizando su salud y crecimiento profesional, fomentando la equidad, un ambiente de cooperación, respeto y empatía (Beauchamp & Childress, 2019).

Por otro lado, el principio de autonomía es especialmente relevante en el ámbito laboral, pues implica reconocer que las trabajadoras son seres morales capaces de tomar decisiones y participar en la creación del ambiente laboral. Pese a ello, la cultura patriarcal tiende a limitar la voz de las mujeres y diversidades de género, a través de la imposición de decisiones que tienden a reforzar la dependencia o silencio frente a las desigualdades. Adela Cortina (2021) afirma que promoviendo la autonomía se pueden crear el empoderamiento y la participación y ello a su vez crear entornos laborales sanos para las mujeres.

Finalmente, el principio de justicia reclama la eliminación de toda desigualdad y discriminación estructural, en este sentido, la aportación de la bioética será la exigencia de una igualdad sustantiva que busca corregir las condiciones históricas de desigualdad que perpetúan la exclusión (Beauchamp & Childress, 2019; García Ramírez, 2019).

Como menciona Marín Moral (2024) la aplicación de la bioética tiende a conseguir la dignidad de las personas, justicia común, por lo cual el respeto a la dignidad de las personas debe ser canalizado por cualquier norma, decisión laboral, tanto por la empresa como por la sociedad, aunque se han realizado estudios desde la bioética, no se ha dejado de lado la antropología de las relaciones laborales, ya que es imposible el no convivir en las relaciones laborales, por ende, la bioética debe de ser aterrizada en cuestiones concretas, para que las relaciones laborales avancen hacia relaciones humanas y sociales saludables.

IV. Violencia estructural, derecho y bioética en el ámbito laboral

Existe una estrecha relación entre la violencia estructural y la desigualdad laboral, como lo refiere el informe regional de desarrollo humano (PNUD, 2021), de donde se desprende que América Latina es la región con más violencia del mundo. La desigualdad fomenta muchas conductas de violencia, la cual afecta a los grupos históricamente vulnerables, afectando el goce de derechos, la obtención de ingresos, el acceso a la salud, entre otros aspectos. Esta violencia también genera afectación hacia el exterior de las víctimas, como el crecimiento económico por medio del impacto en los individuos, lo que conlleva que la violencia arraigada a estructuras genere desigualdad laboral.

El derecho tiene una función dualista en relación a la violencia ya que así como puede normarla, también puede producirla, aunque este efecto no sea intencional, el derecho puede producir violencia estructural, ya que las leyes pueden generar desigualdades sociales, como lo pueden ser a lo largo de la historia los grupos indígenas, los cuales sufrían de exclusión social y política, por lo que la norma en algunos casos debe ser reformada a efecto de sustraer estas desigualdades que afectan grupos vulnerables como son mujeres y niños.

Córdoba Jiménez (2022), afirma que la bioética resulta ser un valor agregado en el análisis jurídico, pues aporta un marco ético y una metodología amplia y diversa para conocer problemas complejos que la ley no puede resolver, mientras que el derecho se basa en leyes que ejercen fuerza y presión sobre las personas, la bioética reflexiona sobre valores con relación a la dignidad humana en las ciencias de la vida, tecnología y salud, buscando extraer de raíz el problema y no únicamente sancionarlo como muchas veces lo hace la norma.

Estadísticas

Con base en el informe anual de 2024 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025), las denuncias presentadas ante la Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género (UEAAG) en el ejercicio de 2024, se presentaron 155 denuncias, de las cuales 82 denuncias están relacionadas con temas de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral y discriminación, que sumadas a las 73 que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores da un total de 155 denuncias.

Dentro del mismo informe se hace referencia a un total de 31 casos, que representan un veinte por ciento, donde los hechos denunciados constituyen hostigamiento sexual, de los cuales 26 víctimas fueron mujeres y 5 no especificaron el género con el que se identifican. Algo importante de señalar es que en todos los casos las personas denunciadas como agresores fueron hombres (INEGI, 2024).

En 35 casos (22.5%) la denuncia fue por hechos de acoso sexual, teniendo como víctimas 26 mujeres, 4 hombres y 5 no especificaron género; en 28 casos las personas denunciadas fueron hombres, lo que representa el 18% (INEGI, 2024).

El 24.5% de las víctimas denunciaron hechos de discriminación, 20 mujeres, 12 hombres y 6 no especificaron su género; el 13.5% de estas conductas discriminatorias fueron efectuadas por hombres (INEGI, 2024).

En 51 casos, mismos que representan el 32.9% se denunciaron hechos relativos a acoso laboral, en 37 la víctima fue mujer, en 9 casos hombre y en 5 casos no se especificó el género, además de que resulta importante señalar que en 27 casos los agresores fueron hombres (INEGI, 2024).

Por otro lado, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) en 2021 reveló que el 27.9% de las mujeres en edad laborable han sufrido violencia en el trabajo, mientras que en el año 2016 el porcentaje era de 26.6% (INEGI, 2022).

Las estadísticas reflejan el incremento de casos de violencia que se vive al interior de los centros de trabajo, así como la multiplicidad de formas en las que se manifiesta, desde un acto de discriminación, la desigualdad salarial, o la desigualdad en la asignación de puestos de dirección hasta casos de hostigamiento y acoso laboral, pero la constante en todas estas formas de

violencia es que en la mayoría de los casos la víctima es mujer. Es trascendente evidenciar que las estadísticas únicamente hacen referencia a mujeres y hombres, observando así una exclusion hacia aquellas personas de la comunidad LGBTIQ+.

V. Propuestas de intervención

Rodríguez (2024) afirma que la salud ocupacional está integrada por actividades, generación de políticas, así como iniciativas que mejoran la salud y benefician el bienestar del trabajador para así dar una mejor calidad de vida y ambiente laboral, la perspectiva es amplia, por lo que contempla todo tipo de supuestos laborales.

Es muy importante generar un cambio para lograr una transversalización, sin embargo, es importante analizar y ubicar las desigualdades, las relaciones de poder que existen, y con ello plantear modificaciones, tendientes a combatir las estructuras desiguales que existen, así guiando una nueva creación de proyectos.

Tomando en cuenta todo lo anterior, se propone tomar acción partiendo de cambios a múltiples áreas que resultan clave para un cambio, por ejemplo:

Desarrollar un análisis profundo de las maneras en las que se manifiesta la violencia estructural a razón de género en la fuente de trabajo, lo cual permitirá crear todo un esquema de prevención y erradicación de las mismas, siempre basado en la igualdad, la justicia y el respeto a la dignidad de las mujeres trabajadoras y las diversidades de género.

Se propone dentro del catálogo de medidas a implementar para la prevención y erradicación de la violencia estructural las siguientes:

- Realizar reformas a las legislaciones mexicanas partiendo de la conceptualización de valores culturales sólidos para integrar valores más profundos y claros desde distintas áreas jurídicas para de este modo fortalecer las instituciones y obtener una mejor toma de decisiones.

- Desde el interior de las fuentes de trabajo, hacer cambios que nazcan y versen en modificar la conducta de los empleados y el entorno laboral con reglamentos que estén de la mano con el conjunto de principios y valores de igualdad entre hombres y mujeres para que se actúe siempre buscando el mayor beneficio sin generar ningún tipo de afectación, proponiendo la formulación de un código ético sustentado en la aplicación de los principios de la bioética, así como un protocolo de actuación que contemple medidas de prevención y sensibilización respecto a las desigualdades estructurales.

- Garantizar que las medidas aplicadas en la fuente de trabajo que busquen la igualdad y no discriminación sean respetadas y aplicadas para garantizar de forma certera que se logre una prevención efectiva de la violencia estructural a razón de género partiendo de las necesidades presentes y particulares hasta llegar a las globales, para lo cual se propone la generación de un protocolo de actuación en casos de violencia, que se encuentre cimentado en el código de ética antes planteado.

- Crear una guía que se aplique en los ambientes laborales, la cual contenga y exponga la forma correcta de relacionarse e interactuar de forma igualitaria, así como los medios y conductas adecuadas para que los empleadores, sindicatos y trabajadores, conozcan de forma precisa qué principios y valores deben seguir en el desempeño del

cargo para que la estructura se modifique y se puedan reproducir conductas en las relaciones que valoren y respeten la dignidad humana.

Como se observa, la lucha contra la violencia estructural que sufren las mujeres en el centro de trabajo no es un problema que, lejos de ser sencillo, se vuelve complejo y requiere la implementación de una serie de medidas que confluyan y al mismo tiempo impacten contra estas desigualdades históricas institucionales.

Conclusión

Los principales hallazgos del estudio fueron que existe de forma persistente un arraigamiento en las estructuras laborales, lo que parte de una relación de subordinación entre empleador y empleado que tiende a manifestarse en múltiples fuentes de trabajo, las personas que sufren esta afectación son mujeres las cuales sufren de violaciones a sus derechos que llevan consigo daños tanto físicos como psicológicos, lo que desemboca en que se vean vulneradas como género, además de que se han pronunciado ya organizaciones sobre el tema e incluso algunas han afirmado que en América están los índices más altos este modelo continua, del mismo modo el Estado Mexicano se ha pronunciado y con temblado esta afectación por lo que desde el punto normativo ha mencionado y sancionado tales conductas.

Si bien esta violencia se encuentra arraigada a estructuras laborales, no siempre se denuncia, ya que en algunos casos se llegan a normalizar este tipo de conductas, por lo que resulta difícil el saber con exactitud en qué medida se sufre esta violencia por parte de las mujeres que desempeñan algún trabajo.

Los retos futuros que deberá enfrentar el derecho laboral y la bioética serán la creación de normas y políticas eficaces que logren arraigarse y reproducirse de tal forma que se logre una igualdad de género en sentido positivo, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, pero sobre todo no exista una violencia en los centros de trabajo que nazca del género de las personas, para que se deje atrás la estructura de violencia que se replica en las fuentes de trabajo.

Bibliografía

Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed.). Oxford University Press.

Bernat Jiménez, A. (2011). *Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo*. Revista Española de Investigación en Psicología, 4(2), 45-58.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). *Ley Federal del Trabajo*. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 2025. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Comisión Nacional de Bioética (CONBIOÉTICA). (s. f.). *¿Qué es la bioética?* https://www.gob.mx/salud/conbioetica/articulos/que-es-bioetica

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (s. f.). *¿Qué es la violencia contra las mujeres y sus modalidades?* https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-violencia-contra-las-mujeres-y-sus-modalidades

Cortina, A. (2021). *Ética aplicada y democracia radical*. Tecnos.

Fraser, N. (1985). What's critical about critical theory? The case of Habermas and gender. *New German Critique*, 35, 97–131. https://contemporarythinkers.org/jurgen-habermas/commentary/whats-critical-about-critical-theory-the-case-of-habermas-and-gender/?utm_source

García Ramírez, S. (2023). *¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: Políticas públicas para su disminución*. ResearchGate.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022, 30 de agosto). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Comunicado de prensa núm. 485/22.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Informe anual 2024 – Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género (UEAAG)*. Órgano Interno de Control, INEGI. https://ci.inegi.org.mx/docs/InformeAnual_UEAAG2024.pdf

Marín Moral, I. (2024). ¿Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales? *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, (10), 123-146. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/930

Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. https://www.un.org/es/declaration-violence-against-women

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

Rivero Evia, J. (2024). ¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución. *Intersticios Sociales*, 27, 390-408. https://doi.org/10.55555/IS.27.563

Rodríguez-Artavia, A. (2018). *Bioética: Una estrategia más allá de una política de paz*. Revista Colombiana de Bioética, 13(2), 1–13.

Rodríguez, M. (2024, 25 de enero). *Salud ocupacional integral: Prevención y control en el lugar de trabajo*. INSPENET. https://inspenet.com/articulo/salud-ocupacional-integral-en-el-trabajo/

Salinas Arias, B. A. (2023). *Educación para la paz desde Johan Galtung*. *Análisis: Revista Colombiana de Humanidades*, 55(102), 116–143. https://doi.org/10.15332/21459169.7634

Vera, M. (2023). *La crítica feminista de Fraser y Benhabib a la Teoría Crítica*. Andamios, 20(52), 177-197. https://doi.org/10.29092/uacm.v20i52.1003

Yamin, A. E. (2022, March 4). *Reflexiones sobre el legado de Paul Farmer: un llamado de atención para una práctica transformadora de los derechos humanos en la salud mundial*. OpenGlobalRights. https://www.openglobalrights.org/reflections-on-paul-farmers-legacy-a-clarion-call-for-transformative-human-rights-praxis-in-global-health/?lang=Spani