



# Múltiples dimensiones de las violencias basadas en género



Las múltiples dimensiones de la violencia  
contra las mujeres trabajadoras de la  
maquila en Guatemala: desafíos para la  
regulación laboral y la organización sindical

Manuel Salvador Funes Narváez  
María Antonia Bermúdez  
Suhey Mercedes Fúnez Narváez

# **Las múltiples dimensiones de la violencia contra las mujeres trabajadoras de la maquila en Guatemala: desafíos para la regulación laboral y la organización sindical**

## PRESENTACIÓN

En Guatemala, la industria maquiladora textil representa una de las principales fuentes de empleo formal para mujeres de sectores populares, muchas de ellas indígenas y con bajo nivel educativo. Se estima que entre el 70% y el 82% de la fuerza laboral en este sector son mujeres, y entre un 35% y 40% de ellas tienen origen étnico maya. A pesar de su peso económico, este sector se caracteriza por condiciones laborales precarias, violencia estructural y una sistemática represión sindical. Las trabajadoras enfrentan jornadas de hasta 11 horas diarias para cumplir metas de producción de hasta 3,500 prendas por día, como relata Roxana, dirigente sindical: “Entramos a las 7.00 de la mañana y salimos a las 6.00 de la tarde”. Esta sobreexplotación se combina con acoso sexual, amenazas, despidos arbitrarios y violencia física, como lo evidencia el testimonio de Augusta, quien fue secuestrada y violada por un grupo armado tras intentar organizar un sindicato.

A pesar de la existencia de un marco legal nacional e internacional —como los Convenios 87 y 98 de la OIT, la CEDAW y la Convención de Belém do Pará que protege los derechos laborales y sindicales—, la brecha entre la norma y la práctica es profunda. El 70.3% de la población en edad de trabajar se encuentra en el sector informal, y el salario mínimo en Guatemala es el más bajo de Centroamérica. Además, el 21.72% de las mujeres mayores de 7 años son analfabetas, lo que limita su acceso a información sobre sus derechos y las expone a abusos.

## ANÁLISIS POLÍTICO

La violencia contra las mujeres trabajadoras de la maquila no es un fenómeno aislado, sino parte de un entramado estructural de dominación que articula desigualdad de género, pobreza, racismo institucional y represión sindical. Esta violencia se manifiesta como un sistema de control coercitivo (Stark, 2007), que busca someter la autonomía de las trabajadoras mediante mecanismos físicos, simbólicos y psicológicos. Las mujeres enfrentan jornadas extenuantes, acoso sexual, amenazas, despidos arbitrarios y, en casos extremos, violencia física y sexual como forma de castigo por su activismo sindical. Desde una perspectiva interseccional (Crenshaw, 1989; 2024), estas formas de opresión no actúan de manera separada, sino que se entrelazan y refuerzan mutuamente, generando condiciones de vulnerabilidad consubstanciales (Galerand y Kergoat, 2014). Como señala Bell Hooks (1984; 2020), el patriarcado no solo estructura las relaciones de poder entre hombres y mujeres, sino que también moldea la subjetividad de los oprimidos, quienes muchas veces reproducen los valores del grupo dominante. En este contexto, el cuerpo de las trabajadoras se convierte en un territorio de disciplinamiento y castigo, como lo advierte Rita Segato (2003), donde la violencia sexual opera como una tecnología de poder que refuerza jerarquías de género y clase.

Sin embargo, el Estado guatemalteco ha ratificado convenios clave como el 87 y 98 de la OIT, que garantizan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, pero no ha adoptado el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, lo que refleja

una resistencia estructural a reconocer la violencia laboral como una forma de violencia de género. Esta omisión no es casual: responde a una cultura política e institucional marcada por la impunidad, el debilitamiento del Estado de derecho y la captura de las instituciones por intereses empresariales.

Por otra parte, la Inspección General de Trabajo del Ministerio del Trabajo ha sido criticada por la Procuraduría de los Derechos Humanos por abandonar su rol de tutela y adoptar una postura de mediación que legitima los abusos patronales. Las inspecciones son esporádicas, anunciadas con antelación y, en muchos casos, ignoradas por las empresas. El sistema judicial, por su parte, es lento, costoso y revictimizante. En 2017, de más de 421,000 denuncias presentadas al Ministerio Público, solo se emitieron sentencias en 9,450 casos, lo que evidencia una tasa de resolución judicial inferior al 2.3%.

Esta debilidad institucional tiene raíces históricas. Como señala el documento, el sistema de justicia guatemalteco fue históricamente irrelevante en la vida nacional, con fuerzas punitivas actuando al margen de jueces y magistrados. Aunque se han impulsado reformas en el marco de los Acuerdos de Paz de 1996, persiste la falta de independencia judicial, el amedrentamiento de jueces y el cierre de medios de comunicación críticos.

En este contexto, la violencia antisindical se perpetúa con la complicidad del Estado, que por acción u omisión permite que las trabajadoras organizadas sean objeto de amenazas, linchamientos y asesinatos. Ejemplos claros son el asesinato de Anastacio Tzib Caal el 15 de junio de 2024, dirigente de SITRATXPIA II y líder sindical en la maquila textil, y el crimen de Doris Lisseth Aldana Calderón el 4 de octubre de 2023, dirigente del Sindicato Bananero SITRABI en Izabal. En ambos casos, organismos nacionales e internacionales exigieron investigaciones exhaustivas y justicia efectiva, pero prevalece la impunidad y la falta de medidas de protección adecuadas.

En este sentido, la impunidad no se limita al ámbito jurídico, sino que también opera de forma simbólica. Tal como dice Bell Hooks (2004): “El patriarcado, como sistema de dominación, funciona al socializar a todas las personas para creer que en todas las relaciones humanas hay una parte superior y otra inferior... y que lo natural es que los poderosos gobiernen sobre los más débiles.” Esta configuración simbólica refuerza formas de impunidad que no se registran en tribunales, pero que son determinantes en cómo se perciben y justifican las desigualdades y el silenciamiento de las voces femeninas.

En Guatemala, esta cultura patriarcal se entrelaza con el racismo institucional y la desigualdad de clase, generando un entorno donde las múltiples dimensiones de la violencia contra las mujeres trabajadoras de la maquila es normalizada, invisibilizada y tolerada.

## DESAFÍOS TÉCNICOS

### **1. Fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo para fiscalizar y sancionar violaciones laborales**

Fortalecer esta capacidad implica no solo aumentar el presupuesto y el personal técnico del Ministerio, sino también garantizar su independencia frente a presiones políticas y económicas. Además, se requiere una reforma normativa que permita sanciones efectivas y mecanismos de denuncia accesibles, especialmente para mujeres con bajo nivel educativo o que enfrentan barreras lingüísticas, como muchas trabajadoras indígenas.

### **2. Establecer mecanismos de protección específicos para mujeres sindicalistas**

En este contexto, es urgente establecer mecanismos de protección diferenciados que reconozcan la intersección entre género, clase, etnia y rol sindical. Esto incluye:

- Protocolos de protección inmediata ante amenazas.
- Acceso prioritario a medidas cautelares.
- Acompañamiento psicosocial y legal.
- Garantías de confidencialidad en los procesos de denuncia.
- Inclusión de las sindicalistas en programas de defensoras de derechos humanos.

Además, debe reconocerse su labor como una forma de defensa de derechos humanos, lo que permitiría activar mecanismos internacionales de protección.

### **3. Promover la ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT**

La ratificación del Convenio 190 no solo sería un paso simbólico, sino una herramienta concreta para transformar las relaciones laborales en sectores como la maquila, donde la violencia es estructural y sistémica. Su implementación permitiría: a) establecer definiciones claras de violencia laboral; b) crear mecanismos de prevención y reparación; c) fortalecer la inspección laboral con enfoque de género y d) promover campañas de sensibilización y formación en derechos laborales.

Como señala el documento, “la mejor ley no alcanza para asegurar los derechos de las trabajadoras domésticas” —y por extensión, de las maquiladoras— si no va acompañada de un cambio cultural. El Convenio 190 ofrece el marco para impulsar ese cambio.

## DESAFÍOS POLÍTICOS

La estigmatización del sindicalismo en Guatemala tiene raíces profundas en la historia reciente del país, marcada por la represión política, el conflicto armado interno y la

criminalización de la organización colectiva. Como señala el documento, “en los años ochenta ser sindicalista era un delito, y en el siglo XXI es una actividad denigrante”. Esta percepción ha sido reforzada por campañas de desprestigio, prácticas antisindicales (Plan SACAPA) sistemáticas y una cultura empresarial que promueve el miedo y la fragmentación entre las y los trabajadores. En este contexto, resulta fundamental avanzar en estrategias que dignifiquen el sindicalismo, fortalezcan las alianzas entre actores sociales y reconozcan el papel de las mujeres sindicalistas como defensoras de derechos humanos.

## PROPUESTAS

En este contexto, se vuelve urgente avanzar en medidas concretas que garanticen la protección de los derechos de las trabajadoras de maquilas, especialmente aquellas que ejercen liderazgo sindical. A continuación, se presentan tres ejes estratégicos prioritarios para abordar esta problemática desde una perspectiva de justicia social y equidad de género.

## EJE ESTRATÉGICO I: REFORMA DEL MARCO NORMATIVO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

### **Política 1.1: Adecuar el marco legal para garantizar la protección integral de las trabajadoras y la responsabilidad empresarial.**

- Línea de Acción 1.1.1 (Legislativa): Impulsar la ratificación y la implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este instrumento reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen una violación de los derechos humanos. Su implementación permitiría proteger jurídicamente a muchas mujeres que son despedidas y trasladadas a otros puestos tras denunciar acoso de un superior o compañero de trabajo.
- Línea de Acción 1.1.2 (Legislativa/Fiscal): Promover una reforma integral a la legislación de zonas francas para modificar la política fiscal y asegurar la contribución empresarial a servicios de salud ocupacional. Esta reforma es esencial para que el Estado no absorba de forma total los costos de salud que genera el modelo de producción maquilador.
- Línea de Acción 1.1.3 (Legislativa/Laboral): Transformar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en un compromiso legal vinculante. El caso de Margarita, quien abandonó el sector por problemas de salud tras largos años de trabajo con daños irreversibles en su salud, refleja la necesidad de programas obligatorios de reconversión laboral y atención sanitaria integral financiados por las empresas.
- Línea de Acción 1.1.4 (Legislativa/Educativa): Establecer en 18 años la edad mínima para el acceso al trabajo en maquilas, considerando que se trata de una actividad peligrosa conforme al Convenio 182 de la OIT.

**Política 1.2: Fortalecer el aparato institucional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres trabajadoras en las maquilas y garantizar el acceso a la justicia.**

- Línea de Acción 1.2.1 (Institucional): Reactivar y dotar de presupuesto suficiente a las Inspectorías de Trabajo y de Seguridad Social de oficio, dotándolas de recursos, independencia y un enfoque interseccional para realizar inspecciones no anunciadas y efectivas.
- Línea de Acción 1.2.3 (Transparencia): Establecer sistemas de transparencia económica que obliguen a las empresas a publicar sus márgenes reales de ganancia, el aporte del sector maquilador al país y cumplimiento laboral. Esto es clave para combatir la narrativa empresarial que justifica la precariedad laboral con supuestos márgenes bajos de utilidad.

## **EJE ESTRATÉGICO II: DIGNIDAD, SALUD Y CONDICIONES LABORALES**

**Política 2.1: Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las condiciones laborales dignas.**

- Línea de Acción 2.1.1 (Diálogo social): Crear una mesa sectorial permanente de diálogo social (empleadores, sindicatos, gobierno) con el objetivo de negociar un convenio colectivo único para el sector maquila. Los linchamientos que ocurren a lo interno, evidencian la falta de canales de diálogo institucionalizados.
- Línea de Acción 2.1.2 (Condiciones salariales): Fijar como meta del convenio colectivo el derecho a un salario vital que cubra la canasta básica ampliada. La investigación mostró que el 83% de las trabajadoras encuestadas ganan menos del costo de la canasta básica ampliada, lo que las obliga a endeudarse o trabajar dobles jornadas.
- Línea de Acción 2.1.3 (Infraestructura social): Establecer como obligatoria la construcción y el mantenimiento de guarderías infantiles en el sector de las maquilas. Este sector está conformado mayoritariamente por mujeres jóvenes, muchas de ellas madres solteras, que se ven obligadas a llevar a sus hijos e hijas al trabajo por no contar con redes de apoyo. La ausencia de infraestructura adecuada para el cuidado infantil impacta de manera desproporcionada a las mujeres con responsabilidades familiares.

**Política 2.2: Garantizar el derecho a la salud integral y la prevención de enfermedades laborales.**

- Línea de Acción 2.2.1 (Investigación): Realizar un diagnóstico nacional de salud y seguridad ocupacional en maquilas para identificar riesgos ergonómicos, químicos y psicosociales.



- Línea de Acción 2.2.2 (Diagnóstico y Protocolos): Desarrollar un diagnóstico epidemiológico oficial sobre las enfermedades laborales crónicas en el sector con enfoque de género. A partir de este, activar protocolos obligatorios para su prevención y tratamiento efectivo dentro del sistema de Seguridad Social.
- Línea de Acción 2.2.3 (Discapacidad): Definir e implementar una política de reconocimiento, calificación y atención de los niveles y grados de discapacidad generados por la actividad laboral, que incluya programas de inclusión socio-laboral. El estudio recoge testimonios de mujeres que, tras años de trabajo repetitivo, no pueden ser reubicadas ni obtener pensiones.
- Línea de Acción 2.2.4 (Protección social post-empleo): Crear un fondo de reparación para mujeres afectadas, gestionado de forma mixta entre el Estado, empresas y sociedad civil, para mujeres retiradas prematuramente que no alcanzan la jubilación, asegurando la continuidad de su atención sanitaria y seguro facultativo.

### **EJE ESTRATÉGICO III: FORTALECIMIENTO DE LA AGENCIA, ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES**

#### **Política 3.1: Promover el empoderamiento, la educación y la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras.**

- Línea de Acción 3.1.1 (Educación): Diseñar e implementar programas de alfabetización laboral. El estudio reveló que más del 60% de las mujeres entrevistadas desconocían sus derechos contenidos en el Código de Trabajo. Estos programas permitirían construir conciencia de derechos desde una pedagogía crítica.
- Línea de Acción 3.1.2 (Empoderamiento): Crear espacios de formación en liderazgo sindical, como talleres de creación de agencia personal y empoderamiento femenino dirigidos a trabajadoras de la maquila, enfocados en derechos (maternidad, salud), prevención del acoso sexual y estrategias contra la difamación y la violencia comunitaria.
- Línea de Acción 3.1.3 (Protección a sindicalistas): Establecer mecanismos de protección específicos para mujeres sindicalistas, reconociéndolas como defensoras de derechos humanos y garantizando su acceso a protocolos de seguridad, acompañamiento psicosocial y legal, y medidas cautelares.

Reconocer el papel de las mujeres sindicalistas como defensoras de derechos humanos es fundamental para visibilizar su lucha en un contexto donde la organización laboral femenina es sistemáticamente criminalizada y violentada.



precarias, sino también múltiples dimensiones de violencia (económica, simbólica, sexual e institucional) por el hecho de ejercer liderazgo sindical. Casos emblemáticos como el de Augusta, quien fue víctima de violencia sexual tras intentar formar un sindicato, o los linchamientos en turba promovidos por la patronal contra lideresas en el caso de Clara y Roxana, muestran que su activismo las convierte en blanco de represalias que buscan silenciar sus voces.

A pesar de ello, muchas se han atrevido a asumir un rol activo en la defensa de los derechos laborales, documentando abusos, empoderando a otras compañeras y articulando redes de apoyo con organizaciones nacionales e internacionales. Reconocerlas como defensoras de derechos humanos no solo implica brindarles protección legal y política, sino también legitimar su papel como agentes de transformación social en un país donde el sindicalismo femenino sigue siendo una forma de resistencia valiente por los riesgos personales que implica.

**Política 3.2: Revertir la estigmatización del sindicalismo y fortalecer las redes de solidaridad.**

- Línea de Acción 3.2.1 (Comunicación estratégica): Lanzar una campaña de divulgación institucional y social (en colaboración con actores aliados) para dignificar la labor sindical y dar a conocer los derechos de las y los trabajadores del sector.

En el marco de la presente convocatoria de investigación se realizó la campaña audiovisual “Violencia hacia las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora” (10 videos para redes sociales) a cargo de Ana Monterroso, comunicadora social egresada de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien aportó su experiencia en producción audiovisual con enfoque social y de género. Los videos están disponibles en la web de CLACSO.

Esta estrategia responde a la necesidad de traducir los hallazgos complejos de la investigación en contenidos accesibles, emocionales y movilizadores, utilizando plataformas digitales como Facebook, TikTok e Instagram. Cada video aborda una temática específica —desde la definición de maquila y el perfil de las trabajadoras, hasta presentar las múltiples dimensiones de la violencia, la lucha sindical y las propuestas de cambio— con un enfoque narrativo que combina datos duros, testimonios reales y elementos visuales impactantes.

Por ejemplo, se visibiliza la feminización del trabajo en las maquilas como resultado de estereotipos de género que justifican la explotación, y se denuncia la violencia simbólica, sexual y económica que enfrentan las trabajadoras. Al mismo tiempo, se destacan las estrategias de resistencia y organización que han desarrollado las mujeres sindicalistas, mostrando que, a pesar de la represión y el miedo, existe una capacidad de agencia transformadora.

Finalmente, la campaña propone caminos concretos hacia la justicia y la dignidad, como la formación continua, la documentación de abusos, la afiliación a federaciones, la incidencia internacional y la creación de una federación nacional de organizaciones laborales. El llamado a la acción está dirigido al Estado, la sociedad civil y la cooperación internacional, exigiendo el cumplimiento de los derechos humanos y la transparencia en el uso de fondos destinados al desarrollo. En conjunto, la campaña no solo difunde los hallazgos de la investigación, sino que los convierte en herramientas de movilización, denuncia y transformación social, en consonancia con el enfoque interseccional y feminista que sustenta el estudio.

- Línea de Acción 3.2.2 (Alianzas nacionales): Fomentar y consolidar alianzas estratégicas entre sindicatos, organizaciones feministas, ONGs de derechos humanos y la academia.
- Línea de Acción 3.2.3 (Solidaridad Internacional): Promover activamente la gestión de redes de solidaridad internacional entre las trabajadoras de la maquila, las organizaciones de consumidores en países del Norte Global y el Worker Rights Consortium (WRC).

El documento evidencia que, ante la debilidad institucional del Estado y la impunidad persistente, muchas mujeres han encontrado apoyo fuera de las fronteras nacionales. Por ejemplo, el caso de la empresa Hanna muestra cómo, tras el cierre fraudulento de la fábrica, fue la presión de marcas internacionales —movilizadas por estudiantes universitarios en Estados Unidos a través del Worker Rights Consortium (WRC)— la que logró que se pagaran las indemnizaciones a las trabajadoras.

Asimismo, organizaciones como REDLG, COVERCO y ATRADHOM han sido fundamentales para brindar formación, acompañamiento legal y visibilidad pública a las sindicalistas. Estas alianzas permiten articular esfuerzos entre actores diversos, compartir recursos, incidir en políticas públicas y fortalecer la resiliencia del movimiento sindical femenino.

En un contexto donde el sindicalismo está estigmatizado y las mujeres enfrentan múltiples formas de violencia, la cooperación internacional y el trabajo conjunto con organizaciones feministas y de derechos humanos se vuelve indispensable para construir redes de protección, legitimidad y transformación social.

## **SOBRE LAS AUTORAS Y AUTORES.**

### **Manuel Salvador Funes Narváez**

Máster en Didácticas Específicas por la Universidad de Barcelona, España. Desde el año 2024, se desempeña como investigador asociado del Instituto de Investigación en Ciencias Socio Humanistas (ICESH) de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, donde impulsa proyectos que articulan la educación con las realidades sociales contemporáneas.

Su trayectoria académica y profesional ha estado marcada por un firme compromiso con la transformación educativa desde una perspectiva crítica e inclusiva. Sus principales líneas de investigación se centran en la educación y las realidades sociales con enfoque de género, abordando temas como la innovación pedagógica, la cultura de paz y la equidad en los procesos formativos.

Entre sus publicaciones más destacadas se encuentran “La Investigación Acción para la Innovación Educativa con Enfoque de Género y Cultura de Paz” (2017) e “Implementación de Estrategias Innovadoras con Enfoque de Género” (2015), un trabajo pionero en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de estrategias pedagógicas.

Su labor investigativa se inscribe en una visión transformadora de la educación, orientada a la justicia social y al fortalecimiento de comunidades educativas más equitativas y conscientes de su diversidad.

### **Mariantonia Bermúdez González**

(Managua, 1965) trabajó como docente del Departamento de Educación y en la Coordinación de Cultura de la Universidad Centroamericana de Managua enseñando literatura y lectoescritura académica. Ha ejercido la docencia de educación media y universitaria en colegios de Barcelona, Managua y Universidades de Nicaragua. Dirigió el grupo de creación literaria de la Universidad Centroamericana. Ha trabajado como editora de revistas literarias y culturales.

Es doctora de filología hispánica por la Universitat de Barcelona, donde presentó la tesis “El proyecto intelectual de la narrativa nicaragüense, de la utopía a la paradoja (1970-2018)” con la que obtuvo una calificación de Cum Laude. Estudió magisterio en educación media en el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universitat de Barcelona (2008), y concluyó el Diplomado en Innovación Educativa (2017) en la Universidad Centroamericana.

Sus líneas de investigación son: campo cultural nicaragüense, novela nicaragüense, lecto-escritura en el sistema educativo nicaragüense y producción artística y literaria en Nicaragua. Ha escrito y publicado diversos artículos sobre cultura nicaragüense en los que

se aborda la problemática de la autonomía relativa de un campo cultural en formación que emerge en una sociedad que vive inserta en una modernidad periférica.

### **Suhey Mercedes Fúnez Narváez**

Es abogada nicaragüense con más de 24 años de experiencia en el ejercicio. Máster en Derecho Penal y Procesal Penal por la Universidad Centroamericana (UCA-Nicaragua) e investigadora afiliada al Instituto de Investigación en Ciencias Socio Humanistas (ICESH) de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Cuenta con estudios de postgrados sobre violencia de género, trata de personas y delitos contra la administración pública.

Su perfil profesional combina una trayectoria práctica de más de una década como Fiscal del Ministerio Público, especializada en litigación oral, con una sólida labor como docente universitaria en programas de grado y postgrado.

Sus líneas de investigación prioritarias abarcan la violencia contra las mujeres, el derecho penal sustantivo y procesal, las respuestas del sistema penal y el acceso a la justicia para poblaciones vulnerables. Esta perspectiva se refleja en sus publicaciones, como el capítulo «Tutela punitiva contra la violencia hacia las mujeres en Nicaragua: ¿es un derecho penal diferenciado?». (Thomson Reuters Aranzadi, 2020).



**CLACSO**

Consejo Latinoamericano  
de Ciencias Sociales

**CLACSO**

**Secretaría Ejecutiva**

Pablo Vommaro - Director Ejecutivo

Gloria Amézquita - Directora Académica

María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Gustavo Lema - Director de Comunicación

Magdalena Rauch - Coordinadora de Investigación

Teresa Arteaga - Coordinadora Convocatorias de investigación

**Equipo editorial**

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

Solange Victory - Producción Editorial

Equipo de Comunicación

Renata Maestrovicente - Diseño

Funes Narváez, Manuel Salvador

Las múltiples dimensiones de la violencia contra las mujeres trabajadoras de la maquila en Guatemala : desafíos para la regulación laboral y la organización sindical / Manuel Salvador Funes Narváez ; Mariantonia Bermúdez González ; Suhey Mercedes Fúnez Narváez. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-308-184-4

1. Violencia de Género. 2. Trabajo de Mujeres. 3. Guatemala. I. Bermúdez González, Mariantonia II. Fúnez Narváez, Suhey Mercedes III. Título

CDD 301



Suecia  
**Sverige**