***Hacia la transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL: documento-propuesta***

***María I. Báez Arroyo-Enlace CEAAL Puerto Rico***

**Introducción**

En octubre de 2011, en República Dominicana, se reunió un grupo de personas[[1]](#footnote-1) para dialogar, debatir y tomar acuerdos sobre cómo transversalizar la igualdad y equidad de género en el CEAAL, en los ámbitos políticos, programáticos y organizativos. En esta reunión participamos representantes de diversas regiones: Caribe, Sur, Centroamérica, México. Algunas de las compañeras habíamos sido integrantes del Grupo de Género, que se organizó después de la Asamblea de Cochabamba en el año 2008.

Por ser un mandato, además de una necesidad, la Presidencia del CEAAL, motivó a que en el marco de un espacio formativo y reunión de la región Caribe se organizará una reunión de dos días para abordar de forma crítica y profunda lo que implica la transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL, en todas sus instancias políticas, programáticas y organizativas[[2]](#footnote-2) . El grupo adoptó el nombre de Grupo Impulsor de la Igualdad y la Equidad de Género del CEAAL (GIEG).

Uno de los resultados de la reunion del GIEG es el documento que presentamos que contiene algunas propuestas y es parte del dialogo que se sostuvo. El documento-propuesta pretende servir de base para que en todas las regiones del CEAAL, se propiecie un díalogo productivo, que conduzca a generar la argumentación necesaria de, por qué, para qué y para quién es fundamental la trasnversalización de la perspectiva de la igualdad, equidad de género y se requiere recoger fundamentos, sugerencias, y planteamientos ideológicos del CEAAL. Sabemos que se organizará una estrategia de difusión de aquí a la Asamblea de mayo 2012 y que los y las coordinadoras/os lo hagan llegar a todas las organizaciones de las regiones del CEAAL. Este documento debe facilitar la discusión y reflexión sobre el tema ya expuesto, aunque no lo agota y que en la próxima Asamblea se tomen acuerdos.

 Tanto en la reunióndel GIEG, como en la preparación del documento-propuesta, se ha partido de lo que fueron acuerdos y mandatos de la 7ª Asamblea de Cochabamba.

**Breve marco júrdico**

Para poder dialogar y tomar decisiones sobre la necesidad que tiene la CEAAL de cumplir con los mandatos de la 7ª Asamblea de Cochabamba, es necesario enmarcar nuestras posiciones en el marco jurídico internacional alusivo a los derechos humanos de las mujeres. Las conferencias y convenciones internacionales que se han llevado a cabo en las últimas décadas tienen un gran valor en lo que se refiere a la protección y defensa de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. Han sido diversas las conferencias que han favorecido importantes y significativos advances en la conceptualización de temas y enfoques innovadores, sin embargo, solo destaceremos algunas.

En la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979), quedó establecido que la discriminación contra la mujer continúa y representa un impedimento para que las mujeres participen, en igualdad de condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de sus países. Esto a su vez, dificulta el aumento del bienestar de la sociedad y la familia, además de entorpecer el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para participar activamente. Se reconoció además, en esta Convención, que es necesario transformar los roles tradicionales que desempeñan la mayor parte de las mujeres y hombres, para lograr la plena igualdad entre ambos. La adopción del Protocolo Opcional para la CEDAW (1999) ha permitido desarrollar un mecanismo a través del cual es posible hacer efectivos los principios de la Convención.

En la La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), se renovó el compromiso de la comunidad internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz para todas las mujeres. En esta Conferencia se promovió que se incluyerá la perspectiva de género en políticas y programas, en todos los planos y niveles. Ya no sólo se trataba de visibilizar la exclusión de las mujeres, sino de abordar los procesos de inclusión para que estos generen efectivamente más igualdad, desarrollo y democracia.

Durante la Cumbre del Milenio, que se celebró en Nueva York (2000), participaron los 189 estados miembros de Naciones Unidas. En esta Cumbre, los Estados adoptaron la Declaración del Milenio. Este documento incluye una serie de metas y objetivos claves, algunos de los cuales fueron redefinidos más adelante y plasmados en la Declaración del Milenio. Se esbozaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que se convirtieron en un acuerdo de los dirigentes mundiales, para llevar a cabo acciones dirigidas hacia el logro de la paz, la seguridad, el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Los acuerdos y convenios constituyen un claro horizonte para el accionar, en todas las instancias. Sin embargo, aunque los derechos humanos de las mujeres han sido reconocidos a través de instrumentos que, han servido para identificar algunas de las condiciones de inequidad y discriminación de lamujeres, no han sido respetados, ni seguidos por todos los países. Tampoco se han incorporados a todos los mecanismos internacionales y nacionales de protección de los derechos humanos.

Sabemos que convertir en realidad estos planteamientos requiere más que un convenio. En gran medida depende de la voluntad de cambio de todos los sectores participantes y de la asignación de fondos que puedan apoyar económicamente, programas y proyectos que promuevan un cambio estructural en las organizaciones o redes.

**Linea de tiempo de la igualdad y equidad de género en el CEAAL**

Si examinamos la historia del CEAAL nos damos cuenta que la incorporación de la igualdad y equidad de género ha estado presente como preocupación, desde hace varios años. Son varias las personas y grupos que se han preocupado por darle seguimiento y que se concreticen los mandatos y directrices de la CEAAL en lo relacionado con la incorporación de la igualdad y equidad de género.

Mucho antes de los acuerdos y mandatos de la 7ª Asamblea de Cochabamba (2008), hay que reconocer los aportes a la inclusión del tema de género en el CEAAL, que hizo la Red de Educación Popular de Mujeres (REPEM). Tanto en el documento “Reflexión: Propuesta temática de género” (2008) como en el publicado en La Piragua #30 titulado, “Construcción de paradigmas emancipatorios desde la equidad de género”, Cruz Alicea (2009) reconoce la contribución de La Red de Educación Popular de Mujeres (REPEM), e indica que:

…no cabe duda, dio un vuelco al CEAAL, en la inserción de género. Durante los años en que la REPEM estuvo en la estructura del CEAAL, la inclusión del género se mantuvo viva, aunque creemos que la estructura marcada por un perfil masculino no les permitió lograr más apertura al tema. …Ellas adelantaron en nuestra lucha, la inserción de las mujeres en la educación popular, que aunque somos la mayoría, en nuestros países latinoamericanos, tenemos que estar recordándolo constantemente. (11)

Ya en la Asamblea Intermedia del 2006 se abordó el tema de la igualdad y equidad de género en el CEAAL. Una de las conclusiones a que se llegó en los grupos de discusión, según Cruz Alicea (2008) fue la siguiente: “No se trata de más lugares para la mujer sino de otros lugares para la mujer y para el hombre. La igualdad ya no es solamente para el caso de las mujeres sino para todos los casos de discriminación” (9). Los grupos de discusión abordaron el tema y clarificaron que el trabajo con género no afecta ni incluye solo a las mujeres, sino que a todas y todos en la Red.

Hay tambien que resaltar la aportación de otras personas en el CEAAL que han trabajado consistentemente para que la incorporación de la igualdad y equidad de género, no se quede en el nivel teórico, sino que se convierta en una práctica y paradigma de la educación popular.

Para la 7ª Asamblea de Cochabamba se sometío el documento “Reflexión: Propuesta temática de género”[[3]](#footnote-3) (2008, este documento se presentó como una propuesta para “ser evaluada, estudiada y analizada como uno de los temas que se incorporarián al Plan de Trabajo 2009-2012 sobre la inclusión desde la perspectiva de género “(4). En su reflexión encontramos un análisis detallado sobre la participación de las mujeres en el CEAAL, e incide sobre algunas áreas que son importante mencionar: a) contradiciones entre lo teórico y lo práctico, b) invisibilización de las mujeres,c) resistencia de algunos grupos, d) necesidad de más apoyo institucional, e) falta de inserción del tema de la igualdad y equidad de género en todos los procesos de la CEAAL, f) invisibilización de la mujeres en documentos como por ejemplo, La Piragua.

También Raúl Léis, desde la Secretaría General, impulsó el seguimiento a las directrices y mandatos de la 7ª Asamblea de Cochabamba (2008) y propició que se formara el primer grupo de género, así podemos leer en el artículo, “Del amor y la educación popular feminista. Rupturas epistemológicas desde lo personal y lo cotidiano”[[4]](#footnote-4) en la que Nélida Céspedes comenta sobre el compromiso de Léis con la igualdad y equidad de género en la que destaca:

Raúl nos proponía siempre una sociedad que abrazara la justicia y la equidad en el acceso a la participación de calidad, para asegurar estrategias específicas en función de los diferentes sujetos y alcanzar una participación realmente igualitaria. Esto era la base para la participación igualitaria de las mujeres, porque Raúl analizaba y le dolía, que quienes más sufren la exclusión, la violencia y precariedad económica, se encuentran muy alejadas de las instancias de decisión, a través de costumbres, culturas y estructuras pensadas desde una lógica masculina.

En la la 7ª Asamblea de Cochabamba (2008), se abordó el tema de la incorporación de la igualdad y equidad de género. Entre los acuerdos que se tomaron, queremos destacar el de la creación de un Comité de Género; también se aprobaron varios mandatos, que dirigirían los trabajos de los organismos de dirección del CEAAL.

En el documento, “Un camino por recorrer VII Asamblea del CEAAL[[5]](#footnote-5)”, se señala que: …” estos mandatos, no solamente incluyen a los organismos directivos, sino que sin duda, compromenten a todos los afiliados” (35). Esta especificación es muy importante ya que clarifica que este compromiso deben cumplirlo, no solo los organismos directivos, sino cada afiliado y afiliada de la CEAAL.

El Comité Ejecutivo, tomando en cuenta los mandatos, desarrolló una serie de directrices para que se pudieran concretar estos. Estas son las directrices 6, 7, 10, 11 (Céspedes, 2008, 35-36). Cada una de ellas, destaca un aspecto importante para que se pueda lograr la incorporación de la igualdad y equidad de género en la CEAAL.

La directriz 6 va dirigida a “Garantizar la incorporación de un lenguaje inclusivo, y un enfoque desde un análisis de las relaciones de poder entre géneros, pueblos…” (35). Ya en esta directriz se enfatiza una de las áreas más importantes para la incorporación de la igualdad y equidad de género: las relaciones de poder. Por otro lado, la 7, enfatiza la implementación de los mecanismos que permitan trabajar críticamente las relaciones de género en el CEAAL. En la directriz 10 se especifica que hay que retomar y enfatizar, entre varios temas, el de la equidad de género y las relaciones de poder en nuestras sociedades. Se indica, en la directriz 11, que se debe “Constituir el Grupo de Trabajo de Género con el compromiso político del nuevo Comité Directivo de garantizar y facilitar la realización de un encuentro para la definición y desarrollo de un marco que defina la política de género del CEAAL, tanto en la teoría como en la praxis” (Céspedes 2008, Cruz Alicea, 2008)

Otro paso que se ha dado en la CEAAL para darle seguimiento a los mandatos de la 7ª Asamblea de Cochabamba, fue la configuración del Comité de Género (2010). La responsable[[6]](#footnote-6) desarrolló toda una estrategia para la conformación y ampliación de dicho comité para que los coordinadores/as de las regiones se comunicaran con sus regiones, y estas designaran a una persona para formar el Comité de Género, estraegia que tuvo que que ser modificada y se decidió con el apoyo de los órganos de dirección, invitar a las compañeras que respondieron al llamado para darle concreción al mandato de formar el Comité de Género. Así también entre la responsable y la presidencia se elaboró un proyecto que se presentó a la institución española INTRESS que no fue apoyado.

In embargo se impulso una reunión del Grupo de Género en Taboga, Panamá en el que se desarrolló un plan de trabajo con el objetivo de garantizar la incorporación del enfoque de género como eje transversal en el CEAAL. Por diversos problemas no se pudieron concretar la mayor parte de los trabajos que se planificaron, sin embargo, la enlace de Cuba, comenzó a trabajar hacia el desarrollo de una Piragua dedicada al tema de género, exclusivamente.

Así también para la Asamblea Intermedia (2010) en El Salvador, Cruz Alicea solicitó un espacio de tiempo para adelantar algunos trabajos del Comité de Género, pero aunque se le había concedido el tiempo, no se pudo, concretar en la Asamblea. Sin embrago hemos asistido a otros avances, en el 2011, se constituyó, lo que han catalogado como “el primer embrión del grupo promotor de Educación Popular y Género del CEAAL en la región Centroamerica” El grupo ha asumido la elaboración de la Piragua 35 dedicada a la reflexión de género y como parte de su análisis, el grupo plantea que:

Leer desde las subjetividades, el cuerpo y la historia de las mujeres con el reto es construir pensamiento propio, descolonizar el saber, el conocimiento, hacer la síntesis de las opresiones y desde la EP propiciar la deconstrucción del patriarcado y construir una apuesta de EP y Género donde se consensuen enfoques y marcos referenciales, nos planteemos políticas, estrategias, indicadores compartidos en la colectividad de cada institución, país y región. (Carta CEAAL, # 428)

**Nuevos avances**

 Como indicamos al inicio de este documento-propuesta, en octubre de 2011, se llevó a cabo la reunión de un grupo de personas para discutir las implicaciones que tiene la transversalización de la igualdad y equidad de género en la CEAAL. Partiendo de los mandatos de la 7 Asamblea de Cochabamba, uno de los principales acuerdos de esta reunión fue que se reafirme el Grupo Impulsor de Género (GIEG) como mecanismo de monitoreo y seguimiento a la política que se articula al resto de mecanismos del CEAAL[[7]](#footnote-7).

Se propone que el GIEG sea un grupo mixto, al que pertenezcan mujeres y hombres, como ya se había aclarado en los grupos de discusión de la 7ª Asamblea de Cochabamba; habría que ampliarlo, tomando en cuenta las regiones que falten, además de los criterios que se establecerán para ser integrante.

Otras propuestas del GIEG son que se creen un Observatorio de Género, una Biblioteca Virtual y se amplíe el diagnóstico que Aida I. Cruz (2008) realizó sobre el tema de género en la CEAAL. Si el grupo de género se valida y aprueba en la próxima Asamblea, este continuará su trabajo, tomando en cuenta y dándole seguimiento a los acuerdos y mandatos de esta.

**Aclarando conceptos**

Como parte del proceso de transversalización de la igualdad y equidad de género en la CEAAL, debemos clarificar algunos conceptos. En primer lugar, los conceptos de igualdad y equidad no son sinónimos, aunque en muchas ocasiones se usan así. Alda Facio esclarece que el derecho a la igualdad siempre tiene que ir de pareja con la no discriminación, directa o indirecta. Ella señala que “…sin la garantía de igualdad, de nada servirían los derechos humanos porque habría miles de justificantes para limitarlos en razón del sexo, la etnia, edad, habilidad, orientación sexual, etc” (3).

El GIEG recomienda que la categoría género se emplee como una herramienta para el análisis y debemos evitar el uso banal del término. Ya Marta Lamas (1997) explicaba que la categoría género, “viene como resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de hombres y mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas” (12). Es una categoría de tipo simbólico y se refiere al conjunto de normas, prescripciones, comportamientos y roles que establecen lo que es femenino y masculino. La perspectiva de género ayuda a comprender y aceptar que los rasgos de comportamiento atribuidos a los sexos masculino y femenino que erróneamente son entendidos como propios y naturales del sexo, pertenecen a la esfera de lo aprendido, igual que las costumbres culturales. Además, esta perspectiva constituye una estrategia dirigida a “un análisis continuo y sistemático que permite identificar los condicionantes de género bajo los que interactúan las mujeres y los hombres y que determinan las condiciones de vida de mujeres y varones”[[8]](#footnote-8)

 Es tambien pertinente insistir en que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no debe ignorar las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, entre las propios hombres y también entre mujeres. Tampoco debe negarse, que tanto como existen diversidades de feminidades, también así de masculinidades y que en ambos casos pueden darse relaciones de subordinación. Otro aspecto que hay que considerar al incorporar la transversalización de la igualdad y equidad de género en la CEAAL, es que tanto las feminidades como las masculinidasdes, manifiestan y sufren intersecciones de otras categorias como raza, etnicidad, clase social y otras.

 Otro término que debemos tener claro es el de transversalización; el GIEG lo discutió ampliamente, y uno de sus recomendaciones es que no se no emplee de forma superficial. En el *Manual de Recomendaciones para Incorporar la Perspectiva de Género en la Actividad de la Diputación Foral de Bizkaia* (2000) se discute y se define el desarrollo del término transversalidad como:

...una estrategia que persigue la aplicación transversal de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia es elaborada mediante un proceso complejo que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones, subrayando la plena participación de las mujeres en la misma. Exige, por tanto, una interacción tanto entre diferentes niveles jerárquicos, en sentido vertical, como entre diferentes sectores sociales o áreas orgánicas, en sentido horizontal. (12)

 Esta definición de transversalidad implica que para su incorporación se necesita impactar la misión, estrategias, programas, estructura, cultura organizacional, y presupuesto de la organización o red. Por lo tanto, debemos analizar las implicaciones para mujeres y hombres, de lo que implica la transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL, en los ámbitos políticos, programáticos y organizativos y económicos. Comenzar a construir juntas y juntos, acciones de transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL, que nos conduzcan a enfrentar las resistencias, articular alianzas, colocar los miedos y dudas sobre la mesa, en fin, a funcionar y actuar como una organización de educación popular que articula sus teorías con las prácticas.

Al igual que los derechos humanos y los paradigmas de educación popular, la igualdad y equidad de género, deben permear todos los espacios e instancias de la CEAAL. De esta manera podemos desarrollar formas de convivencia que partan del respeto a los derechos humanos de cada quien. La transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL nos permitirá visibilizar el problema y contribuir realmente a un cambio en la situación de desigualdad genérica. También nos facilitará valorar las implicaciones que tienen para hombres y mujeres, las acciones que se desarrollan, los documentos que publicamos, los talleres que ofrecemos, cada acción planificada, en fin, las políticas y programas en todas las áreas y niveles, así como la manera como estamos interviniendo con los actores sociales. Es por eso importante que existan acciones de monitoreo y evaluación para determinar si en verdad estamos avanzando en los procesos de la transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL.

**Resistencias y barreras: desafíos a enfrentar**

Una parte importante en los procesos de transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL, como ya indicamos, será el enfrentar las resistencias, y en cierta medida, bajar la guardia de sectores o individuos que se niegan a estos cambios. En el artículo “Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública” [[9]](#footnote-9), las autoras analizan las formas que asumen las barreras y resistencias que los miembros y miembras de organizaciones y manifiestan, que cuando se intenta hacer o provocar cambios. Ellas concluyen que:

El planteamiento de cualquier tipo de cambio en la institución genera barreras, en la mayoría de las ocasiones. Si se toma en consideración que el o los cambios que se proponen implican el logro de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres, es necesario conocer y tomar en cuenta las posibles resistencias que se presenten, a fin de combatirlas y erradicarlas” (30).

Es muy importante colocar estas barreras y resistencias sobre la mesa y analizarlas. De esa manera podemos evitar que se conviertan en muros infranqueables que le impidan al CEAAL incorporar realmente la transversalización de la igualdad y equidad de género. En el artículo antes mencionado, las autoras desglosan algunas de las resistencias, que nos parece, deben tomarse en cuenta. Explicaremos algunas de las que destacan las autoras, que se pueden manifestar en cualquier organización o red (30-33). a) En primer lugar, hay quienes argumentan que no existe discriminación alguna y que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, en todos los niveles. b) Otra posible forma de expresar resistencia es demostrar que se está trabajando hacia el objetivo de la la transversalización porque se ha desarrollado algún taller o existe un programa o grupo que se encarga de ese trabajo. c) Aveces nos quedamos en la defensa de la transversalización, pero solo en palabras, sin acciones específicas. d) También se reconoce la importancia del tema, pero no se hace nada para conseguirlo ni darle seguimiento. e) En otras ocasiones se llevan a cabo investigaciones, que luego nadie lee o incorpora los resultados en el trabajo de la organización. Las investigaciones son muy importantes, pero cuando reflexionamos y usamos los resultados como parte del proceso de transversalización de la igualdad y equidad de género, y no como simples datos. Otro recurso que se utiliza para no enfrentar la transversalización es no incluirlo como tema de las asambleas, y así esquivarlo ya que no hay tiempo.

Una de las barreras que más atrasan la transversalización de la igualdad y equidad de género, es el negarse a eliminar, de forma práctica, el uso del lenguaje no sexista, no inclusivo (7ª Asamblea de Cochabamba mandato 6) y discriminatorio. Las resistencias y barreras pueden expresarse de maneras distintas, desde no aceptar que existen desigualdades de género, asumir actitudes defensivas y ofensivas, hasta las burlas directas o disfrazadas. Tambien se expresa como barrera, el considerar que género es solo mujeres, y por lo tanto, se evade el análisis de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, la diversidad de feminidades y masculinidades. El visualizar a todos los feminismos de forma monolítica, puede constituir otra barrera importante que hay que enfrentar.

 Para eL CEAAL, como red de educación popular, es fundamental identificar y reconocer las resistencias y barreras que pueden impedir o retrasar el desarrollo de los procesos de transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL. Debemos transformar en desafíos, las resistencias y barreras que identifiquemos en los diversos niveles del CEAAL.

**Conclusión**

Este documento-propuesta no pretende agotar las reflexiones, posibles planteamientos ni aclarar todas las dudas. El tema de la transversalización de la igualdad y equidad de género en el CEAAL es muy complejo y tiene muchas caras y facetas. Con las contribuciones de cada afiliado y afiliada, lo podemos transformar en una herramienta valiosa para, en nuestra próxima Asamblea, tomar decisiones claras y precisas, pero también inclusivas y no discriminatorias. Aspectos como el impacto económico que conllevan estos cambios, también hay que evaluarlos y determinar las formas más adecuadas de enfrentarlos.

Nuestra Red se fortalece en la medida en que todas y todos nos sentimos parte integral en los procesos, recordando que, como esboza Facio “La igualdad, según la teoría de los derechos humanos, exige un tratamiento no discriminatorio... que redunde en el goce pleno de los derechos humanos por ambos géneros, de todas las edades, origen étnico, nacionalidad, etc.” (3).

**Referencias**

Arce Léis, M. (2011). Del amor y la educación popular feminista. Rupturas epistemológicas desde lo personal y lo cotidiano. La Piragua Nº 35.

Agrupación de Desarrollo Camp de Morvedre (Eds.). (2004).*Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre.*

Báez Arroyo, M. I. (25 de octubre de2011). Santo Domingo: Se crea el grupo impulsor de la igualdad y la equidad de género en el CEAAL (GIEG). La Carta CEAAL #441.

Céspedes, N. (2008). Un camino por recorrer. VII Asamblea del CEAAL. Perú, *Tarea. Revista de Educación y Cultura. Núm.17.*

Corona Godínez, M. P., Correa de la Torre, L. L., Espinosa Calderón, M. C., Pedraza Domínguez, M. E. (2002) *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública México: Instituto Nacional de las Mujeres.*

Cruz Alicea, A.I. (27 de junio de 2010). Grupo de trabajo organiza una piraguasobre género. *La Carta CEAAL #372.*

…, (27 de abril de 2010). Constituido el Grupo de Trabajo en Género del CEAAL. *La Carta CEAAL #365.*

… . (2009). Construcción de paradigmas emancipadores desde lequidad de género*. La Piragua #30.*

…, (2008). Reflexión- Propuesta temática de Género. Presentada a la 7ª Asamblea de Cochabamba.

Facio, A. ¿Igualdad y/o Equidad?. *Políticas que Transforman*. www.americalatinagenera.org/.../FACT-SHEET-1

Naciones Unidas (1979): *Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer*.

 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia *(2000). Manual de Recomendaciones para Incorporar la Perspectiva de Género en la Actividad de la Diputación Foral de Bizkaia.*

Rocha, Y. (26 de julio de 2011). CEAAL constituye grupo de enfoque de género en la región centroamericana. *La Carta CEAAL #428*.

1. Participantes reunión 2011 en Pepública Dominicana en orden alfabético: Mariela Arce, Región de Centroamérica y CEAAL Panamá, María I. Báez Arroyo, Región Caribe y enlace CEAAL Puerto Rico, Graciela de la Cruz, Región Caribe y CEAAL República Dominicana, Aida I. Cruz, Coordinadora Región Caribe y CEAAL Puerto Rico, Generosa Maceo, Región Caribe y enlace CEAAL Cuba, Cira Novara Región Sur y CEAAL Paraguay, Marcos Núñez, Región Caribe y enlace República Dominicana, Magaly Pineda, Región Caribe y CEAAL República Dominicana, Joanna Wetherborn, Región de Centroamérica y CEAAL Guatemala, Tete Zúñiga Región y CEAAL México, [↑](#footnote-ref-1)
2. Ver la Carta CEAAL Nº 44. La coordianción se realizó con el ersponsable de República Dominicano quien le solicitó a Magali Pineda del CIPAF y mienro del CEAAL que organe dicha reunión. [↑](#footnote-ref-2)
3. Elaborado por Aidita Cruz Alicea. [↑](#footnote-ref-3)
4. Escrito por Mariela Arce, Piragua 35. 2011 Guatemala. [↑](#footnote-ref-4)
5. Elaborado por Nélida Céspedes. [↑](#footnote-ref-5)
6. Aida Cruz Alicea. [↑](#footnote-ref-6)
7. Otros acuerdos en La Carta CEAAL Nº 44. [↑](#footnote-ref-7)
8. Agrupación de Desarrollo Camp de Morvedre, 2004, 24. [↑](#footnote-ref-8)
9. Corona Godínez, Correa de la Torre, Espinosa Calderón, Pedraza, 2002 [↑](#footnote-ref-9)