

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES. LOS CASOS DE RUANDA Y SANTO TOMÉ Y PRÍNCIPE.

Presentado por:

Anesilina Francisca da Trindade Carvalho

Tutora/or:

Rosario Tur Ausina y Jordi Ferrus Batiste

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)
[A distancia](#)

Edición

Curso académico 2021/22

Segunda convocatoria

Palabras clave: Ruanda, Santo Tomé y Príncipe, mujer, igualdad, participación, política

ÍNDICE

Abreviaturas

Resumen	5
I. Introducción	6
II. Antecedentes	9
III. Metodología	11
IV. Contexto histórico-político en análisis	13
4.1 Una breve historia: Ruanda; Santo Tomé y Príncipe	13
4.1.1 Ruanda	13
4.1.2. Santo Tome and Principe	16
4.2. Barreras económicas, sociales y educacionales en la vida privada y pública	19
4.2.1. La educación y formación de mujeres y niñas	21
4.2.2. Mujer, economía y pobreza.....	23
4.2.3 La corresponsabilidad: la realidad africana	25
V. La democracia, el poder y la participación femenina.....	29
5.1. Políticas públicas de igualdad de género.....	28
5.2. La mujer en el poder y en la toma de decisiones.....	29
5.3. Una evaluación de las medidas de acción positiva: el alcance de las cuotas políticas.....	32
VI. El compromiso africano actual con la igualdad de mujeres y las medidas incorporadas.....	35
6. Mecanismos institucionales de mainstreaming y sus resultados.....	35
6.1.1 Un modelo de Presupuestos participativos.....	36
6.2. El alcance del objetivo de la agenda 2063 en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM)	38
6.3. Una propuesta de estrategia de igualdad para alcanzar la igualdad efectiva y real.....	39
6.3.1 Síntesis del problema: el diagnóstico.....	39
6.3.2 Medidas para romper las desigualdades en puestos de toma de decisión entre hombres y mujeres	42

VII. Conclusiones.....44
VIII. Bibliografía47
Anexo

Listado de figuras

Figura 1.....14
Figura 2.....17
Figura 3.....30
Figura 4.....31
Figura 5.....37

Abreviaturas

BDfA- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

CEDAW- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

CEEAC- Comunidad Económica de los Estados de África Central

CGA- Evaluación de género del país

CRDSTP- Constitución de la República Democrática de Santo Tomé y Príncipe

CUA- Comisión de la Unión Africana

ESSP- Plan Estratégico del Sector de la Educación

GRB-Gender Responsive Budgeting (Presupuestos con Perspectiva de Género)

IGEM-Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer

INE- Instituto Nacional de Estadística

NEP- Programa Nacional de Empleo

ONG- Organizaciones no gubernamentales

RPF- Frente Patriótico Ruandés

RIDG - Informe del Índice de Desarrollo de Género

STP- Santo Tomé y Príncipe

TVET- Formación técnica y profesional

UA- Unión Africana

UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

VBG- Violencia de basada en el género

DGJD - Dirección de Género, Juventud y Desarrollo

RESUMEN

Esta disertación pretende mostrar la representación de las mujeres en los puestos de decisión en dos modelos políticos africanos diferentes (Ruanda y Santo Tomé y Príncipe). También dicta las medidas adoptadas por los gobiernos para acelerar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida política.

De hecho, este trabajo se realiza alrededor de las políticas aplicadas en 2 países miembros de la Unión Africana con base en los marcos normativos de la Unión adaptados a un importante objetivo de la agenda 2063: la integración y la inclusión equitativa de mujeres y hombres en la vida política, los puestos de decisión y el liderazgo. La igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el poder es fundamental para que las democracias prosperen y proporcionen una vida equitativa y nivelada a los ciudadanos del Estado. Por ello, las mujeres, que son algo más del 50% de la población mundial, desempeñan un papel crucial en todos los ámbitos, de ahí la importancia del 5º objetivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este sentido, este trabajo se centra únicamente en la evaluación de los resultados en materia de inclusión de género de dos países africanos miembros de la misma Comunidad Regional Africana; la CEEAC, con dos formas de gobierno distintas: República unitaria semipresidencialista (Santo Tomé y Príncipe) y República presidencialista unitaria bajo una dictadura autoritaria de partido dominante (Ruanda), el primer siendo mi país de origen y el segundo es un modelo africano y mundial para la inclusión e igualdad de género. Asimismo, identifica las lagunas y los retos para alcanzar la igualdad paritaria en estos países y luego en África. En resumen, este trabajo se refiere a la participación de las mujeres en todas las esferas de la toma de decisiones en los últimos 20 años, y la efectividad de las cuotas impulsadas por las políticas públicas y leyes.

I. Introducción

Enséñale a ella que la idea de los 'roles de género' es una absoluta tontería. No le digas a ella nunca que debe o no debe hacer algo porque es una niña. 'Porque eres una niña' nunca es una razón para nada. Nunca.¹ (Chimamanda Adichie, Dear Ijeawele or A Feminist Manifesto in Fifteen Suggestions, 2017).

Alrededor del 50% de la población africana son mujeres y ellas producen el 62% de los bienes económicos (Sankofa, The gender equality in the continent. 2018: 14). La participación de la mujer en el desarrollo de su país es de igual importancia que la de un hombre en todos los niveles gubernamentales y socioeconómicos. Aunque las mujeres representan más de la mitad de la población en la mayoría de los países africanos, el grado de participación en la política varía mucho (Women's Political Participation - África Barometer, 2021: 112). Incluir a más mujeres en las funciones de toma de decisiones aumenta sus posibilidades de lograr un impacto duradero. Para que la participación democrática y la toma de decisiones sean inclusivas, es fundamental que hombres y mujeres tengan el mismo acceso de oportunidades en la vida pública y familiar y personal a los cargos de toma de decisiones. En este sentido, esta disertación se centra en dos países miembros de la Unión Africana, parte del mismo bloque político y económico regional tras una análisis individual y comparativo de su desempeño y avance en la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión y la igualdad de género. Según el artículo 9 del Protocolo de Maputo:

Los Estados Parte adoptarán medidas positivas concretas para promover la gobernanza participativa y la participación igualitaria de las mujeres en la vida política de sus países mediante la acción afirmativa, la legislación nacional habilitante y otras medidas... (AWD report, 2018:8).

A pesar de todos los esfuerzos realizados por la UA y los marcos normativos para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres para que participen en el proceso político y que sus voces sean escuchadas, muchas mujeres en África, enfrentan a numerosos desafíos para acceder a una representación equitativa en la gobernanza y hacer que sus voces sean escuchadas. El gobierno ruandés entiende tal necesidad de incorporar la perspectiva de género cuando se trata de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Pero, ¿están las mujeres ruandesas **realmente** en los puestos de **decisión** de su país? Y que nos cuenta Santo

¹ Versión original en inglés "Teach her that the idea of 'gender roles' is absolute nonsense. Do not ever tell her that she should or should not do something because she is a girl. 'Because you are a girl' is never a reason for anything. Ever." Chimamanda Adichie, Dear Ijeawele or A Feminist Manifesto in Fifteen Suggestions, 2017).

Tomé y Príncipe? Por ende, una de las preguntas que se busca responder es: ¿hasta qué punto estos dos países viven una participación equilibrada entre mujeres y hombres en las tomas de decisión?

Ruanda y Santo Tomé y Príncipe, los dos países en estudio, son Estados completamente distintos con respecto a la demografía, a los idiomas, estructura política, localización geográfica y más, pero ambos se equiparan en dos puntos: número de mujeres en la sociedad y la ausencia de mujeres en posiciones destacadas, como la presidencia o la oficina de la primera ministra. Ambos casos han conocido solo una primera ministra, Ruanda desde hace 28 años, y Santo Tomé y Príncipe desde hace 18, y ninguna presidenta aunque ya existieran candidaturas femeninas para este puesto de decisión.

Como he escrito anteriormente, Ruanda da grandes pasos en dirección a la inclusión de mujeres en las tomas de decisión. Internacionalmente, es conocida por su tremendos logros de mayor inclusión femenina en el parlamento en África y entre los 10 países más inclusivos en el mundo. No obstante, enfrenta desafíos para incorporar más mujeres en el mundo laboral y educativo, así como respecto a la erradicación de la violencia género.

En el caso de Santo Tomé y Príncipe, con una población significativamente menor, reacciona relativamente de forma más lenta en la incorporación y empoderamiento de sus mujeres que representan el porcentaje mayor de desempleo en el país, así como en Ruanda. Las políticas públicas de acción positiva implementadas desde 2007, como las cuotas de paridad en los cargos políticos, aún no alcanzan las cuotas recomendada por la Unión Africana (30% mujeres). La brecha política existente refleja una realidad sociocultural diversa y afectada por diferentes factores que impiden la materialización de recomendaciones y programas, pero también elementos como los estereotipos culturales asociados a los roles de género.

Por consiguiente, se verifica que uno de los obstáculos desafiantes para la equidad y la igualdad de género sigue siendo la implementación de las medidas, a pesar de los numerosas victorias en la legislación y las políticas que apuntan en esta dirección. Por lo tanto, este trabajo no solo hace revisión de las diversas políticas públicas creadas alrededor de la temática de la inclusión de género, sino también considera la violencia contra las mujeres y el rol de la UA junto a estos Estados miembros. Asimismo, el trabajo producirá interpretaciones de las cifras presentadas abordando una metodología comparativa de los resultados de los estudios utilizados para construir estos dos casos. Desafortunadamente, ese trabajo no ha podido medir

el coste del patrimonio del Estado asociado a la desigualdad de género, un tema suficientemente pertinente para los próximos trabajos.

Al final, descubriremos cómo la estructura política incluye a la mujer ruandesa y santomense en el proceso de toma de decisiones y cargos de responsabilidad de sus países, de acuerdo con los marcos normativos internacionales, regionales y nacionales.

¿Qué nos enseñan estos dos países completamente diferentes que sólo están unidos por una o más membresías?

II. ANTECEDENTES

Ruanda ocupa el cuarto lugar según el *Informe Mundial sobre la Brecha de Género* de 2017, subiendo desde el quinto puesto de 2016 (Global Gender Gap Report, 2017). Como consecuencia directa de ello, ha ascendido cinco puestos en la clasificación mundial de empoderamiento político y ahora ocupa el tercer lugar. En Ruanda, la brecha de género en términos de salud y supervivencia se ha cerrado por primera vez, pero todavía existe una discrepancia significativa entre los sexos en términos de logros educativos. Sorprendentemente, no hay estadísticas sobre Sao Tomé y Príncipe ni en el *Informe Mundial sobre la Brecha de Género* de 2017 ni en el de 2020 de entre 153 países listados. No obstante el *Índice de Desigualdad de Género* posiciona STP en el lugar 133 (UN Women, STP)².

La representación de las mujeres en los órganos legislativos de toda África ha experimentado un modesto progreso en los últimos años. En cuatro países africanos, las mujeres ocupan más del 40% de los escaños del parlamento en junio de 2018. Así, con el 61,3% de los escaños parlamentarios ocupados por mujeres, Ruanda destaca entre los parlamentos africanos y mundiales y sus gobiernos. Namibia tiene un 46,2%, Sudáfrica un 42,4% y Senegal un 41,8% (Zipporah. Musau, 2019). Como resultado de estos esfuerzos, el número de legisladoras en las legislaturas estatales ha aumentado en varios Estados. Para aumentar la proporción de mujeres en el parlamento, muchos países han implantado cuotas obligatorias, mientras que otros utilizan cuotas basadas en los partidos. Han habido avances, pero algunos Estados han derogado o limitado el uso de un requisito de paridad de género, poniendo en peligro la igualdad de género en los órganos de decisión.

Fue en Maputo, en la 2ª Sesión Ordinaria de la Asamblea de la UA, en julio de 2003, cuando las Jefaturas de Estado africanas aprobaron el *Protocolo de Maputo* sobre los derechos de la mujer, que exige a los Estados Miembros desarrollar leyes y políticas para hacer combatir abusos y opresión contra las mujeres y las niñas. A diferencia de otros protocolos de Derechos Humanos, el *Protocolo de Maputo* tiene en cuenta las experiencias cotidianas de las mujeres y niñas africanas, promoviendo mayor libertad decisiva en relación a la salud femenina. Entre los temas que aborda están las prácticas de Mutilación Genital Femenina, el matrimonio, los derechos de propiedad de las mujeres y lo que ocurre con los bienes de una pareja en caso de divorcio.

² UN Women, Global database on violence against women, Sao Tome and Principe, accedido el 31/08/22. [Sao Tome and Principe \(unwomen.org\)](http://unwomen.org)

Desde su adopción en 2003, sólo treinta y nueve países lo han firmado, y muchos aún no han ratificado o depositado la ratificación necesaria siendo Santo Tomé y Príncipe parte del listado. Ruanda se encuentra entre los pocos Estados que han ratificado pero que presentan recelos sobre algunas de sus disposiciones. Los Estados miembros deben presentar informes periódicos a la Comisión de la UA y solo seis han informado sobre la aplicación del *Protocolo de Maputo* desde su ratificación en 2003.

A lo largo de los últimos diez años, la Unión Africana ha demostrado su dedicación a la causa de la promoción de los derechos de las mujeres africanas de varias maneras significativas. Esta dedicación queda demostrada por una serie de iniciativas, como la Declaración Solemne sobre la Igualdad de Género en África, el Fondo para las Mujeres Africanas y la Década de la Mujer Africana, que se desarrolló entre 2010 y 2020. También el "Año del Empoderamiento de la Mujer y la Prosperidad de África para la Concreción de la Agenda 2063", en la 24ª Cumbre de la Unión Africana en 2015; en 2016, en la 26ª Cumbre de la Unión Africana, se denominó "Año de los Derechos Humanos, con especial atención a los derechos de la mujer".

La Unión Africana (UA) eligió la frase "estrategia de base para la paridad de género y el empoderamiento femenino" como tema para la inauguración de la Década de la Mujer Africana 2010-2020 en el año 2010. Su objetivo era avanzar en la causa de la igualdad de género y lograr mayor involucramiento de los Estados en la transversalidad de sus políticas domésticas. La mayoría de los Estados han adoptado leyes, estrategias y planes de acción gubernamentales para empoderar a las mujeres pero con cierta limitación de sus poderes y haceres.

Las Constituciones de casi todos los países africanos prohíben la discriminación de género y ofrecen una protección igualitaria a toda la ciudadanía, es decir que los derechos de las mujeres están protegidos al igual, incluyendo las Constituciones de Ruanda y Santo Tomé y Príncipe.

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Todavía queda mucho camino por recorrer hacia la igualdad de género en África, un problema palpable en la cotidianidad de las mujeres africanas que buscan sobrepasar los obstáculos heredados del sistema patriarcal.

Ante este problema, esta disertación usará una metodología de investigación comparativa y cuantitativa a partir de los muchos informes y estadísticas a nivel nacional utilizando índices de género, como el Índice de Brecha de Género (GGI) del Foro Económico Mundial, el Índice de Género y Desarrollo de África de la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas, el Índice de Desigualdad de Género del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas y el Índice de Instituciones Sociales y Género de la OCDE (SIGI).

La mayoría de los índices de igualdad de género analizan las diferencias entre sexos en términos de salud, educación y capacidad de encontrar trabajo. Para comprender mejor la desigualdad de género, el SIGI mide la sociedad civil (que se refleja en los procesos sociales y los principios jurídicos) que discrimina a las mujeres. Como parte del Índice de Igualdad de Género (IEG) del Banco Africano de Desarrollo, éste incorpora tanto los resultados diferenciados por género como las instituciones sociales que describen la brecha de género en los países, considerando tanto los aspectos sociales como los económicos.

El IEG recoge datos de diversas fuentes para mostrar cómo varía la situación de la mujer en África en términos de oportunidades económicas, progreso social y Estado de Derecho e instituciones. No sólo muestra las dificultades a las que se enfrentan las mujeres africanas, sino que también revela las áreas de éxito. La igualdad de género tiene un impacto significativo en el desarrollo humano debido a los avances combinados en oportunidades humanas, desarrollo social e igualdad legal e institucional. Es un gran ejemplo de cómo dar a las mujeres más control sobre sus propias vidas puede tener un gran impacto en el progreso global. Sobre una amplia gama de diferentes dimensiones de género, entre los datos Ruanda se muestra activa en la conquista de la igualdad de género en comparación con otros Estados africanos. En el Índice de 2015, Sao Tomé y Príncipe solo hace una aparición general ocupando la posición 33 en comparación con la posición 2 de Ruanda³.

El Centro de Estudios de Género de la Universidad de Ruanda realiza investigaciones sobre cuestiones de género. Además, la Universidad de Ruanda ha recibido una subvención de cinco

³ Africa Gender Equality Index 2015 report: [African Gender Equality Index 2015-EN.pdf \(afdb.org\)](#) pag 7

años para la investigación y el desarrollo de capacidades en el área de "Engendering Rural Transformation for Sustainable Development (ENTRUST) in Rwanda" (2019-2024). La cooperación UR-SIDA implementará esta nueva iniciativa en el futuro. El empoderamiento de las mujeres y las niñas en la transformación rural es uno de los temas de investigación propuestos.

Santo Tomé y Príncipe en cambio, a través del Instituto Nacional para la Promoción de la Igualdad e Equidad de Género puso en marcha el III Plan Nacional Estratégico para la Igualdad y Equidad de Género (III ENIEG, 2019) entre 2019 y 2026, con el objetivo de redefinir políticas, instrumentos y identificar acciones/medidas plausibles en dirección a una sociedad más inclusiva y al empoderamiento de la mujer y niñas.

IV. Contexto histórico-político en análisis

4.1. Una breve historia: Ruanda y Santo Tomé y Príncipe

4.1.1. Ruanda

Es una república democrática africana sin litoral situada justo al sur del ecuador haciendo frontera con Uganda, Tanzania, RDC y Burundi. Ruanda es conocida como el país de *las mil colinas* por su magnífico entorno, tiene la capital en Kigali. El país cuenta con una población de 13.276 millones de personas (statistictimes, 2021) de las cuales las mujeres representan alrededor de 50,8%. Ruanda cuenta con cuatro lenguas oficiales: el kinyarwanda, inglés, francés y swahili. . El inglés fue nombrado lengua oficial de enseñanza en 2008, pues las documentaciones oficiales están siempre en Kinyarwanda, Inglés y Francés. Este país es parte de los 11 estados africanos miembros de la Comunidad Económica de Estados de África Central (CEEAC) junto a su homólogo Santo Tomé y Príncipe .

Según el artículo 10.4 de la Constitución de 2003, las personas ruandesas (mujeres y hombres) son iguales bajo un Gobierno democrático pluralista, las mujeres deben ocupar al menos el 30% de puestos en los órganos de decisión. Antaño, la Constitución permitía al presidente ejercer sus funciones por un mandato de siete años. Con las modificaciones 2015, permitió que el presidente Paul Kagame pudiera presentarse a un tercer mandato consecutivo de siete años en 2017 y para que presidentes tuvieran mandatos de cinco años renovables una vez. En Ruanda se vive un sistema multipartidista donde operan varios partidos políticos bajo 3 poderes: El Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial. La persona electa presidente, el Jefe del Estado, representa el poder ejecutivo juntamente con la persona nombrada al cargo de primer ministro y su gabinete. Luego, el Parlamento (legislativo) es bicameral compuesto por sus dos cámaras: Diputados/as y Senadores/ras y ambas con cuotas establecidas por ley de un mínimo del 30%. El poder legislativo ejerce control supervisando las actividades y responsabilidades públicas del poder ejecutivo (de acuerdo con la Constitución), sin embargo la Constitución atribuye mucho poder al Jefe del Estado. Los tribunales son órganos completamente independientes y formados por dos categorías: los ordinarios y los especializados como ilustra la figura 1.

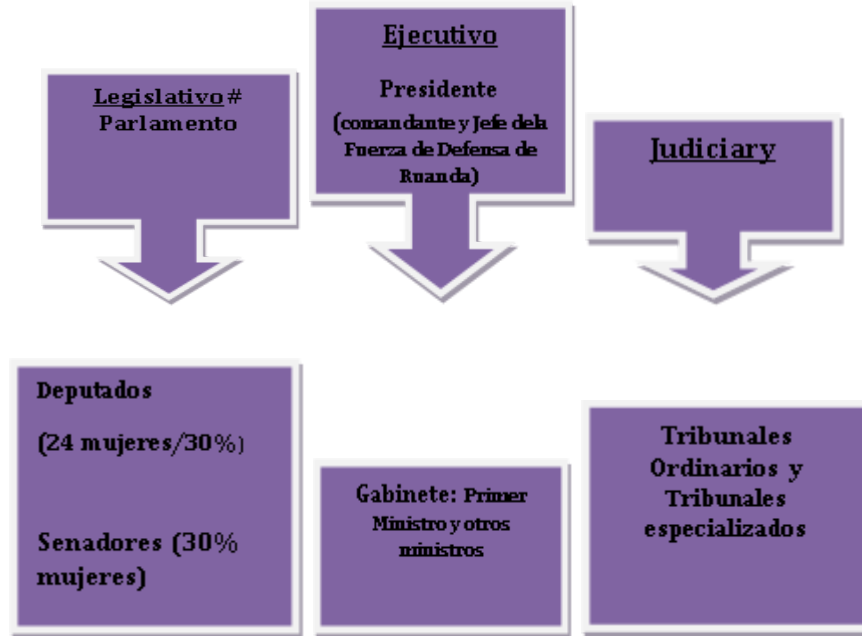


Figura 1. Diagrama que ejemplifica la estructura política de Ruanda (Elaboración propia partiendo de la información en la CRDR, fuente: [The Constitution of the Republic of Rwanda of 2003 Revised in 2015.pdf \(gmo.gov.rw\)](#).

Cuando se trata del desarrollo internacional, Ruanda ocupa un lugar único. No fue hasta que el Frente Patriótico Ruandés (FPR) tomó el control del partido gobernante que cesaron las matanzas durante el genocidio de 1994, que provocó la muerte de cientos de miles de tutsis y hutus moderados. Las estructuras sociales, económicas y políticas de Ruanda necesitaban desesperadamente ser reparadas después de que más de 500.000 personas ruandesas perecieron en los 30 años de conflicto civil del país. La inclusión de las mujeres se ha convertido en una prioridad para Paul Kagame, líder del FPR y actual presidente, como lo demuestran las cuotas femeninas en el Parlamento y la realidad de que, en 2017, las mujeres ocupaban el 61,3% de los escaños de diputados/diputadas en el Parlamento y 36% en el Senado, lo que convierte a Ruanda en el país con la mejor representación femenina del mundo. Aún así, hoy 55% de su Gabinete está compuesto por mujeres que ocupan ministerios tradicionalmente feminizados como las Ministras del Ambiente; Agricultura y Recursos Animales; Educación; Deportes; Juventud y Cultura, Género y Familia etc.

Cuando se trata de la igualdad de género en África, Ruanda es un ejemplo brillante que seguir pero pocos nos damos cuenta de que el poder aún se centra en figuras masculinas. La evidencia más clara la obtenemos al analizar los ministerios tradicionalmente masculinizados como el de Defensa, Interior, Comercio e Industria, Asuntos Externos e Infraestructura. Asimismo, los cargos de la presidencia y Primer/a Ministro/a siguen siendo apropiados por

hombres desde 1994 cuando **Agathe Uwilingiyimana**, la primera y única mujer, desempeñó las funciones de Primera Ministra y Presidenta Interina durante 9 meses. De este modo, aún hay campo para mejorar en dirección a la igualdad de género y el acceso igualitario a oportunidades.

En marzo de 1981, Ruanda ratificó la CEDAW y el Protocolo de Maputo. El Plan de Acción de Ruanda para la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas se puso en marcha en mayo de 2010. El Índice de Desigualdad de Género del PNUD clasificó a Ruanda en el puesto 84 en 2015. Las mujeres obtuvieron el derecho al voto en 1961, pero no se les permitió votar para la presidencia hasta 1978 (ligeramente más tarde en comparación con Santo Tomé y Príncipe). Como los hombres dominaban todos los aspectos de la vida colonial, las mujeres tuvieron una influencia limitada durante ese periodo. El genocidio, por otra parte, tuvo un profundo efecto en las relaciones de género, con violaciones, asesinatos desproporcionados y la ruptura de las familias que llevó a muchos hogares dirigidos por mujeres (actualmente 29%). Los derechos de las mujeres no podían seguir siendo ignorados a medida que se igualaba el número de personas refugiadas de Ruanda que regresaban a su patria. Según los informes, el 99% de votantes con derecho a voto han votado en las elecciones presidenciales de 2016. Por eso, la Constitución prohíbe la discriminación por motivos de género, discapacidad, clase lingüística o socioeconómica. Según la Ley nº 04/99 de marzo de 1999, la Comisión Nacional de Derechos Humanos garantiza los derechos de las mujeres y la igualdad de acceso a la justicia. El compromiso del Estado con la mejora de la condición de la mujer en diversos ámbitos de la sociedad se articula además a través de las reformas legislativas. La ley de la tierra, el código laboral y el derecho de familia son sólo algunos ejemplos.

Las mujeres pueden heredar el patrimonio de sus padres y cónyuges y elegir los regímenes jurídicos que quieren utilizar para gestionarlo. En el caso de las mujeres, el Código de Familia les ha dado una posición de negociación más fuerte cuando se trata de la disolución del matrimonio y las batallas por la custodia de sus hijas e hijos. Esta legislación es una respuesta a la importante disparidad en las interacciones sociales y económicas entre hombres y mujeres. Como resultado de estas políticas, los sectores de la educación y el empleo de la economía formal tienen ahora unas condiciones más equitativas que antes.

El Ministerio de Género y Promoción de la Familia, establecido en 1999 tras una línea ministerial ligada al género desde 1992, se encarga de la igualdad de género y la capacitación de las mujeres. También, se enfoca en la aplicación del mecanismo de la Plataforma de Acción

de Beijing, así como de la coordinación de la aplicación de las políticas de promoción de las cuestiones de género e integración de la perspectiva de género a nivel nacional. Este organismo gubernamental fue creado por la Constitución y es responsable de garantizar que todas las instituciones del país tengan un equilibrio de género. Como parte de un esfuerzo mayor para combatir la violencia de género, se están implementando centros de atención única. Con el mayor número de mujeres políticas del mundo, Ruanda es un excelente ejemplo de política inclusiva de género en África lo que les da más voz y mayor influencia en la toma de decisiones.

Entre los logros más significativos en la emancipación de la mujer en Ruanda están la categorización en 1996 de la violación y la tortura sexual como delito de "categoría uno", la legislación de 2001 que protege a las niñas y niños de la violencia y las leyes de 2003 que permiten a las mujeres heredar tierras. En las zonas rurales, las mujeres siguen enfrentándose al "dilema de género" de utilizar sus derechos constitucionales o evitar perturbar la rutina diaria de sus familias.

4.1.2. Santo Tomé y Príncipe

Es el segundo país más pequeño de África, demográficamente, está formado por dos islas principales y varios islotes rocosos más pequeños frente a la costa de África Occidental, cerca del ecuador, aunque pertenece a la Comunidad Económica de Estados de África Central (CEEAC). Tiene una población de unos 210.000 habitantes, donde las mujeres representan 104.000 del total de la población (INE-STP), un 49,5% del total. STP tiene el portugués como lengua oficial y otras 4 lenguas autóctonas: Forro, Anguar, Linguíe y Tonga. 1975 marcó la independencia oficial del país de Portugal, convirtiendo a STP en un país unitario, laico y democrático. En 1990, se promulgó una nueva constitución con un sistema de administración multipartidista en Santo Tomé y Príncipe, que anteriormente (1975-1990) había sido gobernado por un partido unipartidista. Según el artículo 15 de la Constitución Nacional, los hombres y las mujeres son iguales, lo que se reforzó con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), firmada el 31 de octubre de 1995 y ratificada el 3 de junio de 2003. El Protocolo de Maputo se firmó el 1 de febrero de 2010, pero aún no ha sido ratificado. Por el momento, no existe un Plan de Acción Nacional para Santo Tomé y Príncipe en respuesta a la Resolución 1325/371 del Consejo de Seguridad de la ONU. El Índice de Desigualdad de Género del PNUD sitúa al país en el puesto 122 de 159.

La Asamblea Nacional de Santo Tomé y Príncipe es un órgano legislativo unipersonal. Sus 55 integrantes, donde 13 (24%) son mujeres, se eligen por un sistema proporcional con listas de partido cerradas para un mandato de cuatro años. El Tribunal Supremo es el árbitro final de la justicia. Con la Constitución actual, el poder judicial ya no es responsable ante la Asamblea Nacional. El hecho de que el poder esté centrado en la Asamblea y no en el presidente, refleja actitudes de prevención contra un sistema autoritario como ocurrió en el caso de Ruanda. La Presidencia de la República es elegida para un mandato de cinco años por mayoría simple del electorado, mientras que el Primer Ministro, que ejerce de jefe de gobierno del país, es seleccionado por la Asamblea Nacional y recibe la aprobación presidencial. Como el Presidente sólo sirve de árbitro judicial en la administración, el Primer Ministro ocupa la posición prominente lo opuesto de Ruanda donde el jefe/la jefa de estado tiene mucho más poder decisivo en sus manos. Los poderes ejecutivos del Presidente (actualmente Carlos Vila Nova, elegido en octubre de 2021) se redujeron, y se hizo más difícil destituir a un primer ministro, según una modificación de la Constitución. La estructura gubernamental es la que sigue:



Figura 2: Diagrama que ejemplifica la estructura política de STP (Elaboración propia partiendo de la información en la CRDSTP, fuente: <https://www2.camara.leg.br/saotomeeprincipe/constituicao/constituicao-da-republica-democratica-de-s-to-me-e>. Accedido el 28/06/22

El derecho de voto se extendió a las mujeres en 1975 tras el artículo 58 de la CRDSTP⁴ y, al mismo tiempo, se eligió la primera diputada. El país nunca ha tenido una presidenta, aunque la Primera Ministra Maria das Neves gobernó de 2002 a 2004, fue candidata a las presidenciales 2021 y fue nombrada la decimoctava mujer más influyente en el mundo por International News Agency. Aunque no ha habido mujer presidenta, después de la independencia algunas mujeres como: Alda Espirito Santo (presidenta de la Asamblea), Julhietta Espirito Santo (Ministra de Salud), Maria Amorim (Asuntos Externos) han sentado en puestos de alta relevancia y muchas otras mujeres entraron en el Banco Nacional Central. Fue un momento a celebrar pues el gobierno quiso poner en práctica los artículos 57 y 59 de la Constitución referente al derecho participativo de todos y todas en la vida pública y el acceso a cargos públicos.

Actualmente, los partidos políticos suelen apartar a las candidatas y legisladoras. Los partidos políticos de Santo Tomé y Príncipe sienten cierta dificultad en nombrar o promover a las mujeres a los cargos electos, también por el poco o casi nulo trabajo hecho de la parte del estado para promoción de la vida cívica, la autoestima de las mujeres y su empoderamiento político, social y económico. A diferencia de Ruanda, las mujeres de este país insular no han sufrido el azote del retraso en los derechos sobre la tierra o la guerra civil, pero también se enfrentan al dilema de la violencia contra las mujeres a todos los niveles. En este sentido STP crea leyes (Ley 11/2008 y Ley 12/2008) de protección a la víctima de violencia/violencia doméstica, que serán abordadas más adelante. Aquí, desafortunadamente, no se puede afirmar que el país disponga de un Ministerio de la Mujer/Género pero se ha creado el Instituto Nacional para la Promoción de la Igualdad e Equidad de Género, cuya función es promover la igualdad de género, llevar a cabo estudios, proponer recomendaciones con perspectiva de género para el Estado y producir informes sobre la situación de género en el país para los más altos órganos internacionales. Aún dentro del esfuerzo para reafirmar el artículo 15 de la Constitución de la República, fueron desarrolladas 2 estrategias nacionales para el fomento de la Igualdad y Equidad de Género (I y II ENIEG), en 2007 y luego la segunda en 2014.

Santo Tome y Principe continua en su lucha hacia la igualdad y paridad de genero, asumiendo su compromiso internacionalmente ratificando los siguientes marcos: la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); la declaración de la Plataforma de Acción de Beijing; la Agenda 2063 de la Unión

⁴ Artículo 58 CRDSTP: Todos (as) los (as) ciudadanos (as) mayores de dieciocho años tienen derecho a votar, a excepción de los incapacitados por la ley general.

Africana; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; los Objetivos de Desarrollo Sostenible; la Agenda 2030 de las Naciones Unidas; Plataforma de Acción y las 12 áreas críticas; el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD); Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de la Mujer (Protocolo de Maputo), la Resolución 1325 de las Naciones Unidas, etc.

STP, un país pequeño en tamaño con \$4.445,9 del GDP (*WorldBank, STP, 2021*), desde su independencia de Portugal en 1975 concedió libertad plena a su población, no obstante su progreso en la inclusión total de las mujeres en la vida política no ha cumplido las expectativas pero siguen buscando alcanzarlas con estrategias educativas, programas sociales y de empoderamiento de la población femenina. Los siguientes puntos desvelarán realidades de ambos países y seguramente aportarán claridad al tema principal de este trabajo.

4.2. Barreras económicas, sociales y educacionales en la vida privada y pública

Las actitudes patriarcales y las normas y comportamientos culturales profundamente arraigados obstaculizan el avance de las mujeres en África Central. Según la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África, el 71,3% de las mujeres y el 63,4% de los hombres son pobres. En muchas culturas, se espera que las mujeres y los hombres desempeñen diferentes responsabilidades en sus hogares, comunidades y en la toma de decisiones. Existe la opinión de que las mujeres no están naturalmente motivadas para participar en la política ni se ven a sí mismas como buenas líderes, y esto desanima a las mujeres a seguir una carrera política. Además, las mujeres se enfrentan a una serie de problemas económicos, como los bajos salarios, la dependencia financiera de sus maridos y la discriminación en la propiedad de la tierra. La propiedad y el acceso a la tierra están distribuidos de forma desigual entre hombres y mujeres en muchos países del mundo. En consecuencia, las mujeres tienen dificultades para obtener préstamos. Esto influye negativamente en la capacidad de las mujeres para pagar los costes de las campañas.

La desigualdad de género existe en Ruanda, a pesar de la presencia constante de las mujeres en los escenarios políticos del país. Diane Rwigara, la única mujer aspirante a la presidencia en 2017, fue desclasificada por la Comisión Electoral por haber amañado firmas para presentarse a la candidatura electoral. Las contrademandas públicas de Rwigara, desmienten las

acusaciones de dicha acción fraudulenta. Amnistía Internacional y otras organizaciones de derechos humanos han aumentado su condena del actual clima político, afirmando que las elecciones pueden haberse celebrado en condiciones de graves abusos de los derechos humanos, censura de los medios de comunicación independientes e intimidación de los opositores políticos.

Según los informes, existe un abismo entre las políticas del gobierno y las normas sociales. En el trabajo, donde una encuesta realizada en 15 distritos elegidos al azar descubrió que el 39% del personal sanitario habían denunciado haber sufrido violencia en el lugar de trabajo, esto se hizo evidente en muchos escenarios, desde la escolarización (donde tradicionalmente se ha desanimado a las niñas a seguir carreras en los campos más lucrativos de las ciencias, la tecnología y la ingeniería) hasta la educación. En Ruanda, la desigualdad de género se ve socavada por los dañinos estereotipos de género, el reparto desigual de las tareas domésticas y los persistentes actos de violencia contra las mujeres. En cambio, en STP hubo leyes creadas para proteger las víctimas de violencia, abuso y discriminación lo que refleja una gran necesidad de combatir el flagelo de la VBG. La Ley nº 59/2008 de Prevención y Sanción de la Violencia de Género (VBG) pune los actos anteriormente descritos dando protección a la víctima independiente de su sexo. Aun así, el Ministerio de Justicia de Ruanda indica que los delitos de violencia de género (VBG) siguen aumentando, con una subida de 4.124 casos en 2018 a 5.013 casos en 2019 (no constan datos más recientes). Una de las causas de este aumento se da a la COVID-19, pues muchas familias tendrían que volver a aprender a cohabitar y muchas veces buscar otro medio de ingreso, generando conflictos y agresiones.

En contrapartida, Sao Tome and Principe, la mayoría de las mujeres son madres a solo y las únicas proveedoras de su hogar, parcialmente proveniente de la cultura polígama y poliandria que se vive en el país. Con base en eso, muchos de los hombres abandonan su responsabilidad como padres dejando a las madres como únicas proveedoras de su hogar, lo que dificulta su ascensión profesional (techo de cristal) y académica. Eso se traduce mejor en las palabras de la feminista Mary Wollstonecraft “un trabajo sin maternidad o una maternidad sin trabajo” (Asignatura SRM013 – Las políticas públicas de igualdad, María del Mar Esquembre Cerdá, José Fernando Lousada Arochena, Nuria Reche Tello y Margarita Soler Sánchez. p13) cuyo significado refleja el dilema maternal/profesional que enfrentan muchas madres. Aunque el gobierno se ha esforzado por aumentar el acceso de las mujeres a la

educación en todos los niveles y romper las barreras hacia la vida pública, los embarazos precoces, la mentalidad patriarcal y la violencia contra la mujer siguen frenando el proceso.

Aunque el Código Penal contempla los delitos que atentan contra la libertad o la seguridad, no hace distinciones en función de si la víctima es o no una mujer. Las mujeres de Santo Tomé y Príncipe son las víctimas de las formas más comunes de violencia género. Muchos de estos delitos no se denuncian porque la policía no hace lo suficiente para proteger a las víctimas. El gobierno aplica los artículos del Código Penal que prohíben el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo. El país dispone de leyes para protección de la víctima de violencia como la Ley 11/2008 - Ley sobre la Violência Doméstica y la Ley 12/2008 – Ley de Fortalecimiento de los Mecanismos de Protección Jurídica a las Víctimas de los Delitos de Violencia Doméstica y Familiar (Informe CEDAW, 2020). No obstante, las restricciones de movimiento en tiempos de COVID-19 que también se deran en Ruanda, a perjudicado aún más este fenómeno sociocultural constando que solo en 2020, el incumplimiento de la ley contabilizó 1331 casos de violencia doméstica en STP, que se traduce en +217 casos en relación a 2019⁵. Todos estos factores son barreras significativas en el progreso personal y profesional en la vida de la mujer.

4.2.1 La educación y formación de mujeres y niñas

Camaradas, no hay verdadera revolución social sin la liberación de las mujeres. Que mis ojos nunca vean y mis pies nunca me lleven a una sociedad en la que la mitad de la gente se mantiene en silencio⁶. Thomas Sankara, ex presidente Burkina Faso, 1949-1987.

Con base en las palabras de Thomas Sankara, ambos países de estudio de este trabajo buscan promover a las mujeres y niñas en la educación. La Constitución Ruandesa de 2003, en su artículo 20 describe que todas las personas ruandesas tienen derecho a la educación y la enseñanza primaria gratuita. Ambos sexos, independiente de su edad, tienen derecho a una educación que les ayude a desarrollar todo su potencial. Por ello, el gobierno ruandés se ha comprometido a mejorar las oportunidades educativas de las personas más vulnerables del país, como las mujeres y las niñas, los empobrecidos y las personas con discapacidad, en

⁵ Informe anual referente al año 2020 del Comando General de la Policía Nacional de Santo Tomé y Príncipe - Comparación de las estadísticas sobre delincuencia y carreteras 2019. Capítulo I, Quadro 2

⁶ Women's Liberation and the African Freedom Struggle Quotes

<https://www.goodreads.com/work/quotes/3070519-women-s-liberation-and-the-african-freedom-struggle>
accedido el 1/9/22

todos los niveles del sistema educativo. La educación de las niñas se está impulsando a través de la implementación de programas de educación básica de doce años, la creación de infraestructuras educativas y los procedimientos de garantía de calidad en el sector educativo. La Política de Educación de las Niñas de 2008 y el Plan Estratégico del Sector Educativo (2013-2018) tienen como objetivo orientar la erradicación progresiva de las desigualdades de género en la educación y la formación que obstaculizan la educación de las mujeres y las niñas.

La situación de la educación de las niñas en los niveles básico ha mejorado mucho como consecuencia de la ejecución de la política y programas de apoyo como la UNICEF, que contabiliza 98% de matriculadas/os, no obstante solo 71% finalizan la educación primaria (Unicef, education: Rwanda)⁷. Es importante destacar que aún es más probable el abandono escolar entre niñas tanto en Ruanda (no hay cifra) como en STP (5% en 2017). Como forma de abordar los desafíos de la mujer en la educación, Ruanda se ha unido en 2015 a la campaña mundial HeForShe (para STP no hay evidencia de ello), comprometiéndose a desarrollar programas de formación técnica y profesional impulsados por la demanda para abordar la brecha de habilidades, con el fin de reducir la brecha digital de género (UNW, Africa). ¡El resultado es significativo! El porcentaje de alumnas matriculadas en programas de EFTP ha aumentado del 41,8% en 2015 al 43,8% en 2018 según el Instituto Nacional de Estadística (NISR). Por lo tanto, con base en los datos estadísticos de UNESCO, la cifra de estudiantes ruandeses en universidades internacionales disminuyó de 15% al 6% entre 2000 y 2017. Es decir que más personas eligen estudiar en Ruanda que en el extranjero a pesar de que Ruanda es el noveno país del África subsahariana perdiendo estudiantes para los EUA.

Al igual que en Ruanda, el artículo 55 de la Constitución de la RDSTP establece que la educación es un derecho para todas y todos y que la enseñanza primaria es gratuita. Por eso, el sistema educativo de Santo Tomé y Príncipe ha sido revisado para hacerlo más igualitario. Actualmente, STP ha alcanzado el 90,1% de alfabetización⁸ (INE.st) con menos mujeres (96,3%) alfabetizadas en 2012 en comparación con los hombres al 97,1% (RIDG, 2017: 19). El desarrollo de la Carta de la Política Educativa 2012-2022, busca proporcionar una educación gratuita, mayor calidad educacional en todo el país, garantizando las infraestructuras y recursos en áreas rurales y urbanas y formación de docentes en materia de educación sexual para su inclusión en los currículums escolares (III ENIEG, 2019: 24-25). STP supera a Ruanda en

⁷ UNICEF, Rwanda, Education. [Education | UNICEF Rwanda](#), accedido al 28/08/22

⁸ INE, [Instituto Nacional de Estatística \(ine.st\)](#), accedido al 17/07/22

relación con la educación gratuita por sus reformas educativas extendiendo el curso gratuito primaria hasta el bachillerato. Asimismo y con vista a reducir la desigualdad de género en el ámbito educacional, la Carta de la Política Educativa aún pretende aumentar la tasa de escolaridad entre las niñas y reducir el abandono escolar y repitencia. Como resultado, la cifra en relación a la escolaridad de niñas del preescolar hasta la secundaria entre 2014 y 2017 ha aumentado significativamente. También, una de las estrategias utilizadas fue aplicada al embarazo precoz en adolescentes frecuentando la escuela.

A las niñas embarazadas en su tercer mes de embarazo se les prohibió asistir a clase o participar en actividades escolares tras el apoyo y la promoción del gobierno. Las niñas embarazadas fueron obligadas a asistir a la escuela nocturna en virtud de una norma gubernamental de 2006 (Despacho Ministerial). Los estudiantes varones que estaban comprometidos con el embarazo recibían el mismo trato y a ambos se les permitía volver a las clases matinales un año después del nacimiento de la criatura. Esta norma, actualmente no vigente, fue un paso fundamental para promover la igualdad de género en el país e invertir en la educación de las niñas que todavía son más numerosas en la educación en comparación con los niños. Por consiguiente hay muchos programas de incentivos para aumentar la escolarización desde la preescolar hasta la universidad. Un ejemplo es la suministración de comidas en las escuelas y uniformes escolares para reforzar la autoestima de las jóvenes.

Actualmente, el país ya dispone de 3 universidades, becas a la enseñanza superior al extranjero desde los años 70 (Rusia, China, Cuba, Marruecos, Portugal, Brasil) y desde 2015 han puesto en marcha cursos profesionales en varios campos en el extranjero. La mayoría de estudiantes santomenses, a diferencia de los estudiantes de Ruanda, dependen meramente de becas pues no disponen de capital suficiente para aventurar en otros países como los EUA.

4.2.2 Mujer, economía y pobreza

En el crecimiento nacional, la participación de las mujeres en la mano de obra es esencial. La administración ruandesa es consciente de ello. Hay numerosas formas de ayudar a las mujeres a participar y beneficiarse del proceso de desarrollo económico que se ha implementado durante los últimos años, incluyendo la aplicación de nuevas políticas, legislaciones e iniciativas habilitadoras. Entre otras cosas, se ha promulgado la nueva ley laboral de Ruanda nº 66/2018

de 30/08/2018, que está actualmente en vigor, bajando la brecha de igualdad salarial hasta un 80,9% y habilitando que más mujeres se incorporen a puestos profesionales y técnicos. La igualdad de remuneración por igual trabajo para hombres y mujeres, así como para niñas y niños, está garantizada por este estatuto, lo que se puede visualizar de igual modo en STP es que la brecha salarial es casi inexistente porque ambos sexos cobran igual cuando desempeñan las mismas funciones.

El Programa de Creación de Empleo (Hangumurimo), el VUP y el Programa Nacional de Empleo ruandés son sólo algunas de las iniciativas que se han puesto en marcha para ayudar a las personas a encontrar trabajo (NEP). Para el programa NEP, los principales objetivos son la creación de empleos productivos y de alta calidad, el aumento de las competencias de la mano de obra y la creación de actitudes positivas relacionadas con el trabajo, con atención especial a jóvenes y mujeres. En la ejecución de la iniciativa participa una amplia red de partes interesadas, entre ellas las que fomentan el desarrollo de productos y el crecimiento empresarial, las reformas del mercado laboral y la creación de empleo. Está claro que este programa crea oportunidades disminuyendo el número de desempleos en el país y efectivamente reduce el número de mujeres desempleadas.

Es difícil que las mujeres participen en igualdad de condiciones en el proceso de toma de decisiones debido a barreras económicas como el desempleo y la pobreza que se debe en gran medida a la imposibilidad de encontrar trabajo, lo que las convierte en el 59% del 13% del total de la población desempleada en STP. La economía de Santo Tomé y Príncipe es modesta y está impulsada por las mujeres. La pobreza afecta al 66,2% de su población, donde el 71,3% son mujeres, sin embargo constituyen el 69% de la mano de obra del país. Las mujeres tienden a trabajar como empleadas domésticas, en la agricultura, la pesca, el turismo, la venta ambulante y los negocios informales. (Daniel, Kirkwood. J. 2019: 16).

La proporción de mujeres desempleadas con mayores niveles de escolaridad es mayor que la de los hombres: alrededor del 1,5% más de las mujeres con estudios superiores, ilustrando que las mejoras en el nivel de educación de las mujeres puede no traducirse por sí mismo en un mayor acceso al mercado laboral (III ENIEG, 2019, pag 26).

El hecho de que no haya ningún programa estructurado para ayudar a las mujeres a ascender profesionalmente como el NEP en el caso de Ruanda, las mujeres se ven obligadas a crear

otras fuentes de ingresos fuera de su campo de estudio y la mayor parte termina trabajando en la economía informal. En este sentido, existe una brecha salarial de género entre las mujeres urbanas y rurales que ocupan puestos de autoridad. En consecuencia, las mujeres rurales soportan una carga más pesada que sus homólogas urbanas porque carecen de las ventajas infraestructurales. Por ello, las mujeres de comunidades económicamente desfavorecidas tienen más dificultades para triunfar en la política.

4.2.3 La corresponsabilidad: la realidad africana

Activistas de género están trabajando más que nunca para conseguir las 15 ratificaciones necesarias para que entre en vigor la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP), que ayudaría a avanzar en la igualdad de género en todo el continente. Los Estados Parte deberán promulgar leyes que prohíban la discriminación por razón de sexo si el Acuerdo sobre los Derechos de la Mujer entra en vigor. Según el artículo 3, toda mujer tiene derecho a "la protección efectiva de sus derechos legales y humanos". Por ejemplo, hay artículos sobre la igualdad matrimonial, la seguridad de las mujeres en la confrontación militar, la justicia y la participación política, y los derechos de las mujeres relacionados con la educación y la salud. Además, salvaguarda los derechos de las mujeres a poseer bienes y recibir una herencia. También se abordan los derechos de las viudas y la protección específica de las mujeres ancianas y discapacitadas. La mutilación genital femenina, que se considera perjudicial para la salud de las mujeres y las niñas, es una de las prácticas tradicionales a las que la convención pide que se ponga fin. Las personas firmantes deberán informar periódicamente de sus progresos y contribuir económicamente a la aplicación de los derechos del protocolo. En este sentido, se realizó en Kinshasa, en Noviembre de 2021 la Conferencia de los Hombres en Masculinidad Positiva⁹ con el objetivo de unirse contra todos los tipos de violencia contra mujeres y niñas y crear un diálogo intergeneracional como forma de fomentar una actitud positiva y la importancia de la corresponsabilidad en la nueva generación masculina.

⁹ Kinshasa Declaration and Call to Action on Positive Masculinity to End Violence Against Women and Girls in Africa organizada por la Union Africana en 2021 con la participacion de Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros: Congo República, República Democrática del Congo, Etiopía, Ghana, Kenia, Ruanda, Senegal, Sudáfrica, Tanzania, Togo. [Declaration and Call to Action on Positive Masculinity to End Violence Against Women and Girls in Africa. | African Union \(au.int\)](https://www.au.int/en/news/2021/11/kinshasa-declaration-and-call-to-action-on-positive-masculinity-to-end-violence-against-women-and-girls-in-africa)

En Ruanda, las responsabilidades de la madre y el padre eran complementarias, con numerosas áreas de solapamiento y apoyo mutuo. A pesar de que esto podía ser perfecto, las personas participantes en la Conferencia de Kinshasa se dieron cuenta enseguida de que no todo el mundo era capaz de desempeñar estos cargos. Según dijeron, había una gran variación en el nivel de información que tenían las madres sobre la necesidad de la dieta y la sanidad. Sin embargo, lo más importante es que no todas las madres tenían acceso a los mismos recursos, y esto no era simplemente una cuestión de la cantidad de tierra o animales que tenían a su disposición. La disposición del padre a participar en la vida familiar era un recurso vital para el bienestar de la familia. Las personas participantes coinciden en que la colaboración mejora la economía familiar, libera a las mujeres de los agotadores horarios de trabajo y da lugar a criaturas más sanas y felices. Todo lo demás corría peligro sin este recurso crucial, aunque intangible. En Ruanda se garantiza un permiso (pago) de maternidad de 6 semanas a toda mujer trabajadora. La Ley N°003/2016, de 30/03/2016, por la que se Establece y Regula el Régimen de Prestaciones por Licencia de Maternidad¹⁰ determina en su artículo 12, que todas las mujeres disfruten de un permiso remunerado en las últimas 6 semanas de su permiso. Es decir que, por ley una mujer en periodo de lactancia tiene el derecho a 3 meses de licencia (acordados con su empresa) pero solo las últimas 6 semanas serán pagadas. Ese permiso es menos de la mitad permitido por ley en STP, un país menos desarrollado y con menos mujeres en los puestos de decisión. Es interesante subrayar el bajo número de familias encabezadas por mujeres ruandesas, que equivale a 29% casi la mitad de la cifra correspondiente a STP.

Según el Estatuto del/de la Trabajador/a Ley 6/2019 artículo 249 Licencia por maternidad¹¹, en Santo Tomé y Príncipe, la madre dispone de 14 semanas pagadas, de las cuales 8 semanas deben ser tomadas de forma seguida. En STP, en relación a los padres, la licencia es inexistente, así como en Ruanda (no hay evidencia encontrada), sin embargo, algunas compañías santomenses ofrecen hasta 3 días de permiso paternal. Es importante subrayar que 41,2% de mujeres de Santo Tomé y Príncipe son cabeza de familia, o sea son madres a solas

¹⁰ Official Gazette n° Special of 20/04/2016, Summary, Law N°003/2016 OF 30/03/2016 ESTABLISHING AND GOVERNING MATERNITY LEAVE BENEFITS SCHEME, Art 12. Disponible en: [Law_Establishing_and_Governing_Maternity_Leave_Benefits_Scheme.pdf \(gmo.gov.rw\)](#). Accedido el 27/8/22

¹¹ I Série São Tomé E Príncipe - Diário Da República N.º 22 - 11 De Abril De 2019. Lei 6-2019 - Código do Trabalho - Licença de maternidade, p230. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108354/133883/F318423001/STP108354.pdf>. Accedido el 27/08/22

sin apoyo o asistencia de los potenciales padres. Eso se traduce en la débil participación de los padres en la educación de sus descendientes, luego en poca concienciación de la necesidad de una crianza corresponsable de ambos progenitores. Según el informe STP de Pekín 2014, las recientes inversiones en infraestructuras públicas han aumentado el acceso al agua, al saneamiento y a la energía, reduciendo la carga laboral de las mujeres. El trabajo no remunerado sigue ocupando una porción mayor de los días de las mujeres, con un promedio de 8 horas diarias dedicadas por las mujeres en comparación con solo 2 horas diarias dedicadas por los hombres (INPG, 2017). Otra encuesta del INPG reveló que el 34% de las mujeres dedican 5 horas o más al día a las tareas domésticas, en comparación con sólo el 3,2% de los hombres (INPG, 2017). El cuidado de menores y la recogida de agua y combustible son ejemplos de empleo no remunerado. El 65% de las familias afirma que las mujeres van a buscar agua, en comparación con sólo el 7% que declara que los hombres se encargan de esta tarea (INPG, 2017).

Está claro que en ambos países las mujeres siguen buscando su espacio, pero es evidente que casi la mitad de las familias de STP están encabezadas únicamente por mujeres, que siguen quedando mayoritariamente fuera de los puestos de decisión. Ruanda, por otra parte y sorprendentemente, ofrece muy pocas semanas de permiso de maternidad remunerado, lo que puede comprometer el bienestar de las madres y, por tanto, su progreso profesional.

V. La democracia, el poder y la participación femenina

5.1. Políticas públicas de igualdad de género

Se han establecido marcos administrativos, políticos y estratégicos para apoyar el compromiso de Ruanda con la igualdad de género y el empoderamiento de las ciudadanas. Las libertades y los derechos humanos fundamentales de las mujeres están protegidos por la Constitución ruandesa de 2003, actualizada en 2015, como fuente principal de la reforma legislativa. La Constitución garantiza la igualdad de derechos a toda la ciudadanía ruandesa, tanto hombres como mujeres. Un mandato constitucional estipula que al menos el 30% de todos los puestos de toma de decisiones en las organizaciones y órganos gubernamentales deben estar reservados a las mujeres.

La emancipación de las mujeres y la igualdad de género son prioridades máximas en los marcos de desarrollo nacional y la planificación estratégica (Jennie, Burnet., & Jeanne, Kanakuze., 2018: 19). Es principalmente en Visión 2020 y en la Estrategia Nacional para la Transformación (NST1) donde se perfilan los objetivos del país. Una estrategia nacional sectorial a nivel nacional y los planes de gestión de distrito a nivel local traducen estas prioridades en actividades concretas. La paridad de género y el empoderamiento de la mujer son dos de los principales objetivos del programa Visión 2050 de Ruanda, que se está desarrollando actualmente. Con un mayor número de mujeres en el NST1, se espera que la producción económica aumente considerablemente. Esta nueva estrategia pretende lograr la igualdad de género en todos los sectores de la economía y eliminar todo tipo de opresión y discriminación contra las mujeres.

Con el fin de desarrollar una Estrategia Nacional de Género y un Plan de Acción, la Evaluación de Género del País de Santo Tomé y Príncipe, basado en el artículo 15 de su Constitución (CRDSTP), propuso y recomendó varias intervenciones que abordaban directamente las cuestiones de género. La evaluación también pretendía establecer un diálogo y una coordinación entre representantes del sector público y la sociedad civil. La preparación de la Evaluación de Género del País (CGA) constó de dos etapas. La primera etapa consistió en revisar toda la información disponible sobre el tema de género. La segunda parte del proceso

consistió en debates con el gobierno, organizaciones no gubernamentales (ONG), representantes de la sociedad civil y otras partes interesadas. Esto condujo a un taller de dos días al que asistieron personas trabajadoras de numerosos ministerios, así como otros organismos gubernamentales, consejos de distrito, organizaciones de la sociedad civil y ONGs. El objetivo del taller era construir una lluvia de ideas para nuevos planes e iniciativas en sectores de alta prioridad, con la esperanza de mejorar la eficacia de las actividades de desarrollo existentes. Recientemente, una Ley de Paridad fue aprobada por el Parlamento en el 28 de junio, cuyo significado dado por las Asociaciones Feministas Santomenses es transmitido como la apertura hacia una mayor y equilibrada participación femenina en los lugares de decisión, permitiendo la inclusión de mujeres en la vida política, social y económica. Realmente viene a cambiar la anterior cuota del 30% por lo que a partir de la fecha actual las mujeres tienen garantizado un 40% de representación en los Gobiernos (también autonómicos), el Parlamento y la Administración Pública, aunque los partidos políticos siguen estando obligados legalmente a mantener el 30% de representación femenina en las próximas elecciones (RTP África play - 2ª edición 28/06/22, parte 10.28 video. Accedido el 29/06/22. [Repórter África - 2ª Edição de 28 Jun 2022 - RTP Play - RTP](#)).

5.2. La mujer en el poder y en la toma de decisiones

Ruanda ha surgido como un ejemplo brillante de recuperación y reconstrucción tras un conflicto. Tras el Genocidio de 1994, la economía de Ruanda ha crecido rápidamente y los indicadores de desarrollo humano han mejorado considerablemente. Aunque hay un único partido al frente del país, el sistema está establecido nominalmente para permitir la competencia entre los numerosos partidos como dita la democracia. El sistema presidencial ruandés cuenta con una estructura estatal centrada en el Jefe del Estado (Kagame) que es a la misma vez jefe del gobierno, representando EL PODER. No obstante, las mujeres son incluidas en los cargos parlamentarios y ministeriales, representando actualmente el 61.3% de diputados/as de la cámara, frente al 64% entre 2013-18 como contempla la figura 3. Aunque ha disminuido el número de mujeres en el Parlamento, la proporción sigue siendo alta. El porcentaje de mujeres en el gabinete ha pasado del 14% en 1994 al 61% este año como mostrado abajo:

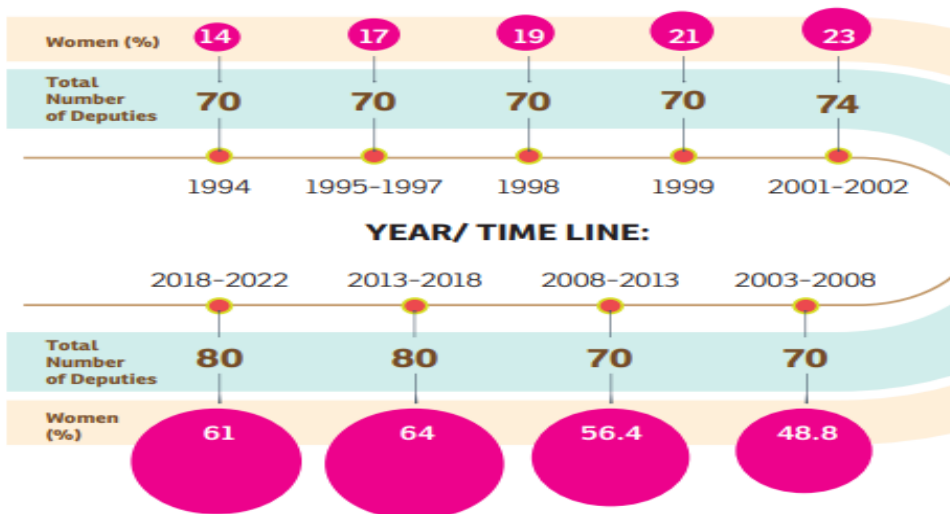


Figura 3: La participación de las mujeres en el parlamento de Ruanda. Fuente: The state of gender equality in Rwanda, 2019: p56. Disponible en: https://www.migepro.gov.rw/fileadmin/user_upload/Migepro/Publications/Reports/State_of_Gender_Equality_in_Rwanda-March_2019.pdf. Accedido el 24/06/22

En 2017, las mujeres ocupaban el 49,7% de todos los puestos del poder judicial. La ampliación de la libertad política y la capacidad de las mujeres y las niñas de Ruanda para adoptar funciones de gobierno ha dado lugar a este alto nivel de representación femenina en el Parlamento, el gabinete y el poder judicial. En otras palabras, la alta representación femenina en estos puestos no les otorga el rol decisivo ni de autoridad porque el poder está centrado en el gobierno y jefe del estado.

Asimismo, Santo Tomé y Príncipe también cuenta con un gran número de puestos gubernamentales destacados y ocupados por mujeres, pero éstas aún siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de decisión pública, poder y autoridad. A lo largo de los años, muchos puestos de alto rango en el gobierno han sido ocupados por mujeres, como la Primera Ministra, la Presidenta de la Asamblea Nacional y la Presidenta del Tribunal Supremo, Ministra de la Salud, Ministra de la Defensa y Orden Interna, Ministra de los Asuntos de Extranjería, Ministra del Comercio y Industria, Ministra Economía y Finanzas, Procuradora General de la República. Estas ascensiones son singulares y no continuas, teniendo lugar esporádicamente. Aunque esta disparidad persiste, las mujeres en STP están de hecho bien

posicionadas en comparación con otros países africanos de renombre como Ghana y Mauritius como puede comprobarse en la figura 4.

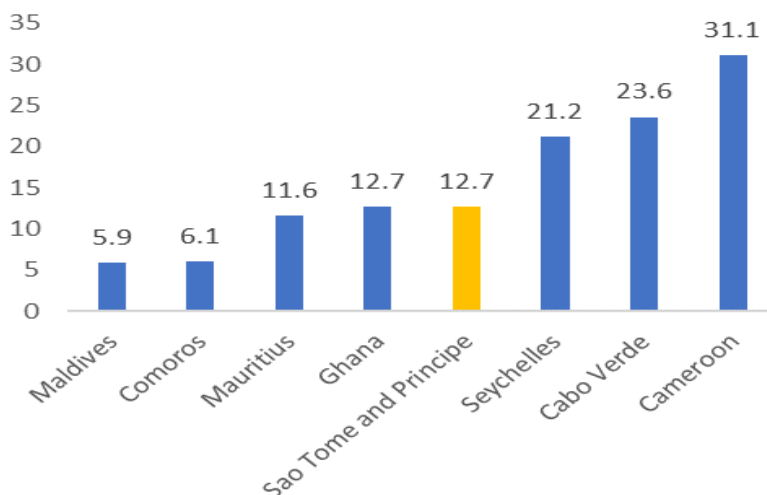


Figure 4: Porcentaje de escaños parlamentarios ocupados por mujeres, por países. Fuente:

Country Economic Memorandum (WDIs latest data). Figure 7, p12. Disponible:

<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/826781562912158832/country-economic-memorandum-background-note-13-what-do-we-know-about-gender-in-s%3%A3o-tom%3%A9-and-pr%3%ADncipe>. Accedido el 13/06/22

Durante la lucha por la independencia, las mujeres en Santo Tomé y Príncipe mujeres desempeñaron un papel muy importante (contribuyeron mucho en la elaboración de ropas, comida, carteles, mensajes y trabajaron en la clandestinidad) y después de la independencia asumieron cargos importantes). Tras la adopción de una nueva Constitución en 1990, Santo Tomé y Príncipe celebró sus primeras elecciones multipartidistas desde la independencia. La Asamblea Nacional autorizó a los partidos de la oposición poco después de la entrada en vigor de la Constitución. También hubo candidaturas independientes en las elecciones legislativas de enero de 1991. Con sus 55 escaños, sólo 13 están ocupados por mujeres, la Asamblea Nacional es el máximo órgano legislativo del país y en 2009, aprobó una resolución por la que se establecía una cuota para que las mujeres ocuparan el 30% de los escaños parlamentarios. El porcentaje de escaños controlados por mujeres ha aumentado de forma lenta pero significativamente desde 2000 (7%) hasta 2020 (24%) (Women's Political Participation - África Barometer 2021: 178) como resultado de estos esfuerzos, mientras que esta cifra alcanzada en 2020 fue alcanzada por Ruanda entre 2001-2.

5.3. Una evaluación de las medidas de acción positiva: el alcance de las cuotas políticas

En lo que respecta a la política, los sistemas de cuotas se establecen para garantizar que un número o proporción determinada de miembros integrantes de un grupo, organización o gobierno sean mujeres. Es una forma de acción afirmativa para ayudar a las mujeres a superar las limitaciones que les impiden entrar en política. Los escaños reservados y las cuotas de partido y legislativas son dos de las políticas de cuotas de género más destacadas. Para garantizar que sólo las mujeres puedan competir, se han establecido escaños reservados (Bernard, Nsanzimana., Aline, Nkundibiza., & Patricie, Mwambarangwe. 2020: 119-120). Las cuotas de partido son establecidas por los partidos políticos para garantizar que un determinado porcentaje de sus candidatos sean mujeres. Además, todos los partidos políticos deben adherirse a las cuotas legislativas, que se establecen por ley. Ésta estipula un porcentaje mínimo de candidatas en las papeletas de votación.

Dando cumplimiento a las acciones positivas en todos los niveles gubernamentales, **Ruanda** fue una de los primeros Estados del mundo en aplicar cuotas para las mujeres en la política. Hasta el genocidio ruandés de 1994, las mujeres sólo representaban el 10-15% del Parlamento. Como resultado del genocidio, los roles y los valores morales de hombres y mujeres en la sociedad y el gobierno de Ruanda se alteraron drásticamente. Después del genocidio, las mujeres representaban hasta el 70% de la población. El Frente Patriótico Ruandés (FPR), que tomó el poder tras el genocidio y ha impulsado constantemente políticas de género y ha aumentado la participación femenina en la política, es el principal responsable de las políticas aplicadas. El partido gobernante de Ruanda, el FPR, sigue estando al frente de los asuntos políticos del país. Con el FPR, el gobierno ha puesto en marcha políticas como las cuotas femeninas, los escaños reservados y un Ministerio de Género, así como la creación de foros femeninos en todos los niveles del gobierno. A lo largo de su historia, el FPR ha hecho hincapié en la igualdad entre sexos como forma de cambiar el mundo. Esto demuestra la inquebrantable determinación política del gobierno ruandés y su compromiso de combatir el empoderamiento femenino y los abusos sexuales contra las mujeres (Rachel, Bayisenge., Hu Shengede., Yves, Harimana., Karega, Bosco., Margret, Lukileni., Muhammad, Nasrullah., Hu, Xinrui., & Beneyo, E. Nteziyaremye. 2020: 1833-8119). Las mujeres representan actualmente el 61% de los diputados de la cámara, frente al 64% de 2014. La representación femenina en el Parlamento ha disminuido, aunque sigue siendo alta. El porcentaje de mujeres en el gabinete

ha pasado del 47,3% en 2016/17 al 50,3% este año. En 2017, las mujeres ocupaban el 49,7% de todos los puestos del poder judicial. La mejora de la libertad política de Ruanda y la capacidad de las mujeres y las niñas para asumir responsabilidades de gobierno condujo a este elevado número de mujeres en el Parlamento, el Gabinete y el Poder Judicial.

La representación de las mujeres fluctúa hoy entre el 16,7% y el 66,7% a nivel de las entidades descentralizadas. En los municipios de Distrito, donde existen cargos electivos, y las vicealcaldías, que están a cargo de los asuntos sociales, hay un alto nivel de representación. En la función de alcalde de distrito, la representación femenina sigue siendo baja. Aunque el porcentaje de alcaldesas de distrito ha aumentado desde el 10% en 2014/15, solo el 27% de las alcaldesas de distrito son mujeres. En el nivel sectorial (el tercer nivel administrativo más bajo de Ruanda), el 83,9% de las secretarías efectivas están en manos de hombres, mientras que sólo el 16,1% lo están de mujeres.

Así como el gobierno ruandés, **STP** también tiene su cuota política y electoral y también de acuerdo con la cuota recomendada por la Unión Africana. STP abre frente para trabajar la desigualdad de género dentro del ámbito gubernamental adoptando cuotas políticas de integración de más mujeres en todos los niveles. La cámara baja del parlamento de Santo Tomé y Príncipe se rige por un sistema unicameral con cuotas establecidas. En Santo Tomé y Príncipe se utiliza el método d'Hondt de representación proporcional para distribuir los escaños de la Asamblea Nacional entre siete circunscripciones. Para cada partido, la cuota d'Hondt es igual al número de votos que recibió dividido por el número de escaños que tiene actualmente, más 1. La cuota de 30% impuesta por la Asamblea Nacional dio lugar a una mayor inclusión femenina en puestos políticos, aumentando inmediatamente los escaños ocupados por mujeres al 24% como habíamos visto. Sin embargo, tras las elecciones parlamentarias de 2018, la representación femenina ha disminuido hasta el 13%, con solo 7 de los 55 escaños ocupados por mujeres. El porcentaje actual de mujeres en el parlamento no es especialmente bajo si se compara con el de varios estados vecinos. A pesar de ello, sólo tres de los doce ministerios del gobierno están encabezados por mujeres, y se cree que la representación femenina es aún menor en el ámbito municipal, especialmente en las zonas rurales, donde sólo representan el 9% de las concejalías.

Las mujeres siguen estando poco representadas en la toma de decisiones públicas en Santo Tomé y Príncipe, a pesar de que ocupan muchos puestos gubernamentales de alto nivel.

Muchos de estos cargos de alto nivel en STP han sido ocupados por mujeres, como la Primera Ministra, la Presidenta de la Asamblea Nacional y la Presidenta del Tribunal Supremo. También es cierto que las mujeres siguen representando un porcentaje menor de funcionariado públicos que los hombres. La poca participación de mujeres en la vida política no solo se da por el *sistema androcéntrico* (hombre como centro de las sociedades, automáticamente empujando a la mujer a una posición de espectadora, reforzando los estereotipos de los roles de géneros atributos a ambos sexos) pero también por la débil adhesión de mujeres que se sienten poco habilitadas a la lideranza, dado sus responsabilidades familiares y conyugales. Asimismo, el estado no ha contribuido suficientemente al empoderamiento de las votantes y las candidatas perdiendo de vista el fomento de su autoestima, su confianza en sí mismas y su participación cívica.

VI. El compromiso africano actual con la igualdad de mujeres y hombres y las medidas incorporadas

6.1. Mecanismos institucionales africanos de mainstreaming en la UA y sus resultados

El Acta Constitutiva de la Unión Africana sirve de base jurídica para todas las iniciativas de la UA destinadas a promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer. Se pide a la UA que refleje la idea de equidad de género para permitir la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Para garantizar que todos los programas y actividades relacionados con el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género estén debidamente organizados, se ha creado una unidad especial denominada Dirección de Género y Desarrollo de la Mujer (actualmente Dirección de Género, Juventud y Desarrollo) dentro de la Oficina del Presidente de la Comisión para gestionar todos los eventos y proyectos relacionados con el género. Esta Dirección se encarga de compilar y analizar los resultados alcanzados por los Estados miembros en sus políticas de IGEM mientras impulsa una mayor participación de mujeres en todos los niveles. Ruanda y STP, forman parte de este elenco suministrando informes de acuerdo con el periodo designado por cada marco normativo firmado. Esta es la única forma de que rindan cuentas de las actividades desempeñadas a lo largo de los años, con la finalidad de monitorizar y hacer seguimiento de los resultados para asegurarse de que el objetivo de alcanzar la paridad de género no descarrila .

Las estrategias y políticas para la integración de la perspectiva de género en la Unión Africana se transforman de acuerdos y mecanismos legislativos a medidas prácticas, lo que permite su seguimiento al simplificar la creación y armonización de políticas (UA). En 2009, los Estados miembros de la UA y el Decenio de la Mujer Africana (2010-2020) anunciaron un compromiso para lograr la aplicación y aceptación del Protocolo de Maputo. Durante la Década de la Mujer Africana, se intentó aumentar el apoyo regional a las políticas que promueven la paridad de género y el empoderamiento de la mujer. Se llevó a cabo en dos fases, de 2011 a 2015 y de 2017 a 2020, culminando el un informe denso compilado por Make Every Woman Count (MEWC). Este informe, intitulado *AWD - Participación de las Mujeres en la toma de Decisiones y el Liderazgo*, reúne datos de los 55 países miembros (incluyendo Ruanda y STP) pues sirve como un instrumento importante no solo para informar sino también para permitir diseñar políticas más transversales (AWD 2010-2020, 2018: 6).

Además, la Política de Género de la UA de 2009 estableció una visión clara y sugirió dirigir el proceso de integración de la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer para garantizar que todas las declaraciones y decisiones políticas estén orientadas a eliminar los obstáculos persistentes para este objetivo común entre los países miembros para la igualdad de género. Por lo tanto, varios son los mecanismos desarrollados para luchar contra la desigualdad de género y fomentar la paridad e igualdad entre mujeres y hombres promoviendo el empoderamiento de mujeres y niñas.

6.1.1 El modelo de Presupuestos con enfoque de género

La figura 5 abajo ofrece un modelo para llevar a cabo auditorías de Presupuestos con Perspectiva de Género (GRB) junto a los miembros de la Unión Africana. Este plan tiene el objetivo de aumentar el enfoque hacia la inclusión de género en los programas nacionales y regionales a través de una auditoría presupuestaria. Se busca incluir Programa de Gestión de Género, Igualdad en el lugar de trabajo e Iniciativas de género focalizadas, examinando el plan de acción de cada objetivo para garantizar su buen impacto en la igualdad de género utilizando datos desagregados por sexo. La auditoría presupuestaria de la UA analizará cuánto dinero se está dedicando a los programas específicos de género y lo que ello implica para el resto del presupuesto. Cabe subrayar que la Unión Africana se encarga de orientar a los países a seguir esta idea pero no ofrece ningún fondo para tales fines. Como resultado, se incluye en el plan de acción una estrategia que incluye el Programa de Gestión de Género y la Igualdad en el lugar de trabajo.

Un plan de acción que también abarca el cálculo de costes, incorpora elementos como la estrategia, el sistema de gestión de género y la igualdad en el empleo. La auditoría presupuestaria de género que llevará a cabo la UA evaluará el grado de esfuerzos específicos en materia de género y ofrecerá orientaciones sobre cómo podrían reaccionar los presupuestos

generales de funcionamiento a la programación de género.

Resources needed	Continental	Regional	National
Gender Management Systems	WGDD and gender focal persons in all AU structures	Gender structures and processes within the RECs	National gender machineries and action plans
	Gender analysis and capacity building in all institutions		
Employment equity	Resources required to achieve gender parity in all areas and at all levels within the institution.		
Targeted gender interventions	Gender specific initiatives at continental level – e.g. campaign on child marriages, and CARMMA (Campaign to Accelerated Reduction of Maternal Mortality in Africa)	Gender specific initiatives at regional level – e.g. model legislation on ending child marriages.	Gender specific initiatives at national level – e.g. enabling teenagers who become pregnant to complete school.
Making mainstream activities gender responsive.	For example, equal inclusion of women in peace building	For example, mainstreaming gender in trans- border water initiatives	For example, ensuring that women have equal access to state controlled land and housing initiatives.

Figura 5: Categorías de presupuestos con perspectiva de género. Fuente: AU Strategy for Gender Equality & Women’s Empowerment 2018-2028: p55. Disponible en: https://au.int/sites/default/files/documents/36195-doc-au_strategy_for_gender_equality_womens_empowerment_2018-2028_report.pdf. Accedido el 3/7/22

Y que se puede afirmar de los países objeto de estudio? Según el análisis exhaustivo de los presupuestos estatales de STP, no hay datos de la existencia e inclusión de la mujer en los presupuestos del estado, como consta en el Presupuesto General del Estado (STP) para el año económico 2021. Sin embargo, en los Gastos Públicos de 2021 se ubica el Instituto Nacional para la Promoción de la Equidad y Género con solo 2 349 999,00 del total de 3 655 123 000,00 dobras gastados por el Estado¹². En contrapartida, Ruanda en los artículos 32 y 68¹³ de la Ley 12/2013/OL de 12/09/2013 Ley Orgánica De La Hacienda y El Patrimonio Del Estado, obliga a todos los ministerios, agencias y departamentos a presentar un informe presupuestario de los planes de género e implementaciones anuales. Aunque la temática presupuestaria de género fue introducida en Ruanda en 2003 con esta ley, sólo en 2009 fue ejecutado el primer informe de presupuesto de género por la MINECOFIN en conjunto con ministerios locales e instituciones internacionales (*Aditi. Ratho, Gender Responsive Budgeting in India, Bangladesh*

¹² STP, Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul, Direção do Orçamento, 2021. *Resumo de Despesas U.G..RESUMO DE DESPESAS POR U.G.FUNÇÃO-SF-PG-P/A-FR-AC-NATUREZA ECONÓMICA*. Instituto Nacional para la Promoción de la Igualdad e Equidad de Género, pag 26

¹³ Official Gazette n° Special of 05/11/2013, N° 12/2013/OL of 12/09/2013 Organic Law on State finances and property: (1. Article 32: Preparation and presentation of the budget framework paper; 2. Article 68: Preparation and submission of annual activity reports)

*and Ruanda: a comparison. 2020*¹⁴). La aplicación de la política ha dado resultados notables, sobre todo en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en diversos sectores y al establecimiento de un plan, un marco legítimo e institucional para apoyar todas las intervenciones destinadas a promover la igualdad de género, la equidad y el empoderamiento de las mujeres (Edward, Chang. H., & Katherine, Milkman. L. 2020: 5).

6.2. El alcance del objetivo de la agenda 2063 en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM)

La Agenda 2063 ha tenido un impacto significativo en la promoción de la igualdad entre sexos y el empoderamiento femenino en el continente africano. Según este marco continental esencial para la reestructuración y el desarrollo sostenible, hace hincapié en la igualdad entre sexos y el empoderamiento de las mujeres en la aspiración 6. El 17º objetivo de la Agenda reclama la paridad de género en todos los ámbitos de la vida. En el resto de los objetivos y metas no hay metas específicas de género, pero el género tiene un papel importante en su consecución. Las decisiones de la Asamblea de la UA sobre la equidad de género y las cuotas de jóvenes deben ejecutarse para que, en 2025, el 50% de la fuerza de trabajo de la UA sea femenina y un tercio tenga menos de 35 años, según este plan (UA, 2015). Como seguimiento, la CUA también ha desencadenado una campaña para reforzar la nueva cuota de paridad de género dentro de la Comisión titulada "*Fair representation, enhanced quality*", con el objetivo de actuar como ejemplo frente a los países miembros.

Para los próximos 50 años, la Agenda 2063 sirve de marco estratégico de África para la transformación socioeconómica del continente. La aspiración 6 de la Agenda 2063 destaca [aunque con lenguaje sexista] "*Una África cuyo crecimiento está impulsado por la gente, apoyándose en el potencial de los africanos, especialmente de sus mujeres y jóvenes, y cuidando de los niños[niñas]*", a pesar de que la igualdad de género es un tema general en todo el documento. Uno de los objetivos de la Agenda 2063 es garantizar la inclusión de las mujeres en todos los procesos de toma de decisiones, independientemente de su partido, religión, lengua o etnia; lograr la plena paridad de género, con al menos el 50% de los cargos públicos electos ocupados por mujeres; empoderar plenamente a las mujeres con igualdad de derechos sociales, políticos y económicos, como el derecho a poseer propiedades y transmitirlos a sus

¹⁴ Disponible en:

<https://www.orfonline.org/research/gender-responsive-budgeting-in-india-bangladesh-and-rwanda-a-comparison/>. Accedido el 05/09/2022.

hijos y a firmar contratos y registrar empresas; y permitir que las mujeres participen en todos los aspectos de la sociedad.

Ruanda trabaja en dirección a la Agenda 2063 a través de mecanismos institucionales para garantizar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, así como estrategias nacionales ya comentadas. Estas acciones están alimentadas por una maquinaria de género, que incluye el Ministerio de Género y Promoción de la Familia y el Consejo Nacional de la Mujer. El FFRP, el NCC y el NECDP forman parte de la maquinaria de género, al igual que la Comisión Nacional para la Infancia y el Programa Nacional de Desarrollo de la Primera Infancia. La integración de la perspectiva de género, la lucha contra la violencia de género, la promoción y protección de los derechos de niñas y niños y la capacitación de las mujeres para su participación en los procesos de desarrollo nacional son objeto de seguimiento por parte de estos organismos. El cabildeo y la defensa de las políticas con enfoque de género y la adhesión a los principios de igualdad de género en el parlamento y otras instituciones gubernamentales son sólo dos ejemplos de los diversos esfuerzos para promover los derechos de las mujeres y las niñas bajo la aspiración 6 de la agenda.

Mientras, Santo Tomé y Príncipe, con una población significativamente menor, reacciona relativamente de forma más lenta pero de igual modo eficaz. Las políticas públicas de acción positiva implementadas desde 2007 como las cuotas de paridad en los cargos políticos, aún no alcanzan las cuotas propuestas por la Unión Africana (30% women). No obstante, existe una ola de estrategias y programas buscando reparar los defectos del sistema, empezando por la Carta de la Política Educativa 2012-2022, la creación del Instituto Nacional para Promoção da Igualdade e Equidade do Género, la III Estratégia Nacional para a Igualdade e Equidade De Género 2019-2026, la implementación de la educación gratuita de la primaria hasta el bachillerato, etc. Estos son algunos de los mecanismos usados, como en Ruanda, con el intuito de alcanzar los objetivos de la agenda en la incorporación y empoderamiento de las mujeres, garantizando que nadie se quede atrás.

6.3. Una propuesta de estrategia de igualdad para alcanzar la igualdad efectiva y real

63.1 Síntesis del problema: el diagnóstico

Tras testimoniar varios aspectos que ciertamente condicionan la vida de las mujeres ruandesas y santomenses en relación con una vida pública empoderada e inclusiva, los argumentos

siguientes son un resumen de los factores diagnosticados en las dos realidades. Como resultado, una serie de variables contribuyen a la prevalencia de la violencia de género, social y estructural, asociadas a algunas ideas y costumbres que están ligadas a determinadas culturas. El recuerdo del Genocidio de 1994 contra el pueblo tutsi y el estado actual de la economía son consideraciones importantes. La prevención de la violencia de género se ve dificultada por la noción profundamente arraigada de que los hombres y las mujeres, así como los niños y las niñas, tienen deberes únicos en la sociedad. También es habitual que "género" se malinterprete como "mujer". Los entornos culturales y sociales en los que se crían las personas influyen en sus valores y pensamientos. (Chantal. Ingabire, M., & Annemiek. Richters, 2020: 299). Dado que la violencia de género afecta a hombres, mujeres y niños y niñas menores por igual, todos pueden desempeñar un papel en el cambio de las normas sociales y la prevención de la violencia de género. A pesar de ello, los hombres y los niños suelen quedar excluidos del proceso preventivo y se les considera adversarios en lugar de aliados en la lucha contra la violencia de género. Este tipo de violencia perjudica la salud, la integridad, la seguridad y la autonomía de las víctimas, ya que perpetúa las disparidades entre hombres y mujeres. La esclavitud y la explotación de mujeres y niñas son algunas de las muchas violaciones de los derechos humanos que se incluyen en esta categoría. Una de estas agresiones puede dejar profundas cicatrices psicológicas, dañar la salud de las mujeres y las niñas, especialmente su salud reproductiva y sexual, e incluso causar la muerte.

La Política Nacional de Género revisada en febrero de 2021, confirma que la mujer ruandesa constituye la mayoría del grupo de personas vulnerables y siendo ella más pobre (39,5%) que el hombre (37,6%). Eso se debe a la reducida representación femenina en la mayoría de los sectores de empleo, es decir que la mujer solo sobrepasa al hombre en la industria de Salud Humana y Trabajo Social (53,9%) y Agricultura, Forestal y Pesca (54,6%). Del mismo modo que Santo Tomé y Príncipe, las mujeres ruandesas se encuentran en posiciones menos remuneradas siendo las posiciones ejecutivas un hogar de presencia masculina del 66,5% o directiva de 65,9% (Estado de la igualdad de género en Ruanda, 2019: 22-24). Así que hay más mujeres desempleadas en ambos países que hombres. Ruanda cuenta con 17,1% de mujeres desempleadas en relación al 13,5% de hombres. La tasa juvenil también presenta una mayoría de 21,9% contra el 16% de jóvenes. El desempleo entre las mujeres de Santo Tomé y Príncipe, sobre todo entre las jóvenes, es mayor que entre los hombres. Más del doble de mujeres que de hombres están sin trabajo, según las estadísticas más recientes (22%) (9%). La tasa de desempleo de las mujeres jóvenes (33%) es aún mayor que la de los hombres, que

es más del doble que la de sus coetáneos masculinos (15%). En general, las ocupaciones dominadas por los hombres tienden a ser más lucrativas que las controladas por las mujeres.

En este sentido, el permiso de maternidad pagado de solo 6 semanas es muy corto en comparación con STP, y condiciona la vida familiar y pública de la mujer que se ve obligada a regresar al trabajo antes de los 3 meses indicados en la ley. De hecho, este condicionante perjudica directa o indirectamente el progreso profesional de la misma.

La segregación ocupacional entre hombres y mujeres puede verse en ambas realidades. En Santo Tomé y Príncipe, las mujeres tienen más probabilidades en relación al hombre de trabajar en puestos poco cualificados y mal pagados, y en industrias que están más fuertemente asociadas a las concepciones convencionales del papel de la mujer en la sociedad. En los sectores de la pesca, la extracción, la energía, el agua, la construcción y el transporte, las mujeres representan solo un pequeño porcentaje de la mano de obra (2014). A pesar de que las mujeres representan solo el 4% de la mano de obra pesquera, están muy involucradas en el procesamiento y la comercialización del pescado (2014). Solo el 20% de los puestos militares y el 34% de los puestos de policía comunitaria están ocupados por mujeres (INPG, 2017). En STP, incluso en las industrias en las que las mujeres representan un gran porcentaje de la mano de obra, están desproporcionadamente representadas en los puestos peor pagados. En los ámbitos de la administración pública, la defensa y la seguridad social, las mujeres representan alrededor de la mitad de la mano de obra, mientras que solo el 25% de los legisladores o directores y el 27% de los concejales son mujeres, respectivamente (NIPG, 2017). En cuanto a la educación, las mujeres son aproximadamente el 80% de maestras y maestros de escuelas, pero sólo el 44% de las universidades (INPG, 2017).

De hecho, nos observamos la tradicional feminización de la pobreza en ambos países la cual sigue flagelando a las mujeres y mucho más a las madres solas que se chocan con el suelo pegajoso (aspiraciones profesionales frenadas por hacerse cargo de las responsabilidades familiares) y el techo de cristal (obstáculos que las impiden ascender en la vida profesional). Las actitudes misóginas y estereotipadas sobre los roles de género, ubican a la mujer en una posición inferior al hombre lo que culturalmente se asocia a la filosofía del cosechador (hombre) y la recolectora (mujer). En total, las mujeres de ambos países no ocupan las posiciones de Presidente ni Primer/a Ministro/a, es decir las posiciones de decisión máxima.

3.2 Medidas para romper las desigualdades en puestos de toma de decisión entre hombres y mujeres

¿Qué medidas tomar para prevenir o romper este ciclo de desigualdades en estos dos países? La prevención y la respuesta a la violencia de género requerirán un trabajo en equipo en todos los aspectos, desde la educación pública hasta la identificación y derivación a la prestación de servicios y el recurso legal. El seguimiento y la evaluación de estas actividades deben estar estrechamente vinculados a la coordinación de los esfuerzos de prevención y respuesta a la violencia de género. El seguimiento de las incidencias y la programación de la violencia de género carece actualmente de coordinación y sincronización desde el nivel regional al nacional (Josephine.Mukabera, 2019: 135). Estos países no pueden beneficiarse del conocimiento colectivo de las prácticas estándar o de los conocimientos adquiridos si no existe un marco uniforme de datos e intercambio de datos. Será imposible supervisar el progreso hacia los objetivos de una política paritaria e identificar las lagunas y debilidades actuales si no hay una base sólida e indicaciones claras. Las medidas propuestas para acabar con las desigualdades en los puestos de decisión entre hombres y mujeres incluyen:

- Los gobiernos de los países africanos han hecho un esfuerzo concertado para reclutar mujeres en sus fuerzas armadas, y también han proporcionado a estas mujeres la formación oficial y los recursos necesarios para que puedan contribuir a los esfuerzos por mantener la paz, poner fin a los conflictos y salvaguardar los derechos humanos.
- Aumento del número de instrumentos y plataformas de denuncia de la violencia sexual y de género (VSG) en ambos países. Además, los gobiernos deben tomar medidas para erradicar las percepciones y los comportamientos nocivos y discriminatorios que afectan y perjudican a las mujeres. La violencia contra las mujeres sigue estando profundamente arraigada e integrada en las normas sociales patriarcales, a pesar de los progresos realizados en las últimas décadas.
- STP debe adoptar más reformas legislativas y administrativas para promover los derechos económicos y la autonomía de las mujeres. Estas reformas incluyen el acceso de las mujeres al empleo, las condiciones de trabajo adecuadas y el control de los recursos económicos. Además, algunas reformas han sido promulgadas. A pesar de ello, se están produciendo algunos avances, pero a un ritmo muy lento y de forma muy restringida.

- Campaña y promoción de la corresponsabilidad real y compartida en ambos países, asimismo como políticas públicas que impulse la adhesión del hombre a su rol paternal e incluso en la crianza de sus criaturas;
- No solo aumentar el número de niñas accediendo a la primaria y secundaria, sino también a cursos técnicos y superiores que les garanticen un acceso más viable a trabajos de mayor responsabilidad;
- Incorporación de la obligatoriedad por parte de las empresas medianas y grandes (más de 20 empleados y empleadas) en la facilitación de un plan de igualdad empresarial con indicadores desagregados por sexo a cada 3 años;
- Implementar actividades de sensibilización y educación con perspectiva de género a jóvenes dentro y fuera de las escuelas;
- Crear en todos los niveles escolares una asignatura sobre la igualdad de género;
- Crear una nueva ley referente al permiso de nacimiento para ambos progenitores de tal modo que facilite la participación flexible de ambos en el cuidado del menor;
- En Ruanda, aumentar el número de semanas pagadas de permiso de maternidad fomentando mayor participación femenina en la vida pública;
- Mayor inclusión de mujeres, en formaciones y programas de alto nivel que les pueda abrir puertas a puestos de liderazgo.
- Invertir en la educación y alfabetización de mujeres en el mundo rural tras políticas de inserción social y progreso profesional;
- Inserción de cuotas obligatorias de 40% de mujeres en los puestos de decisión de empresas, como cargos directivos y ejecutivos, en las empresas privadas y las instituciones/administración pública;
- STP, debe materializar las recomendaciones propuestas en los más diversos estudios elaborados por el estado y organizaciones parceras;
- STP, debe crear más actividades hacia el emprendimiento e inclusión financiera con expansión de los créditos a las comerciantes informales, pequeñas empresas y medianas;
- Por último, ambos países deben unir fuerzas dentro de su comunidad económica y abrir puertas para que las mujeres puedan brevemente ocupar los puestos de Presidente/a y Primer/a Ministro/a.

VII. CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado procede sentar las siguientes conclusiones.

Primero. A día de hoy, el preámbulo de la Constitución ruandesa se ha modificado para reflejar el reconocimiento universal de los derechos humanos plasmado en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Ser Humano y otros documentos internacionales de derechos humanos (Carine Plancke. 2021). El artículo 16 de la Constitución de Ruanda es un mandato de la ley ruandesa y del compromiso del país de lograr la paridad de género de un mínimo de 30% en todos los niveles de la sociedad. En la conferencia de la CEDAW de 2003, Santo Tomé y Príncipe aceptó formalmente adherirse, y en febrero de 2010 firmó el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de la Mujer en África. La paridad de género en la industria requiere la inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y el reconocimiento público de sus contribuciones. Santo Tomé y Príncipe debe cerrar las brechas de datos de género para cumplir sus compromisos con los ODS en materia de igualdad de género. Además de beneficiar a cada uno de los países africanos, esta transformación fundamental servirá de modelo a seguir por otros países del continente.

Segundo. El sistema político de Ruanda ha sido más fiable y más inclusivo para las mujeres, aunque Santo Tomé y Príncipe no se queda demasiado atrás. La incorporación de la mujer en STP, aunque más lenta, empezó desde los años 70 con derecho a la tierra, matrimonio, etc., pero no han sido integradas en los presupuestos y planes económicos del país. Por otro lado, Ruanda solo activó con prontitud la inclusión de género en los años 90 aún con ciertos límites en los derechos sociales, pero la mujer ha sido incluida en el plan económico del país. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer han avanzado mucho en Ruanda gracias a un fuerte compromiso político. Ruanda es el líder mundial en cuanto al porcentaje de mujeres en el parlamento, gracias a su alto porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisiones (62% tras las elecciones parlamentarias de 2018). No obstante, ellas aún no han alcanzado el pleno poder ejecutivo de Jefas de Estado o Primeras Ministras. Esto significa que puede haber un largo camino por recorrer antes de que, dado el poder casi absoluto del actual presidente Paul Kagame, una mujer sea elegida para la Jefatura del Estado. Está claro que STP muestra avances, pero la inclusión se debe efectuar más rápido, de forma eficaz e informada, y deben

materializar las recomendaciones de los diversos estudios sobre una mejor inclusión y empoderamiento de la mujer en la sociedad. Es visible que la nueva cuota de paridad (40% de representación femenina) en el país reafirma la magnitud de una mayor inclusión de mujeres en puestos de tomas de decisión como uno de los requisitos esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y socioeconómico.

Tercero, ambos países han avanzado mucho en materia de igualdad, pero ¿hasta qué punto la ciudadanía puede disfrutar de una igualdad real y efectiva? No podemos hacer la vista gorda ante lo que tenemos delante, sino analizar la realidad: *el número de mujeres en el parlamento no es sinónimo de democracia y la democracia tampoco es sinónimo de igualdad de género*. La igualdad entre la mujer y el hombre decretada en estas Constituciones puede tratarse de un sistema constitucional maquillado en la democracia o simplemente una inversión de roles de los sistemas políticos. Es decir, el país menos democrático ha logrado mayor inclusión en la práctica, mientras el más democrático paulatinamente trabaja en dirección a una futura inclusión de las mujeres. Quizás incluir más mujeres en el Parlamento y Gabinetes es la forma de que Kagame conserve y legitime su poder, ya que convierte el país en una referencia mundial y de esta forma el mundo descubre lo que hay realmente detrás de su gobernanza: estas mujeres siguen siendo ubicadas en los puestos de liderazgo y de toma de decisiones tradicionalmente feminizados, fomentando aún más la discriminación (directa o indirecta) por sexo. Además, el gobierno ruandés ha bloqueado el acceso a cierta información de relevo accesible por Internet, lo que transmite la total falta de transparencia de su sistema gubernativo nacional. Por otro lado, para STP, la dificultad para encontrar información y datos estadísticos en línea relacionados con el género y en general, se traduce en un débil uso de la web para almacenar información, como también en una escasa rendición de cuentas a su población. Asimismo, se detecta cierta dificultad de parte de STP en la implementación de ciertas políticas públicas que servirían de asistencia a la ruptura de los dilemas del techo de cristal y del suelo pegajoso para su ciudadanía femenina. Sin duda, estos dos sistemas políticos son parte de dos realidades y posiciones geográficas completamente distintas, y que dependen de la visión política y la capacidad de implementación de planes nacionales con perspectiva de género. Luego, reflejan aún no haber logrado muchos de los objetivos delineados en la Agenda 2063 de Inclusión de Género y Empoderamiento de Mujeres (IGEM) para alcanzar “*the Africa we want*” (el África que queremos). La paridad de género y el empoderamiento de la mujer deben estar a la vanguardia de la transición en ambos países, a lo que puede contribuir el hecho de que haya

más mujeres en puestos de verdadero liderazgo, abriendo puertas al progreso profesional de madres a solas, mujeres rurales y mujeres en el comercio informal.

Cuarto. Como se ha estudiado en la Asignatura SRM013 - Las Políticas Públicas de Igualdad, el permiso de maternidad (actualmente permiso de nacimiento en España) es crucial en el empoderamiento de la mujer, el fomento de la corresponsabilidad, el desarrollo de menores y el cambio de actitudes patriarcales. Lo que sucede con ambos países de estudio en este tema, es completamente distinto, pues las 6 semanas pagadas en Ruanda reflejan aún la exclusión de la mujer de la vida pública plena y contribuye para su perpetuación en las tareas doméstica y familiares. En contrapartida, STP está mucho más avanzado en los números de semanas permitidas y pagadas fomentando mayor tiempo de disfrute del permiso a las madres a solas, pero aún no se traduce en la incorporación plena de las mujeres en la vida pública. Sin embargo, evidenciamos que con la feminización de este permiso no garantiza derecho alguno a los padres en ambos casos. Por ende, para que haya un cambio es importante empezar diseñando un modelo alternativo en estas legislaciones que apueste en un número mayor de semanas y un permiso igualitario, donde ambos progenitores disfruten del permiso y crianza de sus menores. Es posible avanzar en la lucha contra la violencia de género gracias al fomento de estas políticas públicas corresponsables.

Para terminar, se observa una floja (casi inexistente) referencia al Sur Global en el syllabus del Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado, así como de estudios de los movimientos y logros feministas en esta parte del mundo. De hecho, se nota en este trabajo que se pierde mucho excluyéndoles, pues seguro que agregarían conocimientos extraordinarios al estudiantado que acaba unos estudios enfocados meramente en países de Occidente. Desde ahora, doy este paso hacia la inclusión de estudios de mujeres africanas y en la diáspora y su liderazgo en el continente africano y el mundo. Al final, yo como hija del continente africano, junto con otras mujeres, queremos una África en la que las mujeres tengan las MISMAS oportunidades que los hombres para participar en TODOS los niveles de la toma de decisiones políticas, en la educación, en la sociedad, en la familia y el poder de decidir nuestros futuros.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Africa Gender Equality Index 2015 report (2015), Sao Tome and Principe. Disponible en: [African Gender Equality Index 2015-EN.pdf \(afdb.org\)](#). Accedido el 04/09/2022.

African Union (2018). The gender equality in the continent, African citizens - Empowering women across the continent (nov-dec). *Sankofa*, nº 14. Disponible en: https://archives.au.int/bitstream/handle/123456789/7644/2018%20SANKOFA%2018_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Accedido el 23/08/2022.

AU (2015). *Agenda 2063 - The Africa We Want*, Popular version. 1-9. Disponible en: https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063_popular_version_en.pdf. Accedido el 20/06/2022

AU Strategy for Gender Equality & Women's Empowerment 2018-2028 (2018), African Union, 57. Accedido el 03/07/2022. Disponible en: https://au.int/sites/default/files/documents/36195-doc-au_strategy_for_gender_equality_womens_empowerment_2018-2028_report.pdf.

African Women Decade 2010-2020 (2018). Women's participation in decision-making & leadership, Overview. *Make Every Women Count*, 6. Disponible en: <https://www.iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/report-white-paper/african-women%E2%80%99s-decade-2010-2020-women%E2%80%99s-participation>. Accedido el 23/06/2022.

African Women Decade 2010-2020 (2018). Women's participation in decision-making & leadership, Central Africa Region, Sao Tome and Principe. *Make Every Women Count*, 36-37. Disponible en: <https://www.iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/report-white-paper/african-women%E2%80%99s-decade-2010-2020-women%E2%80%99s-participation>. Accedido el 23/06/2022.

African Women Decade 2010-2020 (2018). Women's participation in decision-making & leadership, East Africa Region, Rwanda. *Make Every Women Count*, 62-64.

- Disponível em: <https://www.iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/report-white-paper/african-women%E2%80%99s-decade-2010-2020-women%E2%80%99s-participation>. Acessado em 23/06/2022.
- Assembleia de São Tomé e Príncipe (2003). *Constituição da RDSTP*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/saotomeeprincipe/constituicao/constituicao-da-republica-democratica-de-s.tome-e>. Acessado em 28/6/2022.
- Bayisenge, Rachel; Shengede, HU; Harimana, Yves; Karega, Jean Bosco; Lukileni, Margret; Nasrullah, Muhammad; Xinrui, Hu & Nteziyaremye, Beneyo E. (2020). Contribution of small and medium enterprises run by women in generating employment opportunity in Rwanda. *International Journal of Business and Management*, 15(3): 1833-8119. Disponível em: <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/0/42040>. Acessado em 23/06/2022.
- Burnet, Jennie. E. & Kanakuze, Jeanne. D. A. (2018). Political Settlements, Women's Representation and Gender Equality: The 2008 Gender-Based Violence Law and Gender Parity in Primary and Secondary Education in Rwanda. *ESID Working Paper*, nº. 94. Manchester (UK), The University of Manchester. Acessado em 02/07/2022. Disponível em: https://scholarworks.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=anthro_facpub.
- Chancel, Lucas; Cogneau, Denis; Gethin, Amory & Myczkowski, Ali. (2019). How large are African inequalities? Towards distributional national accounts in Africa, 1990–2017. *World Inequality Database (WID) Working Papers*, Acessado em 16/06/2022. Disponível em: https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/cogneau-denis/wid_working_paper_2019_13_africa.pdf.
- Chang, Edward H., & Milkman, Katherine L. (2020). Improving decisions that affect gender equality in the workplace. *Organizational Dynamics*, 49(1), 100709. Disponível em: <https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/Chang%20and%20Milkman%202020>

[0%20-%20Improving%20decisions_ed59c23c-65ed-4a5a-8e88-73fa1c2970df.pdf](#). Accedido el 13/06/2022.

Chimamanda Adichie (2017). *Dear Ijeawele or A Feminist Manifesto in Fifteen Suggestions*. New York, Knopf Publishers. Disponible en: <https://ameforeignpolicy.files.wordpress.com/2018/02/dear-ijeawele-or-a-feminist-manifesto-in-fifteen-suggestions.pdf>. Accedido el 14/09/2022.

Constitution of the Republic of Ruanda (2015), *Official Gazette*, n° special, 40: 63-140. Disponible en: [The Constitution of the Republic of Rwanda of 2003 Revised in 2015.pdf \(gmo.gov.rw\)](http://www.gmo.gov.rw/The_Constitution_of_the_Republic_of_Rwanda_of_2003_Revised_in_2015.pdf). Accedido el 18/08/2022.

Statistics Times (2021). *Countries by male and female population, august*. Disponible en: <https://statisticstimes.com/demographics/countries-by-male-female-population.php>. Accedido el 27/08/22

Esquembre Cerdá, M^a del Mar, José Fernando Lousada Arochena, Nuria Reche Tello y Margarita Soler Sánchez (2021). Asignatura SRM013 – Las políticas públicas de igualdad. UJI-UMH, *Máster interuniversitario en género y políticas públicas de igualdad*, curso 201-22.

List of countries male and female population, (2021), *Statistics Times*. Disponible en: [Countries by male and female population 2021 - StatisticsTimes.com](https://www.statisticstimes.com/demographics/countries-by-male-female-population.php). Accedido el 27/08/22

Government of Rwanda. *Republic of Rwanda*. Disponible en: [Government of Rwanda: Overview \(www.gov.rw\)](http://www.gov.rw/Government_of_Rwanda_Overview). Accedido el 17/08/2022

Gubic, Ilija & Baloi, Oana (2019). Implementing the new urban agenda in Rwanda: Nation-wide public space initiatives. *Urban Planning*, 4(2): 223-236. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/334185490_Implementing_the_New_Urban

[ban_Agenda_in_Rwanda_Nation-Wide_Public_Space_Initiatives](#). Accedido el 07/07/2022.

Comando General de la Policía Nacional de Sao (2021). *Informe anual referente al año 2020. Comparación de las estadísticas sobre delincuencia y carreteras 2019 (25 de enero 2021)*, Capitulo I, Cuadro 2. Acceso restringido. Disponible en: [Relatório anual 2020.doc](#).

Ingabire, Chantal M. & Richters, Anniemiek (2020). Suicidal ideation and behavior among Congolese refugees in Rwanda: contributing factors, consequences, and support mechanisms in the context of culture. *Frontiers in psychiatry*, 11: 299-302. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2020.00299/full>. Accedido el 18/06/2022.

Instituto Nacional para Promoção da Igualdade e Equidade do Género (2017). *Relatório de Índice de Desenvolvimento de Género em STP (RIDG)*.

Instituto Nacional para Promoção da Igualdade e Equidade do Género (2019). *III Estratégia Nacional para a Igualdade e Equidade De Género em São Tomé e Príncipe (III ENIEG) 2019-2023*, Sao Tome e Principe. Accedido el 14/09/2022. Disponible en: <https://saotomeandprincipe.unfpa.org/pt/publications/estrat%C3%A9gia-nacional-de-luta-contra-viol%C3%Aancia-baseada-no-g%C3%A9nero-2019-2023>.

Instituto Nacional para Promoção da Igualdade e Equidade do Género (2021). *U.G. Resumo de Despesas*. Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul, Direção do Orçamento, nº 26. Accedido el 31/08/2022. Disponible en: https://www.cabri-sbo.org/uploads/bia/SaoTomeandPrincipe_2021_Approval_External_BudgetProposal_MinPlanning_CEN-SADECCAS_Portuguese_3.pdf.

- International Institute for Democracy and Electoral Assistance (2021). *Women's Political Participation - África Barometer*. Stockholm. Accedido el 02/09/2022. Disponible en:
<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/womens-political-participation-africa-barometer-2021.pdf>.
- Kirkwood, Daniel. J. (2019). Country Economic Memorandum: Background Note 13 - What do we know about gender in São Tomé and Príncipe. Washington, D.C., World Bank Group. Disponible en:
<http://documents.worldbank.org/curated/en/826781562912158832/Country-Economic-Memorandum-Background-Note-13-What-do-we-know-about-gender-in-São-Tomé-and-Príncipe>. Accedido el 13/06/2022.
- Lau, Jacqueline; Kleiber, Danika; Lawless, Sarah & Cohen, Philippa Jane. (2021). Gender equality in climate policy and practice hindered by assumptions. *Nature climate change*, 11(3): 186-192. Disponible en:
<https://www.nature.com/articles/s41558-021-00999-7>. Accedido el 13/06/2022.
- Lei 6-2019 - Código do Trabalho - Licença de maternidade, art 249, *Diário Da República* N.º 22. Série I, São Tomé e Príncipe, 11/04/2019. Accedido el 27/08/2022. Disponible en:
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108354/133883/F318423001/STP108354.pdf>
- Ministério da Justiça, Administração Pública e Direitos Humanos (2020). Relatório (O, I, li, Iii E Iv) Sobre A Convenção De Eliminação Contra Todas As Formas De Discriminação Contra As Mulheres (Cedaw) STP. *Relatório CEDAW 2020*.
- Mukabera, Josephine (2019). Woman's political representation in Rwanda: analysing how Quota System increases female leadership and changes patriarchal society towards Gender Equality. *African Journal of Democracy and Governance*, 6(2-3): 134-164. Disponible en: <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-1b538fcd36>. Accedido el 18/06/2022.

- Niyonkuru, Pascal. & Barrett, Hazel (2021). Gender and intergenerational challenges to Women's economic empowerment initiatives in Rwanda. *World Development Perspectives*, 23, 100340. Disponible en: <https://www.sciencegate.app/document/10.1016/j.wdp.2021.100340>. Accedido el 17/06/2022.
- Nyiransabimana, Venatie (2018). Gender equality-key challenges and practical solutions to women participation in local governance in Rwanda. *African Journal of Public Affairs*, 10(3): 1-22. Disponible en: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/826781562912158832/country-economic-memorandum-background-note-13-what-do-we-know-about-gender-in-s%C3%A3o-tom%C3%A9-and-pr%C3%ADncipe>. Accedido el 28/06/2022.
- Nsanzimana, Bernard; Nkundibiza, Aline & Mwambarangwe, Patricie (2020). Promoting gender equality in the Rwandan ASM: efforts and obstacles. *Canadian Journal of African Studies/Revue canadienne des études africaines*, 54(1): 119-138. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00083968.2019.1671884>. Accedido el 23/06/2022.
- Official Gazette (2013), n° (special) 12/2013/OL of 12/09/2013 Organic Law on State finances and property. Accedido el 28/08/2022. Disponible en: https://www.migeprof.gov.rw/fileadmin/user_upload/Migeprof/Laws/The_Organic_Law_No._12-2013-OL_of_12-09-2013_on_State_Finances_and_Property.pdf.
- Parliament, Women Representation. *Republic of Rwanda*. Disponible en: [Women representation \(parliament.gov.rw\)](http://www.parliament.gov.rw/women-representation). Accedido el 27/08/2022.
- Plancke, Carine (2021). Reframing Gender Complementarity: Dance and Women's Empowerment in Post-Genocide Rwanda. *Journal of International Women's Studies*, 22(5): 284-298. Disponible en: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol22/iss5/18/>. Accedido el 01/06/2022.
- Ratho, Aditi (2020). Gender-Responsive Budgeting in India, Bangladesh and Rwanda: A Comparison. ORF Occasional Paper n°. 260, *Observer Research Foundation*.

Disponível em: [Gender-Responsive Budgeting in India, Bangladesh and Rwanda: A Comparison | ORF \(orfonline.org\)](#). Acessado em 004/9/2022.

RTP Play - Radio e Televisão Portuguesa – África (2022). *Reporter Africa*, 2ª edição de 28 junho, minuto 10:26 a 11:50. Disponível em: [Repórter África - 2ª Edição de 28 Jun 2022 - RTP Play - RTP](#). Acessado em 28/06/22.

Republic of Ruanda (2019). *The state of gender equality in Rwanda. From Transition to Transformation*. Acessado em 24/06/2022. Disponível em: https://www.migeprof.gov.rw/fileadmin/user_upload/Migeprof/Publications/Reports/State_of_Gender_Equality_in_Rwanda-March_2019.pdf.

Rukondo, Nyanjiga & Kinyota, Mjege (2022). Influence of Femininity and Masculinity Traits on Participation and Performance in Science, Technology, Engineering and Mathematics of Undergraduate Students in Tanzania. *Papers in Education and Development*, 39(1): 134-140. Disponível em: <https://journals.udsm.ac.tz/index.php/ped/article/view/4570/3976>. Acessado em 23/06/2022.

Russell, S. Garnet (2019). *Becoming Rwandan: Education, reconciliation, and the making of a post - genocide citizen*. New Brunswick, Rutgers University Press. Disponível em: https://books.google.co.uk/books?id=JgC-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acessado em 15/06/2022,

Sankara, Tomás (2005): *Women's Liberation and the African Freedom Struggle Quotes*. Toronto, Pathfinder Press. Disponível em: <https://files.libcom.org/files/thomas-sankara-womens-liberation-and-the-african-freedom-struggle.pdf>. Acessado em 14/09/2022.

Seibert, Gerhard (2019). Women in São Tomé and Príncipe. In *Oxford Research Encyclopedia of African History*. Disponível em: <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199846733/obo-9780199846733-0151.xml>. Acessado em 10/06/2022.

Sikhosana, Nqobile & Nzewi, Ogo (2019). An Overview of Public Sector Budget Monitoring & Evaluation Systems for Gender Equality: Lessons from Uganda and Rwanda. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8: 477-489.

Accedido el 16/06/2022. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/335622373_An_Overview_of_Public_Sector_Budget_Monitoring_Evaluation_Systems_for_Gender_Equality_Lessons_from_Uganda_and_Rwanda.

UNICEF (s.d.). *Rwanda, Education*. Disponible en: [Education | UNICEF Rwanda](#).
Accedido el 28/08/2022.

UN Women - Africa, Rwanda (2015), *Rwanda officially launches its HeForShe Campaign and flags off the IMPACT 10x10x10 Program*. Disponible en: [Rwanda officially launches its HeForShe Campaign and flags off the IMPACT 10x10x10 Program | UN Women – Africa](#), Accedido el 28/09/2022.

UN Women, Global database on violence against women (s.d.). *Sao Tome and Principe*.
Disponible en: [Sao Tome and Principe \(unwomen.org\)](#). Accedido el 31/08/2022.