የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሴቶች ጉዳይ ሚኒስቴር

የኢትዮጵያ ሴቶች የልማትና
የለውጥ ፓኬጅ

ሐምሌ 1998 ዓ.ም

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሴቶች ጉዳይ ሚኒስቴር

የኢትዮጵያ ሴቶች የልማትና
የለውጥ ፓኬጅ

ሐምሌ 1998 ዓ.ም

? ? ?

		? ?
I.	መግቢያ	1
	??? ???	
II	የኢትዮጵያ ሴቶች የሚገኙበት አጠቃላይ ሁኔታ --	3
	1. የሚያበረታቱ ጅምሮች በመታየት ላይ ናቸው--	4
	2. የሴቶችን ኢኮኖሚያዊ፣ማህበራዊና ፖለቲካዊ ተሳትፎና ተጠቃሚነት ማረጋገጥ ቀጣይ ጥረትን ይጠይቃል፣--	5
	3. በሚፈለገው ደረጃ ለውጥ ለምን አልመጣም?---	10
	??? ???	
III	ራዕይ --	13
IV	ዓላማ ---	13
V	ስትራቴጂ--	13
	??? ???	
VI	የገጠር ሴቶችን ችግሮች መፍታት ---	17
	1. ኢኮኖሚያዊ ተግባራት---	17
	2. ማህበራዊ ተግባራት--	20
	3. ፖለቲካዊ ተግባራት--	23
	??? ???	
VI	የከተማ ሴቶችን ችግሮች መፍታት --	26

I ------

1. ኢኮኖሚያዊ ተግባራት--- 26
2. ማህበራዊ ተግባራት--- 29
3. ፖለቲካዊ ተግባራት --- 32

ማውጫ

መቅድም 7
ክፍል አንድ፡- መግቢያ 9
1.1 ዳራ 9
1.2 የፖሊሲ ማዕቀፍ 10
1.3 የህግ ማዕቀፍ 12
1.4 ተቋማዊ ማዕቀፍ 12
1.5 የሴቶችና ልጃገረዶች ሁኔታ 13
1.5.1 ኢኮኖሚያዊ ሁኔታ 13
1.5.2 ማህበራዊ ሁኔታ 15
1.5.3 ፖለቲካዊ ሁኔታ 19
1.5.4 አካባቢያዊ ሁኔታ 20
1.6 የስርአተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የመንግስት ቁርጠኝነት 21
1.6.1 የፀደቁ ዓለም አቀፍ ስምምነቶች 21
1.6.2 ብሔራዊ ሰነዶች 23
ክፍል ሁለት፡- የጋይድናይኑ ዓላማዎች፣ የአዘገጃጀት ዘዴዎች፣ አስፈላጊነትና ተጠቃሚዎች 25
2.1 መግቢያ 25
2.2 የሴቶች፣ ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ራዕይ፣ ተልዕኮ እና ስልጣንና ተግባር/ አላማ 26
2.3 የጋይድላይኑ አላማዎች 28

2.3.1 አጠቃላይ ዓላማ 28
2.3.2 ዝርዝር ዓላማዎች........ 28
2.4 የጋይድላይኑ የአዘገጃጀት ዘዴ........ 28
2.5 የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ጋይድላይን አስፈላጊነት........ 29
2.6 የጋይድላይኑ ተጠቃሚዎች........ 29
ክፍል ሶስት፡- የስርዓተ-ጾታ ማካተቻ ጋይድላይን 30
3.1 የስርዓተ-ጾታ ማካተት ጽንሰ ሀሳባዊ ማዕቀፍ 30
3.2 የጋይድላይኑ አስፈላጊነት 31
3.3 የስርዓተ-ጾታ ማካተት ጋይድላይን በፖሊሲ፣ በተቋማት/በድርጅት፣ በፕሮግራምና በፕሮጀክት ደረጃዎች 32
3.3.1 በፖሊሲ ደረጃ........ 33
3.3.2 በተቋም ደረጃ 36
3.3.3 በፕሮግራም ወይም በፕሮጀክት ደረጃ........ 40
ክፍል አራት፡- ክትትልና ግምገማ 44
4.1 ጽንሰ ሀሳባዊ ማዕቀፍ 44
4.1.1 ክትትል........ 44
4.1.2 ግምገማ 45
4.1.3 በክትትልና ግምገማ መካከል ያለው ልዩነት 46
4.2 የክትትልና ግምገማ አመላካቾች........ 46
4.3 የተቋማት፣ የፖሊሲ፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች የክትትልና ግምገማ ማገናዘቢያዎች 47
4.4 ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች 47
4.4.1 በፖሊሲ ደረጃ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች 47
4.4.2 በተቋም ደረጃ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች 50
4.4.3 በፕሮግራም ወይም በፕሮጀክት ደረጃ የስርዓተ-ጾታ ማካተት ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች 55
አዝል አንድ፡- የቃላት መፍቻ........ 58
አዝል ሁለት ፡- ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳይ ምላሽ የሚሰጥ ፖሊሲ/ፕሮግራም/ፕሮጀክት የእቅድ ሉደት .. 67
አዝል ሶስት ፡- የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን በፕሮጀክት ማዕቀፍ ውስጥ እንዲካተቱ ማድረግ........ 71

ሀገር ዓቀፍ የስርዓተ ፆታ ማካተት ማኑዋል

NATIONAL GENDER MAINSTREAMING GUIDELINES

መቅድም

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግሥት የልማት ስራ እንቅስቃሴ ውጤቶች በሴቶችና በወንዶች መካከል በእኩል ደረጃ ተደራሽ እንዲሆኑ ቁርጠኛ አቋም ይዞ ተንቀሳቅሷል፡፡ ከዚህም ባሻገር ሴቶችና ወንዶች በተመሳሳይ ሁኔታ የተለያዩ እድሎች ተጠቃሚዎች እንዲሆኑ፣ እውቅናና ደረጃ እንዲኖራቸው በቁርጠኝነት እየሰራ ይገኛል፡፡ ይህ የስርዓተ-ጾታ ማካተቻ ጋይድላይን በተቋም፣ በፖሊሲ፣ በፕሮግራም እና በፕሮጀክት ደረጃዎች ሊወሰዱ የሚገባቸውን እርምጃዎች በመለየት መንግስት በዚህ ረገድ ያለውን ቁርጠኛ አቋም ያረጋግጣል፡፡

የዚህ የሥርዓተ-ጾታ ማካተቻ ጋድላይን ዓላማ ለመንግስታዊና መንግስታዊ ላልሆኑ አጋሮች እንዲሁም ለሌሎች ለዘርፍ እና ለክልል የሥርዓተ-ጾታ ማካተቻ ማኑዋሎች እንደ ማጣቀሻነትና ብሔራዊ ማዕቀፍ ሆኖ ማገልገል ነው፡፡ ይህ ጋይድላይን በአብዛኛው በሁሉም የሀገሪቱ የልማት እንቅስቃሴዎች ሴቶች ከወንዶች እኩል ተሳትፎ እንዲኖራቸውና በእኩል ደረጃም ተጠቃሚ እንዲሆኑ ለማድረግ የሚያስችሉ ቴክኒካዊ አካሄዶችን ለማመላከት የሚያስችል ነው፡፡ ይህ ሰነድ የስርአተ ጾታ ማካተት መርሆዎችን ሁሉም ባለድርሻ አካላት ሊገነዘቡት በሚችሉበት አግባብ ለማቅረብ ሞክሯል፡፡ ጋይድላይኑ ለሁሉም ጉዳዮች መፍትሄ ሰጪ ሰነድ እንደሆነ ተደርጎ መታሰብ የለበትም፡፡ ይልቁንም ባለድርሻ አካላት በሚያመቻቸው መልኩ ሊጠቀሙበትና ሊያዳብሩት ይገባል፡፡ የሴቶች፣ ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ሁሉም ፈጻሚዎችና አጋሮች በልማት እንቅስቃሴዎቻቸው ውስጥ ይህንን ብሔራዊ የሥርዓተ-ጾታ ማካተቻ ጋይድላይን እንዲጠቀሙ ያበረታታል፡፡

ሚኒስቴር መ/ቤቱ የስርዓተ ጾታ እኩልነትን ግብ እውን ለማድረግ የሚያስችል የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስትራቴጂ ነድፏል፡፡ የስርአተ ጾታ እኩልነትን ጉዳዮች ማካተት በአሁኑ ወቅት ያለውን ነባራዊ ሁኔታ መጋፈጥን ይጠይቃል፤ ይህም ለረዥም ዘመናት ስለ ሴቶችና ወንዶች ሚናዎች የነበሩንን አመለካከቶች መቀየር ማለት ነው፡፡

የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን የማረጋገጥ ግብ ለሴቶች፣ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ብቻ የተተወ ሳይሆን በሁሉም መንግስታዊ፣ መንግስታዊ ባልሆኑ ድርጅቶችና ማህበረሰብ ተኮር ድርጅቶች እንዲሁም በሌሎች ሁለትዮሽ ወይም በርካታ አካላት ተሳታፊ በሆኑባቸው የልማት አጋሮች የጋራ ኃላፊነት ሊሆን ይገባል፡፡ በሁሉም የመንግስትና መንግስታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች በከፍተኛ የአመራር ደረጃ ላይ የሚገኙ አባላት ለስርአተ ጾታ እኩልነትና ለሥርዓተ-ጾታ መካተት የተሰጠውን ቅድሚያ ትኩረት በተመለከተ ጠንካራ አመራር በማስፈን ድጋፍና ቁርጠኛ ተግባራዊ እንቅስቃሴ እንዲያደርጉና ለሰራተኞቻቸው ግልጽ የሆነ መልእክት በማስተላለፍ ይህን የስርአተ ጾታ ማካተቻ ጋይድላይን ተግባራዊ እንዲያደርጉ ይጠበቃል፡፡ በተቋማት ለሴቶች የሚሰጠውን አነስተኛ ትኩረት በማስተካከል የሥርዓተ-ጾታ ማካተትን እንደ አካሄድ መቀበል ይኖርባቸዋል፡፡ በዚህም መልኩ በኢትዮጵያ ውስጥ ሴቶችና ወንዶች በልዩ ልዩ እድሎች ረገድ እኩል ተጠቃሚ እንዲሆኑ እና ተመሳሳይ ደረጃ እንዲኖራቸው፣ በሴቶችና በወንዶች የሚታየውን ድህነት ለመቀነስ እንዲሁም ውጤታማ፣ ፍትሃዊ እድገትን በማምጣት ድህነትን ለማስቀረት የተፋጠነና ቀጣይ ልማት ለማምጣትና የወጣውን እቅድ እና የተቀመጡትን የምእተ አመቱን የልማት ግቦች ለማሳካት መጣር ያስፈልጋል፡፡ በተለይ ፖሊሲዎችንና ስትራቴጂዎችን በምንነድፍበት ወቅት የወንዶችንና የሴቶችን ልዩ ልዩ ልምዶች፣ ፍላጎቶችና ቅድሚያ ሊሰጣቸው የሚገባቸውን ጉዳዮች ለይተን ማወቅ ካልቻልን በቀር በተበጣጠሰ መልክ በሚደረግ እንቅስቃሴ ሁሉንም ፍትሓዊ በሆነ መልኩ ተጠቃሚ ያደርጋል ብለን መገመት አይቻልም፡፡ ስለችግሩ ያለንን ግንዛቤ መለወጥና በሀገሪቱም የታለሙትን የልማት ግቦች ለማሳካት በጾታዎች መካከል ያለው ፍትሓዊ ያልሆነ የአኗኗር ሁኔታ የሀገሪቱ የኢኮኖሚና ሌሎች ችግሮች የማይነጣጠል ጉዳይ በሆናቸውን መገንዘብ ተገቢ ይሆናል፡፡

በመጨረሻም የሴቶች፣ ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ይህ ሰነድ በሚዘጋጅበት ሂደት ሁሉም የስራ አጋሮች ላበረከቱት አስተዋጽኦ እያመሰገነ በሀገራችን የስርአተ ጾታ እኩልነትን ለማምጣት ያስቀመጥነው ግብ እውን ለማድረግ ሁሉም አጋር አካላት ይህንን ጋይድላይን ተግባራዊ ለማድረግ በሚደረጉ ጥረቶች ትብብራቸውንና ድጋፋቸውን እንዲሰጡ ይጠይቃል፡፡

የሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር፣ 2003

ክፍል አንድ፡- መግቢያ

1.1 ዳራ

ኢትዮጵያ በአፍሪካ ቀንድ የምትገኝ አገር ስትሆን በሰሜን ከኤርትራ፣ በደቡብ ከኬንያ፣ በምስራቅ ከሶማሊያና ከጅቡቲ፣ በሰሜን ምዕራብ ደግሞ ከሱዳን ትዋሰናለች፡፡ የሀገሪቱ ግምታዊ የቆዳ ስፋት 1.1 ሚሊዮን ካሬ ሜትር ሲሆን ልዩ ልዩ የመልክዓ ምድር አቀማመጥ የሚታይባት አገር ናት፡፡ በዚህ ረገድ ከባህር ጠለል በታች 110 ሜትር ላይ ከሚገኘው የአፋር ዝቅተኛ መሬት አንስቶ ከምድረ ወለል በላይ 4,620 ሜትር ከፍታ እስካለው የራስ ዳሽን ተራራ ድረስ ሰፊ የመሬት አቀማመጥ ልዩነት የሚታይባት ሀገር ናት፡፡

የማዕከላዊ ስታትስቲክስ ኤጀንሲ እ.ኤ.አ. በ2008 ባወጣው መረጃ መሰረት ሀገሪቱ በ 73,918,505 ግምታዊ የህዝብ ብዛት /50.5% ወንዶችና 49.5% ሴቶች/ከሰሀራ በታች ካሉ የአፍሪካ አገራት በሁለተኛነት ትገኛለች ፡፡ ከጠቅላላው ህዝቧ 85 በመቶ የሚሆነው በገጠራማ የሀገሪቱ አካባቢዎች ነዋሪ ሲሆን በዋናነት ከእጅ ወደ አፍ በሆነና በዝናብ ላይ በተመሰረተ ግብርና ላይ ተሰማርቶ ይገኛል፡፡ የህዝብ ቆጠራ ኮሚሽን እ.ኤ.አ. የ2008 መረጃ እንደሚያሳየው ምንም እንኳ ባለፉት 10 ዓመታት የሀገሪቱ የህዝብ ቁጥር በመቶኛ እድገት ምጣኔ ከ2.6 በመቶ እንደዚሁም የእያንዳንዷ ሴት የነበረው የወሊድ ምጣኔ ከ5.4 በመቶ እየቀነሰ የመጣ ቢሆንም አሁንም ምጣኔዎቹ ከሰሃራ በታች ባሉ አገራት ደረጃ እንኳን ሲተያይ ከፍተኛ ነው፡፡

ኢትዮጵያ ጥንታዊትና ከ80 በላይ ብሄር ብሄረሰቦች የሚኖሩባት፣ ልዩ ልዩ ኃይማኖቶች፣ ባህሎች፣ ልማዶች፣ ወጎች ያሉባት አገር ናት፡፡ አገሪቱ በባህል ቅርሶቿ የምትኮራም ናት፡፡ ሆኖም ግን በሀገሪቱ ስር የሰደዱ አንዳንድ ልማዶች በልዩ ልዩ የህይወት ገጽታዎች በሴቶችና ወንዶች መካከል እኩልነት እንዳይኖር አድርገዋል፡፡

ኢትዮጵያ የስርዐተ ጾታ እኩልነትን ለማራመድ የሚያስችሉ እንደ ሚሊኒየም ዲክላሬሽንና በሴቶች ላይ የሚፈፀሙ ማናቸውንም መድሎዎችን ለማስወገድ የተፈረመ ስምምነት /CEDAW/ ያሉ አለም አቀፍ ስምምነቶችን ከፈረሙ ሀገሮች አንዷ ናት፡፡ በቅርቡ አድሏዊ ህጎችና ፖሊሲዎችን ሴቶችን በሚደግፉ መልኩ የመለወጥና የሴቶችን ጉዳዮች የተመለከቱ አዳዲስ የህግ ድንጋጌዎችን የማውጣት አበረታች ለውጦች ተመዝግበዋል፡፡ በሀገሪቱ በቅርቡ ከተገኙ ውጤቶች መካከል የቤተሰብ ህግና የወንጀል

ህግ መሻሻላቸው እንደዚሁም የሴቶች የልማትና የለውጥ ፓኬጅ መዘጋጀቱ ተጠቃሽ ናቸው፡፡ ከዚህም ሌላ የጠቅላይ ሚኒስቴር ጽ/ቤት የሴቶች ጉዳይ ንዑስ ዘርፍ ወደ ሚኒስቴር መስሪያ ቤትነት ደረጃ እንዲያድግ መደረጉ ለልጃገረዶችና ለሴቶች የተሰጠውን ትኩረት የሚያሳይ ነው፡፡ የስርአተ ጾታ እኩልነት ብሄራዊ የድርጊት መርሀ ግብር ድህነትን ለማጥፋት፣ የተፋጠነና ቀጣይ ልማት ለማረጋገጥ የተዘጋጀው እቅድ /PASDEP/ አካል እንዲሆን መደረጉ ስርአተ ጾታ ቅድሚያ የሚሰጠው ጉዳይ መሆኑን በተጨባጭ ያረጋገጠ ነው፡፡ የኢትዮጵያ ብሔራዊ የልማት ማዕቀፍ የሆነው ድህነትን ለማጥፋት፣ የተፋጠነና ቀጣይ ልማት ለማረጋገጥ የተዘጋጀው እቅድ /PASDEP/ "የኢትዮጵያውያን ሴቶችን እምቅ አቅም በስራ ላይ ማዋል" አንዱ የድህነት መዋጊያ ቁልፍ ጉዳይ መሆኑን ይገልፃል፡፡ በእቅዱ መሰረት የስርአተ ጾታ እኩልነትን ማራመድ ሁሉንም ሰዎች ማለትም ወንዶችን፣ ሴቶችን፣ ወንዶች ልጆችና ልጃገረዶችን ከድህነት ለማላቀቅና የኑሮ ደረጃቸውን ለማሻሻል ያለመው የልማት ስትራቴጂ አስፈላጊ አካል ነው፡፡ የስርአተ ጾታ እኩልነትን የሚያራምዱና ሴቶችን የሚያበቁ አዳዲስ ፕሮግራሞች በመከናወን ላይ ሲሆኑ ከእነዚህም መካከል ከ2011 እስከ 2015 እ.ኤ.አ የሚተገበረው የእድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ አንዱ ነው፡፡

1.2 የፖሊሲ ማዕቀፍ

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግስት ምቹ የህግ፣ የአስተዳደርና የፖሊሲ ሁኔታዎችን በማመቻቸት ዘላቂ ለውጥንና ፍትሀዊ ልማትን ለሚገድቡ የሥርዓተ-ጾታ እኩል ያለመሆን /gender inequality/ ሁኔታዎች ምላሽ ለመስጠት ቁርጠኛ አቋም ያለው መሆኑን በማያሻማ መልኩ አሳይቷል፡፡

ለኢትዮጵያውያን ልጃገረዶችና ሴቶች አመቺ የሆኑና ለሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ሚና ተገቢውን ትኩረት የሰጡ በርካታ ፖሊሲዎች ተቀርጸዋል፡፡ ከእነዚህም መካከል በ1987 ዓ.ም የፀደቀው የኢትዮጵያ ህገ መንግስት፣ የብሔራዊ ሴቶች ጉዳይ ፖሊሲ /1986 ዓ.ም/፣ ብሔራዊ የሥነ-ሕዝብ ፖሊሲ /1985 ዓ.ም/፣ የማሕበራዊ ደህንነትና ልማት ፖሊሲ /1988 ዓ.ም/፣ የትምህርትና ስልጠና ፖሊሲ /1986 ዓ.ም/፣ የጤና ፖሊሲ /1985 ዓ.ም/፣ ግብርና መር የኢንዱስትሪ ስትራቴጂ /1993 ዓ.ም/፣ የባህል ፖሊሲ /1989 ዓ.ም/፣ የተፈጥሮ ሀብትና የአካባቢ ፖሊሲ /1989 ዓ.ም/፣ እና ሌሎችም ይገኙባቸዋል፡፡ ከእነዚህ ፖሊሲዎች አብዛኞዎቹ በሴቶች ላይ የሚደረገው መድልዎ እንዲወገድ በግልጽ የሚጠይቁና በሁሉም ዘርፎች የሴቶችን

የኢኮኖሚ፣ የማህበራዊ፣ የፖለቲካና የአመራር እኩል ተሳትፎና ተጠቃሚነትን የሚያራምዱ ናቸው፡፡

በ1986 ዓ.ም የተቀረጸው ብሔራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲ ዋነኛ አላማዎች በኢኮኖሚያዊ፣ በማህበራዊና በፖለቲካዊ ዘርፎች ላለው የሥርዓተ-ጾታ እኩል አለመሆን /gender inequality/ ምላሽ መስጠትና ከሥርዓተ-ጾታ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ጉዳዮች የሚዳስሱ ቁልፍ ስትራቴጂዎችን መንደፍ ነው፡፡ በተጨማሪም ሴቶች ከወንዶች እኩል በኢኮኖሚ፣ በማህበራዊና በፖለቲካ መስክ እኩል ተሳታፊና ተጠቃሚ መሆናቸውን የማረጋገጥ፣ ለማህበራዊ አገልግሎቶች ተደራሽ እንዲሆኑ የማድረግ፣ ያለባቸውን የስራ ጫና የሚያቃልሉ ዘዴዎችን የመቀየስ እንዲሁም በሴቶችና በልጃገረዶች ላይ የሚደርሱ ጎጂ ልማዳዊ ድርጊቶችን ደረጃ በደረጃ የመቀነስ አላማ አለው፡፡ በተጨማሪም ፖሊሲው ሴቶች የንብረት ባለቤትና ከስራቸውም ተጠቃሚ በመሆን፣ እንዲሁም ለመሰረታዊ የማህበራዊ አገልግሎቶች ተደራሽ በሆን ረገድ ለመብቶቻቸው ትኩረት የሰጠ ነው፡፡

በ1988 ዓ.ም የተቀረጸው የማህበራዊ ደህንነት ልማት ፖሊሲ ከሙያዊ ስልጠና፣ ከመደበኛ የስራ ቅጥርና ከስራ ሁኔታዎች፣ ከጤና አገልግሎት ተደራሽነት አንጻር በሴቶች ላይ የሚፈፀሙትን ማናቸውንም መድልዎች ማስወገድን ጨምሮ ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ልዩ ትኩረትን ይሰጣል፡፡

ፖሊሲው አነስተኛ ገቢ ያላቸው ሴቶች ያለባቸውን የስራ ጫና ለመቀነስና በኢኮኖሚያዊ በማህበራዊና ፖለቲካዊ መስኮች ትርጉም ያለው ሚና እንዲጫወቱ የሚያስችሉ ሁኔታዎችን ያመቻቻል፡፡ ፖሊሲው የማህበራዊ ችግሮች ዋነኛ መንስዔ ከሆኑት መካከል አንዱ የሴቶች የኢኮኖሚ ጥገኝነት መሆኑን ይገልጻል፡፡ ከዚህም ሌላ በሁሉም ፕሮግራሞች፣ ፕሮጀክቶችና አገልግሎቶች ሥርዓተ-ጾታ ነክ ጉዳዮች መካተት እንዳለባቸው ያስረዳል፡፡

መንግስት ሴቶች ከወንዶች እኩል እንዲሆኑ መሰረት የሚጥሉ ደጋፊ ሕገመንግስታዊ ድንጋጌዎችን አስቀምጧል፡፡ በዚህም መሰረት ሀገሪቱ ያጸደቀቻቸው አለም አቀፋዊና ክልላዊ ስምምነቶች፤ የፈረመቻቸው ፕሮቶኮሎችና ስምምነቶች፣ የገባቻቸው ግዴታዎች የህገመንግስቷ ወሳኝ አካልና ድንጋጌ የተቀመጠባቸው ናቸው፡፡ በሕገ መንግስቱ በአንቀጽ 25፣ 34፣ 35 እና 89/7 የተደነገጉት ድንጋጌዎች በሁሉም የህይወት መስኮች ሴቶች ከወንዶች እኩል መሆናቸውን በማረጋገጥ የሴቶችን መሰረታዊ መብቶች የሚያስጠብቁ ናቸው፡፡ የህገመንግስቱ አንቀጽ 35 በኢኮኖሚያዊ በማህበራዊ፣ በፖለቲካዊና በባህላዊ ዘርፎች ለሴቶች ከወንዶች እኩል መብቶችን ያቀዳጃቸው ሲሆን የደረሰባቸውን የታሪክ አሻራ ለማካካስ የልዩ ድጋፍ እርምጃ እንዲያገኙ ደንግጓል፡፡

1.3 የህግ ማዕቀፍ

መንግስት በሁሉም ዘርፎች የሚታየውን የተዛባ የሥርዓተ-ጾታ ግንኙነት ለማስቀረት ጉልህ ህጋዊ እርጃዎች የወሰደ ሲሆን ከነዚህም ዋና ዋናዎቹ የሚከተሉት ናቸው፡፡

ሀ. የተሻሻለው የቤተሰብ ሕግ

በኢትዮጵያ የቤተሰብ ሕግ በፌዴራል ደረጃ በ1992 ዓ.ም የተሻሻለ ሲሆን የፌደራል ህጉ በአዲስ አበባና ድሬዳዋ ከተማ አስተዳደሮች በቀጥታ ተግባራዊ ይደረጋል፡፡ ሌሎች ክልሎች ግን በህግ አግባብ የራሳቸውን የቤተሰብ ህግ እንዲያዘጋጁ አልያም ከፌዴራሉ ሕግ ጋር በማጣጣም የራሳቸውን የቤተሰብ ህግ እንዲያወጡ ስልጣን ተሰጥቷቸዋል፡፡

በዚህም መሰረት አብዛኞቹ ክልላዊ መንግስታት የራሳቸውን የቤተሰብ ሕግ አውጥተዋል፡፡ የፌዴራሉ የቤተሰብ ሕግ ስለ ሴቶችና ሕፃናት ጉዳዮች በርካታ ወሳኝ ድንጋጌዎችን ይዟል፡፡ ህጉ የሴት ልጅን የጋብቻ እድሜ ከ15 ዓመት ወደ 18 ዓመት ከፍ በማድረግ ከወንዶች እኩል እንዲሆን ያደረገ ሲሆን ጋብቻም በተጋቢዎች ፈቃደኝነት ላይ ተመስርቶ መፈጸም እንዳለበት ደንግጓል፡፡ የቤተሰብ ሕጉ ሴቶች መሬትን ጨምሮ የንብረት ባለቤቶች እንዲሆኑ፣ እንዲጠቀሙና እንዲቆጣጠሩ መብት ሰጥቷቸዋል፡፡

ለ. የወንጀል ሕግ

የወንጀል ሕጉ የሴቶችን ደህንነት ለማስጠበቅና በሴቶች ላይ ጎጂ ተግባራትን በሚፈጽሙ ሰዎች ላይ ቅጣት ለመጣል በሚያስችል መልኩ ተሻሽሏል፡፡ ለመጀመሪያ ጊዜ የሴቶች ግርዛት፣ ጠለፋ፣ ያለ እድሜ ጋብቻ፣ አስገድዶ መድፈር ወዘተ. ያሉ ጎጂ ልማዳዊ ድርጊቶች በወንጀል ሕጉ ቅጣትን የሚያስከትሉ ተደርገው ተደንግገዋል፡፡

ሐ. የፌዴራል መንግስት የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/1999

አዋጁ ሴቶች በቅጥር፣ በደረጃ እድገት፣ በስራ ምልመላ፣ በስልጠና ልዩ ድጋፍ የማግኘት እንዲሁም ከሃይልና ከወሲባዊ ጥቃት ነጻ በሆነ የስራ አካባቢ የመስራት ሕገመንግስታዊ መብቶችን ያረጋግጥላቸዋል፡፡

1.4 ተቋማዊ ማዕቀፍ

ብሔራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲ ውጤታማና ስኬታማ በሆነ መልኩ ከላይ የተጠቀሱትን የፖሊሲና የሕግ ማዕቀፎች ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል ተቋማዊ ስልትን አስፈላጊነት አስቀምጧል፡፡ በዚህም መሰረት የሴቶች ጉዳይ ጽ/ቤት በንዑስ ዘርፍነት ለመጀመሪያ ጊዜ በጠቅላይ ሚኒስትር ጽ/ቤት የተደራጀ ሲሆን፣ በመቀጠልም በበጀት፣ በሰው ኃይል እና በቁሳቁስ ራሱን በመቻል ወደ ሴቶች ጉዳይ ሚኒስቴርነት ያደገ ሲሆን በ2010 እ.ኤ.አ የሴቶች፣

የህጻናትና የወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ተቋቁሟል። በመላው ሀገሪቱ የሚከናወኑ የሥርዓተ-ጾታ እንቅስቃሴዎችን በተለያዩ ደረጃዎች ለማቀናጀት የሚያስችሉ አደረጃጀቶችም በመንግስት ተቋማት ተቋቁመዋል። አደረጃጀቶቹም ለተቋቋሙበት ሚኒስቴር መስሪያ ቤት ተጠሪ ሲሆኑ ዋነኛ ሀላፊነታቸውም ስርዐተ ጾታን በተቋማቸው ውስጥ እንዲካትተ ማገዝ ነው። የክልል የሴቶች ጉዳይ ቢሮዎችም የተመሰረቱት ብሄራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲን በክልሎቻቸው ተግባራዊ እንዲያደርጉ ሲሆን ተጠሪነታቸውም ለክልላቸው መንግስት ነው።። በክልል ደረጃ በዘርፍ መስሪያ ቤቶች ያሉ የሴቶች ጉዳይ አደረጃጀቶች ከክልል የሴቶች ጉዳይ ቢሮዎች ጋር የስራ ግንኙነት አላቸው። የሴቶች ጉዳይ ቢሮዎችና መምሪያዎች የየሩብ ዓመትና የዓመት የስራ አፈፃፀም ሪፖርቶቻቸውን የሚለዋወጡ ሲሆን የሚኒስቴር መ/ቤቱ በስልጠናና በመሳሰሉት ዘዴዎች የአቅም ግንባታ ድጋፎች ይሰጣል። የልምድ ልውውጥ የሚደረግባቸውና በሀገሪቱ ከሥርዓተ-ጾታ ጋር የሚከናወኑ እንቅስቃሴዎችን አቅጣጫ የሚያመላክቱ አመታዊ ጉባዔዎች ይካሄዳሉ።

1.5 የሴቶችና ልጃገረዶች ሁኔታ

1.5.1 ኢኮኖሚያዊ ሁኔታ

ከሞላ ጎደል 85 በመቶ የሚሆኑት ኢትዮጵያውያን ኑሮዋቸው የተመሰረተው በግብርና ላይ ነው። ከእነዚህም መካከል 49.5 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች እንደሆኑ እ.ኤ.አ በ2008 በማዕከላዊ ስታትስቲክስ ኤጀንሲ የወጣው መረጃ ያሳያል። የገጠር ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂዎች ሴቶች መሬት፣ የግብርና ግብዓቶች፣ የኤክስቴንሽን አገልግሎቶች፣ ብድርና ስልጠና እንዲያገኙ የተሟላ ድጋፍ ማግኘታቸውን ማረጋገጥ አስፈላጊ መሆኑን አጽንኦት ሰጥቷል። ለግብርናው ዘርፍ ከፍተኛ ትኩረት የተሰጠና ሴቶችም በግብርናው ዘርፍ እጅግ ከፍተኛ አስተዋጽኦ የሚያደርጉ ቢሆንም መሬትንና የኤክስቴንሽን አገልግሎቶችን ጨምሮ ለልዩ ልዩ ግብዓቶችና አቅርቦቶች ያላቸው ተደራሽነት ውስን ነው። በማዕከላዊ ስታትስቲክስ ኤጀንሲ አኤ.አ በ2007/2008 የወጣ መረጃ እንደሚያሳየው በኢትዮጵያ ውስጥ የእርሻ መሬት ባለይዞታዎች ከሆኑ ሰዎች መካከል 19 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች ሲሆኑ 81 በመቶ የሚሆኑት ደግሞ ወንዶች ናቸው።

በገጠር ነዋሪ የሆኑ ሴቶች በ20 ልዩ ልዩ የስራ መስኮች እንቅስቃሴዎች ውስጥ በተሰማሩ 36 የሕብረት ስራ ማህበራት ውስጥ ንቁ ተሳታፊ ለመሆን ችለዋል። አብዛኛዎቹ በገጠር ነዋሪ የሆኑ ሴቶች በግብርና ቁጠባና ብድር እንዲሁም በመስኖ ተጠቃሚዎች የሕብረት ስራ ማህበራት ውስጥ የመሳተፍ ዝንባሌ ያሳያሉ። የሕብረት ስራ ማህበራት ኤጀንሲ እ.ኤ.አ. በ2008 ባወጣው መረጃ ከጥቅምት 2008 ጀምሮ በገጠር ሴቶች ብቻ የተመሰረቱ ጠቅላላ ካፒታላቸው 9,450,170 ብር የሆኑ 647 የህብረት ስራ ማህበራት ነበሩ። ከዚህም ባሻገር በመላው ሀገሪቱ

እውቅና ያላቸው 28 ጥቃቅን የፋይናንስ ተቋማት አሉ፡፡ እነዚህ ጥቃቅን የፋይናንስ ተቋማት ከ2 ቢልየን ብር በላይ ያበደሩ ሲሆን ወደ 755 ሚሊየን የሚጠጋ ብር እንዲቆጠብ አስችለዋል፡፡ ከእነዚህ ተቋማት ደንበኞች መካከል ከ90 በመቶ በላይ የሚሆኑት በገጠር አካባቢዎች የሚኖሩ ሲሆን 40 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች ናቸው፡፡

እ.ኤ.አ. በ1997 በማዕከላዊ ስታትስቲክስ ኤጀንሲ በ48 ዋና ዋና ከተሞች በተካሄደ የናሙና ቅኝት 65 በመቶ የሚሆኑት የከተማ ጥቃቅንና አነስተኛ የንግድ ተቋማት በሴቶች የሚመሩ ሲሆን በማምረቻ ድርጅቶች ያላቸው ድርሻም በአነስተኛ 26 በመቶ፣ በመካከለኛ 10 በመቶና በትላልቅ ድርጅቶች 15 በመቶ ነው፡፡ መደበኛ ባልሆኑ የተለያዩ የስራ ዘርፎች ላይ ከሚገኙ ሴቶች መካከል ከፍተኛ ቁጥር ያላቸው ሴቶች ያልተማሩ ናቸው፡፡ በዚህ ናሙና ቅኝት መሰረት 59 በመቶ የሚሆኑት በንግድ ሥራ የተሰማሩ ሴቶች ያልተማሩ ሲሆኑ ወደ 20 በመቶ የሚጠጉት የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት የተከታተሉ ናቸው፡፡

እ.ኤ.አ በ2003 በዓለም አቀፍ የሰራተኞች ድርጅት (ILO) በስድስት ዋና ዋና የክልል መንግስታት በሚገኙ ስድስት ዋና ዋና ከተማዎች በተካሄደው ቅኝት መሰረት 88 በመቶ የሚሆኑት የሴቶች ተቋማት በንግድ፣ በእደ ጥበብና በአገልግሎት ዘርፎች ላይ የተሰማሩ ነበሩ፡፡ በምርት ስራ ላይ የተሰማሩት የሴቶች ማህበራት 15 በመቶ ብቻ የሚሆኑት ናቸው፡፡ የንግድ ስራቸውን ሲጀምሩ የሚያጋጥሟቸው ዋነኛ ችግሮች የስራ ቦታ፣ የካፒታልና የሰለጠነ የሰው ኃይል እጦቶች ናቸው፡፡ የስራ ማስኬጃ ገንዘብ ማጣት፣ በንግድ ስራ ውስጥ ስጋቶችን ለመጋፈጥ አለመድፈር እንዲሁም የድርድር ክህሎቶች አለመኖር የንግድ ስራዎቻቸውን ለማሳደግና ለማስፋፋት የሚያግዷቸው ተጨማሪ እንቅፋቶች ናቸው፡፡

በ1997 ዓ.ም በተካሄደው ብሔራዊ የሰው ኃይል ቅኝት ሴቶች ከጠቅላላው ስራ አጥ ህዝብ 74.1 በመቶ የሚሆነውን የሚሸፍኑ ሲሆን 25.9 በመቶ የሚሆነውን የሚሸፍኑት ደግሞ ወንዶች ናቸው፡፡ በገጠርና ከተማ ሴቶችና ወንዶች ላይ በተካሄደው ቅኝት መሰረት እ.ኤ.አ በማርች 2007 የነበረው የከተሞች የስራ አጥ መጠን 20.6 በመቶ ሲሆን በገጠር አካባቢዎች ደግሞ 2.6 በመቶ ሆኖ ተገኝቷል፡፡ በከተሞች አካባቢ ስራ አጥ ከሆኑት ሰዎች 13.7 በመቶው ወንዶች ሲሆኑ ሴቶች ደግሞ 27.2 በመቶ ናቸው፡፡ በገጠር አካባቢዎች የሚገኙ ስራ አጥ ወንዶች 0.9 በመቶ ሲሆኑ ሴቶች ደግሞ 4.6 በመቶ ናቸው፡፡ እነዚህ ቁጥሮች እንደሚያሳዩን ስራ አጥ ሴቶች ከወንዶች ይልቅ ከፍተኛ ቁጥር ያላቸው መሆኑን ነው፡፡ በሀገሪቱ ዋና ዋና ከተሞች የሚታየው የስራ አጦች ቁጥር፤ ወንዶች 20.2 በመቶ ሲሆኑ ሴቶች ደግሞ 41.1 በመቶ ናቸው፡፡

ጥናቱ እንዳመለከተው በስራ ላይ ከተሰማራው ጠቅላላ ህዝብ የሴት ሰራተኞች ቁጥር 46.4 በመቶ ሲሆን የወንዶች ደግሞ 53.6 በመቶ ነው፡፡ ሆኖም በመንግስት ስራ ላይ በተሰማሩ ወንዶችና /66%/ ሴቶች /34%/ መካከል ያለው የተሳትፎ ልዩነት ከፍተኛ ነው፡፡ በመንግስት ስራ

ላይ የተሰማሩትን ስንመለከት በአብዛኛው ሴቶች የያዟቸው የስራ መደቦች ዝቅተኛ ደረጃ ያላቸው ናቸው፡፡ መረጃዎች እንደሚያረጋግጡት ሴቶች 71 በመቶ የሚሆነውን የጽሕፈትና የሂሳብ ስራዎች ሲይዙ 51 በመቶ የሚሆኑትን ከስተዲያል እና የጉልበት ስራዎችን ያከናውናሉ፡፡ ሴቶች በአስተዳደርና በሙያ 25 በመቶ እንዲሁም በሳይንስ ነክ ስራ መደቦች 18 በመቶ ተሳትፎ አላቸው፡፡ በሌላ በኩል በሁሉም የሀገሪቱ ክልሎች መደበኛ ባልሆኑ ዘርፎች የተሰማሩ ሴቶች ከወንዶች ቁጥር የበለጠ ሆኖ ይታያል፡፡ በከተሞች አካባቢ ከፍተኛ ትምህርት የሚጠይቁ ስራዎች በአብዛኛው በወንዶች የተያዙ ሲሆን በችርቻሮ ንግድ፣ በሆቴሎችና በምግብ ቤቶች ያሉት አብዛኛዎቹ የስራ ዘርፎች በሴቶች የተያዙ ናቸው፡፡ ጥናቱ በተጨማሪም እንዳሳየው 68.5 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች የተሰማሩት ክፍያ በማያስገኙ "የቤተሰብ ስራዎች" ላይ ነው፡፡ በከተማ አካባቢዎች በክፍያ የሚሰሩ ወንዶች 46.3 በመቶ ሲሆኑ የሴቶች ቁጥር ደግሞ 38.8 በመቶ ነው፡፡ በግል ስራ ላይ ተሰማርተው የሚገኙ ሴቶች ቁጥር ከወንዶች ቁጥር የበለጠ ነው፡፡ በዚህ መሰረት 42 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች በግል ስራ ላይ የተሰማሩ ሲሆኑ ወንዶች ደግሞ 38.9 በመቶ ናቸው፡፡ በገጠር አካባቢዎች 74.7 በመቶ ሴቶች ክፍያ ሳይከፈላቸው ከቤተሰቦቻቸው ጋር የሚሰሩ ሲሆን በዚህ መልኩ የሚሰሩት ወንዶች 37.3 በመቶ ናቸው፡፡

መንግስት በከተማዎች አካባቢ ያለውን የቤት ችግር ለመቅረፍ የተቀናጀ የቤቶች ልማት ፕሮግራም ነድፎ ተግባራዊ በማድረግ ላይ ይገኛል፡፡ በዚህ ፕሮግራም ስር ከተገነቡ ቤቶች መካከል 30 በመቶ የሚሆኑት ለሴቶች እንዲሰጡ የአሰራር ስልት ተቀይሶ ተጠቃሚ ሆነዋል፡፡ የስራና ከተማ ልማት ሚኒስቴር እ.ኤ.አ የ2008 መረጃ እንደሚያሳየው እ.ኤ.አ ከ2005 ጀምሮ ከጠቅላላው ቤቶች ልማት ፕሮግራም ተጠቃሚዎች መካከል ከ30 እስከ 50 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች ሲሆኑ በከተማዎችና በክልል መንግስታት መካከል መጠኑ የተለያየ ነው፡፡

1.5.2 ማህበራዊ ሁኔታ

ትምህርት

እ.ኤ.አ 1995 በቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብር እንደተጠቀሰው ትምህርት የእኩልነትን፣ የልማትንና ሰላምን ግቦች እውን ለማድረግ እንደ መብት እና እንደ ወሳኝ መሳሪያ የሚያገለግል ነው፡፡ የተባበሩት መንግስታት እ.ኤ.አ በ1995 እንዳመለከተው ሴቶች እና ወንዶች፣ ልጃገረዶችና ወንዶች ልጆች በእኩል ደረጃ የሚታዩበትና ሙሉ አቅማቸውን እንዲጠቀሙ የሚበረታቱበት፤ የመማሪያ ቁሳቁሶች ወንዶችንና ሴቶችን በእኩል ደረጃ እንዲያሳዩ የሚያደርግ የትምህርትና ማህበራዊ አካባቢ በሴቶችና በወንዶች መካከል የሚታየውን መድልዎና የደረጃ ልዩነት ለማጥፋት ያስችላል፡፡ መሰረታዊ ትምህርትን ያገኙ ሴቶችን በተመለከተ እ.ኤ.አ በ1996 ከነበረበት የ17 በመቶ እ.ኤ.አ በ2004 ወደ 27 በመቶ ማደጉ አበረታች ቢሆንም ሴቶች አሁንም በ16.9 በመቶ ወደኋላ ቀርተዋል፡፡ እ.ኤ.አ በ2008 በተባበሩት መንግስታት የልማት ፕሮግራም

በወጣው ጥናት መሰረት እድሜያቸው ከ15 ዓመት በላይ የሆነ የተማሩ ሰዎች ብዛት ከጠቅላላው ህብረተሰብ 36 በመቶ ሲሆን ከዚህ መካከል ማንበብና መጻፍ የሚችሉ ሴቶች 46 በመቶ ናቸው፡፡ እ.ኤ.አ ከ2008 ጀምሮ እድሜያቸው ከ15 እስከ 24 ከሆነ ማንበብና መፃፍ ከሚችሉ ወጣቶች ወንዶች 62 በመቶ ሴቶች ደግሞ 39 በመቶ ይሸፍናሉ፡፡

አማራጭ መሰረታዊ ትምህርትን አካትቶ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ለሁሉም ተደራሽ እንዲሆን ማድረግ ከምዕተ-ዓመቱ የልማት ግቦች መካከል አንደኛው ሲሆን ኢትዮጵያም ይህንን ግብ እውን ለማድረግ በትክክለኛው ጎዳና ላይ ትገኛለች፡፡ እ.ኤ.አ 2004/2005 እድሜያቸው ለትምህርት ከደረሰ (ከ7-14 ዓመት) 14.3 ሚሊየን የመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤት ተማሪዎች መካከል 11.4 ሚሊየን የሚሆኑት በመደበኛ የመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤት ትምህርታቸውን ተከታትለዋል፡፡ ከእነዚህም መካከል 55.9 በመቶ የሚሆኑት ወንዶች ሲሆኑ 44.1 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች ናቸው፡፡ በትምህርት ሚኒስቴር እ.ኤ.አ በ2010 ባወጣው መረጃ በወንዶችና ሴቶች ተማሪዎች መካከል የነበረው የቁጥር ልዩነት የመቀነስ አዝማሚያ በማሳየት በይበልጥ መጥበቡን አሳይቷል፡፡ ለምሳሌ በ2002 የትምህርት ዘመን በአንደኛ ደረጃ (1-8) የሴት ተማሪዎች ጥቅል ተሳትፎ ከወንድ ተማሪዎች ተሳትፎ ጋር ሲነጻጸር ልዩነቱ የ3.7 በመቶ ብቻ ነው፡፡ በሌላ በኩል በ1996 ዓ.ም የወንድ ተማሪዎች ቁጥር ከሴት ተማሪዎች በ16.5 በመቶ ይበልጥ ነበር፡፡ ሆኖም ግን በክልሎች የሚታየው የሴቶችና ወንዶች ተማሪዎች ቁጥር ልዩነት አሁንም እንዳለ ነው፡፡ በሶማሌና በአፋር ክልሎች የተመዘገበው ጥቅል የትምህርት ተሳትፎ ከ50 በመቶ በታች ነው፡፡ እ.ኤ.አ በ2004/2005 የትምህርት ዘመን ከ9ኛ እስከ 10ኛ ክፍል ተማሪዎች የሆኑ ሴቶች ልጆች 35.6 በመቶ የነበረ ሲሆን በ2007/2008 ወደ 41.9 በመቶ አድጓል፡፡ እ.ኤ.አ በ2004/2005 እና በ2009/2010 መካከል ሴት የመሰናዶ ትምህር ቤት ተማሪዎች መጠን 30 በመቶ ነው፡፡

እ.ኤ.አ በ2008/2009 ዓ.ም በተዘጋጀው ዓመታዊ የትምህርት ጥናት በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ትምህርት ቤቶች ከጠቅላላው ተማሪዎች ሴቶች 48 በመቶ ናቸው፡፡ ይህም ከወንዶች ተማሪዎች ብዛት ጋር ከሞላ ጎደል ተመሳሳይ ነው፡፡ ሰልጥነው የሚወጡባቸው የሙያ ዘርፎች በቅርበት ሲታዩ ግን ጾታን መሰረት ያደረገ ልዩነት ይታያል፡፡ ለምሳሌ እ.ኤ.አ 2004 አና በ2006 የሴቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ባወጣው መረጃ መሰረት በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ትምህርት ተቋማት ትምህርታቸውን ከሚከታተሉ ጠቅላላ ሴት ተማሪዎች መካከል በጽህፈትና ቢሮ አስተዳደር ትምህርት 97.2 በመቶ ፣ በልብስ ስፌት 77.4 በመቶ በምግብ ዝግጅት 71.3 በመቶ መስኮች ላይ ተመዝግበው የነበሩ ሲሆን እንደ ህንጻ ግንባታና የተሽከርካሪ ጥገና በመሳሰሉት የትምህርት መስኮች የሴቶች ቁጥር እጅግ አነስተኛ ነው፡፡

በፖሊሲ ረገድ ተግባር ላይ የዋለው የልዩ ድጋፍ እርምጃ ሴቶች በከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ያላቸው ተሳትፎ እንዲጨምር አድርጓል፡፡ ትምህርት ሚኒስቴር እ.ኤ.አ በ2010 ባወጣው መረጃ መሰረት እ.ኤ.አ በ2004/2005 በከፍተኛ የትምህርት ተቋማት የነበረው የሴት ተማሪዎች ብዛት 33,146 (24 %) ሲሆን እ.ኤ.አ በ2007/2008 የሴት ተማሪዎች ብዛት ወደ 89,136 (29.3 %) አድጓል፡፡ እ.ኤ.አ በ2008/2009 ትምህርትን አስመልክቶ በወጣው መረጃ በዚህ የትምህርት ዘመን በዲግሪ ፕሮግራም የተመዘገቡ 24.1 በመቶና ትምህርታቸውን አጠናቅቀው የተመረቁ ሴቶች ተማሪዎች 20.7 በመቶ ነበር፡፡ እ.ኤ.አ በ2009 በፋይናንስና ኢኮኖሚ ልማት ሚኒስቴር በወጣው መረጃ መሰረት ከጠቅላላው መምህራን ውስጥ ሴት መምህራን በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶች 37 በመቶ በ2ኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ደግሞ 11 በመቶ ብቻ እንደነበሩ ይገልጻል፡፡

ጤና

የኢትዮጵያ መንግስት የጤና አጠባበቅ ሁኔታን ለማሻሻል በጤናው ዘርፍ መሰረተ ሰፊና ፈርጀ ብዙ ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞችን አስቀምጧል፡፡ ከእነዚህም መካከል ዘርፈ ብዙ ስልቶችን የተከተለ የ20 ዓመታት የጤና ዘርፍ ልማት ፕሮግራም፣ የብሔራዊ የስነ ተዋልዶ ጤና ስትራቴጂ፣ የወጣቶችና የጎልማሶች የስነ ተዋልዶ ጤና ስትራቴጂና ብሔራዊ የስነ ምግብ ስትራቴጂን መተግበር ጤና ተቋማትን መገንባት ለተቋማቱ የሚያስፈልጓቸውን ቁሳቁሶችና መሳሪያዎች ማቅረብ እንደዚሁም ከ30 ሺህ በላይ ሴት የጤና ኤክስቴንሽን ሰራተኞችን እስከ ታችኛው የህብረተሰብ ክፍል እንዲደርሱ ማሰማራት ይገኙባቸዋል፡፡

እ.ኤ.አ በ2005 በተካሄደው የስነ ህዝብ ጤና ጥናት በኢትዮጵያ የእናቶች ሞት መጠን 673/100,000 መሆኑንና ይህም በአለም ከፍተኛ ከሆኑት መካከል አንዱ መሆኑን ያመለክታል፡፡ እ.ኤ.አ የ2009 የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ሶስተኛው የጤና ሴክተር ልማት ፕሮግራም አመታዊ ሪፖርት ለቅድመ ወሊድና የወሊድ የጤና ክብካቤ በተለይ በገጠር አካባቢዎች ከፍተኛ ፍላጎት እንዳለ ያሳያል፡፡ የቅድመ ወሊድ የጤና እንክብካቤ እ.ኤ.አ በ2006 ከነበረው የ20 በመቶ ሽፋን እ.ኤ.አ በ2009 ወደ 66 በመቶ አድጓል፡፡ የድህረ ወሊድ የጤና እንክብካቤ ሽፋን በ3 ዓመታት ጊዜ ውስጥ ከእጥፍ በላይ ያደገ ሲሆን በዚህም መሰረት እ.ኤ.አ በ2006 ከነበረበት 16 በመቶ እ.ኤ.አ በ2009 ወደ 34 በመቶ አድጓል፡፡ እ.ኤ.አ በ2006 በሰለጠኑ ጤና ባለሙያዎች የተሰጠው የወሊድ አገልግሎት መጠን ከ16 በመቶ እ.ኤ.አ በ2009 ወደ 25 በመቶ አድጓል፡፡ በተጨማሪም እ.ኤ.አ በ2009 11 በመቶ የወሊድ አገልግሎት በጤና ኤክስቴንሽን ሰራተኞች ተሰጥቷል፡፡ እ.ኤ.አ በ2005 በተካሄደው የስነህዝብና ጤና ጥናት በመውለድ የእድሜ ክልል ከሚገኙ ሴቶች 28 በመቶው የደም ማነስ ችግር ያለባቸው ሲሆን 27 በመቶ የሚሆኑት ደግሞ የምግብ እጥረት ያለባቸው ናቸው፡፡

እ.ኤ.አ በ2009 የፌዴራል የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከያና መቆጣጠሪያ ጽህፈት ቤት ባወጣው መረጃ መሰረት በሀገር ደረጃ በአዋቂነት እድሜ ላይ በሚገኙ ሰዎች ዘንድ የሚታየው የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ስርጭት 2.3 በመቶ ሲሆን ከእነዚህም መካከል 2.8 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች፤ 1.8 በመቶ የሚሆኑት ደግሞ ወንዶች ናቸው፡፡ በበሽታው ባህሪ፣ በማህበራዊ፣ በባህላዊና በኢኮኖሚያዊ ምክንያቶች የተነሳ ሴቶች ከወንዶች ይልቅ ለኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ተጋላጭ ናቸው፡፡ በተጨማሪም ሴቶች ከኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ጋር ተያያዥ የሆኑ መረጃዎችና አገልግሎቶች የሚያገኙበት እድል አነስተኛ ነው፡፡ እ.ኤ.አ በ2005 የስነ ህዝብ ጤና ጥናት የወጣው መረጃ እንደሚያሳየው እድሜያቸው ከ15 እስከ 24 ከሆነ አጠቃላይ ህዝብ ቫይረሱ በምን መልኩ እንደሚተላለፍ ያውቁ የነበሩት አንድ አምስተኛ ሴቶች ብቻ ነበሩ፡፡ በሌላ በኩል አንድ ሶስተኛ የሚሆኑት ወንዶች ቫይረሱ በምን መልኩ እንደሚተላለፍ ያውቃሉ፡፡ አብዛኛዎቹ የአካል ጉዳተኛ የሆኑ ሴቶች የጤና አገልግሎት የሚያገኙበት ሁኔታ የለም፡፡ በተጨማሪም የጤና አገልግሎት የሚሰጡት ተቋማት እድሉን ላገኙ ጥቂት ሰዎች አመቺ የሆነ መሰረተ ልማትና ልዩ ስልጠና ለምሳሌ የምልክት ቋንቋ ሊሰጥ የሚችል የሰው ሀይል የላቸውም፡፡ የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር እ.ኤ.አ 2006/2007 ባወጣው መረጃ መሰረት በኢትዮጵያ አብዛኛው የጤና አጠባበቅ ዘርፍ በበላይነት የተያዘው በወንዶች ሲሆን 90 በመቶ ሀኪሞች፣92 በመቶ የጤና መኮንኖች፣ 69 በመቶ ነርሶችና 83 በመቶ የጤና ረዳቶች ወንዶች ናቸው፡፡

እ.ኤ.አ በ1993 የተባበሩት መንግስታት ጠቅላላ ጉባኤ በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ የጥቃት ተግባራትን ለማስወገድ በሚያስችል ዲክላሬሽን ላይ ተስማምተዋል፡፡ በስምምነቱ መሰረት በሴቶች ላይ የሚደርስ ጥቃት ***"ማንኛውም ፆታን መሰረት ያደረገ በሴቶች ላይ አካላዊ፣ ወሲባዊ ወይም የሥነ-ልቦና ጥቃት ወይም ስቃይ የሚያደርስ ወይም ሊያደርስ የሚችል ድርጊት ሲሆን ሕዝብ በተሰበሰበባቸው ስፍራዎች ወይም በግል ህይወት ውስጥ የሚከሰት ማንኛውም ማስፈራራት፣ ማስገደድ ወይም ማንኛውም መብትን የመከልከል ተግባር ማለት ነው፡፡"*** በሴቶች ላይ የሚፈፀም ጥቃት በርካታ ገጽታዎች ያሉት ሲሆን በዚህም ድርጊት በአለም ዙሪያ በሚሊየኖች በሚቆጠሩ ሴቶችና ልጃገረዶች ላይ ጉዳት ይደርስባቸዋል፡፡ እ.ኤ.አ በ2007 በቤት ውስጥ የሚፈፀም ጥቃትንና አስገድዶ መደፈርን ጨምሮ 13,907 አዲስ አቤቱታዎች ለኢትዮጵያ የህግ ባለሙያ ሴቶች ማህበር /ኢህባሴማ/ ቀርቧል፡፡

በአገር አቀፍ ደረጃ ያለድሜ ጋብቻ እ.ኤ.አ 1997 31.1 በመቶ የነበረ ሲሆን በ2009 እ.ኤ.አ ወደ 21.4 የመቀነስ አዝማሚያን አሳይቷል፡፡ በኢትዮጵያ ከአምስት ሴቶች መካከል አንዳቸው በ15 ዓመት እድሜያቸው ጋብቻን ይመሰርታሉ፡፡ በገጠር አካባቢዎች ከጋብቻ እድሜ በፊት ትዳር የመመስረት ሁኔታ ከፍተኛ ቁጥር የሚታይበት ሲሆን 20 በመቶ የሚሆኑ ሴቶች በ15 ዓመታቸው ጋብቻን ይመሰርታሉ፡፡ በተለይ በአማራ ብሄራዊ ክልላዊ መንግስት 37 በመቶ

የሚሆኑት ሴቶች በ15 ዓመት እድሜያቸው ትዳር ይይዛሉ፡፡ በአገር አቀፍ ደረጃ 12.7 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች ጋብቻ የሚመሰርቱት በጠለፋ ነው፡፡ በደቡብ ብሔር፣ ብሔረሰቦች እና ሕዝቦች ክልላዊ መንግስት እንዲሁም በኦሮሚያ ብሄራዊ ክልላዊ መንግስት በጠለፋ ላይ የተመሰረተ ጋብቻ መፈጸም የተለመደ ድርጊት ነው፡፡ በደቡብ ብሔር፣ ብሔረሰቦች እና ሕዝቦች ክልላዊ መንግስት 13 በመቶ በኦሮሚያ ብሄራዊ ክልላዊ መንግስት ደግሞ 11 በመቶ ጋብቻ የሚፈፀመው በጠለፋ ነው፡፡ የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር እ.ኤ.አ የ2007 መረጃ በገጠር አካባቢ የሚገኙ ሴቶች የመጠለፍ እድላቸው በከተማ አካባቢ ከሚገኙት ሴቶች ሲተያይ እጥፍ መሆኑን ያሳያል፡፡

እ.ኤ.አ በ2009 የገንዘብና ኢኮኖሚ ልማት ሚኒስቴር ባወጣው መረጃ መሰረት እ.ኤ.አ ከ2005 ወዲህ የነበረው የሴት ልጅ ግርዛት 74.3 በመቶ ሲሆን 37 በመቶ የሚሆኑ እናቶች ከሴት ልጆቻቸው መካከል ቢያንስ አንዳቸውን አስገርዘዋል፡፡ በመቶኛ ሲታይ በወጣትነት የእድሜ ዘመናቸው የሚገኙ ሴቶች በእድሜ ከፍ ካሉት ሴቶች አንጻር አነስተኛ የግርዛት ድርጊት የተፈጸመባቸው መሆኑ በቅርብ አመታት የሴቶች ግርዛት እየቀነሰ መሆኑን ያሳያል፡፡ ለምሳሌ እድሜያቸው ከ15 እስከ 19 ከሆኑ ሴቶች መካከል 32 በመቶ የሚሆኑት የተገረዙ ሲሆን እድሜያቸው 35 እና ከዚያ በላይ ከሆኑት ሴቶች ደግሞ ከ80 በመቶ በላይ የሆኑት ተገርዘዋል፡፡

1.5.3 ፖለቲካዊ ሁኔታ

ሴቶች የፖለቲካ ተሳትፎ በሚያደርጉባቸው ሀገራት ስርዐተ ጾታን የሚያሰፍኑ ህግጋትንና ፖሊሲዎችን በማውጣትና የህጻናትንና ሴቶችን ጤንነትና ደህንነት በማራመድ ወሳኝ ሚና ይጫወታሉ፡፡ ልማትን፣ የዴሞክራሲያዊ ስርዓት ግንባታንና መልካም አስተዳደርን ለማስፈን ሴቶች በፓርላማ የሚኖራቸው ተሳትፎ በከፍተኛ ደረጃ ይበረታታል፡፡ በሴቶች ላይ የሚፈፀሙ ማናቸውንም መድሎዎች ለማስወገድ የተፈረመው ስምምነት ትግበራን በተመለከተ ሀገሪቱ ያዘጋጀችው ሪፖርት እንደሚያሳየው ኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሆና ከተመሰረተች ወዲህ እ.ኤ.አ ከ1995 እስከ 2000 በስራ ላይ በነበረው የመጀመሪያው ፓርላማ ውስጥ መቀመጫ ያገኙ ሴቶች ቁጥር 15 /2.7%/ ነበር፡፡ እ.ኤ.አ ከ2000 እስከ 2005 በስራ ላይ በነበረው በሁለተኛው ፓርላማ ይህ ቁጥር በሶስት እጥፍ አድጎ 42 ሴት የፓርላማ ተወካዮች /7.7%/ ነበሩ፡፡ በ3ኛው ፓርላማ የህዝብ ተወካዮች የነበሩ ሴቶች ወደ 117 /21.4%/ አድጓል፡፡ በ3ኛው ምርጫ ወቅት መንግስት የተለያዩ እርምጃዎችን በመውሰድ በህግ አውጪነት ስራ ላይ የሚሳተፉ ሴቶችን ቁጥር በምክር ቤቱ ውስጥ ከ30 እስከ 50 በመቶ ለማሳደግ ከፍተኛ ጥረት አድርጓል፡፡ በፌዴሬሽን ምክር ቤት መቀመጫ ያገኙ ሴቶች ቁጥር 21 /18.75%/ ደርሷል፡፡ እ.ኤ.አ በ2009 በወጣው የኢፌዴሪ ሪፖርት መሰረት ኢትዮጵያ በፓርላማ ባሏት ሴት

የህዝብ ተወካዮች ቁጥር ከአፍሪካ በ3ኛ ደረጃ ላይ ትገኛለች፡፡ ከዚህም በላይ በህዝብ ተወካዮች ምክር ቤት በ14 ቋሚ ኮሚቴዎች ውስጥ ሴቶች የአመራር ስፍራዎችን በመያዝ ንቁ ተሳትፎ በማድረግ ላይ ይገኛሉ፡፡ ከልዩ ልዩ ቋሚ ኮሚቴዎች መካከል 2 ሴት ሊቀ መናብርትና 2 ምክትል ሊቀ መናብርት አሉ፡፡ ሀምሳ አንድ ሴቶች የቋሚ ኮሚቴዎች አባላት ናቸው፡፡ በተጨማሪም በምክር ቤቱ አፈ ጉባኤ በሚመራው 27 አባላት ካሉት አማካሪ ኮሚቴ ውስጥ ስድስቱ ሴቶች ናቸው፡፡ በፓን አፍሪካ ፓርላማ ውስጥ ካሉት አምስት አባላት መካከል ሁለቱ ሴቶች ሲሆኑ የቡድኑ መሪም ሴት ናቸው፡፡

በአንዳንድ የክልል ምክር ቤቶች ያለው የሴቶች ተሳትፎ ሲታይም በትግራይ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት 50 በመቶ፣ በኦሮሚያ ብሄራዊ ክልላዊ መንግስት 37.7 በመቶ፣ በሐረሪ ህዝቦች ብሄራዊ ክልላዊ መንግስት 33.3 በመቶ እንዲሁም በደቡብ ብሔር፣ ብሔረሰቦችና ህዝቦች ክልላዊ መንግስት 28 በመቶ ነው፡፡

እ.ኤ.አ 2006/2007 የፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲ ባወጣው ሪፖርት መሰረት ከ28 ሚኒስትሮች መካከል ሁለቱ ብቻ ሴቶች ሲሆኑ ከ39 ሚኒስትር ዴኤታዎች መካከል 6ቱ ብቻ ሴቶች ናቸው፡፡ በተመሳሳይ ዓመት በሀገሪቱ ህግ-ተርጓሚ በሆነው ተቋም በፌዴራልና ክልላዊ ፍ/ቤቶች ውስጥ ከተሾሙት ዳኞች መካከል ሴቶች 16.9 በመቶ ብቻ ናቸው፡፡

በተጨማሪም የገጠር የመልካም አስተዳደር ፓኬጅን ስራ ላይ በማዋል ከ20 እስከ 30 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች በተለያዩ ደረጃዎች ማለትም በቀበሌ፣ በወረዳ፣ በዞን እና በክልል የስራ አስፈጻሚ አካላት የምክር ቤት አፈጉባኤና ምክትል አፈጉባዔ፣ የቢሮ ኃላፊዎችና ምክትል ኃላፊዎች ለመሆን ችለዋል፡፡ ሴቶች በተለያዩ ደረጃዎች ልዩ ልዩ ማህበራትን በማቋቋም ውሳኔ የመስጠት ሚናቸውን በማጠናከር ላይ ይገኛሉ፡፡

እ.ኤ.አ በ1995 በተፈረመው የቤጂንግ ድርጊት መርሀ ግብርም የሴቶች የብዙሀን መገናኛ ተሳትፎና ተደራሽነትን ማሳደግን ጨምሮ ሴቶችና ብዙሀን መገናኛ አንገብጋቢ ትኩረት የሚሹ ጉዳዮች መሆናቸውን ለይቷል፡፡ በማዕከላዊ ስታትስቲክስ ኤጀንሲ እ.ኤ.አ የ2009 መረጃ መሰረት በኢትዮጵያ በከተሞች እንደ ጋዜጦች፣ ቴሌቪዥንና ሬዲዮ ያሉ የብዙሀን መገናኛዎች ለወንዶች ከፍተኛ ተደራሽነት ያላቸው ሲሆን በገጠር አካባቢዎች ደግሞ እነዚህ የብዙሀን መገናኛዎች ለሴቶች ያላቸው ተደራሽነት እጅግ አነስተኛ ነው፡፡ በጠቅላላው በከተሞች አካባቢ 78 በመቶ የሚሆኑት ወንዶች ቢያንስ ለአንድ የብዙሀን መገናኛ ዘዴ ተደራሽ ሲሆኑ በአንጻሩ 12 በመቶ ብቻ የሚሆኑ ሴቶች በዚህ ረገድ ተጠቃሚዎች ናቸው፡፡

1.5.4 አካባቢያዊ ሁኔታ

ሴቶችንና አካባቢን ግምት ውስጥ ያስገቡ ደጋፊ አዎንታዊ ድንጋጌዎች እና/ወይም መልካም አጋጣሚዎች አሉ፡፡ በረሀማነትን ለመከላከልና ብዝሀ ህይወትን ለማስጠበቅ የወጡት የኢፌዴሪ ህገመንግስት፣ የአካባቢ ጥበቃ ፖሊሲና ስትራቴጂዎች፣ የአካባቢ ብክለት ሕግ እንዲሁም የአካባቢ ተጽእኖ ዳሰሳ መመዘኛዎች ሴቶችን የሚመለከቱ ጉዳዮችን ከግምት ውስጥ አስገብተዋል፡፡ በተጨማሪም ሴቶችንና አካባቢን የሚመለከቱ ልዩ ልዩ እንቅስቃሴዎች በልዩ ልዩ ዘርፎች በመተግበር ላይ ይገኛሉ፡፡ በከተማ አካባቢ የሚኖሩ ሴቶች በቤትና በስራ ቦታዎች ውስጥ መርዛማ ውጤት ላላቸው የተለያዩ ኬሚካሎች ተጋላጭነታቸው ከፍተኛ ነው፡፡ ይህም የሴቶችን ጤና አደጋ ውስጥ እንዲወድቅ ያደርገዋል፡፡

ሴቶች እና ልጃገረዶች ምርታማ በሆነ ተግባር ላይ ሊያውሉ ይችሉት የነበረው ጊዜ በማገዶ እንጨትና በውሃ ፍለጋ በከፍተኛ ደረጃ ይጠፋል፡፡ በከተማና በገጠር የአካባቢ ሀብቶች መራቆት በጤና፣ በደህንነትና በማህበረሰቡ የአኗኗር ደረጃ ላይ አሉታዊ ተጽእኖ ያለው ሲሆን በዚህም ምክንያት በጠቅላላው ህዝብና በተለይም በሁሉም የእድሜ ደረጃ ላይ በሚገኙ ሴቶችና ልጃገረዶች ላይ ከፍተኛ ችግርን ያስከትላል፡፡

በተጨማሪም ሴቶች ለተፈጥሮ ሀብቶች ጥበቃ ጥብቅና በመቆምና አግባብ ያለው የአካባቢ ሀብት አጠቃቀም ቁጥጥር እዲኖር በማድረግ ረገድ ያላቸው ልምድና ክህሎት በፖሊሲ አውጪዎች እንዲሁም በትምህርት ተቋማትና ከአካባቢ ጋር ተዛማጅነት ባላቸው አካላት በበላይ አመራሮች በአብዛኛው ጥቅም ላይ አለመዋሉን ኢትዮጵያን ኢንቫይሮመንት ዲቨሎፐመንት አክሽን እ.ኤ.አ በ2009 ገልጿል፡፡

የኢትዮጵያ መንግስት የንፁህ መጠጥ ውሃ ተደራሽነትን ለማሻሻል ለውሃ የልማት ዘርፍ የመካከለኛ ጊዜ ፕሮግራም ነድፏል፡፡ እ.ኤ.አ በ2006/2007 ድህነትን ለማጥፋት የተፋጠነና ቀጣይ የልማት እቅድ /PASDEP/ የሁለተኛ አመት አመታዊ የትግበራ ሪፖርት በሀገር አቀፍ ደረጃ የንፁህ መጠጥ ውሃ አቅርቦት እ.ኤ.አ በ1995/1996 ከነበረበት የ19.1 በመቶ ሽፋን እ.ኤ.አ በ2006/2007 ወደ 52.7 በመቶ ማደጉን አመልክቷል /እ.ኤ.አ በ2007 የፋይናንስና ኢኮኖሚ ልማት ሚኒስቴር/ ፡፡ ይህም በከተሞች አካባቢ 82.0 በመቶ ሲሆን በገጠር አካባቢዎች ደግሞ 46.4 በመቶ ነው፡፡ የተቀመጠው ግብ በእቅዱ የትግበራ ወቅት መጨረሻ ማለትም እ.ኤ.አ በ2010 ሽፋኑን ወደ 85 በመቶ ማሳደግ ነው፡፡ ይህም የሴቶችን የስራ ጫና በከፍተኛ ደረጃ የሚቀንስና ጊዜያቸውን በተሻለ ምርታማ እንቅስቃሴ እንዲያውሉ ለማድረግ የሚያስችላቸው ነው፡፡

1.6 የስርአተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የመንግስት ቁርጠኝነት

1.6.1 የፀደቁ ዓለም አቀፍ ስምምነቶች

የኢትዮጵያ መንግስት አብዛኛዎቹን የአለም አቀፍ የህግ ማስፈጸሚያ መሳሪያዎች፣ ስምምነቶችና ዲክላሬሽኖች የፈረመች ሲሆን እ.ኤ.አ በ1979 በሴቶች ላይ የሚፈፀሙ ማናቸውንም የመድሎዎችን ለማስወገድ የተፈረመውን ስምምነት፣ እ.ኤ.አ በ1993 በሴቶች ላይ የሚፈፀሙ ጥቃቶችን ለማስወገድ የተፈረመውን ዲክላሬሽን፣ እ.ኤ.አ 1994 የህዝብና ልማት ዓለም አቀፍ ጉባዔን እና እ.ኤ.አ 1995 ዓ.ም የወጣውን የቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብርን የራሷ የህግ አካል አድርጋለች፡፡

የቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብር ተከትሎ የስርአተ ጾታ እኩልነትን የማስፈን ግብን ለማሳካት ስርአተ ጾታ ጉዳዮችን ማካተት በአለም አቀፉ ማህበረሰብ እንደ ቁልፍ ስትራቴጂ ተወስዷል፡፡

በሴቶች ላይ የሚፈፀሙ ማናቸውንም መድሎዎችን ለማስወገድ በተፈረመው አለም አቀፍ ስምምነት ውስጥ በልዩ ፍላጎት ላይ የተመሰረቱ የሴቶች መብቶች እንዲከበሩ ተደርገዋል፡፡ ይህ ስምምነት በሴቶችና በወንዶች መካከል በሁሉም የህይወት አቅጣጫዎች እኩልነት እንዲሰፍን የሚጠይቀውን አለም አቀፋዊ ሰብአዊ መብት ድንጋጌን መሰረት ያደረገ ነው፡፡ የሴቶችን ህይወት በተመለከተ በልዩ ልዩ ጉዳዮች በአለም አቀፍና በሀገር ደረጃ ሊወሰዱ የሚገባቸውን እርምጃዎችና ሊደረሱባቸው የሚገቡ ግቦችን የያዘ ህጋዊ ሰነድ ነው፡፡ ለሴቶች ጥቅም የተዘጋጀ አለም አቀፋዊ የህግ ሰነድ እንደመሆኑ መጠን ስምምነቱ በሴቶች ላይ የሚፈፀም መድልዎ ምንነትንና ይህንን መድልዎ ለማስቀረት በሀገር አቀፍ ደረጃ መወሰድ ያለባቸውን እርምጃዎች ያብራራል፡፡

እ.ኤ.አ በ1994 በካይሮ የተካሄደው የስነ ሕዝብና ልማት አለም አቀፍ ጉባኤ ሴቶች በልማት ሂደት ላይ ላላቸው ወሳኝ ሚና እውቅና ለመስጠትና የስነተዋልዶ ጤና ጽንሰ ሀሳብ ምንነትን ግልጽ ለማድረግ የመጀመሪያው መድረክ ነበር፡፡ በጉባኤው መላው አለም በስነ ህዝብ እድገትና በሌሎች የልማት ዘርፎች ላይ ስምምነት ላይ በመድረሱ በሚቀጥሉት 20 ዓመታት ውስጥ የሚተገበሩ ተግባራትን አቅዷል፡፡ እያንዳንዱን ግለሰብ የልማት ሂደቱ ማዕከል አድርጎ የወሰደ ሲሆን አብዛኛውን ጊዜ መብታቸውን የተነፈጉትን ሴቶችን የማብቃት አስፈላጊነትን አጽንኦት ሰጥቷል፡፡ ይህ ጉባዔ ከምዕተ አመቱ የልማት ግቦች ጋር ሙሉ በሙሉ የተጣጣመና ለግቦቹ ስኬታማነትም መሰረት የጣለ ነው፡፡

የምዕተ አመቱ የልማት ግቦች እ.ኤ.አ በ2015 ሊደረስባቸው ይችላሉ የተባሉ 8 ግቦች ሲሆኑ በአለም አቀፍ ደረጃ በዋናነት ከልማት ጋር ለተያያዙ ፈታኝ ችግሮች ምላሽ የሚሰጡ ናቸው፡፡ የምዕተ አመቱ የልማት ግቦች በምዕተ አመቱ ዲክላሬሽን በተካተቱ ድርጊቶችና ኢላማዎች የተወጣጡ ናቸው፡፡ ዲክላሬሽኑ በ189 ሀገራት ተቀባይነት ያገኘና እ.ኤ.አ በሴፕቴምበር 2000 በተባበሩት መንግስታት በተካሄደው የምዕተ አመቱ ጉባኤ በ147 ርዕሰ ብሄሮችና መንግስታት የተፈረመ ነው፡፡ ስምንቱ የምዕተ አመቱ የልማት ግቦች በ21 ሊለኩ በሚችሉ ኢላማዎች

የተከፋፈሉ ናቸው፡፡ ለእነዚህም ኢላማዎች በመለኪያነት ያገለግሉ ዘንድ 60 አመላካቾች በውስጡ ተካትተዋል፡፡ እ.ኤ.አ ከመስከረም 2000 ጀምሮ በተባበሩት መንግስታት የምዕተ አመት ዲክለሬሽን የጾታ እኩልነትን ማረጋገጥና ድህነትን መቀነስ እንደ ዋነኛ ስትራቴጂዎች ተቀምጠዋል፡፡ ኢትዮጵያ የምዕተ አመቱን የልማት ግቦች እንዲያሳኩ ቅድሚያ ከተሰጣቸው ሰባት የአፍሪካ ሀገራት መካከል አንዷ እንደመሆኗ መጠን እነዚህን ግቦች እ.ኤ.አ በ2015 ለመምታት ጥረት እያደረገች ትገኛለች፡፡ በእርግጥ ስምንቱም ግቦች የስርዐተ ጾታ እኩልነትን በሁሉም መስኮች ለማጎልበት ከፍተኛ ጠቀሜታ ያላቸው ሲሆኑ በተለይም ግብ 3 የስርአተ ጾታ እኩልነትን ስለማራመድና ሴቶችን ስለማብቃት ግልጽ የሆነ ድንጋጌ አስቀምጧል፡፡

1.6.2 ብሔራዊ ሰነዶች

የኢትዮጵያ ህገ መንግስትና የኢትዮጵያ ብሔራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲ ፤የጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ ለሚወሰዱ ሀገራዊ እርምጃዎች መሰረት ናቸው፡፡ በአለም አቀፍ የተገቡ ግዴታዎችንና ብሔራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲን ለመተግበር በርካታ ስትራቴጂዎች ተነድፈዋል፡፡ ከነዚህም ዋና ዋናዎቹ የሚከተሉት ናቸው፡-

ሀ. የስርአተ ጾታ እኩልነት ብሔራዊ የድርጊት መርሀ ግብር

ይህ መርሀ ግብር ብሔራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲን እ.ኤ.አ ከ2006-2010 ባሉት ጊዜያት ውስጥ ተግባራዊ ለማድረግ የተዘጋጀ ነው፡፡ መርሀ ግብሩ የምዕተ አመቱን የልማት ግቦችና የጾታ እኩልነት እ.ኤ.አ በ1995 በወጣው የቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብር የተቀመጡትን አላማዎች ለማሳካት የተቀረጸ ነው፡፡ በተጨማሪም ድህነትን ለማጥፋት የተፋጠነና ቀጣይ ልማት ለማምጣት በወጣው እቅድ /PASDEP/ ውስጥ ተካትቷል፡፡

ኢትዮጵያ በስርዓተ-ጾታ ፍትህዊነት ላይ የተመሰረተ እድገት ለማረጋገጥ በቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብር ውስጥ ከተቀመጡት አስራ ሁለት ዋና የትኩረት አቅጣጫዎች ለሰባቱ ቅድሚያ ሰጥታ በስርአተ ጾታ እኩልነት በብሔራዊ የድርጊት መርሀ ግብሯ ውስጥ አካታለች፡፡ እነዚህም የሚከተሉት ናቸው፡፡

1. ድህነትን ማስወገድና ሴቶችና ልጃገረዶችን በኢኮኖሚ ማብቃት፣
2. ለሴቶችና ለልጃገረዶች ትምህርትና ስልጠና መስጠት፣
3. የስነ ተዋልዶ መብትና ጤናን ማስጠበቅ እንዲሁም ኤች.አይ.ቪ/ኤድስን ማስወገድ፣
4. ሰብዓዊ መብቶችን ማስጠበቅና በሴቶችና በልጃገረዶች ላይ የሚፈፀሙ ጥቃቶችን ማስወገድ፣
5. ሴቶችን ለውሳኔ ሰጪነት ማብቃት፣

6. ሴቶችና አካባቢ
7. ለሴቶች እድገት ተቋማዊ ስልቶችን መቀየስ

ለ. የኢትዮጵያ ሴቶች የልማትና የለውጥ ፓኬጅ (1998 ዓ.ም)

የሴቶች የልማትና የለውጥ ፓኬጅ በብሔራዊ ደረጃ የስርአተ ጾታ እኩልነትን እውን ለማድረግ የተቀመጠውን የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ብሔራዊ የድርጊት መርሀ ግብር ትግበራን ለማሳለጥ እ.ኤ.አ በ2005/2006 ተዘጋጅቷል፡፡ የዚህ ፓኬጅ መዘጋጀት ሴቶች በኢኮኖሚ፣ በማህበራዊና በፖለቲካዊ እንቅስቃሴዎች ውስጥ ያላቸውን ተሳትፎና ተጠቃሚነት ለማጠናከር መንግስት ያለውን ቁርጠኝነት በግልጽ አሳይቷል፡፡ ይህ ፓኬጅ በከተማና በገጠር የተከፋፈለ ሲሆን የሴቶችን ችግሮች ለመፍታት ዋነኞቹ ስትራቴጂያዊ ኃይሎች ሴቶች ራሳቸው መሆናቸውን በግልጽ አስቀምጧል፡፡ እስከታችኛው የህብረተሰብ ክፍል ድረስ በማውረድ የፓኬጁን ትግበራ ለማጠናከር መሪ እቅድ ተዘጋጅቷል፡፡

ሐ. ወረዳን መሠረት ያደረገ መሪ እቅድ

የዚህ እቅድ አላማ

- እቅድን፣ ትግበራን፣ ሀብትን፣ ክትትልና ግምገማ (አንድ እቅድ፣ አንድ በጀት፣ አንድ ሪፖርት) በወረዳ፣ በዞን፣ በክልልና በፌዴራል ደረጃ የተጣጣሙ እና የተቀናጁ እንዲሆኑ ማድረግ፣
- ሀብትን በከፍተኛ ደረጃ ማንቀሳቀስና መጠቀም /ፋይናንስ፣ ጊዜ፣ ቁሳቁስና የሰው ኃይል/፣
- በግልጽ የተቀመጡና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች በማስቀመጥ ፍላጎት መር ፕሮግራም ለሊጋሾች ማቅረብ፡
- በባለድርሻ አካላትና በልማት አጋሮች መካከል ቅንጅት መፍጠር፣
- ተግባራዊ እንቅስቃሴዎች በልማት ላይ ፋይዳ እንዲያስገኙ ማስተባበርና መምራት ናቸው፡፡

የመሪ እቅዱ ስምንት ትኩረት አቅጣጫዎች ፡-

1. ተቋማዊ አቅምን ማጠናከር፣
2. የሴቶችና የሕፃናትን መብቶች ማራመድና ማስጠበቅ፣
3. የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ትግበራን ማጠናከር፣
4. በሴቶች ጉዳይ ላይ ንቅናቄ መፍጠር፣

5. ሴቶችን በኢኮኖሚ የማብቃት ስራን ማራመድ፣
6. ጥናቶችንና ምርምሮችን ማካሄድ፣
7. በባለድርሻዎችና በአጋሮች መካከል ትስስርና ቅንጅት መፍጠር፣
8. የክትትልና ግምገማ ስርዓትን መመስረትና ማጠናከር ናቸው።

ክፍል ሁለት፡- የጋይድናይኑ ዓላማዎች፣ የአዘገጃጀት ዘዴዎች፣ አስፈላጊነትና ተጠቃሚዎች

2.1 መግቢያ

እ.ኤ.አ በ1995 በቤጂንግ የተካሄደው አራተኛው አለም አቀፍ የሴቶች ጉባዔ የስርዓተ-ጾታ እኩልነትን ለማስፈን ስርዓተ-ጾታን ማካተት አንዱ ስትራቴጂ መሆኑን አረጋግጧል። ከዚያ ጊዜ ጀምሮ የኢትዮጵያ መንግስት፣ ልዩ ልዩ መንግስታትና የልማት አካላት የሁለቱንም ጾታዎች ስትራቴጂያዊና አንገብጋቢ ፍላጎቶች ፣ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮች፣ አሳሳቢ ሁኔታዎች፣ ሚናዎችና የመሳሰሉት የእቅድ፣ የትግበራ፣ የክትትልና የግምገማ አካል እንዲሆኑ ለማድረግ ይህንን ስትራቴጂ ሲጠቀሙ ቆይተዋል። ከዚህም ሌላ ወንዶችንና ሴቶችን በሀገሪቱ የልማት ፖሊሲዎች፣ ፕሮራሞችና ፕሮጀክቶች እኩል ተሳታፊና ተጠቃሚ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ጥረት ተደርጓል።

በዚሁ መሰረት በተቋም፣ በፖሊሲ፣ በፕሮግራምና በፕሮጀክት ደረጃዎች የሥርዓተ-ጾታ ጉዳይን ማካተት ሴቶችና ወንዶች ከሀገሪቱ የልማት እንቅስቃሴዎች እኩል ተጠቃሚዎች እንዲሆኑ ለማድረግ በጣም አስፈላጊ ነው። በመሆኑም የሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ብሔራዊ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት መመሪያን አዘጋጅቷል።

የስርዓተ-ጾታ ማካተት መመሪያው አራት ዋና ዋና ክፍሎች አሉት

- **ክፍል አንድ** ዳራ፣ የነባራዊ ሁኔታዎች ትንተናና መንግስት የስርአተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ ያለውን ቁርጠኝነት የያዘ ነው፤
- **ክፍል ሁለት** የሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር መስሪያ ቤትን ስልጣን፣ ራዕይ፣ ተልዕኮ፣ የመመሪያውን ዓላማዎች፣ የአዘገጃጀት ዘዴዎች፣ አስፈላጊነትና ተጠቃሚዎችን ያብራራል፤
- **ክፍል ሶስት** በፖሊሲ፣በተቋማትና በፕሮግራም/ፕሮጀክት ደረጃዎች የሥርዓተ-ጾታ ማካተት መመሪያው ዋና ዋና ክፍሎችን ይዳስሳል፤
- **ክፍል አራት** የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ትግበራን ለመከታተል ክትትልና ግምገማን አመላካቾችን /indicators/ እንዲሁም ማገናዘቢያዎችን /checklist/ የያዘ ነው።

2.2 የሴቶች፣ ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ራዕይ፣ ተልዕኮ እና ስልጣንና ተግባር/ አላማ

ራዕይ

የሴቶችና ወጣቶች በኢኮኖሚ፣ ማህበራዊ፣ ፖለቲካዊና በባህላዊ መስኮች እኩል ተሳትፎና ተጠቃሚነት የተረጋገጠባት የህጻናት መብትና ደህንነት የተከበረባትና የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት የሰፈነባት ኢትዮጵያን ማየት።

ተልዕኮ

የሴቶችና የወጣቶችን እኩል ተሳትፎና ተጠቃሚነትን በልማት፣ በመልካም አስተዳደርና በዴሞክራሲያዊ ስርዐት ግንባታ ማረጋገጥ ፤ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን ማስፈንና የህጻናትን መብትና ደህንነትን ማስጠበቅ።

ስልጣንና ተግባራት

- የሴቶች፣ ሕጻናትና ወጣቶች መብትና ጥቅሞችን በማስከበር ዙሪያ ግንዛቤና ንቅናቄ እንዲፈጠር ያደርጋል፤
- የሴቶችን፣ የሕጻናትንና የወጣቶችን ሁኔታ የሚያመለክቱ ዝርዝር መረጃዎችን ይሰበስባል፣ ያደራጃል፣ በሚመለከታቸው ሁሉ እንዲታወቁ ያደርጋል፤
- ሴቶችና ወጣቶች በሀገሪቱ የፖለቲካ፣ የኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ እንቅስቃሴዎች ውስጥ በንቃት ለመሳተፍ የሚያስችሏቸው እድሎች የተመቻቹላቸው መሆኑን ያረጋግጣል፤
- ሴቶችና ወጣቶች እንደፍላጎታቸውና እንደችግሮቻቸው ተደራጅተው ለመብቶቻቸው እንዲታገሉና ችግሮቻቸውን ማስወገድ እንዲችሉ ያበረታታል፣ ሁኔታዎችን ያመቻቻል፤
- በፌዴራል መንግስት አካላት የሚዘጋጁ ፖሊሲዎች፣ ሕጎች፣ የልማት ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች የሴቶችንና የወጣቶችን ጉዳይ እንዲያካትቱ ስልት ይነድፋል፣ ይገመግማል፣ ተገቢውን ክትትል ያደርጋል፤
- በሴቶች ላይ የሚቃጡ መድሎዎችን በጥናት በመለየት መድሎዎቹ የሚወገዱባቸውን ሁኔታዎች ያመቻቻል፣ አፈፃፀሙን ይከታተላል፤
- በሀገር አቀፍ ደረጃ የሴቶች ልዩ ድጋፍ መብት በአግባቡ ሥራ ላይ እንዲውል ስልት ይቀይሳል፣ አፈጻጸሙንም ይከታተላል፤

- ሴቶች በተለያዩ የመንግስት አካላት በውሳኔ ሰጪ የሥራ ቦታዎች ለመመደብ በቂ ትኩረት የተሰጣቸው መሆኑን ያረጋግጣል፣
- የህጻናት መብትና ደህንነት እንዲጠበቅ የሚመለከታቸውን አካላት ያስተባብራል፣
- ሴቶችና ህጻናትን የሚመለከቱ ዓለም አቀፍ ውሎችን አፈጻጸም ይከታተላል፣ ለሚመለከታቸው አካላትም ሪፖርት ያቀርባል።

2.3 የጋይድላይኑ አላማዎች

2.3.1 አጠቃላይ ዓላማ

- በሀገሪቱ ሴቶች ከወንዶች እኩል ተሳታፊና ተጠቃሚ እንዲሆኑ በሁሉም የልማት ፕሮግራሞች ውስጥ ውጤታማ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ተግባርን ማጠናከርና ማረጋገጥ፣

2.3.2 ዝርዝር ዓላማዎች

- በተለያዩ ደረጃዎች ለሚገኙ መንግስታዊ፣ መንግስታዊ ላልሆኑ ድርጅቶችና ሌሎች በስርአተ ጾታ እኩልነትና ሴቶችን በማብቃት ላይ ለሚሰሩ አካላት እንደ መመሪያና ማጣቀሻ የሚያገለግል ብሔራዊና ሁሉን አቀፍ የሆነ የሥርዓተ-ጾታ ማካተቻ ሰነድ ማዘጋጀት፤
- የስርአተ ጾታ እኩልነት ማስፈንንና ሴቶችን ማብቃትን በፖሊሲ፣ በተቋም እንዲሁም በፕሮግራም ደረጃዎች የማሳደግ ባህልን ተቋማት እንዲያጎለብቱ ማስቻል፤
- የዘርፍ መስሪያ ቤቶችና ክልላዊ መንግስታት ከራሳቸው ልዩ ፍላጎቶችና ቅድሚያ ከሚሰጧቸው ጉዳዮች በመነሳት የየራሳቸውን የስርአተ ጾታ ማካተቻ ማኑዋል እንዲያዘጋጁ ማጣቀሻ እንዲያገኙ ማስቻል፤
- በሁሉም ዘርፎች ሥርዓተ-ጾታ ውጤታማ በሆነ መልኩ እንዲካተትና የተቀረጹ ፖሊሲዎች ህጎችና ደንቦች ተግባራዊ እንዲሆኑ ሁኔታዎችን ማመቻቸት፤
- በክልሎችና በዘርፍ መስሪያ ቤቶች ያሉ የሥርዓተ-ጾታ ማካተቻ ማኑዋሎችን ማጠናከርና ማስተሳሰር።

2.4 የጋይድላይኑ የአዘገጃጀት ዘዴ

በእንግሊዘኛ ቋንቋ የተዘጋጀው ብሔራዊ የሥርዓተ-ጾታ ማካተቻ ጋይድላይን የተዘጋጀው ከጉዳዩ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ልዩ ልዩ ሰነዶች በመፈተሽና ለናሙና በተመረጡ ክልሎች የመስክ ጥናት በማካሄድ ነው። ለጋይድላይኑ ግብዓት የሚሆኑ የመስክ ጥናቶች የተካሄዱት በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር እንዲሁም በኦሮሚያ፣ በትግራይ፣ በአማራና በሶማሌ ብሄራዊ ክልላዊ መንግስታት ነው። የሥርዓተ-ጾታ ማካተቻ ጋይድላይኑ ቀረጻ ክትትልና የሙያ ድጋፍ ያገኘው ቀደም ሲል የሴቶች ጉዳይ ሚኒስቴር ተብሎ ይጠራ በነበረው የሚኒስቴር መስሪያ ቤት ውስጥ በተቋቋመው የቴክኒክ ኮሚቴ ነው። ረቂቅ ጋይድላይኑ እንዲዳብር ለማድረግ የሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት አስተያየት እንዲሰጡበት በተዘጋጀው የምክክር መድረክ ላይ በሰነዱ ሊካተቱ የሚገባቸው ጠቃሚ ግብአቶች ተሰብስበዋል። በዚሁ መሰረት የጋይድላይኑን ዝግጅት

የሚያጠናቅቅ የክለሳ ቡድን ተቋቁሞ በአሁኑ UN-WOMEN በቀድሞው ዩኒፌም የቴክኒክ ድጋፍ በማግኘት ተጠናቆና ታትሞ ለሚመለከታቸው አካላት ተሰራጭቷል፡፡ ይህ የአማርኛ ትርጉምም ከሚኒስትር መ/ቤቱና ከሌሎች ሴክተር መ/ቤቶች በተውጣጡ ባለሙያዎች ተሰርቷል፡፡

2.5 የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ጋይድላይን አስፈላጊነት

ኢትዮጵያ ቀጣይነት ያለው ልማት ለማምጣትና የሰው ልጆች ሰብአዊ መብቶች መከበራቸውን ለማረጋገጥ ልዩ ልዩ ፖሊሲዎች፣ ህግጋትና መመሪያዎችን ቀርጻለች፡፡ መንግስት ብሄራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲን በማውጣት፣ የሴቶች የልማትና የለውጥ ፓኬጅንና የስርአተ ጾታ እኩልነት ብሔራዊ የድርጊት መርሀ ግብርን በማዘጋጀት እንዲሁም የተሻሻለ የቤተሰብ ህጉን በማጽደቅ ብሎም እንደ እድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ ያሉ አዳዲስ እርምጃዎችን በመውሰድ የስርአተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ ያለውን ቁርጠኝነት በተግባር አሳይቷል፡፡ ሆኖም ግን የፖሊሲዎች፣ ህጎችና ደንቦች አተገባበር በቂ ያልሆነ ሲሆን የስርአተ ጾታ ልዩነት በኢኮኖሚያዊ በማህበራዊ፣ በፖለቲካና ባህላዊ ጉዳዮች ዙሪያ አሁንም ይታያል፡፡ በዚህ ረገድ በሁሉም ዘርፎችና ደረጃዎች የስርዓተ-ጾታን ማካተት አሁንም ፈታኝ ነው፡፡ ለዚህም ከምክንያቶቹ አንዱ ሥርዓተ-ጾታን ለማካተት ተገቢ የሆኑ ማስፈጸሚያ መሳሪያዎች አለመኖር ነው፡፡

ስለሆነም ይህ ጋይድላይን በሁሉም ዘርፎች የሥርዓተ-ጾታን ጉዳይ ውጤታማ በሆነ መልኩ ለማካተትና የተቀረጹ ፖሊሲዎች፣ ህጎችና ደንቦች ተግባራዊ እንዲሆኑ ሁኔታዎችን እንደሚያመቻች ይጠበቃል፡፡ በተጨማሪም በአሁኑ ወቅት ተዘጋጅተው የሚገኙትን የክልልና የዘርፍ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ጋይድላይኖችን የሚደግፍና የሚያጠናክር ነው፡፡

2.6 የጋይድላይኑ ተጠቃሚዎች

በዚህ ጋይድላይን ተጠቃሚ የሚሆኑት የመንግስት የሥራ ኃላፊዎች፣ በልዩ ልዩ ደረጃዎች የሚገኙ ባለሙያዎች፣ የመንግስት የልማት አካላት፣ በሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ላይ የሚሰሩ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ ማህበረሰብ ተኮር ድርጅቶች፣ ቡድኖች ወይም ግለሰቦች ናቸው፡፡ ይህ ጋይድላይን በልማት እንቅስቃሴዎች ረገድ በሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስራዎች ላይ ለተሰማሩ ሁሉም አካላት እንደ ማጣቀሻ ማዕቀፍ እንዲያገለግል ተዘጋጅቷል፡፡ ተጠቃሚዎች ይህንን ጋይድላይን ተግባራዊ ከማድረጋቸው በፊት ከሥራ ድርሻቸው ነባራዊ ሁኔታ ጋር ማገናዘብ ይጠበቅባቸዋል፡፡

ክፍል ሶስት፡- የስርዓተ-ጾታ ማካተቻ ጋይድላይን

3.1 የስርዓተ-ጾታ ማካተት ጽንሰ ሀሳባዊ ማዕቀፍ

የሥርዓተ-ጾታ ማካተት እ.ኤ.አ በ1995 በቻይና ቤጂንግ ተካሂዶ በነበረው የተባበሩት መንግስታት 4ኛ ዓለም አቀፍ የሴቶች ጉባኤ በቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብር አማካኝነት የሥርዓተ-ጾታን እኩልነት ለማራመድ እንደ ዓለም አቀፋዊ ስትራቴጂ እንዲያገለግል በግልጽ የተቀመጠ ጽንሰ ሀሳብ ነው፡፡ በቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብር ተለይተው ለወጡት ለእያንዳንዱ ስትራቴጂያዊ ዓላማዎች የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስትራቴጂ ጠቃሚ መሆኑ ተመልክቷል፡፡

ማህበረ-ኢኮኖሚያዊ ፖሊሲዎችና ፋይዳዎች ከሥርዓተ-ጾታ አንፃር እንዲተነተኑ ለማስቻል በትላልቅና በትናንሽ/ macro and micro level policy decisions/ የፖሊሲ ውሳኔዎችን ማሳለፍ እንደሚገባ ያመለክታል፡፡ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት በፖሊሲ ደረጃ የጋራ ራዕይን በግልጽ ለማሳየትና ቀጣይነት ያለው ልማት ለማምጣት ባለው ሂደት ራእዩን ወደ ተግባር ለመቀየር አስተዋጽኦ ያደርጋል፡፡ ይህም ሴቶችና ወንዶች በሁሉም ደረጃዎች ሃላፊነትና ተጠቃሚነትን በእኩል የሚጋሩበትን እድል የሚፈጥር ግልጽ፣ እንደሁኔታው ሊቀያየር የሚችልና አቅም የሚፈጥር ሁኔታ በተቋም ውስጥ ማስፈንን ይጠይቃል፡፡

የሥርዓተ-ጾታ ማካተት በተቋማዊ ስርአቶች ውስጥ ለውጥን በማራመድና በተቋም ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን እውን ለማድረግ በሚያስፈልጉ ልምዶች መካከል ያለውን ግንኙነት ይመለከታል፡፡ በመሆኑም በስራ ላይ ያሉ ተቋማዊ ፕሮግራሞችን መለወጥን ግድ ይላል፡፡ ይህም የሴቶችና የወንዶች ፍላጎቶች በተገቢው መንገድ ምላሽ ያገኙ ዘንድ ፖሊሲዎችን፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶችን እንደገና ማስተካከልን ያካትታል፡፡ ከዚህ ባለፈም አጀንዳዎችን በመቅረጽ፣ ፖሊሲዎችን በማውጣት፣ በእቅድ አወጣጥ፣ በፕሮግራም ትግበራ ክትትልና ግምገማ ረገድ የተቋማዊ ባህል ለውጥን የሚጠይቅ ነው፡፡

ተቋማዊ ደንቦች፣ልማዳዊ አሰራሮችና ተግባሮች ከውጭ የሚጫኑ ሳይሆኑ በልዩ ልዩ ተቋማዊ ነባራዊ ሁኔታዎች ላይ ተመስርተው ሳይቋረጡ የሚነደፉና የተቋሙ የአሰራር አካል የሚደረጉ ናቸው፡፡ እነዚህን እክሎች ማስወገድ፣ የህብረተሰቡ ሀብቶች በእኩል ደረጃ ተደራሽ እንዲሆኑ ማድረግ፣ የልማት አቅጣጫዎችን በመቃኘትና በመቅረጽ ፍትሀዊ ተጠቃሚነት እንዲኖር የማድረጉ ጉዳይ እውን የሚሆነው በሥርዓተ-ጾታ ማካተት አማካኝነት ነው፡፡ ሴቶች በማህበረሰቡ ውስጥ ያላቸውን ስፍራ በተጨባጭ በመቀየር ረገድ አስቀድሞ የነበሩ አካሄዶች የነበሩባቸውን ተግዳሮቶች ለመረዳት ያስችላል፡፡

ይህም ተቋማዊ ለውጥ እንደሚያሻ እንደዚሁም እስካሁን ያለውን የተዛባ የሥርዓተ-ጾታ ሁኔታ /gender inequality/ መለወጥና የልማት ግቦችን ለማሳካት የሚያስችሏቸውን እርምጃዎች

መውሰድ እንደሚያስፈልጋቸው እይታ እንዲኖራቸው ያደርጋል፡፡ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት የአቅጣጫ ወይም የፖሊሲ ማስፈጸሚያ መሳሪያ እንጂ በራሱ ግብ አይደለም፡፡ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ግብ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን ማረጋገጥ ነው፡፡ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት በሴቶችና በወንዶች ሚናዎችና ኃላፊነቶች ላይ ተመስርተው ሊለያዩ የሚችሉትን እይታዎች፣ ጥቅሞች፣ ፍላጎቶችና ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮች ምላሽ ማግኘታቸውን ማረጋገጥን እንዲሁም በእቅድ አወጣጥና በውሳኔ አሰጣጥ እኩል ክብደት እንዲሰጣቸው ማድረግን ያካትታል፡፡

የስርአተ ጾታ እኩልነት ሴቶችን በማብቃት ሊረጋገጥ ይችላል፡፡ ሴቶችን ማብቃት በማህረ-ኢኮኖሚያዊ እንዲሁም በፖለቲካዊ ሂደቶች ውስጥ ለላቀ ውክልናና ተሳትፎ፣ ለከፍተኛ የውሳኔ ሰጪነት ስልጣንና ሆነ ተብሎ ማህበራዊ ለውጥን ለማምጣት የሚያስችል ድርጊት ነው፡፡ ሴቶችን ማብቃት እውን የሚሆነው ሴቶች በስርአተ ጾታ ላይ ተመስርቶ የሚፈፀሙ መድሎዎችን መቃወምና መቋቋም ሲችሉና በራሳቸው የመወሰን አቅም ሲኖራቸው ነው፡፡

የስርአተ ጾታ ማካተት ተግባር የሴቶችንና የወንዶችን ፍላጎቶች፣ ቅድሚያና ትኩረት የሚሰጧቸውን ጉዳዮች እንዲሁም ልምዶች በእቅድ አወጣጥ፣ በትግበራ ፣ በክትትልና ግምገማ ሂደቶች ወሳኝ ጉዳይ አድርጎ የመውሰድ ስትራቴጂ ነው፡፡ ስትራቴጂው የልማት ውጤቶች ሴቶችንና ወንዶችን በእኩል ደረጃ ተጠቃሚ ለማድረግ የሚረዳ ከመሆኑም ባሻገር የሥርዓተ ጾታ ልዩነቶች እንዳይቀጥሉ ለማድረግ የሚያግዝ ነው፡፡ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ተቋማዊ ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞች የሴቶችና የወንዶችን እኩል ተሳትፎ እንዲያረጋግጡና የሁሉንም የህብረተሰቡን አባላት ፍላጎቶች እንዲያሟሉ ይሻል፡፡

3.2 የጋይድላይኑ አስፈላጊነት

እያንዳንዱ ተቋም የሥርዓተ-ጾታ ጉዳይን ለማካተት ግልጽ ዓላማ፣ ስትራቴጂና ወጥ አካሄድ ሊኖሩት ይገባል፡፡

ይህም የሚረዳው ፡-

- ተለይተው የወጡትን የሴቶችና የወንዶች አንገብጋቢና ስትራቴጂያዊ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች እንዲሁም ቅድሚያ የሚሰጧቸውን ጉዳዮች ከተቋማዊ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች አኳያ ምላሽ መስጠት፤
- በተለይ ለስርአተ ጾታ እኩልነት ጉዳዮች ምላሽ በመስጠት ረገድ ያለውን ሃላፊነት በተመለከተ በተቋሙና መንግስታዊና መንግስታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች አላማዎች መካከል ትስስር መመስረትና ማጠናከር፤
- በተቋማት ባሉ የስራ ሂደቶች ውስጥ የስርአተ ጾታ እኩልነት ጉዳዮች መካተታቸውን የሚያረጋግጥ ስልት መቀየስ፤

- *የሥርዓተ-ጾታ ጉዳይ ማካተት በተቋማት ውስጥ በአግባቡ ለመተግበሩ የክትትልና የግምገማ ስልት መቀየስ።*

የሚጠበቁ ውጤቶች

ይህንን የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ጋይድላይን ተግባራዊ የሚያደርጉ ተቋማት ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ውጤቶች ማስገኘት ይጠበቅባቸዋል፡-

- በፖሊሲ አወጣጥ እንዲሁም ስርዓተ-ጾታ ተኮር ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞችን በማዘጋጀት ሂደት ላይ የሴቶችና የወንዶችን እኩል ተሳትፎ ማረጋገጥ ፤
- ለልማት ቅድሚያ በሚሰጣቸው ጉዳዮችና ፕሮግራሞች አንገብጋቢ ጉዳዮችን በመለየትና በሀብት ምደባ ላይ የሴቶችና የወንዶች እኩል ውሳኔና ተሳትፎ፣
- ለመልካም አጋጣሚዎች፣ ለሀብቶችና ለልማት ውጤቶች እኩል የሴቶችና የወንዶች ተደራሽነትና አዛዥነት፤
- ከሥርዓተ-ጾታ እኩልነት አኳያ በተቋማት የመጣ የባህል ለውጥ፤
- የተሻሻለ የሴቶችና የወንዶች የአኗኗር ደረጃ፣
- ለድህነት መንስኤ የሆነውን የሥርዓተ-ጾታ መዛባት መቀነስ፤
- በሰዎች ህይወት ላይ የሚታዩ ውስብስብ ጉዳዮችና ልዩነቶች እንዲሁም ፍላጎቶቻቸውና አንገብጋቢ ጉዳዮቻቸው በሁሉም የፖሊሲና ፕሮግራም ቀረጻና ትግበራ፣ የክትትልና ግምገማ እርከኖች፣ ደረጃዎችና ዘርፎች ውስጥ በአጠቃላይ መመለስ፤
- ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች የሁሉንም ፍላጎቶችና ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮችን ከግምት ውስጥ ከማስገባት ባሻገር ወንዶች፣ሴቶች፣ ልጃገረዶችና ወንዶች ልጆች ከሀገሪቱ የልማት ውጤት እኩል ተሳትፎና ተጠቃሚነት እንዲኖራቸው መደረጉ፤
- በኢኮኖሚያዊ እድገትና በዘላቂ ልማት ውስጥ የተሻሻለ ብቃትና ውጤታማነት።

3.3 የስርዓተ-ጾታ ማካተት ጋይድላይን በፖሊሲ፣ በተቋማት/በድርጅት፣ በፕሮግራምና በፕሮጀክት ደረጃዎች

የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች በፖሊሲ/ፕሮግራም/ፕሮጀክት የእቅድ አወጣጥ ደረጃዎች ወስጥ ዋነኛዎቹ ጉዳዮች ሊሆኑ ይገባል። በኢትዮጵያ የሥርዓተ-ጾታ ግንኙነት የሚገለጸው ሴቶች ባላቸው አነስተኛ ስልጣን፣ በስራ ላይ ሊያውሏቸው በሚችሏቸው ሀብቶች አነስተኛነት እንዲሁም በውሳኔ አሰጣጥ ላይ በሚያሳርፉት ውስን ተጽእኖ ነው። የሁሉንም ዜጎች ፍላጎቶች

ያማከሉና ተጠቃሚ የሚያደርጉ ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች ተግባራዊ የሚሆኑት በሁሉም የእቅድ ደረጃዎች ለስርአተ ጾታ ጉዳዮች ተገቢው ትኩረት ሲሰጥ ነው፡፡ በፖሊሲ በፕሮግራም ወይም በፕሮጀክት ቀረጻ መጨረሻ ላይ የሚካተቱ የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ውጤታማ ያለመሆን እድል ያላቸው ከመሆኑም ሌላ በፕሮጀክቶችና በፕሮግራሞች ላይ የተቀመጡትን ግቦችን እውን ለማድረግ የሚያግዙ እንደ የሰው ሀይል፣ ቁሳቁስ፣ ጊዜና የቴክኖሎጂ ግብአቶች ያሉ ሀብቶችና በጀት የመቀነስ ስጋትን ሊፈጠሩ ይችላሉ፡፡

3.3.1 በፖሊሲ ደረጃ

ፖሊሲ አንድ ተቋም የተሰጠውን ሀላፊነት ተግባራዊ እንዲያደርግ አቅጣጫ የሚያስይዝ አጠቃላይ መመሪያ ነው፡፡ በሁሉም እርከኖች የሚደረግ የፖሊሲ ቀረጻ የስርአተ ጾታ እኩልነት እንዳይሰፍን የሚያደርጉ እንደ ስርአተ ጾታ ሚናዎች የስርአተ ጾታ የስራ ክፍፍል፣ የማህበራዊ መስተጋብር ሂደት፣ የስርአተ ጾታ የስልጣን ግንኙነቶች ወዘተ ያሉ መሰረታዊ መንስኤዎችን በግልጽ መገንዘብን ይጠይቃል፡፡ በተጨማሪም የወንዶችንና የሴቶችን የተለያዩ ፍላጎቶችን፣ በመሀከላቸው ያለውን የሀብት ተደራሽነትና ቁጥጥርን እንዲሁም እነዚህ ልዩነቶች አንዴት ባልተመጣጠነ መልኩ ተፅጽኖ እንደሚያደርሱባቸው ለይቶ ማወቅ ያስፈልጋል፡፡

ፖሊሲዎችን፣ ፕሮግራሞችንና ፕሮጀክቶችን ማቀድ ዝርዝር ተግባራትን ውጤቶችንና ስኬቶችን በተቀመጠላቸው የጊዜ ገደብና የበጀት ማዕቀፍ ለመፈጸም የሚያስችሉ ሰዋዊና ቁሳዊ ሀብቶች ጥቅም ላይ ማዋልን ያካትታል፡፡

በፖሊሲ ደረጃ የወጡ ጋይድላይኖች

- በፖሊሲ ዝግጅትና ክለሳ ሂደት ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ ተጠሪዎች ወይም መምሪያዎች ወይም ክፍሎች ማካተት፣
- የሴቶችን ችግሮች የሚፈቱ የፖሊሲ ጉዳዮችን በመለየት ሂደት ንቁ ተሳታፊዎች እንዲሆኑ ለማድረግ የሥርዓተ-ጾታ ተጠሪ መምሪያዎችን በሰው ሀይል፣ በፋይናንስ ፣ በስልጠናና በአቅም ግንባታ ማጠናከር፤
- የስርአተ ጾታ ክፍተቶችን ለይቶ የሚያሳይ መረጃ ማሰባሰቢያ ቅጽ ወይም መሳሪያ ማዘጋጀት፣
- የሴቶችንና የወንዶችን ፍላጎቶች ቅድሚያ የሚሰጧቸውን ጉዳዮችና ችግሮችን የሚለይ ዳሰሳ ማካሄድ፣

- ማህበረሰቡ የጉዳዩ ባለቤት መሆኑን ለማረጋገጥ የተለያዩ የህብረተሰብ ክፍሎች ማለትም ማህበረሰብ ተኮር አደረጃጀቶችን፣ የሴቶችን ማህበራትን፣ የማሕበረሰብ አባላትንና መሪዎቻቸውን፣ የኃይማኖት መሪዎችን ወዘተ በማካተት በፖሊሲው ላይ የምክክርና የቅስቀሳ እንቅስቃሴዎች ማድረግ፣
- ሁሉም ባለድርሻ አካላት በፖሊሲ ቀረጻና ክለሳ ወቅት ተሳታፊ መሆናቸውን ማረጋገጥ፣
- በጾታ የተለየ መረጃ /የሥርዓተ-ጾታ ስታትስቲክስ/ ማሰባሰብ፣
- አስፈላጊ የሆኑ የሰው ኃይልና የፋይናንስ ሀብቶችን ማሰብሰብና መመደብ፣
- የሥርዓተ-ጾታ ጉዳይን በፖሊሲው ግቦች፣ ዓላማዎችና ስትራቴጂዎች ላይ በግልጽ ማሳየት ፣
- ለሥርዓተ-ጾታ ተገቢውን ምላሽ የሚሰጡ ፖሊሲዎች መቀረጻቸውን ለማረጋገጥ ለፖሊሲ ቀራጮች፣ ለእቅድ አውጪዎችና ሌሎች ባለድርሻ አካላት የሥርዓተ-ጾታ ግንዛቤ ማስጨበጫ መድረኮችን ማዘጋጀት እንደሚያስፈልግ ያሳያል፣

ፖሊሲ/ፕሮግራም/ፕሮጀክት ዝግጅት ሑደቶች ተቀባይነት ያገኙ ደረጃዎች

1. ችግሮችን መለየት

Formatted: Font: 11 pt, Not Bold

ችግሮች እንዴት እንደተለዩ፣ ነጥረው እንደወጡና በግልጽ እንደተቀመጡ በተጨባጭ የሚያሳይ ፖሊሲ ሊኖር ይገባል። (ለምሳሌ በሴቶችና በወንዶች መካከል እኩልነት አለመኖሩን፣ የሥርዓተ-ጾታ ግንዛቤ እጥረት፣ የሥርዓተ-ጾታ ማካተትን ለመተግበር አስፈላጊ የሆኑ ሁኔታዎች

ሁኔታውን በብሔራዊ፣ በክልልና በታችኛው የሕብረተሰብ ክፍል ከስርአተ ጾታ አኳያ መፈተሽና መተንተን

በደረጃ 2 ላይ የተለየቱን ችግሮች ለመፍታት የሚያስችል ፖሊሲ ማዘጋጀትና ማጎልበት።

5. ፖሊሲውን ማስገምገም

የተገኙትን መረጃዎች መሰረት በማድረግ ፖሊሲውን ቢያንስ በ3 አማራጮች ማዘጋጀት

ፖሊሲው ከመጽደቁ በፊት በሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ መዋቅሮች፣ በምክር ቤት የሴቶችህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ቋሚ ኮሚቴ፣ በሚመለከታቸው

በሚመለከተው አካል ፖሊሲውን ማስፀደቅ

በቂ ፋይናንስ፣ ሰው ኃይል፣ ቁሳቁሶችና ጊዜ መመደብ።

በሁሉም ዘርፎችና እርከኖች የስርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን በሚመለከታቸው ተቋማት ራዕይ፣ ተልዕኮ፣ ግብ እና አላማ ውስጥ መካተታቸውን በማረጋገጥ ፖሊሲውን

ሊሲውን ማ

7 የሀብት ምደባ

የፖሊሲውን አተገባበር በቋሚነት ለመለካት አመላካቾችንና የስርአተ ጾታ ኦዲትን በስራ ላይ ማዋል።

የተገኙ ልምዶችን ለወደፊት ተግባራት መጠቀም

3.3.2 በተቋም ደረጃ

"ተቋም ማለት በውስጡ እንደ ህብረተሰብ፣ ቡድኖች፣ ማህበራት የንግድ ድርጅቶች ያሉ የሰዎች ስብስብን የያዘ አወቃቀር ወይም አደረጃጀት ነው፡፡ ተቋም አስተዳደራዊ ስርአት ነው፡፡" ተቋማት በአዋጅ ወይም በህግ የተሰጧቸው ሀላፊነቶች አሏቸው፡፡ በዚህም መሰረት የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ትግበራ ከላይ የተጠቀሱት ቅድመ ሁኔታዎች በተሟሉባቸው ተቋማት ውጤታማ ሊሆን ይችላል፡፡

ለሥርዓተ-ጾታ ተገቢውን ምላሽ የሚሰጥ ተቋምም የስርአተ ጾታ ልዩነቶችንና እኩልነት እንዳይኖር ያደረጉ ምክንያቶችን በሚገባ የተረዳ እንደዚሁም ምላሽ ለመስጠት እርምጃ የሚወስድ ነው፡፡ በሥርዓተ-ጾታ ረገድ ለውጥን ለማምጣት የሚጥር ተቋም በወንዶችና በሴቶች መካከል ያለውን በእኩልነት ላይ ያልተመሰረተ ግንኙነት ለመለወጥ ውጤታማ የሆኑ ስትራቴጂያዊ እርምጃዎችን በመውሰድ የስርአተ ጾታ እኩልነት እዳይኖር ያደረጉ ምክንያቶችን ለመረዳትና ምላሽ ለመስጠት ይሻል፡፡ ይህም ሴቶች ያሉበትን ደረጃ በማሻሻል የስርአተ ጾታ እኩልነትን ያሰፍናል፡፡ የስርአተ ጾታ ጉዳዮችን በተቋም ደረጃ ለማካተት ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ጉዳዮች አስፈላጊ ናቸው፡፡

3.3.2.1 በቂ በጀትና ስትራቴጂያዊ ቦታ የተሰጣቸው የሴቶች ጉዳይ ቢሮዎች መምሪያዎችና፣ የስርአተ ጾታ ጉዳይ ተጠሪዎች

የሴቶች ጉዳይ ቢሮዎችና መምሪያዎች የሥርዓተ-ጾታን እኩልነት ለማራመድና ለማስተባበር በቁርጠኝነት የሚሰሩና በቂ ችሎታ ያላቸው ሰራተኞች ሊኖሯቸው ይገባል፡፡ በተቋም ውስጥ የስርአተ ጾታ ጉዳይን የሚከታተሉ አካላት ከብሄራዊ የሴቶች ጉዳይ ፖሊሲ፣ ከስርአተ ጾታ እኩልነት ብሄራዊ የድርጊት መርሀግብር፣ ከሴቶች ልማትና የለውጥ ፓኬጅ እንዲሁም ሌሎች አግባብነት ካላቸው ሰነዶች የተወጣጡት ግቦች መሳካታቸውን ለማረጋገጥ በቂ ፋይናንስ፣ የሰው ሀብትና ቁሳቁስ እንዲሟላላቸው እንዲሁም ስትራቴጂያዊ ውሳኔ የመስጠት አቅም እንዲኖራቸው ማድረግ ይገባል፡፡ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ በእነዚህ ፖሊሲዎች አተገባበር ረገድ ቅደም ተከተል የማውጣት፣ የማቀናጀት፣ የመተግበር፣ የመከታተል፣ የመገምገምና ሪፖርት የማቅረብ ተግባራትን ያከናውናል፡፡ የሴቶች ጉዳይ ቢሮዎችና መምሪያዎች ፖሲዎችና ፕሮግራሞች ላይ ተጽእኖ ለማሳደርና ለውጥ ለማምጣት በሚያስችላቸው ስትራቴጂያዊ ቦታ ላይ እንዲገኙ ማድረግ ይገባል፡፡ ከስርአተ ጾታ እኩልነትና ሴቶችን ከማብቃት አኳያ ከተቋማዊ አወቃቀር የስራ ሂደቶች እንዲሁም በሀገር አቀፍ ደረጃ የስርአተ ጾታ እኩልነትንና ሴቶችን የማብቃት ተግባራትን ከሚያስተባብረው አካል ጋር በግልጽ በተለዩ ሃላፊነቶችና በማያሻማ የተጠያቂነት አግባብ ግልጽና ውጤታማ በሆነ መልኩ ሊተሳሰሩ ይገባል፡፡ በፖሊሲና በፕሮግራም ቀረጻ፣ ትግበራ፣ ክትትል፣ ግምገማና ሪፖርት አቀራረብ ያላቸው ሚናም ስምምነት በተደረሰባቸው ስልቶች መሰረት መቀመጥና አስተዋጽኦቸውም በሂደቱ መቼና በምን ሁኔታ እንደሚፈለግ መታየት አለበት፡፡

3.3.2.2 ለስርአተ ጾታ እኩልነት የጋራ ኃላፊነት

የስርአተ ጾታ እኩልነትን ማረጋገጥ መንግስታዊና መንግስታዊ ያልሆኑ ባለድርሻ አካላት የጋራ ኃላፊነት ሊሆን ይገባል፡፡ ይህ ኃላፊነት የሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ጉዳይ ሚኒስቴር እንዲሁም ቢሮዎች፣ መምሪያዎችና ዴስኮች ኃላፊነት ብቻ አይደለም፤ ሊሆንም አይችልም፡፡ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስልት የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች በእያንዳንዱ የመንግስት ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞች፣ እቅዶችና የትግበራ ሂደቶች ውስጥ በሁሉም ዘርፎችና ደረጃዎች ሲካተቱ ውጤታማ ሊሆን ይችላል፡፡ ውጤታማና ስኬታማ ትግበራ እንዲኖር ለማድረግ በተለያዩ ደረጃዎች የሚገኙ የሁሉም ሰራተኞች የሥራ ዝርዝሮች ሥርዓተ-ጾታን የሚያስተገብሩ መሆናቸውን ማረጋገጥ በጣም ወሳኝ ነው፡፡ መሪዎችና ፖሊሲ አውጪዎች በስርዓተ-ጾታ እኩልነትና በልማት መካከል ያሉትን አበይት ትስስሮች ሊገነዘቡ ይገባል፡፡ በተጨማሪም የስርአተ ጾታ እኩልነትን ለማስፈን የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን ማካተት ውጤታማ አካሄድ መሆኑን መገንዘብ አለባቸው፡፡ ለሁሉም ተዋናዮች ግልጽ የሆኑ ሚናዎችና ኃላፊነቶች መቀመጥ አለባቸው፡፡ ሁሉም ሰራተኞች ከአዲሱ ስራ /የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን ማካተት/ ጋር በተያያዘ ምን እንደሚጠበቅባቸውና ነባር ስራዎችን እንዴት በተለየ ሁኔታ እንደሚያከናውኑ ማሳወቅም አስፈላጊ ነው፡፡ ስለሆነም በሁሉም ሰራተኞች የሥራ አፈፃፀም እቅዶች ውስጥ ያሉ ሚናዎችና ኃላፊነቶች ተለይተው በግልጽ የተቀመጡ፣ አግባብነት ያላቸውና እውነታን መሰረት ያደረጉ መሆን ሲኖርባቸው ስኬታማነታቸውን ለማረጋገጥ መፈተሽ አለባቸው፡፡

3.3.2.3 የፖሊሲ ማዕቀፍ አስፈላጊነት

በተቋም ደረጃ ብሔራዊ የሥርዓተ-ጾታ እንቅስቃሴዎችን ስኬታማነት ለማረጋገጥ አግባብነት ያላቸውን የስርአተ ጾታ እኩልነትን ከተመለከቱ ብሔራዊ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና እቅዶች አኳያ መቃኘት አለባቸው፡፡ በስርአተ ጾታ እኩልነት ዙሪያ የወጡ ፖሊሲዎች፣ ፓኬጆችና የድርጊት መርሀ ግብሮች በሁሉም እርከኖች የስርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማስፈን ያለን ቁርጠኝነት ማሳየት፣ እኩልነቱን ለማረጋገጥ የሚያስችሉ ስልቶችን መለየት እንዲሁም ውጤታማ የተጠያቂነት አሰራርን፣ የክትትልና ግምገማ ስርዓትንና የሀብት ምደባን በዝርዝር ማሳየት አለባቸው፡፡

3.3.2.4 የተቋማዊ ለውጥ እቅድ አስፈላጊነት

የስርአተ ጾታ ማካተት ተግባራት እንዲቀናጁና ያሉበት ደረጃ እንዲለካ ተቋማትና በውስጣቸው ያሉ የስራ ክፍሎች ግልጽና ስምምነት ያገኘ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስትራቴጂ ሊኖራቸው ይገባል፡፡

የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስትራቴጂን አተገባበር የሚመራ ስትራቴጂያዊ የተቋም ለውጥ እቅድ ተቋማት እንዴት እንደሚሰሩና ለስርዐተ ጾታ ምላሽ የሚሰጡ አሰራሮችን እንደሚቀይሱ ይቃኛል፡፡ በተቋም የሥርዓተ-ጾታ ኦዲትን ማካሄድ ለሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስትራቴጂ ትግበራ ጥሩ መነሻ ነው፡፡

3.3.2.5 የሥርዓተ-ጾታ ማካተት አቅጣጫዎች መሠረታዊ ግንዛቤ

የስርአተ ጾታ እኩልነት መኖርና አለመኖር በተጨባጭ ምን ማለት እንደሆነ፣ በሴቶችና በወንዶች መካከል ያለውን የስልጣን ግንኙነት ሚናና በስርአተ ጾታ እኩል አለመሆን ላይ ያለውን ተጽእኖ እንዲሁም የስርአተ ጾታ እኩልነት አለመኖር በድህነት ቅነሳና በማህበረ-ኢኮኖሚያዊ እድገት ላይ ያለውን አስተዋጽኦና ተጽእኖ መረዳት አስፈላጊ ነው፡፡ በሁሉም ደረጃዎች የሚገኙ የመንግስት የስራ ሀላፊዎችና ሰራተኞች እነዚህን ጉዳዮች በተመለከተ ግልጽ ጽንሰ-ሀሳባዊ ግንዛቤ እንዲኖራቸው ያስፈልጋል፡፡

3.3.2.6 ጠንካራ፣ ቁርጠኛ አመራር

የጠንካራና ቁርጠኛ አመራር መኖር የስርአተ ጾታ ጉዳይ ዘርፈ ብዙ ባህሪያትን በተለያዩ አስተዳደራዊ መዋቅሮችና በተቋማዊ የስራ ዘርፎች ውስጥ ለማሳየት ስለሚያስችል አስፈላጊ ነው፡፡ ቁርጠኛ መሪዎች በስርአተ ጾታ ማካተት ጥረቶች ውስጥ በአንጻራዊነት ቅድሚያ ስለሚሰጣቸው ጉዳዮች ሰራተኞች ትንተና እንዲያካሂዱ፣ መረጃ እንዲሰበስቡና ያለበትን ደረጃ የሚሳይ ወቅታዊ መረጃ እንዲያቀርቡ አቅጣጫ ያመላክታሉ፡፡

ቁርጠኛ አመራር የሚከተሉትን ተግባራዊ ማድረግ ይጠበቅበታል፡-

- በተጨባጭ የሚታየውን የስርአተ ጾታ እኩል ያለመሆንና ልዩነት መቀበል፤ የስርአተ ጾታ እኩልነትን ለማስፈን ቁርጠኛ መሆን፤
- የስርአተ ጾታ እኩልነትን በማስፈን ረገድ ስኬቶችንና ውድቀቶችን በሀላፊነትና ተጠያቂነት ለመቀበል ፈቃደኛ መሆን፣
- በሁሉም የሥራ ዘርፎች የስርአተ ጾታ እኩልነት ጉዳዮች ትኩረት እንዲያገኙ በንግግሮችና መግለጫዎች ውስጥ ማካተት፣
- በተቋማት ውስጥ የስርአተ ጾታ እኩልነትና ፍትሀዊነትን ለማረጋገጥ የሚወሰዱ እርምጃዎች እንዲበረታቱ ማድረግ፣
- የስርአተ ጾታ እኩልነት ግቦችን ለማሳካት ለስርአተ ጾታ ምላሽ የሚሰጥ በጀትን ያካተተ በቂ ሀብት መመደቡን ማረጋገጥ፣
- የስርአተ ጾታ እኩልነትን በተመለከተ ሠራተኞችን መከታተል፣ ማህደር ማደራጀት፣ የስርአተ ጾታ እኩልነትን የተመለከቱ ሀሳቦችንና የተከናወኑ ተግባራትን ወቅታዊ መረጃዎች መያዝ፣

- ከስርአተ ጾታ እኩልነት ጋር በተያያዘ ሰራተኞች ለሚያፈልቁት አዳዲስ ሀሳብና ለሚያስመዘግቡት ስኬት እውቅና መስጠት፣ ምርጥ ፈጻሚዎችን መሸለም አጥፊዎች ላይ እርምጃ መውሰድ፡፡

3.3.2.7 በቂ ሀብት መመደብ

ማንኛውም ተቋም ለስርአተ ጾታ ጉዳዮች ምላሽ መስጠት እንዲችል የሰለጠነና ብቃት ያለው የሰው ኃይል፣ በቂ ቁሳቁስ፣ ፋይናንስና ጊዜ መመደቡ ወሳኝ ነው፡፡ በመሆኑም በቂ ኃብት ለመመደብ ከዚህ በታች ለተዘረዘሩት ጉዳዮች ትኩረት መስጠት ያስፈልጋል፡-

- የበጀት ሂደት ስርአተ ጾታ ተኮርና አሳታፊ መሆኑን ማረጋገጥ፣
- ከአስፈላጊ ግብአት ጋር የክትትል ስርዓት መዘርጋት፣
- ሴቶችና ወንዶች ከበጀት ድልድል እኩል ተጠቃሚ መሆናቸውን ማረጋገጥ፣
- ስርአተ ጾታን የሚያካትትና ለስርአተ ጾታ ምላሽ የሚሰጥ የበጀት ስራ የሚሰራ ሙያዊ ብቃት ያለው የሙሉ ሰአት ሰራተኛ መመደብ፣
- የሰራተኞችንና የባለድርሻ አካላትን አቅም ለማሳደግ ቀጣይነት ያላቸው የስርአተ ጾታ አቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን ማቀድ፣
- ለስርአተ ጾታ ፕሮግራሞች ስኬታማ አተገባበር አስፈላጊ የሆኑ ቁሳቁሶችንና መሳሪያዎችን መመደብ፣

3.3.2.8 የአስተዳደራዊ ተጠያቂነት አሰራሮች

በሁሉም ደረጃዎች የሚገኙ ሰራተኞች ለስርአተ ጾታ ምላሽ በሚሰጥ መልኩ ስለመስራታቸውና በስርአተ ጾታ ረገድ የሚጠበቁ ውጤቶችን ስለማምጣታቸው ተጠያቂ መሆን አለባቸው፡፡ ደንቦችን፣ አሰራሮችንና መመሪያዎችን በማዘጋጀትና በመተግበር የስርአተ ጾታ ጉዳዮችን ማካተትን፣ ተጠያቂነትንና ግልጽነትን ተቋማዊ ማድረግ ያስፈልጋል፡፡ እነዚህ ማስፈጸሚያ መሳሪያዎችና አሰራሮች ሰራተኞች፣ እቅድ አውጪዎችና የፕሮግራም መሪዎች በእለት ተእለት የስራ እንቅስቃሴዎቻቸው የሥርዓት-ጾታ ጉዳዮች ምላሽ ማግኘታቸውን ማረጋገጥ እንዳለባቸው ሊያሳውቋቸው ይገባል፡፡

3.3.2.9 በተቋም የሥርዓተ-ጾታ ኦዲት አስፈላጊነት

የሥርዓተ-ጾታ ኦዲት የተቋማት ኃላፊነቶች፣ ራዕይ፣ ተልእኮ፣ እሴቶችና ፖሊሲ ከስርአተ ጾታ እኩልነት አኳያ ግልጽና ተጠያቂ መሆናቸውን የመፈተሽ ሂደት ነው፡፡ ሂደቱ ሰራተኞች ከተቋማቸው የሥርዓተ ጾታ ኃላፊነት አኳያ ሁሌም ተጠያቂ እንዲሆኑ አፈጻጸማቸውን መከታተልን ይጠይቃል፡፡ በተጨማሪም የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ግቦችን ከማሳካት አኳያ የተቋሙን አቅም ይፈትሻል፡፡ ከዚህም ባሻገር ተቋማት ለስርአተ ጾታ በበለጠ ምላሽ እንዳይሰጡ ተጽእኖ ሊያሳድሩባቸው ወይም ሊገድቧቸው

ስለሚችሉ ሁኔታዎች እንደዚሁም ለታለመ የስርአተ ጾታ ማካተት ስትራቴጂ ቀረጻ መሰረት የሆኑት ድክመቶች፣ ጥንካሬዎችና ክፍተቶች ተለይተው እንዲታወቁ ያደርጋል።

3.3.3 በፕሮግራም ወይም በፕሮጀክት ደረጃ

3.3.3.1 ፕሮግራሞችን ወይም ፕሮጀክቶችን መለየት

ፕሮግራም በጋራ ዓላማ ወይም ግብ አጠቃላይ ማዕቀፍ ውስጥ ተጣምረው የተቀመጡ የፕሮጀክቶች ስብስብ ነው። አንድ ፕሮግራም የሚተገበረው በተለያዩ ፕሮጀክቶች አማካኝነት ነው። ስለሆነም ፕሮጀክት በተወሰነለት የጊዜ ገደብ ውስጥ ተጀምሮ የሚጠናቀቅ ተግባር ነው፡፡ ፕሮጀክቱ እስኪጠናቀቅ ድረስ ይዟቸው የሚጓዝ የራሱ አመራር፣ የሰው ኃይልና ሌሎች ኃብቶች አሉት፡፡ ፕሮጀክቱ ሲጠናቀቅ በአመራር ላይ የነበሩት በቀጥታ የመደበኛው ስራ አመራር አካል ይሆናሉ፡፡ ፕሮግራሞችን ወይም ፕሮጀክቶችን መለየት በፕሮግራሙ ወይም በፕሮጀክቱ ምላሽ የሚያስፈልጋቸውን ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮች እንደዚሁም የተጠቃሚዎችና የባለድርሻ አካላት ፍላጎትና ዝንባሌዎችን የመለየት ሂደት ነው፡፡ በዚህ ሂደት ውስጥ ችግሮች እንዲሁም እውነታነት ያላቸውና ውጤታማ የሆኑ ተግባራት ይተነተናሉ፣ ለፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት የሚሆኑ ሃሳቦች ከሌሎች ጉዳዮች ይለያሉ፣ ይጣራሉ።

ፕሮጀክትን በመለየት ወቅት የፕሮጀክቱን ተዛማጅነትና አዋጭነት ለማረጋገጥ የሚያስፈልጉ ቁልፍ ዳሰሳዎች ፡-

1. አስተዳደርን፣ አካባቢና ስርዓተ ጾታን ጨምሮ በሁሉም ዘርፎች ውስጥ ሊካተቱ የሚችሉ የችግሮች ትንተና
2. የፖሊሲና የፕሮግራም ዝግጅት ማዕቀፍ ዳሰሳ፣
3. የተቋማት አቅም ዳሰሳን ያካተተ የባለ ድርሻ አካላት ትንተና፣
4. የዓላማዎችና ስትራቴጂ የመነሻ /preliminary/ ትንተና፣
5. የኃብትና የወጪ ልኬት የመነሻ /preliminary/ ዳሰሳ፣
6. የፕሮጀክት ስራ አመራር፣ የማስተባበርና የፋይናንስ አያያዝ የመነሻ ዳሰሳ፣
7. የኢኮኖሚያዊ/የፋይናንስ፣ የአካባቢያዊ፣ የቴክኒካዊና የማህበራዊ ዘላቂነት ጉዳዮች የመነሻ ዳሰሳ እንዲሁም
8. ሌሎች ቀጣይና የታቀዱ ተግባራት እንዲሁም ልምድ የተገኘባቸው ጉዳዮች ዳሰሳ ናቸው፡፡

ፕሮጀክት ተለይቶ የሚወጣበት ደረጃ /project identification stage/ የፕሮጀክቱ ሃሳብ የሚጠናከርበትና ተቀባይነት የሚያገኝበት ወቅት ነው። የሥርዓተ-ጾታ ማካተት የሚጀምረው በዚህ ደረጃ ላይ ሲሆን የሚከተሉት ከግምት ውስጥ መግባት አለባቸው::

በእያንዳንዱ ደረጃ ጉዳዮችን ከስርዓተ-ጾታ አኳያ ለመረዳት ሶስት ዓይነት ጠቃሚ መረጃዎችን መሰብሰብ አስፈላጊ ይሆናል።

- **በጾታ የተለየ መረጃ፡-** በሴቶች እና በወንዶች፣ በወንድ ልጆችና በልጃገረዶች መካከል ተለይተው በተቀመጡ ጉዳዮች ላይ ያለውን ልዩነት የሚያሳይ ነው። በአጋዛ የተደገፈ የስታትስቲክስ መረጃ በሴቶች እና በወንዶች፣ በልጃገረዶችና በወንድ ልጆች መካከል ያሉትን ልዩነቶች (ለምሳሌ በመሰረታዊ ትምህርት) እና የስርዓተ ጾታ እኩልነት አለመኖርን ለማመልከት ያስፈልጋል። በተጨማሪም ስርዓተ ጾታ ተኮር አመላካቾችን ማዘጋጀት የሚያስፈልግ ሲሆን መረጃዎችም በእድሜ፣ በመልክዓ ምድራዊ አሰፋፈር፣ በኀሳና በኃይማኖት መለየት አለባቸው። እነዚህ ጉዳዮች ከሥርዓተ-ጾታ ጋር በተያያዘ የራሳቸውን ሚና የሚጫወቱ ናቸው፡
- **የሥርዓተ-ጾታ ስታትስቲካዊ መረጃ-** ልዩ የመረጃዎች ስብስብ ሲሆን የስርዓተ ጾታ ተኮር ችግሮች በሚታዩባቸው እንደ ያለእድሜ ጋብቻ፣ በሴቶች ላይ የሚደርሱ ጥቃቶች፣ ህገ ወጥ የሴቶችና የልጃገረዶች ዝውውር ባሉ ጉዳዮች ላይ የሚያተኩር ነው።
- **የስርዓተ ጾታ ጉዳዮች ትንተና-** የስርዓተ ጾታ ትንተና ውጤቶች የልዩነቶች መንስኤዎች ምን እንደሆኑና እንዴት መፈታት እንደሚገባቸው መረጃን የሚሰጥ ነው።

የሥርዓተ-ጾታ ትንተና ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ነጥቦች የሚፈትሽ ሂደት ነው

1. ልዩነቱ ለምን ተፈጠረ?
2. ልዩነቱ ትኩረት የሚሻ መሆኑና አለመሆኑን፣ እንዲሁም
3. የስርዓተ ጾታ ልዩነት እንዴት ሊፈታ እንደሚችል

በሥርዓተ-ጾታ ትንተና ውስጥ ምላሽ የሚሹ ቁልፍ ጥያቄዎች የሚከተሉትን ያካትታሉ፡-

- ማን ምን ይሰራል?
- ሃብቱ ተደራሽነቱ ለማነው? ሃብቱን የሚቆጣጠረውስ ማነው?
- ጥቅማ ጥቅሞች/ benefits ተደራሽነታቸው ለማን ነው? የሚቆጣጠራቸውስ ማነው?
- በውሳኔ ሰጪነት ላይ ተሳታፊው ማነው?
- የመጨረሻውን ውሳኔ የሚሰጠው ማነው?
- የማን ፍላጎት እና ጥቅም እየተሟላ ነው?
- የትኞቹ ፍላጎቶች እና ጥቅሞች እየተሟሉ ናቸው?

- ለሴቶች እና ወንዶች፣ ለወንድ ልጆችና ልጃገረዶች ምን ምን ፍላጎቶችና ጥቅሞች ተሟሉ? ምን ዓይነት እጥረቶች አጋጠሟቸው? ምን እድሎችና ማትጊያዎችን አገኙ?

3.3.3.2 ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት መንደፍ

ይህ የቀረበውን የፕሮጀክት ሀሳብ አግባብነትና አዋጭነት የማረጋገጥ ሂደት ነው፡፡ በዚህ ደረጃ ችግሮችን ለይቶ የማውጣት፣ የሥራ አመራር ምደባና የማስተባበር ጉዳዮች፣ የፋይናንስ እቅድና ድርጊቶችን የማስቀመጥ፣ ስጋትን የመገመት፣ የክትትልና የግምገማ እንዲሁም የኦዲት ጉዳዮች ይከናወናሉ።

- የሥርዓተ-ጾታን ጉዳይ በፕሮጀክቱ ራዕይ፣ ተልዕኮ፣ ዓላማዎችና ግቦች ውስጥ ያካትቱ፣
- ሴቶችንና ወንዶችን በማማከር ፕሮጀክቱ የሚጀምርበትና የሚጠናቀቅበት የጊዜ ሰሌዳ ያስቀምጡ፣
- በተግባራት ተፈጥሯዊ ባህሪ ላይ በመመስረት ሴቶችና ወንዶች ወንዶች ልጆችና ልጃገረዶች በእኩል ደረጃ ተሳታፊ መሆናቸውን ያረጋግጡ፣
- ግልጽ የስራ ዝርዝር፣ የስራ መደብ መጠሪያና የደመወዝ ስኬል ያለው የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያን ያካትቱ፣
- የሥርዓተ-ጾታ ማካተትን ለመከታተልና ለመቆጣጠር የሚረዱ ስልቶችና ዘዴዎችን ይቀይሱ፣
- ለሥርዓተ-ጾታ ማካተት በቂ በጀት መመደቡን ያረጋግጡ፣

3.3.3.3 ፕሮግራምን ወይም ፕሮጀክትን ማስገምገም

ፕሮጀክትን ማስገምገም በተቀመጠው መስፈርት መሰረት የአንድን ፕሮጀክት ጠቃሚነትና ተቀባይነት ለመወሰን የሚካሄድ ትንተና ነው። አንድ ፕሮጀክት በሚገመገምበት ወቅት ለሚከተሉት ጉዳዮች ትኩረት መስጠት እጅግ አስፈላጊ ነው፡-

- የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ተጨባጭ ውጤትና ትርጉም ያለው ፋይዳ በሚያመጣ መልኩ መካተታቸውን ማረጋገጥ፣
- የፕሮጀክቱን ንድፍ ከሥርዓተ-ጾታ አኳያ መቃኘት፣
- የፕሮጀክቱን ቀጣይነትና አዋጭነት ከሥርዓተ-ጾታ አኳያ መቃኘት፣
- የፕሮጀክቱን ውጤትና ፋይዳ ከሥርዓተ-ጾታ ግንኙነት አኳያ መቃኘት፣
- በሚገባ ሳይታዩ የታለፉ ማናቸውንም የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ማካተትና

- በፕሮጀክት ወይም ፕሮግራም ዝግጅት ወቅት የሥርዓተ-ጾታ ሰራተኞች ወይም አማካሪዎች ወይም የቴክኒክ ባለሙያዎች መኖራቸውን ማረጋገጥ፡፡

3.3.3.4 ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክትን ማጸደቅ

ይህ ደረጃ ማናቸውም የፋይናንስ ህጎችና ደንቦች መጠበቃቸውን፣ ፕሮጀክቱ በይዘቱና በቴክኒካዊ አቀራረቡ ትክክል መሆኑንና የቀረበው ረቂቅም ቅድሚያ ከሚሰጣቸው ጉዳዮችና ከፕሮግራሙ ዓላማ ጋር የሚጣጣም መሆኑ የሚረጋገጥበት ነው። ፕሮጀክት ማጸደቅ የበላይ አካላት የቀረበውን የፕሮጀክት ረቂቅ የሚያጣሩበት ሂደት ነው።

ፕሮጀክቱ በሚጸድቅበት ወቅት፡-

- ፕሮጀክቱ በሚጸድቅበት ወቅት ወንዶችና ሴቶች እኩል ተሳታፊ መሆናቸውንና ሀሳባቸውን በእኩል ደረጃ መግለጻቸውን ማረጋገጥ፣
- በፕሮጀክቱ አጽዳቂ ቡድን ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያ ወይም አማካሪ/ዎች/ መኖሩን ማረጋገጥ በጣም አስፈላጊ ነው፡፡

3.3.3.5 የፕሮጀክት ትግበራ

ይህ ደረጃ የፕሮጀክት ዓላማዎችን ለማስፈጸም የሚያስችሉ የሚጠበቁ ውጤቶችን ለማምጣት ተግባራት የሚከናወኑበት ነው። በተጨማሪም ያሉትን ሀብቶች የማስተዳደርን እንዲሁም ክትትልና ሪፖርት ማድረግን ያካትታል።

በፕሮጀክት ትግበራው ወቅት፡-

- ሴቶች እና ወንዶች እኩል መሳተፋቸውና መወከላቸውን፣
- በፕሮጀክት ትግበራ ላይ የሚሰሩ ሰዎች በሚመረጡበት ወቅት ያላቸው የሥርዓተ-ጾታ እውቀትና ልምድ እንደ አንድ መስፈርት መወሰዱን፣
- በውሳኔ ሰጪነት ደረጃ ሴቶችና ወንዶች መወከላቸውን፣
- በፕሮጀክቱ ትግበራ ወቅት ሴቶች ከአቅም በላይ የስራ ጫና እንዳይኖርባቸው ወይም የሥርዓተ-ጾታ እኩል ያለመሆን ሁኔታ /gender inequality/ እንዳይቀጥል መደረጉን ማረጋገጥ በጣም አስፈላጊ ነው፡፡

ክፍል አራት፡- ክትትልና ግምገማ

4.1 ጽንሰ ሀሳባዊ ማዕቀፍ

4.1.1 ክትትል

ክትትል አንድን የስራ ክንውን በተወሰነለት የጊዜ ገደብ ውስጥ ያለበትን ደረጃ ቀደም ብሎ በተቀመጡ አመላካቾች ወይም በተደጋጋሚ ጥያቄዎች አማካኝነት የሚዳሰስበት ስልታዊና ተከታታይ ሂደት ነው። ክትትል ከፖሊሲ፣ ከፕሮግራም ወይም ከፕሮጀክት ዓላማዎች አኳያ ስራው ያለበት ደረጃ በመደበኛነት በየወቅቱ የሚለካበት ቋሚ መለኪያ ነው። ይህ ለአመራሩ ቁልፍ መሳሪያ ነው። የአመራር አካላት ውሳኔ ለመስጠት ይችሉ ዘንድ የአመራር ስርዓቶችና አሰራሮች ለተገቢው ሰው እና በተገቢው ጊዜ ተዛማጅ መረጃዎች ለመስጠት የሚያስችል ስልት ማዘጋጀት ይኖርባቸዋል። ክትትል መታየት ያለበት ከሁለት አቅጣጫዎች አኳያ ነው፡-

- የፖሊሲ፣ የፕሮግራም፣ የፕሮጀክት ግቦችንና ዓላማዎችን ከማሳካት አኳያ ስራው ካለበት ደረጃ (ግቦቻችንን እውን አድርገናልን?)
- ከትግበራው ሂደት (ግቦቻችንን እንዴት ነው ያሳካነው?)

ሁለቱም አቅጣጫዎች ግቦችን/ዒላማዎችን እንድናስቀምጥና ግቦቹን ለማሳካት ያለንበትን ደረጃ ለመለካት የሚያስችሉ አመላካቾችን እንድናዘጋጅ ይጠይቃሉ።

- ከግቦችና አላማዎች አኳያ ክትትል በሚካሄበት ወቅት ዝርዝር ውጤቶችን /ተግባራትን/ እና ፋይዳዎችን /ተጽዕኖዎችን/ ለመለካት የሚያስችሉ አመላካቾችን ማዘጋጀት ይገባል። በትግበራ ሂደት ላይ ክትትል በሚደረግበት ወቅት ሂደቱ በራሱ ለስርዓተ ጾታ ምላሽ የሚሰጥ መሆኑን የሚያመለክቱ ዒላማዎችና አመላካቾች መዘጋጀት ይገባቸዋል።

በተጨማሪም ክትትል በውጤት ተኮር የአመራር አካሄድ እና በማጠቃለያ መግለጫ ላይ የሚቀርቡ ውጤቶች፣ ስኬቶችና ፋይዳዎች ስርዓተ ጾታ ተኮር መሆናቸውን ግንዛቤ ውስጥ ማስገባት አለባቸው።

በክትትል ወቅት ስራ ላይ ሊውሉ ከሚችሉ በርካታ መሳሪያዎች መካከል ቃለመጠይቅ፣ ምልከታዎች፣ መጠይቆች፣ የናሙና ወይም ሆን ተብሎ የተዘጋጁ ቅኝቶች /random or purposive sampling/፣ ሪፖርቶች፣ የአትኩሮት ቡድን ውይይቶች /focus group discussion/ ወዘተ ናቸው።

4.1.2 ግምገማ

ግምገማ የአንድን ስራ ወይም የአንድን ሂደት አጠቃላይ እሴት ለማወቅ እንዲሁም ዓላማዎች ግብ መምታት አለመምታታቸውን ድምዳሜ ላይ ለመድረስ የሚያስችል አዎንታዊና አሉታዊ ውጤቶችን የመለየት ሂደት ነው። ግምገማ የፖሊሲ ስራዎች፣ የፕሮግራሞች ወይም የፕሮጀክቶች ዓላማዎች መሳካታቸው የሚዳሰስበት፣ የተግባራት ፋይዳ የሚለካበት፣ ከዚህም በላይ የወደፊት ተግባራትን ለማሻሻል ዓላማ ያደረጉ መልካም ተሞክሮዎችና ልምዶች የሚገኙበት ስልታዊ አሰራር ነው።

ግምገማ በተቋማት፣ በፕሮግራም፣ በፕሮጀክት ደረጃዎች ሊከናወን ይችላል፡፡ አራቱ ዋና ዋና የግምገማ አይነቶች፡-

- ***የግብዓቶች ግምገማ*** (የተመደበው ግብዓት ከሀብት አኳያ ለወንዶችና ሴቶች ምን ያህል ፍትኃዊ ነው?)፣
- ***የውጤቶች ግምገማ*** (አላማዎቹ ተሳክተዋል?)፣
- ***የስኬቶች ግምገማ*** (የልማት ግቡ በምን ያህል ደረጃ ተሳክቷል?)፣
- ***የሂደት ግምገማ*** (ውጤቶችና ስኬቶች እንዴት ተገኙ?) ናቸው፡፡

ከላይ የተገለጹት የግምገማ አይነቶች ሴቶችንና ወንዶችን፣ ወንድ ልጆችንና ልጃገረዶችን በተመለከተ የተለያዩ ውጤቶችን ሊያስገኙ የሚችሉ ናቸው፡፡ ግምገማው በባለድርሻዎች ወይም በተጠቃሚዎች ላይ ያለውን ተጽእኖ በትክክል ለይቶ ማውጣቱን ለማረጋገጥ ለሥርዓት-ጾታ ጉዳዮች ምላሽ ሊሰጥ በሚችል መልኩ መነደፍ አለበት፡፡

ጊዜ ከግምገማ አይነቶች ጋር በተያያዘ አስፈላጊ ነው፡-

- ***የሽግግር ጊዜ ግምገማ***/Interim Evaluation/፡- በፕሮግራሙ ወይም በፕሮጀክቱ ቆይታ በአንድ ወቅት የሚከናወን ሲሆን አብዛኛውን ጊዜ በፕሮግራሙ ወይም በፕሮጀክቱ የስራ አጋማሽ ላይ የሚፈጸም ነው። ይህም በፕሮጀክቱ ሂደት ተግባራትን ለማስተካከልና ለማሻሻል መሰረት ሆኖ የሚያገለግል ነው፡፡
- ***የማጠቃለያ ግምገማ***/Terminal or Final Evaluation/፡- በፕሮግራሙ ወይም በፕሮጀክቱ መጨረሻ ላይ ሊደረስባቸው የታለሙ ዓላማዎችን ከማሳካት አኳያ ስራው ያለበት ደረጃ የሚዳሰስበትና ውሳኔ ለመስጠት ወይም ለወደፊት ትግበራ መሰረት ለመጣል የሚያገለግል ነው። የማጠቃለያ ግምገማ በፕሮጀክት ማጠናቀቂያ ላይ የሚከናወን ነው።
- ***የተጽዕኖ ግምገማ*** /ex-post evaluation/፡- ይህ ግምገማ ፕሮግራሙ ከተጠናቀቀ ከበቂ ጊዜ በኋላ / እንደየፕሮግራሙ ዓይነት ከአንድ እስከ ሁለት ዓመት/ የተገኘውን ፋይዳ ለመለካት የሚከናወን ነው፡፡

4.1.3 በክትትልና ግምገማ መካከል ያለው ልዩነት

ሀ. የግምገማ አድማስ ከክትትል የሰፋ ነው፡- ክትትል በአነስተኛ ትግበራ ደረጃ ስራዎች በትክክል እየተከናወኑ ስለመሆናቸው ለማረጋገጥ የሚካሄድ ሲሆን ግምገማ በአንፃሩ ትክክለኞቹ ዓላማዎች እና ስትራቴጂዎች መመረጣቸውንና ስራ ላይ መዋላቸውን፣ ተጽእኖ የሚያሳድሩ ምን ውጫዊ ሁኔታዎች እንዳሉ፣ ዓላማዎች መሳካት አለመሳካታቸውን፣ እንዲሁም አጠቃላይ ስኬቶችና ፋይዳዎች በተቀመጡ ግቦችና ዓላማዎች መሰረት መከናወናቸውን በሰፊው የሚፈትሽ ነው።

ለ. ጊዜ፡- ግምገማ የሚከናወነው በአብዛኛው ከክትትል ባነሰ ድግግሞሽ ነው። ለምሳሌ ግምገማ በስራው አጋማሽና ማጠናቀቂያ ላይ የሚከናወን ሲሆን ክትትል ደግሞ ቀጣይነት ያለው የስራ አመራር ተግባር ነው፡፡

ሐ. የስራው ተሳታፊዎች፡- ብዙ ጊዜ ግምገማ የፕሮጀክቱን ዓላማ ስኬታማነት ለማረጋገጥ የውጭ ወይም ገለልተኛ ገምጋሚዎችን ያሳትፋል።

መ. የግምገማ ውጤት በከፍተኛ ደረጃ ላይ የሚያገለግል ሲሆን የሚገለገሉበትም ከፍተኛ አመራሮች ናቸው፡- ክትትል ስራው በትክክል እየተተገበረ መሆኑን የሚያረጋግጥ ጠቃሚ የስራ አመራር መሳሪያ ሲሆን ግምገማ በአንፃሩ ፖሊሲ አውጭዎችና እቅድ አዘጋጆች የረጅም ጊዜና ስትራቴጂያዊ ጉዳዮች ላይ ትኩረት እንዲያደርጉ ያስችላቸዋል።

ለስርዓተ ጾታ ጉዳዮች ትኩረት የሰጡ የክትትልና ግምገማ ስልቶች የፕሮግራም ተግባራት በሴቶችና በወንዶች ህይወት ላይ ያስገኙዋቸውን ፋይዳዎች ለይቶ ለማውጣት ይጠቅማሉ። ሆኖም የልማት አመልካቾች ፋይዳ ልዩነቶች በወንዶችና በሴቶች ላይ ተለይተው የሚታወቁት የክትትልና ግምገማ ስልቶች ለስርዓተ ጾታ ጉዳይ ምላሽ የሚሰጡ ሲሆኑ ብቻ ነው። ለስርዓተ ጾታ ጉዳዮች ምላሽ የሚሰጥ የክትትልና ግምገማ ስልት ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች ለሴቶችና ለወንዶች ፍላጎቶች የሰጡትን ምላሽና በህይወታቸውና በአጠቃላይ በማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ደህንነታቸው ላይ ያስከተሉትን ተጽእኖ ያሳያል። ክትትል ስራዎች ያሉበትን ደረጃ ለመከታተል በጾታ የተለዩ መረጃዎች መኖርንና ስልታዊ የመረጃዎች አሰባሰብን ይጠይቃል።

4.2 የክትትልና ግምገማ አመላካቾች

አመላካች በአንድ ሁኔታ ውስጥ የሚመጣ ለውጥን ለመለካትና ዝርዝር ውጤቶችን ከማሳካት አኳያ ያለበትን ደረጃ ለማረጋገጥ የሚያስችል እውነታ፣ አኃዝና ብይን ነው።

አመላካቾች ዒላማዎችን በማሳካት ሂደት ውስጥ እንዳሉ እርምጃዎች ሊወስዱ ይችላሉ።

- **አኃዛዊ አመላካቾች፡-** መጠንን የሚለኩ (ጥቅል ቁጥሮችና የመቶኛ መጠን ወዘተ) ናቸው። እነዚህም ምን አማካይ ስኬት እንደተገኘ ወይም ግቡና ዓላማውን ከማሳካት አኳያ በምን ደረጃ ላይ እንደሚገኝ ለማሳየት ይጠቅማሉ። ለዚህ የተለመዱ ምንጮች የህዝብ ቆጠራዎች፣ የሰራተኛ

ቅኝቶች፣ አስተዳደራዊ ማህደሮች፣ በተወሰኑ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚካሄዱ ማህበረሰባዊ ቅኝቶች ሲሆኑ፣

- **ዓይነታዊ አመላካቾች፡-** የህዝብ አስተያየት፣ የሰዎች እይታና ስለጉዳዩ የሚሰጡ ሃሳቦች ናቸው፡፡ እነዚህ የስራ ሂደቶችን ለመረዳት ጠቃሚዎች ናቸው፣ ይሁን እንጂ የተሰጡ አስተያየቶች ምን ያህል አንድነትና ልዩነት እንዳላቸው የማሳየት ዝንባሌ የላቸውም። ምንጮቻቸውም የህዝብ ምክክር መድረኮች፣ የአትኩሮት ቡድን ውይይቶች ፣ የአመለካከት ቅኝቶችና ቃለመጠይቆች፣ አሳታፊ ግምገማዎች፣ የተሳታፊዎች ምልከታዎች፣ የማህበረሰባዊና የስነ-ሰብ ጥናቶች የመስክ ስራዎች ናቸው፡፡

ስርዓተ ጾታ በተካተቱባቸው በማናቸውም ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች በተቻለ መጠን ሁሉም አመላካቾች በጾታ የተለዩ መሆን ይኖርባቸዋል። ይህም የተወሰዱ እርምጃዎች ያስገኟቸው ውጤቶች ከስርዓተ ጾታ አኳያ ያመጧቸውን የተለያዩ ፋይዳዎችን ለይቶ ለማውጣት ይረዳል።

4.3 የተቋማት፣ የፖሊሲ፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች የክትትልና ግምገማ ማገናዘቢያዎች

ማገናዘቢያው ከእያንዳንዱ የፖሊሲ፣ ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት ገጽታዎች ጋር ተዛማጅነት ያላቸው ጥያቄዎችን መመለስ አለበት፡-

- እያንዳንዱን አላማ ከማሳካት አኳያ ያለበትን ደረጃ ለመለካት በሚያስችሉ መልኩ አመላካቾች ተዘጋጅተዋል?
- እነዚህ አመላካቾች እያንዳንዱ ዓላማ ለስርዓተ ጾታ ምን ያህል ትኩረት እንደሰጠ ይለካሉ?
- አመላካቾቹ በጾታ የተለዩ ናቸው?
- በተግባራት ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ ሚዛናዊነትን ለማረጋገጥ የሚያስችሉ ዒላማዎች በበቂ ደረጃ ተቀምጠዋል? ለምሳሌ፡- የወንዶችና ሴቶች ተሳትፎ ድርሻ

4.4 ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች

4.4.1 በፖሊሲ ደረጃ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
ችግሮችን መለየት	ሴቶችና ወንዶች ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳይ ምላሽ ለመስጠት በሚቀረጽ ፖሊሲ ዝግጅት ወቅት ችግሮችን በመለየት ረገድ እኩል አስተዋጽኦና	• ችግሩን በመለየት ሂደት የተሳተፉ ሴቶችና ወንዶች ቁጥር፤

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	ተሳትፎ አድርገዋል? በፖሊሲው ቀረጻ ሂደት በሴቶች ዙሪያ የሚሰሩ ተቋማትና የስርአተ ጾታ እኩልነት አራማጆች ችግሮችን በመለየት ረገድ ተሳትፎ ነበራቸው? አስተያየታቸውንስ ተጠይቀዋል? ፖሊሲው ከስርዓተ-ጾታ አኳያ ስለመቃኘቱ የሚመክሩ የተለዩ ስብሰባዎች ተካሂደዋል? የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን የማረጋገጥ ሀላፊነት የተሰጣቸው የመንግስት ተቋማት ተሳትፈዋል? አስተያየታቸውስ ተጠይቀዋል?	• ችግሩን በመለየት ሂደት የተሳተፉና አስተያየት የሰጡ በሴቶች ዙሪያ የሚሰሩ አግባብነት ያላቸው ተቋማት ቁጥር፤ • ፖሊሲው ከሥርዓተ-ጾታ አኳያ ስላለው አንድምታ ከባለሙዎች ጋር የተደረጉ የውይይት መድረኮች ብዛት፤ • አስተያየታቸውን የተጠየቁ የስርአተ ጾታ ባለሙያ ያላቸው የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን የማረጋገጥ ሀላፊነት የተሰጣቸው የመንግስት ተቋማት
የፖሊሲ ዝግጅትና ረቂቅ ማውጣት	ለአንገብጋቢና ስትራቴጂያዊ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች ምላሽ የሚሰጥ ፖሊሲ ተቀርጿል? በፖሊሲው ውስጥ የተቀመጡ ግቦች ዓላማዎችና ሊወሰዱ የታሰቡ እርምጃዎች የሴቶችንና የወንዶችን እኩል ተጠቃሚነት ያረጋግጣሉ? ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳይ ምላሽ የሚሰጥ ፖሊሲ ለማዘጋጀት የሚያስችል የምክክር ስርአት ተዘርግቷል? የስርአተ ጾታ እኩልነትን የማረጋገጥ ኃላፊነት ያለባቸው መንግስታዊ ተቋማት በምክክሩ ተሳታፊ ነበሩ? የስርአተ ጾታ ችግሮችን በመለየት ሂደት ተለይተው የወጡ ችግሮች በፖሊሲ ዝግጅትና ረቂቅ አወጣጥ ምእራፍ ተካተዋል? በፖሊሲ ዝግጅትና ረቂቅ አወጣጥ ወቅት ሴቶች በእኩል ደረጃና በተሟላ ሁኔታ ተሳትፈዋል? በፖሊሲው ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን	• በፖሊሲው ውስጥ በግልጽ የተለዩና የተተነተኑ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች፣ • በፖሊሲው በተቀመጡ ግቦች ዓላማዎች እንዲሁም ታሳቢ እርምጃዎች ውስጥ ምላሽ ያገኙ የስርአተ ጾታ ጉዳዮች፣ • የተካሄዱ የምክክር አውደ ጥናቶች ብዛት፤ • አስተያየታቸውን የተጠየቁ የስርአተ ጾታ ባለሙያ ያላቸው አግባብነት ያላቸው የመንግስት ተቋማት፣ • በፖሊሲ ዝግጅትና ረቂቅ አወጣጥ ሂደት ምላሽ ያገኙ ወይም የተካተቱ ከስርአተ ጾታ ጋር ተያያዥነት ያላቸው ችግሮች፤ • በፖሊሲ ዝግጅትና ረቂቅ አወጣጥ ሂደት እኩል ተሳትፎ የነበራቸው ሴቶችና ወንዶች ተመጣጥኖ፤ • ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮችና ምላሽ ሰጪ እርምጃዎች የተመደበ የሀብት መጠን፤

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	በተገቢው ሁኔታ ለማስተናገድ የሚያስችሉ በቂ ፋይናንስ፣ የሰው ኃይል፣ ቁሳቁስና ጊዜ ተመድቧል?	
ፖሊሲ ማስገምገምና ማጸደቅ	ረቂቅ ፖሊሲው በህዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ከመጽደቁ በፊት በባለድርሻ አካላት ተገምግሟል? በባለድርሻ አካላት የተሰጡ አስተያየቶች በሙሉ በፖሊሲው ውስጥ ተካትተዋል?	• አግባብነት ያላቸው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ፤ • አግባብነት ያላቸው አስተያየቶች በመጨረሻው የፖሊሲ ረቂቅ ውስጥ መካተታቸው፤
የፖሊሲ ማስተዋወቅና ትግበራ	ፖሊሲውን በማስተዋወቅ ስራዎች የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ከግምት ውስጥ ገብተዋል ? የፖሊሲው የማስተዋወቅ ስራ ለሚመለከታቸው ሴቶች ደርሷል? ሴቶች በአወደጥናቶች፣ በጉባዔዎች በስብሰባዎች ወዘተ. ተጋብዘዋል ? በፖሊሲው ውስጥ የሚገኙ ሥርዓተ-ጾታ ነክ ጉዳዮችን ለመተግበር የሚያስችሉ በቂ ፋይናንስ፣ የሰው ኃይል፣ ቁሳቁስና ጊዜ ተመድቧል? በፖሊሲው የሥርዓተ-ጾታን ጉዳዮች ተግባራዊ ለማድረግ በተገቢው መልኩ የተነደፈ ስትራቴጂ አለ? አስቀድሞ የተቀመጡ የፖሊሲ ግቦች እውን ለማድረግ የተነደፉ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶቹ ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ተገቢውን ምላሽ ይሰጣሉ?	• ፖሊሲውን በማስተዋወቅ ሂደት ከግምት ውስጥ የገቡ የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች፤ • ስለ ፖሊሲው መረጃ ያገኙ የሚመለከታቸው ሴቶች ብዛት፣ • በፖሊሲው ውስጥ የሚገኙ ሥርዓተ-ጾታ ነክ ጉዳዮችን ለመተግበር የተመደበ የሀብት መጠን፤ • ሊያሰሩ የሚችሉ የተነደፉ ስትራቴጂዎች፣ • ፖሊሲውን ወደ ተግባር ለመለወጥ የተዘጋጁ ሥርዓተ-ጾታ ተኮር ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች ብዛት
ክትትልና	የፖሊሲው የክትትልና ግምገማ ዘዴዎች የሆኑት	• የሥርዓተ-ጾታ ተኮር እንቅስቃሴውን ምላሽ ሰጪነት ለመለካት የተዘጋጀ

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
ግምገማ	የሥርዓተ-ጾታ ተኮር አመላካቾችና ኢላማዎች ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ተገቢውን ምላሽ ይሰጣሉ? ሴቶችና የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች ፖሊሲውን መሰረት አድርገው በሚደረጉ የክትትልና ግምገማ ስራዎች ላይ ይሳተፋሉ? ፖሊሲው ለሴቶችና ለወንዶች ፍትሀዊ በሆነ መልኩ ጥቅሞችንና መልካም አጋጣሚዎችን አቅርቧል? ፖሊሲው በሴቶች ህይወት ላይ አዎንታዊ ለውጦችን አምጥቷል?	የክትትልና ግምገማ ሥርዓት፤ • በፖሊሲው መሰረት በሚደረጉ የክትትልና የግምገማ ስራዎች የተሳተፉ ሴቶችና የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች ብዛት፣ • በፖሊሲው ተጠቃሚ የሆኑ ሴቶችና ወንዶች ተመጣጥኖ፤ • ፖሊሲው ለሴቶች ህይወት ያስገኘው ፋይዳ፣

4.4.2 በተቋም ደረጃ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
ራዕይ፣ ተልዕኮ፣ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች	▪ በተቋማዊ ራዕይና ተልዕኮ እንዲሁም ስትራቴጂያዊ እቅዶች የስርአተ ጾታ እኩልነትና ሴቶችን ማብቃት ግልጽና ቀጥተኛ በሆነ መልኩ የተቀመጡ ናቸው? ▪ የተቋሙ ግቦችና ሊወሰዱ የታሰቡ እርምጃዎች የሴቶችንና የወንዶችን ፍላጎቶች ያንጸባርቃሉ? ▪ የተቀመጠው ግብ በተቋሙ ውስጥ የስርአተ ጾታ እኩልነት ያለመኖር እንዲቀጥል የሚያደርጉ ሁኔታዎችን ለመለወጥ ይሻል? ▪ የቅጥር ወይም የሰው ኃይል ፖሊሲው ሴቶች በልዩ የድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ የመሆን መብታቸውን አካቷል? ▪ ሴት ሰራተኞች በእኩል ደረጃና ፍትሀዊ	• በተቋሙ ራዕይ፣ ተልእኮ፣ ስትራቴጂዎች የተካተቱ የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች፣ • በስራ ቦታ ለሴቶችና ለወዶች አንገብጋቢና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች ምላሽ የሚሰጡ ፖሊሲዎች፣ ደንቦችና መመሪያዎች መኖር፣ • በተቋሙ ግቦችና ሊወሰዱ በታሰቡ እርምጃዎች ውስጥ ምላሽ የተሰጣቸው የስርአተ ጾታ ፍላጎቶች፣ • የስርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማምጣት በሚያስችል መልኩ የተለወጡ ተቋማት፣ • የተዘጋጁ ተግባራዊ የሆኑ ልዩ የድጋፍ እርምጃ መመሪያ ወይም ፖሊሲ፣

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	በሆነ መልኩ በስልጠና ፕሮግራሞች እንዲሳተፉ የሚያደርግ፣ የሚገፋፉና የሚያበረታቱ መልካም አጋጣሚዎችን የሚፈጥር ስትራቴጂ አለ? ▪ ውጤታማ ስርዓተ-ጾታ ማካተትን ለማምጣትና በስርአተ ጾታ እኩልነት ላይ በጎ ተጽዕኖ ለማሳረፍ የሚያስችል በግልጽ የተቀመጠ የኃላፊነትና የተጠያቂነት ስርአት አለ?	• ከልዩ ድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ የሆኑ ሴቶች ብዛት፣ • በስልጠና ፕሮግራም የተሳተፉ የሴት ሰራተኞች ብዛት፣ • ለውጤታማ የሥርዓተ ጾታ ማካተት የተዘረጋ የኃላፊነትና የተጠያቂነት ስርዓት፣
የሰው ሃይል	▪ በሁሉም ደረጃዎች በተለይም በአመራር ደረጃ በሰራተኞች መካከል የስርአተ ጾታ ሚዛናዊነት አለ? ▪ ከፍተኛ የስራ ሀላፊዎች በየስራ ዘርፋቸው የሥርዓተ-ጾታ ወይም የሴቶችን ጉዳዮች ለማስተናገድ የሚያስችል ብቃትና ክህሎት አላቸው? ▪ በውሳኔ አሰጣጥ ደረጃዎች የሴቶችን ተሳትፎ የሚያሳድግ ስልት ወይም ስትራቴጂ አለ? ▪ በቤጂንግ የድርጊት መርሀ ግብር፣ በምእተ አመቱ የልማት ግቦች እንዲሁም በኢፌዴሪ ህገመንግስት ይደረስበታል ተብሎ በሚገመተው መጠን /30%/ ሴቶች በከፍተኛ አመራር ውስጥ ተካተዋል? ▪ ለስርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጥ የሰራተኞች ምልመላና የደረጃ እድገት አሰጣጥ አሰራሮች ጥቅም ላይ ውለዋል? ▪ ሴቶችና ወንዶች ለሙያ ማሳደጊያ እኩል የተደራሽነት እድሎች አሏቸው? ▪ በምልመላ፣ በደረጃ እድገት፣ በዝውውርና ስልጠና ረገድ የስርአተ ጾታ ሚዛናዊነት አለ? ▪ ስርአተ ጾታን መሰረት ያደረጉ የፍረጃ	• በሁሉም ደረጃዎች የሴቶችና የወንዶች ሰራተኞች ተመጣጥኖ፣ • በየስራ ዘርፋቸው የሥርዓተ-ጾታ ወይም የሴቶችን ጉዳዮች ለማካተት ክህሎትና ብቃት ያላቸው ከፍተኛ የስራ ሀላፊዎች ብዛት፣ • በውሳኔ አሰጣጥ ደረጃዎች የሴቶችን ተሳትፎ ለማሳደግ የተዘጋጀ ስትራቴጂ ወይም ስልት፣ • በከፍተኛ የስራ አመራር ደረጃ ላይ ያሉ ሴቶች ብዛት፣ • ለስርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጡ የተዘጋጁና ስራ ላይ የዋሉ የቅጥር፣ የደረጃ እድገት፣ የዝውውር፣ የሹመት፣ የሙያ ማሳደጊያ እድሎች ወዘተ. አሰራሮች፣ • የተመለመሉ፣ እድገት ያገኙ፣ የተዛወሩና ስልጠና ያገኙ ሴቶችና ወንዶች ተመጣጥኖ፣ • ስርአተ ጾታን መሰረት ያደረጉ የፍረጃ ልማዶች እንዲቀሩ የተካሄዱ የትምህርትና የቅስቀሳ ፕሮግራሞች፣ • ለሥርዓተ ጾታ ባለሙያዎች የተሰጡ ስልጠናዎች ብዛት፣

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	/stereotyping/ ልማዶች በትምህርትና በቅስቀሳ አማካኝነት እንዳይቀጥሉ ተደርገዋል? ▪ የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያዎችን ክህሎትና እውቀት የሚያሳድጉ ልዩ ስልጠናዎች ተሰጥተዋል? ▪ በስርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ዙሪያ ከፍተኛ የስራ ሀላፊዎችን ጨምሮ ሁሉንም ሰራተኞች ለማሰልጠን ያለመ የክህሎት ማሳደጊያ ስልጠና እቅድ አለ? ▪ ሴቶችና ወንዶች በተቋም አስተዳደር ወይም በውሳኔ አሰጣጥ ደረጃ ላይ እንዲሳተፉ እኩል እድል አለ?	• ለሰራተኞችና ለከፍተኛ የስራ ሃላፊዎች በሥርዓተ-ጾታ ማካተት ዙሪያ የተሰጠ የስልጠና አይነትና ድግግሞሽ መጠን፤ • ስልጠና ያገኙ ሴቶችና ወንዶች ተመጣጥኖ፣ • በአመራርና በውሳኔ ሰጪነት የተሳተፉ ሴቶችና ወንዶች ብዛት ፣
ተቋማዊ መዋቅር	▪ በሁሉም ደረጃዎች ያሉ የስራ ሀላፊዎች የስራ ዝርዝር /job descriptions/ ስርዓተ ጾታን በማካተት ረገድ ያለባቸውን ሀላፊነት ይገልጻል? ▪ በስርአተ ጾታ ላይ የሚሰሩ ሰራተኞች ወይም አደረጃጀቶች በተቋም ፖሊሲና ውሳኔ አሰጣጥ ላይ ተጽእኖ እንዲያሳድሩ በሚያስችላቸው ስትራቴጂያዊ ስፍራ ላይ ይገኛሉ? ▪ የተቋሙ የስራ ባህል ሴቶችን ለማብቃት ምቹ ነው? ወይም አድሏዊ አመለካከቶችና ልማዶች አሉ? ▪ ለሴቶች ተስማሚ የሆነ ተቋማዊ ባህል (ለምሳሌ ከጥቃት ነጻ የሆነ የስራ አካባቢ) አለ? ▪ በጾታ የተለየ መረጃ ለመሰብሰብና ለመተንተን የሚያስችል ስርዓት አለ?	• የስርዓተ-ጾታ ማካተት ኃላፊነትን የሚገልጹ የሀላፊዎች የስራ ዝርዝሮች ብዛት፣ • ተቋማዊ ፖሊሲና ውሳኔዎች ላይ ተጽኖ ለማሳረፍ በሚያስችል ስትራቴጂያዊ ስፍራ ላይ የሚገኙ የስርአተ ጾታ አደረጃጀቶች፣ • ስትራቴጂያዊ ስፍራ ያላቸው ሰራተኞች ብዛት፣ • ሴቶችን ለማብቃት ምቹ የሆነ የስራ ባህል መኖር፣ • ለሴቶች ተስማሚ የሆነ ተቋማዊ ባህል መኖር፣ • በጾታ የተለየ መረጃ ለመሰብሰብና ለመተንተን የተዘረጋና ስራ ላይ የዋለ ስርዓት፣ • በተቋሙ ውስጥ ውጤታማ የሥርዓተ-ጾታ ማካተትን ለማቀላጠፍ የተቀመጡ

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	▪ በተቋሙ ውስጥ ውጤታማ የሥርዓተ-ጾታ ማካተትን የሚያቀላጥፉ ወይም የሚያደናቅፉ ተቋማዊ ሁኔታዎች ምንድን ናቸው? ▪ ሥርዓተ-ጾታን በማካተት ረገድ ጠንካራ አመራርና ተምሳሌትነት በአመራሩ እየተንጸባረቀ ወይም እውቅና እየተሰጠው ነው?	ተቋማዊ ስልቶች፣ • በስርአተ-ጾታ ማካተት ረገድ እውቅና የተሰጠው አመራርና ተምሳሌትነት፣
የኦፕሬሽንና የሎጅስቲክ በጀት	▪ የተቋሙ የአገልግሎት አሰጣጥና የአገልገሎት ሰጪ ክፍሎች /operational channals/ ከሰው ሀይል፣ ከቦታና ከጊዜ አኳያ ለሴቶችና ለወንዶች ተደራሽ ናቸው? ▪ ለሴቶችና ለወንዶች አስተማማኝ የእቃዎችና የአገልግሎቶች አቅርቦት መኖሩን ለማረጋገጥ የሚያስችሉ የቁጥጥር አሰራሮች አሉ? ▪ ተቋሙ የሚያከናውናቸው ስርዓተ-ጾታ ነክ ተግባራት እንዳይቋረጡ ለማረጋገጥ የሚያስችል የገንዘብ አቅርቦት አለ? ▪ ለታቀዱ የስርዓተ-ጾታ ነክ ስራዎች በቂ ሀብት ተመድቧል? ▪ ሴቶች በተቋሙ ኃብቶች ላይ እኩል ተደራሽ፣ አዛዥና/ ኮንትሮል ተጠቃሚ ናቸው?	• በስራ ላይ ያሉ ለስርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጡ የአገልግሎት አሰጣጥ መመሪያዎችና የአገልገሎት ሰጪ ክፍሎች /operational manuals and operational channals/፣ • ለሴቶችና ለወንዶች አስተማማኝ የእቃዎችና የአገልግሎቶች አቅርቦትን የሚያረጋግጡ የቁጥጥር አሰራሮች መኖር፣ • ከሥርዓተ-ጾታ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ተግባራት ለማስፈጸምና አግባብነት ያላቸው እርምጃዎችን ቀጣይነት ለማረጋገጥ የሚያስችል የተመደበ የገንዘብ ወይም የሀብት መጠን፣ • ለታቀዱ የስርዓተ-ጾታ ነክ ስራዎች የተመደበ በቂ ሀብት፣ • ከተቋሙ ሀብቶች በእኩል ደረጃ ተደራሽና ተጠቃሚ የሆኑ ሴቶች ብዛት፣ • በተቋሙ ሀብት አመዳደብ ላይ ውሳኔ ለመስጠት የቻሉ ሴቶችና ወንዶች ተመጣጥኖ፣
ከሁኔታዎች ጋር መሄድ / flexibility/	▪ ለሴቶች ምቹ የሆኑ የሰው ሀብት አስተዳደር ፖሊሲዎች እንደ አመቺ የስራ ሰአት፣ የህጻናት እንክብካቤ ፋሲሊቲዎችን ወዘተ. አሉ?	• ለሴቶች ምቹ የሆኑ የተዘጋጁና የተተገበሩ የሰው ኃይል አስተዳደር ፖሊሲዎች፣

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	▪ ተቋሙ የሴቶችንና የወንዶችን ፍላጎቶችና ተግዳሮቶች እኩል ለማስተናገድ መዋቅሩንና አሰራሩን ከሁኔታዎች ጋር በበቂ ሁኔታ ለማዛመድ የሚያስችል አሰራር አለው?	• እኩል ምላሽ ያገኙ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶችና ተግዳሮቶች፣
የተግባቦት ስትራቴጂ	▪ ተቋሙ ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ለመስጠት የሚያስችል የተግባቦት ስትራቴጂ አለው?	• ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ለመስጠት የሚያስችል የተቀረጸና የተተገበረ የተግባቦት ስትራቴጂ፣
ክትትልና ግምገማ	▪ ተቋሙ የስርአተ ጾታ ክፍተቶችን ለመለየት የሥርዓተ ጾታ ኦዲት አካሂዷል? ▪ የስርአተ ጾታ ክፍተቶችን ለመሙላት የተወሰደው የመፍትሄ እርምጃ የስርአተ ጾታ ኦዲቱን ግኝት መሰረት ያደረገ ነው? ▪ ሴቶችና የስርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች በተቋሙ የክትትልና ግምገማ ተግባራት ይሳተፋሉ? ▪ ተቋሙ የስርአተ ጾታ ማካተት እንቅስቃሴ በሴቶችና ወንዶች ላይ ያመጣውን ውጤት የሚመዝንበት የክትትልና ግምገማ ስርአት አለው? ▪ ተቋሙ የስርአተ ጾታ ጉዳዮችን ለማካተት ባደረገው ጥረት በሴቶች ህይወት ላይ የታዩ አዎንታዊ ለውጦች አሉ? ▪ ከስርአተ ጾታ አኳያ ትምህርት ተቀስሟል? ማስተካከያስ ተደርጓል?	• የተካሄደ የሥርዓተ-ጾታ ኦዲት፣ • የስርአተ ጾታ ኦዲቱን ግኝት መሰረት አድርገው የተወሰዱ የመፍትሄ እርምጃና የተመዘገቡ ውጤቶች፣ • በተቋሙ በክትትልና ግምገማ ተግባራት የተሳተፉ ሴቶችና የስርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች ብዛት፣ • የተቋሙ የስርአተ ጾታ ማካተት እንቅስቃሴ አዎንታዊ እና/ወይም አሉታዊ ተጽዕኖ ያሳደረባቸው ሴቶችና ወንዶች ተመጣጥኖ፣ • በሴቶች ህይወት ላይ የታዩ አዎንታዊ ለውጦች፣ • የተቀሰመና የተጠናቀረ ትምህርት እንዲሁም የተደረገ ማስተካከያ፣

4.4.3 በፕሮግራም ወይም በፕሮጀክት ደረጃ የስርዓተ-ጾታ ማካተት ማገናዘቢያዎችና አመላካቾች

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
የፕሮግራምና ፕሮጀክት ዝግጅት	▪ ከስርዓተ-ጾታ አኳያ ሁኔታዎችን (ልማትን፣ ተግዳሮቶችንና ፍላጎቶችን) ለመተንተን የሚያስችል የሥርዓተ-ጾታ ትንተና በብሔራዊ፣ በክልላዊና በማህበረሰብ ደረጃ ተካሂዷል? ▪ ሴቶችና የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች በስርዓተ ጾታ ትንተናና በፕሮግራም ዝግጅት ወቅት ተሳትፈዋል? ▪ የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች በፕሮጀክት ዝግጅት ተሳትፈዋል? ▪ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች ከሥርዓተ-ጾታ አኳያ የሚገናዘቡበትና የሚፀድቁበት አሰራር አለ?	• የተካሄደ የስርዓተ-ጾታ ትንተናና የተዘጋጀ ሪፖርት፣ • በስርዓተ-ጾታ ትንተናና በፕሮግራም ዝግጅት የተሳተፉ ሴቶችና የሥርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች ተመጣጥኖ፣ • በፕሮጀክት ዝግጅት ወቅት የተሳተፉ የስርዓተ ጾታ ባለሙያዎች ብዛት፣ • የተዘጋጁ ፕሮግራሞችን ወይም ፕሮጀክቶችን ከስርዓተ-ጾታ አኳያ ለማገናዘብና ለማጽደቅ ተግባር ላይ የዋለ አሰራር፣
ዳራና አሳማኝ ምክንያት /background and justification/	▪ የሥርዓተ-ጾታ ልዩ ልዩ ገጽታዎች በማስተካከያ እርምጃው /intervention/ ዳራና አሳማኝ ምክንያቶች ውስጥ ጎልተው ወጥተዋል? ▪ ዝርዝር ችግሮች ከሥርዓተ-ጾታ አኳያ ተለይተዋል? ▪ የሁኔታዎችን ትንተና ለመደገፍ በዳራ ውስጥ የተካተቱ መረጃዎች በእድሜና በጾታ ተለይተዋል?	• በዳራና አሳማኝ ምክንያቶች ውስጥ የተካተቱ የስርዓተ-ጾታ ጉዳዮች፣ • ከሥርዓተ-ጾታ አኳያ ተለይተው የታወቁ የችግሮች አይነት ብዛት፣ • በዳራ ውስጥ በጾታና በእድሜ ተለይቶ የተቀመጠ መረጃ፣

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
ግብ	▪ የፕሮግራሙ ወይም ፕሮጀክቱ ግብ ለሴቶችና ለወንዶች ስትራቴጂያዊና አንገብጋቢ ፍላጎቶች ምላሽ በመስጠት የስርአተ ጾታ ሚዛናዊ ያለመሆንን ለማስተካከል ይሻል? ▪ የስርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን ለመከታተል የሚያስችሉ ዝርዝርና ሊለኩ የሚችሉ አመላካቾች ተቀምጠዋል?	• አንገብጋቢና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶቻቸው የተሟሉላቸው ሴቶችና ወንዶች ተመጣጥኖ • የስርአተ ጾታ አላማዎች ያሉበትን ደረጃ ለመከታተል የተካተቱ ዝርዝርና ሊለኩ የሚችሉ አመላካቾች
ዓላማዎች	▪ አላማዎቹ ለሴቶችና ለወንዶች የልማት ፍላጎቶች ሙሉ በሙሉ ምላሽ ይሰጣሉ? ▪ የፕሮግራም ወይም የፕሮጀክት አላማዎች ሴቶች ቅድሚያ ለሚሰጧቸውና ለሌሎች ጉዳዮቻቸው በተለየ ሁኔታ ምላሽ ይሰጣሉ? ▪ ሴቶችን ለማብቃት የሚያስችል ተለይቶ የተቀመጠ የፕሮግራም ወይም የፕሮጀክት አላማ አለ?	• በማያሻማ መልኩ ምላሽ ያገኙ የስርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች፣ • በአላማው ውስጥ በግልጽ ተለይተው የተቀመጡ ሴቶች ቅድሚያ የሚሰጧቸውና ሌሎች ጉዳዮቻቸው፣ • ሴቶችን ለማብቃት ተለይተው የተቀመጡ ግልጽ አላማዎች፣
ታሳቢ ተጠቃሚዎች	▪ ታሳቢ ተጠቃሚዎች በጾታ ተለይተዋል? ▪ በታሳቢ ተጠቃሚ ቡድን ውስጥ የጾታ ሚዛናዊነት አለ? ▪ ታሳቢ ተጠቃሚዎች በሁሉም ደረጃዎች አስተያየታቸው ተጠይቋል ?ተሳትፈዋል? ▪ የታሳቢ ተጠቃሚዎች የቤት ውስጥ ስራ ጫናዎች ተለይተዋል?	• በጾታ የተለዩ ታሳቢ ተጠቃሚዎች ተመጣጥኖ፣ • በታሳቢ ተጠቃሚ ቡድን ውስጥ ያሉ ወንዶችና ሴቶች ብዛት፣ • አስተያየታቸውን የተጠየቁና የተሳተፉ ታሳቢ ተጠቃሚዎች በመቶኛ፣ • ተለይተው የተቀመጡ የታሳቢ ተጠቃሚዎች የቤት ውስጥ የስራ ጫናዎች
ተግባራት	▪ የተግባራት የእቅድ አወጣጥ ምዕራፍ ሴቶችንና ወንዶችን ያሳትፋል? ▪ የስርአተ ጾታ እኩልነት መስፈኑንና ሴቶች መብቃታቸውን የሚያረጋግጡ የተለዩ ተግባራት አሉ? ▪ የታቀዱ ተግባራት የሴቶችን የቤት ውስጥ የስራ ጫና ታሳቢ አድርገዋል? ▪ የታቀዱ ስራዎች መረጃዎች በጾታ የተለዩ ናቸው? ▪ በእቅድ የተያዙ ታሳቢ እርምጃዎች ትግበራ	• በእቅድ አወጣጥ ምእራፍ ተሳታፊ የሆኑ የሴቶችና የወንዶች ተመጣጥኖ፣ • የስርአተ ጾታ እኩልነት መስፈኑንና ሴቶች መብቃታቸውን የሚያረጋግጡ ተለይተው የታቀዱ ተግባራት፣ • በስራ እቅዶች ታሳቢ የተደረጉ የሴቶች የቤት ውስጥ የስራ ጫናዎች፣ • በታቀዱ ስራዎች ውስጥ የተካተቱ በጾታ የተለዩ መረጃዎች፣ • በፕሮጀክቱ ትግበራ ውስጥ በንቃት የተሳተፉ አግባብነት ያላቸው/

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	አግባብነት ያላቸውን/ የሚመለከታቸው አካላትን / ባለድርሻዎችን ያሳተፋል? ▪ የስርአተ ጾታ ጉዳዮች በመላው የትግበራ ሂደት ዘላቂነት እንዲኖራቸው የፕሮግራሙ ወይም የፕሮጀክቱ ተግባሪዎች የስርዓተ-ጾታ ማካተት ስልጠና ያገኛሉ? ▪ በማህበረሰቡ ውስጥ የሚገኙ ሴቶችና ወንዶች በትግበራው በእኩል ደረጃ ይሳተፋሉ?	የሚመለከታቸው አካላት / ባለድርሻዎች/፣ • ለተግባሪዎች የተሰጡ የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ስልጠናዎች አይነትና ብዛት፣ • በትግበራው የተሳተፉ በማህበረሰቡ የሚገኙ ወንዶችና ሴቶች ብዛትና ተመጣጥኖ፣
በጀት	▪ ሴቶችንና ወንዶችን በእኩል ደረጃ ተጠቃሚ ለማድረግ ለፕሮግራም ወይም ለፕሮጀክት ስራዎች በቂ ኃብቶች ተመድበዋል? ▪ ለሥርዓተ-ጾታ ስልጠናና ሴቶችን ለማብቃት በቂ በጀት ተመድቧል?	• በፕሮግራሙ ወይም በፕሮጀክቱ ላሉ ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ምላሽ ለሚሰጡ ስራዎች የተመደበ የሀብት መጠንና የበጀት ተመጣጥኖ፣ • ለሥርዓተ-ጾታ ስልጠናና ሴቶችን ለማብቃት የተመደበ በጀት መጠን፣
የተግባቦት ስትራቴጂ	▪ ለባለድርሻ አካላት ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት ስለመኖሩ ፣ ስላለበት ደረጃ ስለተገኙ ውጤቶች ለማሳወቅ የተግባቦት ስትራቴጂው ከስርዓተ-ጾታ አኳያ ተቃኝቶ ተዘጋጅቷል?	• ለስርአተ ጾታ ጉዳዮች ምላሽ በሚሰጥ መልኩ የተዘጋጀና ስራ ላይ የዋለ የተግባቦት ስትራቴጂ፣
ስጋቶችን ማስተናገድ/ risk management/	▪ በማህበረሰብ ውስጥ ያሉ ማህበራዊ ባህላዊና ኢኮኖሚያዊ የስርአተ ጾታ ሚናዎችና ግንኙነቶች እንደ ስጋት ምንጭ ታይተዋል?	• ለስርአተ ጾታ ምላሽ ለመስጠት የተካሄደ የስጋት ትንተና፣
ክትትልና ግምገማ	▪ የክትትልና ግምገማ ስርአቱ ለስርአተ ጾታ ጉዳይ ምላሽ የሚሰጡ አመላካቾችንና ኢላማዎችን አካቷል? ▪ የክትትልና ግምገማ ስርዓቱ የሚወሰዱ	• በክትትል ግምገማ እቅድ ወይም ማዕቀፍ ውስጥ የተካተቱ ስርዓተ-ጾታ ተኮር አመላካቾችና ኢላማዎች፣

መግለጫ	ማገናዘቢያዎች	አመላካቾች
	አስተዳደራዊ እርምጃዎችን ይዘትና አካሄድ ከስርአተ ጾታ አኳያ ይፈትሻል? ▪ በጾታና በእድሜ የተለዩ መረጃዎችን ለመሰብሰብ የሚያስችል ስልት አለ? ▪ ሴቶችና ወንዶች በክትትልና ግምገማ ስራዎች ተሳትፈዋል? ▪ ሴቶችና የስርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች የሰጧቸው ግብአቶች በክትትልና ግምገማ ሪፖርት ውስጥ ተካተዋል?	• ከስርአተ ጾታ አኳያ የተፈተሹ የእርምጃዎች ይዘትና አስተዳደራዊ ገጽታዎች፣ • በጾታና በእድሜ ተለይቶ ያለ መረጃ፣ • በክትትልና ግምገማ ስራዎች የተሳተፉ ሴቶችና ወንዶች ብዛት፣ • በክትትልና ግምገማ ሪፖርት ውስጥ የተካተቱ ሴቶችና የስርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች የሰጧቸው ግብአቶች፣

እዝል አንድ፡- የቃላት መፍቻ

1. **ጾታ**/Sex/ - ሰዎች ይዘውት የሚወለዱ በወንድና በሴት መካከል ያለ ስነህይወታዊ ልዩነትን የሚያሳይ ሲሆን እነዚህም ልዩነቶች አለም አቀፋዊ ናቸው፡፡ ለምሳሌ

ሴቶች ጡት ወንዶች ደግሞ ፂም አላቸው፡፡ ሁሉም ስነ ህይወታዊ ልዩነቶች በሴትነትና በወንድነት የሚገለጹ እውነታዎች ናቸው።

2. **በጾታ የተለየ መረጃ**/Sex-Disaggregated Data/ - ይህ ለአንድ ለተለየ ጉዳይ ወይም በማንኛውም መስክ በሴቶችና በወንዶች፣ በወንድ ልጆችና ልጃገረዶች መካከል ያለውን ልዩነት የሚያሳይ አሃዛዊ የስታትስቲክስ መረጃ ነው።
3. **ስርዓተ-ጾታ**/Gende/ - በወንዶችና ሴቶች መካከል ያሉ ሚናዎችንና ማህበራዊ ግንኙነቶችን የሚያመለክት ነው፡፡ በሌላ አገላለጽ በህብረተሰቡ ውስጥ ሴቶችና ወንዶች ምን መስራት እንደሚገባቸው የሚያመለክት ሲሆን ይህም በወንዶችና በሴቶች መካከል ስላለው የተናጥል ግንኙነት ሳይሆን በማህበረሰብና በተቋም ደረጃ ባሉ ጉዳዮች የሚታይ ነው፡፡
4. **የስርዓተ ጾታ ሚናዎች**/Gender Roles/ - ሴቶችና ወንዶች ምን መስራትና አንዳቸው ለሌላኛቸው ምን አይነት ባህሪ ማሳየት እንደሚጠበቅባቸው የሚያመለክት ነው፡፡ የስርዓተ ጾታ ሚናዎች ከማህበረሰብ ማህበረሰብና በመላው ዓለም የተለያዩ ናቸው፡፡ ሚናዎች በማህበረሰቡ ውስጥ የሚከሰቱትን ለውጦችንና ተቀባይነት ሊያገኙ የሚችሉ ወይም የማይችሉ ባህርያትን በተመለከተ ያሉ የአስተሳሰብ ለውጦችን ተከትለው በየጊዜው ይለዋወጣሉ፡፡ /ለምሳሌ፡- በጦርነት ጊዜ-ሴቶች በይበልጥ የአመራር ሚናዎችን ሲወስዱ/ የስርዓተ ጾታ ሚናዎችና ባህሪያት በሁሉም ደረጃዎች በወንዶችና በሴቶች መካከል የስልጣን ግንኙነቱን ያውካሉ እንደዚሁም በመልካም አጋጣሚዎችና በፋይዳዎች እኩል ተሳታፊና ተጠቃሚ አለመሆንን ሊያስከትሉ ይችላሉ።
5. **የሥርዓተ-ጾታ ግንኙነቶች**/Gender Relations/- በሴቶችና በወንዶች መካከል ያለው ማህበራዊ ግንኙነት በተለይ በመካከላቸው የስልጣን ክፍፍል እንዴት እንደተካሄደ ያሳያል። በማህበረሰቡ ውስጥ ለወንዶችና ለሴቶች በተሰጣቸው ቦታ ላይ ተጽእኖ የሚያሳድር ሲሆን ተጽእኖውም ተጎጂ በሆኑ ሴቶች ላይ ያመዘነ ነው። የስርዓተ ጾታ የስልጣን ተዋረድ ምንጊዜም “ተፈጥሯዊ” እንደሆነ ተደርጎ ቢወሰድም ግንኙነቱ በባህል ላይ የተመሰረተ ማህበረሰባዊ ውሳኔ በመሆኑ በጊዜ ሂደት ሊለወጥ የሚችል ነው።
6. **የስርዓተ ጾታ እኩልነት**/gender Equality/- ሴቶችና ወንዶች ሰብዓዊ መብቶቻቸውን እውን ለማድረግና ለኢኮኖሚያዊ፣ ለማህበራዊ፣ ለፖለቲካዊና ለባህላዊ እድገት

የራሳቸውን አስተዋጽኦ እንዲያበረክቱ ከነርሱም ተጠቃሚ እንዲሆኑ እኩል እድል እንዳላቸው የሚያመለክት ነው። ስለሆነም የስርዓተ ጾታ እኩልነት በሴቶችና ወንዶች መካከል ላሉ አንድነቶችና ልዩነቶች እንዲሁም ለሚጫወቷቸው ሚናዎች እኩል ዋጋ መስጠት ነው። ይህም ሴቶችና ወንዶች በቤታቸው፣ በማህበረሰባቸውና በህብረተሰቡ ውስጥ በተሟላ ደረጃ የኑሮ አጋሮች በመሆናቸው ላይ የተመሰረተ ነው፡፡

7. **የስርዓተ ጾታ ፍትሃዊነት**/Gender Equity/- ማለት በሃብት ምደባ፣ በሚፈጠሩ መልካም እድሎችና በመሳሰሉት ለሴቶችና ለወንዶች ሚዛናዊ የመሆን ሂደት ነው። ፍትሃዊነት እንደመሳሪያ የስርዓተ ጾታ እኩልነት ደግሞ እንደግብ ይታያል። በመሆኑም የስርዓተ ጾታ ፍትሃዊነት ለእኩልነት አስተዋጽኦ ያበረክታል።
8. **የሥርዓተ-ጾታ በጀት**/Gender Budget/- የመንግስት ቁርጠኝነት ወደተግባር የሚቀየርበት የፖሊሲ መሳሪያ ነው። የመንግስትን ፖሊሲና ፕሮግራም ወደ ተግባር ለመቀየር የሚያስችል ከገንዘብ ጋር የተያያዘ ዋነኛ መሳሪያ ነው፡፡ የስርዓተ ጾታ በጀት ስራዎች የመንግስት በጀት በሴቶችና በወንዶች፣ በወንዶች ልጆችና በልጃገረዶች እንዲሁም በሌሎች ማህበራዊ ልዩነቶች (ዘር፣ ጎሳ፣ መደብ፣ ማህበረሰባዊ ክፍፍል) ላይ ያለውን ፋይዳ ለመተንተን በጀትን ለመከፋፈል የሚደረጉ የተለያዩ ጥረቶች ናቸው፡፡ ዋና ዓላማውም የስርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማራመድ የመንግስት ወጪ ለስርዓተ ጾታ እኩልነት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ መመደቡን መፈተሽ ነው። ስለሆነም የስርዓተ ጾታ ተኮር በጀት ለሴቶች በተለየ መልኩ የተመደቡ አልያም ሴቶችን አልሞ የበጀት ጭማሪ በማድረግ ላይ የተገደቡ ናቸው ማለት አይደለም።
9. **የሥርዓተ-ፆታ ኦዲት**/Gender Audit/- ለተሰጠ ስልጣን እንዲሁም ለስርዓተ ጾታ እኩልነትና ሴቶችን የማብቃት እሴቶችና ፖሊሲዎች ያለ ተጠያቂነት የሚዳሰስበት ሂደት ነው። በተጨማሪም ሰዎች ለስርዓተ ጾታና ልማት ያላቸውን ቁርጠኝነት እንዲያሳዩ ለተሰጣቸው ስልጣን፣ ለእሴቶቻቸውና ለራዕያቸው ሀላፊ ሆነው እንዲቆዩ አፈጻጸማቸውን ማሻሻል ስለመቻሉ ማጤንም ነው፡፡
10. **የስርዓተ ጾታ ልዩነት ወይም ክፍተት**/Gender Disparity or Gap/ - በወንዶችና ሴቶች በወንዶች ልጆችና ልጃገረዶች መካከል ካሉበት ሁኔታ ጋር በተገናኘ ወይም ከሀብት ተደራሽነታቸውና ተጠቃሚነታቸው ጋር በተያያዘ የሚታይ ጎልቶ የወጣ ልዩነት ወይም እኩል አለመሆን ነው። /ለምሳሌ ሴቶችና ወንዶች ለጤና

አገልግሎት ያላቸው ተደራሽነት፣ ከትምህርት የሚያቋርጡ ወንዶችና ሴቶች መጠን ወዘተ/

11. **የሥርዓተ-ጾታ ግንዛቤ እጦት**/Gender Blind/ - የሥርዓተ-ጾታ ጽንሰ ሐሳቦች ግንዛቤ አለመኖርና እነዚህም በሴቶችና ወንዶች፣ በወንድ ልጆችና ልጃገረዶች በህይወት ተሞክሮዎቻቸው ላይ ስለሚያመጡት ውጤትና ስለሚያስገኙት ፋይዳ ያለመረዳት ነው፡፡

12. **የስርዓተ ጾታ ፍረጃዎች** /Gender Stereotypes/ - አንድ የተለየ ቡድን ለወንድ ወይም ለሴት የሚፈርጀው የተለያዩ የባህሪያት ስብስብ ነው፡፡ ለምሳሌ የቤት ውስጥ ስራዎች ለወንዶች የተመደቡ እንዳልሆኑ መፈረጅ:: የስርዓተ ጾታ ፍረጃዎች በአብዛኛው የተሳሳቱ ወይም የግለሰቦችን ትክክለኛ ብቃት የማያንጸባርቁ ሲሆኑ ግለሰቡ የሚፈቀድለትንና የሚጠበቅበትን ተግባር ህብረተሰቡ ውስጥ ባሉ ሌሎች አካላት የሚገድቡ ናቸው፡፡

13. **በሴቶች ላይ የሚፈፀም መድልዎ**/Discrimination Agains women/ - ጾታን መሰረት በማድረግና የጋብቻ ሁኔታቸውን ከግምት ውስጥ ባላስገባ መልኩ ሴቶች በኢኮኖሚያዊ፣ በማህበራዊ፣ በፖለቲካዊ፣ በባህላዊ፣ በሲቪልና በሌሎች ማናቸውም ጉዳዮች የሚገለጹ ሰብአዊና መሰረታዊ ነፃነቶቻቸው እውቅና እንዳያገኙ፣ እንዳይጠቀሙባቸው ወይም እንዳያራምዷቸው እክል የመፍጠርና የማጥፋት አላማ ወይም ውጤት ያለው ልዩነት የማድረግ፣ የማግለል ወይም ገደብ የመጣል ማናቸውም ድርጊት ነው፡፡

14. **በስርዓተ ጾታ ላይ የተመሰረተ ጥቃት**/Gender-Based Violence(GBV)/- ከአንድ ግለሰብ ፈቃድ ውጪ የሚፈፀም ጎጂ ድርጊት ሲሆን ይህም በወንዶችና በሴቶች መካከል ያለው የስርዓተ ጾታ ልዩነቶችን የሚያጎላ ነው። በስርዓተ ጾታ ላይ ተመስርቶ የሚፈፀም ጥቃት የመሰረታዊ ሰብዓዊ መብቶች ጥሰት ነው፡፡

15. **ሥርዓተ-ጾታ ተኮር**/Gender Sensetive/- የሚያመለክተው የሴቶችና ወንዶች የተለያዩ ፍላጎቶች፣ ሚናዎችና ኃላፊነቶች በአግባቡ መገንዘብን ነው፡፡ እነዚህ ልዩነቶች በሴቶችና ወንዶች መካከል በሀብት ተደራሽነትና ቁጥጥር እንዲሁም በሀብትና በልማት ተሳትፎና ተጠቃሚነት ደረጃ ያሉትን ልዩነቶች የተገነዘበ ነው።

16. **ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ምላሽ ሰጪ**/Gender Responsive/- በስርዓተ-ጾታ ጽንሰ ሀሳብ፣ በልዩነቶችና መንስኤዎቻቸው ላይ ግንዛቤ መያዝና በስርዓተ ጾታ እኩል

ያለመሆን ችግር/Gender inequality/ ምላሽ መስጠትና ችግሮቹን ማስወገድን ይመለከታል።

17. **ሥርዓተ-ጾታዊ ለውጥ**/Gender Transformative/ - በወንዶችና በሴቶች መካከል ልዩነት የሚፈጥሩ ጉዳዮችን መንስኤዎች መረዳትን ይጠይቃል፡፡ በሴቶችና በወንዶች መካከል ያለውን የተዛባ የስልጣን ግንኙነት ለመለወጥ እርምጃ በመውሰድ የተሻለ የሴቶች ደረጃና የስርአተ ጾታ እኩልነት እንዲኖር ያደርጋል።

18. **የስርዓተ-ጾታ ጉዳይ ማካተት**/Gender Mainstreaming/- ህጎችን፣ ፖሊሲዎችንና ፕሮግራሞችን ጨምሮ የታቀዱ ተግባራት በሁሉም ዘርፍና ደረጃ ለሴቶችና ለወንዶች ያላቸውን አንድምታ የመዳሰስ ሂደት ነው፡፡ የሥርዓተ ጾታ ማካተት በኢኮኖሚያዊ፣ ህብረተሰባዊ ፖለቲካዊ ገጽታዎች ውስጥ የሴቶችና የወንዶች ጉዳዮችና ልምዶች የፖሊሲዎችና የፕሮግራሞች ንድፍ፣ ትግበራ፣ ክትትልና ግምገማ ዝግጅት ወሳኝ አካል በማድረግ ሴቶችና ወንዶች እኩል ተጠቃሚ እንዲሆኑና የስርዓተ ጾታ እኩልነት መዛባት/Gender Inequality/ እንዳይታይ የሚያደርግ እስትራቴጂ ነው። ዋነኛ ግቡም የስርዓተ ጾታ እኩልነትን እውን ማድረግ ነው።የሥርዓተ-ጾታ ማካተት በራሱ ግብ አይደለም፡፡ የምናስብበትን መንገድ፣ የእርስ በእርስ ተራክቧችንንና ስራዎቻችንን ሳናቋርጥ የምንቃኝበት አካሄድ ነው።

19. **ሴቶችና ልማት**/Women in Development(WID)/- እ.ኤ.አ በ1970ዎቹ የተፈጠረው ይህ አስተሳሰብ ያሉትን ማህበራዊ አወቃቀሮች እንዳሉ በመቀበል የተጀመረና ሴቶች ባሉት የልማት ተግባራት ውስጥ እንዴት በተሻለ ሁኔታ ሊካተቱ እንደሚችሉ ትኩረት ያደረገ አካሄድ ነው። ይህ አካሄድ ሴቶች ላይ ብቻ እንደሚቀረጹ ፕሮጀክቶች፣ በስልጠና ላይ ትኩረት እንደማድረግ እንዲሁም ለሴቶች ምርታማ የሆኑ እንደ ብድርና ገቢ ማስገኛ ፕሮጀክቶች ያሉ ስትራቴጂዎችን ያካትታል። ሴቶችና ልማት የሚለው አስተሳሰብ ሴቶችን የሚያየው ሁሌ በልማት ውስጥ ንቁ ተሳትፎ እንደሌላቸው ተቀባዮች አድርጎ ነው። የሴቶች ጉዳዮች ይታዩ የነበሩት በተናጠልና እንደተለዩ ጉዳዮች ተደርገው ነው። ይህ አስተሳሰብ ለስርዓተ ጾታ እኩል አለመሆን መንስኤ ለሆኑ ጉዳዮች ተገቢውን ምላሽ መስጠት አልቻለም።

20. **ሥርዓተ-ጾታና ልማት**/Gender And Development(GAD)/- ይህ አስተሳሰብ እ.ኤ.አ በ1980ዎቹ የተፈጠረው ሴቶችና ልማት የሚለው አስተሳሰብ ውድቅ

እንደሆነ ግንዛቤ ከተያዘ በኋላ ነው። ሥርዓተ ጾታና ልማት የሚለው አሰተሳሰብ በሴቶች ላይ ብቻ ትኩረት ከማድረግ ይልቅ በወንዶችና ሴቶች መካከል ባለው ግንኙነት ላይ ያተኮረ ሲሆን እኩል ያልሆነ የውሳኔ ሰጪነትንና የስልጣን ግንኙነትን ይቃወማል። አስተሳሰቡ በሁሉም ደረጃዎች ባሉ እቅዶችና ዘርፎች ስርዓተ ጾታን በማካተትና ስኬቶችን ለማረጋገጥ በሚያስችሉ ማናቸውም እርምጃዎች ላይ በማተኮር ለሴቶችና ለወንዶች ልዩ ልዩ የህይወት ተሞክሮዎች ምላሽ በመስጠት ለስርዓተ ጾታ እኩል አለመሆን/Gender Inequality/ መንስኤዎች ምላሽ ይሰጣል።

21. **አንገብጋቢ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች**/Practical Gender Needs/ - አንገብጋቢ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች ከልማዳዊው የስርዓተ ጾታ የስራ ክፍፍል በመነሳት በሴቶችና በወንዶች ተለይተው የወጡ ፍላጎቶች ናቸው። አንገብጋቢ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች ባፋጣኝ ሊሟሉ ያስፈልጋሉ ለተባሉ መሰረታዊ ፍላጎቶች ምላሽ የሚሰጡ ናቸው። አብዛኛውን ጊዜ እንደ ውሃ አቅርቦት፣ የጤና እንክብካቤ፣ መጠለያ፣ ደህንነት፣ ስራ ወዘተ እጥረቶች ላይ ያተኮሩ ናቸው።

22. **ስትራቴጂያዊ የሥርዓተ-ጾታ ፍላጎቶች**/Strategic Gender Needs/ - ለስርዓተ ጾታ እኩል አለመሆን መንስኤ ከሆኑ ጉዳዮች ጋር የተገናኙ የረጅም ጊዜ ፍላጎትና ጎልተው ያልወጡ ጉዳዮች ናቸው። ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች ለሴቶች ሲሟሉ በሴቶችና በወንዶች መካከል ባለው የስልጣን ግንኙነት ለውጦችና መሻሻሎች ይታያሉ፡ (ለምሳሌ የሃብት ተደራሽነትና ቁጥጥር፣ እንቅፋት የሆኑ ህጎች መወገድ፣ የቤት ውስጥ ስራዎች ክፍፍልና በቤት ውስጥ እኩል የውሳኔ ሰጭነት መብት መስፈን) ሴቶች ለይተው ያወጧቸው ስልታዊ የስርዓተ ጾታ ፍላጎቶች ለሴቶች እውቅና ከመስጠትና በህብረተሰቡ ውስጥ ከወንዶች ጋር ካላቸው ግንኙነት አኳያ ከሚደርሱባቸው የበታችነት ተግዳሮቶች የሚመነጩ ናቸው። ለምሳሌ ለእኩል የቅጥር እድል ተደራሽነት፣ እኩል ክፍያ፣ እኩል ህጋዊ ባለመብትነት፣ የሃብት እኩል ተደራሽነትና ቁጥጥር ወዘተ.

23. **የሥርዓተ-ጾታ ትንተና**/Gender Analysis/- በወንዶችና በሴቶች መካከል ስላለው ሁኔታ፣ እጥረቶች፣ ፍላጎቶች፣ ቅድሚያ ስለሚሰጣቸው ጉዳዮችና ዝንባሌዎች የጠለቀ ግንዛቤን ይሰጣል፡፡ ከስርአተ ጾታ ትንተና የሚገኘው መረጃ ልዩነቶች እንዴት ተፈጠሩ ለልዩነቶቹስ መፈጠር መንስኤዎቹ ምን ምን ናቸው ለሚሉት ጥያቄዎች ምላሽ ስለሚሰጥ ጥሩ ፖሊሲዎችን ለመቅረጽ ይጠቅማል። የስርዓተ ጾታ ትንታኔ

የመንግስት ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች በሴቶችና ወንዶች ላይ በተለያዩ መንገዶች እንዴት ተጽእኖ እንደሚያሳድሩ የሚለይ አስፈላጊ የፖሊሲ ትንተና አካል ነው። የሥርዓተ-ጾታ ትንተና በሚገባ የዳበረ ማህበራዊና የሥርዓተ-ጾታ ትንተና ክህሎቶችን፣ በአግባቡ የሰለጠኑና ልምድ ያላቸው የማህበራዊ ዘርፍ ተመራማሪዎችን ወይም የስርዓተ ጾታ ባለሙያዎችን ይጠይቃል።

24. **የሥርዓተ-ጾታ ስታትስቲክስ**/Gender Statstics/- ከአሃዞች በስተጀርባ በሴቶችና በወንዶች መካከል ያሉትን ግንኙነቶች የሚያሳዩ ናቸው፡፡ ይህ ሴቶች ስላሉበት ሁኔታ ለምሳሌ በጊዜ ሂደት በአኗኗራቸው ላይ ስለመጣው ለውጥ ተጨባጭ መረጃ ይሰጣል።
25. **ሜይንስትሪም**/Mainstream/- በህብረተሰብ ውስጥ ያሉ ገዢ የሆኑ የሃሳብ ስብስቦች፣ እሴቶች፣ እምነቶችና አመለካከቶች፣ ግንኙነቶችና ልምዶች ናቸው። ሜይንስትሪም ማን ዋጋ እንዳለው፣ የሃብት አመዳደቡ እንዴት እንደሆነ፣ ማን ምን ሊሰራ እንደሚችል፣ ማን ምን እንዳገኘ የሚወስኑ ዋና ዋና ማህበረሰባዊ ተቋማትን (ቤተሰቦች፣ ት/ቤቶች፣ መንግስት፣ የህዝብ ተቋማት) ይይዛል። ሜይንስትሪም የህብረተሰቡን አጠቃላይ የህይወት ገጽታ ላይ ተጽእኖ ያሳድራል።
26. **ሴቶችን ማካተት**/Women Mainstreaming/- ይህ አስተሳሰብ በዋና ዋና ተግባራት በተለይም ቁልፍ የውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች በሆኑት በፖለቲካ፣ በአመራርና በአስተዳደር ስራዎች የሴቶችን ቁጥርና ንቁ ተሳትፎ በማሳደግ ላይ ያተኩራል፡፡
27. **ለሃብት ተደራሽነት**/Access to Resources/- ግለሰቡ አንድን ሀብት እየተጠቀመ ወይም ለዚህ ሀብት ተደራሽ እየሆነ ነገር ግን ሊያዝበት/ control ወይም ሀብቱ እንዴት ጥቅም ላይ ሊውል እንደሚገባው ለመወሰን ሳይችል ሲቀር (ለምሳሌ ለእርሻ መሬትን ማከራየት፣ በፖለቲካ ሂደቶች ውስጥ ለመሳተፍ ያለው ተደራሽነት)
28. **የሃብት ቁጥጥር** /Control over Resources/- አንድ ሰው ሃብትን ለመጠቀም የመወሰን ስልጣን ሲኖረው /ለምሳሌ መሬትን ለመጠቀምና ለመሸጥ፤ በፖለቲካ ሂደቶች ውስጥ በየትኞቹ ጉዳዮች ላይ ውይይት እንደሚደረግና በመጨረሻ የሚተላለፉ ውሳኔዎች ምን እንደሆኑ መወሰን ሲችል ነው፡፡
29. **ዒላማዎች**/Targets/ - የፖሊሲ/ፕሮግራም/ፕሮጀክት ተግባሪዎችና በስራ አመራር ላይ የሚገኙ ሰዎች ሁሌም በግቦች ላይ እንዲያነጣጥሩ የሚረዱ ናቸው። ዒላማዎች ስኬትን ለማረጋገጥና አጠቃላይ ዓላማዎች እውን እንዲሆኑ በቂ ሃብት

እንዲመደብላቸው የማድረግ እድልን ያሰፋሉ። ሁኔታዎች ሲፈቅዱና አግባብ ሆኖ ሲገኝ ዒላማዎች ለሴቶችና ለወንዶች የሚሰጥ ትኩረትን በማጉላት ለስርዓተ ጾታ ጉዳዮች ምላሽ መስጠት አለባቸው።

30. **የሥርዓተ-ጾታ ማካተት ጋይድላይን**/Gender Mainstreaming Guide-line/ - የስርዓተ ጾታን ጉዳዮች በልማት ሂደት ውስጥ ለማካተት የስርዓተ ጾታ ጉዳዮች እንዴት መካተት እንዳለባቸው ወይም በአንድ በተለየ ሁኔታ ውስጥ ምን ዓይነት እርምጃዎች መወሰድ እንዳለባቸው የሚያመለክት ህጋዊ መሳሪያ ወይም እንዲኖር የሚመከር መገልገያ/recommended tool/ ነው። ፖሊሲዎች ወደ ተግባር እንዲተረጎሙ ለማስቻልና ለማረጋገጥ የስርአተ ጾታ ጉዳይ እንዴት በልማት፣ በልዩ ልዩ ዘርፎችና ክልሎች/regions/ እንደሚካተት የሚያሳይ ግልጽ የመመሪያዎች ወይም እርምጃዎች ስብስብ ነው፡፡ ይህም ለሴቶችና ለወንዶች፣ ለወንድ ልጆችና ለልጃገረዶች ፍላጎቶችና ዝንባሌዎች ልዩ ትኩረት በመስጠት ለልዩነታቸውና ለአንድነታቸው ምላሽ በሚሰጥ መልኩ የስርአተ ጾታ ጉዳዮች በልማት ሂደቶች ውስጥ ማካተትን ይጨምራል፡፡

31. **ልዩ የድጋፍ እርምጃ**/Affirmative Action/- ሴቶች በኢኮኖሚያዊ፣ በማህበራዊና በፖለቲካዊ፣ የሕብረተሰቡ የህይወት ገጽታዎች እንዲሁም በመንግስታዊና በግል ተቋማት ከወንዶች ጋር በእኩል እንዲወዳደሩና እንዲሳተፉ ለማስቻል የሚደረግ ልዩ የድጋፍ እርምጃ ነው።

32. **ሴቶችን ማብቃት**/Empowerment of Women/- ሴቶች የስልጣን ባለቤትነታቸውን ለማረጋገጥ በማህበራዊና የስርዓተ ጾታ ጫና ባስከተላቸው ችግሮች ላይ የላቀ ተሳትፎ እንዲኖራቸው የሚያስችል ሂደት ነው። የላቀ ውሳኔ፣ ስልጣንና ቁጥጥር የህብረተሰብ ለውጥ ለማምጣት ወዳለመ ተግባር የሚመሩበት ሂደት ነው። ሴቶችን የማብቃት ሂደት በዘርፍ ላይ የተመሰረተ ሳይሆን የሴቶችን በርካታ ሚናዎችና ፍላጎቶች የሚያቅፍና በነርሱም መካከል ስላለው ግንኙነት የሚቃኝ በውጤቱም ሴቶች በህይወታቸው የላቀ የቁጥጥር አቅም የሚፈጥርላቸው ነው።

33. **የአምራችነት ሚና**/Productive Roles/- ለፍጆታና ለንግድ የሚሆኑ ምግቦችን ማምረት ነው፡፡ በማምረት ተግባራት ሴቶችና ወንዶች ሊሳተፉ ይችላሉ፡፡ የሴቶች የአምራችነት ሚና ጎልቶ የማይታይና ዋጋ የማይሰጠው ነው፡፡

34. **የሥነ-ተዋልዶ ሚና**/Reproductive Roles/- የቤተሰብ እንክብካቤና አያያዝን ለምሳሌ፡- ልጅ መውለድና መንከባከብን፣ ምግብ ማዘጋጀትን፣ ውሃ መቅዳትን፣ የማገዶ እንጨት መልቀምን፣ ግብይትንና/ሸመታንና/shopping የቤት አያያዝን እንዲሁም የቤተሰብን ጤናን መንከባከብን ያካትታል፡፡ የሥነ-ተዋልዶ ሚና ለሰው ልጅ ህልውና እጅግ ወሳኝ ቢሆንም አብዛኛውን ጊዜ እንደ ስራ አይታይም፡፡ የስነ ተዋልዶ ሚና ሁልጊዜ የሴቶችና የልጃገረዶች ኃላፊነት ተደርጎ ይታሰባል፡፡

35. **የማህበረሰብ ሚና**/Community Role/- የማህበራዊ ክንውኖችንና አገልግሎቶችን አጠቃላይ መሰናዶ የሚያካትት ነው። ይህ ሚና በአብዛኛው በኢኮኖሚያዊ ትንተና ውስጥ ግምት ውስጥ ታሳቢ አይደረግም። ሴቶችና ወንዶች በማህበረሰብ ስራ ላይ የስርዓተ ጾታ የስራ ክፍፍልን መሰረት በማድረግ ይሳተፋሉ፡፡ በማህበረሰብ ውስጥ የሴቶች ስራ ከሥነ-ተዋልዶ ስራ ጋር ተመሳሳይነት ያለው ሲሆን የወንዶች ስራ ደግሞ በማህበረሰቡ የመሪነትና የአስተዳደር ስራዎችን ያካትታል፡፡

36. **ተሳትፎ**/Participation/ - በአንድ ስራ ውስጥ ድርሻ መውሰድ ወይም የሥራው አካል መሆን ማለት ነው፡፡ ተሳትፎ በአራት ልዩ ልዩ ደረጃዎች ሊኖር ይችላል፡-

- ያለምንም የስራ ድርሻና የቁጥጥር ሚና ንቁ ተሳታፊ አለመሆን ወይም የአገልግሎትና የቁሳቁስ እርዳታ ተቀባይ መሆን
- በሌሎች የታዘዙ ስራዎችን መስራት ለምሳሌ በጉልበት ስራ አስተዋጽኦ ማበርከት ወይም የጤና ኬላዎችን መጠበቅ፣
- የተረጋገጠ የማህበረሰቡ ተሳትፎ ወይም ባለቤትነት ሳይኖር በፍላጎቶችና በችግሮች ዙሪያ አስተያየት እንዲሰጡ መጠየቅ፣
- ለፍላጎቶች፣ ለዝንባሌዎችና ቅድሚያ ለሚሰጣቸው ጉዳዮች ምላሽ ለመስጠት እንዲደራጁ እንዲሁም ለልማት ተግባራት ኃላፊነት እንዲወስዱ እንዲበቁ/ብቁ እንዲሆኑ ማድረግ፣

37. **አባዊ**/Patriarchy/- ወንዶች ባሏቸው እምነቶች፣ ፍላጎቶች፣ዝንባሌዎችና ቅድሚያ በሚሰጧቸው ጉዳዮች ላይ የተመሰረተ ማህበራዊ ስርዓት ነው። አባዊ የአባቶች ስልጣን ወይም የአባቶች መብቶች ማለት ነው። ይህ ለወንዶችን ከፍተኛ የውሳኔ ሰጪነት ስልጣን የሚሰጣቸውን የወንዶች የበላይነትን የሚያራምድ ስርዓት ነው።

38. **ሥልጣን**/Power/- የራስን ግብ ለማሳካትና ሁኔታዎችን በራስ መንገድ ለማስኬድ ግላዊ አላማዎችንና ፍላጎቶችን አስረግጦ የመግለጽና የሚፈልጉትንና ሊጨብጡት የሚሹቱን ለማግኘት የሚያስችል ችሎታ ነው፡፡

39. **መነሻ** /Baseline/- የልማት ተግባራት ከመጀመራቸው ወይም ከመተግበራቸው በፊት ስለነበረው ሁኔታ እንዲያሳይ አስቀድሞ የተሰበሰበ መረጃ ነው። ከጅማሮው ለሴቶችና ለወንዶች ያለው ልዩነት በግልጽ መታየቱን ለማረጋገጥ የመነሻ መረጃው በተቻለ መጠን በጾታ የተለየ መሆን ይኖርበታል። የመነሻ መረጃ ዒላማዎችን ለማስቀመጥና ያሉበትን ደረጃ ለመለካት ይረዳል።

40. **በጀት**/Budget/- የመንግስትን ቁርጠኝነት ወደ ተግባር ለመቀየር የሚረዳ የፖሊሲ መሳሪያ ነው፡፡ የመንግስት ፖሊሲ ወይም ፕሮግራም ወደ ተግባር ለመለወጥ የሚያገለግል ዋነኛ የገንዘብ መሳሪያ ነው፡፡

እዝል ሁለት ፡- ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳይ ምላሽ የሚሰጥ ፖሊሲ/ፕሮግራም/ፕሮጀክት የእቅድ ኡደት

ደረጃዎች	ቁልፍ ጥያቄዎችና ተግባራት	ምሳሌ - ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከል አገልግሎቶች
ችግሮችን መለየት	▪ ስላለው የልማት ችግር በሚገባ ተረዳ	• ውጤታማ ያልሆነ የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ

ደረጃዎች	ቁልፍ ጥያቄዎችና ተግባራት	ምሳሌ - ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከል አገልግሎቶች
		መከላከልና እንክብካቤ ፕሮግራም”
ባለመረጃ ሆኖ መገኘት / being informed/ የሥርዓተ-ጾታ መረጃና ትንተና	▪ ተለይቶ ከወጣው ችግር ጋር ተዛማጅ የሆነ በስርአተ ጾታ ላይ የተመሰረተ መረጃና ስታትስቲክስ ሰብስብ፤ የልዩነት መንስኤዎችን ለማወቅ የስርአተ ጾታ ትንተና አካሂድ	• ሴቶች በማህበራዊ-ኢኮኖሚያዊና ባህላዊ እንዲሁም በበሽታው ባህሪ የተነሳ ከወንዶች አንጻር ባልተመጣጠነ ሁኔታ በአይ.ቪ/ኤድስ ተጎጂ ናቸው • ሴቶች ለኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መረጃና የእንክብካቤ አገልግሎቶች ከወንዶች እኩል ተደራሽ አይደሉም • የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከልና እንክብካቤ አገልግሎቶች የሴቶችን ልዩ ፍላጎቶች አያሟሉም
የፖሊሲ/የፕሮግራም/ የፕሮጀክት ዝግጅት	የተዘጋጀው ፖሊሲ፣ ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት ፡- ▪ ከችግሩ ጋር በተዛመደ መልኩ የሴቶችንና የወንዶችን ፍላጎቶች ማሟላት አለበት፣ ▪ የስርአተ ጾታ ክፍተቶችን ለመቀነስ የሚያስችሉ ግልጽና የተለዩ አላማዎችን፣ ተግባራትንና አመላካቾችን ሊያስቀምጥ ይገባል ▪ የስርአተ-ጾታ ችግሮችን ማባባስ የለበትም፣ ▪ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን ሳያቋርጡ ማሻሻል አለበት፣	• ኤች.አይ.ቪ/ኤድስን ከመከላከል እንክብካቤ ከመስጠት አኳያ የህዝብ ጤና ሰራተኞችን የህክምና አገልግሎት ሰጪ ባለሙያዎችን/የጠቅላላውን ህዝብ የስርአተ ጾታ ግንዛቤ አሻሽል፣ • የወንዶችንና የሴቶችን ልዩ ፍላጎቶች ለማሟላት የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከልና እንክብካቤ ይዘት ያለው ፖሊሲ፣ ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት አዘጋጅ፣ • ሴቶች ለኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ላላቸው ልዩ ተጋላጭነት ምላሽ የሚሰጡ ፕሮግራሞች አዘጋጅ፣ • ሴቶችንና ልጃገረዶችን ኢላማ አድርግ
ፖሊሲ፣ ፕሮግራምና ፕሮጀክት ማስገምገም	ፖሊሲው፣ፕሮግራሙ ወይም ፕሮጀክቱ፡- • ለችግሮች ምላሽ ሊሰጡ በሚችሉበት መንገድ በሚገባ ተዘጋጅተዋል? • ይዘቶቹ ቅድሚያ ለሚሹ የሴቶችና የወንዶች ጉዳዮችና ፍላጎቶች ምላሽ ይሰጣሉ? • ለተለዩ የስርአተ ጾታ ጉዳዮች ምላሽ ይሰጣል፣ የስርአተ ጾታ እኩል ያለመሆንን ያሻሽላሉ ወይስ ያብብሳል? ▪ ከችግሩ ጋር በተዛመደ መልኩ የሴቶችንና የወንዶችን ፍላጎቶች ያሟላል?	• ፖሊሲው፣ፕሮግራሙ ወይም ፕሮጀክቱ ከነዚህ ቁልፍ ጥያቄዎች አንዱን እንኳ መመለስ ካልቻለ ችግሮችን የመለየት፣ ሥርዓተ-ጾታን የመተንተንና የማዘጋጀት ሂደት ለስርአተ ጾታ ጉዳይ ምላሽ መስጠትን ጨምሮ ውጤታማ ሊሆን ከመቻሉ አኳያ ታይቶ የሚያስኬድ ስለመሆኑ በማስገምገም እስኪረጋገጥ ድረስ በድጋሚ ሊከናወን ይገባል።

ደረጃዎች	ቁልፍ ጥያቄዎችና ተግባራት	ምሳሌ - ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከል አገልግሎቶች
ፖሊሲን፣ፕሮግራምን ወይም ፕሮጀክትን ማጸደቅ	• የተዘጋጀው ፖሊሲ፣ ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት አግባብነትና ስልጣን ባለው አካል መጽደቁ እንዲሁም በይፋ ለህዝብ መገለጹ	• በኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከያና መቆጣጠሪያ ጽህፈት ቤት የጸደቀ ለስርአተ ጾታ ጉዳይ ምላሽ የሚሰጥ አዲስ ፕሮግራም መኖር፣
የሀብት ምደባ	• የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት አላማዎችን ለማሳካት በቂ የፋይናንስ፣ የሰው ኃይል ወዘተ. ሀብቶች ተመድበዋል?	• ለሥርዓተ-ጾታ ጉዳይ አስተባባሪ ወይም አማካሪ መመደብ፣ • ሴቶች በተለየ ሁኔታ ተጋላጭ መሆናቸውን ለህብረተሰቡ ለማስተማርና ሴቶችና ወንዶች ተመርምረው ኤ.ች አይ ቪ. ቫይረስ በደማቸው መገኘት አለመገኘቱን እንዲያውቁ ለማበረታታት የሚካሄዱ ዘመቻዎችን በገንዘብ መደገፍ፣ • ለስርአተ ጾታ ምላሽ ለሚሰጡ የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ አገልግሎቶች ገንዘብ መመደብ /የወንዶችና የሴቶች ኮንዶሞች፣ ለሴቶች ምቹ የሆኑ የምክክር አገልግሎቶች/፣
የፖሊሲ፣የፕሮግራም ወይም የፕሮጀክት ትግበራ	• የፖሊሲ፣ፕሮግራም ወይም የፕሮጀክት ተግባሪዎች ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪና በተለዩ ስርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ላይ ግንዛቤ ያላቸው ናቸው? • ተጠቃሚ ሴቶችና ወንዶች በሂደቱ በተለይም በውሳኔ አሰጣጥ ላይ ይሳተፋሉ? አስተያየቶቻቸውስ በእኩል ደረጃ ይደመጣሉ? • ተለይተው የተቀመጡ የስርአተ ጾታ እኩልነት አላማዎች መተግበራቸውን የሚያረጋግጡ ስልቶች አሉ?	• በኤችአይቪ/ኤድስ መከላከልና እንክብካቤ ላይ የሚሰሩ የጤና አገልግሎት ሰጪዎችና መኮንኖች በሥርዓተ-ጾታ ላይ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች ተሰጥቷቸዋል፣ • ወንዶችና ሴቶች በሁሉም ተግባራት በተለይም በውሳኔ አሰጣጥ ደረጃ ይሳተፋሉ፤ አስተያየቶቻቸውም በእኩል ደረጃ ይደመጣሉ፣ • ሥርዓተ-ጾታ ተኮር የኤችአይቪ/ኤድስ መከላከልና እንክብካቤ ስልቶች ተዘጋጅተዋል ፤ ተተግብረዋል ፣ • የስርአተ ጾታ እኩልነት እድገት ክትትል እንዲደረግበትና እንዲለካ ተለይተው የተቀመጡ ግቦችና መለኪያዎች ተካተዋል፣

ደረጃዎች	ቁልፍ ጥያቄዎችና ተግባራት	ምሳሌ - ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከል አገልግሎቶች
ክትትል	• ተጠቃሚ ሴቶችና ወንዶች በክትትሉ ስትራቴጂ ሂደት መሳተፍ አለባቸው፣ • ለውጡ በትክክለኛው መስመር እየተጓዘ መሆኑን ለመከታተል የክትትል ስልት መዘርጋት ያለባቸው ሲሆን የተጠቃሚ ሴቶችንና ወንዶችን ለውጥ ከግምት ውስጥ ማስገባት አለባቸው፤ • የክትትል ስልቶቹ ፖሊሲው፣ ፕሮግራሙ ወይም ፕሮጀክቱ የሴቶችንና የወንዶችን የተለያዩ ፍላጎቶች በመመለስ ረገድ ምን ያህል ውጤታማ እንደሆነ ማሳየት አለበት፣	የክትትል አመላካቾች ናሙና • ሴቶች እና ወንዶች ኤችአይቪ/ኤድስን ለመከላከል በተዘጋጁ የማህበራዊ ንቅናቄ ዘመቻዎች ውስጥ ያላቸው የተሳትፎ ምጣኔ፣ • የተሰራጩ የወንድና የሴት ኮንዶሞች ብዛት፣ • ኮንዶም ስለመጠቀማቸው፣ ከወሲብ ስለመታቀባቸው ወይም አንድ ለአንድ ስለመወሰናቸው ሪፖርት ያደረጉ ሴቶችና ወንዶች ብዛት፣ • በፈቃደኝነት ላይ የተመሰረተ የኤችአይቪ/ኤድስ ምርመራና ምክክር የተጠቀሙ ወንዶችና ሴቶች ምጣኔ፣ • ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ በሆነ መልኩ የሚሰሩ የማህበረሰብ ሰራተኞችና ፣ የጤና አገልግሎት ሰጪዎች፣ • ሴት አርሶ አደሮች ኤችአይቪ/ኤድስን ለመከላከል በሚሰጡ አገልግሎቶች አግባብነት ላይ ያላቸው እይታ፣
ግምገማ	• የግምገማ ፕሮግራሞች በግምገማ መስፈርቶች ዝግጅት ወቅት ሴቶችንና ወንዶችን ያሳትፋሉ፣ • ግምገማዎች ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች በወንዶችና በሴቶች ላይ ያስገኙትን ፋይዳ ይለካሉ፣	• **ግብዓቶች-** ግብዓቶች ፍትኃዊ በሆነ መልኩ ተመድበዋል? • **ሂደት** - ሂደቱ ሴቶችንና ወንዶችን በእኩል ደረጃ አሳትፏል? እንዲሁም ለስተያየቶቻቸው እኩል ዋጋ ለመስጠት ሽቷል? • **ውጤቶች-** ለሴቶችና ለወንዶች አላማዎች ተቀምጠዋል? • **ስኬት-** የፖሊሲው፣ ፕሮግራሙና የፕሮጀክቱ አጠቃላይ ዓላማዎች ተሳክተዋል? በሴቶችና በወንዶች ደረጃና ሕይወት ላይ ያመጣው ፋይዳስ ምንድን ነው?
የተቀሰሙ ልምዶችና የተደረጉ	• የተቀሰሙት ትምህርቶች ከሴቶችና ከወንዶች አኳያ ተለይተው የተቀመጡ መሆኑን እንዲሁም የተሻለ የስርአተ ጾታ እኩልነትን	• የወደፊት የኤችአይቪ/ኤድስ መከላከልና እንክብካቤ ፕሮግራሞች ዝግጅትና ትግበራ በተቀሰሙ ልምዶችና

ደረጃዎች	ቁልፍ ጥያቄዎችና ተግባራት	ምሳሌ - ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ መከላከል አገልግሎቶች
ማስተካከያዎች	የሚያሰፍኑ ከተቀሰመው ትምህርት የተገኙ ስትራቴጂዎች ወደፊት በሚወጡ መሰል ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞች ወይም ፕሮጀክቶች ውስጥ መካተታቸውን አረጋግጥ፣	እርምጃዎች መረጃ ላይ የተመሰረቱና የተጠናከሩ ናቸው • የስርዓተ-ጾታ ግንዛቤ እጦት፣ የስርአተ ጾታ ወገንተኝነት /bias/ ፣ በስርአተ ጾታ ላይ የተመሰረተ አድሏዊነት ወደፊት በሚሰጡ የኤችአይቪ/ኤድስ መከላከል አገልግሎቶች ውስጥ ቀንሰዋል፡

እዝል ሶስት ፡- የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን በፕሮጀክት ማዕቀፍ ውስጥ እንዲካተቱ ማድረግ

የፕሮጀክት ዝግጅት ደረጃ የወጣለትን አሰራር ይከተላል፡፡ እያንዳንዱ ፕሮጀክት በራሱ የተለየ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ ከታች የቀረበው ገለጻ የስርአተ ጾታ ፍትሀዊነት ጉዳዮች በቀላሉና ውጤታማ በሆነ መልኩ ሊካተት የሚቻልባቸውን በፕሮጀክቱ ቢ.ጋር ውስጥ የሚገኙ አንዳንድ መስኮችን አጉልቶ ያሳያል፡፡ መመሪያው ደረጃውን በጠበቀ የፕሮጀት ሰነድ ቢ.ጋር አቀማመጥ መሰረት የተዘጋጀ ነው፡፡

ሀ. አውድ / context/

1. **የንዑስ ዘርፍ መግለጫ፡-** በዘርፉ የተሰማሩ ሴቶችና ወንዶች ልዩ ልዩ ሚናዎችና ፍላጎቶች አጠቃላይ ምልከታን ማካተት ያስፈልጋል፡፡ ጾታን የማያሳይ አገላለጽ ላለመጠቀም ጥንቃቄ ማድረግ /‹ሰዎች›፣ ደሃ ቤተሰቦች ወዘተ. የሚሉ አገላለጾችን ላለመጠቀም ተጠንቀቅ ያስፈልጋል፡፡/

2. ***ሀገራዊ ስትራቴጂ፡-*** *የመንግስት ስትራቴጂ የሥርዓተ-ጾታን ጉዳይ ለይቶ ማስቀመጡንና አለማስቀመጡን እንደዚሁም የተገኙ ውጤቶች ለወንዶችና ለሴቶች እንዴት ልዩነት እንዳላቸው መገንዘብ ያስፈልጋል።*

ለ. የፕሮጀክቱ አሳማኝ ምክንያቶች / project justifications /

1. ***ምላሽ የሚሹ ችግሮች፡- የነባራዊ*** *ሁኔታ ገለጻና ትንተና ሁኔታው ከሴቶችና ከወንዶች አኳያ እንዴት እንደሚለያይ ማገናዘብ አለበት ። የሴቶችና የወንዶች ሁኔታ ተመሳሳይ የሚሆንበት አጋጣሚ እጅግ አልፎ አልፎ የሚፈጠር በመሆኑ ሴቶችና ወንዶችን አጣምረው የሚገልጹ እንደ ድሀ፣ የአካባቢው ህዝብ ያሉ አገላለጾችን ላለመጠቀም መጠንቀቅ ያስፈልጋል።*
2. **ከፕሮጀክቱ የሚጠበቅ ውጤት፡-** *ፕሮጀክቱ ሲጠናቀቅ የሚጠበቀው ውጤት ሴቶችንና ወንዶችን እንዴት በተለያዩ መልኩ እንደሚጠቅም ከግምት ማስገባት አለበት። ፕሮጀክቱ ኢ-ፍትሀዊነትን የሚቀንስ እንጂ የሚያባብስ መሆን የለበትም። / ለምሳሌ በሴቶች ላይ ከአቅም በላይ ጫና በማስከተል ወይም ወንዶች ከሴቶች ይልቅ ተጠቃሚ እንዲሆኑ የበለጠ እድል በመስጠት/*
3. ***ታሳቢ ተጠቃሚዎች፡-*** *የሁሉም ተጠቃሚዎች መረጃ በጾታ ተለይቶ የተቀመጠ መሆን አለበት። ይህም ቀጥተኛ የፕሮጀክቱ ተጠቃሚዎችን መረጃ ያካትታል። የፕሮጀክቱ ቀጥተኛ ተጠቃሚዎች ተቋማት ወይም ድርጅቶች ከሆኑ ሁለቱም ጾታዎች ተጠቃሚ ስለመሆናቸው ለማረጋገጥ እንዲቻል በአመራርና በድጋፍ ሰጪነት ላይ ያሉ ሰራተኞች መረጃ በጾታ ተለይቶ ለየብቻ መያዝ አለበት።*
4. **የፕሮጀክት ስትራቴጂና የትግበራ አቀነባበር፡-** *የፕሮጀክቱ አላማዎችን እውን ለማድረግ ልንከተላቸው የሚገቡንን ስትራቴጂዎች ግለጽ ማድረግ እንዲሁም የተግባራትና የግብአት እቅዶችን በአግባቡ ማስቀመጥ ያስፈልጋል።*

ሐ. የልማት አላማ፣ የቅርብ ጊዜ አላማዎች፣ ውጤቶችና ተግባራት /Development Objectives, Immediate objective, Outputs and Activities/

1. **አላማዎች፡-** የፕሮጀክቱ አላማዎች የሴቶችንና የወንዶችን የልማት ፍላጎቶች እንዲሁም ሴቶች ቅድሚያ ለሚሰጧቸውና ለተለዩ ጉዳዮቻቸው ምላሽ መስጠት አለባቸው።
2. **ውጤቶች፡-** በልማቱ ፕሮግራም የተሳተፉና የተጠቀሙ ሴቶችና ወንዶች በአግባቡ በቁጥር መገለጽ አለበት።
3. ***ተግባራት፡- አስፈጻሚ ተቋማት*** *የስርአተ ጾታን ፍትሀዊነት እንዲያራምዱ አቅማቸውን ማሳደግ አስፈላጊ ሆኖ በሚገኝበት ወቅት እንደስልጠና፣ አውደጥናት ወይም ጥናታዊ ጉብኝቶች*

ያሉ የሰው ሀብት ልማት ተግባራት ሲታሰቡ ዝቅተኛው የሴቶች ተሳትፎ ግብ / 30%/ በፕሮጀክት እንቅስቃሴው ውስጥ ታሳቢ ሊደረግ ይገባል፡፡

መ. ግብዓቶች /Inputs/

ሁሉም የግብዓት ዓይነቶች የስርዓተ ጾታ ጉዳዮችን ከግምት ውስጥ ማስገባት አለባቸው።

ሠ. ስጋቶች /Risks/

በውሳኔ ሰጪነትና በሌሎች ደረጃዎች የሴቶችን ሙሉ ተሳትፎ የሚገድቡ ሁኔታዎች ግንዛቤ ውስጥ ,መግባት ይኖርባቸዋል። በተጨማሪም ማናቸውም የስርዓተ ጾታ ኢ-ፍትሃዊነት ስጋትን ከፍ የሚያደርጉ ለምሳሌ እንደ ስራ ጫና፣ ለመረጃ ተደራሽ አለመሆን፣ በውሳኔ ሰጪነት አለመሳተፍ ያሉ ጉዳዮች ግንዛቤ ውስጥ መግባት አለባቸው።

ረ. የፕሮጀክት ክለሳ፣ የሪፖርት አቀራረብና ግምገማ /Project Reviews, Reports and Evaluations/

ስራው የደረሰበትን ደረጃ የሚያሳዩ ሪፖርቶች በተለይም ዓመታዊ የፕሮጀክት ሪፖርቶች በተቻለ መጠን ሁሉም የፕሮጀክት ተግባራት በጾታ የተለየ መረጃ ሊያሳዩ ይገባል። ለምሳሌ ያህል ለሁለት ሳምንታት በተሰጠው የኮምፒውተር ስልጠና ላይ ከተሳተፉ 30 ሰልጣኞች መካከል 24 ወንዶችና 6 ሴቶች፣ በአራት ማህበረሰቦች ውስጥ የተቋቋሙ የመስኖ አስተዳደር ቦርዶች እያንዳንዳቸው 6 አባላት ሲኖራቸው በቦርድ አንድና ሁለት በእያንዳንዳቸው 5 ወንዶችና 1 ሴት፣ በቦርድ ሶስትና አራት በእያንዳንዳቸው 6 ወንዶች ተሳትፈዋል።

አግባብ ሆኖ ሲገኝ ፕሮጀክቱ በሴቶች /ሴቶች እንደተለየ ቡድን/ ላይ ያመጣውን ፋይዳ ለመከታተልና ለመገምገም የሚያስችሉ ለአብነት የሚጠቀሱ ምሳሌዎች ተለይተው መቀመጥ አለባቸው።

ሰ. በጀት /Budgets/

አስፈጻሚ ኤጀንሲዎች ፍትሃዊ የስርዓተ ጾታ ማስፈንን ያለሙ ፕሮጀክቶችን እንዲተገብሩ ለማስቻል አብዛኛውን ጊዜ የስርአተ ጾታ የግንዛቤና የስርአተ ጾታ ትንተና ስልጠናዎች ያስፈልጓቸዋል። ለስርዓተ ጾታ ስልጠና የሚውሉ ወጪዎች የበጀት አካል ሆነው መታየት አለባቸው።