
የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት
አካቶ ትግበራ መመሪያ

በኢ.ፌ.ዲ.ሪ መንግስት የፕላን እና ልማት ሚኒስቴር
የሳውዲ አረቢያ ፕሮግራም በሆነው በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ድጋፍ የተዘጋጀ ሲሆን

ጥር 2017 ዓ.ም.
አዲስ አበባ፣ ኢትዮጵያ

ማስተባበያ

ይህ የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ መመሪያ በየአየር ንብረት እና ልማት የዕውቀት አውታረመረብ (CDKN) ፕሮግራም በኩል ከኔዘርላንድ የውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር እና ከካናዳ የዓለም አቀፍ የልማት ምርምር ማዕከል (IDRC) በተገኘ የገንዘብ ድጋፍ የተዘጋጀ ነው።

በመመሪያው ውስጥ የተካተቱት አመለካከቶች የኔዘርላንድ የውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር መስሪያ ቤት፣ የካናዳ የዓለም አቀፍ የልማት ምርምር ማዕከልን (IDRC) እና የሚያስተዳድረውን የባላይ ቦርድ፣ እንዲሁም የአየር ንብረት እና ልማት የዕውቀት አውታረመረብ (CDKN) ፕሮግራምን የሚያስተዳድሩትን ድረጅቶች ይወክላሉ ማለት አይደለም።

የቅጂ መብት © 2024 (እ.ኤ.አ.) የአየር ንብረት እና ልማት የዕውቀት አውታረመረብ። ይህ ስራ በ Creative Commons Attribution, Non-Commercial License (CC BY-NC 3.0) ስር ፈቃድ አለው።

ማውጫ

- 1. ክፍል አንድ፡- መግቢያ 4
 - 1.1 ዳራ 5
 - 1.2 የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ መመሪያ አስፈላጊነት እና አላማዎች ... 14
 - 1.2.1 የመመሪያው አስፈላጊነት 14
 - 1.2.2 የመመሪያው ዓላማዎች 15
- 2. ክፍል ሁለት፡- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ መሠረታዊ የፅንሰ-ሀሳብ ማዕቀፍ (conceptual framework) 16
 - 2.1 ዋና ክፍሎች 16
 - 2.2 መርሆዎች 17
 - 2.3 ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ የሚረዱ የትግበራ እርምጃዎች 17
- 3. ክፍል ሶስት፡- የፕላን እና ልማት ሚኒስቴር የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች አካቶ ትግበራ መመሪያ 19

አባሪ አንድ፡- በኢትዮጵያ የሴቶች፣ ህፃናት እና አካል ጉዳተኞች ሁኔታ 97

አባሪ ሁለት፡- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት ፖሊሲ፣ ህጋዊ እና ተቋማዊ ማዕቀፍ 100

አባሪ ሶስት፡- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያን አጠቃቀም ለማስጀመር የመጀመሪያ ዓመት የድርጊት መርሃ ግብር 103

1. ክፍል አንድ፡- መግቢያ

ኢትዮጵያ በአስር አመቱ የልማት እቅዱ (2021-2030 እ.ኤ.አ.) እና ሌሎች ሀገራዊ እና አለም አቀፋዊ የልማት ማዕቀፎች ላይ የተቀመጡትን አየር ንብረት ተኮር የልማት ራዕይን እውን ለማድረግ በምታደርገው ጥረት፣ የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ ልዩነቶችን መፍታት እንዲሁም የሴቶችን የመብት እኩልነት ጥያቄዎችን መደገፍ አስፈላጊነት ከማንኛውም ጊዜ በላይ በመንግስትም ሆነ መንግስታዊ ባልሆኑ ባለድርሻ አካላት እውቅና ተሰጥቶት እየተሰራበት ይገኛል። የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የአየር ንብረት ለውጥን የሚቋቋም ዘላቂ ልማት እና ሁሉን አቀፍ እድገትን እውን ለማድረግ እንደ መሰረታዊ ምስላዎች ያገለግላሉ። የኢትዮጵያ ፕላን እና ልማት ሚኒስቴር የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በሁሉም የልማት እቅድ እና ትግበራዎች ውስጥ ማካተት ያለውን ወሳኝ ፋይዳ በመገንዘብ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳይን ወደ ላቀ ደረጃ በማሳደግ እንደ ዋና ስትራቴጂ ለመውሰድ ቁርጠኛ ነው።

የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የሴቶች፣ የወንዶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች - ህጻናት እና የአካል ጉዳተኞችን ጨምሮ፣ አመለካከቶቻቸው፣ ፍላጎቶቻቸው እና ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮች በሁሉም ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች እቅድ እና አተገባበር ውስጥ ስልታዊ በሆነ መልኩ መካተቱን እና መቀናጀቱን ማረጋገጥን ያካትታል። ይህ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መመሪያ፣ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን ከሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የዕቅድ፣ የትግበራ፣ የክትትል እና የግምገማ ሂደቶች ጋር ለማቀናጀት የሚያግዝ አጠቃላይ ማዕቀፍን ያስቀምጣል። ይህንንም መመሪያ በአግባቡ በመጠቀም ፣ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የስርዓተ-ይዘት እኩልነትን እና ማህበራዊ አካታችነትን በማጎልበት የስራዎቹን ውጤታማነት፣ ፍትሃዊነት እና ዘላቂነት ለማሳደግ አቅዷል።

ይህ መመሪያ በፕላንና ልማት ሚኒስቴር ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን እና ማህበራዊ አካታችነትን መሰረታዊ መርህ እና አሰራር ተቋማዊ ማድረግ ያለውን ጠቀሜታ አገልግቶ ያሳያል። መመሪያው የተለያዩ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ተግባራት እና የስራ ክፍሎች ሊከተሏቸው የሚገቡ ግልጽ ዓላማዎችን፣ የመመሪያ መርሆችን እና የድርጊት አቅጣጫዎችን ይዘረዝራል። በተጨማሪም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበረሰብ አካታችነት ስራዎችን በስኬት ለመፈጸም የአቅም ግንባታ፣ የግንዛቤ ማስጨበጫ፣ እና የተጠያቂነትን አስፈላጊነት በአጽኖት ያስቀምጣል።

በተጨማሪም መመሪያው የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማህበረሰብ አካታችነት ፅንሰ-ሃሳብን ከአገሪቱ ዓመታዊ የአየር ንብረት ለውጥን የሚቋቋም ዘላቂ ልማት እቅድ ዝግጅት እና ትግበራ ጋር በማጣመር የተለያዩ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የስራ ክፍሎች እና ሌሎች ተጓዳኝ ተቋማት እንዴት ሥርዓተ-ይዘት ላይ ያተኮረ እቅድ ማዘጋጀት እንዲቻል እንዲያውቁ እና እንዲተገብሩ ለማብቃት ያለመ ማመሳከሪያ ሰነድ ነው። ሰነዱ ይህን ለማሳካት እንዲረዱ የተለያዩ የማህበረሰብ ቡድኖችን ፍላጎቶችና ያሉበትን ሁኔታ የመለየት፣ በነዚህ ቡድኖች መካከል ያለውን የልማት ክፍተቶች የመከታተል እንዲሁም የመንግስትን ወጪዎች በዚህ አቅጣጫ በመምራት ያሉትን የልማት ክፍተቶች የማጥበብ ሂደቶችን ለይቶ አስቀምጧል። ይህም የኢትዮጵያን የልማት ስትራቴጂዎችን እና የተባበሩት መንግስታትን ዘላቂ የልማት ግቦችን በተለይም ለግብ 5፡- “የሰነ-ይዘት እኩልነት” እና ለግብ 10፡- “አድላዊ ልዩነትን መቀነስ” መሳካት አስተዋፅዖ ያደርጋል።

በተጨማሪም የዚህ መመሪያ ዋነኛ ዓላማ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የታቀዱ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ግቦችን በማሳካት እና ክፍተቶችን በመሙላት ረገድ የፕሮግራሞች/ፕሮጀክቶች ውጤታማነትን ለመገምገም የሚያስችሉ አመለካኞችን በማስቀመጥ፣ የልማት ውጥኖች ሲታቀዱ የእያንዳንዱ ማህበረሰብ ቡድን ፍላጎቶች ከግምት ውስጥ መግባታቸውን ማረጋገጥ ነው። በዚህ መሠረት አግባብነት ያላቸውን የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ ማካተት

ጉዳዮችን በእቅድ ሂደቶች ውስጥ እንዲዋሃዱ በማድረግ የተለያዩ የማህበራዊ ቡድኖችን ፍላጎት ባገናዘበ መልኩ የተዘጋጁ የልማት እቅዶችን ለመተግበር የሚያስፈልግ ሁብት እንዲሟላ አቅጣጫ ያስቀምጣል።

በዚህ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መመሪያ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን በማሳደግ የኢትዮጵያን አጠቃላይ የአየር ንብረት ለውጥን የሚቋቋሙ የልማት ግቦችን ለማበርከት ያለውን ቁርጠኝነት ያረጋግጣል። ሚኒስቴር ምስሪያ ቤቱ የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ ማካተት ጉዳዮችን ከፖሊሲዎቹ እና ፕሮግራሞቹ ጋር በማዋሃድ ጾታን ሳይለይ ሁሉም ኢትዮጵያዊ በአገሪቷ የልማት እንቅስቃሴ ውስጥ ተሳታፊ እና ተጠቃሚ የሚሆኑበት እንዲሁም ለአገሪቱ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ እድገት የበኩላቸውን አስተዋፅኦ የሚያደርጉበት ምቹ ሁኔታ ለመፍጠር ወጥኗል።

1.1 ዳራ

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ብሔራዊ የፕላንና ልማት ውጥኖችን በግንባር ቀደምነት በመምራት የአገሪቱን የወደፊት ዕጣ ፈንታ በመቅረጽ ረገድ ትልቅ ሚና ይጫወታል። የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ዓላማ የህዝቦቿ ራዕይ እና ፍላጎት የሚረጋገጠባት እና እያንዳንዱ ዜጋ ደረጃውን የጠበቀ ኑሮ የሚመራባት የአፍሪካ የብልጽግና ነፀብራቅ ተምሳሌት የሆነች ኢትዮጵያን መገንባት ነው። የሚኒስቴር መስሪያቤቱ የወደፊቷ ኢትዮጵያ ድህነት እና መድልክ በእጅጉ የቀነሰባት፤ እንዲሁም የትምህርት፣ የስራ እና የስራ ፈጠራ እድሎች በበቂ ሁኔታ የሚገኙባት፤ የረጅም ጊዜ የኢኮኖሚ እድገት፣ ማህበራዊ ስምምነት፣ የአየር ንብረት ለውጥን የመቋቋም አቅም እና ዘላቂ የአካባቢ ጥበቃ ተምሳሌት እንድትሆን ጠንክሮ ይሰራል።

ይህንን ተልዕኮ ለማስፈጸም የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ኢትዮጵያ ያላትን የተፈጥሮ ሁብት፣ ከአዳዲስ ፈጠራዎች እና የሰው ኃብት ጋር በማቀናጀት ንቁ እና ሁሉንም ያሳተፈ ኢኮኖሚ ለመፍጠር ተነስቷል። ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የድርጅቶችን እድገት የሚያበረታታ፣ የረጅም ጊዜ የስራ እድልን የሚፈጥሩ የሀገር ውስጥ እና የውጭ ኢንቨስትመንቶችን ለመሳብ የሚረዱ እና የቴክኖሎጂ ማሻሻያዎችን በተለያዩ የኢኮኖሚ ዘርፎች ውስጥ ለማሳለጥ የሚያስችሉ አመቺ ሁኔታዎችን ለመፍጠር ይሰራል።

ይህን ተልዕኮ ለማሳካት ትብብር እና የቡድን ስራ አስፈላጊ ናቸው። በመሆኑም ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ከዓለም አቀፍ የልማት ኤጀንሲዎች፣ የግል ባለድርሻ አካላት፣ ከሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች እና ከሰፊው የኢትዮጵያ ህዝብ ጋር ጥምረት በመፍጠር ይሰራል። የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ችግሮችን ለመቅረፍ፣ እውቀትን ለማጋራት እና ውጤታማ መፍትሄዎችን ለማዳበር በጋራ በመስራት ኢትዮጵያን ወደፊት ለማራመድ አልሟል።

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ዓለም አቀፋዊ ክስተቶችን እና ታሪካዊ ሂደቶቻቸውን፣ በብሔራዊ ደረጃ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች እንዲሁም የባለድርሻ አካላትን ግብአቶች ያማከለ ትንታኔ በመስራት የሀገሪቱን የወደፊት ራዕይ ይቀርባል። ይህም የኢንቨስትመንት፣ የፈጠራ እና የትብብር እድሎችን በመለየት፣ የኃብት ድልድልን በበላይነት በመቆጣጠር፣ የስራ ሂደትን በመከታተል እና የልማት ፕሮጀክቶችን ተፅእኖ በመገምገም፣ ከሀገራዊ ግቦች ጋር መጣጣማቸውን ማረጋገጥን ያካትታል። የሚኒስቴር መስሪያቤቱ አመራርም የተረጋጋና የበለጸገ አካባቢን በመፍጠር ዜጎች የሚያድጉበት፣ ድርጅቶች የሚያበቡበት እና አገሪቱ ያላትን አቅም በሙሉ በመጠቀም ውጤታማ የምትሆንበትን ለማመቻቸት ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያደርጋል።

ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የአገሪቱ የብሔራዊ የእቅድና ልማት ዋና መሪ እንደመሆኑ መጠን፤ አጠቃላይ ሀገራዊ የልማት ዕቅዶችን፣ ፖሊሲዎችንና ስትራቴጂዎችን በመንደፍ እና በመተግበር የኢኮኖሚያዊ ዕድገትን፣ ማህበራዊ ደህንነትን እና የአካባቢን ዘላቂነትን በማረጋገጥ የሀገሪቱን የረዥም ጊዜ ዕድገትና ማህበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ለውጥ የመምራት ኃላፊነት አለበት።

ኢትዮጵያ ባለፉት ሁለት አስርት ዓመታት ድህነትን በመዋጋትና የኢኮኖሚ ልማትን በማስፋፋት ረገድ ከፍተኛ እድገት አሳይታለች። የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ መንግስት የመጀመሪያውን የእድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ (እ.ኤ.አ. ከ2010 እስከ 2014/15)፣ በመቀጠልም ሁለተኛውን የእድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ (እ.ኤ.አ. ከ2015/16 እስከ 2019/20) ተግብሯል። በዚህም ወቅት ኢትዮጵያ ፈጣን እና ከፍተኛ የኢኮኖሚ እድገት ያስመዘገበች ሲሆን አጠቃላይ የሀገር ውስጥ ምርት (Gross Domestic Product – GDP) በዓመት በአማካይ 9.2 በመቶ እድገት አሳይቷል። በተመሳሳይ የዋጋ ግሽበትን ያገናዘበው የሀገር ውስጥ ምርት እድገት መጠን (real GDP) እ.ኤ.አ. በ2009/10 በጀት ዓመት ከነበረው ከብር 828 ቢሊዮን እ.ኤ.አ. በ2019/20 በጀት ዓመት ወደ ብር 1.99 ትሪሊዮን ከፍ ብሏል።

ይህ እድገት ጠንካራ በሆኑ የፊስካል ፖሊሲዎች እና ስልታዊ በሆኑ እንደ የግብርና ልማትን ማሳደግ ያሉ ቅድሚያ የሚሰጣቸው ሂደቶች የተደገፈ ነበር። ሆኖም ይህ እድገት እስከ አሁንም በቀጠሉ እንደ የዋጋ ንረት፣ ደካማ የሀገር ውስጥ ገቢ አፈጻጸም እና ዝቅተኛ የውጪ ንግድ ደረጃዎች ያሉ ጉልህ ተግዳሮቶች ተፈትኗል። የዚህ ፈጣን እድገት ዋና ማዕከል በልማት እርዳታ እና ብድር የተሰሩ በመንግስት-ዘርፍ-የሚመሩ ትላልቅ የመሠረተ ልማት ዝርጋታዎች ነበሩ።

የዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅዶች እ.ኤ.አ. በ2020 ያበቁ ሲሆን ኢትዮጵያን በቀጣይ አስር አመታት ወደ ብልጽግና ጎዳና ሊመራት በሚችል የኢትዮጵያ የአስር አመት ልማት እቅድ (እ.ኤ.አ. ከ2021 እስከ 2029/30) ተተክሏል። እቅዱ በኢትዮጵያ ኢኮኖሚ ውስጥ ያሉ በርካታ ተግዳሮቶችን ከግምት ውስጥ ባስገባ መልኩ የተዘጋጀ ሲሆን ከነዚህም መካከል እንደ የዋጋ ግሽበት እና የመንግስት በከፍተኛ ደረጃ በእዳ መዘፈቅ ያሉ የተወሰኑ የማክሮ-ኢኮኖሚ መዛባቶች በእቅዱ ውስጥ በዋነኝነት ከተንጸባረቁት መካከል ይገኙበታል። በተጨማሪም ባለፉት አስርት አመታት ከውጭ የሚገቡ ምርቶች መጠን ከኢትዮጵያ ከሚላኩት ለረጅም ጊዜ አብላጫ ሲያሳዩ በመቆየታቸው እና ይህም የፈጠረው የክፍያ ኪሳራ/ጉድለት የውጭ ምንዛሪ ክምችት ላይ የሚያደርሰው ከፍተኛ ጫና የአስር አመቱ እቅድ ስኬታማነት ላይ የሚያመጣው አሉታዊ ተጽዕኖ በእቅዱ ዲዛይን ውስጥ ከግምት ውስጥ ገብቷል። የአስር አመቱ እቅድ ውስጥ በዋናነት “የአገር በቀል የኢኮኖሚ ለውጥ/እድገት” ሲገኝ ይህም እንደ ብድርን መቀነስ እና የስራ እድል መፍጠርን ያሉ የማክሮ ኢኮኖሚ መረጋጋቶችን ያረጋገጠ ፈጣን እድገትን በማምጣት ላይ ያተኮረ ነው። በአጠቃላይ ሲታይ የ “አገር በቀል የኢኮኖሚ ለውጥ” ስኬት በማክሮ ኢኮኖሚ፣ በዘርፍ እና በመዋቅራዊ ማሻሻያዎች ላይ የተመሰረተ ነው። የአስር አመቱ የልማት እቅድ ካስቀመጣቸው ዋና ዋና ቅድሚያ የሚሰጣቸው ነገሮች መካከል የሆነው የአየር ንብረት ለውጥን መቋቋም የሚችል ልማትን የማረጋገጥ ቁርጠኝነት፣ እ.ኤ.አ. በ2021 በተጀመረው የረጅም-ጊዜ ዝቅተኛ የሙቀት አማቂ ጋዝ ልቀት የልማት ስትራቴጂ ውስጥም ታድሶ እና ተጠናክሮ ቀጥሏል።

የረጅም-ጊዜ ዝቅተኛ የሙቀት አማቂ ጋዝ ልቀት የልማት ስትራቴጂ የአየር ንብረት ለውጥን ለመከላከል እና ዘላቂ ልማትን ለማጎልበት ጠንካራ ፍላጎት ያስቀመጠ ሲሆን ይህንንም ለማሳካት የሚረዱ ሁሉን አቀፍ ስትራቴጂዎችን እና አካሄዶችን ይዞ ተቀርጿል። በዚህ ስትራቴጂ በማዕከላዊነት የተቀመጠው ግብ እ.ኤ.አ. በ2050 የተጣራ ዜሮ-የሙቀት አማቂ ጋዝ ልቀትን ማሳካት ነው። ይህ ግብ የሙቀት አማቂ ጋዝ ልቀትን እ.ኤ.አ. በ2030 በ64% ለመቀነስ አቅዶ ከተቀረጸው የኢትዮጵያ የአየር ንብረት ለውጥን የሚቋቋም የአረንጓዴ ልማት ስትራቴጂ ጋር የሚጣጣም ነው። የረጅም-ጊዜ ዝቅተኛ የሙቀት አማቂ ጋዝ ልቀት የልማት ስትራቴጂ የአየር ንብረትን ተጽዕኖ ለማሻሻል /ለመቀልበስ እና ለመላመድ የሚያግዙ እርምጃዎችን በማቀናጀት በኢኮኖሚ ልማት እና ዘላቂ የአየር ንብረት መካከል ያለውን ጥምረት ያጠናክራል። ስትራቴጂው የአየር ንብረት ተፅዕኖዎችን የመገዳደር አቅምን በማሳደግ ኢኮኖሚውን ከሙቀት አማቂ ጋዝ ነጻ ለማድረግ በማቀድ በሰባት ቅድሚያ በሚሰጣቸው ዘርፎች የሚወሰዱ እርምጃዎችን ይዘረዝራል። የባለድርሻ አካላት ተሳትፎን፣ ጠንካራ እና በማስረጃ ላይ የተመሰረተ የእቅድ ዝግጅትን እንዲሁም እንደ የፓሪስ ስምምነትን ያሉ የብሔራዊ እና አለምአቀፋዊ የአየር ንብረት ግቦች

ጋር የመጣጣምን አስፈላጊነት ያሳያል። በተጨማሪም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን እንደ አንዱ የአየር ንብረት ድርጊት ማዕቀፍ ዋና አካል ለማድረግ የሚረዱ ሁለንተናዊ ስልቶችን አካቷል።

የአየር ንብረት ለውጥ በሴቶች እና ተጋላጭ ቡድኖች ላይ የሚያደርሰውን ያልተመጣጠነ ተፅእኖ በመገንዘብ፣ ስትራቴጂው ሁሉን አቀፍ የዕቅድ እና የትግበራ ሂደቶችን አስፈላጊነት አጽንኦት ሰጥቷል። ስትራቴጂው እንዴት የሚለውን በግልፅ ባያስቀምጥም፣ አለምአቀፍ ተሞክሮዎች እንደሚሰጡት ማህበረሰባዊ አካታችነት ዘዴዎችን መተግበር ለስትራቴጂው ሁለንተናዊ ስኬት የሚያበረክቱት አስተዋጫ ከፍተኛ ነው። እንዲህ ዓይነቶቹ ዘዴዎች በአየር ንብረት ለውጥ ምክንያት የሚፈጠሩ አደጋዎችን ውጤታማ በሆነ መንገድ ለመፍታት ወሳኝ የሆኑ የተለያዩ ባለ ድርሻ አካላትን በጠረጴዛ ዙሪያ በማምጣት ሃሳቦችን፣ አመለካከቶችን እና ክህሎቶችን ለማሰባሰብ ያስችላል።

ሴቶች እና ሌሎች የተገለሉ የማህበረሰቡ አካላት በንቃት እንዲሳተፉ እና የአየር ንብረት እርምጃዎች (climate Action) ተጠቃሚ እንዲሆኑ የሥርዓተ-ይዘት ትንታኔዎችን ማካሄድ እና ስርዓተ-ይዘት ተኮር የሆኑ የአየር ንብረት እርምጃዎችን ማዘጋጀት አስፈላጊ መሆኑን አጽንኦት ይሰጣል። ስትራቴጂው የአየር ንብረት ውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ላይ የሴቶችን አመራርን በማበረታታት፣ የሀብትና ቴክኖሎጂ ተደራሽነታቸውን በማሳደግ እና ተሳትፎአቸውን የሚገድቡ ማህበራዊ እንቅፋቶችን በመቅረፍ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ ጉዳዮችን በሁሉም ዘርፍ እንዲካተት ለማድረግ ምክረ ሃሳቦችን አቅርቧል። እንዲሁም አካታች የቅጥር እድሎችን የሚያስገኙ አረንጓዴ የስራ መስኮችን (green jobs)፣ ቴክኖሎጂዎችን እና የስራ ዕድል ፈጠራዎችን በመጠቀም የኢኮኖሚ ለውጥ እንዲመጣ የመፍትሄ ሃሳቦችን ያቀርባል። ከነዚህም የመፍትሄ ሃሳቦች መካከል፣ ሴቶች እና ወጣቶች በሳይንስ፣ በቴክኖሎጂ፣ በኢንጅነሪንግ እና በሂሳብ መስኮች (STEM) ያላቸውን ክህሎት እንዲገነቡና እንዲያገለብቱ ማድረግ፣ በታዳሽ ኃይል ዘርፍ የሚታዩትን የሥርዓተ-ይዘት ልዩነት መፍታት እና የሴቶችን ኢኮኖሚያዊ እንቅስቃሴ በትምህርት እና በፋይናንስ አቅርቦት መደገፍ እና ማሳደግ ይገኙበታል።

እነዚህ እርምጃዎች ከአለም አቀፍ ተሞክሮዎች፣ ትምህርታዊ ጥናቶች እና የተግባር ትምህርቶች ጋር በሚገባ የተጣጣሙ ናቸው። እነዚህም አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎች ከፍተኛ የሰው ጉልበት የሚፈልጉ የስራ ዘርፎችን በእጅጉ እንደሚቀንሱ፣ ምርታማነትን እንደሚያሳድጉ እና ማህበራዊ ደህንነትን እና የሰው ልጅ እድገትን እንደሚያሻሽሉ አገልግሎት ያሳያሉ። ይህም ምቹ ሥራ እና የኢኮኖሚ እድገት ላይ ካተኮረው ዘላቂ የልማት ግብ 8 ጋር ይጣጣማል። ለምሳሌ በሴኔጋል በፀሀይ ሃይል የሚጠቀም የመስኖ ስራ በቀን ውስጥ የሴቶችን የስራ ሰዓት ከ 8 ወደ 7 ሰዓታት ቀንሷል። እንዲሁም በኔፓል ለሴቶች ተስማሚ የሆኑ የግብርና መሳሪያዎች የሴቶችን ውጤታማነትን ከመጨመራቸውም ባሻገር አየር ንብረትን ያማከለ ግብርና ላይ የተሰማሩ ሴቶችን የስራ ሁኔታን ለማሻሻል ችለዋል።

ስትራቴጂው በተጨማሪ በሃገር ደረጃ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች ከአጠቃላይ የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታች ግቦች ጋር ማጣጣም አስፈላጊ መሆኑን አፅንኦት ይሰጣል። የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳዮች ሚኒስቴር በሚኒስቴር መስሪያቤቶች አስተባባሪ ኮሚቴ ውስጥ መካተቱ ለእነዚህ መርሆች ያለውን ቁርጠኝነት ያሳያል። ይህ ኮሚቴ የፖሊሲ አቅጣጫዎችን የማስቀመጥ እና በፕሮግራሞች መካከል ያለውን መናበብ የማረጋገጥ ኃላፊነት ተሰጥቶታል። የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳዮች ሚኒስቴር በዚህ ኮሚቴ ውስጥ መገኘት በሂደት ውስጥ ሴቶችን ማብቃት እና ማህበራዊ ማካተት ላይ ልዩ ትኩረት መስጠቱን ለማረጋገጥ ያለመ ነው። ማህበራዊ አካታችነትን የአየር ንብረት ለውጥን የመቋቋም ማዕቀፍ ውስጥ በማካተት፣ ኢትዮጵያ የዘላቂ ልማት እና የአየር ንብረት ተግባራት የተለያዩ የሀብረተሰብ ክፍሎች ፍትሃዊ በሆነ መልኩ ጥቅምቹን የሚጋሩበት፣ ፍትህ የሰፈነበት እና ሁሉን ማህበረሰብ አቀፍ እንዲሆኑ ትጥራላች።

የሀገሪቱን የረጅም ጊዜ የልማት ግቦች እና አላማዎች የሚዘረዘረውን የአስር አመቱን የልማት እቅድን፣ ሃገር በቀል የኢኮኖሚ ለውጥን (HGR 2.0) እንዲሁም የረጅም ጊዜ ዝቅተኛ ሙቀት አማቂ ጋዝ ልቀትን (LT-LEDS) ያማከለ የልማት ስትራቴጂን ለመፈጸም የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ወሳኝ ሚና ይጫወታል።

የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሚና ዘርፈ ብዙ ነው። ዕቅዶችን፣ ስትራቴጂዎች እና ፕሮግራሞችን ከመቅረጽ በተጨማሪ የተለያዩ የመንግስት ኤጀንሲዎችን፣ የግል ድርጅቶችን እና የልማት አጋሮችን በማስተባበር ተግባራዊነታቸውንም ይደግፋል። ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የአገሪቷ የዕቅድና የለውጥ ዋና መሪ እንደመሆኑ መጠን ከጽንሰ ሐሳብ እስከ አፈጻጸም ያለውን አጠቃላይ የዕቅድ ሒደቱን የመቆጣጠር እና ሁሉም ባለድርሻ አካላት ተቀናጅተው ወደ አንድ የጋራ ራዕይ እንዲያመሩ የማድረግ ኃላፊነት አለበት።

በተጨማሪም ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የዕቅዱን ሂደት የመከታተልና የመገምገም እና ማሻሻያ የሚያስፈልጋቸው ቦታዎችን በመለየት አስፈላጊ የሆኑ ማስተካከያዎችን በማድረግ ዕቅዱን በአግባቡ እንዲቀጥል የማድረግ ኃላፊነት ተሰጥቶታል። የፕላንና ልማት ሚኒስቴር በስትራቴጂክ ዕቅድ፣ ቅንጅታዊ አሰራር እና ክትትል የአስር አመት የልማት እቅዱን ውጤታማ ትግበራን በመምራት የሀገሪቱን ማህበራዊ-ኢኮኖሚ ገጽታን እንዲለውጥ ሃላፊነት ተሰጥቶታል። የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ስትራቴጂክ እቅድ፣ ቅንጅታዊ አሰራር እና ትግበራ ማዕቀፍ በማዘጋጀት የሀገሪቱን ኢኮኖሚያዊ እድገት፣ ማህበራዊ እድገት እና ዘላቂ ልማት ለመምራት ወሳኝ ሚና ይጫወታል።

በኢትዮጵያ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅድሚያ የሚሰጠው ብሄራዊ ፖሊሲዎች አካል ከሆነ የቆየ ሲሆን መንግስትም የሴቶችን እና ሌሎች እንደ አካል ጉዳተኞች ያሉ ተጋላጭ ቡድኖች ለአገሪቱ የልማት ግብ መሳካት ያላቸውን ሚና እውቅና በመስጠት፣ የነዚህን የህብረተሰብ ክፍሎች ልዩ ፍላጎቶች እና ያሉበትን ነባራዊ ሁኔታዎችን ለይቶ በማውጣት፣ በተለያዩ የዘርፍ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና ፕሮግራሞች ውስጥ ማካተትን ትኩረት በመስጠት ረገድ ጥሩ ለውጥ አሳይቷል።

ኢትዮጵያ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን እና ማህበራዊ አካታችነትን የሚያበረታቱ አለም አቀፍ ስምምነቶችን እና የህግ ማዕቀፎችን ፈርማለች። ከነዚህም በተጨማሪ፣ የሃገሪቷ ሕገ-መንግሥታዊና አገራዊ የህግ ማዕቀፎች በተለያዩ ሴክተር መሥሪያ ቤቶች አማካኝነት የሚቀረጹ የተለያዩ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ልዩ ትኩረት ከመስጠታቸውም በተጨማሪ ዘላቂ የልማት ግቦችም በሁለተኛው እድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ ውስጥ ተካተው ነበር።

በተመሳሳይም የአስር አመቱ የልማት እቅድም የሴቶችን መብት ማስከበር፣ በተለያዩ የኢኮኖሚ፣ ማህበራዊና ፖለቲካዊ መድረኮች ውስጥ የሴቶችን እኩል ተወካይነት ማሳካት፣ ለሴቶች ምቹ ሁኔታዎችን መፍጠር፣ ለአካል ጉዳተኞችና ማህበራዊ መገለል ለሚደርስባቸው የህብረተሰብ ክፍሎች የሴፍቲኔት ልማትን በማስፋፋት፣ የማህበራዊ ደህንነት ድጋፍን በመጨመር እና ለተጋላጭ ቡድኖች የሰራ እድሎችን ለማመቻቸትና የህግ ከለላ/ጥበቃ ለመስጠት የሚረዱ ስልታዊ አቅጣጫዎችን አስቀምጧል።

ከሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የአስር አመት እቅድ አስር ምስሎች መሃከል አንዱ የሆነው የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ ማካተት ምሰሶ የተለያዩ የህብረተሰብ ክፍሎችን በማብቃትና ክህሎታቸውን በማሳደግ፣ አቅማቸውን በመገንባት እና ፍትሃዊ ተሳትፎዎች በማሳደግ የኢኮኖሚ ልማት ተጠቃሚነታቸውን ማረጋገጥ ላይ ያተኮረ ነው። ለሴቶች፣ ህጻናት፣ ወጣቶች፣ አረጋውያን፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ዜጎች ማህበራዊ ደህንነትና ጥበቃ ስርዓቶችን በማጠናከር ደኅንነታቸውን ለማስጠበቅና መብቶቻቸውን ለማስከበር ልዩ ትኩረት ተሰጥቷል። ይህም በአመራር እና ውሳኔ አሰጣጥ ላይ ፍትሃዊ

ተሳትፎን ማረጋገጥ እና እነዚህ ቡድኖች በኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ ጉዳዮች ላይ ጉልህ ሚና እንዲጫወቱ ማስቻልን ያካትታል።

የአስር አመት የልማት እቅድ (ከ2020/21 እስከ 2029/30) የስርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካቶ ምስሶ ዋና አላማዎችን ለማሳካት የሚረዱ የተለያዩ አላማዎችን አስቀምጧል። እነዚህ አላማዎች የሚከተሉትን ያካትታሉ:-

- የሴቶችን መብት እና ደህንነታቸውን ለማስጠበቅ እንዲሁም በኢኮኖሚ ልማት ተሳትፏቸውንና ተጠቃሚነታቸውን ለማሳደግ የሚከተሉት እርምጃዎች ቀርበዋል።
 - እ.ኤ.አ. በ2029/30 ሴቶች ከአካላዊ እና ስነ-ግልጽ አደጋ ጥቃት፣ ከሴት ልጅ ግርዛት እና ያለ እድሜ ጋብቻ ሙሉ በሙሉ ነፃ የሚሆኑበትን ሁኔታዎችን መፍጠር። ይህም በእ.ኤ.አ 2015/2016 ከተመዘገበው 24 በመቶ አካላዊ ጥቃት ፣ 65 በመቶ የሴት ልጅ ግርዛት እና 6 በመቶ ያለዕድሜ ጋብቻን በከፍተኛ ደረጃ ለመቀነስ እና በመጨረሻም ሙሉ ለሙሉ ለማስወገድ ያለመ ነው።
 - በሴቶች ላይ የሚደርሰውን ወሲባዊ ጥቃት ከ10 በመቶ ወደ 5 በመቶ በግማሽ መቀነስ።
- በሁሉም ዘርፎች 10,000 ብቁ ሴት መሪዎችን በማፍራት ኢትዮጵያን የአፍሪካ ሴት መሪዎች ማዕከል ማድረግ።
- የሴቶችን ውሳኔ ሰጪነት በሕግ አውጪና በፍትህ አካላት ያላቸውን ድርሻ ወደ 50% ማሳደግ እና የአስፈጻሚ አካላትን አሁን ያለውን 50% ደረጃ ማስጠበቅ።
- በተመሳሳይ ስራዎች ላይ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን የደመወዝ/የክፍያ ልዩነት ማስተካከል።
- የመሬት ባለይዘታነት መብታቸውን ለተነፈጉ 59.7% ሴቶች የመሬት ባለቤትነት መብት ማስገኘት።
- በጥቃቅን ኢንተርፕራይዝ የተሰማሩትን እና ተጠቃሚ የሆኑትን የሴቶች ቁጥር ከ41 በመቶ ወደ 50 በመቶ ማሳደግ።
- ከአነስተኛ ብድር እና ቁጠባ ተቋማት ብድርን በመውሰድ ለገቢ ማስገኛ ተግባራት የሚያውሉትን ሴቶች ቁጥር ከ33% ወደ 55% ማሳደግ።

ምንም እንኳን የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ሁሉንም የሥርዓተ-ይዘት አመለካኞችን የማሟላት ኃላፊነት ባይኖርበትም አጠቃላይ የልማት አጀንዳዎችን በማውጣት እና ሃብት በመደልደል የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት ተነሳሽነትን ለመደገፍ ወሳኝ ሚና ይጫወታል። ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሥርዓተ-ይዘትን ያገናዘበ ዕቅድ፣ በጀት ድልድል እና ክትትልና ግምገማ ከዋና ተግባሮቹ ጋር በማቀናጀት በሌሎች ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶችና የመንግሥት ኤጀንሲዎች ላይ ተጽዕኖ በመፍጠር በመጨረሻ የሀብት ድልድል እና ቅድሚያ ሊሰጣቸው የሚገቡ ጉዳዮች ላይ ተጽእኖ የማሳደር ከፍተኛ እድል አለው። የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን በንቃት በማስተዋወቅ፣ የሴቶችና ልጃገረዶች እንዲሁም ሌሎች ተጋላጭ የሀብትተሰብ ክፍሎች እኩል የሚሳተፉበት እና የሚበለጹበት ፍትሃዊ ማህበረሰብ ለመፍጠር የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ቀላል የማይባል አስተዋጽኦ ሊኖረው ይችላል።

ይህም የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ የትምህርት ሚኒስቴር፣ የግብርና ሚኒስቴር፣ የገንዘብ ሚኒስቴር እና የጤና ጥበቃ ሚኒስቴርን ጨምሮ ከሌሎች ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች ጋር ቀርቦ በትብብር መስራትን ያካትታል። በተጨማሪም የመረጃ አሰባሰብ፣ ትንተና እና አጠቃቀም የስርዓተ-ይዘት እና ሌሎች የማህበራዊ ልማት ጉዳዮችን ያካተቱ መሆናቸውን በማረጋገጥ፣ እንዲሁም ይህን መረጃም ለፖሊሲ ውሳኔዎች በመጠቀም ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች የተጋላጭ ማህበረሰቦችን ልዩ ፍላጎቶች ለማሟላት የተዘጋጁ መሆናቸውን ያረጋግጣል።

የጥላንና ልማት ሚኒስቴር ሥልጣን እና ተግባራት

የጥላንና ልማት ሚኒስቴር የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ አስፈጻሚ አካላት ስልጣንና ተግባር የሚደነግገው በአዋጅ ቁጥር 1263/2014 በተገለጸው ማዕቀፍ ውስጥ ተግባራቱን ያከናውናል። አዋጁ የእያንዳንዱን ሚኒስቴር ሥልጣንና ተግባራት በዝርዝር አስቀምጧል።

የጥላንና ልማት ሚኒስቴር ሥልጣንና ተግባራት በአዋጁ መሰረት በሚከተሉት አበይት ምድቦች ተከፍሏል።

- **የፖሊሲ እና ስትራቴጂ ዝግጅት**

ፖሊሲዎችን ያመነጫል የፖሊሲ ሰነዶችን ያዘጋጃል፡- ልማትን፣ ብሔራዊ ስታቲስቲክስን፣ ሥነ-ህዝብን፣ የአየር ንብረት ለውጥን እና አካባቢን የሚመለከቱ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ሕጎችን መቅረጽ።

የፕሮግራም ዝግጅት፡- ከሀገራዊ ልማት እቅድ ጋር የሚጣጣም ዝርዝር ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት እና ሲፀድቁ ተግባራዊ ማድረግ።

- **እቅድ ማዘጋጀት እና ትግበራ**

የልማት እቅድ፡- የረጅም ጊዜ አመለካከት የልማት ዕቅዶችን ማዘጋጀት፣ በነዚህ ላይ በመመስረት የአገሪቱን የአጭር እና የመካከለኛ ጊዜ የልማት ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት። የእነዚህን ፕሮግራሞች ትግበራ መምራት።

የማክሮ ኢኮኖሚ ማዕቀፍ፡- ለማክሮ ኢኮኖሚ እና ኢኮኖሚያዊ ዕድገት ትንበያ ማዕቀፎችን ለማዘጋጀት ከሚመለከታቸው ተቋማት ጋር መተባበር። ከማክሮ ኢኮኖሚ ማዕቀፍ ጋር በተጣጣመ መልኩ ከቆጠባ፣ ከኢንቨስትመንት፣ እና ከገቢና ወጪ ንግድ ጋር የተያያዙ የኢኮኖሚ ግቦችን መቅረጽ።

- **በመላ አገሪቱ የተመጣጠነ እና ፍትሃዊ ልማት ማምጣት**

የቦታ (spatial) ልማት ማዕቀፍ፡- ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመተባበር ፍትሃዊ ልማትን እና ውጤታማ የመሬት አጠቃቀምን የሚያረጋግጥ የቦታ ልማት ማዕቀፍ ማዘጋጀትና መተግበር።

ፍትሃዊ የልማት እድሎች፡- ለክልሎችና ለዜጎች ፍትሃዊ የልማት እድሎችን የሚያረጋግጡ ስርዓቶችን መዘርጋት እና ተግባራዊነታቸውንም መከታተል።

- **የኢኮኖሚ እና ማህበራዊ ጥናት**

የፖሊሲ ትንተና እና ጥናት፡- የኢኮኖሚ እና ልማት ፖሊሲ ትንተና ጥናት ማካሄድ። የማህበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ስልታዊ ጉዳዮችን መለየት፣ በጥናት ላይ የተመሠረቱ የፖሊሲ ምክረሃሳቦችን ማቅረብ እና በተለያዩ የመንግስት አካላት የሚገኙ ፖሊሲዎች እርስ በእርሳቸው የተጣጣሙ መሆናቸውን ማረጋገጥ።

የምርምር ስራዎችን ማስተባበር፡- ከፖሊሲዎች እና የአሰራር ማሻሻያዎች ጋር የተያያዙ የምርምር እና የልማት ስራዎችን ማስተባበር።

- **የፕሮጀክት ግምገማ እና ማኔጅመንት/አመራር**

የፕሮጀክት ግምገማ፡- የመንግስት የልማት ፕሮጀክቶችን መመርመር፣ መገምገም፣ መምረጥ እና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን መለየት። እነዚህ ፕሮጀክቶች ላይ የተሟላ ግምገማ በማድረግ ከአገራዊ የልማት ግቦች እና ኢላማዎች ጋር መጣጣማቸውን ማረጋገጥ።

የፕሮጀክት ክትትል እና ግምገማ፡- ስኬታማ ትግበራን ለማረጋገጥ የመንግስት ልማት ፕሮጀክቶችን መከታተል እና መገምገም። የፕሮጀክት ውጤቶችን ለማጎልበት የፕሮጀክት አፈጻጸም ግምገማ ማካሄድ፣ ተግዳሮቶችን መለየት እና ሊወሰዱ የሚገባቸው የመፍትሄ እርምጃዎች ላይ ምክረ-ሃሳብ መስጠት።

- **የአቅም ግንባታ እና ተቋማዊ ድጋፍ**

ተቋማዊ አቅም ግንባታ:- የመንግስት የማስፈጸም አቅምን ለማጠናከር እና ዘላቂ ተቋማዊ አቅም ለመፍጠር ምርምር ማካሄድ። የፌዴራል ተቋማትን ሥልጣን እና ኃላፊነት ገደብ እንዲሁም ተቋማዊ አደረጃጀት በተመለከተ የውሳኔ ሃሳቦችን ማቅረብ።

የቴክኒክ ድጋፍ:- ለልማት ዕቅዶች፣ ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች ዝግጅትና ትግበራ የቴክኒክ ድጋፍ እና የአቅም ግንባታ መስጠት።

- **የስታቲስቲክስ ስርዓቶች እና የመረጃ አመራር**

ብሄራዊ ኢኮኖሚ አካውንት:- የብሔራዊ ኢኮኖሚ አካውንት ስታቲስቲክስ ስርዓቶችን መዘርጋት እና አመታዊና የሩብ ዓመት አጠቃላይ የሀገር ውስጥ ምርት ግምታ ማድረግ። ለክልላዊ የኢኮኖሚ አካውንቲንግ ስርዓቶች ደረጃ ማውጣት እና ማጣጣም።

የስታቲስቲክስ ስታንዳርዶች:- አለም-አቀፍ ስታንዳርዶችን መሰረት በማድረግ ብሔራዊ የስታቲስቲክስ ስርዓቶች፣ ስታንዳርዶች እና ደንቦችን ማዘጋጀት። የብሔራዊ ስታቲስቲካዊ መረጃዎችን አፈፃፀም እና ጥራት መከታተል።

የመረጃ አሰባሰብ ደንብ:- የሌሎች ተቋማት መረጃን መሰብሰብ ተግባራትን መቆጣጠር፣ የዳሰሳ ጥናት፣ የአሰራር ስታንዳርድ እና የናሙና ዘዴዎችን ማጽደቅ፣ የትክክለኛነት ማረጋገጫ መስጠት።

- **የአየር ንብረት ለውጥ እና የአካባቢ ጥበቃ**

የአየር ንብረት ለውጥ ተግባራት:- የአየር ንብረት ለውጥ እና የአካባቢ ጥበቃ ሥራዎችን ከሀገራዊ የልማት ግቦች ጋር መጣጣማቸውን ለማረጋገጥ የማስተባበር፣ የመደገፍ እና የመከታተል ተግባራትን ማከናወን።

- **የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት**

የኢትዮጵያ አስፈፃሚ አካላት አዋጅ (እ.ኤ.አ 2010) ሁሉም ዘርፎች፣ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች፣ የመንግስት ኤጀንሲዎች እና የመንግስት የልማት ድርጅቶች የሥርዓተ-ይዘት ጥያቄዎችን ከስልጣናቸው እና ከኃላፊነታቸው ጋር እንዲያቀናጁ ስልጣን ይሰጣል። ከዚህ ጋር ተያይዞ፣ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት ጥያቄዎችን በሁሉም ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች ውስጥ የማካተት ኃላፊነት አለበት። ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሴቶች፣ የህጻናት፣ የአካል ጉዳተኞች እና የሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች አመለካከቶች፣ ፍላጎቶች እና ቅድሚያ የሚሰጧቸው ጉዳዮች ስልታዊ በሆነ መንገድ መካተታቸውን እና ምላሽ ማግኘታቸውን እንዲያረጋግጥ በዚህ አዋጅ ኃላፊነት ተሰጥቶታል።

እነዚህን ተግባራት እና ኃላፊነቶችን በመወጣት፣ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ለአየር ንብረት ለውጥ የማይበገር ዘላቂ ልማት፣ ፍትሃዊ እድገት እና ማህበራዊ ተሳትፎን በመላው ኢትዮጵያ በማስፋፋት አላማውን እንዲያሳካ ይጠበቅበታል። በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን የማብቃት እና ማህበራዊ ማካተት ላይ በተሰጠው ስልጣን መሰረት የፕላንና ልማት ሚኒስቴር የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበረሰብ አካታችነትን በሁሉም ተግባራቶቹ እና ኃላፊነቶች ውስጥ የማካተት ስልጣን እና ሃላፊነት አለበት። ይህም ሁሉም ተግባር እና ሃላፊነት - የፖሊሲ አዘገጃጀት፣ ማህበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ምርምር እና ትንተና፣ የብሄራዊ ኢኮኖሚ አካውንት ስታቲስቲክስ እና የስታቲስቲካዊ መረጃ ትርጓሜን ጨምሮ በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የተቃኙ መሆናቸውን ማረጋገጥን ያካትታል።

ተልዕኮ

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ተልዕኮ የኢትዮጵያን ልማት ለመምራት የሚጠቅም የአጠቃላይ የፖሊሲ ትንተና ማካሄድ፣ አቅጣጫዎችን/መመሪያዎችን ማስቀመጥ እና ድጋፍ መስጠት ነው። ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የመንግስት ሴክተር መስሪያ ቤቶችንና ኤጀንሲዎችን ውጤታማ በሆነ መልኩ በማቀናጀት የመካከለኛና የረዥም ጊዜ አገራዊ የልማት እቅዶችን በማዘጋጀት የሀገሪቱን መጻኢ እድል የመቅረጽ አላማ አለው።

የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ተልዕኮ በግልጽኝነት፣ ተጠያቂነት እና መልካም አስተዳደር ላይ የተገነባ ነው። የከፍተኛ ታማኝነት መለኪያዎችን በመያዝ የኢትዮጵያ ህዝብ አመኔታን ለማክበር ይሰራል። የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ግብ የሀገሪቱን ጥቅም በማስቀደም አስተማማኝ የፖሊሲ ትንተና፣ እቅድ እና የትግበራ ድጋፍ መስጠት ነው። ተልእኮው ኢትዮጵያ ለምታካሂደው ዘላቂ እና ሁሉን አቀፍ እድገት አስተዋጽኦ በማድረግ በአለም አቀፍ ደረጃ እንድትበለፀግ ያስችላታል።

ራዕይ

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ራዕይ ኢትዮጵያ ዜጎች ደረጃውን በጠበቀ ሁኔታ የሚኖሩባት የበለጸገች አፍሪካዊ ሀገር እንድትሆን ነው። የሀገሪቱ ዓላማ ቀጣይነት ያለው የኢኮኖሚ እድገትን፣ ማህበራዊ መስተጋብር እና ዘላቂ ደህንነት የአካባቢ ጥበቃን ማምጣት ነው። የሚኒስቴር መስሪያቤቱ መዳረሻ ግብ ኢትዮጵያን እድገት፣ ፈጠራ እና የህዝብ ደህንነት ቅድሚያ ወደሚሰጥባት የብልጽግና ተምሳሌት የሆነች ሀገር ማሻገር ነው። ዋና ዋና ግቦች የሚከተሉትን ያካትታሉ፡-

- ድህነትን እና የኑሮ አለመመጣጠንን መቀነስ
- ለትምህርት፣ ለስራ እና ለስራ ፈጣሪነት የተሻሉ እና በቂ እድሎችን መፍጠር
- ኢትዮጵያ ያላትን ሀብት፣ ፈጠራ እና የሰው ሃይል ኃብት የሚጠቀም እና ዘላቂነት ያለው እንዲሁም ሁሉን አቀፍ የሆነ ኢኮኖሚ ማሳደግ
- የሀገር ውስጥ እና የውጭ ኢንቨስትመንቶችን በመሳብ ንግድ እንዲስፋፋ ምቹ ሁኔታን መፍጠር
- ቀጣይነት ያለው ሥራ መፍጠር እና የቴክኖሎጂ እድገቶችን በየዘርፉ ማጎልበት

ባጠቃላይ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ኢትዮጵያ የህዝቦቿ የወደፊት ራዕዮች፣ ተስፋዎች እና ህልሞች የሚፈጸሙባት፣ የዘላቂ ልማት ዋና ተምሳሌት እንድትሆን ይተጋል።

ራዕይን እውን ለማድረግ ከተለያዩ ባለድርሻ አካላት ማለትም ከአለም አቀፍ የልማት ኤጀንሲዎች፣ ከግሉ ዘርፍ ባለድርሻ አካላት፣ ከሲቪክ ማህበራት እና ከኢትዮጵያ ህዝቦች ጋር ትብብር እና አጋርነትን ይጠይቃል። በጋራ በመስራት ተግዳሮቶችን ማሸነፍ፣ እውቀትን መጋራት እና ኢትዮጵያን ወደፊት ለማራመድ ውጤታማ መፍትሄዎችን መፍጠር ይቻላል።

ራዕዩ በመልካም አስተዳደር፣ ግልጽነትና ተጠያቂነት መርሆዎች በመመራት ከፍተኛ የሥነ ምግባር መመዘኛዎች በመያዝ የህዝብን ሀብት ውጤታማ በሆነ መልኩ ለመጠቀም ቁርጠኝነት ያለው ነው።

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር መዋቅር

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር መዋቅር በሚኒስትር ማዕከላዊ አመራር እና በሚኒስትር ጽሕፈት ቤት ድጋፍ የሕዝብ ግንኙነትና ኮሙኒኬሽን፣ የኦዲት ሥራ አስኪያጅ፣ የፀረ-መስፍን ሥራ አስኪያጅ፣ እና የሕግ ባለሙያ ሚናዎች ያካትታል። በሌላ በኩል የስራ አመራር ዋና ስራ አስፈጻሚ ግዥን፣ ፋይናንስን፣ የሰው ኃብትን፣ መሰረታዊ አገልግሎቶችን፣ የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂን ማሻሻያ እና ሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳዮችን አካቶ ትግበራን በስሩ ይቆጣጠራል።

ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ በሚኒስትር ዴኤታዎች በሚመሩ ሁለት ዋና ዋና ዘርፎች ይከፈላል። እነሱም የእቅድ፣ ስታቲስቲክስና ፖሊሲ ዘርፍ፣ እና የአካባቢ፣ አየር ንብረት ለውጥ እና ስነ-ሕዝብ ልማት ዘርፍ ናቸው።

በእቅድ፣ ስታቲስቲክስና ፖሊሲ ዘርፍ ስር፣ የፕላንና የመንግሥት ኢንቨስትመንት፣ የኢኮኖሚ ትንተና እና ፖሊሲ፣ የብሔራዊ ኢኮኖሚና ስታቲስቲክስ፣ የክትትልና ግምገማ ሥርዓት እና የልማት ዕቅድ ክትትልና ግምገማ ዋና ስራ አስፈጻሚዎች በሰራቸው ካሉ የተለያዩ ዴታቶች ጋር ይገኛሉ። በተመሳሳይ ሁኔታም በአካባቢ፣ የአየር ንብረት ለውጥ እና የስነ-ሕዝብ ልማት ዘርፍ ስር፣ የአካባቢ እና አየር

ንብረት ለውጥ ፖሊሲ እና ስትራቴጂ ትንተና እና አካታች ትግብራ፣ የአካባቢ እና አየር ንብረት ለውጥ የአለም-አቀፍ ስምምነት እና ስልታዊ አጋርነት እና የስነ ሕዝብ ልማት ጉዳዮች ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች እስከ የተለያዩ ዴሲዥኖች ጋር ይገኛሉ።

ሚኒስትር

የሚኒስትር ጽ/ቤት

1. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የህዝብ ማንኛነትና ከሙዩኒኬሽን
2. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የኮይት
3. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የስነ ምግባር እና ፀረ-ሙስና
4. የቅጂ አገልግሎት

የሥራ አመራር ዋና ሥራ ስዕል ጻፊ

1. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- ግዢና ፍጆናንስ
2. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የብቃትና ሰው ጋብት ስዕተ-ጻፍ
3. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- ማሰራጨት ስልጠና
4. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ
5. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የሰነድ ስርዓት ማሰራጨት ጉዳዮች አካባቢ ትግብራ
6. ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የዘርፎች ስትራቴጂያዊ ጉዳዮች

ምክትል ሚኒስትር፡- የአቅድ ስታትስቲክስ እና ፖሊሲ ዘርፍ

ምክትል ሚኒስትር፡- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ እና የስነ-ህዝብ ዘርፍ

ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የአቅድና የሚገባበት ስታትስቲክስ

- የኢኮኖሚ ዘርፍ የአቅድ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የግብርና ዘርፍ የአቅድ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የሙያዊ ልማት ዘርፍ የአቅድ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ ዘርፍ የአቅድ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና

ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የኢኮኖሚ ትንተናና ፖሊሲ

- የግብርና ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የኮይት ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና

ዋና ስራ ስዕል ጻፊ፡- የብሔራዊ የኢኮኖሚ ስነ-ምግባር እና ስታትስቲክስ

- የብሔራዊ ኢኮኖሚ ስነ-ምግባር ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የኮይት ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና

ዋና ሥራ ስዕል ጻፊ፡- የከተማዎች ማሰራጨት ስርዓት

- የከተማዎች ማሰራጨት ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የከተማዎች ማሰራጨት ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና

ዋና ሥራ ስዕል ጻፊ፡- የልማት አቅድ ስታትስቲክስ

- የኢኮኖሚ ማሰራጨት ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የግብርና ማሰራጨት ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የልማት ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና

ዋና ሥራ ስዕል ጻፊ፡- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ፣ ስትራቴጂያዊ ስታትስቲክስ እና አካባቢ ትግብራ

- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ ስታትስቲክስ
- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ ስታትስቲክስ
- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ ስታትስቲክስ
- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ ስታትስቲክስ
- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ ስታትስቲክስ
- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ ስታትስቲክስ
- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ ስታትስቲክስ

ዋና ሥራ ስዕል ጻፊ፡- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ስትራቴጂያዊ ስታትስቲክስ

- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ስትራቴጂያዊ ስታትስቲክስ
- የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ስትራቴጂያዊ ስታትስቲክስ

ዋና ሥራ ስዕል ጻፊ፡- የስነ-ህዝብ እና ልማት ጉዳዮች

- የስነ-ህዝብ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የስነ-ህዝብ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና
- የስነ-ህዝብ ስርዓት ማሰራጨት ስልጠና

1.2 የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ መመሪያ አስፈላጊነት እና አላማዎች

1.2.1 የመመሪያው አስፈላጊነት

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር የሥርዓተ-ይዘትን እና ማህበራዊ አካታችነትን በአቅድ፣ ትግበራ እና የበጀት አወጣጥ ሂደቶች ውስጥ በማዋሃድ በሚገኝበት የለውጥ ጎዳና ላይ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በሁሉም የስራ ሂደቶች ውስጥ የማቀናጀት ሃላፊነት አለበት። ይህ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የታነጸ እቅድን የመንደፍ የተሰጠውን ሚና ለማሳካት ከፍተኛ ወሳኝነት አለው። የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ማረጋገጥ የተጣለበትን ኃላፊነት በብቃት ከመወጣት አንጻር መሰረታዊ ነው። በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ በሚገኙ ሁሉም ዳይሬክቶሬቶች ውስጥ ከፖሊሲ ቀረጻ ጀምሮ እስከ የፕሮጀክት አፈጻጸም ድረስ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ማቀናጀት ይጠይቃል።

የፕላንና ልማት ሚኒስቴር የሁለቱም ጾታዎች እና በህብረተሰቡ ውስጥ ያሉ ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ፍላጎቶች መሟላታቸውን፣ በተቋሙ ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነትን በማረጋገጥ አስተዋጾ የማድረግ እድል እና ሃላፊነት አለበት። ይህ በድርጅታዊ ባህል እና አሰራር ውስጥ ስር የሰደዱ መድሎዎችን፣ አመለካከቶችን እና አድሎአዊ ድርጊቶችን ሆን ብሎ መለየት እና ማስተካከልንም ያካትታል።

በተጨማሪም በሀገሪቱ ውስጥ የሥርዓተ-ይዘትን እና የማህበራዊ እድገት ግንኙነቶችን በመለየት፣ በመስተዋል እና በመተንተን እንዲሁም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያማከሉ ፖሊሲዎችን እና ፕሮግራሞችን በመቅረጽ ረገድ የባለሙያዎችን አቅም ማሳደግ አስፈላጊ ነው። በተጨማሪም ሴቶችን ብቻ ያማከሉ ኢላማዎች ላይ አተኩሮ ከመስራት ባለፈ በአቅድ፣ ውሳኔ አሰጣጥ እና ትግበራ ወቅት የጾታዎችን እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችን የተለያዩ ፍላጎቶችን ተግዳሮቶች ለመገንዘብ ተጨባጭ ጥረት ማድረግን ይጠይቃል።

ይህ የተሟላ አካሄድ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንታኔን በአቅድ ሂደት ውስጥ ማቀናጀትን፣ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር ኢላማዎችን እና አመለካከቶችን ማዘጋጀትን እና የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያማከሉ ስራዎችን ለመደገፍ ግብዓቶችን መመደብን ያካትታል። ይህን እርምጃ በመውሰድ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር የሥርዓተ-ይዘት እና በሌሎች የተጎዱ የማህበራዊ ክፍሎች መካከል ያለ ኢ-ፍትሃዊነትን እውቅና ከመስጠት እና ከመቀነስ ባሻገር የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነትን የሚገድቡ ምክንያቶችን መቅረፍን ያጠቃልላል። ለዚህም ብሄራዊ እቅዶች እና ፕሮግራሞች የሁሉንም ማህበራዊ የተለያዩ ፍላጎቶች እና ቅድሚያ የሚሰጧቸውን ሁኔታዎች በማማከል፣ ፍትሃዊ እና ዘላቂ ውጤቶችን የሚያበረታቱ መሆናቸውን ማረጋገጥ ያስፈልጋል።

በተጨማሪም የፕላንና ልማት ሚኒስቴር የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን በውስጥ አሰራር ማለትም እንደ ምልመላ፣ ቅጥርና የደረጃ እድገት የመሳሰሉት ውስጥ በማካተት ሁሉን አቀፍ እና ብዝሃነት የሚታይበት የስራ እድል እና የተመቻቸ ሁኔታ በመፍጠር ተቀዳሚነቱን ማሳየት ይጠበቅበታል። እንዲሁም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተግባራቱን ውጤታማነት ከትትልና ግምገማ የሚያካሄድበት የሥርዓት መመስረት እና የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንተናዎች፣ በጀት ዝግጅት፣ እና እቅድ አወጣጥ ላይ ያተኮሩ ስልጠናዎችን በማካሄድ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በሚገባ እንዲገነዘቡ እና እንዲተገብሩ የሰራተኞችን እና ባለድርሻ አካላትን አቅም ማጎልበት ይገባል።

እነዚህን እርምጃዎች በመውሰድ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ሁሉንም የህብረተሰብ ክፍሎች የሚጠቅም ሁሉን አቀፍ እና ለሥነ-ይዘት ፍትሃዊ የሆነ የእድገት ሂደትን ማመቻቸት ይጠበቅበታል። በመጨረሻም ውጤታማ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን አካቶ መተግበር፣ የፕላንና ልማት ሚኒስቴርን የሴቶችን፣ ህፃናትን እና አካል ጉዳተኞችን ጨምሮ ባለድርሻ አካላትን በተሻለ

ሁኔታ እንዲያገለግል፣ የአስር አመት የልማት እቅድ፣ ሃገር በቀል የኢኮኖሚ ለውጥ እና የረጅም-ጊዜ ዝቅተኛ የአማካኝ ጋዝ ልቀት ልማት ስትራቴጂን የመሳሰሉ ብሔራዊ የልማት ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ፕሮግራሞችን እንዲያሳካ፤ እንዲሁም አለም-አቀፍ የሥነ-ጥናት ውሳኔዎችን - ዓለም አቀፍ የሕዝብ ብዛት እና ልማት ጉባኤ (Conference on Population and Development፣ እ.ኤ.አ 1993)፣ በሴቶች ላይ የሚደረግ ማንኛውንም ጾታን መሰርት ያደረገ መድሎን ለማስወገድ የተደረገ ስምምነትን (Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women)፣ የቤጂንግ የእርምጃ መድረክን (Beijing Platform for Action) እና የተባበሩት መንግስታት ዘላቂ የልማት ግቦችን (United Nations' Sustainable Development Goals) ጨምሮ፣ ጎን ለጎን እንዲያስፈጽም ያስችለዋል።

ይህ የሥርዓተ-ጾታ እና የማህበረሰብ አካታችነት መመሪያ የተዘጋጀው በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያሉ ሰራተኞች ሥርዓተ-ጾታን እና ማህበረሰብ አካታችነትን ያገናዘቡ ፖሊሲዎችን፣ ፕሮግራሞችን፣ ከፍተኛ ጥራት ያላቸው ስልታዊ እቅዶችን እና አመታዊ የስራ እቅዶችን በሚያዘጋጁበት ወቅት እንዲመራቸው ነው።

1.2.2 የመመሪያው ዓላማዎች

የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መተግበሪያ መመሪያው ዋና አላማ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን የሥርዓተ-ጾታ እና ማህበራዊ ጉዳዮችን ከሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሰፊ ውጥኖች ጋር በማዋሃድ ለአየር ንብረት ለውጥ የማይበገር፣ ቀጣይነት ያለው እና ሁሉን አቀፍ ሀገራዊ እድገትን ለማምጣት እንደ ተግባራዊ መሳሪያ ሆኖ ማገልገል/ማገዝ ነው። የመመሪያው ጉሉስ ዓላማዎች እንደሚከተሉት ተዘርዝረዋል፡-

- የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት ዋና ዋና ጉዳዮችን ተግባራዊ ለማድረግ ግልፅ አቅጣጫ እና መመሪያ መስጠት፣ እንዲሁም ቁልፍ የመግቢያ ነጥቦች ላይ ተግባራዊ ግንዛቤዎችን ማቅረብ።
- በሁሉም የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ተግባራት የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን እና የማህበራዊ አካታችነትን ለማጠናከር የሚረዳ የተሟላ ማዕቀፍ ሆኖ ማገልገል።
- የተጠያቂነት አሰራርን መዘርጋት፣ የሰራተኞች እና ባለድርሻ አካላት የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በየራሳቸው ሚና ውስጥ በማዋሃድ ሃላፊነት እና ይህንንም ተከትሎ ለሚጠበቀው ውጤት ተጠያቂ መሆናቸውን ማረጋገጥ።
- በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ላሉ ውሳኔ ሰጪዎች እንደ ዋና የማመሳከሪያ መሳሪያ ሆኖ በማገልገል፣ እንዲሁም ከተለያዩ ቡድኖች የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት ጋር በተያያዘ አስፈላጊ ሁኔታዎችን፣ ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮችን እና ፍላጎቶችን በመለየት ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ለሚወስናቸው ውሳኔዎች መረጃን መሰረት ያደረገ እና የተሟላ ግብዓት መስጠት።
- በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ እና በተጓዳኝ ተቋማት ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት አጠቃላይ አሰራርን ደረጃውን የጠበቀ፣ ወጥነት እና የተቀናጀ እንዲሆን በማድረግ የስርዓተ-ጾታ እኩልነትን ማሳደግ።

2. ክፍል ሁለት፡- የስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ መሠረታዊ የፅንሰ-ሀሳብ ማዕቀፍ (conceptual framework)

የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ፣ የሥርዓተ-ይታ እና ማህበራዊ አካታችነት አመለካከቶችን በሁሉም የፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች ውስጥ ማካተትን አላማ ያደረገ ስልታዊ መንገድ ነው። ዓላማው የተለያዩ ቡድኖች በተለይም ሴቶች እና የተገለሉ ማህበረሰቦች በልማት እንቅስቃሴዎች ውስጥ በፍትሃዊነት እንዲካተቱ እና ከውጤቶች ተጠቃሚ እንዲሆኑ ማድረግ ነው። ይህ የፅንሰ-ሀሳብ ማዕቀፍ ውጤታማ የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ ዋና ክፍሎችን፣ መሪ መርሆችን እና የተግባር እርምጃዎችን እንደሚከተለው ይዘረዝራል።

2.1 ዋና ክፍሎች

ፖሊሲ እና/ወይም መመሪያ፡- የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን የሚደግፉ እና የሚያሳልጡ ፖሊሲዎችን እና ስትራቴጂዎችን/መመሪያዎችን ማዘጋጀት። ይህም ሥርዓተ-ይታን ማዕከል ያደረገ ፖሊሲዎችን፣ ፀረ-መድልዎ ህጎችን እና ተቋማዊ አደረጃጀቶችን ማለትም እንደ የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ክፍል ወይም በተቋማቶች ውስጥ የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ክፍል ተወካይ እንዲኖር ማድረግን ያጠቃልላል።

አቅም ግንባታ፡- የፖሊሲ አውጪዎችን፣ የፕሮግራም ፈጻሚዎችን እና የማህበረሰብ አባላትን ጨምሮ ሌሎች የባለድርሻ አካላት በሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ በቂ ግንዛቤ እንዲኖራቸው እና መርሆችን እንዲተገብሩ የሚያስችላቸውን አቅም መፍጠር/ መገንባት። ይህንን አቅም ለመገንባት የስልጠና ፕሮግራሞች፣ አውደ ጥናቶች እና ተከታታይ ትምህርት ወሳኝ ናቸው።

መረጃ እና ማስረጃ፡- በተገለጡ ቡድኖች ዙሪያ በጾታ የተከፋፈሉ መረጃዎችን መሰብሰብ፣ መተንተን እና ጥቅም ላይ ማዋል። ይህ ተግባር የመረጃ ክፍተቶችን ለመለየት፣ መረጃ ላይ የተመሰረተ ውሳኔ ለመስጠት እና የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጥረቶችን አፈጻጸም ለመከታተል አስፈላጊ ነው።

ተሳትፎ እና ውክልና፡- በውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ውስጥ ሴቶች እና ሌሎች የተገለጡ ቡድኖች ባግባቡ መወከላቸውን እና በንቃት መሳተፋቸውን ማረጋገጥ። ይህም አካታች ሁኔታዎችን ማመቻቸት እና በሁሉም ደረጃዎች አሳታፊ መንገዶችን መጠቀምን ያካትታል።

የሃብት ድልድል፡- የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እንቅስቃሴን ለመደገፍ በቂ የገንዘብ እና የሰው ኃይል መመደብ። ይህም የሥርዓተ-ይታ እኩልነትን ለማምጣት ለሚሰሩ ሰራዎች የተለየ በጀት ማውጣትን እንዲሁም ለልማት ፕሮጀክቶች የሚበጀተው አጠቃላይ ሃብት (የገንዘብ እንዲሁም የሰው ሃይል) ለተገለጡ ቡድኖች በእኩልነት ተደራሽ መሆናቸውን ማረጋገጥን ይጨምራል።

ተጠያቂነት እና ክትትል፡- የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ አተገባበር እና ተጽእኖን ለመከታተል ለመገምገም የሚረዳ ስርዓት መዘርጋት። ይህም ግልጽ የሆነ የሪፖርት አቀራረብ መንገዶችን በመጠቀም የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራን የሚመለከቱ አመለካኞችን ማዘጋጀት፣ ተከታታይ ግምገማዎችን ማካሄድ እና የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ ጋር በተያያዘ የተቀመጡ ውጤቶች ስኬትን በተመለከተ ተጠያቂነትን ማረጋገጥን ይጨምራል።

2.2 መርሆዎች

ፍትሃዊነት እና መድልዎ አልባነት፡- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የተመሰረተው በፍትሃዊነት እና ሥርዓተ-ይዘት፣ ዘርን፣ አካል ጉዳተኝነትን ወይም የማህበራዊ እና ኢኮኖሚ ደረጃ ሁኔታን ሳይለይ ለሁሉም ግለሰቦች ፍትሃዊ አያያዝ እና እድሎች የማረጋገጥ፣ መርህ ላይ ነው። መድልዎ አልባነት ማንኛውንም ዓይነት አድልዎ ወይም መገለልን የሚከላከል ዋና እሴት ነው።

ተሳትፎ እና ብቃት፡- በሁሉም ሂደቶች የሴቶችን እና የተገለሉ ቡድኖችን ንቁ ተሳትፎና ብቃትን መደገፍ። ይህ መርህ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ዓላማዎችን ለማሳካት የተሰሚነትን፣ ራስን የመወከል አቅምን እና የመሪነትን አስፈላጊነት ያሳያል።

ድርብርብ ማንነቶች እና መድልዎዎች፡- ግለሰቦች ልምዶቻቸውን እና እድሎቻቸውን የሚቀርጹ/የሚወስኑ እና ተጽኖ የሚያደርጉ በርካታ እና ተደራራቢ ማንነቶች እንዳላቸው መገንዘብ። የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የተደራረቡ የአድልዎ እና የእኩልነት መጓደል ተጽእኖዎችን ለመቅረፍ እነዚህን የተለያዩ ማንነቶችን ያማከለ ዘዴን ይከተላል።

ዘላቂነት፡- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እንቅስቃሴዎች ዘላቂ መሆናቸውን እና የረጅም ጊዜ አዎንታዊ ተፅእኖዎችን መፍጠር እንዲችሉ ማድረግ። ይህም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ከድርጅቶች እና የልማት ፕሮግራሞች ዋና ተግባራት ጋር ማቀናጀትን ያካትታል።

2.3 ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ የሚረዱ የትግበራ እርምጃዎች

- አውዳዊ ትንተና፡-** ስለ ሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የተለዩ ጉዳዮችን እና ፍላጎቶችን ለመረዳት በማህበራዊ፣ ባህላዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ፖለቲካዊ አውዶች ላይ ጥልቅ ትንተና ማካሄድ። ይህ አካሄድ ግንዛቤዎችን እና አመለካከቶችን ለመሰብሰብ ማህበረሰቡን እና ባለድርሻ አካላትን ማሳተፍን ያካትታል።
- ስልታዊ እቅድ፡-** ግልፅ ዓላማዎችን፣ ዒላማዎችን እና ተግባራትን በዝርዝር የሚያስቀምጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስትራቴጂ ማዘጋጀት። ስትራቴጂው ከአጠቃላይ ድርጅታዊ ግቦች ጋር መጣጣም እና በድርጊት መርሃ ግብር መደገፍ አለበት።
- አፈጻጸም/አተገባበር፡-** የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን በፕሮግራም እና ፕሮጀክት ቀረጻ/ዝግጅት፣ ትግበራ እና አስተዳደር ውስጥ ማካተት። ይህም ሥርዓተ-ይዘትን ያገናዘቡ አመለካኞችን ማዘጋጀት፣ ሁሉን አቀፍ ተሳትፎን ማረጋገጥን እና ሥርዓተ-ይዘትን ያማከሉ አሰራሮችን መከተልን ያካትታል።
- የአቅም ግንባታ፡-** በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ ላይ ሰራተኞች እና ባለድርሻ አካላት ያላቸውን ግንዛቤ እና ክህሎት ለማጎልበት ተከታታይ ስልጠና እና ድጋፍ መስጠት። ይህ የአካታችነት እና ምላሽ ሰጪነት ባህልን ለመገንባት ይረዳል።
- ክትትል እና ግምገማ፡-** ለውጦችን ለመከታተል፣ ተጽእኖዎችን ለመለካት እና መሻሻል ያለባቸውን ሁኔታዎችን ለመለየት ጠንካራ የክትትል እና ግምገማ ስርዓት መመስረት። የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እንቅስቃሴን ለማካተት እና ለማጠናከር መደበኛ ግምገማዎች እና ግብረመልሶች አስፈላጊ ናቸው።

6. መግት እና ተግባራት፡- የመገናኛ ዘመቻዎችን፣ አጋሮችን እና ጥምረቶችን በመጠቀም ለሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መሟላትን እና ግንዛቤ መፍጠርን መደገፍ። ይህ ሰፊ ድጋፍን ለመገንባት እና የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት አጀንዳን ለማራመድ ይረዳል።

የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ ሁሉን አቀፍ፣ ፍትሃዊ እና ዘላቂ የልማት ውጤቶችን ለመፍጠር ያለመ የለውጥ አካሄድ ነው። የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መርሆዎችን በሁሉም ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች ውስጥ በማካተት ሴቶች እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖች ተጠቃሚ ብቻ ሳይሆኑ ንቁ የለውጥ አነሳሽ መሆናቸውን ማረጋገጥ ይችላሉ። ይህ የፅንሰ-ሃሳብ ማዕቀፍ የፖሊሲ፣ የአቅም፣ የመረጃ፣ የተሳትፎ፣ የሀብት እና የተጠያቂነት አስፈላጊነት ላይ በማተኮር፣ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ ዋና ሂደትን ለማሳካት የተዋቀረ መንገድ ሆኖ ያገለግላል።

3. ክፍል ሶስት፡- የጥላን እና ልማት ሚኒስቴር የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ

አካታችነት ጉዳዮች አካቶ ትግበራ መመሪያ

ከዚህ በታች ያለው ሰንጠረዥ የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን የጥላን እና ልማት ሚኒስቴር ቢሮዎች እና ዋና ሥራ አስፈጻሚ ኃላፊዎች ጋር በማዋሃድ የተቀናጀ የአሰራር ዘዴን ያቀርባል። መመሪያው የሚኒስቴር መ/ቤቱ ዋና ስራ አስፈጻሚዎች እንደየኃላፊነታቸው የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በብቃት አካቶ ለመተግበር የሚያግዙባቸውን ቁልፍ ጉዳዮችን (ክፍተቶችን)፣ የድርጊት ምክረ-ሃሳቦችን እና የመመዘኛ አመለካከቶችን በግልፅ ዘርዘር አስቀምጧል።

የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ ጉዳዮች፡- በሰንጠረዥ ቋሚ መስመሮች /አምድ ላይ እያንዳንዱ ሥራ አስፈጻሚ በሚመለከተው የሥራ ኃላፊነት ከስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ አበይት ተግዳሮቶችና ስጋቶችን ለይቶ አስቀምጧል። እነዚህ ጉዳዮች የሚኒስቴሩ ፖሊሲዎችና አሠራሮች ሁሉን አቀፍ እና ፍትሃዊ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ወሳኝ ናቸው።

የሚኒስቴር መስሪያቤቱ ስራዎች እና ሃላፊዎችን ለስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ ለማድረግ የሚወሰዱ እርምጃዎች፡- በዚህ ክፍል ከስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አንጻር የተለዩ ጉዳዮችን ለመፍታት ዝርዝር የድርጊቶች ምክረ ሃሳብ/ፕሮፖዛል/ ቀርቧል። እነዚህ ድርጊቶች ከእያንዳንዱ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ልዩ ሚናዎች እና ተግባራት ጋር እንዲስማሙ ሆነው የተሰናዱ ናቸው። ዓላማቸውም የጾታ እኩልነትን እና ማህበራዊ አካታችነትን በሁሉም የሚኒስቴር መስሪያቤቱ ስራዎች ማስተዋወቅ እንዲሁም ለስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ ለማድረግ ነው።

የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት፡- የማረጋገጫ ዝርዝሩ በተቋሙ ውስጥ በሚገኙ ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር በተያያዘ የታቀዱ ተግባራት በብቃት መተግበራቸውን ለማረጋገጥ/ለመመዘን ሊጠቀሙባቸው የሚችሏቸውን መመዘኛዎችን እና ተግባራትን ያቀርባል። ይህ የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት መሻሻልን/ለውጥን ለመከታተል/ለመቆጣጠር እና ተጠያቂነትን ለማስቀጠል የመተግበሪያ መሳሪያ ሆኖ ያገለግላል።

አመለካከት/ኢንዱኬተር፡- ይህ አምድ የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተግባራትን ውጤታማነትን ለመገምገም እና ለመለካት የሚረዱ አመለካከቶችን በዝርዝር አስቀምጧል። እነዚህ አመለካከቶች መሻሻሎችን/ለውጦችን እና ውጤቶችን ለመከታተል፣ ለመመዘን እና ቀጣይነት ላለው መሻሻል መሰረት ይጥላሉ።

ይህ የተዋቀረ አካሄድ የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መርሆች በሁሉም የአሰራር እና የፖሊሲ/ፕሮግራም/ስትራቴጂ አወጣጥ እንዲሁም አተገባበር ውስጥ በበቂ ሁኔታ መካተታቸውን በማረጋገጥ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ የተቀናጀ ጥረትን ለማመቻቸት ያለመ ነው።

ሠንጠረዥ 1፡- በጥላን እና ልማት ሚኒስቴር ውስጥ የሚገኙትን ዋና ስራ አስፈጻሚዎች ግዴታዎች እና ኃላፊነቶች፤ እንዲሁም እነዚህ ዋና ስራ አስፈጻሚዎች ለሥርዓተ-ይታ ምላሽ ሰጪ እንዲሆኑ ለማድረግ የሚረዱ ምክረ-ሃሳቦች

1. የሚኒስትር ጽሕፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የሚኒስትሩ ጽ/ቤት ኦዲትን፣ ፀረ ሙስናን፣ የሕግ አገልግሎትን፣ ኮሙዩኒኬሽን እና የህዝብ ግንኙነትን እንዲሁም የለውጥ/ሬፎርም ቡድንን ያካተተ አምስት ቁልፍ ክፍሎችን የመምራት ኃላፊነት ተሰጥቶታል።</p>
<p>የስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ሴቶች እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖች (እንደ አካል ጉዳተኞች፣ በቁጥር አነስተኛ የሆኑ ብሄረሰቦች፣ ወዘተ) በአባይት ሥራ አስፈጻሚ ክፍሎች ውስጥ ባሉ የአመራር ሚናዎች እና የውሳኔ ሰጪ የስራ መደቦች ላይ ዝቅተኛ ውክልና ሊኖራቸው ይችላል። • በስራ ላይ ያሉ አንዳንድ ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂዎች ወንዶች፣ ሴቶች እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖች ያሏቸውን የተለያዩ ፍላጎቶች እና የሚያጋጥሟቸውን/የሚጋረጡባቸውን ተግዳሮቶች በበቂ ሁኔታ ሊያጤኑ እና ለተግዳሮቶቹም ተመጣጣኝ መፍትሄ ሊያስቀምጡ ይችላሉ።
<p>የስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በሚኒስቴር መሥሪያ ቤቱ ውስጥ የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን አፈፀፀም እና ግስጋሴውን የመቆጣጠር ስራ ብቻ የሚሰራ፤ በሚኒስትሩ ጽ/ቤት ውስጥ ሆኖ በሚኒስትሩ የሚመራ፤ የስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ኮሚቴ ማቋቋም። • ከከፍተኛ አመራር መካከል ለስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዮን የሚሆኑ ወንድ እና ሴት አመራሮችን (GESI Champions) መመደብ። • በሚኒስቴር መሥሪያ ቤቱ የከፍተኛ አመራር ኮሚቴ ውስጥ የሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳዮች አካቶ ትግበራ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት ዋና ስራ አስፈጻሚን በአባልነት ማካተት። • የስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳይን የከፍተኛ አመራር ኮሚቴው የስብሰባ ቋሚ አጀንዳ ማድረግ።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሁሉንም ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ፕሮግራሞች አተገባበርን በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታ መገምገም/መመርመር እና ማሻሻል/መከለስ። የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እርምጃዎች ሙሉ በሙሉ የተቀናጁ መሆናቸውን፣ በሁሉም የፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና የፕሮግራም ትግበራ እቅዶች እንዲሁም ድርጊት መርሃ ግብሮች ውስጥ መካተታቸውን እና ለትግበራቸውም በቂ በጀት መመደቡን ማረጋገጥ። • በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች ዙሪያ በአመራር እና በውሳኔ ሰጪነት ሚናዎች ላይ ላሉ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ተቀጣሪዎች ተከታታይ ስልጠና እና የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን መስጠት። • ለሁሉም የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሰራተኞች በተለይም ፖሊሲ በማውጣት ላይ ለሚሳተፉ አካላት አስገዳጅ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስልጠናዎችን መስጠት መጀመር። • ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ፕሮግራሞች፣ ወዘተ በሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት ላይ የሚያስከትሉትን ተፅእኖዎች ለመለየት የሚረዱ የዳሰሳ ጥናቶች/ ምዘናዎች የፖሊሲ ቀረጻ ሂደት አንድ አካል መሆናቸውን ማረጋገጥ። • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያለው የበጀት እና የሀብት ድልድል ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ምላሽ ሰጪ መሆኑን ማረጋገጥ።
የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት	<p>በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ጽሕፈት ቤት ውስጥ ራሱን የቻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ኮሚቴ ማቋቋም።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ኮሚቴው ማጣቀሻ ውል (terms of reference) ተዘጋጅቷል? • የኮሚቴው አባላት በአብዛኛው በመካከለኛ እድሜ ክልል የሚገኙ አልያም በእድሜ የገፉ ፤ ወይም ወንዶች ብቻ በሚሆኑበት ጊዜ ወጣቶችን ወይም ሴቶችን ለማካተት የሚረዱ ልዩ እርምጃዎች መውሰድን ጨምሮ የኮሚቴው አባላት ብዝሃነትን የሚያረጋግጡ ስልቶችን ወይም ፈጠራዎችን እንዲያዳብሩ የሚረዱ እርምጃዎች ተግባራዊ ሆነዋል? • ሊቀመንበሩን (ሚኒስትሩን) ጨምሮ የኮሚቴ አባላት ተመድበዋል? • መደበኛ ስብሰባዎች የጊዜ ሰሌዳ (ለምሳሌ፡- ወርሃዊ ወይም ሩብ ዓመት) ወጥቶላቸዋል? • የኮሚቴ አባላት ሚናዎች እና ኃላፊነቶች ተወስኗል?

- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ለማሻሻል ያለመ፤ አስፈላጊውን በጀት እና የጊዜ ገደብ የተቀመጠለት የድርጊት መርሃ ግብር ተዘጋጅቷል?

ከከፍተኛ አመራር መካከል ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዮን የሚሆኑ ወንድ እና ሴት አመራሮችን (GESI Champions) መመደብ።

- ልምድ ካላቸው ከከፍተኛ አመራሮች መካከል ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዮን የመሆን አቅም ያላቸው ተለይተዋል?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዮኖች ምደባ ህጋዊ ሆኗል?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዮኖች ሚናዎች እና ኃላፊነቶች በዝርዝር ተቀምጠዋል?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዮኖች ሃላፊነታቸውን በበቂ ሁኔታ ለመወጣት የሚያስፈልጋቸውን የአቅም ግንባታ እና ሌሎች አስፈላጊ ግብዓቶች ቀርቦላቸዋል?

በሚኒስቴር መሥሪያ ቤቱ የከፍተኛ አመራር ኮሚቴ ውስጥ የሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳዮች አካቶ ትግበራ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት ኃላፊን ማካተት።

- የከፍተኛ አመራር ኮሚቴ አባላት ዝርዝር የሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳዮች አካቶ ትግበራ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት ኃላፊን ለማካተት በሚያስችል መልኩ ተሻሽሏል?
- የአዲሲ/አዲሱ አባል ሚና እና የሚጠበቅባት/በት/ አስተዋጽኦ በበቂ ሁኔታ ተገልጿል?
- አዲሲ/አዲሱ አባል በሁሉም የሚመለከታቸው እና አስፈላጊ በሆኑ የከፍተኛ የአመራር ኮሚቴ ስብሰባዎች መሳተፊ/ፋ ተረጋግጧል?
- ለአዲስ አባላት የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በተመለከተ አዳዲስ እና ወቅታዊ ጉዳዮችን የሚያቀርቡበት መድረክ አለ?

የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳይን የከፍተኛ አመራር ኮሚቴው የሰብሰባ ቋሚ አጀንዳ ማድረግ።

- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን በእያንዳንዱ ሰብሰባ እንደ ቋሚ አጀንዳ ተካቷል?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን በተመለከተ የተደረሰባቸውን መሻሻሎች እንዲሁም ተግዳሮቶች ያካተቱ ሪፖርቶች በመደበኛነት ይቀርባሉ?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በተመለከተ ከሁሉም አባላት ተሳትፎ እና ግብአት አለ?

የሁሉንም ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ፕሮግራሞች አተገባበር በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታ/መነጻጸር መገምገም እና መከለስ። የሁሉንም ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ፕሮግራሞች አተገባበርን በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታ መገምገም/መመርመር እና ማሻሻል/መከለስ። የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እርምጃዎች ሙሉ በሙሉ የተቀናጁ መሆናቸውን፣ በሁሉም የፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና የፕሮግራም ትግበራ እቅዶች እንዲሁም ድርጊት መርሃ ግብሮች ውስጥ መካተታቸውን እና ለትግበራቸውም በቂ በጀት መመደቡን ማረጋገጥ።

- ማሻሻያ የሚያስፈልጋቸው ፖሊሲዎችና አሠራሮች የመለየት ስራ ተጠናቅቋል?
- አሁን በትግበራ ላይ ያሉት ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች፣ ፕሮግራሞች አፈጻጸም አጠቃላይ ግምገማ ተከናውኗል?
- በግምገማው ሂደት ውስጥ ባለድርሻ አካላት ተሳትፈዋል?
- ነባር ፖሊሲዎችና አሠራሮች ተከልሰው መተግበር ጀምረዋል?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እርምጃዎች በፖሊሲም ሆነ በፕሮግራም ትግበራ ዕቅዶች እንዲሁም የድርጊት መርሃ ግብሮች ውስጥ በበቂ በጀት ተደግፈው ሙሉ በሙሉ እንዲቀናጁ ተደርገዋል?
- የተሻሻሉ ፖሊሲዎችና አሠራሮች የሚያመጡትን ተፅዕኖ ለመከታተል የሚረዳ የመቆጣጠር/የክትትል አሰራር ተዘርግቷል?

በስርዓተ-ይጋ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች ዙሪያ በአመራር እና በውሳኔ ሰጪነት ሚናዎች ላይ ላሉ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ተቀጣሪዎች ተከታታይ ስልጠና እና የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን መስጠት።

- ለአመራር እና ለውሳኔ ሰጪዎች የሚያገለግል የሥልጠና ሥርዓተ ትምህርት ተዘጋጅቷል?
- መደበኛ የሥልጠና ክፍለ ጊዜዎች በምን ያህል ጊዜ ድግግሞሽ ተይዘዋል (ለምሳሌ፡- ግማሽ-ዓመት)?
- የስልጠና ተሳትፎ እና ሥልጠናው ያጠናቀቁ ባለሙያዎችን ስኬት ለማወቅ የሚረዳ ክትትል እየተደረገ ነው?
- የሥልጠናዎችን ውጤታማነት መገምገሚያ አሰራር ተዘጋጅቶ ሥራ ላይ ውሏል?

ለሁሉም የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሰራተኞች በተለይም ፖሊሲ በማውጣት ላይ ለሚሳተፉ አካላት አስገዳጅ የስርዓተ-ይጋ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ስልጠናዎች መስጠት መጀመር።

- ከሁሉም የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሰራተኞች የሰራ ሃላፊነት ጋር የተጣጣመ የስርዓተ-ይጋ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የስልጠና ፕሮግራም እንዲቀረጽ እና እንዲተገበር ተደርጓል?
- ስልጠናው ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ፕሮግራሞች፣ ወዘተ በሥርዓተ-ይጋ እና የማህበራዊ አካታችነት ላይ የሚያስከትሉትን ተፅእኖዎች ለመገምገም የሚረዳ ክህሎትን የሚያስጨብጥ ሞጁሎችን ይጨምራል?
- የስልጠናዎችን ውጤት ከስልጠና በፊት እና በኋላ የሚለካ መከታተያ መሳሪያ ተዘጋጅቶ ጥቅም ላይ ውሏል?
- የስርዓተ-ይጋ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ስልጠና አዲስ የሚቀጠሩ ሰራተኞችን ስራ የማስጀመር ሂደት አካል ሆኖ ተካቷል?

ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ፕሮግራሞች፣ ወዘተ በሥርዓተ-ይጋ እና የማህበራዊ አካታችነት ላይ የሚያስከትሉትን ተፅእኖዎች ለመለየት የሚረዱ የዳሰሳ ጥናቶች/ ምዘናዎች፣ የፖሊሲ ዝግጅት/ቀረጻ ሂደት አካል መሆናቸውን ማረጋገጥ።

- በፖሊሲ ዝግጅት ሂደት ወቅት ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ፕሮግራሞች፣ ወዘተ በሥርዓተ-ይጋ እና የማህበራዊ አካታችነት ላይ የሚያስከትሉትን ተፅእኖዎች የሚጠቁም የዳሰሳ ጥናት ተካሂዷል?

	<ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ ተፅእኖ ዳሰሳ ጥናቱ የተደረገው የፖሊሲ ዝግጅት/ቀረጻ እቅድ በተያዘበት እና ፖሊሲ እንዲዘጋጅ ውሳኔ በተላለፈበት ወቅት ላይ ነው? • የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ ተፅእኖ ዳሰሳ ጥናቱ ግኝቶች የፖሊሲ ውሳኔዎች እና ማሻሻያዎች ሲደረጉ ጥቅም ላይ ውለዋል? <p>በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያለው የበጀት እና የሀብት ድልድል ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ መሆኑን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያሉ የበጀት እና የሀብት ምደባዎች ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ መሆናቸው በየጊዜው ይገመገማሉ? • የበጀት ፕሮፖዛሎች ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር ለተያያዙ ፕሮግራሞች እና ተግባራት የተለየ የበጀት ምደባዎችን ያካትታሉ? • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የፋይናንስ እቅድ እና የውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢ ይደረጋሉ? • ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጭ የበጀት አወጣጥ እና የሀብት ድልድል ውጤታማነትን ለመቆጣጠር የሚያስችል የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት አለ?
<p>አመላካቾች</p>	<p>በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ጽሕፈት ቤት ውስጥ ራሱን የቻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ኮሚቴ ማቋቋም።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በየዓመቱ የሚደረጉ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ኮሚቴ ስብሰባዎች ብዛት። • በእያንዳንዱ ስብሰባ ላይ የሚሳተፉ የኮሚቴ አባላት በመቶኛ። • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የድርጊት መርሃ ግብር ዋና ዋና የክንውን ምዕራፎች አተገባበር። • የኮሚቴ አባላት ብዝሃነት (ጾታ፣ ዕድሜ፣ ብሄር) ። <p>ከከፍተኛ አመራር መካከል ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዮን የሚሆኑ ወንድ እና ሴት አመራሮችን (GESI Champions) መመደብ።</p>

- የተመደቡ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ሻምፒዎች ብዛት።
- በኮሚቴው ውስጥ ብዝሃነትን ለማጎልበት፤ በተለይም በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖችን (ለምሳሌ፡ አሁን ካሉት የኮሚቴ አባላት አማካይ እድሜ በታች ያሉ አባላት በመቶኛ) ውክልና ከፍ ለማድረግ ኢላማ ያደረጉ አዳዲስ ስልቶች እና ፈጠራዎች ብዛት።
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዎች በከፍተኛ አመራር ስብሰባዎች እና ተግባራት ያላቸው ተሳትፎ።
- በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዎች የሚመሩ ወይም የሚደገፉ ተግባሮች (በቁጥር)።
- በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሻምፒዎች ውጤታማነት ላይ የሰራተኞች ግብረመልስ።

በሚኒስቴር መሥሪያ ቤቱ የከፍተኛ አመራር ኮሚቴ ውስጥ የሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳዮች አካቶ ትግበራ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት ኃላፊን ማካተት።

- በአመራር ስብሰባዎች ላይ የሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳዮች አካቶ ትግበራ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት ኃላፊ መገኘት አለመገኘት/አቴንዳንስ።
- በከፍተኛ አመራር ኮሚቴ ስብሰባዎች ላይ ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተገናኙ ውይይት የተደረገባቸው አጀንዳዎች ብዛት።
- ለቀረቡ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች ላይ በከፍተኛ አመራር ኮሚቴው የተወሰዱ እርምጃዎች።

የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳይን የከፍተኛ አመራር ኮሚቴው የስብሰባ ቋሚ አጀንዳ ማድረግ።

- በከፍተኛ አመራር ስብሰባዎች ውስጥ በቋሚነት የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በተመለከተ የተደረጉ ውይይቶች ብዛት።
- በከፍተኛ አመራር ስብሰባዎች ላይ ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን በተመለከተ የተላለፉ ውሳኔዎች ብዛት።
- ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ ውሳኔዎች ትግበራ ምጣኔ።
- በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውይይቶች ውጤታማነት ላይ ከስብሰባ ተሳታፊዎች የተገኘ ግብረመልስ።

የሁሉንም ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ፕሮግራሞች አተገባበር በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታ/መነጻጸር መገምገም እና መከለስ። የሁሉንም ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ፕሮግራሞች አተገባበርን በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታ መገምገም/መመርመር እና ማሻሻል/መከለስ። የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እርምጃዎች ሙሉ በሙሉ የተቀናጁ መሆናቸውን፣ በሁሉም የፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና የፕሮግራም ትግበራ እቅዶች እንዲሁም ድርጊት መርሃ ግብሮች ውስጥ መካተታቸውን እና ለትግበራቸውም በቂ በጀት መመደቡን ማረጋገጥ።

- በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታ የተከለሱና የተሻሻሉ ፖሊሲዎች እና አሰራሮች ብዛት።
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እርምጃዎችን እንዲሁም ለእነዚህ እርምጃዎች የበጀት ድንጋጌዎችን ያካተቱ የፖሊሲዎች እና የፕሮግራም ትግበራ እቅዶች በመቶኛ።
- በተሻሻሉ ፖሊሲዎች እና ተግባራት የባለድርሻ አካላት እርካታ።
- ከክለሳ በኋላ የእኩልነት እና የማካተት መለኪያዎች ላይ የታዩ መሻሻሎች።
- የተሻሻሉ ፖሊሲዎችን በተገቢው መጠን ያለመተግበር ክስተቶች።

በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች ዙሪያ በአመራር እና በውሳኔ ሰጪነት ሚናዎች ላይ ላሉ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ተቀጣሪዎች ተከታታይ ስልጠና እና የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን መስጠት።

- የተካሄዱ የስልጠና ክፍለ ጊዜዎች ብዛት።
- ስልጠና ያጠናቀቁ አመራሮች እና ውሳኔ ሰጪዎች በመቶኛ።
- የእውቀት እና የአመለካከት ለውጦችን ለመለካት ቅድመ እና ድህረ-ስልጠና ምዘናዎች።
- በውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ ተግባራዊ የተደረጉ የስልጠና እውቀቶች።

ለሁሉም የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሰራተኞች በተለይም ፖሊሲ በማውጣት ላይ ለሚሳተፉ አካላት አስገዳጅ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ስልጠናዎች መስጠት መጀመር።

	<ul style="list-style-type: none"> • አስገዳጅ የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስልጠና ያጠናቀቁ ሰራተኞች ብዛት። • በፖሊሲ ዝግጅት/ቀረጻ ላይ ከሚሳተፉ ባለሙያዎች ውስጥ ሥልጠና የወሰዱ የመስሪያ ቤቱ ሰራተኞች በመቶኛ። • ከስልጠና በፊት እና በኋላ የታዩ የምዘና ውጤቶች። • በትልልቅ ውሳኔዎች ውስጥ በስልጠና የተገኙ እውቀቶች የመካተት መጠን ። • የሥርዓተ-ጾታ እና ማህበራዊ ተፅእኖ ዳሰሳ ጥናቶችን በፖሊሲ ሰነድ ዝግጅት ወቅት ማካተት። <p>ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ፕሮግራሞች፣ ወዘተ በሥርዓተ-ጾታ እና የማህበራዊ አካታችነት ላይ የሚያስከትሉትን ተፅእኖዎች ለመለየት የሚረዱ የዳሰሳ ጥናቶች/ ምዘናዎች፤ የፖሊሲ ዝግጅት/ቀረጻ ሂደት አካል መሆናቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ጥናታቸው በተጠናቀቀ የስርዓተ-ጾታ እና የማህበራዊ ተፅእኖ ዳሰሳ ጥናት ግኝቶች ላይ በመሰረት የተዘጋጁ/የተቀረጹ ፖሊሲዎች በመቶኛ። • በሥርዓተ-ጾታ እና በማህበራዊ ተፅእኖ ዳሰሳ ጥናት/ግምገማ ግኝቶች ላይ በመመስረት የተከለሱ ወይም የተስተካከሉ ፖሊሲዎች ብዛት በመቶኛ። <p>በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ውስጥ ያለው የበጀት እና የሀብት ድልድል ለስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ መሆኑን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር ለተዛመዱ ፕሮግራሞችና ተግባራት በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የተመደበው በጀት በመቶኛ። • ለስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ምላሽ ሰጪ የሀብት ድልድሉን እና የሚያስከትለውን ውጤት ለመከታተል የሚያስችል የቁጥጥር እና የክትትል ስርዓት መኖር። • የበጀት እና የሀብት ድልድል ለስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ያለውን ምላሽ ሰጪነትን ለመፈተሽ የተካሄዱ ጥናቶች ብዛት።
--	---

2. የህዝብ ግንኙነት እና ኮሙዩኒኬሽን ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የሚኒስቴር መስርያ ቤቱን ገጽታ የመገንባት፣ ቁልፍ መልእክቶችን የማዘጋጀት እና ከባለድርሻ አካላት፣ ሚዲያዎች እና ህብረተሰቡ ጋር በመሆን የሚኒስቴሩን ግቦች እና ስኬቶች ማስተዋወቅ።</p>
<p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ውክልና፡- በቃል አቀባይነት ሚናዎች ሥነ-ይዘትን ጨምሮ በሌሎች አካታችነት መስፈርቶች ብዝሃነት አለመኖር በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሚከናወኑ የህዝብ የግንኙነት ስራዎች ተደራሽነት እና ተቀባይነት ላይ አሉታዊ አስተዋጽኦ ሊፈጠር ይችላል። • ይዘት/መልእክት፡- የሚኒስቴር መስርያ ቤቱን ድረ-ገጽ ጨምሮ ሁሉም የህዝብ ግንኙነት ስራን ማስተላለፊያ መሳሪያዎች/መንገዶች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱን ሃላፊነት እና በስሩ የሚተገበሩ ስራዎችን በበቂ ሁኔታ አይገልጹም ወይም አያስተዋውቁም።
<p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማግለበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የሁለቱንም ጾታዎች እና ሌሎች በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖች ለህዝብ በሚቀርቡ (public face) ስራዎች ውስጥ ያላቸውን እኩል ውክልና ማረጋገጥ። • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ያገናዘቡ የቋንቋ አጠቃቀሞችን እና ምልክታዎችን/እይታዎችን በሁሉም መሰረታዊ የመገናኛ ዘዴዎች/ስራዎች/ይዘቶች ውስጥ ማካተት። • የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት (እንደ ብሔር/አካል ጉዳት፣ ወዘተ) ከሕዝብ ግንኙነት ስራ ጋር ያላቸውን ግኑኝነት በተመለከተ ለህዝብ ግኑኝነት ቡድኑ አባላት በሙሉ የክህሎት ማሳደግ ስልጠና መስጠት። • የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ድረ-ገጽ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የተለያዩ የስራ ክፍሎች የሚተገበሩ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን ጥረቶችን፣ ወቅቱን በጠበቀ መልኩ በመደበኛነት በገጹ ላይ ማካተቱን ማረጋገጥ። • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሚሰጡ አፈሴላዊ እና ጋዜጣዊ መግለጫዎች፣ የማህበራዊ ሚዲያ ልጥፎች፣ የድምጽ እና ምስላዊ ዘዴዎችን በመጠቀም የሚተላለፉ የመረጃ ይዘቶች የሚጠቀሙባቸውን ቋንቋዎች በመተንተን፣ ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ መሆናቸውን እና ከጅምላ ፍረጃዎች የጸዱ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤ እንዲሁም ሴቶችን እና ወንዶችን እንዲሁም ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች በእኩል እና በተለያዩ ሚናዎች እንዲወከሉ ማድረግ። • ሴቶችና ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች ለሀገር እድገት ያበረከቱትን አስተዋጾ እና የተገኙ ውጤቶችን በሚያሳይ መልኩ ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የሚጣጣም የመረጃ አዘጋገብን ቅድሚያ መስጠት።

	<ul style="list-style-type: none"> ○ አርአያ የሚሆኑ እና ምስክርነት የሚሰጡ ስራዎችን አጠቃቀም ማሳደግ፡- የህዝብ ግንኙነት ስራዎች ውስጥ ከሴቶች እና ከሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች አርአያ የሚሆኑ እና ምስክርነት የሚሰጡ ሰዎችን ማብዛት። አካል ጉዳተኛ ሴቶችን ጨምሮ መገለልና መድሎ የሚደርስባቸው ሰዎች ተደራራቢ የሆኑ ልማዳዊ ፍረጃዎችን እና ተግዳሮቶችን እንዴት በፅናት እንደሚያልፏቸው ለሚያሳዩ የህይወት ተሞክሮዎች ልዩ ትኩረት መስጠት። ○ ብዝሃነትን ያሳለ አመራር፡- ሴቶችን ጨምሮ መገለልና መድሎ የሚደርስባቸው የህብረተሰብ ክፍሎች በተለያዩ የመንግስት (በፕላንና ልማት ሚኒስቴር መስሪያ ቤት ውስጥ እና በሌሎችም የመንግስት ተቋማት፣ በማህበረሰብ፣ እና በግሉ ዘርፍ) ያሉአቸውን ሚናዎች የሚያሳዩ ታሪኮች ላይ አፅንኦት መስጠት። ይህ አካሄድ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እንዲሁም የማህበረሰብ አካታችነት ምላሽ ሰጪ ስልቶች በቤተሰብ ደረጃ ያለውን ተፅእኖ ከማጉላት ባለፈ በተደራጀ አመራር የዘላቂ ልማት ትግበራ ውስጥ ያለውን ሚና አጉልቶ ያሳያል።
የማረጋገጫ ዝርዝር/ቴክኒክ	<p>የሁለቱንም ጾታዎች እና ሌሎች በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖች ለህዝብ በሚቀርቡ (public face) ስራዎች ውስጥ ያላቸውን እኩል ውክልና ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ለህዝብ በሚቀርቡ ስራዎች የሥነ-ይዘት እና ሌሎች በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖች ሚና ተመጣጣኝ ውክልና እንዲኖረው የሚያስችሉ ኢላማዎች ተቀምጠዋል? • ለህዝብ በሚቀርቡ ስራዎች የሥነ-ይዘት እና ሌሎች በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖችን የሚመለከቱ ሚናዎችን ለመከታተል መደበኛ የቁጥጥር እና የሪፖርት አቀራረብ ዘዴዎች አሉ? • የአመራር ክህሎት ማጎልበቻ እና ልምድ ያላቸው ስራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት (mentorship) ፕሮግራሞች ተቀርጸዋል፤ እነዚህ ፕሮግራሞች በበቂ ሁኔታ የማይወከሉትን የሥነ-ይዘት እንዲሁም ሌሎች የህብረተሰብ ቡድኖች ላይ በማተኮር ተዘጋጅተዋል? <p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ የቃላት/ድንቅ አጠቃቀሞችን እና አመለካከቶችን/እይታዎችን በሁሉም የመገናኛ ዘዴዎች/ስራዎች/ይዘቶች ውስጥ ማካተት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ የቃላት/ ድንቅ አጠቃቀም መመሪያዎች ተዘጋጅተዋል?

- የሥራ ክፍሉ አባላት ስርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ የቃላት/ቋንቋ አጠቃቀም/አተገባበር (ለምሳሌ፡ - ይዘት ማግለልንና ልማዳዊ ፍረጃን የሚያጠናክሩ ምስሎች ወይም ንድፎች/ግራፊክስ እንዲወጡ ማድረግ) ላይ ስልጥነታዊ?
- በሥራ ላይ ያሉት የህዝብ ግንኙነት እና ኮሙኒኬሽን ሰነዶች የስርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ተገምግመዋል? እንዲሁም በዚህ መሰረት ተሻሽለዋል?
- በአዲስ መልክ በሚዘጋጁ የህዝብ ግንኙነት እና ኮሙኒኬሽን ሰነዶች ውስጥ የስርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት አመለካከቶች/እይታዎች ተካትተዋል?

የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት (እንደ ብሔር/አካል ጉዳት፣ ወዘተ) ከሕዝብ ግንኙነት ስራ ጋር ያላቸውን ግንኙነት በተመለከት ለህዝብ ግንኙነት ቡድኑ አባላት በሙሉ የክህሎት ማሳደግ ስልጠና መስጠት።

- በሥርዓተ-ይዘት እና ሌሎች ከብዝሃነት ጋር የተያያዙ መድሎዎችን ለመቅረፍ የሚያስችሉ የመልዕክት ማስተላለፊያ መንገዶች ጋር በተያያዘ ያሉ የሥልጠና ፍላጎቶች ተለይተዋል? የተገኙ ክፍተቶችን ለመሙላት የሚረዱ የስልጠና መርሃ ግብሮች ተዘጋጅተዋል?
- ለሕዝብ ግንኙነት ቡድን መደበኛ የሥልጠና መርሃ ግብሮች ታቅደዋል? በእቅዱ መሰረት ሥልጠናዎች ተካሂደዋል?
- የሥልጠና ፕሮግራሙ ውጤታማነት ተገምግሟል? አስፈላጊ ማስተካከያዎችን ተደርገዋል?
- በሥርዓተ-ይዘት እና ሌሎች ከብዝሃነት ጋር የተያያዙ መድሎዎች በሚያስተላልፉ መልእክቶች ዙሪያ ተከታታይ ትምህርቶች እና ውይይቶች እንዲሰጡ ይበረታታል?

የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ድረ-ገጽ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የተለያዩ የሥራ ክፍሎች የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን ጥረቶችን፣ ወቅቱን በጠበቀ መልኩ በመደበኛነት በገጹ ላይ ማካተቱን ማረጋገጥ።

- የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱን የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጥረቶችን የሚያጎሉ ይዘቶች ተዘጋጅተዋል?
- በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ድረ-ገጽ ላይ፣ የስርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖች/initiatives/ በቋሚነት የሚቀርቡበት የተለየ ገጽ አለው?

- በተቋሙ ድረ-ገጽ ላይ ያለውን የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ለዩ ገጽ በመደበኛነት እየተከታተለ የማሻሻል ኃላፊነት የተሰጠው አካል አለ?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ድረ-ገጽ እይታን ለመጨመር የተለያዩ የማስተዋወቂያ መንገዶች/ዘዴዎች ጥቅም ላይ እየዋሉ ነው?

በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሚሰጡ አፈሴላዊ እና ጋዜጣዊ መግለጫዎች፣ የማህበራዊ ሚዲያ ልጥፎች፣ የድምጽ እና ምስላዊ ዘዴዎችን በመጠቀም የሚተላለፉ የመረጃ ይዘቶች የሚጠቀሙባቸውን ቋንቋዎች በመተንተን፣ ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ መሆናቸውን እና ከጅምላ ፍረጃዎች የጸዱ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤ እንዲሁም ሴቶችን እና ወንዶችን እንዲሁም ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች በእኩል እና በተለያዩ ሚናዎች እንዲወከሉ ማድረግ።

- በተለያዩ የመገናኛ ዘዴዎች/መንገዶች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ ሁኔታዎችን ለመተንተን የሚያስችል ማዕቀፍ ተዘጋጅቶ ጥቅም ላይ ውሏል?
- በተቋሙ ይፋዊ መግለጫዎች፣ ህትመቶች፣ ማህበራዊ ሚዲያ መልክቶች እና ሌሎች የመገናኛ ዘዴዎች ላይ መደበኛ ክለሳዎች ይከናወናሉ?
- የተቋሙን የመገናኛ መንገዶች/ዘዴዎች ለማሻሻል በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥም ሆነ በውጭ በኩል ያሉትን ቅሬታዎች እና ምክረ-ሃሳቦች/አስተያየቶች ለመሰብሰብ የሚያስችል ዘዴ ወይም ስርአት ተዘርግቷል? ይህ አሰራር በአግባቡ እየተተገበረ ነው?
- በሁሉም የመገናኛ መንገዶች/ዘዴዎች ላይ የወንዶችና የሴቶች እንዲሁም ሌሎች የተጎዱ ቡድኖች ስብጥር ብዝሃነትን እና እኩልነትን ለማከለ መልኩ መገለጻቸው በየጊዜው ይገመገማል?

ሴቶችና ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች ለሀገር እድገት ያበረከቱትን አስተዋጾ እና የተገኙ ውጤቶችን በሚያሳይ መልኩ ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የሚጣጣም የመረጃ አዘጋገብን ቅድሚያ መስጠት።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሴቶች እና ሌሎች የተጎዱ ቡድኖችን ስኬቶች እና ለሀገር እድገት ያበረከቱባቸውን አስተዋጋዎች አገልግ ለማሳየት የሚረዱ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ ተሞክሮዎች/ ታሪኮች መቀመጫ መመርያ ተዘጋጅቷል? • የህይወት ተሞክሯቸው አርአያ የሚሆን ሴቶች እና ሌሎች የተጎዱ ወገኖች በተለይ ከአካል ጉዳት ጋር የሚኖሩ ሴቶችን ምስክርነት የሚጠቀሙ የህዝብ ግኑኝነት እና ኮሚኒኬሽን ስራዎች ቁጥር እንዲያደግ ተደርጓል? • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ ምላሽ ሰጪ ሰልፎችን ተፅእኖ/ሚና አግዘፎ ለማሳየት እንዲረዱ ሆነው የተዘጋጁ፣ በመንግስት (በፕላንና ልማት ሚኒስቴር ውስጥ እና ከዚያም ውጪ)፣ በማህበረሰቡ እና በግሉ ዘርፍ ውስጥ በተለያዩ ስራዎች ውስጥ ስኬታማ የሆኑ ሴቶችን ታሪኮች አገልግተው የሚያሳዩ ፕሮግራሞች ተዘጋጅተዋል? • የሴቶችን እና ሌሎች የተጎዱ ቡድኖችን ስኬታማ የህይወት ተሞክሮዎች እና የነበሯቸውን አስተዋጋዎች የሚያገሉ ታሪኮች ተለይተዋል? በተለያዩ የኮሙኒኬሽን ስራዎች ውስጥም ጥቅም ላይ ለመዋል በሚያመች መልኩ ተሰንደዋል? • እነዚህ የስኬት ታሪኮች ማህበራዊ ሚዲያን፣ ሪፖርቶችን/ዘገባዎችን እና የተለያዩ ዝግጅቶችን ጨምሮ በተለያዩ የመገናኛ መንገዶች እንዲተላለፉ ተደርገዋል? • የሴቶች እና ሌሎች የተጎዱ ቡድኖች አስተዋፅዖዎች እውቅና ተሰጥቶታል? እንዲሁም በሕዝባዊ መድረኮች ሽልማት ወይም እውቅና በመስጠት ይከበራሉ?
<p>አመላካች</p>	<p>የሁለቱንም ጾታዎች እና ሌሎች በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖች ለህዝብ በሚቀርቡ (public face) ስራዎች ውስጥ ያላቸውን እኩል ውክልና ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በሴቶች እና በሌሎች በቂ ውክልና በሌላቸው ቡድኖች የተሸፈኑ/የተያዙ ለህዝብ የሚቀርቡ ስራዎች በመቶኛ። • የተተገበሩ ልምድ ያላቸው ሰራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት እና የአመራር ክህሎት ስልጠና ፕሮግራሞች ብዛት/በቁጥር/፣ እንዲሁም በሥርዓተ-ይዘት እና በሌሎች የብዝሃነት አመላካች (ለምሳሌ በዕድሜ ፣አካል ጉዳተኞች፣ ወዘተ) የተከፋፈሉ የተሳታፊዎች ብዛት። • ለህዝብ በሚቀርቡ ስራዎች ላይ የሥርዓተ-ይዘት እና ሌሎች በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖች ያላቸውን ሚና የተመለከተ መደበኛ ሪፖርቶች።

የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናኘው የቃላት/ቋንቋ አጠቃቀሞችን እና አመለካከቶችን/እይታዎችን በሁሉም የመገናኛ ዘዴዎች/ሰራዎች/ይዘቶች ውስጥ ማካተት።

- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናኘው የቃላት/ቋንቋ አጠቃቀም መመሪያ መኖር።
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናኘው የቃላት/ቋንቋ አጠቃቀም ላይ የሰለጠኑ ሰራተኞች ብዛት/ቁጥር።
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናኘው የተገመገሙ እና የተከለሱ የመገናኛ ዘዴ ሰነዶች በመቶ።
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናኘው የመገናኛ ዘዴ ሰነዶች ላይ ከባለድርሻ አካላት የተሰጡ አስተያየቶች።

የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት (እንደ ብሔር/አካል ጉዳት፣ ወዘተ) ከሕዝብ ግንኙነት ስራ ጋር ያላቸውን ግንኙነት በተመለከተ ለህዝብ ግንኙነት ቡድኑ አባላት በሙሉ የክህሎት ማሳደግ ስልጠና መስጠት።

- የተካሄዱ የሥልጠና ክፍለ ጊዜዎች በቁጥር፤ እንዲሁም በስልጠናዎቹ የተገኙ ተሳታፊዎች በሥርዓተ ይዘት እና በሌሎች የብዝሃነት አመለካኞች (ለምሳሌ ዕድሜ፣ አካል ጉዳተኞች፣ ወዘተ) የተለፉ መረጃ ።
- ስልጠናውን ያጠናቀቁ የህዝብ ግንኙነት ቡድኑ አባላት በመቶ።
- ሥርዓተ-ይዘትን እና ሌሎች ማህበራዊ መድሎዎችን በመገናኛ ዘዴዎች ውስጥ አጠቃቀማቸውን በመረዳት ረገድ ቅድመ እና ድህረ-ስልጠና የግምገማ ውጤቶች።
- በስልጠና ፕሮግራሙ ላይ የተሳታፊዎች አስተያየት።

የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ድረ-ገጽ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የተለያዩ የስራ ክፍሎች የሚተገበሩ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን ጥረቶችን፣ ወቅቱን በጠበቀ መልኩ በመደበኛነት በገጹ ላይ ማካተቱን ማረጋገጥ።

- በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ድረ-ገጽ ላይ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስራዎችን ለይቶ የሚያሳይ ገጽ/ ክፍል መኖር።
- በተቋሙ ድረ-ገጽ ላይ የሚለጠፉ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስራዎችን የሚሻሻሉበት ድግግሞሽ።
- በተቋሙ ድረ-ገጽ፣ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ክፍል/ገጽ ያዩ ተመልካቾች ብዛት።

- በተቋሙ ድረ-ገጽ ላይ በቀረበው መረጃ ጠቃሚነት እና አስፈላጊነት ላይ የባለድርሻ አካላት አስተያየት።

በሚኒስቴር መሰሪያ ቤቱ የሚሰጡ አፈሴላዊ እና ጋዜጣዊ መግለጫዎች፣ የማህበራዊ ሚዲያ ልጥፎች፣ የድምጽ እና ምስላዊ ዘዴዎችን በመጠቀም የሚተላለፉ የመረጃ ይዘቶች የሚጠቀሙባቸውን ቋንቋዎች በመተንተን፣ ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ መሆናቸውን እና ከጅምላ ፍረጃዎች የጸዱ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤ እንዲሁም ሴቶችን እና ወንዶችን እንዲሁም ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች በእኩል እና በተለያዩ ሚናዎች እንዲወከሉ ማድረግ።

- በተለያዩ የመገናኛ ዘዴዎች የተላለፉ የህዝብ ግኙኝነት እና ኮሚዩኒኬሽን ስራዎች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ ከመሆናቸው አንጻር የተከለሱ መልእክቶች ብዛት።
- በተለያዩ የመገናኛ ዘዴዎች የተላለፉ መልእክቶች ዙሪያ በተሰጡ ግብረ መልሶች/አስተያየቶች መሰረት የተሻሻሉ መልእክቶች በመቶኛ።
- በተለያዩ የመገናኛ ዘዴዎች በተላለፉ መልእክቶች ውስጥ ጥቅም ላይ የዋሉ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ እና ከጅምላ ፍረጃ ነጻ የሆኑ ቃላት/ቋንቋ አጠቃቀም ምሳሌዎች/አብነቶች።
- የግብረመልስ ወይም የቅሬታ ማቅረቢያ አሰራር/መንገድ መኖሩ እና ተግባራዊ (ለምሳሌ ተደራሽ) መሆኑ።
- የግብረመልስ ወይም የቅሬታ ማቅረቢያ አሰራር/መንገድ መኖሩን የሚያውቁ ባለድርሻ አካላት (በተቋሙ ውስጥ እና ከተቋሙ ውጪ) በመቶኛ።
- በተለያዩ የመገናኛ ዘዴዎች በተላለፉ መልእክቶች ላይ ወንዶች እና ሴቶች እንዲሁም ሌሎች በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖች የተገለጹበትን መንገድ አስመልክቶ ከባለድርሻ አካላት የተሰጠ ዝርዝር ግብረ መልስ።

ሴቶችና ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች ለሀገር እድገት ያበረከቱትን አስተዋጾ እና የተገኙ ውጤቶችን በሚያሳይ መልኩ ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የሚጣጣም የመረጃ አዘጋገብን ቅድሚያ መስጠት።

- በሰነድ የተቀመጡ/የተሰነዱ/ እና የተሰራጩ/ የተጋሩ የሴቶች እና ሌሎች የተጎዱ ቡድኖችን ስኬቶች እና አስተዋጾዎች የሚያሳዩ ታሪኮችን የያዙ ሰነዶች ቁጥር/ ብዛት።

	<ul style="list-style-type: none"> • በተለያዩ መገናኛ ዘዴዎች የተላለፉ የአካል ጉዳተኞችን ጨምሮ የሴቶች እና ሌሎች የተጎዱ ቡድኖች የአርአያነት እና የምስክርነት ማረጋገጫ መልእክቶች ያሳየው ጭማሪ በመቶ። • ከተለያዩ የዘርፍ መስሪያ ቤቶች (የመንግስት፣ የማህበረሰብ፣ የግሉ ዘርፍ) የተውጣጡ ሴት መሪዎችን ተሞክሮ የሚያሳዩ ታሪኮች ብዛት። • ሴቶች እና ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች ላብረኩት አስተዋጽኦ የተሰጠ እውቅና እና ሽልማቶች። • ሥርዓተ-ይዘትን እና ሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች ስኬትን በተመለከተ የቀረቡ የህይወት ተሞክሮ ትረካዎች ላይ የታዳሚዎች ተሳትፎ እና ግብረመልስ።
--	--

3. የአዲት ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የፕላንና ልማት ሚኒስቴርን የአዲት ስራ ማካሄድ፣ እንዲሁም የፋይናንስ እንቅስቃሴዎችን እና ግብይቶችን፣ እና የሒሳብ መዘግብቶችን በመመርመር ስለ ተቋሙ የፋይናንስ አስተዳደር አሰራር ገለልተኛ እና ተጨባጭ ግምገማ ማቅረብ። የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱን የሂሳብ መግለጫዎች፣ ግብይቶች እና ግዥ ሂደቶችን በመፈተሽ የአዲት ክፍሉ ሙስናን ለመከላከል፣ ሃብትን በአግባቡ ለመጠቀም፣ እና የሀገሪቷን የልማት ግቦች ለማሳካት የህዝብ ሀብት መመደቡን የማረጋገጥ ሃላፊነት ተሰጥቶታል።</p>
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች በአዲት ክፍል ውስጥ ባለው የሰራተኛ ደረጃ እድገት ሂደት ውስጥ እኩል ተጠቃሚ እንዳይሆኑ የሚያግዷቸው ተግዳሮቶች ያጋጥማቸዋል።
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በአዲት ጽህፈት ቤቱ ውስጥ ሚዛናዊ የይዘት ስብጥርን ማረጋገጥ፣ እንዲሁም ለሁለቱም ጾታዎች እና ተጋላጭ ቡድኖች (ለምሳሌ አካል ጉዳተኞች፣ ዕድሜ/ወጣቶች፣ ወዘተ) በስራ ክፍሉ ውስጥ አጋዥ አካባቢን (enabling environment) መፍጠር። • በአዲት ጽህፈት ቤቱ ውስጥ የሴቶችን እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችን ሙያዊ እድገት ለመደገፍ ልምድ ያላቸው ሰራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት (mentorship) ፕሮግራሞችን ተግባራዊ ማድረግ።

<p>አመላካቾች</p>	<p>በአዲት ጽህፈት ቤቱ ውስጥ ሚዛናዊ የጾታ ስብጥርን ማረጋገጥ፤ እንዲሁም ለሁለቱም ጾታዎች እና ተጋላጭ ቡድኖች (ለምሳሌ አካል ጉዳተኞች፣ ዕድሜ/ወጣቶች፣ ወዘተ) በስራ ክፈሉ ውስጥ አጋዥ አካባቢን (enabling environment) መፍጠር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በአዲት ቡድን ውስጥ ያሉ ሴቶች እና የሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች አባላት ከአጠቃላይ የሰው ኃይል ቁጥር ጋር ያላቸው ንጽጽር በመቶኛ። • በጽህፈት ቤቱ ውስጥ መሻሻል ያሳየ የስራተኞች እርካታ በተለይም የአካታችነት ግንዛቤን እና መደጋገፍን በተመለከተ ። <p>በአዲት ጽህፈት ቤቱ ውስጥ የሴቶችን እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችን ሙያዊ እድገት ለመደገፍ ልምድ ያላቸው ሰራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት ፕሮግራሞችን ተግባራዊ ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ልምድ ያላቸው ሰራተኞች ተሞክሮአቸውን በሚያካፍሉበት ፕሮግራም (mentorship) ውስጥ የሚሳተፉ ሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድን አባላት ብዛት/በቁጥር/። • ልምድ ያላቸው ሰራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት ፕሮግራም ተሳትፎ ውጤቶች የሆኑ እንደ የስራ ላይ አቅም መጎልበት እና ወደ ተሻለ ደረጃ ማድግ የመሳሰሉ የሙያዊ መሻሻል መገለጫ የሆኑ እንደ የደረጃ እድገት እና ተጨማሪ ኃላፊነቶችን መውሰድ ማስረጃዎች።
---------------	--

4. የስነ-ምግባር እና ፀረ-ሙስና ዋና ስራ አሰፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ የሚፈጸሙ ብልሹ አሰራሮችን ወይም ብልሹ/መጥፎ/ባህሪያትን ለይቶ ማውጣት እና መከላከል፤ የመልካም ስነምግባርና የተጠያቂነት ባህልን በተቋሙ ውስጥ ማስተዋወቅ።</p>
<p>የሥርዓተ-ጾታ እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በሪፖርት ውስጥ የስርዓተ-ጾታ እና ሌሎች ብዝሃነትን መሰረት ያደረጉ መድሎዎች አቀራረብ፡- ሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች የስነምግባር ጥሰቶችን ሪፖርት ቢያደርጉ ሊደርስባቸው የሚችለውን አጻፋዊ ምላሽ በመፍራት ወይም ከሌሎች ድጋፍ ስለማያገኙ/አላገኝም ብለው ስለሚያስቡ፤ በአብዛኛው ጊዜ የስነምግባር ጥሰቶችን ሪፖርት ላያደርጉ ይችላሉ ። • በሚቀርቡ ቅሬታዎች እና በተሰጡ ውሳኔዎች ዙሪያ የሚቀርቡ ሪፖርቶች በሥርዓተ-ጾታ እና በሌሎች የብዝሃነት አይነቶች የተከፋፈለ መረጃ አለመያዝ። • የጾታዊ ትንኮሳ ፖሊሲ እና የስነምግባር ደንብ አለመኖር።

	<ul style="list-style-type: none"> • ውክልና፡- በአመራርነት ሚናዎች ላይ የብዝሃነት አለመኖር/አጥረት እንደ ሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች፣ ወጣቶች ወዘተ ያሉ ተጋላጭ ቡድኖች ጋር በተያያዘ የሚከሰቱ የስነምግባር ጥሰቶችን ለመፍታት የሚደረጉ ሂደቶች ላይ አሉታዊ ተጽእኖ ሊያሳድር ይችላል።
<p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ውህደትን የማሻሻል ድርጊቶች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ወንዶች፣ ሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች የሚደርሱ ጥሰቶችን ሪፖርት እንዲያደርጉ የሚያበረታታ፤ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ፤ ተግባራዊ የሪፖርት አደራረግ ዘዴዎችን/ስልቶችን መቅረጽ እና ማስተዋወቅ። • መደበኛ የቅሬታዎች/አቤቱታዎች ትንታኔን የስርዓተ-ይዘትን እና እንደ አካል ጉዳተኝነት ያሉ ሌሎች የተጋላጭነት አመለካኸቶችን በማካተት ማካሄድ። • የፀረ-ትንኮሳ እና የፀረ-መድልዎ ፖሊሲዎችን መቅረጽ። አስተማማኝ የቅሬታ ሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎችን ማዘጋጀት፤ የማህበረሰብ እና ልምድ ያላቸው ስራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት ፕሮግራሞችን ጨምሮ ሌሎች ጥሰት የደረሰባቸውን የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱን ባልደረባቸው የሚደግፉ ስርዓቶችን/ስልቶችን በማዘጋጀት ተከታታይ ድጋፍ መስጠት። • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ዝርዝር ጉዳዮችን ያካተተ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የፀረ-መስሪያ ፖሊሲ መዘጋጀቱን ማረጋገጥ። • በስነምግባር እና በፀረ-መስሪያ ክፍል የመሪነት ሚናዎች ውስጥ ብዝሃነትን ማሳደግ።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ፔክሊሲት</p>	<p>ወንዶች፣ ሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች የሚደርሱ ጥሰቶችን ሪፖርት እንዲያደርጉ የሚያበረታታ፤ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ፤ ተግባራዊ የሪፖርት አደራረግ ዘዴዎችን/ስልቶችን መቅረጽ እና ማስተዋወቅ።</p>

¹ምንም እንኳን በአመራር ውስጥ ከሥርዓተ-ይዘት ውክልና ጋር የተያያዙ አሁንም ፈተናዎች ባይኖሩም፤ ይህ ጉዳይ ተለዋዋጭ ስለሆነ በጊዜ ሂደት ሊከሰት ይችላል። ስለዚህ ይህንን ጉዳይ በአካታች ማስተግበሪያ ዘዴዎች ውስጥ እንዲያካትት፣ ጽሁፊው ቤቱ ሁኔታውን በየጊዜው መከታተል እንዲችል እና ሊከሰቱ የሚችሉ ስጋቶችን በንቃት ምላሽ እንዲሰጥ ይመከራል። ይህ ዘዴ በአመራር ሚናዎች ውስጥ ቀጣይነት ያለው ማካተት እና ምላሽ ሰጪነትን ለማረጋገጥ ይረዳል።

²የቅሬታ አፈታት ስርዓት ተግባራዊነት፤ ሁል ጊዜ ቅሬታዎችን የሚሰማና መፍትሄ የሚሰጥ ባለሙያ መኖሩን እና በበቂ ሃብት የተደራጀ ቡድን መመስረትን በዋነኝነት ያካትታል። የቅሬታ ፈቺ ቡድኑ በሰው ሃይል ቁጥር በቂ መሆኑ ብቻ ሳይሆን በቂ ዝግጅት እና ልምዶችን ያካተተ፤ እንዲሁም ብዝሃነትን ያማክራል ሊሆን ይገባል። በተጨማሪም፣ ሁሉም አባላት ጥንቃቄ የሚሹ ጉዳዮችን በማስተናገድና ለአያንዳንዱ ቅሬታ ሙያዊ እና ርህራሄ የተሞላበት ምላሽ በመስጠት ዙሪያ አስፈላጊውን ስልጠና በየጊዜው ሊያገኙ ይገባል።

- ዲጂታል ትንኮሳን ጨምሮ ላሉ ለማንኛውም አይነት ትንኮሳዎች፤ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ ሪፖርት ማቅረቢያ ስልቶች ተግባራዊ እየሆኑ ባሉት ፖሊሲዎች ውስጥ ተካትተዋል? ወይም እራሳቸውን የቻሉ ፖሊሲዎች ሆነው ተዘጋጅተዋል?
- የቅሬታ ሰሚ ቡድኖቹ (አቤቱታዎችን/ቅሬታዎችን የሚያስተናግዱ ቡድኖች) ብዝሃነት ያላቸው፤ በበቂ ግብዓት የተደገፉ እና ከዲጂታል ትንኮሳ ጋር የተያያዙ ቅሬታዎች ላይ ማስረጃዎችን እንዴት መሰብሰብ እንደሚቻል ጨምሮ የሰለጠኑ ናቸው?
- የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎቹ ለሁለቱም ጾታዎች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች በቀላሉ ተደራሽ እና ለመረዳት የሚቻሉ ናቸው?
- ትንኮሳን ሪፖርት ማድረግን በሁለቱም ጾታዎች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች ለማበረታታት ያለሙ የማስታወቂያ ስራዎች ተዘጋጅተው ተሰራጭተዋል?
- በሁሉም ትንኮሳን ሪፖርት ማቅረብ ሂደት ውስጥ ሚስጥር ጠባቂነት (confidentiality) የተረጋገጠ ነው?
- ጥሰቶችን ሪፖርት ለሚያደርጉ ግለሰቦች ግብረ መልስ ለመስጠት የሚያስችል ስርዓት አለ?
- ሪፖርት ለተደረጉ ጥሰቶች አስፈላጊውን መልስ ለመስጠት የሚረዱ የክትትል እርምጃዎች ተወስደዋል? እንዲሁም የተወሰዱት እርምጃዎች ሪፖርት ላደረገው ግለሰብ ግብረመልስ ይሰጣል?

የፀረ-ትንኮሳ እና የፀረ-መድልዎ ፖሊሲዎችን መቅረጽ። አስተማማኝ የቅሬታ ሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎችን ማዘጋጀት፤ የማማከር እና ልምድ ያላቸው ሰራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት ፕሮግራሞችን ጨምሮ ሌሎች ጥሰት የደረሰባቸውን የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱን ባልደረባቸው የሚደግፉ ስርዓቶችን/ስልቶችን በማዘጋጀት ተከታታይ ድጋፍ መስጠት።

- ከሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት ጋር በመመካከር፤ በዲጂታል የግንኙኘት መድረኮች ላይ የሚፈጠር ትንኮሳን ከግምት ውስጥ ያስገባ አጠቃላይ የጾታዊ ትንኮሳ ፖሊሲ ተዘጋጅቷል?
- በጾታዊ ትንኮሳ ፖሊሲው ላይ ሁሉም ሰራተኞች ስልጠና ወስደዋል?
- ለሁለቱም ጾታዎች የፖሊሲውን ግንዛቤ የማስጨበጥ ዘመቻዎች ይካሄዳሉ?
- ፖሊሲው ከአንድ በላይ ትንኮሳን ሪፖርት ማድረጊያ መንገዶችን/ዘዴዎችን አካቷል? እነዚህን የሪፖርት ማድረጊያ መንገዶች/ዘዴዎች ግልፅ በሆነ መንገድ ዘርዘሮ አቅርቧል?
- የጾታዊ ትንኮሳ አቤቱታዎችን/ቅሬታዎችን የማስተናገድ ኃላፊነት የተሰጠው ቡድን አለ?

	<ul style="list-style-type: none"> • የታዊ ትንኮሳ ለደረሰባቸው ሰዎች የምክር እና የህግ ድጋፍን ጨምሮ የተለያዩ ድጋፎች ይደረግላቸዋል? <p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ዝርዝር ጉዳዮችን ያካተተ የሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የፀረ-ሙስና ፖሊሲ መዘጋጀቱን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንተና ሙስና እንዴት ሁለቱንም ጾታዎች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች እንደሚጎዱ መለየት እና ማሳየት በሚያስችል መልኩ ተካሂዷል? • የትንታኔው ግኝቶች በፖሊሲ ዝግጅት/ቀረጻ ወቅት እንደ ግብአት ተወስደዋል? <p>በስነምግባር እና በፀረ-ሙስና ክፍል የመሪነት ሚናዎች ውስጥ ብዝሃነትን ማሳደግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በክፍሉ ውስጥ ብዝሃነትን ለማበረታታት የሚረዱ የአመራር ክህሎት ማጎልበቻ ፕሮግራሞች ተነድፈዋል? ምን ያህሉ በስራ ላይ ውለዋል?
<p>አመላካቾች</p>	<p>ወንዶች፣ ሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች የሚደርሱ ጥሰቶችን ሪፖርት እንዲያደርጉ የሚያበረታታ፣ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ፣ ተግባራዊ የሪፖርት አደራግ ዘዴዎችን/ስልቶችን መቅረጽ እና ማስተዋወቅ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በቂ ውክልና በሌላቸው ወንዶች፣ ሴቶች እና ሌሎች ለጥቃት ተጋላጭ የሆኑ ቡድኖች ሪፖርት የተደረጉ ጥሰቶች ቁጥር መጨመር (በመቶኛ)። • ጥሰቶችን ሪፖርት ላደረጉ ግለሰቦች በተሰጡ ግብረመልሶች ላይ የመስሪያ ቤቱ ሰራተኞች እርካታ መጠን። • የጥሰት ሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎች ተደራሽነት ደረጃ፣ ከተጠቃሚዎች በተሰበሰበ ግብረመልስ መሰረት። <p>የወሲባዊ ትንኮሳ ፖሊሲን ማዘጋጀት፣ ማስተዋወቅ እና መተግበር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በጾታዊ ትንኮሳ ፖሊሲ ላይ የሰለጠኑ ሰራተኞች ቁጥር በመቶኛ። • ሪፖርት የተደረጉ የጾታዊ ትንኮሳዎች ቁጥር እና የአፈታት ሂደታቸው ሁኔታ። • ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ ቦታን በመፍጠር ረገድ የወሲባዊ ትንኮሳ ፖሊሲ ውጤታማነትን አስመልክቶ ሰራተኞች ያላቸው ግንዛቤ። <p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ዝርዝር ጉዳዮችን ያካተተ የሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የፀረ-ሙስና ፖሊሲ መዘጋጀቱን ማረጋገጥ።</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • ከፀረ-ሙስና ጋር በተያያዘ መስሪያ ቤቱ በሚቀርጸቸው ፖሊሲዎች ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን የሚያንጸባርቁ ቃላትን/ቋንቋን እና ድንጋጌዎች መካተት መጠን። <p>በስነምግባር እና በፀረ-ሙስና ክፍል የመሪነት ሚናዎች ውስጥ ብዝሃነትን ማሳደግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በሥነ-ምግባር እና ፀረ-ሙስና ክፍል ውስጥ በአመራር ቦታዎች ላይ ያሉ የሴቶች እና በቂ ውክልና የሌላቸው ቡድኖች ቁጥር በመቶኛ።
--	---

5. የግዥ እና ፋይናንስ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽሕፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የሁሉም እቃዎች እና አገልግሎቶች ግጥም፣ ግልጽ፣ ቀልጣፋ እና ወጪ ቆጣቢ መሆናቸውን ማረጋገጥ።</p>
<p>የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የግዥ አሰራሮች በሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ባለቤትነት የተያዙ የንግድ ሥራዎችን የሚያበረታታ መስፈርት የላቸውም። • የፋይናንስ ሂደቶች የሴቶችን እና ሌሎች ተጋላጭ የሆኑ ሰዎችን ጉዳይ በበቂ ሁኔታ ግምት ውስጥ አላስገቡም።
<p>የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በግዥ መመሪያው ውስጥ በሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ባለቤትነት ለተያዙ የንግድ ሥራዎች ቅድሚያ የሚሰጡ መስፈርቶችን እንዲካተት ማድረግ። • ፍትሃዊ የህብት ክፍፍልን ለማረጋገጥ ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ የበጀት አዘገጃጀት አሰራሮችን መዘርጋት። <ul style="list-style-type: none"> ○ ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ በጀት እንዴት እንደሚከናወን የፋይናንስ ቡድኑን አቅም መገንባት። ○ የገንዘብ ሚኒስቴርን የሥርዓተ-ጾታ ምላሽ ሰጪ የበጀት መመሪያን መተግበር። • ከገንዘብ ሚኒስቴር የሥርዓተ-ጾታ ዳይሬክቶሬት ጋር የጠበቀ የሥራ ግንኙነት መፍጠር።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቴክኒክ</p>	<p>በግዥ መመሪያው ውስጥ በሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ባለቤትነት ለተያዙ የንግድ ሥራዎች ቅድሚያ የሚሰጡ መስፈርቶችን ማካተት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አሁን በሥራ ላይ ያሉት የግዥ መመሪያዎች ሥርዓተ-ጾታን ያገናዘቡ እና ተጋላጭ የሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎችን ያካተቱ ናቸው?

	<ul style="list-style-type: none"> • በሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ባለቤትነት ለተያዙ የንግድ ሥራዎች ቅድሚያ የሚሰጡ ግልጽ መስፈርቶች ተዘጋጅተዋል? • ሠራተኞች በግዥ ስርዓት ውስጥ ሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት አስፈላጊነት ላይ ስልጠና ወስደዋል? ቅድሚያ የመስጠት መስፈርቶችን ያውቃሉ? <p>ፍትሃዊ የህብት ክፍፍልን ለማረጋገጥ ለስርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ የበጀት አዘገጃጀት ልምዶችን ተግባራዊ ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አሁን በሥራ ላይ ያሉት የበጀት አዘገጃጀት ልምዶች ለሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ ስለመሆናቸው እና ስለአካታችነታቸው የዳሰሳ ግምገማ ተካሂዷል? • የፋይናንስ ቡድኑ ለሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ በሆኑ የበጀት አዘገጃጀት ሰጪዎች እና ዘዴዎች ላይ ስልጠና ወስዷል? • የሚኒስቴር መስርዖ ቤቱ፤ የገንዘብ ሚኒስቴርን የሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ የበጀት አዘገጃጀት መመሪያ ከራሱ የተለየ አውድ እና ፍላጎቶች በሚጣጣም መልኩ ወስዶ ትግብራ ጀምሯል? • ልምድ፣ እውቀት እና ምርጥ ተሞክሮዎችን ለመለዋወጥ የሚረዳ የጠበቀ የስራ ግንኙነት ከገንዘብ ሚኒስቴር የሥርዓተ-ይዘት ዳይሬክቶሬት ጋር ተፈጥሯል?
<p>አመላካች</p>	<p>በግዥ መመሪያው ውስጥ በሴቶች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ባለቤትነት ለተያዙ የንግድ ሥራዎች ቅድሚያ የሚሰጡ መስፈርቶች እንዲካተቱ ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የግዢ መመሪያዎች ሥርዓተ ይዘትን ያገናዘቡ እንዲሆኑ እና ተጋላጭ የሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎችን ስለማካተታቸው የተካሄዱ ክለሳዎች። • በሴቶች እና በተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ባለቤትነት የተያዙ የንግድ ስራዎች ቅድሚያ ለመስጠት የተዘጋጁ መስፈርቶች። • ሥርዓተ ይዘትን ያገናዘቡ የግዥ ስርዓትና ልምዶች ላይ የሰለጠኑ የሰራተኞች ብዛት/በቁጥር። • በሴቶች እና ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች በባለቤትነት የተያዙ የንግድ ድርጅቶች የተሰጡ የግዥ ውሎች ቁጥር በመቶ። <p>ፍትሃዊ የህብት ምደባን ለማረጋገጥ ለስርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ የበጀት አዘገጃጀት አሰራሮችን መተግበር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪነት አኳያ የተገመገሙ የበጀት አዘገጃጀት ልምዶች/አሰራሮች፤ • በሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ በጀት አዘገጃጀት ላይ የሰለጠኑ የፋይናንስ ቡድን አባላት ብዛት/ቁጥር።

	<ul style="list-style-type: none"> • ለሥርዓተ-ይጋ ምላሽ የሚሰጡ የበጀት አዘገጃጀት መመሪያዎች መኖር። • ከፋይናንስ ሚኒስቴር ሥርዓተ-ይጋ ዳይሬክቶሬት ጋር የተካሄዱ የተሳትፎ እና ትብብሮች ድግግሞሽ።
--	--

6. የብቃትና ሰው ኃብት አስተዳደር ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>ከፍተኛ ተስጥኦ ያላቸው እና የተለያዩ ሙያዎች ባለቤት የሆነ የሰው ኃይል ለመገንባት የሚረዱ እንደ ስራተኞችን የመሰብሰብ፣ /ፍልስጥን መከላከል/እንዳይለቁ የማድረግ፣ እንዲሁም ከፍተኛ ችሎታ እንዲያዳብሩ በማስቻል ሂደት ፈጠራን፣ መተባበርን እና ተከታታይ ስልጠናዎች መስጠትን ባህሉ ያደረገ የሰው ኃብት ልማት ስትራቴጂ ዝግጅት እና ትግብራን በሃላፊነት መምራት።</p>
<p>የሰርዓተ-ይጋ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በስራተኞች ቅጥር/ምልመላ እና ደረጃ ዕድገት ሂደት ውስጥ (በተለይም በባለሙያ እና በአመራር ደረጃ ባሉ ቅጥር እና እድገቶች) በሥርዓተ-ይጋ እና በሌሎች የአካታችነት መለያ መስፈርቶች ላይ መሰረት ያደረገ መድሎ መኖር። • የልጆች ማቆያ ማእከላት እና ህፃናትን ጡት የማጥባት አረፍት የመሳሰሉ የሴት ስራተኞችን የስራ ህይወት ችግር የሚያቀሉ ፖሊሲዎች አለመኖር። • የስራ አካባቢው ለሴቶች እና ለተገለጹ ቡድኖች አመቺ ያልሆነ ለትንኮሳ ወይም ማግለል የመሳሰሉ ጥሰቶች ሊያስከትል የሚችል መሆኑ።
<p>የሰርዓተ-ይጋ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የሰርዓተ-ይጋ ፍትሃዊነት እና ማህበረሰባዊ አካታችነትን ያማከለ የቅጥር/ምልመላ ቡድኖች መቋቋማቸውን እና ግልጽ የሆነ የደረጃ ዕድገት መስፈርቶች መቀመጣቸውን ማረጋገጥ። • በቅጥር/ምልመላ ቡድን ውስጥ የሴቶች እና ማህበራዊ አካቶ ጽህፈት ቤት ተወካዮችን በታዛቢነት ማሳተፍ። • የሚያጠቡ እናቶች በስራ ቦታቸው ሆነው ሊጠቀሙበት የሚችሉት የህፃናት ማቆያ ማዕከል መኖሩ፤ በዚህ ማዕከል ውስጥ ከምሳ ዕረፍት በተጨማሪ በየሁለት ሰዓት ልዩነት ለ15 ደቂቃ የሚቆይ የጡት ማጥቢያ ዕረፍት እንዳላቸው ማረጋገጥ። • ለተመሳሳይ የስራ አይነቶች/የስራ ኃላፊነቶች እና የስራ ልምድ ያለውን የክፍያ ልዩነት ለመከታተል እና ችግሩን ለይቶ ለማውጣት ሥርዓተ-ይጋን እና ሌሎች የብዝሃነት አይነቶች ላይ መሰረት ያደረጉ) አመታዊ የክፍያ ልዩነትን ለመረዳት የሚያስችል ትንተና ማካሄድ፣ በሂደቱ የተለዩ ከፍተኞችን ለማስተካከል የእርምት እርምጃዎችን መውሰድ።

	<ul style="list-style-type: none"> • ሴቶችን እና ሌሎች የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን በመካከለኛ ደረጃ አመራርነት በታዎች ላይ ለማካተት፤ ልዩ የአቅም ማሳሰቢያ የድጋፍ ኢላማዎችን ማስቀመጥ። • ብዝሃነት ያለው እና ሁሉን አካታች የሆነ የሰው ኃይል ልማትን፤ በተለይ ሴቶችን፤ አካል ጉዳተኞችን እና ከተገለሉ የማህበረሰብ ክፍሎች የመጡ ግለሰቦችን በቅጥር/በምልመላ እና የደረጃ እድገት ወቅት የተለየ ትኩረት መስጠቱን ለማረጋገጥ በሰራተኞች የምልመላ፣ እድገት እና ስልጠና ፖሊሲ/መመሪያዎች ውስጥ ተጨማሪ አዎንታዊ የድጋፍ እርምጃዎችን (affirmative actions) ማካተት። • የሴቶችን፣ የአካል ጉዳተኞችን እና የተገለሉ ቡድኖችን የሙያ እድገት ለመደገፍ የታለሙ ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት።
የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት	<p>የስርዓተ-ይዘት ፍትሃዊነትን እና ማህበረሰባዊ አካታችነትን ያማከለ የምልመላ ቡድኖች መቋቋሚያዎችን እና ግልጽ የሆነ የደረጃ ዕድገት መስፈርቶች መቀመጣቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የቅጥር/ምልመላ ቡድኖች የሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች ውክልና ጨምሮ የተለያዩ አባላትን ያቀፉ ናቸው? • ብዝሃነትን ለማረጋገጥ የቅጥር/ምልመላ ቡድን አባላት የሚመረጡበት ግልጽ የሆነ መስፈርት እና ሂደት አለ? • የቅጥር/ምልመላ መስፈርቶቹ ለሙያዊ ብቃት ቅድሚያ ከመስጠታቸው በተጨማሪ የእጩ ተወዳዳሪዎችን የህይወት ታሪክ እና የስራ ልምድ ግምት ውስጥ ያስገባሉ? <p>በቅጥር/ምልመላ ቡድን ውስጥ የሴቶች እና ማህበራዊ አካቶ ጽህፈት ቤት ተወካዮችን በታዛቢነት ማሳተፍ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሴቶች እና የማህበራዊ አካቶ ጽህፈት ቤት ተወካይ በሰራተኛ ቅጥር/ምልመላ ቡድኖች ውስጥ በቋሚነት ይካተታል? <p>የሚያጠቡ እናቶች በሰራ ቦታቸው ሆነው ሊጠቀሙበት የሚችሉት የህፃናት ማቆያ ማዕከል መኖሩ፤ በዚህ ማዕከል ውስጥ ከምሳ ዕረፍት በተጨማሪ በየሁለት ሰዓት ልዩነት ለ15 ደቂቃ የሚቆይ የጡት ማጥቢያ ዕረፍት እንዳላቸው ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የጡት ማጥባት እረፍት ፖሊሲ የቅርብ አለቃዎችን/ተቆጣጣሪዎችን ጨምሮ ለሁሉም ሰራተኞች በግልፅ እንዲያውቁት ተደርጓል?

ለተመሳሳይ የስራ አይነቶች/የስራ ኃላፊነቶች እና የስራ ልምድ ያለውን የክፍያ ልዩነት ለመከታተል እና ችግሩን ለይቶ ለማውጣት ሥርዓተ-ይዘትን እና ሌሎች የብዝሃነት አይነቶች ላይ መሰረት ያደረጉ) አመታዊ የክፍያ ልዩነትን ለመረዳት የሚያስችል ትንተና ማካሄድ፤ በሂደቱ የተለዩ ክፍተቶችን ለማስተካከል የእርምጃ እርምጃዎችን መውሰድ።

- ዓመታዊ የሥርዓተ-ይዘት (እና ሌሎች ተገቢነት ያለው ብዝሃነት መሰረት ያደረገ) የክፍያ ክፍተት ትንተና ይካሄዳል? በትንተናው የተለዩትን የክፍያ ክፍተቶች ለማረም የእርምጃ እርምጃዎች ተወስደዋል (የተገኙ ክፍተቶች ካሉ)?

ሴቶችን፣ አካል ጉዳተኞችን እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖችን በመካከለኛ ደረጃ አመራርነት በታዎች ላይ ለማካተት፤ ልዩ የአቅም ማጎልበቻ የድጋፍ ኢላማዎችን ማስቀመጥ።

- የአዎንታዊ ድጋፍ እርምጃ (affirmative actions) ፖሊሲዎች ወደ የሰራተኛ ቅጥር/ምልመላ፣ የደረጃ ዕድገት እና የሥልጠና መመሪያዎች ውስጥ ተካትተዋል?
- በተለያዩ የተቋሙ እርከኖች ውስጥ ያሉ ሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች የተገለሉ ወገኖች በአግባቡ መወከላቸውን ለመከታተል የሚያስችል የተዘረጋ ሥርዓት አለ?
- ከእነዚህ ቡድኖች የተውጣጡ ግለሰቦች በአመራር ሚና የላቀ ብቃት እንዲኖራቸው አስፈላጊውን ስልጠና እና ድጋፍ ለመስጠት የተያዘ እቅድ አለ?

ብዝሃነት ያለው እና ሁሉን አካታች የሆነ የሰው ኃይል ልማትን በተለይ ሴቶችን፣ አካል ጉዳተኞችን እና ከተገለሉ የማሕበረሰብ ክፍሎች የመጡ ግለሰቦችን በቅትር/ምልመላ እና የደረጃ እድገት ወቅት የተለየ ትኩረት መስጠቱን ለማረጋገጥ በሰራተኞች የቅጥር/ምልመላ፣ እድገት እና ስልጠና ፖሊሲ/መመሪያዎች ውስጥ ተጨማሪ አዎንታዊ የድጋፍ እርምጃዎችን (affirmative actions) ማካተት።

- አዎንታዊ ድጋፍ ፖሊሲዎች (affirmative actions) በቅጥር/ምልመላ፣ ደረጃ ዕድገት እና የሥልጠና መመሪያዎች ውስጥ ተካትተዋል?
- በተለያዩ የተቋሙ እርከኖች ውስጥ የሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖች ውክልና ከትትል የሚደረግበት ስርዓት አለ?

የሴቶችን፣ የአካል ጉዳተኞችን እና የተገለሉ ቡድኖችን የሙያ እድገት ለመደገፍ የታለሙ ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሴቶችን፣ የአካል ጉዳተኞችን እና ሌሎች የተገፉ ቡድኖችን ከህሎትና አቅም ለማዳበር በተለየ ሁኔታ የተዘጋጁ እንደ ልምድ ያላቸው ሰራተኞች ተሞክሮአቸውን የሚያካፍሉበት (mentorship)፣ የሥራ ትስስር (networking) እና የመሪነት ክህሎት ስልጠና የመሳሰሉ ልዩ ፕሮግራሞች አሉ? • የአፈጻጸም ምዘናዎች ሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና የሌሎች የተገለሉ ቡድኖች አባል ግለሰቦች የሚያጋጥሟቸውን ልዩ ተግዳሮቶች ከግምት ውስጥ ባስገባ፤ እንዲሁም ፍትሃዊ እና ግልጽነት ባለው መልኩ ይካሄዳሉ?
አመላካቾች	<p>የስርዓተ-ይዘት ፍትሃዊነትን እና ማህበረሰባዊ አካታችነትን ያማከለ የምልመላ ቡድኖች መቋቋማቸውን እና ግልጽ የሆነ የደረጃ ዕድገት መስፈርቶች መኖራቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የቅጥር/ምልመላ ቡድኖች ሁለቱንም ጾታዎች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችን የሚወክሉ አባላትን ያቀፉ ይሆናሉ። • የቅጥር/ምልመላ ቡድን አባላት የመምረጫ መስፈርቶች በግልጽ የተቀመጡ፣ በግልጽ የሚከናወኑ እና በወጥነት የሚተገበሩ ናቸው። <p>በቅጥር/ምልመላ ቡድን ውስጥ የሴቶች እና ማህበራዊ አካቶ ጽህፈት ቤት ተወካዮችን በታዛቢነት ማሳተፍ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሴቶች እና የማህበራዊ አካቶ ጽህፈት ቤት ተወካዮች በቅጥር/ምልመላ ቡድኖች ውስጥ ያላቸው ውክልና ድግግሞሽ። <p>የሚያጠቡ እናቶች በስራ ቦታቸው ሆነው ሊጠቀሙበት የሚችሉት የህፃናት ማቆያ ማዕከል መኖሩ፤ በዚህ ማዕከል ውስጥ ከምሳ ዕረፍት በተጨማሪ በየሁለት ሰዓት ልዩነት ለ15 ደቂቃ የሚቆይ የጡት ማጥቢያ ዕረፍት እንዳላቸው ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የጡት ማጥባት እረፍት መመሪያ መኖር፣ ግንዛቤ መፍጠሩ እና በአግባቡ መተግበሩ። <p>ለተመሳሳይ የስራ አይነቶች/የስራ ኃላፊነቶች እና የስራ ልምድ ያለውን የክፍያ ልዩነት ለመከታተል እና ችግሩን ለይቶ ለማውጣት ሥርዓተ-ይዘትን እና ሌሎች የብዝሃነት አይነቶች ላይ መሰረት ያደረጉ) አመታዊ የክፍያ ልዩነትን ለመረዳት የሚያስችል ትንተና ማካሄድ፣ በሂደቱ የተለዩ ክፍተቶችን ለማስተካከል የእርምጃ ለማድረግ መውሰድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በወቅቱ የተጠናቀቁ ዓመታዊ በጾታ እና በብዝሃነት ላይ የተመሰረተ የክፍያ ክፍተት ትንተና ብዛት/ቁጥር። • የክፍያ ልዩነቶችን ትርጉም ባለው መልኩ የሚቀንሱ የተተገበሩ እርምጃዎች ቁጥር በመቶኛ (በቀጣይ ትንታኔዎች የተለኩ) ።

	<p>ሴቶችን፣ አካል ጉዳተኞችን እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖችን በመካከለኛ ደረጃ አመራርነት ቦታዎች ላይ ለማካተት፤ ልዩ የአቅም ማህበረሰብ የድጋፍ ኢላማዎችን ማስቀመጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በአመራር ቦታዎች ላይ በሥርዓተ-ይዘት፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖች ውክልናን ለማረጋገጥ የተቀመጡ ግቦች። • ለዚህ ዓላማ በተለየ መልኩ የተዘጋጁ የአቅም ግንባታ መርሃግብሮች ላይ ያለ የተሳትፎ መጠን። <p>ብዝሃነት ያለው እና ሁሉን አካታች የሆነ የሰው ኃይል ልማትን በተለይ ሴቶችን፣ አካል ጉዳተኞችን እና ከተገለሉ የማህበረሰብ ክፍሎች የመጡ ግለሰቦችን በቅትር/ምልመላ እና የደረጃ እድገት ወቅት የተለየ ትኩረት መስጠቱን ለማረጋገጥ በሰራተኞች የቅጥር/ምልመላ፣ እድገት እና ስልጠና ፖሊሲ/መመሪያዎች ውስጥ ተጨማሪ አዎንታዊ የድጋፍ እርምጃዎችን (affirmative actions) ማካተት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በሰው ኃይል ልማት አስተዳደር መመሪያዎች ውስጥ የአዎንታዊ ድጋፍ (affirmative actions) እርምጃዎች ፖሊሲዎች መኖር። • የተሻሻሉ የብዝሃነት መለኪያዎች በምልመላ እና በደረጃ እድገት ውጤቶች መታየት። <p>የሴቶችን፣ የአካል ጉዳተኞችን እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖችን የሙያ እድገት ለመደገፍ የታለሙ ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖች መካከል ያለ የሙያ እድገት ፕሮግራሞች የተሳትፎ መጠን። • በፕሮግራሙ የተሳተፉ አካላት ካልተሳተፉት አንጻር ያለ የሙያ እድገት መሻሻል ውጤቶች።
--	--

7. የኢንፎርሜሽን ኮሚኒኬሽን ቴክኖሎጂ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>አስፈላጊውን የቴክኖሎጂ መሠረተ ልማት ያቀርባል፤ የቴክኖሎጂ ስትራቴጂዎችን ያዘጋጃል፤ ይተገብራል፤ እንዲሁም ፈጠራንና መሻሻልን ለመምራት የሚያስችል ግብዓቶችን ያቀርባል። በተጨማሪም አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን የማስረጽ፣ የሳይበር ደህንነት እና መረጃዎችን የማስተዳደር ኃላፊነት አለበት።</p>
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አባይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ሴት ሠራተኞች ከወንዶች ጋር ሲነፃፀሩ ለቴክኖሎጂ እና የዲጂታል ክህሎት ስልጠናዎች አነስተኛ ተደራሽነት አላቸው።

<p>የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የዲጂታል ክህሎታቸውን ለማሳደግ ያለመ ስልጠና መስጠት።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ፔክሊስት</p>	<p>የዲጂታል ክህሎታቸውን ለማሳደግ ያለመ ስልጠና መስጠት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ሴቶችን፣ አካል ጉዳተኞችን እና የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን ጨምሮ በተለያዩ የስነ ሕዝብ አወቃቀር ቡድኖች ላይ ያለውን የዲጂታል እውቀትና ክህሎት ክፍተቶች ለመለየት የሚያስችል የፍላጎት ዳሰሳ ጥናት ተከናውኗል? • የቃላት/ቋንቋ ክህሎትን፣ ተደራሽነትን እና ከስልጠና በፊት የነበረ ዕውቀትን ከግምት ውስጥ ያስገቡ ተለዋዋጭ እና ከተሳታፊዎች ፍላጎት እና አቅም ጋር የተጣጣሙ የሥልጠና ግብዓቶች ዳብረው ተዘጋጅተዋል? በዚህ መሰረት ስልጠና መስጠት ተጀምሯል?
<p>አመላካች</p>	<p>የዲጂታል ክህሎታቸውን ለማሳደግ ያለመ ስልጠና መስጠት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የፍላጎት ዳሰሳ ግምገማ መከናወኑ። • የስልጠና ግብዓቶች(ሰነዶች) ከሰልጣኞች የተለያዩ የትምህርት ፍላጎት አንጻር ዳብረው መዘጋጀታቸው፤ በዚህ መሰረት ስልጠና መስጠት መጀመሩ

8. የሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳዮች አካቶ ትግበራ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በመለየት በሁሉም የልማት ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች እቅድ፣ ትግበራ፣ ክትትል እና ግምገማ ደረጃዎች ለማካተት የሚረዱ በተቋሙ ውስጥ የሚገኙ የተለያዩ የስራ ክፍሎች የአሰራር ስርዓት እንዲዘረጉ እና የማስፈጸሚያ መሳሪያዎችን እንዲያዘጋጁ ይደግፋሉ። ይህ ድጋፍ በጾታ የተከፋፈሉ መረጃዎች በመስጠት፣ በመተንተን እና በማሰራጨት የስራ ክፍሎች የሚቀርጹዋቸው እና የሚተገብሩዋቸው ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞች እና ስትራቴጂዎች የሲቶች እና የወንዶችን እንዲሁም ሌሎች የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን በአስፈላጊው መጠን የሚጠቅሙ እንዲሆኑ ይረዳል። ፖሊሲዎች እና ፕሮግራሞች የሴቶች፣ የወንዶች፣ የአካል ጉዳተኞች እና ሌሎች የተገለሉ ወገኖችን ልዩ ፍላጎት እና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች እንዲፈቱ እና ኢትዮጵያ ከጾታ እኩልነት እና ከማህበራዊ ትስስር ጋር የተያያዙ አለም አቀፍ ቃል ኪዳኖችን (በአለም አቀፍ ስምምነቶች እና ስምምነቶች</p>
---------------------------	---

	<p>ውስጥ የተገለጹትን) በማሟላት ረገድ ያለውን ሂደት መከታተል እና ሪፖርት ማድረግ፤ እንዲሁም የሁሉም የተለያዩ የስራ ክፍሎችን የአቅም ፍላጎቶች መገምገም እና የአቅም ማጎልበቻ ውጤቶችን የማቀድ እና የመተግበር ሃላፊነት አለበት። የተለያዩ የስራ ክፍሎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን እና የማህበራዊ አካቶ ጉዳዮችን በየራሳቸው ኃላፊነት እና ተግባራት ውስጥ በማካተት ረገድ ሙያዊ እና የፖሊሲ ምክራ-ሃሳቦች ለሁሉም የስራ ክፍሎች የመስጠት፤ እንዲሁም ሥርዓተ-ይዘት ያዋሃዱ እና ማህበረሰብን ያገናዘቡ ጥረቶች ሁሉን አቀፍ እና የተቀናጁ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ይቻል ዘንድ የተለያዩ የተለያዩ የስራ ክፍሎች የማስተባበር ኃላፊነት ተሰጥቶታል።</p>
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካቶችን ቁልፍ/አባይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ጽህፈት ቤቱ ተጽእኖ የማድረግ አቅም ውስንነት፣ ተቋማዊ ፖሊሲዎች ላይ ተጽእኖ የማሳረፍ ሥልጣን አለመኖር ወይም ሚናው የተገለለ መሆኑ። • የሴቶችን እና ተጋላጭ ማኅበረሰብ ክፍሎች ጉዳዮችን በብቃት ለመለየት እና ለመፍታት እንዲሁም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካቶችን ላይ ብቻ ያጠነጠኑ ፕሮግራሞችንም ለመቅረጽም ሆነ ለመተግበር በቂ አቅም እና ሃብት አለመኖር። • በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ውስጥ ለሚገኙ ለሁሉም የሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቶች ድጋፍ የመስጠት አቅም ውስን መሆን። • በአቅድ፣ በስታቲስቲክስና በፖሊሲ ዘርፍ ስር ከሚገኘው የማህበራዊ ዘርፍ እቅድ እና አስተዳደር ዴቫልፕ ጋር የሚና መቀላቀል። • ደካማ የሆነ የሪፖርት፣ የቅንጅት እና የትስስር ስርዓት።
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካቶችን ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<p>ጥናትን መሰረት በማድረግ አሁን ያለውን የሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ መዋቅር አደረጃጀት መልሶ ለማዋቀር በማስረጃ ላይ የተመሰረተ ቅስቀሳ ማካሄድ፤ ይህም፡-</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ በድርጅታዊ ፖሊሲዎች ላይ ተፅእኖ ለማድረግ ስልጣን እና ድምጽ እንዲኖረው ሚናውን ከፍ ለማድረግ፤ ○ እንደ አካል ጉዳተኞች ያሉ ተጋላጭ ሰዎችን ጉዳይ ለመምራት ኃላፊነት ያለው መዋቅር ለማካተት፤ ○ ከአስፈጻሚ ክፍሉ ሚና ጋር የሚመጣጠን ሚዛናዊ የሰው ኃይል ቁጥር እንዲኖር ለማስቻል፤ ○ በክፍሉ ውስጥ ላሉ የስራ መደቦች የሚስፈልጉትን የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ መስፈርቶችን ለማሻሻል። ○ የስራ ክፍሉን ኃላፊነቶች እና ሚናዎች ግልጽ ለማድረግ።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን እና ፕሮግራሞችን ለማካሄድ የሚያስችል በቂ የፋይናንስ እና ሃብት ምንጮች መኖራቸውን ማረጋገጥ። • በመደበኛ ስልጠና የሰራተኞችን አቅም መገንባት፣ ለአጭር ጊዜ ከፍተኛ አቅም እና ችሎታ ያላቸው ሰራተኞችን ማካተት። • የአቅም ግንባታ ስራዎችን ለሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ለሆኑ የህብረተሰብ ክፍል ሰራተኞች ማመቻቸት። • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሃላፊነት ውስጥ አስፈላጊ የሆኑ እንደ ጾታ እኩልነት፣ ብዝሃነት እና ማህበራዊ ፍትህ ያሉ ቁልፍ የትኩረት ጉዳዮችን መለየት። • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ጥልቅ ኦዲት ማካሄድ። • የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን አስመልክቶ የሚታየውን መሻሻል/አመራሮች በየጊዜው ክትትል ማድረግ፣ በአግባቡ ሪፖርት ማድረግ፣ እንዲሁም ክፍተቶችን ለመፍታት የማስተካከያ እርምጃዎች የሚወሰዱበት የተጠያቂነት ስርዓት መዘርጋት። • በሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አማካኝነት የተቀመጠውን ሀገራዊ ደረጃ የሚያሟሉ የህፃናት እንክብካቤ አገልግሎት መስጫ ማዕከል በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ማቋቋም።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት</p>	<p>ጥናትን መሰረት በማድረግ አሁን ያለውን የሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ መዋቅር አደረጃጀት መልሶ ለማዋቀር በማስረጃ ላይ የተመሰረተ ቅስቀሳ ማካሄድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ ኃላፊነት ለማጎልበት፣ የአካል ጉዳተኞችን አካታችነት እና በተቋማዊ ፖሊሲዎች ላይ ተጽእኖ ለማድረግ ያለውን ሚና ለማሻሻል፣ እንዲሁም ከማህበራዊ ሴክተር ዕቅድና አስተዳደር ዴስክ አንፃር ያለውን የሚና መደበላለቅ ለማጥራት፣ የሥራ አስፈጻሚው ጽህፈት ቤት ሚና አስፈላጊው መሻሻል ተደርጎበታል? • ጽህፈት ቤቱ ተቋማዊ ኃላፊነቱን ለመወጣት ያስችለው ዘንድ ያለው የሰው ኃይል ብዛት እና የስራ መደብ/ደረጃ በአግባቡ ተገምግሞ ተስተካክሏል? • የጽህፈት ቤቱ የስራ መደቦች የትምህርት ዝግጅት እና የስራ ልምድ መስፈርቶች ተገምግመው ተሻሽለዋል? <p>ለስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን እና መርሃግብሮችን ለማካሄድ የሚያስችል በቂ የፋይናንስ እና ሃብት ምንጮች መኖራቸውን ማረጋገጥ።</p>

- ለለስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖች እና ለዋና ሥራ አስፈጻሚው እቅድ ማስፈጸሚያ ዓላማ የሚውል ቋሚ በጀት በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ተበጅቷል? ሌላስ የገንዘብ ድጋፍ ተገኝቷል?
- የስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን ለመደገፍ የሚውሉ ግብዓቶች (የገንዘብ፣ የሰው እና የቴክኒክ) በተመጣጠነ መልኩ ተመድበዋል?

በመደበኛ ስልጠና የሰራተኞችን አቅም መገንባት፣ ለአጭር ጊዜ ከፍተኛ አቅም እና ችሎታ ያላቸው ሰራተኞችን ማካተት።

- በሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ የሰራተኞችን አቅም ለመገንባት መደበኛ የስልጠና ፕሮግራሞች አሉ?
- ለአጭር ጊዜ የአቅም ግንባታ ስራዎች ከፍተኛ አቅም እና ችሎታ ያላቸውን ሰራተኞች ለማካተት ፕሮግራም ተዘጋጅቷል?

የአቅም ግንባታ ስራዎችን ለሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ለሆኑ የህብረተሰብ ክፍል ሰራተኞች ማመቻቸት።

- የሴቶችን፣ የአካል ጉዳተኞችን እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍል የተውጣጡ ሰራተኞችን ልዩ ፍላጎት መሰረት ያደረጉ የሥልጠና መረጃዎችን ተዘጋጅተዋል?
- በተቋሙ ውስጥ ለሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች የአቅም ማጎልበቻ እድሎች እኩል ተደራሽ ናቸው?
- ለእነዚህ ትኩረት ለሚደረግባቸው የህብረተሰብ ቡድኖች የሚሰጡ የአቅም ማጎልበቻ ውጥን ስራዎች አማካኝነት የተገኙ ውጤቶች ከትትል እና ግምገማ ይካሄድባቸዋል?

በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሃላፊነት ውስጥ አስፈላጊ የሆኑ እንደ ይታ እኩልነት፣ ብዝሃነት እና ማህበራዊ ፍትህ ያሉ ቁልፍ የትኩረት ጉዳዮችን መለየት።

- በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ስትራቴጂክ ዕቅዶች ውስጥ ቁልፍ የትኩረት መስኮች የሆኑት እንደ የሥርዓተ ይታ እኩልነት፣ ብዝሃነት እና ማህበራዊ ፍትህ ያሉ ጉዳዮች ተለይተዋል? ቅድሚያስ ተሰጥቷቸዋል?

በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ በስርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ጥልቅ ኦዲት ማካሄድ።

- በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ጥልቅ የሆነ የሥርዓተ-ይታ ኦዲት ተከናውኗል?

	<p>የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን አስመልክቶ የሚታየውን መሻሻል/አመራሮች በየጊዜው ክትትል እና ሪፖርት ማድረግ፤ እንዲሁም ክፍተቶችን ለመፍታት የማስተካከያ እርምጃዎች የሚወሰዱበት የተጠያቂነት ስርዓት መዘርጋት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አንጻር የሚታየውን መሻሻል በየጊዜው ለሚከታተልና ሪፖርት ለማድረግ፤ እንዲሁም ክፍተቶች ሲለዩ የማስተካከያ እርምጃዎችን ለመውሰድ የሚያስችል ስርዓት ተዘርግቷል? <p>በሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አማካኝነት የተቀመጠውን ሀገራዊ ደረጃ የሚያሟሉ የህፃናት እንክብካቤ አገልግሎት መስጫ ማዕከል በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ማቋቋም።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በተቋሙ ውስጥ ወይም ለሰራተኞች በቅርብ ርቀት የሚገኝ የሚገኝ ለሚያጠቡ እናቶች ጡት ማጥቢያ የተለየ ስፍራ ያለው የሕጻናት እንክብካቤ አገልግሎት መስጫ ማዕከል አለ? • የሕፃናት እንክብካቤ አገልግሎት መስጫ ማዕከሉ የአገራዊ የሕፃናት እንክብካቤ አገልግሎት መስጫ መስፈርት ደረጃን አሟልቷል?
<p>አመላካቾች</p>	<p>ጥናትን መሰረት በማድረግ አሁን ያለውን የሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ መዋቅር አደረጃጀት መልሶ ለማዋቅር በማስረጃ ላይ የተመሰረተ ቅስቀሳ ማካሄድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱን የተሻሻለ ሚናውን እና ሥልጣኑን በግልፅ የሚዘረዝር ሰነድ፤ ወይም የጽህፈት ቤቱን የተሻሻለ ሥልጣንና ኃላፊነት በግልጽ የሚያስቀምጥ የማቋቋሚያ ቻርተር መኖር። • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ የሚመራና የሚያስተባብር ኃላፊነት ያለው መዋቅር መኖር። • የሥራ ክፍሉ የሰራተኞች ቁጥር እና በጥናቱ የተረጋገጠ የሰው ኃይል ፍላጎት ጥመርታ። • የተሻሻሉ የሰራ መዘርዘሮች እና አዲሱን መስፈርት የሚያሟሉ ሰራተኞች በመቶኛ። <p>ለስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን እና ፕሮግራሞችን ለማካሄድ የሚያስችል በቂ ፋይናንስ እና የሃብት ምንጮች መኖራቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በክፍሉ ለሚተገበሩ የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተነሳሽነቶች ተለይቶ የተመደበ የበጀት መጠን። <p>በመደበኛ ስልጠና የሰራተኞችን አቅም መገንባት፤ ለአጭር ጊዜ ከፍተኛ አቅም እና ችሎታ ያላቸው ሰራተኞችን ማካተት።</p>

- በዓመቱ የሚደረጉ የሥልጠናዎች ብዛት/በቁጥር/።

- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስልጠናን ያጠናቀቁ ሰራተኞች በመቶኛ።

ለሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ከሆኑ የህብረተሰብ ክፍል ለተውጣጡ ሰራተኞች የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን ማመቻቸት።

- በአቅም ማጎልበቻ ፕሮግራሞች የተሳተፉ የሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ሰራተኞች ተሳትፎ በመቶኛ።
- የስልጠና ፕሮግራሞች አግባብነት እና ውጤታማነት በተመለከተ የተጋላጭ ቡድኖች አባል ተሳታፊዎች የእርካታ ደረጃ።
- ከስልጠና በኋላ የክህሎት እና የእውቀት መሻሻልን ያመጡ የስልጠና ፕሮግራሞቹ ተሳታፊዎች በመቶኛ።

በሚኒስቴር መስርዖ ቤቱ ውስጥ እንደ ያታ እኩልነት፣ ብዝሃነት እና ማህበራዊ ፍትህ ያሉ ቁልፍ የትኩረት መስኮችን መለየት።

- የትኩረት መስኮችን የሚገልጽ ስትራቴጂክ አቅድ ወይም የፖሊሲ ሰነድ።
- ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ ዝርዝር ዓላማዎች እና ግቦች።

በሚኒስቴር መስርዖ ቤቱ ውስጥ ጥልቅ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ኦዲት ማካሄድ።

- የተጠናቀቀ የሥርዓተ-ይዘት ኦዲት ሪፖርት።
- የኦዲት ግኝቶችን መሰረት በማድረግ የተዘጋጀ የድርጊት መርሃ ግብር።
- የተተገበሩ የኦዲት ምክረ ሃሰቦች በመቶኛ።

የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን አስመልክቶ የሚደረገውን መሻሻል/አመርታዎች በየጊዜው ክትትል እና ሪፖርት ማድረግ፤ እንዲሁም ክፍተቶችን ለመፍታት የማስተካከያ እርምጃዎች የሚወሰዱበት የተጠያቂነት ስርዓት መዘርጋት።

- መደበኛ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ለውጦችን/አመርታዎችን የሚያሳዩ ሪፖርቶች።
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን ለመከታተል የሚያስችል የክትትል እና የግምገማ ማዕቀፍ መኖር።
- ተለይተው ለታወቁ ክፍተቶች በሰነድ የተቀመጡ የማስተካከያ እርምጃዎች።

	<p>በሴቶች እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አማካኝነት የተቀመጠውን ሀገራዊ ደረጃ የሚያሟሉ የህፃናት እንክብካቤ አገልግሎት መስጫ ማዕከል በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ማቋቋም።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አገራዊ የህፃናት እንክብካቤ መስጫ ማዕከል ደረጃ መስፈርትን ያሟሉ፣ ለጡት ማጥቢያ የተለየ ስፍራ ያላቸው የህፃናት እንክብካቤ መስጫ ማዕከል መኖር።
--	---

9. የመሰረታዊ አገልግሎቶች ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የሚኒስትር መስሪያቤቱ ንብረት በአግባቡ ጥቅም ላይ እንዲውል ማስተዳደር፣ መምራት፣ ማስተባበር፣ መቆጣጠርና ማረጋገጥ። የስልክ፣ የሙብራት፣ የውሃ እና የንፅህና አገልግሎቶች በአግባቡ እየተሰጡ መሆኑን ማረጋገጥ እና መቋረጥ ሲከሰት አስፈላጊውን ጥገና ማድረግ፣ ጥገና የሚያስፈልጋቸው የተቋሙ ቋሚ ንብረቶች ላይ ቅድመ ጥናት ማካሄድ።</p>
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • መጻዳጃ ቤቶች የጥራት ደረጃዎቻቸውን እንዲሁም ተደራሽነታቸውን (accessibility) እንደጠበቁ እንዲቀጥሉ የሚረዳ ቁጥጥር ባስፈላጊው ድግግሞሽ ያለመደረግ ክፍተት። • የህጻናት እና የመጻዳጃ ቤቶች ተደራሽነት ለአካል ጉዳተኞች አስቸጋሪ መሆናቸው። • በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሚሰጠው ከቤት ወደ ቢሮ እና ከ ቢሮ ወደ ቤት የትራንስፖርት አገልግሎት የእናቶችን ልዩ ፍላጎትና ሁኔታን ያላገናዘበ መሆን።
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • መጻዳጃ ቤቶች የጥራት ደረጃዎችን የሚያሟሉ መሆናቸውን ለማረጋገጥ መደበኛ ቁጥጥር እና ቀጣይነት ያለው ማሻሻያዎችን ማካሄድ። ውሃ፣ የንፅህና መጠበቂያ ምርቶች፣ በቂ ብርሃን እና ንፁህ አየር፣ የመሳሰሉት አስፈላጊ ነገሮች መጻዳጃ ቤቶች ውስጥ ማሟላት። • ህንፃዎች እና መጻዳጃ ቤቶች ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ መሆናቸውን ማረጋገጥ። • ከሴቶች እና ማህበራዊ አካቶ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጋር በመተባበር ከቤት ወደ ቢሮ እና ከቢሮ ወደ ቤት ለእናቶች (እንደተገኘው የግብአት መጠን መሰረት ቅድሚያ ለሚያጠቡ እናቶች በመስጠት) መጓጓዣን ለማዘጋጀት ሃብት ማሰባሰብ።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት</p>	<p>መጻዳጃ ቤቶች የጥራት ደረጃዎችን የሚያሟሉ መሆናቸውን ለማረጋገጥ መደበኛ ፍተሻዎች እና ማሻሻያዎችን ማካሄድ። መጻዳጃ ቤቶችን እንደ ውሃ፣ የንፅህና መጠበቂያ ምርቶች፣ በቂ ብርሃን እና ንጹህ አየር ዝውውር የመሳሰሉት እንዲኖር ማድረግ።</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • የሴቶች መጻዳጃ ቤቶች የጥራት ደረጃዎችን ስለማሟላታቸው በመደበኛነት ፍተሻ ይደረግባቸዋል? • መጻዳጃ ቤቶቹ እንደ ውሃ፣ የንፅህና መጠበቂያ ምርቶች፣ በቂ ብርሃን እና ንጹህ አየር ዝውውር የመሳሰሉ አስፈላጊ ነገሮች አሏቸው? <p>ህንፃዎች እና መጻዳጃ ቤቶች ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ መሆናቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ህንፃዎቹ እና መጻዳጃ ቤቶቹ የተለያዩ ዓይነት አካል ጉዳት ላለባቸው ሰዎች ተደራሽ ናቸው? <p>ከሴቶች እና ማህበራዊ አካትቶ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጋር በመተባበር ከቤት ወደ ቢሮ እና ከቢሮ ወደ ቤት ለእናቶች (እንደተገኘው የግብአት መጠን መሰረት ቅድሚያ ለሚያጠቡ እናቶች በመስጠት) መጓጓዣን ለማዘጋጀት ሃብት ማሰባሰብ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የትራንስፖርት አገልግሎቶቹ የእናቶችን (በተለይ የሚያጠቡ እናቶችን) ልዩ የጊዜ ፍላጎትን ለማሟላት የተነደፉ ናቸው?
አመላካቾች	<p>መጻዳጃ ቤቶች የጥራት ደረጃዎችን የሚያሟሉ መሆናቸውን ለማረጋገጥ መደበኛ ፍተሻዎች እና ማሻሻያዎችን ማካሄድ። መጻዳጃ ቤቶችን እንደ ውሃ፣ የንፅህና መጠበቂያ ምርቶች፣ በቂ ብርሃን እና ንጹህ አየር መኖር የመሳሰሉ አስፈላጊ ነገሮችን ማሟላት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አስፈላጊ መገልገያዎችን ጨምሮ የጥራት ደረጃዎችን የሚያሟሉ የሴቶች መጻዳጃ ቤቶች ብዛት። <p>ህንፃዎች እና መጻዳጃ ቤቶች ለአካል ጉዳተኛ ሰዎች ተደራሽ መሆናቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አስፈላጊ የሆኑ መገልገያዎችን እና የተደራሽነት ባህሪያትን የሚያሟሉ ህንፃዎች እና መጻዳጃ ቤቶች መኖር። <p>ከሴቶች እና ማህበራዊ አካቶ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጋር በመተባበር ከቤት ወደ ቢሮ እና ከቢሮ ወደ ቤት ለእናቶች (እንደተገኘው የግብአት መጠን መሰረት ቅድሚያ ለሚያጠቡ እናቶች በመስጠት) መጓጓዣን ለማዘጋጀት ሃብት ማሰባሰብ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ትራንስፖርት አገልግሎቶች ደህንነት እና አስተማማኝነት ላይ አገልግሎት ያገኙ ህጻናት ያሏቸው ሴቶች እርካታ መጠን በመቆጣጠር።

10. የዘርፎች ስትራቴጂያዊ ጉዳዮች ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች	የሀገሪቱን የልማት እቅድ ማዘጋጀት፣ አፈጻጸሙን መከታተልና መገምገም እንዲሁም በየወሩ፣ በየአጋማሽ ዓመቱ እና በየአመቱ አፈጻጸሙን ሪፖርት ማድረግ። በተጨማሪም የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱን ዕቅድ እና በጀት ማዘጋጀት።
--------------------	---

<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አባይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የበጀት አወጣጥ ሂደት የሴቶችን እና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎችን ጉዳይ በበቂ ሁኔታ ግምት ውስጥ ያስገባ አለመሆን። • አግባብነት ያላቸውን የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች የመለየት እና ከፕላንና ልማት ሚኒስቴር የአቅድ አወጣጥ ሂደቶች ጋር የማቀናጀት አቅም ውስንነት።
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ለሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ የበጀት አዘገጃጀትን ተግባራዊ ማድረግ። • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን እንዴት እንደሚለዩ እና ከአቅድ ጋር እንደሚቀናጁ ለዋና ስራ አስፈጻሚ ሰራተኞች ስልጠና መስጠት። ለበጀት ኦፊሰሮች እና አቅድ አውጪዎች በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ የበጀት አወጣጥ መርሆዎች እና የአሰራር ልምዶች ላይ ስልጠና መስጠት። • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በአቅድ ውስጥ ለማካተት የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ባለሙያዎች ሊከተሏቸው የሚገቡ ግልጽ መመሪያዎችን እና ቼክሊስቶችን ማዘጋጀት፣ አፈጻጸማቸውንም መከታተል።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት</p>	<p>ለሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ የበጀት አዘገጃጀትን ተግባራዊ ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን ለሚመለከቱ ፕሮግራሞች እና አቅዶች የሚውል ተለይቶ የተመደበ የበጀት መጠን አለ? <p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን እንዴት እንደሚለዩ እና ከአቅድ ጋር እንደሚቀናጁ ለዋና ስራ አስፈጻሚ ሰራተኞች ስልጠና መስጠት። ለበጀት ኦፊሰሮች እና አቅድ አውጪዎች በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ የበጀት አወጣጥ መርሆዎች እና የአሰራር ልምዶች ላይ ስልጠና መስጠት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን ከአቅድ ጋር እንዴት ማቀናጀት እንደሚቻል ባለሙያዎችን ለማብቃት እየተከናወኑ ያሉ እና ቀጣይነት ያላቸው የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች አሉ? <p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በአቅድ ውስጥ ለማካተት የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ባለሙያዎች ሊከተሏቸው የሚገቡ ግልጽ መመሪያዎችን እና ቼክሊስቶችን ማዘጋጀት፣ አፈጻጸማቸውንም መከታተል።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ባለሙያዎች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ከአቅድ ሂደቶች ጋር ለማቀናጀት የሚረዱባቸው ግልጽ መመሪያዎች እና ዘዴዎች አሉ?

	<ul style="list-style-type: none"> የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች በሚያንጸባርቅ መልኩ መመሪያዎቹ በምን ያህል ጊዜ ድግግሞሽ ይገመገማሉ? እንዲሁም ይሻሻላሉ?
አመለካቸው	<p>ለሥርዓተ-ይዘት ምላሽ ሰጪ የበጀት አዘገጃጀትን ተግባራዊ ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> ለስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖች የተመደበ በጀት በመቶኛ። <p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን እንዴት እንደሚለዩ እና ከእቅድ ጋር እንደሚቀናጁ ለዋና ስራ አስፈጻሚ ሰራተኞች ስልጠና መስጠት። ለበጀት ኦሪት እና እቅድ አውጪዎች በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ የበጀት አወጣጥ መርሆዎች እና የአሰራር ልምዶች ላይ ስልጠና መስጠት።</p> <ul style="list-style-type: none"> ከሃላፊነታቸው ጋር የተያያዘ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ክህሎት ስልጠና ያገኙ የስራ ክፍሉ ባልደረገዎቻቸው ቁጥር። <p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን በእቅድ ውስጥ ሲያካትቱ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር ሰራተኞች ሊከተሏቸው የሚገቡ ግልጽ መመሪያዎችን እና ጭክሮችን ማዘጋጀት።</p> <ul style="list-style-type: none"> የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ከእቅድ ጋር ያለው ትስስር መመሪያዎች ጥራት እና አጠቃቀም።

II. የፕላን/ዕቅድ እና የመንግስት ኢንቨስትመንት ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽሕፈት ቤት

ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች	<p>የብሔራዊ ልማት ፖሊሲዎች፣ ማክሮ ኢኮኖሚያዊ ሁኔታ፣ የኢኮኖሚ ዘርፎች፣ ስፓሻል ፕላን፣ የመሬት አጠቃቀምና አስተዳደር ሥርዓቶች፣ የመንግስት ኢንቨስትመንት ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች ዝግጅትን መምራት፣ የስፓሻል ፕላን ክትትልና ግምገማ ሥርዓት ለመዘርጋትና ለማሻሻል ጥናት ማካሄድ፣ የፌዴራል መንግስት የልማት ፕሮግራሞችን እና ፕሮጀክቶችን አዋጭነት እንዲሁም አስፈላጊነት</p>
--------------------	--

	<p>ግምገማ እና ክትትል ማካሄድ፤ የተረጋጋ የማክሮ ኤኮኖሚያዊ የፖሊሲ እቅዶችና ስትራቴጂ ማሻሻያዎችን በማዘጋጀት በመላ አገሪቱ ሁሉን አቀፍ፤ ፈጣን እና ዘላቂ ኢኮኖሚያዊ እድገት፤ ሚዛናዊ እና ፍትሃዊ ልማት እንዲገለብት ማስቻል፤ እንዲሁም ውጤታማ የመሬት አጠቃቀምና አስተዳደር እንዲኖር ማድረግ።</p>
<p>ቁልፍ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች ውስጥ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የማካተት እና የማስተሳሰር ውስንነት መኖሩ፤ የሴቶችን እና የተገለሉ ቡድኖችን ልዩ ፍላጎት ግምት ውስጥ ያላስገቡ ፕረሮግራሞች እንዲኖሩ ምክንያት ሆኗል። • በቂ የሆነ ትኩረት የሚሹ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የተመለከቱ መረጃዎች አለመኖር፤ ይህም በጾታ፣ በእድሜ፣ በጎሳ፣ በአካል ጉዳተኝነት፣ ወዘተ ያልተከፋፈሉ አጠቃላይ የመረጃ ሥብጥሮች ላይ ያልተመሰረቱ ፖሊሲዎችና ዕቅዶች እንዲቀረጹ ማስቻሉ እንዲሁም የተለያዩ ቡድኖች በልማት ውጥኖች ምክንያት የሚደርስባቸውን ተጽዕኖ አስመልክቶ ግንዛቤ እንዳይኖር ማስቻሉ። • ወጥነት የሌለው የጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ትግበራ መኖሩ። • የእማራ ሴተሶች አቅማቸውን ያላገናዘበ፣ ከፍተኛ የሆነ የገጠር መሬት አጠቃቀም ክፍያ/የአፈር ግብር/ እና የግብርና ምርት የገቢ ግብር እንዲከፍሉ መጠበቁ። • የኢንቨስትመንት ፕሮግራሞች እና የፕሮጀክቶች ቅድሚያ አሰጣጥ ሂደቶች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እንደ ዋና የመምረጫ መስፈርት አለማካተታቸው። • የመንግስት ኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ያላቸውን ተጽዕኖ የግምገማ እና የክትትል ሥርዓት በቂ አለመኖሩ ያስከተለው በውጤታማነታቸው ላይ ያለ የግንዛቤ ክፍተት አካታችነትን ለማበረታታት እንቅፋት መሆኑ ። • የልማት ፕሮግራሞችን አዋጭነት እና አስፈላጊነት ለመገምገም የሚያገለግሉት ማዕቀፎች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመላካቾችን በበቂ ሁኔታ ባለማካተታቸው በማህበራዊ ተጽዕኖአቸው ላይ ምሉዕ ያለሆነ ግምገማዎች ማቅረባቸው።

	<ul style="list-style-type: none"> • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ከሀገራዊ ልማት ፖሊሲዎች፣ ማክሮ ኢኮኖሚክ ፕላን እና ሴክተር ተኮር ስትራቴጂዎች ጋር ለማስተሳሰር የሚረዱ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን አስመልክቶ የተቀረጹ ፖሊሲዎች እና መመሪያዎች አለመኖር። • ሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖች በፖሊሲ አወጣጥ እና እቅድ ዝግጅት ሂደቶች ውስጥ በቂ ተሳትፎ ባለማድረጋቸው ምክንያት ፍላጎቶቻቸውን እና ስጋቶቻቸውን ሙሉ በሙሉ የማይፈቱ ፖሊሲዎችን እንዲነደፉ አስተዋፅኦ ማድረግ።
<p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውህደትን የማሻሻል እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች ውስጥ የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ማንጸባረቅ። <ul style="list-style-type: none"> ○ በአገራዊ የልማት ፖሊሲዎች ውስጥ ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አንጻር ያሉ ክፍተቶችን ለመለየት የዳሰሳ ጥናት ማካሄድ። ○ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የትኩረት ነጥቦችን በፖሊሲ ቀረጻ ሂደት የማካተቻ መመሪያዎችን (mainstreaming guidelines) ማዘጋጀት። ○ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ለማረጋገጥ ፖሊሲዎችን የሚገመገም እና የሚያሻሽል የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ግብረኃይል ማቋቋም። • የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ መረጃ/ዳታ ማደራጀት። <ul style="list-style-type: none"> ○ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ የመረጃ አሰባሰብ ዘዴዎች ላይ ለመረጃ ሰብሳቢዎች ስልጠና መስጠት። ○ የመረጃ አሰባሰብ ጥረቶችን ለመደገፍ ከምርምር ተቋማት እና ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ጋር አጋርነት መፍጠር። • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እና ወጥ የሆነ የጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓትን መተግበር። <ul style="list-style-type: none"> ○ በአካባቢ (በገበሬ ማህበር ወይም ጎጥወይም የገጠር ቀበሌ) ደረጃ የጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓት ደንቦች በአግባቡ መፈጸማቸውን መከታተልና ማስተግበር።

	<ul style="list-style-type: none"> ● ፍትሃዊ እና ሚዛናዊ የሆነ አካባቢን መሰረት ያደረገ የገጠር መሬት አጠቃቀም ክፍያ እና የግብርና የገቢ ግብር ማረጋገጥ። <ul style="list-style-type: none"> ○ አድሎአዊ አሰራሮችን ለመለየት በመሬት አጠቃቀም ክፍያ እና በግብርና ታክስ ፖሊሲዎች ላይ የስርዓተ-ይቃ ትንተና ማካሄድ። ○ ለአማካኝ/ሴቶች አዎንታዊ ድጋፍ ያላቸው ማበረታቻዎች እንዲደረጉ ቅስቀሳ ማድረግ። ○ በመሬት ግብር አተገባበር ላይ ይታገዝ መሰረት ያደረጉ ልዩነቶች ካሉ በጥናት ነቅሶ በማውጣት ልዩነቶችን ለማስወገድ የፖሊሲ ማሻሻያዎች አስፈላጊ መሆኑን ቅስቀሳ ማካሄድ። ● በኢንቨስትመንት አመራረጥ እና ቅድሚያ አሰጣጥ ሂደት ውስጥ የተሻሻለ የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትኩረት መስጠት። <ul style="list-style-type: none"> ○ የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መስፈርቶችን በመለየት ከኢንቨስትመንት ቅድሚያ አሰጣጥ ሂደት ጋር ማስተሳሰር። ○ በኢንቨስትመንት እቅድ አወጣጥ ውስጥ የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎች አስፈላጊነት ላይ ለውሳኔ ሰጪዎች ስልጠና መስጠት። ● የመንግሥት ኢንቨስትመንቶች በሴቶችና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ ያላቸውን አዎንታዊ እና አሉታዊ ተጽዕኖ ለመለየት የሚረዳ የተሻሻለ የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት መዘርጋት። <ul style="list-style-type: none"> ○ ለመንግሥት የኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች የሚውል የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት-ተኮር የክትትልና ግምገማ ማዕቀፎችን ማዘጋጀት። ○ የኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶችን በመደበኛ ድግግሞሽ የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተፅዕኖ ግምገማ ለማካሄድ በቂ ሃብት መመደብ። ● የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመላካቾችን በመንግሥት ኢንቨስትመንቶች የአዋጭነት ግምገማ ማዕቀፍ ውስጥ ማካተት/ማስተሳሰር።
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትስስር ላይ ያሉ ክፍተቶችን በመለየት አሁን ያሉትን የግምገማ ማዕቀፎች መከለስ። ○ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመላካቾችን በአዋጭነት እና በአስፈላጊነት ጥናቶች ላይ ለማካተት የሚያስችሉ መመሪያዎችን ማዘጋጀት። ○ ስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር የምዘና መስፈርቶች አጠቃቀም ላይ ለገምጋሚዎች ስልጠና መስጠት። ● በፖሊሲ ዝግጅት ሂደት የሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖችን ተሳትፎ ማሻሻል። <ul style="list-style-type: none"> ○ በውሳኔ ሰጭ አካላት እና በእቅድ አወጣጥ ሂደቶች ውስጥ የሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖችን ውክልና ማረጋገጥ። ○ ከተለያዩ ባለድርሻ አካላት ግብዓት ለመሰብሰብ የግንዛቤ እና የምክክር ስራዎችን ማካሄድ። ○ ሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖች በፖሊሲ አወጣጥ ሂደቶች ላይ በብቃት እንዲሳተፉ ስልጠና እና ድጋፍ መስጠት።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር</p>	<p>በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች ውስጥ የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ማንጸባረቅ።</p> <ul style="list-style-type: none"> ● በሥራ ላይ ባሉ ሁሉም አገራዊ ልማት ፖሊሲዎች ላይ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ግምገማ ተካሂዷል? ● የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መመሪያዎች በፖሊሲ ቀረጻ ሂደቶች ውስጥ ተካትተዋል? ● የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች ከፖሊሲዎች ጋር በበቂ ሁኔታ መካተታቸውን የሚከታተል ራሱን የቻለ ግብረ ኃይል አለ? <p>የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ መረጃ/ዳታ ማደራጀት።</p> <ul style="list-style-type: none"> ● የመረጃ አሰባሰብ ስርዓቶች መረጃን ተገቢነት ባላቸው የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብጥሮች ከፋፍሎ/ዘርዘር የማቅረብ አቅም አላቸው? ● መረጃ ሰብሳቢዎች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ የመረጃ አሰባሰብ ዘዴዎች ላይ ስልጠና ወስደዋል? ● የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን መረጃ አሰባሰብ አቅምን ለማሳደግ ከምርምር ተቋማት እና ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ጋር አጋርነት ተመስርቷል?

የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታች እና ወጥ የሆነ የጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓት መተግበር።

- የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ፖሊሲዎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን እና ማህበራዊ አካታችነት በሚያረጋገጥ መልኩ ተገምግመዋል?
- ማህበረሰቦች የጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓት ሂደቶችን እና ጥቅሞችን ያውቃሉ?
- የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓት ደንቦች ስለመከበራቸው ለመከታተል እና ለማስፈጸም የሚያስችል ሥርዓት ተዘርግቷል?

አካባቢን መሰረት ያደረገ ፍትሃዊ እና ሚዛናዊ የገጠር መሬት ባለቤትነት ወይም አጠቃቀም እንዲሁም ክፍያ እና የግብርና የገቢ ግብር ማረጋገጥ።

- በመሬት ባለቤትነት እና አጠቃቀም እንዲሁም ከዚህ ጋር በተያያዙ እንደ ክፍያ እና የግብርና ታክስ ፖሊሲዎች ላይ የስርዓተ-ይዘት ትንተና ተካሂዷል?
- አድሎአዊ የግብር ፖሊሲዎችን (ካሉ) ለማሻሻል የቅስቀሳ ጥረቶች በመካሄድ ላይ ናቸውን?
- የእማወራ ቤተሰቦች ከመሬት ባለቤትነት እና አጠቃቀም ጋር በተገናኘ ያለባቸው ችግሮች ተለይተው፤ ችግሮቹንም ለመፍታት የሚረዱ የተጨማሪ ድጋፍ መርሃግብሮች ተዘርግተዋል?

በኢንቨስትመንት አመራረጥ እና ቅድሚያ አሰጣጥ ሂደት ውስጥ የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትኩረት መስጠት።

- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መመዘኛዎች በኢንቨስትመንት ቅድሚያ አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ የተካተቱ ናቸው?
- ውሳኔ ሰጪዎች በኢንቨስትመንት እቅዶች ውስጥ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ለማካተት የሚያስችላቸው ስልጠና ወስደዋል?
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች ላይ ያላቸውን ተፅእኖ ለመከታተል እና ለመገምገም የሚያስችል ሥርዓት ተዘርግቷል?

	<p>የመንግሥት ኢንቨስትመንቶች በሴቶችና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ ያላቸውን አዎንታዊ እና አሉታዊ ተጽዕኖ ለመለየት የሚረዳ የተሻሻለ የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት መዘርጋት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ለመንግስት ኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች ላይ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት-ተኮር የክትትልና ግምገማ ማዕቀፎች ተዘጋጅተዋል? • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተጽዕኖ ግምገማ መደበኛ ድግግሞሽ ለማካሄድ የሚያስችል በቂ ሃብት ተመድቧል? • በሚመለከታቸው የመንግስት ተቋማት ውስጥ ራሱን የቻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን የሚከታተል የሥራ ክፍል አለ? በመንግስት ኢንቨስትመንቶች የአዋጭነት ግምገማ ሂደት ውስጥ ተሳትፎ አላቸው? <p>የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመለካኞችን በመንግስት ኢንቨስትመንቶች የአዋጭነት ግምገማ ማዕቀፍ ውስጥ ማካተት/ማስተሳሰር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ነባር የመንግስት ኢንቨስትመንት የአዋጭነት የግምገማ ማዕቀፎች በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መነጻጸር ተገምግመዋል? • የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ማስተሳሰሪያ አመለካኞችን የመንግስት ኢንቨስትመንት የአዋጭነት የግምገማ ምዘናዎች ሂደት ውስጥ ለማካተት የሚያግዙ መመሪያዎች ተዘጋጅተዋል? • የመንግስት ኢንቨስትመንት አዋጭነት ገምጋሚዎች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር የግምገማ መስፈርቶች ላይ ስልጠና ወስደዋል? <p>በፖሊሲ ዝግጅት ሂደት የሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖችን ተሳትፎ ማሻሻል።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በውሳኔ ሰጭ አካላት ውስጥ የሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖች በቂ ውክልና አላቸው? • ከተለያዩ ባለድርሻ አካላት ግብዓት ለማሰባሰብ የግንዛቤና የምክክር ስራዎች ተሰርተዋል? • ለሴቶች እና ለተገለሉ ቡድኖች የስልጠና እና የድጋፍ ፕሮግራሞች ተዘጋጅተው ተሰጥተዋል?
አመለካኞች	በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች ውስጥ የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ማንጸባረቅ።

- የአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎች ጋር ያላቸው ትስስር በመቶኛ።
- በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ግምገማዎች ላይ የተመሰረተ የፖሊሲ ክለሳዎች ብዛት በቁጥር።
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መመሪያዎች በተመለከተ በፖሊሲ አውጪዎች ዘንድ ያለው የግንዛቤ ደረጃ።

የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ መረጃ/ዳታ ማደራጀት።

- በፖሊሲ ሰነዶች ውስጥ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ የመረጃዎች ሥብጥር መኖር መሻሻል በመቶኛ።
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሁኔታዎችን በተመለከተ የመረጃ ሥብጥር የያዘ የመረጃ አሰባሰብ ሥራዎች/መርሃግብሮች ቁጥር/ብዛት።
- በውጫዊ ገምጋሚ አካላት የተመዘነ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መረጃዎች የጥራት ደረጃ።

የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታች እና ወጥ የሆነ የጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓት መተግበር።

- በጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ ሰነዶች የተሰጡ የመሬት ይዘታዎች በመቶኛ።
- በጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓት ላይ የተደረጉ የግንዛቤ ማስጨበጫ ዘመቻዎች ብዛት።
- የጋራ የመሬት ይዘታ ባለቤትነት ማረጋገጫ አሰጣጥ ስርዓት ላይ የወጡ ደንቦችን የማክበር ደረጃ (ገለልተኛ በሆነ አጥኚ ጥናት መሰረት)።

አካባቢን መሰረት ያደረገ ፍትሃዊ እና ሚዛናዊ የገጠር መሬት ባለቤትነት ወይም አጠቃቀም እንዲሁም ክፍያ እና የግብርና የገቢ ግብር ማረጋገጥ።

- በመሬት አጠቃቀም ክፍያዎች እና በግብርና ገቢ ግብር ታክሶች ላይ የተለዩ የስርዓተ ይዘት ልዩነቶች መቀነስ በመቶኛ።
- ሥርዓተ ጾታን መሰረት ያደረጉ የመሬት ባለቤትነት፣ አጠቃቀም እና የግብር ልዩነቶችን ለመፍታት ተግባር ላይ የዋሉ የፖሊሲ ማሻሻያዎች ብዛት።
- ለአማካኝ ቤተሰቦች የመሬት ባለቤትነት፣ አጠቃቀም ጋር የተደረገላቸው የድጋፍ መጠን እና አይነት።

በኢንቨስትመንት አመራረጥ እና ቅድሚያ አሰጣጥ ሂደት ውስጥ የተሻሻለ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትኩረት መስጠት።

- በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መስፈርት መሰረት ቅድሚያ የተሰጣቸው የኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች በመቶኛ።
- በኢንቨስትመንት እቅድ ሂደት የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ከግምት ውስት ያስገባ ስለማድረግ የውሳኔ ሰጭ አካላት የግንዛቤ ደረጃ።
- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ተፅእኖ ግምገማ የተደረገላቸው የኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች ብዛት በመቶኛ።

የመንግሥት ኢንቨስትመንቶች በሴቶችና ሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ ያላቸውን አዎንታዊ እና አሉታዊ ተጽኖ ለመለየት የሚረዳ የተሻሻለ የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት መዘርጋት።

- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን በበቂ ሁኔታ ያካተቱ የቁጥጥር እና የግምገማ ማዕቀፎች ያላቸው የመንግስት ኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች በመቶኛ።
- በመንግስት ኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች ላይ የሚደረጉ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተፅዕኖ ግምገማ ድግግሞሽ።
- በሚመለከታቸው የመንግስት ተቋማት ውስጥ የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ክትትል የሚያደርግ የሥራ ክፍል መኖር እንዲሁም በመንግስት ኢንቨስትመንት ግምገማ ሂደቶች ውስጥ ያላቸው ተሳትፎ።

የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመላካቾችን በመንግስት ኢንቨስትመንቶች የአዋጭነት ግምገማ ማዕቀፍ ውስጥ ማካተት/ማስተሳሰር።

- የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን አመላካቾችን በማካተት የተሻሻሉ የመንግስት ኢንቨስትመንት የግምገማ ማዕቀፎች ቁጥር/ብዛት።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሰርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ መስፈርቶችን በመጠቀም የተካሄዱ የመንግስት ኢንቨስትመንት ፕሮጀክቶች ግምገማዎች በመቶኛ። • በመንግስት ኢንቨስትመንት ግምገማዎች ውስጥ የሰርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎች በመካተቱ የባለድርሻ አካላት የእርካታ ደረጃ። <p>በፖሊሲ ዝግጅት ሂደት የሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖችን ተሳትፎ ማሻሻል።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በውሳኔ ሰጭ አካላት ውስጥ የተወከሉ የሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖች በመቶኛ። • ከተለያዩ ባለድርሻ አካላት ጋር የተከናወኑ የግንዛቤ እና ምክክሮች ብዛት። • በፖሊሲ አወጣጥ ሂደቶች ውስጥ የሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖች የተሳትፎ ደረጃ።
--	--

12. አገራዊ የኢኮኖሚ አካውንት እና ስታቲስቲክስ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የስነዘዴዎችን ጥራት ያረጋግጣል፤ የመረጃዎች ጥራት የቁጥጥር ሥርዓቶችን በማበጀት የዘርፉን የመረጃዎች ሥርዓትን ይገመግማል፤ አዳዲስ ተግባራዊ ማዕቀፎችና አመለካኾችን ያዘጋጃል፤ ከሌሎች አገሮች፣ አለምአቀፍ ድርጅቶችና ከተባበሩት መንግሥታት የመረጃ ጥራት ለውዳደር የሚችል ለፖሊሲና ለልማት ውጥኖች ግብዓት የሚሆን አገራዊ ኤኮኖሚያዊ አካውንቶችን ወቅታዊ እና ትክክለኛ የስታቲስቲክስ መረጃዎችን/አመለካኾችን ያቀርባል።</p>
<p>የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የአገራዊ ኢኮኖሚ አካውንት የሴቶችን ኢኮኖሚያዊ እንቅስቃሴ በበቂ ሁኔታ አለመታየት፣ በተለይም የማይከፈልባቸው የእንክብካቤ ሥራዎች እና መደበኛ ያልሆኑ ሥራዎችን ሙሉ በሙሉ በበቂ ሁኔታ በአገራዊ የኢኮኖሚ አካውንት ውስጥ አለመታየት፣ ይህም ሴቶች ለኢኮኖሚው የሚያበረክቱትን አስተዋፅኦ ዝቅተኛ ግምት እንዲሰጠው ያደርገዋል። • የኢኮኖሚ መረጃ ብዙውን ጊዜ በጾታ፣ በእድሜ፣ በአካል ጉዳተኝነት፣ በብሄር እና በሌሎች ማህበራዊ ምድቦች ስብጥር ስለማይኖረው ልዩነቶችን የመተንተን እና የማስተናገድ አቅምን ይገድባል። • ከሰርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ መረጃዎችን አስተማማኝነት እና ትክክለኛነት ለማረጋገጥ የሚያስችሉ ብቁ ስርዓቶች በበቂ ሁኔታ አለመኖር፤ የመረጃዎች ወጥ አለመሆን እና የመረጃዎች ክፍተት ይፈጥራል።

<p>የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጽልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ሁሉንም አስፈላጊ መረጃዎች በጾታ፣ በእድሜ፣ በብሄር፣ በአካል ጉዳተኝነት እና ሌሎች አግባብነት ያላቸው ባህሪያት ስልታዊ በሆነ መንገድ በማሰባጠር፣ በመተንተን እና በማሰራጨት የተሻለ ግንዛቤን በመፍጠር በፖሊሲ እና ውጥኖች ዝግጅት ውስጥ እንዲካተቱ በማድረግ የሁሉንም የህብረተሰብ ክፍል ፍላጎቶችን በአግባቡ ማስተናገድ። • የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ መረጃዎች እና አመለካከቶችን ጥራት ለመቆጣጠር የሚረዱ የጥራት ቁጥጥር ስርዓትን ማዘጋጀት። • የሥርዓተ-ይቃ እና የማህበራዊ ማካተት ጉዳዮችን በመረጃ አሰባሰብ፣ ትንተና እና ሪፖርት አቀራረብ ሂደቶች ውስጥ በተገቢው አግባብ ጥቅም ላይ እንዲውሉ ለማስቻል፣ በስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ጽንሰ-ሀሳቦች እና ሥነ ዘዴዎች ላይ ለባለሙያዎች ተከታታይ የአቅም ግንባታ ስልጠና እና ድጋፍ መስጠት። • የመረጃ አሰባሰብ ሂደቶች የተገለሉ እና የተገፉ ቡድኖችን ጨምሮ ሁሉንም የህብረተሰብ ክፍሎች አካታች እና ተደራሽ መሆናቸውን ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ሥነዘዴዎች የስርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አተያይን ግምት ውስጥ በማስገባት የኢኮኖሚ መረጃዎች እና የትግበራ እርምጃዎች ጥራት እና አስተማማኝነትን ማረጋገጥ። • የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶችን፣ የሴቶች አደረጃጀቶችን እና የተገለሉ ማህበረሰቦችን ጨምሮ የተለያዩ ባለድርሻ አካላትን በስታቲስቲክስ ስልቶች እና የመረጃ ስርዓቶች ቀረጻ፣ ትግበራ እና ግምገማ ላይ በንቃት ማሳተፍ።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቼክሊስት</p>	<p>ሁሉንም አስፈላጊ መረጃዎች በጾታ፣ በእድሜ፣ በብሄር፣ በአካል ጉዳተኝነት እና ሌሎች አግባብነት ያላቸው ባህሪያት ስልታዊ በሆነ መንገድ በማሰባጠር፣ በመተንተን እና በማሰራጨት የተሻለ ግንዛቤን በመፍጠር በፖሊሲ እና ውጥኖች ዝግጅት ውስጥ እንዲካተቱ በማድረግ የሁሉንም የህብረተሰብ ክፍል ፍላጎቶችን በአግባቡ ማስተናገድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሚሰበሰቡ መረጃዎች ስልታዊ በሆነ መልኩ በይቃ፣ በእድሜ፣ በብሄር፣ በአካል ጉዳት እና ሌሎች አግባብነት ባላቸው ባህሪያት የተሰባጠሩ ናቸው? • በይቃ፣ በእድሜ፣ በብሄር፣ በአካል ጉዳት እና ሌሎች አግባብነት ባላቸው ባህሪያት የተሰባጠሩ መረጃዎች በመተንተን ልዩነቶችን እና ፍላጎቶችን ለመለየት የሚረዱ ስልቶች ተዘርግተዋል? • ለፖሊሲ እና እቅዶች ዝግጅት በይቃ፣ በእድሜ፣ በብሄር፣ በአካል ጉዳት እና ሌሎች አግባብነት ባላቸው ባህሪያት የተሰባጠሩ መረጃዎች እንዴት እና በምን ያህል ጥቅም ላይ ውለዋል?

- ከመረጃ ትንተና የተገኙ ግኝቶችን ለወደፊት የመረጃ አሰባሰብ ጥረቶችን ለማሻሻል በግብዓትነት ለመጠቀም የሚያስችል የግብረመልስ ዑደት ሥርዓት አለን?

የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ መረጃዎች እና አመለካኞችን ጥራት ለመቆጣጠር የሚረዳ የጥራት ቁጥጥር ስርዓትን ማዘጋጀት።

- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን መረጃን ምንጭ እና ታማኝነት ለማረጋገጥ የሚረዳ ሥርዓት ተዘረግቷል?
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን መረጃን የመሰብሰብ እና የመተንተን ሃላፊነት ያለባቸውን ሠራተኞች የሚመሩ ሃላፊዎች አስፈላጊውን ስልጠና አግኝተዋል?

የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በመረጃ አሰባሰብ፣ ትንተና እና ሪፖርት አቀራረብ ሂደቶች ውስጥ በተገቢው አግባብ ጥቅም ላይ እንዲውሉ ለማስቻል፣ በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ጽንሰ-ሀሳቦች እና ሥነ ዘዴዎች ላይ ለባለሙያዎች ተከታታይ የአቅም ግንባታ ስልጠና እና ድጋፍ መስጠት።

- የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነትን ጽንሰ-ሀሳቦች እና ዘዴዎች ላይ ለሠራተኞች ምን ዓይነት የሥልጠና ፕሮግራሞች አሉ?
- እነዚህ የሥልጠና ፕሮግራሞች በምን ያህል ድግግሞሽ ይሰጣሉ?
- የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት መርሆችን ሰራተኞች እንዲተገብሩ የሚያስችላቸው የድጋፍ ሥርዓት (ለምሳሌ፡- የምክር ድጋፍ፣ ግብዓቶች) ተዘርግቷል?
- የስልጠና እና የድጋፍ ፕሮግራሞች ውጤታማነት እንዴት ይገመገማል?

የመረጃ አሰባሰብ ሂደቶች የተገለሉ እና የተገፉ ቡድኖችን ጨምሮ ሁሉንም የህብረተሰብ ክፍሎች አካታች እና ተደራሽ መሆናቸውን ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ሥነዘዴዎች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አተያይን ግምት ውስጥ በማስገባት የኢኮኖሚ መረጃዎች እና የትግበራ እርምጃዎች ጥራት እና አስተማማኝነትን ማረጋገጥ።

- የተገለሉ እና የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን (ለምሳሌ፣ ሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች፣ አረጋውያን) ያመክሉ የመረጃ አሰባሰብን አስገዳጅ የሚያደርግ መመሪያ እንዲሁም የአፈጻጸም ስልቶች ተነድፈው ስራ ላይ ውለዋል?

	<ul style="list-style-type: none"> • መረጃ አሰባሰቢዎች የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት ምንነት እና ሁሉን አቀፍ መረጃ የመሰብሰብ ዘዴዎች ላይ ስልጠና ማግኘት እንዳለባቸው የሚያስገድድ ፕሮቶኮል ጸድቆ ስራ ላይ ውሏል? • የጥናት ግኝቶችን የተገለሉ እና የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን ጨምሮ ለሁሉም የሚመለከት የህብረተሰብ ክፍል ተደራሽ ለማድረግ ስትራቴጂ ተነድፎ እየተተገበረ ነው? <p>የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች፣ የሴቶች አደረጃጀቶችን እና የተገለሉ ማህበረሰቦችን ጨምሮ የተለያዩ ባለድርሻ አካላትን በስታቲስቲክስ ስልቶች እና የመረጃ ስርዓቶች ቀረጻ፣ ትግበራ እና ግምገማ ላይ በንቃት ማሳተፍ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የስታቲስቲክስ ስልቶች እና የመረጃ ስርዓቶች ቀረጻ፣ ትግበራ እና ግምገማ ስርአትን በተሻለ ሁኔታ የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታች ለማድረግ አላማ ያደረጉ የምክክር ሂደቶች ከተለያዩ የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች፣ የሴቶች አደረጃጀቶች እና የተገለሉ ማህበረሰቦች ጋር በቋሚነት ይዘጋጃል? • ከላይ የተጠቀሱት ባለድርሻ አካላት የሰጡት ግብአት ጥቅም ላይ ውሏል?
<p>አመላካቾች</p>	<p>ሁሉንም አስፈላጊ መረጃዎች በጾታ፣ በእድሜ፣ በብሄር፣ በአካል ጉዳትነት እና ሌሎች አግባብነት ያላቸው ባህሪያት ስልታዊ በሆነ መንገድ በማሰባጠር፣ በመተንተን እና በማሰራጨት የተሻለ ግንዛቤን በመፍጠር በፖሊሲ እና ውጥኖች ዝግጅት ውስጥ እንዲካተቱ በማድረግ የሁሉንም የህብረተሰብ ክፍል ፍላጎቶችን በአግባቡ ማስተናገድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በጾታ፣ በእድሜ፣ በጎሳ፣ በአካል ጉዳት፣ እና በሌሎች ተያያዥ ባህሪያት የተሰባጠሩ መረጃዎችን መሰረት አድርገው የተቀረጹ ፖሊሲዎች እና ውጥኖች በመቶኛ። • በጾታ፣ በእድሜ፣ በጎሳ፣ በአካል ጉዳት፣ እና በሌሎች ተያያዥ ባህሪያት የተሰባጠሩ መረጃዎች ትንተና ግኝቶች ላይ ተመስርተው የተሻሻሉ የመረጃ ማሰባሰቢያ መሳሪያዎች በመቶኛ። • በጾታ፣ በእድሜ፣ በጎሳ፣ በአካል ጉዳት፣ እና በሌሎች ተያያዥ ባህሪያት ምክንያት የተከሰቱ ልዩነቶችን የሚያሳዩ ሪፖርቶች ወይም ትንታኔዎች ብዛት። • በጾታ፣ በእድሜ፣ በጎሳ፣ በአካል ጉዳት፣ እና በሌሎች ተያያዥ ባህሪያት የተሰባጠሩ መረጃዎችን ለመተንተን የሚያግዙ መመሪያዎች ወይም መሳሪያዎች መኖር (አዎ/አይ)።

- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናኘው መረጃዎች እና አመለካከቶችን ጥራት ለመቆጣጠር የሚረዳ የጥራት ቁጥጥር ስርዓትን ማዘጋጀት። የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን መረጃን ምንጭ እና ታማኝነት ለማረጋገጥ የሚረዳ ሥርዓት መኖር (አዎ/አይ)።
የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን መረጃን የመሰብሰብ እና የመተንተን አስፈላጊነት ላይ ስልጠና የወሰዱ ሃላፊዎች ቁጥር።

የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ ማካተት ጉዳዮችን በመረጃ አሰባሰብ፣ ትንተና እና ሪፖርት አቀራረብ ሂደቶች ውስጥ በተገቢው አግባብ ጥቅም ላይ እንዲውሉ ለማስቻል፣ በስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ጽንሰ-ሀሳቦች እና ሥነ ዘዴዎች ላይ ለባለሙያዎች ተከታታይ የአቅም ግንባታ ስልጠና እና ድጋፍ መስጠት።

- የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነትን ጽንሰ-ሀሳቦች እና ዘዴዎች ላይ ለሠራተኞች የተነደፉ የስልጠና ፕሮግራሞች ብዛት እና የሚሰጡበት ድግግሞሽ።
- የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት መርሆችን ሰራተኞች እንዲተገብሩ የሚያስችላቸው የድጋፍ ሥርዓት (ለምሳሌ፡- የምክር ድጋፍ፣ ግብዓቶች) መኖር (አዎ/አይ)።
- የስልጠና እና የድጋፍ ፕሮግራሞች ውጤታማነት የመገምገሚያ ስርአት መኖር (አዎ/አይ)።

የመረጃ አሰባሰብ ሂደቶች የተገለሉ እና የተገፉ በድኅነትን ጨምሮ ሁሉንም የህብረተሰብ ክፍሎች አካታች እና ተደራሽ መሆናቸውን ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ሥነዘዴዎች የስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አተያይን ግምት ውስጥ በማስገባት የኢኮኖሚ መረጃዎች እና የትግበራ እርምጃዎች ጥራት እና አስተማማኝነትን ማረጋገጥ።

- ከተገለሉ እና የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎች (ለምሳሌ፡ ሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች፣ አረጋውያን) አስፈላጊ መረጃ ለመሰብሰብ በሚያስችል መልኩ የተነደፉ የመረጃ ማሰባሰቢያ ስልቶች በመቶኛ።
- በሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታች መረጃ አሰባሰብ እና አተናተን ዘዴ እና አስፈላጊነት ላይ የሰለጠኑ የመረጃ አሰባሰቢዎች በመቶኛ።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሚመለከታቸውን የጥናት ወጤቶችን ለተገለሉ እና የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎች (ለምሳሌ፡ ሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች፣ አረጋውያን) ለማዳረስ የተነደፉ የመረጃ ማሰራጨ ስልቶች (አዲዮ፣ ብሬይል፣ ወደተለያዩ ቋንቋዎች ትርጉም) በመቶኛ። <p>የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶችን፣ የሴቶች አደረጃጀቶችን እና የተገለሉ ማህበረሰቦችን ጨምሮ የተለያዩ ባለድርሻ አካላትን በስታቲስቲክስ ስልቶች እና የመረጃ ስርዓቶች ቀረጻ፣ ትግበራ እና ግምገማ ላይ በንቃት ማሳተፍ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በስታቲስቲክስ ሥነዘዴዎች ቀረጻ እና ግምገማ ላይ የተሰማሩ የባለድርሻ አካላት ብዛት/በቁጥር። • የባለድርሻ አካላት የተሳትፎ ድግግሞሽ እና አይነት (ወርክሾፖች፣ ምክክር)። • የባለድርሻ አካላትን አስተያየትና ግብዓት መሰረት በማድረግ የተደረጉ የሥነዘዴ ለውጦች ብዛት/በቁጥር። • በተሳተፏቸው እና በተፈጠሩት ዘዴዎች ላይ የባለድርሻ አካላት እርካታ ደረጃዎች፤
--	--

13. የኢኮኖሚ ትንተና እና የፖሊሲ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የተለያዩ የኢኮኖሚ ሞዴሎች እንዲዘጋጁ አቅጣጫዎችን ያስቀምጣል፤ በብሔራዊ የማክሮ ኢኮኖሚ፣ የስነ ሕዝብ አወቃቀር፣ የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች ላይ ጥናትና ትንተና ለማድረግ የሚረዱ ስትራቴጂዎችን መንደፍ፤ በተለያዩ አካላት የሚከናወኑ የማክሮ ኢኮኖሚ፣ የስነ ሕዝብ አወቃቀር እና የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ጥናትና ምርምር ሥራዎችን እንዲቀናጁ ማድረግ፤ በተለያዩ ተቋማት የሚወጡት የልማት ፖሊሲዎች የተጣጣሙ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤ የዜጎችን የኑሮ ደረጃ ከማሻሻልና ከልማት ተጠቃሚነት አንፃር በአገር አቀፍ የልማት ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ዕቅዶችና ፕሮግራሞች የተገኙ ተግባራዊ ፋይዳዎችን በመተንተን ላይ ያተኮሩ ውጥኖች ላይ አቅጣጫ ማስቀመጥ፤ የስነ ሕዝብ አወቃቀር፣ የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ እንዲሁም ዓለም አቀፍና ቀጣናዊ ስምምነቶችን የሚመለከቱ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ዕቅዶች በብሔራዊ እና የዘርፍ ልማት ዕቅዶች ውስጥ የተካተቱ እና የተሳሰሩ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤ የስነ ሕዝብ አወቃቀር፣ የአካባቢና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች ቢታችኛው የመንግሥት መዋቅር የሚተገበሩበትን ሥርዓት መዘርጋት።</p>
<p>የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና ማኅበራዊ ማካተት ትስስርን የማሻሻል እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በኢኮኖሚ ሞዴሊንግ እና በፖሊሲ ቀረጻ ውስጥ በስርዓተ ጾታ የተሰጠ የመረጃ ትንተና እና ትስስር ደካማ እና ወጥነት የሌለው መሆኑ።

	<ul style="list-style-type: none"> • በኢኮኖሚ ጥናትና ምርምር እና ትንተና ውስጥ የተገለሉ ቡድኖችን አመለካከቶች እና ልምዶች ግምት ውስጥ የማስገባት ውስንነት። • ግለሰቦች የሚጋፈጧቸውን ሥርዓተ ጾታ ከሌሎች የማንነት መለያዎች (ለምሳሌ ብሄር፣ አካል ጉዳተኝነት፣ መደብ) ጋር ባለው መስተጋብር የሚመጡ ተደራራቢ የአድልዎ ዓይነቶችን እና ተገጂነትን (intersectionality) ለመፍታት የአቅም እና የትኩረት ውስንነት መኖር፤ ይህም አድልዎን ሊያስቀጥሉ የሚችሉ ፖሊሲዎች ማስከተሉ። • የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ወደ ኢኮኖሚያዊ ትንተና እና የፖሊሲ ልማት በማስተሳሰር ረገድ በባለሙያዎች ዘንድ በቂ አቅም አለመኖር። • በታችኛው የመንግስት መዋቅር ውስጥ ያሉ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ ፖሊሲዎች አተገባበር ለመከታተል የሚያስችሉ ስልቶች እንዲሁም አቅም ውስንነት። • የአካባቢ መራቆት እና የአየር ንብረት ለውጥ በሁለቱም ጾታዎች እና የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያስከትሉት የተለያዩ ተጽእኖዎች በኢኮኖሚያዊ ትንተናዎች እና ፖሊሲ ቀረጻ ሂደት ውስጥ በበቂ ሁኔታ ከግምት ውስጥ አለማስገባት። • በኢኮኖሚ ፖሊሲ ቀረጻ ሂደቶች ውስጥ የሴቶች፣ የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች እና የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶችን ጨምሮ የተለያዩ ባለድርሻ አካላት ውክልና አለመኖር፤ ይህም የሁሉንም የህብረተሰብ ክፍል ፍላጎት እና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች በበቂ ሁኔታ የማያንጸባርቁ ፖሊሲዎች እንዲወጡ ማድረግ። • የአካባቢ እና የአየር ንብረት ተግዳሮቶችን ለመቅረፍ የታለሙ ስትራቴጂዎች ከስርዓተ ጾታ እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎች ጋር አለመተሳሰራቸው፤ ይህም አሁን ያለውን አለመመጣጠን ሊያባብስ የሚችል እምቅ አቅም ያለው መሆኑ። • የኢኮኖሚ ፖሊሲዎች በስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና በማህበራዊ አካታችነት ውጤቶች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅእኖ ስልታዊ በሆነ መልኩ ለመከታተል የሚያስችል አመለካከት አለመኖር፤ ይህም መሻሻልን ለመገምገም እና በመረጃ የተደገፈ የፖሊሲ ማስተካከያ ለማድረግ እንቅፋት መሆኑ።
<p>የስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ውህደትን የማሻሻል እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ጠቃሚ (relevant) የሥርዓተ-ጾታ እና የማህበራዊ አካታችነት እይታዎችን/አመለካከቶችን በኢኮኖሚያዊ ሞዴሎች እና ስትራቴጂዎች ውስጥ ማካተት።

	<ul style="list-style-type: none"> • በብሔራዊ የማክሮ ኢኮኖሚ ፖሊሲዎች ውስጥ ባሉ የሥርዓተ-ይዘት መግለጫዎች(gender dimension of macroeconomic policies) ላይ ምርምር እና ትንተና ማካሄድ። • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች በሀገራዊ እና የዘርፍ ልማት ዕቅዶች እና ፕሮግራሞች ውስጥ በበቂ ሁኔታ የተካተቱ መሆኑን ማረጋገጥ። • የልማት ፖሊሲዎች በስርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ የሴቶችን አቅም በማብቃት እና ተጋላጭ በሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅእኖ ከትትል ማድግ።
የማረጋገጫ ዝርዝር	<p>ጠቃሚ (relevant) የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት አመለካከቶችን በኢኮኖሚያዊ ሞዴሎች እና ስትራቴጂዎች ውስጥ ማካተት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የኢኮኖሚ ሞዴሎች እና ስትራቴጂዎች ከተለያዩ ቡድኖች ማለትም ሴቶችን፣ በቁጥር አናሳ ብሔረሰቦች፣ እና የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች በተገኙ ግብዓቶች የተቀረጹ ናቸው? • እነዚህ ሞዴሎች በወንዶች፣ በሴቶች እና በሌሎች የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ ያለውን ልዩነት ከግምት ውስጥ ያስገባሉ? • ክፍያ የሌላቸው እና መደበኛ ያልሆኑ ዘርፎች (ሴቶች እና የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች በብዛት የሚሳተፉባቸው) በአገራዊ ጠቅላላ ምርት ላይ የሚያበረክቱት ኢኮኖሚያዊ አስተዋፅኦዎች እንዴታዩ ተደርጓል? <p>በብሔራዊ የማክሮ ኢኮኖሚ ፖሊሲዎች ውስጥ ባሉ የሥርዓተ-ይዘት መግለጫዎች (gender dimension of macroeconomic policies) ላይ ምርምር እና ትንተና ማካሄድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የማክሮ ኢኮኖሚ ፖሊሲዎች በሥርዓተ-ይዘት ላይ የሚያስከትሉትን ተፅዕኖዎች ለመተንተን የተቀመጠ እቅድ አለ? • በሥርዓተ-ይዘት የተሰበሰበ መረጃ እና አመለካኸቶች በጥናቱ ውስጥ ጥቅም ላይ ይውላሉ? • የጥናቱ ግኝቶች በፖሊሲ ማሻሻያ እና ዝግጅት ሂደት ውስጥ እንዴት ተካትተዋል? <p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች በሀገራዊ እና የዘርፍ ልማት ዕቅዶች እና ፕሮግራሞች ውስጥ በበቂ ሁኔታ የተካተቱ መሆኑን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አገራዊ እና የዘርፍ የልማት እቅዶች በግልጽ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን የተመለከቱ ናቸው?

	<ul style="list-style-type: none"> • በዕቅድ ሂደት ውስጥ የተገለሉ ቡድኖች ተሳትፎ እንዴት ማረጋገጥ ይቻላል? • በእነዚህ ዕቅዶች ውስጥ ስለሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሂደት በግልጽ የተለዩ ዝርዝር ግቦችና አመለካቾች አሉ? <p>የልማት ፖሊሲዎች በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ የሴቶችን አቅም በማብቃት እና ተጋላጭ በሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅእኖ ከትትል ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የልማት ፖሊሲዎች በስርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ የሴቶችን አቅም በማብቃት እና ተጋላጭ በሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅእኖ በየጊዜው ለመገምገም የሚያስችሉ አሠራሮች ተዘርግተዋል? • የልማት ፖሊሲዎች ከስርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማህበረሰብ አካታችነት ጋር የተያያዙ ሊለኩ/ሊመዘኑ የሚችሉ ዲላማዎችን እና ውጤቶችን ያካትታሉ? •
አመለካቾች	<p>ጠቃሚ (relevant) የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታዎችን በኢኮኖሚያዊ ንድፎች/ሞዴሎች/ እና ስትራቴጂዎች ውስጥ ማካተት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታዎችን ያካተቱ የኢኮኖሚ ሞዴሎች/ስትራቴጂዎች ብዛት በቁጥር። • የተነደፉ የፖሊሲ አቅጣጫዎች በተለያዩ የስነ-ህዝብ ቡድኖች ላይ ያላቸውን ኢኮኖሚያዊ ሚና እና ተፅእኖ በግልፅ የሚመለከቱ የፖሊሲዎች መጠን። • በኢኮኖሚያዊ ትንታኔዎች ውስጥ ክፍያ የሌላቸው እና መደበኛ ያልሆኑ የስራ ዘርፎችን በተመለከተ አስፈላጊ መረጃዎች መካተት። <p>በአገራዊ የማክሮ ኢኮኖሚ ፖሊሲዎች የሥርዓተ-ይዘት ገጽታዎች ላይ ምርምር እና ትንተና ማካሄድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት ተፅዕኖ ግምገማ ውጤትን ያካተቱ የማክሮኢኮኖሚ ፖሊሲ ትንታኔዎች በመቶኛ። • የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት መረጃዎችንና ጠቋሚዎችን የተጠቀሙ የምርምር ጥናቶችና ትንታኔዎች በመቶኛ። • የሥርዓተ-ይዘት ተፅዕኖ ግምገማ ውጤትን/ግኝቶችን በፖሊሲ ቀረጻ ሂደት ወቅት እንዲጠቀሙ የሚያስገደድ አሰራር መኖሩ።

	<p>የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና የማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች በሀገራዊ እና የዘርፍ ልማት ዕቅዶች እና ፕሮግራሞች ውስጥ በበቂ ሁኔታ የተካተቱ መሆኑን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን የሚያካትቱ የልማት እቅዶች ምጣኔ። • በእቅድ ዝግጅት ወቅት ከተገለሉ ቡድኖች ጋር የተደረጉ ምክክሮች ወይም አሳታፊ ክፍለ ጊዜያት ብዛት በቁጥር። • በልማት ፕሮግራሞች ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር ግቦች እና የአፈፃፀም አመለካከቶች መገኘት። <p>የልማት ፖሊሲዎች በስርዓተ-ጾታ እኩልነት፣ የሴቶችን አቅም በማብቃት እና ተጋላጭ በሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅዕኖ ክትትል ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በስርዓተ-ጾታ እኩልነት እና በተጋላጭ ቡድኖች ላይ የሚያመጡትን ተፅዕኖ ለመለየት የሚረዱ ግምገማዎች የተካሄደላቸው የልማት ፖሊሲዎች በመቶ። • የጾታ እኩልነት ለማምጣት እና የሴቶችን እንዲሁም የሌሎች ተጋላጭ የሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎችን አቅም በማብቃት ዙሪያ ሊለኩ የሚችሉ ሲላማዎችን ያስቀመጡ የልማት ፖሊሲዎች በመቶ።
--	--

14. የክትትል እና ግምገማ ሥርዓት ዋና ሥራ አስፈፃሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የአገራዊ ልማት ዕቅድ አፈጻጸምን ለመቆጣጠርና ለመገምገም የአሠራር ማዕቀፎችን፣ ደረጃዎችንና መመሪያዎችን አዘጋጅቶ ተግባራዊ ማድረግ፣ ዘመናዊ የመረጃ አያያዝ ሥርዓት መዘርጋት እና መጠቀም። ለልማት ዕቅዶች እና ፕሮጀክቶች ዲጂታል የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት ማዘጋጀት፣ የልማት ዕቅዶችን እና ፕሮጀክቶችን የመከታተልና የመገምገም አገራዊ አቅም በቀጣይነት በመገንባት ጠንካራ አገራዊ የክትትልና ግምገማ ሥርዓት መገንባትና ዘላቂነቱን ማረጋገጥ።</p>
<p>የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የክትትልና ግምገማ ስርዓቱ በቂ የሥርዓተ-ጾታ እና የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች (ዝቅተኛ ቁጥር ያላቸው ብሄረሰቦች፣ አካል ጉዳተኞች ወዘተ) የመረጃ ስብጥር ስለሌለው የልማት እቅዶች እና ፕሮጀክቶች በወንዶች እና በሴቶች እንዲሁም በሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ ያላቸውን የተለያዩ ተጽእኖ ለመገምገም አስቸጋሪ ያደርገዋል።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ የአካታችነት ታሳቢዎችን በክትትልና ግምገማ ስርዓቶች ቀረጻ እና አተገባበር ጋር ማስተሳሰር ላይ ያተኮሩ ውስን የአቅም ግንባታ ጥረቶች መኖራቸው። • በሚኒስቴር መስርዖ ቤቱ ከሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት ባለሙያዎች ጋር ያለው የትብብር እና የቅንጅት አሰራር ውስንነት ያለበት መሆኑ።
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ለሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጭ የሆኑ የክትትል እና ግምገማ እንዲሁም የትግበራ ማዕቀፎችን፣ ደረጃዎችን/መለኪያዎችን (standards) እና መመሪያዎችን ማዘጋጀት። • በሥርዓተ-ይዘት እና አስፈላጊ (relevant) ማህበራዊ አካታችነት መለኪያዎች (indicators) ዙሪያ የተሰበሰቡ መረጃዎችን የያዘ ዘመናዊ የመረጃ አስተዳደር ስርዓት መዘርጋት። • ከሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ የልማት ዕቅዶች እና የፕሮጀክት ውጤቶችን ለመከታተል የዲጂታል የክትትል እና ግምገማ ስርዓትን ተግባራዊ ማድረግ። • የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በክትትል እና ግምገማ ሂደቶች ውስጥ በማካተት ረገድ የሰራተኞችን አቅም ማጎልበት። • ሥርዓተ-ይዘትን እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት ላይ ሀገራዊ አቅምን መገንባት።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቴክኒኮች</p>	<p>ለሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጭ የሆኑ የክትትል እና ግምገማ እንዲሁም ትግበራ ማዕቀፎችን፣ ደረጃዎችን/መለኪያዎችን (standards) እና መመሪያዎችን ማዘጋጀት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የክትትል እና ግምገማ እንዲሁም የትግበራ ማዕቀፍ ጠንካራ የሆኑ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መርሆዎችን ያካትታል? • የክትትል እና ግምገማ እንዲሁም የትግበራ ማዕቀፍ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር የክትትል እና ግምገማ ሥርዓት ግልጽ ትርጓሜዎችና ዓላማዎች አሉት? • በክትትል እና ግምገማ እንዲሁም የትግበራ ማዕቀፍ ዝግጅት ሂደት ውስጥ የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን ጨምሮ ሌሎች የባለድርሻ አካላት ሃሳባቸውን እንዲሰጡበት ተደርጓል?

- ደረጃዎች/መለኪያዎች (standards) እና መመሪያዎች ከዓለም አቀፍ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምርጥ ተሞክሮዎች ጋር የተጣጣሙ ናቸው?

በሥርዓተ-ይዘት እና አስፈላጊ (relevant) ማህበራዊ አካታችነት መለኪያዎች (indicators) ዙሪያ የተሰበሰቡ መረጃዎችን የያዘ ዘመናዊ የመረጃ አስተዳደር ስርዓት መዘርጋት።

- የመረጃ አስተዳደር ሥርዓቱ ውስጥ የተደራጁት መረጃዎች በሥርዓተ-ይዘት እና አግባብነት ባላቸው ማህበራዊ ምድቦች (ምሳሌ፡ - እድሜ፣ አካልጉዳተኝነት፣ ብሔር፣ ወ.ዘ.ተ.) የተሰበሰቡ ናቸው?
- በሥርዓተ-ይዘት የተሰበሰቡ መረጃን በመደበኛነት ለመሰብሰብ እና ወቅታዊ ማድረግን የሚያስገድድ መመሪያ አለ?
- የመረጃ አያያዝ ስርዓቱ ለተጠቃሚ ምቹ እና ለሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት ሁሉ ተደራሽ ነው?

ከሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ የልማት ዕቅዶች እና የፕሮጀክት ውጤቶችን ለመከታተል የዲጂታል የክትትል እና ግምገማ ስርዓትን ተግባራዊ ማድረግ።

- ዲጂታል የሆነው የክትትል እና ግምገማ ስርዓት ከሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ ውጤቶችን ለመከታተል የሚያስችሉ የተለዩ አመለካኞችን አካቷል?

የሥርዓተ-ይዘት ጉዳዮችን እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በክትትል እና ግምገማ ሂደቶች ውስጥ ለማካተት የሰራተኞችን አቅም ማሳደግ።

- በክትትል እና ግምገማ ውስጥ ለሚሳተፉ ሰራተኞች በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳይ ላይ በመደበኛነት የሚዘጋጁ የሥልጠና ፕሮግራሞች አሉ?
- ሰራተኞች የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ከሥራቸው ጋር ለማካተት የሚያስችላቸው በቂ ሃብት እና ግብዓቶች ያገኛሉ?
- የአቅም ግንባታ ውጥኖች ውጤታማነትን በመደበኛነት ለመገምገም የሚያስችል የአሰራር ሥረዓት ተዘርግቷል?

ሥርዓተ-ይዘትን እና ማህበራዊ አካታችነት ያገናዘበ የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት ላይ ሀገራዊ አቅምን መገንባት።

- አገራዊ ፖሊሲዎች እና ማዕቀፎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘበ የክትትል እና ግምገማ ሂደትን ያካትታሉ?

	<ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አቅምን ለማሳደግ ከሀገር ውስጥ እና ከአለም አቀፍ አጋሮች ጋር ጠንካራ እና ተግባራዊ (functional) ትብብር ተመስርቷል? • ሥርዓተ ይዘት ያገናዘቡ የክትትል እና ግምገማ ልምዶች ቀጣይነትን ለማበረታታት የሚያስችሉ ተነሳሽነቶች አሉ?
<p>አመለካቾች</p>	<p>ለሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጭ የሆኑ የክትትል እና ግምገማ፣ እንዲሁም ትግበራ ማዕቀፎችን፣ ደረጃዎችን/መለኪያዎችን (standards) እና መመሪያዎችን ማዘጋጀት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አጠቃላይ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የአሰራር መመሪያዎች እና ማዕቀፍ መኖር። • በክትትል እና ግምገማ እንዲሁም የትግበራ ማዕቀፍ ዝግጅት ምክክር ሂደት ውስጥ የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን ጨምሮ የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ብዛት በቁጥር። • ከአለም አቀፍ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትግበራ እና ልምዶች ጋር የተጣጣሙ ደረጃዎች/መለኪያዎች እና መመሪያዎች መኖር። <p>በሥርዓተ-ይዘት እና አስፈላጊ (relevant) ማህበራዊ አካታችነት መለኪያዎች (indicators) ዙሪያ የተሰበሰቡ መረጃዎችን የያዘ ዘመናዊ የመረጃ አስተዳደር ስርዓት መዘርጋት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በሥርዓተ-ይዘት እና በሌሎች እና አስፈላጊ (relevant) ማህበራዊ አካታችነት መለኪያዎች የተሰበሰቡ የመረጃዎች ስብስብ ምጣኔ። <p>ከሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ የልማት ዕቅዶች እና የፕሮጀክት ውጤቶችን ለመከታተል የዲጂታል የክትትል እና ግምገማ ስርዓትን ተግባራዊ ማድረግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በዲጂታል የክትትል እና ግምገማ ሥርዓት ውስጥ የተካተቱ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ አመለካቾች በቁጥር። • በየጊዜው በሚደረጉ ኦዲቶች የተረጋገጠ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ መረጃዎች ትክክለኛነት እና ተዓማኒነት። • ከስርዓተ ደታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ ውጤቶችን በመከታተል ረገድ የዲጂታል የክትትል እና ግምገማ ስርዓት አጠቃቀም ምጣኔ።

	<p>የሥርዓተ-ይዘት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን በክትትል እና ግምገማ ሂደቶች ውስጥ በማካተት ረገድ የሰራተኞችን አቅም ማሳደግ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በባለፈው ዓመት ውስጥ ቢያንስ በአንድ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ በተዘጋጁ የአቅም ግንባታዎች ላይ የተሳተፉ የክትትልና ግምገማ ሰራተኞች በመቶኛ። • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ሰራተኞችን ለመስራት የሚረዱ ሀብቶች እና መሳሪያዎች በአስፈላጊው መጠን እና ጊዜ ማግኘት እንደሚችሉ ሪፖርት ያደረጉ የክትትልና ግምገማ ሰራተኞች በመቶኛ። <p>የአቅም ግንባታ መርሃ ግብሮች ላይ ከተሳተፉ በኋላ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ የተሻሻሉ ክህሎቶችን ወይም ዕውቀቶችን ሪፖርት ያደረጉ ሰራተኞች በመቶኛ።</p> <p>ሥርዓተ-ይዘትን እና ማህበራዊ አካታችነት ያገናዘበ የክትትል እና የግምገማ ሥርዓት ላይ ሀገራዊ አቅምን መገንባት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ሥርዓተ-ይዘትን ያገናዘበ ክትትል እና ግምገማን የሚደግፉ ስልቶችን ያካተቱ አገራዊ ፖሊሲዎች እና ማዕቀፎች መኖር። • ለሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አቅም ግንባታዎች ከሀገር ውስጥ እና ከአለም አቀፍ ድርጅቶች ጋር የተፈጠረው ተግባራዊ የሆነ የትብብር ብዛት በቁጥር። • ሥርዓተ-ይዘትን እና ማህበራዊ አካታችነትን ያገናዘቡ የቁጥጥር እና ግምገማ ልምዶችን ለመጠበቅ እና ለማስቀጠል ዘላቂነት ያላቸው ዕቅዶች ወይም ተነሳሽነቶች። • በተሻሻሉ የክትትል እና ግምገማ ልምዶች ምክንያት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ አመላካቾች መሻሻል።
--	--

15. የልማት ዕቅድ ክትትልና ግምገማ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽሕፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>ግልጽነት እና ተጠያቂነትን ለማረጋገጥ፣ የአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች ትግበራን ለመገምገም የሚያስችል የክትትል እና ግምገማ ሥርዓት ያዘጋጃል፤ አገራዊ የልማት ፖሊሲ፣ እቅድ፣ ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶችን ትግበራን አስቀድሞ በተዘጋጀ የአሰራር ሥርዓት መሰረት ይከታተላል፤ ከአገራዊ የልማት ግቦች የሚጠበቁ ቁልፍ ውጤቶች እና ስኬቶች መመዘገባቸውን ያረጋግጣል፤ በተመረጡ የልማት ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች ላይ ግምገማዎች እና ጥናቶችን በማካሄድ አዳዲስ የልማት ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ እቅዶች እና</p>
----------------------------------	---

	<p>ፕሮግራሞችን ለመንደፍ እና በውጤታማነት ለመተግበር የሚያስችሉ እውቀቶች እና ግብዓቶችን ያመነጫል፤ አገሪቱ ያፀደቀቻቸው ዓለም አቀፍ፣ አህጉራዊና ክፍለ አህጉራዊ የልማት አጀንዳዎች አፈጻጸሞችን በመከታተል ውጤታማነታቸውን ያረጋግጣል፤ እንዲሁም አህጉራዊና ዓለም አቀፍ ሁኔታዎችን በመከታተል በአገራዊ ልማት እንቅስቃሴዎች ላይ የሚያደርሱትን አዎንታዊና አሉታዊ ተፅእኖዎች በመተንተን ምክረ ሃሳቦችን ያመነጫል፤ መንግስት በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂዎች ላይ ግልጽ በሆነ ማስረጃ ላይ ተመስርቶ ውሳኔ እንዲሰጥ ምቹ ሁኔታን ይፈጥራል።</p>
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እና የሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች መረጃዎች ከተለያዩ ዘርፎች አንጻር ተሰባጥረው አለመገኘት፣ የልማት ፕሮግራሞች እና ዕርምጃዎች እና ውጤቶቻቸው ለወንዶችና ለሴቶች እንዲሁም ለሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች እኩል እየደረሱ መሆኑን ለመፈተሽ አስቸጋሪ አድርጎታል። • የልማት ፕሮግራሞች እና እርምጃዎች ሴቶችን ጨምሮ የተለያዩ ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያመጣውን ተጽእኖ ለመገንዘብ፤ በልማት ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች ላይ የሚካሄዱ ግምገማዎች እና ጥናቶች በቂ እና ጥልቅ ያልሆነ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የማኅበራዊ አካታችነት ትንተናዎች ላይ መሰረት ያደረጉ በመሆናቸው ልዩ ፍላጎቶችን፣ ተግዳሮቶችን እና መልካም አጋጣሚዎች ችላ ማለትን ማስከተሉ። • የአገራዊ ልማት እቅዶች የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፎች የተገለሉ የማህበረሰብ ክፍሎች ፍላጎቶችና መብቶች መሻሻልን ለመገምገም የሚያስችሉ ከሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር ተያያዥነት ያላቸው አስፈላጊ ዝርዝር አመለካኝቶችን በመለየት እና በማስተሳሰር ረገድ ደካማ መሆኑ። • በአገራዊ የልማት እቅዶች ክትትል እና ግምገማ ላይ የሚሳተፉ ባለሙያዎች ከሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር ያላቸው አቅም ደካማ በመሆኑ የሥርዓተ-ይዘት ተኮር ትንተና ለማድረግ እና በግምገማዎቻቸው ውስጥ የማህበራዊ አካታችነት እይታን ለማካተት አስፈላጊ የሆኑ ክህሎቶች እና ሥልጠናዎች ላይኖራቸው መቻሉ።
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ለአገራዊ የልማት እቅዶች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ማዘጋጀት።

	<ul style="list-style-type: none"> • ፖሊሲዎች እና ፕሮግራሞች በሁለቱም ይታዩ እና በሌሎች ተጋላጭ የማህበረሰብ ክፍሎች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅእኖ ስልታዊ በሆነ መልኩ መገምገሙን ለማረጋገጥ የተሰጠረ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብስብ እና ትንተናን ከክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ጋር ማስተሳሰር። • በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጽንሰ-ሀሳቦች፣ ዘዴዎች እና መሳሪያዎች ላይ ለክትትል እና ግምገማ ባለሙያዎች የሰልጠና እና የአቅም ግንባታ እድሎችን ማመቻቸት። • የአገራዊ ልማት ዕቅዶች ትግበራ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን የማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነትን የሚያበረታታ መሆኑን ማረጋገጥ። • የልማት ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች በወንዶች፣ ሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅእኖ በመገምገም ለወደፊት የእቅድ ግብአትነት እንዲውሉ ማዘጋጀት። • የአለም አቀፍ እና ቀጠናዊ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቃል ኪዳኖች/ስምምነቶች ትግበራን መከታተል እንዲሁም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አተያዮችን ከፖሊሲ ውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ጋር ማስተሳሰር። • በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂዎች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን ማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን ለማበረታታት በማስረጃ ላይ የተመሰረተ ምክረ ሃሳቦችን ማቅረብ።
የማረጋገጫ ዝርዝር/ፔክሊስት	<p>ለአገራዊ የልማት እቅዶች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ማዘጋጀት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ማዕቀፉ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር የተያያዙ ዝርዝር አላማዎችን እና ግቦችን ያካትታል? • በማዕቀፉ ውስጥ የተካተቱት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመለካኾች ከአጠቃላይ የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ጋር የተሳሰሩ ናቸው? • በማዕቀፉ ዝግጅት ሂደት ላይ የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች ተሳትፈዋል? <p>ፖሊሲዎች እና ፕሮግራሞች በሁለቱም ይታዩ እና በሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያሳድሩት ተፅእኖ ስልታዊ በሆነ መልኩ መገምገሙን ለማረጋገጥ የተሰጠረ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብስብ እና ትንተና ከክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ጋር ማስተሳሰር።</p>

- ሁሉም የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብጥሮችን በሚያካትት መልኩ የተነደፉ ናቸው?
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብጥሮች በፖሊሲ እና በፕሮግራም ተፅዕኖዎች ትንተና ውስጥ ጥቅም ላይ ይውላል?
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብጥሮች አሰባሰብን የመረጃ ጥራት እና ትክክለኛነትን ለማረጋገጥ የሚረዱ ዘዴዎች ተዘርግቷል?

በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጽንሰ-ሀሳቦች፣ ዘዴዎች እና መሳሪያዎች ላይ ለክትትል እና ግምገማ ማስመዘኛዎች የሰጠና እና የአቅም ግንባታ እድሎችን ማመቻቸት።

- በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጽንሰ-ሀሳቦች እና ዘዴዎች ላይ ለክትትል እና ግምገማ ማስመዘኛዎች ምን ዓይነት የሰጠና ፕሮግራሞች ተዘጋጅተዋል?
- ሥልጠናዎች በምን ያህል ክፍለ ጊዜያት/ወቅት ተደጋግመው ይሰጣሉ?
- የእነዚህ የሥልጠና ፕሮግራሞች ውጤታማነት እንዴት ይገመገማል?

የአገራዊ ልማት ዕቅዶች ትግበራ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን፣ ሴቶችን የማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነትን የሚያበረታታ መሆኑን ማረጋገጥ።

- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን የማብቃት እና የማህበራዊ አካታችነት ግቦች ከትግበራ ዕቅዶች ጋር እንዴት ተቀናጅተዋል?
- በአፈፃፀም ወቅት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን የማብቃት እና የማህበራዊ አካታችነት ውጤቶችን ለመከታተል እና ሪፖርት ለማድረግ የሚያስችሉ ዘዴዎች ተዘርግተዋል?
- ሴቶች የማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ያነጣጠሩ ልዩ ፕሮግራሞች አሉ?

የልማት ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች በወንዶች፣ ሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅዕኖ በመገምገም ለወደፊት የአቅድ ግብአትነት እንዲውሉ ማዘጋጀት።

	<ul style="list-style-type: none"> • ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ የሚያመጡትን ውጤቶች ለመገምገም የተቀመጡ መስፈርቶች አሉ? • የግምገማ ግኝቶች በወደፊት እቅድ እና ፖሊሲ አወጣጥ ሂደት ውስጥ ጥቅም ላይ ይውላሉ? • የግምገማ ግኝቶቹ ላይ የሚወሰዱ እርምጃዎችን እና የሚታዩ መሻሻሎችን በመደበኛነት ለመገምገም የሚረዱ የተቀመጡ የክትትል እርምጃዎች አሉ? <p>የአለም አቀፍ እና ቀጠናዊ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቃል ኪዳኖች/ስምምነቶች ትግበራን መከታተል እንዲሁም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አተያዮችን/ምልክታዎችን ከፖሊሲ ውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ጋር ማስተሳሰር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ዓለም አቀፍ እና የቀጠናዊ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቃል ኪዳኖች ከአገራዊ ፖሊሲዎች ጋር ተዋህደዋል? • ቃልኪዳኖቹ መተግበራቸውን ለመከታተል የተዘረጉ ሂደቶች አሉ? • ቃልኪዳኖቹን በማክበር ሂደት ያሉ መሻሻሎችን የሚያሳይ ሪፖርት እና የሚገለጹበት መንገድ እንዴት ነው? <p>በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን ማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን ለማበረታታት በማስረጃ ላይ የተመሰረቱ ምክረ ሃሳቦችን ማቅረብ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን የሚያበረታቱ ምክረ ሃሳቦችን ለማዘጋጀት መረጃዎች እንዴት ጥቅም ላይ ይውላሉ? • እነዚህን ምክረ ሃሳቦች ለፖሊሲ አውጪዎች ለማቅረብ መድረኮች ወይም መንገዶች ተዘጋጅተዋል? • የምክረ ሃሳቦችን ውጤቶች/ተጽዕኖች እንዴት መከታተል እና መገምገም ይቻላል?
<p>አመላካቾች</p>	<p>ለአገራዊ የልማት እቅዶች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ማዘጋጀት።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በማዕቀፉ ውስጥ የተካተቱ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ያተኮሩ ዓላማዎች ብዛት። • በማዕቀፉ ውስጥ ካሉ አጠቃላይ አመላካቾች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመልካቾች በመቶኛ።

- በማዕቀፉ ዝግጅት ሂደት (ለምሳሌ በምክክር ወይም በአማካሪ ሚናዎች) ውስጥ የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች ተሳትፎ መጠን።

ፖሊሲዎች እና ፕሮግራሞች በሁለቱም ይታዩ እና በሌሎች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚያሳድሩት ተፅእኖ ስልታዊ በሆነ መልኩ መገምገሙን ለማረጋገጥ የተሰበሰበ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብስብ እና ትንተና ከክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ጋር ማስተሳሰር።

- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የመረጃ ስብጥሮችን ማሳየት የሚችሉ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች መጠን።
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስብጥር መረጃዎችን እንዲሁም ትንታኔዎችን ያካተቱ ሪፖርቶች እና ትንታኔዎች ብዛት።

በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጽንሰ-ሀሳቦች፣ ዘዴዎች እና መሳሪያዎች ላይ ለክትትል እና ግምገማ ባለሙያዎች የስልጠና እና የአቅም ግንባታ እድሎችን ማመቻቸት።

- በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጽንሰ-ሀሳቦች፣ ዘዴዎች እና መሳሪያዎች ላይ የተካሄዱ ስልጠናዎች ብዛት።
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስልጠናን ያጠናቀቁ የክትትል እና ግምገማ ባለሙያዎች በሙቶኛ።
- ድህረ ስልጠና የተሳታፊ ግብረመልስ እና የአፈጻጸም ማሻሻያ መለኪያዎች።

የአገራዊ ልማት ዕቅዶች ትግበራ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትን፣ ሴቶችን የማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነትን የሚያበረታታ መሆኑን ማረጋገጥ።

- የተቀናጀ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን የማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነት ግቦች ያሉት የትግበራ እቅዶች ብዛት።
- በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጤቶች ላይ የሚዘጋጁ ሪፖርቶች ጥራት እና ድግግሞሽ።
- በተለይ የሴቶችን እና ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎችን ማብቃት ላይ ያነጣጠሩ ፕሮግራሞች ብዛት እና ወሰን።

ለወደፊት የአቅድ ግብአትነት የልማት ፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች በወንዶች፣ ሴቶች፣ አካል ጉዳተኞች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖች ላይ የሚያሳድሩትን ተፅእኖ መገምገም።

	<ul style="list-style-type: none"> • በፕሮጀክት ምዘናዎች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተፅዕኖ ግምገማ መስፈርቶች መገኘት። • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የተጻፈ ግምገማዎችን ያካተቱ የግምገማ ሪፖርቶች ብዛት። • የግምገማ ግኝቶችን ተከትሎ የተዘጋጁ የፖሊሲ ማሻሻያዎች ወይም አዳዲስ ፕሮግራሞች ብዛት። <p>የአለም አቀፍ እና ቀጠናዊ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቃል ኪዳኖች ትግበራን መከታተል እንዲሁም የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አተያዮችን ከፖሊሲ ውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ጋር ማስተሳሰር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በአገራዊ ፖሊሲዎች ውስጥ የተዋሃዱ ዓለም አቀፍ እና የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቀጠናዊ ቃል ኪዳኖች ብዛት። • በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቃልኪዳኖች ላይ የተደረጉ የክትትል ሪፖርቶች ድግግሞሽ እና ምሉዕነት። <p>በአገራዊ ልማት ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት፣ ሴቶችን ማብቃት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮችን ለማበረታታት በማስረጃ ላይ የተመሰረቱ ምክረ ሃሳቦችን ማቅረብ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ለማሻሻል የተዘጋጁ በማስረጃ ላይ የተመሰረቱ ምክረ ሃሳቦች ብዛት። • ለውሳኔ ሰጭ አካላት የቀረቡ ገለጻዎች እና የፖሊሲ ማጠቃለያዎች ብዛት። • በምክረ ሃሳቦች ትግበራ እና ተፅእኖ ላይ የቀረቡ የክትትል ሪፖርቶች።
--	--

16. የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ፣ የስትራቴጂ ትንተና እና አካቶ ትግበራ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ደረጃዎች እና ህጎች ዝግጅት ሂደትን እና ትግበራን ማቀናጀት እና ድጋፍ መስጠት፤ ይህም መመሪያዎችን እና ማዕቀፎችን ማዘጋጀት፣ ጥናትና ምርምር ማድረግ እና የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ታሳቢዎችን ከሀገራዊ እና የዘርፍ ልማት እቅዶች ጋር ለማዋሃድ አቅጣጫ ማስቀመጥን ያካትታል። የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ የአካታችነት መመሪያዎችን በማዘጋጀት ያስተባብራል፣ የፕሮግራሞችን እና ስትራቴጂዎችን ተጽዕኖዎች ይገመግማል፤ የክልል እና የከተማ ፕላኖች ከአገራዊ ፖሊሲዎች ጋር እንዲጣጣሙ ያደርጋል፤ የተቀናጀ የክትትልና የግምገማ ሥርዓት በመፍጠር ይደግፋል፤ በተጨማሪም ዘርፉ የሀብት ምንጭን በማፈላለግ፣ ተወዳዳሪ የአየር ንብረት ለውጥ ፕሮጀክቶችን ያዘጋጃል፤ አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎችን ያስተዋውቃል</p>
---------------------------	--

	<p>እና የአቅም ግንባታን ይደግፋል። በተጨማሪም የሀገሪቱን በአለም አቀፍ የአካባቢ ጥበቃ ስምምነቶች ተሳትፎን ይመራል፤ አጋርነቶችን ያስተባብራል፤ የካርቦን ገበያ ልማት የህግ ማዕቀፎችን ያዘጋጃል።</p>
<p>የሥርዓተ-ዎታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አባይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የሴቶች እና የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎች ዝቅተኛ ውክልና፡- ሴቶች፣ ወጣቶች እና ሌሎች የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች በቁልፍ ከአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ጋር በተያያዙ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ህጎች ቀረጻ እና ትግበራ ጋር የተያያዙ ምክክሮች እና የውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ላይ በበቂ ሁኔታ ውክልና ላያገኙ እና ተሳታፊ ላይደረጉ ይችላሉ፤ ይህም ድምጻቸው እና ስጋቶቻቸው በተገቢው መጠን ትኩረት እንዳያገኙ አድርጓል። • የሥርዓተ-ዎታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር የአቅም ክፍተቶች፡- የሴክተር ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች ከአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ጋር በተያያዘ የሴቶች እና እንደ ወጣቶች እና አካል ጉዳተኞች ያሉ የተገለሉ የማህበረሰብ አካላትን ልዩ ፍላጎቶች ለማስተናገድ የሚያስችል ተፈላጊ ክህሎት እና አቅም ላይኖራቸው ይችላል። • አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎችን እና የፋይናንስ ሀብቶችን ለማግኘት ያሉ እንቅፋቶች፡- ሴቶች እና የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎችን እና ለአየር ንብረት ለውጥ መላመድ እና ቅነሳ ጥረቶች ወሳኝ የሆኑ የፋይናንስ ዕድሎችን ለማግኘት እንቅፋት ሊያጋጥማቸው ይችላል። ይህም ከአየር ንብረት ጋር የተያያዙ ውጥኖችን የመጠቀም አቅማቸውን እና ሊያበረክቱ የሚችሉትን አስተዋፅኦ ሊገድብ ይችላል። • የሥርዓተ-ዎታ እና የማህበራዊ አካታችነት በፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂ እና ፕሮግራም ዝግጅት በቂ ትኩረት አለማግኘት፡- ወቅታዊው የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች፣ ስልቶች እና ፕሮግራሞች የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ በሁለቱም ጾታዎች እና በተለያዩ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ በሚያሳድረው ተጽእኖ ላይ ያተኮረ ትንተና የላቸውም። ይህም እነዚህ ቡድኖች ያሏቸውን ልዩ ፍላጎቶች እና የሚያጋጥሟቸውን ተግዳሮቶች ሙሉ በሙሉ ወደ የማያስተናግዱ እና ኢ-ፍትሃዊ ውጤቶች ሊያመሩ የሚችሉ ፕሮግራሞችን እና ስትራቴጂዎች እንዲኖሩ ያደርጋል። • ለውጤታማ የሥርዓተ-ዎታ እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት ትንተና በቂ ያልሆነ የተከፋፈለ መረጃ/ዳታ/የመረጃዎች ስብጥር፡ ከአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ጋር በተያያዘ በዎታ፣ በእድሜ፣ በአካል ጉዳት እና በሌሎች ማህበራዊ ሁኔታዎች የተሰባጠረ

	<p>የመረጃ እጥረት አለ። እንዲህ ዓይነቱ መረጃ የተለያዩ ቡድኖችን ልዩ ፍላጎቶች እና ተጋላጭነቶችን ለመረዳት እና ፖሊሲዎችን ለማዘጋጀት አስፈላጊ ነው።</p>
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ሁሉም የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ህጎች ከስርዓተ-ይዘት እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት እይታ/ አንጻር መዘጋጀታቸውን ማረጋገጥ። <ul style="list-style-type: none"> ▪ በፖሊሲ ዝግጅት ሂደት አጠቃላይ የሥርዓተ-ይዘት እና የማህበራዊ አካታችነት ትንታኔዎችን ማካሄድ። ▪ ለሴክተር ሚኒስቴር መስርያ ቤቶች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ከአየር ንብረት ለውጥ ጋር በተያያዙ ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂዎች ውስጥ ለማስተሳሰር የሚያግዙ መመሪያዎችን እና ማዕቀፎችን አዘጋጅቶ ማቅረብ። • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ከአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ጋር ያላቸውን ቁርኝት በተመለከተ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን ለሴክተር ሚኒስቴር መስርያ ቤቶች እና ባለድርሻ አካላት አዘጋጅቶ ማቅረብ። <ul style="list-style-type: none"> ▪ በአገር አቀፍ ደረጃ የተቋቋመውን የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ የልምድ ልውውጥ ቡድን (Gender Equality and Social Inclusion in Climate Change Community of Practice) አጠናክሮ ማስቀጠል። ▪ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ የልምድ ልውውጥ ቡድን (Gender Equality and Social Inclusion in Climate Change Community of Practice) በሁሉም ክልሎች ላይ ማቋቋም። በአየር ንብረት ለውጥ አውድ ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መርሆዎች እና ልምዶች ላይ ስልጠናዎችን በመደበኛነት ማዘጋጀት። ▪ በሴክተር መሥሪያ ቤቶች ውስጥ በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ዙሪያ የእውቀት እና ምርጫ ተሞክሮዎች ለመለዋወጥ የሚያስችል መድረኮችን ማመቻቸት። • በሁሉም ከአየር ንብረት ለውጥ ጋር የተያያዙ ውሳኔ ሰጭ አካላት እና ሂደቶች ውስጥ የሴቶችን፣ የተገለሉ ማህበረሰቦችን እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችን ውክልናን ማረጋገጥ።

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ዝቅተኛ የሆነ ውክልና ላላቸው ቡድኖች የተሳትፎ ኮታዎችን ወይም ግቦችን በማዘጋጀት ሁሉን አቀፍ/አካታች ተሳትፎን ማበረታታት። ▪ ቀጣይነት ያለው ግብአት እና ግብረ መልስ መስጠት የሚችሉ ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አማካሪ ኮሚቴዎች በሴክተር ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች እንዲቋቋሙ ድጋፍ ማድረግ። • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመላካቾችን የያዘ ሁሉን አቀፍ የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ማዘጋጀት። <ul style="list-style-type: none"> ▪ የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎችን እና ስትራቴጂዎችን ለማዳበር የሚጠቅሙ በጾታ፣ ዕድሜ፣ አካል ጉዳተኝነት፣ ወዘተ የተሰበሰቡ መረጃዎችን እንዲሰበሰቡ እና እንዲተነተኑ ማድረግ። ▪ በሴቶች፣ የተገለሉ ማህበረሰቦች እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችላይ የአየር ንብረት ለውጥ የሚያሳድረውን የተለያዩ ተጽእኖዎች ላይ ጥናቶች ማካሄድ፣ ጥናቶችን መደገፍ። ▪ የሴቶችን፣ የተገለሉ ማህበረሰቦችን እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችንልዩ ፍላጎቶች እና ተጋላጭነቶችን ለመፍታትየታለሙ እርምጃዎችን ለማዘጋጀት እንዲረዱ የጥናት ግኝቶችን ማሰራጨት። ▪ የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች እና ፕሮግራሞች በሁለቱም ጾታ እና በማህበራዊ ቡድኖች ላይ ያላቸውን ተፅእኖ በመደበኛነት መገምገም። ▪ ከሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ክትትል እና ግምገማ የተገኙ ግኝቶች፣ ፖሊሲዎችን እና ስትራቴጂዎችን ለማሻሻል እና ለማጥራት ጥቅም ላይ መዋላቸውን ማረጋገጥ። • በአየር ንብረት ለውጥ መርሃ ግብሮች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን ለመደገፍ በቂ ሀብት መመደቡን ማረጋገጥ፤ እንዲመደብም ቅስቀሳ ማድረግ። <ul style="list-style-type: none"> ▪ ለሴቶች እና ለተገለሉ ወገኖች የፋይናንስ አቅርቦት ዕድሎች፣ አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎች እና ሌሎች አስፈላጊ ግብዓቶች ፍትሃዊ ተደራሽነትን ለማረጋገጥ የሚረዱ ዘዴዎችን ማበጀት። ▪ የእነዚህን ቡድኖች እንቅፋቶች ለማስወገድ እና ተደራሽነትን ለማሳደግ የታለሙ ድጋፎችን እና ማበረታቻዎችን ማቅረብ። • ከግል ድርጅቶች እና ከሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና በማህበራዊ አካታችነት ላይ ያተኮረ አጋርነትን መፍጠር።
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአየር ንብረት ለውጥ መከላከል ላይ ያለውን ጠቀሜታ ለሕብረተሰቡ ለማግኘት የግንዛቤ ማስጨበጫ ዘመቻዎችን ማካሄድ። <ul style="list-style-type: none"> ▪ በአገር አቀፍ እና በአለም አቀፍ የአየር ንብረት ለውጥ መድረኮች ላይ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እሳቤዎች ላይ ቅስቀሳ ማካሄድ። ▪ ስኬታማ በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና በማህበራዊ አካታችነት ውጥኖች እና ምርጫ ተሞክሮዎችን በማጋራት ሰፊ ተቀባይነት እንዲኖራቸው ማበረታታት። • የስርዓተ ደታ እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነትን የማዋሃድ ጥረቶችን ለማስተባበር እና ለማቀናጀት ዋና ጽህፈት ቤቱ ውስጥ የስርዓተ ደታ እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት ባለሙያን መቅጠር።
<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቴክኒክ</p>	<p>ሁሉም የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ህጎች ከስርዓተ-ይዘት እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት እይታ/ አንጻር መዘጋጀታቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አካታችነት-ሁሉም የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂዎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ዕይታዎችን በበቂ ሁኔታ መያዛቸውን ተረጋግጧል? • በፖሊሲ ዝግጅት ሂደት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንተና ተካሂዷል? • ለሴክተር ሚኒስቴር መስርያ ቤቶች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እሳቤዎችን ከአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲያቸው ጋር ለማስተሳሰር የሚያስችላቸው ግልጽ መመሪያዎች እና ማዕቀፎች አሉ? <p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ከአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ጋር ያላቸውን ቁርኝት በተመለከተ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን ለሴክተር ሚኒስቴር መስርያ ቤቶች እና ባለድርሻ አካላት አዘጋጅቶ ማቅረብ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር የአቅም ግንባታ ፕሮጀክቶች ለሴክተር ሚኒስቴር መስርያ ቤቶች ተዘጋጅተዋል? • በአየር ንብረት ለውጥ አውድ ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መርሆዎች እና ልምዶች ላይ ስልጠናዎችን ስልጠናዎች በመደበኛነት እየተሰጡ ናቸው?

- በአገር አቀፍ ደረጃ የተቋቋመው የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ የልምድ ልውውጥ ቡድን (Gender Equality and Social Inclusion in Climate Change Community of Practice) በተቋቋመበት ዓላማ መሰረት ተጠናክሮ ቀጥሏል?
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ የልምድ ልውውጥ ቡድን (Gender Equality and Social Inclusion in Climate Change Community of Practice) በሁሉም ክልሎች ላይ ተቋቁሞ ስራውን እየሰራ ነው? በሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች መካከል የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ እውቀትን እና ምርጥ ተሞክሮዎችን የሚለዋወጡበት መድረክ አለ?

በሁሉም ክልሎች ንብረት ለውጥ ጋር የተያያዙ ውሳኔ ሰጪ አካላት እና ሂደቶች ውስጥ የሴቶችን፣ የተገለሉ ማህበረሰቦችን እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችን ውክልናን ማረጋገጥ።

- ክልሎች ንብረት ለውጥ ጋር የተያያዙ ውሳኔ ሰጪ አካላት ውስጥ ሴቶች፣ የተገለሉ ማህበረሰቦች እና ተጋላጭ ቡድኖች በበቂ ሁኔታ ተወክለዋል?
- ዝቅተኛ የሆነ ውክልና ያላቸው ቡድኖችን ውክልናን እና ተሳትፎን ለማረጋገጥ የሚረዱ እንደ ኮታዎች ወይም ግቦች ያሉ አዎንታዊ እርምጃዎች ተዘጋጅተው ስራ ላይ ውለዋል?
- በሴክተር ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አማካሪ ኮሚቴዎች ተቋቁመዋል?

የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመለካኸትን ያካተተ ሁሉን አቀፍ የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ማዘጋጀት።

- የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎችን ለማገዝ በሚያስችል መልኩ መረጃዎች በጾታ፣ ዕድሜ፣ አካል ጉዳተኝነት ወዘተ ተሰባጥረው የተሰበሰቡ እና የተተነተኑ ናቸው?
- የአየር ንብረት ለውጥ በተለያዩ ማህበራዊ ቡድኖች ላይ በሚያሳድረው የተለያዩ ተጽዕኖዎች ላይ ጥናት ተካሂዷል?
- በጥናት የተገኙት ግኝቶች ለእነዚህ ቡድኖች የታለሙ እርምጃዎችን ለመንደፍ ጥቅም ላይ ይውላሉ?

- የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፉ ዝርዝር የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመለካከቶችን ያካትታል?
- የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች በሁለቱም ይዘቶች እና በተለያዩ ማህበራዊ ቡድኖች ላይ ያላቸውን ተፅእኖ ለመዳሰስ ግምገማዎች በመደበኛነት ይካሄዳሉ?
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የክትትል እና ግምገማ ግኝቶች ፖሊሲዎችን እና ስትራቴጂዎችን ለማጥራት/ለማረም ጥቅም ላይ ይውላሉ?

በአየር ንብረት ለውጥ መርሃ ግብሮች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን ለመደገፍ በቂ ሀብት መመደቡን ማረጋገጥ፤ እንዲመደብም ቅስቀሳ ማድረግ።

- በአየር ንብረት ለውጥ መርሃ ግብሮች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን ለመደገፍ ሀብቶች ተመድበዋል?
- ለሴቶች እና ለሌሎች የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎች ፍትሃዊ የፋይናንስ አቅርቦት ዕድሎች፣ አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎች እና ግብዓቶች ተጠቃሚ እንዲሆኑ የሚያስችሉ ስትራቴጂዎች ተዘጋጅተዋል?
- ሴቶች እና ሌሎች የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎች የሚያጋጥሙባቸውን እንቅፋቶች ለማስወገድ የታለሙ የድጋፍ ስርዓቶች እና ማበረታቻዎች አሉ?

በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ያተኮረ ከግል ድርጅቶች እና ሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር አጋርነትን መፍጠር።

- በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ያተኮሩ የግል ድርጅቶች ጋር አጋርነት ተፈጥሯል?
- የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ከአየር ንብረት ለውጥ ውጥኖች ጋር ለማስተሳሰር ከሲቪል ማህበረሰብ፣ ከከፍተኛ ትምህርት ተቋማት እና አለም አቀፍ ድርጅቶች ጋር ንቁ ትብብር አለ?

የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአየር ንብረት ለውጥ ላይ ያለውን ጠቀሜታ ለማግኘት የህዝብ የግንዛቤ ማስጨበጫ ዘመቻዎችን ማካሄድ።

	<ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአየር ንብረት ለውጥ ላይ ያለውን ጠቀሜታ ለማግኘት የህዝብ ንቃት ህሊና ማሳደጊያ ዘመቻዎች እየተደረጉ ነው? • ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ በአገራዊ እና አለምአቀፍ የአየር ንብረት ለውጥ መድረኮች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎች ላይ ቅስቀሳ እያካሄደ ነው? • ስኬታማ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖች እና ምርጫ ተሞክሮዎችን በማጋራት ሰፊ ተቀባይነት እንዲኖራቸው እንዲበረታቱ እየተደረገ ነው? <p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን የማዋሃድ ጥረቶችን ለማስተባበር እና ለማቀናጀት ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ባለሙያን መቅጠር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ ውስጥ ራሱን የቻለ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ባለሙያ አለ? • ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ ለሴክተር ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ምላሽ ሰጪ ፖሊሲዎችን ተግባራዊ ለማድረግ አመራር፣ መመሪያ እና አቅጣጫ እየሰጠ ነው?
<p>አመላካቾች</p>	<p>ሁሉም የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ መመሪያዎች እና ህጎች ከሰርዓተ-ይዘት እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት እይታ/ አንጻር መዘጋጀታቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አካታችነት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እሴቶችን ለማጠናከር የተከለሱ ነባር የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ ደረጃዎች፣ ፕሮግራሞች፣ መመሪያዎች እና ህጎች በመቶኛ። • ከሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንታኔዎች በተገኙ ውጤቶች ግብዓትነት የወጡ አዳዲስ ፖሊሲዎች፣ ስልቶች፣ መመሪያዎች እና ፕሮግራሞች በመቶኛ። • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት እይታዎችን በፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና ፕሮግራም ዝግጅት ውስጥ ማካተትን አስገዳጅ የሚያደርጉ ዘርፍ ተኮር መመሪያዎችና ማዕቀፎች መኖር። • የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና የፕሮግራም ግምገማ እና የትግበራ እመርታ ምዘናዎችን ለመምራት የሚያስችል አጠቃላይ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ማዕቀፍ መኖር።

- የሴቶች እና ሌሎች የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን ጥቅም ማስጠበቅን የሚደግፉ በበጀት የተደገፈ ዓላማ እና ዒላማ የያዙ የአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ፕሮግራሞች በመቶኛ።

የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ከአካባቢ እና የአየር ንብረት ለውጥ ጋር ያላቸውን ቁርኝት በተመለከተ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን ለሴክተር መስሪያ ቤቶች እና ባለድርሻ አካላት አዘጋጅቶ ማቅረብ።

- አካታችነት/አየር ንብረት ለውጥ ጋር በተገናኘ ተዘጋጅተው ተግባራዊ የተደረጉ የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች ብዛት በመቶኛ።
- ከአየር ንብረት ለውጥ ጋር በተገናኘ በሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት መርሆዎች እና ልምዶች ላይ የሰለጠኑ የዘርፍ ሚኒስቴር መስሪያ ቤት ባለሙያዎች በቁጥር ።
- በሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ዙሪያ የእውቀት ሽግግር እና የምርጥ ተሞክሮዎች መለዋወጫ መድረኮች ብዛት በቁጥር።

በሁሉም ከአየር ንብረት ለውጥ ጋር የተያያዙ ውሳኔ ሰጭ አካላት እና ሂደቶች ውስጥ የሴቶችን፣ የተገለሉ ማህበረሰቦችን እና ሌሎች ተጋላጭ ቡድኖችን ውክልናን ማረጋገጥ።

- በውሳኔ ሰጭ አካላት ውስጥ የተወከሉ የሴቶች፣ የተገፉ ማህበረሰቦች እና ተጋላጭ ቡድኖች በመቶኛ።
- በሴክተር ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች ውስጥ ከአየር ንብረት ለውጥ ጋር በተገናኘ የተቋቋሙ በሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አማካሪ ኮሚቴዎች ብዛት በቁጥር።

የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አመለካኞችን ያካተተ ሁሉን አቀፍ የክትትል እና ግምገማ ማዕቀፍ ማዘጋጀት።

አካታችነት

- የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተኮር አመለካኞችን ያካተቱ የክትትል እና ግምገማ ማእቀፍ ያላቸው የአየር ንብረት ለውጥ ጋር የተያያዙ ፕሮግራሞች በመቶኛ።
- ከአየር ንብረት ለውጥ ጋር የተያያዙ ፕሮግራሞች በጾታ፣ በእድሜ፣ በአካል ጉዳት እና በሌሎች ማህበራዊ ምድቦች የተሰባጠሩ መረጃዎች የአፈጻጸም ሪፖርት በመቶኛ።

- የአየር ንብረት ለውጥ በተለያዩ ማህበራዊ ቡድኖች ላይ በሚያስከትለው የተለያዩ ተጽዕኖ (differential impacts) ላይ የተደረጉ ጥናታዊ ምርመሮች ብዛት በቁጥር።

በአየር ንብረት ለውጥ መርሃ ግብሮች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን ለመደገፍ በቂ ሀብት መመደቡን ማረጋገጥ፤ እንዲመደብም ቅስቀሳ ማድረግ።

- አካታችነት/በአየር ንብረት ለውጥ ፕሮግራሞች ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ውጥኖችን ለመደገፍ የተመደበ በጀት በመቶ።
- የፋይናንስ አቅርቦት ዕድሎችን፣ አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎችን እና ሀብቶችን ፍትሃዊ ተደራሽነት ለማረጋገጥ የተዘረጉ ሰልፎች ብዛት።
- በፋይናንስ አቅርቦት ዕድሎች እና አረንጓዴ ቴክኖሎጂዎችን ተደራሽ የሆኑ ሴቶች እና የተገለሉ ቡድኖች በመቶ።
- ለሴቶች እና ለተገለሉ ቡድኖች የቀረቡ የድጋፍ ፕሮግራሞች ወይም ማበረታቻዎች ብዛት በቁጥር።

በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ያተኮረ ከግል ድርጅቶች እና ሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር አጋርነትን መፍጠር።

- አካታችነት/በሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ላይ ካተኮሩ ድርጅቶች ጋር የተመሰረተ አጋርነት ብዛት በቁጥር።

የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአየር ንብረት ለውጥ ላይ ያለውን ጠቀሜታ ለማግለጥ የህዝብ የግንዛቤ ማስጨበጫ ዘመቻዎችን ማካሄድ።

- አካታችነት/የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት በአየር ንብረት ለውጥ ውስጥ ስላላቸው አስፈላጊነት ላይ የተካሄዱ የንቃተ ህሊና ማሳደጊያ ዘመቻዎች ብዛት በቁጥር።
- በአገር አቀፍ እና በአለም አቀፍ የአየር ንብረት ለውጥ መድረኮች ስለሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የተደረጉ የቅስቀሳ ጥረቶች ብዛት።
- የተጋሩ እና እንዲበረታቱ የተደረጉ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት የሰኬት ታሪኮች ወይም ምርጫ ተሞክሮዎች ብዛት።

	<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን የማዋሃድ ጥረቶችን ለማስተባበር እና ለማቀናጀት ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ ውስጥ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ባለሙያን መቅጠር።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አካታችነት በዋና ሥራ አስፈጻሚው ጽህፈት ቤት ውስጥ ራሱን የቻለ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ባለሙያ መኖር።
--	--

17. የስነ-ህዝብ እና ልማት ጉዳዮች ዋና ስራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤት

<p>ቁልፍ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች</p>	<p>ዋና ስራ አስፈጻሚው ሀገራዊ የህዝብ ቁጥር እድገት ከኢኮኖሚ እድገት ጋር የተጣጣመ መሆኑን በማረጋገጥ የሀገሪቱን ኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ እድገትን ይመራል፤ ይህ ሚና የኑሮ ደረጃን እና ማህበራዊ ደህንነትን በማሻሻል ላይ ያተኮረ ለሀገራዊ ልማት አጀንዳ ከፍተኛ አስተዋፅኦ ለማድረግ የስነ-ህዝብ ትሩፋትን መጠበቅን ያካትታል። ዋና ሥራ አስፈጻሚው ብሔራዊ የልማት አጀንዳን የሚደግፉ አገራዊ ፖሊሲዎችን፣ ስትራቴጂዎችንና ሕጎችን በማውጣት ከሥነ-ህዝብና ሰብአዊ ካፒታል ልማት ዓላማዎች ጋር መጣጣሙን ያረጋግጣል። በተጨማሪም ዋና ስራ አስፈጻሚው የልማት ግቦችን እንዲሁም የአለም አቀፍ የስነ-ህዝብ እና የልማት ስምምነቶችን እና አጀንዳዎችን በበላይነት ይቆጣጠራል፤ የስነ-ህዝብ እና የልማት ጉዳዮችን በብቃት ለማቀናጀት ተቋማዊ አቅምን ያሳድጋል።</p>
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቁልፍ/አብይ ጉዳዮች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ህጎች የሴቶችን፣ የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን እና ሌሎች ተጋላጭ ህዝቦችን ፍላጎት ሙሉ በሙሉ ላያጤኑ ይችላሉ፤ ይህም ከሥነ-ህዝብና ኢኮኖሚያዊ ዕድገት ሁሉም ኢትዮጵያዊ እኩል ተጠቃሚ እንዳይሆኑ ያደርጋል።
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቅንጅትን ለማጎልበት የሚረዱ እርምጃዎች</p>	<ul style="list-style-type: none"> • በዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ መሪነት የተዘጋጁት ሁሉም ከስነ-ህዝብ እና ልማት ጉዳዮች ጋር የተገናኙ አገራዊ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ህጎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን በግልፅ ማካተታቸውን እና እነዚህ ታሳቢዎች በቂ በጀት ተመድቦላቸው ወደ ዓመታዊ የድርጊት መርሃ ግብሮች መቀየራቸውን ማረጋገጥ። • በፖሊሲ ዝግጅቱ ወቅት የሴቶችን፣ የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን እና ሌሎች ተጋላጭ ህዝቦችን ፍላጎት ለመለየትና ለመፍታት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንታኔዎችን ማካሄድ።

<p>የማረጋገጫ ዝርዝር/ቴክኒክ</p>	<p>በዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ መሪነት የተዘጋጁት ሁሉም ከስነ-ህዝብ እና ልማት ጉዳዮች ጋር የተገናኙ አገራዊ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ህጎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን በግልፅ ማካተታቸውን እና እነዚህ ታሳቢዎች በቂ በጀት ተመድቦላቸው ወደ ዓመታዊ የድርጊት መርሃ ግብሮች መተርጎማቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በብሔራዊ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ህጎች ዝግጅት ወቅት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንታኔዎች ተካሂደዋል? የተሳሰሩት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ተግባራት በአግባቡ ወጪያቸው ተሰልቶ በጀት ተመድቦላቸዋል? <p>በፖሊሲ ዝግጅት ወቅት የሴቶችን፣ የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን እና ሌሎች ተጋላጭ ህዝቦችን ፍላጎት ለመለየትና ለመፍታት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንታኔዎችን ማካሄድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ፖሊሲዎቹ የሴቶችን፣ የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን እና ሌሎች ተጋላጭ ህዝቦችን ፍላጎቶች እና ተጋላጭነቶችን በግልፅ ያስተናግዳሉን?
<p>አመለካኞች</p>	<p>በዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽህፈት ቤቱ መሪነት የተዘጋጁት ከስነ-ህዝብ እና ልማት ጉዳዮች ጋር የተገናኙ ሁሉም አገራዊ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ህጎች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን በግልፅ ማካተታቸው እና እነዚህ ታሳቢዎች በቂ በጀት ተመድቦላቸው ወደ ዓመታዊ የድርጊት መርሃ ግብሮች መተርጎማቸውን ማረጋገጥ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ታሳቢዎችን ያካተቱ ከስነ-ህዝብ እና ልማት ጉዳዮች ጋር የተገናኙ የብሔራዊ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና መመሪያዎች በመቶኛ። • በግልጽ ሴቶችንና የተገፉ ቡድኖችን አቅም ለማጎልበትና ተጠቃሚ የሚያደርጉ የስራ ዕቅዶች እና በጀቶችን ያካተቱ በዋና ስራ አስፈጻሚው የተዘጋጁ ከስነ-ህዝብ እና ልማት ጉዳዮች ጋር የተገናኙ የሀገር አቀፍ ፖሊሲዎች እና ፕሮግራሞች በመቶኛ። <p>በፖሊሲ ዝግጅት ወቅት የሴቶችን፣ የተገፉ የህብረተሰብ ክፍሎችን እና ሌሎች ተጋላጭ ህዝቦችን ፍላጎት ለመለየትና ለመፍታት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንታኔዎችን ማካሄድ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በፖሊሲ ዝግጅት ሂደት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ትንተናን ያካተተ የፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና መመሪያዎች ብዛት በቁጥር።

አባሪ አንድ፡- በኢትዮጵያ የሴቶች፣ ህፃናት እና አካል ጉዳተኞች ሁኔታ³

ኢትዮጵያ የሥርዓተ-ምግብ እና የሥነ-ምግባር ስርዓት በተለያዩ ዘርፎች በማብቃት ረገድ ከፍተኛ እድገት አሳይታለች። እንደ የአለም ኢኮኖሚክ ፎረም የአለም አቀፍ የምግብ ልዩነት መለኪያ ሪፖርት የኢትዮጵያ የስርዓተ ምግብ ልዩነት እ.ኤ.አ. በ2018 ከነበረበት 0.65 እ.ኤ.አ. በ2020 ወደ 0.71 በማደግ ከ153 ሀገራት 82ኛ ደረጃን አግኝታለች። ይህ ውጤት አገሪቱን እ.ኤ.አ. በ2019 ከፍተኛ መሻሻል ካሳዩ 5 አገራት ተርታ አሰልፏታል። በማህበራዊ ተሳትፎ እና አመራር ረገድም ሴቶች በመንግስት ከፍተኛ የኃላፊነት ቦታዎች በመያዝ ጭምር ጉልህ እድገት ታይቷል።

ኢትዮጵያ በየደረጃው ባሉ የወንድ እና ሴት ልጆች የትምህርት ተደራሽነትን በማሻሻል ረገድ በጣም ትልቅ እመርታን አስመዘግባለች። ይህም የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ጥቅል ቅበላ ምጣኔን (Net primary enrolment rates) እ.ኤ.አ. በ2003/04 ከነበረበት 51% እ.ኤ.አ. በ2016 ወደ 95% በመቶ እና እ.ኤ.አ. በ2020 ወደ 86.4% ለውጥ አሳይቷል። በትምህርት ስርዓት ውስጥ የሥርዓተ-ምግብ እኩልነትን በማበረታታት ረገድም በጾታ እኩልነት መለኪያ (Gender Parity Index) 0.96 ደርሷል። ይህም የሥርዓተ-ምግብ እኩልነት ከማምጣት አንፃር መሻሻል እንደታየ ያሳያል። ይሁን እንጂ ኢትዮጵያ በትምህርት ዘርፍ የሥርዓተ-ምግብ እኩልነትን በማሳካት ረገድ ብዙ ይቀራታል። በተለይ በከተማና በገጠር እንዲሁም በክልሎች መካከል ተማሪን በትምህርት ገቢታው የማቆየት ተግዳሮቶች፣ እንዲሁም በሁለተኛ ደረጃ፣ በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት እና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና የጎላ የሥርዓተ-ምግብ ልዩነቶች ይስተዋላል። በተመሳሳይም በጤናው ዘርፍም አገሪቱ የህዝቦቿን የጤና ሁኔታ ለማሻሻል ትልቅ እመርታ አሳይታለች። እ.ኤ.አ. በ2003 መሰረታዊ የጤና አገልግሎት ፍላጎቶችን ለማስተናገድ የመጀመሪያ ደረጃ የመከላከያ አገልግሎቶችን የሚሰጡ የማህበረሰብ ጤና ኬላዎችን ማእከል ያደረገ የጤና ኤክስቴንሽን መርሃግብር በአዲስ አቀራረብ አስጀምራለች። በተመሳሳይም ኢትዮጵያ ለጤና አጠባበቅ አገልግሎቶች የሚውል በመንግስት የሚበጀት የፋይናንስ አቅርቦትን በማሻሻል ረገድ እድገት አሳይታለች። ባለፉት ሁለት አስርት ዓመታት የኢትዮጵያ የጤና ዘርፍ ወጪ እ.ኤ.አ. በ1995 ከነበረበት በነፍስ ወከፍ 4.5 ዶላር እ.ኤ.አ. በ2013 ወደ 28.65 ዶላር አድጓል። እነዚህ ስኬቶች ቢኖሩም የኢትዮጵያ ህዝብ ተላላፊ በሆኑ እና ተላላፊ ባልሆኑ በሽታዎች፣ በተለይም ህፃናት እና በመውለጃ እድሜ ክልል ላይ ያሉ ሴቶች በከፍተኛ ደረጃ ተጠቂ ከመሆናቸውም በተጨማሪ የእናቶች እንክብካቤ እና የቤተሰብ ምጣኔ አገልግሎቶች በብዙ ተግዳሮቶች እና በከፍተኛ ጫና ውስጥ መሆኑን ቀጥሏል።

ጾታን መሰረት ያደረገ ጥቃት እና አካላዊ ነጻነት፡- በኢትዮጵያ ጾታን መሰረት ያደረገ ጥቃት ተደጋጋሚ እና የተለመደ ክስተት ሆኖ ቀጥሏል። ይኸውም 23% ያህሉ ሴቶች በህይወት ዘመናቸው አካላዊ ጥቃት የሚደርስባቸው ሲሆን 10% ያህሉ ደግሞ ወሲባዊ ጥቃት ይደርስባቸዋል። የኢትዮጵያ መንግሥት ሕጎችንና ፖሊሲዎችን በማውጣት፣ ልዩ ፍርድ ቤቶችን በማቋቋም እና ሁሉን አቀፍ እና ነፃ የሕግ ድጋፍ አገልግሎቶችን መስጠትን ጨምሮ ጾታን መሰረት ያደረገ ጥቃትን ለመከላከል የሚያስችሉ እርምጃዎችን በመውሰድ ላይ ይገኛል። በቅርቡ ጾታን መሰረት ያደረገ ጥቃትን መከላከል እና ምላሽ መስጠትን አስመልክቶ አዲስ አገራዊ ፖሊሲ በማዘጋጀት የማጽደቅ ውሳኔን በመጠባበቅ ላይ ነው። ሆኖም በህጎቹ አተገባበር እና አፈጻጸምን በማስከበር ረገድ ጉልህ የሚባሉ ክፍተቶች ይስተዋላሉ። ለአብነት ያክል ያለዕድሜ ጋብቻ እና የሴት ልጅ ግርዛት የመሳሰሉ ጎጂ ልማዳዊ ድርጊቶች አሁንም በኢትዮጵያ በሰፊው ይስተዋላሉ። መንግስት ያለ ዕድሜ ጋብቻን እ.ኤ.አ. በ2025 ለማስወገድ ቃል የገባ

³ ከአገሪቱ የሥርዓተ ጾታ ፕሮፋይል በቀጥታ የተወሰደ፡ የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ፡ ዩኤን ውሙን እና አፍሪካ ደብሎፕመንት ባንክ ግሩፕ

ቢሆንም ለውጡ ግን አዝጋሚ ነው። ምንም እንኳን የሴት ልጅ ግርዛት በአሁኑ ሰዓት እየቀነሰ ቢመጣም እስከአሁንም ድረስ ከባድ ችግር መሆኑን ቀጥሏል። በኢትዮጵያ ጾታን መሰረት ያደረገ ጥቃት እና ጎጂ ባህላዊ ልማዶች ዋና መንስኤዎች ማህበራዊ፣ ባህላዊ እና ሐይማኖታዊ ልማዶች ናቸው።

የሴቶች ኢኮኖሚያዊ ተሳትፎን በተመለከተ በኢትዮጵያ ያሉ ሴቶች የተሟላ እና ፍትሃዊ የኢኮኖሚ ተሳትፎ እንዳያደርጉ ጉልህ እንቅፋቶች ያጋጥሟቸዋል። ሴቶች ከፍተኛ የሥራ አገነት መጠን፣ የሚከፈላቸው ክፍያ ከወንድ አቻቸው ያነሰ መሆን እና በአምራች ዘርፉ እና ሌሎች የእሴት ሰንሰለቶች ውስጥ በዝቅተኛ ደረጃ ላይ ባሉ የሥራ መደቦች ላይ በብዛት መከማቸት ይታይባቸዋል። ሴቶች መደበኛ ባልሆኑ፣ ጥቃቅን የግል ዘርፎች ላይ በዋነኝነት ተሰማርተው ይገኛሉ። እንደ የዓለም ባንክ ገለጻ መሰረት እንደ በሰዓት በሚታሰብ የደመወዝ ልዩነት፣ በግብርና ምርታማነት እና በንግድ ሽያጭ ወጪ ላይ ባሉ የሥርዓተ-ይቃ ልዩነት ምክንያት እ.ኤ.አ በ2019 የኢትዮጵያ ኢኮኖሚ የሀገር ውስጥ ምርት ላይ የ3.7 ቢሊዮን ዶላር ዓመታዊ ኪሳራ አድርጓል።

በኢኮኖሚው ውስጥ ያለውን የይቃ እኩልነት ሁኔታ ለመለካት በርካታ የተቀናጁ ጠቋሚ ውጤቶች ተሞክረዋል። ለምሳሌ የአፍሪካ ልማት ባንክ የአፍሪካን የሥርዓተ-ይቃ መረጃ ጠቋሚን በሶስት ዘርፎች ማለትም በማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና አቅምን ማጎልበት/ማብቃት ከፋፍሎ ያስቀምጣቸዋል። የኢኮኖሚው ዘርፍ የሥርዓተ-ይቃ አለመመጣጠን በቅጥር ስራ ገበያ ተሳትፎ፣ ደሞዝ እና ገቢ፣ የንግድ ባለቤትነት እና የአምራች ግብዓቶች ተደራሽነት ሲለካ፣ በዚህም ልኬት ውጤት መሰረት ኢትዮጵያ 0.54 አስመዝግባለች። ይህም አገሪቱ በጾታ እኩልነት ረገድ ብዙ እንደሚቀራት ከማመላከቱም በላይ ኢትዮጵያውያን ሴቶች ከወንድ አቻዎቻቸው ጋር ሲነፃፀሩ በኢኮኖሚው ውስጥ በተሟላ እና በእኩል ደረጃ ተሳታፊነት እና ተጠቃሚ በመሆን ረገድ ተጎጂ መሆናቸው የቀጠለ መሆኑን ያሳያል።

ባለፉት ጥቂት ዓመታት ውስጥ እ.ኤ.አ. በ2018 ሴት ርዕሰ ብሄር ፕሬዝዳንት (ይህ እውነታ በ 2024 የተቀየረ ቢሆንም)፣ የጠቅላይ ፍርድ ቤት ሴት ፕሬዝዳንት፣ ሴት ጠቅላይ አቃቤ ህግ (እ.ኤ.አ. በ2023 በራሳቸው ፍቃድ የለቀቁ) እና የኢትዮጵያ ብሄራዊ ምርጫ ቦርድ ሴት ሊቀመንበር (እ.ኤ.አ. በ2023 በፍቃዳቸው የለቀቁ) በመሾም ሴቶችን ወደ አመራርነት ቦታዎች እንዲመጡ በማድረግ ረገድ መሻሻል የታየ ቢሆንም በመንግስት፣ በግሉ ዘርፍ እና በትምህርት አመራርነት የሴቶች ውክልና በኢትዮጵያ አሁንም ዝቅተኛ በሚባል ደረጃ ላይ ይገኛል። Ethiopian Voluntary National Review (VNR) ጥናት ውጤት እ.ኤ.አ. እስከ ጥቅምት 2021 ድረስ ሴቶች ከ22 የሚኒስትርነት ቦታዎች 8 ብቻ (36%) እና 33% የካቢኔ ቦታዎችን ይዘው መቆየታቸውን ይጠቁማል። ይህም እ.ኤ.አ. በ2018 ከተመዘገበው የእኩልነት ደረጃ ስኬት ያሸቆለቆለ ነው። በዚህ ሪፖርት የሥርዓተ-ይቃ እና የአመራርነት ክፍል ውስጥ በዝርዝር እንደተብራራው ሴቶች በውሳኔ ሰጪነት እንዳይሳተፉ እና ተጽዕኖ ወደሚፈጥሩ መደቦች እንዳይደርሱ ስልታዊ መሰናክሎች ያግዳቸዋል።

እ.ኤ.አ. በ2015/2016 በተካሄደው የቤተሰብ ፍጆታ ወጪ ዳሰሳ ጥናት (Household Consumption Expenditure Survey) እንደሚያመለክተው በኢትዮጵያ 7.8 ሚሊዮን የሚጠጉ ሰዎች (የሀገሪቱ አጠቃላይ ህዝብ 9.3% ያህሉ) በሆነ ዓይነት የአካል ጉዳተኝነት ውስጥ ይኖራሉ ተብሎ ይገመታል። ከእነዚህ ውስጥ እስከ 2.2 ሚሊዮን ሰዎች (2.4 በመቶ ያህሉ) በጣም ጥልቅ ችግሮች ውስጥ ይገኛሉ። በሌላ በኩል የዓለም የአካል ጉዳተኞች ሪፖርት (እ.ኤ.አ. 2011) እንደገለጸው በኢትዮጵያ 15 ሚሊዮን የሚገመቱ ሕፃናት፣ ጎልማሶችና አረጋውያን አካል ጉዳተኞች እንደሚገኙ የሚገመት ሲሆን ይህም 17.6% የሚሆነውን ሕዝብ ይወክላል።

ኢትዮጵያ ውስጥ አካል ጉዳተኞች በተለያዩ የህይወት መስኮች ጉዳዮች ያጋጥሟቸዋል፤ ነገር ግን የተጎጂነታቸው መጠን በአግባቡ ግንዛቤ ውስጥ አልገባም። ለምሳሌ፡- አካል ጉዳተኛ ህጻናት ትምህርት የመጀመር እድላቸው አካል ጉዳት ከሌለባቸው አቻዎቻቸው አንጻር በጣም ያነሰ ነው። ከቤተሰብ ፍጆታ እና ወጪ ዳሰሳ ጥናት (Household Consumption Expenditure Survey) እ.ኤ.አ. 2015/16 እንደሚያመለክተው ዕድሜያቸው ለትምህርት ከደረሱ አካል ጉዳተኛ ህጻናት ከአጠቃላይ አማካኝ 22% ጋር ሲነጻጸር 43% ትምህርት ቤት ፈጽሞ ገብተው አያውቁም። የዩኒቨር ጥናት (እ.ኤ.አ. 2020) የአካል ጉዳተኛ ህጻናት ከእኩዮቻቸው ጋር ሲነጻጸሩ ትምህርት የመነጨቸው ዕድል በ23% ነጥብ ከፍ ያለ ነው ብሏል። በተመሳሳይ መልኩ አካል ጉዳተኞች እና ቤተሰቦቻቸው ከቀሪው ህዝብ ጋር ሲነጻጸሩ በበለጠ ድህነት ውስጥ የሚኖሩ ናቸው። በከተሞች አካባቢ ከአካል ጉዳት ጋር የሚኖሩ ሰዎች ጥልቅ የድህነት መጠን አካል ጉዳት ከሌለባቸው 41% የጨመረ ነው። አካል ጉዳተኛ ሴቶች ደግሞ የበለጠ ተጎጂዎች ናቸው። ነገር ግን፣ አሁን ባሉ የዳሰሳ ጥናቶች ላይ የአካል ጉዳተኝነት አመለካኸት ውስንነት መኖሩ ስላጋጠሟቸው ገደቦች እና እንዴት በተሻለ ሁኔታ መፍታት እንደሚቻል እንዳንረዳ አድርጓል።⁴ አካል ጉዳተኞች በቅጥር ሥራ ገበያ የመሳተፍ እድላቸውም አካል ጉዳት ከሌለባቸው የበለጠ አነስተኛ ነው። እ.ኤ.አ. በ2013 የአካል ጉዳተኞች የሰራተኛ ሃይል ተሳትፎ መጠን ምጣኔ 56% ሲሆን፤ ይህም 85% ከሆነው አካል ጉዳት ከሌለባቸው ሰዎች ጋር ሲነጻጸር ነው። በተለይ የአካል ጉዳተኛ ሴቶች የተሳተፎ መጠናቸው 47% ብቻ መሆኑ የበለጠ ተጎጂ እንደሆኑ ያሳያል። በተመሳሳይ አካል ጉዳተኞች በስራ ስምሪት መጠን ላይ የአካል ጉዳት ከሌለባቸው ጋር ሲወዳደር የጎሳ ልዩነት ያጋጥማቸዋል (54% እና 81%)። ከ90% በላይ የሚሆኑ አካል ጉዳተኞች መደበኛ ባልሆነው የኢኮኖሚ/ገቢ ማስገኛ ዘርፍ በዝቅተኛ ክፍያ፣ ምንም ማህበራዊ እና ህጋዊ ጥበቃ ሳይደረግላቸው ተሰማርተው ይገኛሉ።

የአየር ንብረት ለውጥ በአሁኑ ወቅት በኢትዮጵያ ላይ በተደጋጋሚ ከባድ ድርቅ፣ ጎርፍ እና የሰብል ውድመት አማካይነት ከፍተኛ ተጽዕኖ እያሳደረ ይገኛል። እነዚህ በአየር ንብረት ምክንያት የሚከሰቱ አደጋዎች ከመኖሪያ ቀዩአቸው የመፈናቀል ዕድላቸው ከፍተኛ በሆነው በሴቶች እና ልጃገረዶች ላይ አብዛኛውን ጊዜ ምግብ፣ ውሃ፣ መጠለያ እና የጤና አጠባበቅ አቅርቦት ረገድ ያልተመጣጠነ ተጽእኖ ይኖራቸዋል። በተጨማሪም የውሃ፣ የማገዶ እና የመድኃኒት ዕጠጥ በዋነኝነት የማቅረብ ሃላፊነት የሴቶች በመሆኑ የተፈጥሮ ሃብቶች ሲመነጩ ለከፋ ችግር ይጋለጣሉ። በተቃራኒው ምንም እንኳን ሴቶች የከፋ ጉዳት ተጋላጭ ቢሆኑም የኢትዮጵያ ሴቶች በአየር ንብረት ለውጥ ላይ በሚደረጉ ውይይቶች እና ውሳኔ ሰጪ አካላት ውስጥ እምብዛም አይወከሉም።

ለ30 ዓመታት ከታየው አንጻራዊ ሰላምና ደኅንነት በኋላ፣ ኢትዮጵያ በአሁኑ ወቅት የተለያዩ ግጭቶችና የጸጥታ ችግሮች እያጋጠማት ነው። ይህም ብሔርን መሰረት ያደረጉ ተከታታይ ግጭቶች እና የፖለቲካ አለመግባባቶችን ያጠቃልላል። ይህም ከፍተኛ ሞት ያስከተለ እና ኢትዮጵያን በአለም ላይ ካሉት ከፍተኛ የሰብአዊ እና የሀገር ውስጥ ተፈናቃዮች ቀውስ ካለባቸው አገሮች አንዷ እንድትሆን አድርጓታል። በግጭት እና በድኅረ ግጭት ወቅት ሴቶች፣ ወንዶች እና ህጻናት ድርጊታቸው እና የሚደርስባቸው ተጽእኖዎች የተለያዩ ናቸው። ለምሳሌ በሰሜናዊ የኢትዮጵያ ክፍል የተቀሰቀሰው ግጭት የግብዓት፣ የትምህርት፣ የስራ እድል፣ መሰረታዊ የጤና አገልግሎቶች ተደራሽነት እና የመሠረታዊ ሰብአዊ መብቶች ጥበቃ ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ አሳድሯል። ከዚህም በላይ ሴቶችንና ወንዶችን ለጥቃት እና ለጎጂ ልማዳዊ ድርጊቶች እንዲጋለጡ አድርጓል። ሴቶች በግጭት ወቅት ዋና የግጭቱ ገፈት ቀማሽ ቢሆኑም፣ በአጠቃላይ በኢትዮጵያ ሰላምን ለማስፈን እየተካሄዱ ካሉ የሰላም ስምምነቶች እና ሂደቶች ውስጥ የሴቶች ሚና አነስተኛ ናቸው።

⁴ የአለም የጤና ድርጅት. (እ.ኤ.አ. 2018). በአካል ጉዳተኝነት ላይ አለምአቀፍ ሪፖርት

እንደሌሎች ማህበረሰቦች ሁሉ፣ ኢትዮጵያም የሴቶችን እኩል የውሳኔ አሰጣጥ ተሳትፎ፣ እንዲሁም የሀብትና ሊሎች እድሎች ተደራሽነት የሚገደቡ ሥር የሰደዱ የወንዶች የበላይነት የሚንጸባረቅበት ሥርዓቶች እና አወቃቀሮች አሏት። በአገራዊ የሰላም ግንባታ ሂደት እና የድርድር መስኮች ላይ ሴቶች የሌሉ ቢመስሉም፣ ኢትዮጵያውያን ሴቶች በተባበሩት መንግስታት የሰላም ማስከበር ተግባር ውስጥ ወሳኝ ሚና ሲጫወቱ ቆይተዋል። እ.ኤ.አ. በ2022 ከ2,000 በላይ ኢትዮጵያውያን ሴቶች በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የሰላም ማስከበር ተልዕኮ በዓለም አቀፍ ደረጃ እያገለገሉ ነበር። ይህ እ.ኤ.አ. በ2010 በተባበሩት መንግስታት የሰላም ማስከበር ተልዕኮ ከ500 በላይ ከነበረው የኢትዮጵያ ሴቶች ቁጥር ከፍተኛ ጭማሪ የታየበት ነው

አባሪ ሁለት፡- የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ፖሊሲ፣ ህጋዊ እና ተቋማዊ ማዕቀፍ

ዓለም አቀፍ ግዴታዎች

የኢትዮጵያ መንግስት የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን እና ፍትሃዊነትን የሚያበረታቱ በርካታ አለም አቀፍ ቃል ኪዳኖች/ስምምነቶች እና ፕሮቶኮሎች ፈራሚ ነው። እ.ኤ.አ. በ1981 ኢትዮጵያ በሴቶች ላይ የሚደረግ ማንኛውንም አድልዎ ልዩነት ለማስወገድ የወጣውን ኮንቪንሽን ፈርማለች። እ.ኤ.አ. 1979 በቤጂንግ በተባበሩት መንግስታት ጠቅላላ ጉባኤ የጸደቀው ይህ ስምምነት ፈራሚ ሃገራት በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ ሁሉንም ዓይነት አድልዎ ለማስወገድ ጥረት እንዲያደርጉ ይጠይቃል። በተጨማሪም ኢትዮጵያ እ.ኤ.አ. በመስከረም 1995 በ4ኛው የዓለም ሴቶች ኮንፈረንስ ላይ የተጀመረውን የቤጂንግ የድርጊት መድረክ እና ቤጂንግን ተቀብላለች። ኮንፈረንሱ ዓለምን ለሴቶችና ልጃገረዶች ፍትሃዊ ቦታ ለማድረግ የሚያስችሉ አጠቃላይ የድርጊት መርሃግብሮችን አውጥቷል። እ.ኤ.አ. በ2004 ኢትዮጵያ የማፍታ ፕሮቶኮልን (የአፍሪካ የሰብአዊና ህዝቦች መብት የአፍሪካ የሴቶች መብት ቻርተር) ከአንዳንድ ከጋብቻ እና ውርስ ጋር የተያያዙ ጉዳዮች በስተቀር ፈርማለች። ፕሮቶኮሉ የሴቶች በፖለቲካዊ ሂደት ውስጥ የመሳተፍ መብትን፣ ከወንዶች ጋር ማህበራዊ እና ፖለቲካዊ እኩልነት የማግኘት መብት፣ የስነ-ተዋልዶ ጤንነታቸውን የመቆጣጠር መብት እና የሴት ልጅ ግርዛትን ማቆምን ጨምሮ አጠቃላይ መብቶች ለሴቶች ያረጋግጣል።

ኢኮኖሚያዊ መብቶችን በማረጋገጥ ረገድም ኢትዮጵያ እ.ኤ.አ. በ2011 የፋይናንስ አካታችነትን የሚያበረታታውን የማያ መግለጫ ለማክበር ቃል ኪዳን ገብታለች። ኢትዮጵያ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ላይ የተለየ ግብ በማስቀመጥ- የዘላቂ ልማት የስርዓተ-ጾታን እኩልነት ለማሳካት ግብ 5ን ያካተተውን የዘላቂ ልማት ግቦችን (SDGs) ለማሳካት ያላትን ቁርጠኝነት አሳይታለች። የዘላቂ ልማት ግቦችን ከአስር ዓመቱ የልማት እቅድ (እ.ኤ.አ. 2021-2030) ጋር እንዲተሳሰር እና እዲጣጣም በማድረግ ግቦቹ በሁሉም የኢኮኖሚ ዘርፎች ውስጥ እንዲካተቱ አትዮጵያ አድርጋለች።

አገራዊ የሕግ እና የፖሊሲ ማዕቀፍ

በአገር አቀፍ ደረጃ የኢትዮጵያ መንግስት የጾታ እኩልነት እና ፍትሃዊነትን በተመለከተ የወጡ አለማቀፋዊ እና ቀጣናዊ ቃልኪዳኖችን የጾታ እኩልነት እና ፍትሃዊነትን በሚያበረታቱ አገራዊ ህጎችና የፖሊሲ ማዕቀፎች ውስጥ እንዲካተቱ በማድረግ

⁵ ከአገሪቱ የሥርዓተ ጾታ ፕሮፋይል በቀጥታ የተወሰደ፡ የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ፡ ዩ.ኤን. ውመን እና የአፍሪካ ልማት ባንክ ቡድን

ረገድ ከፍተኛ እመርታን አሳይቷል። ጥቂቶችን ለመጥቀስ ያህል የኢትዮጵያ መንግስት ለሴቶች እድገት ያለውን ቁርጠኝነት ለማሳየት እ.ኤ.አ. በ1993 ይፋ የተደረገው ብሔራዊ የሴቶች ፖሊሲ (የሴቶች ፖሊሲ በመባልም ይታወቃል) አዘጋጅቶ ስራ ላይ አውሏል። ፖሊሲው የሴቶችን ፖለቲካዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ መብቶችን ለማበረታታት እና ለሁለቱም ጾታዎች እኩል የልማት እድሎችን ለማረጋገጥ ስርዓተ-ይዘት-ተኮር የመንግስት መዋቅሮችን ለማቋቋም ያለመ ነው። ይህ ፖሊሲ በአሁኑ ጊዜ የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና የሴቶች አቅም ማሳደግ ፖሊሲ ወደሚባል ሁሉን አቀፍ ፖሊሲ ለማሳደግ እየተገመገመ እና ወቅታዊ እንዲሆን የማድረግ ሥራ እየተሰራ ነው። የኢትዮጵያ ሕገ መንግሥት (እ.ኤ.አ. 1994) የይዘት እኩልነትንና የሴቶችን መብት የሚመለከቱ ድንጋጌዎችን ያካተተ ሲሆን በትምህርት፣ በፖለቲካዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ ህይወት ውስጥ የሴቶችን እኩል የመሳተፍ መብትን አገልግቶ አስቀምጧል። በተጨማሪም በሰላጭ ያለውን እድሎችን የማግኘት እና የመጠቀም አለመመጣጠንን ለመዋጋት እና ለሴቶችና ልጃገረዶች የተሳተፎ ሜዳውን እኩል ለማድረግ የአዎንታዊ እርምጃ አንቀጾችን አካትቶ ይዟል። እ.ኤ.አ. በ1960 ከጸደቀው እና ሴቶችን ከወንዶች በታች በማድረግ እና የሴቶችን ሚና ከወንዶች ሚና ጋር እንደ ተጨማሪ አድርጎ ካስቀመጠው የቤተሰብ ህግ በተለየ መልኩ እ.ኤ.አ. በ2000 የተሻሻለው የቤተሰብ ሕግ በሴቶችና ወንዶች መካከል እኩልነትን ለማረጋገጥ የሚረዱ አንቀጾችን አካቷል።

የተሻሻለው የቤተሰብ ህግ ለጋብቻ የደረሰች ልጃገረድ የጋብቻ ህጋዊ እድሜን ከ15 ወደ 18 ከፍ አድርጓል። ከዚህም በተጨማሪ ለሶስት አመታት እና ከዚያ በላይ በፍቅር ግንኙነት በአንድነት የኖሩ ሴቶች ቤተሰቡ ያከማቸውን ማንኛውም ሀብት እንዲካፈሉ በማድረግ የሴቶችን ኢኮኖሚያዊ መብት በማስጠበቅ ረገድ ከፍተኛ ውጤት አስመዘግቧል። ሆኖም ሁሉም የክልል መንግስታት (የአፋር እና የሶማሌ ክልል) የክልላዊ የቤተሰብ ህጎቻቸውን ከፌደራል ህግ ጋር ያጣጣሙ እንዳልሆኑ ልብ ሊባል ይገባል።

እ.ኤ.አ. የ1949 የወጣው የወንጀል ህግን እ.ኤ.አ. በ2005 በማሻሻል ከአለም አቀፍ እና ቀጣናዊ ሰነዶች ጋር እንዲጣጣም ተደርጓል። የተሻሻለው የወንጀል ህግ ወንዶች ሚስቶቻቸውን በተወሰኑ ሁኔታዎች እንዲቀጡ የሚፈቅደውን አንቀጽ በማስወገድ የቤት ውስጥ ጥቃትን በወንጀልነት ደንግጓል። በተጨማሪም የተሻሻለው የወንጀል ህግ አስገደዶ መድፈርን፣ የሴት ልጅ ግርዛትን፣ ጠላፋን እና ያለ እድሜ ጋብቻን ወንጀል አድርጎ ማስቀመጡ ለኢትዮጵያ ሴቶችና ልጃገረዶች እንደ ከፍተኛ ድል የሚቆጠር ነው።

መንግስት ለጾታ እኩልነት ያለውን ቁርጠኝነት የሚያሳዩ ሌሎች ማሻሻያዎች እና አዋጆች የሚከተሉትን ያካትታሉ፡-

- የይዘት ትንታኔ መከልከልን የሚደነግገው የፌደራል የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2017።
- የውጭ ሀገር የስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2016 በውጭ ሀገር ስራ የሚጀምሩ ኢትዮጵያውያንን መብት፣ ደህንነት እና ክብር ያስከብራል።
- በቂ ሃብት ለሌላቸው ሴቶች ነፃ የህግ አገልግሎት መስጠትን የሚፈቅድ የኢትዮጵያ ፌዴራል ጠቅላይ አቃቤ ህግ ማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 943/2016።
- የሥርዓተ-ይዘት አመለካከትን ከበጀት ፕሮግራሞች ዝግጅት ጋር በማስተሳሰር የወጣውን የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ መንግሥት የፋይናንስ አስተዳደር አዋጅን ለማሻሻል የወጣ አዋጅ ቁጥር 970/2016።
- የገጠር መሬት አስተዳደርና የመሬት አጠቃቀም አዋጅ ቁጥር 456/2005 አንቀጽ 78።

ከዕድገት እና ትራንስፎርሜሽን እቅድ 1 እና 2 ቀጣይነት ያለው “የአሥር ዓመት መሪ ዕቅድ – የብልጽግና ጎዳና” እንዲሁ የሴቶችን የትምህርት፣ የማህበራዊ ዘርፍ፣ የአመራርና የውሳኔ ሰጪነት አቅምና አጠቃላይ የሀገሪቱ ልማት እኩል ተሳትፎ

ለማድረግ ቁልፍ የማሻሻያ መስኮችን ያመለክታል። በትምህርት ዘርፉም የሴቶች እና የልጃገረዶችን የትምህርት ተደራሽነትን ለማሳደግ እንደ የትምህርትና ስልጠና ፖሊሲ እና የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራም 5 የመሳሰሉ ፖሊሲዎችን ተግባራዊ አድርጓል። እነዚህ ፖሊሲዎች እና ፕሮግራሞች ለሴቶች ልጆች እስከ ስምንተኛ ክፍል ድረስ ነፃ ትምህርት መስጠት እና የሴቶች የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ተደራሽነትን ማስፋት የመሳሰሉ ተነሳሽነቶችን አካተዋል። የጤናው ዘርፍ ልማት መርሃ ግብር 4 እና የጤና ሴክተር ትራንስፎርሜሽን እቅድን የመሳሰሉ ፖሊሲዎችን በመተግበር በጤናው ዘርፍ የእናቶችና ህጻናት ጤናን ለማሻሻል ትኩረት ሰጥቶ እየሰራ ይገኛል። እነዚህ ፖሊሲዎች የስነ ተዋልዶ ጤና አገልግሎት ተደራሽነትን ለማስፋት እና በገጠር ያሉ የጤና ተቋማትን ቁጥር ለማሳደግ ያለሙ ናቸው። የሴቶችን የስራ ፈጠራ ለማሳደግ እና በመደበኛ ኢኮኖሚ ውስጥ በየዘርፉ ያላቸውን ተሳትፎ ለማሳደግ እንደ የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች ልማት ስትራቴጂ፣ የግብርና ዕድገት ፕሮግራም 1 እና 2 የመሳሰሉ ፕሮግራሞችን ተግባራዊ አድርጓል። እነዚህ ፕሮግራሞች እንደ ማይክሮ ፋይናንስ ብድር ማመቻቸት እና በመንግስት እና በግሉ ሴክተር ውስጥ የሴቶችን ውክልና የማሳደግ ግቦችን የመሳሰሉ ተነሳሽነቶችን ያካትታሉ።

የአካል ጉዳተኞችን ማካተት ብሔራዊ የድርጊት መርሃ ግብር (እ.ኤ.አ. 2012-2021) የአካል ጉዳት ጉዳዮችን የሁሉም የመንግስት አካላት የቁልፍ ተግባራት አካል የሚያደርግ አስፈላጊ ማዕቀፍ ነው። ከ13ቱ አላማዎች ቢያንስ አንዱ በአካል ጉዳተኞች ሴቶች ሙሉ ተሳትፎ እና እኩልነት ላይ ያተኮረ ነው። የአካል ጉዳተኞችን የስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2008 ለአካል ጉዳተኞች ምንም ዓይነት አድልዎ ሳይደረግባቸው የመቀጠር እኩል መብት ይሰጣል። እንደ የእድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ 1 እና 2 እና የኢትዮጵያ ህገ መንግስት (አንቀጽ 41(5)) ያሉ ሰነዶችም አካል ጉዳተኞችን እና የአካል ጉዳተኞችን መብቶች በሀገሪቱ ውስጥ ልማት ለማምጣት አስፈላጊ መሆኑን ይገነዘባሉ።

ተቋማዊ መዋቅር/ማዕቀፍ

በኢትዮጵያ ያሉ በርካታ ተቋማት የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን እና የሴቶችን ተጠቃሚነትን ለማሳደግ ይሰራሉ። እ.ኤ.አ. በ2014 የተቋቋመው የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በኢትዮጵያ በሌሎች የሴክተር ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች የሚገኙ የስርዓተ-ጾታ መዋቅሮችን በቀዳሚነት የማስተባበር ሃላፊነት ተሰጥቶታል። መንግሥት የሥርዓተ-ጾታ ዳይሬክቶሬቶች የሴክተር ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች እንዲቋቋም በማድረግ ለሥርዓተ-ጾታ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች ተቋማዊ አድርጓል። ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የስርዓተ-ጾታ ተጠሪ ሰው ያላቸው የክልል እና ንዕሱ ክልላዊ ፅህፈት ቤቶች እስከ ዝቅተኛው የአስተዳደር ክፍል አካል-ቀበሌ-ድረስ ያለው ሲሆን ይህም የሴቶችን ፖሊሲ ተግባራዊ ለማድረግ እና የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን ለማምጣት መንግስት ያለውን ቁርጠኝነት ያሳያል። በፌዴራል ደረጃ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሥርዓተ-ጾታን የማካተት ፖሊሲዎችንና ፕሮግራሞችን የማስተባበርና የማስፈጸም ሥልጣን ተሰጥቶታል። ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ በሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ላይ ያለውን ብሔራዊ የድርጊት መርሃ ግብር ይቆጣጠራል፤ እንዲሁም ለሴቶች መብት እና ማብቃት ይሟገታል።

አባሪ ሶስት፡- የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያን አጠቃቀም ለማስጀመር የመጀመሪያ ዓመት የድርጊት መርሃ ግብር [በጥላን እና ልማት ሚኒስቴር የሚሞላ]

ቁልፍ ተግባራት	ዝርዝር ተግባራት	ኃላፊ ዋና ሥራ አስፈጻሚ	ጊዜ	አስፈላጊ በጀት
የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያ መጽደቁን ማረጋገጥ	መመሪያውን በማቅረብ ግብዓት እና ድጋፍ ለማሰብሰብ የሚረዳ የባለሙያዎች የምክክር መድረክ ማዘጋጀት			
	የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያ አስፈላጊነት፣ ዓላማዎች እና የሚጠበቁ ውጤቶችን የሚዘረዝር አጭር ዶክመንት ማዘጋጀት፤ ዶክመንቱ መመሪያው ከሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ግቦች፣ ስትራቴጂካዊ መስኮች እና እገራዊ እና ዓለምአቀፍ የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ቃልኪዳኖች የጾታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጋር እንዴት እንደሚጣጣም አጉልቶ በማሳየት ተቀባይነቱን የሚያጎላ መሆን አለበት።			

	<p>ከሁሉም የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ክፍሎች ሊነሱ የሚችሉ ማንኛውንም ስጋቶችን ለመፍታት ወይም አስተያየቶችን ለመቀበል ውይይቶችን ማካሄድ።</p>			
	<p>መመሪያው እንዲጸድቅ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያለውን ኦሪጂናልውን ሂደት መከተል።</p>			
<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያ ላይ ግንዛቤን ማሳደግ</p>	<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አስፈላጊነት፣ መመሪያውን አስመልክቶ እያንዳንዱ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ አባላት እና ክፍሎች ስለሚጫወቱት ሚና እና ሃላፊነት በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውስጥ ለሚገኙ ሰራተኞች አጠቃላይ የግንዛቤ ማስጨበጫ ዘመቻ በማዘጋጀት ማካሄድ፣ መረጃን ለማሰራጨት የተለያዩ የተግባቦት መንገዶችን እንደ ኢ-ሜይል፣ ጋዜጣ፣ ወ.ዘ.ተ መጠቀም።</p>			
	<p>በሁሉም ደረጃ ለሚገኙ የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሰራተኞች የሥርዓተ-ይዘት እኩልነትና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያን ለማስተዋወቅ የግንዛቤ</p>			

	<p>ማሳደጊያ ወርክሾፖችን/ስልጠናዎችን ማዘጋጀት።</p> <p>ስልጠናዎቹ መመሪያውን በመተግበር ረገድ የእያንዳንዱን የሥራ ክፍል እና ባለሙያ ሚና ላይ ማተኮር አለበት።</p>			
	<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያን በመተግበር ረገድ ያላቸውን ዝርዝር ሚና እና ኃላፊነታቸውን ይገነዘቡ ዘንድ ለዋና ስራ አስፈጻሚዎች እና ከፍተኛ አመራሮች ላይ ያነጣጠሩ ገለጻዎችን ማድረግ።</p> <p>የሚኒስቴር መስሪያ ቤቱን ግቦች ለማሳካት የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ስትራቴጂካዊ ጠቀሜታ ላይ አጽንኦት ይሰጡ።</p>			
	<p>በተለያዩ የሥራ ክፍሎች ውስጥ የሚገኙ የመመሪያውን ተግባራዊነት በየመስኮቻቸው ሊቀሰቅሱ እና ሊመሩ የሚችሉ ግንባር ቀደሞችን/ሻምፒዮናዎች (GESI champions) መለየት እና ማሰልጠን።</p>			
	<p>የሥርዓተ-ይዘት እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያ ለመጠቀም</p>			

<p>የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ ትግበራ ከህሎት መገንባት</p>	<p>የዋና ሥራ አስፈጻሚዎችን የአቅም ማጎልበቻ ፍላጎቶችን መዳሰስ።</p>			
	<p>የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት ጉዳዮች እና የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አካቶ መመሪያ አተገባበር ላይ ያነጣጠሩ የሥልጠና ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት እና መስጠት።</p> <p>ስልጠናውን ለተለያዩ ዋና ስራ አስፈጻሚዎች በሚመጥን መልኩ መቅረጽ።</p>			
	<p>ሰራተኞች የሥርዓተ-ይቃ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነትን ከእለት ተእለት ተግባራቸው ጋር በማስተሳሰር ሊጠቀሙባቸው የሚችሉት ቀለል ተደርገው የተዘጋጁ የመመሪያው አምሳያዎችን በማዘጋጀት ማሰራጨት፤⁶</p>			
<p>የክትትል እና የግብረመልስ ዘዴዎች</p>	<p>በአመት ሁለት ጊዜ በመሰብሰብ የማካተቻ መመርያውን አተገባበር የሚገመግም ከተለያዩ ዋና ስራ አስፈጻሚ አመራሮች የተውጣጣ</p>			

⁶ እያንዳንዱ ዋና ስራ አስፈጻሚ በሚመለከተው ሃላፊነት ላይ ያተኮረ የሥራ ቀለል ያለ መመርያ በማዘጋጀት ለዕለታዊ ማጣቀሻነት እንዲያገለግል ማስቻል አስፈላጊ ነው።

	የሥርዓተ-ይታ እኩልነት እና ማህበራዊ አካታችነት አማካሪ ኮሚቴ ማቋቋም።			
	በየኋላ ዓመቱ የማካተቻ መመሪያውን አተገባበር ግምገማ ማካሄድ፤ ተግዳሮቶችን መለየት እና የመፍትሄ እርምጃዎችን ማስቀመጥ፤ ማስተካከያ ለውጥ (ውጥኖች እና አመለካኞችን ማስተካከል ጨምሮ) ማድረግ።			