

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የእንስታዊነት መርሆዎች

የሠልጣኞች መማሪያ መጽሐፍ

ለ:

የኢትዮጵያ ሴቶች ማኅበራት ቅንጅት (ኢ.ሴ.ማ.ቅ.)



በ: ኤምኤኤ ኮንሰልቲንግ ፒኤልሲ



ተጠሪ: ፍቅር ሺፈራው

አድራሻ: ሞባይል: +251-241900 / 0911635165

ኢሜል: maeconsultingplc@gmail.com

ድረገፅ: maeconsultancy.com

መስከረም 2014፤

አዲስ አበባ፤ ኢትዮጵያ

የአርእስት ማውጫ

1. የመጽሐፉ ማስተዋወቂያ	4
2. የመጽሐፉ አደረጃጀት	4
3. የሥልጣናው ተሳታፊዎች	4
4. የሥልጣናው ዓላማዎች	Error! Bookmark not defined.
ክፍል 1: የሥርዓተ ጾታ ጽንሰ ሐሳቦች.....	6
የሥልጣናው ዓላማዎች.....	Error! Bookmark not defined.
መግቢያ	6
1.1. ሥርዓተ ጾታ እና ተዛማጅ ጽንሰ ሐሳቦች.....	6
ሥነ ሕይወታዊ፤ በመወለድ የሚገኝ (ወንድ እና ሴት ተወልደዋል - በአምላክ ተፈጥረዋል).....	8
ምሳሌዎች.....	8
ማኅበራዊ ሥሪት፤ ከተወለዱ በኋላ የሚገኝ (ወንዶች እና ሴቶች በማኅበረሰብ የተቀረፁ ናቸው).....	8
ምሳሌዎች.....	8
1.2. የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች	8
1.3. የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች.....	9
1.4. ከሥርዓተ ጾታ ጋር የተዛመዱ ጽንሰ ሐሳቦች እና ሥያሜዎች	12
ክፍል 2: ሥርዓተ ጾታ እና ልማት	15
የሥልጣናው ዓላማዎች.....	Error! Bookmark not defined.
መግቢያ	15
2.1. ሥርዓተ ጾታ እና ልማት	15
2.1.1. ልማት.....	15
2.1.2. ሴቶች በልማት - Women In Development (WID).....	16
2.1.3. ሴቶች እና ልማት - Women and Development (WAD).....	16
2.1.4. ሥርዓተ ጾታ እና ልማት - Gender and Development (GAD)	17
2.2. የሥርዓተ ጾታ እና የፖሊሲ ዘዴዎች.....	19
2.3. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የማብቃት ደረጃ	22
2.4. የሴቶችን ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች መረዳት	24
ክፍል 3: ሥርዓተ ጾታ እና እኩልነት.....	26
የሥልጣናው ዓላማዎች.....	Error! Bookmark not defined.
መግቢያ	26
3.1. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት በጥቅሉ.....	26
3.2. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዘዴዎች	30
3.3. የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳካት የሚረዱ መሣሪያዎች	31
3.4. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ጥረቶች.....	33
ክፍል 4: ሥርዓተ ጾታ እና ድርጅቶች	35
የሥልጣናው ዓላማዎች.....	Error! Bookmark not defined.
መግቢያ	35

4.1.	ድርጅቶች እና ሥርዓተ ጾታ	35
4.2	የሥርዓተ ጾታ አድሎን የመቆጣጠር አስፈላጊነት.....	37
4.3	የሥርዓተ ጾታ-ተኮር ድርጅት መግለጫዎች	38
4.4	ሥርዓተ ጾታ ተኮር ድርጅት መፍጠር.....	39
4.5	ድርጅታዊ የሥርዓተ ጾታ ትግተና	40

ክፍል 5፡ የእንስታዊነት (Feminism) መርሆዎች.....	42
የሥልጠናው ዓላማዎች.....	Error! Bookmark not defined.
መግቢያ	42
5.1. የእንስታዊነት (feminism) ንድፈ ሐሳቦች.....	42
5.2. የሥርዓተ ጾታ ልዩነቶች እና እኩልነት ማጣት ከእንስታዊነት አንጻር.....	43
5.3. የእንስታዊነት የተለያዩ ንድፈ ሐሳቦች.....	44
5.4. የእንስታዊነት መርሆዎች.....	47
5.5. የእንስታዊነትን ግንዛቤ በኢትዮጵያ	48
ዋቢ ምንጮች.....	51

1. የመጽሐፉ ማስተዋወቂያ

የዚህ የሥልጣና መጽሐፍ ዋነኛ ዓላማ ተሳታፊዎች ስለ ሥርዓተ ጾታ፣ ስለ ሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና ስለእንስታዊነት መርሆዎች የሚኖሯቸውን ክህሎቶች እና ግንዛቤ ማዳበር ነው። ሥልጣናው ተሳታፊዎች ስለ ሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና ስለ ሴታዊነት መርሆዎች ግንዛቤ እንዲያገኙ ለማድረግ እና በማሳበረሰባቸው ውስጥ ሲሠሩም ክህሎቶችን እንዲጠቀሙባቸው ለማስቻል ይረዳል። ይህ መጽሐፍ የሥልጣና ሞጁሎችን እና በተለያዩ ርዕሰ ጉዳዮች ላይ ያተኮሩ ክፍሎችን ይዟል፤ እንዲሁም ዓላማዎችን፣ ዘዴዎችን፣ መጠነ ጊዜውን፣ ቁሳቁሶችን እና የአሠልጣኝ ማስታወሻዎችን አካቷል።

የሚጠበቁ ውጤቶች

- ስለ ሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና ስለሴታዊነት መርሆዎች፣ በተለይ ስለጽንሰ ሐሳቦች፣ ስለቆስቋሽ ምክንያቶቻቸው፣ ስለሚያስከትሏቸው ውጤቶች እና ቅርጾቻቸው፣ እንዲሁም ችግሮቹ አሁን በኢትዮጵያ ስላሉበት ሁኔታ የጠራ ግንዛቤ መያዝ፤
- ለሥርዓተ ጾታ እኩልነት አለመኖር ምላሽ በመስጠት እና ችግሩን በወጉ በማስተናገድ በኩል የተሳታፊዎችን ንቁ ተሳትፎ ማጠናከር፤ እንዲሁም የበለጠ ጥልቅ እና ፈጣን ምላሽ እንዲሰጡ ማስቻል

2. የመጽሐፉ አደረጃጀት

መጽሐፉ በአምስት ክፍሎች የተከፈለ ነው።

ክፍል 1: የሥርዓተ ጾታ መሠረታዊ ጽንሰ ሐሳቦች

ክፍል 2: ሥርዓተ ጾታ እና ልማት

ክፍል 3: የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና ሥርዓተ ጾታ እኩልነት መሳሪያዎች

ክፍል 4: ሥርዓተ ጾታ እና ድርጅት

ክፍል 5: የእንስታዊነት ቲዎሪዎች፣ መርሆች እና ልምምዶች

3. የሥልጣናው ተሳታፊዎች

መጽሐፉ በዋናነት በኢትዮጵያ የሥርዓተ ጾታን እኩልነት እና የሴቶችን ማብቃት ለማሳካት ለመሥራት የሚያስፈልጉ ክህሎቶችን ለሠልጣኞች በማስታጠቅ ላይ ያተኮራል። ስለዚህ ሥልጣናው የሥርዓተ ጾታን እና የእንስታዊነትን መርሆዎች አጠቃላይ ግንዛቤን ለማሳደግ የተለያዩ የሲቪል ማሳበረሰብ ድርጅቶች፣ ማህበራት፣ አዳዲስ የወጣቶች ንቅናቄዎች፣ የሰብአዊ መብት አስጠባቂዎች እና ፖሊሲ አውጪዎች ላይ ያነጣጠረ ነው። በእያንዳንዱ ርዕሰ ጉዳይ ዙሪያ የተካተቱ ዝርዝር ይዘቶች ከዚህ በታች በአጭሩ ቀርበዋል፡-

4. የሥልጣናው ዓላማዎች

በዚህ ክፍል መጨረሻ ተሳታፊዎች የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ ፡-

- ☞ የሥርዓተ ጾታ እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነት መሠረታዊ ጽንሰ ሐሳቦችን እና ሙያዊ ቃላትን ይረዳሉ
- ☞ በሥርዓተ ጾታ እና በልማት ዘዴዎች መካከል ያለውን ልዩነት ይለያሉ
- ☞ ሥርዓተ ጾታን ከልማት አንጻር ይረዳሉ
- ☞ የሥርዓተ ጾታ እና የፖሊሲ ዘዴዎችን ይረዳሉ
- ☞ ከሥርዓተ ጾታ ጋር ተዛማጅ የሆኑ ተግባራዊ እና ስልታዊ ፍላጎቶችን ይረዳሉ
- ☞ ስለ ሥርዓተ ጾታ እኩልነት መሠረታዊ ጽንሰ -ሐሳብ መሠረታዊ ግንዛቤን ያገኛሉ
- ☞ የሥርዓተ የጾታ እኩልነትን ለማሳካት የሚያስችሉ መሣሪያዎችን ይረዳሉ
- ☞ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳካት የሚደረጉ ጥረቶችን ይረዳሉ
- ☞ ሥርዓተ ጾታን በድርጅቱ ውስጥ ይረዳሉ
- ☞ የእንስታዊነትን መርሆዎች እና ንድፈ ሐሳብ እና ተዛማጅ ጽንሰ ሐሳቦችን ይረዳሉ

ክፍል 1፡ የሥርዓተ ጾታ ጽንሰ ሐሳቦች

የሥልጣናው ዓላማዎች

ተሳታፊዎች ይህንን ክፍል ሲያጠናቅቁ፣ የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ፡-

- የጾታ እና የሥርዓተ ጾታን ብያኔዎች ይገነዘባሉ
- የሥርዓተ ጾታ ሚናዎችን፣ የሥርዓተ ጾታ መድልዎችን፣ የሥርዓተ ጾታ ባህሪዎችን እና ሥጋቶችን መረዳት እና መለየት ይችላሉ

መግቢያ

ይህ ክፍል የጾታ፣ የሥርዓተ ጾታ፣ የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች፣ የሥርዓተ ጾታ መድልዎች፣ ብያኔዎች እና የተዛማጅ ሥያሜዎችን አጭር መግለጫ ይሸፍናል።

1.1. ሥርዓተ ጾታ እና ተዛማጅ ጽንሰ ሐሳቦች

ጾታ እና ሥርዓተ ጾታ

ጾታ ምንድን ነው? ጾታ ሰዎችን እንደ ወንድ ወይም ሴት የሚገልፅ ሥነ ሕይወታዊ ባሕርይ ነው። በሥነ አካላዊ ባሕርያት የሚገለፅ ሥነ ባሕርሪያዊ/ጄኔቲክ ክስተት ነው ፤ እና በዘወትራዊ ሁኔታዎች ውስጥም ሊለወጥ ይችላል። ጾታ ሰውን እንደ ወንድ ወይም እንደ ሴት ይመድባል። የጾታ ባሕርያት፡-

- ዓለማዊቀፋዊ እና በተፈጥሮ የማይለዋወጥ ነው፤ እንዲሁም

ጾታ የሚለው ቃል “አንድን ሰው ወንድ ወይም ሴት ብሎ ለመለየት የሚረዳንን ሥነ ሕይወታዊ ባሕርይ” ያመለክታል።

ሥርዓተ ጾታ ምንድን ነው? ሥርዓተ ጾታ በማኅበራዊ ግንኙነት የተገነቡ ሚናዎችን እና ግንኙነቶችን፣ ባሕርያትን፣ አንጻራዊ ኃይልን እና ኅብረተሰብ ለሁለቱ ጾታዎች የደለደለውን ተጽዕኖ ያመለክታል። በአንድ የተወሰነ ባህል እና ኅብረተሰብ ውስጥ በማህበራዊነት ሂደት ውስጥ የሚማሩት ነው። ልጆች እንዴት እንደ ወንድ ወይም እንደ ሴት መሆን እንዳለባቸው ይማራሉ። ይህም በሕይወታቸው በሙሉ በወላጆች፣ በአስተማሪዎች፣ በእኩዮች፣ በባህላቸው፣ በሃይማኖታቸው እና በማኅበረሰቡ አማካይነት ይጠናከራል።

በሴቶች እና በወንዶች ሚና፣ ሀብት የማግኘት ዕድል እና ውሳኔ ሰጪነት ላይ ሁል ጊዜ የሚታይ ልዩነት አለ።

ሥርዓተ ጾታ፡-

- በየባህሉ በጣም የተለያየ፣
- የሚማሩት ባሕርይ፣ እና
- ያለማቋረጥ የሚለዋወጥ ነው።

የዓለም ጤና ድርጅት (WHO) ሥርዓተ ጾታን እንደሚከተለው ይበይናል፡-

“በማኅበራዊ ግንኙነቶች የተገነቡ የሴቶች እና የወንዶች ባሕርያትን፣ ለምሳሌ በሴቶች እና በወንዶች ቡድኖች መካከል ያሉ ደንቦች፣ ሚናዎች እና ግንኙነቶችን ያመለክታል። ከማኅበረሰብ ማኅበረሰብ የሚለያይ እና ሊለወጥ የሚችልም ነው።”

በማኅበረሰብ የሚገነባ አስተሳሰብ እንደመሆኑ፣ ሥርዓተ ጾታ ከማኅበረሰብ ወደ ማኅበረሰብ የተለያየ ይዘት አለው፤ በሐደትም ሊለወጥ ይችላል፤ ተዋረዳዊ በመሆኑም ከሌሎች ማኅበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ልዩነቶች ጋር የሚገጣጠሙ ልዩነቶችን/መበላለጦችን ያፈራል። በጾታ ላይ የተመሠረተ መድልዎ እንደ ጎሳ፣ ማኅበራዊ ኢኮኖሚያዊ ሁኔታ፣ አካል ጉዳተኝነት፣ ዕድሜ፣ ጂኦግራፊያዊ አቀማመጥ፣ የሥርዓተ ጾታ ማንነት፣ እና ወሲባዊ ዝንባሌ ካሉ ሌሎች የመድልዎ ምክንያቶች ጋር እርስ በርስ ይዛመዳል። ይህም “ኢንተርቬክሽናሊቲ” ወይም “በይነ ተዛምዶ” ይባላል።

ሰንጠረዥ 1.1. በጾታ እና በሥርዓተ ጾታ መካከል ያለው ልዩነት

ጾታ	ሥርዓተ ጾታ
ሥነ ሕይወታዊ፤ በመወለድ የሚገኝ (ወንድ እና ሴት ተወልደዋል - በአምላክ ተፈጥረዋል) ሥለዚህ ሊለወጥ አይችልም ምሳሌዎች - መውለድ የሚችሉት ሴቶች ብቻ ናቸው - ነባዘር/ስፐርም ማመንጨት የሚችሉት ወንዶች ብቻ ናቸው	ማኅበራዊ ሥራት፤ ከተወለዱ በኋላ የሚገኝ (ወንዶች እና ሴቶች በማኅበረሰብ የተቀረፁ ናቸው) ሥለዚህ ሊለወጥ ይችላል ምሳሌዎች - ሴቶች በተለምዶ የወንዶች የሚባሉ ሥራዎችን እንደ ወንዶች መሥራት ይችላሉ - ወንዶች የሴቶችን ያህል ልጆችን በደንብ መንከባከብ ይችላሉ

1.2. የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች

የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች

የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች ምንድን ናቸው? የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች ወንዶች እና ሴቶች በማኅበራዊ ግንኙነት የተቃኙባቸው፣ በባሕል እና በፖለቲካ የተበየኑ ተግባራት እና ኃላፊነቶች ናቸው። የወንድ እና የሴት ማንነቶች የሚገነቡት በማኅበረሰባዊነት ሂደት ነው፤ ይህም ወንዶች እና ሴቶችን እንዲጫወቱ ለሚጠበቁባቸው የተለዩ ማኅበራዊ ሚናዎች ያዘጋጃል። እነዚህ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች ብዙውን ጊዜ በቤተሰብ መዋቅር፣ በሀብቶች ተደራሽነት እና እንደየአውዱ በሚለያዩ ሌሎች ሁኔታዎች የሚቃኙ ናቸው።

የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች ሴቶች እና ወንዶች በኅብረተሰብ ውስጥ የሚገኙባቸው ባሕሪዎች፣ እንቅስቃሴዎች፣ ተግባራት እና ኃላፊነቶች (ለምሳሌ ምግብ ማብሰል፣ ልጅን መንከባከብ፣ ገቢ ማስገኘት እና ውሳኔ መስጠት) ናቸው። የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች ፡-

- በጊዜ ሂደት ሊለወጡ ይችላሉ፤
- በዕድሜ፣ በዘር፣ በኢኮኖሚ ደረጃ፣ በባህል፣ በትምህርት፣ በሃይማኖት፣ በቴክኖሎጂ፣ በጎሳ፣ ወዘተ ተፅእኖ ሊደረግባቸው ይችላል፤

ሰንጠረዥ 1:2 ጾታ እና ሥርዓተ ጾታ

ጾታ	ሥርዓተ ጾታ
• በመወለድ የሚገኝ • በአንጻራዊነት ቋሚ እና በአብዛኛው ቦታ የማይለዋወጥ • ኢ-ተዋረዳዊ ነው።	• ባህላዊ ወይም ማኅበራዊ ሥሪት • በማኅበራዊነት ሂደት አማካይነት የሚማሩት። ስለዚህ ሊለወጥ ይችላል። ተለዋዋጭ በመሆኑም ከጊዜ ጊዜ፣ ከባህል ባህል፣ ከቤተሰብ ቤተሰብ፣ ወዘተ ይለዋወጣል/ይቀያየራል። • ተዋረዳዊ ነው።

- ለውጣቸው በግለሰቦች ምርጫ፣ በማኅበራዊ ወይም ፖለቲካዊ ልዩነቶች፣ በተፈጥሮ አደጋዎች እና በግጭት ላይ ሊመሠረት ይችላል።

ሦስቱ የሴቶች ሚናዎች፡-

በሥርዓተ ጾታዊ ሚናዎቻቸው አማካይነት ለሴቶች የተመደቡ ሦስት ዓይነት ሚናዎች አሉ። እነዚህም፡-

- I. የአምራችነት ሚናዎች፡- ለቤተሰባቸው ሀብት በማመንጨት፣ ኢኮኖሚያዊ አስተዋፅዖ ማበርከት፤
- II. ሥነ ተዋልዷዊ ሚናዎች፡- ዘር የመተካት እና የመንከባከብ ተግባራት፣ የቤታቸውን እና የቤተሰባቸውን የዕለት ተዕለት ደህንነት መጠበቅ፤ እንዲሁም
- III. ማኅበረሰባዊ ሚናዎች፡- ማኅበራዊ ሁኔታችንን ለመደገፍ የሚከናወኑ ተግባራት እና በማኅበረሰብ ደረጃ አገልግሎቶች መስጠት።

1.3. የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች

የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች

የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች ስለ ሴቶች እና ወንዶች ባሕርያት በጥበቅ የተያዙ እና እንደ ዋዛ የሚታዩ እምነቶች ናቸው። እነዚህ ግምቶች አንድ ሰው ምን እና እንዴት መሆን እንዳለበት በመበየን የእኩልነት አለመኖርን ያስቀጥላሉ።

ለምሳሌ፡-

- ወንዶች ጠንካሮች ናቸው፣ ሴቶች ደግሞ ደካሞች፤
- ሴቶች ስሜታዊ ናቸው፣ ወንዶች ግን ወሳኝ እና ከስሜት ነጻ ውሳኔ መስጠት ይችላሉ።

የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች የእኩልነት አለመኖርን የሚያገለግሉ ግምቶችን ያጠናክራሉ። የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች ሰዎች እንዴት መሆን እንዳለባቸው ይበይናሉ፤ እንዲሁም የሁሉንም ሰው - የሴቶችን እና የወንዶችን - የሕይወት አማራጮች እና ምርጫዎች ይገድባሉ። ሰብአዊ መብቶችንም ይጥሳሉ።

ሰንጠረዥ 1:3 ገላጭ የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች

የወንድ	የሴት
• ኃይለኛ • ጀብደኛ • ልቦ መጥ • ኃይል • ስሜታዊ ያልሆነ	• ታዛዥ • በራስ አለመተማመን • ፍዝ • ደካማ • ስሜታዊ

የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች እና ባሕርያዊ ተፅእኖ

የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች በሴቶች እና በወንዶች ባሕርያት ላይ ተፅእኖ ያሳድራሉ፤ አነስተኛ አቅም እንዲኖረው በተደረገው የማኅበረሰብ ክፍል (በሴቶች) ላይ የሚያስከትሏቸው አደጋዎች አሏቸው። በምሳሌነት የሥርዓተ ጾታ አመለካከትን ከጾታዊ ግንኙነቶች ጋር እናዛምደውና ሴቶችን (አነስተኛ አቅም እንዲኖራቸው የተደረጉትን) እንዴት እንደሚጎዳ እንመልከት።

ሰንጠረዥ 1:4 የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች ባሕርያዊ ተፅእኖዎች

ኃይለኛ- ጀብደኛ	በራስ አለመተማመን - ፍዝ
ባሕርያት፡- ➢ ብዙ የወሲብ ጓደኞች አሏቸው። በግንኙነቱ ላይ የበላይነት አላቸው። ➢ የበላይነታቸውን ለማረጋገጥ ሥነ ልቦናዊ ወይም አካላዊ ጥቃት ሊፈጽሙ ይችላሉ። ➢ ገንዘብን በማባበያነት/ በማስገደጃነት ሊጠቀሙ ይችላሉ።	ባሕርያት፡- ➢ “እምቢ” ለማለት ይፈራሉ። ➢ ደህንነቱ የተጠበቀ ወሲባዊ ተራክቦን ጨምሮ፤ በግንኙነቱ አካሄድ ላይ መደራደር አይችሉም። ➢ ተጋላጭ የሆኑት ለትምህርት ቤት ወይም ለቤተሰብ ገንዘብ ስላስፈለጋቸው ይሆናል።

- ችግሩ የመነጨው ሴቶች ልጆችና አዋቂዎች እና ወንዶች ልጆችና አዋቂዎች በሥነ ሕይወታዊ ባሕርያቸው የተለያዩ ስለሆኑ አይደለም፤ ችግሩ ማኅበረሰብ በልዩነቶቻቸው ላይ ተመሥርቶ በተለያየ ሁኔታ ስለሚመዝናቸው ነው።
- የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች በማኅበረሰብ ውስጥ በሴቶች እና በወንዶች መሐል ያለውን የኃይል ሚዛናዊነት ማጣት ያጠናክራሉ። የሥርዓተ ጾታዊ ኃይል ሚዛናዊ አለመሆን ደግሞ በሁሉም ደረጃ ሥርዓተ ጾታዊ መድልዎን እና ሥርዓተ ጾታዊ እኩልነት ማጣትን ያስቀጥላል፤ ሴቶች በአንድ አገር ሊኖራቸው የሚችለውን መሻሻልም በእጅጉ ያደናቅፋል።
- ሥርዓተ ጾታዊ እኩልነት ሁሉም ጾታዎች ግለሰባዊ ችሎታዎቻቸውን ለማዳበር ነጻ መሆናቸውን እና ነጻ

ምርጫዎች ማድረግ መቻላቸውን ይጠይቃል። የሥርዓተ ጾታዊ እኩልነት መስፈን ማለት የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች ወይም ጭፍን ግምቶች ማንንም ከእርምጃው/ዋ የማይገቡበት ሁኔታ መፈጠር ማለት ነው።

የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች ወንዶችን የሚገድቡት እንዴት ነው?

- በቤተሰብ ውስጥ ብቸኛ ገቢ አመንጪ መሆን ውጥረት እና ጫና ያስከትላል። ይህ በተለይ ግለሰቡ ደሃ ከሆነ እና/ወይም ሥራ ማግኘት ካልቻለ አስጨናቂ ነው።
- ውጥረት/ጭንቀት አካላዊ ሕመም፣ አደገኛ ባሕሪዎች (እንደ አልኮሆል መጠጣት) እና ራስን ማጥፋት ሊያስከትል ይችላል።
- ወንዶች ስሜታዊ እንዲሆኑ አልተማሩም/አልተፈቀደላቸውም፤ ስለዚህ ስሜቶቻቸውን ማስወጫ የላቸውም። ሀዘን ሲሰማቸው እንኳን ጠንካራ ሆነው መቆየት አለባቸው፤ ለምሳሌ፣ የቤተሰብ አባላቸውን በሞት ካጡ በኋላም ቢሆን እንኳን።
- ወንዶች በማኅበረሰብ የሚጠበቅባቸውን ማሟላት ስላለባቸው ብቻ፣ ባይፈልጉም እንኳን፣ በሁከት ለመሳተፍ ሊገደዱ ይችላሉ።
- ያገቡ ወንዶች “ከጋብቻ ውጭ” ግንኙነት እንዲኖራቸው ሊጠበቅባቸው ስለሚችል፣ የማይፈልጉት ወሲባዊ ግንኙነት ውስጥ ለመግባት ይገደዱም ይሆናል።
- ወንዶች ብዙ የወሲብ ጓደኞች እንዲኖሯቸው ይገደዱ ይሆናል፤ በዚህም ምክንያት የወንዶች እና የሴቶች የኤችአይቪ እና የአባላዘር በሽታ ተጋላጭነት ይጨምራል።
- የሥርዓተ ጾታ ደንቦች አንድ ሰው በቤተሰብ ውስጥ ያለውን ሚና ሊገድቡ ወይም ሰውየው ከልጆቹ ጋር የጠበቀ ግንኙነት መፍጠርን የመሳሰሉ አንዳንድ የአባትነት ባሕርያት እንዳይኖሩት ሊከለክሉት ይችላል።
- ማንኛውም ወንድ በማኅበረሰቡ ግምት ልክ ትልቅ፣ ጠንካራ እና ኃያል ካልሆነ ውጤታማ የኅብረተሰብ አባልነቱ አይሰማውም።

የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች ሴቶችን የሚጎዱት እንዴት ነው?

ሴቶች ታዛዥ/ አሜን ባይ እንዲሆኑ በማኅበረሰብ ተምረዋል፤ ይህ ደግሞ የግል ሕይወታቸው ላይ የተለያዩ ችግሮችን ያስከትላል፤ ከችግሮቹም መሐል የሚከተሉት ይገኙበታል፡-

- በጾታ እና ሥርዓተ ጾታ ላይ የተመሠረቱ ጥቃቶች ስለባ መሆን
- መቼ፣ እንዴት፣ ወይም የት ወሲባዊ ግንኙነት ማድረግ እንዳለባቸው ውሳኔ መስጠት አለመቻል
- ያልተፈለጉ ወሲባዊ ጥቂቶችን/ወሲብን “እምቢ” ማለት አለመቻል
- ለወሲባዊ ግንኙነት መገደድ
- በውሳኔ ሰጪነት ሂደቶች አለመሳተፍ እና ሐሳብን አለመግለፅ
- የሚያሳምሙ፣ የሚያዋርዱ፣ ወይም ቅስም የሚሰብሩም ቢሆኑ ነገሮችን “ግዴታዎቻቸው” ሥለሆኑ ብቻ ማከናወን
- ሴቶች ትምህርት ከማግኘት ይከለከላሉ።

- ሴቶች ሥራ እንዳይፈልጉ ግፊት ሊደረግባቸው ይችላል።
- ሴቶች ሥራ ከያዙም በኋላ ሥራቸው/ሙያቸው ላይ ሳይሆን ቤታቸው ላይ እንዲያተኩሩ ይነገራቸዋል።
- ሴቶች ሌሎችን ከራሳቸው እንዲያስቀድሙ ስለሚማሩ፣ ብዙውን ጊዜ አቅማቸውን አውጥተው አያሳዩም።
- የሴቶች የሥራ ቀናት ረጅጅም እና እድካሚዎች ናቸው፣ ምክንያቱም የቤት ውስጥ ሥራዎች እና ልጆች ተንከባክቦ የማሳደግ ሐላፊነቶች አሉባቸው።
- ያላገቡ እና/ወይም ያልወለዱ ሴቶች ያልተሳካላቸው ተደርገው ይፈረጃሉ።

1.4. ከሥርዓተ ጾታ ጋር የተዛመዱ ጽንሰ ሐሳቦች እና ሥያሜዎች

ከሥርዓተ ጾታ ጋር የተዛመዱ ጽንሰ ሐሳቦች እና ብያኔዎች

ከሥርዓተ ጾታ ጋር ተዛማጅ የሆኑ ጽንሰ ሐሳቦችን መረዳት፣ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ ያለሙ ዘዴዎችን እና ስትራቴጂዎችን ለመረዳት የመጀመሪያው እርምጃ ነው። ከታች ያለው ሰንጠረዥ የቁልፍ ሥያሜዎችን እና ጽንሰ ሐሳቦችን ብያኔዎች ጨምቆ ያቀርባል።

ሰንጠረዥ 1:4፡ የቃላት ብያኔዎች

ጽንሰ ሐሳቦች	ብያኔዎች
ጾታ	በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያሉ ሥነ ሕይወታዊ ልዩነቶችን ያመለክታል፤ ለምሳሌ ሴቶች መውለድ ይችላሉ፤ ወንዶች ደግሞ የወንድ የዘር ፍሬ ይሰጣሉ። ጾታዊ ሚናዎች ዓለማዊ ናቸው።
ሥርዓተ ጾታ	በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያሉ ማኅበራዊ ግንኙነቶችን ያሳያል። ይህም በአዋቂ ወንዶች እና በአዋቂ ሴቶች፣ በወንዶች ልጆች እና በሴቶች ልጆች መካከል ያለውን ግንኙነት የሚያመለክት ማኅበራዊ ሥሪት ነው። የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች ተለዋዋጭ በመሆናቸው በጊዜ ሂደት ይለዋወጣሉ።
ሥርዓተ ጾታን ማካተት	በሁሉም የፕሮጀክቶች፣ የፕሮግራሞች ወይም የፖሊሲዎች ደረጃዎች ሀብቶች፣ የልማት ጥቅሞች እና ውሳኔ ሰጪነት ለሴቶች እና ለወንዶች በእኩልነት ተደራሽ መሆናቸውን እና በእነርሱም ላይ እኩል የበላይነት እንዳላቸው የማረጋገጥ ሂደት ነው።
የሥርዓተ ጾታ ግንዛቤ	በሴቶች እና በወንዶች መካከል በተመከሮ ላይ የተመሠረተ በማኅበረሰብ የተወሰኑ ልዩነቶች መኖራቸውን እና ይህም ሀብቶችን በማግኘት ዕድል እና ቁጥጥር ላይ ተጽዕኖ እንደሚያሳድር መገንዘብ ነው። ይህ ግንዛቤ በሥርዓተ ጾታ ትንተና አማካይነት ወደ ፕሮጀክቶች፣ ፕሮግራሞች እና ፖሊሲዎች መተግበር አለበት።
የሥርዓተ ጾታ ምላሽ ሰጪነት	ነባር የሥርዓተ ጾታ ልዩነቶችን፣ ጉዳዮችን እና የእኩልነት አለመኖርን ማወቅ እና ማጥፋት መቻልን እና እነዚህንም በስትራቴጂዎች እና በድርጊቶች ውስጥ ማካተት መቻልን

	ያጠቃልላል።
የሥርዓተ ጾታ እኩልነት	በጾታ ላይ የተመሠረተ፣ በዕድሎች እና በሀብቶች ወይም ጥቅማ ጥቅሞች ወይም በአገልግሎቶች እኩል ተደራሽነት ላይ የሚፈጸም መድልዎ ባለመኖሩ የሚገኝ ውጤት ነው።
ሥርዓተ ጾታዊ ፍትሐዊነት	በሴቶች እና በወንዶች መካከል ባለው የጥቅሞች እና ሐላፊነቶች ሥርጭት ላይ የሚኖርን ርትዕዊነት እና ፍትሐዊነት ያካትታል። ጽንሰ ሐሳቡ ሴቶች እና ወንዶች የተለያዩ ፍላጎቶች እና ሀይሎች እንዲሟሉ እና እነዚህ ልዩነቶች በጾታዎች መካከል ያለውን አለመመጣጠን በሚያስተካክል መልኩ ተለይተው መቅረብ እንዳለባቸው እውቅና ይሰጣል።
የአድሎ ማካካሻ	በሴቶች እና በወንዶች መካከል እውነተኛ እኩል ዕድልን እና እኩል አቀባበልን ለመፍጠር እንዲቻል፣ ቀድሞ የተፈጸሙ መድልዎዎች ያስከተሏቸውን ውጤቶች ለማካካስ የሚወስዱ ልዩ ጊዜያዊ እርምጃዎችን ያመለክታል።
የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች	በአንድ ማህበረሰብ/ጎበዘተሰብ ወይም በሌላ ልዩ የቡድን ሁኔታ ውስጥ እንቅስቃሴዎች፣ ተግባራት እና ኃላፊነቶች የሴት እና የወንድ ተብለው የሚታሰቡባቸው ከማኅበረሰብ የተወረሱ ባሕርያት ናቸው። የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች በዕድሜ፣ በመደብ፣ በዘር፣ በጎሳ፣ በሃይማኖት እና በመልከዓ ምድራዊ፣ በኢኮኖሚያዊ እና በፖለቲካ ሁኔታዎች ተጽዕኖ ይደረግባቸዋል። የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች ለውጦች ብዙውን ጊዜ የሚከሰቱት የልማት ጥረቶችን ጨምሮ የኢኮኖሚያዊ፣ ተፈጥሯዊ ወይም የፖለቲካዊ ሁኔታዎችን መለዋወጥ ተከትለው ነው። ወንዶችም ሆኑ ሴቶች በጎበዘተሰብ ውስጥ በርካታ ሚናዎችን ይጫወታሉ።
የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶች	ሴቶችና ወንዶች በሥርዓተ ጾታቸው ላይ የተመሠረቱ የተለያዩ ሚናዎች ስላሏቸው፣ የተለያዩ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶች ይኖራቸዋል። እነዚህ ፍላጎቶች ስትራቴጂያዊ ወይም ተግባራዊ ፍላጎቶች ተብለው ሊመደቡ ይችላሉ።
ተደራሽነት እና ቁጥጥር	የማምረት፣ የመራባት እና ማኅበረሰባዊ ሚናዎች ሀብቶችን መጠቀምን ይጠይቃሉ። በአጠቃላይ፣ ሴቶች እና ወንዶች ለሥራቸው የሚያስፈልጓቸውን ሀብቶች የማግኘት (አንድን ነገር የመጠቀም ዕድል) እና የመቆጣጠር (የሀብት አጠቃቀሙን የመወሰን እና ውሳኔያቸውንም በሌሎች ላይ መጫን የሚያስችል) አቅም በተለያዩ ደረጃ አላቸው።
ሥርዓተ ጾታዊ መድልዎ	ሥርዓተ ጾታቸውን መሠረት በማድረግ ግለሰቦች መብቶቻቸውን፣ ዕድሎቻቸውን ወይም ሀብቶቻቸውን እንዳይጠቀሙ የሚከለክላቸው ያልተገባ ስልታዊ ኢያያዝ ነው። እንደ ቤት፣ ማኅበረሰብ፣ ገበያ እና አገር ባሉ ሁሉም ተቋማዊ አውዶች ውስጥ ሴቶች ለሥልጣን ወይም ለሀብት ቁጥጥር የሚሰጣቸው ዕድል የተለየ መሆኑ በዚህ መድልዎ ውስጥ ዋነኛ ጉዳይ ነው።
ሥርዓተ ጾታዊ መታወር	ሥርዓተ ጾታ በፕሮጀክቶች እና ፖሊሲዎች ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩ ማኅበራዊ ውጤቶች ላይ ወሳኝ ሚና እንዳለው አለመገንዘብ። ለሥርዓተ ጾታ የታወረ ዘዴ ሥርዓተ ጾታ በፕሮጀክቶች፣

	በፕሮግራሞች ወይም በፖሊሲዎች ላይ ተጽዕኖ እንደሚሰራ ማረጋገጥ፡፡
ሥርዓተ ጾታዊ ማብቃት	የሴቶችን የብታችነት ግንዛቤ በማዳበር እና ይህንንም የሚታገሉበትን አቅማቸውን በመገንባት የሥርዓተ ጾታ የኃይል ግንኙነቶችን ለመለወጥ የሚሠራበት የ‘ኪታች ወደ ላይ’ ሂደት ነው፡፡ ማብቃት አንዳንድ ጊዜ ምርጫዎችን የማድረግ ችሎታ ተደርጎ ይወሰዳል፤ ነገር ግን ለምርጫ የሚቀርቡትን አማራጮች መቅረጽ መቻልንም ያካትታል፡፡ በአንድ ዐውድ ውስጥ እንደ ማብቃት የሚቆጠር ነገር፤ በሌላ ዐውድ እንደዚያ ላይሆን ይችላል፡፡
እንስታዊነት	በጣም በቀላሉ፤ እንስታዊነት ሥርዓተ ጾታዎች እኩል መብቶች እና ዕድሎች እንዳሏቸው የሚገልጽ ጽንሰ ሐሳብ ነው፡፡ ይኸውም፤ የተለያዩ የሴቶች ተመክሮዎችን፤ ማንነቶችን፤ እውቀቶችን እና ጥንካሬዎችን የማክበር እና ሁሉም ሴቶች ሙሉ መብቶቻቸውን እንዲጠቀሙ ለማድረግ የመጣ ጉዳይ ነው፡፡ በጾታዎች መካከል የመጫወቻ ሜዳውን የማመጣጠን፤ እና የተለያዩ ሴቶች እና ልጃገረዶች በሕይወት ውስጥ ከወንዶች እና ከወንዶች ልጆች ጋር ተመሳሳይ ዕድሎች እንዳላቸው የማረጋገጥ ጉዳይ ነው፡፡

ክፍል 2: ሥርዓተ ጾታ እና ልማት

የሥልጣናው ዓላማዎች

ይህንን ክፍል ሲያጠናቅቁ፣ የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ፡-

- ሥርዓተ ጾታን ከልማት አኳያ ማስረዳት፤
- ሥርዓተ ጾታን ከተለያዩ የፖሊሲ አቅጣጫዎች አኳያ መግለፅ፤
- ከሥርዓተ ጾታ ጋር ተዛማጅ የሆኑ ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶችን መገንዘብ ይችላሉ፡፡

መግቢያ

ይህ ክፍል ጊዜ በተለያዩ ዘመናት ስለታዩ የልማት መሠረታዊ አረዳድ እና የሥርዓተ ጾታን ልማታዊ ግንዛቤ ይሸፍናል። ሞጁሉ ሥርዓተ ጾታን በተለያዩ ፖሊሲዎች፣ ዘዴዎች እና በተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች ጽንሰ ሐሳብ አውድ ያብራራል።

2.1. ሥርዓተ ጾታ እና ልማት

ሥርዓተ ጾታ እና ልማት

2.1.1. ልማት

የልማት ጽንሰ ሐሳብ ባለፉት ምዕተ ዓመታት እየተለዋወጠ መጥቷል። የአንድን ሕዝብ የትምህርት፣ የጤና፣ የሥራ፣ የማኅበራዊ፣ የፖለቲካ ሁኔታ በማሳደግ የሀገሪቱን ማኅበራዊ ኑሮ የሚያሻሽል ሁሉን አቀፍ ተራማጅ ለውጥ ተብሎ ይገለጻል።¹ በዚህ ረገድ፣ የሥርዓተ ጾታ ጉዳዮች የማኅበራዊ ልማት ቁልፍ ምስሶዎች ተደርገው ይወሰዳሉ።

ልማት የሥርዓተ ጾታን እኩልነት ለማረጋገጥ እና የኢኮኖሚ ዕድገትን ለማብቃት እንደሚከተለው ለሥርዓተ ጾታ እውቅና ይሰጣል፡-

1. **ማኅበራዊ ልማትን ማምጣት፡-** ወንዶችን እና ሴቶችን በመጥቀም፣ ለሁሉም ተደራሽነት እና ዕድል በመፍጠር፣ ፍትሐዊ ማህበራዊ ልማትን ማዳረስ።
2. **የሀገር ዕድገት፡-** የአንድን ሀገር ግማሽ ሕዝብ (ሴቶች) ሙሉ አቅም ለሀገሪቱ ልማት እንዲውል ነጻ ያወጣል።

በተባበሩት መንግሥታት ጠቅላላ ጉባዔ ውሳኔ መሠረት “የልማት ዋና ዓላማ በግለሰቡ ደህንነት ላይ ዘላቂ መሻሻል ማምጣት እና ለሁሉም ጥቅሞችን መስጠት መሆን አለበት።” ጥያቄው በሙሉ በሦስተኛው ዓለም እንዴት ልማት ማምጣት ይቻላል የሚል ነው። ስለዚህ፣ በዘመነ ልማት ሴቶች ከተለያዩ የልማት አስተሳሰቦች እና ዘዴዎች አኳያ ይታያሉ፤ አንዳንዶቹ ከዚህ በታች ተገልፀዋል፡-

¹ <https://www.sociologydiscussion.com/society/development-meaning-and-concept-of-development/688>

2.1.2. ሴቶች በልማት - Women In Development (WID)

እ.ኤ.አ. በ1970ዎቹ ሴቶች ከልማት እንቅስቃሴዎች ውጭ መደረጋቸው በግልፅ የሚታይ ሆነ። ከልማቱም ብዙም ተጠቃሚ አልነበሩም፤ በአንዳንድ አጋጣሚዎችም፤ በኅብረተሰብ ውስጥ የነበራቸው ደረጃ እና ቦታ በልማት ምክንያት እየተባባሰ ነበር።

ሴቶች በልማት (WID) ሴቶችን ከልማት ሂደት ማግለልን እንደ አንድ ችግር የሚያይ ዘዴ ነው። ብዙውን ጊዜ በሴቶች ተግባራዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶች ላይ ተመሥርቶ ለአጠቃላይ የሴቶች ፍላጎቶች (መሟላት) ይተነትናል፤ ያቅዳል። በተለይ በሴቶች ላይ ያተኮረ እና የሴቶች በልማት ተሳትፎ ላይ ያነጣጠረ ቢሆንም፤ የግድ ሴቶች ከልማቱ ውጭ እንደሆኑ በሚቆጥረው እና እነሱን ወደ ከነባሩ የልማት ሂደት ጋር ለማቀናጀት በሚሞክረው ልማት ውስጥ ሴቶች ሊያገኟቸው የሚችሏቸው ጥቅሞች ላይ ግን የግድ አያተኩርም።

የማቀናጀት ስትራቴጂዎቹ ሴቶች-ተኮር ፕሮጀክቶችን በመተግበር፤ በትላልቅ እና በተቀናጁ ፕሮጀክቶች ውስጥ የሴቶች የሆኑ ጉዳዮችን በመጨመር የሚሠሩ ናቸው። ሴቶች በልማት (WID) በአብዛኛው በጎ አድራጎት ላይ ያተኮረ ሲሆን፤ በሴቶች የመራባት ሚናዎች የተቃኙ አነስተኛ ገቢ የሚያስገኙ ፕሮጀክቶችን እና እንቅስቃሴዎችን ይመለከታል።

በዋናነት የሴቶችን ጉዳይ መድረስ ላይ ያነጣጠረው የሴቶች በልማት (WID) ዘዴ፤ በአምስት የተለያዩ የልማት ደረጃዎች ማለትም ደህንነት፤ ፍትሐዊነት፤ ፀረ ድህነት፤ ውጤታማነት እና ማብቃት ውስጥ አልፏል።

ምንም እንኳን የሴቶች በልማት (WID) ዘዴ ሴቶች በልማት ውስጥ እንዲካተቱ ጥያቄዎችን ቢያቀርብም፤ ሴቶች የሚካተቱበት አጠቃላይ የማህበራዊ መዋቅር ወይም የኢኮኖሚ ሥርዓት ላይ ለውጥ እንዲደረግ አይጠይቅም። ሴቶች በልማት (WID) በጠባቡ፤ በወንዶች እና በሴቶች መካከል እኩልነት አለመኖሩ ላይ ብቻ አተኩሮ፤ በኅብረተሰቡ ውስጥ ለእኩልነት ማጣቶቹ ምክንያት የሆኑትን ማህበራዊ፤ ባህላዊ፤ ሕጋዊ እና ኢኮኖሚያዊ ምክንያቶች ችላ ብሏል። ሴቶች በልማት (WID) በሴቶች ላይ ብቻ ወደማተኩሩ ያዘነበለ እና ሴቶች ከእድገቱ ዋና መስመር ውጭ መሆናቸውን ታሳቢ ያደረገ ዘዴ ነበር።

2.1.3. ሴቶች እና ልማት - Women and Development (WAD)

በWID ዘዴ ላይ በተሰነዘሩ ትችቶች የተነሣ የሴቶች እና ልማት (WAD) ዘዴ በ1970ዎቹ መጨረሻ ተነሣ። የማርክሲስት የሴትነት አቀራረብን የተቀበለው፤ የWAD ዋና መከራከሪያው ሴቶች ምን ጊዜም የእድገት ሂደቶች አካላት ነበሩ የሚል ነበር። WAD ሴቶች ምን ጊዜም አስፈላጊ የኢኮኖሚ ተዋናዮች እንደነበሩ ያረጋግጣል። በቤት ውስጥም ሆነ ከቤት ውጭ የሚሠሩት ሥራ ለማህበረሰቡ ህልውና ወሳኝ ነው። ሆኖም፤ ይህ ቅንጅት ዓለምአቀፍ የእኩልነት ማጣቱን ለማስቀጠል ብቻ ነበር ያገለገለው። ስለዚህ ሴቶችን ከልማት ጋር ማዋሃድ ላይ አፅንዖት የሰጠው የሴቶች በልማት (WID) አካሄድ ትክክል አልነበረም።

በዚህ ምክንያት የWAD ትኩረት ሴቶችን ወደ ከልማቱ ጋር የማቀናጀት ስልቶች ላይ ብቻ ሳይሆን በሴቶች እና በልማት ሂደቶች መካከል ባለው መስተጋብር ላይ ነው። WAD በመደብ እና በሀብት ክፍፍል ጉድለቶች ምክንያት ሴቶችም ሆኑ ወንዶች ከዓለም ኢኮኖሚያዊ መዋቅሮች ተጠቃሚ እንዳልሆኑ ተመልክቷል። ስለዚህ WAD ሴቶችን ከልማት ጋር ማቀናጀት እየጎዳቸው መሆኑን እና የእኩልነት ማጣታቸውን እንዳባባሰው ተከራክረ። WAD ዓለም አቀፍ እኩልነት ማጣቶችን ደሃ አገሮችን እና ዜጎቻቸው የሚገጥሟቸው ዋነኞቹ ችግሮች አድርጎ ቆጥሯቸዋል።

WAD ሴቶች ሥነ ተዋልዷዊ ብቻ ሳይሆን በአምራችነትም ውስጥ ሚና እንዳላቸው ያስነሣው ሙግት አሳማኝ ነበር። ልማት ለሴቶች ትርጉም ያለው እንዲሆን እነዚህ ሁለቱም ሚናዎች እውቅና ሊሰጣቸው ይገባል። WAD ዓለም አቀፋዊ መዋቅሮች የበለጠ ፍትሐዊ በሚሆኑበት ጊዜ የሴቶች አቋም ይሻሻላል ብሎ በማሰቡ ተችቷል። በዚህ ዓይነት፣ WAD የሴቶችን ሁኔታ በዋናነት በዓለማዊ እና በመደብ እኩልነት አለመኖር አወቃቀር ውስጥ ይመለከት ነበር ማለት ነው። ስለዚህ፣ የሴቶችን ልማት ለማዳከም አባዊው ሥርዓት እየተጫወተ ያለውን ሚና ዝቅ የሚያደርግ እና በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን የማህበራዊ ግንኙነት ጥያቄ እና በልማት ላይ ያላቸውን ተፅእኖ በበቂ ሁኔታ አይዳስስም።

በንድፈ ሐሳብ ደረጃ ቢሆንም፣ WAD ለመደብ ክፍፍል በጉልህ እውቅና ይሰጠዋል፣ ያተኩርበታልም፣ በተግባራዊ የፕሮጀክት ንድፍ እና ትግበራ ውስጥ፣ ልክ እንደ WID፣ ሴቶችን እንደ መደብ ክፍፍል ያሉ ሌሎች ጉዳዮችን ከግምት ሳያስገባ፣ አንድ ቡድን ያደርጋቸዋል።

2.1.4. ሥርዓተ ጾታ እና ልማት - Gender and Development (GAD)

በ1980 ዎቹ ውስጥ በሴቶች የልማት ተመክሮዎች ዙሪያ የመነጨ ተጨማሪ ሐሳቦች ወደ ሥርዓተ ጾታ እና ልማት (GAD) አመጡ። GAD የብዙ እንስታዊነት ሐሳቦችን በአንድ ላይ መምጣት ይወክላል። ከWID እና WAD የተቀሰሙትን ትምህርቶች እና የዘዴዎቹን ውስንነቶች አንድ ላይ ለማምጣት ሞክሯል።

ሥርዓተ ጾታ እና ልማት (GAD) ልማት በሴቶች እና በወንዶች የሚያሳድረውን ተፅእኖን ይመለከታል። ሴቶችም ሆኑ ወንዶች በልማት ላይ እኩል እንዲሳተፉ እና የልማቱም ተጠቃሚ እንዲሆኑ ይፈልጋል፤ ስለሆነም የጠቀሜታ እና የቁጥጥርን እኩልነትን ያጎላል። ሴቶች በልማቱ ውስጥ ሊሳተፉ እንደሚችሉ፣ ነገር ግን የግድ ጥቅም ሊያገኙበት እንደሚችሉ ይገነዘባል። GAD ሴቶችን የሚመለከተው ለብቻ ነጥሎ ሳይሆን፤ ይልቁንም የሥርዓተ ጾታ ግንኙነቶች በወንዶች እና በሴቶች መካከል የሚፈጥሯቸውን - ብዙውን ጊዜ ሴቶችን የሚጎዱ - ልዩ ሚናዎችን፣ ኃላፊነቶችን እና ጥበቃዎችን ጨምሮ ነው።

ስለዚህ ልማት በኅብረተሰቡ ውስጥ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን በሚመለከቱ ግንኙነቶች ላይ ጥልቅ እና አስፈላጊ ለውጦች የማድረግ ጉዳይ ነው። ይህ ዘዴ በተለይ በቤተሰብ ውስጥ ወይም በሴቶች ሕይወት የግል ስፍራ ላለ የሴቶች ጭቆና ትኩረት ይሰጣል። በዚህም የተነሣ፣ በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ ጥቃቶችን የመሳሰሉ ችግሮችን ለመፍታት ፕሮጀክቶች ሲቀረፁ ተመልክተናል።

ሥርዓተ ጾታ እና ልማት (GAD) በኅብረተሰብ ውስጥ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ባሉ ማህበራዊ ወይም ሥርዓተ ጾታዊ ግንኙነቶች (ማለትም፣ የሥራ ክፍፍል) ላይ ያተኮራል፤ እንዲሁም የሀብት እና ሥልጣን ተደራሽነት እና ቁጥጥር ጉዳዮችን ለመፍታት ይፈልጋል። በተጨማሪም፣ የGAD ዘዴ የሥርዓተ ጾታ የሥራ ክፍፍል በማኅበረሰብ ውስጥ ለሴቶች “ሦስት ሚናዎችን” እንደሚሰጥ እንድንገነዘብ ረድቶናል።

የሥርዓተ ጾታ የሥራ ክፍፍል አሠራሩ ከኅብረተሰብ ኅብረተሰብ እና ከባህል ባህል ይለያያል፤ እንዲሁም ተለዋዋጭ ነው። እነዚህ ሚናዎች የሚተነተኩበት እና የሚመዘኩበት መንገድ የልማት ፕሮጀክቶች ለተወሰኑ ነገሮች ቅድሚያ በሚሰጡበት ወይም በማይሰጡበት መንገድ ላይ ተጽእኖ ያሳድራል። ለምሳሌ የሕፃናት እንክብካቤ አቅርቦት ልማት በሚያቅዱ ወንዶች ዘንድ ቅድሚያ የሚሰጠው ጉዳይ ላይሆን ይችላል፤ ነገር ግን ሴቶች የልማት ዕድሎችን መጠቀም መቻላቸውን ለማረጋገጥ ወሳኝ ሁኔታ ነው።

ከሌሎች አቀራረቦች ጋር ሲነጻጸር፣ GAD የሴቶች ሥነ ተዋልዷዊ እና የአምራችነት ሚና ላይ አፅንዖት በመስጠት ረገድ አንድ እርምጃ ወደፊት ከመራመዱም በላይ፣ በአብዛኛው ሕፃናትን የሚንከባከቡ እና የሚያሳድጉ ሴቶች የሚጫወቱትን ማኅበራዊ ሥነ ተዋልዷዊ ሚና መደገፍ የመንግሥት ኃላፊነት ነው ብሎም ይከራከራል። በመሆኑም፣ ልማትን እንደ የዕድገት ሁኔታ ወይም ደረጃ ሳይሆን፤ በፖለቲካዊ፣ በማኅበራዊ እና በኢኮኖሚያዊ ሁኔታዎች ተጽዕኖ ሥር እንዳለ ውስብስብ ሂደት ነው የሚቆጥረው። ስለዚህ ልማትን በዋናነት እንደ ኢኮኖሚያዊ ብልጽግና ከማየት የዘለለ እና የአንድ ሰው ማኅበራዊ እና አእምሮዊ ደህንነት በልማት ውስጥ ያለውን አስፈላጊነት ጭምር የሚቀበል ነው።

ሥርዓተ ጾታ እና ልማት (GAD) በሚከተሉት ሦስት መርሆዎች እና ተግባራት ላይ የተመሠረተ ነው፡-

1. በሥርዓተ ጾታዊ ግንኙነቶች ላይ ለውጥ ማምጣት፤
2. ከወንዶች እና ከሴቶች ጋር አሳታፊ በሆነ መንገድ መሥራት - ሥርዓተ ጾታዊ ግንኙነቶችን መለወጥ የወንዶችን እና ሴቶችን ተሳትፎ ስለሚፈልግ፣ የወንዶችን ተሳትፎ ማረጋገጥ፤
3. ስለ ሥርዓተ ጾታዊ ግንኙነት እና ስለ ማኅበራዊ ሁኔታው ሰፊ፣ በታሪክ የተደገፈ እይታ መያዝ - የሥርዓተ ጾታ ግንኙነቶች በአንድ ጀምበር ያልዳበሩ እና በአንድ ሌሊት የማይለወጡ መሆናቸውን ይቀበላል።

የGAD ዘዴ ዕቅድ፣ ትግበራ፣ ከትትል እና ግምገማ በሚከተሉት መርሆዎች መሠረት እንዲከናወን ያበረታታል፡-

- ሥርዓተ ጾታዊ ግንኙነት ላይ ለውጥ ለማምጣት ከአንድ በላይ ፍላጎቶች (ተግባራዊ እና የስትራቴጂ ፍላጎቶች) ላይ መሥራት፤
- ከወንዶች እና ከሴቶች ጋር አሳታፊ በሆነ መንገድ መሥራት እና ወንዶችም ሆኑ ሴቶች የሥርዓተ ጾታ ግንኙነቶችን ለመለወጥ ስለሚያስፈልጉ፣ ወንዶች መሳተፋቸውን ማረጋገጥ፤
- ስለ ሥርዓተ ጾታዊ ግንኙነት እና ስለ ማኅበራዊ ሁኔታው እና ማኅበራዊ አውዱም በአንድ ጀምበር ያልዳበረ እና በአንድ ሌሊት የማይለወጥ ስለመሆኑ ሰፊ እና በታሪክ የተደገፈ እይታ መያዝ።

ቁልፍ ጥያቄዎች፡-

- ፕሮጀክቱ ወንዶችንና ሴቶችን ፕሮጀክቱን በመንደፍ ሂደት ውስጥ በስፋትና በጥልቀት አሳትፏል?
- የፕሮጀክቱ ዘዴ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን የኃይል አለመመጣጠን አምኖ ተቀብሏል፤ ትኩረትስ ሰጥቶታል?
- ፕሮጀክቱ የሴቶችን ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶችን ለመድረስ ሞክሯል?

ሰንጠረዥ 2.1: ሴቶች በልማት እና ሥርዓተ ጾታ እና ልማት - ልዩነቶች

Factors	ሴቶች በልማት (WID)	ሥርዓተ ጾታ እና ልማት (GAD)
ዘዴ	የሴቶችን አለመሳተፍ እንደ ችግር የሚመለከት ዘዴ	ሰውን ያማከለ ልማት ላይ የሚያተኩር ዘዴ
ትኩረት	ሴቶች	በሴቶች እና በወንዶች መሀል ያሉ ግንኙነቶች
ችግር	ሴቶችን (የአምራች ኃይሉን ግማሽ) ከልማት ሂደት ማግለል	ፍትሐዊ እድገትን እና የሴቶችን ሙሉ ተሳትፎ የሚከለክሉ (በሴቶች እና በወንዶች፣ ሀብታም እና ደሃ መካከል) እኩል ያልሆኑ ግንኙነቶች
ግብ	የበለጠ ቀልጣፋ፣ ውጤታማ ልማት	ወንዶች እና ሴቶች ውሳኔ ሰጪነትን እና ስልጣንን የሚጋሩበት ፍትሐዊ፣ ዘላቂ ልማት
መፍትሄ	ሴቶችን በነባር መዋቅሮች ማቀናጀት	የተጎዱትን እና ሴቶችን ማብቃት እና እኩል ያልሆኑ ግንኙነቶችን እና መዋቅሮችን መለወጥ
ስትራቴጂዎች	• የሴቶች ብቻ ፕሮጀክቶች • በተቀናጁ ፕሮጀክቶች ውስጥ የሴቶችን ጉዳዮች ማካተት • የሴቶችን ምርታማነት ማሳደግ • የሴቶችን ገቢ መጨመር • የሴቶችን ቤት የማስተዳደር አቅም ማሳደግ	• ሁኔታቸውን ለማሻሻል በሴቶች እና በወንዶች የተወሰኑ ተግባራዊ ፍላጎቶችን መለየት/መድረስ • በዚያውም የሴቶች እና የወንዶች ስትራቴጂያዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶችን መድረስ • ሰዎችን ማዕከል ባደረገ የሥርዓተ ልማት ጾታ አማካይነት የድሆችን ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች መድረስ

ምንጭ: Theoretical Perspectives on Gender and Development,

<http://www.idrc.ca/booktique>

2.2. የሥርዓተ ጾታ እና የፖሊሲ ዘዴዎች

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት መቅረቢያ ሥርዓተ ጾታዊ እና የፖሊሲ ዘዴዎች

ባለፉት ዓመታት፣ ከሴቶች ጋር የተዛመዱ ልማታዊ ተግዳሮቶችን የሚቃኙ ተግባራዊ ዘዴዎች ለትችቶች ምላሽ ለመስጠት ሲባል እና ከሴቶች ልማት ጋር በተያያዘ ስላሉ ተለዋዋጭ ሁኔታዎች የግንዛቤ መሻሻል በመኖሩ ምክንያት ተለውጠዋል። እነዚህ ዘዴዎች ከዚህ በታች በአጭሩ ተብራርተዋል።

1. የበጎ አድራጎት ዘዴ

እስከ 1970 ዎቹ መጀመሪያ ድረስ የልማት መርሐ ግብሮች የሴቶችን ፍላጎቶች ሙሉ በሙሉ ማለት ይቻላል በሥነ ተዋልዷዊ ሚናቸው አውድ ውስጥ የሚደርሱ ነበሩ። ትኩረታቸውም በእናትና ልጅ ጤና፣ በልጆች እንክብካቤ እና በአመጋገብ ላይ ነበር። በሕዝብ ዕድገት እና በድህነት መካከል ባለው ትስስር ምክንያት የሕዝብ ቁጥር ቁጥጥር - ወይም ከጊዜ በኋላ እንደሚጠራው የቤተሰብ ዕቅድ - ዋና ትኩረታቸው ነበር። ትኩረቱ ተግባራዊ ፍላጎቶችን በማሟላት ላይ ብቻ ነበር። እንዲሁም ወደ ዘመናዊነት እና ዕድገት አቅጣጫ የተቃኙ ሰፋፊ የኢኮኖሚ ስትራቴጂዎች ድሆችንም ይጠቅማሉ፤ ስለዚህ አጠቃላይ ኢኮኖሚያዊ ሁኔታ ሲሻሻል ደሃ ሴቶችም ተጠቃሚ ይሆናሉ ተብሎ ተገምቶ ነበር። ነገር ግን ሴቶች በልማት መርሐ ግብሮች ተጠቃሚዎች አለመሆናቸው ግልፅ እየሆነ ሲመጣ፣ የሴቶች አቋም በኢኮኖሚው ውስጥ ካለው አጠቃላይ መሻሻል ወይም ከባሎቻቸው ኢኮኖሚያዊ አቋም መሻሻል ጋር አብሮ ይሻሻላል የሚሉት ግምቶች ትክክለኝነታቸው ይፈተን ጀመር።

በዚህ ምክንያት ሴቶች እንደ ኋላ ቀር እና ባህላዊ ተደርገው ተቆጠሩ፤ ወንዶች ደግሞ ሥማቸው ከዘመናዊነት እና ተራማጅነት ጋር የሚጠራ እየሆኑ መጡ። ወንዶች የገንዘብ ሰብሎችን እና ሴቶችን ያገለሉ የአዳዲስ የግብርና ቴክኖሎጂዎች መተዋወቅን በመሳሰሉ የኢኮኖሚ ልማት ፕሮጀክቶች ይታገዙ ነበር።

2. የፍትሐዊነት ዘዴ

የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የእንስታዊነት ንቅናቄዎች ያደርጓቸው የነበሩ ጥረቶች ዋናው ዓላማው መድልዎን ማስወገድ ለሆነው ለፍትሐዊነት ዘዴ መሠረቶቹ ነበሩ። የፍትሐዊነት ዘዴ በልማት ውስጥ የሴቶች አስተዋፅኦ እና የተጠቃሚነት ድርሻ ያለውን ዋጋ ተገንዝቧል። የፍትሐዊነት ዘዴዎች ለሴቶች የአምራችነት እና የተዋልዶ ሚናዎች እውቅና ሰጥተዋል። ለሴቶች አስተዋፅኦ እና የተጠቃሚነት ድርሻ መልሶ ዋጋ መስጠት ላይ ያተኮረው ይህ አካሄድ፣ የፖሊሲ እና የሕግ እርምጃዎችን የተመለከቱ ጉዳዮችን ፍትሐዊነትን ለማምጣት እንደሚያስችሉ መንገዶች ይጠቀምባቸው ነበር።

የፍትሐዊነት ዘዴ ከበጎ አድራጎት ዘዴ በተቃራኒ፣ ሴቶች አስፈላጊ ለውጦችን ሊያመጡ እንደሚችሉ ንቁ የልማት ተሳታፊዎች ተመልክቷቸዋል።

3. የፀረ-ድህነት ዘዴ

ይህ ዘዴ በሴቶች የምርታማነት እና የተዋልዶ ሚናዎች ላይ ያተኮራል፤ ለመሠረታዊ ፍላጎቶች መሟላት እና ለሴቶች ምርታማነት አፅንዖት ይሰጣል። የሚያስፈልገው ቁልፍ የአሠራር ስትራቴጂ፣ የገቢ ማስገኛ እና የደመወዝ የሥራ ዕድሎችን መፍጠር ነው። በዚህ ምክንያት ለገቢ ማስገኛ ሥራዎች (IGAs) ትኩረት ተሰጥቷል። ሆኖም የዚህ ዘዴ ዝንባሌ የሴቶችን ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች ችላ በማለት፣ መሠረታዊ ፍላጎቶችን ማጠናከር ነበር።

4. የውጤታማነት ዘዴ

የውጤታማነት ዘዴ ሴቶችን እንደ ሠራተኞች የሚያይ፣ የዓለም የገንዘብ ድርጅት እና የዓለም ባንክ መዋቅራዊ ማስተካከያ ፕሮግራሞች በመባል የሚታወቁት የ1980 ዎቹ የኢኮኖሚ ማሻሻያዎች ውጤት ነው። የሰው ኃይልን ሙሉ

በሙሉ አጠቃቀም ላይ በማተኮር ምርትን እና ኢኮኖሚያዊ ዕድገትን ለማሳደግ ያለመ ነበር። ስለዚህ ትምህርት እና ሥልጠና ቁልፍ ስትራቴጂዎቹ ነበሩ።

የዚህ ዘዴ ተሟጋቾች የሥርዓተ ጾታ ትንተና ጥሩ ኢኮኖሚያዊ ጥቅም ይሰጣል ብለው ይከራከራሉ። ይህ የሆነበት ምክንያት የወንዶች እና የሴቶች ሚናዎችን እና ሐላፊነቶችን እንደ አንድ የልማት እንቅስቃሴዎች እቅድ አካል መረዳቱ ውጤታማነትን ለማሻሻል ስለሚረዳ እና ሴቶች፣ እንዲሁም ወንዶች፣ በብሔራዊ ልማት ውስጥ የድርሻቸውን እንዲወጡ ስለሚያደርግ ነው።

የውጤታማነት ዘዴ የሴቶችን እና የሥርዓተ ጾታን ጉዳዮች ወደ ዋናው የልማት መስመር በማምጣት ረገድ ተሳክቶለታል። ሆኖም ይህ የተደረገው ልማት ለሴቶች ምን ያደርግላቸዋል በሚል መሠረተ ሐሳብ ላይ ሳይሆን፤ በተቃራኒው ሴቶች ለልማት ምን ሊያደርጉ ይችላሉ በሚለው ላይ በማተኮር ነው።

5. የማብቃት ዘዴ

የማብቃት ዘዴ የሴቶችን በራስ መተማመን ለማሳደግ እና በፖሊሲ፣ በሕግ አውጪው፣ በማኅበረሰብ፣ በኢኮኖሚያዊ እና በሌሎች ደረጃዎች ላይ እነሱን ተጠቃሚ የሚያደርግ ለውጥን ለማሳካት ያለመ ነው። ዋናው የማጣቀሻ ነጥቡ የሴቶች “ሦስት ሚናዎች” ነው፤ እንዲሁም ለሴቶች የውሳኔ ሰጪነት ዕድል ተደራሽነት ጉልህ ሥፍራ ይሰጣል። ዋናው ስትራቴጂው ግንዛቤን ማሳደግ ሲሆን፤ ለውጥ እንዲመጣ የሴቶች እንደ ንቁ ተሳትፎ ወሳኝ መሆኑን ያምናል። ተቋማዊ ክህሎቶችን መገንባት እና ራስ ከበሬታን ማብቃት የዚህ የማብቃት ዘዴ ወሳኝ ባሕርይው ነው።

የማብቃት ዘዴ ሴቶች የራሳቸውን ፍላጎቶች የሚወስኑባቸው እድሎች መከፈታቸውን በማረጋገጥ ረገድ ትልቅ ሚና ተጫውቷል። ሆኖም፣ ማብቃትን ብዙውን ጊዜ እንደ ዘዴ/መንገድ ሳይሆን እንደመጨረሻ ውጤት የመቁጠር የተሳሳተ አረዳድ ብዙ ጊዜ ያጋጥማል። ይህም ድሆች ሴቶች ብዙውን ጊዜ አስከፊ በሆነው በቁሳዊ ሁኔታቸው ላይ ትንሽ ለውጥ እንኳን ሳያገኙ፣ ስለጉዳዮቹ ብዙ እንዲያውቁ አድርጓል።

ሰንጠረዥ 2፡2 ልዩ ልዩ የፖሊሲ ዘዴዎች

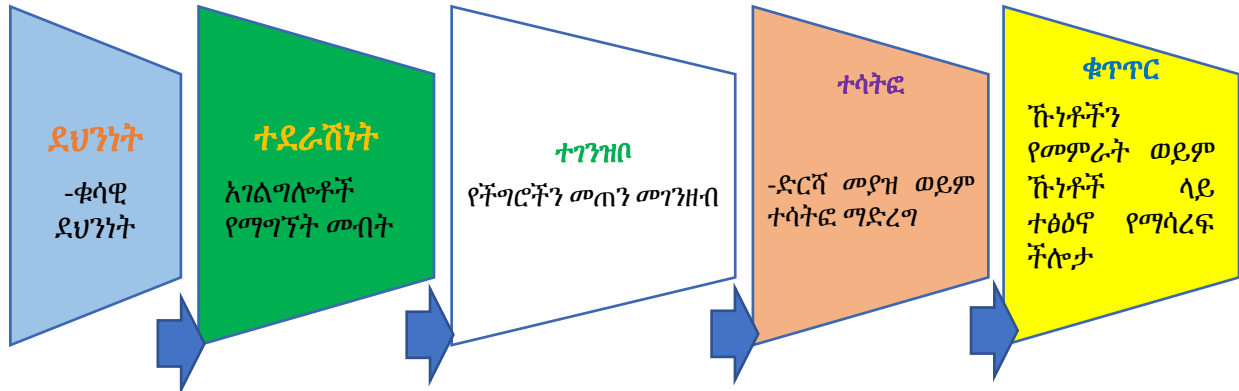
ጉዳዮች	በጎ አድራጎት	ፍትሕ	ፀረ-ድህነት	ውጤታማነት	ማብቃት
መነሻዎች	ቀዳሚ ዘዴ፡ - በቅኝ አገዛዝ ዘመን የነበረው የማኅበራዊ ደህንነት ሞዴል ቅሪት	የመጀመሪያው ሴቶች በልማት (WID) ዘዴ፡	ሁለተኛው WID፡	ሦስተኛው እና አሁን ገናኑ WID	በጣም የቅርቡ ዘዴ፡- - arose out of failure of
	- ዘመናዊነት / የኢኮኖሚያዊ ልማት የተፋጠነ ዕድገት የልማት ሞዴል	- የዘመናዊነት የልማት ፖሊሲ ውድቀት	- በትችት ምክንያት ፍትሐዊነት	- በዓለም ኢኮኖሚ ላይ የታየ ማሽቆልቆል	- በፍትሐዊነት ዘዴ ውድቀት ላይ የተነሣ
		- የኢስተር በስረፕ እና የመጀመሪያው ዓለም አንስታውያት በተባበሩት መንግሥታት የሴቶች ዐሥርት የፔርሲ	- ከዕድገት እና መሠረታዊ ፍላጎቶች መልሶ ሥርዓት ጋር የተያያዘ	- የኢኮኖሚያዊ መረጋጋት እና ማስተካከያ ፖሊሲዎች ሴቶች በኢኮኖሚያዊ ልማት ላይ በሚያደርጉት አስተዋፅዖ ይወሰናል	- የሦስተኛው ዓለም ሴቶች አንስታዊ ጽሑፎች እና ከማኅበረሰቡ ጋር የሚሠሩ አደረጃጀቶች

		አማካኝነት ላይ የሰነድ ተቃውሞ የላይኛው ተፅዕኖ			
በጣም ዝነኛ የሆነበት ዘመን	1950-70:- ግን አሁንም በስፋት ጥቅም ላይ የሚውል	1975-85:- በሴቶች ዐሥርት ለመተግበር የተደረጉ ጥረቶች	ከ1970ዎቹ ጀምሮ:- አስካሁንም ውሱን ዝነኝነት ያለው	ከ1980ዎቹ ወዲሁ:- አሁንም ዝነኛ ዘይቤ	ከ1975 ጀምሮ:- በ1980ዎቹ የተፋጠነ፣ አሁንም ዝነኛ የሆነ ዘይቤ
ግብ	ሴቶችን የተሻሉ አካላት አድርጎ ወደ ልማት ለማምጣት፡- ይህ በልማት ውስጥ በጣም አስፈላጊ ሚናቸው ተደርጎ ታይቷል	በልማት ሂደት ውስጥ ለሴቶች ፍትሐዊነትን ለማስገኘት፡- ሴቶች በልማት ውስጥ አንድ ንቁ ተሳታፊዎች ተደርገው ታይተዋል	ደሃ ሴቶች ምርታማነታቸውን መጨመራቸውን ለማረጋገጥ፡- የሴቶች ድህነት የታየው ያለመልማት ችግር ሆኖ አንጂ አንደ የበታችነት ተደርጎ አይደለም	ልማት የበለጠ ቀልጣፋ እና የበለጠ ውጤታማ መሆኑን ለማረጋገጥ፡- የሴቶች ኢኮኖሚያዊ ተሳትፎ ከፍትሐዊነት ጋር የተቆራኘ ሆኖ ይታያል	በበለጠ በራስ መተማመን ሴቶችን ለማብቃት፡- የሴቶች የበታችነት አንደ ወንዶች ብቻ ሳይሆን አንደ የቅኝ ግዛት እና የአጃዘር ቅኝ አገዛዝ ጭቆና ችግር ተደርጎ ይታያል
የተሟሉ የሴቶች ፍላጎቶች እና የተሰጣቸው ሚናዎቻቸው	በተዋልዶ ሚና ውስጥ ተግባራዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶችን ለማሟላት - በተለይም ከምግብ ዕርዳታ፣ የተመጣጠነ ምግብ አጠጥፎ እና የቤተሰብ ምጣኔ ጋር በተገናኘ	ከሦስቱ ሚናዎች አንፃር ስትራቴጂካዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶችን ለማሟላት - በቀጥታ በመንግሥት የላይ ወደ ታች ጣልቃ ገብነት፣ ከወንዶች ጋር ያለውን አለመመጣጠን በመቀነስ የፖለቲካ እና የኢኮኖሚ ራስ ገዝነትን ማጎናፀፍ	ተግባራዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶችን ለማሟላት፣ በአምራች ሚና ለማሟላት፣ በተለይም በአነስተኛ መጠን፣ በገቢ ማስገኛ አማካኝነት	በሦስቱም የሴቶች ሚናዎች እና በሴቶች ተለጣጭ ጊዜ ላይ በመመሥረት ማንበራዊ አገልግሎቶች እያሸቆለቁሉ ባለበት አውድ ተግባራዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶችን ለማሟላት	ከሦስቱ ሚናዎች አንፃር ስትራቴጂካዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶችን ለመድረስ - በተዘዋዋሪ በተግባራዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶች ዙሪያ ከታች ወደ ላይ በማነቃነቅ እንደ ጭቆናን መቋቋሚያ ዘዴ ለመጠቀም
አስተያየት	የተዋልዶ ሚናቸው ላይ ስለሚተኮር ሴቶች አንደ ፍዝ የልማት ተጠቃሚ ተደርገው ይታዩ ነበር፤ ፈታኝ ባለመሆኑ፣ በመንግሥት እና በባህላዊ መያዶች ዘንድ በሰፊው ተወዳጅ ነው	ከወንዶች ጋር ባለው ግንኙነት የሴቶችን የበታችነት ሁኔታ በመለየቱ፣ ተገዳዳሪ፣ አንደ ምዕራባዊ አንስታዊነት የሚተች፣ አንደ አስጊ የተቆጠረ እና በመንግሥት ዘንድ ያልተወደደ	ደሃ ሴቶች ለምርታማነት ሚናቸው ብቻ አውቅና በመስጠት ዝንባሌ አንደ ተለዩ ምድብ ተነጥለዋል፤ መንግሥት ለሴቶች ውስን ዕርዳታ ለመስጠት ፈቃደኛ አለመሆኑ አሁንም በአነስተኛ ደረጃ በመያዶች ዘንድ ተወዳጅነት አለ ማለት ነው	ሴቶችን ሙሉ በሙሉ ውጤት በማስገኘት አቅማቸው እና የሥራ ቀንን በማራዘም ችሎታቸው ብቻ የሚመለከት፣ በመንግሥት እና በዘርፈ ብዙ ኤጀንሲዎች በጣም የታወቀ ዘዴ	ለሦስተኛው ዓለም አና ለሴቶች በራስ መተማመን ላይ አፅንኦት የሚሰጥ ፈታኝ፣ በአብዛኛው በመንግሥታት እና በኤጀንሲዎች የማይደገፍ፣ ከምዕራባዊያን ፈሚኒኒዝም ትችት መራቅ ማለት፣ በቂ የፖለቲካ ድጋፍ የማያገኙ የበጎ ፈቃደኞች ድርጅቶች ዘንግተኛ እድገት ማለት ነው
ምንጭ: Moser, C. (1993), Gender Planning and Development: Theory, Practice, and Training, Routledge, London, pp. 56-57.					

2.3. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የማብቃት ደረጃ

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የማብቃት ደረጃ

የሴቶችን ስትራቴጂካዊ ፍላጎቶች ሲያሟሉ ብቻ ነው እነሱን ማብቃት የሚጀምሩት። ማብቃት የሴቶች የአድልዎን መዋቅራዊ እና መሠረታዊ ምክንያቶችን እንዲረዱ፣ እንዲለዩ እና እንዲያሸንፉ ለማድረግ - በዚህም የበልፅግና እኩልነት እና እኩል የሀብቶች ተደራሽነትን ለማረጋገጥ - የተንቀሳቀሱበት ሂደት ነው። በሎንግዌ (1994) Women's Equality and Empowerment Framework ተስተካክሎ የተወሰደው የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የማብቃት ማዕቀፍ - Gender Equality and Empowerment Framework (GEEF) በስእል 2.1 ውስጥ እንደሚታየው እየጨመረ በሚሄድ የአስፈላጊነት እና የጠቀሜታ ደረጃ በተዋረዳዊ ቅደም ተከተል፣ በአምስት የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የማብቃት ደረጃዎች ከዚህ በታች ተብራርቷል።



ምሳሌ: 2:1 ሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የማብቃት ደረጃ

✚ **ደህንነት:-** የወንዶች እና የሴቶች ቁሳዊ ደህንነትን ያመለክታል። በዚህ ደረጃ ያሉ የሥርዓተ ጾታ ክፍተቶች የሰዎችን ደህንነት በቀጥታ የሚነኩ መሠረታዊ ፍላጎቶች እና ሁኔታዎች መሟላት ላይ የሚታዩ ክፍተቶችን ያመለክታሉ። የሴቶችን ደህንነት የሚነኩ የተለመዱ ምክንያቶች ከባድ፣ ብዙ ጊዜ የማይከፈልበት የሥራ ጫና እና ዝቅተኛ አመጋገብ ሲሆኑ፤ እነዚህም ወደ ጤና ማጣት እና የኑሮ ጥራት መቀነስ ያመራሉ። በሴቶችና በወንዶች ደህንነት ላይ የሚስተዋሉ ክፍተቶችን መቀነስ የሚቻለው በወንዶች እና በሴቶች መካከል እኩል ዕድሎች እና የሀብት ተደራሽነት ሲኖር ነው።

✚ **ተደራሽነት:-** ተደራሽነት “አገልግሎቶችን፣ ምርቶችን ወይም ሽቀጦችን የማግኘት መብት ወይም መገንዘብ” ነው። የተደራሽነት እኩልነት ለሴቶች እድገት አስፈላጊ ሆኖ ይታያል - ሴቶችን ወደ ማብቃት የሚወስድ የመጀመሪያው እርምጃ። ከከባድ የአካላዊ የሥራ ጫና እና የተመጣጠነ አመጋገብ ዝቅተኝነት በተጨማሪ፣ ሴቶች በአጠቃላይ ተገቢውን ቴክኖሎጂ እና የተቀጠረ የሰው ኃይል አይደረሳቸውም፤ እንዲሁም የወንዶችን ጉልበት በቀላሉ አያገኙም። ከተደራሽነት አኳያ የሥርዓተ -ጾታ ክፍተቶች ለመቀነስ፣ ቅብራነት ያላቸውን አመለካከቶች እና እምነቶች መመርመር እና እንደገና መገምገም አስፈላጊ ነው።

✚ **ተገንዝቦ (Conscientization)** ተገንዝቦ (Conscientization) ከግለሰቦች ድክመቶች ሳይሆን በአንድ ማህበራዊ ቡድን ላይ ከሚደርሰው እና ሁሉንም የቡድኑን አባላት ከሚጎዳው መዋቅራዊ መድልዎ የተነሣ ችግሮች ምን ያህል እንደሚከሰቱ የመገንዘብ ሂደት ነው። ተገንዝቦን የሚያደናቅፉ እንቅፋቶች የሚከተሉትን እምነቶች ያካትታሉ፡- ሴቶች ብስክሌት ቢነዱ ልጅ መውለድ ያቅታቸዋል፣ ወንድ ምግብ ቢያበስል ‘ይዳከማል’፣ ብዙ የፕሮቴስቲን ያላቸው ምግቦች ከበሉ የሴቶች የመውለድ አቅም ይጎዳል። በዚህ ደረጃ ያሉትን ክፍተቶች ለማጥበብ፣ አሁን ያሉትን እምነቶች እና ልማዶች እንደገና መፈተሽ እና የሚና ለውጡን እውን ማድረግ የግድ የማሳበረሰብን አኗኗር ሊበጠብጥ እንደማይችል መገንዘብ ያስፈልጋል። እንዲህ ዓይነት ግንዛቤዎች የሴቶች የልማት ተሳትፎ እንዲጨምር ለማድረግ መሠረታዊ ነው።

ተሳትፎ:- የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የማብቃት ማዕቀፍ (ጂኦሌግ) ተሳትፎን “ነገሮች በሚከናወኑበት እና ሀብቶች በሚመደቡበት ጊዜ ባለድርሻ በመሆን ወይም ተሳትፎ በማድረግ፣ በውሳኔ አሰጣጥ ውስጥ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ማሳካት” ብሎ ይገልፀዋል። ማብቃት ማለት በውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ የሴቶችን የበለጠ ውክልና፣ በውሃ እና በጽዳት ሥራዎች ውስጥ የወንዶች ከፍተኛ ተሳትፎን፣ በቤተሰብ እና በማኅበረሰብ ደረጃ የጋራ የሥራ ጫና ማለት ነው። ይህ ደግሞ ሴቶች በሌሎች የልማት ነክ ተግባራት ላይ እንዲያሳልፉ ተጨማሪ ጊዜ ይሰጣቸዋል። እዚህ ደረጃ ላይ ለመድረስ የተቀናጀ ቅስቀሳ ወሳኝ ነው፤ ሴቶች እየጨመረ የሚሄድ ውክልና እንዲኖራቸው እና በመጨረሻም ከፍተኛ የበላይነት እንዲያገኙ ሴቶችን ማብቃት የሚቻለው በጋራ በመሥራት ብቻ ነው።

ቁጥጥር:- “የግለሰብ ፍላጎቶች ትኩረት እንዲያገኙ እና እንዲጠበቁ፣ ኹነቶችን የመምራት ወይም ኹነቶች ላይ ተፅዕኖ የማሳረፍ ችሎታ” ተብሎ ተተርጉሟል። ይህ የእኩልነት እና የማብቃት የመጨረሻው ደረጃ ነው። በልማት ሂደት ውስጥ ሴቶች ንቁ ሚና ይጫወታሉ፣ ሀብቶች እና ጥቅሞችም በሴቶች እና በወንዶች መካከል እኩል ይጋራሉ። በዚህ ደረጃ የሥርዓተ ጾታ ከፍተኞች በሀብቶች ቁጥጥር እና ውሳኔ አሰጣጥ ላይ ይታያሉ፤ የበለጠ ቁጥጥር ማለት ተገቢውን ቴክኖሎጂ ማግኘት፣ ሀብቶችን መቆጣጠር እና የዕድሎች እኩል ተደራሽነትን ማረጋገጥ መቻል ነው።

2.4. የሴቶችን ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች መረዳት

የሴቶችን ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች መረዳት

ይህ በ1980ዎቹ በሴቶች ማብቃት ላይ በምትሠራ ፓኪስታናዊት ሴት ለመጀመሪያ ጊዜ የተፈጠረ ጽንሰ ሐሳብ ነው። ከዚያን ጊዜ ጀምሮ ይህ ጽንሰ ሐሳብ በብዙ ድርጅቶች በሰፊው ተቀባይነት አግኝቷል። በቀላል አነጋገር ፦

- ተግባራዊ ዘዴዎች እና ጣልቃ ገበነኞች የአጭር ጊዜ እና አስቸኳይ ፍላጎትን ለማሟላት እና አሁን ባለው የሥርዓተ ጾታ ልማዶች ውስጥ ለመሥራት የተነደፉ ናቸው።
- ስትራቴጂያዊ ዘዴዎች እና ጣልቃ ገበነኞች የረጅም ጊዜ እና ችግሩን ከምንጩ የሚደርሱ እና በመጨረሻም የሥርዓተ ጾታ ልማዶችን ለመለወጥ ያለሙ ናቸው።

የተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ የሥርዓተ ጾታ ፍላጎቶች ጽንሰ ሐሳብ የተፈጠረው ተግባራዊ ፍላጎቶች የለውጥ እምቅ አቅም ባለው መልኩ፣ ይኸውም ሴቶች ስትራቴጂያዊ ፍላጎታቸውን ለማሟላት እኩልነት የሌለበትን የኃይል ግንኙነት እንዲገዳደሩ በሚያግዛቸው መንገድ እንዴት ሊሟሉ እንደሚችሉ ከግምት ለማስገባት ነው። በመጨረሻም፣ የሴቶችን አቅም ለማብቃት አስተዋፅኦ ማበርከት አለበት።

የልማት ተዋናዮች፣ የሴቶች ሁኔታ ላይ ብቻ ከማተኮር ይልቅ (ተግባራዊ ፍላጎት) (አፋጣኝ፣ ሴቶች የሚኖሩበት ቁሳዊ ሁኔታ)፣ ሁኔታቸው በኅብረተሰቡ ውስጥ ያላቸውን አቋም (የሴቶች ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች) በሚቀይር እና ለአቅማቸው መጎልበት አስተዋፅኦ በሚያደርግ መልኩ መሻሻል አለበት።

ሆኖም፣ የሴቶችን አቋም መቀየር በተለምዶ ለወንዶች ካዘነበለው እኩል ያልሆነ የሥርዓተ ጾታ ግንኙነት ጋር መታገልን ይጠይቃል። የሴቶችን ሁኔታ እና አቋም መለወጥ እርስ በርስ የሚደጋገፉ እና መለወጥ የሚያስፈልጋቸው ናቸው።

ቃሉ እንደሚጠቁመው፣ ተግባራዊ ፍላጎቶች እንደ ጤና፣ ውሃ እና ትምህርት ያሉትን የሴቶች ሁኔታዎች የመቀየር ጉዳዮችን የሚመለከቱ ናቸው። በሌላ በኩል፣ ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች የሴቶችን ደረጃ እና ቦታ ከመቀየር ጋር የሚገናኙ እና እንደ የሥርዓተ ጾታ የሥራ ክፍፍል፣ የቤት ውስጥ ጥቃት እና የሴቶች የውሳኔ ሰጪነት ተሳትፎን የመሳሰሉ ጉዳዮችን ለመፍታት የሚወስዱ የፖሊሲ እና የሕግ እርምጃዎችንም ያካትታሉ። ሠንጠረዥ 2.3 የሴቶችን ተግባራዊ እና ስልታዊ ፍላጎቶች ጠቅላላ አድርጎ ያቀርባል።

ሠንጠረዥ 2.3 - ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች

ተግባራዊ ፍላጎቶች

ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች

የአጭር ጊዜ ፍላጎቶች

- መሠረታዊ ፍላጎቶች (ንፁህ ውሃ፣ ምግብ፣ ነዳጅ፣ መኖሪያ ቤት) በተጨማሪም እርምጃዎች ሊፈቱ ይችላሉ
- ሴቶች እነዚህን ፍላጎቶች በቀላሉ መለየት ይችላሉ
- ሴቶች በማኅበረሰቡ የተሰጧቸውን ሚናዎች እና ኃላፊነቶች መወጣትን ያቀሉላቸዋል
- የሴቶች የወንዶች የቦታችንን የመሆናቸውን ደረጃ አይቃወሙም

የረጅም ጊዜ ፍላጎቶች

- የግል ደህንነት፣ ከጥቃት ነፃ መሆን፣ የሕግ መብቶች፣ የትምህርት ተደራሽነት እና የበለጠ አስቸጋሪ ጉዳዮችን መድረስ
- ብዙውን ጊዜ ሴቶች እነዚህን ፍላጎቶች መረዳት አይችሉም
- የሴቶችን እና የወንዶችን ሚና እና ሐላፊነቶች የሚገልፁ ሥርዓቶችን ይታገላል
- የሴቶችን የቦታችንን ደረጃ ይሞግታል፤ ቦታቸውን ማሻሻል ላይ ያነጣጥራል፤ እንዲሁም ገደቦችን ለማስወገድ ያልማል፤

ጥራት ያለው የልማት ሥራ፣ የረጅም ጊዜ መፍትሄን ለማምጣትም ጭምር በሚሠራበት ጊዜ ፕሮግራሙ ፈጣን ፍላጎቶችን እንዲያሟላ ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ዘዴዎችን ማካተት አለበት። የአጭር ጊዜው ጣልቃ ጉብነት ወጣት እና አዋቂ ሴቶችን እንደ ገቢ ማፍራት፣ የውሃ እና የምግብ አቅርቦትን የመሳሰሉ መሠረታዊ ፍላጎቶችን ለማሟላት ንግድ እንዴት እንደሚሠሩ ያስተምራል፤ እና ከወንዶች እና ከሴቶች ጋር በመተባበር፣ ሴቶች በቤተሰብ ሀብት ላይ ውሳኔ የመስጠት አቅም ማግኘታቸውን በረጅም ጊዜ ውስጥ ለማረጋገጥ ይሠራል።

ክፍል 3: የሥርዓተ ጾታ እና እኩልነት

የሥልጣናው ዓላማዎች

ይህንን ክፍል ሲያጠናቅቁ፣ የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ፡-

- የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ጽንሰ ሐሳብ ማስረዳት፤
- የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ማረጋገጥ የሚያስችሉ የተለያዩ ዘዴዎችን መገንዘብ እና
- በኢትዮጵያ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የተደረጉ ጥረቶችን መረዳት ይችላሉ፡፡

መግቢያ

ይህ ክፍል ጊዜ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን እና ተዛማጅ ጽንሰ ሐሳቦችን መሠረታዊ ግንዛቤ፣ የሥርዓተ ጾታን እኩልነት ለማረጋገጥ ጥቅም ላይ የዋሉ የተለያዩ ዘዴዎችን፣ እና የመንግሥትና የሲቪል ማኅበራት በኢትዮጵያ የሥርዓተ ጾታን እኩልነት ለማሳካት የሚኖራቸውን ሚና አካትቷል፡፡

3.1. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት በጥቅሉ

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት በጥቅሉ

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ሴቶች እና ወንዶች፣ ልጃገረዶች እና ወንዶች ልጆች ሙሉ እምቅ አቅማቸውን ለማውጣት፣ ሰብአዊ መብቶቻቸውን እና ክብራቸውን እውን ለማድረግ እና፣ ለኢኮኖሚያዊ፣ ለማህበራዊ፣ ለባህላዊ እና ለፖለቲካዊ ልማት አስተዋፅኦ ለማድረግ (ከነዚህም ተጠቃሚ ለመሆን) እኩል ሁኔታዎች፣ አያያዝ እና ዕድሎች የሚያገኙበት ጽንሰ ሐሳብ ነው፡፡ ስለዚህ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት የወንዶች እና የሴቶች ተመሳሳይነቶች እና ልዩነቶች እና፣ የሚጫወቱት ሚና በማኅበረሰቡ እኩል የመመዘናቸው ነገር ነው፡፡ ሴቶች እና ወንዶች በቤት፣ በማኅበረሰብ እና በኅብረተሰብ ውስጥ ሙሉ አጋሮች በመሆናቸው ላይ የተመሠረተ ነው፡፡ እኩልነት ማለት ሴቶች እና ወንዶች አንድ ይሆናሉ ማለት ሳይሆን፤ የሴቶች እና የወንዶች መብቶች፣ ሐላፊነቶች እና ዕድሎች ወንድ ወይም ሴት ሆነው በመወለዳቸው ላይ ጥገኛ አይደሉም ማለት እንጂ፡፡²

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት የሚያመለክተው የሴቶች እና የወንዶች፣ የሴቶች ልጆች እና የወንዶች ልጆች ፍላጎቶች፣ የሚያስፈልጓቸው ነገሮች እና ቅድሚያ የሚሰጧቸውን ነገሮች ከግምት ውስጥ ማስገባትን፤ የተለያዩ ቡድኖች መሐል ላሉ ልዩነቶች እውቅና መስጠትን እና ሁሉም የሰው ልጆች በሥርዓተ ጾታ ሚናዎች ላይ በተመሠረቱ የተዛቡ አመለካከቶች እና ጭፍን ጥላቻዎች ከፈጠሯቸው ገደቦች ነጻ ሆነው የግል ችሎታቸውን ለማዳበር እና ምርጫዎችን ማድረግ ለመቻላቸው እውቅና መስጠትን ያመለክታል፡፡ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት የሰብአዊ መብቶች ጉዳይ ሲሆን፤ ለዘላቂ ሕዝብ-ተኮር ልማት ቅድመ ሁኔታ እና አመለካከት ተደርጎ ይወሰዳል፡፡³

² Glossary of Terms and Concepts UNICEF Regional Office for South Asia, November 2017

³ Glossary of Terms and Concepts UNICEF Regional Office for South Asia, November 2017

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማለት ሁሉም ጾታዎች የፈለጉትን መገኘት፣ የአኗኗር ምርጫ እና ችሎታ ያለ አድልዎ ለመከተል ነፃ ናቸው ማለት ነው። መብቶቻቸው፣ ዕድሎቻቸው እና ማኅበረሰባዊ ተቀባይነታቸው በጾታቸው ምክንያት ልዩነት አይደረግበትም። የሥርዓተ ጾታ እኩልነት የግድ ሁሉም ሰው በትክክል አንድ ዓይነት ነው ማለት አይደለም። የተለያዩ ፍላጎቶቻቸው እና ግቦቻቸው በእኩል ዋጋ ይመዘናሉ።

በዓለም አቀፍ መድረኮች እና በአገር አቀፍ አውዶች ውስጥ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ከሰብአዊ መብቶች፣ ከፍትሕ እና ከልማት አጀንዳዎች ጋር የተቆራኘ ነው። የሥርዓተ ጾታ እኩልነት አለመኖር በአንድ አገር ውስጥ በሀብት ተደራሽነት፣ በሀብቱ ቁጥጥር፣ በውሳኔ ሰጪነት፣ በማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ፖለቲካዊ ዘርፎች በሚደረግ ተሳትፎ ይገለጻል።

ዓለም አቀፍ የሥርዓተ ጾታ ክፍተት መረጃ ጠቋሚ - (Global Gender Gap Index - GGI) በአንድ በተወሰነ አገር ውስጥ፣ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያሉትን የመሠረታዊ ትምህርት፣ የጤና፣ የአኗኗር፣ የመሠረታዊ የሰብአዊ መብቶች እና የማኅበራዊ ድጋፍ ልዩነቶችን በግልፅ ያሳያል። የGGI አመልካቾች በአንድ የተወሰነ ሀገር ውስጥ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን ልዩነት ያሳያሉ። ዓለማዊ የሥርዓተ ጾታ ክፍተት መረጃ ጠቋሚ ነጥቦችን ከ100 የሚለካ ሲሆን፣ ነጥቡ ከምጥጥኑ ያለ ርቀት (ማለትም፣ የተዘጋው የሥርዓተ ጾታ ክፍተት መቶኛ) ተደርጎ ሊተረጎም ይችላል።

በሴቶችና ልጃገረዶች የሚደርስባቸው የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማጣት እና መድልዎ ጤንነታቸውን እና ደህንነታቸውን አደጋ ላይ ይጥላል። ሴቶች እና ልጃገረዶች ሀብቶችን፣ ሥራን፣ መረጃን፣ ሥልጠናን እና አገልግሎቶችን ለማግኘት ከወንዶች የበለጠ ብዙ ተግዳሮቶች ያጋጥሟቸዋል። እነዚህ መሰናከሎች የእንቅስቃሴ ገደቦችን፣ የውሳኔ ሰጭነት ኃይል ማጣትን፣ የዝቅተኛ የትምህርት ደረጃዎችን፣ የማኅበረሰቦች አድላዊ አመለካከቶችን ያካትታሉ። በዚህም ምክንያት ሴቶች ለሥርዓተ ጾታ-ተኮር የሥራ ክፍፍል (በሥርዓተ ጾታ ላይ የተመሠረተ የተዛባ የሥራ ክፍፍል የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማጣት ምክንያትም እና ውጤትም ነው)፣ ለዝቅተኛ የትምህርት እና የመረጃ ዕድል እና ከወንዶች ላነሰ የመወሰን ሥልጣን ይጋለጣሉ።

ኢትዮጵያ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ክፍተኛ እኩልነት ማጣትን እየታገለች ነው። ለአብነት፣ የ2020 ግሎባል ጄንደር ፖፕ ሪፖርት በሥርዓተ ጾታ ልዩነቶች ኢትዮጵያን ከ134 አገሮች 82ኛ ደረጃ ላይ አስቀምጧል፤ የሥርዓተ ጾታ ክፍተት ጠቋሚ 0.705 (70.5%) ነው።⁴ ሆኖም፣ ከዚህ በታች ባለው ሠንጠረዥ 3.1 እንደተገለፀው፣ በኢትዮጵያ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን በማሳካት ረገድ መሻሻል የታየ ሲሆን፣ GGI ላለፉት አምስት ዓመታት (ከ2016 እስከ 2020) ከ0.6621 ወደ 0.7050 አድጓል።

⁴ <https://knoema.com/atlas/Ethiopia/topics/World-Rankings/World-Rankings/Global-gender-gap-index>

ሰንጠረዥ 3:1 ኢትዮጵያ - ዓለማዊ የሥርዓተ ጾታ ክፍተት መረጃ ጠቋሚ ⁵

ቀን	የሥርዓተ ጾታ ክፍተት ደረጃ	የሥርዓተ ጾታ ክፍተት ጠቋሚ
2020	82 ^o	0.7050
2018	117 ^o	0.6560
2017	115 ^o	0.6560
2016	109 ^o	0.6621

ምንጭ: Global word GGI rank, 2020

3.2. የሥርዓተ ጾታ ፍትሐዊነት

የሥርዓተ ጾታ ፍትሐዊነት - ሴቶች እና ወንዶች እንደየ ፍላጎቶቻቸው የሚስተናገዱበት ፍትሃዊ አያያዝ ነው። ይህ እኩል መታየትን ሊያካትት ይችላል፤ ወይም ከመብቶች፣ ከጥቅሞች፣ ከግዴታዎች እና ከዕድሎች አንፃር በእኩል ግን በተለየ መንገድ መታየትንም ሊያካትት ይችላል። የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዕድሎች በሥርዓተ ጾታ ላይ ተመሥርተው ያልተገደቡ መሆናቸውን ያረጋግጣል።⁶ የኢኮኖሚ ውጤቶች ለሁሉም እንዲሻሻሉ የሥርዓተ ጾታ አድላዊነትን ያርማል። እኩልነት እውን እንዲሆን በኅብረተሰብ ውስጥ ያለውን አድልዎ እና አለመመጣጠን ይደርሳል።

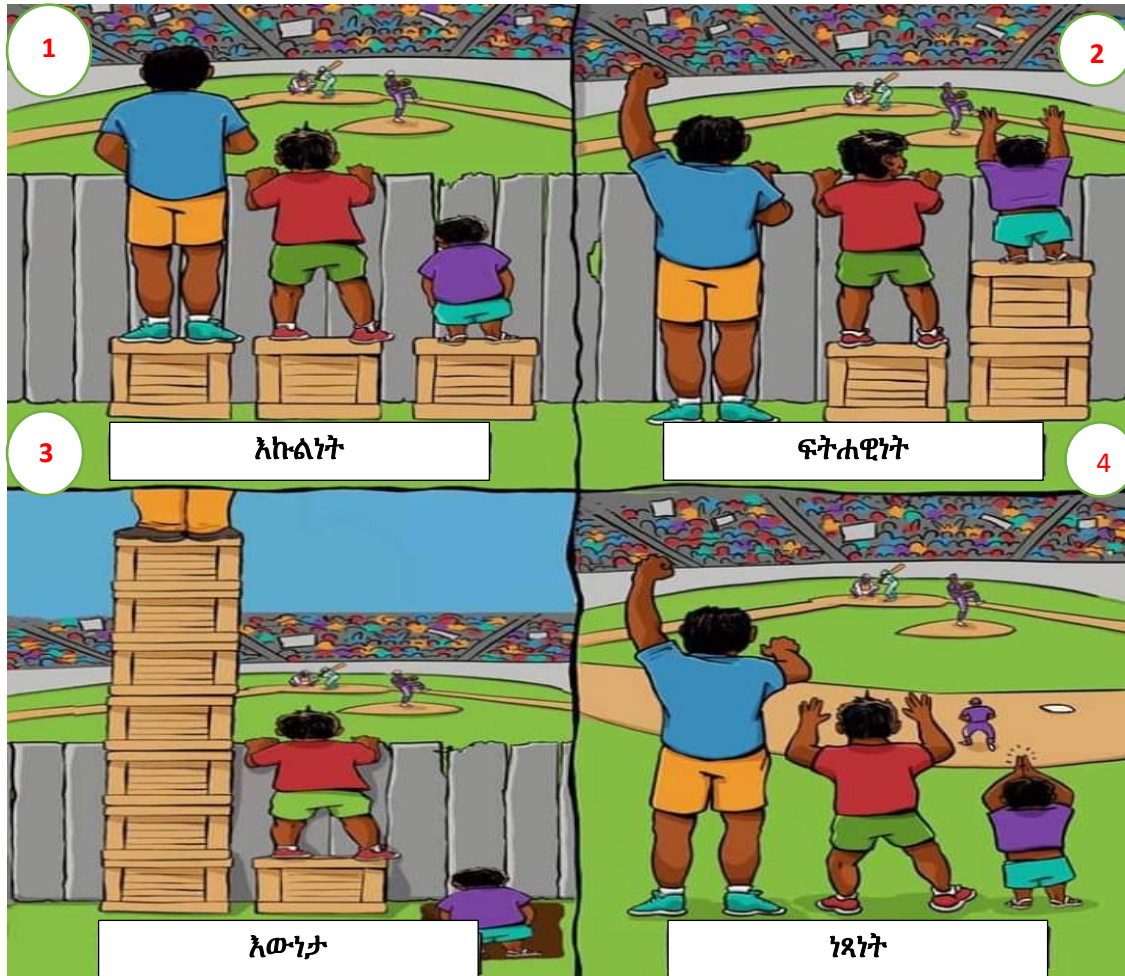
ከዚህ በታች ያለው ምስል የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን፣ ፍትሐዊነትን፣ የእውነታን እና የነፃነትን ጽንሰ ሐሳብ ይገልጻል።

- ☞ ምስል 1:- ለሁሉም ወገኖች (ለሴቶች እና ለወንዶች) እኩል አስቸኳይ ሁኔታዎች የሌሉበትን የእኩልነት ጽንሰ ሐሳብ ይገልጻል። ሦስቱ ሳጥኖች ሁኔታቸው ከግምት ሳይገባ ለሦስቱ ግለሰቦች ይሰራጫሉ።
- ☞ ምስል 2:- ሰዎቹ ሀብቶች እና መረጃዎችን የሚያገኙባቸውን ፍትሐዊ ዕድሎች በመፍጠር የፍትሐዊነትን ጽንሰ ሐሳብ ይገልጻል። ሦስቱ ሳጥኖች ዓላማቸው እንዲሳካላቸው በሦስቱ ግለሰቦች ፍላጎቶች መሠረት ይሰራጫሉ።
- ☞ ምስል 3:- ሰዎች ቀድሞውኑ የተወሰነ ዕድል ካገኙ፣ አነስተኛ አቅም ባላቸው ሰዎች ወጪ ተጨማሪ ሀብቶችን ማግኘት እና መቆጣጠር የሚችሉበትን እውነታ ይገልጻል።
- ☞ ምስል 4:- ወንዶችም ሆኑ ሴቶች ሀብቶችን እና መረጃን ለማግኘት ከማንኛውም መሰናከሎች ነፃ የሆኑበትን ነፃ ከባቢያዊ ሁኔታ ይገልጻል።

⁵ <https://knoema.com/atlas/Ethiopia/topics/World-Rankings/World-Rankings/Global-gender-gap-index>

⁶ Gender equality ILO, 2020

ምስል 3.1: የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና ፍትሐዊነት



3.1.1. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና የሥርዓተ ጾታ ፍትሐዊነት⁷

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት	የሥርዓተ ጾታ ፍትሐዊነት
ለሴቶች እና ለወንዶች እኩል የሰብአዊ መብቶችን፣ ማኅበራዊ ዋጋ ያላቸውን ዕቃዎች፣ ዕድሎችን እና ሀብቶችን በእኩልነት የሚያገናኝ ሀገራዊ ወይም ሁኔታ፣ በሁሉም የተበረተሰበ ዘርፎች (ኢኮኖሚያዊ፣ ፖለቲካዊ፣ ማህበራዊ እና ባህላዊ) ለሁለቱም ጾታዎች የሚጠቀሙባቸውን እና አስተዋፅኦ የሚያበረክቱባቸውን ተመሳሳይ ዕድሎች የሚሰጥ።	የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳካት የሴቶች እና የወንዶች ፍትሐዊ እና ርትዓዊ አያያዝ፤ ሴቶች እና ወንዶች እኩል የመጫወቻ ሜዳ እንዲይጋሩ የሚከለክሉ ታሪካዊ እና ማኅበራዊ ጉዳዮችን ለማካካስ ብዙውን ጊዜ የሴቶችን እና የወንዶችን የተለያየ አያያዝ (ወይም የተለዩ እርምጃዎችን) የሚጠይቅ።
ምሳሌ:- አንድ ቤተሰብ የተወሰነ ገንዘብ አለው፤ ሴቷ እና ወንዷ ልጅ ለአዲሱ የትምህርት ዓመት አዲስ ጥንድ ጫማ ያስፈልጋቸዋል፤ ግን በዚህ ዓመት አዲስ ጫማ ማግኘት የሚቻለው ለአንዳቸው ብቻ ነው። ቤተሰቡ በልጃቸው ጾታ	ምሳሌ:- የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳካት ለሴቶች የአመራር ሥልጠና መስጠት ወይም ለሴቶች በውሳኔ አሰጣጥ ቦታዎች ላይ ኮታ መመደብ።

⁷ Seda gender equality and gender equity / November 2016

ሳይሆን፤ ለማንኛውም ይበልጥ ያስፈልጋል በሚል ሐሳብ መሠረት ማንኛውንም ጫማው እንደሚገዛላቸው ከወሰኑ (በቤተሰቡ ውስጥ ሌላ ማን ይወስናል?) ይህ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ምሳሌ ነው።

ወሳኝ ነጥብ! ፍትሐዊነት ወደ እኩልነት ይመራል! ፍትሃዊነት ማለት በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን ታሪካዊ አለመመጣጠን ለመቅረፍ እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳካት የተለዩ እርምጃዎችን መውሰድ መቀጠል ያስፈልጋል ማለት ነው!

3.2. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዘዴዎች

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዘዴዎች

የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ ጥቅም ላይ የዋሉ የተለያዩ ዘዴዎች እና ስትራቴጂዎች አሉ። ቁልፍ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዘዴዎች የሥርዓተ ጾታ ማካተት፣ ለብቻው ቋሚ/ሴት-ተኮር እና ድብልቅ ዘዴዎች ናቸው። እነርሱም እንደሚከተለው በአጭሩ ተብራርተዋል፡-

 **የሥርዓተ ጾታ ማካተት ዘዴ፦** የሥርዓተ ጾታ ማካተት የሴቶችን እና የወንዶችን ፍላጎቶች እና ስጋቶችን ከግምት ውስጥ የሚያስገባ የፖሊሲ አወጣጥ ዘዴ ነው። የሥርዓተ ጾታ ማካተት ማለት በሁሉም የፖሊሲዎች፣ የፕሮግራሞች እና የፕሮጀክቶች ደረጃዎች የሥርዓተ ጾታ እኩልነት እይታን ማቀናጀት ማለት ነው። ሴቶች እና ወንዶች የተለያዩ ፍላጎቶች እና የኑሮ ሁኔታዎች እና አጋጣሚዎች አሏቸው፤ ይህም እኩል ያልሆነ የኃይል፣ የሀብት፣ የሰብአዊ መብቶች እና ተቋማት (የፍትህ ሥርዓትን ጨምሮ) አገኛነት እና ቁጥጥርን ይጨምራል። የሥርዓተ ጾታ ማካተት የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳደግ በዓለም አቀፍ ደረጃ ተቀባይነት ያለው ስልት ነው። ማካተት በራሱ ፍጻሜ ሳይሆን የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ግብ ማሳኪያ ስትራቴጂ፣ አካሄድ፣ ዘዴ ነው። ማካተት የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶች እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ግብ ላይ ማተኮር ለሁሉም ተግባራት - የፖሊሲ ልማት፣ ምርምር፣ ሙግት/ ውይይት፣ ሕግ፣ የሀብት ምደባ እና ዕቅድ፣ ትግበራ እና የፕሮግራሞች እና ፕሮጀክቶች ክትትል - ማዕከላዊ ጉዳይ መሆኑን የሚያረጋግጥ ዘዴ ነው።

 **ለብቻ ቋሚ/ሴት-ተኮር ዘዴ፦** በሴቶች ላይ ባተኮሩ ድጋፎች፣ ጥረቶች እና ፕሮግራሞች አማካይነት ሴቶችን ማሳደግ ላይያተኮረ ማንኛውም ጥረት። የሴት-ተኮር ዘዴ አማራጭ ግብ ሴቶችን ማብቃት፣ ስትራቴጂያዊ ፍላጎትን ለማሟላት አቅም መፍጠር እና አስቸኳይ ሁኔታን መፍጠር ነው።

 **ድብልቅ ዘዴ፦** ሁለቱንም ዘዴዎች ማለትም የሥርዓተ ጾታ ማካተትን እና ሴት-ተኮር ዘዴዎችን የሚጠቀም ዘዴ ነው። አብዛኛዎቹ ድርጅቶች ለሥርዓተ ጾታ እኩልነት የተቀላቀለ ዘዴን ይጠቀሙ ነበር። እነሱ የሴቶችን የማብቃት እና መብት-ተኮር ፕሮግራሞችን ተግባራዊ ያደርጋሉ፤ እንዲሁም የወንዶችን እና የሴቶች ፍላጎቶችን እና አስፈላጊነቶች ለመድረስ በሁሉም የድርጅቶቻቸው ደረጃዎች ውስጥ ሥርዓተ ጾታን ያካትታሉ።

⁸ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
⁹ <https://gsdrc.org/document-library/a-transformative-stand-alone-goal-on-achieving-gender-equality-womens-rights-and-womens-empowerment/>

መንግሥት እና የልማት ተዋናዮች የጾታ እኩልነትን በግለሰብ፣ በማህበረሰብ እና በተቋማት ደረጃ ለማሳካት የተለያዩ ሴቶችን ማጎልበቻ ስትራቴጂዎችን ተጠቅመዋል። አንዳንዶቹ ስትራቴጂዎች የሚከተሉት ጉዳዮች ላይ ያተኮሩ ናቸው፡-

- አመራር፣ ውሳኔ አሰጣጥ፣ ማብቃት፣ እና ባህላዊ ለውጥ
- ደህንነት እና በጾታ ላይ ከተመሠረተ ጥቃት ነጻ መሆን
- የሥራና የኢኮኖሚ ዋስትና
- ጤና እና ደህንነት
- ትምህርት እና ሥልጠና
- ቅስቀሳ እና ተሟጋችነት

በጾታ እኩልነት እና በሴቶች ማብቃት ላይ የተደረጉ የተለያዩ ጥረቶች የሚከተሉትን ለማሻሻል ረድተዋል፡-

- በሠራተኛ ኃይል ውስጥ የሴቶች ተሳትፎ፣ ማለትም፣ እኩል የኢኮኖሚ ነፃነት።
- ሀብት፣ ትምህርት፣ መረጃ እኩል የማግኘት ዕድል፣ ቁጥጥር እና ውሳኔ ሰጪነት መኖር።
- በስትራቴጂካዊ ውሳኔ አሰጣጥ ውስጥ የሴቶች ትክክለኛ ውክልና።
- በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ ሁሉንም ዓይነት ጥቃቶች፣ ማለትም፣ እንደ የቤት ውስጥ ጥቃት ያሉ በጾታ ላይ የተመሠረቱ ጥቃቶችን ማስቆም።
- በኢኮኖሚያዊ፣ ማኅበራዊ እና ፖለቲካው ውሳኔ አሰጣጥ ውስጥ በሴቶችና በወንዶች መካከል እኩልነት እንዲኖር ማበረታታት።
- በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ የማንኛቸውም አድልዎች እና ጥቃቶች መወገድ።
- የቤት ውስጥ፣ የሥራ ቦታ እና በጦር መሣሪያ የታገዙ ግጭቶችን ጨምሮ በማንኛውም ዓይነት ጥቃት ሰለባ ለሆኑ ሴቶች የድጋፍ እና የእርዳታ አቅርቦት።

3.3. የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳካት የሚረዱ መሣሪያዎች

የተለያዩ የሥርዓተ ጾታ መሣሪያዎች

የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማሳካት የሚረዱ የተለያዩ መሣሪያዎች አሉ። በሰፊው ጥቅም ላይ የዋሉት መሣሪያዎች የሥርዓተ ጾታ ትንተና እና የሥርዓተ ጾታ አዲት ናቸው። ሁለቱም መሣሪያዎች ጾታን ለማካተት እና በግለሰባዊ፣ በተቋማዊ እና በማኅበረሰባዊ ደረጃዎች የተለያዩ የሴቶችን የማብቃት መርሃ ግብሮችን ለመተግበር ያገለግላሉ።

የሥርዓተ ጾታ አዲት፡- የሥርዓተ ጾታ አዲት በአንድ ድርጅት ውስጥ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ሁኔታ ለመተንተን የሚያገለግል የግምገማ መሣሪያ ነው። የሥርዓተ ጾታ አዲት ለተለያዩ ጉዳዮች ትኩረት ይሰጣል፤ ለምሳሌ፣ በፖሊሲ እና በውሳኔ አሰጣጥ ሥርዓታቸው፣ በድርጅታዊ ባህላቸው እና በሂደቶቻቸው ውስጥ ላለው የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ሁኔታ ትኩረት ይሰጣል፤ እንዲሁም ሰራተኞች በሥርዓተ ጾታ ረገድ ያላቸውን አመለካከት፣ ግንዛቤ እና ባሕሪያትን ይሰበስባል። የሥርዓተ ጾታ አዲት የድርጅቱን ነባራዊ ሁኔታ ከሥርዓተ ጾታ አንፃር ለመገምገም እንደ መስተዋት ያገለግላል። የሥርዓተ ጾታ አዲት በድርጅት (ፖሊሲ)፣ በፕሮግራም እና በፕሮጀክት ደረጃ ሊከናወን ይችላል።

የሥርዓተ ጾታ ትንተና፡- በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን ግንኙነት፣ የሀብቶችን የማግኘት ዕድላቸውን፣ እንቅስቃሴዎቻቸውን እና እርስ በእርስ የሚገጥሟቸውን ገደቦች ለመረዳት ጥቅም ላይ የሚውሉ የተለያዩ ዘዴዎችን ያመለክታል። የሥርዓተ ጾታ ትንተና ለዚያ ጾታ፣ እና ከዘር፣ ከጎሳ፣ ከባህል፣ ከመደብ፣ ከእድሜ፣ ከአካል ጉዳተኝነት እና/ወይም ከሌላ ሁኔታ ጋር ላለው ግንኙነት እውቅና የሚሰጥ መረጃ የሚያቀርብ ሲሆን፤ መረጃውም ሴቶች እና ወንዶች በኢኮኖሚያዊ፣ በማኅበራዊ እና በህጋዊ መዋቅሮች ውስጥ ያሏቸውን የተለያዩ የተሳተፉ፣ የባሕርይ እና የእንቅስቃሴ ዘይቤዎች ለመረዳት አስፈላጊ ነው።

የሥርዓተ ጾታ ትንተና የልማት ጥቅማጥቅሞች እና ሀብቶች ለሴቶችም ሆነ ለወንዶች ውጤታማ እና ፍትሃዊ በሆነ መልኩ ኢላማ እንዲደረጉ እና በሴቶች ወይም በጾታ ግንኙነት ላይ የሚደረጉ ማናቸውንም አሉታዊ ተፅእኖዎችን በተሳካ ሁኔታ ለመገመት እና ለማስወገድ መረጃን የመተንተን ሂደት ነው። የሥርዓተ ጾታ ትንተና የሚከናወነው በተለያዩ መሣሪያዎችና ማዕቀፎች ነው። ይኸውም ስለ ሥርዓተ ጾታ መረጃ የመሰብሰብ እና የመተንተን ዘዴን ያካትታል።

የሥርዓተ ጾታ ትንተና ሴቶችን ለማሳተፍ ግልጽ ስትራቴጂዎችን ማካተት አስፈላጊ መሆን አለመሆኑን ለመለየት የሥርዓተ ጾታ ግንኙነቶችን መረዳትን እንደ መሠረታዊ ጉዳይ ያበረታታል። እነዚህ ስትራቴጂዎች የሴቶችን ተግባራዊ ወይም ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች ማሟላት አለባቸው የሚለው የሚወሰነው በማህበራዊ ቡድኑ የሥርዓተ ጾታ ትንተና በተገኘው የሥርዓተ ጾታ መረጃ ላይ ተመሥርቶ ነው።

ከሥርዓተ ጾታ አንጻር ተከፋፍሎ የተደራጀ መረጃ የሥርዓተ ጾታ ጥረቶችን ወደ ጾታ እኩልነት የሚደረገውን ጥረት ዕድገቱን ለመከታተል እና ለመገምገም እንደ መለኪያ ሆኖ ሊያገለግል ይችላል።

3.4. የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ጥረቶች

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ (ኢ.ፌ.ዲ.ሪ) ሴቶችን የማብቃት እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ጥረቶችን ለማድረግ ቁርጠኛ ነው። መንግሥት የሥርዓተ ጾታን እኩልነት ለማሳደግ በርካታ ሕጎችን እና ፖሊሲዎችን ነድፏል፤ ተቀብሏልም። የጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የተከናወኑ አንዳንድ ከሴቶች እና ከጾታ ጋር የተዛመዱ ጥረቶች ከዚህ በታች ተዘርዝረዋል

1. የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ መንግሥት 1987 ዓ.ም.፣ አንቀጽ 35

“... ሴቶች ይህ ሕገ መንግሥት በአረጋገጠላቸው መብቶች እና ጥበቃዎች በመጠቀም ረገድ ከወንዶች ጋር እኩል መብት አላቸው። ... በብሔራዊ የልማት ፖሊሲዎች ዕቅድና የፕሮጀክቶች ዝግጅት እና አፈጻጸም፣ በተለይም የሴቶችን ጥቅም በሚነኩ ፕሮጀክቶች ሐሳባቸውን በተሟላ ሁኔታ እንዲሰጡ የመጠየቅ መብት አላቸው።”

2. ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂ ማዘጋጀት

- መንግሥት የሥርዓተ ጾታን እኩልነት አለመኖርን ለመቅረፍ በሁሉም የልማት ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ውስጥ የሥርዓተ ጾታን መካተት ሲያበረታታ ቆይቷል።
- የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን አለመኖርን ለመቅረፍ እና እንደ ትምህርት፣ ሥልጠና፣ ጤና፣ ኤችአይቪ/ኤድስ፣ ሥነ ሕዝብ ባሉት በተለያዩ አገር አቀፍ ፖሊሲዎች ውስጥ የሥርዓተ ጾታ ጉዳዮችን ለማካተት ብሔራዊ የሴቶች ፖሊሲ እ.ኤ.አ. በ1993 ተዘጋጅቷል።

- የተሻሻለው የቤተሰብ ሕግ በጾታ እኩልነት መርህ ላይ ተመሥርቶ ከሐምሌ 1992 ዓ.ም. ጀምሮ ሥራ ላይ ውሏል።
- የመሬት እና የውርስ መብት ተከልሷል።

3. ዓለም አቀፍ ስምምነቶችን መቀበል

የኢትዮጵያ መንግሥት የተለያዩ ዓለም አቀፍ ስምምነቶችን፣ ውሎችን፣ ቃል ኪዳኖችን ተቀብሏል፤ ከሴቶች ጋር ተዛማጅ የሆኑት አንዳንዶቹ ከዚህ በታች ተዘርዝረዋል፡-

- ICERD: ሁሉንም ዐይነት የዘር መድልዎች የማስወገድ ዓለም አቀፍ ስምምነት
- ICCPR: ዓለም አቀፍ የሲቪል እና የፖለቲካ መብቶች ቃል ኪዳን (ICESCR)
- ICESCR: ዓለም አቀፍ የኢኮኖሚ፣ የማኅበራዊ እና የባህል መብቶች ቃል ኪዳን
- CEDAW: በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ መድልዎችን በሙሉ የማስወገድ ስምምነት
- The Beijing Platform for Action - የቤጂንግ የድርጊት መድረክ
- ACHRCRC: የአፍሪካ የሰብአዊ መብቶች ቻርተር፣ እና የሕፃናት መብቶች ስምምነት
- MDGs: የሚሴኒየሙ የልማት ግቦች
- SDGs: የዘላቂ ልማት ግቦች
- WPSFC: የሴቶች፣ የሰላምና የደህንነት ማዕቀፍ እና ቃልኪዳኖች

የብሔራዊ እና ዓለማዊ ፖሊሲዎች፣ ውሎች እና ስምምነቶች የጾታ እኩልነትን እና የሴቶችን የማበረታታት ጥረቶች ለሁሉም ተዋንያን ለማሳደግ ምቹ ሁኔታን ይፈጥራሉ። በኢትዮጵያ ውስጥ የመንግሥት አካላት በመሆን የሲቪክ ማህበራት አስተዋፅኦዎች፣ የተባበሩት መንግሥታት ኤጀንሲዎች፣ ዓለም አቀፍ ድርጅቶች እና ከሴቶች ጋር ግንኙነት ያላቸው ድርጅቶች እና እንቅስቃሴዎች የሴቶች መብትን እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማበረታታት ጉልህ አስተዋፅኦ አላቸው። በሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና በሴቶች ማብቃት ላይ የሚሠሩ የሲቪል ማኅበረሰብ ድርጅቶች ሴቶችን በማብቃት፣ በጾታ ላይ የተመሠረቱ ጥቃቶችን በመከላከል፣ ለሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና ለሴቶች መብት መከበር በመቀስቀስ እና በመግባታት ረገድ ትልቅ ሚና ተጫውተዋል።

የሲቪክ ማህበራት ተመሳሳይ አመለካከት ካላቸው ድርጅቶች እና ከደጋፊ የመንግሥት አካል ጋር በመተባበር ያደረጓቸው ጥረቶች በ2020 GGIን ለማጥበብ አስችለዋል። ምንም እንኳን ባለፉት አምስት ዓመታት በሥርዓተ ጾታ እኩልነት በኩል አበረታች ውጤት ቢመዘገብም፣ በተለይም በገጠር አካባቢዎች እና ለመድረስ በጣም አስቸጋሪ በሆኑ የአገሪቱ አካባቢዎች ሴቶችን ለማብቃት እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ ተመሳሳይ አመለካከት ካላቸው ተዋናዮች ሁሉ ገና ብዙ ጥረት ማድረግ ይጠበቃል።

ክፍል 4: ሥርዓተ ጾታ እና ድርጅቶች

የሥልጣናው ዓላማዎች

ተሳታፊዎች ይህንን ክፍል ሲያጠናቅቁ፣ የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ፡-

- ☞ በድርጅት ውስጥ የሚኖርን የሥርዓተ ጾታ እኩልነት መረዳት
- ☞ ሥርዓተ ጾታን እንደ ድርጅታዊ እና አስተዳደራዊ ጉዳይ መገንዘብ
- ☞ የሥርዓተ ጾታ ምላሽ ሰጪ ድርጅታዊ ባህል እንዲያኖር የሚያግዱ ድብቅ እና ግልጽ መሰናከሎችን መለየት
- ☞ ሥርዓተ ጾታ-ተኮር ድርጅታዊ ባህልን ለመፍጠር የሚያስችሉ ስትራቴጂዎችን ማዘጋጀት።

መግቢያ

ይህ ክፍል ጊዜ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን በማረጋገጥ ረገድ ድርጅቶች የሚኖራቸውን ሚና ይመለከታል። በተለይም የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የሥርዓተ ጾታ-ተኮር ድርጅቶች አስፈላጊነት፣ በሥራ ቦታ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የሚወሰዱ ተግባራዊ እርምጃዎች በሞጁሉ ውስጥ በአጭሩ ተብራርቷል።

4.1. ድርጅቶች እና ሥርዓተ ጾታ

ድርጅቶች እና ሥርዓተ ጾታ

የድርጅት ንድፈ ሐሳብ እንደሚያሳየው ድርጅቶችን ለመረዳት የአስተዳደሩ ኢመደበኛ እና የማይታዩ ህጎች እና መመሪያዎች ወሳኝ ናቸው። ድርጅቶች በቋሚ ህጎች መሠረት የሚሠሩ ሜካኒካዊ አካላት/ማሸኖች አይደሉም፤ ይልቁንም በተወሰነ ድርጅታዊ ባህል ውስጥ የሚንፀባረቁ የሆነ ኃይል እና በሰነድ ያልተያዙ ሕጎች እና መመሪያዎች ያላቸው አካላት ናቸው።

የድርጅታዊ ባህል ዋና አካላት በዕለት ተዕለት ልምምዶች የሚተገበሩ፣ ለድርጅት ሠራተኞች የጋራ መመሪያ የሚሰጡ እና በድርጅት ውስጥ የመማር እና የውስጥ ቅንጅት ውጤቶች በመሆናቸው ስውር ናቸው። በተጨማሪም፣ ውሱን ርዕዮተ ዓለም ይመሠርታሉ።

ግለሰቦች ድርጅታዊ ባህልን እያወቁ አይማሩትም፤ ይልቁንም በማህበራዊነት ሂደት ይረዱታል እንጂ። ይህ የሚያሳየው ተቋማዊ ለውጥ ሊመጣ የሚችለው ድርጅታዊ ባህልን ከግምት ውስጥ ካስገባ ብቻ ነው።

ልማት ከጾታ-ገለልተኛ አይደለም፡-እስከ ቅርብ ጊዜ ድረስ፣ ለወንዶች እንዲያገለግል ነበር የተሠራው። ድርጅቶችም እንዲሁ ከጾታ-ገለልተኛ አይደሉም፤ ይልቁንም ኅብረተሰቡ ጾታኛ በሆነበት ልክ ጾታኛ ናቸው ፡- እዚህም ወንዶች የበላይ ናቸው። ለምሳሌ፣ በኅብረተሰቡ ውስጥ ያለው የሚንፀባረቅባቸው፣ ሥርዓተ ጾታዊ የሥራ ክፍፍል ያለባቸው ድርጅቶች አሉ፡- ወንዶች በውሳኔ ሰጪነት፣ በድርጅት አደባባዮች (ለምሳሌ፣ ሥራ አስኪያጆች) የሚገኙባቸው፣ ሴቶች በ‘ግላዊ’ ሥፍራዎች፣ ውስጣዊ አካባቢዎች (እንደ ረዳቶች ፣ ጸሐፊዎች ፣ የቤተ -መጻህፍት ባለሙያ ፣ የምግብ እና የጽዳት ሠራተኞች) እንዲሆኑ የሚደረጉባቸው ድርጅቶች አሉ። በተጨማሪም ጾታኛ ውስጣዊ መዋቅሮች እና ልምምዶች ጾታኛ

ውጤቶችን እና ጾታቸው የትኛውም ይሁን፤ የጾታ አድሎአዊ ውጤቶችን የሚያራቡ ጾተኛ ሠራተኞችን ያፈራሉ ሊባል ይችላል።

በዚህ ረገድ፤ መዋቅሮቹ ራሳቸው ተግባራዊ እና ከሴቶች ይልቅ የወንዶችን ፍላጎት የሚያሟሉ ናቸው። ሴቶች ከወንዶች ይልቅ ለሥልጣን እና ለድርጅቶች የተለየ አቀራረብ ሊኖራቸው ይችላል፤ ነገር ግን በተደባለቁ ድርጅቶች ውስጥ ያሉ ሴቶች በመሠረቱ ለወንዶች በተነደፉ እና በፍላጎታቸው መሠረት በሚሠሩ መዋቅሮች እና ሥርዓቶች ውስጥ ለመሥራት ይገደዳሉ፤ ደግሞም የሴቶች ድርጅቶች እንኳን አሁንም በነባር አባዊ ተቋማዊ እና የማክሮ-ፖለቲካዊ ሁኔታዎች ውስጥ መሥራት ይኖርባቸዋል። አንድ ድርጅት የሥርዓተ ጾታ ግንዛቤ ሊኖረው ቢችል እንኳን፤ አሁንም እንደበፊቱ የተዋቀረ ስለሆነ የሥርዓተ ጾታን እኩልነት ለማሳካት ይቸገራል። ስለዚህ የመዋቅር እና የባህል ለውጦች እጅ ለእጅ ተያይዘው መሄድ አለባቸው።

ፌዴራላዊ ጽሑፎች ጎትዝ (1992 እና 1995) እና ሎንግዌ (1995)¹⁰ ይህንኑ ያረጋግጣሉ፡-

“አንዳንድ ታሪካዊ፣ አንዳንድ የልማት ሥራው አደረጃጀት ተፈጥሯዊ ባሕርይ በሆኑ፣ በብዙ ተዛማጅ ምክንያቶች፣ እና በተወሰኑ የባህላዊ ሁኔታዎች ምክንያት የልማት አስተዳደሮች... የተቡ ጾተኛ ድርጅታዊ መዋቅሮች፣ እና በከፍተኛ ደረጃ ወንዳዊነት የገነነባቸው የሥራ ቦታ ባህሎች እንደሚኖሯቸው ሊጠበቅ ይችላል።”
(Goetz, 1992:11)¹¹

አንዳንድ የንድፈ ሐሳብ አመንጫዎች አንዳንድ የድርጅት አሴቶች፣ የአስተዳደር ዘዴዎች፣ የአሠራር መንገዶች በባህሪያቸው ተባዕታይ እንደሆኑ፤ ሌሎች ደግሞ በባህሪያቸው አንስታይ እንደሆኑ አድርገው ይመለከታሉ፤ ለምሳሌ፣ ግብ ወይም ኢላማ-ተኮር የድርጅት ባህል ተባዕታይ ነው፤ በማዳመጥ እና በማበረታታት ላይ የተመሠረተው “ነርቸሪንግ” የአስተዳደር ዘዴ ደግሞ አንስታይ ነው።

ወንዶች እና ሴቶች ለተለያዩ የልማት ዕይታዎች ብቻ ሳይሆን ለተለያዩ ተግባራዊ እና ስትራቴጂያዊ ፍላጎቶች ምላሽ የሚሰጡባቸው የተለያዩ የአመራር ዘዴዎች እንዳሏቸው መታወቅ አለበት - ለምሳሌ፣ ሴቶች ሰዓታቸውን ለቢሮ ሥራቸውና ለቤት ሥራቸው ማመቻቸት የሚኖርባቸው እነሱ ስለሆኑ ተለዋዋጭ የሥራ ሰዓቶችን ሊመርጡ ይችላሉ፤ የወንዶች ከቤት ውስጥ ሥራ ነፃነት ናቸው ማለት የማይለዋወጡ ወይም ከባድ የጊዜ ሰሌዳዎችን መቀበል ይችላሉ ማለት ነው። በሌላ በኩል ደግሞ፣ ጅምላ ፍረጃን ማስወገድ ይኖርብናል፤ ለምሳሌ “ነርቸሪንግ” አስተዳደርን ሴታዊ አድርጎ መግለፅ፣ የግል የሥርዓተ ጾታ ባሕርያትን የወል ባሕርይ እንደሚደረግ ሊታይ ይችላል።

ታዲያ ድርጅቶች ጾተኛ ናቸው፣ የእሴት ሥርዓቶቻቸው፣ መዋቅሮቻቸው፣ ባህሎቻቸው እና አሰራሮቻቸው፣ ተጠያቂነታቸው እና የማበረታቻ ሥርዓቶቻቸው ጾተኛ ናቸው ማለት ምን ማለት ነው? ይህ ማለት እነዚህ ሁሉ ነገሮች ለሴቶች እና ለወንዶች የተለየ ነገር ያመለክታሉ ማለት ነው - ሴቶች እና ወንዶች በድርጅታዊ መዋቅሮች ውስጥ የተለያዩ ቦታ ተሰጥቷቸዋል፤ ድርጅታዊ ባህሎች ለወንዶች እና ለሴቶች በተለያዩ ሁኔታ ስለሚሠሩ፣ በጥቅሉ ከሴቶች ይልቅ ለወንዶች ያደላሉ፤ የሴቶች እና የወንዶች ሥራ በድርጅቱ ውስጥ በተለያዩ ሁኔታ ይመዘናል፤ እና እንዲያውም በተለየ

¹⁰

¹¹ Habazettl, H., (1992). Dilation of coronary microvessels by adenosine induced hypotension in dogs.

ሁኔታ ሊገለጽ ይችላል - የሴቶች የሥራ ድርሻ መግለጫዎች፣ ሙያዎች፣ እና አንዳንድ ጊዜም የአመራር ዘይቤዎች ጭምር የግል ሚናዎቻቸው እና ተግባሮቻቸው ቅጥያዎች ተደርገው ይበየናሉ፤ በዚያም ይቃኛሉ።

4.2 የሥርዓተ ጾታ አድሎን የመቆጣጠር አስፈላጊነት

በድርጅታዊ አስተዳደር ውስጥ ለጾታ የማዳላት ምክንያቶች

የመጀመሪያው፣ ማህበራዊ ፍትህ በግብረ ገባዊ ግዴታነቱ፣ በኅብረተሰብ ውስጥ ማን እንደሚያሸንፍና ማን እንደሚሸነፍ ለመለየት ቀጥተኛ ትኩረት ይፈልጋል። ሴቶች በዲግሪ፣ በቦታ እና በጊዜ የሚለያዩ ቢሆኑም፣ የኅብረተሰብን ሀብትና የውሳኔ ሰጪነት ሥልጣን ከማግኘት አንፃር ሴቶች በወንዶች ይሸነፋሉ። በተጨማሪም፣ ሴቶች በአምራቾችነታቸው የቤተሰብ ኑሮን የሚወስን ሕልውና ማስቀጠያ ምግብ እና መደበኛ ያልሆኑ “ከእርሻ ውጭ” ገቢዎችን የማቅረብ ኃላፊነት አለባቸው። በዚህ ምክንያት ጥረቶቻቸው፣ ችሎታዎቻቸው እና ማበረታቻዎቻቸው የድህነትን መገለጫ እና መጠን ለመወሰን ወሳኝ ነገሮች ናቸው።

ሁለተኛ፣ በሴቶች ላይ የሚደረጉ ኢንቨስትመንቶች ከፍጆታ ይልቅ ወደ ተጨመረ የቤተሰብ ሀብትነት የመተርጎም ዝንባሌ አላቸው። በማኅበራዊ ግንኙነት ውስጥ ሴቶች ትስስርን፣ መርጋትን እና አካባቢያዊ ድርጅታዊ አቅምን በመጠበቅ ረገድ ዋነኞቹ ተዋናዮች ናቸው፤ እነዚህ ሁሉ በልማት ሥራዎች የሚገኙ ጥቅሞችን ዘላቂነት ለማረጋገጥ አስፈላጊ ሁኔታዎች ናቸው።

የሴቶች ወላድነት የረጅም ጊዜ የሕዝብ ዕድገት ምጣኔን ይወስናል። በተዋልዶ ላይ ያላቸው ቁጥጥር የኢኮኖሚ ዕድገት የነፍስ ወከፍ መሻሻል ማለት በሚሆንበት ደረጃ ይተረጎማል። በአጭሩ አንድ ድርጅት የሴቶች ሁኔታ እና ጉዳዮች ማየት ከተሳነው ውጤታማ አለመሆንን መርጧል ማለት ነው።

በአጠቃላይ፣ ሥርዓተ ጾታ በሚከተሉት ምክንያቶች ቁልፍ የድርጅት እና የአስተዳደር ጉዳይ እየሆነ ነው፡-

- ☞ የጾታ እኩልነት አለመኖሩ ብዙውን ጊዜ በድርጅቶች እሴቶች፣ ባህሎች፣ ሂደቶች እና ፕሮግራሞች ውስጥ ተተክሎ ይገኛል።
- ☞ በድርጅቶች ውስጥ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት አለመኖር ብዙውን ጊዜ ለወንዳዊ ጉዳይ እና የአሠራር ዘይቤዎች ያደላል፤ የሴት/እንስታዊ ጉዳዮችን እና የአሠራር ዘይቤዎችን ደግሞ ይጎዳል።
- ☞ የሥርዓተ ጾታ ፍትሐዊነትን የሚደግፍ ድርጅታዊ ለውጥ የሴቶች እና የወንዶችን ሚናዎች እና ግንኙነቶች መለወጥን ያካትታል።
- ☞ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት የድርጅቶችን ምርታማነት፣ ቅልጥፍና እና ዘላቂነት ሊያሳድግ ይችላል ምክንያቱም ሥርዓተ ጾታ በድርጅቱ ውስጥ ያለውን እያንዳንዱን ዘርፍ እና ክፍል ይነካል።
- ☞ በድርጅት ውስጥ የሥርዓተ ጾታ ፍትሐዊነት ሊሳካ የሚችል እና በረጅም ጊዜ ውስጥ አምኔታዊ ውጤት የሚያስገኝ ነው።

ድርጅቶች ለሥርዓተ ጾታ እኩልነት ትኩረት መስጠት እና ይህንኑም ለማረጋገጥ ተግባራዊ እርምጃዎችን መውሰድ አለባቸው። ለሚከተሉት ትኩረት መስጠት አለበት፡-

- ☞ ድርጅታዊ፣ ርዕዮተ ዓለማዊ እና አጠቃላይ ግቦች ለሥርዓተ ጾታ እኩልነት ትኩረት መስጠት አለባቸው።
- ☞ ድርጅታዊ የእሴት ሥርዓቶች የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ጉዳይ የሚያንፀባርቁ መሆን አለባቸው።
- ☞ ድርጅታዊ መዋቅሮች የሥርዓተ ጾታን ጉዳይ ከግምት ውስጥ በማስገባት መኒደፍ አለባቸው።
- ☞ የአመራር ዘይቤዎች በትክክል የተመረጡ እና ሴቶችም ሆኑ ወንዶች እንዲሳተፉ የሚያስችሉ መሆን አለባቸው።
- ☞ የሥራ ድርሻ መግለጫዎች፣ ሴቶች ሠራተኞች የቤት ውስጥ ሚናዎቻቸውን በሥራ ቦታቸውም የሚያስቀጥሉ ሚናዎች ውስጥ ሊገቡ ይችላሉ፤ ለምሳሌ፣ እንደማህበራዊ ፖሊሲ ወይም ማህበራዊ ጣልቃ ገብነት (ትምህርት፣ ጤና ፣ አነስተኛ ገቢ የሚያስገኙ ፕሮጀክቶች) ያሉ ለሰላሳ ቦታዎች ሊሰጣቸው ይችላል፤ ለወንዶች ደግሞ ከባድ ቴክኒካዊ የማከሮ ኢኮኖሚ ዘርፎች ላይ እንዲሠሩ ይደረጋል።
- ☞ ተግባራዊ ዝግጅቶች፣ ቦታ እና ጊዜ፣ እንደ ቢሮዎች አቀማመጥ/ዲዛይን ያለ፣ የመመገቢያ ክፍሎች እና የመታጠቢያ ክፍሎች አቅርቦት/ዲዛይን፣ የሕፃናት እንክብካቤ ድንጋጌዎች፣ የሥራ ሰዓቶች፣ እና ተለዋዋጭነት። የወሊድ እና የአባትነት ፈቃድ መስጠት፣ የጉዞ መስፈርቶች እንደ የሥራ አካል ወዘተ.
- ☞ የሴቶች ግንኙነት (በአስተዳዳሪዎች እና በሠራተኞች መካከል ያለው ግንኙነት፣ ወይም በተለያዩ ደረጃ በወንድና በሴት ሠራተኞች መካከል የሚደረግ ግንኙነት፣ ወሲባዊ ትንኮሳ)።
- ☞ ምስል እና ምልክቶች የሥርዓተ ጾታ ክፍፍልን ከመቃወም ይልቅ የማራባት አዝማሚያ አላቸው።

4.3 የሥርዓተ ጾታ-ተኮር ድርጅት መግለጫዎች

ሥርዓተ ጾታ-ተኮር ድርጅት

የአንድን ድርጅት የሥርዓተ ጾታ ወይም የጾታ እኩልነት ትኩረት የሚወስኑ ቁልፍ ገጽታዎች የሚከተሉት ናቸው፡-

- ♦ የውሳኔ ሰጪነት ኃይልን ከማከፋፈል አንፃር የድርጅቱ ‘ቁመና’። አብዛኛዎቹ ዴሞክራሲያዊ ወይም አሳታፊ ድርጅቶች እንዲሁ በጣም ጾታ-ተኮር ናቸው። በእኩል ደረጃ የወንዶችንም ሆነ የሴቶችን ሰፊ ተሳትፎን ይፈልጋሉ።
- ♦ የሴቶች እና የወንዶች ሠራተኞች ምጥጥን - ይህ ማለት በአመራር እና በፖሊሲ ወይም በውሳኔ ሰጪነት ሚናዎች ውስጥ የተሳተፉ ወንዶች እና ሴቶች ቁጥር ማለት ነው።
- ♦ የድርጅት ባህል እና ዘይቤ - በወንዶች የበላይነት ባለው የድርጅት ባህል ውስጥ ከወንዶች ጋር እኩል ለመታየት ሴቶች ሴትነታቸውን መካድ አለባቸው።.

ለሴቶች ተስማሚ የድርጅት የዕለት ተዕለት ተግባር

የአንድን ድርጅት ለሴቶች ተስማሚነት ለመለካት የሚረዱ አመላካቾች በጣም ዐውዳዊ እና ባህል ተኮር ናቸው። ሆኖም፣ የሚከተሉት አመላካቾች እንደ አጠቃላይ መምሪያ ሊቆጠሩ ይችላሉ፡-

- ♦ በሕንፃው ውስጥ ለዕይታ የቀረቡ ቁሳቁሶች፣ ለምሳሌ፣ ስዕሎች፣ ፖስተሮች እና ሌሎች የግራፊክ ቁሳቁሶች፣ የስብሰባዎች እና የኹነቶች ማስታወቂያዎች ለሴቶች አክብሮት የሌላቸው አይደሉም።

- ♦ እንደ መጻዳጃ ቤት፣ የሕፃናት መንከባከቢያ እና የትራንስፖርት አቅርቦት ያሉ ተገቢ ክፍሎች መኖር።
- ♦ ወንዶችም ሆኑ ሴቶች ስለሌላው ጾታ መጥፎ ቀልድ ወይም አስተያየት አይናገሩም።
- ♦ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለው የዘይቤ ብዝሃነት እንደ የድርጅቱ ጥንካሬ ተደርጎ ይወሰዳል።
- ♦ ከሥራ ቦታ ውጭ ሥራን ከተዋልደ/ከእንክብካቤ ሐላፊነቶች ጋር አቀናጅቶ መሥራት የሚቻልበት የተመቻቸ ሁኔታ፣ ለምሳሌ ተቀያይሪ የሥራ ሰዓቶች እና የፈቃድ ሁኔታዎች፣ ወዘተ.

4.4 ሥርዓተ ጾታ ተኮር ድርጅት መፍጠር

ሥርዓተ ጾታ ተኮር ድርጅት መሳል

ማንኛውንም ድርጅት የበለጠ ሥርዓተ ጾታ ተኮር እና የበለጠ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት የሰፈነበት ለማድረግ አስፈላጊ የሚመስሉ አንዳንድ በጣም አጠቃላይ ባህሪዎች እንደሚከተለው ቀርበዋል፡-

- ♦ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት በድርጅቱ ተልዕኮ መግለጫ፣ አጠቃላይ ዓላማዎች እና ፖሊሲዎች ውስጥ ብቻ ሳይሆን ውስጥ እንደ የቅጥር ሂደት፣ ውሎች እና የሠራተኞች ሁኔታዎች ለሠራተኞች ወዘተ. ባሉ በውስጣዊ ደንቦች ውስጥ ሳይወር ቅድሚያ የሚሰጠው ጉዳይ መሆን አለበት።
- ♦ እንደዚህ ያሉ ፖሊሲዎችን ተግባራዊ ለማድረግ በቂ ሀብቶች መመደብ ያስፈልጋል።
- ♦ ለሴቶች ተጠያቂነት በሥራው ውስጥ ተግባራዊ በሚሆኑ የድርጅቱ ፖሊሲዎች ውስጥ መጻፍ አለበት።
- ♦ በሠራተኞች ብዛትና ስርጭት ውስጥ የበለጠ እኩልነት መኖር አለበት፤ ከሁሉም በላይ በሠራተኞች መሀል በተለይም በአስተዳደር ውስጥ ያሉ ሴቶች ለሥርዓተ ጾታ እኩልነት ቁርጠኛ መሆን አለባቸው።
- ♦ በየትኛውም ደረጃ በጣም ትንሽ በሆኑ ድርጅቶች ውስጥም ቢሆን እንኳን የተወሰነ የሥልጣን ተዋረድ ስለማይቀር፣ ይህ ለለውጥ ክፍት በሆነ እና ወደ ሥልጠና፣ ድጋፍ፣ ጥሩ ግብረመልስ እና የሥራ ባልደረቦችን ወደማነቃቃት አቅጣጫ በቃኘ የአስተዳደር ዘይቤ መካካስ አለበት።
- ♦ የአስተዳደርና የሠራተኛ ግንኙነቶች በተቻለ መጠን ተዋረዳዊ ያልሆኑ፣ ለምክክር ክፍት የሆነ፣ መደማመጥ ያለበት መሆን አለበት።
- ♦ ድርጅቱ ለወንዶችም ለሴቶችም በጾታ ያልተለዩ ሚናዎችን እና ምርጫዎችን መስጠት አለበት።
- ♦ ከታች ወደ ላይ ለሚሰነዘሩ ሐሳቦች እና መደበኛ ያልሆኑ ሕግድማዊ የሐሳብ ልውውጦች እና ውይይቶች ቦታ እና ማበረታቻ ያለው መሆን አለበት።
- ♦ የተለያዩ ድርጅታዊ ዘይቤዎች እና ባህሎች አብረው የሚኖሩበት እና ዋጋ የሚሰጥበት እና ወንዶችም ሆኑ ሴቶች አንዳቸው ሌላቸውን ሳያስከፉ በአንድነት ልዩነታቸውን ለመመርመር እና ለመጠቀም የሚችሉበት ሰፊ መጠን ርዕይ ሊኖረው ይገባል።
- ♦ የድርጅቱ አስተዳደር የሥርዓተ ጾታ ጉዳዮችን በተመለከተ የተወሰነ ኃላፊነት ላላቸው የሥርዓተ ጾታ ቡድኖች እና ሠራተኞች አባላት በማያሻማ ሁኔታ ድጋፍ መስጠት አለበት።
- ♦ የሴቶች የውሳኔ ሰጪነት ዕድል መደበኛ ባልሆኑ ስምምነቶች ወይም ዝግጅቶች ላይ ባልተደገፉ የድርጅቶች መዋቅሮች ውስጥ መገንባት አለበት፤ ስለዚህ የሴቶች የውሳኔ ሰጪነት ዕድል በግለሰቦች ሰብዕና እና ጥረት የሚወሰን አይደለም።

- ♦ ድርጅቱ ለሴቶች ሥነ ሕይወታዊ ሚና እና ልጅ መውለድን እንዲሁም በልጆች እንክብካቤ እና በቤት ውስጥ ሕይወት እና በሌሎች የተዋልዶ ወይም የእንክብካቤ ኃላፊነቶች (ለምሳሌ፣ ለታመሙ ሰዎች፣ ለአካል ጉዳተኞች እና ለሽማግሌዎች) አጋሮች ለሚጫወቷቸው ማኅበራዊ ሚናዎች በሴቶችም ሆነ በወንዶች ለአጋሮች፣ ለጓደኞች፣ ለዘመዶች እና ለማኅበረሰብ አባላት የሚከናወኑ መሆናቸውን መቀበል አለበት።
- ♦ ድርጅቱ ሴቶች ብቻ ሳይሆኑ ሁሉም የሚደሰቱበት፣ የብዙ ሰዎች ምርጥ ባሕርያት የሚቀሰቀሱበት እና እውቅና የሚያገኙበት መሆን አለበት።

4.5 ድርጅታዊ የሥርዓተ ጾታ ትንተና

የሥርዓተ ጾታ ትንተና

ስለሴቶች እና በወንዶች ሁኔታ እና ግንዛቤ ያለው መረጃ የሥርዓተ ጾታ ምላሽ ሰጪ ድርጅታዊ ባህልን ለማዳበር በቂ መሠረት አይሰጥም። የሥርዓተ ጾታ ጉዳዮችን በመድረስ ረገድ፣ የሥርዓተ ጾታ ምላሽ ፖሊሲ ስኬት የሚወሰነው በሚያቅዷቸው እና በሚተገብሯቸው ድርጅቶች ባህል እና ብቃት ላይ ነው። ስለዚህ ትልም ቡድኑን ከመተንተን በተጨማሪ፣ ድርጅቶች የሥርዓተ ጾታን ጉዳዮች እንዴት እንደሚይዙ መመርመር ያስፈልጋል።

ድርጅታዊው የሥርዓተ ጾታ ትንተና ድርጅቶች ሴቶች ሥራዎችን እንዲያቅዱ እኩል መብቶችን እና ዕድሎችን ለመስጠት ያላቸውን ፈቃደኝነት እና አቅም፣ እንዲሁም በዚህ ረገድ የድርጅቶቹ አፈጻጸም ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩ ውጫዊ ሁኔታዎችን ይመረምራል።

አንድ ድርጅት የሴቶችን የመሳተፍ እና የማብቃት ስትራቴጂ ለማውጣት እና ለመተግበር ፈቃደኝነት እና አቅም እንዳለው ለመተንተን የሚከተሉትን ገጽታዎች ማየት ተገቢ ሊሆን ይችላል፡-

- ♦ የድርጅቱ ዓይነት እና የሥርዓተ ጾታ ጉዳዮችን ለመድረስ ያለው አጠቃላይ አቅም
- ♦ ስለ የሴቶች እኩል መብቶች እና ዕድሎች ያለው ፖሊሲ
- ♦ በሴቶች እኩል መብቶች እና ዕድሎች መስክ የድርጅቱ ስትራቴጂ እና ተግባራት
- ♦ **ድርጅታዊ መዋቅሩ።** ይህ በድርጅቱ ውስጥ ኃላፊነቶች፣ ግዴታዎች እና ተግባራት ከሚከፋፈሉበት እና ሀብትም በወንዶች እና በሴቶች መካከል ከሚሰራጩበት ሁኔታ ጋር ይዛመዳል።
- ♦ **የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ፖሊሲን ለመተግበር የሚያስችል የሰው ኃይል።** ይህ የሚያተኩረው በሠራተኞቹ ጥራት እና ብዛት ላይ ነው፤ ለምሳሌ ሥራዎቹን ለማከናወን አጠቃላይ የሠራተኞች ብዛት፣ የሴት ሠራተኞች ብዛት እና የሥርዓተ ጾታ ባለሙያዎች መኖር።
- ♦ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ፖሊሲን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችለው የገንዘብ እና ቁሳዊ ሀብት።
- ♦ **የድርጅቱ ባህል** የሠራተኞችን የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን በማክበር፣ በሴት አመራሮች ተመክሮ እና የሴቶች ሚናዎችን በማድነቅ አማካይነት በሠራተኞቹ እሴቶች እና ደንቦች ውስጥ ይንጸባረቃል።

ክፍል 5፡ የእንስታዊነት (Feminism) መርሆዎች

የሥልጣናው ዓላማዎች

ተሳታፊዎች ይህንን ክፍል ጊዜ ሲያጠናቅቁ የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ፡-

- የእንስታዊነትን ጽንሰ ሐሳብ እና ንድፈ ሐሳቦች መረዳት
- የእንስታዊነት እና የለውጥ አመራር መርሆዎችን መግለፅ
- የሥርዓተ ጾታ እኩልነት አለመኖርን ከእንስታዊነት ጽንሰ ሐሳብ አንጻር ማስረዳት
- በኢትዮጵያ ያለውን የእንስታዊነት መረዳት

መግቢያ

ይህ ክፍል ስለ እንስታዊነት ጽንሰ ሐሳብ፣ መርሆ እና ንድፈ ሐሳቦች አጠቃላይ ግንዛቤዎችን ያብራራል። የሥርዓተ ጾታ እኩልነት አለመኖርንም ከእንስታዊነት አንጻር ያሳያል፤ በኢትዮጵያ ያለውን የእንስታዊነት አረዳድም ይገልጻል።

5.1. የእንስታዊነት (feminism) ንድፈ ሐሳቦች

የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳቦች

ብዙ ሰዎች የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ በሴቶች ላይ ብቻ ያተኮረ እና ሴቶች በወንዶች ላይ የበላይ እንዲሆኑ የማበረታታት ተፈጥሯዊ ግብ አለው የሚል የተሳሳተ እምነት አላቸው። እውነቱ ግን የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ ሁል ጊዜ እኩልነት ማጣትን፣ ጭቆናን እና ኢፍትሃዊነትን የሚፈጥሩ እና የሚደግፉ ኃይሎችን ትርት አድርጎ በሚያሳይ መልኩ **ማኅበራዊውን** ዓለም የማየት ጉዳይ ነው፤ በዚህም አማካይነት የእኩልነትን እና የፍትህ ፍለጋን ያበረታታል።

ሆኖም፣ የሴቶች ተመክሮዎች እና አተያዮች **በማኅበራዊ** ንድፈ ሐሳብ እና **በማኅበራዊ** ሳይንስ ውስጥ ለረጅም ጊዜ የተገለሉ በመሆናቸው፣ ብዙው የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ ግማሹ የዓለም ሕዝብ **ማኅበራዊ** ኃይሎችን፣ ግንኙነቶችን እና ችግሮችን ከምናይበት መንገድ አለመጉደሉን ለማረጋገጥ፣ ሴቶች በማኅበረሰቡ ውስጥ ባላቸው መስተጋብር እና ልምዶች ላይ ያተኮረ ነበር።

እንስታዊነት ሥርዓተ ጾታዊ እኩልነት እንዲሰፍን እና በጾታ፣ በዕድሜ፣ በአካል ጉዳተኝነት፣ በችሎታ፣ በዘር፣ በሃይማኖት ወይም በብሔር ላይ የተመሠተረ ጭቆና እና ማግለል እንዲወገድ የሚሟገት **ርዕዮተ ዓለም** ነው። በጾታዎች መካከል ባሉ ቀላል ልዩነቶች ላይ የተመሠረተ መሆኑ አብቅቷል።

በትንተናዊ ማዕቀፍነቱ፤ እንስታዊነት በተለያዩ ማኅበራዊ ተቋማት እና መዋቅሮች ውስጥ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን የኃይል አለመመጣጠን ግልፅ በማውጣት የአባዊነት እና የሥርዓተ ጾታ ጽንሰ ሐሳቦችን ቀይሯል። እንስታዊነት በሁሉም የለውጥ ሥራዎች ውስጥ ለሴቶችን እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖችን መጎልበት፤ ለሥርዓተ ጾታ የኃይል ግንኙነቶች መለወጥ እና ለሥርዓተ ጾታ እኩልነት መሻሻል የሚታገል የማኅበራዊ ለውጥ ስትራቴጂ ነው።

የእንስታዊነት ጽንሰ ሐሳብ የወንዶች አተያይ ታሪካዊ የበላይነት በተጨማሪ ማኅበራዊ ንድፈ ሐሳብ ውስጥ ችላ የተባሉ ወይም በተሳሳተ መንገድ የታወቁ ማኅበራዊ ችግሮችን፤ አዝማሚያዎችን እና ጉዳዮችን ጥርት አድርጎ ያሳያል።

5.2. የሥርዓተ ጾታ ልዩነቶች እና እኩልነት ማጣት ከእንስታዊነት አንጻር

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማጣት ከእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ አንጻር

አንዳንድ የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳቦች ሴቶች በማኅበራዊ ሁኔታዎች ውስጥ ያላቸው ሥፍራ እና ተመክሮ ከወንዶች እንዴት እንደሚለይ ለመረዳት የትንታኔ ማዕቀፍ ይሰጣሉ። ለምሳሌ፤ ባህላዊ እንስታዊያን/ት ሴትነት እና አንስትነት (womanhood and femininity) ጋር የተዛመዱ የተለያዩ እሴቶችን በማኅበራዊው ዓለም የወንዶች እና የሴቶች ተመክሮዎች የተለያዩባቸው ምክንያቶች አድርገው ያዩዋቸዋል። ሌሎች የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ አመንጨዎች ደግሞ፤ በተቋማት ውስጥ ለሴቶች እና ለወንዶች የተመደቡት የተለያዩ የሥርዓተ ጾታ ሚናዎች በቤተሰብ ውስጥ ያለውን በጾታ ላይ የተመሠረተ የሥራ ክፍፍል ጨምሮ የሥርዓተ ጾታ ልዩነቶችን በተሻለ ሁኔታ ያብራራሉ ብለው ያምናሉ።

ሕልውናዊ (Existential) እና ሥነ ክስተታዊ (phenomenological) እንስታዊያን/ት ሴቶች በአባዊ ማኅበረሰቦች ውስጥ የተገለሉበት እና እንደ “ሌላ” የተገለጹበት ሁኔታ ላይ ያተኩራሉ። አንዳንድ የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳቦች በተለይ ተባዕትነት (masculinity) በማኅበራዊነት (socialization) አማካይነት በሚዳብር እና እድገቱ በሴት ልጆች ውስጥ አንስትነትን ከማዳበር ጋር በሚገናኝበት ሁኔታ ላይ ያተኩራሉ።

የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማጣት ወንዶች እና ሴቶች እኩል የማይስተናገዱበት ማኅበራዊ ሂደት ነው። አያያዙ በኅብረተሰብ ውስጥ ከተስፋፉ ሥነ ሕይወታዊ፤ ሥነ ልቡናዊ ወይም ባህላዊ ልዩነቶች ላይ የመነጨ ሊሆን ይችላል። ከእነዚህ ልዩነቶች መካከል አንዳንዶቹ ተጨባጭ መሠረት ያላቸው ናቸው፤ ሌሎች ደግሞ ማኅበራዊ ሥራዎች ይመስላሉ።

ምንም እንኳን የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ሆነ እና እንስታዊነት በተለያዩ መድረኮች ለሴቶች መብቶች ለመሟገት ጥቅም ላይ ቢውሉም፤ የትርጉም፤ የዓላማ፤ የቅርፅ እና ስለ መብት ያላቸው የአመለካከት ልዩነቶች አሏቸው። በእንስታዊነት እና በሥርዓተ ጾታ እኩልነት መካከል ያሉ ተመሳሳይነት እና ልዩነቶች ከዚህ በታች በሰንጠረዥ 5.1 ውስጥ ተገልፀዋል።

ሰንጠረዥ 5.1: የእንስታዊነት እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ንጽጽር

መለያ	እንስታዊነት	የሥርዓተ ጾታ እኩልነት
ትርጉም	- የሴቶች መብት ተሟጋችነት ሙሉ በሙሉ በሥርዓተ ጾታ እኩልነት ላይ የተመሠረተ ነው። - በተለያዩ ጾታዎች መካከል እኩልነትን መፍጠር እና ማሳካት - በአብዛኛው በሴቶች ወገን	ጾታ ምንም ይሁን ምን ለሁሉም እኩል መብቶች እንዲሁም ዕድሎች የሚገኙበት ሁኔታ ነው
ዓላማ	ለሴቶች እኩል ማኅበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ፖለቲካዊ ዕድሎችን ለማረጋገጥ	ለሁሉም እና ለሁሉም ጾታ እኩል መብቶችን ለማረጋገጥ
መብቶች	እንስታዊነት የሚያተኩረው በሴት ጾታ መብት ላይ ብቻ ነው	የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ጾታ ሳይለይ የሁሉንም ሰው መብት የሚመለከት ነው

ምንጭ: ¹² Brown, Sarah. 2019

5.3. የእንስታዊነት የተለያዩ ንድፈ ሐሳቦች

የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ

እንስታዊነት የጾታዎችን ፖለቲካዊ፣ ኢኮኖሚያዊ፣ ግላዊ እና ማኅበራዊ እኩልነትን ለመግለፅ እና ለመመስረት ዓላማ ያደረጉ የተለያዩ ማኅበራዊ ንቅናቄዎች፣ ፖለቲካዊ ንቅናቄዎች እና ርዕዮተ ዓለሞች ስብስብ ነው።¹³ እንስታዊነት ማኅበረሰቦች ለወንዶች አመለካከት ቅድሚያ ይሰጣሉ፤ በእነዚያ ማህበረሰቦች ውስጥ ያሉ ሴቶችም ግፍ ይፈጸምባቸዋል የሚለውን አቋም ያካትታል።¹⁴ ለውጥ ለማምጣት የሚደረጉ ጥረቶች የሥርዓተ ጾታ አመለካከቶችን መዋጋት እና ለሴቶች ከወንዶች እኩል የሆኑ የትምህርት፣ የሙያ እና በይነ-ግለሰባዊ (interpersonal) ዕድሎችን እና ውጤቶችን መፍጠርንም ያካትታሉ።

እንስታውያት/ን ንቅናቄዎች የመምረጥ፣ የመንግሥት ሥልጣን የመያዝ፣ የመሥራት፣ እኩል ክፍያ የማግኘት፣ ንብረት የማፍራት፣ ትምህርት የማግኘት፣ ውል የመግባት፣ በጋብቻ ውስጥ እኩል መብት የማግኘት እና የወሊድ ፈቃድ የማግኘት መብትን ጨምሮ ለሴቶች መብቶች የሚታገሉ ዘመቻዎችን አካሂደዋል፤ ሕጋዊ ጽንሰ ማስወረድ እና ማኅበራዊ ቅንጅት ተደራሽነትን ለማረጋገጥ፣ እና ሴቶችን እና ልጃገረዶችን ከመደፈር፣ ከወሲባዊ ትንኮሳ እና ከቤት ውስጥ ጥቃት ለመጠበቅ ተሟግተዋል። [¹⁵]

¹² Brown, Sarah. "Difference Between Feminism and Gender Equality." Difference Between Similar Terms and Objects, 24 June, 2019

¹³ Lengermann, Patricia; Niebrugge, Gillian (2010). "Feminism". In Ritzer, G.; Ryan, J.M. (eds.). The Concise Encyclopedia of Sociology. John Wiley & Sons. p. 223

¹⁴ Gamble, Sarah (2001) [1998]. "Introduction". The Routledge Companion to Feminism and Postfeminism. Routledge. pp. VII. ISBN 978-0-415-24310-0.

¹⁵ Roberts, Jacob (2017). "Women's work". Distillations. Vol. 3 no. 1. pp. 6–11. Retrieved 22 March 2018

የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ እንስታዊነት ወደ ንድፈ ሐሳባዊ፣ ልቦለዳዊ ወይም ፍልስፍናዊ ሐቲት (discourse) በመስፋፋቱ የተገኘ ነው። የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማጣትን ምንነት የመረዳት ዓላማ አለው። የሴቶችን እና የወንዶችን ማኅበራዊ ሚናዎች፣ ተመክሮዎች፣ ፍላጎቶች፣ የቤት ሥራዎች፣ እና የእንስታዊነት ፖለቲካን እንደ አንትሮፖሎጂ እና ሶሺዮሎጂ፣ ኮምፖዘክሽን፣ የሚዲያ ጥናቶች፣ ሳይኮኦኖሚክስ በመሳሰሉት በተለያዩ መስኮች አማካይነት ይመረምራል። የተለያዩ የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳቦች ከዚህ ቢታች በአጭር በአጭሩ ቀርበዋል፡-

1. የሊበራል ፌሚኒስቶች ንድፈ ሐሳብ፡- ሊበራል ፌሚኒስቶች ይህንን ያምናሉ፡-

- The የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዋነኛው ምንጭ “የማኅበራዊነት ሂደት” (በማኅበራዊ ሕይወት ውስጥ ለመሳተፍ የሚያስፈልጉትን ዕውቀት፣ ክህሎት እና ተነሳሽነት የሚያገኙበት የመማር ሂደት) ነው።
- የሴቶችን ሕይወት የቀረጹት ሁኔታዎች ከሕዝብ አደባባይ ያገለግላቸው እና ከወንዶች ጋር በእኩል ደረጃ የራሳቸውን ገቢ የማግኘት መብት የነፈጻቸው ሕጎች እና ጭፍን ጥላቻዎች (ወንዶች እና ሴቶች የሚጋሯቸው) ነበሩ።
- ሴቶች ከፍተኛ ትምህርት ለማግኘት መብት፣ ወደ ሙያዎች ለመግባት፣ ንብረትን ለማፍራት እና የመንግሥት ሥልጣን ለመያዝ፣ እና ድምፅ ለመስጠት (ሙሉ ዜግነትን ለሚያመለክተው መብት) ታግለዋል።

2. ሶሻሊስት ፌሚኒስት ንድፈ ሐሳብ፡- በዋናነት በወንዶች እና በሴቶች ግንኙነት ላይ ያተኮረ ነው። ንድፈ ሐሳቡ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለው የጭቆና ግንኙነት ከማኅበራዊ መደብ የመነጨ ብቻ አይደለም ይላል። በጾታዊ ጭቆና እና በመደብ ብዝበዛ መካከል ያሉ ግንኙነቶች መስተካከል አለባቸው።

አንዳንድ የሶሻሊስት ፌሚኒስቶች በካፒታሊስቱ ማኅበራዊ መድረክ እና በመንግስት ግንኙነቶች፣ እንዲሁም በቤተሰብ/ በቤት ግላዊ መድረክ መካከል ያለውን ትስስር በመተንተን ይከራከራሉ፡-

- (ሀ) ካፒታሊዝም ብዙ ወጪ አያወጣም፤ እንዲያውም ሴቶች ከፍተኛ ከማያገኙባቸው ሥራዎች የሚጠቀሙት ካፒታሊስቶች እና ወንዶች ናቸው።
- ለ) በግል እና በሕዝብ መካከል ያለው ልዩነት መታየት በሕብረተሰቡ ውስጥ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን እኩል ያልሆነ ግንኙነት ይደግፋል።

3. ሥር ነቀል የፌሚኒስት ንድፈ ሐሳብ፡- ይህ ንድፈ ሐሳብ የሚከተሉትን ሥር ነቀል ሐሳቦች አካቷል፡-

- ☞ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማጣት በወንዶች እና በሴቶች ቁሳዊ ሁኔታ ላይ የተመሠረተ ነው።
- ☞ የአንድ ለአንድ ጋብቻ በተፈጥሯዊ ሳይሆን በኢኮኖሚያዊ ሁኔታዎች ላይ የተመሠረተ፣ ወንዱን የቤተሰቡ የበላይ የሚያደርግ እና የሀብቱንም ወራሾች ከእሱ የተወለዱ ልጆች ብቻ መሆን አለባቸው የሚለውን ሐሳብ የሚያስፋፋ ነው።

- ☞ የአንድ ለአንድ ጋብቻ ብቸኛ ዓላማ ሴትን ለወንድ ማስገዛት ነው። ወንዶች ሴቶችን በበላይነት በሚቆጣጠሩበት እና ይህንንም በሚያስቀጥሉባቸው ተቋማት ውስጥ ወንዶች በሴቶች ላይ ያላቸውን ስልጣን ያመለክታሉ።

4. ልዩነት ተኮር የፌሚኒዝም ንድፈ ሐሳብ፡-

- ☞ ልዩነት ተኮር እንስታዊነት በሴቶች እና በወንዶች መካከል ላሉ ልዩነቶች አፅንዖት የሚሰጥ፣ በርካታ የእንስታዊነት ዘርፎችን የሚወክል ንድፈ ሐሳብ ነው። በተለምዶ “አንስታይ” (“feminine”) ተብለው የሚገመቱትን እንደ ተገዥነት፣ እንክብካቤ፣ ስሜት ወይም ርህራሄ ያሉ ባሕርያት እንደገና ለመገመገም በ1980ዎቹ እና በ1990ዎቹ የተነሳ ንድፈ ሐሳብ ነው።
- ☞ ዘዴው አንዳንድ ጊዜ “የሴቶች የማወቅ መንገዶች” ተብለው በሚገለፁት አንስታይ አተያዮች (feminine perspectives) አማካይነት በሳይንስ እና በቴክኖሎጂ ውስጥ ያሉ አድጋዊነቶችን ለይቷል። የልዩነት ፌሚኒስቶች ለሴቶች/ወንዶች ቋሚ ባሕርይ የሚሰጡ (essentialist) ተብለው ይተቻሉ። ልዩነት ተኮር እንስታዊነት ተለምዷዊ አንስታይነትን እና ተባዕታይነትን ወደ ማዳነቅ እና የተለመዱ ጅምላ ፈራጅ አመለካከቶችን ወደ ማጠናከር ያዘነብላል።
- ☞ ዘዴው በተለያዩ መደቦች እና ባህሎች ውስጥ ያሉ ሴቶች እና ወንዶች የተለያዩ አመለካከቶችን እና እሴቶችን ይይዛሉ ብሎ ያለማሰብ ችግር አለበት።

- ☞ **የሥርዓተ ጾታ ጭቆና ንድፈ ሐሳብ፡-** ከሴቶች የሥርዓተ ጾታ ልዩነት እና የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ማጣት ጽንሰ ሐሳቦች አልፎ፣ ሴቶች ከወንዶች የተለዩ መሆናቸው ወይም እኩል አለመሆናቸው ሳያንስ በተግባር ይጨቆናሉ፣ ተገዢ ይደረጋሉ፣ አልፎ ተርፎም በወንዶች ይጠቃሉ የሚል መከራከሪያ ያቀርባል። ሳይኮአናሊቲክ እንስታዊነት እና አክራሪ እንስታዊነት በተባሉት በሁለቱ የሥርዓተ ጾታ ጭቆና ጽንሰ ሐሳቦች ውስጥ ሥልጣን ቁልፍ መለኪያ ነው።

- ☞ ሳይኮአናሊቲክ እንስታዊነት/ን ሲግመንድ ፍሮይድን ስለ ሰው ስሜቶች፣ ስለ የልጆች ዕድገት እና ስለ ከፊል ንቁ እና ኢ-ንቁ አእምሮ አሠራር በቀመራቸው ንድፈ ሐሳቦች አማካይነት በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን የኃይል ግንኙነት ለመግለፅ ይሞክራሉ። ንቁ ስሌት የአባዊ ሥርዓትን ውልደት እና መባዛት ሙሉ በሙሉ ሊያብራራ አይችልም ብለው ያምናሉ።

- ☞ አክራሪ ፌሚኒስቶች ሴት መሆን በራሱ አዎንታዊ ነገር መሆኑን እና ይህም ሴቶች በሚጨቆኑባቸው አባዊ ማኅበረሰቦች ውስጥ ተቀባይነት እንደሌለው ይከራከራሉ። አካላዊ ጥቃትን በአባዊነት መሠረት ላይ የቆመ መሆኑንም ይገልጻሉ። ሆኖም፣ ሴቶች የራሳቸውን ዋጋ እና ጥንካሬ ከተገነዘቡ እና እህትማማችነትን መመሥረት ከቻሉ አባዊነትን ማሸነፍ ይቻላል ብለው ያስባሉ።

- 5. **የመቅራዊ ጭቆና ንድፈ ሐሳብ፡** የሴቶች ጭቆና እና እኩልነት ከካፒታሊዝም፣ ከአባዊነት እና ከዘረኝነት የመነጨ ነው። የሶሻሊስት እንስታዊነት/ን የሠራተኛው መደብ በካፒታሊዝም የተነሳ ይበዘበዛል ከሚለው የካርል ማርክስ

እና የፍሬድሪክ ኤንግልስ ሐሳብ ጋር ይስማማሉ። ይህንን ብዝበዛ መደባዊ ብቻ ሳይሆን ጾታዊ ጭምር አድርገው ለማየት ይሞክራሉ።

6. በይዘ ዘርፋዊ (Intersectionality) ንድፈ ሐሳብ፡- መደብ፣ ጾታ፣ ዘር፣ ጎሳ እና ዕድሜ ጨምሮ በተለያዩ መለኪያ ባሕርያት አማካይነት ጭቆናን እና እኩልነትን ማጣትን ለማብራራት ይሞክራል። አቀንቃኞቹ ሁሉም ሴቶች በተመሳሳይ መንገድ ጭቆና እንደማይደርስባቸው እና ሴቶችን የሚጨቁኑት ተመሳሳይ ኃይሎች እንዲሁ ነጭ ያልሆኑ ሰዎችን እና ሌሎች የተገለሉ ቡድኖችን እንደሚጨቁኑ የሚያስረዳ ወሳኝ አተያይ ያቀርባሉ።

በሴቶች ላይ የሚደረግ የአንድ አቅጣጫ መዋቅራዊ ጭቆና፣ በተለይም ኢኮኖሚያዊ ጭቆና፣ በኅብረተሰብ ውስጥ የሚታየው በሥርዓተ ጾታዊ የደመወዝ ልዩነት ላይ ነው። ይህም ለተመሳሳይ ሥራ ወንዶች ከሴቶች የበለጠ ክፍያ በመደበኛነት እንደሚያገኙ ያሳያል።

ይህ ሁኔታ በበይነ ዘርፋዊ አተያይ ሲታይ፣ ነጭ ያልሆኑ ሴቶች እና ነጭ ያልሆኑ ወንዶች ከነጮች ወንዶች ገቢ አንፃር እጅግ ዝቅተኛ ክፍያ ያገኛሉ። በ20ኛው ክፍለ ዘመን መገባደጃ ላይ ይህ የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳብ ዘርፍ የካፒታሊዝምን ሉላዊነት እና የማምረቻ እና የሀብት ዘዴዎች በዓለም ዙሪያ ባሉ የሴቶች ሠራተኞች ብዝበዛ የተመሠረተ መሆኑን አስከመሞገት ሰፍቷል።

5.4. የእንስታዊነት መርሆዎች

የእንስታዊነት መርሆዎች

በዓለም ዙሪያ እንስታውያት/ን እና የሴቶች መብት ተሟጋቾች የጾታ እኩልነትን ለማሳደግ ደፋር እርምጃዎችን ሲወስዱ ቆይተዋል። ነባሩን ሁኔታ ለመቀየር አዳዲስ እና የታሰበባቸው መንገዶችን ተጠቅመዋል። እንስታዊነት የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ እንዲረዳ፣ ተግባራዊ የሚደረግባቸውን አቅጣጫዎች የሚመሩ መሠረታዊ መርሆዎች የሚከተሉት ናቸው፡-

1. **ልዩነት የሚያመጣ ለውጥን መደገፍ፡-** የእንስታዊነት ስትራቴጂዎች ዓላማ ልዩነት የሚያመጣ ለውጥን ማሳካት ነው። ልዩነት የሚያመጣ ለውጥ ዘላቂ እና ረጅም ጊዜ የሚቆይ፣ እና በመሠረታዊነት ኃይልን እንዲሁም የሥርዓት እና የመዋቅር እኩልነትን ማጣትን የሚገዳደር እና የሚቀይር ለውጥ ነው።
2. **ኃይል እና ልዩ መብትን መገንዘብ፡-** በዓለም ዙሪያ በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን እኩል ያልሆነ የሥልጣን ክፍፍል (እና ልዩነትን) የሚያስጠብቀው አባዊ የኃይል መዋቅር ያስገነዝባል።
3. **የሴቶች መብት ተዋንያንን ከፊት ማስቀደም፡-** እንስታዊነት የሴቶች መብት ተዋንያንን በሥራው ከፊት ያስቀድማቸዋል፤ ድርጅቶቻቸውን ያጠናክራል፤ ድምፃቸውን ያሳያል፤ እንዲሁም ፕሮጀክቶቻቸውን ይደግፋል።
4. **ዐውድ እና ውስብስብነትን ከግምት ማስገባት፡-** በሥርዓተ ጾታ እኩልነት እና በሴቶች መብቶች ላይ በሚሠሩበት ጊዜ የአውድ-ተኮር ስትራቴጂዎችን አስፈላጊነት በማጥላት እንስታዊነት የዐውድ ትንተና መስጠት።

5. ብዝሃነትን ማከበር እና በበይነ ዘርፋዊ ዘዴ መድልዎን መጋፈጥ፡- የእንስታዊነት ዘዴ የሰዎችን በርካታ ማንነቶች እና ሊጠቀሙበት የሚችሉትን (ወይም የማይችሉትን) ኃይል የሚይዙበትን መንገዶች ለማጥላት የሚያስችል በይነ ዘርፋዊ አተያይን ያካተተ ነው።
6. ያለ እኔ፣ ምንም ስለ እኔ፡- ከአጋሮች እና ከማኅበረሰቦች ጋር አብሮ ለመሥራት የእንስታዊነትን ንድፈ ሐሳብ ተግባራዊ ማድረግ ማለት ትብብርን ማብቃት እና ሴቶች እና ድርጅቶቻቸው በሚመለከቷቸው ጉዳዮች ሁሉ ላይ በውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ እንዲካተቱ ማድረግ ማለት ነው።
7. ምንም ጉዳት አለማድረስ፡- የእንስታዊነት ዘዴ የስጋት ግምገማን፣ ከለላን እና ደህንነት ጥበቃን የሚያይበት መንገድ፣ ሁል ጊዜ የሥርዓተ ጾታ እምነቶች ሴቶችን - ሴቶች ሠራተኞችን ጨምሮ - የሚጎዱ የኃይል አለመመጣጠኖችን እንደሚፈጥሩ ግምት ውስጥ ያስገባል።
8. ልዩነት ለሚያመጣ ለውጥ ሲባል እውቀትን መደገፍ፡- እውቀት ማመንጨትን የተመለከተ ዘዴ፣ እውቀት የሚመነጭባቸው፣ የሚሰራጩባቸው እና ጥቅም ላይ የሚውልባቸው ሂደቶች የሥርዓተ ጾታ እና የኃይል ግንኙነቶች ላይ ልዩነት የሚያመጣ ለውጥ ሊያደርጉ ወይም ነባር የኃይል ግንኙነቶችን ሊደግፉ እንደሚችሉ ይቀበላል።
9. ለድርጅታዊ ለውጥ ቁርጠኛ መሆን፡- ለድርጅታዊ ሥራችን የእንስታዊነት መነፅር ያስፈልጋል ማለት፣ የእንስታዊነት እሴቶችን የሚኖር ድርጅት መሆን ማለት ምን ማለት እንደሆነ የሚገልፅ አመራር እስካላሳየን ድረስ የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን እና የሴቶች መብቶችን ለማስፋፋት በውጤታማ መንገድ መሥራት አንችልም ማለት ነው።

5.5. የእንስታዊነትን ግንዛቤ በኢትዮጵያ

የእንስታዊነትን ግንዛቤ በኢትዮጵያ

ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ኢትዮጵያ በዓለም አቀፍ ደረጃ የተንቀሳቀሰ ማዕበል ነው፤ እንስታዊነትን የሚደግፉ ብዙ እንቅስቃሴዎችም አሉ። እዚህ ኢትዮጵያ ውስጥ የእንስታዊነት ጽንሰ ሐሳብ በደንብ አይታወቅም። በኢትዮጵያ የሴቶችን እኩልነት እና የሴቶች መብቶች ለማረጋገጥ አሁንም መታገል አስፈላጊ በመሆኑ፣ ከቅርብ ዓመታት ወዲህ ፣በኢትዮጵያ የመጀመሪያው የእንስታዊነት ንቅናቄ “ሴታዊት” እና ጥቂት የሴቶች ማኅበራት እንስታዊነት እያስተዋወቁ እና እየተሟገቱለት ይገኛሉ።

የሴታዊት እና የአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲው የሎው ሙሽመንት ኤክስፐርቶች እንደሚሉት፣ የእንስታዊነት መርሆዎች ግንዛቤ በኢትዮጵያ ውስጥ ገና የመነሻ ደረጃው ላይ ነው የሚገኘው። እንስታዊነት ማለት ለብዙዎች “ለሴቶች መብት ብቻ የሚሰሩ” ማለት ነው። ስለዚህ እንደ የኢትዮጵያ የሴቶች ማኅበራት ቅንጅት (ኢ.ሴ.ማ.ቅ.) ያሉ ድርጅቶች ስለ እንስታዊነት ጽንሰ ሐሳብ፣ ስለ መርሆዎቹ እና ስለ ዓላማው በዋና ባለድርሻ አካላት እና በማኅበረሰቡ ዘንድ ግንዛቤ መፍጠር አለባቸው።

እንስታዊነት የሚለው ቃል በዓለም አቀፍ ደረጃ ለሴቶች እኩል መብቶችን እና የሕግ ጥበቃዎችን ለማስገኘት ያለመ የፖለቲካ፣ የባህል እና የኢኮኖሚ እንቅስቃሴ ተብሎ ይገለጻል። ከጊዜ በኋላ በኢትዮጵያ ውስጥ የእንስታዊነት ተሟጋቾች ተከታዮቹን በመሳሰሉ ጉዳዮች የሴቶች ሕጋዊ መብቶችን የማስከበር ዘመቻ አደረጉ፡- ውሎች የመዋዋል፣ ንብረት

የማፍራት እና ድምጽ የመስጠት መብቶች፤ የአካልን ክብር የማስጠበቅ እና በአካል የማዘዝ፤ የእርግዝና መከላከያ እና የቅድመ ወሊድ እንክብካቤን ጨምሮ ፅንሰ ማቋረጥ እና የሥነ ተዋልዶ መብቶች፤ የቤት ውስጥ ጥቃት፤ ወሲባዊ ትንኮሳ እና አስገድዶ መድፈር ጥበቃ፤ የወሊድ ፈቃድ እና እኩል ክፍያ ጨምሮ የሥራ ቦታ መብቶች፤ እንዲሁም ሴቶች የሚያጋጥሟቸውን ሁሉንም የመድል ዓይነቶች የሚቃወሙ ዘመቻዎች ማድረጋቸውን የተለያዩ ጥናቶች ያሳያሉ።

በኢትዮጵያ ውስጥ እንስታዊነት ለተለያዩ ሰዎች የተለያዩ ትርጉም ሊኖረው ይችላል። እንስታዊነት የሚለውን ቃል በአብዛኛው ሕዝብ ዘንድ በተሳሳተ መንገድ ተተርጉሟል። አንዳንድ የማኅበረሰብ አባላት አስተያየቶች ከዚህ በታች በአጭሩ ቀርበዋል፡-

- ☞ አንዳንድ ሰዎች ወንዶችን ጎድቶ ሴቶችን ለመጥቀም የሚሠራ አድርገው ስለሚያምኑ እንስታዊነትን እንቃወማለን ይላሉ። ሆኖም ይህ ማለት በወንዶች እና በሴቶች መካከል እኩልነት የመኖሩን ሐሳብ መቃወማቸው እንዳልሆነም ይናገራሉ።
- ☞ ብዙ ሰዎች ፌሚኒስቶች ጽንፈኞች አድርገው ከማየታቸውም በላይ፤ ንድፈ ሐሳቡ ከወንዶች ጥላቻ እና ከሌሎች አድላዊነት ጋር የተቆራኘ በመሆኑ ማኅበራዊ ሥራዎች በሆኑት የኢትዮጵያ ባህሎች እና እሴቶች ውስጥ ተግባራዊ ሊሆን እንደማይችል ያምናሉ።
- ☞ አንዳንዶች ማህበረሰቡ የተለየ ባህል እና ታሪካዊ አውድ ስላለውና የሴቶች የእኩልነት ጥያቄ አዲስ ስላልሆነ በኢትዮጵያ ውስጥ እንስታዊነት የሚለውን ቃል በቀጥታ መጠቀም እንደማይቻል እና እንስታዊነት ኢትዮጵያ ውስጥ ተግባራዊ እንዲሆን ከተፈለገ፤ ቃሉ ካለው ፖለቲካዊ አንድምታ የተነሳ ታሪካዊ ተጠያቂነቱን እና የፖለቲካ መደቡን መገንዘብ ያስፈልጋል ብለው ያምናሉ።
- ☞ እንስታዊነት ከኢትዮጵያ ኅብረተሰብ፤ ባህል እና ሃይማኖት ጋር የማይጣጣም በመሆኑ ምዕራባዊው እንስታዊነት በኢትዮጵያ ላይ አይተገበርም የሚል ሐሳብ መስማት ያልተለመደ አይደለም። ይህም ሁኔታ ውስጥ ከኢኮኖሚያዊ ችግሮች ጋር ሊያያዝም እንደሚችል ያምናሉ።

ስለዚህ በኢትዮጵያ ውስጥ ማኅበረሰቡ የእንስታዊነትን ጽንሰ ሐሳብ እና ዓላማውን እንዲረዳ ለማስቻል ከእስካሁኑ የበለጠ ሥራ መሠራት አለበት። ይህንን ለማሳካትም፤ ስለ እንስታዊነት ጽንሰ ሐሳብ ሕዝባዊ ውይይቶች፤ ሥልጠና፤ የግንዛቤ ማስጨበጫ ፕሮግራሞች ማካሄድ ያስፈልጋል። ይህ የሥልጠና መጽሐፍ ስለ እንስታዊነት እና የሴቶችን መብት ለማረጋገጥ ስላለው ጠቀሜታ የተሻለ ግንዛቤ ለመፍጠር ይረዳል። የሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ማጣት ችግርን ለመቅረፍ የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳቦች እና መርሆዎች ከኢትዮጵያ ሁኔታ ጋር ተጣጥመው መቅረብ አለባቸው።

ለማጠቃለል፣ እንስታዊነት ማለት የወንዶች እና የሴቶች እኩል መብቶች እና እድሎች የማግኘት ጉዳይ ነው። የተለያዩ የሴቶችን ተመክሮዎች፣ ማንነቶችን፣ እውቀቶችን እና ጥንካሬዎችን በማክበር እና ሁሉም ሴቶች መብቶቻቸውን እንዲገነዘቡ ለማድረግ መጣር ነው። ስለዚህ በጾታ እኩልነት ላይ የሚሠሩ ሁሉም ባለድርሻ አካላት የእንስታዊነት ንድፈ ሐሳቦችን እና የሴትነትን መርሆዎችን ማራመድ አለባቸው።

ዋቢ ምንጮች

1. Gamble, Sarah (2001) [1998]. "Introduction". *The Routledge Companion to Feminism and Postfeminism*. Routledge. pp. VII. ISBN 978-0-415-24310-0.
2. Roberts, Jacob (2017). "Women's work". *Distillations*. Vol. 3 no. 1. pp. 6–11. Retrieved 22 March 2018
3. Brown, Sarah. "Difference Between Feminism and Gender Equality." *Difference Between Similar Terms and Objects*, 24 June, 2019
4. *Gender equality ILO, 2020*
5. Lengermann, Patricia; Niebrugge, Gillian (2010). "Feminism". In Ritzer, G.; Ryan, J.M. (eds.). *The Concise Encyclopedia of Sociology*. John Wiley & Sons. p. 223
6. Moser, C. (1993), *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*, Routledge, London, pp. 56-57.
7. <https://gsdrc.org/document-library/a-transformative-stand-alone-goal-on-achieving-gender-equality-womens-rights-and-womens-empowerment/>
8. <https://knoema.com/atlas/Ethiopia/topics/World-Rankings/World-Rankings/Global-gender-gap-index>
9. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
10. <https://www.sociologydiscussion.com/society/development-meaning-and-concept-of-development/688>
11. Habazettl, H., Conzen, P. F., Vollmar, B., Baier, H., Christ, M., Goetz, A. E., ... & Brendel, W. (1992). Dilation of coronary microvessels by adenosine induced hypotension in dogs. *International journal of microcirculation, clinical and experimental*, 11(1), 51-65.

----- //

የሥልጣን መጽሐፍ ተጠናቀቀ