

## وزارة الرعاية الاجتماعية وشؤون المرأة والطفل

### الإدارة العامة للمرأة والأسرة

## تقرير عن الاجتماع التنسيقي لمدراء الإدارات النظرية بالمركز والولايات

الزمان: الساعة صباحاً الاثنين الموافق ٣١ / ٣

المكان: قاعة اجتماعات مركز المرأة للسلام والتنمية

**الحضور:** مدير الإدارة العامة للمرأة والأسرة والعاملون بالإدارة، مدراء إدارات المرأة بالولايات، ابتدرت النقاش أ. خديجة أبو القاسم مدير الإدارة مرحبة بالحضور من الولايات المختلفة وبعد تلاوة آيات من الذكر الحكيم، تحدثت أ. خديجة أبو القاسم موضحة أهمية اللقاء للإدارات النظرية بالمركز والولايات للوقوف علي سير العمل الخاص بكافة القضايا المتعلقة بالمرأة والأسرة ولتحقيق شعار هذا الاجتماع التنسيقي (معاً لتحقيق النهضة الاجتماعية) مفيدة بان هذا اللقاء عبارة عن عصف ذهني للخروج برؤية واضحة ومحددة تمكن إدارات المرأة بالولايات للقيام بدورها علي الوجه الأكمل تجاه إنفاذ خططها وبرامجها، ومن ثم التشاور والتفكير في حل المشاكل والعقبات التي تعترض سير تنفيذ الخطط والتداول في كيفية معالجتها مضيئة كذلك إن هذا اللقاء الهام يشتمل علي تقديم عدد من الأوراق والتي منها:-

١/ ورقة الإدارة العامة للمرأة والأسرة.

٢/ الاستراتيجية الوطنية للأسرة.

٣/ ملخص للسياسة القومية لتمكين المرأة

### أولاً:

قدمت الأستاذة خديجة أبو القاسم ورقة الإدارة العامة للمرأة والأسرة والتي اشتملت

علي أهم المحاور التالية:-

مقدمة - المرجعيات - الهدف الاستراتيجي - الأهداف العامة - الاختصاصات -

الهيكل التنظيمي - المهام والاختصاصات للإدارات الفرعية مركز المرأة للسلام والتنمية،

مركز المرأة لحقوق الإنسان مراكز تنمية المرأة بالولايات العلاقة التنسيقية مع الجهات ذات

الصلة وحدات المرأة القطاعية -آليات المرأة بمؤسسات التعليم العالي -آليات المرأة بالمؤسسات التمويلية - آليات المرأة علي المستوي الولائي - ادارت المرأة بالولايات ومهامها واختصاصاتها- مستشارات الولاية لشؤون المرأة بالولايات- العلاقة بين المركز والولايات - اللجان الاستشارية -اللجنة الوطنية للنهوض بالمرأة السودانية- اللجان الدولية والإقليمية- أهم ملامح الخطة الخمسية للفترة ٢٠٠٧- ٢٠١١م أهم الإنجازات وتشتمل علي السياسات- بناء القدرات- المشروعات -الإصدارات- هذا بجانب الالتزامات الإقليمية والدولية وأخيرا التنسيق مع المنظمات.

## ثانياً:

استعرضت د. وداد إبراهيم ورقة الاستراتيجية الوطنية للأسرة حيث اشتملت بجانب التقديم والمقدمة علي المحاور الآتية ( تعريف الأسرة -الرؤية - الرسالة- الموجهات- الأهداف -الواقع - التحديات -نقاط القوة - نقاط الضعف - الفرص المتاحة - السياسات - الآليات المؤسسية لإعمال الاستراتيجية- المتابعة والتقييم- وأخيرا الاولويات). منوهة إلي أهمية تشجيع إنشاء المجالس كآليات رفيعة لعمل الأسرة والمرأة والطفل علي ان تكون لصيقة من متخذي القرار كما أشارت إلي ضرورة وضع الولايات لاستراتيجياتها ورفع تقاريرها الدورية لخطتها الاستراتيجية لتضمينها في التقرير الذي يرفع لجامعة الدول العربية دورياً.

## ثالثاً:

ملخص السياسة القومية لتمكين المرأة استعرضت أ. عفاف إبراهيم ملخصاً عن السياسة القومية لتمكين المرأة مشتملاً علي:- تعتبر السياسة من أهم مخرجات مشروع تمكين المرأة وتكمن أهميتها بأنها تساعد علي اتخاذ التدابير الكفيلة لتمكين المرأة وتعميق مشاركتها في كافة أوجه التنمية المستدامة والعمل علي سد فجوات النوع إضافة إلي تطوير شراكة وطنية بين مؤسسات الدولة الرسمية والطوعية والشعبية كذلك أن الوثيقة تشكل إسناداً عملياً لما كفله الدستور والقوانين الوطنية والاتفاقيات الإقليمية والدولية التي صادق عليها السودان في شأن المرأة. موضحة كذلك ان الوثيقة تشتمل علي المحاور الآتية:- (تقديم وتمهيد - ملخص الوثيقة -الوضع الراهن - الهدف الاستراتيجي - الأهداف الكلية - محور الصحة والبيئة- التعليم - التمكين الاقتصادي - حقوق الإنسان والقانون - المشاركة

السياسية واتخاذ القرار - السلام وفض النزاعات ثم الآليات المؤسسية لإعمال السياسة تداول الحضور حول الأوراق المقدمة وتناول النقاش كذلك تقارير الولايات والمشاكل والعقبات التي تعترض سير التنفيذ للخروج برؤية متكاملة لمعالجة كافة القضايا المتعلقة بالمرأة والأسرة في الولايات تم الاتفاق علي تكوين أربعة مجموعات عمل جاءت كما يلي:-

١. محور البناء المؤسسي.
٢. محور توطين السياسات.
٣. محور التنسيق والشراكة.
٤. محور بناء القدرات والتدريب والتأهيل المجتمعي.

علي إن تتناول كل مجموعة النقاط الآتية:-

١. نقاط القوة .
٢. نقاط الضعف.
٣. الفرص المتاحة.
٤. المهددات.
٥. التحديات.

وذلك لتشخيص كافة المشاكل التي تعترض سير تنفيذ الخطط والبرامج الخاصة بالمرأة والأسرة ووضع التوصيات المناسبة لمعالجتها.

**اشتملت نقاط القوة على:-**

- (١) وجود إدارات على المستوى الولائي والقطاعي.
- (٢) وجود بعض الكوادر المدربة.
- (٣) وجود قيادات نسوية فاعلة بالولايات.
- (٤) الالتزام السياسي من قبل الدولة تجاه قضايا المرأة والأسرة.
- (٥) وجود مراكز اجتماعية لتنمية المرأة والأسرة بالولايات.
- (٦) وجود كليات تنمية المجتمع بالولايات.
- (٧) وجود وحدات للمرأة على مستوى المحليات.
- (٨) وجود اللوائح والتشريعات الخاصة بالمرأة.

## نقاط الضعف:-

- ١- عدم وضوح التبعية مع عدم توحيد مسميات الإدارة.
- ٢- معظم الهياكل أما غير مجازة أو غير موحدة.
- ٣- عدم استقرار القيادات بالإدارات.
- ٤- عدم توفر مراكز التنمية بمعظم الولايات.
- ٥- معينات العمل بمعظم الإدارات والمراكز غير موجودة.
- ٦- عدم وضعف التنسيق مع آليات المرأة بالولايات.
- ٧- عدم وجود وحدات للمرأة داخل الوزارات والمؤسسات والجامعات.
- ٨- عدم الوعي بضرورة الشراكات والتنسيق والتشبيك.
- ٩- ضعف المكون المحلي (بشري - مادي).
- ١٠- عدم رصد الميزانيات الكافية للتدريب.
- ١١- عدم الاهتمام بالتدريب والتأهيل (كحاجز كفاءة للترقي الوظيفي).
- ١٢- عدم توفر المعلومات والبيانات عن الاحتياجات التدريبية والتأهيلية.
- ١٣- عدم اقتناع متخذي القرار.
- ١٤- عدم توفير التمويل والميزانيات الحساسة بالنوع.
- ١٥- عدم وجود الكوادر المدربة والمؤهلة.
- ١٦- ضعف واستضعاف لآليات المرأة الولائية (البناء المؤسسي).
- ١٧- عدم وجود آليات على مستوى المحليات.
- ١٨- عدم وجود معينات العمل (عربة - كمبيوتر - مكاتب).
- ١٩- عدم وجود قيادات مؤثرة على مستوى الولايات.

## الفرص المتاحة:-

- المنظمات العاملة في مجال المرأة.
- الميزانيات المجازة.
- الصناديق التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.
- وجود مستشارة للمرأة والطفل بالولاية.

- تعزيز التنسيق مع المنظمات الأجنبية ووكالات الأمم المتحدة (مذكرات تفاهم، اتفاقيات، مشاريع ... الخ).
- المؤسسات التعليمية البحثية في الولاية.
- وحدات الوزارة في الولايات.
- المؤسسات المصرفية.
- وجود الكادر البشري.
- الالتزام السياسي.
- الدعم المركزي للتدريب.
- وجود مجالس التنمية واللجان التنسيقية.
- السياسات والقوانين المناصرة للمرأة والأسرة.
- وجود مراكز التنمية الاجتماعية.

#### المهددات:-

- تداخل المهام والاختصاصات بين إدارات المرأة ومستشارات الولاية.
- عدم تفعيل القوانين والتشريعات.
- تداخل صلاحيات ومهام إدارة المرأة مع وحدات الوزارة الأخرى.
- عدم تبعية إدارات المرأة للمدراء العاميين مباشرة.
- عدم وضوح المهام والاختصاصات في الوزارات القطاعية في الولايات.
- عدم التنسيق بين الجهات العاملة في مجال المرأة.
- تغيير السياسات.
- قصور الفهم الإداري.
- قلة الموارد المالية.

## التوصيات

### **أولاً: محور البناء المؤسسي:**

- ١- ضرورة توحيد واستكمال وتفعيل الهيكل الوظيفي والإداري والاسترشاد بالهيكل المقترح من الإدارة الاتحادية
- ٢- دعم مراكز وإدارات المرأة بمعينات العمل.
- ٣- تعزيز وتقوية الإشراف على المنظمات والجمعيات القاعدية والولائية العاملة في مجال المرأة والأسرة.
- ٤- ضرورة الالتزام بتمويل المشروعات بأفراد ميزانيات لإدارة المرأة بالولايات.

### **ثانياً: محور التنسيق والشراكة:**

- ١- إيجاد آلية تنسيقية تضم كل المعنيين بأمر المرأة في الولاية.
- ٢- إنشاء وحدات للمرأة والأسرة والنوع الإجتماعي بالوزارات القطاعية بالولايات ومجموعات للمساندة والمناصرة في المجالس التشريعية.
- ٣- ضرورة التنسيق والتوأمة مع المنظمات الأجنبية.
- ٤- الفصل بين المهام والاختصاصات للمستشارات وإدارات المرأة والأسرة الولائية.

### **ثالثاً: محور توطيد السياسات:**

- ١- توظيف الإعلام المجتمعي للتعريف بالسياسات وفتح قنوات للتأزر والإسناد والتشاور حول السياسات الاجتماعية الخاصة بالمرأة والأسرة مع تعزيز الدعم السياسي للقيادات على المستوى الولائي.
- ٢- وضع خطط تفصيلية لإنفاذ السياسات مع الأخذ في الاعتبار بالمرجعيات.
- ٣- تقوية الآليات المنفذة للسياسات وتدريب الكوادر المنفذة.
- ٤- تهيئة البيئة الملائمة وتوفير الميزانيات اللازمة مع الأخذ بشواغل وأولويات قضايا المرأة .
- ٥- إيجاد آلية للتقييم والمتابعة.

٦- إشراك المعنيين بقضايا المرأة في القطاعات الاتحادية والولائية وفقاً للمحاور المنصوص عليها في السياسة.

#### (٤) محور بناء القدرات:

١- زيادة فرص التدريب للكوادر الولائية مع التركيز على الولايات المتأثرة بالصراعات والنزاعات.

٢- رصد الميزانيات الكافية للتدريب في الولايات.

٣- تفعيل الاتفاقيات القطرية فيما يتعلق بتدريب المرأة للتدريب الفني في مجال جمع وتحليل المعلومات.

٤- إتاحة فرص للتدريب الخارجي في مجال المرأة والأسرة.