



**مسودة خطة الشراكة
متعددة الثقافات
(نسخة مؤقتة للترجمة)**

2015 – 2018

Yarra City Council

1. مقدمة

هذه الخطة هي إلتزام من المجلس لتعزيز مجتمع متعدد الثقافات يتسم بالشمول والاحترام في City of Yarra، وسوف يسترشد بها المجلس خلال الأربع سنوات المقبلة في تعامله مع الجاليات متعددة الثقافات.

يريد المجلس أن تكون Yarra مكانا يشمل الجميع ويتسم بالتبادل الثقافي المستمر، حيث نتعرف على أوجه الاختلاف والتشابه بيننا ونوليها قيمتها، وبذلك نخلق مكانا ننتمي اليه جميعاً.

الهدف من الخطة هو عكس الصعوبات الناجمة عن التنوع في مجتمعنا، وقياس عمق وحجم هذه الصعوبات عبر القصص التي تحكي عن هويتنا والطريقة التي نعيش بها. إن الأفكار والاجراءات المتضمنة هنا هي نتاج لعمل مدروس وآراء واقتراحات من الكثير من الناس، وتم إعدادها خلال مشاورات مجتمعية مكثفة .

2. الأولويات والإستراتيجيات والاجراءات

إستناداً إلى المشاورات التي أجريت مع أفراد المجتمع، توصلنا إلى أربعة جوانب ذات أولوية تحدد سياسة المجلس وتعين على وضعها:

1. العلاقات
2. الوصول والاشراك
3. الفرص
4. مكافحة العنصرية

2.1 العلاقات

القدرة على التواصل مع الآخرين بالغة الأهمية لرفاهة الجميع. وبنناء العلاقات والتفاعل مع الآخرين، يمكننا تحطيم الحواجز التي قد تؤدي إلى العزلة وظروف غاية في الصعوبة.

2.1.1 الإستراتيجية :

خلق فرص للناس المنحدرين من خلفيات ثقافية متعددة لخلق روابط وتبادل التقاليد، والتشجيع على تعزيز الشعور بالإنتماء في مجتمع Yarra الواسع.

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- إتاحة فرص التبادل الثقافي.
- التفاعل بين المجموعات.
- فعاليات الترحيب بالطلاب الأجانب.
- فعاليات الترحيب في الأحياء وعلى مستوى المجلس.
- التواصل مع سفراء المسنين (Senior Ambassadors).
- أنشطة تداخل الأجيال.
- برامج من أجل مكافحة العزلة.
- اماكن للمعارض الدورية للمجموعات الثقافية لعرض الفنون/ المنتوجات اليدوية.
- ضم موارد متعددة الثقافة إلى باقة الترحيب من قبل المجلس.
- إستكشاف إستراتيجيات للتواصل مع السكان الذين قد يكونوا معزولين وغير متصلين مع المجموعات المجتمعية الموجودة.

2.1.2 الإستراتيجية:

إتاحة الفرص بحيث يكون المجلس قادراً على بناء علاقات قوية مع المجموعات متعددة الثقافات، وأن تكون هذه المجموعات قادرة على الإسهام في أعمال المجلس، كونهم مواطنين نشطين ومطلعين ومشاركين في حياة جالياتهم.

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- إختيار شخصيات بارزة مناسبة لتمثيل الجاليات متعددة الثقافات والتعامل مع المجلس كمستشارين.
- عقد إجتماعات غير رسمية منتظمة بين موظفي المجلس والمجموعات متعددة الثقافات، للحفاظ على العلاقات مع المجموعات المؤسسة.
- تقديم دعوة خاصة للمجموعات متعددة الثقافات لحضور إجتماعات معينة للمجلس.
- تسهيل العمل المشترك والتعاون بين المجموعات، ومقدمي الخدمات والمجلس.
- إنشاء برنامج جوائز سنوي للتقدير مجهودات الأشخاص والمبادرات التي تدعم قضايا التنوع الثقافي واللغوي.

2.2 الوصول والاشراك

الاشراك والوصول إلى الخدمات والاجراءات شيء أساسي بالنسبة للناس لكي يشاركوا مشاركة كاملة في الحياة المجتمعية والمساعدة على رفاهتهم البدنية والعاطفية والعقلية.

2.2.1 الإستراتيجية

توفير المعلومات والخدمات بحيث يسهل على المجتمعات متعددة الثقافات الحصول، بما يتماشى مع إحتياجاتهم الثقافية والمتطلبات اللغوية.

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- وضع سياسة الخدمات اللغوية وميثاق العملاء.
- وضع إطار عمل الإتصالات المتنوع ثقافياً ولغوياً.
- البحث عن المزيد من السبل المثلى لايقصال المعلومات إلى السكان والمجموعات، مثل، إستخدام الموارد السمعية، والمرشدين المجتمعيين... الخ.
- النظر في فكرة "الجواز المجتمعي" (Community Passport) كوسيلة لتوفير المعلومات عن الخدمات وأيضاً كوسيلة ترحيب.
- إبتكار "مكتبة فوتوغرافية متنوعة الثقافات" (Diversity Photo Library) تحتوي على صور لسكان Yarra المحليين من خلفيات ثقافية متنوعة، لكي يستخدمها المجلس لأغراض النشر والإعلام.
- التدريب المنتظم لموظفي المجلس حول تنوع الثقافات، بحيث تستخدم فيه مجموعة من الخدمات والموارد بما في ذلك:
 - إعداد مورد داخلي لتعزيز مهارات المشاركة المجتمعية، وفهم التعقيد الثقافي، وأفضل الممارسات... الخ.
 - أيام مفتوحة يقيمها المجلس.
 - تحسين معلومات الموقع الإلكتروني.
 - بناء مكتبة مركزية للمواد المترجمة في المجلس.
 - البحث عن نماذج لأفضل الممارسات المطبقة في إستخدام الخدمات اللغوية، وتحديدأ فيما يختص بالترجمة.

2.2.2 الإستراتيجية

دعم برامج وخدمات تستهدف المجموعات المنحدرة من خلفيات متنوعة الثقافات المعرضة لخطر الحرمان والاستضعاف (مثل طالبي اللجوء، والنساء، وذوي الإعاقة... الخ)

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- العمل بالتضامن مع الخدمات المحلية من أجل الإستجابة لأية مشكلات طارئة لدى الجاليات "المعرضة للخطر" (مثل الواصلين حديثاً، وطالبي اللجوء، والنساء، والطلاب الأجانب... الخ)
- دعم تطبيق قواعد إستراتيجية المساواة بين الجنسين (Gender Equity Strategy) و خطة العمل.

2.3 الفرص

يجب أن تتاح الفرص للجاليات متنوعة الثقافة في مدينة يارا للمشاركة في الحياة المجتمعية ويجب أن يتم تشجيعها وتمكينها للقيام بذلك. وسوف يعمل المجلس من أجل خلق فرص رسمية وغير رسمية للتوعية والتواصل والتبادل الثقافي.

2.3.1 الإستراتيجية

دعم وتقوية قدرة الجاليات في مدينة يارا لتصبح مستقلة، ومرنة، ومشاركة ومطلعة.

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- برنامج المنح المجتمعية.
- برنامج القيادة/ السفراء.

2.3.2 الإستراتيجية

إنشاء قوة عمل مختصة بالاشراك في المجلس بزيادة التنوع الثقافي واللغوي والديني بين الموظفين .

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- العمل بالشرراكة مع الجامعات لدعم الطلاب الأجانب المقيمين أو الذين يعملون في Yarra.
- المساعدة في مستويات حكومية أعلى فيما يتعلق بفرص العمل للسكان المنحدرين من خلفيات ثقافية متنوعة.
- إستكشاف فرص الخبرة العملية أو التدريب لطالبي اللجوء والمهاجرين الواصلين حديثاً والشباب المنحدرين من خلفيات ثقافية متنوعة في المجلس في مجالات رعاية المسنين وخدمات الأطفال والمكتبات.
- دعم توفير أماكن تأمل/عبادة لموظفي مجلس Yarra، لتلبية الإحتياجات الدينية والممارسات المتنوعة.

2.4 مكافحة العنصرية

يفتخر المجلس بكونه أحد الموقعين على إستراتيجية مكافحة العنصرية التابعة لـ Australian Human Rights Commission، والتي تهدف إلى توضيح ماهية العنصرية، وكيف يمكن منعها. وبالتعرف على إختلافاتنا والإحتفاء بثقافتنا مع بعضنا البعض، فسوف نخلق فرصا لتواصل أفضل وعلاقات أكثر إيجابية.

2.4.1 الإستراتيجية

دعم الفرص التي تعزز من العلاقات بين الثقافات، ومكافحة العنصرية والإحتفاء بالتنوع والإعتراف بموروثات مجتمع Yarra متعدد الثقافات.

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- الإحتفالات والفعاليات (مثل أسبوع التنوع الثقافي (Cultural Diversity Week) وأسبوع اللاجئين (Refugee Week)).
- الربط مع المجتمعات التاريخية لإستكشاف فرص حول كيفية تسليط الضوء على إرث مدينة Yarra الثقافي متعدد الثقافات وترقيته.
- دعم برامج مكافحة العنصرية الذي يتم تمويله من قبل برنامج المنح المجتمعية.
- زيادة الوعي لدى أصحاب المصلحة وموظفي المجلس حول معلومات حقوق الإنسان والتشريعات ذات الصلة.
- إقامة برنامج "الإبلاغ عن الممارسات العنصرية" بالتعاون مع Victorian Human Rights Commission.
- حملة لزيادة الوعي في المجتمع للحد من العنصرية.
- نشر القصص الإخبارية الجيدة في صحف Yarra المحلية.
- تدريب الموظفين.

2.4.2 الإستراتيجية

توفير قيادة على مستوى المجلس بالوقوف ضد السلوك العنصري.

هناك بعض الاجراءات الممكنة:

- إرسال مجموعة من الشعارات عبر البريد الإلكتروني (مثل شعار "أنا سوف أتصدى للعنصرية" الذي يستخدمه الموظفون) وتم اعتماده من قبل المجلس، ويستطيع الموظفون إدراجه كتوقيع في رسائل بريدهم الإلكتروني.
- دراسة سياسة وشروط وأحكام المجلس لإستخدام مواقع التواصل الإجتماعي فيما يخص بحذف التعليقات العنصرية.
- وضع إستراتيجية حول العنصرية.
- دراسة سياسات حول إستخدام مرافق المجلس من قبل "مجموعات كراهية" محتملة.
- سياسة حول رسومات/كتابات الجدران العنصرية – هل من الممكن أن نعطي الأولوية لإزالة رسومات/ كتابات الجدران؟
- رسائل مكافحة للعنصرية بلغات أخرى (حملة مجتمعية لشمّل المجموعات متعددة الثقافات).
- التأكيد على أن البنود الواردة في اتفاقيات استخدام الملاعب الرياضية (المناهضة للسلوك العنصري المسيء للسمعة) متضمنة في سياسات واتفاقيات المجلس الأخرى.