



احتضان التنوع وترسيخ الانتماء:
خطة عمل ولاية تسمانيا للتعددية
الثقافية

2029-2025

إمكانية وصول ذوي الاحتياجات الإضافية

إذا كنت أصم، أو لديك ضعف في السمع، أو لديك احتياجات تواصل مُعقَّدة، اتصل بخدمات ترحيل المكالمات الهاتفية (National Relay Service) على الرقم 13 36 77 أو خدمة نقل الكلام إلى كلام (-Speech to-Speech Relay Service) على الرقم 1300 555 727.

يمكنك العثور على نُسخ مُترجمة من هذه الخطة على موقع وزارة رئاسة ومجلس الوزراء الإلكتروني. كما تتوفر خدمات إضافية من خلال خدمة الترجمة الشفهية والخطية الوطنية
www.tisnational.gov.au :Translating and Interpreting Service (TIS National)
رقم الهاتف: 131 450



الاعتراف بالترابط بالأرض

تقدّر حكومة ولاية تسمانيا السكّان الأصليين في تسمانيا وعائلاتهم، وتُعرب عن احترامها لهم بصفتهم المالكين التقليديين والحراس الدائمين على أراضي تسمانيا وبحارها ومجاريها المائية. نحن، مع إيلاء كل الاحترام، نعترف ونُقدّر كبار السن الذين نقلوا معارفهم عبر أجيالٍ عديدة، وتُعرب عن احترامنا للشيوخ في الماضي والحاضر.

لقد رحّب السكّان الأصليون بالأشخاص من ثقافات أخرى على أرضهم من خلال تبادل القصص والمعرفة باحترام، وسيستمرّون في فعل ذلك. وستُقوّي خطة العمل للتعددية الثقافية هذه العلاقات الجديدة والمستمرّة.

تُشير الاتفاقية الوطنية لسدّ الفجوة لعام 2020 (National Agreement on Closing the Gap 2020) إلى عناصر مهمة للتحوّل في تسمانيا، من بينها تحديد مظاهر العنصرية والتمييز والتحيّز غير الواعي في المؤسسات والتّنيند بها، وتعزيز الكفاءة الثقافية في جميع الخدمات والبرامج وأماكن العمل.

تختلف مظاهر وتجارب العنصرية والتمييز والتحيّز غير الواعي بين سكان تسمانيا الأصليين والجاليات المختلفة في تسمانيا. وبناءً على ذلك، سيتمّ تناول هذه المسائل بطرقٍ مختلفة بما يتناسب مع احتياجات جالياتنا.

حقوق النشر محفوظة لحكومة ولاية تسمانيا

ISBN 978-1-925906-55-4

آذار/مارس 2025

المحتويات

	إمكانية وصول ذوي الاحتياجات الإضافية
	الاعتراف بالترابط بالأرض
2	شكر وتقدير
3	اختصارات
4	كلمة السيد الوزير
6	مقدمة
7	التعددية الثقافية في تسمانيا
8	التعددية الثقافية في تسمانيا على مرّ الزمن
11	من هم سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة؟
16	البيانات مهمة – فهم النتائج
17	ما أخبرنا به سكان تسمانيا
18	بمن استرشدنا لوضع هذه الخطة
19	أولويات سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة
33	إطار العمل
34	إطار العمل
37	الإجراءات
66	الرصد والتقييم
67	نظم الإدارة
68	التوافق الاستراتيجي
71	الملحق 1: المصطلحات الرئيسية
75	الحواشي



شكر وتقدير

كانت المشاورات على مستوى الولاية بمثابة الأساس الذي بُنيت عليه الرؤية والنتائج والأولويات الواردة في خطة عمل ولاية تسمانيا للتعددية الثقافية للأعوام 2029-2025: احتضان التنوع وترسيخ الانتماء (*Embracing Diversity, Fostering Belonging*): *Tasmania's Multicultural Action Plan 2025-2029* (الخطة).

تتوجّه حكومة ولاية تسمانيا بجزيل الشكر إلى أكثر من ألف مواطن تسماني من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة الذين خصّصوا الوقت لمشاركة آرائهم القيّمة حول أولويات تسمانيا لكي تكون مكانًا يراعي الثقافات ليعيش ويُقيم فيه الأشخاص.

كما نتوجّه بالشكر أيضًا إلى موظفي المنظمات التي تقدّم الخدمات الذين شاركوا وجهات نظرهم حول كيفية توفير خدمات تراعي الثقافات ومُتاحة للجميع.

لم تكن لهذه الخطة أن تُبصر النور لولا المساهمة المهمة من مجلس التعددية الثقافية في تسمانيا (MCOT)، والمنظمات الأساسية التالية: مركز موارد المهاجرين في تسمانيا (MRC Tas) وخدمات الترحيب الثقافية (WCS) وتحالف الثقافات المتنوّعة في تسمانيا (CDAT) ومنظمة مواطنو تسمانيا (Citizen Tasmania).

نُعرب عن امتناننا لهذه المنظمات على خبراتها التي شاركتها مع فريق عمل خطة العمل للتعددية الثقافية، والتي كان لها دور محوري في صياغة الخطة.

كما نتقدّم حكومة تسمانيا بالشكر إلى منظمة براند تسمانيا (Brand Tasmania) على وقتهم وكرمهم في توفير الصور للخطة، وكذلك إلى المصوِّرين: Jess Oakenfull، و Fred + Hannah، و Lisa Kuilenburg، و Moss، و Inside The Frame، و Geordi Halliday-Hall، و Sam Shelley، و Studio Hubert.

نرحّب بالتعليقات والآراء حول الخطة: يُرجى إرسال رسالة إلكترونية إلى العنوان التالي: multicultural@dpac.tas.gov.au

اختصارات

ABS – مكتب الإحصاءات الأسترالي (Australian Bureau of Statistics)
AHRC – لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (Australian Human Rights Commission)
AIHW – المعهد الأسترالي للصحة والعافية (Australian Institute of Health and Welfare)
CDAT – تحالف الثقافات المتنوعة في تسمانيا (Culturally Diverse Alliance of Tasmania)
DECYP – وزارة التعليم والأطفال والشبابية في حكومة تسمانيا (Department for Education, Children and Young People, Tasmanian Government)
DoH – وزارة الصحة في حكومة تسمانيا (Department of Health, Tasmanian Government)
DoJ – وزارة العدل في حكومة تسمانيا (Department of Justice, Tasmanian Government)
DPAC – وزارة رئاسة ومجلس الوزراء في حكومة تسمانيا (Department of Premier and Cabinet, Tasmanian Government)
DPFEM – وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ في حكومة تسمانيا (Department of Police, Fire and Emergency Management, Tasmanian Government)
DSG – وزارة النمو الاقتصادي في حكومة تسمانيا (Department of State Growth, Tasmanian Government)
EAL – اللغة الإنجليزية كلغة إضافية (English as an Additional Language)
Homes Tas – هومز تسمانيا التابعة لحكومة تسمانيا (Homes Tasmania, Tasmanian Government)
LGAT – رابطة الحكومات المحلية في تسمانيا (Local Government Association Tasmania)
MCOT – مجلس التعددية الثقافية في تسمانيا (Multicultural Council of Tasmania)
MRC Tas – مركز موارد المهاجرين في تسمانيا (Migrant Resource Centre Tasmania)
NAATI – الهيئة الوطنية لاعتماد المترجمين الخطيين والشفهيين (National Accreditation Authority for Translators and Interpreters)
NRE Tas – وزارة الموارد الطبيعية والبيئة في حكومة تسمانيا (Department of Natural Resources and Environment, Tasmanian Government)
OADC – مكتب مفوض مكافحة التمييز في تسمانيا (Office of the Anti-Discrimination Commissioner Tasmania)
SSMO – مكتب إدارة خدمات الولاية في حكومة تسمانيا (State Service Management Office, Tasmanian Government)
TEC – لجنة الانتخابات في تسمانيا التابعة لحكومة تسمانيا (Tasmanian Electoral Commission, Tasmanian Government)
TFS – خدمات الإطفائية في تسمانيا (Tasmania Fire Service)
TSS – خدمات ولاية تسمانيا (Tasmanian State Service)
WCS – خدمات الترحيب الثقافية (Welcome Cultural Services)

كلمة السيد الوزير



يسرني، بصفتي وزير الخدمات المجتمعية، أن أقدم لكم خطة عمل ولاية تسمانيا للتعددية الثقافية للأعوام 2025-2029 تحت عنوان: احتضان التنوع وترسيخ الانتماء.

تعكس هذه الخطة التزامنا بجعل تسمانيا جزيرة متناغمة وشاملة ومُحترمة للتعددية الثقافية، بحيث يشعر جميع سكانها بأنهم ينتمون إليها، ويشاركون في المجتمع، ويحققون النجاح والازدهار.

لقد بُني تاريخ تسمانيا الثقافي الغني على مساهمات الأفراد والجاليات القادمة من مختلف أنحاء العالم، كما أن مجتمعاتنا أصبحت تضمّ ثقافات ولغات أكثر من أي وقت مضى.

لقد بُني تاريخ تسمانيا الثقافي الغني على مساهمات الأفراد والجاليات القادمة من مختلف أنحاء العالم، كما أن مجتمعاتنا أصبحت تضمّ ثقافات ولغات أكثر من أي وقت مضى.

وبحسب بيانات التعداد السكاني لعام 2021، فإن 15.3% من سكان تسمانيا ولدوا خارج أستراليا، أي 85,674 شخصًا، بزيادة عن نسبة 12% في عام 2016. وكانت أبرز الدول التي وُلد فيها السكان المهاجرون هي: إنجلترا والصين ونيبال والهند ونيوزيلندا.

منذ عام 2021، تنحدر معظم العائلات والوافدون إلى تسمانيا عبر برنامج الاستقرار الإنساني من جنوب ووسط آسيا وإفريقيا جنوب الصحراء الكبرى والشرق الأوسط.

تحدّد الخطة إجراءات عملية لضمان أن يشعر جميع سكان تسمانيا بالأمان، وأن يتمكّنوا من المشاركة في المجتمع، وأن يكون لديهم إحساسًا قويًا بالانتماء. وتركّز الخطة على القضايا الأساسية التي أخبرنا سكان تسمانيا أنها أهم القضايا بالنسبة لهم، وتشمل مكافحة العنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي، وتشجيع المشاركة الاجتماعية والمدنية والتعليمية والاقتصادية لضمان حصول جميع سكان تسمانيا على الفرص الكافية لتحقيق إمكاناتهم الكاملة، وضمان تلبية احتياجات المجتمع من خلال خدمات تراعي الثقافات ومُتاحة للجميع.

لقد خصّصت حكومة تسمانيا مبلغ 2 مليون دولار على مدى العامين المقبلين لدعم احتياجات الجاليات المتنوّعة. وسيُجرى تقييم مرحلي للتقدّم المُحرز في تنفيذ إجراءات الخطة، بمشاركة مجموعة استشارية جديدة يتولّى زمامها أفراد من المجتمع، وذلك لضمان الإبقاء على جدوى الخطة، وتوجيه الأولويات المستقبلية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

أودّ أن أتوجّه بخالص الشكر إلى جميع أفراد المجتمع والمجموعات الذين ساهموا بأفكارهم وقصصهم وآرائهم في صياغة هذه الخطة، إن أصواتكم جزء لا يتجزأ من ضمان جدواها ونجاحها.

كما أودّ أن أشكر القطاع المجتمعي المتفاني بما في ذلك مجلس التعددية الثقافية في تسمانيا (MCOT)، ومركز موارد المهاجرين في تسمانيا (MRC Tas)، وخدمات الترحيب الثقافية (WCS)، وتحالف الثقافات المتنوعة في تسمانيا (CDAT)، ومنظمة مواطنو تسمانيا (Citizen Tasmania)، على دورهم في تسهيل المشاورات المجتمعية التي ساعدت في صياغة الخطة، وعلى مشاركتهم المستمرة ومساهماتهم القيّمة في تطويرها.

معاً، يمكننا أن نحقق براء التنوع الثقافي في تسمانيا، وأن نواصل بناء ولاية يشعر فيها الجميع بالانتماء.

حاضرة عضو البرلمان السيد Roger Jaensch

وزير الخدمات المجتمعية

مقدّمة

لطالما كانت تسمانيا ولايةً تتميز بالتنوع الثقافي واللغوي.

تركّز خطة عمل ولاية تسمانيا للتعدّدية الثقافية بعنوان: احتضان التنوع وترسيخ الانتماء للأعوام 2025-2029 على تلبية احتياجات سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة، كما حدّدها مكتب الإحصاءات الأسترالي:

التنوع الثقافي واللغوي

”مجموعات وأفراد يختلفون من حيث الدين أو اللغة أو العرق، وينحدرون من أصول غير أصول السكان الأصليين وسكان جزر مضيق توريس أو الأنجلو سكسونية أو الأنجلو سيلتية.“

(تعداد مكتب الإحصاءات الأسترالي لعام 2016)

تشمل هذه التعريفات سكان تسمانيا المولودين في أستراليا، بالإضافة إلى سكان تسمانيا الذين هاجروا إلى جزيرتنا. تركّز الخطة على معالجة التحديات والمخاوف التي تؤثر على تجارب وحياة سكان تسمانيا بسبب خلفياتهم الثقافية والعرقية، أو لغاتهم المُفضّلة المُستخدمة في المنزل، أو الحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة. كما تتماشى الخطة مع أولويات الحكومة الأسترالية في مجال التعدّدية الثقافية ومكافحة العنصرية، من أجل تعزيز التماسك الاجتماعي ضمن المجتمعات.

وشارك أكثر من ألف شخص من ثقافات ولغات متنوّعة في المشاورات التي ساهمت في صياغة هذه الخطة. وقالوا بوضوح أن الخطة يجب أن تتناول الأنظمة والسلوكيات التي تُشكّل حاليًا طريقة تفكير وتصرف وعمل الأشخاص في أماكن العمل والمؤسسات التعليمية والمجتمعات في تسمانيا. وقد حدّدت المشاورات النقاط التالية:

- تحتاج تسمانيا إلى تطبيق منظور ثقافي عند صياغة السياسات والبرامج والخدمات التي تقدّمها.
 - تحتاج المجتمعات والمؤسسات التعليمية وأماكن العمل إلى فهم ما هو التحيز غير الواعي والعنصرية، والتعرّف على تأثيرهما على سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة، وفهم كيف يمكننا أن نخلق جزيرة شاملة للجميع تراعي الثقافات.
- فقط عند تحقيق ذلك، سيتمكّن جميع سكان تسمانيا من الشعور بأنه يتمّ تقديرهم بشكل كامل، ويتمّ تقبلهم كما هم، وبأنهم ينتمون لهذا المجتمع، ولديهم الثقة بأنهم قادرون على الازدهار في جزيرتنا.

تحلّ خطة ”احتضان التنوع وترسيخ الانتماء: خطة عمل ولاية تسمانيا للتعدّدية الثقافية للأعوام 2025-2029“ محلّ خطة ”جزيرتنا المتميّزة بالتعدّدية الثقافية: سياسة وخطة عمل ولاية تسمانيا للتعدّدية الثقافية للأعوام 2021-2023“ (Our Multicultural Island: Tasmania’s Multicultural Policy and Action Plan 2021-2023).

تتضمّن الخطة في الملحق 1 مجموعة من المصطلحات العملية لتعزيز الفهم المشترك، ولكن علينا العمل أكثر للتوصّل إلى اتفاق بشأن كيفية الحديث عن الناس والأفكار والسلوكيات المُرتبطة بالتنوع الثقافي واللغوي. وسيتمّ تنظيم حوارات مجتمعية حول المصطلحات كجزء من تنفيذ الخطة.

التعددية الثقافية في تسمانيا

- التعددية الثقافية في تسمانيا على مرّ الزمن
- من هم سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة
- البيانات مهمة: فهم النتائج





William Cuffay. ولد في عام 1788 وتوفي في عام 1870. كان والده عبداً أفريقيًا من سانت كيتس في جزر الكاريبي قبل أن ينال حريته ويستقر في بريطانيا. نُقل **Cuffay** إلى تسمانيا عام 1848، ونال عفو مشروط عام 1857. لعب دورًا محوريًا في حملة حقوق العمال والإصلاح الديمقراطي في أستراليا.

William Paul Dowling، ملكية عامة، عبر ويكيبيديا كومنز ([Wikimedia Commons](#)).

التعددية الثقافية في تسمانيا على مرّ الزمن

لقد ساهمت العديد من الثقافات واللغات والديانات في تشكيل تاريخ أستراليا. وهذا التنوع كان بمثابة اختبارٍ لمجتمعنا وفي الوقت نفسه عنصرًا أساسيًا في تشكيله.

الحكومة الأسترالية، 2024، نحو العدالة: أستراليا متعدّدة الثقافات للجميع (*Towards Fairness: a multicultural Australia for all*)

إنّ شعب بالاوا/باكانا (**Palawa/Pakana**) هم السكان الأصليون في تسمانيا، ويستمرون في التواجد على أرضها منذ ما لا يقلّ عن 40 ألف عام. وقد كانت للأمم التسع وسائلها الخاصة في المعرفة والعمل والمشاركة، حيث تكيفت مع بيئات الجزيرة عبر تقاليد اجتماعية وروحية قوية.

بدأ الاستعمار البريطاني عام 1803 وأدخل الثقافات واللغات المختلفة وبشكل أساسي البريطانية والإيرلندية، ممّا غيّر المشهد الثقافي واللغوي في تسمانيا.

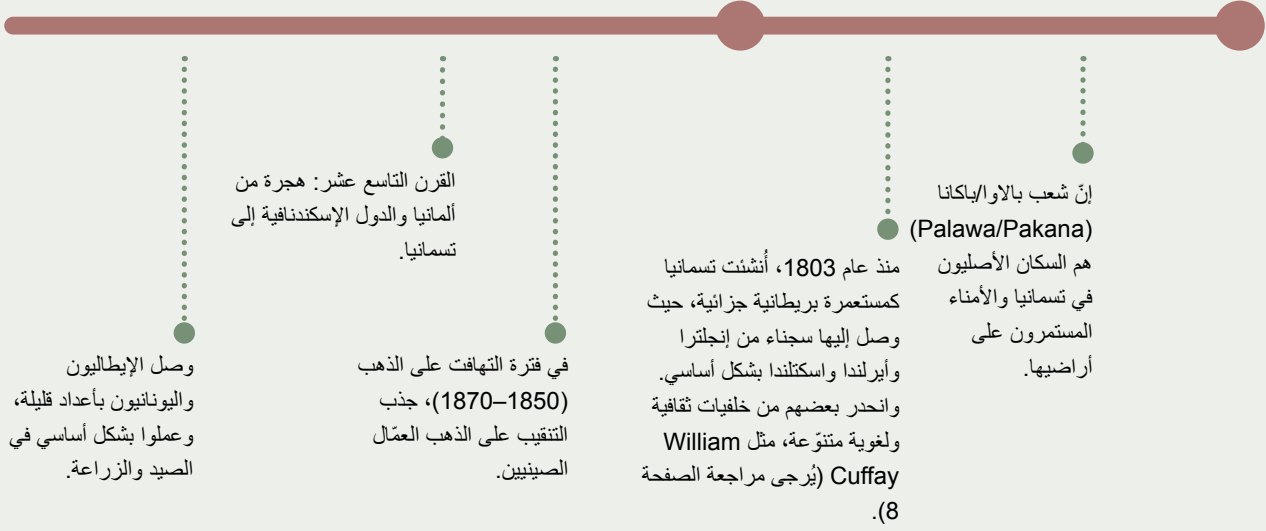
شهدت تسمانيا موجات من الهجرة خلال الفترة الاستعمارية وما بعدها، ففي القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، استقرّ مهاجرون من الصين وألمانيا والدول الإسكندنافية وجزر اليونان وإيطاليا فيها، وبعد الحرب العالمية الثانية وصل مهاجرون من أوروبا وآسيا بأعداد كبيرة. وفي العقود الأخيرة، أصبحت تسمانيا موطنًا للاجئين وطالبي اللجوء والطلاب والمهاجرين ذوي المهارات من مختلف أنحاء العالم.

تتميّز تسمانيا اليوم بتنوّع ثقافات ولغات سكانها الذين يتألفون من مهاجرين استقروا منذ فترة طويلة إلى جانب وافدين جدد ووافدين لأسباب إنسانية، وقد يكون هؤلاء من المواطنين أو المقيمين الدائمين أو المؤقتين.

كيف تطوّرت التعدّدية الثقافية في تسمانيا

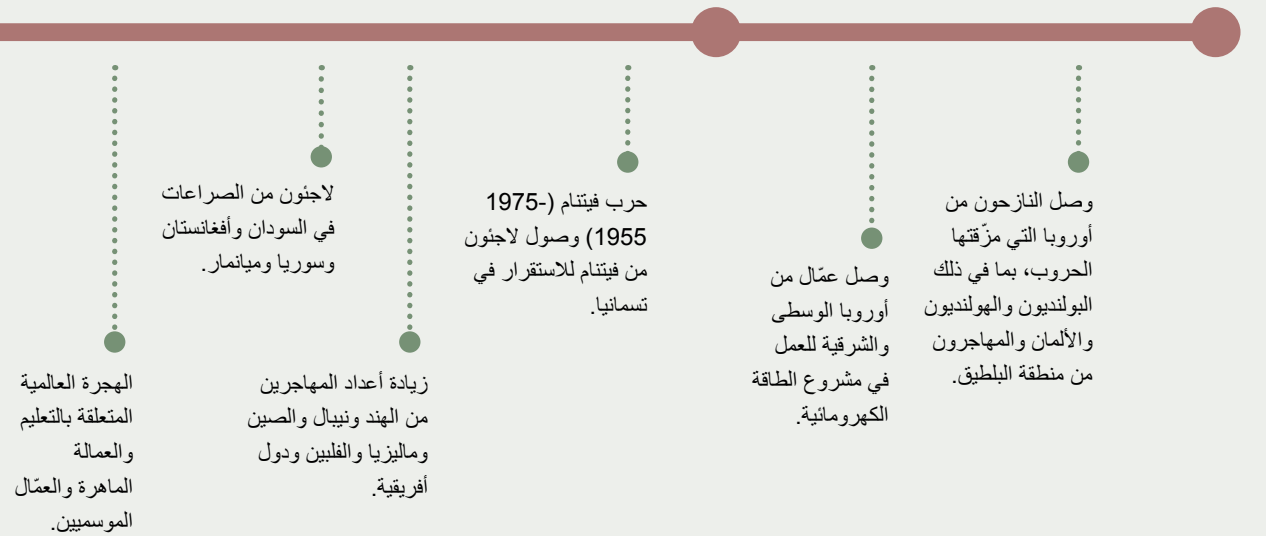
ما قبل الاستعمار وبداية الاستعمار

القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين: بدايات الهجرة غير البريطانية



رواج الهجرة بعد الحرب العالمية الثانية (1945-1970)

أواخر القرن العشرين - الوقت الحاضر: التعدّدية الثقافية الحديثة في تسمانيا





من هم سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة؟

أصبح سكان تسمانيا أكثر تنوعًا ثقافيًا ولغويًا.



الأصول

في عام 2021،
وُجِدَ في تسمانيا

هوية عرقية لا تنتمي إلى الأصول الأتجلو ساكسونية /
الأتجلو سيلتية أو السكان الأصليين.¹

121

النيبالية:
6,715

الإيطالية:
8,460

الهولندية:
11,838

الصينية:
12,331

الألمانية:
19,878

الفرنسية:
2,284

اليونانية:
2,602

الفلبينية:
3,389

البولندية:
4,130

الهندية:
5,859

أكثر 10 أصول – ينحدر
منها سكان تسمانيا في
عام 2021²

النيجيرية

الهزارة

السيخ



هويات جديدة
منذ عام 2016³

النيبالية (+5,636)

الصينية (+5,191)

الهندية (+2,953)

الهولندية (+1,555)

الألمانية (+1,487)

البنجابية (+1,255)

الفلبينية (+1,216)

الإيطالية (+1,102)

شبه القارة الهندية الأخرى (+1,039)

الباكستانية (+1,027)

أكبر الزيادات في عدد
الهويات منذ 2016⁴

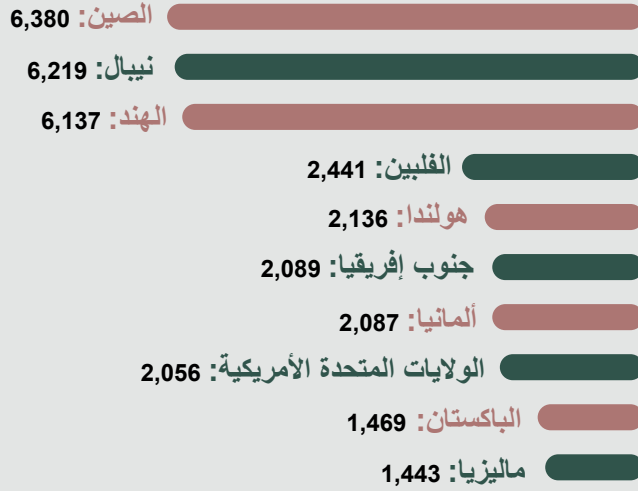
الهجرة



أكثر من 85,500 شخص (شخص) أشخاص في
تسمانيا خارج أستراليا. وهو حوالي 25 ألف
شخص زيادة عن عام 2016.⁴

واحد من كل خمسة

في عام 2021، وُلِدَ



أكثر 10 دول وُلِدَ
فيها سكان تسمانيا في
الخارج⁵

كينغورو:
8,508

بلدية مدينة
كلارانس:
8,757

بلدية غلينوركي:
10,904

بلدية مدينة
لونسيستون:
11,314

بلدية مدينة
هوبارت:
15,747

سنترال كوست:
2,159

ميندر فالي:
2,434

هيون فالي:
2,734

بلدية دافنبورت:
2,937

ويست تامار:
3,873



المجالس البلدية المحلية في
تسمانيا التي تضم أكبر عدد
من الأشخاص المولودين
خارج أستراليا⁶



الهجرة

55,233

وصل عدد سكان تسمانيا الذين يحملون تأشيرات إلى

في عام 2021

يحمل أكثر من **29 ألف** مقيم في تسمانيا تأشيرات دائمة، من بينهم أكثر من **3,800** حامل تأشيرة لأسباب إنسانية، ولدى **26 ألف** شخص تأشيرات مؤقتة بما في ذلك الطلاب وحملة تأشيرة العمل في العطلات.

سكان تسمانيا الذين يحملون تأشيرات⁷

المهارات = **154** بالمئة
العائلة = **47** بالمئة



أكبر الزيادات في تأشيرات الإقامة الدائمة منذ عام 2016⁸

الطلاب = **زيادة 6** بالمئة
المهارات = **انخفاض 27** بالمئة
العمل في العطلات = **انخفاض 28** بالمئة



أكبر التغيرات في تأشيرات الإقامة المؤقتة بين الأعوام 2016 و 2021⁹

خلال عام 2024، وصل **293** شخصًا يحملون تأشيرات إنسانية للاستقرار في تسمانيا.



حاملو التأشيرات الإنسانية في تسمانيا¹⁰

وجاؤوا من الدول التالية: **أفغانستان، إيران، إثيوبيا، إريتريا، السودان، جنوب السودان، جمهورية الكونغو الديمقراطية، كينيا، ميانمار، باكستان، سوريا واليمن.**

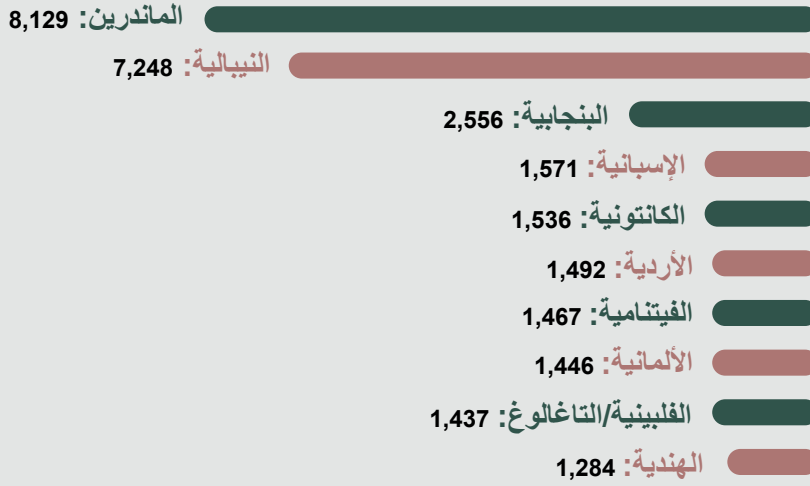


اللغات المُستخدمة في المنازل

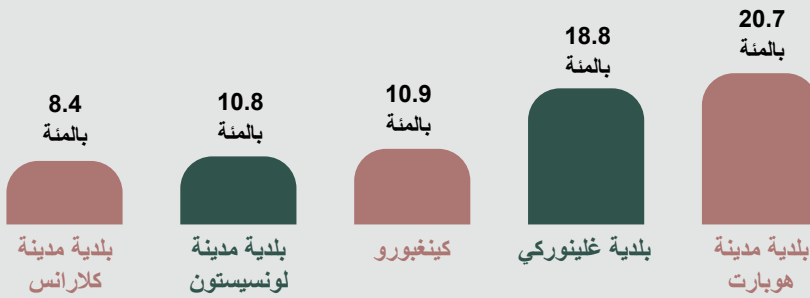
واحد من

في عام 2021، استخدم كل عشرة

مقيم في تسمانيا (أكثر من 48,500 شخص) لغة غير الإنجليزية في المنزل، وهو ما يمثل زيادة قدرها 21 ألف شخص مقارنةً بعام 2016¹¹.



أكثر 10 لغات مُستخدمة في المنازل في تسمانيا عام 2021¹²



المجالس البلدية المحلية في تسمانيا التي تضم أكبر عدد من السكان المتحدثين بلغات غير الإنجليزية (2021)¹³

في عام 2021، أفاد أكثر من 5 آلاف

شخص في تسمانيا (أي حوالي 1% من السكان) بأنهم لا يتحدثون الإنجليزية بشكل جيد أو لا يتحدثونها على الإطلاق. وهذا يمثل زيادة قدرها 750 شخصًا مقارنةً بعام 2016.



كم عدد سكان تسمانيا الذين يحتاجون إلى خدمات الترجمة¹⁴؟

المعتقد الديني



مقيم في تسمانيا (242,087 شخصًا) بأن لديهم انتماء ديني. وهذا انخفاض بقدر 26,579 شخصًا منذ عام 2016¹⁵.

اثان من كل خمسة في عام 2021، أفاد

أكثر الديانات انتشارًا في تسمانيا عام 2021¹⁵

الهندوسية:
9,724

المسيحية غ م ا*:
13,986

الكنيسة المتّحدة:
14,447

الكاثوليكية الغربية (الرومانية):
70,973

الأنجليكانية:
80,380

الكنيسة الخمسينية:
4,804

الإسلام:
4,947

البوذية:
5,605

المعمدانية:
6,518

الشيخية / الإصلاحية:
8,240

*غير مُحدّدة الطائفة.

الهندوسية (+7,170 شخصًا)
الإسلام (+2,449 شخصًا)
البوذية (+1,556 شخصًا)



الديانات الأسرع نموًا في تسمانيا بين الأعوام 2016 و2021¹⁵

الأنجليكانية (-23,459 شخصًا)
الكاثوليكية الغربية (الرومانية) (-8,444 شخصًا)
الكنيسة المتّحدة (-4,894 شخصًا)



الديانات الأسرع تراجعًا في تسمانيا بين الأعوام 2016 و2021¹⁵

أحدث البيانات المُدرجة في هذه الخطة مستمّدة بشكل رئيسي من التعداد السكاني لعام 2021. ومن المقرر إجراء التعداد السكاني المقبل في عام 2026، والذي سيسلّط الضوء على تطوّر التنوّع في تسمانيا على مدى السنوات الخمس التي سبقت هذه الخطة.

البيانات مهمة – فهم النتائج

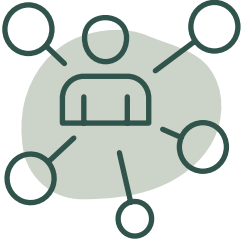
تركز هذه الخطة على أحسن السبل لتحقيق نتائج أفضل لسكان تسمانيا الذين يواجهون تحديات بسبب:

- أصولهم العرقية أو ثقافتهم
 - مستوى إتقانهم للغة الإنجليزية (عندما لا تكون الإنجليزية هي لغتهم الأم)
 - الحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة، إن لم يكونوا مواطنين أستراليين.
- من المهم للغاية فهم نقاط الضعف الاجتماعية والاقتصادية والصحية التي تواجهها فئات مُعيّنة من سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة، إلى جانب العوائق التي تحول دون استخدام الخدمات، بُغية التخطيط لخدمات عادلة ومُنصفة للجميع.
- مثلنا مثل جميع سكان تسمانيا، فإن مكان سكننا ودخلنا ومستوى تعليمنا والظروف الاقتصادية وفرص تعرّضنا للأمراض الوراثية والدعم الاجتماعي والعلاقات الأسرية، كلها عوامل تؤثر في إمكانية حصولنا على الخدمات وتجاربنا اليومية والنتائج التي نحققها.¹⁶
- على الصعيد العالمي، نعلم أن هناك بعض الأمراض أكثر شيوعاً في مجموعات سكانية مُنحدرة من أصول مُعيّنة. وفي أستراليا، نعلم أن الإثنية وتجارب الاستقرار ومستوى إتقان اللغة الإنجليزية قد تساعد في توقّع المخاطر الصحية وانتشار الأمراض بين فئات مُعيّنة من المجتمع.¹⁷
- كما نعلم أن سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة غالباً ما يواجهون عوائق هيكلية إضافية تحول دون تحقيق نتائج إيجابية. كما أن مواجهة تحديات نظامية ومجتمعية مثل التحيّز غير الواعي والعنصرية، قد تؤدي إلى ما يلي:
- صعوبة أكبر في المشاركة في البرامج والحصول على الخدمات الأساسية.
 - خطر التأثير السلبي على القيمة الذاتية والصحة النفسية واتخاذ القرارات الحياتية وتحقيق النتائج لسكان تسمانيا.
 - تقاوم الصدمات النفسية المتوارثة عبر الأجيال والصدمات الناجمة عن تجارب أو أحداث شخصية.¹⁸
- ولكننا لا يمكننا فهم ما لا نقوم برصده.¹⁹ من الصعب فهم المخاطر التي يواجهها سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة وتجاربهم والنتائج التي يحققونها، لأن أنظمة الرصد والمتابعة الحالية على مستوى الولاية والمستوى الوطني لا تسجّل بشكل ثابت البيانات حول الإثنية أو الخلفية الثقافية أو استخدام اللغة ومستوى إتقانها أو الحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.²⁰
- وفقاً لتقرير رسم خريطة التماسك الاجتماعي (Mapping Social Cohesion Report) لعام 2024، 47% فقط من المشاركين قالوا إنهم يشعرون بإحساس قوي بالانتماء إلى المجتمع. وأبرز الأسباب التي ذُكرت لذلك كانت العنصرية ونقص التمثيل في السياسات والخدمات العامة - بما في ذلك الغياب عن البيانات الرسمية.²¹

ما أخبرنا به سكان تسمانيا

- بمن استرشدنا لوضع هذه الخطة؟
- أولويات سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة





بمن استرشدنا لوضع هذه الخطة

سكان تسمانيا

شارك أكثر من 1,000 مقيم في تسمانيا في المشاورات المجتمعية:

6

منظمات توفّر الخدمات قدّمت التعليقات والملاحظات حول مجالات مثل التوظيف والإسكان والرعاية الصحية.

150

مشاركًا بمساعدة تحالف الثقافات المتنوّعة في تسمانيا ومنظمة مواطنو تسمانيا.

950

مشاركًا بمساعدة مجلس التعدّدية الثقافية في تسمانيا، ومركز موارد المهاجرين في تسمانيا، وخدمات الترحيب الثقافية

أجريت المشاورات من خلال:

- استبيانات رأي إلكترونية
- مناقشات جماعية
- ورش عمل

من هم المشاركون؟

- أكبر نسبة من المشاركين كانت ضمن الفئة العمرية 25 إلى 44 عامًا.
- يعيش حوالي ثلاثة أرباع المشاركين في جنوب الولاية.
- نحو 70 بالمئة من المشاركين يتحدثون لغة أخرى إلى جانب الإنجليزية، وكانت اللغة النيبالية هي الأكثر شيوعًا بينهم.
- قرابة 30 بالمئة من المشاركين هم عمال مهرة مهاجرين، وقد وصل نصفهم خلال العامين إلى الخمسة أعوام الماضية.
- أكثر من 80 بالمئة من المشاركين من فئة القادمين لأسباب إنسانية وصلوا إلى تسمانيا كلاجئين.



نظم الإدارة

اعتبارًا من شهر كانون الثاني/يناير 2024، أشرف على خطة العمل فريق عمل يضم ممثلين عن:

- مجلس التعدّدية الثقافية في تسمانيا
- مركز موارد المهاجرين في تسمانيا
- خدمات الترحيب الثقافية
- تحالف الثقافات المتنوّعة في تسمانيا
- منظمة مواطنو تسمانيا



أولويات سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة

الرسائل الرئيسية

كان سكان تسمانيا واضحين بشأن أولوياتهم لبناء ولاية وجزيرة شاملة للجميع.

لا شيء يخصّنا يُقرّر دون مشاركتنا

يجب أن تشمل نظم إدارة ملف التعددية الثقافية في حكومة تسمانيا تمثيلاً حقيقياً للمجتمعات من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة. كما يجب أن يكون هناك تركيز برلماني أكبر على الشؤون المعنية بالتعددية الثقافية، بحيث يكون سكان تسمانيا من أصول متنوّعة في قلب الرؤية والتصميم والتنفيذ للسياسات والبرامج والخدمات التي تراعي احتياجاتهم.



لكي نشعر بالانتماء، يجب أن نشعر بالأمان

لا بدّ من الاعتراف بوجود العنصرية والتمييز والتعامل معهما بفعالية في مجالات التعليم والتوظيف وضمن الجاليات. وذلك من شأنه أن يُحسّن جودة الحياة، ويُعزّز الشعور بالأمان والرفاه، ويقوّي الإحساس بالقيمة والانتماء لدى سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة.



نريد أن نشارك ونشعر أننا ننتمي

من المهم للغاية توفير خدمات لغة وبيئات تعليمية وتوظيفية وصحية متاحة للجميع وتراعي الثقافات، بما في ذلك خدمات الصحة النفسية والمجتمعية الشاملة، وذلك لتمكين سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة من المشاركة الكاملة في الحياة في تسمانيا.



لا يمكننا أن نكون ما لا نراه

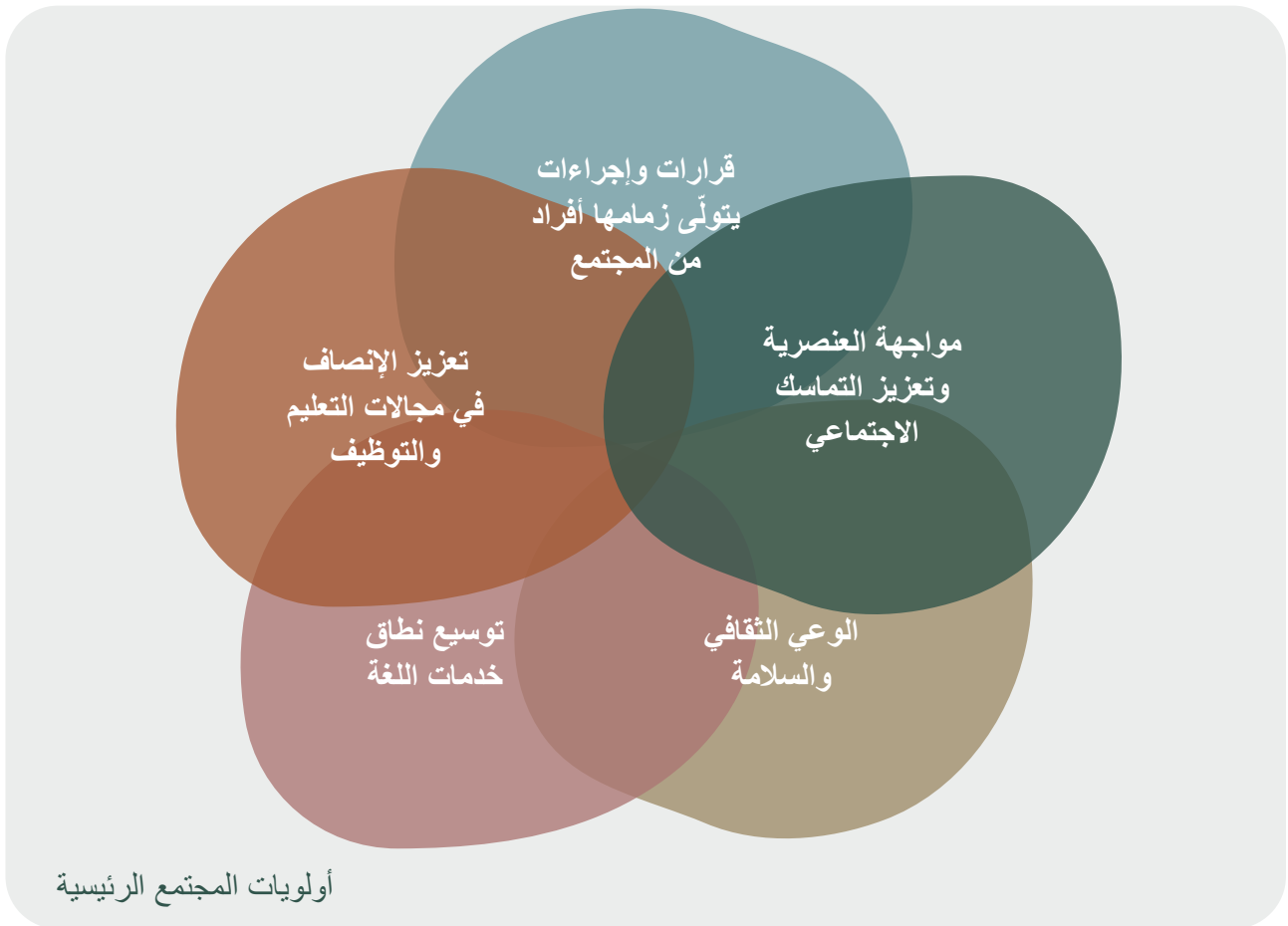
هناك تمثيل محدود جداً لسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة في مختلف جوانب المجتمع في تسمانيا، بما في ذلك المناصب القيادية ووسائل الإعلام والخدمات الحكومية. وهذا النقص في التمثيل قد يُؤلّد مشاعر الإقصاء والتهميش.



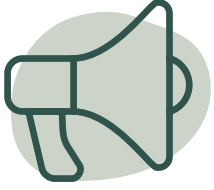


أولويات المجتمع الرئيسية

أوضح أفراد المجتمع خلال المشاورات أن هناك خمس مجالات رئيسية يجب إعطاؤها الأولوية:



قرارات وإجراءات يتولّى زمامها أفراد من المجتمع



ما الذي سمعناه من المجتمع

- يريد سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة المشاركة في الحوارات والقرارات المتعلقة بالمسائل التي تؤثر على حياتهم اليومية.
- يرغب سكان تسمانيا في معرفة سُبل إجراء محادثات بشكل آمن وبناء مع متّخذي القرارات، وكيف سيتم الإصغاء إلى آرائهم.
- مع الاحترام العميق والإقرار بالحاجة إلى إعطاء الأولوية لتجارب واحتياجات السكان الأصليين في تسمانيا والاستجابة لها، يريد سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة أن يفهم صانعو القرار التأثيرات الحقيقية للحواجز المنهجية، مثل العنصرية والتمييز، على تجارب سكان تسمانيا والنتائج التي يحقّقونها.

تشمل الأولويات الرئيسية ما يلي:

تركيز وزاري واضح على شؤون التعددية الثقافية: من خلال إِمّا تعيين وزير مخصّص لشؤون التعددية الثقافية، أو إنشاء مجموعة استشارية يتولّى زمامها أفراد من المجتمع.

فهم مشترك لما نعيه: كيف نتحدّث عن الجاليات وما معنى التماسك الاجتماعي، وما المقصود بالفضول الثقافي والوعي بالثقافات والكفاءة والسلامة الثقافية والإلمام بالثقافات والثقافة الشاملة، وكذلك فهم ماهية العنصرية وآثارها على الأفراد والجاليات.

فهم مشترك لقضايا سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة والتقدّم المُحرز والنتائج المنشودة: يجب على ولاية تسمانيا، من خلال إجراء حوارات منتظمة وجمع بيانات دقيقة ومفيدة، تصميم السياسات والبرامج من منظور العرق واستخدام اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة، إضافةً إلى منظور متعدّد الجوانب والإشراف على هذه السياسات والبرامج.

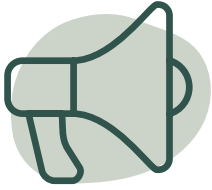
“تستطيع حكومة تسمانيا مواصلة تشجيع مشاركة المهاجرين في السياسات الاجتماعية والمشاورات وفرص التوظيف وغيرها.”

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

ما هو تعريف العنصرية؟

تعرف المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان العنصرية بأنها: "العملية التي تؤدي من خلالها الأنظمة والسياسات والأفعال والمواقف إلى خلق فرص ونتائج غير متكافئة بين الناس على أساس العرق. والعنصرية ليست مجرد تعصب في الفكر أو الفعل، بل تحدث عندما يقترن هذا التعصب — سواء كان من قبل فردٍ أو مؤسسة — بالقدرة على التمييز ضد الآخرين أو قمعهم أو تقييد حقوقهم."

ما سمعناه من المجتمع:



- تؤثر العنصرية والتمييز سلباً على جودة الحياة، ويكبتان الشعور بالأمان والرفاه والإحساس بالإنصاف والقيمة لدى سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة.
- تمّ الإبلاغ عن تجارب العنصرية والتمييز في مجالات مُتعدّدة منها المؤسسات التعليمية وأماكن العمل وفرص التوظيف وعند التعامل مع شرطة تسمانيا والنظام القضائي، وعند الحصول على الخدمات العامة، والتفاعلات اليومية ضمن المجتمعات المحلية في جميع أنحاء الولاية.
- تحتاج ولاية تسمانيا إلى تعزيز التماسك الاجتماعي وزيادة الوعي الثقافي وفهم الآثار العميقة للعنصرية والتمييز، حتى يتمكن جميع السكان من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة من العيش بأمان واحترام والتحلّي بصحة نفسية وجسدية جيّدة.
- هناك حاجة إلى زيادة وعي المجتمع بقوانين مكافحة التمييز وبكيفية الإبلاغ عن الحوادث. كما يجب أن يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة والذين يعانون من العنصرية والتمييز والاعتداءات بدوافع عنصرية بالأمان عند الإبلاغ عن الحوادث.
- يجب على تسمانيا أن تحسّن سُبُل حصول ضحايا العنصرية على الدعم المناسب.

"أعتقد أننا بحاجة ماسة إلى المزيد من الحملات التي تعزّز الدمج الاجتماعي، وتشجّع على مجتمع متنوّع ومتقبل للآخرين، وتُدين العنصرية بوضوح. لقد رأيتُ كثيراً تأثير المتفرّج، حيث يقف الناس صامتين دون أن يتدخّلوا، ولا يشعرون بأن لديهم القدرة أو القوة للدفاع عن أنفسهم أو عن الآخرين."

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

ما هي أشكال العنصرية؟

تتخذ العنصرية أشكالاً مُتعدّدة، منها التعليقات أو النكات التي تُسبب الأذى أو الإهانة، والمناداة بأسماء مُهينة أو الإساءة اللفظية، والمضايقة أو الترهيب، والتحريرض أو الخطابات العدائية عبر الإنترنت أو وسائل الإعلام تجاه مجموعات مُعيّنة، وفي أخطر أشكالها الاعتداء الجسدي والعنف.

تشكّل العنصرية انتهاكاً للحق الأساسي لكل مقيم في تسمانيا في أن يُعامل باحترام وكرامة.²²

وفقاً لتقرير رسم خريطة التماسك الاجتماعي لعام 2024، انخفضت مستويات شعور سكان أستراليا بالانتماء والعدالة الاجتماعية بشكل ملحوظ عن المتوسطات طويلة الأمد.

وأفاد واحد من كل ثلاثة أستراليين وُلدوا في الخارج من خلفيات غير ناطقة بالإنجليزية في استطلاع رسم خريطة التماسك الاجتماعي تعرّضه للتمييز بسبب لون البشرة أو الأصل العرقي أو الدين خلال الإثني عشر شهراً الماضية.²³

يتجلى هذا التفاوت في التماسك الاجتماعي بوضوح في تسمانيا. فقد وردت العديد من التقارير الإعلامية والشكاوى المجتمعية خلال العامين الماضيين بشأن التمييز والإساءة والمضايقات والاعتداءات العنيفة بدوافع عنصرية.

إن العنصرية والتمييز لهما آثار واسعة النطاق على الأفراد والجماعات في تسمانيا، فهما قد يؤدّيان إلى تدهور صحة الأفراد النفسية والجسدية، وقد ينتج عنهما انقسامات وتقويض للتماسك المجتمعي.

ما هو التماسك الاجتماعي؟

لا يوجد تعريف مُتفق عليه للتماسك الاجتماعي في أستراليا. لكن معهد سكانلون (Scanlon Institute) يركّز على التعريف التالي: "استعداد أفراد المجتمع للتعاون مع بعضهم البعض من أجل البقاء والازدهار."

يتطلّب التماسك الاجتماعي مكافحة العنصرية ومنع التمييز العنصري السلبي و"تصنيف الآخرين" في المجتمع.²⁴

تلتزم حكومة ولاية تسمانيا بتهيئة بيئة تزدهر فيها قيم فهم الثقافات والتقدير والاحترام.

"يشعر الجميع بأنهم جزء من المجتمع، ويتم احترامهم وتقديرهم بغض النظر عن جنسيتهم أو دينهم، والأهم من ذلك، بغض النظر عن المدة التي أمضوها في تسمانيا باعتبارها مواطنهم."

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

ما هي الخطوات التي نقوم بها حالياً

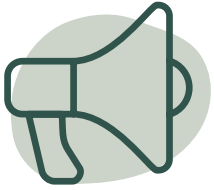


تلتزم حكومة ولاية تسمانيا بمكافحة العنصرية والتمييز، لخلق بيئة يشعر فيها الجميع بالأمان، وبالقدرة على تحقيق إمكاناتهم للمشاركة بفاعلية في المجتمع والشعور بالانتماء. ويشمل ذلك:

- اتباع نهج استباقي للتعاون مع المجتمعات المحلية والمصالح التجارية ومجلس التعددية الثقافية في تسمانيا لمعالجة المخاوف المتعلقة بسلامة أفراد المجتمع. لقد خصّصت حكومة ولاية تسمانيا مبلغ 500 ألف دولار في عامي 2023-2024 لمناهضة العنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي.
- خلال عامي 2023-2024، تم تمويل مركز موارد المهاجرين في تسمانيا لتلبية الطلب المتزايد على خدمات الاستشارات النفسية والدعم النفسي والاجتماعي في جميع أنحاء الولاية، لصالح الجاليات المتضررة من التمييز العنصري والإساءة والمضايقات.
- في شهر تشرين الثاني/نوفمبر 2024، تم إطلاق برنامج المنح الصغيرة لتعزيز التماسك الاجتماعي، الذي خصّص مبلغ 200 ألف دولار لتمويل 13 مشروعاً مجتمعياً من أجل مكافحة العنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي من خلال مبادرات محلية في مختلف مناطق تسمانيا.
- في عام 2024، أطلقت وزارة التعليم والأطفال والشبابية (DECYP) برنامجاً تجريبياً جديداً لمكافحة العنصرية في عدد من المدارس.
- كما تعمل الوزارة على معالجة ظواهر التنمر والتمييز في المدارس من خلال عدة مبادرات، منها سياسات وإجراءات التعامل مع سلوكيات الطلاب وإطار حماية الطلاب وبرنامج التمريض في المدارس وضمان توفر فريق دعم العافية في كل مدرسة.
- يتولى وزير العدل ووزارة العدل (DoJ) الإشراف على أي قضايا قانونية تنشأ بموجب قانون مكافحة التمييز لعام 1998 (*Anti-Discrimination Act 1998*)، واتخاذ الإجراءات المناسبة عند الحاجة.
- تمتلك شرطة تسمانيا أنظمة اختبار اتية مُتقدمة تسمح بجمع وتحليل البيانات المتعلقة بالجماعات المتطرّفة أو الحركات القائمة على الكراهية (بما في ذلك العنف القائم على الدين والعنصرية وغيرها).

الوعي والسلامة الثقافية

ما سمعناه من المجتمع



- إن مستوى التعليم المراعي للثقافات والدعم الذي يراعي الاختلافات الثقافية داخل نظام التعليم في تسمانيا غير كافٍ لتمكين الأسر من التعامل بسلاسة مع النظام التعليمي وتحقيق النجاح.
- إن الحصول على خدمات صحية ونفسية ومجتمعية مراعية للثقافات وبأسعار معقولة ومبنية على نهج قائم على معرفة تأثير الصدمات النفسية أمر مهم للغاية لضمان شعور أفراد المجتمع في تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة بأن احتياجاتهم مُعترف بها ويتم التعامل معها بجدية.
- من الضروري أن يشمل أصحاب العمل وخدمات التوظيف المتخصصة الأشخاص من ثقافات مختلفة، وأن يفهموا سبل مكافحة التمييز في بيئة العمل، وأن يدعموا المهاجرين في تسمانيا لإيجاد فرص عمل هادفة تساعد على الاستقرار في تسمانيا على المدى الطويل.
- إن نقص خيارات السكن المناسبة والأمنه وبأسعار معقولة والمتاحة للجميع يُفوّض عافية واستقرار أفراد المجتمع في تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة.

”يجب توفير أماكن مثل مركز للثقافات المتعددة، حيث يمكن للأشخاص من خلفيات ثقافية متنوعة اللقاء في بيئة آمنة.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

ماذا نعني: من الوعي الثقافي إلى الشمول الثقافي

الوعي الثقافي

هو فهم الاختلافات الثقافية وتأثيرها على قدرة الأفراد على الحصول على الخدمات والنتائج التي يحققونها.

الحساسية الثقافية

هي تقبل التنوع الثقافي باعتباره أمرًا مشروعًا وطبيعيًا وفهم التحيز غير الواعي.

السلامة الثقافية

هي بيئة تراعي الثقافات يتم تصميمها بالتعاون مع الجاليات.

الشمول الثقافي

هو دعم وتمكين الأفراد من ثقافات مُتعددة، وتقدير وجهات نظرهم ومساهماتهم الفريدة في بيئة مُحددة.



”في الوقت الحالي، يبدو أنّ بلدية مدينة غلينوركي توفّر مجموعة واسعة من المتاجر، وخدمات الدعم والمناصرة، إضافةً إلى مجموعة من الخدمات الطبية تضمّ كوادرات طبية تتحدّث لغات مختلفة. ونحن بحاجة إلى خدمات مماثلة في مجتمعات أخرى في تسمانيا.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

تلعب الثقافة دورًا حيويًا في تشكيل هوية الفرد أو المجتمع، وهي بدورها تتأثر بعوامل متعدّدة ومتداخلة تشمل العمر، والقدرات، والأصل العرقي، والتنوع الجنسي والجنسدي، والدين، والوضع الاقتصادي، والسلطة والتجارب الحياتية.

يتطلّب الوعي والكفاءة الثقافية طريقة جديدة في التفكير في الثقافة. وهذا يعني الانفتاح على أفكار جديدة قد تتعارض مع المعتقدات والقيم السائدة في ثقافتك الخاصة، مع القدرة على احترام هذه الاختلافات والنظر إليها على أنها متساوية. كما يتطلّب أيضًا التفاعل مع الآخرين بطريقة آمنة وداعمة، مع احترام خلفياتهم ومعتقداتهم وقيمهم وعاداتهم ومعارفهم وأساليب حياتهم وسلوكياتهم الاجتماعية.

تعتمد السلامة الثقافية والشمول الثقافي على فهم كيفية التعرّف على التحيزات الواعية وغير الواعية والتعامل معها بطرقٍ تخلق بيئات يشعر فيها الأفراد بالأمان الكافي للتعامل مع التمييز. ويُعدّ توفير خدمات ترجمة مناسبة وسريعة جزءًا أساسيًا من تحقيق هذا الهدف.

إن توفير التعليم والتدريب وبيئات العمل والخدمات والدعم الأمن والشامل لجميع الثقافات أمر ضروري لتمكين سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة من الوصول إليها والمشاركة فيها والازدهار في جميع مجالات حياتهم. ويتطلّب ذلك اتباع نهج مناسب لتسمانيا وليبيئات مُحدّدة.

”أن يتمكّن الأشخاص من ثقافات متنوّعة من الاحتفاء بتقاليدهم جنباً إلى جنب مع باقي أفراد المجتمع – من خلال المشاركة والعطاء.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

ما هي الخطوات التي نقوم بها حالياً

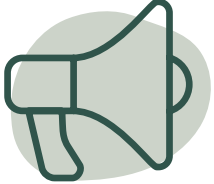


- تلتزم حكومة ولاية تسمانيا بتحسين مستوى الوعي والسلامة والشمول الثقافي في جميع مناحي الحياة في تسمانيا، بحيث يشعر الجميع بأن باستطاعتهم الحصول على الدعم الذي يحتاجون إليه للمشاركة والازدهار في الحياة.
- طوّرت وزارة التعليم والأطفال والشبيبة برنامجاً لتعريف وتدريب الموظفين يتضمّن أفضل الممارسات في مجالات التنوّع والدمج الاجتماعي، كما تُقدّم دورات تدريبية عبر الإنترنت حول الوعي الثقافي متاحة لجميع المدارس للمشاركة فيها.
- توفّر الوزارة أيضاً دورات تعليمية ميدانية يقدّمها معلمو مادة اللغة الإنجليزية كلغة إضافية (EAL) أو أخصائيو اجتماعيون، بالإضافة إلى شراكات مع خبراء متخصصين من منظمات غير حكومية.
- تؤمن وزارة التعليم والأطفال والشبيبة بأهمية الاحتفال بالأيام والمناسبات الثقافية المهمة، إذ يُساهم ذلك بشكل كبير في تعزيز الدمج الاجتماعي وترسيخ الشعور بالانتماء لدى الموظفين من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة. وفي المدارس، يتم الاحتفال بالمناسبات الثقافية المهمة بطرق مختلفة.
- يرتدي الطلاب أزياءً تقليدية ويقومون بأشغال يدوية ويغنّون الأغاني ويشاركون في تذوّق الأطعمة التقليدية احتفالاً بالأعياد والمناسبات الدينية من دول أخرى.
- يدعم الأخصائيو الاجتماعيون في برنامج اللغة الإنجليزية كلغة إضافية (EAL) الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس من خلال مشاركة المعلومات حول الخدمات المتنوّعة ثقافياً ولغوياً المتوفرة في المجتمع المحلي، والمساعدة في الإحالة إلى خدمات خارجية أخرى عند الحاجة.

”ينبغي توفير المعلومات بسهولة بمختلف اللغات، ويجب بذل المزيد من الجهود للمهاجرين الراغبين في المساهمة في المجتمع.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

ما سمعناه من المجتمع:



- يجب تحسين استخدام خدمات الترجمة الشفهية والخطية وتوفير عاملين منحدريين من ثقافات متعدّدة في مجالات التعليم والنظام القضائي ومن قبل العديد من مقدّمي الرعاية الصحية والخدمات في تسمانيا، وذلك لضمان تمكّن المهاجرين واللاجئين وطالبي اللجوء والوافدين لأسباب إنسانية من الوصول والمشاركة في الحياة في تسمانيا، والاستقرار بنجاح في الولاية.
- من المهم للغاية أن يتمكّن المهاجرون والوافدون لأسباب إنسانية والذين لغتهم الأم ليست اللغة الإنجليزية، من الحصول على خدمات الترجمة الشفهية والخطية المناسبة لضمان قدرتهم على الحصول على التعليم والخدمات وفرص العمل، وكذلك للتعامل مع الحياة والأنظمة الاجتماعية مثل الرعاية الصحية، والتصويت، والمشاركة المدنية والنظام القضائي.
- لا يوجد في تسمانيا نظام مركزي لمراقبة الطلب على خدمات الترجمة الشفهية والخطية في الولاية. وتشير بيانات الهيئة الوطنية لاعتماد المترجمين الخطيين والشفهيين (NAATI) إلى ما يلي:
 - تزايد عدد مقدّمي الخدمات غير المعتمدين في قطاع خدمات اللغة، مما يؤثر على جودة الخدمات المقدّمة والامتثال للمعايير المهنية.
 - تُعدّ الحكومة أحد أكبر المُشترين لخدمات اللغة،²⁵ ويمكنها أن تقود عمليات الشراء والتعاقد بطريقة تضمن الاستعانة بمترجمين معتمدين وتقديم خدمات عالية الجودة.
 - الطلب الحالي على خدمات اللغة، سواء للغات القائمة أو الناشئة، لا يلبّي حجم القوى العاملة المتاحة، مما يستدعي دعم وتنمية هذا القطاع وتشجيع العاملين الجدد على الالتحاق به والبقاء فيه.

أكثر اللغات المطلوبة للترجمة في الخدمات في تسمانيا:

الأردية

الفارسية

الماندارين
الصينية /
المبسطة

النيبالية

الداري

العربية

البورمية

تيغرينيا



ما هي الخطوات التي نقوم بها حالياً



- تعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء في حكومة تسمانيا ووزارة الصحة بالتعاون مع فرع الهيئة الوطنية لاعتماد المترجمين الشفهيين والخطيين في تسمانيا على متابعة قضايا واحتياجات خدمات اللغة المحلية في الولاية.
- من خلال خطة تنفيذ رفع مستوى الإلمام بالقراءة والكتابة لمدة ثلاث سنوات من 2024 إلى 2026 (*Lifting Literacy 3-Year Implementation Plan 2024-2026*)، تلنزم حكومة ولاية تسمانيا بتحسين معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة، بهدف تحقيق الهدف الطموح المتمثل في الوصول إلى نسبة 100% من الإلمام بالقراءة والكتابة، بحيث يحصل جميع سكان تسمانيا على الدعم اللازم لتحقيق كامل إمكاناتهم في مجال القراءة والكتابة.
- تشجّع وزارة التعليم والأطفال والشبيبة جميع المدارس على الاستعانة بالمترجمين الشفهيين للتواصل مع العائلات عند الحاجة، من خلال الخدمات المُقدّمة مجاناً للمدرسة أو العائلة:
- يقدّم برنامج اللغة الإنجليزية كلغة إضافية (EAL) التابع للوزارة تدريباً على كيفية الوصول إلى خدمات المترجمين الشفهيين واستخدامها. يتوفّر موظفون لمساعدة المدارس على التواصل مع المترجمين الشفهيين سواء وجهاً لوجه أو عبر خدمة الترجمة الخطية والشفهية (TIS).
- تدعم الوزارة طلاب المدارس العادية وتقدّم لطلاب اللغة الإنجليزية كلغة إضافية (EAL) من الصف السابع حتى العاشر صفوف تعليمية عبر الإنترنت، وذلك لتطوير مهارات المحادثة باللغة الإنجليزية مع زملائهم، مع وجود مترجمين شفهيين.
- تمكّن مكتبات تسمانيا البالغين من تطوير مهاراتهم في اللغة الإنجليزية من خلال خدمات مثل خدمة تعلّم القراءة والكتابة للبالغين، وبرنامج 26TEN، ومجموعات المحادثة باللغة الإنجليزية المجانية، وبرامج قراءة القصص التي تدعم أساسيات تعلّم القراءة والكتابة في مراحل مبكرة.
- تقدّم Business Tasmania خدمة ترجمة شفوية لعملائها، سواء عند الاتصال بالخدمة أو ضمن الخدمات الاستشارية مثل خدمة الاستشارات التجارية في تسمانيا (Tasmanian Business Advice Service) والبرنامج التجريبي لدعم الأعمال الجديدة (New Business Support Pilot Program).

- يحمل أفراد شرطة تسمانيا بطاقات وكتيبات للمساعدة بأربع لغات (العربية والصينية والفارسية والنيبالية) لمساعدة سكان تسمانيا الذين يتحدثون لغات غير الإنجليزية.
- تتوفر مواد تدريب السائقين على موقع وزارة النمو الاقتصادي (DSG) بعدة لغات. وقد تم تحديد هذه اللغات بالتعاون مع مركز موارد المهاجرين في تسمانيا. كما تتوفر خدمات المترجمين الشفهيين أثناء اختبارات القيادة النظرية والعملية.
- يتضمّن كتيب الصيد في تسمانيا (Fishing in Tasmania) معلومات مُترجمة إلى الصينية المبسطة والملايوية والهندية والكورية والفيتنامية. كما تم إعداد منشور ثانٍ لتعزيز التواصل مع مجتمع عمّال برنامج التنقل العمالي في المحيط الهادئ (PALM) (Pacific Australia Labour Mobility)، وهو متاح باللغات التالية: البيسلامية (فانواتو) والفيجية والساموية والتيتوم (تيمور الشرقية) وتوك بيسين (بابوا غينيا الجديدة) والتونغية.

”من خلال خبرتي في العمل مع مؤسسات مختلفة في كلّ من القطاعين العام والخاص في تسمانيا، أُتيحت لي الفرصة لأرى كيف يعمل نظام الترجمة الشفهية. وفي كثير من الأحيان لا يتوفر عدد كافٍ من المترجمين. إن توسيع هذه الشبكة وضمان وجود مترجمين أكثر من خلفيات لغوية متنوعة مع توفير خيارات لغوية أوسع، سيساعد المهاجرين على الحصول على الخدمات بشكل أفضل.“

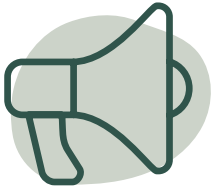
أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية





تعزيز الإنصاف في مجالات التعليم والتوظيف

ما الذي سمعناه من المجتمع



- هناك تمثيل محدود جداً لسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة في مختلف جوانب المجتمع والأنظمة في تسمانيا، بما في ذلك النظام البرلماني والمناصب القيادية ووسائل الإعلام والخدمات الحكومية. وهذا النقص في التمثيل قد يُؤدّد مشاعر الإقصاء والتهميش.
- إن الافتقار إلى التنوّع الثقافي في مجالات الحياة الرئيسية كالتعليم والتوظيف يحدّ من مدى الاستجابة الثقافية والشمولية والشعور بالأمان في هذه البيئات بالنسبة للشبيبة والبالغين والعائلات. كما أنّ هناك عدد قليل جداً من "النماذج التي يحتذي بها" شبيبة تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة ليتطلّعوا إليهم وليشجّعوهم على البقاء في تسمانيا.
- لقد أدى ذلك إلى شعور أبناء الجاليات من ثقافات ولغات متنوّعة بأن التنوّع الثقافي في تسمانيا لا يُقدّر ولا يتمّ تشجيعه في الأنظمة والخدمات الأساسية، وأنه يُحتفى به فقط من خلال الفعاليات والاحتفالات الثقافية.
- كان هناك إحساس قوي بأن تقدير التنوّع ومكافحة التمييز ليسا أولوية حقيقية في الممارسة العملية.

“خلق فرص للتدريب والتوظيف وتشجيع الناس على المشاركة في عمليات صنع القرار.”

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

ما هي الخطوات التي نقوم بها حالياً



- حددت وزارة العدل التنوع الثقافي واللغوي على أنها من المجالات التي سنعطي لها الأولوية في استراتيجية التنوع والإنصاف والدمج الاجتماعي (*Diversity, Equity and Inclusion Strategy*). وتعتمد الوزارة حالياً عدّة تدابير لقياس التنوع والدمج الاجتماعي ضمن القوى العاملة لديها، ويتم أيضاً قياس مستوى الدمج الاجتماعي من خلال استطلاعات رأي الموظفين كاستطلاع رأي موظفي وزارة العدل حول تجاربهم واستطلاعات رأي الموظفين الجدد.
- تواصلت وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ في تسمانيا (DPFEM) بتنفيذ برنامج تطوير المسار المهني لشرطة تسمانيا (Police Career Development Program)، الذي يهدف إلى زيادة تمثيل أبناء الجاليات من ثقافات ولغات متنوعة ضمن القوة العاملة لدى شرطة تسمانيا.
- لقد أدى برنامج تطوير المسار المهني لشرطة تسمانيا، والذي تديره خدمات التوظيف، إلى زيادة في تمثيل أبناء الجاليات من ثقافات ولغات متنوعة بين المتقدمين الناجحين للانضمام إلى شرطة تسمانيا.
- تقدّم خدمة الاستشارات المتعلقة بالسلامة في الصناعات وخط المساعدة من هيئة العمل بأمان في تسمانيا (WorkSafe Tasmania) النصائح والدعم والتدريب لأصحاب المصالح التجارية لضمان الامتثال لقوانين الصحة والسلامة المهنية، والتي قد تتضمن متطلبات توفير أماكن عمل شاملة ومُنصّفة.
- كجزء من خطة عمل الانتماء في وزارة الموارد الطبيعية والبيئة في حكومة تسمانيا (*Belonging at NRE Tas Action Plan*)، أعدت وزارة الموارد الطبيعية والبيئة في حكومة تسمانيا (NRE Tas) تقويماً للتنوع يضم التواريخ المهمة المُعترف بها و/أو التي يتم الاحتفال بها في أماكن عمل الوزارة.

”يمكن للأشخاص من خلفيات ثقافية مختلفة أن يشاركوا نفس الفرص في مجالات التوظيف والتعليم والرعاية الصحية وغيرها، ومع تقليل حالات التمييز فيما يتعلق بخلفية الشخص.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

إطار العمل

- إطار العمل
- الإجراءات
- الرصد والتقييم
- نظم الإدارة



إطار العمل

تحدّد الخطة رؤية حكومة ولاية تسمانيا والنتائج المنشودة والإجراءات التي ستتخذها خلال السنوات الخمس المقبلة. تركز الخطة على معالجة التحديات الرئيسية التي أشار إليها سكان تسمانيا والتي تؤثر على تجاربهم والنتائج التي يحققونها بسبب العرق أو الثقافة أو اللغة المستخدمة في المنزل أو مستوى إجادة اللغة الإنجليزية أو الحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة. وقد شكّلت هذه الأولويات رؤية حكومة ولاية تسمانيا والنتائج المنشودة والإجراءات التي ستتخذها وكيفية مراقبة التقدّم المُحرز في تنفيذ هذه الخطة.



رؤيتنا

ما نطمح إليه
جزيرة تتميز بتعدد ثقافات يسودها الانسجام والاحترام والشمولية، حيث يشعر جميع سكان تسمانيا بالانتماء، ويتمكنون من المساهمة وتحقيق النجاح.

مواضيعنا الأساسية

نشعر بالأمان

نشارك بفاعلية

ننتهي إلى المجتمع

النتائج المنشودة

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بالتقدير وأن احتياجاتهم تتمّ تلبيةها من خلال خدمات آمنة ثقافيًا ومتاحة للجميع.

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بأن قدراتهم تُنمى وتُستثمر لتمكينهم من المساهمة والإنجاز.

الحدّ من العنصرية بجميع أشكالها. يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بأنهم بأمان من العنف بدوافع عنصرية.

كيف سنعرف أننا نحقق رؤيتنا؟

مجالات التركيز

خدمات المعلومات.

الأطفال والشبيبة والعائلات.

تعزيز الصحة والعافية.

توفير السكن اللائم.

المشاركة الاجتماعية والثقافية والمدنية.

التعليم (من المراحل المبكرة إلى التعليم العالي) والتدريب.

المشاركة الاقتصادية.

مواجهة العنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي والسلامة.

ما الذي يجب علينا فعله لتحقيق ذلك؟

العوامل المُمكنة

نظم الإدارة والمشاورات: بصمّها وينفّذها ويراجعها المجتمع المحلي.

البيانات والتقييم: فهم عميق لجالياتنا والتأثيرات عبر جمع البيانات والرصد وإعداد التقارير والتخطيط.

اللغة والمصطلحات: توفير خدمات لغة متاحة للجميع، واستخدام مصطلحات محترمة ومفهومة في جميع البرامج والخدمات.

الدمج الاجتماعي والإنصاف: تعزيز الوعي الثقافي والسلامة الثقافية، والنظر إلى البرامج والخدمات وتطوير القوى العاملة من خلال منظور مُتعدّد الجوانب.

التوافق الاستراتيجي وتخصيص الموارد: تطوير سياسات وبرامج وخدمات مرنة ومتجاوبة على جميع مستويات الحكومة، يتمّ التخطيط لها وجدولتها ودعمها بالموارد الكافية.

ما الذي سيساعدنا على تحقيق هذه الأهداف؟

رؤيتنا

جزيرة تتميز بتعدد ثقافات يسودها الانسجام والاحترام والشمولية، حيث يشعر جميع سكان تسمانيا بالانتماء، ويتمكنون من المساهمة وتحقيق النجاح.

النتائج

تمت صياغة مواضيعنا الأساسية والنتائج المنشودة ومجالات التركيز بناءً على ما سمعناه من سكان تسمانيا حول حاجتهم للشعور بالأمان في جميع أنحاء تسمانيا، وبالقدرة على المشاركة في حياة المجتمع في تسمانيا، وبالانتماء الحقيقي إليه.

مواضيعنا الأساسية

نشعر بالأمان

نشارك بفاعلية

ننتهي إلى المجتمع

النتيجة 1:

الحدّ من العنصرية بجميع أشكالها.

النتيجة 2:

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بأنهم بأمان من العنف بدوافع عنصرية.

النتيجة 3:

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بأن قدراتهم تُنمى وتُستثمر لتمكينهم من المساهمة والإنجاز.

النتيجة 4:

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بالتقدير وأن احتياجاتهم تتمّ تلبيةها من خلال خدمات آمنة ثقافيًا ومتاحة للجميع.

النتائج المنشودة



الإجراءات

خلاصة

سُتساهم إجراءاتنا ذات الأولوية للسنوات الخمس القادمة في تحقيق النتائج المنشودة عبر جميع محاور مواضيعنا الثلاثة. ضمن كلّ موضوع، لخصنا الإجراءات وشرحنا كيف سُننفذ كل إجراء والفترة الزمنية المخصصة له، وحددنا الجهة الحكومية في تسمانيا المسؤولة عن تنفيذه.

”مجتمع متعدّد الثقافات يحتضن التنوع والدمج الاجتماعي، ويحترم ويتقبّل الثقافات المختلفة.“ أحد المشاركين في

مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الإجراءات على المدى القصير

سيتم تنفيذ الإجراءات على المدى القصير خلال السنتين الأولى والثانية من الخطة.

الإجراءات على المدى المتوسط

سيبدأ تنفيذ الإجراءات على المدى المتوسط اعتباراً من السنة الثالثة من الخطة، وستُبنى على النّقد المُحرز خلال العامين الأولين.

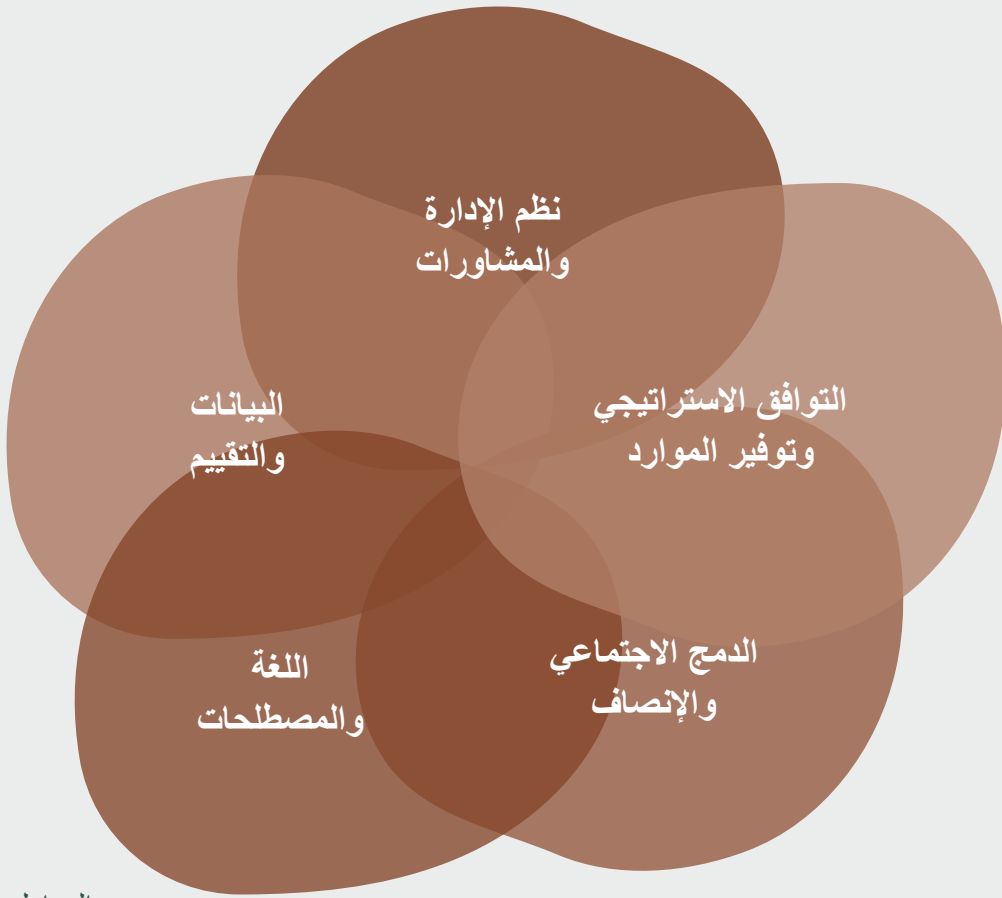
تحديث الإجراءات

سيتم إجراء مراجعة مرحلية للتقدم المُحرز في تنفيذ الإجراءات لضمان استمرار جدوى الخطة، وتحديد مجالات التركيز المستقبلية لتحقيق النتائج المرجوة.

العوامل المُمكنة: لمساعدتنا على تحقيق رؤيتنا

هناك مجموعة من العوامل المُمكنة التي ستساعدنا في تنفيذ الإجراءات وتحقيق النتائج المنشودة في جميع مجالات التركيز.

تشكّل هذه العوامل الأساس لبناء ولاية آمنة ثقافياً، إذ إنها تعالج العوائق الهيكلية الرئيسية التي حدّدها سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بوصفها تحديات تُعيق مشاركتهم في مختلف مجالات الحياة. والعوامل المُمكنة تشمل:



العوامل المُمكنة

العوامل المُمكنة – ملخص الإجراءات

سُنفذ العوامل المُمكنة من خلال الإجراءات التالية، والتي ستساعد في تحقيق النتائج المنشودة لسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة في جميع مراحل الخطة.

مجال التركيز	الرقم	الإجراء	الجهة المسؤولة
نظم الإدارة والمشاورات	1.	إنشاء مجموعة استشارية وزارية للتعددية الثقافية (المجموعة الاستشارية).	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء
البيانات والتقييم	2.	مراجعة وتطوير فئات بيانات هادفة لفهم ومتابعة تأثير الثقافة والإثنية وكفاءة اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة على النتائج التي يحققها سكان تسمانيا.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء
	3.	استكشاف فرص مراقبة وإعداد تقارير عن مبادرات حكومة ولاية تسمانيا المتعلقة بالثقافة والإثنية واحتياجات خدمات اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء
اللغة والمصطلحات	4.	تطوير فهم مشترك للغة والمصطلحات التي نستخدمها حول التنوّع الثقافي واللغوي في تسمانيا بالتشاور مع المجموعة الاستشارية.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء
	5.	مراجعة وتحديث المبادئ التوجيهية لخدمات اللغة التابعة لحكومة تسمانيا.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء
	6.	ضمان أخذ احتياجات خدمات الترجمة الشفهية والخطية في الاعتبار في جميع المعلومات والخدمات والبرامج التي تقدّمها حكومة ولاية تسمانيا.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء وجميع وكالات حكومة ولاية تسمانيا
الدمج الاجتماعي والإنصاف	7.	تصميم وتطوير موارد مناسبة لتعزيز السلامة الثقافية داخل المجتمعات والوكالات الحكومية والبرامج والخدمات والمنظمات والأعمال التجارية.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء وجميع وكالات حكومة ولاية تسمانيا
	8.	النظر في التحديات الهيكلية والمتعددة الجوانب التي يواجهها سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء
التوافق الاستراتيجي وتوفير الموارد	9.	ضمان أن الاستراتيجيات وخطط العمل الحكومية تأخذ في الاعتبار احتياجات سكان تسمانيا المتعلقة بالثقافة والإثنية واحتياجات خدمات اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء وجميع وكالات حكومة ولاية تسمانيا



العوامل المُمكنة – الإجراءات

نظم الإدارة والمشاورات

الإجراء 1: إنشاء مجموعة استشارية وزارية للتعددية الثقافية.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجتمعات وأصحاب المصلحة على إنشاء مجموعة استشارية وزارية (المجموعة الاستشارية) تعكس تنوع المجتمع في تسمانيا.
 - ستعمل هذه المجموعة الاستشارية على تمكين نهج يتولاه أفراد من المجتمع لإرشاد السياسات والبرامج والخدمات، ولمتابعة تنفيذ الإجراءات الواردة في الخطة.
- الإطار الزمني: على المدى القصير

البيانات والتقييم

الإجراء 2: مراجعة وتطوير فئات بيانات هادفة لفهم ومتابعة تأثير الثقافة والإثنية وكفاءة اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة على النتائج التي يحققها سكان تسمانيا.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجموعة الاستشارية للاتفاق على فئات بيانات هادفة تُستخدم في التخطيط ووضع السياسات والبرامج والمبادرات القائمة على الإنصاف، مع مراعاة الثقافة والإثنية ومستوى إتقان اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.
 - سيراجع مكتب إدارة خدمات الولاية الأسئلة في استطلاع رأي موظفي الخدمات الحكومية في تسمانيا، وسينظر في فئات البيانات المطلوبة في منصة الخدمة الذاتية للموظفين (ESS) لدعم التخطيط المستقبلي.
- الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 3: استكشاف فرص مراقبة وإعداد تقارير عن مبادرات حكومة ولاية تسمانيا المتعلقة بالثقافة والإثنية واحتياجات خدمات اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع مختلف الخدمات الحكومية في تسمانيا لدعم وتعزيز فهم كيفية استهداف السياسات والبرامج والخدمات بفعالية بناءً على الثقافة والإثنية واحتياجات اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.
 - ستستكشف وزارة رئاسة ومجلس الوزراء كيف تُستخدم البيانات المتعلقة بالثقافة والإثنية واحتياجات خدمات اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة لإعداد تقارير عن نتائج مجالات إطار العمل للعافية الذي وضعتة حكومة ولاية تسمانيا.
 - ستُطبق وزارة الموارد الطبيعية والبيئة منظورًا متعدّد الثقافات في تطوير السياسات.
- الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

اللغة والمصطلحات

الإجراء 4: تطوير فهم مشترك للغة والمصطلحات التي نستخدمها حول التنوع الثقافي واللغوي في تسمانيا بالتشاور مع المجموعة الاستشارية.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجموعة الاستشارية لإجراء مشاورات لتطوير مصطلحات محترمة وشاملة تصف جالياتنا وتوضح ما نعنيه بالمفاهيم الأساسية مثل: التعددية الثقافية والسلامة الثقافية والفضول الثقافي والوعي الثقافي والإلمام بالثقافات والكفاءة الثقافية والعنصرية ومكافحة العنصرية والتماسك الاجتماعي.
- ستراجع وزارة الموارد الطبيعية والبيئة خطة عمل الانتماء لعام 2025، وستبحث عن إجراءات مُحَدَّدة لتعزيز معرفة الموظفين باللغة الشاملة، خصوصًا أولئك الذين يتعاملون بانتظام مع الجمهور، مثل موظفي خدمة المنتزهات والحياة البرية في تسمانيا (Tasmanian Parks and Wildlife Service) وهيئة الأمن الحيوي في تسمانيا (Biosecurity Tasmania).

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 5: مراجعة وتحديث المبادئ التوجيهية لخدمات اللغة التابعة لحكومة تسمانيا.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء بالتعاون مع الجاليات والمنظمات التي تقدّم خدمات اللغة وخدمات الدعم والوكالات الحكومية في تسمانيا على مراجعة وتحديث المبادئ التوجيهية لخدمات اللغة لضمان ملاءمتها للغرض، وقدرتها على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لخدمات اللغة في الولاية.

الإطار الزمني: على المدى القصير

“أن يصبح المجتمع مجتمعًا متعدّد الثقافات هو عملية مستمرة لا نهاية مُحدّدة لها، لكن هناك مؤشرات رئيسية يمكن من خلالها قياس التقدّم المُحرز.”

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية



الإجراء 6: ضمان أخذ الحاجة لخدمات الترجمة الشفهية والخطية في الاعتبار في جميع المعلومات والخدمات والبرامج التي تقدمها حكومة ولاية تسمانيا.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجموعة الاستشارية وأصحاب المصلحة على رصد احتياجات القوى العاملة ومتطلبات الاعتماد المتعلقة بخدمات الترجمة الشفهية والخطية. ويتضمن ذلك مراجعة برنامج المنح الدراسية السابق لتدريب المترجمين الشفهيين والنظر في إمكانية إعادة إطلاق برنامج حديث.
- ستدرس وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ الخيارات لتوفير الموارد الخاصة بخدمات الإطفائية في تسمانيا وخدمات الطوارئ الحكومية وشرطة تسمانيا في مجموعة أوسع من اللغات.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبابية تشجيع جميع المدارس على استخدام المترجمين الشفهيين عند التواصل مع العائلات عند الحاجة، وستقدم هذه الخدمة مجاناً للمدرسة وللعائلة.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبابية تدريب موظفيها حول كيفية الحصول على خدمات المترجمين الشفهيين واستخدامهم من خلال برنامج اللغة الإنجليزية كلغة إضافية.
- ستزيد وزارة الموارد الطبيعية والبيئة عدد اللغات الموجودة على أدوات قياس صيد الأسماك.
- ستسعى الحدائق النباتية الملكية في تسمانيا (Royal Tasmanian Botanical Gardens) إلى ابتكار وسائل لتوفير مساحات شاملة أكثر ومتاحة للجميع بحيث يتمكن جميع الزوار من الاستمتاع بالنباتات براحة.
- ستدرس هيئة العمل بأمان في تسمانيا الخيارات لترجمة مواد الإرشاد الخاصة بحقوق العمال في مكان العمل إلى المزيد من اللغات.
- ستوفر خدمات الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الموارد المناسبة المتعلقة بالصحة النفسية بعدة لغات، وستواصل تقديم خدمات الترجمة الشفهية والخطية وفقاً للمبادئ التوجيهية لخدمات اللغة المتعددة الثقافات للوكالات الحكومية في تسمانيا.
- ستبحث وزارة الموارد الطبيعية والبيئة عن سبل لضمان توفر خدمات الترجمة الشفهية والخطية في جميع خدماتها، بما في ذلك عند التعامل مع هيئة الأمن الحيوي في تسمانيا.
- ستدرس وزارة النمو الاقتصادي إمكانية تثبيت لافتات بعدة لغات في مراكز اختبار القيادة، وستواصل التعاون مع مركز موارد المهاجرين في تسمانيا لفهم المشكلات الحالية المرتبطة ببرنامج تدريب السائقين من أجل تحسين مواد التدريب لتلبية احتياجات المجموعات الثقافية المختلفة.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

”هناك سعي دائم إلى تحقيق الاندماج والتعايش، والسياسات والمؤسسات تدعم التنوع والتفاهم بين الثقافات، ورغم استمرار التحديات، فإن السعي نحو هذه المبادئ يُقرب المجتمعات إلى التعددية الثقافية.“
أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الدمج الاجتماعي والإنصاف

الإجراء 7: تصميم وتطوير موارد مناسبة لتعزيز السلامة الثقافية داخل المجتمعات والوكالات الحكومية والبرامج والخدمات والمنظمات والأعمال التجارية.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجموعة الاستشارية على تقييم وتطوير الموارد والتدريب والمبادرات التي تُعزّز السلامة الثقافية وتُعالج طبيعة وأثار السلوك التمييزي في المجتمعات وأماكن العمل وعند تقديم الخدمات.
- ستعاون وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجموعة الاستشارية لتحديد أنواع الموارد والتدريب المناسبة للفئات المختلفة في البيئات المتنوّعة.
- ستواصل وزارة الموارد الطبيعية والبيئة إطلاق برامج لتدريب الموظفين على بيئة العمل المحترمة وتدريبهم على السلامة الثقافية من أجل تعزيز السلامة الثقافية.
- ستستمر وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ في تدريب جميع موظفيها بشكل إلزامي على التنوّع والدمج الاجتماعي في مكان العمل.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبابية تقديم الدورات التدريبية عبر الإنترنت حول الوعي الثقافي لجميع المدارس الراغبة في المشاركة، كما تُوفّر الوزارة أيضاً دورات تعليمية ميدانية يُقدّمها معلمو دعم مادة اللغة الإنجليزية كلغة إضافية (EAL) أو أخصائيو اجتماعيون، بالإضافة إلى شراكات مع خبراء متخصصين من منظمات غير حكومية.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبابية أيضاً التركيز على دمج منظور التنوّع والدمج الاجتماعي في جميع مجالات العمل، بما في ذلك التركيز على التوظيف والتأهيل والتدريب وتعزيز التنوّع في المناصب القيادية.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 8: النظر في التحديات الهيكلية والمتعددة الجوانب التي يواجهها سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة.

- ستدعم وزارة رئاسة ومجلس الوزراء السياسات والبرامج والخدمات القائمة على مشاركة وقيادة الجاليات في مبادرات حكومة تسمانيا، بحيث تأخذ في الاعتبار الثقافة والإثنية إلى جانب التحديات الهيكلية والمتعددة الجوانب كالجنس والميول الجنسية والعمر والعيش مع الإعاقة.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط



التوافق الاستراتيجي وتوفير الموارد

الإجراء 9: ضمان أن الاستراتيجيات وخطط العمل الحكومية تأخذ في الاعتبار احتياجات سكان تسمانيا المتعلقة بالثقافة والأصل العرقي واحتياجات خدمات اللغة والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.

- ستدعم حكومة تسمانيا تطوير سياسات وبرامج وخدمات ومبادرات تستند إلى مشاركة وقيادة المجتمع، تكون ممولة بشكل كافٍ، وتأخذ في الاعتبار الثقافة، والإثنية، والحاجة إلى خدمات اللغة، والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة.
- ستدرس وزارة رئاسة ومجلس الوزراء احتياجات سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة فيما يتعلق بالاستراتيجيات وخطط العمل الجديدة، بما في ذلك المجالات التالية: حماية الأطفال، العنف الأسري والجنسي، الوعي، التطوع، دعم مجتمع الميم، القائمين على الرعاية والأمن الغذائي.
- ستسعى وزارة الموارد الطبيعية والبيئة إلى تسهيل توفير خدماتها لضمان أن يتمكن الأشخاص من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة من التعبير عن آرائهم.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

”تشجع [التعددية الثقافية] على تبادل الثقافات والتعاون، وتقدر تنوع اللغات، وتُعزز تكافؤ الفرص والمساواة الاجتماعية.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

نشعر بالأمان

يتناول هذا الموضوع المسألة الرئيسية التي أشار سكان تسمانيا إلى أنه يجب التنبّه لها. بما يتماشى مع الإطار الوطني لمكافحة العنصرية، تعمل هذه الإجراءات معاً على الحدّ من العنصرية بجميع أشكالها: الهيكلية والمؤسسية وبين الأشخاص، والتخفيف من آثارها إضافةً إلى دعم الضحايا.

النتائج

النتيجة 2:

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بأنهم بأمان من العنف بدوافع عنصرية.

مواجهة العنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي والسلامة.

النتيجة 1:

الحدّ من العنصرية بجميع أشكالها.

النتائج المنشودة

مجالات التركيز

وينتطلب تحقيق هذه النتائج اتباع أربعة مناهج:

الاستجابة

الوقاية

الدعم

بناء القدرات

التوعية

التغيير الهيكلي



نشعر بالأمان – ملخص الإجراءات

مجال التركيز	الرقم	الإجراء	الجهة المسؤولة
مواجهة العنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي والسلامة	10.	ضمان أن تتناول القوانين والسياسات في تسمانيا قضايا التحرش والتتمّر والعنف والجرائم ذات الدوافع القائمة على التعصب أو العنصرية.	وزارة العدل ووزارة التعليم والأطفال والشبيبة
	11.	تطوير أنظمة لرصد وتوثيق الحوادث الإجرامية المرتبطة بالكراهية، بهدف دعم الاستجابات الحالية والمستقبلية.	وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ
	12.	رفع مستوى الوعي العام حول ما يمكن اعتباره قضية مدنية أو جنائية تتعلق بالتمييز والعنصرية، وتوضيح كيفية الإبلاغ عن الحوادث سواء كضحية أو شاهد على حادثة بدافع عنصري.	وزارة العدل
	13.	تعزيز قدرة سكان تسمانيا على تأسيس وتشغيل الأعمال التجارية بأمان ودون خوف من أعمال التخريب أو العنف بدوافع عنصرية.	وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ
	14.	التصدي للعنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي من خلال مبادرات محلية يتولّى زمامها أفراد من المجتمع.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء
	15.	الاستثمار في خدمات الدعم العلاجي التي تُقدّم لضحايا العنصرية.	وزارة رئاسة ومجلس الوزراء

تتوافق هذه الإجراءات مع ما يلي:

مراجعة الإطار الوطني للتعدّد الثقافي، نحو العدالة – أستراليا متعدّدة الثقافات للجميع.

الإطار الوطني لمكافحة العنصرية (*National Anti-Racism Framework*) الصادر عن لجنة حقوق الإنسان الأسترالية.

الاتفاقية الوطنية لسدّ الفجوة لعام 2020، الإصلاح ذي الأولوية رقم 3 - تحويل أداء الحكومة وخدماتها.



نشعر بالأمان - الإجراءات

مواجهة العنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي والسلامة

الإجراء 10: ضمان أن تتناول القوانين والسياسات في تسمانيا قضايا التحرش والتنمر والعنف والجرائم ذات الدوافع القائمة على التعصب أو العنصرية.

- ستواصل وزارة العدل دراسة الخيارات لتوسيع نطاق المادة 11B من قانون إصدار الأحكام، (وفقاً لتوصيات مجلس الاستشارات الجنائية) لتشمل صفات إضافية يمكن أن تكون موضوعاً لجرائم بدوافع التعصب.
- كما ستواصل وزارة العدل النظر في التوصيات الصادرة عن مفوض مكافحة التمييز التي تحدّد المجالات التشريعية التي تتطلب المزيد من المراجعة والإصلاح.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشباب إجراء مراجعة تشريعية شاملة لعدة قوانين معنية، بما في ذلك قانون عدالة الأحداث لعام 1997 (Youth Justice Act 1997) وقانون تسجيل المعلمين لعام 1992 (Teachers Registration Act 1992) وقانون الأطفال والشباب وعائلاتهم لعام 1997 (Children, Young People and Their Families Act 1997). وتركّز هذه المراجعات على تحديث التشريعات وضمن حماية حقوق الإنسان الدولية للأطفال، بما في ذلك تعزيز الأمان الثقافي.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 11: تطوير أنظمة يمكنها رصد وتوثيق الحوادث الجنائية بدافع الكراهية، من أجل توجيه الاستجابات الحالية والمستقبلية بشكل أكثر فاعلية.

- ستعمل وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ على تحسين آليات جمع البيانات المتعلقة بالجرائم بدوافع التعصب.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

”من خلال تقدير بعضنا البعض والتعلم من بعضنا البعض، يمكننا تعزيز فهم أعمق لمجتمعنا العالمي.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الإجراء 12: رفع مستوى الوعي العام حول ما يمكن اعتباره قضية مدنية أو جنائية تتعلق بالتمييز والعنصرية، وتوضيح كيفية الإبلاغ عن الحوادث سواء كضحية أو شاهد على حادثة بدافع عنصري.

- ستعمل وزارة العدل بالتعاون مع مكتب مفوض مكافحة التمييز (OADC) والمجموعة الاستشارية على تعزيز آليات الإبلاغ الآمن، وتوسيع قنوات تقديم البلاغات عن التمييز والسلوكيات المحظورة الأخرى (مثل السلوكيات التي ينتج عنها ضحايا) في مكان العمل.
- ستستكشف وزارة العدل سبل تعزيز التعاون بين شرطة تسمانيا ومكتب مفوض مكافحة التمييز لتقديم مبادرة مشتركة بالشراكة مع الجهات المعنية، تهدف إلى مكافحة العنصرية في تسمانيا من خلال الآليات القانونية.
- سيتم تنفيذ حملات توعية عامة ليفهم الناس بشكل أفضل بأن التمييز والعمل الذي ينتج عنه ضحايا والسلوكيات المحظورة الأخرى هي أعمال غير قانونية.
- سينشئ مكتب مفوض مكافحة التمييز أداة مجتمعية للإبلاغ عن حوادث العنصرية، مشابهة لتلك التي طورتها لجنة تكافؤ الفرص في ولاية فيكتوريا (Victorian Equal Opportunity) ولجنة حقوق الإنسان (Human Rights Commission). وستُترجم استمارات الشكاوى والإبلاغ الصادرة عن مكتب مفوض مكافحة التمييز إلى عدّة لغات.
- ستضع وزارة الشرطة والإطفاء وإدارة الطوارئ استراتيجية لاندراط شرطة تسمانيا مع المجتمع لمدة ثلاث سنوات.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبيبة الالتزام بحماية حقوق الأطفال والشبيبة في جميع أعمالها، وخاصة حقهم في التعليم والمشاركة في القرارات التي لها تأثير عليهم والحماية من الأذى.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 13: تعزيز قدرة سكان تسمانيا على تأسيس وتشغيل الأعمال التجارية بأمان ودون خوف من أعمال التخريب أو العنف بدوافع عنصرية.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء بالتعاون مع المجموعة الاستشارية على مراجعة احتياجات المصالح التجارية في تسمانيا.
- ستواصل شرطة تسمانيا تطوير علاقات إيجابية مع المجالس البلدية المحلية والمصالح التجارية لدعم سلامة المجتمعات بما في ذلك قطاع الأعمال التجارية.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

”نصبح متعاطفين أكثر ومتفهمين أكثر ومنفتحين أكثر على الآخرين. فمن خلال التعددية الثقافية يمكننا حقًا أن نخلق عالمًا يحتفي بجمال اختلافاتنا، ويثمن الروابط المشتركة التي توحدنا جميعًا.“ أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الإجراء 14: التصدي للعنصرية وتعزيز التماسك الاجتماعي من خلال مبادرات محلية يتولّى زمامها أفراد من المجتمع.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجموعة الاستشارية على مراجعة الأولويات بانتظام لتحديد المبادرات التي تحلّ مشكلة العنصرية وتعزز التماسك الاجتماعي على المستوى المحلي ومستوى الولاية.
- ستقيم وزارة رئاسة ومجلس الوزراء المبادرات الممولة ضمن برنامج المنح الصغيرة لتعزيز التماسك الاجتماعي، بما في ذلك تقييم الطلبات المُقدّمة خلال عملية التقديم، وذلك بهدف إرشاد المبادرات المستقبلية.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإطار 15: الاستثمار في خدمات الدعم العلاجي التي تُقدّم لضحايا العنصرية.

- ستعمل حكومة تسمانيا مع المجموعة الاستشارية على تطوير برامج متخصصة لدعم الضحايا الناجين من حوادث العنصرية.

الإطار الزمني: على المدى القصير

”يعيش الناس من خلفيات مختلفة ويعملون معًا بسعادة، يتبادلون الثقافات ويدعمون بعضهم البعض من أجل التقدّم والمساهمة في بناء مجتمع أفضل.“
أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

نشارك بفاعلية

يركّز هذا الموضوع على معالجة العوائق الهيكلية التي يواجهها سكان تسمانيا بسبب الإثنية أو مستوى إجادتهم للغة الإنجليزية أو وضعهم كمهاجرين، حتى يتمكنوا من المشاركة في جميع جوانب الحياة وتحقيق أهدافهم. ويشمل ذلك المشاركة في الأنشطة الترفيهية، والانخراط في الحياة المدنية والديمقراطية، والمشاركة في التعليم والتدريب الذي ينمي اهتماماتهم ومواهبهم، بالإضافة إلى تعظيم فرص العمل وريادة الأعمال.

النتائج

النتيجة 3:

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة بأن قدراتهم تُنمى وتُستثمر لتمكينهم من المساهمة والإنجاز.

المشاركة الاجتماعية والثقافية والمدينة.
التعليم (من المراحل المبكرة إلى التعليم العالي) والتدريب.
المشاركة الاقتصادية.

النتائج المنشودة

مجالات التركيز

“لدينا قوة عاملة متنوّعة تمثل نسيج المجتمع الأسترالي.”

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية



نشارك بفاعلية - ملخص الإجراءات

الجهة المسؤولة	الإجراء	الرقم	مجال التركيز
وزارة العدل	رفع الوعي بالهياكل الديمقراطية ونُظُم الحوكمة والمشاركة في الانتخابات للجاليات المهاجرة في تسمانيا.	.16	المشاركة الاجتماعية والثقافية والمدنية
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء وزارة النمو الاقتصادي	الاستثمار في تنمية القدرات في مجالي الفنون والثقافة لسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة، بما في ذلك إنشاء مساحات مخصّصة للفنون والثقافة تتيح للجاليات التعبير عن نفسها ومشاركة رواياتها.	.17	
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء	الاستثمار في الفعاليات الفنية والاجتماعية التي تشجّع على التبادل الثقافي وتعزّز التماسك الاجتماعي.	.18	
وزارة الموارد الطبيعية والبيئة	دعم الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والترفيهية والرياضية للمهاجرين واللّاجئين في تسمانيا.	.19	
وزارة النمو الاقتصادي	توفير الدورات التثقيفية حول السلامة عند التواجد حول الماء ودروس السباحة للمهاجرين واللّاجئين في تسمانيا.	.20	
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء / وزارة التعليم والأطفال والشبيبة	ضمان الوصول إلى برامج تطوير مهارات القراءة والكتابة ودورات اللغة للّاجئين والمهاجرين.	.21	التعليم (من المراحل المبكرة إلى التعليم العالي) والتدريب
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء	مراجعة ودراسة مبادرات الإنصاف والتنوّع الهادفة إلى زيادة التنوّع الثقافي داخل المؤسسات الحكومية في تسمانيا، ومتابعة التقدّم المحرّز في تنفيذها.	.22	المشاركة الاقتصادية
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء	الاستمرار في تطوير بيئات عمل آمنة ثقافيًا وتشمل الجميع في تسمانيا.	.23	
وزارة النمو الاقتصادي	التعاون مع القطاع الصناعي وأرباب العمل لتطوير ونشر مواد تثقيفية تساعد على توظيف حاملي التأشيرات والاعتراف بمهارات المهاجرين.	.24	
وزارة النمو الاقتصادي	بناء قدرات سكان تسمانيا من عائلات منحدرة من ثقافات متنوّعة لتطوير أعمالهم التجارية وتمييزها.	.25	
وزارة التعليم والأطفال والشبيبة / وزارة النمو الاقتصادي / وزارة الموارد الطبيعية والبيئة	توفير تدريب متخصص ومسارات عمل للشبيبة.	.26	

نشارك بفاعلية - الإجراءات

المشاركة الاجتماعية والثقافية والمدنية

الإجراء 16: رفع الوعي بالهياكل الديمقراطية ونُظْم الحوكمة والمشاركة في الانتخابات للجاليات المهاجرة في تسمانيا.

- بعد المراجعة التنظيمية التي أجرتها لجنة الانتخابات في تسمانيا (TEC) عام 2023، ستعين وزارة العدل موظف للتعليم والمشاركة المجتمعية سيعمل بالتعاون مع منسق إمكانية الوصول والدمج الاجتماعي للتفاعل مع الجهات المعنية لتحسين إمكانية انخراط جاليات تسمانيا ومشاركتها في الانتخابات.
- ستعمل لجنة الانتخابات في تسمانيا مع أصحاب المصلحة لتطوير استراتيجيات للتواصل والمشاركة بهدف تعزيز مشاركة المهاجرين والجاليات في تسمانيا.
- ستواصل المدارس الحكومية في تسمانيا تقديم المنهج الأسترالي الذي يتضمن محتويات حول الهياكل الديمقراطية والحوكمة المدنية وعمليات التصويت.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبيبة الترويج للمؤتمر الدستوري الوطني للمدارس كوسيلة لمشاركة طلاب المدارس الحكومية في تسمانيا في العمليات المدنية والمواطنة على المستوى الوطني، وتشجيعهم على المشاركة في مسابقة الكتابة السنوية "ما يهمننا؟".

الإطار الزمني: على المدى القصير

"بيئة يشعر فيها الناس بالراحة في التعبير عن تراثهم الثقافي والتعرف على تراث الآخرين، من خلال المحادثات والفعاليات العامة والفنون." أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الإجراء 17: الاستثمار في تنمية القدرات في مجالي الفنون والثقافة لسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة، بما في ذلك إنشاء مساحات مخصصة للفنون والثقافة تتيح للمجتمعات التعبير عن نفسها ومشاركة رواياتها.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء بالتعاون مع مجلس التعددية الثقافية في تسمانيا ومجلس بلدية مدينة غلينوركي لضمان وجود مركز متعدد الثقافات في جنوب تسمانيا، يُستخدم لاستضافة الفعاليات وتجمعات الجاليات الجديدة والمستقرة من خلفيات ثقافية متنوعة.
- ستواصل حكومة تسمانيا مع المجموعة الاستشارية الوزارية لتحديد فرص إضافية لبناء القدرات واكتشاف المواهب وإنشاء المساحات الثقافية الداعمة للتعبير والمشاركة المجتمعية.
- ستدرس وزارة النمو الاقتصادي خيارات الدعم الإضافية التي تحتاج إليها المنظمات المجتمعية متعددة الثقافات للحصول على المعلومات والتقديم على المنح والمشاركة في المبادرات المتعلقة بتنمية الفنون والثقافة.

الإطار الزمني: على المدى القصير



الإجراء 18: الاستثمار في الفعاليات الفنية والاجتماعية التي تشجع على التبادل الثقافي وتعزز التماسك الاجتماعي.

- ستدير وزارة رئاسة ومجلس الوزراء المنح المخصصة للمهرجانات الثقافية القائمة مثل إستيا (Estia) وفيستا إيطاليا (Festa Italia) ورأس السنة الصينية (Chinese New Year) وديوالي (Diwali).
- سُنشئ وزارة رئاسة ومجلس الوزراء وستقدّم برنامج المنح الصغيرة للمهرجانات المجتمعية المتعدّدة الثقافات والذي يوفّر 80 ألف دولار على مدى عامين لدعم الجاليات الجديدة والناشئة للاحتفال بالمناسبات الثقافية.

الإطار الزمني: على المدى القصير

الإجراء 19: دعم الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والترفيهية والرياضية للمهاجرين واللّاجئين في تسمانيا.

- بإشراف وزارة الموارد الطبيعية والبيئة، تتضمّن استراتيجية صيد الأسماك الترفيهي في البحر في تسمانيا للأعوام 2021-2030 (Tasmanian Recreational Sea Fishing Strategy 2021-2030) إجراءً لتحديث برنامج العناية بالأسماك بهدف تعزيز التواصل مع الفئات ذات الأولوية، بما في ذلك الصيادين من الخلفيات الثقافية واللغوية المتنوّعة.

الإطار الزمني: على المدى القصير

الإجراء 20: توفير الدورات التثقيفية حول السلامة عند التواجد حول الماء ودروس السباحة للمهاجرين واللّاجئين في تسمانيا.

- ستدرس وزارة النمو الاقتصادي خيارات تمويل دروس لتعليم السلامة عند التواجد حول الماء ودروس السباحة للمهاجرين واللّاجئين في تسمانيا.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبيبة تنفيذ برنامج السباحة والسلامة عند التواجد حول الماء لطلاب المدارس الحكومية في تسمانيا.

الإطار الزمني: على المدى القصير

التعليم (من المراحل المبكرة إلى التعليم العالي) والتدريب

الإجراء 21: ضمان الوصول إلى برامج تطوير مهارات القراءة والكتابة ودورات اللغة للاجئين والمهاجرين.

- ينصّ الإجراء 12 من خطة تنفيذ رفع مستوى مهارات القراءة والكتابة للسنوات 2024-2026 على دعم المتعلمين من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة من جميع الأعمار، من خلال المدارس والمكتبات ومعاهد TasTAFE، عبر توفير فرص موجهة لتطوير مهارات القراءة والكتابة والمشاركة في أنشطة تتعلق بالقراءة بلغات المجتمع المحلية.
- ستواصل وزارة التعليم والأطفال والشبيبة تقديم الخدمات والبرامج الحالية التي تدعم تعلّم اللغة الإنجليزية المحكية في المدارس والمكتبات.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

المشاركة الاقتصادية

الإجراء 22: مراجعة ودراسة مبادرات الإنصاف والتنوّع الهادفة إلى زيادة التنوّع الثقافي داخل المؤسسات الحكومية في تسمانيا، ومتابعة التقدّم المُحرَز في تنفيذها.

- سيراجع مكتب إدارة خدمات الولاية ويُحدّث المبادرات التي تهدف إلى توظيف القوى العاملة المتنوّعة ثقافيًا ولغويًا واستمرارها وضمان وصولها إلى مسارات القيادة.
- من خلال خطة الانتماء في وزارة الموارد الطبيعية والبيئة في حكومة تسمانيا، ستواصل الوزارة التركيز على تحسين عمليات التوظيف لتكون أكثر شمولًا، وضمان أن سياسات التنوّع والدمج الاجتماعي متاحة للجميع، وتحسين سُبُل جمع البيانات حول التنوّع وإعداد التقارير عنها.
- يُشكّل التنوّع الثقافي واللغوي أحد المجالات ذات الأولوية في استراتيجية التنوّع والإنصاف والدمج الاجتماعي التي وضعتها وزارة العدل، وسيُتلقَى هذا المجال اهتمامًا متزايدًا خلال العام القادم.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط



الإجراء 23: الاستمرار في تطوير بيئات عمل آمنة ثقافياً وتشمل الجميع في تسمانيا.

- سيعمل مكتب إدارة خدمات الولاية مع المجموعة الاستشارية ومع القوى العاملة لديه على دراسة السبل الكفيلة بتعزيز السلامة الثقافية من خلال التهيئة والتدريب، والاعتراف بالمناسبات الثقافية المهمة، ووضع آليات واضحة للإبلاغ عن الحوادث ذات الدوافع العنصرية.
- ستطور وزارة العدل برنامج العلاقات القائمة على الاحترام الذي سيقدم تدريباً حول استخدام الذكاء العاطفي كأساس لبناء علاقات عمل قائمة على الاحترام، والتي ستؤدي إلى سلوكيات تعتمد على الإيجابية والقيم، والوقاية من التنمر والتمييز والمضايقة، بالإضافة إلى تعزيز الدمج في بيئة العمل، ومكافحة التحيز غير الواعي، والتوعية الثقافية، ومخاطر تكوين الآراء النمطية، والسلامة النفسية والاجتماعية. كما ستقوم الوزارة بمراجعة وتحديث جميع سياسات السلوك في مكان العمل.
- ستواصل وزارة الموارد الطبيعية والبيئة إطلاق برامج لتدريب الموظفين على بيئة العمل المحترمة وتدريبهم على السلامة الثقافية من أجل تعزيز السلامة الثقافية.
- ستواصل هومز تسمانيا تقديم الدورات التدريبية على السلامة الثقافية والتوعية بالثقافات للموظفين وستسعى للحصول على تعليقات من الموظفين حول أي مناسبات/عطلات ثقافية يرغبون في الاحتفال بها.
- تحدد استراتيجية التنوع والإنصاف والدمج الاجتماعي للأعوام 2022-2025 التي وضعتها وزارة النمو الاقتصادي التزاماً بتوفير مكان عمل يتميز بالتنوع والمساواة ويشمل الجميع. وتدعم الاستراتيجية سلسلة من خطط العمل وتركز الجهود نحو إنشاء مكان عمل متنوع وشامل، وخلق بيئة عمل آمنة تنسجم بالاحترام، وثقافة عمل داعمة تشمل الجميع.
- ستقدم وزارة التعليم والأطفال والشبابية تدريباً إلزامياً للمديرين ومديري المدارس يركز على منع التمييز في مكان العمل. وسيركز هذا التدريب على استراتيجيات فعالة لمكافحة العنصرية، وتمكين القادة من تعزيز مهاراتهم الإدارية وتقديم دعم أفضل لجميع الموظفين.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 24: التعاون مع قطاع الأعمال وأصحاب العمل لتطوير وتوزيع موارد تدعم توظيف حاملي التأشيرات والاعتراف بمهارات المهاجرين.

- ستعمل وزارة النمو الاقتصادي على استكشاف سبل التعاون مع القطاعات الصناعية وأصحاب العمل بهدف تحديد وجمع المعلومات حول برامج وخدمات الهجرة التابعة للحكومة الأسترالية، وكذلك البرامج المعنية التي تقدمها حكومة تسمانيا. كما ستعمل الوزارة على تطوير مجموعة من الموارد وتوزيعها لمساعدة أصحاب العمل في تعزيز قدرتهم على توظيف حاملي التأشيرات والاستفادة من مهارات وخبرات المهاجرين بشكل فعال في سوق العمل في تسمانيا.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 25: بناء قدرات سكان تسمانيا من عائلات منحدره من ثقافات متنوّعة لتطوير أعمالهم التجارية وتمييزها.

- ستنفذ وزارة النمو الاقتصادي برنامج المنح للمشروعات الصغيرة متعدّدة الثقافات لدعم أصحاب المشاريع الصغيرة من خلفيات متنوّعة، من خلال تقديم المشورة والتدريب والإرشاد المهني أو تمويل المشاريع التي تساهم في تطوير ونمو أعمالهم.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 26: توفير تدريب متخصص ومسارات عمل للشبيبة.

- تلتزم وزارة التعليم والأطفال والشبيبة بإشراك وتمكين الأطفال والشبيبة، وفقاً لما تنصّ عليه اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل أعمالنا. ولتحقيق ذلك، تعمل الوزارة على إعداد استراتيجية المشاركة والتمكين التي ستوفّر خطة واضحة للتفاعل مع الأطفال والشبيبة.
- ستعمل وزارة النمو الاقتصادي على الترويج لبرنامج التدريب ومسارات العمل (TWPP) بين المنظمات التي تعمل مع الشبيبة أو تهتم بتوفير فرص عمل للشبيبة من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة.
- ستعمل وزارة الموارد الطبيعية والبيئة على تعزيز برامج التدريب المبدئي وإتاحة فرص الانضمام إليها أمام مختلف الجاليات لجذب نطاق أوسع من المتقدّمين.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

تتوافق هذه الإجراءات مع ما يلي:

الاتفاقية الوطنية لسدّ الفجوة لعام 2020، الإصلاح ذي الأولوية رقم 3: تحويل أداء الحكومة وخدماتها.



ننتمي إلى المجتمع

تركز هذه الأولوية على ضمان أن تكون الخدمات والبرامج شاملة ثقافياً وأمنة لجميع سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة.

النتائج

النتيجة 4:

يشعر سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة بالتقدير وأن احتياجاتهم تتم تلبيتها من خلال خدمات آمنة ثقافياً ومتاحة للجميع.

النتائج المنشودة

خدمات المعلومات. الأطفال والشبيبة. تعزيز الصحة والعافية. توفير السكن الملائم. والعائلات.

مواضيعنا

ننتمي إلى المجتمع - ملخص الإجراءات

الجهة المسؤولة	الإجراء	الرقم	مجال التركيز
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء	توفير برامج وخدمات المعلومات تستهدف بشكل خاص المهاجرين وسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية متنوّعة.	.27	خدمات المعلومات
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء / وزارة الموارد الطبيعية والبيئة	تقديم برامج تستهدف إشراك الأطفال والشبيبة.	.28	الأطفال والشبيبة والعائلات
وزارة العدل / وزارة رئاسة ومجلس الوزراء	توفير خدمات دعم للعائلات وخدمات للتصدي للعنف الأسري والجنسي تراعي السلامة الثقافية بغض النظر عن نوع التأشيرة التي يحملها الشخص.	.29	
وزارة الصحة	دعم الخدمات الصحية والعلاجية لبناء فهم أفضل للاحتياجات الصحية والنفسية المرتبطة بالإثنية.	.30	تعزيز الصحة والعافية
وزارة الصحة	إطلاق حملات وقائية تراعي الثقافات حول الصحة النفسية.	.31	
وزارة الصحة	التركيز على الدعم الأمن ثقافياً وزيادة وسائل الدعم لحالات الاكتئاب ما بعد الولادة.	.32	
وزارة رئاسة ومجلس الوزراء	تطوير استراتيجية تواصل لإعداد حملات توعوية منتظمة ومحددة وأمنة ثقافياً حول أضرار القمار لمختلف الجاليات.	.33	
وزارة العدل	تقديم معلومات وتدريب للمهاجرين حول حقوق المستأجرين بلغات مناسبة، وللمؤجرين والمستأجرين الذين هم من المهاجرين.	.34	توفير السكن الملائم
هومي تسمانيا / وزارة رئاسة ومجلس الوزراء	توفير مساكن مُخصّصة وعمال دعم للاجئين والمهاجرين لأسباب إنسانية في تسمانيا.	.35	

ننتمي إلى المجتمع - الإجراءات

خدمات المعلومات

الإجراء 27: توفير برامج وخدمات المعلومات موجّهة خصيصاً للمهاجرين وسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية متنوعة.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء بالتعاون مع المجموعة الاستشارية على مراجعة الفئات المستهدفة والمحتويات والصيغ المناسبة لتقديم المعلومات. ويشمل ذلك مراجعة نقطة الوصول مُتعددة الثقافات.

الإطار الزمني: على المدى القصير

”عندما يُرحَّب بالناس في مجتمعنا وتتوفّر لهم الخدمات اللازمة التي تدعم اندماجهم الكامل في المجتمع.“ أحد

المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الأطفال والشبيبة والعائلات

الإجراء 28: تقديم برامج لإشراك الأطفال والشبيبة.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء بالتعاون مع المجموعة الاستشارية على استكشاف برامج مناسبة وأمنة ثقافياً للأطفال والشبيبة لإشراكهم والتفاعل معهم، ودراسة كيفية تنفيذها في جميع أنحاء تسمانيا.
- بإشراف وزارة الموارد الطبيعية والبيئة، تولى استراتيجية صيد الأسماك الترفيهي في البحر في تسمانيا 2021-2030 الأولوية للتفاعل مع الشبيبة وسكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة، لضمان سهولة وصولهم إلى أنشطة الصيد ورعاية البيئة البحرية.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

”عندما يستطيع أطفالنا الذهاب إلى المدرسة وممارسة الرياضة دون أن يتعرّضوا لتعليقات حول لونهم أو لباسهم أو لغتهم. وعندما يكون من الآمن لهم أن يكونوا مع عائلاتهم، وأن يكونوا على طبيعتهم كما هم.“

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الإجراء 29: توفير خدمات دعم للعائلات وخدمات للتصدّي للعنف الأسري والجنسي تراعي السلامة الثقافية بغض النظر عن نوع التأشيرة التي يحملها الشخص.

- ستعمل وزارة العدل على زيادة التمويل وتعزيز الوعي بالمنظمات المجتمعية التي تدعم الناجين من العنف وأطفالهم وعائلاتهم من الخلفيات الثقافية واللغوية المتنوّعة.
- كما ستعمل الوزارة على تحسين التمويل وزيادة الوعي وتوسيع إمكانية الوصول إلى خدمات الترجمة الشفهية لضمان توفرها بشكل أكبر في الخدمات والمحاكم.
- ستواصل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء دعم تنفيذ ممارسات آمنة ثقافيًا في المنظمات المجتمعية التي تقدّم خدمات للناجين من العنف وأطفالهم وعائلاتهم.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

تعزيز الصحة والعافية

الإجراء 30: دعم الخدمات الصحية والعلاجية لبناء فهم أفضل للاحتياجات الصحية والنفسية المرتبطة بالعرق والثقافة.

ستقوم خدمات الصحة العامة التابعة لوزارة الصحة بما يلي:

- تعزيز ومتابعة التدريب عبر الإنترنت والموارد الخاصة بالثقافة واللغة والصحة المتاحة لجميع موظفي الوزارة.
- مواصلة تطبيق اتفاقية التمويل الحالية مع مشروع الصحة ثنائية الثقافة التابع للصليب الأحمر الأسترالي.
- تيسير شبكة دعم المهاجرين لتكون منصة للتعاون، وتنسيق الخدمات والإحالات، وتبادل التدريب والموارد، والدفاع عن حقوق المهاجرين.
- استكمال خطة العمل الجديدة للإمام بمسائل الصحة لمساعدة موظفي وزارة الصحة والقطاع الأوسع على تعلّم المهارات لفهم وتعزيز الإمام بمسائل الصحة.

ستقوم خدمات الصحة النفسية على مستوى الولاية التي تقدّمها وزارة الصحة بما يلي:

- التعاون مع القطاع لتطوير مبادرات مُحدّدة للصحة النفسية تضمن أن تكون الخدمات النفسية آمنة ثقافيًا ومناسبة للفئات السكانية المختلفة.
- الترويج لموارد التعلّم عبر الإنترنت (الثقافة واللغة والصحة) المعتمدة من وزارة الصحة لمنظمات القطاع المجتمعي.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

“عندما يعيش الناس من ثقافات مختلفة معًا في ونام.”

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

الإجراء 31: إطلاق حملات وقائية تراعي الثقافات حول الصحة النفسية.

- ستنتظر خدمات الصحة العامة في وزارة الصحة في خيارات ترجمة الرسائل الصحية العامة في جميع حملاتها الإعلامية، وستواصل العمل مع الشركاء المجتمعيين وأصحاب المصلحة الرئيسيين لضمان إنتاج مواد بصيغ مناسبة.
- ستركز مديريةية الصحة النفسية والكحول والمخدرات (Mental Health, Alcohol and Drug Directorate) التابعة لوزارة الصحة على التدابير الوقائية بما يتماشى مع الأولويات الاستراتيجية، وستتعاون مع الشركاء الرئيسيين لدعم المبادرات المعنية.
- كما ستعمل المديرية مع العيادات الأولية للصحة والعافية لتعزيز التوعية بالصحة النفسية داخل المجتمع.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 32: التركيز على الدعم الآمن ثقافيًا وزيادة وسائل الدعم لحالات الاكتئاب ما بعد الولادة.

- ستواصل خدمات الصحة النفسية على مستوى الولاية التي تقدمها وزارة الصحة تقديم الخدمات في وحدة صحة الأم والطفل وخدمات الصحة النفسية المحيطة بالولادة.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 33: تطوير استراتيجية تواصل لإعداد حملات توعوية منتظمة ومحددة وآمنة ثقافيًا حول أضرار القمار لمختلف الجاليات.

- ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع مستشار خارجي على تنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال برنامج دعم المقامرين (GSP).
- سيعمل المستشار بالتعاون الوثيق مع مجلس التعددية الثقافية في تسمانيا، كما سيجري مشاورات مع منظمات مجتمعية أخرى، ومقدمي خدمات دعم المقامرين، وبرامج المقامرة الحكومية في السلطات القضائية الأخرى.

الإطار الزمني: على المدى القصير

“عندما يعتني الجيران ببعضهم البعض بغض النظر عن العرق أو اللغة أو الدين.”

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

توفير السكن الملائم

الإجراء 34: تقديم معلومات وتدريب للمهاجرين حول حقوق الإيجار بلغات مناسبة، وللمؤجرين والمستأجرين الذين هم من المهاجرين.

ستقوم خدمات البناء والمهن الاستهلاكية (Consumer Building and Occupational Services - BOS) بما يلي:

- التشاور مع المجموعة الاستشارية والجاليات المهاجرة لتحديد النهج الأكثر فعالية.
- توفير نسخ من دليل الإيجار والمعلومات المناسبة للمستهلكين بلغات إضافية.
- مشاركة منشورات على فيسبوك بلغات بديلة.
- توزيع دليل الإيجار على الجهات المعنية مثل مركز موارد المهاجرين في تسمانيا.
- المشاركة في المنتديات والفعاليات التي تنظمها الجاليات متعدّدة الثقافات.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط

الإجراء 35: توفير مساكن مُخصّصة وعمال دعم للاجئين والمهاجرين لأسباب إنسانية في تسمانيا.

- ستواصل هومز تسمانيا (Homes Tasmania) مراقبة ومراجعة الاحتياجات المتعلقة بالسكن والدعم الموجّه للاجئين والمهاجرين لأسباب إنسانية في تسمانيا.
- ستقيّم وزارة رئاسة ومجلس الوزراء برنامج "هوم ستاي" التجريبي (HomeStay) لدراسة الحاجة إلى وتصميم مبادرات جديدة تهدف إلى تشجيع خيارات السكن المجتمعي المستدامة للمهاجرين لأسباب إنسانية في مختلف مناطق تسمانيا.

الإطار الزمني: على المدى القصير إلى المتوسط



الرصد والتقييم

من المهم أن تستمر حكومة ولاية تسمانيا في فهم جالياتها المختلفة بشكل شامل وواضح. ويتطلب ذلك جمع معلومات دقيقة وهادفة حول تنوع سكان ولاية تسمانيا ومجتمعاتها، وكذلك تقييم أثر السياسات والبرامج المُصمَّمة لتعزيز عافيتهم وازدهار حالهم مثل برامج الصحة، والتعليم، والتوظيف، والإسكان، وغيرها من الاحتياجات الأساسية.

يجب أن تكون البيانات المُجمَّعة متعدّدة الجوانب لفهم كيف تؤثر الأصول العرقية، ومستوى الكفاءة اللغوية، والحالة بالنسبة للاستقرار والهجرة، إلى جانب عوامل أخرى مثل الجنس، والجنس، والإعاقة، والعمر، على تجارب الأفراد والنتائج التي يحققونها.

”عندما يتنقّل أشخاص من خلفيات ثقافية متعدّدة في جميع أنحاء تسمانيا ويشعرون بالأمان.“ أحد المشاركين في مشاورات

إعداد خطة العمل للتعديبة الثقافية

الرصد وإعداد التقارير الخاصة بهذه الخطة

في إطار تنفيذ الإجراء رقم 2 من هذه الخطة، ستقوم وزارة رئاسة ومجلس الوزراء، بالتعاون مع الوكالات الحكومية في تسمانيا والمجموعة الاستشارية، بتطوير إطار تقييم يهدف إلى جمع البيانات ومراقبة التقدّم المُحرَز في تنفيذ الخطة وتقييمها.

كما سنتعاون الوزارة مع المجموعة الاستشارية لمراجعة الأولويات لضمان أن تبقى الإجراءات ملائمة وتستجيب للاحتياجات المُتجدّدة للجاليات متعددة الثقافات في تسمانيا.

سيتمّ إعداد تقرير مرحلي يتبعه تقرير نهائي يقيّم مدى التقدّم والنتائج مقارنةً بالأهداف المُحدّدة.



نظم الإدارة

نظم الإدارة التي يتولّى زمامها أفراد من المجتمع

ستعمل وزارة رئاسة ومجلس الوزراء مع المجتمعات وأصحاب المصلحة على إنشاء مجموعة استشارية وزارية تعكس تنوع المجتمع في تسمانيا.

سيكون تأسيس المجموعة الاستشارية على مستوى الولاية من أولى الإجراءات التي ستتخذها الوزارة بالتعاون مع المجتمع، وذلك بالتشاور مع مجلس التعددية الثقافية في تسمانيا، إلى جانب المنظمات الرئيسية الأخرى التي تعمل بشكل وثيق مع الجاليات متعدّدة الثقافات، والتي كانت جزءاً من مجموعة عمل خطة العمل للتعددية الثقافية، وهي مركز موارد المهاجرين في تسمانيا وخدمات الترحيب الثقافية وتحالف الثقافات المتنوّعة في تسمانيا ومنظمة مواطنو تسمانيا.

من المقرّر أن تقوم المجموعة الاستشارية بتقديم النصائح لإرشاد السياسات والبرامج والخدمات المتعلقة بشؤون التعددية الثقافية، إضافةً إلى متابعة تنفيذ الإجراءات ودعم تطبيق الخطة على أرض الواقع.

التشاورات المستمرة

نظراً للطبيعة المتغيرة للسكان في تسمانيا، من الضروري أن تبقى الحكومة على اطلاع دائم بتجارب سكان الولاية من خلال مجموعة من الآليات.

ستعمل حكومة تسمانيا مع المجموعة الاستشارية ومجلس التعددية الثقافية في تسمانيا على فهم الاحتياجات المستجدة التي تؤثر في حياة سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة، وضمان أن تبقى السياسات والبرامج ذات صلة ومستجيبة للثقافات ومبنية على ممارسات قائمة على الأدلة.

سيُساهم ذلك في ضمان أن تظل أصوات مختلف فئات المجتمع في تسمانيا حاضرة وفاعلة في توجيه أولويات الحكومة ورسم مسارها المستقبلي.

“إنها مكان رائع، وعلينا أن نحرص على أن تظل مكاناً رائعاً ينمو فيه الأطفال دون خوف أو تمييز.”

أحد المشاركين في مشاورات إعداد خطة العمل للتعددية الثقافية

التوافق الاستراتيجي

على الصعيد العالمي

تتوافق هذه الخطة مع الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*)، التي تؤكد على "الضرورة الملحة للقضاء السريع على التمييز العنصري بجميع أشكاله وتجلياته، ومنع ومكافحة الممارسات والعقائد العنصرية، بما يعزز التفاهم بين الأعراق ويساهم في بناء مجتمع دولي خالٍ من جميع أشكال العزل العرقي والتمييز العنصري".²⁶

على الصعيد الوطني وفي تسمانيا

تتوافق الخطة مع السياسات والاستراتيجيات الأسترالية والتسمانية التي تركز على ضمان دعم مجتمع أستراليا الذي يتميز بالتعددية الثقافية وتعزيز تماسكه.

- الاتفاقية الوطنية لسدّ الفجوة لعام 2020 وخطة التنفيذ الخاصة بتسمانيا.
- أستراليا متعدّدة الثقافات: مُتحدة وقوية وناجحة (*Multicultural Australia: United, Strong, Successful*) – البيان الأسترالي للتعددية الثقافية.
- الإطار الوطني لمكافحة العنصرية الصادر عن لجنة حقوق الإنسان الأسترالية.
- مراجعة الإطار الوطني للتعدّد الثقافي: نحو العدالة – أستراليا متعدّدة الثقافات للجميع.
- الإطار الوطني لاستقرار الوافدين (*National Settlement Framework*) الذي يحدّد مخططاً لمستويات الحكومة الثلاثة للعمل في شراكة لضمان التخطيط الفعّال وتقديم الخدمات الداعمة لاستقرار المهاجرين والوافدين الجدد في أستراليا.
- إطار التماسك الاجتماعي للحكومة الأسترالية (قيد التطوير).
- المبادئ التوجيهية لخدمات اللغة: دعم الوصول والإنصاف للأشخاص الذي لديهم لغة إنجليزية محدودة (*Language Services Guidelines: Supporting access and equity for people with limited English*) التي وضعتها الحكومة الأسترالية، وإرشادات خدمات اللغة الخاصة بحكومة تسمانيا (قيد التطوير).
- دليل سياسة الوصول والإنصاف للثقافات المتعدّدة (*Multicultural Access and Equity Policy Guide*) الذي وضعته الحكومة الأسترالية للدوائر والوكالات الحكومية الأسترالية.
- أطر واستراتيجيات وسياسات حكومة ولاية تسمانيا الخاصة بالتنوع ودمج الجميع.

الحكومة المحلية

تتوافق الخطة أيضاً مع استراتيجيات وخطط الحكومات المحلية في تسمانيا التي تعزّز التعددية الثقافية، بما في ذلك شبكات المدن المرحّبة (*Welcoming Cities Networks*) ومناطق الترحيب باللاجئين (*Refugee Welcome Zones*):

- التزام مجلس بلدية مدينة هوبارت بالتعددية الثقافية للأعوام 2021–2023 (*Multicultural Commitment 2021–2023*).
- خطة المساحات المجتمعية متعدّدة الثقافات (*Multicultural Community Spaces Plan*) لمجلس بلدية مدينة غلينوري.
- خطة العمل للتعددية الثقافية (*Multicultural Action Plan*) لمجلس بلدية كينغورو.



تقاطع أشكال التمييز

تركز هذه الخطة على تناول الأولويات التي حددها سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة، بهدف دعمهم لكي يعيشوا حياة كريمة. ومع ذلك، هناك مجموعة واسعة من السياسات والمبادرات التي تؤثر في حياة ومسارات هؤلاء الأفراد، نظرًا لعوامل أخرى تتعلق بهوياتهم الشخصية والعائلية. وتشمل الاستراتيجيات التقاطعية التي تسعى إلى تحسين أوضاع سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة ومعالجة التحديات التي يواجهونها ما يلي:

- العمل من أجل المرأة: استراتيجية المساواة بين الجنسين، والمساواة تعني المساواة: استراتيجية المرأة في تسمانيا للأعوام *Working for Women: A Strategy for Gender Equality and Equal Means Equal: 2027–2022* (Tasmanian Women's Strategy 2022-2027).
- استراتيجية أستراليا للإعاقة للأعوام 2031–2021 (Australia's Disability Strategy 2021-2031)، واستراتيجية تسمانيا للإعاقة (قيد التطوير).
- دعم القائمين على الرعاية في تسمانيا: خطة العمل للقائمين على الرعاية في تسمانيا للأعوام 2025–2021 (Supporting Tasmanian Carers: Tasmanian Carer Action Plan 2021-25) والاستراتيجية الوطنية للقائمين على الرعاية 2034–2024 (National Carer Strategy 2024-2034).
- جزيرة مُحترمة وصادقة لكبار السن: خطة العمل الخاصة بكبار السن في تسمانيا للأعوام 2029–2025 (A Respectful, Age-Friendly Island: Tasmania's Older Tasmanians Action Plan 2025-2029).
- إطار عمل واستراتيجية العمل الخاصة بمجتمع الميم في تسمانيا (قيد التطوير).

التوافق الاستراتيجي الأوسع

هناك العديد من الاستراتيجيات والإصلاحات الأخرى التي تؤثر بشكل مباشر على سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوعة، سواء بصفتهم مستخدمين للخدمات أو أعضاء في المجتمع، وتشمل ما يلي:

- **التخطيط السكاني:** تتناول "سياسة السكان في تسمانيا: التخطيط لمستقبلنا" التغيرات الديموغرافية المرتبطة بالهجرة في تسمانيا.
- **رعاية المُسنين:** خريطة طريق إصلاح خدمات رعاية المُسنين للحكومة الأسترالية للأعوام 2022-2025 (Aged Care Reform Road Map 2022-2025).
- **منع إساءة معاملة المسنين والتصدي لها:** الخطة الوطنية للاستجابة لإساءة معاملة المسنين في أستراليا للأعوام 2019-2023 (*National Plan to Respond to the Abuse of Older Australians 2019-2023*)، والخطة الوطنية لإنهاء إساءة معاملة المسنين (قيد التطوير)، والاحترام مدى الحياة: استراتيجية تسمانيا لإنهاء إساءة معاملة المسنين للأعوام 2019-2023 (*Lifelong Respect: Tasmania's strategy to end the abuse of older people (Elder) 2019-2023*) (Abuse) 2023-2029.
- **التعلم مدى الحياة والمشاركة الاقتصادية:** "استراتيجية 26TEN: تسمانيا" لتعليم القراءة والكتابة والحساب للبالغين للأعوام 2016-2025، واستراتيجية توظيف المحاربين القدامى في تسمانيا للأعوام 2023-2027 (Tasmanian Veterans Employment Strategy 2023-2027)، واستراتيجية حكومة تسمانيا للشمول الرقمي (قيد التطوير).
- **التعليم:** جاهزون للمستقبل: الاستراتيجية الوطنية للتعليم المهني (Future Ready: National Career Education Strategy)، والاتفاقية الوطنية لإصلاح المدارس (National School Reform Agreement)، والانتماء والوجود والنمو – الإطار الوطني للتعليم في السنوات المبكرة في أستراليا (*Belonging, Being and Becoming – The Early Years Learning Framework for Australia*).
- **تنمية الطفولة ودعم الشبيبة والعائلات:** استراتيجية العافية للأطفال والشبيبة في تسمانيا: تحتاج لمجهود قرية تسمانية (*Tasmania's Child and Youth Wellbeing Strategy: It Takes a Tasmanian Village*)، والاستراتيجية الوطنية للصحة النفسية والعافية للأطفال (*National Children's Mental Health and Wellbeing Strategy*).
- **الصحة والعافية:** خطة الرعاية الصحية في تسمانيا 2040 على المدى الطويل، والخطة الاستراتيجية الخمسية لتسمانيا الصحية 2022-2026 (*Healthy Tasmania Five-Year Strategic Plan 2022-2026*)، وورقة النقاش "تسمانيا النشطة والصحية": استراتيجية الوقاية الصحية لمدة 20 عاماً 2026-2046 (*Healthy Active Tasmania: Discussion Paper: 20-Year Preventative Health Strategy 2026-2046*)، وخطة التنفيذ *Rethink 2020* لعامي 2023-2024 (*Rethink 2020: Implementation Plan 2023-2024*)، وخطة عمل تعزيز الإلمام بمسائل الصحة 2019-2024 (*Health Literacy Action Plan 2019-2024*).
- **الإسكان وتكاليف المعيشة والنقل:** من الإغاثة الغذائية إلى المرونة الغذائية: استراتيجية الأمن الغذائي في تسمانيا للأعوام 2021-2024 (*Food Relief to Food Resilience: Tasmanian Food Security Strategy 2021-2024*) وخطة العمل للأعوام 2023-2025 (*Action Plan 2023-2025*)، واستراتيجية الإسكان في تسمانيا للأعوام 2023-2043 (*Tasmanian Housing Strategy 2023-2043*) وخطة العمل للأعوام 2023-2027 (*Action Plan 2023-27*).

الملحق 1: المصطلحات الرئيسية

تُسلط مراجعة الإطار الوطني للتعددية الثقافية التي أجرتها الحكومة الأسترالية الضوء على المصطلحات المتعلقة بالتعددية الثقافية والتنوع الثقافي محلّ جدل.

تستخدم هذه الخطة مجموعة من المصطلحات الأساسية التالية بهدف إرساء فهم مشترك، مُستندةً إلى المفاهيم والمصطلحات الواردة في الوثيقتين التاليتين: نحو العدالة: أستراليا متعددة الثقافات للجميع – الصادرة عن الحكومة الأسترالية، والإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا الصادر عن لجنة حقوق الإنسان الأسترالية.

ومع ذلك، وخلال فترة تنفيذ هذه الخطة، ستتشاور حكومة ولاية تسمانيا مع المجتمعات المحلية لوضع مجموعة من المصطلحات الموّحدة التي تعكس التنوع الثقافي واللغوي في تسمانيا.

المصطلح	المعنى
مناهضة العنصرية	لا تقتصر مناهضة العنصرية على مجرد "ألا يكون الشخص عنصرياً"، فهي تتطلب مواقف وسلوكيات فاعلة تهدف إلى مكافحة الظلم وتعزيز العدالة والمساواة العرقية. أن تكون مناهضة للعنصرية يعني أن تتخذ خطوات عملية لمواجهة السياسات والممارسات والثقافات والأفكار العنصرية. ويمكن النظر إلى مناهضة العنصرية على أنها مجموعة مهارات يمكننا تطويرها واستخدامها لبناء مجتمع أفضل وأكثر مساواة للجميع. ²⁷
الثقافة	انتماء الفرد السلس إلى مجموعة من المعتقدات والمبادئ والقوانين والعادات والتقاليد.
سكان تسمانيا من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة	مجموعات وأفراد يختلفون من حيث الدين أو اللغة أو الإثنية، وينحدرون من أصول غير السكان الأصليين وسكان جزر مضيق توريس أو الأنجلو ساكسونيين أو الأنجلو سيلتيين. ²⁸
الوعي الثقافي	هو فهم أن هناك اختلافات بين الناس، وأن الثقافة، شأنها شأن السياقات العاطفية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يعيش فيها الأفراد، تؤثر على الصحة وإمكانية الحصول على الخدمات. ²⁹
الشمول الثقافي	هو دعم وتمكين الأفراد من ثقافات مُتعدّدة، وتقدير وجهات نظرهم ومساهماتهم الفريدة في بيئة مُحدّدة.

الاستجابة الثقافية

تعني الانفتاح على أفكار جديدة قد تتعارض مع الأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في ثقافتك الخاصة، مع القدرة على احترام هذه الاختلافات والنظر إليها على أنها متساوية. تشمل أيضًا احترام خلفيات الجميع ومعتقداتهم وقيمهم وعاداتهم ومعارفهم وأنماط حياتهم وسلوكياتهم الاجتماعية.

السلامة الثقافية

هي نهج يهدف إلى تهيئة بيئات خالية من العنصرية، تدعم السكان الأصليين وغيرهم من الموظفين الذين لديهم تجارب سابقة مع العنصرية في مكان العمل، وتضمن تقديم خدمات آمنة وتراعي الثقافات.

ويجب تعريف مفهوم السلامة الثقافية في أي بيئة من قِبل الأشخاص المتأثرين بها أنفسهم.³⁰

الحساسية الثقافية

تعني الاعتراف بشرعية الاختلاف وتقبله، مع التركيز على استكشاف الذات والتأمل لفهم الفرد لثقافته الخاصة به بشكل أفضل، وكيف تؤثر تجاربه الحياتية وواقعه الشخصي على تحيزاته ومواقفه وافتراضاته وأفكاره النمطية وأحكامه المسبقة وتعصبه، وكيف يمكن أن تساهم في انخفاض جودة الرعاية الصحية التي يتلقاها بعض المرضى من خلال "ممارسة السلطة بوعي أو بغير وعي في هذه العملية".

التمييز

يحدث التمييز المباشر عندما يُعامل شخص أو مجموعة بطريقة غير مُنصفة أو مُجحفة بسبب الخلفية أو السمات الشخصية المُحددة.³¹

أما التمييز غير المباشر فيحدث عندما يتم تطبيق قاعدة أو سياسة على الجميع بشكل متساوٍ ظاهريًا، لكنها في الواقع تؤثر سلبًا وبشكل غير متناسب على أشخاص لديهم سمة مُعيّنة.

الإنصاف

يعني تصميم السياسات والبرامج والخدمات بطريقة تضمن تحقيق نتائج عادلة ومتساوية للأستراليين من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة، بما يعادل النتائج التي يحصل عليها باقي الأستراليين.

الإثنية

تشير إلى هوية الفرد الدائمة التي ترتبط بانتمائه إلى جنسية و/أو أصل و/أو تقاليد ثقافية و/أو معتقدات دينية و/أو منطقة جغرافية و/أو لغة و/أو صفات بيولوجية و/أو دين مُشترك.³²

تقاطع أشكال التمييز

يسلط تقاطع أشكال التمييز الضوء على كيفية تأثير جوانب مختلفة من هوية الشخص وتجاربه على بعضها البعض وكيف "تتقاطع"، ومن ثم، تُشكّل هذه الجوانب تجربة الشخص مع عدم المساواة النظامية والهيكلية. على سبيل المثال، تتأثر تجربة الشخص مع أحد أشكال التمييز، كالتمييز على أساس الجنس، بجوانب أخرى من هويته، مثل العرق أو التوجّه الجنسي أو الجندر أو العمر أو الوضع الاقتصادي أو الإعاقة. وفي سياق مكافحة العنصرية، ينبغي أن يراعي تقاطع أشكال التمييز دائمًا مسألة العرق وآثاره على أشكال القمع الأخرى.³³

اللغة المُفضّلة

هي اللغة التي يفضل الشخص التحدّث بها في المنزل.

ظهر مفهوم العرق في التاريخ الحديث نسبيًا، خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر في أوروبا. وقد تأسس على فكرة خاطئة مفادها أن البشر يمكن تقسيمهم إلى أعراق بيولوجية متميزة بناءً على صفاتهم الجسدية والاجتماعية. ورغم أن العرق ليس له أساس علمي أو بيولوجي، فإن التفكير في مفهوم العرق وتأثيراته لا يزال ضروريًا، لأن العديد من القوانين والثقافات والمجتمعات ما زالت مبنية على أفكار العرق والعنصرية. وقد أدى ذلك إلى إنشاء أنظمة وقوانين وثقافات تمنح امتيازات للمجموعات المصنفة "كبيضاء"، مما أوجد أشكالاً من عدم المساواة الهيكلية التي ما تزال قائمة حتى اليوم.³⁴

التصنيف العرقي

يُشير التصنيف العرقي إلى العملية التي يُعامل فيها الأفراد ويفهمون أنفسهم على أنهم ينتمون إلى جماعات عرقية مميزة.

ولأن العرق مفهوم اجتماعي، فإن مصطلح "التصنيف العرقي" يُعد وسيلة مفيدة لفهم كيف يشكل العرق بنية المجتمع.

يخضع جميع الناس لعملية التصنيف العرقي، بما في ذلك الأشخاص المصنّفون بيضًا. وتؤدي هذه العملية إلى خلق فروقات في السلطة بين الجماعات البشرية، حيث تُستغل بعض المجموعات لخدمة مصالح مجموعات أخرى.

ويُستخدم مصطلح "التصنيف العرقي السلبي" لوصف الحالات التي تتعرض فيها المجموعات للضرر بسبب تصنيفها العرقي، أي عندما يتم تصنيفها بطريقة تجعلها هدفًا للتمييز البنيوي والمؤسسي.³⁵

العنصرية

العنصرية المنهجية

تُشير العنصرية المنهجية إلى الطريقة التي تؤدي بها الأعراف الثقافية والقوانين والأيدولوجيات والسياسات والممارسات داخل مجتمع أو مؤسسة إلى معاملة غير متكافئة ونتائج غير عادلة بين الفئات. وتتضمن هذه العنصرية أنظمة بأكملها، مثل النظام القانوني، ونظام الرعاية الصحية، ونظام العدالة الجنائية، إضافةً إلى المؤسسات والهيكل التي تدعم عملها. وقد تحدث العنصرية المنهجية حتى في غياب قوانين أو سياسات أو ممارسات مُحددة تُقيّمها قائمة، إذ يمكن أن تظل آثار هذه المعايير والقوانين والسياسات والممارسات راسخة في الأنظمة لفترات طويلة بعد انتهائها. وتُعدّ العنصرية المؤسسية والعنصرية الهيكلية شكليين من أشكال العنصرية المنهجية.

العنصرية المؤسسية

ترتبط العنصرية المؤسسية ارتباطًا وثيقًا بالعنصرية المنهجية. وتوجد عندما تصبح العنصرية أمرًا طبيعيًا ومقبولاً داخل مؤسسة أو منظمة. وتشمل السياسات والممارسات التي تُوجّه كيفية إدارة المنظمات والمؤسسات وتشغيلها. تصف العنصرية الهيكلية أوجه عدم المساواة والعوائق التي تمنع الوصول المتكافئ إلى الفرص، وتُشير إلى العنصرية المتجذرة في بنية المجتمع. وتتجلى هذه العنصرية في القوانين والسياسات والأعراف الثقافية. ورغم وجود فروق بين مصطلحات العنصرية المنهجية والمؤسسية والهيكلية، فإنها كثيرًا ما تُستخدم للإشارة إلى ظواهر مُتشابهة، بل وتُستخدم أحيانًا بشكل متبادل.

العنصرية بين الأشخاص

تُشير العنصرية بين الأشخاص إلى العنصرية التي تحدث في التفاعلات اليومية بين الأفراد أو المجموعات وهي ما يعرفها معظم الناس بالعنصرية. وقد تتخذ أشكالاً متعددة مثل اللغة المسيئة أو الإهانات أو التحرش أو الاستبعاد أو الإذلال أو حتى التعليقات العنصرية والنكات. ويُشير بعض الناس إلى هذا النوع من العنصرية باسم "العنصرية اليومية" لأنها توضح كيف يتجلى التفاوت العرقي المنهجي في التفاعلات بين الناس. ولا تستهدف العنصرية بين الأشخاص دائماً شخصاً محدداً، وقد لا تكون النية وراءها التسبب بالإيذاء أو الإساءة، ولكن غياب النية السيئة لا يُخفف من آثار العنصرية السلبية أو الأضرار التي تخلفها.³⁶

الحالة بالنسبة لاستقرار والهجرة

تُشير إلى التأشيرة التي يحملها الشخص.

التماسك الاجتماعي

لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التماسك الاجتماعي.

وتركز الخطة على تعريف معهد سكانلون، الذي يعرفه على أنه: استعداد أفراد المجتمع للتعاون مع بعضهم البعض من أجل البقاء والازدهار.³⁷

القائم على معرفة تأثير الصدمات النفسية

في سياق هذه الخطة، يشير هذا المصطلح إلى فهم يقرّ بالتأثير متعدد الجوانب للعنصرية والتمييز العرقي، ويضمن أن الأشخاص الذين مروا بتجارب عنصرية يمكنهم مشاركة تجاربهم بطريقة آمنة وحساسة.³⁸

التحيز غير الواعي

هي الأفكار النمطية الاجتماعية التي يحملها الأفراد عن مجموعات معينة من الناس دون أن يعوا بذلك.³⁹

قد يؤثر التحيز غير الواعي على الأفكار والسلوكيات، ما قد يؤدي إلى خلق مزايا أو عوائق غير عادلة دون أن يدرك صاحب القرار ذلك.⁴⁰

الحواشي

1. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعامي 2016 و2021 (Census Data 2016 and 2021).
2. مكتب الإحصاءات الأسترالي، التعداد السكاني والمساكن لعامي 2016 و2021 (Census of Population and Housing 2016 and 2021)، الأصول – مرتبة حسب الحجم (استثناء الهويات الأنجلو ساكسونية، والأنجلو سيلتية، والسكان الأصليين). تم إعداده وجمعه من قبل id. (القرارات المُستتيرة)، وزارة النمو الاقتصادي.
3. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعامي 2016 و2021.
4. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعامي 2016 و2021.
5. مكتب الإحصاءات الأسترالي، التعداد السكاني والمساكن لعامي 2016 و2021، مكان الولادة – مرتبة حسب الحجم (باستثناء الهويات الأنجلو ساكسونية، والأنجلو سيلتية، والسكان الأصليين). تم إعداده وجمعه من قبل id. (القرارات المُستتيرة)، وزارة النمو الاقتصادي.
6. مكتب الإحصاءات الأسترالي، التعداد السكاني والمساكن لعامي 2016 و2021 – الوافدون إلى تسمانيا من الخارج. تم إعداده وجمعه من قبل id. (القرارات المُستتيرة)، وزارة النمو الاقتصادي.
7. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعامي 2016 و2021.
8. مكتب الإحصاءات الأسترالي، المهاجرون الدائمون إلى أستراليا في عام 2021 (Permanent migrants to Australia 2021)، نُشر في آذار/مارس 2023.
9. مكتب الإحصاءات الأسترالي، حاملو التأشيرات المؤقتة في أستراليا في عام 2021 (Temporary visa holders in Australia in 2021)، نُشر في نيسان/أبريل 2023. ملاحظة: تغيرت بعض فئات التأشيرات الفرعية بين عامي 2016 و2021.
10. وزارة الشؤون الداخلية، الحكومة الأسترالية، تقارير SOSOG الشهرية – ملخص الوافدين ضمن برنامج الاستيطان الإنساني – تسمانيا (Monthly SOSOG Reports – Summary of Arrivals of Entrants in Humanitarian Settlement Program – Tasmania).
11. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعامي 2016 و2021.
12. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعامي 2016 و2021، اللغة المستخدمة في المنزل – مرتبة حسب الحجم. تم إعداده وجمعه من قبل id. (القرارات المُستتيرة)، وزارة النمو الاقتصادي.
13. مكتب الإحصاءات الأسترالي، التعداد السكاني والمساكن لعامي 2016 و2021 – اللغات غير الإنجليزية. تم إعداده وجمعه من قبل id. (القرارات المُستتيرة)، وزارة النمو الاقتصادي.
14. مكتب الإحصاءات الأسترالي، التعداد السكاني والمساكن لعامي 2016 و2021 – الكفاءة في اللغة الإنجليزية. تم إعداده وجمعه من قبل id. (القرارات المُستتيرة)، وزارة النمو الاقتصادي.
15. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعامي 2016 و2021، الديانة – مرتبة حسب الحجم. تم إعداده وجمعه من قبل id. (القرارات المُستتيرة)، وزارة النمو الاقتصادي.
16. منظمة الصحة العالمية (2024)، محدّدات الصحة (Determinants of health).

17. المعهد الأسترالي للصحة والرعاية الاجتماعية، الحكومة الأسترالية، المحدّات الاجتماعية للصحة بين الأشخاص من خلفيات ثقافية ولغوية متنوّعة في أستراليا (*Social determinants of health among culturally and linguistically diverse people in Australia*)، تقرير إلكتروني – 14 أيار/مايو 2024.
18. C. Watego, D. Singh, و A. Macoun (2024)، شراكة من أجل العدالة في الصحة: ورقة استكشافية حول العرق والعنصرية والنظام الصحي الأسترالي (Muralidharan) *Partnership for Justice in Health: Scoping* و Hosseini, Y. و P. (Paper on Race, Racism and the Australian Health System) (2024) و Arashiro, Z. إطار عمل لمناهضة العنصرية: تجارب وآراء أستراليا متعدّدة الثقافات. تقرير عن المشاورات المجتمعية الوطنية، بتكليف من لجنة حقوق الإنسان الأسترالية، كانبرا، إقليم العاصمة الأسترالية: اتحاد مجالس المجتمعات العرقية في أستراليا. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا. الحكومة الأسترالية (2024)، نحو العدالة: أستراليا متعدّدة الثقافات للجميع.
19. اتحاد مجالس المجتمعات العرقية في أستراليا (2020)، إذا لم نحسبه... فلن يُحتسب! نحو عملية جمع موحّدة للبيانات والتقارير الوطنية حول التنوّع الثقافي والعرقي واللغوي (*If We Don't Count It... It Doesn't Count! Towards consistent national data collection and reporting on cultural, ethnic and linguistic diversity*).
20. الحكومة الأسترالية (2024)، نحو العدالة: أستراليا متعدّدة الثقافات للجميع.
21. J. O'Donnell, Q. Guan, و T. Prentice (2024)، رسم خريطة التماسك الاجتماعي 2024، معهد سكانلون، صفحة 15.
22. P. Muralidharan, Y. Hosseini, و Z. Arashiro (2024)، إطار عمل لمناهضة العنصرية: تجارب وآراء أستراليا متعدّدة الثقافات، تقرير عن المشاورات المجتمعية الوطنية، بتكليف من لجنة حقوق الإنسان الأسترالية، كانبرا، إقليم العاصمة الأسترالية: اتحاد مجالس المجتمعات العرقية في أستراليا، صفحة 4.
23. J. O'Donnell, Q. Guan, و T. Prentice (2024)، رسم خريطة التماسك الاجتماعي 2024، معهد سكانلون، صفحة 7.
24. J. O'Donnell, Q. Guan, و T. Prentice (2024)، رسم خريطة التماسك الاجتماعي 2024، معهد سكانلون، صفحة 89.
25. الهيئة الوطنية لاعتماد المترجمين الخطيبين والشفهيين (2023)، مذكرة مقدّمة لمراجعة إطار العمل متعدّد الثقافات (*Submission to the Multicultural Framework Review*).
26. الأمم المتحدة (1965)، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، قرار الجمعية العامة رقم 2106.
27. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 36.
28. مكتب الإحصاءات الأسترالي، بيانات التعداد السكاني لعام 2016.
29. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 28.
30. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 28.

31. الحكومة الأسترالية (2024)، نحو العدالة: أستراليا متعددة الثقافات للجميع (*A multicultural Australia for all*)، صفحة 24.
32. الحكومة الأسترالية (2018)، دليل سياسة الوصول والإنصاف للثقافات المتعددة للدوائر والوكالات الحكومية الأسترالية (*The Multicultural Access and Equity Policy Guide for Australian Government Departments and Agencies*).
33. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 37.
34. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 37.
35. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 37.
36. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 36 و 37.
37. معهد أبحاث مؤسسة سكانلون، ما هو التماسك الاجتماعي؟ (*What is Social Cohesion?*)
38. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية (2024)، الإطار الوطني لمناهضة العنصرية: خارطة طريق للقضاء على العنصرية في أستراليا، صفحة 38.
39. الصليب الأحمر الأسترالي، تعلم عن التحيز غير الواعي (*Learn About Unconscious Bias*).
40. جامعة موناخ، التحيز غير الواعي (*Unconscious Bias*).

