

تَوَلَّى القيادة

حقيبة مصادر حول القيادة والتوجيه للنساء ذوات الإعاقة

إعداد: كارولين فرومادر وأن ستور

بمساهمات من قبل ميشيل لافونتين ومارغريت كوبر

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

إعداد الرسوم: كارين فيرنسايد

تم نشر حقيبة المصادر من قبل:
المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)
رقم تسجيل المؤسسة 23 627 650 121
صندوق بريد: 229، ديكسون 2602
إقليم العاصمة الأسترالية، أستراليا
هاتف رقم: +61 2 62421310 فاكس رقم: +61 2 62421314
الاتصال للصم على الرقم: +61 2 62421313
بريد إلكتروني: wwda@wwda.org.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.wwda.org.au>

© المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)
رقم تسجيل الكتاب حسب المعايير الدولية: 0 958526974
حزيران/يونيو 2000

إن هذا العمل هو حق للمؤلف، وبصرف النظر عن أي استخدام مسموح به بموجب قانون حقوق الطبع والنشر للعام 1968، لا يجوز القيام بنسخ أي جزء من دون الحصول على الإذن الخطي بذلك من قبل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).

وقد تم تمويل عملية تطوير حقيبة المصادر هذه من خلال منحة مقدمة من الصندوق العالمي للمرأة (الولايات المتحدة الأمريكية، أما طباعة الحقيبة، فقد تمت بمساعدة تمويلية مقدمة من قبل دائرة الكومنولث للخدمات الأسرية والمجتمعية (مكتب الإعاقة، ومكتب الكومنولث المعني بوضع المرأة، ودائرة الصحة والرعاية المجتمعية لإقليم العاصمة الأسترالية (ACT)، ودائرة رئيس الوزراء لإقليم العاصمة الأسترالية (ACT)، والدائرة الفكتورية للخدمات الإنسانية، ودائرة جنوب أستراليا للخدمات الإنسانية.

وقد تم توخي جميع سبل الحيلة والحذر في إعداد المعلومات التي تتضمنها هذه الحقيبة، ومع ذلك، فإن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) تعلن بصراحة عن إخلاء مسؤوليتها عن كل ما يتعلق بدقة المعلومات ومدى كفايتها، ولن تكون مسؤولة، تحت أي ظرف من الظروف، عن أي إهمال أو ما عدا ذلك من أمور ناشئة عن إعداد وتوفير أي من المعلومات سالفة الذكر.

تصميم وصف: مؤسسة دي ووكر للتصميم، كانبيررا

المحتويات

شكر وتقدير	
تصدير	
مقدمة	
القسم الأول: نظرة عامة ومعلومات أساسية	
حول المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)	
خلفية حول حقيقة مصادر القيادة والتوجيه	
القسم الثاني: القيادة	
القيادة النسوية	
نصائح حول القيادة لمجموعات النساء العاملة معاً	
القيادة والمرأة ذات الإعاقة	
التمكين والمشاركة	
أمثلة حول المرأة ذات الإعاقة والقيادة	
بحث حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة	
المصادر	
القسم الثالث: التوجيه	
تاريخ التوجيه	
لماذا يمكن للنساء ذوات الإعاقة الاستفادة من برنامج التوجيه	
أنماط التوجيه المختلفة	
دور المرأة الموجهة	
متلقي التوجيه ودورها	
مجالات قد تود الموجهة ومتلقي التوجيه أخذها بعين الاعتبار	
تقدير الذات والثقة بالنفس	
الجزم والصرامة	
حقوق الإنسان	
التحدث أمام الجمهور	
تطوير علاقة توجيهية ناجحة	
فوائد التوجيه	
استكشاف الإخطاء وإصلاحها	
المصادر	
القسم الرابع: المجموعات	
الشروع بالعمل – تشكيل مجموعة	
التشبيك	
بناء المجموعة	
تجنيد الأعضاء	
نماذج الإدارة	
مسؤوليات لجنة الإدارة	
إجعل مجموعتك تعمل معاً	
عقد الاجتماعات	
كيفية تنظيم اجتماع – جداول الأعمال	

محاضرات الاجتماعات.....	1
كيف تقيم اجتماعاتك.....	2
عملية صنع القرار.....	3
إدارة الصراع.....	4
التفاوض والوساطة.....	5
الاعتراف بالتنوع ضمن المجموعة.....	6
إضفاء طابع الرسمية على مجموعتك.....	7
التأسيس.....	8
الرعاية.....	9
الإعفاء الضريبي.....	10
حفظ السجلات.....	11
الدعاية والضغط والتأثير.....	12
الحفاظ على استمرارية مجموعتك.....	13
المصادر.....	14

القسم الخامس: التمويل.....

مصادر التمويل.....	15
مصادر التمويل الحكومية.....	16
مصادر التمويل غير الحكومية.....	17
التقدم للحصول على تمويل.....	18
دليل كتابة المقترحات.....	19
المصادر.....	20

القسم السادس: قضايا تواجه النساء ذوات الإعاقة.....

مقدمة.....	21
النموذج الاجتماعي للعجز.....	22
أهداف من أجل اتخاذ المزيد من الإجراءات في أستراليا.....	23
المواطنة الاجتماعية.....	24
مواقف وتحيزات.....	25
الجنس والعلاقات.....	26
الحقوق والتكنولوجيات الإنجابية.....	27
عملية التعقيم (ربط قناة فالوب).....	28
الأمومة.....	29
الرعاية الصحية.....	30
التعليم والتدريب.....	31
العمالة – المدفوعة أو الطوعية.....	32
الإسكان.....	33
الخسارة المالية.....	34
الخدمات التي تراعي العناية بالمرأة.....	35
العنف وسوء المعاملة.....	36
قضايا قانونية.....	37
الاتصالات السلوكية واللاسلكية.....	38
المصادر.....	39

القسم السابع: عضوية ومنشورات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).....

التقدم بطلب افتتاح فرع للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.....
عضوية المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة للأفراد والمؤسسات.....
منشورات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة ونموذج الطلب.....
كيف يمكنك مساعدة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.....

القسم الثامن: قائمة المراجع والمراجع المستخدمة في تطوير حقيبة المصادر.....

ورقة التغذية الراجعة.....

ملاحظات.....

شكر وتقدير

تود المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة أن تتقدم بجزيل الشكر والعرفان للصندوق العالمي للمرأة (الولايات المتحدة الأمريكية)، الذي عمل على توفير التمويل اللازم، لتمكين المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة من إخراج حقبة مصادر القيادة والتوجيه للنساء ذوات الإعاقة إلى حيز النور. إن الصندوق العالمي للمرأة هو مؤسسة تعمل على تقديم المنح وتتخذ من الولايات المتحدة مقراً لها، وهي تعمل على دعم الجهود التي تبذلها النساء حول العالم، والرامية إلى إحداث تغيير في مجتمعاتهن، وفي العالم على حد سواء.

كما نرغب أن نعبر عن جزيل شكرنا وامتناننا لكل من (مارغريت كوبر) و(ميشيل لافونتين) على المساهمة والمساعدة اللتين قدّمتهما من خلال كتابة القسم السادس من هذه الحقيبة، كما نود أن نتقدم من (مارغريت كوبر) بالشكر الخاص، لتوفيرها النص، والإرشاد والدعم القيم، خلال جميع مراحل تطوير هذه الحقيبة، كما نتقدم كذلك بالشكر إلى (جيني ستانزل) و(سولارج) على المدخلات والدعم المقدمين من قبلهما، ولا يفوتنا كذلك أن نشكر (كارين فيرنسايد) لحسن فكايتها ورسوماتها الرائعة.

وتود المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة أن تتقدم بالشكر والعرفان لدائرة الكومنولث للخدمات الأسرية والمجتمعية، (مكتب الإعاقة، ومكتب الكومنولث المعني بوضع المرأة، ودائرة الصحة والرعاية المجتمعية لإقليم العاصمة الأسترالية (ACT)، ودائرة رئيس الوزراء لإقليم العاصمة الأسترالية (ACT)، والدائرة الفكتورية للخدمات الإنسانية، ودائرة جنوب أستراليا للخدمات الإنسانية، على توفير المساعدات التمويلية لطباعة هذه الحقيبة ونشرها.

كارولين فروميدر وأن ستور
حزيران/يونيو 2000

تصدير

إن هذه الحقيقة بمثابة أداة مصادر، والتي نأمل أن تنتفع منها جميع النساء الراغبات بتطوير برنامج حول القيادة والتوجيه ضمن مؤسساتهن، كما أنها أيضاً أداة عملية للنساء ذوات الإعاقة. وكلنا أمل أن تعمل هذه الحقيقة على تمكين النساء من اكتساب الثقة، والمعرفة والمهارات اللازمة لمساعدتهن على العمل نحو إحداث تغيير.

التغيير على الصعيد الفردي وذلك من خلال تشجيع بعضهن البعض ومساعدتهن على تطوير المعرفة، واكتساب الثقة والمهارات من أجل تعزيز الوعي الإيجابي نحو الذات. التغيير على الصعيد الاجتماعي الأوسع؛ أي المقادرة على التعبير عن التجارب الشخصية، واتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل العمل بشكل جماعي على تحسين السبل المعيشية للنساء في أستراليا.

ونأمل أن تستخدم النساء ذوات الإعاقة في جميع أرجاء أستراليا المواد الواردة في هذه الحقيقة لتشكيل مجموعات أو شبكات محلية، وأن تتضافر الجهود مع المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة وذلك لمساعدتنا على الوقوف موقف المناصر لإحداث تغيير إيجابي في حياة النساء ذوات الإعاقة.

مقدمة

في العام 1998، تلقت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة تمويلاً من الصندوق العالمي للمرأة (الولايات المتحدة الأمريكية) من أجل العمل على تطوير حقيبة مصادر القيادة، وتوجيه النساء ذوات الإعاقة هذه. إن الصندوق العالمي للمرأة مؤسسة تعمل على تقديم المنح، وتتخذ من الولايات المتحدة مقراً لها، وهي تعمل على دعم الجهود التي تبذلها النساء حول العالم، والرامية إلى إحداث تغيير في مجتمعاتهن، وفي العالم على حد سواء.

وتتألف حقيبة مصادر القيادة والتوجيه للنساء ذوات الإعاقة من ثمانية أقسام، كما يتم تضمين عنصر المصادر في نهاية كل قسم. أما المعلومات الواردة في قسم المصادر، فتشمل قراءات إضافية تتعلق بكل قسم على حدة، ومواقع على شبكة الإنترنت وغيرها.

ويوفر **القسم الأول** من الحقيبة لمحة وخلفية حولها، كما يتضمن هذا القسم أيضاً تقديم المعلومات حول المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، فضلاً عن عرض خلفية حول عملية تطوير هذه الحقيبة.

أما **القسم الثاني**، فيركّز على موضوع القيادة، ويتم من خلال هذا القسم التطرق إلى الفرق بين النماذج التقليدية للقيادة من جهة، والقيادة النسوية من جهة أخرى، كما يوفر هذا القسم معلومات حول القيادة بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، بما يتضمن من سرد للأمثلة العملية، كما يسلط هذا القسم الضوء على البحوث التي تم إجراؤها حول موضوع القيادة والنساء ذوات الإعاقة.

وتم تخصيص **القسم الثالث** من هذه الحقيبة لتغطية موضوع التوجيه. وتم من خلال هذا القسم التطرق إلى السبب وراء إمكانية انتفاع النساء ذوات الإعاقة من وجود برنامج توجيهي، فضلاً عن التطرق إلى الأنماط المختلفة من الإرشاد والتوجيه، كما تم في هذا القسم أيضاً التطرق لمناقشة مفصلة للأدوار التي تلعبها كل من المرأة الموجهة ومتلقيّة التوجيه، كما يتطرق القسم إلى المجالات التي تقتضي العمل على تطويرها إلى حد أبعد، والتي قد تود كل من الموجهة ومتلقيّة التوجيه أخذها بعين الاعتبار. وتشمل تلك المجالات: تقدير الذات، والجزم، والتحدث أمام الجمهور.

ويوفر **القسم الرابع** من الحقيبة مجموعة واسعة من المعلومات حول المجموعات، بما في ذلك كيفية الذهاب نحو تشكيل مجموعة، ونماذج إدارة المجموعة، وجعل أفراد المجموعة يعملون معاً، وكذلك إضفاء الطابع الرسمي على تلك المجموعة، كما تم في هذا القسم أيضاً توفير المعلومات اللازمة حول حفظ السجلات الخاصة بالمجموعات المختلفة، وتقنيات الدعاية والضغط، وكيفية الحفاظ على استمرارية المجموعة.

أما **القسم الخامس** فيتناول مسألة تمويل المجموعات والمؤسسات المجتمعية، وتم من خلال هذا القسم التطرق إلى الموارد التمويلية المختلفة من تبرعات، ورعاية، وحشد التمويل والمنح، كما يتضمن هذا القسم تفاصيل حول كيفية التقدم بطلب للحصول على تمويل. أما جزء المصادر، والوارد في نهاية هذا الفصل، فيوفر معلومات مفيدة حول الجماعات التي تسعى للحصول على تمويل، مع توفير جميع التفاصيل المتعلقة بكيفية الاتصال بهم.

ويركّز **القسم السادس** من الحقيبة بشكل خاص على القضايا التي تواجهها المرأة ذات الإعاقة، ويتطرق هذا القسم إلى المجالات التي تتطلب، حسب اعتقادنا، قيام النساء ذوات الإعاقة في أستراليا باتخاذ المزيد من الإجراءات بشأنها، وتشمل بعض تلك المجالات: الحقوق والتقنيات الإنجابية، والعنف وسوء المعاملة، والمواقف والأحكام المسبقة، والعمالة، وغيرها الكثير. أما عنصر المصادر الوارد في نهاية هذا القسم، فيوفر مجموعة واسعة من المعلومات للنساء ذوات الإعاقة، بما في ذلك المواقع ذات الصلة على شبكة الإنترنت، والقراءات الإضافية، وقائمة تشمل قوائم البريد الإلكتروني للنساء ذوات الإعاقة.

أما **القسم السابع** فيوفر مزيداً من المعلومات حول النساء ذوات الإعاقة، بما في ذلك معلومات وتفاصيل حول العضوية وحول إصدارات وموارد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA.

ويشمل **القسم الثامن** قائمة بالمراجع وقائمة المراجع للمواد التي تم استخدامها من أجل المساعدة في تطوير حقيبة المصادر هذه.

القسم الأول: نظرة عامة وخلفية

➤ حول المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

➤ خلفية حول حقيقية مصادر القيادة والتوجيه

نظرة حول المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA):-

يعاني حوالي 19% من إجمالي عدد الأستراليين في أستراليا من الإعاقة، وتتجاوز نسبة النساء من مجموع عدد ذوي الإعاقة 50% (مولدر 1995 والجهاز الأسترالي للإحصاء ABS 1999). وعلى الرغم من هذا الواقع، فقد جرت العادة على استبعاد النساء ذوات الإعاقة من المناقشات النسوية، كما أنه لم يتم التطرق بشكل ملائم لقضايا المرأة وهومها ذات الإعاقة من قبل الحركة الحقوقية المعنية بذوي الإعاقة، والتي طالما كانت الهيمنة عليها تقليدياً من نصيب الرجل.

وفي أستراليا، لم يتم التطرق إلى احتياجات المرأة ذات الإعاقة، أو أخذ تلك الاحتياجات على محمل الجد إلا بعد تأسيس الشبكة الوطنية للمرأة في العام 1984، والتي تأسست ضمن المؤسسة الدولية لذوي الإعاقة- أستراليا (DPIA). وقد تم تشكيل الشبكة الوطنية للمرأة (DPIA) من قبل مجموعة من النساء ذوات الإعاقة ممن كنّ واثقات بأنه لم يتم الاعتراف، أو التعاطي مع احتياجاتهن وقضاياهن في أستراليا. وقد رغبت النساء ذوات الإعاقة في أستراليا باستكشاف القضايا التي تعتبر موضع أهمية بالنسبة إليهن، مثل: الجنس، والأمومة، والإنجاب وما إلى ذلك من قضايا، كما رغبت تلك النساء بالحصول على نفس الفرص والخيارات التي كانت متاحة أمام النساء من غير ذوات الإعاقة، كما أنهن رغبن بأن يكنّ موضع تقدير، استناداً إلى القدرات التي امتلكنها، وليس لإعاقتهن. وقد نمت الشبكة الوطنية للمرأة (DPIA) لتصبح في العام 1995 المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).

وتعد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، كبرى المؤسسات المعنية بالنساء في أستراليا على اختلاف أنماط إعاقتهن. والمؤسسة عبارة عن هيئة اتحادية مؤلفة من أفراد وشبكات في كل ولاية وإقليم في أستراليا، وهي مؤلفة من النساء ذوات الإعاقة والمؤسسات الشريكة ذات العلاقة. وتعتبر المرأة محور تركيز المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، والتي تعمل على التوصل إلى نهج مجمع عليه بشأن صنع القرار. وتقع الأمانة الوطنية للمؤسسة في مدينة (كانبيررا)، عاصمة دولة أستراليا.

يتم إدارة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) من قبل النساء ذوات الإعاقة أنفسهن، ولأجلهن أيضاً. ولعل هذه المؤسسة هي الوحيدة من نوعها في أستراليا، كما أنها واحدة من بين عدد قليل جداً من المؤسسات المماثلة على الصعيد الدولي. إن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) مؤسسة شمولية، ولا تمارس التمييز ضد أي نوع من أنواع الإعاقات.

تسعى المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) إلى ضمان توفير الفرص للنساء ذوات الإعاقة في جميع المناحي الحياتية المختلفة. وبهذا، فهي تهدف إلى رفع مستوى الوعي حول القضايا التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة في المجتمع، إلى جانب عملها على التطرق لمثل تلك القضايا ومعالجتها، كما وتعمل هذه المؤسسة أيضاً على ربط النساء ذوات الإعاقة في جميع أرجاء أستراليا معاً، مع توفير الفرص من أجل العمل على تحديد القضايا ذات الاهتمام المشترك بالنسبة اليهن ومناقشتها.

أما أهداف المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، فتتضمن كلاً مما يلي:

- تطوير شبكة مؤلفة من النساء ذوات الإعاقة من جميع أرجاء أستراليا للعمل معاً على تحقيق المنفعة المتبادلة.
- دعم ومناصرة كل امرأة ذات إعاقة؛ لتتمكن بدورها من الحصول على فرصة تتيح لها الانخراط بشكل حقيقي في جميع مستويات المجتمع.
- تطوير مهارات القيادة وتشارك المسؤوليات؛ لتمكين المرأة ذات الإعاقة من أخذ مكانها في أي قطاع تختاره من قطاعات المجتمع؛
- إحداث تغيير في المواقف، والممارسات وعلاقات النفوذ الاجتماعية، والتي تمارس التمييز ضد المرأة ذات الإعاقة.
- ممارسة الضغط نحو تطبيق الإجراءات وسنّ التشريعات، التي من شأنها أن تعزز النساء ذوات الإعاقة، وتعود عليهن بالفائدة، فضلاً عن عملها على مكافحة الممارسات التمييزية التي تتم على أساس نوع الجنس.
- توعية الجمهور وتثقيفه بغية تعزيز فرص المرأة في الميادين السياسية، والإبداعية، والمدنية والاجتماعية.

يتم إدارة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) من قبل اللجنة التنفيذية الوطنية. وتتألف هذه اللجنة، التي يتم انتخابها كل عام خلال انعقاد الاجتماع السنوي العام، من نساء ذات إعاقات. كما أن كل ولاية ومقاطعة في أستراليا ممثلة في اللجنة التنفيذية الوطنية، وتتخبط عضوات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) بشكل فعال في عمليات صنع القرار الخاصة بالمؤسسة. ويأتي تنفيذ جميع البرامج والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة كاستجابة مباشرة لقضايا واهتمامات المرأة ذات الإعاقة في أستراليا، والتي تم العمل على تحديدها في وقت سابق.

وتتصدر المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) الطليعة فيما يخص مناصرة قضايا النساء ذوات الإعاقة في أستراليا والعمل بالنيابة عنهن.

أما أبرز السياسات والمجالات البرامجية الخاصة بالمؤسسة، فتشمل:

- العنف ضد النساء ذوات الإعاقة (بما في ذلك ممارسة عمليات التعقيم غير القانونية بحق الفتيات والنساء ذوات الإعاقة)؛
- تحسين سبل وصول النساء ذوات الإعاقة إلى أنظمة الاتصالات (بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات).
- القيادة والتوجيه.

- الإسكان.
- الشيخوخة.
- الصحة.
- حقوق الإنسان.
- الروابط مع الحركة النسوية.
- التطوير المؤسسي.
- تطوير مجموعات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) على صعيد الولاية، والمقاطعة والإقليم.
- أنشطة الدعوة والمناصرة الشمولية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWAD) مؤسسة خيرية عامة، مما يعني أنه يتم اقتطاع التبرعات المقدمة إليها والتي تتجاوز دولارين من الضرائب.

خلفية حول حقبة مصادر القيادة والتوجيه

لقد تبلورت فكرة العمل على تطوير "حقبة مصادر القيادة والتوجيه للنساء ذوات الإعاقة" بعد حضور ثلاث عضوات من المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة المنتدى الدولي حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة، والذي تم عقده في (واشنطن) عاصمة الولايات المتحدة الأمريكية في العام 1997. وقد تمخض هذا المنتدى عن مؤتمر للأمم المتحدة تم عقده في بكين في العام 1995، تمحور حول المرأة. وقد تم خلال هذا المؤتمر تحديد عدد من القضايا والمجالات التي شكّل الوصول إليها صعوبة أمام النساء ذوات الإعاقة، كالمهارات القيادية.

وقد حضر المنتدى الدولي حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة ما يربو عن 600 امرأة، قمن من أكثر من 80 دولة ومقاطعة. وقد أظهرت نتائج البحث الذي تم إجراؤه مع النساء ذوات الإعاقة خلال انعقاد المنتدى أنهنّ كنّ بحاجة للحصول على المعلومات وتلقي التدريب اللازم في عدد مختلف من المجالات من أجل مساعدتهن على تطوير مهارتهن القيادية. وشملت بعض تلك المجالات الآتي:

- التوجيه :- كيفية إدارة برنامج للتوجيه والدعم النظير، والحصول على مزيد من المعلومات حول المواد والأمثال العليا التي تقدّمها النساء البالغات والفتيات ذات الإعاقة.
- الاتصال والتواصل: - كيفية التحدث في الأماكن العامة، وكيفية العمل ضمن مجموعات، واكتساب مهارات الاتصال ما بين الأشخاص، وتقنيات الاتصال باستخدام الوسائل الإعلامية المتعددة، كالإنترنت.
- التدريب حول المؤسسات غير الربحية، بما في ذلك تطوير المجموعة من الناحية المؤسسية، وكيفية كتابة المقترحات من أجل الحصول على دعم للمشاريع.
- التدريب حول مواضيع محددة تعتبر هامة بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، كتقدير الذات، وتربية الأطفال، واستخدام التكنولوجيا، والقضايا الإنجابية، والرعاية الذاتية والتغذية.

وتقول السيدة (فيكي توفى)، وهي إحدى عضوات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة ممن حضرن المنتدى:

"لا بد لنا من دعم النساء ذوات الإعاقة؛ ليتمكّن من إشغال مناصب قيادية في جميع مناحي الحياة. ويعني ذلك أننا لا نصبّ جلّ اهتمامنا فقط على القضايا المتعلقة بالإعاقة، بل علينا أن تلقى نظرة تتسم بالمزيد من الشمولية. لأنه طالما كانت فرصة النساء ذوات الإعاقة في الحصول على التعليم، والصحة، والتأهيل والتوظيف أقل من غيرهن، كما أن الفرص المتاحة أمامهن للعب الأدوار القيادية كانت مقيدة إلى حد بعيد".

(المصدر: المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA 1997)

وفي تقريرها الذي قدّمته كممثلة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA في المنتدى الدولي حول النساء ذوات الإعاقة والقيادة، والمنعقد في (ماريلاند)، الولايات المتحدة الأمريكية، في العام 1997، سلّطت السيدة (غليندا لي) الضوء على مدى أهمية الدور الذي يمكن للنساء ذوات الإعاقة الأكبر سناً أن يلعبنه من حيث تعليم، وتنقيف الفتيات ذات الإعاقة، والأصغر سناً حول اكتساب المهارات القيادية والتوجيهية.

" لقد تم التأكيد إلى حد بعيد، خلال هذا [المؤتمر]، على أهمية وجود عنصرَي القُدوة، وتوجيه النظير بالنسبة للفتيات ذوات الإعاقة. وقد تم اعتبار الفتيات اللاتي يعانين من إعاقة شديدة وتلك الملتحقات بالمدارس الخاصة من أكثر الفئات عرضةً للحرمان وغياب التمكين. ومن غير الواجب انتزاع تقدير الذات واحترامها من الأطفال المعاقين. ... لقد كان هناك صوت قوي وثابت، ظهر خلال وقائع المنتدى كافة، يشدد على أهمية وجود عنصرَي القُدوة وتوجيه النظير بالنسبة لنمو النساء ذوات الإعاقة، وبشكل خاص الفتيات ذوات الإعاقة. وقد تم الاتفاق على أن أصحاب الإعاقات هم أنسب الأشخاص للقيام بعملية التوعية والتنقيف حول إعاقاتهم".

(المصدر: المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA 1997)

وبعيد انعقاد المنتدى الدولي في واشنطن حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة، عمدت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة إلى تنفيذ ورشة عمل على الصعيد الوطني تمحورت حول القيادة، واستهدفت النساء ذوات الإعاقة في أستراليا. وقد تم عقد تلك الورشة في تشرين ثاني/أكتوبر 1997 في مدينة أدليد. وتمكنت النساء من خلال هذه الورشة بالذات من تحديد حاجتهن لوجود حقيبة مصادر تتطرق لموضوعي القيادة والتوجيه، ليتم تخصيصها للنساء ذوات الإعاقة. وفي العام 1998، تقدمت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة من الصندوق العالمي للمرأة (والذي يتخذ من الولايات المتحدة الأمريكية مقراً رئيسياً له) بطلب للحصول على تمويل من أجل تطوير حقيبة المصادر تلك. وقد عمل الصندوق العالمي للمرأة بدوره على توفير التمويل اللازم من أجل تمكين المؤسسة من العمل على تطوير حقيبة مصادر القيادة والتوجيه للنساء ذوات الإعاقة، وفي مطلع العام 1999، بوشر بتنفيذ هذا المشروع.

القسم الثاني: القيادة

➤ القيادة النسوية

➤ نصائح حول القيادة النسوية لمجموعات النساء ذوات الإعاقة العاملة معاً

➤ القيادة والمرأة ذات الإعاقة

➤ التمكين والمشاركة

➤ المرأة ذات الإعاقة والقيادة - أمثلة

➤ بحث حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة

➤ المصادر

القيادة النسوية

"بإمكاني أن أتعلّم المهارات القيادية من خلال إشغالي مناصب قيادية، والتعلّم من الآخرين، وتطوير الثقة اللازمة للقيام بالأمر المختلفة، وسؤال الأشخاص الآخرين والتحدث إليهم، ووضع الأفكار موضع التطبيق. لا يمكنك التوقف عن التعلّم - ففي وقت ما يمكنك تطبيق أي شيء قد تعلمته في القيادة" (روتي، ورشة عمل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة حول القيادة، أديليد، تشرين ثاني/أكتوبر 1997)

" القيادة ليست أمراً شاقاً فجميعنا قادة ... "

(جويس، ورشة عمل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة حول القيادة، أديليد، تشرين ثاني/أكتوبر 1997)

غالباً ما يتبادر إلى أذهاننا، عندما نسمع مصطلحات مثل "قيادة" أو "قائد" أن الحديث يدور عن شخص معروف، أو يتخذ زمام المبادرة، أو أن الحديث يدور عن شخص أعلى من الآخرين أو يتقدّمهم. وعادةً ما يتم استخدام مصطلح "قادة" في وسائل الإعلام لتصوير رموز ذكرية مؤثرة، كرؤساء الوزراء، والذكور من الشخصيات السياسية، والعلماء، وكبار الموظفين الحكوميين وهلم جرا. لقد جرى العمل على تكييفنا، من الناحية التقليدية، للتفكير في القادة على أنهم أفراد. وغالباً ما يكونون من الرجال، يحتلون مواقع النفوذ والتأثير.

لطالما كان ينظر للقيادة، تقليدياً، على أنها إما استبدادية أو ديمقراطية. فمن جهة، يميل القادة المستبدون إلى اتخاذ جميع القرارات عن مجموعة ما، واستخدام أسلوب الانضباط من أجل السيطرة على أفراد المجموعة الأخرى، كما يميل هذا النمط من القادة إلى إظهار الحزم، ومن الممكن أن يعتمدوا في بعض الأحيان إلى استخدام الوعيد والظهور بمظهر المتغترسين. أما من الناحية الأخرى، فإن القيادة الديمقراطية تميل إلى تشجيع الحوار الجماعي وتعزيز وجود مشاركة فعالة في عملية صنع القرار.

لقد مالت النماذج التقليدية للقيادة إلى الرجال كونها قد طورت من قبلهم. وطالما كانت القيادة الذكورية تتمحور حول النفوذ والتسلل الهرمي، أي امتلاك النفوذ والقوة للسيطرة على الآخرين، أما القيادة النسوية، (أو قيادة النساء)، فتختلف بعض الشيء عن النماذج التقليدية للقيادة.

إن القيادة النسوية هي تلك القيادة التي تركز على المرأة وتشجع التغيير الاجتماعي، وتعزز دور تبادل الموارد، والمعلومات والنفوذ.

تسلط القيادة النسوية الضوء على ضرورة العمل على سدّ الثغرة بين القائد والمجموعة من خلال الاعتراف بإمكانية توظيف نقاط القوة الشخصية لتشجيع تطوير أفراد آخرين في تلك المجموعة (ويكس 1994). ويكمن الفرق بين الأشكال التقليدية للقيادة والقيادة النسوية في كون الأخيرة تعمل من أجل تطوير "السلطة" لصالح الفريق، عوضاً عن فرض "السيطرة" أو "الهيمنة" على ذلك الفريق.

وتعمل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة على احتضان هذا النمط من القيادة، نظراً لأنه يتمحور حول احتياجات المرأة، كما يتم من خلال هذا النمط الإقرار بالتنوع في احتياجات كل امرأة وعكس ذلك التنوع، كما يسمح هذا النمط لكل امرأة بتولي زمام السيطرة على حياتها مع مساعدة واحترام النساء الأخريات ضمن مجموعتها، كما يسمح للمرأة بالإدلاء برأيها ضمن بيئة تدرك فيها وجود من يستمع إليها.

من الضروري أن تتاح للنساء ذوات الإعاقة فرصة تعلم واكتساب المهارات القيادية ليتمكنن من تمثيل آراء النساء ذوات الإعاقة والعمل أيضاً على نقل تلك المهارات لنساء أخريات.

نصائح حول القيادة النسوية لمجموعات النساء ذوات الإعاقة العاملة معاً

أبرزت (ويندي ويكس) في كتابها "النساء العاملات معاً – الدروس المستفادة من الخدمات النسوية" (1994) الدور الذي يلعبه القادة في النمط القيادي الديمقراطي، والذي تشكل المرأة مركزه. وفيما يلي النقاط الرئيسية التي قد تأخذها النساء ذوات الإعاقة باعتبارهن عند العمل ضمن دور قيادي نسوي:

فهم الدور الذي يلعبه القائد

- مساعدة النساء على العمل معاً.
- تشجيع النساء على النظر إلى القضايا بطرق مختلفة؛ (أي، أن الوصول ليس أمراً مادياً فحسب، إنما هو أيضاً حول المواقف – كيف يرانا الآخرون).
- إدراك التنوع في المجموعة والاعتراف بوجوده.
- العمل جنباً إلى جنب مسترشدين بالاعتقاد القائل بأن السلطة تقع على كاهل المجموعة ككل (بما في ذلك أفراد الطاقم وأعضاء اللجنة)

العمل كفريق واحد

- تطوير رؤية المجموعة وأهدافها.
- العمل مع المجموعة، والموظفين ومقدمي الخدمات (حيثما تقتضي الضرورة) من أجل طرح قضايا المرأة ذات الإعاقة.
- العمل لتشجيع الأعضاء على القيام بدور إيجابي ومنحهم الشعور بالقوة والسيطرة على حياتهم.
- دعم المرأة ومساندتها في أي من المساعي التي قد تختارها.
- التواصل بطريقة منفتحة وصادقة
- تقدير المساهمة الفردية لكل امرأة.
- العمل على تأسيس علاقات بناءة.
- تطوير علاقات متينة بين الموظفين واللجنة.
- تطوير الدعم، والتغذية الاسترجاعية والتعلم والإبقاء على استمراريتها.
- فهم علاقات السلطة، أين تكمن؟ وكيفية الحفاظ على المساواة في ممارسة السلطة ضمن المجموعة.

المحافظة على التركيز على الأغراض من وراء المجموعة

- تشجيع وجود شبكة معلومات مفتوحة، ودعم متبادل، وخطاب مفتوح والإبقاء عليها، إلى جانب تشجيع النساء على العمل معاً.
- تمكين النساء من خلال تزويدهن بالمعلومات، والمساعدة والدعم.

تنفيذ الأهداف

- إعداد الطرق التي سيتم من خلالها مساعدة النساء على العمل معاً نحو تحقيق الأهداف.

- الخضوع للمساءلة والمحاسبة من قبل المجموعة عن الإجراءات المتخذة وتقاسم المسؤولية.

إيجاد طرق جديدة للحلول

- العمل مع المجموعة على إيجاد أفضل السبل وأكثرها ملاءمة للوصول إلى الأهداف المنشودة.
- تشجيع الإبداع للبحث عن طرق جديدة لحل المشكلات.

إيجاد استراتيجيات وممارسات بناءة

- إجراء التحليل، وتوفير الدعم المتبادل، وتطوير ممارسات العمل السليمة من أجل تلبية مطالب المجموعة.
- تبادل الأفكار والمعلومات للمناقشة داخل المجموعة.
- الحصول على الموارد، سواء من داخل المجموعة، أو من خارجها؛ من أجل البحث عن أفضل استراتيجية وأفضل ممارسة عمل ممكنتين.

تبني مسؤولية تطوير الذات والمجموعة

- إتاحة الوقت الكافي للمجموعة للتفكير ومراجعة العمليات والإجراءات.
- الاعتناء بالنفس، وتقديم الدعم وتلقيه ومختلف أساليب التعلم.

القيادة والمرأة ذات الإعاقة

أوضحت النساء ذوات الإعاقة أن إحدى أفضل الطرق لتطوير مهارتهن القيادية وممارستها تكمن في العمل جنباً إلى جنب مع نساء أخريات من أصحاب الإعاقة حول قضايا مشتركة. دعونا ننظر، لم يعتبر هذا مهماً بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة؟

إن الانتماء إلى مجموعة من النساء ذوات الإعاقة ستوفر لك نوعاً آخر من الدعم، والذي قد تكون اكتسبته أصلاً من أسرته وأصدقائك. ويكمن السبب في ذلك أن النساء ذوات الإعاقة يدركن ويفهمن كيف تبدو الحياة مع الإعاقة، فهن يفهمن الشعور بالغضب عندما تحول إعاقتهن دون قيامهن بالأعمال التي يرغبن بالقيام بها، كما يفهمن أيضاً الشعور بالخوف حيال أشياء مثل: هل سيسوء عجزك؟ هل ستحتاج إلى مساعدة إضافية؟ هل ستشكل عبئاً على أسرته وأصدقائك؟. إنهن يدركن الشعور حيال الانزعاج من الذات، كأن ترغب بالقيام بعمل ما لكن عجزك يحول دون قيامك بذلك العمل.

باستطاعة النساء ذوات الإعاقة فهم جميع تلك المشاعر وغيرها الكثير أيضاً، لأنهن يختبرنها كذلك. إن الانتماء إلى مجموعة من النساء ذوات الإعاقة قد تشجعك على التحدث بشكل منفتح وصادق حول كيفية شعورك وما تريده من الحياة دون الحاجة للدفاع عن كلماتك، أو مراقبة ما تقوله في حال استاءت منك أسرته وأصدقائك.

وستوفر لك النساء ذوات الإعاقة الدعم اللازم في تحقيق أهدافك في الحياة. وهن يقمن بذلك لأنهن يدركن مدى صعوبة الخروج عن الدور النمطي الذي قد تقوم به. فعلى سبيل المثال: قد تنتظر أسرته وأصدقائك إلى إعاقته على أنها مرض، عوضاً عن كونها مجرد عجز. فعندما تعبر عن رغبتك باستكمال دراستك من أجل الحصول على عمل، قد يعمدون إلى ثنيك عن ذلك للدول عن قرارك، قائلين لك: إنك لن تتمكن من القيام بذلك لأنك: (أ) لا تمتلك الطاقة، (ب) ستواجه صعوبة في الوصول إلى المبنى، وما إلى ذلك. وهنا، قد تتمكن النساء ذوات الإعاقة من مد يد العون من خلال دعمك، وتشجيعك على تحقيق ما تصبو إليه، لأنهن يعملن من أجل تحقيق أحلامهن، ويدركن أنه ومن أجل تحقيق أهدافهن، فلا بد لهن من إيجاد الطرق البديلة لتحقيقها.

إن الانتماء إلى مجموعة من النساء ذوات الإعاقة ستساعدك على تطوير طاقاتك الشخصية، فضلاً عن تطوير الطاقة الجماعية. إن الشعور بالمقدرة على تحقيق الهدف سيمنحك الشعور بأن ما تتمتع به من أفكار، وتعليقات، ومشاعر قد تم الاستماع إليها، والاعتراف بها. وبالتالي، سيرتفع مستوى احترامك لذاتك وثقتك بنفسك، عندما تشارك مع أعضاء آخرين من المجموعة في تغيير الطريقة التي ينظر بها المجتمع للنساء ذوات الإعاقة.

و غالباً ما يشار إلى تطوير مهارة السيطرة على موقف ما، والعمل جنباً إلى جنب مع الآخرين للتطرق إلى القضايا ذات الاهتمام المشترك ومعالجتها، بالتمكين والمشاركة.

إن التمكين والمشاركة يعتبران عنصرين هامين للنساء ذوات الإعاقة، لذا، دعونا نلقي نظرة عن كثب:

ما المقصود بالتمكين والمشاركة؟

ينطوي التمكين على فهم النساء ذوات الإعاقة لحقهن في المواطنة وحصولهن على الأدوات اللازمة لتحقيق المساواة والمشاركة. ويتم تحقيقه أساساً من قبل النساء ذوات الإعاقة اللاتي يجتمعن معاً لتبادل خبراتهن وتجاربهن، وذلك لاكتساب القوة من بعضهن البعض، وتقديم أمثلة عليا إيجابية. وهو يعني التجرد من هوية الشخص السلبي، وإيجاد الإرادة والقدره اللازمتين من أجل العمل على تغيير ظروف المرء. ولا يعتبر هذا عملية هينة بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة أو المجتمع على الصعيد الأوسع. ومع ذلك، يعد التمكين عنصراً أساسياً في النضال من أجل تحقيق المشاركة الكاملة وتكافؤ الفرص.

"إن التمكين بالنسبة لي، يعني السيطرة على نقاط القوة على الصعيد الشخصي، واستخدامها من أجل تطوير الطاقات الشخصية، وتوجيه تلك الطاقات لتحقيق الأهداف الشخصية، كما أنها تعني تقاسم ما يصلح لي مع النساء الأخريات من أصحاب الإعاقة؛ ليتمكنن بدورهن من تطوير نقاط القوة الخاصة بهن، وفي اللحظة التي يرغب فيها عدد كافٍ من النساء بتبادل معارفهن والسيطرة على ظروفهن الخاصة، فإن مجموعة نسوية تكون قد ولدت آنذاك. ولعل السيطرة على الطاقات الشخصية تعتبر تحدياً كبيراً بالنسبة للشخص صاحب الإعاقة، ولا سيما حين تكون درجة تلك الإعاقة شديدة لدرجة تأثيرها على استقلالية ذلك الشخص من النواحي الجسدية، والاقتصادية والاجتماعية".

مارغريت كوبر (1995)

أن تصبح متمكناً، يعني أن تمتلك زمام السيطرة على حياتك. وبالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، قد يكون ذلك بمثابة خطوة صعبة، ولا سيما إن أخبرك الآخرون؛ العائلة والأصدقاء والجهات الخدمائية وغيرهم، أنك بحاجة إلى مساعدتهم لتتمكن من أن تحيا حياتك. وهذا غير صحيح. ففي حين قد تحتاج للحصول على المساعدة لأداء بعض المهام الأساسية، كالاستحمام، والتسوق، وارتداء الثياب، وغيرها، إلا أنك تمتلك أيضاً الخيار بشأن الطريقة التي ستعيش بها حياتك. فعلى سبيل المثال؛ إن لم تكن قادراً على ارتداء ثيابك، والاستحمام وتحضير وجبة طعام، فإنك بحاجة لقيام شخص ما بتوفير الدعم اللازم لك لتتمكن من إنجاز مثل هذه الأعمال. وقد ترغب بأن يكون ذلك الشخص الداعم هو أحد أفراد أسرتك أو قد تختار الحصول على خدمة مساندة متخصصة في هذا المجال (ليس بالضرورة أن تكون النفود مشكلة هنا، خاصة مع وجود الوكالات المناسبة في كل مدينة، والتي يتم إدارتها حكومياً). عندئذ، ستتمكن من اختيار الشخص المساند الذي يكون ملائماً لاحتياجاتك ولشخصيتك. وبكلمات أخرى، إنه أنت من يأخذ زمام السيطرة.

كلما تحكمت بحياتك بشكل أكبر، كلما كان تقديرك لذاتك أفضل. إن تقديرنا أفضل للذات يعني تشجيعك على العمل نحو تحقيق أهدافك، تماماً كأي شخص آخر. وبتحملك المسؤولية عن نفسك وعن حياتك، فقد تبدأ بتطوير إيمانك بالذات.

مثال

لسنوات عديدة، عملت جين في مجال الرعاية الاجتماعية، وقد أثبتت قدرتها على القيام بعملها على أكمل وجه، وحين تم تشخيصها بالإصابة بمتلازمة التصلب العصبي MS، أدركت أنها لن تتمكن من الاستمرار بعملها في المكتب. وعلى الرغم من كونها تتمتع بقدر كاف من الذكاء، إلا أنها كانت قد تركت مقاعد الدراسة منذ سنوات عدة. وقد أوصى أحد أصدقائها أن تدرس خيار الالتحاق بدورة من أجل العمل على رفع مستوى مؤهلاتها. وبعد التفكير والتحريض، والبحث الدقيق، أدركت جين أن بإمكانها العودة إلى مقاعد الدراسة للحصول على درجة جامعية من خلال التعلم عن بعد، الأمر الذي اعتبر ملائماً بالنسبة إليها، نظراً لكونها كانت تواجه مشاكل تتعلق بالشعور بالتعب والإرهاق. وقد درست جين موضوع الرعاية الاجتماعية، وكانت قادرة على توظيف خبراتها العملية في دراسات، وبالتالي، تمكنت من الحصول على أعلى الدرجات. لقد كانت جين قادرة على استكمال دراستها والحصول على الشهادة الجامعية في مجال الرعاية الصحية، وهي تعمل الآن موظفة في منصب مستشارة في شركة عملت على تأسيسها مع أحد أصدقائها، وتعمل في مجال الإعاقة.

وفي حين تبدو الحواجز التي يفرضها المجتمع على النساء ذوات الإعاقة واضحة، كالوصول، وافترض أن الإعاقة تعني الغباء، وما إلى ذلك، إلا أن الحاجز الأكبر الذي قد يمنعنا في بعض الأحيان من تحقيق الأمور التي نرغب بتحقيقها من الحياة يتمثل في ذواتنا.

ومن خلال المشاركة في مجموعة كالمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، قد تتمكن كل امرأة على الصعيد الفردي من امتلاك القوة، والسيطرة على حياتها ومساعدة النساء الأخريات. ونورد فيما يلي التصريحات الإيجابية التي تعبر عن مدى أهمية عنصري التمكين والمشاركة بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة:

- **التمكين هو: جزء لا يتجزأ من المجتمع** – إنه عبارة عن إرادة الأفراد والجماعات وقدرتهم على بلورة رأي ما، والتحدث، والثقة أن يتم الاستماع إليهم؛ أي أن يدركوا أنه سيتم النظر إلى رأيهم على أنه ذو قيمة وسيحدث تغييراً.
- **التمكين هو: صورة شخصية** - أي المقدرة على تحديد الوضع الخاص بك، فأنت من تقوم برسم حدود قدراتك، ومسؤوليتك الشخصية عن السيطرة على الوضع الخاص بك، حين تنهض، وحين تأكل، وحين تخرج، وحين تخلد إلى فراشك.
- **التمكين هو: المشاركة، وهو مجموعة من الإجراءات** – أن تعلم أنه يتم الاستماع لآرائك ضمن تلك المجالات التي تسيطر على جوانب حياتك (الحكومة، وغيرها) ومجال السياسات وما إلى ذلك.
- **التمكين والمشاركة عنصران مترابطان** – من الجيد أن يكون صوتك مسموعاً؛ فهذا يجعلك تشعر بقيمتك، ويمدك بالشجاعة اللازمة لتحقيق أهدافك.

قد تقول النساء في بعض الأحيان "أدرك ما تقول، لكن كيف بإمكانني أن أحدث فرقاً؟" إن الانتماء إلى مجموعة من النساء، ممن يؤمننّ بذات الحقوق التي تؤمن بها، قد يساهم في تحقيق الأهداف. ونورد فيما يلي أمثلة حول المجموعات المختلفة التي أثبتت نجاحها في إحداث تغيير على صعيد المجتمع وكذلك على صعيد حقوق الشعوب:

- المجموعات النسوية: الحق في التصويت

وفي إباحة الإجهاض
وفي الحصول على وسائل منع حمل آمنة وذات أسعار معقولة
وفي إنشاء مراكز صحة المرأة

- المجموعات العرقية: الاعتراف بالتراث الثقافي

- جماعات السكان الأصليين: الحقوق في الأرض
الاعتراف بالتراث الثقافي

لقد تمكنت مجموعات الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً من إحداث فرق في طريقة رؤية المجتمع لهم ومن ثم العمل على منحهم حقوقهم. ومثال ذلك:

- تشريع مكافحة التمييز، ومثال ذلك: قانون التمييز ضد المعاقين للعام 1992؛
- تم تغيير التسمية من الأشخاص المشلولين/المعاقين/المصابين بالشلل التشنجي/المتخلفين إلى "ذوي الإعاقات"
- تم العمل على تحسين سبل الوصول إلى البيئة العمرانية، بما في ذلك الوصول بشكل أفضل إلى وسائل النقل والمباني.
- اجتثاث المأسسة.

القيادة والمرأة ذات الإعاقة – أمثلة

هناك عدة طرق تتبناها النساء ذوات الإعاقة حول العالم من أجل العمل معاً لضمان إدراج حقوقهن في جميع مستويات تنمية المجتمع.

لنلقي النظر على بعض الأمثلة حول كيفية عمل النساء ذوات الإعاقة معاً في الأدوار القيادية لتحسين حياتهن على جميع مستويات المجتمع.

النساء ذوات الإعاقة والقيادة – المستوى الدولي

المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة

تم عقد المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة في (واشنطن- الولايات المتحدة الأمريكية) في حزيران/يونيو 1997، وقد حضر هذا الحدث ما يزيد عن 600 امرأة من ذوات الإعاقة، قمن من أكثر من 80 بلداً وإقليماً حول العالم. وقد شكل المنتدى تظاهرة للنساء ذوات الإعاقة حول كيفية تغلبهن على الحواجز، والسفر عبر القارات للاجتماع معاً، وتوحيد أصواتهن في صوت واحد.

ويركز المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة على قضايا كثيرة؛ كالتعليم، والتشغيل، والصحة، والاتصال، والسياسات، والتنمية والمسائل التشريعية. وقد وفر المنتدى للنساء ذوات الإعاقة القادمات من الدول النامية فرصة تثقيفهن، وتمكينهن، ليتمكن من المشاركة على أساس من المساواة في عملية تنمية مجتمعاتهن التي يعشن فيها، فضلاً عن تبوء المناصب القيادية في عملية وضع السياسات التي تؤثر على سبل عيش ورفاه النساء ذوات الإعاقة وأسرهن ومجتمعاتهن المحلية.

وبالعمل للتوصل إلى توافق في الآراء، اعتمد المنتدى بياناً ختامياً شاملاً ورد فيه تحديد للإجراءات المحددة التي يتعين اتخاذها على كل من المستويات الدولية، والوطنية والشعبية من أجل تحسين وضع النساء والفتيات ذوات الإعاقة في مجالات حاسمة؛ كالتعليم، والخدمات الصحية، والتوظيف، والوصول إلى حياة الأسرة والمجتمع. كما طالب البيان أيضاً باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للقضاء على جميع أشكال العنف والتمييز بحق الفتيات والنساء ذوات الإعاقة. ويرد نص البيان الموحد كاملاً تحت بند "المصادر" الوارد في نهاية هذا القسم

اللجنة النسوية الدولية لذوي الإعاقة (DPI)

تأسست اللجنة النسوية الدولية لذوي الإعاقة (DPI) في العام 1985، بعيد قيام النساء ذوات الإعاقة حول العالم بتحدّي اللجنة الدولية لذوي الإعاقة لتأخذ باعتبارها هموم وشواغل النساء في خضم العملية التنموية، وضمن هيكلية اللجنة الدولية لذوي الإعاقة؛ من أجل ضمان المشاركة العادلة والمتساوية للمرأة.

وتعمل اللجنة النسوية الدولية لذوي الإعاقة، على توفير هيكلية ضمن اللجنة الدولية لذوي الإعاقة؛ للعمل نحو تحقيق مصالح الفتيات والنساء ذوات الإعاقة، كما تعمل اللجنة أيضاً على رصد مدى إشراك، وانخراط النساء ذوات الإعاقة داخل، وخارج نظام اللجنة الدولية لذوي الإعاقة، لمعالجة قضايا النساء ذوات الإعاقة، باعتبارها قضايا ذات أولوية ضمن برنامج التنمية على المستويات المحلية، والإقليمية والدولية.

وقد انعكس النجاح الذي حقّقه اللجنة النسوية الدولية لذوي الإعاقة منذ العام 1985 في الأعداد المتنامية من برامجها المنفّذة، والتي تركز على قضايا المرأة، وأيضاً في الأعداد المتزايدة من النساء المشاركات، والمتوليات للأدوار القيادية في اللجنة الدولية لذوي الإعاقة. ومنذ العام 1985، تشكّل عدد من اللجان النسوية لذوي الإعاقة ضمن الجمعيات العمومية للجنة الدولية لذوي الإعاقة. أما الإنجازات الأخرى، فقد شملت كلاً مما يلي: 1

- تلقت اللجنة منصة في المؤتمر العالمي للجنة الدولية لذوي الإعاقة في العام 1994.

- تركز الندوات وورش العمل التي يتم تنظيمها في مناطق عمل اللجنة الدولية لذوي الإعاقة الآن على قضايا النساء ذوات الإعاقة. وقد كان من شأن انعقاد تلك الندوات العمل على تشجيع النساء ذوات الإعاقة، وتمكينهن لأخذ موضع يمكنهن من تبادل خبراتهن وتجاربهن وتولي الأدوار القيادية على حد سواء.
- تورد المجلة النسوية للجنة الدولية لذوي الإعاقة "تعبير"، وهي نشرة فصلية للنساء ذوات الإعاقة، تصدر عن اللجنة الدولية لذوي الإعاقة، مقالات وأخبار توفرها النساء ذوات الإعاقة من مختلف أرجاء العالم.
- في آب/أغسطس، 1990 شاركت اللجنة برعاية عقد ندوة في فيينا حول النساء ذوات الإعاقة، والتي ظهر نجاحها من خلال التوصيات التي تم بلورتها، والبالغة 90 توصية. وقد تم العمل على تنظيم تلك الندوة بمشاركة من قبل شعبة الأمم المتحدة للندوة بذوي الإعاقة، ووحدة ذوي الإعاقة التابعة لمركز الأمم المتحدة في فيينا.
- عملت الأمم المتحدة على تكثيف تركيزها على القضايا المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة، كما أنها تعمل على حث جميع الدول على إدراج القضايا المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة في جميع برامجها.
- بدأت منظمات أخرى الآن، مثل صندوق الأمم المتحدة لتنمية وتطوير المرأة UNIFEM، والصندوق العالمي للمرأة ومؤسسة أوكسفام بإدراك قضايا النساء ذوات الإعاقة والاعتراف بها.
- تمكنت اللجنة الدولية لذوي الإعاقة من إيجاد ممثلات لها من النساء ذوات الإعاقة في دول كان تحدث النساء ذوات الإعاقة فيها فيما مضى أمراً مستحيلاً.

المصدر: موقع الصفحة الإلكترونية على شبكة الإنترنت للجنة النسوية الدولية لذوي الإعاقة

النساء ذوات الإعاقة والقيادة – المستوى الوطني

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

نظراً لكونها أعلى الهيئات التي تعنى بالنساء ذوات الإعاقة في أستراليا على الصعيد الوطني، فقد تولت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA دوراً قيادياً للنساء ذوات الإعاقة في أستراليا على اختلاف نوع إعاقتهن. ومن خلال العمل معاً، تمكن أعضاء المؤسسة من إحراز تقدم ملحوظ بالنسبة لوضع النساء ذوات الإعاقة في أستراليا؛ فعلي سبيل المثال، عملت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في العام 1997 على وضع دليل ملاجئ النساء لتطوير خطط العمل المتعلقة بقانون التمييز ضد أصحاب الإعاقة. وقد جاء ذلك لأن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة أصبحت تدرك أنه لم يكن بمقدور النساء ذوات الإعاقة اللاتي يفرّون من العنف الوصول إلى ملاجئ النساء في أستراليا. وقد عملت المؤسسة بالتعاون مع ملاجئ النساء على زيادة فرص وصول النساء ذوات الإعاقة للخدمات التي تقدمها تلك الملاجئ.

وفي العام 1998، عقدت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة ورشة العمل الوطنية الأولى حول العنف ضد النساء ذوات الإعاقة، وقد شهدت ورشة العمل هذه اجتماع النساء ذوات الإعاقة، والعاملين في قطاعي الإعاقة والمرأة، وصانعي السياسات والباحثين، للعمل على تطوير استراتيجيات، من شأنها الحد من العنف ضد النساء ذوات الإعاقة، ومن ثم عملت المؤسسة الأسترالية على الضغط على الحكومة الأسترالية حول الحاجة لمزيد من العمل في مجال العنف ضد النساء ذوات الإعاقة. هذا، وقد أعلنت الحكومة الأسترالية في العام 1999 أنها ستقوم بتمويل أول مشروع وطني لإجراء بحث حول العنف ضد النساء ذوات الإعاقة.

وقد تم الاعتراف بالعمل الذي تقوم به المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في مجال منع العنف ضد النساء ذوات الإعاقة على الصعيدين الوطني والدولي. وفي أواخر العام 1999، حصلت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة على جائزة مكافحة العنف الوطنية من قبل رؤساء الحكومات الأسترالية؛ تقديرًا للإنجازات التي حققتها المؤسسة في مجال النساء ذوات الإعاقة والعنف.

وفي العام 1999، أجرت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة أول مسح وطني حول وصول النساء ذوات الإعاقة إلى وسائل الاتصال. وتعمل المؤسسة الآن، بالتعاون مع أبرز الجهات التي توفر خدمات الاتصال على النظر في السبل التي من شأنها جعل خدمات الاتصالات ومنتجاتها متاحة بشكل أكبر أمام النساء ذوات الإعاقة.

النساء ذوات الإعاقة والقيادة – المستوى المحلي

تعزيز فرص الحصول على برامج الكشف عن السرطان

أعربت مجموعة من النساء ذات الإعاقة في (تسمانيا) عن مخاوفهن من واقع عدم تمكن النساء ذات الإعاقة في مجتمعهن المحلي من الحصول على فرصة الوصول إلى البرامج التي تهدف إلى الكشف عن الأنماط المختلفة من السرطان التي تصيب المرأة، كالكشف عن سرطان الثدي، وسرطان عنق الرحم. وقد بدا واضحاً للنساء هناك، أن العديد من العاملين في مجال الصحة قد أسقطوا

من اعتباراتهم احتياجات النساء ذوات الإعاقة فيما يخص الكشف عن السرطان؛ فعلى سبيل المثال، لم يكن باستطاعة النساء ذوات الإعاقة إجراء فحص عنق الرحم كعمليات جراحية يقوم بها الأطباء المحليون؛ لأن طاولة الفحص كانت مصممة بطريقة لا تسمح باستخدامها من قبلهن، وقد عملت مجموعة النساء معاً على برنامج، يهدف إلى زيادة عدد النساء المعاقات اللاتي يجرين فحوصات عنق الرحم والثدي، وقد تمكّن من الحصول على طاولة فحص مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات النساء ممن يعانين من مجموعة مختلفة من الإعاقات، ومن ثم تم وضع تلك الطاولة في مركز صحي يسهل الوصول إليه، كما تم توفير الأطباء النسائيين للقيام بعمليات الفحص، وقد عملت النساء على تحديد أيام معينة من الأسبوع، لإجراء تلك الفحوصات للنساء ذوات الإعاقة، وقد تم الإعلان عن تلك الأيام، كما تم توفير المواصلات في اليوم المحدد لإجراء الفحص للنساء ذوات الإعاقة ممن لم يكن لديهن وسيلة نقل.

البحث في الاحتياجات الصحية للنساء ذوات الإعاقة

أعربت النساء ذوات الإعاقة في فيكتوريا عن قلقهن بشأن الافتقار إلى إجراء البحوث التي تستهدف بشكل محدد النساء ذوات الإعاقة في أستراليا، وقد أخذت الشبكة الفيكتورية للنساء ذوات الإعاقة على عاتقها الاضطلاع بتغيير هذا الواقع، وعملت، في العام 1996، على تنفيذ البحث الخاص بها حول النساء ذوات الإعاقة، واحتياجاتهن، والقضايا المتعلقة بصحتهن ورفاهتهن. وتكمن أهمية مثل هذا العمل، في كونه، وللمرة الأولى عملاً منظماً، كما تم فيه جمع المعلومات الإحصائية التي كانت سهلة الاسترجاع، وباستخدام لغة تمكّن المنظمات البيروقراطية، وغير الحكومية من فهمها.

وقد ارتكزت الدراسة على مبدأي المشاركة والإدماج، وهدفت إلى الإبقاء على وفائها للقضايا التي أثارته النساء اللواتي شملهن البحث، وقد تم النظر إلى الصحة باعتبارها "دلالة على القدرة والطاقة"، بدلاً من اعتبارها دلالة على المرض والعجز. وقد أظهرت النساء صغيرات السن اهتماماً أكبر بالمشاعر، أما النساء في منتصف العمر، فقد أعربن عن اهتمامهن بالجودة والصحة الوظيفية، في حين أبدت النساء المسنات اهتماماً أكبر بالاستقلالية في أداء الوظائف. وشكل موضوعا الوحدة والاكتئاب، أحد أبرز العوامل المؤثرة التي حددتها النساء، حسب فهمهن لموضوع التمتع بالصحة الجيدة. كما وُفّر تقرير المسح، الذي حمل العنوان "أكثر أو أقل" وحقّيقته المصادر التي كانت بعنوان "فعل ذلك لأجلنا" الإحصاءات الرئيسية في تحديد الخدمات الأساسية، بينما يتم إبراز العلاقة الوثيقة بين الصحة الجسدية والنفسية (تيمبي 1996).

وقد أعربت النساء المشاركات في البحث، عن اعتقادهن بأن كون المرء يتمتع "بالرفاه"، يعني أكثر من تمتعه بالصحة الجيدة. وكما أقرت النساء، أنه حتى ولو لم يكن يعانين من نزلات البرد، والإنفلونزا والأوجاع والآلام، فمن دون وجود شبكة داعمة من العائلة، والأصدقاء والمهنيين، فإن قدرتهن على لعب دور فعال، سواء في مجتمعاتهن المحلية، أو في حياتهن الخاصة، ستكون محدودة للغاية. ولتتمكن النساء ذوات الإعاقة، جنباً إلى جنب مع بقية فئات المجتمع، من السيطرة على حياتهن، فلا بد لهن من الوصول إلى المعلومات. ومثال ذلك: جميعنا بحاجة للمعلومات لتكون قادرتين على عيش حياتنا على أكمل وجه؛ فعندما نأكل، لا بد لنا أن نعرف من أين نبتاع الطعام؟ وكيف نصل هناك؟ (بالحافلات، الترام، السيارة أو سيارة الأجرة)، والمبلغ الذي سندفعه، وما إلى ذلك. إن توفر مثل هذه المعلومات يمكّننا من السيطرة على حياتنا، كما لا بد للنساء ذوات الإعاقة من معرفة كيفية قيامهن بأداء مثل هذه الأعمال، ضمن القيود التي تفرضها عليهن إعاقتهم؛ "فالصحة تشمل المقدرة على القيام بالأمور التي يود المرء القيام بها من دون إلحاق الأذى بصحته"، "الحياكة، والسير، والحصول على مكان في المجتمع على أساس من المساواة". وقد أظهرت النتائج التي خلص إليها البحث، أنه كلما حصلت النساء على مزيد من المعلومات، وكلما تمكّن من السيطرة على حياتهن بشكل أكبر، أصبحن أكثر استقلالاً (تيمبي 1996).

تحديد احتياجات النساء ذوات الإعاقة في إقليم العاصمة الأسترالية ACT

أجرت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (فرع إقليم العاصمة الأسترالية ACT)، مسحاً حول النساء ذوات الإعاقة في إقليم العاصمة الأسترالية، وذلك من أجل العمل على تحديد الثغرات، التي لمست تلك النسوة وجودها في الخدمات المقدّمة، (سواء الخدمات الحكومية أو غير الحكومية)، إلى جانب تحديد احتياجاتهن على الصعيد الشخصي من أجل العمل على تعزيز تمكّنهن بالرفاه النفسي- الاجتماعي. وقد عملت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة- فرع إقليم العاصمة الأسترالية، على تجنيد المساعدة التي قدّمها أحد الطلاب من جامعة كانبيرا، والمتمثلة بالعمل على تصميم المسح، الذي تم توزيعه على أكثر من 1000 مؤسسة وامرأة من ذوات الإعاقة في إقليم العاصمة الأسترالية. وفضلاً عن المسح، فقد نظمت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة - فرع إقليم العاصمة الأسترالية- جلسات مع النساء ذوات الإعاقة ضمن مجموعات بؤرية. وقد تضمنت بعض القضايا التي تم تحديدها في المسح، والمجموعات البؤرية كلاً مما يلي:

- نقص وسائل النقل،
- الصعوبات المالية،
- العزلة والوحدة،
- الافتقار لمراعاة الإعاقة من قبل الجهات الخدمائية.

• الإجهاد والتعب.

وكجزء من مشروع تحديد الاحتياجات هذا، تمكنت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة- فرع إقليم العاصمة الأسترالية- من تأمين التمويل اللازم للقيام بتدريب النساء ذوات الإعاقة، ليعملن كمسؤولات اتصال نظيريات في المجتمع، كما تمكنت المؤسسة أيضاً من الحصول على التمويل اللازم، لإجراء سلسلة من الندوات المعلوماتية للنساء ذوات الإعاقة في إقليم العاصمة الأسترالية. أما المواضيع التي تمت تغطيتها في تلك الندوات، فشملت:

- الدفاع الفعّال عن النفس
- قضايا قانونية للمرأة
- قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة للعام 1992
- التدليك و الاسترخاء لتخفيف الشعور بالألم

مؤسسة المرأة الزوبعة Whirlwind Women – بناء كراسي المقعدين (الكراسي المدولبة)

إن مؤسسة المرأة الزوبعة هي شعبة من مؤسسة كرسي المقعدين الزوبعة الدولية Whirlwind Wheelchairs International في مدينة سان فرانسيسكو. وقد تم تأسيس مؤسسة المرأة الزوبعة في العام 1995 من قبل ثلاث نساء من ذوات الإعاقة، حيث لمست تلك النسوة الحاجة إلى تعزيز مواهب النساء في بناء كراسي المقعدين، والاستفادة من قدراتهن الإبداعية. وتعمل مؤسسة المرأة الزوبعة حالياً، على تنفيذ الدورات؛ من أجل إحاطة النساء ذوات الإعاقة علماً بطريقة استخدام الأدوات الأساسية؛ ليتمكنن بدورهن من بناء كراسي المقعدين الخاصة بهن. وقد عملت مؤسسة المرأة الزوبعة في العام 1997، مع مجموعات من النساء ذوات الإعاقة من كينيا وأوغندا وعلمتهن بعض المهارات؛ كأعمال اللحام، والطحن، والحفر، وصنع الأدوات المعدنية، وغيرها من المهارات ذات العلاقة. ولم تتعلم تلك النساء كيفية تصميم وبناء الكراسي المتحركة فحسب، إنما انفتحت أمامهن فرص الحصول على وظيفة، وإنشاء المشاريع التجارية الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة.

تظهر هذه الأمثلة أن قيامنا بالعمل معاً جنباً إلى جنب على الشواغل والقضايا المشتركة، يكسبنا القوة لإحداث تغيير حقيقي بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة.

بحث حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة

يتناول هذا القسم البحث الذي تم تنفيذه مع النساء ذوات الإعاقة حول قضايا تتعلق بالقيادة. كما يشمل أيضاً معلومات تم جمعها من مصدرين رئيسيين: المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة، والمنعقد في العام 1997، وورشة العمل الوطنية حول القيادة والتي نظمتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة والمنعقدة في أواخر العام 1997.

المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة

تم ضمن المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة، والمنعقد في العام 1997 في واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية، إجراء بحث مع النساء ذوات الإعاقة حول قضايا تتعلق بالقيادة. وقد تم استقاء المعلومات الواردة فيما يلي من النتائج التي خلص إليها ذلك البحث.

لقد تم سؤال النساء المشاركات في البحث عن الفرق بين الرجال ذوي العلاقة، والنساء غير المعاقات، مقارنةً مع خبراتهن كنساء من ذوات الإعاقة. وقد جاء جواب غالبية النساء أنه يتحتم على الرجال ذوي الإعاقة مواجهة نفس المعوقات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة، إلا أنهم "يظلون رجالاً بعد كل شيء"، وبإمكانهم الاستفادة من وضعهم باعتبارهم رجالاً. وقد استنتجت النساء أن ممارسة التمييز ضد المرأة على أساس نوع الجنس، قد شكّل أعظم العوائق، وأن النساء ذوات الإعاقة يواجهن تمييزاً مزدوجاً، حسبما قالت إحدى المشاركات:-

"إننا نواجه المشكلات عينها التي تواجهها جميع النساء، إنما يضاف إليها التحيز، والافتقار للتعليم، والخبرة، وتوفير المرشدين".

لقد شعرت النساء ذوات الإعاقة أن التمييز على أساس نوع الجنس، ومواقف الذكور، لا تزال تشكل عوائق كبيرة أمام تولي النساء ذوات الإعاقة أدواراً قيادية، كما وجدن أيضاً أن من الصعوبة بمكان جعل النساء غير المعاقات فهم احتياجات وقدرات النساء ذوات الإعاقة. وقد شعرت العديد من المشاركات أن أفضل فرصهن للوصول إلى القيادة، تكمن في "المجموعات والمؤسسات النسوية؛ لأن الرجال لن يحترموا وجودهن في المؤسسات المختلطة". وقد قالت إحدى النساء من أمريكا: عملت في مؤسسة "يهيمن عليها الرجال": "يتصرفون وكأنني الزوجة، وأنا لست كذلك. يتصرفون وكأنني السكرتيرة أو الأم، وأنا لست كذلك".

أما من حيث بعض الفروقات التي لاحظتها النساء، فقد شعرت المشاركات أنه لم يكن من السهل على الرجال ذوي الإعاقة، طلب المساعدة، كما أن توجههم للجماعات المساندة والداعمة كان أمراً نادر الحدوث، على الرغم من وجود حاجة ممكنة لتلقي مثل ذلك الدعم. كما طلب الباحثون أيضاً من الرجال ذوي الإعاقة، المشاركة في البحث، وقد شعر الرجال المشاركون في البحث أن النساء قد كنّ عموماً أكثر ديمقراطيةً كقائدات، إلى جانب ميلهن لاتباع نهج عمل يتسم بالمزيد من الشمولية، كما اعتقدوا أن بإمكان الرجال تعلّم الكثير من الطرق التي تتبعها النساء، وأنه لا بد من منح النساء فرصة أكبر للوصول إلى الأشخاص الذين يشكلون مثلاً أعلى، وتلقي التوجيه لتشجيعهن على لعب أدوار جديدة.

لقد شعرت النساء ذوات الإعاقة أن غياب الثقة قد أبكم أفواه النساء، ولا سيما في الاجتماعات الكبيرة. وفي بعض الأحيان، قيل للنساء ذوات الإعاقة: أنهن كنّ مهيمنات أو متجردات من الأنوثة إلى حد بعيد، في حين خشيت نساء أخريات من التحدّث؛ لاعتقادهن بأنهن سيقلن شيئاً خاطئاً، بينما شعر البعض الآخر منهن، بعدم قدرتهن على المشاركة في الاجتماعات على قدم المساواة مع الآخرين.

لقد حددت النساء ذوات الإعاقة المشاركات في البحث احتياجاتهن التدريبية في موضوع القيادة، والتي تمحورت حول تطوير المهارات، ووجود مجموعات تشكل النساء محوراً، وامتلاك المعلومات العملية، والأدوات والموارد.

وقد تناول قسم آخر من البحث الذي تم إجراؤه ضمن المنتدى، كيفية عمل النساء ذوات الإعاقة ليصبحن قائدات. وقد استخدمت العديد من النساء الاستراتيجيات الشخصية؛ لتجاوز مخاوفهن، وتحقيق أحلامهن. وقد تحتم على العديد منهن، الانطلاق من احتياجاتهن؛ لكي يتمكن من العمل نحو إحداث تغيير اجتماعي. وكما قالت إحدى المشاركات:

"أعتقد أن هناك عدداً ضخماً من النساء ذوات الإعاقة، اللواتي لا يشعرن بالقوة على الإطلاق، وينشغلن بكيفية التعاطي مع حياتهن، لدرجة أنهن ينسون أن يروا كم هن أقويات..... لكن فور اجتماعنا معاً، وإدراك مدى قوتنا، لن يقف أي شيء في طريقنا".

لقد خلص البحث إلى وجود قدر كبير من التفاؤل والأمل بين المشاركات، والشعور بأن حياة أفضل للنساء ذوات الإعاقة ستتحقق من خلال تحقيق الوحدة بينهن. وغالباً ما تحدثت النساء، عن العمل ضد القوى التي تنقسم داخل حركة ذوي الإعاقة، ومع مجموعات أخرى، فعلى سبيل المثال، تحدثت النساء عن الطبقية، والفرق بين الأثرياء والفقراء من ذوي الإعاقات. كما تحدثن عن الحاجة إلى تحقيق الوحدة بصرف النظر عن الاختلافات العرقية، والعمل على القضاء على الخوف من المثلية الجنسية، وردم الخلافات السياسية. وقد أدركت النساء تماماً وجود مشكلات في الحركة النسوية، الأمر الذي يحدّ من فرصهن للوصول إلى تلك الحركة، كما أدركن وجود صعوبات في حركة ذوي الإعاقة، بسبب التمييز على أساس نوع الجنس.

وقد تمثّل الاقتراح الأكثر شيوعاً، والفكرة التي أوصي بها بحماسة لتطوير المهارات القيادية بين الفتيات والنساء ذوات الإعاقة في استخدام النظراء، والمثّل الأعلى والمرشدين. وقد تمثّلت النقطة المحورية هنا بالتقليل من العزلة، وتعزيز الاحترام الإيجابي للذات. وقد وصفت إحدى النساء، من أوروبا، والتي عانت من إعاقة خفيفة منذ أن كانت طفلة صغيرة، تجربتها قائلة:

أشعر بالذنب قليلاً حيال هذا، عندما كنت صغيرة، كنت أتلقّى معاملة خاصة إلى حد كبير؛ نظراً لإعاقتي، لدرجة جعلتني غير راغبة بالتعامل مع أشخاص آخرين من ذوي الإعاقة، في الواقع، لم أكن أشعر بالارتياح حيال ذلك، أما اليوم، فإنني أعرف عن نفسي، وبكل ثقة، على أنني امرأة ذات إعاقة، وأودّ أن تكون الفتيات والنساء الأخريات ذوات الإعاقة قادرات على القيام بذلك أيضاً."

لقد خلص البحث إلى أنه كلما تقبّلت المرأة إعاقته، واعترفت بهويّاتها الشخصية الأخرى، كانت أكثر قدرةً على تحقيق احتياجاتها؛ فأولئك الذين "أمضوا حياتهم" على أنهم غير معاقين، نادمون الآن، ويشعرون بأنه لو كان كون المرء معاقاً يعتبر أمراً مقبولاً، لكانوا تمتّعوا بحياتهم كأطفال أو كبالغين بشكل أكثر حرية وإيجابية، بدلاً من إخفاء إعاقته، أو محاولة التقليل منها. وكما قالت إحدى المشاركات:

"ينتقل التغيير من كونه أمراً لا يمكن تصوّره، إلى مستحيل فمحتم. فما قد كنت نظنّه أمراً لا يمكنك تخيّل، يصبح أمراً محتوماً. ولا بد لنا من النظر إلى حياتنا بهذه الطريقة، وعلينا أن ننصّور ما نعتقد أنه مستحيل، ومن ثم العثور على المسار نحو جعله حقيقة."

المصدر: التقرير النهائي عن المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة (1998)

ورشة عمل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة

لقد جاء عقد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA لورشة العمل التي تمحورت حول موضوع القيادة كتدفّق، على إثر انعقاد منتديين دوليين هامّين للنساء. وقد كان المؤتمر الدولي للمرأة، والذي عقد في بكين في العام 1995، أحد هذين المنتديين، في حين كان الآخر المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة، والذي عقد في واشنطن في العام 1997. وقد تم خلال هذين الاجتماعين الدوليين العمل على تحديد الحاجة لتنفيذ تدريب حول القيادة، يستهدف جميع النساء، بما يشمل النساء ذوات الإعاقة.

وقد جاء عقد ورشة العمل التي نظمتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، في تشرين ثاني/أكتوبر 1997، كملحق للاجتماع السنوي العام للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة. وقد عملت المشاركات في الورشة على تحديد عدد من المجالات الهامة، التي استلزمت، من وجهة نظرهن، تنفيذ تدريب، وتوفير الإرشاد حول القيادة؛ لما فيهما من فائدة ومنفعة للنساء ذوات الإعاقة.

وقد كانت عملية قيام المشاركات بتحديد ما يعتبرنه صفاتاً قيادية، وممارسة قيادية ومهارات قيادية، من بين التدريبات التي تم تنفيذها خلال الورشة. وتشكل القوائم التالية الصفات التي حدّتها النساء خلال ورشة القيادة، على أنها صفات قد يحتاج القادة (سواء كانوا أفراداً أو مجموعات) لامتلاكها من وجهة نظرهن.

الصفات القيادية

- الثقة بالنفس.
- الجزم.
- القدرة على مساعدة الآخرين.
- عدم الإفراط في الهيمنة.
- أن تكون داعماً.
- الاستفادة من أفضل ما يمتلك الفرد.
- الإعراف بطاقت الآخرين.
- عدم الإساءة إلى الآخرين من خلال التأكيد على أهمية الذات.
- المصادقية.
- أن تكون جزءاً من المجموعة وأن تتقاسم المسؤولية.
- لا حاجة لأن تكون امرأة خارقة.
- القدرة على إقرار الأخطاء.
- العلم بأن شخصاً آخر قد يكون قائداً أفضل.
- تفهم الناس.
- القدرة على التأثير بطريقة كبيرة أو قليلة.
- وجود الثقة المتبادلة.

الممارسة القيادية

- التشجيع.
- التمكين.
- الإحاطة والتبادل (معرفة الحقائق والتقرير عنها).
- اتباع نهج التوافق في الآراء لتوضيح القضايا.
- التركيز على القضايا.
- المشاركة الجماعية.
- المعلومات.
- المعرفة.
- السلطة.
- تقاسم عملية صنع القرار.
- منح الضوء الأخضر للجميع.
- الإرشاد والتوجيه – نقل المعرفة والمهارات.
- أخذ موقع القيادة من الخلف.
- المساءلة.
- القيادة والتعلم.

المهارات القيادية

- فتح الأبواب.
- تهدئة المخاوف.
- التطوير.
- العمل التعاوني.
- التمكين.
- معرفة وقت التدخل أو عدمه.
- أن تقول لا.
- التصرف على نفس المستوى كما الآخرون.
- التيسير.
- التفويض.
- التنظيم.
- توظيف الإعاقة لصالحك.

المصادر

➤ قراءات إضافية

➤ مواقع على شبكة الإنترنت.

➤ البيان الموحد للمنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة.

قراءات إضافية حول القيادة :

كوكس. إي. (1996) النساء الرائدات – التكتيكات من أجل إحداث الفرق؛ راندوم هاوس أستراليا.

دنكن، بي وبيرمان-بيلر، آر. (إدز) (1998) "التقرير النهائي حول المنتدى الدولي للقيادة للنساء ذوات الإعاقة"؛ تم نشره من قبل المؤسسة الدولية للتأهيل؛ نيو يورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

هيغينز، إم، وبات، إل. (1995) "ملعون سواء كنت أم لم تكن، هل الاختلافات في القيادة واتخاذ القرار تكمن في الجنس أو الصورة النمطية؟ ورقة مقدمة أمام المؤتمر الدولي الرابع حول القيادة والمرأة، (جامعة إديث كوان)، بيرث، أستراليا الغربية.

سينكلير، أي. (1995) "الجنس في القيادة: الخطوات التالية ورقصات جديدة على السقف الزجاجي"، ورقة مقدمة أمام المؤتمر الدولي الرابع حول القيادة والمرأة، (جامعة إديث كوان)، بيرث، أستراليا الغربية.

سميث، أي. وبوتشر، سي. (1995)؛ "مدراء في الانتظار: تجربة مكرة وعظيمة للنساء المديرات"، ورقة مقدمة أمام المؤتمر الدولي الرابع حول القيادة والمرأة، (جامعة إديث كوان)، بيرث، أستراليا الغربية.

ويكس. ديليو. (1994): "النساء العاملات معاً – الدروس المستفادة من الخدمات النسوية"، شركة لونغمان تشيتشاير الخاصة المحدودة، (ملبورن).

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) (1997)، تقرير حول ورشة العمل الوطنية التي عقدتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، كانبيررا.

مواقع على شبكة الإنترنت حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة

المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة الولايات المتحدة الأمريكية 1997 – التقرير النهائي

<http://www.empowermentzone.com/dsbwomen.txt>

يشمل هذا الموقع التقرير النهائي الذي تمخّض عن المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة، والمنعقد في واشنطن في حزيران/يونيو 1997. وقد تم نشر التقرير في أيار/مايو 1998 من قبل مؤسسة التأهيل الدولية، في نيويورك. إن حجم التقرير النهائي كبير للغاية؛ (إذ يشمل حوالي 300 صفحة)، ويتضمن معلومات حول الخلفية فضلاً عن البيان الموحد إلى جانب عدد واسع من الأوراق المختارة، والتي تم عرضها خلال المنتدى.

المشاريع الدولية حول النساء ذوات الإعاقة والقيادة للمؤسسة الدولية للتنقل والحركة في الولايات المتحدة الأمريكية

<http://www.miusa.org/women/women.html>

تتمثل رسالة المشاريع الدولية حول النساء ذوات الإعاقة للمؤسسة الدولية للتنقل والحركة في الولايات المتحدة الأمريكية في:-
"العمل نحو تمكين النساء والفنيات ذوات الإعاقة حول العالم، من خلال تسهيل حصولهن على التدريب في موضوعات تتعلق بالقيادة، وتبادل المعلومات والاستراتيجيات والموارد بين النساء ذوات الإعاقة على الصعيد الدولي"، كما يتضمن الموقع مجموعة من المعلومات حول القيادة بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، بما في ذلك: المشاريع الدولية التي يتم تنفيذها حول المرأة ذات الإعاقة والقيادة؛ ومراجعة الأدبيات والكتب، ومصادر المعلومات والروابط، واستراتيجيات القيادة بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، وقاعدة بيانات حول القيادة والنساء ذوات الإعاقة على الصعيد الدولي.

مواقع على شبكة الإنترنت حول القيادة

المرأة في القيادة

<http://www.ecu.edu.au/eo/wil/>

يمثل مشروع المرأة في القيادة (WIL) في جامعة إديث كوان (أستراليا)، توجهاً فريداً لاستكشاف التحديات التي تواجهها مؤسسات القطاعين: العام، والخاص فيما يتعلق بموضوع القيادة. وقد طُوّر مشروع المرأة في القيادة (WIL) إطار عمل مفاهيمياً، وعملية تنموية؛ من أجل فهم وتطوير القدرات القيادية ضمن تلك المؤسسات.

البيان الموحد للمنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة

واشنطن، العاصمة، الولايات المتحدة الأمريكية – حزيران/يونيو 15-20، 1997

نحن النساء، البالغ عددها 614 امرأة، والقادمت من 80 دولة حول العالم، لنجتمع معاً في المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة، والمنعقد في واشنطن خلال الفترة الواقعة ما بين 15-20 حزيران/يونيو 1997، قد تشجّعنا إلى حد كبير من القوة الناشئة من تمكين النساء والفتيات ذوات الإعاقة، ونود هنا، أن نرسل إشارات لأخواتنا وأخواننا في الإعاقة والحركات التي تعنى بحقوق المرأة. وقد تمثل القصد من وراء هذه العملية في أن تشمل إمكانية نمو وتطور كل امرأة وقتاً تعاني من الإعاقة، على الصعيد الفردي، وفي جميع أرجاء العالم. وبالتالي، فإننا نحتاج إلى عقد علاقات شراكة مع النساء والرجال في مختلف مناحي الحياة. وتشكل قضايانا قمة أولويات المشاغل لمجمل عملية التنمية الإنسانية.

إننا نؤمن بضرورة اتخاذ عدد من الإجراءات والاعتبارات الملزمة، فيما يخص معاهدات، وسياسات الأمم المتحدة. أما المعاهدات والاتفاقيات ذات الأهمية الخاصة، فهي:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW).
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل.
- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، والوعود ضمن مقترحات، وفرص العمل المتمخضة عن مؤتمرات الأمم المتحدة، واجتماعات القمة.

ونورد هنا على وجه الخصوص، أن الآثار الإيجابية للمؤتمر المنعقد في بكين في العام 1995 حول المرأة، والتي لم تنفك تظهر باستمرار وبشكل قوي، إننا نريد أن يتم العمل على تحقيق مقترحات وفرص العمل المتمخضة عن مؤتمر بكين بشكل كامل، كما نطالب حكوماتنا بالعمل على إقرار المعاهدات، والاتفاقيات والمصادقة عليها، وإسقاط أي تحفظات، أو حواجز، قد تقف عائقاً أمام عملية التنفيذ. ولا بد أن تعمل النساء المتضامات، على توحيد أصواتهن والمطالبة بوقف الحروب والصراعات المدنية. وتعاني النساء والفتيات على وجه التحديد، من شبح الفقر خلال الفترات التي تعقب انتهاء الحروب. لذا، لا بد لصناع القرار في الدول المتأثرة بالحروب والصراعات أن يأخذوا على عاتقهم كامل المسؤولية عن إعادة تأهيل الفتيات والنساء. وفي هذا الصدد، نقول ما يلي:

حقوق الإنسان والعنف

إننا نطالب بسماع رسالة النساء والفتيات ذوات الإعاقة بشكل واضح في جميع المناقشات والسياسات المتعلقة بالهندسة الجينية، وأخلاقيات علم الأحياء، وتصميم الأطراف الصناعية والهندسة البشرية، كعمليات زراعة العصب السمعي، والإجهاض على أساس الإعاقة، والمساعدة على الانتحار، والقتل الرحيم، وجميع ممارسات تحسين النسل. إن مثل هذه القضايا، تعتبر شواغل حيوية للنساء والرجال ذوي الإعاقة، ولا تغيب عنها احتمالية خرق حقوقنا الأساسية والعالمية، كما نطالب بأن يتم العمل على وقف جميع أشكال العنف، وعلاوة على ذلك، فإننا نطالب أن تمنح النساء ذوات الإعاقة، فرصة المشاركة في جميع مستويات المناقشات، وتطوير السياسات فيما يخص سياسات وبرامج البحوث الإنجابية.

إننا نتقدم من حكوماتنا ونرفع إليهم على وجه السرعة، شواغلنا، وهمونا المتعلقة باستكمال صياغة المسودة الخاصة بالإعلان العالمي للمجين البشري وحقوق الإنسان، والخاصة بمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) خلال تموز/يوليو، 1997، كما أننا نشكك بحكمة مسودة النص فيما يخص حقوق الإنسان لذوي الإعاقة، كما نوصي بأن تقوم الحكومات بمناقشة مسودة النص مع المؤسسات المعنية بذوي الإعاقة كل في دولتها، كما نحث المؤسسات الدولية والوطنية، الحكومية منها، وغير الحكومية، على الاعتراف بالمعدل العالي للعنف الممارس ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة، واعتباره قضية صحة، وحقوق أنسان حاسمة، ليتم إدراجها في السياسات والتشريعات. ولا بد من تعزيز عملية الإنفاذ القانوني للقوانين المتعلقة بالاعتداء والاعتداء الجنسي، بما في ذلك إلحاق أقصى العقوبات بمرتكبي مثل تلك الجرائم، وتوفير الدعم اللازم لضحاياها، في مختلف جوانب نظام العدل.

من غير الممكن، أن نوافق على قيام أفراد الأسرة، ومقدمي الرعاية المتطوعين منهم، أو مدفوعي الأجر، وموظفي المؤسسات، والشرطة وحتى الأصدقاء بإهانة، النساء والفتيات ذوات الإعاقة، والاعتداء عليهن، واغتصابهن، واستغلالهن، وإهملهن، وعزلهن عزلاً قسرياً، وحجب المساعدات، والرعاية الطبية والدعم عنهن، والتخلي عنهن، ومصادرة إرادتهن، وجعلهن يلجأن إلى التسول، بيع أو قتل أنفسهن بمعدلات تنذر بالخطر. إننا نحث على القيام بتطوير الدعم الفعال للضحايا وأفراد الأسرة.

كما إننا نطالب المقرّر الخاص للأمم المتحدة حول قضايا العنف الممارس ضد المرأة، بالتطرق لمعالجة قضية العنف الممارس ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة، واعتبار هذه القضية قضية ملحة، من خلال التعاون الكامل مع النساء ذوات الإعاقة والمؤسسات المعنية بهن، كما أننا نطالب المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة، بإدراج قضية العنف ضمن أولويات اهتماماتها، كما نطالب

الحركات النسوية في العالم بالاعتراف بالإساءات القاسية التي تطل النساء والفتيات ذوات الإعاقة في جميع أنحاء العالم، والعمل على اتخاذ الخطوات اللازمة لتحسين مستوى التضامن بين النساء كافة.

علاوة على ذلك، نطالب بالتحرك الفوري، واتخاذ الإجراءات الفورية؛ لتأسيس القدرة على الوصول إلى المعلومات والخدمات الواجب إتاحتها للنساء والفتيات ذوات الإعاقة، ليتمكنن من الهرب من ممارسات الاعتداء، والشفاء من أثارها، والحفاظ على بقائهن جزءاً التعرض لها، كما نطالب باتخاذ جميع الخطوات اللازمة، للحيلة دون ظهور دوافع مستقبلية من العنف، كما إننا نقف وقفة تضامن مع النساء ذوات الإعاقة في جميع الدول، حيث:-

- تسمح القوانين الحالية فيها بالقيام بالإجهاض القانوني فقط بهدف عدم تعريض صحة الأم للخطر.
- في حال وجود ظروف اقتصادية ضاغطة.
- في الحالات التي يثبت فيها معاناة الجنين من إعاقة، إننا نطالب صنّاع القرار بالاعتراف بحق النساء ذوات الإعاقة باتخاذ الخيارات التي تخصّهن، كما أننا نشير هنا إلى النص الوارد في مقترحات منهاج عمل بكين.

التعليم

إن الإعاقة والفقر بالنسبة للنساء والفتيات ترتبطان ارتباطاً وثيقاً. من هنا، فإننا نطالب بإتاحة الفرصة للنساء والفتيات ذوات الإعاقة، ليتمكنن من الحصول على فرص التعليم والتشغيل بشكل فعال، كأدوات أساسية في محاربة الفقر، كما أننا نحثّ على استخدام التعليم باعتباره المفتاح الرئيسي للنساء والفتيات، ليتمكنن من تولي قيادة حياتهن ضمن مجتمعاتهن بشكل متكامل، وعلى أساس من المشاركة. كما نطالب صنّاع القرار، بالعمل على إدراج قضيتي تعليم النساء والفتيات ذوات الإعاقة، وتطوير مهاراتهم كجزء لا يتجزأ من النظام الداخلي التعليمي. وتعدّ عملية تطوير مهارات اللغة والتواصل مسألة هامة، ولا سيما في الدول التي يتم فيها استخدام عدد مختلف من اللغات. كما أنه لا بد من العمل على تعزيز عمليتي تعليم وتطوير لغة الإشارة. وبشكل مماثل، فلا بد أن تتوفر للفتيات والنساء ذوات الإعاقة فرصة تعلم (نظام بريل) وغيره من المهارات؛ من أجل تمكينهن في مجالي القراءة والتواصل.

ينبغي أن تسمح الثقافة المحلية بتوفير الفرص للنساء، والفتيات، للاعتراف بهن كمشاركات بشكل كامل في الأدوار الاجتماعية، والاقتصادية ذات المغزى. كما نحثّ كلاً من أهالي ومدّرسي الفتيات ذوات الإعاقة على تلقّي التدريب الإضافي، من أجل أن يتم رفع نوعية التعليم على وجه العموم. كما نحثّ أن يشتمل المنهاج التدريبي للمدرسين على عنصر الإعاقة.

كما أننا نطالب أيضاً، بالعمل على تمكين النساء والفتيات ذوات الإعاقة من التعليم، وذلك من خلال توفير فرص تعليمية فعالة لهن. ولم تكن الحاجة أكبر بالنسبة للمجموعات النسائية المنظمة لتوفير مثل عليا فعالة، بحيث تتمكن النساء والفتيات من تولي الأدوار القيادية، وزيادة الاعتماد على الذات لديهن. إننا نحثّ على العمل من أجل تطوير برامج إرشادية وتوجيهية للفتيات والنساء ذوات الإعاقة، ونطالب بتضمين الصور الإيجابية للنساء والفتيات ذوات الإعاقة ضمن وسائل الإعلام.

التشغيل

إننا نطالب بوجود مساواة بين الرجل والمرأة؛ من حيث العمل على إلغاء الفوارق الاقتصادية القائمة، وأن يتم الاعتراف بالمساهمة الاقتصادية للنساء ذوات الإعاقة في المجتمع. كما ينبغي توفير الدعم الكامل للنساء ذوات الإعاقة؛ من أجل تحقيق طموحاتهن، والعمل على تطوير مهاراتهم؛ من حيث توظيف قدراتهم؛ ليتمكنن من دعم أنفسهن وأسرهن على حد سواء.

علاوة على ذلك، فإننا نحثّ على العمل من أجل تشجيع النساء ذوات الإعاقة على إنشاء مشاريع صغيرة، مثلاً، في مجال تطوير أدوات التسويق، ومنتجات المبيعات، والكتالوجات، وما إلى ذلك، من أجل جلب البضائع/المنتجات من نساء أخريات، من ذوات الإعاقة، ليتم طرحها في الأسواق. كما لا بد للبنوك أن تدرك القيم المتعددة المترتبة على منح القروض للمشاريع التجارية الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة، أما من جهة الحكومات، فلا بد لها من الاعتراف بالجهود التي تبذلها النساء المشاركات في عملية تطوير وتأسيس المشاريع الصغيرة ذات القطاعات الضريبية، وغيرها من المزايا الأخرى المناسبة. كما نطالب جماعات التواصل التجاري على صعيد العالم بتضمين الأمثلة الإيجابية حول نجاح النساء ذوات الإعاقة في أعمالهن التجارية، خلال عملية تصميم البرامج الخاصة بمثل تلك المجموعات.

الرعاية الصحية

بسبب وجود الجهل، وممارسة التمييز من قبل العاملين في مجال المهن الطبية، ونظراً لظهور الفقر المدقع، فإنه لا يتم منح النساء ذوات الإعاقة نفس الفرص التي تمكنهن من الحصول على خدمات الرعاية الصحية، على قدم المساواة مع نظيراتهن من النساء الأصحاء وقويات البنية. ولعل قيام العاملين في مجال المهن الطبية، ولا سيما في مجال الصحة العقلية والإعاقات التطورية لن يتخلوا بسهولة عن سلطة الرعاية الصحية. وتعرض النساء ذوات الإعاقة للموت المبكر كنتيجة لعدم تلقيهن الرعاية الصحية اللازمة. كما أنهن لا يحصلن على قدر كاف من المساعدة الشخصية، وتقنيات الدعم المساندة نظراً لقلة التمويل المتاح.

وبالتالي، فإننا نطالب بما يلي:

- ❖ أن تتولى النساء النفوذ والقوة للسيطرة على حياتهن؛ من حيث الرعاية الصحية، بما في ذلك، امتلاكهن فرصة اتخاذ القرار بشأن اختيار الفحوصات، والعلاجات الطبية، التي يرغبن بإجرائها، ويحصل أهالي الفتيات ذوات الإعاقة على المعلومات الكاملة المتعلقة بنتائج الإجراءات الطبية؛ ليتمكنوا من إعطاء الموافقة المستنيرة عليها.
- ❖ أن تكون السياسات الصحية الوطنية والبيروقراطيات، مسؤولة عن تحسين إتاحة خدمات الرعاية الصحية وتوفيرها للنساء والفتيات ذوات الإعاقة؛ بحيث تكون تلك الخدمات معقولة الأسعار، وعالية الجودة وملئمة ثقافياً.
- ❖ أن تعمل كليات المهن الطبية على توفير الإجراءات الإيجابية للطلاب ذوي الإعاقات، وأن تشمل قدرأ كافيأ من الدورات التدريبية حول احتياجات النساء والفتيات ذوات الإعاقة، بما يتضمن إعادة التأهيل المجتمعية، والتعليم حول القضايا الإنجابية.
- ❖ أن يجري العمل على تطوير المعدات القابلة للتكيف، والتي تكون مناسبة للظروف المحلية، إلى جانب العمل على إطلاق الدراسات من أجل تقييم مخرجات ونتائج الإجراءات الطبية من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى ذلك، فلا بد من العمل على توفير الرعاية الطبية والصحية متعددة التخصصات، وكذلك إجراء البحوث؛ لتقديم صورة أكثر شمولية حول الإعاقات والأمراض المحددة المنتشرة بين الجنسين.
- ❖ أن يتم تدريب النساء ذوات الإعاقة؛ ليصبحن القائدات في البحوث التي يتم تنفيذها حول احتياجات النساء ذوات الإعاقة في مجال الرعاية الصحية.
- ❖ أن يتم توفير الخدمات الصحية؛ النوعية والميدانية للنساء والفتيات ذوات الإعاقة في المناطق التي تمرقها الحروب.
- ❖ أن تضمن جميع الدول إتاحة خدمات إعادة التأهيل؛ للنساء والفتيات ذوات الإعاقة؛ دون ممارسة التمييز والتحيز، على أساس نوع الجنس.

الحياة الجنسية

تعتمد النساء ذوات الإعاقة إلى كبت المعتقدات المتعلقة بالكبت الجنسي، فقد عملت النساء ذوات الإعاقة على كبت فكرة عدم استحقاق أجسادهن الحب. ويعاني عدد كبير من النساء والفتيات من الوحدة والحرمان من الشعور بأن تلمس أجسادهن إلى أبعد الحدود. إننا نطالب هنا، بوجود ثقافة جنسية للنساء والفتيات ذوات الإعاقة؛ تركز على حقهن باختبار المتعة والحب، وإدراك مزايا امتلاك الجسد، وأداء الوظائف بشكل مختلف، مقارنة مع ثقافة أغلبية النساء.

وهنا، نحث على ما يلي:

- ❖ أن يتوفر لدى النساء ذوات الإعاقة المكان الذي يكون على قدر من الخصوصية والأمان؛ ليناقدن حياتهن الجنسية، ورغباتهن، وآمالهن، ويعملن على طرح أسئلتهن.
- ❖ أن تتلقى النساء والفتيات ذوات الإعاقة، المعلومات الدقيقة، والصحيحة عن الحياة الجنسية، بما في ذلك، تلقين التدريب حول نشر الكلمة الطيبة عن كونهن يتمتعن بالمشاعر الجنسية، وأنهن مثيرات جنسياً، وبإمكانهن اختبار العلاقة الجنسية من خلال عدد من الطرق المختلفة.
- ❖ أن يتم تثقيف النساء ذوات الإعاقة حول أهمية عملهن في مجال الخدمات الصحية النسائية، بما في ذلك، القيام بالتدريب كمعلمات في موضوع الجنس، وكقائدات في البحوث التي تنفذ حول الحياة الجنسية للنساء ذوات الإعاقة.

الوصول إلى وسائل الاتصالات والتكنولوجيا

إننا نطالب بوضع حدٍّ لعملية الإنكار الممنهج لحق النساء ذوات الإعاقة، بالحصول على القدر الكافي، والمناسب من المعلومات، واستخدام وسائل الاتصالات وخطوطها. ومن هنا، فإننا نطالب بوجود المبادئ التوجيهية التالية :-

- ❖ ضمان إدماج الأطفال والكبار من ذوي الإعاقات، ومن كلا الجنسين في عملية وضع البرامج التي يتم عرضها في وسائل الإعلام، بما في ذلك الإعلانات؛

❖ ضرورة أن تكون هذه الصور إيجابية، وحساسة، وتعمل على تعزيز الحياة. وهذا يشمل حملات التثقيف، والتوعية العامة، التي يتم تصميمها؛ بهدف التثقيف حول سبل منع ظهور الإعاقة، كالحصول على اللقاحات الطبية اللازمة.

ونطالب بأن يتم تصميم جميع طرق ووسائل الاتصال التقنية بطريقة تسمح باستخدامها عالمياً سواء من قبل ذوي الإعاقة أو غيرهم من الأشخاص الأصحاء. كما نحث على منح الأولوية القصوى لاحتياجات النساء ذوات الإعاقة من الفقراء وممن لم يحصلن على التعليم في مجالي الاتصالات والمعلومات.

معاهدات واتفاقيات الأمم المتحدة

كنساء ذوات إعاقة، فإننا نعتقد أن على كل من الأمم المتحدة ودولنا تكثيف الجهود لوضع المعاهدات والاتفاقيات القائمة والمعنية بالنساء والفتيات ذوات الإعاقة موضع التطبيق. ولا بد من أن تعمل هيئات الأمم المتحدة المسؤولة عن رصد تلك الصكوك، جنباً إلى جنب مع المؤسسات غير الحكومية (المؤسسات الأهلية) المعنية على توفير الإشراف الفعال عند القيام بمثل هذه الإجراءات. كما لا بد من العمل على تأسيس سبل التعاون الخاص ما بين جميع الوحدات المسؤولة عن قضايا الإعاقة، والنوع الاجتماعي، وحقوق الإنسان والمؤسسات الأهلية. كما لا بد من العمل على تطبيق مثل تلك الإجراءات على كل من الصعيد المحلي، والوطني، والإقليمي والدولي.

وهنا، فإننا نحث الأمم المتحدة وغيرها من الهيئات المعنية على اتخاذ الإجراءات الفورية فيما يتعلق بكل مما يلي:

- الإعلام بشأن الاتفاقيات القائمة باستخدام لغة يسهل قراءتها، ونماذج يسهل الاطلاع عليها باستخدام اللغات المحلية.
- الشروع بعملية تأسيس معارف جديدة فيما يخص النساء والفتيات ذوات الإعاقة، وذلك باستخدام المسوح، والأبحاث ودراسة الحالات الفردية.
- تشجيع العمل على تطوير الحوار مع صناع القرار وعلى كافة المستويات.
- تسهيل وجود الرعاية المشتركة مع المؤسسات الأهلية غير الحكومية لترعى عقد الندوات التي يتم تكريسها لتدريب النساء والفتيات ذوات الإعاقة حول سبل تطبيق السياسات وتولي مناصب صنع القرار.

المصدر: التقرير النهائي حول المنتدى الدولي للقيادة والنساء ذوات الإعاقة، 1998.

تأكيد

إننا نكرر تأكيدنا هنا على ضرورة العمل على تأسيس شبكة عالمية شقيقة بين النساء والفتيات ذوات الإعاقة. كما نؤكد أيضاً على عضويتنا في مؤسسة الرابط الدولي النسوية للإعاقة (WILD- Women's International Linkage on Disability).

القسم الثالث: التوجيه

➤ تاريخ التوجيه.

➤ لم قد تستفيد النساء ذوات الإعاقة من وجود برنامج للتوجيه؟

➤ أنماط التوجيه المختلفة.

➤ دور الموجهة.

➤ متلقي التوجيه ودورها.

➤ مجالات قد تود الموجهة ومتلقي التوجيه أخذها بالاعتبار :-

➤ احترام الذات والثقة بالنفس.

➤ الجزم.

➤ حقوق الإنسان.

➤ التحدث أمام الجمهور.

➤ تطوير علاقة توجيهية ناجحة.

➤ مزايا التوجيه

➤ استكشاف الأخطاء وإصلاحها

➤ المصادر.

تاريخ التوجيه

"من خلال خبراتي، ولا سيما في مجال دعم المرأة التي تعاني من إعاقه ذهنية فقط، لمعرفة مدى ما تعلمته، ولرؤية وجهها حين تقوم بإنجاز أمر ما، قال الناس: إنها غير قادرة على القيام به، إن الأمر يذهب إلى حدّ إظهار امتلاك الأشخاص للطاقات؛ ويتمثل فقط في الحصول على فرصة لإطلاق تلك الطاقات."

(دايان، ورشة العمل التي نظمتها المؤسسة الأسترالية للنساء نوات الإعاقه حول القيادة/ أديليد، تشرين ثاني/أكتوبر 1997)

يتم استخدام مصطلح "التوجيه" على نحو واسع اليوم، فالدوائر الحكومية، والشركات تعمل على تقديم الإرشاد، ضمن المناصب الإدارية. في الواقع، إنها تنظر إلى التوجيه، باعتباره جزءاً رئيساً من التدريب الذي يتم تلقيه في مكان العمل. أما بالنسبة للأشخاص غير المشاركين في تلك المجالات، فإن البرنامج التوجيهي بالنسبة إليهم، هو أمر مربك، ومكثف، وغريب، ويبعث على الخوف، في حين يجب أن لا يكون الحال كذلك.

ما المقصود بالتوجيه؟

لقد تم توثيق إحدى سجلات التوجيه الأخيرة من قبل هومر في ملحمة الأسطورية "الأوديسة"، ويروي هومر في هذه الملحمة قصة البطل أوديسيوس، الذي كان يستعد لمغادرة طروادة بسبب الحصار المفروض عليها. وكان لدى أوديسيوس ابن صغير يدعى (تيليماكوس). وقبل مغادرته للمشاركة في المعركة، عين أوديسيوس وصياً، ليعمل على رعاية ابنه أثناء غيابه. وطوال فترة غيابه، التي امتدت حتى عشر سنوات، كان الوصي، بأمانة، المعلم، والناصح، والصديق والأب البديل لتيليماكوس. وقد تم إطلاق اسم المعلم، أو الموجه على هذا الوصي الأسطورة.

وخلال العصور الوسطى، كان المتدربون يتعلمون حرفتهم من السيد، واليوم، يستمر المعلمون، أو الموجهون بلعب دور حاسم في عملية نقل المعارف والخبرات إلى الأجيال المتعاقبة، (سلطة التدريب الوطني الأسترالية: 1996). ولأغراض حقيقية المعلومات هذه، فسيتم إطلاق اسم "المعلمة أو الموجهة" على النساء اللاتي يقمن بتقديم النصح، أو التعليم، أما النساء اللاتي يتلقين المشورة، فسيطلق عليهن اسم "متلقيات التوجيه".

لم قد تستفيد النساء ذوات الإعاقة من برنامج للتوجيه؟

إن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) منظمة غير حكومية، تتم إدارتها من قبل نساء من ذوات الإعاقة، ولأجلهن. وقد نمت المؤسسة وتطورت نتيجةً للإقرار بحاجة النساء ذوات الإعاقات، من مختلف مناحي الحياة، للعب دور محوري في رسم السياسات التي تترك أثراً على حياتهن. وقد شملت تلك المجالات، من بين أخرى عديدة، الحياة الجنسية، والإسكان، والتوظيف، والتشريعات المناهضة للتمييز، وغيرها. ولا بد من أن تعمل النساء ذوات الإعاقة، على تولي زمام السيطرة على حياتهن، ورفع مستوى الوعي المجتمعي – وللقيام بذلك، فلا بد لهن من الوصول إلى منظومة تدريبية، تكون متوافقة مع احتياجاتهن وقابلة للتكيف؛ لتتلاءم معها. التوجيه في منظومة مماثلة. إن مزايا التوجيه متعددة وكثيرة؛ فالمرأة التي تصبح موجهة، تُمنح فرصة نقل معلوماتها ومهاراتها الحياتية، وبالتالي، تمكينها من الشعور بأنها فرد يتم تقديره في المجتمع. أما المرأة التي تأخذ دور متلقية التوجيه، فتمنح فرصة التعلم بطريقة تقيدها من حيث إعاقتها. فعلى سبيل المثال، تتمكن المرأة من تعلم المهارات، والتثقف في الجوانب المختلفة لإعاقتها، وضمن بيئات يتم فيها توفير الدعم لها وإدراك أية معيقات قد تفرضها عليها إعاقتها. أما المؤسسة، فتستفيد من خلال توفير الفرص والبيئة المساندة لتلك النسوة، واللاتي، سيتحملن، في نهاية المطاف، مسؤولية إدارة المؤسسة وتنقيف المجتمع بشأن النساء ذوات الإعاقة.

يتم تعريف التوجيه، من وجهة نظر المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة (WWDA)، على أنه الدعم، والمساعدة، والإرشاد، والتحدي على الصعيد الشخصي، والذي يتم نقله من امرأة لأخرى. ومهما بلغ عمرنا، أو المرحلة الحياتية التي وصلنا إليها، إلا أننا نحتاج، وبشكل مستمر، لأن يتم توجيهنا من قبل نساء أخريات. أمهاتنا، شقيقاتنا، عماتنا أو خالاتنا، صديقاتنا ومعلماتنا، وما إلى ذلك. وفي المقابل، فقد عملنا نحن أيضاً، على توجيه نساء أخريات؛ بناتنا، شقيقاتنا، بنات أشقائنا، وصديقاتنا. والتوجيه عملية تسير باتجاهين؛ فالمشورة والمساعدة التي تلقيناها من الآخرين، قد قمنا بنقلها إلى أشخاص نهتم لأمرهم، ويدعى هذا النمط من التوجيه بالتوجيه (غير الرسمي)، إذ يتم من خلاله، نقل عملية التعلم وبناء التقدير الذاتي، والثقة بالنفس من امرأة إلى أخرى. وسنتناول هذا الموضوع في قسم لاحق.

ووفقاً إلى جوسيلين أ سكات (1996)، "لقد كان ينظر للإرشاد، من الناحية التقليدية، على أنه عملية تنطوي على قيام شخص في موقع السلطة في "المجال العام"، بتشجيع شخص آخر موجود في موقع أدنى منه، على الهرم من أجل "مد يد العون" للشخص الذي يحتل الموقع الأدنى. ويرتبط هذا المفهوم تقليدياً بالرجال نظراً لكونهم من يشغلون بالعادة مواقع السلطة في كل من القطاعين العام والخاص،" كما يدعى هذا النوع من التوجيه (بالتوجيه الرسمي). وسيتم التطرق إليه في وقت لاحق.

أما التوجيه بالنسبة للمرأة فيشكل نهجاً مختلفاً، وهو أمر لا بد أن يكون متوفراً؛ نظراً لأن النساء تحتل مواقع نفوذ مختلفة، ولا يمتلكن عادة نفس القدر من السلطة والسيطرة التي يمتلكها للرجال. وغالباً ما يتم إجراء التوجيه للنساء بطريقة جماعية؛ حيث قد تقوم إحدى النساء بتعزيز اهتمامات ووظائف مجموعة ما، أو مجموعات من النساء. وقد يكون هذا الدور للتوجيه، نظراً لأن الأنشطة النسوية، ولا سيما تلك الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة، لا تأخذ دائماً مساراً مباشراً. في الواقع، تواجه المرأة ذات الإعاقة التمييز على مستويين؛ لكونها امرأة أولاً ولكونها تعاني من إعاقة ثانياً. إن المرأة ذات الإعاقة، التي تلعب دور الموجهة في موقف ما، قد تصبح متلقية التوجيه في موقف آخر. وقد علقت (مارغريت كوبر)، من المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في فيكتوريا، على ذلك قائلة:

أعتقد أن مناصرات المرأة، هن تلك النساء اللواتي يعملن على تحقيق أهدافهن، كما يعملن في الوقت ذاته على تقديم المساعدة لنساء أخريات، للنهوض والخروج من موقف الضحية. عندما تحصل امرأة ما على فرصة، أشعر عندها أنه يتحتم عليها مساعدة امرأة أخرى للعبور معها من الباب. ولعل العمل في المؤسسات النسوية يعدّ أحد السبل للقيام بذلك."

إن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، هي مجموعة، مكونة بالكامل من النساء ذوات الإعاقة. وتعمل كل امرأة على عرض مجموعة خبراتها حول حياتها وإعاقتها على المجموعة. وكونها جزءاً من مجموعة داعمة، فباستطاعة المرأة أن تنمو كفرد، وأن تكون جزءاً من القوة الجماعية، والتي بالمقابل قد تحدث تغييراً في الوعي المجتمعي للقضايا التي تتعلق بذوي الإعاقة. إن طبيعة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقات، تتيح الفرصة أمام تأسيس برنامج توجيهي فعال.

ومن الممكن العمل على تكيف برنامج توجيهي، ليتناسب مع الأغراض المحددة، فعلى سبيل المثال، يمكن تقديم المساعدة لتعلم كتابة المقترحات للهيئات التمويلية، أو توجيه المساعدة نحو مساعدة النساء لزيادة احترام الذات والثقة بالنفس. ومن الضروري أن ندرك كل من الموجهة ومتلقية التوجيه، الغرض من وراء برنامجهما التوجيهي؛ من أجل تعزيز الثقة.

أما العنصر الأهم الذي تحتاج إليه كل من الموجهة ومتلقية التوجيه، فيتمثل في الوقت والالتزام. وحتى مع وجود أفضل الإرادات في العالم أجمع، فلن ينجح برنامج التوجيه، إن لم تكن كل من الموجهة ومتلقية التوجيه قادرتين على تكريس الذات والوقت من

أجل البرنامج. وليس بالضرورة أن يتم استهلاك جميع الوقت الذي تم الالتزام به، فساعتين أسبوعياً بالحدّ الأقصى، وهو ما تفاوض عليه الطرفان، غالباً ما تكون كافية.

أنماط التوجيه المختلفة

التوجيه الرسمي أو المنظم

تقدم التركيبة الرسمية لبرنامج التوجيه مجموعة واضحة من المبادئ التوجيهية، في حال كان الحديث يدور عن تعليم مهارات محددة. ومن الممكن أن تعمل الموجّهة ومتلقية التوجيه، على تخطيط هذه العملية. ويتم إشراك المجموعة، من خلال إضافة المعلومات والمشورة الإضافية. ومن الممكن العمل على تقييم ورصد كل مرحلة من مراحل البرنامج، إما من قبل الموجّهة ومتلقية التوجيه، أو من قبل المجموعة، أو الاثنين معاً. ويتم اختيار الموجّهة استناداً إلى مؤهلاتها وخبراتها، أما متلقية التوجيه، فيتم اختيارها بناءً على إظهارها علامات حول قابليتها لاكتساب مهارات محددة. ولاحقاً لذلك، سيتعين على المرأة المنظمة للبرنامج، والتي تكون إحدى أفراد المجموعة أيضاً، أن تعمل على وضع برنامج للتثقيف، وعند الوصول إلى مطابقة الموجّهة مع متلقيات التوجيه، يتوجب على منظمة البرنامج أن تبقى نصب عينيها، واقع كون مسؤوليات كل من الموجّهة ومتلقية التوجيه، مسألة ذات أهمية قصوى لضمان نجاح عملية المطابقة تلك.

التوجيه غير الرسمي

يتميز هذا النهج عموماً، بغياب التخطيط المباشر، إضافةً إلى أنه قد يجعل من عمليتي التقييم والرصد أمراً يصعب قياسه. وفي حين تركز العلاقة ما بين الموجّهة ومتلقية التوجيه، على اكتساب مهارات معينة، فإن التوجيه غير الرسمي، لن ينجح إلا في حال توافق الشخصيتين. وفي مثل هذه الحالة، يرجح أن تكون الموجّهة صديقة موثوقة ومحترمة.

أمثلة على برامج توجيهية إيجابية وسلبية

المثال الأول

جيني هي عضوة في إحدى المؤسسات النسوية، إلا أنها لم تحصل على أي نوع من التدريب في مجال مهارات اللجان، لكنها ثرية بالمعارف التي استقتها من تجاربها الحياتية. وقد طلبت منها المنظمة أن تكون عضوة في لجنة مؤلفة من أصحاب المهن. وفي حين أن أولئك الأشخاص "المهنيين" قد تلقوا التدريب اللازم في المجال الذي كانت اللجنة تعمل على دراسته، إلا أنهم افتقروا للخبرات الحياتية المطلوبة في مثل هذا الموقف. وقد تلقت جيني المساعدة من قبل موجّهة (امتلكت المهارات والمؤهلات) للتقدم لإشغال المنصب، وفعلت نجحت في ذلك. وتحدثت جيني إلى موجّهتها بعد كل اجتماع يعقد، وقبل عقد التالي؛ لمناقشة سبل التعاطي مع المواقف المختلفة. وقد ساعدتها موجّهتها على فهم بعض الوثائق الكبيرة، التي استوجبت قراءتها. وتتواجد موجّهة جيني دائماً لأجلها، عندما تحتاج الأخيرة لمن يسدي إليها النصيحة، ويقدم لها المساعدة. تقول جيني إنها تحترم موجّهتها، وإنها تعلمت أنها لم تكن "غبية" كما كان يخيل إليها، وأنها تدرك أن موجّهتها ستكون موجودة على الدوام من أجل مساعدتها، عندما تحتاج لمثل تلك المساعدة. إن جيني هي عضوة تحظى بالاحترام في تلك اللجنة، وقد تم الاعتراف بها وتقديرها لمساهماتها القيّمة.

يمثل المثال الوارد أعلاه مثلاً إيجابياً لبرنامج التوجيه؛ ففي هذا المثال، تقدمت المنظمة من الموجّهة، وقد قيّمت الأولى، التي كانت على معرفة بالمرأتين لفترة من الزمن، شخصيتيهما على انهما متوافقتان؛ فقد امتلكت المرأتان حسن الدعابة، كما كانتا مؤمنتين بنفس المجموعة من القيم. لقد أعجبت الموجّهة بجيني، حيث لمست قدراتها ومواطن قوتها في حين اعترفت بمواطن الضعف لديها. وبشكل مماثل، أعجبت جيني بموجّهتها وكانت بالتالي مستعدة للإصغاء لما قالتها، مع إدراك إمكانية طرح أي سؤال عن أية معلومات، من دون الشعور بالخوف من الانتقام. ويعتبر هذا المثال مثلاً للعلاقة التوجيهية الناجحة.

وفي الحالات التي لا تكون فيها الشخصيات متوافقة، ولا يتم توفير الدعم أو التدريب للطرفين، فمن المرجح أن يفشل التوجيه.

المثال الثاني

قررت إحدى المؤسسات، التي كانت تتعامل مع الإعاقات المحددة، تأسيس منظومة للتوجيه، وعندما توجه عميل جديد إلى المؤسسة، تم تزويد المؤسسة برقم هاتف شخص كان على استعداد للتحديث، وتقديم المعلومات وتوفير الدعم.

عانت هيلاري من درجة متقدمة من الإعاقة، التي لازمتها سنوات عديدة، بيد أنها تعلمت كيفية التعامل معها. وقد أعلمت هيلاري المؤسسة أنها على استعداد للتحديث إلى أعضاء جدد. وقد تمتعت هيلاري بدرجة عالية من النجاح في إدارة مشروعها الخاص بها، فقد أصدرت الأوامر، وتوقعت تنفيذها من دون توجيه أي سؤال. لقد ظننت أن آراءها وأفكارها، كانت صائبة على الدوام، وأن كل من يشكك بها، أو يستجوبها، هو دائماً على خطأ. لقد كان العميل الجديد امرأة، تمتلك عملاً تجارياً في مجال الخدمة العامة، وتتولى منصباً رفيعاً. لم تكن هيلاري تثق بآراء الآخرين، نظراً لكونها قد حاربت من أجل الوصول إلى منصبها في مجال الخدمة العامة، وكانت تعتقد أن الآخرين يحاولون العمل على تقويض مكانتها.

في هذا المثال السلبي للبرنامج التوجيهي، تشابهت الشخصيتان، من حيث الجمود، وعدم القابلية للتزعزع عن آرائهما؛ الأمر الذي أفضى إلى خلق حاجز كبير بينهما؛ فقد ظننت كلاهما أن الطرق التي يتبعانها للتعامل مع مرضهما، كانت هي الصائبة؛ بحيث لم يكن بمقدورهما السماح للآخرين بإبداء وتبني أي وجهة نظر مخالفة. وعوضاً عن دعم إحداهما للآخرى، انتهى بهما المطاف إلى اللجوء للصراخ. وقد كانت النتيجة، عدم توجه العميل الجديد مرة أخرى إلى المؤسسة.

لقد كانت المؤسسة مسؤولة عن تلك الكارثة؛ فلم يكن هناك أي توافق بين الشخصيتين، كما أن العملاء لم يسألوا سوى عن مدى اهتمامهم بالبرنامج، وعندما كان ردهم بالإيجاب، تم تزويدهم بأرقام الهواتف. لم يتوفر أي نوع من الدعم للموجهة، كما لم يكن هناك أي تدريب أو تقييم. وقد تم إسقاط البرنامج التوجيهي بعد مضي ستة أشهر. وبالرغم من طلب بعض العملاء تزويدهم بالوصلة الخاصة بذوي الإعاقات على شبكة الإنترنت، إلا أن المؤسسة رفضت تلبية طلبهم، مشيرة إلى التبعات الكارثية لبرنامج التوجيه السابق.

تمتلك المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، مجموعات في مختلف أرجاء أستراليا. ونظراً لكون كل مجموعة فريدةً بعضويتها وتوجهها، إلا أن اتخاذ القرار بشأن نوع البرنامج التوجيهي (أي كونه رسمياً، أو غير رسمي أو مزيجاً من النمطين) استوجب تحديده ذاتياً. وفور قيام المجموعة باتخاذ القرار بشأن نوع البرنامج التوجيهي الذي ترغب بتنفيذه، فلا بد لها من العمل على تعيين من ينظم هذا البرنامج، ليكون مسؤولاً عن تحقيق التوافق بين شخصيتي الموجهة ومتلقيّة التوجيه. إن من شأن القيام بذلك ضمان كون الشخصيتين تكمّلان بعضهما البعض، في حين ستعمل المؤسسة بدورها على توفير الدعم والمساعدة إن اقتضت الضرورة.

دور الموجهة

من أجل مساعدة المجموعات على تحديد الموجهات الواعدات، نورد فيما يلي دليلاً، للمساعدة على إيجاد المرأة المناسبة لتولي دور الموجهة. وفي حين قد لا تتمتع أية موجهة فردية بجميع هذه الصفات، إلا أن أكثر الموجهات قدرة، هن اللواتي عادةً ما يظهرن تمتّعن بالعديد من تلك الصفات عند العمل ضمن مجموعة.

الصفات اللازم توفرها لجعلك موجهة ناجحة – والمحددة من قبل المجموعة

إدراك قدراتهن ومهاراتهن

- ينظر فيها من قبل نظيراتهن لاختبارها في مجال القيادة.
- وضع معايير عالية لأنفسهن تكون قابلة للتحقيق.
- الاستمتاع والشعور بالحماسة، بشأن الأنشطة التي يقمن بتنفيذها، ضمن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.
- الاستمرار بتحديث معارفهن حول القضايا والاجتياحات الحالية على الصعيد المحلي.

المهارات التي تظهر في المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA:-

- يظهر العمل التفاني والالتزام نحو المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA.
- استخدام عدد متنوع من الوسائل؛ من أجل الاستجابة للاحتياجات المحلية وتحقيق الأهداف.
- الشعور بالراحة حول تقاسم المهارات والمعارف مع الآخرين.

الاحترام المكتسب من المجموعة:-

- الإصغاء للآخرين والتواصل معهم بفعالية.
- عرض المشاعر الإيجابية حول الإنجازات التي تم تحقيقها على الصعيد الشخصي، وعلى صعيد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA أيضاً.
- تقدير التميز في الآخرين وتشجيع ذلك الأمر فيهم على الدوام.
- الالتزام بدعم النساء الأخريات من ذوات الإعاقة في منطقتهم والتفاعل معهن.
- القدرة على تصوّر أفكار النساء الأخريات وفهم آرائهن.
- التمتع بالتحدي الفكري، وحب مساعدة الآخرين.
- إظهار الحساسية نحو احتياجات النساء الأخريات، وعموماً، إدراك حاجة الآخرين لتلقي الدعم، والعون المباشر أو الاستقلالية.
- ممارسة الحكم الجيد في عملية صنع القرار حول الذات، وحول رفاه النساء الأخريات ضمن المجموعة.

دليل الصفات التي قد ترغب الموجهة بامتلاكها

كيف تعلمين أنك تمتلكين السمات المناسبة لجعلك موجهة؟ نورد فيما يلي دليلاً لتلك السمات، التي قد تحتاج الموجهات المستقبليات لامتلاكها.

غالباً ما يعتقد أن الموجهات هن نساء:

- يمتلكن مهارات جيدة في التواصل والإصغاء.
- يرحبن بالنساء الجديديات في المجموعة، ويهتمن شخصياً بتطويرهن ورفاههن.
- يتقاسمن المعارف، والخبرات، والمهارات والحكمة مع متلقيات التوجيه.
- يظهرن الدعم، والتحدي، والصبر والحماسة، بينما يقمن بتشجيع الأخريات على الانتقال إلى مستويات جديدة من القدرات.
- يرشدن متلقيات التوجيه، ويظهرن الأدلة المادية لما يمكن للمرأة ذات الإعاقة تحقيقه.
- يظهرن لمتلقيات التوجيه أفكاراً ومعايير، ومنظورات وقيم جديدة للمجموعة.
- يلتزم بمساعد النساء ذوات الإعاقة على تحقيق بعض من أهدافهن.

استبيان ذاتي للمعنيات بأن يصبحن موجّهات

إن كنت تفكرين بإمكانية تقاسم تجاربك مع الأخريات كموجهة، لكنك غير واثقة من امتلاكك المهارات اللازمة للقيام بذلك، فقد تودين العمل على تعبئة هذا الاستبيان، الذي تم تصميمه ليقدم وصفاً لمواطن القوة التي غالباً ما يعتقد بأن تمتع الموجه بها، يعدّ أمراً مستحباً. ويشمل الاستبيان ثلاثة أجزاء: أما الجزء الأول منه، فيزودك بمعلومات حول كيفية تسجيل النقاط الخاصة بك، في حين ترد الأسئلة في الجزء الثاني، أما إدراج صفاتك الأخرى، والتي تشكل تميزك وتفردك وأصولك على الصعيد الفردي، فيتم إدراجها في القسم الثالث. ويلي الاستبيان نموذج بعنوان: "أرغب في أن أصبح موجهة" لتقومي بتعبأته. وفي حال كنت إحدى العضوات ضمن مجموعة، فيمكنك إعطاء النموذج المعبأ إلى منظمة المجموعة لتتمكن بدورها من إيجاد متلقيّة التوجيه التي تتوافق معك. وقد تقومين، بدلاً من ذلك، بإرسال النموذج المعبأ إلى المكتب الوطني للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA.

ولاستخدام قائمة التحقق، قومي بقراءة كل عبارة، ومن ثم ضعي إشارة X في العمود المناسب. وقد تم تصنيف كل عبارة بالطريقة التالية؛

1. **أوافق بشدة:** كون العبارة تعبر عن مشاعري
2. **أوافق:** كون العبارة تعبر عن مشاعري
3. **لا أوافق:** كون العبارة لا تعبر عن مشاعري
4. **لا أوافق بشدة:** كون العبارة لا تعبر عن مشاعري.
5. **محايدة:** لا أعلم إن كانت العبارة تعبر عن مشاعري.

ومن المهم، أن نتذكر أنه لا وجود لما يدعى "باللمحة المثالية"، وأن هذا الاستبيان لا يشكل اختباراً للنجاح أو الفشل، إنما يمثل مدى درجة تحديد تلك العبارات للطريقة التي تترين فيها نفسك. وتنطبق الأسئلة من 1-10 و من 15-19 على جميع النساء، في حين تركز الأسئلة 1-14 على بعض الميزات القيادية.

كما أنه من الضروري، أن نعترف أن العديد من الميزات المدرجة هنا هي تلك التي تم العمل على تعلّمها أو تطويرها.

وفي حال لم تكوني واثقة من مواطن قوتك وميزاتك، فقد يكون من المفيد أن يقوم صديق/ أحد افراد العائلة أو أي شخص يكون على معرفة جيدة بك، بمساعدتك على تعبئة الاستبيان. ولا تدرين، فقد يكون ذلك ممتعاً، وقد تتفاجئين بكيفية نظر الآخرين إليك.

استبيان لموجهات محتملات

التصريح	1	2	3	4	5
1. لا أعتقد أنه يتم توجيهي من قبل الآخرين.					
2. أحب أن أعمل مع نساء أخريات وأتمتع بالعمل معهن.					
3. أعتبر نفسي مصغية جيدة وأحترم زملائي.					
4. لا أدرك متى تحتاج الأخريات للدعم ومتى يحتجن للاستقلالية.					
5. أراغب بالإسهام في عملية تطوير الآخرين.					
6. أراغب بتقاسم ما تعلمته واختبرته مع الآخرين.					
7. أعتقد أنني قطعت طريقاً طويلاً، من دون الحصول على مساعدة، وفي بعض الأحيان أظن أنني أستحق الاحتفاظ بالفضل في ذلك لنفسي.					
8. أعتبر مساعدتي لآخرين ممن يحتاجون للمساعدة، بمثابة مكافأة لي على قيامي بمساعدتهم.					
9. عموماً، أعتقد أنني شخص يتمتع بالمرونة والاستعداد، لتكييف وقتي من أجل الاستجابة لاحتياجات الآخرين.					
10. في العادة، أنا صبورة، ومتسامحة، عندما يتعلق الأمر بشرح أمر ما لشخص ما.					
11. إن المعارف التي اكتسبتها تشعرني بالثقة والأمان.					
12. أبذل جهداً لكي أحيط نفسي علماً بالقضايا.					
13. أستمتع بالتواصل مع النساء الأخريات في مجموعتي.					
14. لا أحب الفشل، ولا أن يخذلني الآخرون.					
15. استخدم مجموعة متنوعة من طرق الاتصال؛ من أجل إيصال الرسالة للجميع.					
16. تقوم بعض النساء بالبحث عني طلباً للمعلومات.					
17. بالإجمال، أعتقد أنني قائدة متخصصة.					
18. أمتلك المقدرة على شرح الأمور، على مستويات متنوعة من التعقيد والتفصيل.					
19. تعرب النساء الأخريات عن اهتمامهن بأفكاري.					

يرجى إدراج وصفاً لمزاياك الفريدة والخاصة التي تتطلبها عملية التوجيه

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

أرغب أن أكون مُوجَّهة

الاسم: _____

العنوان: _____

رقم الهاتف رقم: (العمل) _____ (المنزل) _____
رقم الفاكس رقم: (العمل) _____ (المنزل) _____
عنوان البريد الإلكتروني _____

هل سبق لك وشاركت في التوجيه من قبل؟ إن كان جوابك نعم، يرجى التحديد، بما في ذلك كونك قد كنت الموجهة أم متلقيّة التوجيه.

ما الذي تتوقعينه من العلاقة ما بين الموجهة/ متلقيّة التوجيه؟

ما هي المجالات التي تعنيك في التوجيه؟ يرجى تحديد تلك المجالات التي تكون فيها مساهمتك هي الأكبر من وجهة نظرك.

الرجاء الإشارة للمجالات الأخرى التي تعنيك.

هل لديك تفضيل محدد بشأن متلقيّة التوجيه المحتملة؟ (العمر، نوع الإعاقة، الموقع الجغرافي، وما إلى ذلك؟)

هل أنت مستعدة للقبول بأكثر من متلقيّة توجيه واحدة؟

صفي، بإيجاز، لم ترغبين بأن تصبحي موجهة.

الرجاء إدراج أية تفاصيل أخرى قد تظنين أنها ذات علاقة.

متلقية التوجيه ودورها

تلعب متلقية التوجيه دوراً هاماً في برنامج التوجيه. فالعلاقة ما بين الموجهة ومتلقية التوجيه، بعد كل شيء، هي علاقة شراكة ستكون ناجحة فقط إن أظهرت كلتا المرأتين التزامهما نحو تحقيق ما تصبوان لتحقيقه؛ من خلال تلك العلاقة. وفي بعض الأحيان، قد تعتمد امرأة تتمتع بالخبرة ضمن المجموعة إلى اختيار إحدى عضوات المجموعة؛ ممن لا تتمتع بالخبرات، وتشكل معها علاقة توجيه غير رسمية. إن احتمالية ظهور مثل تلك العلاقة تكون أكبر في حال امتلكت كلتا المرأتين نفس النوع من القيم والمعتقدات. ومع ذلك، قد تتضمن المجموعة عدداً كبيراً من النساء اللواتي لا ينجحن في إدراك طاقاتهم وإمكانياتهم، (وينطبق الأمر على الموجهات بشكل مماثل).

على النساء الراغبات بأن يصبحن متلقيات للتوجيه، التفكير في نوع المهارات التي سيعملن على تطويرها. وقد تشمل مثل تلك المهارات أموراً مثل: زيادة التقدير الذاتي؛ والجزم؛ والتحدث أمام التحدث أمام الجمهور. وقد تم تناول بعض من هذه المجالات هنا، بما في ذلك تدريبات قد تستخدمها متلقيات التوجيه للعمل على تنمية تلك المهارات.

تقدير الذات والثقة بالنفس

"إن أدركت أنك لا تستطيعين السير، أو التحدث، إنما تمتلكين رأياً ومهارات، فأنت حتماً، إنسانة ذات قيمة وحياتك ذات مغزى."

دالاس، ورشة عمل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة حول القيادة، أديليد، تشرين ثاني/أكتوبر 1997

تعتمد قوة النساء المنخرطات في الحركات المعنية بذوي الإعاقات على امتلاكهن حساً من تقدير الذات. ومع وجود هذه الصفة، ستشعر النساء ذوات الإعاقة بامتلاكهن الحقوق واستحقاقهن لها. وقد تعبر النساء ذوات الإعاقة عن غضبهن، أو قد يقمن باتخاذ إجراءات معينة بهذا الصدد. إلا أن عدداً كبيراً منهن، قد كنّ، ولمعظم حياتهن، ضحايا المنظومة الأبوية في أفضل الحالات، التي تعاملهن كحالات تدعو للشفقة، أو ضحايا لمنظومة قاسية وتعسفية، في أسوأ الاحتمالات، تتجاهلهن؛ سواء من حيث وجودهن، أو مدى الطاقات التي يمتلكنها. إلا أننا ندرك الحقيقة؛ فالمعاناة من الإعاقة إنما تشكل فقط طريقة وجود، وهي طبيعية، وصحية وعادية، أو على الأقل قد تكون كذلك، في حال امتلكت النساء ذوات الإعاقة فرصة الوصول إلى الموارد والدعم اللازمين. وبمثل إدراك هذا الواقع، نقطة الانطلاق، نحو بناء تقدير الذات، والضروري من أجل بناء حركة تتحدث باسم النساء ذوات الإعاقة.

مقتبس عن ج. هيومان 1998.

تقدير الذات: "درجة إدراك قيمة الذات بالنسبة للمرء" (ريبير 1985).

يمثل تقدير الذات الصورة، أو وجهة النظر التي نرى بها ذاتنا. وهي صورة يمكننا نحن فقط أن نراها، في حين قد يراها الآخرون بصورة مختلفة؛ فقد يبدو سعاداً، ومسيطرين على حياتنا، بينما قد نكون في الواقع وحيدين، ويائسين ونشعر بالضياع.

ويعد موضوع تقدير الذات، مسألة معقدة، فمعناها يختلف بالنسبة لكل شخص منا، ويبدو أنها تختلف بمرور الوقت، واختلاف المكان. إلا أن الأمر الوحيد، الذي قد تنفق عليه، هو حاجتنا جيمعاً لامتلاك تقدير إيجابي للذات.

ما المقصود بتقدير الذات، ولم يعتبر مهماً ؟

بامتلاكهن التقدير الإيجابي نحو الذات، تتمكن النساء ذوات الإعاقة من الشعور بالرضى بشأن أنفسهن، وإدراك الصفات التي يمتلكنها، وتحقيق أحلامهن، والعمل نحو عيش حياة مرضية تفي باحتياجاتهن.

وتقدير الذات عبارة عن مزيج من المعتقدات، على صعيد الوعي، أو اللاوعي، والتي نعتقد أنها صائبة، من حيث ما نحن عليه. ويمثل الوالدان أولى تجارب الاتصال البشري التي نختبرها في حياتنا، كما يمكن للمواقف التي يبدونها نحونا، أن تؤثر على طريقة رؤيتنا لأنفسنا، ومثال ذلك، أن يقول لك والداك، ومعلموك وأقربائك أو الأشخاص المهتمون بك ما يلي:

- "يا لها من صورة رائعة، أنت فتاة ذكية".
- "لديك عينان جميلتان، أنت فتاة جميلة".
- "أنت إنسانة مميزة للغاية وأنا أحبك كثيراً".

وتكمن الاحتمالات هنا في شعورك بالرضى حيال نفسك. وهذا ما يعرف (بالتقدير الإيجابي للذات).

بيد أنه، إن قال لك والداك، ومن إلى ذلك، التالي:

- "هذا ليس جيداً بما فيه الكفاية، لن تتعلمي أبداً كيف تقومين بالأمر على الوجه الصحيح".
- "أنت لا تفهمين ما أقوله لك على الإطلاق، لا بد أنك غبية".
- "أنت في غاية الغباء، كيف يمكن لأحد ما أن يحبك؟"
- "لن تحظي أبداً بحياة طبيعية مع إعاقتك/ وضعك هذا، ومن الأفضل لك أن تعتادي على ذلك".
- "من المؤسف أنك لا تملكين نفس القدر من الجمال الذي تمتلكه جين/بيث..."

والاحتمالات هنا أنك قد نظرت إلى نفسك بطريقة سلبية. فمن المرجح أن تكوني قد شعرت بأنك حمقاء/قبيحة/ مقعدة ومن غير الممكن أن تحظي بحب أي شخص. وهذا ما يدعى بالتقدير **المتدني** للذات.

وقد تكون هذه الصورة، قد تعززت خلال فترة نموك من قبل نظرائك، وأصدقائك، ومعلماتك، وغيرهم. وقد تتمثل بعض الرسائل التي قد تلقيتها بما يلي:

- "يا أيتها البدينة!"
- "يا صاحبة العيون الأربعة، أنظروا إليها إنها عمياء كالوطواط".
- "إنها مجرد معاقة حمقاء/غبية".
- "أنت غبية، لأنك تستخدمين كرسي المقعدين".
- "أنت قبيحة، من قد يرغب بأصدقاء متخلفين؟".
- "من الذي قد يرغب بها، إنها عاجزة".

ولسوء الحظ، فقد اختبرت العديد من النساء منا مثل تلك العبارات السلبية والقاسية، وحملن تلك الصورة معهن إلى مرحلة البلوغ. ولعل وجود التقدير السلبي للذات، قد يؤثر على علاقاتنا مع الآخرين، وعلى عملنا وحياتنا على حد سواء.

وباعتبارنا نساء ذوات إعاقة، فإن احتمالية تعرضنا لمواقف وقضايا قد أثرت بطريقة سلبية على تقديرنا لذواتنا، هي أكثر من محتملة؛ فقد يكون قد تم تصنيفنا في المدرسة من قبل معلماتنا على أننا من صاحبات الإنجاز العلمي المتدني، بيد أن الواقع يكمن في عدم اظهار أي اعتبار لمحدودية قدراتنا على سماع ما يقال، أو رؤية ما يكتب أو الوصول إلى المباني، والمعدات والمعلومات بالقدر الكافي.

وقد تكون البعض منا قد التحقت بمدرسة "خاصة" أو وضعت في "منزل" ما، الأمر الذي عزز من عزلتنا عن المجتمع، وجعل من الصعب علينا الحصول على المعارف والمهارات اللازمة، لنكون مساهمات فعالاً في المجتمع. ونظراً لأنه قد تم إيوأنا في مدرسة "خاصة"، فإن مستوى فرصنا التعليمية كانت أقل، كما أننا لم نكن مطلقاً مستعدات لنعيد الدخول إلى المجتمع. وغالباً ما نقوم بحمل أثر عزلنا ومهاراتنا التعليمية المتدنية الذي أثر على تقديرنا لذواتنا، والذي تم تعزيزه خلال مرحلة الطفولة، لتطبيقه على الطريقة التي ندير من خلالها حياتنا.

ولعل فرص التشغيل كانت ستكون نادرة، وتوقعات تحقيق الإنجاز على الصعيد الفردي متدنية، ولا سيما بالنسبة لتلك النساء من بيننا ممن كنَّ يعملن في ورشة عمل داعمة. وعموماً، فإن فرص تشغيل النساء ذوات الإعاقة تتسم بتدني أجورها وبإسناد مهام وضيعة اليهن؛ من دون منحهن أي فرصة لتسلك السلم الوظيفي، (إن وجد شيء مماثل!).

ويقصد بالتقدير المتدني للذات:

"إن التقدير المتدني للذات، هو فقدان الشجاعة، إنه الخوف من وجوب توخي الحذر والقيام بأمر معين، أو التصرف بطريقة معينة لنحظى بحب الآخرين. والتقدير المتدني للذات هو الاستسلام، واتخاذ القرار بأنك قد خسرت أصلاً الحب، أو الاحترام وليس هناك سبيل لاستردادهما. لا بد لك من استجماع شجاعتك؛ لأن مع الشجاعة تتمكن [المرأة ذات الإعاقة] من القيام بأي شيء!"
(مقتبس عن: لوث، كنت وويست، 1993)

إن الرسالة واضحة، فتقدير الذات ليس أمراً يولد معنا، إنما يتم تعلّمه من أشخاص آخرين. ومع ذلك، فإن الأوان لم يفت لتعليم كلب عجز حياً جديدة! ومع وجود الشجاعة، سنتمكن من امتلاك تقدير إيجابي للذات.

يقصد بالتقدير الإيجابي للذات:

إنه وبامتلاك الشجاعة، فقد تتمكن [المرأة ذات الإعاقة] من إنجاز أي أمر. إن الجهد المبذول، والإجراء المتخذ، والمحاولة والفعل هو ما كل ما يهم هنا.

(مقتبس عن: لوث، كنت وويست، 1993)

كيفية تحسين تقدير الذات؟

إن العمل على تحسين تقدير الذات يتطلب تكريس الوقت، وامتلاك الصبر والطاقة. ومن الضروري أن نتعرف على مواطن القوة والضعف لدينا، فاعترافك بمواطن قوتك، يعد أمراً هاماً. وإن كنت تشعرين أنك لا تملكين أيّاً من ذلك، حاولي طلب المساعدة من أحد أصدقائك أو أفراد أسرتك. ومن المثير للاهتمام، أن الأشخاص القريبين منك غالباً ما يكونون قادرين على تحديد مواطن القوة لديك في حين قد لا تتمكنين أنت من رؤيتها. وقد يشكل هذا مفاجأة سارة بالنسبة إليك! أما فهم وإدراك مواطن ضعفك، فيمنحك أسساً متينة لتقومي بتغيير بعض تصرفاتك، أو أنماط سلوكك.

تذكّري: إن النساء ذوات الإعاقة، قد سبق وبرهن امتلاكهن القوة والشجاعة، التي تمكنهن من العيش مع إعاقتهن والتأقلم معها في كل يوم من أيام حياتهن. إنهن نساء قويات أصلاً.

هناك عدد من الكتب المتاحة للمساعدة على تحسين مستوى تقدير الذات. وقد تتمكنين من الحصول على مثل تلك الكتب، من المكاتب المحلية، ومعظم المكتبات، وحتى من بعض محال بيع الغذاء الصحي. ويتم من خلال برامج تعليم الكبار توفير دورات في موضوع تقدير الذات، بيد أن الالتحاق بمجموعة للنساء ذوات الإعاقة وتبادل الخبرات، وإنشاء صداقات جديدة، قد يساعد في زراعة بذور الشجاعة، والتي من شأنها، بالمقابل، أن تعمل على تعزيز التغيير. "إن كل ما يؤكد على وجودك، ويتقبّل، ويعترف بك في أي وقت من الأوقات – من دون إصدار الأحكام، وإجراء المقارنات، وما يتوجب وما يلزم، إنما يعمل على رفع مستوى تقدير الذات بالنسبة إليك" (لوث وآخرون، 1993)

تمرين "تعرفني إلى نفسك"

إن هذا التمرين، هو مخصص لمساعدتك، كمرأة ذات إعاقة، على التعرف على نفسك. وقد تظنّين أن هذا التمرين بسيط، أو أنك تمتلكين الإجابة، إلا أننا، وفي بعض الأحيان، لا نمتلك الوقت أو لا نتمتع بالشجاعة لنسأل أنفسنا من نكون وإلى أين نتجه؟ ومن أجل العمل على تطوير تقدير جيد للذات وثقة بالنفس، فإن هذا التمرين سيشكل موضعاً جيداً لننطلق منه.

وقد يكون من المفيد إجراء هذا التمرين مع مجموعة من النساء من ذوات الإعاقة، أو قد ترغبين بالقيام به أثناء وقتك الخاص. إن العمل ضمن مجموعة قد يساعدك في التعرف على النساء الأخريات، لكن، إن شعرت بأنك ستكونين أكثر ارتياحاً بالإجابة عن تلك الأسئلة بنفسك، ووحدهن، فهذا جيد أيضاً.

في حال قمت بإجراء هذا التمرين ضمن المجموعة، فستتم حينها الإجابة عن الأسئلة التالية، من خلال تدوين الإجابات التي تقدمها كل امرأة أمام المجموعة، أو قد ترغب المجموعة، بتقسيم أفرادها ضمن مجموعات أصغر، أو ضمن أزواج؛ بحيث تعمل كل امرأة على طرح الأسئلة التالية على الأخرى. والخيار هنا يعود إلى المجموعة، لتجد أي الطرق أكثر راحة ليتم اتباعها.

أسئلة "تعرفني إلى نفسك"

هل أنت؟

- تكتشفين أن الطريق الذي تسيرين فيه طريق مسدود؟
- تقفين على عتبة بداية جديدة، تقومين بالخطوات الأولى؟
- على قمة تلّ، تنتظرين إلى المشهد وتتساءلين "ماذا الآن؟"
- عند تقاطع طرق وتتساءلين أي الطرق تسلكين؟
- تسيرين بالاتجاه الخاطئ كلياً؟
- تقودين على الطريق السريع، مع وجهة واضحة في ذهنك؟
- تستمتعين بكونك نفسك؟
- تسيرين مجهدة، وتبليين حسناً إنما تشعرين أن شيئاً ما ينقصك؟

والآن، إيسألي نفسك الأسئلة التالية.

1) ما الذي يعنيه كونك امرأة بالنسبة إليك؟.....

.....
.....
.....

2) ما هي مزايا كون المرء امرأة؟

(أوردي أمثلة عن الصفات، والتجارب والفرص).....

.....
.....

- (3) ما هي عيوب كون المرء امرأة؟
(أوردي أمثلة حول الأبواب الموصدة، والتَّحيز ونقص الفرص، وغيرها).....
.....
.....
- (4) ما الذي يعنيه لك كونك امرأة تعاني من إعاقة؟
.....
.....
- (5) كيف تأثرت حياتك بذلك حتى الآن؟
.....
.....
- (6) كم عدد الفرص التي انفتحت أو أغلقت أمامك نتيجة لإعاقتك؟
.....
.....
- (7) ما هي الصلة بين معاناتك من الإعاقة والطريقة التي ترغبين أن تسير بها حياتك؟
.....
.....
- (8) مرحلة حياتي التي استمتعت خلالها بوقت جيد كانت عندما؟
.....
.....
- (9) أحب نفسي بشكل أكبر عندما أكون؟
.....
.....
- (10) إن المستقبل المثالي بالنسبة لي يبدو؟
.....
.....
- (11) المرأة التي تركت في أثر كبيراً هي/كانت.....
.....

.....

..... (12) المرأة التي كان لها تأثير إيجابي عليّ هي.

.....

.....

..... (13) أكثر الأشياء التي أُرغب بتغييرها أو تطويرها في نفسي هي.

.....

.....

الجزم

"في بعض الأحيان، وددت لو كان هناك من يتحدث بالنيابة عني لمساعدتي في الحصول على عمل.
أنا قادرة على العمل، وأنا امرؤ ذو قيمة ، تماماً كغيري من الأشخاص، أرغب حقاً بالعمل.

...

لا بد من أن تتحوّل الإعاقة إلى مصدر للقوة – أمر إيجابي. لا بد للآخرين من أن يؤمنوا بي".

(روثي، ورشة عمل حول القيادة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، أديليد، تشرين ثاني/أكتوبر 1997)

بامتلاكها المقدرة على الجزم، فإن المرأة ذات الإعاقة تتولّى زمام السيطرة على حياتها، وتصبح قوية.

إن التصرّف بحزم يعني:

- زيادة ثقّتك بنفسك.
- فهم الآخرين لك بالطريقة الصحيحة.
- معرفة الآخرين بالضبط أين هم منك.
- كونك أكثر انفتاحاً لتلقّي التغذية الراجعة.
- كون علاقاتك مبنية على أرض الواقع عوضاً عن الأوهام.
- لديك فرصة أفضل لتحصلي على ما تريدين.
- تشعرين بشكل أفضل حيال التعبير عن مشاعرك.

سيكون الجزم أمراً أسهل إذا:

- استخدمت لغة واضحة، وسهلة الفهم.
- تأكدت أن الشخص الذي ستتواصلين معه قادر على الإصغاء إلى ما لديك من قول.

يتم في بعض الأحيان وصف النساء ذوات الإعاقة ممن يتحدّثن بطريقة جازمة بالعدوانية، ولا سيما من قبل أشخاص لا يرغبون بالإصغاء لما لدى تلك النسوة ليقفن، وغالباً ما يتمحور الأمر هنا حول السيطرة والسلطة. فهناك بعض الأشخاص في مجتمعنا ممن يودون الإبقاء على النساء ذوات الإعاقة ضمن "مربع" آمن – هادئ، ومتواضع، وممتن وسلبى. وحين تقوم المرأة ذات الإعاقة بالتحدّث بشكل حازم وتعبر عما تريد، وكيف ولماذا تريد ذلك، فقد يشعر أولئك الأشخاص بالتهديد إلى حدّ بعيد.

إن التصرّف بعدوانية يعني:

- التصرف بطريقتك الخاصة؛ مهما كلف الأمر.
- طرح وجهة نظرك الخاصة على حساب الأشخاص الآخرين.
- الاتّسام بالصخب والعنف.
- مقاطعة الآخرين.
- تحقيق الفوز مهما كان الثمن.

- الاتسام بضيق الأفق، والأنانية، والتركيز على الذات لدرجة تجعل من هذه الصفات تتعارض مع تطوير علاقات وثيقة.
- البقاء وحيدة، لأنك لا تصغين أبداً لما يقوله الآخرون.

أما التصرف بسلبية فيعني:

- التزام الصمت خوفاً من إغضاب الآخرين.
- تجنب التضارب والصراع مع الآخرين.
- أن نقولي نعم حين نريد قول لا.
- العمل، وبشكل دائم، على وضع احتياجات الآخرين أولاً.
- عدم التعبير عن مشاعرك الحقيقية.
- الموافقة على أمور لا تحببها أو لا توافق عليها.
- الإفراط في تقديم الاعتذار.
- الاشتغال داخلياً بمشاعر الغضب والإحباط.
- تبرير تصرفاتك للآخرين.
- الظهور بمظهر المفتقر للحسم.
- البقاء وحيدة، بسبب عدم وجود من سيصغي إليك.

الفرق بين السلوكيات العدوانية، والسلبية والجازمة

في حين يقدر كل منا على التصرف بشكل جازم، وعدواني وسليبي، إلا أن غالبية الأشخاص يميلون نحو التصرف بشكل واحد من أنماط السلوك.

إن السلوك العدواني لا ينبع من التمتع بقدر مبالغ به من الثقة بالنفس، إنما العكس تماماً؛ فهو يتأتى من الافتقار للثقة والشعور بالخوف. وقد اختبرت غالبية النساء ذوات الإعاقة النمط الكلاسيكي من ممارسة "التنمر" عليهن، خلال مرحلة ما من حياتهن، إلا أن "اللجوء إلى الصوت العالي والصراخ"، يخفي تحته الجبن، ويخفي شخصاً حقيقياً، يشعر بالخوف، والتهديد، تماماً كالشخص الذي يتصرف بسلبية" (ويليس وديسلي 1990). وفي حين قد نتعاطف مع أشخاص كهؤلاء، إذا شعرنا بالسّخاء، إلا أن أحد أهداف هذه الحقبة، تكمن في المساعدة على بناء مهارات جزم إيجابية.

ينبع السلوك السلبي من افتقار المرء للثقة، وتقدير الذات، ويشكل السلوك السلبي الخوف من رؤية المرء لنفسه، على أنه غير جيد/قوي/ذكي بما فيه الكفاية، ولسوء الحظ، اشترط علينا نحن، كنساء من ذوات الإعاقة، التصرف ضمن دور يتسم بالسلبية. فمثلاً: كم يبلغ عدد المرات التي ارتدت فيها المطعم مع أحد أصدقائك؟، ولا سيما أنك تستخدمين كرسي المعاقين المدولب أو "تظهر عليك علامات الإعاقة بشكل واضح"، وعمل النادل أو النادلة على صب اهتمامه/ها على صديقتك؟ وحين تخبرينهم ما تودين أن تتناول من طعام، فإنهم لا ينظرون، ولا يتحدثون إليك، وعوضاً عن قول أي شيء، فإنك لا تقومين بتحريك أي ساكن، وتسمحين لتصرفهم ذاك أن يؤثر على أمسيته. إن مثل هذه التجربة، تشعر بك بأنك غير مرئية/محرجة/لا قيمة لك.

ويمكن تعريف الجزم، على أنه "قدرة المرء على التعبير عن رغباته ومشاعره والاحتفاظ بحقه في التفاعل مع الآخرين" (غراي، 1999). والأهم من هذا كله، أن من شأن التصرف بطريقة جازمة، أن تعمل على تعزيز احترام الذات، والقدرة على احترام حقوق الآخرين.

إن التصرف بحزم مع الآخرين، يتطلب التمتع بقدر عالٍ من الشجاعة. ومن أجل أن تتمكني من السيطرة على موقف ما، فمن المهم أن تدركي، وتفهمي حقوق الإنسان تلك، والتي يرغب كل منا بأن يحيا حياته متمتعاً بها.

ما المقصود بحقوق الإنسان؟

إن حقوق الإنسان جزء من الأمور التي تجعل منا بشراً. وهي لازمة وضرورية؛ لتحقيق الكرامة البشرية، كهدف نطمح إلى تحقيقه، مما يعني، الحفاظ على كل إنسان. ولا تعتبر حقوق الإنسان حكراً على مجتمع ما، أو مجموعة أو أفراد معينين، وهي على قدر مساوٍ من الصلة، للأشخاص الذين يعيشون في أستراليا، كما هي لأولئك الذين يعيشون في أي مكان آخر من العالم. فحقوق الإنسان، مخصصة لجميع الأشخاص، والأمكنة والأزمنة، وتشكل جزءاً لا يتجزأ من حياتنا. في الواقع، إنها تشكل جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، لدرجة أننا نعتبر الحماية التي تكفلها لنا مثل تلك الحقوق من المسلمات. ولننظر، على سبيل المثال، إلى عدد المرات التي نشرب فيها مياهاً نقية، ونتناول الطعام، ونذهب إلى المدرسة أو الجامعة، أو نتكلم عن، أو ندون ما نفكر فيه، أو نمارس ديانة معينة (وقد لا نفعل)، أو نصوت لصالح حزب سياسي معين، أو نطالب بمنحنا الخصوصية، ونتوقع من الآخرين معاملتنا على أساس من العدل. إن جميع ما ورد من أنشطة يومية، تعتمد على توفر القدر الكافي من الحماية لحقوق الإنسان بالنسبة إليك، ولجيرانك على حدٍ سواء. وفي الحالات التي لا تتوفر فيها تلك الحماية بالشكل الكافي، أو تكون مفقودة تماماً، فإن حقوق الإنسان بالنسبة إليك حتماً ستتأثر كنتيجة لذلك.

هناك أنواع مختلفة من حقوق الإنسان، مثل:

- الحقوق المدنية والسياسية، كالحق في الحياة، والحرية، وحرية التعبير، والتنقل، وتبني الأفكار السياسية، والممارسات الدينية، والحق في المحاكمة العادلة، والخصوصية، وتأسيس أسرة والتصويت.
- الحقوق الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية؛ كالحق في الحصول على القدر الكافي من الغذاء والمياه، والحق في تلقي الرعاية الطبية، والتعليم، والعيش ضمن بيئة نظيفة، واحترام الممارسات الثقافية وتلقي مساعدات الرفاه الاجتماعي.
- الحقوق الإنسانية؛ أي حقوق الأشخاص المشاركين بالصراع المسلح، أو المتضررين من جرائه. ومن الأمثلة على مثل هذه الحقوق، معاملة سجناء الحرب، ومعاملة المصابين أو المرضى أوضاعاً حوادث تحطم السفن، ومعاملة المدنيين، ومعاملة النساء والأطفال على وجه التحديد.
- مجموعات مختلفة من الحقوق كما تم تعريفها على النحو المحدد لطبيعة حاملها؛ كحقوق العمال، والنساء، والأطفال، وجماعات الأقلية، واللاجئين، والسكان الأصليين والأشخاص ذوي الإعاقة، وما إلى ذلك.

المصدر: مفوضية حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص 1999

نورد فيما يلي قائمةً تشمل تلك الحقوق، والتي، كبشر وكأفراد في المجتمع، نتوقع التمتع بها ومنحها إيانا من قبل الآخرين :-

- من حقي أن أكون المرء الذي أنا عليه
قد يشعر المرء في بعض الأحيان، أنه غارق في مسؤولياته وتوقعات الآخرين منه، إلا أنه من الضروري، أن نتذكر أن علينا تخصيص الوقت، لتحقيق احتياجاتنا ورغباتنا الخاصة بنا.
- من حقي أن ألتقى معاملة على أساس من المساواة والتكافؤ
في الحالات التي يقل فيها شعورنا بالوثوق بالذات، قد نسمح بأن تتم معاملتنا باعتبارنا أقل قدرة، أو ذكاءً مما نحن عليه في واقع الأمر.

- **من حقي أن أمتلك رأياً**
قد يكون من الصعوبة بمكان، الإدلاء برأي، قد يكون متعارضاً مع آراء بقية أفراد أسرتنا، أصدقائنا، وزملائنا في العمل، إلا أن من حقنا التعبير عن ذلك الرأي، كما أننا نمتلك أيضاً الحق في أن نتوقع من الآخرين الإصغاء لرأينا.
- **من حقي أن أعبر عن مشاعري**
من الضروري أن نكون قادرين على تحديد كيفية شعورنا خلال وقت الحدث، وإعلام الآخرين حول كيفية تأثير ذلك علينا.
- **من حقي أن أختار**
من الضروري أن نشعر بامتلاكنا القدر الكافي من الحرية لأخذ القرار بشأن خياراتنا حول ما نريد، أو ما لا نريد القيام به، دون حاجتنا لتقديم التبريرات حول خيارنا على أسس أخرى.
- **من حقي أن أكون على خطأ**
قد تحتاج العديد منا مشاعر القلق حيال ارتكاب الأخطاء، إلا أنه من الضروري، أن ندرك أننا غير معصومين من الخطأ، وأن ارتكاب الأخطاء، هو أمر طبيعي، ويميز الطبيعة البشرية. وقد يكون ارتكاب الخطأ، أمراً مؤسفاً، إلا أنه لا يجب أن يسبب لنا الاضطراب.
- **من حقي أن أقول "أنا لا أفهم"**
قد يكون طلب تقديم الشرح والتفسير، حين تختلط الأمور على المرء، أمراً صعباً، (ولاسيما حين تبدو البقية مدركةً للأمور)، إلا أنه لا يتوقع من المرء، أن يعرف ويفهم كل الأمور؛ فمن حق المرء تماماً، أن يطلب تقديم التوضيح دون الشعور بالغباء.
- **من حقي أن أطلب الحصول على ما أريد**
يلجأ العديد منا إلى اتباع أسلوب غير مباشر، لطلب الحصول على ما يريدون؛ فنحن نلجأ إلى إلقاء التلميحات، وتقديم المقترحات، والالتفاف حول الموضوع، على أمل أن يقوم شخص ما بتلقي رسالتنا. وقد نشعر أن طلبنا قد يقابل بالرفض، أو قد نقلق حيال تسببنا بخلق نوع من الإنزعاج للآخرين، خصوصاً، عندما يتم النظر إلينا، على أننا مصدر للإزعاج، إلا أنه لا بد لنا من أن نتذكر، أن الطلب من الآخرين هو أمر من حقنا.

تذكري

أن الجزم يدور حول:

احترام الآخرين،

وبنائك لاحترام الذات،

والتعاطي مع مشارعك.

كيف تكونين جازمة ؟

- أصغي بشكل فعال.
- عبّري بالقول عما تفكرين أو تشعرين به.
- عبّري بأكبر قدر ممكن من الوضوح عما تريدين أن يحدث.
- أنظري في العواقب على نفسك وعلى الآخرين، في أي موقف مشترك.

1. الإصغاء بشكل فعال

لعل كون المرء مصغ بشكل فعال، لا يعتبر أمراً يولد معه، إنما هو مهارة يتم اكتسابها بالممارسة، وباستطاعة أي امرئ تعلّمها.

(a) أصغ بانتباه إلى ما يقال، وفي حال لم تفهمي، أطلبي من الشخص، أن يقدم لك التوضيح؛ فهو لن يعصّك، إنما سيكون على الأرجح سعيداً؛ لأن شخصاً، ما يولي العناية والوقت للإصغاء إليه.

(b) أظهري أنك تعين وتفهمين ما يقوله الشخص الآخر، فقد تقولين عبارة مثل "تبدو في غاية الغضب والاستياء....". إن من شأن القيام بأمور مماثلة جعل فكرة القضية الرئيسية تبدو واضحة بالنسبة إليك، وبالنسبة للشخص الآخر، على حد سواء، فضلاً عن المساعدة على صبّ التركيز على المشكلة نفسها.

(c) لا تلجئي إلى مقاطعة كلام المتحدث، للتعبير عن مشارعك/أفكارك، وما إلى ذلك من أمور، أثناء حديثه، إمحي الشخص الآخر فرصة التحدث عن المشكلة، قبل أن تتحدثي أنت، ودون أن تقاطعي حديثه.

2. عبّري بالقول عما تفكرين وتشعرين به

(a) تحملي المسؤولية عن مشاعرك.

(b) أنت تمتلكين كل الحق في التعبير بالقول عما يضايقك أو يجعلك غاضبة، إنما عليك أن تركز على التصرف لا على الشخص، ولا تأخذي الأمور بشكل شخصي!! فكيفية نظر الآخرين لتصرفك، لا يعبر بالضرورة عن كيفية نظرهم إليك كشخص.

(c) خذي وقتك عند التحدث، ولا تسمحي للشخص الآخر بأن يقاطع حديثك.

(d) لا ضير من التوقف لبرهة عند بدء الحديث، أو في منتصف الجملة؛ إذ أن القيام بذلك، سيساعدك على تصفية ذهنك ومشاعرك.

3. عبّري بالقول، وبشكل واضح، عما تودين أن يحصل

(a) لا تعمدي إلى إلقاء التلميحات، أو الالتفاف حول الموضوع؛ فبهذه الطريقة، قد لا يتمكن الشخص الآخر من إدراك المشكلة الحقيقية.

(b) عبّري، قولاً، وبوضوح، عن الأمور التي تودين حدوثها، لأنك بذلك تدركين أنه سيتم فهمك من قبل الآخر، وتذكّري حقوقك؛ فمن حقك أن تطلبي ما تريدين، وأن تعبّري عن مشاعرك.

(c) أصغي بانتباه إلى الردود التي تحصلين عليها.

4. إسعي لإيجاد الحلول والنتائج المشتركة

(a) إسعي لإيجاد الفجوة أو الجزء المفقود بين ما تودين، وما يود الشخص الآخر أن يحدث. وباستخدام مهارات الإصغاء، وترك الشخص الآخر يسمع ما هية مشاعرك، فإن إيجاد النقطة، التي قد تشكل الحلّ لكليهما، سيعدّ أمراً ممكناً.

(b) إن الحلول المشتركة تعني رضا الطرفين عن النتائج التي تم التوصل إليها، وبالمقابل هناك المساومة، والتي تعني عدم حصول أي من الطرفين على ما يريد.

(c) أثناء البحث في الحلول المشتركة ودراستها، خذي باعتبارك أثر مثل تلك الحلول عليك، وعلى الآخرين.

(d) في بعض الأحيان، لا تكون الحلول ممكنة في كل الأوقات، ويتطلب الأمر إجراء مساومة. تأكدي أنك سعيدة بفعل ذلك. وقد يكون العمل على إيجاد طريقة مرضية للطرفين أفضل، في بعض الأحيان، من ترك القضايا عالقة، بالرغم من أن الأمر قد يستلزم، في بعض الأحيان، تأجيل القضايا لوقت لاحق؛ ليمنح الطرفين الحيز الكافي للتفكير في ما جرى.

تذكّري: إنك تملكين زمام السيطرة.

أن تكوني جازمة، حين يبدو أن لا أحد هناك، يصغي لما تقولين

لا يوجد ما هو اسوأ من عدم وجود أي شخص يصغي لما تقولين؛ فقد يشعرك هذا بأنك غيبة، وحفاء، ووحيدة، وغاضبة ومجروحة، كما يمكن أن يعمل على تعزيز مشاعرك السلبية، في حال كنت تمتلكين تقديرًا متدنياً للذات؛ فعلى الرغم من كون يومك يسير وبشكل جيد، أو أنك تتمتعين بتقدير إيجابي للذات، إلا أنه من الممكن، أن تختبري مشاعر الإحباط، والاكتئاب، حين لا يدرك الآخرون مشاعرك/ وأراءك. كيف باستطاعتك تغيير هذا الموقف إذن؟

مثال: تذهبين لزيارة الطبيب، لاستشارته بشأن الألم الذي كنت تعانين منه، وأنت تعلمين حقاً، أن مصدر هذا الألم، يكمن في الإعاقة التي تعانيتها، متلازمة التصلب العصبي MS، إلا أنك حضرت لرؤية هذا الطبيب، لأنه على ارتباط بعيدة تتعامل، على وجه التحديد، مع مثل هذا النوع من الآلام. وقد تم تصوير منطقة الألم لديك بالأشعة السينية، يلقي الطبيب نظرة على صور الأشعة، ويشخص سبب الألم، بوجود التهاب بالمفاصل، ويعلمك بضرورة الخضوع لعملية جراحية. بدورك، تخبرينه أن سبب الألم هو معاناتك من متلازمة التصلب العصبي MS، وأنت لا تريدين الخضوع لأي عمليات جراحية. وبينما أنت تتحدثين، ينشغل هو بتدوين شيء ما، حتى أنه لا يتحدث، أو لا ينظر إليك. وبعد أن ينتهي من ذلك، يقدم الورقة إليك قائلاً: "أعطي هذه التحويلة الطبية للدكتور X، واطلبي من موظفة الاستقبال لدي أن تعمل على تحديد الموعد. وداعاً".

ولعل الطريقة العدوانية للتعامل مع مثل هذا الموقف، هي اللجوء إلى الصراخ، واتهام الطبيب بأنه إنسان غير جيد. وفي حين أن اللجوء لمثل هذا التصرف، قد يشعرك بالارتياح على المدى القصير، إلا أنه في حال رغبت أو اضطررت إلى زيارة نفس الطبيب مرة أخرى، فستكون علاقة التعامل بينكما صعبة للغاية. فأنت لن تنقي بهذا الطبيب أبداً، وهو بدوره، سيظن أنك إنسانة مزعجة ومضطربة عاطفياً.

أما الطريقة السلبية في التعامل مع مثل هذا الموقف، فتتمثل في قيامك باستلام الورقة، والتوجه إلى موظفة الاستقبال، وتحديد الموعد. وبالقيام بذلك، قد لا تكونين سعيدة للغاية، في الواقع، قد تشعرين بأنك لا تملكين زمام السيطرة على هذه الأحداث.

أما الطريقة الجازمة للتعامل مع هذا الموقف، فتتمثل في رفضك استلام ورقة التحويل الطبي، والبقاء في مكانك، وإخبار الطبيب عن عدم رضاك حيال تصرفه، وأنت تودين أن يتم، إما: أ) تحديد موعد آخر أو ب) تحتاجين إلى الوقت للتفكير. وفي حال عدم إصغاء الطبيب إليك، كرري عليه الأجزاء الرئيسة في عبارتك، في حين تعترفين بما يقوم به بالشخص الآخر، كأن تقولي مثلاً: "أدرك تماماً أنك تحاول مساعدتي، إنما أرغب في المزيد من الوقت، وما إلى ذلك..." كوني مدركة أن الأمر قد يتطلب تكرار عبارتك لعدد من المرات قبل أن يتم سماعك، ولا تنسي احتمالية سماع عبارات قد تشتت تركيزك، مثل: "السيدة براون، أنا الطبيب هنا، وأنا أدرك تماماً ما أقوم به" وغيرها من العبارات الأخرى.

نورد فيما يلي، مواقف تتطلب تصرفاً حازماً، ويمكنك استخدام هذه المواقف لتتدربي، إما ضمن المجموعة، أو في أزواج، أو بنفسك على التصرف بشكل حازم. وفي حال لم تكن السيناريوهات الواردة تنطبق عليك، ففكري في التعامل مع نفسك، على أنها شخصان – حاولي الابتعاد عن التعقيد بالقدر الممكن. وقد تقومين باستخدام مواقف حدثت فعلاً معك في وقت سابق.

طوري طريقة جازمة؛ للتأكد من أنه يتم سماعك من قبل الآخرين.

أنت تعملين في ورشة عمل داعمة، وترغبين بالحصول على زيادة أجر، وعندما تتحدثين مع المدير في هذا الأمر، يقول لك: أنت لا تستحقين أجراً أفضل من هذا".

يأتي الشخص الذي يقدم لك الرعاية، ويخبرك/ تخبرك أنه قد حان الوقت للخلود إلى النوم، أما أنت، فتريدين البقاء لمشاهدة التلفاز. فماذا تفعلين؟

أنت في سيارة الأجرة، والسائق يقول لك: "لا بد أنك وحيدة للغاية، سوف أكون صديقاً لك." ومن ثم يضع يده على فخذيك.

كيف تكونين جازمة مع نفسك ؟

فكري في مواقف حيث تودين أن تكوني أكثر جزمًا مع نفسك، وتذكّري وجود فرق بين التصرف بعدوانية؛ (كأن تغضبي أو، أن تهتمي بالخروج من الغرفة كالزوبعة، وما إلى ذلك)، والتصرف بسلبية؛ (القبول بالأمر، دون أي تردد، وتجاهل رغبتك بالتعبير عن وجهة نظرك في موقف ما).

يمثل الجدول التالي، طريقة تقومين من خلالها بتحديد المواقف التي ترغبين أن تكوني فيها جازمة، واكتشاف شعورك عند ظهور كل موقف، وكيفية قيامك بالأمر على نحو مختلف.

ما الذي جرى؟	كيف كان شعورك؟	ما هو الأمر الذي ستقومين به على نحو مختلف؟

التحدث الإيجابي مع النفس ، أثناء عملك على تغيير تصرفك، قد يكون من المفيد المشاركة في "حديث مع النفس"، وبينما لا نقترح هنا أن تقومي بشكل مستمر بإجراء مثل تلك المحادثات مع نفسك بوجود الآخرين؛ (أصدقائك وأفراد أسرتك الذين قد يظنون أنك أصبت بضرب من الجنون!)، إلا أن الحديث مع النفس، يعد طريقة إيجابية تمنحك الثقة بالنفس.

وعلى سبيل المثال: باستخدام المثال السابق، في "التأكيد على نفسك حين لا يكون هناك من يصغي إليك"، وباستخدام سيناريو الطبيب/ المريض، فقد تكون الأسئلة والردود التالية مفيدة لتسأل نفسك.

س	كيف كان شعوري عندما لم يصنع لي؟
ج	شعرت كما لو أنه لم يرغب بمعرفة مشاعري ؛ لقد كان يتوقع مني أن أوافق، تلقائياً، على جميع ما قاله.
س	هل أشعر بالرضى إزاء هذا، وهل هذا ما يشكل مشكلتي؟
ج	أحتاج لأن أكون قادرة على إخباره بما أشعر به.
س	كيف يمكنني أن أجعله يصغي إلي؟
ج	أستطيع المحاولة وإخباره عما أشعر به ؛ بأنني لا أعتقد أنه يتوجب علي الخضوع للعملية الجراحية؛ لأنني لا أرى أي فائدة منها، وبأنني أرغب بالحصول على رأي ثان.
س	ما الذي سيحدث إن استمر في عدم الإصغاء إلي؟
ج	يمكنني أن أقول له: "أنت لا تصغي لما أقوله."
وفي حال أصرّ على رفضه الإصغاء إليّ ، فبإمكاني رؤية طبيب آخر، والحصول على رأي طبي آخر.	

إن من شأن الحديث إلى النفس، أن يجعلك تكوينين واضحة حيال مشاعرك، وأن يوفر لك خطة عمل حول كيفية تحقيق أهدافك. وبإمكان الحديث إلى النفس أيضاً، أن يجعلك تتولين زمام السيطرة على الموقف.

لعب الأدوار:- إن كان هناك من تثقين به من أصدقائك، أو أفراد أسرتك، حاولي أن تجعليه يقوم بلعب الدور. لقد تم استخدام آلية لعب الأدوار بشكل مكثّف في دورات تطوير الذات. إن اللجوء إلى التمرين، أو تجربة الأداء، عندما تكونين على علم بالموقف الذي من المرجح أن يحدث، قد يساعدك على تطوير الثقة بالنفس التي قد تحتاجين إليها، والأمر مشابه إلى حدّ ما، بالقيام بتجربة أداء لمسرحية ؛ فعلي سبيل المثال: باستخدام السيناريو الوارد سابقاً:-

أنت : "أيها الطبيب، لقد فكرت في جلستنا الاستشارية الأخيرة، وأرغب في إعلامك إنني لا أشعر بالسعادة حيال خضوعي للعملية الجراحية."

الصدّيق : "سيدة X، لقد سبق وأن تحدّثنا حول ذلك، والخضوع لعملية جراحية، هو السبيل الوحيد لتتخلّئي من الألم."

أنت : "أدرك تماماً ما تقوله أيها الطبيب، إلا أنني ما زلت لا أشعر بالرضى حيال ذلك، وأرغب في الحصول على رأي ثان."

الصدّيق : "أنا الطبيب، وأنا أدرك تماماً ما هو الأفضل."

وعند هذه المرحلة، يمكنك أن تتخذي قرارك، إما البقاء ومحاولة شرح مخاوفك، أو قد تقولين:

أنت : ما زلت لا أشعر بالرضى، وأظن أنني سأقوم باستشارة طبيب آخر."

ويمكنك أن تجرّبي أي من تلك السيناريوهات مع أحد أصدقائك، أو أحد أفراد عائلتك، إلى أن تشعرني بالارتياح. ومن المفيد كذلك، أن تتلقّي التغذية الراجعة والملاحظات من الشخص الآخر الذي يقوم بلعب الدور معك ؛ فقد يخبرك ذلك الشخص ما إن كنت قد بدوت

عدوانية، أو جازمة أو سلبية. وهناك أكثر من طريقة واحدة لإيصال رسالتك. ولعل اختيار أنسب تلك الطرق، قد يستغرق الوقت والطاقة، إلا أن المزايا كثيرة؛ فأنت ستعدين أكثر ثقة بنفسك، وستتعلمين كيف تتصرفين بجزم؛ للتعبير عن مشاعرك وأفكارك.

التحدّث أمام الجمهور (الخطابة العامة)

"توجّهت إلى شبكة تبادل ذوي الإعاقة، وهي مجموعة من الجهات الخدمانية، وتحدّثت إليهم حول النساء ذوات الإعاقة.

بدأت حديثي قائلة: "أنني مثال لما يمكن أن يحققه الشخص المستفيد من خدماتكم، إذا منحتموه التشجيع الكافي، وفرصة القيام بأمر ما

باستخدام المهارات التي يتمتع بها."

(دالاس، ورشة عمل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA حول القيادة، أديليد، تشرين ثاني/أكتوبر 1997)

لقد تم تضمين قسم حول التحدّث أمام الجمهور ضمن هذه الحقبة، لأنه، وفي حين أنه يوجد عدد من المؤسسات المعروفة والناجحة التي تدرّس هذا الموضوع، إلا أن معظم الدورات/الكتب وغيرها، التي تتناول موضوع تطوير الذات، تفشل في مناقشة الخوف من التحدّث أمام الجمهور، والتطرق إلى أهمية هذا الأمر في الدور الذي يلعبه في تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس.

وبعدّ الشعور بالخوف من التحدّث أمام الجمهور، محنة مخيفة بالنسبة إلى بعض الأشخاص. وحتى أولئك الذين يتمنّعون بقدر عالٍ من تقدير الذات والثقة بالنفس، غالباً ما يجدون الوقوف أمام مجموعة من الأشخاص أمراً في غاية الصعوبة؛ إذ أنهم لا يمكن أن يكونوا واثقين من ردة فعل الجمهور حيال ما سيقولونه. وقد يكون هذا صحيحاً، على نحو محدد، عند الحديث عن الإعاقة. فما يزال المجتمع يميل إلى التفكير في النساء ذوات الإعاقة على أنهن "نساء مسكينات معتلات". ولعل الوقوف وتحدي هذا المفهوم قد يتطلب الكثير من الشجاعة، لكنه ليس مستحيلاً إن تم استخدام الطريقة الصحيحة، وستكون النتائج حينها رائعة.

وتعدّ حاجة النساء ذوات الإعاقة للتغلّب على هذا الخوف أمراً في بالغ الأهمية، لأنهن يحتجن إلى إيصال احتياجاتهن، ورغباتهن وأفكارهن إلى عدد كبير من الأشخاص. وتعمل الشخصيات السياسية، والدوائر الحكومية، والشركات الخاصة والجهات الخدمانية المعنية بذوي الإعاقة على اتخاذ القرارات التي تؤثر على النساء ذوات الإعاقة. إلا أنهم غالباً ما يتخذون مثل تلك القرارات، دون إدراك ما نريده كنساء ذوات إعاقة. ولسوء الحظ، فهم نادراً ما يتشاورون مع أولئك الأشخاص، باعتبارهم أفضل من يعرف ما يريدون، ولماذا وكيف، وبكلمات أخرى – معنا نحن!

وفي أستراليا، ما زال نشهد غياب المساواة والافتقار إلى الحقوق الاجتماعية الأمر الذي يحول دون تقبّلنا كأشخاص ذوي إعاقة؛ لما نحن عليه. وفيما مضى، ظلّ المجتمع أن كونه المرء ذا إعاقة كان يعني حاجته لوجود من يهتم به، يراعه. إلا أننا ندرك أن هذا ليس ما نريد، إنما نريد أن تتم معاملتنا على أساس من المساواة ضمن مجتمعاتنا. ولعل التوجّه الذي يقتضي التغيير، هو "نحن أفضل من يعرف". وللقيام بذلك، لا بد أن نكون جازمين في الحياة العامة. ولكي تكون المرأة ذات الإعاقة فعّالة، فلا بد لها أن تمتلك الثقة اللازمة؛ لكي تقف وتتحدّث. وعندها فقط، سيبدأ المجتمع بالنظر إلينا على أساس ما نحن عليه حقاً: المرأة الواضحة، الذكية، المحبّة، المهتمة بالآخرين، ونعم، تقريباً نسيّت، المعاقّة.

كيف نتعلّم أن نتحدّث بشكل فعّال، دون الشعور بالخوف من تسارع نبضات قلوبنا، وارتعاد أرجلنا، وتوقّف ألسنتنا عن الكلام، وفجأة نسيان من نحن، ناهيك عن نسيان سبب وجودنا هناك أيضاً؟

وكما ذكر سالفاً، فهناك العديد من المؤسسات التي تركز على مساعدة الأشخاص على اكتساب الثقة بالنفس في الخطابة العامة؛ وإحدى تلك المؤسسات الأوسع شهرةً، هي مؤسسة توستماسترز الدولية Toastmasters. وتمتلك هذه المؤسسة شبكة تغطي جميع أرجاء أستراليا، كما أن السياسة التي تتبناها، تعترف بالحاجة إلى العمل على تشجيع الثقة بالنفس؛ لأنه لا يمكن التغلب على مشاعر الخجل، والبدء في التحدّث، إلا في حال شعر المرء بالارتياح، عندما يكون ضمن مجموعة. وعادةً ما تجتمع المجموعات التابعة لمؤسسة توستماسترز مرةً كل أسبوع، وكل من يرغب في الحضور، يكون موضع ترحيب، ولن يتم الضغط على من يحضر تلك الاجتماعات للتحدّث. وهناك رسوم للاشتراك، إلا أنها تُدفع، عند اتخاذ القرار بشأن الموافقة على انضمام الشخص إلى المجموعة. ومن المجموعات الأخرى التي تُعلّم مهارات التحدّث أمام الجمهور مؤسسة روستروم Rostrum، ومؤسسة تعليم الكبار، ونيبرهود هاوسز Neighbourhood Houses وربما أيضاً جمعية الشابات المسيحية (YWCA).

وبالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، فإن فرصة تطوير مهارات سليمة للتحدّث أمام الجمهور، قد تتحقّق من خلال الوجود ضمن مجموعة للنساء ذوات الإعاقة، وقد تكون إحدى أفراد المجموعة مسؤولة عن بدء برنامج لممارسة مهارات التحدّث أمام الجمهور. ونورد فيما يلي تمرينين، يمكن للنساء ذوات الإعاقة ضمن مجموعة ما أن يقمن بهما معاً.

التمرين الأول: إدراج مواضيع لمناقشتها خلال الاجتماعات

لا بد لمجموعة النساء ذوات الإعاقة أن يتخذن القرار حيال المواضيع التي يمكن مناقشتها خلال اجتماعهن القادم. وقد تتراوح مثل تلك المواضيع، بين أمور جدية (كالإعاقة والوصول، أو الإعاقة والحياة الجنسية) إلى مواضيع ممتعة (كشيء ظهر على شاشة التلفاز، أو حدث مضحك حصل خلال الأسبوعين الماضيين). وتمتلك النساء، من أفراد المجموعة، ممن يرغبين بالمشاركة فترة أسبوعاً واحداً من أجل إعداد "خطابهن". وخلال الاجتماع المحدد، تُمنح كل مشاركة الوقت للتحدث. ولا بد من أن يكون مراقب الوقت حاضراً، لكي تحصل كل امرأة على نفس الوقت للتحدث. وبعد إنهاء جميع الخطابات، يمكن أن تعمل المجموعة ككل على مناقشة المواضيع المطروحة والكيفية التي تم من خلالها طرح مثل تلك المواضيع.

التمرين الثاني: زيادة عدد المفردات لزيادة الثقة بالنفس

يعتمد التمرين الثاني على تعلّم كلمة جديدة؛ وهذا سيساعد في زيادة عدد المفردات، فضلاً عن زيادة الثقة بالنفس. وكما نعلم، فكلما ازدادت معلوماتنا، غدونا أكثر ثقة بأنفسنا. ويمكن للمجموعة أن تتفق أولاً على الكلمة التي يرغب أفرادها بتعلّمها، ومن ثم، وكما في التمرين الأول، سيتم منح المشاركات فترة اسبوع واحد من أجل إعداد أنفسهن. وخلال الاجتماع اللاحق، سيتحدّثن على المشاركات استخدام الكلمة الجديدة بأكثر عدد ممكن من المرات. ومرة أخرى، لا بد أن يعمل شخص ما على إحصاء عدد المرات التي تم فيها استخدام تلك الكلمة.

يعتبر برنامج التوجيه أحد الطرق الأخرى التي يتم من خلالها اكتساب مهارات الخطابة العامة. وبمقدور متلقيات التوجيه التدرب على مهاراتهم، باعتبار موجهاتهن مرشدات/مدربات. وعندها، سيتمكن من تقديم "خطاب" خلال اجتماع تعقده مجموعة من النساء ذوات الإعاقة.

يمكن أن تقوم متلقيات التوجيه المحتملات بملء النموذج الآتي، والذي يحمل العنوان: "أرغب بأن أكون متلقيّة توجيه". وفي حال كنتِ عضواً ضمن مجموعة، فقد ترغبين بتقديم النموذج الذي قمت بملئه إلى منسقة المجموعة، لتعمل بدورها على إيجاد المرأة الموجهة التي تلائمك وتتطابق معك، أو قد تقومين، عوضاً عن ذلك، بإرسال النموذج مُعبأً إلى المكتب الوطني للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.

أرغب أن أكون متلقيّة توجيه

الاسم:

العنوان:

رقم الهاتف رقم: (العمل) _____ (المنزل) _____
رقم الفاكس رقم: (العمل) _____ (المنزل) _____
عنوان البريد الإلكتروني _____

هل سبق لك وشاركت في برنامج للتوجيه من قبل؟ إن كان جوابك نعم، يرجى وصف ذلك.

في حال لم يسبق لك المشاركة في برنامج للتوجيه، يرجى كتابة رأيك حول ما هية برنامج التوجيه حسب اعتقادك.

كيف تتوقعين أن تتم مساعدتك من خلال برنامج التوجيه؟

كيف تودين أن تكون الموجهة؟ ما الذي ترغبين بتعلمه، أو لأي نوع من الأشخاص ترغبين بالتعرّف؟

هل تمتلكين تفضيلاً ما حيال الموجهة المحتملة، (كتحديد العمر، أو نوع الإعاقة، أو الموقع الجغرافي، وغيره)؟

صفي، باقتضاب، لم ترغبين أن تكوني متلقية توجيه؟

يرجى إيراد أية تفاصيل أخرى، قد تظنين أنها ذات صلة. أدرجي أي اهتمامات أو هوايات لديك.

تطوير علاقة توجيهية ناجحة

يتطلب العمل على تنفيذ نموذج توجيهي ناجح، ضرورة إدراك المراحل المختلفة، التي قد تمر فيها كل من الموجهة ومتلقية التوجيه؛ لتتمكني من مساعدتهما عند الضرورة، وفي كتابها أصدقاء في أماكن عالية، تعمل (بوني ماكنزي) على تحديد تلك المراحل بما يلي: (1) المرحلة الانتقالية، (2) مرحلة الإدراك، (3) مرحلة التطوير، و (4) مرحلة إعادة التعريف. وفي حين يتم تناول الكتاب من منظور متلقيات التوجيه، إلا أن تلك المجالات التي تم تحديدها، تتساوى في الأهمية من حيث العلاقة بين الموجهة، ومتلقية التوجيه.

المرحلة الانتقالية

تشير (بوني ماكنزي) إلى أن كل امرأة تشعر، في بعض الأحيان، بأنها لم تحصل على ما ترغب في حياتها، فقد تبدو حياتها الاجتماعية أو عملها "مملين، مُحبطين، يفتقدان التحدي والحافز" (ماكنزي، 1995).

وبصفتنا نساء ذوات إعاقة، فإننا، ولسبب وجيه، نختبر العديد من هذه المشاعر في بعض، إن لم يكن في كل الأحيان. وقد يكون تولي أمور الأسرة و/أو الأصدقاء، والعمل، والدراسة، والعمل التطوعي ومعاناة أكثر من نمط واحد من الإعاقة في أغلب الأحيان، أمراً في غاية الصعوبة، على أقل تقدير! فالعديدات منا ممن يعانين الإعاقة، يعانين من إرهاق مزمن، مما يجعل من الصعب عليهن المحافظة على الالتزام العادي؛ فالشعور بالإرهاق المزمن، يمكن أن يتسبب لنا، وللمحيطين بنا، بامتلاك توقّعات غير واقعية حيال الأمور التي يمكننا تحقيقها. ومن المهم للغاية، أن ندرك حدود طاقاتنا، وأن نعمل على تكييف حياتنا على هذا الأساس. وقد يعني ذلك، وجوب قيامك بتقليص الأنشطة التي لا تعتبر ذات أهمية كبيرة؛ لتوفير طاقاتنا، من أجل استكمال الأخرى، التي تساعدنا على تحقيق الرضى الشخصي.

وقد لا تتمكن البعض منا من الحصول على فرصة عمل؛ فقد تكون إعاقتها قد بلغت حدّ عدم قدرة الموظّفين المحتملين على رؤية المرأة خلف تلك الإعاقة، أو قد نشعر بنقص الثقة بالنفس لدينا لدرجة أننا لا نحاول الحصول على عمل. وبشكل مماثل، فقد تكون حياتنا الأسرية والاجتماعية أيضاً، في حالة من الركود. وباعتبارنا نساء ذوات إعاقة، فقد يكون من الصعب علينا، سواء من الناحية الجسدية أو العقلية، أن نخرج ونلتقي بالآخرين، وقد تتضاءل احتمالات الخروج بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، ممن يعانين من إعاقات تقيد قدراتهن، على القيام بأمور مماثلة. وقد لا نتمكن من استخدام وسائل النقل، وقد نحتاج إلى الاعتماد على آخرين لاصطحابنا خارجاً، أو ربما "لرعايتنا"، ومن ثمّ إعادتنا إلى منازلنا. ومهما كان السبب، فإن معظم النساء ذوات الإعاقة، قد يختبرن المشاعر السلبية في هذه المرحلة التي تدعى بالمرحلة الانتقالية.

وبالاستعانة بحقيبة القيادة والتوجيه هذه، فقد تتمكن العضوات في المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، من تحديد تلك الأهداف والإنجازات، والتي تصبو كل امرأة منهن لتحقيقها. أما بالنسبة للنساء غير الواثقات من مكانهن الحالي، ناهيك عن عدم إدراكهن للوجهة التي قد يسرن نحوها، فقد يكون التمرين الوارد في هذه الحقيبة، بعنوان "إعرفي نفسك"، مفيداً بالنسبة إليهن. أما بالنسبة للنساء اللواتي قمن بتحديد الجانب من حياتهن والذي يرغبن بالعمل على تطويره، فقد يكون التمرين التالي مفيداً بالنسبة إليهن في تحديد الشخص الذي قد يصبح الموجه، أو مساعدة المجموعة في العثور على موجه.

تمرين: تحديد أبرز الأشخاص في حياتك

1. ضعي قائمة تشمل 4-5 أشخاص من الأشخاص الموجودين في حياتك، وممن تشعرين أن بإمكانك التحدث معهم بأريحية. وقد يكون أولئك الأشخاص، أفراداً من الأسرة، أو أصدقاء، أو نساء أخريات في مجموعتك.
2. اختاري من القائمة 2-3 أشخاص، واسألهم عن إمكانية قيامهم بتخصيص بعض الوقت للتحدث معك.
3. قبيل مقابلتهم، ضعي خطة واضحة بشأن ما تودين تحقيقه. وقد يكون هذا أمراً واحداً أو عدداً من الأمور التي ترغبين بتغييرها. ومع ذلك، ضعي باعتبارك أنه في حال كانت خطتك مشوشة أو متشعبة، فقد تكون فرص قدرتك على تحقيق ما تريد بنجاح محدودة.

إن من شأن التمرين أعلاه، مساعدتك على تصنيف الأمور التي تبحثين عنها في علاقة الموجهة أو متلقية التوجيه.

تذكّري:

إن التوجيه يساعد على تعليم النساء مهارات عملية، فضلاً عن مساعدتهن على بناء الثقة بالنفس.

مرحلة الاعتراف

وبمجرد أن تدركي الجزء الذي تودين العمل على تغييره، والذي قد يكون بناء ثقّتك بنفسك، أو تعلّم مهارة جديدة، فسيكون من السهل بالنسبة إليك أو بالنسبة للمنسقة في مجموعتك، البحث عن الموجهة المناسبة، التي من شأنها مساعدتك على تحقيق الهدف الذي تتطلعين إلى تحقيقه.

وعند البحث عن الموجهة، أو متلقيّة التوجيه، فلا بد أن نأخذ باعتبارنا بضع نقاط، وهي:

- تأكدي من أنك تحبين موجهتك/ ومتلقيّة التوجيه. فلا بد للعلاقة بينكما أن تبنى على أساس من الثقة المتبادلة.
- في حال وجد بينكما أي اختلافات ثقافية، تأكدي من أنك تدركين تلك الاختلافات وتعملين على احترامها.
- قومي باختيار أنسب الموجهات/متلقيّات التوجيه للعمل على تطوير، أو تغيير نقطة معينة في حياتك أو عملك.
- قومي باتخاذ القرار بشأن العدد الذي تحتاجينه من الموجهات/ومتلقيّات التوجيه، وتذكّري أن عملية التوجيه تتطلب تكريس الوقت والالتزام، ولذلك لا تعمدي إلى إجهاد نفسك.

مرحلة التطوير

وبمجرد أن تجدي، أو تجد منسقة مجموعتك الموجهة و متلقيّة التوجيه، فمن الضروري أن تقوما بتخصيص الوقت اللازم لمناقشة القضايا والأمور (إن، وجدت)، التي تعني كل واحدة منكن، ومناقشة أي اهتمامات قد تتقاسمانها، إلى جانب مناقشة توقعات كل منكما من برنامج التوجيه.

وقد قامت (بوني ماكنزي) بتحديد 5 مجالات تعتبر هامة بالنسبة لبرنامج التوجيه:

- ❖ أن يكون هناك تقارب، أو محبة بينك وبين الموجهة و متلقيّة التوجيه؛ وفقاً لما جرت مناقشته في "عبارة الإعراف".
- ❖ العمل على بناء العلاقة بينكما، مع إدراك كل منكما للوقت والجهد اللازمين، من أجل بناء علاقة مثمرة للطرفين.
- ❖ إدارة مرحلة التطور، مع العمل على تطوير نوع من العلاقة، تتسم بثقة كل منكم بالإخريات واحترامهن. وللقيام بذلك، فقد يتطلب الأمر، في بعض من الأحيان، تقديم كم قليل من المعلومات الإضافية حول نفسك، حين لا تكونين على ما أنت عليه في العادة، لكن تذكّري ألا تقومي إلا بالأمور التي تشعرين بالارتياح حيالها.
- ❖ خذي المسؤولية عن الجزء الخاص بك من هذه العلاقة، فكّري بالأمور الجيدة والسيئة التي قد تضيفينها لتلك العلاقة التوجيهية. تذكّري أن تقوما بمتابعة أي التزامات قمتما بها كلّ تجاه الأخرى.
- ❖ تشاركا بالطموحات والأهداف الداخلية، وكونا على استعداد لتقاسم طموحاتكما وأهدافكما الشخصية. ومرةً أخرى، تقاسمي فقط تلك الأمور التي تشعرين وشريكتك في تلك العلاقة التوجيهية بالارتياح حيالها.

مرحلة إعادة التعريف

تمثّل مرحلة إعادة التعريف، العملية أو المرحلة النهائية في العلاقة التوجيهية. ولا بد للهدف الذي كانت تعمل عليه الموجهة و متلقيّة التوجيه أن يتحقق بنجاح، وسيكون هذا الوقت الملائم لمناقشة وجوب تغيير، أو إنهاء تلك العلاقة التوجيهية.

بالنسبة للعلاقات التوجيهية التي تم تأسيسها على أساس الدور غير الرسمي، فسيأتي وقت حين تتغير فيه تلك العلاقة، ما بين الموجهة و متلقيّة التوجيه. وقد تكون متلقيّة التوجيه، قد عملت على اكتساب نفس المهارات والثقة بالنفس التي تمتلكها الموجهة، وبكلمات أخرى، فعوضاً عن كون العلاقة بينهما علاقة مُدرّسة أو تلميذة، فقد تكونان على نفس المستوى. وغالباً ما تتغير علاقات التوجيه التي تبدأ بكونها علاقات رسمية أو غير رسمية لتصبح علاقات صداقة، كون الشريكتين في تلك العلاقة على نفس القدر من المساواة. وبشكل مماثل، فقد يعمد الطرفان إلى إنهاء العلاقة والذهاب في حال سبيلهما، بعد أن تم تحقيق الأهداف التي تم أجلها تأسيس تلك العلاقة التوجيهية. وفي حال كانت العلاقة التوجيهية ناجحة، فقد تعمل الموجهة على تقديم المساعدة لمتلقيّة التوجيه حينما، وإذا رغبت الأخيرة بأن تصبح موجهة.

وفي حال عدم نجاح العلاقة بين الموجهة ومتلقيه التوجيه، في أي مرحلة من مراحل تلك العلاقة، فمن الضروري أن يتم التحدث إلى منسقة المجموعة، أو الاتصال بالمكتب الوطني للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).

فوائد التوجيه

تعد فوائد التوجيه متعددة، فوجود التخطيط الجيد للبرنامج، وتلقي الدعم من قبل جميع الأشخاص، سيمثلان نجاحاً باهراً له. وفي مثل هذه الحالة، لن تقتصر الفائدة من العلاقة التوجيهية على شعور الأشخاص المشاركين فيها فقط بإحساس بتحقيق الإنجازات، إنما سيتعدى الأمر ذلك ليشمل المجموعة ككل، والتي ستستفيد هي الأخرى بطرق عديدة. ومع ازدياد خبرة النساء في عملية تحديد القضايا، وعقد المشاورات والمناقشات بينهن، وتطبيق الإجراءات الإيجابية، فإن المجموعة ككل ستكتسب المعرفة، والخبرة والحكمة أيضاً. ومن خلال العمل على تعزيز وجود بيئة آمنة؛ حيث يمكن للنساء ذوات الإعاقة تحقيق إمكاناتهن، فإن المجموعة ستعمل على استقطاب المزيد من العضوات اللاتي يرغبن بخوض المعركة.

أما فوائد المشاركة في برنامج توجيهي بالنسبة للموجهات، فتشمل:

- التأكيد من جديد على معرفتهن، وخبرتهن ومهارتهن المهنية.
- فرصة تقاسم تلك المعرفة، والخبرة والمهارات مع نسوة أخريات ذوات إعاقة.
- فرصة المساهمة في توجه المؤسسة نحو تحقيق المنفعة لجميع النساء ذوات الإعاقة.
- فرصة إكتساب فهم لوجهات النظر والاهتمامات المختلفة.
- فرصة مشاركة امرأة أخرى بالفوائد الجوهرية، والمعرفة والخبرات التي اكتسبتها خلال رحلة حياتها.

تشمل الفوائد التي قد تحصل عليها متلقيّة التوجيه من البرنامج التوجيهي كلاً مما يلي:

- اكتساب الخبرة والثقة ذات الصلة؛ لتتمكن من العمل مع اللجان الجهات العاملة مع المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).
- الثقة بالنفس؛ والتي يمكن العمل على تعزيزها من قبل شخص يبدي الاهتمام، ويمتلك الثقة حيال مقدرة متلقيّة التوجيه على تحقيق كامل إمكاناتها.
- الإرشاد؛ أي إدراك إمكانية اكتساب تلك المهارات التي قد بدت مستحيلة الاكتساب.
- الدعم، معرفة وجود شخص يعمل على تقديم العون والمساعدة.
- المساعدة؛ أن تدركي، كمتلقيّة للتوجيه، أنك قد اكتسبتِ الحق في طرح الأسئلة، والتي ستعمل الموجهة على الإجابة عليها بكل ما أوتيت من قدرة.

تحديد الأخطاء والعمل على تصويبها

لقد تم إدراج الجداول التالية من أجل النساء المشاركات في برنامج للتوجيه، جنباً إلى جنب مع منسقة المجموعة؛ ليتمكن من تحديد أي من المخاطر والصعوبات المحتملة، والتي قد تظهر جنباً إلى جنب مع الحلول الممكنة من أجل تجاوزها.

المشكلة	السبب المحتمل	الحل المحتمل
عدم المقدرة على فهم مفهوم برنامج التوجيه.	غياب التفسير الوافي، أو عدم فهم المقصود بالتوجيه.	تخصيص الوقت الكافي للقيام بعملية التخطيط، وفي حال وجود أي شك، العمل على مناقشة ذلك مع منسقة مجموعتك أو الاتصال مع المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).
قد تبدو الموجهة أو متلقيّة التوجيه مثبّطة أو سلبية	لم يتم إيصـال غرض البرنامج وفوائده بشكل فعال.	مراجعة الطريقة التي تحدثت بها مجموعتك عن برنامج التوجيه.
عدم تحقيق برنامج التوجيه لأي نجاح.	وجود توقعات غير واقعية. تقييم المشروع بوقت مبكر. عدم ارتباط البرنامج بأهداف "قابلة للتنفيذ". عدم دعوة الموجهات المحتملات ليكون جزءاً من العملية.	إعادة النظر في السبب من وراء البرنامج. المحافظة على البرنامج صغيراً، ومراجعة وإجراء جميع التعديلات اللازمة. التوجه للمشاركين الملائمين/والنقدم منهم/ودعوتهم.
عدم نجاح عملية المطابقة أو التوافق بين الموجهة ومتلقيّة التوجيه.	وجود عملية غير فعالة للتقييم. إساءة فهم دور وعملية التوجيه. نشوء تضارب في الشخصيات بين الموجهة ومتلقيّة التوجيه.	مراجعة نماذج الطلبات وإعادة دراستها. إعادة النظر في عملية ملاءمة الشريكتين. طلب المساعدة من المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA.
عدم إدراك الموجهات لحدودهن المرسومة، وتماديهن في ممارسة السيطرة.	عدم شرح دور الموجهة وتفسيره بالشكل الوافي والفعال. وجود مشكلة في عملية "المطابقة". سوء التواصل أو ضعف ترويج البرنامج.	فحص الطريقة التي عملت فيها مجموعتكم على مناقشة المشروع. تغيير الطريقة المستخدمة في مطابقة الطرفين.
عدم رضـى الموجهة ومتلقيّة التوجيه.	عدم قيام الموجهة ومتلقيّة التوجيه بالتعبير بوضوح عن أهدافهن. عدم ملاءمة الطريقة التي تمت من خلالها المطابقة بين متلقيّة التوجيه والموجهة	تشجيع الموجهة ومتلقيّة التوجيه على مناقشة المشكلة. إعادة تقييم عملية المطابقة. إعادة عملية المطابقة مع موجهة ومتلقيّة توجيه مختلفتين.
اعتماد متلقيّات التوجيه إلى حد بعيد على الموجهة.	عدم قيام الموجهة بتشجيع متلقيّات التوجيه على العمل مع أشخاص آخرين. عدم فهم عملية التوجيه.	تشجيع متلقيّات التوجيه على البحث عن أشخاص آخرين لمساعدتهن. التأكد من أن الموجهة ومتلقيّة التوجيه تدركان الأدوار المناطة بهما بشكل كامل.

المصدر: دليل التوجيه: سلطة التدريب الوطنية الأسترالية 1996

وعلى الرغم من أن هذه الجداول شاملة إلى حدّ ما، إلا أنها لم تتناول جميع المشاكل التي قد تتم مواجهتها.

مثال

قد تنشأ المشاكل في حال عدم معرفة إحدى النساء أو كليهما طريقة التعاطي مع الانتقاد. وإن كان هذا هو الحال، فقد تنظر منسقة المجموعة في السبل التي يتم من خلالها تقديم التدريب، أو المشورة لكل من الموجهة، ومتلقيّة التوجيه/ أو لإحداهن، حول كيفية تحويل الانتقاد إلى عملية بناءة.

ولكي يكون التوجيه ناجحاً حقاً، فعلى كل مجموعة أن تتحمل المسؤولية الكاملة عن البرنامج، كما أنه يتحتم على المجموعة استهداف تعيين منسقة للإشراف على البرنامج، وحسبما جرى شرحه سابقاً، فستكون المنظمة هي المسؤولة عن المطابقة ما بين الموجهة ومتلقيّة التوجيه – أخذاً باعتبارها المهارات المحددة، والأهداف وشخصية كل منهما. ولا بد من أن تشعر الموجهة ومتلقيّة التوجيه بالارتياح حيال التوجه إلى المنظمة، في حال نشأت لديهن أية تساؤلات حول البرنامج، أو إن كان لديهن أية مشكلات. وفي حين قد تلعب المنظمة دور الوسيطة أو الميسرة (أنظر *إدارة الصراع*)، إلا أنه من الحيوي أن تقوم بدعوة المجموعة بأكملها لطلب المساعدة، والدعم والإرشاد. ومع وجود الدعم الموحد من قبل جميع أفراد المجموعة، فإن العلاقة ما بين الموجهة/متلقيّة التوجيه ستكون حتماً علاقة ناجحة، كما يمكن العمل، وبشكل سريع، على فرز جميع المشكلات الناشئة.

المصادر

➤ قراءات إضافية

- التوجيه
- تقدير الذات
- الجزم
- التمكين والمشاركة

➤ مواقع على شبكة الإنترنت

- التوجيه
- تقدير الذات
- الجزم
- الخطابة العامة
- حقوق الإنسان

قراءات إضافية

التوجيه

- سلطة التدريب الوطنية الأسترالية (1996). "دليل التوجيه"، لجنة تطوير الكادر الوطني، فيكتوريا، أستراليا.
- كاروثرز، آي. (1993)؛ مبادئ التوجيه وممارساته في عودة التوجيه: استراتيجيات للتعلم في مكان العمل؛ تنقيح بي. كالدويل وإف. كارتر؛ فالمر، لندن.
- كلاتربك، دي. (1987)؛ كل منا يحتاج إلى موجه: كيف تعزز الموهبة داخل المؤسسة؛ معهد إدارة شؤون الموظفين، لندن.
- جاكسون، سي. (1993)؛ خيارات التوجيه بالنسبة للأفراد والمؤسسات؛ المجلة الدولية لإدارة الحياة المهنية، الطبعة 5 (1).
- كرام، كيه. إل. (1983)؛ مراحل في علاقة الموجه؛ مجلة أكاديمية الإدارة، العدد 26، الصفحات 608-625.
- لوري، جيه. (1987)؛ كيف تؤسس برنامج توجيه؛ مجلة التنمية والتدريب؛ العدد 41، (3)؛ الصفحات 25-27.
- ماك كين، سي، وبيرك. آر. (1990)؛ علاقات التوجيه في المؤسسات – قضايا، واستراتيجيات وآفاق للنساء؛ مجلة تطوير الإدارة، الطبعة 8، (6)؛ الصفحات 33-42.
- ماكغزي، بوني سي. (1995). "أصدقاء في أماكن عالية: كيف تحققين طموحاتك، وأهدافك وإمكاناتك بمساعدة الموجهة"، شركة الأعمال التجارية والنشر المهني، سيدني، أستراليا.
- نوي، آريه (1988) المرأة والتوجيه: أجندة من أجل المراجعة والبحث؛ مجلة أكاديمية الإدارة، الطبعة 13، الصفحات 65-78.
- سكت، جيه إيه طبعة العام (1996). "العيش بسخاء: النساء توجّهن النساء". شركة أرتيمس للنشر المساهمة الخاصة المحدودة، ميلبورن، فيكتوريا، أستراليا.
- سيرجمان-بك، إل. إم. (1994) الشبكة والتوجيه: دليل المرأة؛ الناشر بايتاكوس، لندن.
- شيا، جي. إف. (1992) التوجيه – دليل الأساسيات؛ كوغان بيج، لندن.

تقدير الذات

- آلان، كيلين (1998)؛ "الغذاء، والبدن والمشاعر: دليل البرامح"، دائرة المجتمع والخدمات الصحية، تاسمانيا، أستراليا.
- كاش، توماس إف (1997)؛ "كتاب عمل صورة الجسد"، شركة نيو هاربنغر للنشر، أوكلاند، كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية.
- غيلبيراند، إيلين وموسلي، جيني (1995)؛ من تجربت تفوز"، طباعة الناشرين هاربر كولينز، المملكة المتحدة.
- كيرنير، جوان ومويرا، راينر (1999)؛ "كُتِبَ سلطة النساء"، فاكنج، مكتبة بينغوين أستراليا، فيكتوريا، أستراليا.
- لوت لين، كينتز، ماريلين ماتوليتش وويست، درو (1993)؛ أن تعرفني يعني أن تحبني"، المطبعة العملية، كاليفورنيا، الولايات المتحدة.

الجزم

ويليس، ليز وديسلي، جيني (1990)؛ "منصة الوثب: كتاب عمل تطوير النساء"، مطبعة هوثورن، المملكة المتحدة.

التمكين والمشاركة

لابونت، آر. (1990)؛ "التمكين: ملاحظات حول الأبعاد المهنية والمجتمعية"، المراجعة الكندية للسياسات الاجتماعية، العدد 26، الصفحات 64-75.

فولود، ديبورا، هودج، مارغو وستانزل، جيني (1993) "مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة. التقرير الأول: دعم التمكين، تطوير المشاركة"، المجلس الاستشاري للإعاقة في أستراليا، أستراليا.

ماك نمارا، سي، بينك، إم، غروس، جيه، لوري، دي، ماك نمارات، آر ونوغتين جي (1993) "مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة، التقرير الثاني: دور المستهلكين في تحسين نوعية الخدمات في الخدمات الأسترالية للإعاقة"، المجلس الاستشاري للإعاقة في أستراليا

مواقع على شبكة الإنترنت

التوجيه

إرشادات حول التوجيه بالنسبة للنساء

<http://adminwww.flinders.edu.au/WomensInfo/mentoring.html>

يحتوي على معلومات حول التوجيه، وفوائد التوجيه، والنماذج، والتجارب الشخصية في التوجيه، وما إلى ذلك.

منتدى الموجهات

<http://www.mentorsforum.co.uk/>

موقع "عام" حول التوجيه، ويشمل المنشورات، ونشرات المعلومات المتعلقة بالتوجيه. أدوات للتوجيه، وصلات، آخر الأخبار، التوجيه ضمن البيانات المختلفة، مجموعات المناقشة والمزيد من ذلك. ويشتمل الموقع أيضاً على دراسات للحالات الفردية.

معلومات حول التوجيه

<http://www.teachermentors.com/MCenter%20Site/MCategoryList.html>

على الرغم من أنه تم تطوير هذا الموقع للمعلمين، إلا أنه يشمل قدراً كبيراً من المعلومات التي تتعلق عموماً بالتوجيه، فضلاً عن توفير وصلات لمواقع وموارد أخرى.

تقدير الذات

ما مدى قوة صورتك الذاتية؟

<http://www.womensmedia.com/seminar-self-image.html>

يوفر هذا الموقع معلومات حول التقدير السلبي والإيجابي للذات، بما في ذلك كيفية استخدام التأكيدات لتحسين تقدير الذات.

تعزيز تقدير الذات

http://www.womens-health.com/PersonalDevelopment/se_idx.html

يوفر هذا الموقع معلومات حول التقدير العالي والمتدني للذات، وأثر التقدير المتدني للذات، والخطوات التي يمكنك اتخاذها لتعزيز تقديرك الذاتي وثقتك بنفسك.

الأشخاص ذوو الإعاقة في عملية التنمية الدولية

<http://www.independentliving.org>

صورة الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديرهم للذات – وكذلك التشريعات.

الدّامج – طبعة 2 – عدد 1

<http://www.dpa.org.sg/DPA/publication/dpavol2issue1/p18.htm>

مقالة من إعداد (إيرين فيكا) حول تقدير الذات، الإعاقة والحياة الجنسية.

السلطة، والسيطرة، والثقة والشجاعة.

<http://www.independentliving.org/LibArt/Leone97.html>

مقالة من إعداد (جين ليون) حول الثقة، وتقدير الذات والتمكين فيما يتعلق بالإعاقة.

الجزم

Helpful Hints For Assertive Behaviour

أفكار مفيدة حول السلوك الجازم

<http://www.hsc.edu/stu/counseling/selfhelp/assert.html>

يوفر هذا الموقع معلومات حول عدد من الإستراتيجيات التي يمكنك استخدامها لتصبحي أكثر جزمًا.

ما المقصود بكون المرء جازماً؟

<http://www.utexas.edu/student/cmhc/assertindex.html>

يوفر هذا الموقع تعريفات؛ وقوائم تحقّق، ومعلومات حول الاختلافات ما بين السلوك الجازم والعدواني، وتعلّم المرء كيف يصبح جازماً، فضلاً عن إدراج موارد المعلومات.

الخطابة العامة

مؤسسة توستماسترز Toastmasters

<http://www.toastmasters.org.au/>

تتمثّل رسالة مؤسسة توستماسترز في توفير بيئة تعلّم داعمة وإيجابية بشكل متبادل، حيث يمتلك كل عضو فيها فرصة تطوير مهارات التواصل والقيادة الخاصة به، والتي بدورها، ستعمل على تعزيز الثقة بالنفس والنماء على الصعيد الشخصي، ويوفر الموقع معلومات حول النوادي التابعة لمؤسسة توستماسترز، والخطابة العامة، والأخبار والأحداث، ومعلومات الاتصال بالمؤسسة وغيرها المزيد.

نادي البينغوين Penguin (البطريق) في أستراليا

<http://www.thepenguinclub.asn.au/>

إن نادي البينغوين (البطريق) هو نادٍ تدريبي يساعد النساء على تطوير مهاراتهم في مجال التواصل والثقة بالنفس. وتعمل المجموعات التابعة للنادي، والتي تنتشر في جميع أرجاء أستراليا، على مساعدة النساء على تطوير مهارات الخطابة العامة، ورئاسة وإجراءات الاجتماعات. ويوفر هذا الموقع معلومات حول النادي، إضافة إلى توفير معلومات الاتصال مع المجموعات في جميع أنحاء أستراليا.

مؤسسة روستروم Rostrum (منبر الخطابة)

<http://www.rostrum.asn.au/>

تعمل المجموعات التابعة لمؤسسة روستروم، (والتي تعني منبر الخطابة) في مختلف أنحاء أستراليا على مساعدة الأشخاص على تطوير مهاراتهم في مجال الخطابة العامة، ورئاسة الاجتماعات. ويعمل الأعضاء على تطوير مهاراتهم ضمن بيئة النادي الداعمة، وإحراز التقدم كلاً ضمن وتيرته الخاصة. إن مؤسسة روستروم هي مؤسسة تركز على تطوير الأعضاء على الصعيد الشخصي، وترحب المؤسسة بجميع الأشخاص، ومن جميع الخلفيات. أما معلومات الاتصال مع المجموعات في أستراليا، فهي متوفرة أيضاً ضمن هذا الموقع.

<http://www.cybernetik.com.au/chp2excpt.html>

يتم من خلال هذا الموقع، تناول المخاوف المشتركة للأشخاص حيال الخطابة العامة، وسبل التغلب عليها.

حقوق الإنسان

مفوضية حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص

<http://www.hreoc.gov.au/>

يوفر هذا الموقع مجموعة كبيرة من المعلومات، حول مجال حقوق الإنسان، بما في ذلك: حقوق الإعاقة، والتمييز على أساس نوع الجنس، وحقوق الإنسان، والتمييز العنصري، والعدالة الاجتماعية. كما يشمل هذا الموقع أيضاً، قسمًا مفيداً بعنوان "حقوق الإنسان مُفسّرة"، والذي يتضمن أيضاً، معلومات حول التزامات أستراليا فيما يخص الصكوك الدولية.

المركز الأسترالي لمعلومات حقوق الإنسان (AHRIC)

<http://www.austlii.edu.au/au/other/ahric/index.html>

يهدف المركز الأسترالي لمعلومات حقوق الإنسان، (AHRIC) إلى زيادة مستوى الوعي العام حول معايير حقوق الإنسان، وإجراءاتها، والقضايا المرتبطة بها، ضمن منطقة آسيا- المحيط الهادئ. أما الموقع الإلكتروني الخاص بالمركز الأسترالي لمعلومات حقوق الإنسان، فيوفر ما يلي: مركز توثيقي، قاعدة بيانات منشورة على شبكة الإنترنت، أبحاث ومنشورات، أنشطة تعليمية، وخدمات استشارة فنية.

القسم الرابع: المجموعات

➤ الشروع بالعمل – تشكيل مجموعة

- التشبيك
- بناء المجموعة
- تجنيد الأعضاء
- نماذج الإدارة
- مسؤوليات لجنة الإدارة

➤ إجعلي مجموعتك تعمل معاً

- عقد الاجتماعات
- جداول الأعمال
- محاضر الاجتماعات
- كيف تُقَيِّمين اجتماعاتك
- عملية صنع القرار
- إدارة الصراع
- التفاوض والوساطة
- الاعتراف بالتنوع ضمن المجموعة

➤ إضفاء طابع الرسمية على مجموعتك

- التأسيس
- الرعاية
- الإعفاء الضريبي

- حفظ السجلات
- الدعاية والضغط والتأثير
- المحافظة على استمرارية مجموعتك
- المصادر

"يكون إحراز التقدم دائماً

بسبب أناس

غير منطقيين، لأن

المنطقيين منهم

يريدون استخدام

النظام الداخلي كما هو، وليس العمل

على تغييره."

الشروع بالعمل – تشكيل مجموعة

يأتي تشكّل العديد من المؤسسات المجتمعية، كنتيجة لوجود عدد قليل من الأشخاص، ممن يدركون وجود حاجة، أو قضية ما في مجتمعهم المحلي، ويقررون العمل على تشكيل مجموعة، لمحاولة تناول تلك القضية، ومعالجتها. وقد تطرقنا في وقت سابق من هذه الحقبة، إلى السبب وراء أهمية قيام النساء ذوات الإعاقة بالعمل جنباً إلى جنب، ضمن مجموعات. لذا، دعونا نستذكر بعضاً من تلك الأسباب:

- تطوير مهارات القيادة والممارسة.
- تلقي الدعم الشخصي والتفهم.
- تقاسم التجارب والقضايا الشخصية.
- العمل نحو تحقيق الأهداف الشخصية والجماعية.
- تطوير القوة الشخصية والجماعية.
- زيادة مستوى تقدير الذات والثقة بالنفس.
- العمل على القضايا والشواغل المشتركة.
- إحداث تغييرات إيجابية لصالح النساء ذوات الإعاقة.

بمجرد أن تقومي باتخاذ قرار تشكيل مجموعة من النساء ذوات الإعاقة في منطقتك المحلية، من الضروري أن تجري بعض البحوث الأساسية وأن تحصلي على دعم الآخرين، لما تحاولين العمل على تحقيقه.

التشبيك

الحصول على دعم الآخرين

لعل الانطلاق في بحوثك الأساسية حول خلفيات الأمور؛ بالتحدث إلى الآخرين حول ما تحاولين القيام بتحقيقه، يعتبر فكرةً حسنة. أصغي لما يقول الآخرون، وافحصي مدى مشاركتهم إيالك اهتماماتك. فالأشخاص الذين يشاركونك نفس الاهتمامات، هم على الأرجح سيعرفون أشخاص آخرين على قدر مماثل من الاهتمام، وسيعملون على تمكينك من الاتصال بهم. قومي بالتحدث إلى أكبر عدد ممكن من الأشخاص، واعلمي على حثهم على مساعدتك، لا تخشي طلب الحصول على المساعدة والدعم.

وتشمل بعض المقترحات لبحوثك الأساسية حول خلفيات الأمور كلاً مما يلي:

نساء أخريات من ذوات الإعاقة

- قومي بالتحدث إلى نساء أخريات من ذوات الإعاقة. هل ينظرون لاحتياجاتهم والقضايا ذات الاهتمام بالنسبة إليهم بنفس الطريقة التي تتظرين بها أنتِ إلى مثل تلك الأمور؟

- إسألين عما يلزم القيام به حسب اعتقادهن، إديهن للمشاركة.

- أدرسي فكرة إجراء مسح في مجتمعك المحلي. ومن الممكن أن يعمل الطلاب الذين يدرسون مواضيع، كالرعاية الاجتماعية، والخدمة الاجتماعية، وعلم الاجتماع، أو علم النفس، على مساعدتك في تنفيذ مثل هذا النوع من العمل.

المؤسسات والمجموعات المجتمعية

- قومي بالتحدث إلى أشخاص من مؤسسات مجتمعية محلية أخرى، أخبرهم عما تحاولين القيام بإنجازه، إطلبي منهم تقديم المساعدة والدعم.

- أما المجموعات التي يمكنك التوجّه إليها، فتشمل: الكنائس المحلية، والنوادي الخدمائية كنادي روتاري، ونوادي أبكس (القمة) أو نوادي ليونز (الأسود)، ومراكز الأحياء المحلية، ومراكز الصحة المجتمعية، ومراكز صحة المرأة، والمؤسسات المعنية بذوي الإعاقة، والمؤسسات التي تقدم خدمات الدعم والمناصرة، ومجلس الخدمات الاجتماعية، وهلمّ جزاً.

- وستكون العديد من هذه المجموعات قادرة على توفير المشورة والنصح إليك حيال الشروع، بتشكيل مجموعة. فعلى سبيل المثال، أطلب من مجلس الخدمات الاجتماعية في منطقتك العمل على تزويدك بالمعلومات التي قد تساعدك، كوضع نظام، وإدراج مؤسسة، وما إلى ذلك.

أبرز الأشخاص في مجتمعك المحلي

هناك عدد كبير من الأشخاص البارزين في مجتمعك المحلي، ممن يمكنهم تقديم المساعدة لك:

- إعرف من هم الأعضاء المحليون للبرلمان في منطقتك، (الدولة والكومنويلث)، نظمي عقد لقاء معهم، واشرح لهم ما تحاولين القيام بإنجازه، إسألهم حيال كيفية قيامهم بمساعدتك. إن لدى بعض الأعضاء في البرلمان مكاتب محلية، وقد يكون بإمكانهم مساعدتك، من خلال تقديم بعض الدعم "العيني"، كتصوير النسخ، أو البريد.
- وفي حال وجود مجلس محلي في منطقتك، إعرف من هو حاكم المقاطعة المنتخب؟ (إعرف من هم أعضاء المجلس التشريعي في المدينة)؟ قومي بالاتصال بهم، واشرح لهم ما تقومين بعمله، إطلب منهم تقديم الدعم والمساعدة.
- قومي بالتحدّث إلى أبرز أصحاب المهن، كالأطباء، والعاملين الاجتماعيين، والعاملين في مجال الصحة المجتمعية؛ فقد يكون بإمكان بعض أولئك المهنيين العمل مع المجموعات المجتمعية؛ باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من عملهم.
- قومي بالتحدّث مع أبرز الناشطين في مجتمعك المحلي؛ فعلى سبيل المثال، هل هناك شخص معروف، ويعاني من إعاقة، ويمتلك الخبرة في القضايا المجتمعية؟ هل هناك امرأة محلية، ذات مكانة رفيعة في مجتمعك المحلي؟

الدوائر الحكومية

- يمكن أن تشكل الدوائر الحكومية مصدراً جيداً للمعلومات. قومي بالتحدّث إلى الأشخاص ذوي العلاقة في مثل تلك الدوائر، كوزارة الصحة، ودائرة الخدمات المجتمعية. إسألهم عن كيفية قيامهم بمساعدتك. تقوم بعض الدوائر الحكومية بتوظيف العاملين في مجال التنمية المجتمعية، والذين يمكنهم تقديم المساعدة في تشكيل المجموعات المجتمعية المحلية.
- أطلب من الدوائر الحكومية المعنية الحصول على أي معلومات قد تمتلكها، وباستطاعتها تقديمها إليك. هل تلقّت الدائرة أي تقارير أو وثائق أخرى تتعلق بالنساء ذوات الإعاقة؟ هل قامت الدائرة بإجراء أي بحث يشمل النساء ذوات الإعاقة؟ ما الذي يمكن للدائرة أن تخبرك به حول النساء ذوات الإعاقة في دولتك/مقاطعتك؟
- توجّهي إلى المجلس المحلي في منطقتك، واشرحي له ما تحاولين العمل على تحقيقه؛ فالعديد من المجالس المحلية يكون لديها موظف مسؤول عن التطوير المجتمعي. رتّبي لعقد لقاء مع مسؤول/ة التطوير المجتمعي، واسألهم كيف بإمكانه/ها مساعدتك.

دراسات وإحصائيات

- اتصلي مع المكتبات المحلية في منطقتك، لتفحصي ما إن وجدت لديهم أي دراسات، أو تقارير، حول قضايا تتعلق بالنساء ذوات الإعاقة.

- هنالك العديد من المكتبات التي يمكنك استخدامها، فعلى سبيل المثال، تمتلك العديد من الدوائر الحكومية مكتبات خاصة بها، كوزارة الصحة، ودائرة الخدمات المجتمعية. كما أن الجامعات أيضاً، لديها مكتبات، قد تشمل معلومات مفيدة بالنسبة إليك.
- إسألني مؤسسات مجتمعية أخرى، ما إذا كانت تمتلك أي دراسات، أو تقارير، حول النساء ذوات الإعاقة. وتعدّ أماكن كمراكز الصحة المجتمعية، ومراكز صحة المرأة، وخدمات الإعاقة، وخدمات الدعم والمناصرة، مكاناً جيداً للبدء منه.
- ويشكل الجهاز الأسترالي للإحصاء (ABS)، مصدراً جيداً للمعلومات الإحصائية حول خصائص السكان في منطقتك، ويجب أن تعلمي، أن الحصول على معلومات من الجهاز الأسترالي للإحصاء (ABS)، قد ينطوي على تكلفة مالية معينة.
- أما الأماكن الأخرى، التي قد تحصلين منها على المعلومات الإحصائية، فتشمل: الدوائر الحكومية ذات العلاقة، المجالس المحلية ومؤسسة سيمترلينك Cemterlink.

الإنترنت

- تعتبر شبكة الإنترنت وسيلة جيدة للعثور على المعلومات الأساسية حول خلفية الأمور المرتبطة بمجموعتك.
- استخدمي الشبكة العالمية العنكبوتية، للعثور على معلومات حول النساء ذوات الإعاقة، ألق نظرة على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) على العنوان التالي: <http://www.wwda.org.au>. ويتضمن هذا الموقع الكثير من المعلومات المفيدة حول النساء ذوات الإعاقة في أستراليا.
- يمكنك استخدام مجموعات النقاش عبر البريد الإلكتروني، للبحث عن المعلومات التي تحتاجين إليها. هناك عدد من مجموعات النقاش عبر البريد الإلكتروني المتوفرة على شبكة الإنترنت، والتي تم وضعها للأشخاص ذوي الإعاقة. أنظري قائمة مجموعات النقاش عبر البريد الإلكتروني، والمتعلقة بذوي الإعاقة، والتي يتم إدراجها أيضاً ضمن هذه الحقيبة.

تذكري:

تأكدي من قيامك بتوثيق، وتنظيم وأرشفة كل ما تتوصلين إليه من معلومات، وبالشكل الملائم، في البحث الذي تجريه حول خلفيات الأمور. وستساعدك المعلومات التي توصلت إليها على تكوين صورة أوضح حيال ما تحاولين العمل على تحقيقه، كما ستكون تلك المعلومات ضرورية أيضاً بالنسبة إلى مجموعتك مستقبلاً؛ ولا سيما حين تتقدمين بطلب للحصول على تمويل، إذ أن تلك الطلبات تشمل، في الغالب، قسماً لتقديم المعلومات التي تصف الحاجة إلى وجود مؤسستك.

بناء المجموعة

إذن، لقد عملت على جمع النساء ذوات الإعاقة المعنويات بتشكيل مجموعة، وقمت بإجراء بحثك المتعلق بخلفيات الأمور، كما تلقيت دعم الآخرين لما تقومين به، وستكون الخطوة التالية جمع أفراد مجموعتك، والقيام ببعض التمارين، التي ستساعد على توحيد المجموعة والحصول على موافقتها على ما تحاولين تحقيقه. وبالقيام بذلك، ستمكنين من التعرف على كل امرأة على حدة، بشكل أفضل، كما أنك ستكونين واضحة حيال ما تتمحور مجموعتك حوله.

التمرين الأول: إعرفي نفسك – تمرين للمجموعات

المواد:

لا يوجد

الوقت:

حوالي 15 دقيقة

الهدف:

سيساعد هذا التمرين أفراد المجموعة على التفكير في من هنّ وماذا يكنّ الآن، وفي أهدافهن، ونوعية السيدات اللواتي يردن أن يصبحن مثلهن.

الإجراء:

❖ إجعلي جميع النساء في المجموعة يجلسن على شكل دائرة كبيرة.

❖ أطلبي من النساء في المجموعة أن يغلقن عيونهن، ومن ثم قلّني: "استخدمن مخيلتكن لرسم خارطة طريق وهمية داخل جفونكن. أنتن الآن على الجانب الأيسر من الخريطة، وهذا لا يعني بالضرورة الموقع، إنما أين تقفن في حياتكن، مشاعركن، وإدراككن للذات، وما تشعرن به حيال أجسادكن. وعلى الجانب الأيمن من الخريطة، تقع الوجهة التي تردن الذهاب إليها. المسي تلك المناطق، فكري في نوع الشخص الذي تريدن أن تكوني مثله، والمشاعر التي تريدن أن تشعرن بها حيال نفسك يوماً ما. قد تصادفين في منتصف طريقك العقبات التي تحول دون وصولك للوجهة التي تريدن، إفحصي إمكانية قيامك الآن بأي شيء حيال تلك العقبات، وإن لم يكن هنالك ما يمكنك القيام به حيالها، فلا تحاولي العمل على تغييرها. كوني فقط مدركة لماهية تلك العقبات، وكيفية شعورك حيالها.

❖ التزمي الصمت لمدة 5 دقائق، أو ما يقارب ذلك. أطلبي من المشاركات أن يقمن بفتح عيونهن، توقفي لبرهة؛ لتمكّنيهن من إعادة توجيه أنفسهن.

❖ إسألني ما إن رغبت أية امرأة مشاركة المجموعة بخارطة الطريق التي رسمتها لنفسها.

الغرض:

❖ هل قمت بإدراك أي شيء عن الشخص الذي أنت عليه الآن، أو ما تريدن أن تكوني عليه مستقبلاً؟

❖ كيف كان شعورك حين عملت على التركيز على تلك العقبات؟

التمرين الثاني: تمرين إيه بي سي – التعرف إليك

الأهداف

- التخلص من حدة التوتر لدى المجموعة الجديدة.
- حتّ النساء على البدء بالمشاركة وتقاسم أفكارهن.
- حتّ النساء على التفكير بقضايا المجموعة والأغراض منها.

الإجراء

- توزيع النساء في مجموعات؛ بحيث تتألف كل مجموعة من ثلاث نساء.
- الطلب من كل مجموعة تحديد رمزها؛ لتكون المجموعة (أ)، أو (ب) أو (ج).
- إشرحي للمجموعة أنك ستقدمين لكل شخص في دوره (أ، ب ومن ثم ج) جملة غير مكتملة، وسيكون لديهم حوالي دقيقة واحدة لتقديم الإجابات.
- تقوم المرأة التي تمت تسميتها على أنها (أ) بتقديم إجابتها، ومن ثم (ب) وأخيراً (ج).
- فور منح كل امرأة فرصة تقديم إجابتها، إعملي على تبديل المجموعات، بحيث تنتقل المجموعة (أ) باتجاه عقارب الساعة إلى المجموعة التالية، وتنتقل المجموعة (ب) عكس اتجاه عقارب الساعة، بينما تبقى المجموعة (ج) جالسة في مكانها.
- يتم إعادة هذه العملية بشكل منتظم.
- استمري في هذه العملية، حتى تكون كل امرأة في المجموعة، قد أتمت دورة واحدة حول الغرفة.

العبارات غير المكتملة للمجموعات (أ)، (ب) و(ج)

- (أ) في طريقي لحضور هذا الاجتماع كنت.....
- (ب) أكثر ما كان يقلقني هذا الصباح هو.....
- (ج) إن الأمر الذي بعث في نفسي السرور هذا الصباح كان.....
- (أ) إن ما يميز وجودي مع نساء ذوات إعاقة أخريات هو.....
- (ب) لو كنت أملك مليون دولار، لكنني سأعمل على تحسين الأمور بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة من خلال.....
- (ج) أكثر قضايا النساء ذوات الإعاقة التي أشعر حيالها شعوراً قوياً هي.....
- (أ) إن الأمر الذي يجعل من السهل عليّ المشاركة في مجموعة للنساء ذوات الإعاقة هي.....
- (ب) أكثر ما يشعرني بالاستمتاع حيال كوني في مجموعة هو.....
- (ج) أكثر الأمور التي أبرع بها ضمن المجموعة هو.....

ملاحظة: ليس بالضرورة أن تقومي باستخدام هذه الأسئلة، فبإمكانك وضع الأسئلة الخاصة بك!

مقتبس عن: هيلثوايز تسمانيا 1991

التمرين الثالث: وضع مبادئ المجموعة

سيعمل هذا التمرين على مساعدة مجموعتك على وضع المبادئ، أو "القواعد" الخاصة بالمجموعة، ويعتبر وجود مجموعة من المبادئ المتفق عليها من قبل المجموعة فكرة حسنة، إذ أن ذلك يساعد على تجنب نشوء موقف، يكون فيه بعض الأشخاص مسيطرين، في حين يلتزم آخرون الصمت، أو يتم تجاهلهم وما إلى ذلك.

الإجراء

أطلبي من النساء في المجموعة تحديد جميع الخصائص التي قد تخطر ببالهن، والتي تجعل المجموعة فعالة، دّوني أو سجّلي بطريقة ما جميع الاقتراحات. قد تودّين استخدام الأوراق المنفصلة، أو اللوح أو قد تقومين باستخدام التسجيل الصوتي؛ لتسجيل الاقتراحات على شريط مسجّل.

بعد قيامك بوضع جميع الخصائص المقترحة في قائمة، فقد تقوم المشاركات في المجموعة باختيار الخصائص التي يرغبن بالاحتفاظ بها للمجموعة، وقد تختارين الاحتفاظ بجميعها، أو بالبعض منها فقط.

وفيما يلي مثلاً على بعض مبادئ المجموعة:

- أن تكوني قادرة على أخذ وقت مستقطع في حال احتاجت إحدى عضوات المجموعة لذلك.
- قبول الفروقات الفردية.

- احترام السريّة.
- أن تتمتع بالدعم، وتقومي بطلب المساعدة من الآخرين.
- أن يتم الإصغاء إليك، عوضاً عن جرفك في أفكار الآخرين، أو مشوراتهم.
- أن تتمتع بقدر متكافئ من المشاركة.
- أن تتمتع بالمقدرة على أن تكوني منفتحة، وصادقة حيال شعورك بالخوف، أو الغضب، وما إلى ذلك.

التمرين الرابع: توضيح الغرض من وراء المجموعة

يعدّ هذا التمرين ضرورياً من أجل توحيد مجموعتك، ولا بد أن تكون العبارة التي تشكل نص الغرض عبارة قصيرة، وبسيطة، ومتفق عليها من قبل المجموعة. وينص نص الغرض على ما تحاول المجموعة تحقيقه، كما يرد فيه تحديد واضح للحاجة، أو القضية التي يتم تناولها، والفئة والمنطقة المستهدفتين. وسيمنح نص الغرض المجموعة توجّهاً واضحاً، الأمر الذي سيجعل من مهمة تجنيد أعضاء جدد أمراً أكثر سهولة. وسيعرف الأعضاء الجدد الأمور التي يلزمون أنفسهم بها، كما سيتم التقليل من الصراعات التي تنشأ حول دور وأهداف المجموعة.

أما بعض الأمور التي يشكل وجودها نص غرض جيد، فتشمل ما يلي:

- أن يقدم عبارة نص الغرض توجّهاً واضحاً للمجموعة .
- أن يكون سهل الفهم.
- أن يكون واقعياً.
- أن ينص بوضوح على الفئة المستهدفة.
- أن ينال دعم جميع أفراد المجموعة.

الإجراء: كيفية وضع نص الغرض

الخطوة الأولى: عقد جلسات العصف الفكري لتحديد الغرض

إجعلي مجموعتك تفكر، وتتناقش بما تصبو لتحقيقه، ويمكنك طرح بعض الأسئلة لمساعدة المجموعة في هذا الأمر: من هي فنّتنا المستهدفة؟ ما الذي نريد العمل على تغييره؟ لم نحتاج لوجود مجموعة للنساء ذوات الإعاقة؟ ماذا تريد للنساء ذوات الإعاقة أن يستقذن من المجموعة؟

تأكدي من قيام جميع النساء في المجموعة بتقديم إسهاماتهن، قومي بتسجيل الافتراحات المطروحة. وقد تودين تدوين تلك الاقتراحات على أوراق منفصلة، أو قد ترغبين باستخدام التسجيل الصوتي من أجل تسجيل النشاط.

الخطوة الثانية: إعاءة صياغة الاقتراحات

- أنظري إلى كل اقتراح.

- ما هي المقترحات التي يمكن استبعادها؟ أي المقترحات يجب أن تُبقي؟ تأكدي من حصولك على موافقة الجميع.

- هل يوجد من الاقتراحات المتبقية ما هو مقبول ليشكل نص الغرض؟ هل من الممكن الدمج بينها للخروج بنص الغرض؟

من الضروري أن تتذكّري أنه ليس على مجموعتك أن تخرج بأفضل نص من المرة الأولى؛ إذ يمكن أن يتم العمل دائماً على إعادة صياغة النص في المستقبل.

الخطوة الثالثة: مراجعة نص الغرض

عودي وانظري إلى ما يجعل نص الغرض نصاً جيداً. هل يقدم نصّك المستخدم توجهاً واضحاً؟ هل هو بسيط وواقعي؟ هل يعمل الجميع على دعمه؟

مثال على ما قد يبدو عليه نص الغرض:

"يُكمن الغرض من وراء (اسم المجموعة) في تقديم الدعم والمعلومات للنساء ذوات الإعاقة؛ من أجل تمكينهن من السيطرة على حياتهن."

المصدر: مقتبس عن: التخطيط والتقييم الذاتي في مجموعات المجتمع المحلي 1991.

تجنيد الأعضاء

بمجرد انتهائك من تحديد الحاجة إلى وجود مجموعتك، وقيامك بالبحث في الخلفيات، وتوضيح الغرض، فسيكون النظر في السبل التي ستعملين من خلالها على تجنيد الأعضاء واستقطاب عدد أكبر من النساء من ذوات الإعاقة للمشاركة فكرة حسنة، وقد تكونين تمكنت أصلاً من تجنيد بعض الأعضاء الجدد في خضم عملية البحث في الخلفيات. وفيما يلي بعض الأفكار، حول كيفية قيامك باستقطاب أعضاء جدد:

- أعدّي كتيباً، أو نشرةً إعلامية حول مجموعتك، واعلمي على توزيعها على المؤسسات وغيرها من النقاط الرئيسية في المجتمع المحلي؛ كمراكز الصحة المجتمعية، والمؤسسات المعنية بذوي الإعاقة، والخدمات النسوية، وعيادات الأطباء، ومراكز التسوق، وشركات سيارات الأجرة، وشركات توصيل الوجبات، وخدمات التمريض المجتمعي، ومكاتب سنترلينك، ومكاتب الرعاية الطبية وغيرها.
- أطلبي من المؤسسات الأخرى، أن تعمل على الإعلان عن مجموعتك ضمن نشراتها الإخبارية. وقد توافق بعض المؤسسات، على تضمين الكتيب الخاص بك، ضمن رسائلها الإلكترونية المرسلة إلى أعضائها.
- توجّهي إلى نساء أخريات من ذوات الإعاقة، ووجّهي إليهن دعوة الانضمام إلى مجموعتك، أطلبي من الجهات الخدمانية والمؤسسات الأخرى، أن تعمل على نقل المعلومات حول مجموعتك إلى النساء ذوات الإعاقة، ممن يستفدون من خدماتها. وتعمل العديد من المؤسسات المتخصصة، على إصدار نشرة إخبارية، والتي يمكنك الوصول إليها من خلال تقديم إعلان.
- قومي بالاتصال مع المحطة الإذاعية المحلية في منطقتك؛ فالعديد من تلك المحطات توفر فقرة مجانية للخدمات المجتمعية. ويمكنك العمل على نشر الدعاية لمجموعتك، ضمن هذه الفقرة.
- أكتبي رسالة موجهة إلى رئيس تحرير الصحيفة في منطقتك، وافحصي إمكانية وجود صحفي، يقوم بإعداد التقارير حول قضايا الإعاقة، أو قضايا المرأة. إفحصي إمكانية قيام الصحيفة بنشر مقالة حول مجموعتك.
- أعدّي بياناً صحفياً حول مجموعتك، وأرسله إلى الصحيفة المحلية، ومحطات الإذاعة والتلفزة.
- إعتدي اجتماعاً عاماً أو حدثاً على صعيد المجتمع، واستخدمي وسائل الإعلام للإعلان عن ذلك الحدث.
- اتّصلي مع العضو المحلي للبرلمان في منطقتك، واسأليه/ها حول كيفية مساعدتك في نشر المعلومات المتعلقة بمجموعتك.
- استخدمي شبكة الإنترنت، من أجل نشر المعلومات حول مجموعتك، وكذلك خدمة البريد الإلكتروني؛ من أجل إرسال المعلومات المتعلقة بمجموعتك إلى مؤسسات أخرى. قومي بالإعلان عن مجموعتك، من خلال استخدام قوائم البريد الإلكتروني، ولا سيما تلك المكرّسة لقضايا الإعاقة و/أو المرأة.

نماذج الإدارة - كيف ستقوم مجموعتك بالعمل؟

بمجرد أن تقومي بتأسيس مجموعتك، فلا بد لك من اتخاذ القرار بشأن كيفية عمل تلك المجموعة؛ كيف ستقوم باتخاذ القرارات؟ ومن سيكون مسؤولاً عن بعض المهام المحددة؟ وهل سيتم عقد الاجتماعات المنتظمة؟ وما إلى ذلك. وهناك "نموذجان" رئيسان قد تقوم مجموعتك باستخدامهما، للتأكد من أن المجموعة تعمل بشكل فعال: نموذج لجنة الإدارة، ونموذج الإدارة الجماعية. دعونا نلقي نظرة على هذين النموذجين لرؤية كيفية عمل كل منهما.

النموذج الأول: لجنة الإدارة المجتمعية

يشكل هذا النموذج الشائع بالنسبة للمؤسسات التي تم إدراجها كجمعيات. ومع ذلك، فلن يتحتم عليك أن تكوني مدرجة، لكي تتمكني من استخدام هذا النموذج المحدد من الإدارة. أما الملامح الرئيسية لهذا النموذج فتشمل:

- أن تتخذ المؤسسة من المجتمع المحلي قاعدة لها، من خلال عضوية مشكّلة من أعضاء من المجتمع المحلي (أي: النساء ذوات الإعاقة).
- أن تمتلك المؤسسة نظاماً يرد فيه تحديد أهدافها وقواعدها.
- أن تكون لجنة الإدارة منتخبة من قبل الأعضاء، وقابلة للمساءلة من قبلهم.

عادةً ما يتم تحديد تشكيل لجنة للإدارة ضمن نظام المؤسسة أو قواعدها. وتتألف تلك اللجنة في الغالب، من عدد من الأعضاء، يتراوح ما بين سبع إلى إحدى عشرة عضواً، وتشمل: الرئيس، ونائب الرئيس، وأمين الصندوق، والسكرتير، وأعضاء تنفيذيين غيرهم. وعادة ما يتم انتخاب أعضاء لجنة الإدارة كل عام خلال انعقاد الاجتماع السنوي العام للمؤسسة، بيد أنه من الممكن تعيينهم من قبل اللجنة؛ لإشغال أية شواغر وظيفية خلال العام.

النموذج الثاني: التعاونيات

يكمّن الفرق الرئيسي بين لجنة الإدارة التعاونية والمجتمعية، في كون النظام الداخلي، أو القواعد الخاصة بالأولى تمنح المسؤولية إلى مجموعة غير رسمية، بدلاً من منحها إلى لجنة إدارة ذات هيكلية رسمية. وكما في النموذج السابق، فإن لجان الإدارة التعاونية قد يكون تم إدراجها، وقد لا يكون. وفي حال تم إدراجها، فهي تظل عادةً مدرجة تحت قانون تأسيس الجمعيات، وتخضع لنفس الالتزامات، كالتالي لسواها من الجمعيات المدرجة.

أما خصائص التعاونيات، فتشمل التالي:

- يتم إدارة التعاونيات من قبل أعضاء المؤسسة، ولا وجود للجنة تكون مخولة رسمياً بممارسة نفوذ الإدارة، وبدلاً من ذلك، يشارك جميع أعضائها، على قدم المساواة، في عملية صنع القرار، وهذا ما يشكل الميزة الرئيسية للتعاونيات.
- وقد تتفاوت التعاونيات، من حيث تركيبة العضوية فيها؛ فتعاونية العمال، ستشمل في عضويتها العاملين ضمن المؤسسة فقط. أما التعاونية المجتمعية، فقد تشمل العاملين فيها، وأعضاء من مجموعات، تمتلك فكراً مماثلاً، وأشخاص من ذوي الخبرة ذات العلاقة، وعملاء وأفراد آخرين من الجمهور المعني، أو أي مزيج من هذه المجموعات.

- قد تركز التعاونيات على التناوب في المهام؛ حيث يُمنح جميع الموظفين في المؤسسة، فرصة تعلّم الوظائف المختلفة في تلك المؤسسة. وهذا لا يعني عدم وجود مختصين، بل قيامهم بمساعدة أفراد الطاقم الآخرين، على تعلّم مهارات جديدة. وبالرغم من أن التعاونيات تمتلك نفس المسؤوليات، كذلك التي تمتلكها المجموعات في لجان الإدارة المجتمعية، إلا أن تلك المسؤوليات، لا تكون مربوطة بمنصب الرئيس، وأمين الصندوق، والسكرتير، وغيرهم.

الإدارة في التعاونيات

يتم، في الغالب، اتخاذ القرار حيال القضايا المتعلقة بالإدارة، ضمن انعقاد اجتماعات جماعية. وغالباً ما تعقد مثل هذه الاجتماعات بشكل أسبوعي، ويتم تشجيع جميع أعضاء التعاونية على حضور تلك الاجتماعات. وقد توكل المهام المرتبطة بالاجتماع، كأعداد جدول الأعمال، وترأس الاجتماع، وتدوين المحاضر إلى أشخاص مختلفين على أساس التناوب.

ويمكن إشراك جميع أعضاء التعاونية في عملية صنع القرار. في الواقع، إن العمل على تشجيع جميع الأعضاء، على المشاركة مع تقديم البدلات الخاصة للأعضاء الأكثر هدوءاً، والأعضاء الجدد، إنما يشكل في الغالب ميزة من ميزات التعاونيات. وغالباً ما تكون عملية صنع القرار، في التعاونيات مبنية على أساس نموذج الإجماع في الآراء؛ إذ يجب أن تتم الموافقة على القرار، من قبل جميع الأعضاء.

ليس بالضرورة أن تكون مجموعتك متوافقة تماماً مع أي من تلك النماذج. فالعديد من المؤسسات، قد تتألف من مزيج من النماذج. وعلى سبيل المثال، قد تمتلك المؤسسة لجنة إدارة مجتمعية، إلا أنها تعمل على غرار التعاونية؛ حيث يتم اتخاذ القرارات اليومية؛ من قبل اللجنة التنفيذية، ما دامت المؤسسة تعمل بسلاسة.

مسؤوليات لجنة الإدارة

عادةً ما يوكل نظام مؤسسة ما المسؤولية الكاملة عن إدارة المؤسسة للجان إدارة المؤسسات المجتمعية. أما بعض مسؤوليات لجنة الإدارة فتشمل: المسؤوليات التنظيمية، والمسؤوليات القانونية، والمسؤوليات المالية، والمسؤوليات المتعلقة بالمباني التابعة للمؤسسة. دعونا نلق نظرة، على ما يترتب عن بعض هذه المسؤوليات.

المسؤوليات التنظيمية

لا بد أن تعمل لجنة الإدارة على ضمان بقاء المؤسسة قابلة للحياة؛ وذلك من خلال ما يلي:

- ضمان الحفاظ على العضوية والدعم المجتمعي.
- التأكد من عدم قيام الأشخاص المنخرطين في تلك المنظمة بأي أمر، قد يعود بالإساءة بالنسبة إليها.

المسؤوليات القانونية

تكون لجنة الإدارة مسؤولة عن الوفاء بجميع المسؤوليات القانونية للمؤسسة، بما يتضمن:

- اتباع القواعد المنصوص عليها في النظام الداخلي.
- الحصول على التغطية التأمينية اللازمة والمناسبة.
- الامتثال للمطالبات القانونية، التي تغطي أيًا من العاملين.
- الوفاء بالمطالبات التي تترتب على أي اتفاقات تمويلية، تكون المؤسسة طرفاً فيها.

المسؤوليات المالية

تكون لجنة الإدارة مسؤولة عن إدارة الأمور المالية الخاصة بالمؤسسة، بما في ذلك:

- وضع الميزانية، والتأكد من بقاء المؤسسة ضمن حدود هذه الميزانية.
- ضمان تقديم البيانات المالية الشهرية أمام اجتماعات لجنة الإدارة.
- التأكد من أنه يتم القيام بعملية التدقيق في كل عام.
- التأكد من كون جميع السجلات المالية منظمة.
- تعيين الأشخاص المخولين بالتوقيع على الشيكات.

المباني التابعة للمؤسسة

فيما يتعلق بأية مباني تستخدمها، أو تشغلها المؤسسة، فإن لجنة الإدارة ستكون مسؤولة عن:

- الحفاظ على المباني آمنة.
- التأكد من وجود تأمين على المباني على النحو الملائم.
- ضمان الامتثال للأحكام والشروط الواردة في أي عقد إيجار.

مسؤوليات أعضاء لجنة الإدارة، وأبرز المهام الموكلة إليهم

يجب أن تعمل جميع المؤسسات، بصرف النظر عن هيكلياتها الإدارية، على استكمال مهام إدارية معينة. وفي النماذج التي تكون فيها لجنة الإدارة مبنية على أساس المجتمع، يتم إسناد المهام للأشخاص الذين يشغلون مناصب ضمن المؤسسة، ويكون الشخص الذي يشغل المنصب مسؤولاً عن التأكد من إتمام تلك المهام. دعونا ننظر الآن إلى المناصب المختلفة، ضمن لجنة الإدارة ومجالات المسؤولية التي تندرج ضمن ذلك المنصب.

رئيس اللجنة (أو الرئيس/المنظم)

يلعب رئيس اللجنة، (أو الرئيس/المنظم) دوراً قيادياً هاماً داخل المؤسسة، فضلاً عن امتلاكه الواجب القانوني؛ من حيث ضمان عقد الاجتماعات على نحو منظم وصحيح. وعادةً ما يقوم الرئيس بالتوقيع على جميع المراسلات الرسمية المتعلقة بأي تغيير في السياسات، وكذلك المراسلات الموجهة إلى أعضاء اللجنة، والدوائر الحكومية وغيرها.

ويكون رئيس اللجنة مسؤولاً عن كل مما يلي:

- توفير القيادة والتوجيه للمؤسسة.
- التأكد من انعقاد اجتماعات لجنة الإدارة بشكل منتظم.
- ترؤس اجتماعات لجنة الإدارة، أو تفويضها لعضو آخر.
- التأكد من انعقاد الاجتماعات، بما يتوافق والنظام الداخلي للمؤسسة.
- تمثيل المؤسسة أمام الإعلام، والحكومة، والشخصيات السياسية، وغيرها من المحافل العامة الأخرى. (ومن الممكن القيام بذلك، بالإشتراك مع أعضاء آخرين عند الحاجة).
- العمل مع السكرتير على إعداد جداول أعمال الاجتماعات، بما في ذلك الاجتماع السنوي العام.
- المساعدة في أمور الإدارة اليومية للمؤسسة.

نائب/نواب رئيس اللجنة

تشمل بعض المؤسسات وجود منصب وكيل، أو نائب رئيس اللجنة. وفي بعض الأحيان، يكون هناك نائبان للرئيس. ويعمل النائب على مساعدة الرئيس، والحلول مكانه في حال غيابه. ومن الضروري، أن تجمع ما بين الرئيس، ونائبه علاقات عمل جيدة؛ لضمان عدم نشوء حالات الازدواجية في العمل، أو الخلط في التوجيهات.

وتتمثل مسؤوليات نائب/نواب رئيس اللجنة في كل مما يلي:

- الحلول محل الرئيس عند الحاجة، وتولي المهام الموكلة إليه، في حال عدم قدرته على القيام بها.
- مساعدة الرئيس عند الحاجة.

أمين الصندوق

يكون أمين الصندوق مسؤولاً عن إدارة الأمور المالية للمؤسسة. ولا بد أن يتأكد أمين الصندوق، من وجود إيصالات لجميع المبالغ المالية المستلمة، وإثبات إيداعها في البنك، وتوفير التوثيق المتعلق بجميع المبالغ المالية المدفوعة. وبينما لا يستطيع أمين الصندوق القيام شخصياً بجميع هذه الواجبات اليومية، إلا أن مسؤولية التأكد من وجود أنظمة جيدة، للتمكن من إتمام تلك المهام بشكل فعال، تقع على عاتقه.

ويكون أمين الصندوق مسؤولاً عن:

- مساعدة لجنة الإدارة على التأكد من أن المؤسسة قادرة على الوفاء بالتزاماتها، (مثل: امتلاكها ما يكفي من الأموال لدفع فواتيرها، وما إلى ذلك).
- الاحتفاظ بسجلات مالية دقيقة.
- العمل مع لجنة الإدارة على إتمام عمليتي التخطيط المالي، وصنع القرار.
- عرض التقارير المالية أمام اجتماعات لجنة الإدارة، والاجتماع السنوي العام.
- تنظيم عملية التدقيق السنوي للسجلات المالية للمؤسسة.
- ضمان عدم وجود سوء إدارة للتمويل.

السكرتير

يعتبر السكرتير مسؤولاً من الناحية القانونية، عن التأكد من الاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالمؤسسة.

ويكون السكرتير مسؤولاً عما يلي:

- الاحتفاظ بسجلات دقيقة للمؤسسة، (غير السجلات المالية).
- التأكد من أخذ محاضر الاجتماعات بشكل واضح ودقيق.
- إيلاء الاهتمام لأي من المراسلات، والتأكد من القيام بأرشفتها على النحو الصحيح.
- التأكد من إعداد جداول أعمال الاجتماعات، بشكل يوجز الأمور التي ستنم مناقشتها، والتأكد من استلام كل عضو في اللجنة نسخة عن جدول الأعمال.
- التأكد من حصول جميع المشاركين في الاجتماع، على نسخة من وقائع الاجتماع السابق، قبل البدء بالاجتماع التالي.
- إعداد قائمة بالمراسلات؛ ليتم عرضها في اجتماعات لجنة الإدارة.
- التأكد من الاحتفاظ بقائمة محدثة تشمل أعضاء اللجنة.

- الاحتفاظ بنسخة محدّثة من النظام الداخلي.
- ضمان الامتثال لجميع الالتزامات القانونية للمؤسسة.

الأعضاء التنفيذيون الآخرون

لعل قيام أي أعضاء تنفيذيين آخرين بالعمل، كمساعدين لرئيس اللجنة، ونائب الرئيس، والسكرتير، وأمين الصندوق، تعتبر فكرةً حسنة. وبهذه الطريقة، سيكون هناك دائماً شخصان مدربين لكل منصب، وسيكون بالإمكان، تدوير المناصب؛ للمساعدة على تطوير مهارات جميع أعضاء لجنة الإدارة. أما بالنسبة لمجموعة من النساء ذوات الإعاقة، فإن العمل على اقتسام المهام، بحيث يكون دائماً شخص ما متوافر لتوفير الدعم لك، في حال كنتِ تشعرين بالتعب، ولا يمكنكِ حضور جميع الاجتماعات، يعد أمراً ضرورياً.

المهام التي يتم تقاسمها من قبل جميع أعضاء اللجنة

تشكل المهام التالية مسؤولية جميع أعضاء اللجنة:

- حضور الاجتماعات؛
- المحافظة على الدعم المجتمعي والعضوية المجتمعية؛
- ضمان الامتثال للمسؤوليات القانونية؛ وخصوصاً أية قوانين ذات علاقة؛ (مثل قانون التأسيس)، ولمتطلبات الهيئة التمويلية؛
- تمثيل المؤسسة والترويج لها؛
- المشاركة في أي لجان فرعية؛
- التعامل كمتحدث باسم المؤسسة، عند الحاجة.

دور اللجان الفرعية

تعتبر اللجان الفرعية أداة هامة؛ يتم من خلالها توزيع عبء العمل الذي يقع على كاهل اللجنة، وتوظيف خبرات أعضاء المؤسسة. ومن خلال اللجان الفرعية، يكون من الممكن إشراك الأشخاص الأكثر اهتماماً بقضايا معينة، أو الأكثر إلماماً بها؛ ليعملوا على تلك القضايا. أما بالنسبة للأشخاص من غير الأعضاء في لجنة الإدارة، فمن الممكن أن يعمل أعضاء اللجنة على اختيارهم؛ ليكونوا أعضاء في لجان فرعية.

وهناك عدد قليل من الأمور، التي لا بد من أخذها بالاعتبار، عند تشكيل لجنة فرعية:

- تشكيل اللجنة الفرعية؛ لأداء مهمة محددة. فعلى سبيل المثال، قد يتم تشكيل اللجنة الفرعية لكتابة التقارير، أو إعداد النشرة الإخبارية.
- الحفاظ على اللجان الفرعية صغيرة الحجم؛ ثلاثة إلى خمسة أعضاء، يعتبر عدداً مثالياً.
- اختيار شخص واحد؛ ليكون مسؤولاً عن تنسيق أنشطة اللجان الفرعية، والدعوة لاجتماعاتها؛
- التأكد من أن الجميع يعي القصد من وراء تشكيل اللجنة الفرعية؛
- التأكد من موافقة اللجنة الكاملة على أي إجراء، أو سياسة، توصي بها اللجنة الفرعية، قبل أن يتم التصرف بشأن تلك السياسة؛
- الاحتفاظ بسجلات دقيقة لاجتماعات اللجان الفرعية، وعرضها بشكل منتظم، خلال اجتماعات لجنة الإدارة.

المصدر: مقتبس عن دليل القضايا الإدارية 1993.

مثال على الهيكل الإداري – المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

تعدّ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، كبرى المؤسسات الوطنية في أستراليا للنساء، مع مختلف أنواع الإعاقات. وقد تم تشكيل تلك المؤسسة، من قبل نساء ذوات إعاقة، ولأجلهن أيضاً، كما تتم إدارتها من قبل تلك النساء أيضاً. وتعمل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، على استخدام مزيج، يجمع ما بين نموذج اللجان الإدارية المبنية على أساس المجتمع، ونموذج الإدارة التعاونية الجماعية.

وتتم إدارة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة من قبل اللجنة التنفيذية الوطنية، والتي تتألف من ممثلات عن كل ولاية ومقاطعة في أستراليا. وتوظف المؤسسة مسؤولة تنفيذية، تعمل في المكتب الوطني للمؤسسة، الذي يقع في مدينة كانبيررا، مقاطعة العاصمة الأسترالية. وتجتمع اللجنة التنفيذية الوطنية، كل 6 أسابيع تقريباً، باستخدام تقنية الاتصال الهاتفي؛ (تلفون لينك)، وتعمل المسؤولة التنفيذية على إعداد جداول أعمال الاجتماعات مقدماً، ويتم إرسالها إلى عضوات اللجنة التنفيذية الوطنية، خلال فترة لا تقل عن أسبوعين، قبيل الموعد المحدد لانعقاد الاجتماع. وباستطاعة أي عضوة في المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، إدراج أي بند على جدول الأعمال.

وخلال اجتماعات اللجنة التنفيذية الوطنية، تقوم المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، باستخدام نموذج الإجماع في الآراء في عملية صنع القرار، الأمر الذي يتوافق مع النموذج التعاوني الجماعي للإدارة. وهذا يعني، أن تقوم عضوات اللجنة التنفيذية الوطنية، بالعمل معاً، على معالجة قضية ما، إلى أن يتم التوصل إلى قرار، تتفق عليه جميع العضوات. وفي حال توجب اتخاذ القرارات، ما بين اجتماعات اللجنة، فقد تقوم المسؤولة التنفيذية بالاتصال برئيسة المؤسسة، أو غيرها من العضوات في اللجنة بشكل فردي.

إن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، هي مؤسسة وطنية، ولذا، لن يكون من المجدي فيها تبني النموذج التعاوني الجماعي في الإدارة. ويبلغ عدد العضوات في المؤسسة حوالي 2,000 عضوة، ولذا، فإن محاولة الحصول على موافقة كل عضوة على قرار ما، ليس بالأمر العملي. ومع ذلك، فإن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، تمتلك إجراءات قائمة؛ للتأكد من الحصول على مدخلات عضواتها في عملية إدارة المؤسسة. كما تمتلك المؤسسة إجراءات قائمة للحصول، وبشكل منتظم، على التغذية الراجعة من عضواتها؛ للتأكد من أن المؤسسة تعمل على تلبية احتياجاتهن.

إجعلى مجموعتكِ تعمل معاً

لكي تتمكن مجموعتكِ من العمل بشكل فعال، فهناك عدد من الأمور، التي سيتوجب عليك القيام بها؛ كعقد الاجتماعات، وإعداد جداول الأعمال، وأخذ وقائع الاجتماعات، وما إلى ذلك. كما سيتوجب عليك، اتخاذ القرار حيال الكيفية التي ستقوم بها مجموعتك بصنع القرار. فعلى سبيل المثال، هل ستمتلكين نظاماً للتوصيت؟ أم هل ستعملين على اتباع نموذج التوافق في الآراء في عملية صنع القرار؟ إن جعل مجموعتك تعمل بشكل فعال، سيعني أيضاً أن عليك أن تدركي كيفية تعاملك مع الحالات التي قد تشهد نشوء الصراع، أو غيره من المشكلات. كما أن اتسام مجموعتك بالشمولية وإمكانية الوصول إليها، سيعني أن عليك أن تعي كل ما يتعلق بالاعتراف بالتنوع. دعونا الآن، نلقي نظرة عن كثب، على بعض هذه القضايا.

عقد الاجتماعات

تعدّ الاجتماعات ضرورية من أجل صنع القرار، ونقل المعلومات، والتشبيك، وتطوير العلاقات. وقد يتطلب عقد الاجتماعات تكريس الكثير من الوقت والموارد، ولذا، فإن كان القصد يتمثل بتحقيق الفائدة القصوى من الاجتماعات، فمن الضروري أن تتم إدارتها على نحو جيد. دعونا نلقي نظرة على بعض الخصائص، التي تجعل من الاجتماعات جيدة أو سيئة.

ما هي الأمور التي تجعل من الاجتماع اجتماعاً جيداً؟

إن الاجتماع الجيد هو الاجتماع حيث:

- كل من يرغب بالمساهمة يقوم حقاً بذلك؛
- يتم الانتهاء منه في الوقت المحدد؛
- يعي الجميع ما جرى، وما تم اتخاذه من قرارات؛
- يتم إيلاء الاهتمام لاحتياجات المشاركين؛ أي: المعاقات سمعياً؛ وبصرياً؛ والنساء من خلفيات غير ناطقة بالإنجليزية، وغيرهن، في مجال التواصل؛
- يدرك الجميع إجراءات الاجتماع؛
- تشعر العضوات الجديديات بالترحاب؛
- لا يتم التعجل، أو الإبطاء في الاجتماع إلى حد كبير.

ما هي الأمور التي تجعل من الاجتماع اجتماعاً سيئاً؟

إن الاجتماع السيء هو الاجتماع حيث:

- عدد قليل من الأشخاص يسيطرون على الاجتماع، ويتخذون جميع القرارات؛
- لا يتم الانتهاء من الاجتماع في الوقت المحدد ويستمر إلى ما لانهاية؛
- هنالك لبس، أو صراعات لم تُحل؛
- هنالك مشاركون لا يتمكنون من المشاركة؛ لأن إجراءات الاجتماع غير متاحة لهم؛
- هنالك الكثير من المصطلحات المستخدمة، والتي لا يفهمها المشاركون؛
- لا يشعر الأعضاء الجدد بالترحيب، ولا توجد لديهم أية مساهمة.

جداول الأعمال

كيفية تنظيم اجتماع

إن وجود جدول أعمال لأي اجتماع يعد فكرة حسنة؛ لأنه يساعد على تقديم هيكلية الاجتماع، ويتيح للمشاركين فرصة معرفة ما يمكن توقعه. وجدول الأعمال أساساً، عبارة عن قائمة البنود التي سيتم تناولها خلال الاجتماع. وعادةً ما تشمل جداول الاجتماع، البنود التالية:

- ❖ الترحيب؛ حيث يعمل الرئيس على افتتاح الاجتماع، والترحيب بالمشاركين، والإشارة إلى بدء وقت الاجتماع.
- ❖ تقديم الاعتذارات؛ حيث يتم تلاوة الاعتذارات التي قدّمها أي عضو عن عدم تمكنه من حضور الاجتماع.
- ❖ استعراض جدول الأعمال؛ يتم مناقشة جدول أعمال الاجتماع مع الحاضرين. وقد يتم إضافة بنود جديدة، أو تغيير ترتيبها.
- ❖ وقائع الاجتماع السابق؛ حيث بإمكان الأعضاء هنا، الإدلاء برأيهم حول مدى دقة وقائع الاجتماع السابق.
- ❖ المسائل الناشئة عن آخر اجتماع؛ تتمثل تلك المسائل الناشئة بالمهام، أو الوظائف التي كان من المفترض على الأشخاص إتمامها بعد آخر اجتماع.
- ❖ المراسلات؛ قد يعمل السكرتير على توفير قائمة، تشمل أيّاً من المراسلات التي تم تلقيها، أو إرسالها، منذ انعقاد الاجتماع الأخير.
- ❖ التقارير؛ حيث يمكن هنا للرئيس، وأمين الصندوق وأية لجان فرعية، العمل على تقديم تقاريرها، حول ما جرى منذ آخر اجتماع.
- ❖ المسائل العامة؛ ويشكل هذا جزء الاجتماع المتعلق بصنع القرار؛ حيث يجري مناقشة بنود من الاجتماع السابق، وأي بنود أخرى جديدة.
- ❖ التغذية الراجعة للاجتماع؛ حيث يتمكن المشاركون هنا، من الإدلاء بوجهات نظرهم حيال كيفية سير الاجتماع، ويقترحون أي تحسينات، قد يتم إجراؤها.
- ❖ تاريخ الاجتماع اللاحق؛ حيث يتفق الأعضاء على التاريخ المحدد لعقد الاجتماع اللاحق.
- ❖ اختتام الاجتماع؛ وفيه يقدم الرئيس الشكر للمشاركين على حضورهم، ويختتم الاجتماع منوهاً إلى وقت اختتامه.

إن محاولة استخدام نفس الهيكلية من جدول الأعمال لكل اجتماع، هي فكرة حسنة، حتى يتسنى جعل الطريقة التي يدار بها الاجتماع مألوفة بالنسبة لجميع المشاركين. ولا بد أن يعمل السكرتير، مقدّماً، على إعداد جدول الأعمال لكل اجتماع على حدة، وإرساله إلى جميع الأشخاص الذين سيحضر ذلك الاجتماع. ولا بد دائماً، من منح الأعضاء فرصة إدراج أي بنود، قد يرتأون إدراجها على جدول الأعمال.

نصائح لترأس الاجتماع

من الجيد أن يتم التناوب على وظيفة ترؤس الاجتماعات التي تعدها مجموعتك؛ وذلك لكي يتسنى للعضوات فرصة اختبار ترؤس الاجتماع، وتعلم مهارات جديدة. كما أن ذلك، يعد طريقة جيدة، لتعمل العضوات على زيادة ثقتهم بأنفسهن، وتقديرهن لذواتهن. ولعل الممارسة، تعد من أفضل السبل التي تجعل من ترأس الاجتماع أمراً مألوفاً.

وفيما يلي بعض النصائح لترؤس الاجتماع على نحو جيد:

- أن تعرفي جدول أعمالك، وتدرّكي الوقت الذي سيتم تخصيصه لمناقشة كل بند؛

- أن تقومي باستعراض كل بند من البنود الواردة على جدول الأعمال، وتقديم ملخص سريع حوله؛
- أن تعملي على تشجيع المشاركات، أطلبي منهن الإدلاء بأرائهن حيال كل قضية، ولا تدعيهن يتحدثن بشكل جماعي، في آن واحد؛
- ركزي النقاش حول موضوع واحد، وبعد أن تتم مناقشته بالقدر الكافي، قومي بإيجاز النقاش، واطركي اتخاذ القرار للمجموعة؛
- في حال نشوء تضارب بين العضوات، التزمي الحياد، واسمحي لكل عضوة بأن تقوم بشرح وجهة نظرها، من دون أن يتم مقاطعتها أثناء حديثها؛
- تأكدي من أن جميع الحاضرات يدركن أي قرارات يتم اتخاذها، وأنه يتم تسجيل تلك القرارات ضمن وقائع الاجتماع.

وقائع الاجتماع

ما هي وقائع الاجتماع؟

إن وقائع الاجتماع هي تسجيل لكل ما يدور في ذلك الاجتماع، وهي تشمل الحاضرين، والمتغييبين عن الحضور، وأهم الأمور التي جرت، والقرارات التي تم اتخاذها خلال الاجتماع، والأمور التي لا بد من القيام بها. ولا بد أن تشمل وقائع الاجتماع قدرًا كافيًا من المعلومات، بحيث يمكن لأي شخص لم يحضر الاجتماع، أن يفهم ما جرى خلاله. كما توفر الوقائع جزءًا من تاريخ المجموعة، أو المؤسسة، وهي بمثابة الذاكرة المسجلة للقرارات التي تم التوصل إليها. وغالبًا ما تكون مهمة نقل وقائع الاجتماع، هي مهمة سكرتير الاجتماع، إلا أنه من الممكن التناوب على هذه المهمة؛ ليتسنى لكل فرد من أفراد مجموعتك فرصة اختبار نقل الوقائع.

ما هي الأمور التي يتم تدوينها في وقائع الاجتماع؟

لا بد من أن تتضمن وقائع الاجتماع ما يلي:

- تاريخ انعقاد الاجتماع ومكانه ووقت البدء؛
- أسماء الحاضرين، والاعتذارات التي تم نلقها عن أولئك، الذين لم يتمكنوا من الحضور؛
- الإشارة إلى وقائع الاجتماع السابق، وإلى أنه قد تم قبولها، وأنها قد نقلت بدقة؛
- أية أمور ناشئة عن وقائع الاجتماع السابق، وأي قرارات تم اتخاذها؛
- الإشارة إلى أية تقارير، قد تم تقديمها خلال الاجتماع؛

- أية معلومات يود الأعضاء جعلها معروفة؛
- أية مهام أو إجراءات يتوجب اتخاذها، والشخص المكلف بها؛
- ملاحظات مقتضبة حول الأمور التي جرت مناقشتها، والأفكار التي تم رفضها، والقرارات التي تم اتخاذها؛
- الإشارة إلى الوقت الذي تم عنده اختتام الاجتماع، وذكر التاريخ الذي تم الاتفاق حوله؛ ليكون موعداً لانعقاد الاجتماع اللاحق.

نصائح حول نقل وقائع الاجتماع على نحو جيد

- يعمل الرئيس الجيد للجلسة على إيقاف الاجتماع، وتلخيص النقاش، والحصول على موافقة المشاركين على النقاط التي سيتم تضمينها في الوقائع. وفي حال لم تكوني متأكدة من كونك قد قمت بتسجيل أمر ما على النحو الصحيح، قومي بقراءة ما دُونته أمام المجموعة؛ للحصول على موافقتها عليه.
- الممارسة: من المستحسن أن يتم في كل اجتماع جعل إحدى العضوات في مجموعتك، تعمل جنباً إلى جنب مع مقررة الجلسة، وبذلك تسنح للثنتين فرصة ممارسة نقل وقائع الاجتماع. وقد تعتبر مقررة الجلسة مثل هذا الأمر، بمثابة فرصة للتوجيه. ولمزيد من المعلومات حول التوجيه، أنظري القسم الخاص بذلك، ضمن هذه الحقيبة.
- قومي بتدوين، أو تسجيل وقائع الاجتماع في أقرب فرصة ممكنة، بعد الانتهاء منه، وحين تكون جميع المعلومات ما تزال حية في ذهنك. وفي بعض الأحيان، قد يكون من المفيد تسجيل وقائع الاجتماع على شريط، لتتمكني من الاستماع إليه، بينما تقومين بكتابة الوقائع. كما أن تسجيل وقائع الاجتماع على شريط، يعد ضرورياً كذلك لأي من العضوات اللواتي لا يتمكن من الحصول على الكلمة المكتوبة.

المصادر: مقتبس عن دليل القضايا الإدارية 1993؛ تطوير مؤسستك (دائرة كوينز لاند للرعاية المجتمعية للأسرة والشباب)

كيفية تقييم اجتماعاتك

إن الاجتماعات الجيدة هي اجتماعات مثمرة وممتعة، وتساعد على إنجاز العمل الذي تقوم به المجموعة. أما الاجتماعات السيئة، فهي تلك الاجتماعات التي لا تحقق إلا القليل، وتترك في الأشخاص شعوراً بإهدار وقتهم، ويكونهم غير قادرين على الوصول إلى قمة مسؤولياتهم. ولعل من المستحسن هنا، أن تعمل على تقييم اجتماعاتك؛ للتأكد من أنها قد سارت على نحو جيد. وقد تجدين من المجدي أن تقومي باستخدام ما يرد في قائمة التحقق التالية.

قائمة التحقق الخاصة بتقييم الاجتماعات

- ☐ تم إعداد جدول الأعمال قبل انعقاد الاجتماع.
- ☐ تسنت لعضوات المجموعة فرصة المساهمة في جدول الأعمال.
- ☐ تم تقديم إشعار مسبق إلى المدعوات لحضور الاجتماع بوقت ومكان انعقاد الاجتماع.
- ☐ كانت مرافق الاجتماع مريحة، ومتاحة وكافية لاستيعاب عدد المشاركات.
- ☐ بدأ الاجتماع في الوقت المحدد.
- ☐ تم اختتام الاجتماع في الوقت المحدد.
- ☐ تسنى للجميع فرصة عرض وجهات نظرهن.
- ☐ أصغت المشاركات كلاً للأخرى.
- ☐ كانت رئيسة الجلسة توجز ما يرد في الاجتماع، مع تقدم السير فيه.
- ☐ لم يكن هنالك من يسيطر على النقاش.
- ☐ تم إشراك الجميع في عملية اتخاذ القرارات.
- ☐ كان هنالك من يتطوع للقيام بالمهام، أو الاجراءات اللازمة.
- ☐ تم تزويد المشاركات بوقائع الاجتماع.
- ☐ عملت رئيسة الجلسة على متابعة المشاركات اللواتي وافقن على تولي المهام.
- ☐ تم التأكيد بوضوح، أمام المجموعة على القرارات التي تم اتخاذها خلال الاجتماع.
- ☐ تم منح سكرتيرة الجلسة، الوقت الكافي للعمل على تسجيل الوقائع.

المجالات الإشكالية:

المصدر: إم.إي. هينز: المهارات الفعالة للاجتماعات 1992

عملية صنع القرار

لتحقيق الاستفادة القصوى من الاجتماع ، فمن الضروري أن تكوني على دراية بالعملية الفعلية التي تم من خلالها التوصل إلى اتخاذ القرارات. ومن أهم التوجهات الرئيسية لعملية صنع القرار في المجموعات: العملية شبه الرسمية، وعملية التوافق في الآراء.

العملية شبه الرسمية

عادةً ما تتضمن العملية شبه الرسمية وجود الخطوات التالية:

- إدراج بند على جدول الأعمال، مثل: شراء جهاز حاسوب جديد.
- قيام المشاركين في الاجتماع بمناقشة القضية، الأفكار التي توافقها، وتخالفها، والتبعات المترتبة عليها، وما إلى ذلك.
- بعد انقضاء بعض الوقت، ومناقشة القضية حتى أقصى الحدود الممكنة، يطلب رئيس الجلسة من المشاركين، المبادرة بتقديم اقتراح.
- سيقوم حينئذ شخص ما بصياغة حس المناقشة في مقترح: مثل: "إنه قد تم التوصل لاتفاق حول شراء جهاز حاسوب جديد، حتى 30 حزيران/يونيو، وسيتم إنفاق مبلغ لا يتجاوز 3,000 دولار على ذلك".
- قد يطلب رئيس الجلسة من شخص آخر، دعم المقترح المقدم.
- يقوم أحد المشاركون بدعم المقترح؛ (أي: يوافق عليه بشكل رسمي)
- يطلب رئيس الجلسة من المشاركين التصويت على المقترح.
- يقوم المشاركون بالتصويت، ويكون الفوز لأغلبية الأصوات.

اتخاذ القرارات من الإجماع على الآراء

إن التوصل إلى اتخاذ القرارات من خلال الإجماع على الآراء، هي العملية التي تبحث من خلالها المجموعة كاملةً عن أفضل القرارات التي تنال موافقة الجميع. وهذا لا يعني بالضرورة، أن يشعر كل شخص في المجموعة بأن قراراً ما، هو الحل الذي يريده الجميع، أو حتى يحسبونه الأفضل. ومع ذلك، فقد يشعر الأعضاء، أن ذلك هو الحل الأمثل، الذي يمكن التوصل إليه في ذلك الوقت، وفي ظل تلك الظروف. وقد يكون الإجماع على الآراء، بمثابة مساومة للتوصل إلى حل وسط، أو قد يتأتي منه حلول إبداعية جديدة، في محاولة للتوصل إلى اتفاق ضمن المجموعة.

هنالك أسباب جيدة حول السبب الذي يحتم على المجموعة اتباع نموذج الإجماع في الآراء لاتخاذ القرارات. أما بعض تلك الأسباب فتشمل:

- بناء وحدة المجموعة والمساعدة على جعلها أكثر قوة؛
- تجنب الموقف الذي يشمل وجود "رابحين وخاسرين"؛

- كونه يهدف إلى الإقناع بدلاً من الإكراه؛
 - كونه يسمح بالمساهمات الفردية لجميع المشاركين، ويعمل على تشجيعها؛
 - كونه يقدم مقترحات أفضل؛ نظراً لمشاركة جميع أفراد المجموعة؛
 - كونه يشجع الانفتاح، ويعمل على بناء الثقة.
- ولن تنجح عملية اتخاذ القرارات من خلال اتباع أسلوب الإجماع على الآراء، إلا في حال امتلكت المجموعة التزاماً حقيقياً نحو هذه العملية. فلا بد للعضوات، أن يكنّ ملتزمات تجاه تضامن المجموعة، ومستعدات للإصغاء للمساهمات التي تقدمها الأخريات. كما يتوجب على العضوات الاعتراف بأن الآراء التي تقدمها جميع النساء العضوات، إنما هي متساوية من حيث قيمتها.
- وتشمل عملية الإجماع على الآراء ما يلي:
- تحديد القضية أو المقترح الذي سيتم مناقشته؛ مثل: شراء جهاز حاسوب جديد.
 - عرض خلفية القضية أو المقترح؛ مثل: تبرير الحاجة إلى الحاسوب.
 - قضاء بعض الوقت في مناقشة القضية، وطلب تقديم التوضيحات وطرح التساؤلات.
 - تحديد أي اختلافات، وخلافات أو تماثل في الآراء
 - مناقشة أي اختلافات أو خلافات في الآراء.
 - تقديم مقترح جديد إن لزم.
 - مناقشة المقترح الجديد، ومحاولة التوصل لاتفاق.
 - التأكد من موافقة الجميع.
 - الاحتفال بالتوصل إلى اتفاق!
- وسيكون من المفيد أن تلعب إحدى عضوات المجموعة، دور ميسرة الجلسة عند لجوء المجموعة إلى اتباع نهج الإجماع على الآراء في عملية اتخاذ القرارات. أما دور الميسرة في هذه العملية، فهو:
- أن تكون مسؤولة أمام المجموعة؛
 - أن تبقي على تركيز المجموعة على القضية موضع النقاش؛
 - أن تعمل على حماية حق كل عضوة المتمثل؛ في حقها بأن يصغي إليها وحقها في إبداء معارضتها؛
 - أن تعمل على إبراز نقاط التوافق والتعارض في الآراء؛
 - أن تقترح السبل الكفيلة بحلّ أي تضاربات قد تنشأ؛

- أن تتأكد من كون عضوات المجموعة يواكين سير النقاش، ولا يوجد لديهن أي لبس.

المصادر: مقتبس عن دليل القضايا الإدارية 1993؛ تطوير مؤسستك (دائرة كوينزلاند للرعاية المجتمعية للأسرة والشباب)

يحدث التضارب أو الصراع، (والذي يعني حرفياً "الضرب في آن واحد") مع جميع مجموعات الأشخاص، في العائلات، وفي المدرسة، ومكان العمل، وبين الأصدقاء. في الواقع، إن قمت بوضع شخصين معاً في نفس الغرفة، ولفترة من الوقت، فسينشأ نزاع في نهاية المطاف. وبالتالي، فإن نشوء الصراع في وقت ما ضمن مجموعتك، يعتبر أمراً محتوماً. ومن خلال تعلم بعض المهارات وإدراك السبب وراء نشوء الصراع، فسيكون من الممكن تحويل المشكلة المحتملة إلى تجربة إيجابية.

إن الصراع بالنسبة إلى العديد من النساء، هو بمثابة تجربة لا بد من تجنبها بأي ثمن؛ فقد تعيد مثل هذه التجربة إلى أذهانهن تجارب غير سارة، مثل تجارب العنف الماضية، وقد لا تطيق النساء الشعور بعدم الراحة أو الضغط عند وجود مشاعر قوية، وقد يشعرن بالتهديد إلى حد بعيد، لدرجة أنهن سيكففن عن حضور الاجتماعات. وسيكون هذا أمراً مؤسفاً، فبمغادرتهن، يقمن بحجب تلك المهارات والتجارب الحياتية القيمة التي يمتلكنها، عن المجموعة، والتي قد تكون مفيدة بالنسبة إليها.

على الجانب الآخر، هناك أشخاص يحبون الصراع، فهو قد يكون أمراً مثيراً بالنسبة إليهم، إلا أن الأشخاص قد يهدرون الكثير من الوقت في الصراع والجدال، بدلاً من التركيز عن القضايا التي تعتبر هامة بالنسبة للمجموعة. وإذا ما حوّل الصراع المجموعة إلى مسابقة حول من تعرف أكثر، أو من تعرف أفضل، فسيتم حينها القضاء على العمل الجيد الذي تحاول المجموعة الانخراط فيه. وقد يعمل الصراع على استنزاف الوقت، وتشكيل مصدر للضغط والإرهاق. وبالتالي، لا بد من التعامل مع حالات الصراع بشكل فعال، في حال كونها لا تتسبب بوجود حاجز ضمن المجموعة، وتشكل سبباً لتدميرها، أو مصدراً لإلحاق الأذى الجسدي، أو النفسي الذي قد يصيب امرأة أو أكثر من النساء. ومن الضروري لجميع عضوات المجموعة، أن يكن قادرات على إدراك وقت نشوء الصراع، والسبل المختلفة التي يتم من خلالها التعامل معه.

وقد ينشأ الصراع على الصعيد الشخصي:

مثال: يوجد ضمن المجموعة امرأتان لا تطيق إحداهما الأخرى؛ فإحدهن لا يعجبها ما تقوله الأخرى، أو لا تمتلك نفس المعتقدات التي للأخرى.

وقد ينشأ الصراع أيضاً بين مجموعات من الأشخاص ضمن نفس المجموعة:

مثال: قد تعتقد إحدى المجموعات، أن القتل الرحيم، هو حق من حقوق الإنسان، وبالتالي فلا بد من العمل على إضفاء الصفة القانونية عليه؛ في حين قد تعتقد المجموعة الأخرى أن القتل الرحيم، يشكل تعارضاً مباشراً مع تعاليم معتقداتهن الدينية.

وفي حال تمكنت المجموعة من استخدام المهارات والمعرفة التي تقدمها نساء من خلفيات مختلفة بشكل إيجابي، عوضاً عن محاربة الأفكار والمعتقدات، فإن العلاقة بين أفراد المجموعة ستغير نحو تشجيع الأفكار الجديدة، وإيجاد مدى أعمق من المعرفة، الأمر الذي سيعمل على زيادة المهارات التي تمتلكها المجموعة ككل (تابسون، 1998).

وللعمل على إدارة الصراع بشكل فعال، فلا بد من امتلاك المقدرة على إدراك المرة الأولى التي بدأ فيها الصراع. إن العمل على فرز المشكلة خلال هذه المرحلة المبكرة، سيساعد المجموعة على تحقيق جو من التناغم، يكون من الممكن فيه إنجاز العمل الإبداعي. ونورد أدناه ثلاث طرق، يمكن للمجموعة اتباعها للتعامل بفعالية مع الصراع:

❖ لكي تكون المجموعة فعالة، عليها أن تكون قابلة للتكيف، وقادرة أيضاً على اختيار الاستراتيجية التي تتناسب مع الحالة. وقد تعمل إدارة الصراع على إثارة جميع أنواع القلق الشخصي بالنسبة للنساء المعنيات. وقد يكون من المجدي، التحدث إليهن؛ لتمكينهن من التحدث مع امرأة ما، قد تكون الموجهة، والتي تكون مدركة للموقف، لتعمل بالتالي على توفير الدعم إليهن، بينما يتعاملن مع الصراع.

❖ لا بد لكل امرأة في المجموعة، أن تعمل مع الأخريات، فكل امرأة بحاجة إلى الإصغاء للأخرى، وقبول معتقداتها، وقيمها، وأهدافها الشخصية؛ ليكون بالإمكان التوصل إلى حل "خلاق"، وبالقيام بذلك، ستشعر كل امرأة بقيمتها؛ لشعورها بأنها قامت بتحقيق شيء ما، دون الاستسلام، أو اللجوء إلى المساومة.

❖ لا تسعى المساومة إلا لإيجاد حل يكون مرضياً لجميع العضوات المعنيات بالموضوع، الأمر الذي قد ينطوي على خطورة معينة؛ لأنه وبينما تسعى كل امرأة، جاهدة للوصول إلى "منتصف الطريق"، فقد يكون من الضروري المساومة على الآراء، والمعتقدات والقيم، الأمر الذي يترك طرفي الصراع مع الشعور بعدم الرضى.

التفاوض والوساطة

اللجوء إلى التفاوض والوساطة عند التعامل مع الصراع

يعني التفاوض "الترتيب للتوصل إلى تسوية، أو التوصل إليها" (قاموس ماكواري. 1991)، في حين تعني الوساطة "العمل بين الأطراف..... المصالحة، التسوية" (قاموس ماكواري. 1991).

لا بد من نشوء الاختلافات في الرأي من وقت لآخر. وإذا كان لديك مجموعة تشعر عضواتها بالراحة، وتمتلكن المقدرة على التحدث بثقة، فلا بد حينها من ظهور تضارب في الآراء. وفي عدد من الحالات؛ حيث امتلكت النساء وجهات نظر معارضة حيال موضوع ما، فقد كان يتم مناقشة القضية، والتوصل إلى اتفاق. ومع ذلك، ستكون هنالك أوقات، يتم فيها تحدّي قيم ومعتقدات المرأة، التي ستشعر، بدورها، بعدم مقدرتها على القيام بأي مساومة. وفي حال نشأ صراع، وكان غير الممكن للأشخاص الأطراف فيه التعامل معه، فمن الضروري أن يتم العمل على حلّه، باللجوء إلى طريقة أخرى. وفي بعض الأحيان، قد يتمثل الحلّ الجيد للصراع، في أن يُطلب من امرأة من "الخارج"، لا تمتلك أي ارتباط شخصي بالموضوع، الاصغاء من كل كيفية طرح كل طرف من طرفي الصراع للموضوع.

وتكمن المنفعة المتمثلة، في وجود شخص غير مرتبط عاطفياً بموضوع الصراع، في مقدرته على التركيز على كل ما يقال حقاً، وبكلمات أخرى، سيتمكن ذلك الشخص من الإصغاء جيداً لما يقال، وكيفية قوله، أي: من خلال مراقبة لغة الجسد، وما إلى ذلك. وحينما تصبح قضية ما عاطفية إلى حد بعيد، فإن انتباه الأعضاء ذوي العلاقة سينشّط، كما أنهم سيغفلون عن إدراك هدف المؤسسة. وهنا، يأتي دور المفاوضة أو الوساطة والتي ستساعد في تهدئة ردود الفعل العاطفية، من خلال توضيح وتفسير ما تقوله كل امرأة بشكل واضح. كما يمكن لها أيضاً، التحرك قدماً في الوقائع، في حال كون مشاعر الغضب، والعواطف تهدد باستمرار تحرك المشاركات نحو التوصل إلى الاستنتاجات. كما يمكن للمفاوضات والوسيطات التأكد من حصول كل امرأة على القدر المتساوي من القول. أما بالنسبة للنساء اللاتي يصعب عليهن التعبير عن أنفسهن، فمن الممكن وجود شخص ثالث محايد لمساعدتهن على قول ما يعنيه.

إن كون المرء مفاوضاً أو وسيطاً ناجحاً، يعد مهارة يمكن تعلمها، ولاسيما إن تم أخذ الآتي بالاعتبار:

❖ كوني مستعدة، تأكدي من أن كل امرأة طرف في الصراع تعي، بأكبر قدر ممكن من الوضوح، الموضوع الذي يدور حوله الصراع. وقد يكون الموضوع شخصياً، "أنا لا أحب الطريقة التي تستخدمينها دائماً للجدال، عندما أقول أي شيء"، أو قد يكون الموضوع غير شخصي. "أنت لا تصغين لما يقال".

❖ حاولي جعل النساء الأطراف في الصراع يقمن بالتعبير عن مشاعرهن وقضاياهن عل حد سواء.

مثال:

"حين لا تقومين بالإصغاء لما يقال، فهذا يشعّرنني أن رأبي غير جيد بما فيه الكفاية،" أو "عندما تعارضين كل ما يقال، فإن ذلك يُشعّرنني بالغباء".

❖ حاولي عدم السماح بإلقاء اللوم (حتى وإن شعرت النساء بأن مواقفهن مبررة)؛ لأنه يقود إلى الغضب، وفي النهاية، لن يكون من مستمتع، وقد يُترك الموقف دون حلّ.

❖ أصغي بانتباه وتمعّن لما يقال، وراقبي لغة الجسد. وفي حال بدا لك وجود أي لبس، فاعملي على توضيح الأمور. إعملي على عكس ما يقال مرةً أخرى، والجئي إلى طرح الأسئلة، مثل: "يبدو أن [الاسم] تقول: إنها تشعر بالغضب، حين لا تصغي الأخريات لما تقوله".

❖ إعلن معاً؛ لتجدن سبيلاً لحل كل المشاكل على نحو متساوٍ.

مثال:

"لم أكن أدرك أنك قد شعرت على هذا النحو، فأنا أحياناً أنجرف/ أتحمس لفكرة جديدة، وعلى ما يبدو أنني لا أسيطر على نفسي. لكن إن كان هذا يجعلك تشعرين بالاستياء، فسأحاول التخفيف من وطأة هذا التصرف، وسأقدر لك قيامك بإعلامي بقيامي بمثل هذا التصرف مرة أخرى."

وعندها، قد تقول المرأة الأخرى:

"كان علي أن أعلمك بشعوري قبل انفلات الأمور من أيدينا. أدرك الآن أن الموضوع ليس شخصياً، وأدرك من أين قدمت، إلا أنني أمتلك وجهة نظر أيضاً، ونعم، إن كنت "ستنجرفين" مرة أخرى فسأعلمك بذلك."

تذكري:

قد يمثل الصراع تمريناً بناءً في حال وجود ثقة بين الأشخاص، وفي حال إظهارهم الاستعداداً للتعلم من بعضهم البعض. ولن يكون من السهل، إدارة جميع مواقف الصراع؛ فقد توجد أوقات تفشل فيها الأمور. ومع ذلك، لاداعي للذعر، فهناك دائماً من سيكون موجوداً للمساعدة.

نورد فيما يلي نسخة مسودة من الدليل الذي يسلط الضوء على عدد قليل من المواقف، التي قد تنشأ ضمن المجموعة، مع تقديم التفسير المحتمل لسبب حدوثها.

الموقف المحتمل الأول

- تستقبل المجموعة المقترحات المطروحة بتأفف جماعي.
- تظهر عضوات المجموعة علامات عدم الارتياح من بعضهن البعض.
- تبدو عضوات المجموعة قلقات حيال الوقت، وكل منهن تنظر إلى ساعة يدها بشكل متكرر.
- تصر عضوات المجموعة، على عدم قدرتهن على القيام بأمر ما؛ لأنهن لا يعرفن كيفية القيام بذلك.

الأسباب المحتملة:

- لقد أوكلت المجموعة بمهمة تشعر أن القيام بها يعدّ أمراً مستحيلاً.
- قد تشعر عضوات المجموعة بالإحباط؛ لعدم قدرتهن على إنجاز ما طُلب منهن.
- قد تكون المهمة غير واضحة، أو تشكل مصدر إزعاج للمجموعة.

الموقف المحتمل الثاني

- تم قمع الأفكار قبل أن يتم التعبير عنها بشكل واضح.
- رفض بعض العضوات الانخراط والتحيز لجانب معين.
- عدم إحراز أي تقدم نحو التوصل إلى حل، والمجموعة تغرق في التفاصيل.
- قيام بعض العضوات بإبداء ملاحظات ساخرة، أو جارية للمشاعر، حيال عضوات أخريات في المجموعة.
- قيام بعض العضوات بإبداء ملاحظات ساخرة، أو جارية للمشاعر حيال قائدة المجموعة.

الأسباب المحتملة:

- قد يكون مصدر القلق الرئيسي لعضوات المجموعة، كونهن لا يشعرن بالتأكد، أو الراحة حيال مكانهن ضمن المجموعة وماهية الدور الذي من المفترض أن يلعبنه. وهذا يشكل مشكلة شخصية، يتم التعبير عنها من خلال كون وجود المرأة ضمن المجموعة، يشكل عائقاً بالنسبة للمجموعة.

الموقف المحتمل الثالث

- تقوم عضوات المجموعة بطرح أسئلة مثل، "ماذا تريدوننا أن نفعل؟" أو "ما هي وظيفتنا؟".
- تفشل عضوات المجموعة في متابعة المهام الموكلة إليهن.
- يتم تقديم الاقتراحات حول قيام المجموعة بالعمل على أمر آخر.
- عضوات المجموعة تشعرن بالقلق، والضجر، وتغيبن أو تصلن في وقت متأخر باستمرار.
- لا تتطوع أي من عضوات المجموعة بالقيام بعمل إضافي.

الأسباب المحتملة:

- لا تبدو المجموعة واضحة حيال الغرض أو الهدف منها.
- لم يتم قضاء الوقت الكافي في تنفيذ الأنشطة المتعلقة ببناء المجموعة.
- لم يتم إشراك عضوات المجموعة بالقدر الكافي في عملية تطوير أغراض المجموعة وأهدافها.

الموقف المحتمل الرابع

- تبدو عضوات المجموعة مترددات، أو محرجات من التحدث حول مهامهن.
- يستغرق البدء بالاجتماع وقتاً طويلاً.
- يصعب على عضوات المجموعة إبداء الاقتراحات، وتقديم الاعتذار، حين يكون لديهن شيء ليقبلنه.
- تقوم عضوات المجموعة بمهاجمة الاقتراحات بوصفها غير واقعية.
- ترغب عضوات المجموعة و/أو تتوقع قيام قائدة المجموعة باتخاذ جميع القرارات.

الأسباب المحتملة:

- قد تمتلك العضوات بعض المخاوف حيال العمل نحو تحقيق هدف المجموعة. وقد يعزى ذلك لاعتقادهن أنهن سيفشلن، أو قد يشعرن، كمجموعة واحدة أو أفراد، أنهن لا يملكن المهارات اللازمة لتحقيق هدفهن.

الموقف المحتمل الخامس

- تتأرجح المجموعة بين اتخاذ القرارات بسرعة كبيرة، إلى وجود صعوبة في اتخاذ أي قرار.
- تكاد المجموعة تتخذ القرار، إلا أنها تعدل عن رأيها في اللحظة الأخيرة.
- تقوم المجموعة بتأجيل اتخاذ القرار، من خلال التشكيك بنقاط، أو تغييرات طفيفة.
- تتحدث عضوات المجموعة عن الهدف، كما لو أنه قد تم استقصاؤه منهن.

الأسباب المحتملة:

- قد يكون القرار صعباً للغاية.
- قد لا تشعر المجموعة بأنها موحدة في قرارها.
- افتقار المجموعة إلى الإيمان بقدرتها على تنفيذ القرار.
- ربما كان من السابق لأوانه الدعوة لاتخاذ قرار.

الموقف المحتمل السادس

- لا تدرك عضوات المجموعة تماماً القرار الذي سيتم اتخاذه، أو الذي تم اتخاذه.
- لا ترغب عضوات المجموعة، أو ترفضن تحمل المسؤولية عن القرارات المتخذة.
- دائماً ما تتوقع عضوات المجموعة قيام قائدة المجموعة، أو أي مصدر خارجي مؤهل، باتخاذ القرارات نيابة عنهن.

الأسباب المحتملة:

- قد يشكل القرار الذي تم اتخاذه مصدر تهديد لبعض النساء في المجموعة. وقد يعزى ذلك لعدم إدراكهن، أو فهمهن للقضية، أو خوفهن من ردة الفعل التي ستبديها عضوات أخريات في المجموعة، أو الخوف من الفشل، كأفراد.

(المصدر: برادفورد، ستوك وهورفيتز، 1978)

الاعتراف بوجود تنوع ضمن المجموعة

إن كل امرأة تنضم إلى المجموعة، تجلب معها معرفة وخبرات حياتية فريدة من نوعها. وتتألف الخبرات الحياتية، من الطريقة التي ننظر من خلالها إلى أنفسنا وإلى العالم من حولنا، إلى جانب تأثير الأسرة، والأصدقاء والنظراء.

ونحن، في أستراليا، نعيش ضمن مجتمع متعدد الثقافات، فبينما يتمكن العديد من الأشخاص من ذوي الخلفيات غير الناطقة باللغة الإنجليزية (NESB)، من تحدث اللغة الأسترالية باللهجة العامية، إلا أن البعض منهم قد يجدون صعوبة في الفهم. ويتم مقارنة الصعوبات التي تواجهها المرأة ذات الإعاقة من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية بكون فرصتها أقل بمعدل ثلاث مرات نتيجة لتلك الصعوبات: (1) الصعوبة الناشئة عن كونها امرأة. (2) الصعوبة الناشئة عن الإعاقة وأيضاً (3) الصعوبة الناشئة عن كونها من أصل عرقي. لقد قامت (لينا بين) (1993) بكتابة تقرير بعنوان "الحرمان الثلاثي: النساء من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية اللواتي يعشن في أستراليا"، والذي جاء بتكليف من المجلس الاستشاري الوطني الرابع للمرأة. ويظهر تقريرها أن اللغة، جنباً إلى جنب مع الاختلافات الثقافية، تلعب دوراً كبيراً في عزل النساء ذوات الإعاقة من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية. وفي بعض الدول، يختلف الدور الذي تلعبه المرأة في المجتمع عن ذلك الذي تلعبه المرأة في مجتمعنا؛ فقد تكون متزوجة من خلال زواج مدبر، وقد تشعر أنها مضطرة لتأسيس عائلة، من خلال طرق لا ندرکها نحن كشعوب غربية، وفي بعض المجتمعات، قد تكون الإعاقة سبباً يجلب العار على الأسرة.

ولسوء الحظ، فلم يتم القيام سوى بعدد قليل من البحوث في أستراليا، حول النساء ذوات الإعاقة، والقادرات من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية، على الرغم من أن البحث الذي أجرته (لينا بين) يسلط الضوء على الحاجة إلى كل مما يلي:

- إجراء المزيد من البحوث، وتدوين الخبرات الناشئة عن كون المرأة ذات إعاقة؛
- تثقيف الجهات الخدمية وأصحاب المهن حيال النساء ذوات الإعاقة من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية؛
- دمج النساء ذوات الإعاقة من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية، ضمن الحركات النسوية وحركات ذوي الإعاقة القائمة (بين 1993).

وبالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، فإن الخلفيات الثقافية المختلفة، تعد مثلاً على التنوع ضمن المجتمع، في حين تشكل المجموعات المجتمعية تحدياً لذلك. إلا أن التنوع يكمن أيضاً ضمن جميع الأفراد. فكل امرأة تنضم إلى مجموعة، ستجلب معها آمالها، ومخاوفها، وتوجهاتها، وأجندتها الشخصية. فلنكن حاجتها للانضمام إلى مجموعة اجتماعية أو كونها جزءاً من مجموعة عمل تعمل على تعزيز مصالح النساء ذوات الإعاقة. وقد يعمل التنوع الذي يجلبه الأفراد إلى المجموعة، على إثرائها وتمكينها، إلا أنه قد يجلب أيضاً المشاعر المتضاربة والمعقدة. وتهدف النقاط التالية إلى مساعدة المجموعة، على استخدام الصفات التي سيجلبها أولئك الأفراد إليها:

- الاعتراف بأنه لا بد من العمل على معالجة بعض الاختلافات بشكل منفتح؛ أي الاختلافات الثقافية، واختلاف المعتقدات الدينية.
- التأكد من حصول كل امرأة على فرصة التحدث عن أي مشكلات، قد تكون لديها سواء كان ذلك حيال أي قضية تمت مناقشتها، أو مع أي امرأة أخرى من عضوات المجموعة. حاولي، واجعليها، تشعر بالارتياح، حينما تتحدث عن مثل تلك القضايا.
- حاولي ترك انطباع لدى العضوات الأخريات ضمن المجموعة، بأن كل امرأة تلعب دوراً فريداً من نوعه، وأنه كلما كانت المجموعة أكثر تنوعاً، كانت فرص نجاحها أكبر.
- إعملي على تشجيع عضوات مجموعتك على تطوير تقدير نحو خلفياتهن العرقية، والدينية، والثقافية والشخصية.
- عند النظر إلى قضايا كتلك المتعلقة بالمساواة، وحقوق ومسؤوليات الفرد، إعملي على تطوير مجموعة من القيم، والتي تشعر كل امرأة بالارتياح حيالها.

إضفاء طابع الرسمية على مجموعتك

الإدراج من الناحية القانونية

ما هو، وهل يتوجب علينا القيام به؟

بمجرد أن تعمل مجموعتك على تأسيس نفسها، سيتوجب عليك اتخاذ القرار حيال ما إن كنت ستعملين على إدراج المجموعة قانونياً، أم لا. ويعني "الإدراج" من الناحية الحرفية: انضمام العديد في واحد. أما من الناحية القانونية، فيعني: جعل العديد من المؤسسات الفردية القانونية والمنفصلة، تتحد ضمن هيئة، أو كيان قانوني مستقل. دعونا نلق نظرة على الاختلافات بين المؤسسات غير المدرجة والمدرجة

المؤسسة غير المدرجة

لا تمتلك المؤسسة غير المدرجة قانونياً أية هوية قانونية مستقلة، فيما عدا تلك التي يمتلكها أعضاؤها، مع أنه يوجد لها اسم، وربما تقوم بوظيفة جديرة بالاهتمام. وليس بإمكان مثل هذه المؤسسة مقاضاة أي طرف، أو أن يتم مقاضاتها، ويتم الاحتفاظ بكل أصولها من قبل الأمناء بالنيابة عنها، ويتم التوقيع على أي عقود للمؤسسة من قبل السلطة التنفيذية، أو غيرها من الموقعين. وغالباً ما تكون المسؤولية القانونية للأعضاء، وخصوصاً أولئك الذين يقومون بتوقيع العقود، هي مسؤولية شخصية وغير محدودة؛ إذ أنه لا وجود للمؤسسة ضمن قانون منفصل عن أعضائها. أما الأعضاء، فلديهم وجود قانوني، وبالتالي هم الوحيدون الذين يمكن مقاضاتهم.

إذن، هل يتوجب اتخاذ أي إجراء قانوني ضد المؤسسة غير المدرجة؟ (على سبيل المثال، للتعويض عن الأضرار الناتجة عن الإهمال). تعمل المحاكم عادةً، على تحميل المسؤولية القانونية للجنة الإدارة، إما بشكل فردي، أو جماعي، وفي بعض الأحيان، يتم تحميل تلك المسؤولية للعضوية بأكملها. وبشكل مماثل، فإن وجدت أي مبالغ مالية مستحقة للمؤسسة، فسيكون من غير الممكن لجوؤها إلى رفع دعوى قانونية؛ لأنها غير موجودة أصلاً، ككيان قانوني. ومرة أخرى، يتوجب على الأعضاء، أو الموقعين رفع الدعوى بشكل شخصي.

بالتالي، إن كنت موجوداً ضمن مؤسسة غير مدرجة قانونياً، فستكون حينها مسؤولاً من الناحية القانونية عن أي ديون قد تستحق على تلك المؤسسة.

المؤسسة المدرجة قانونياً

تتحمل المؤسسة المدرجة قانونياً الالتزامات القانونية المحدودة إلى حد كبير عن أعضائها ولجنتها، وتصبح كياناً منفصلاً عن الأشخاص الذين يشكلون عضويتها. ويعني هذا من الناحية التطبيقية:

- ألا يتم تحميل الأعضاء بشكل فردي المسؤولية عن الديون والالتزامات التي نشأت بسبب المؤسسة، أو الأشخاص فيها (باستثناء ظروف معينة، مثل: في حال تعمّدت اللجنة أو الأعضاء تحميل المؤسسة ديناً).

- عدم انتهاء وجودها، بمغادرة الأشخاص، أو تغيير اتجاه المؤسسة.

- إمكانية مقاضاة طرف آخر، وإمكانية مقاضاتها من قبل طرف آخر. قد يتم امتلاك الأصول، وإبرام العقود من قبل المؤسسة.

- أن تكون الالتزامات القانونية بالدولار، والتي تكبدها اللجنة وأعضاء آخرون في معظم الظروف محددة بالنظام أو القواعد الداخلية للمؤسسة.

المصدر: دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية 1984

هل يجب أن يتم إدراج مجموعتك؟

قد تشكك المجموعات بمنافع الإدراج القانوني، إذ أن تعاقب التكلفة والجهد في الإجراءات التي تتطلبها عملية الإدراج لا تتوافق والوضع الخطر لتلك المجموعات. وقد تأخذ المجموعات قصيرة الأمد؛ (أي تلك المجموعات التي لا تتعامل بمبالغ مالية كبيرة، أو لا تواجه مخاطر مالية أو تأمينية) باعتبارها الإبقاء على نفسها غير مدرجة قانونياً، كما كان عليه الحال، وبشكل ناجح في العديد من المجموعات التي ظلت غير مدرجة لعقود، معتمدة على حسن نية الأشخاص الذين تشملهم مثل تلك المجموعات. وإن اختارت مجموعتك أن تظل غير مدرجة، فسيكون من المستحسن الحصول على بعض النصائح حيال وجوب حصول المجموعة على تأمين على المسؤولية العامة. ويغطي تأمين المسؤولية العامة أفراد الجمهور و/أو العملاء ضد الحوادث، والإهمال وما إلى ذلك.

وفي حال كانت مجموعتك ستتقدم بطلب للحصول على تمويل من أجل تشغيل المجموعة، أو لتنفيذ مشاريع محددة، فمن المجدي أن تصبح مجموعتك مدرجة. ويعود ذلك إلى أن العديد من الدوائر الحكومية، وغيرها من الجهات التمويلية، تفضل تمويل المؤسسات المدرجة. وهناك بعض الجهات التمويلية التي لن تعمل على تمويل المؤسسات غير المدرجة على الإطلاق.

أما العوامل الأخرى التي قد تؤثر على قرارك بشأن إدراج، أو عدم إدراج مجموعتك قانونياً فتشمل:

- التكاليف المترتبة على عملية الإدراج القانوني، (غالباً ما يكون هنالك رسوم مستحقة من أجل إتمام عملية الإدراج القانوني: - عليك فحص تكلفة تلك الرسوم في الولاية/المقاطعة في منطقتك)؛
- رسوم التدقيق: - يشترط على المؤسسات المدرجة قانونياً القيام بعملية تدقيق سنوية للحسابات. ويشترط إجراء عملية التدقيق تلك من قبل مدقق معترف به؛
- ضرورة الامتثال للوائح: - فعلى سبيل المثال، يشترط على المؤسسات المدرجة قانونياً أن تعقد اجتماعاً سنوياً عاماً، مرة كل عام، وتقديم التفاصيل المتعلقة بالأعضاء الجدد في اللجنة، إلى أمين السجل العام في الولاية/المقاطعة المحددة.
- بعض المؤسسات تكون غير مؤهلة لأن يتم إدراجها قانونياً، في حال كان عدد الأعضاء في المؤسسة أقل من سبعة.

الرعاية

إن أردت التقدم بطلب للحصول على تمويل، إنما لم ترغب في إدراج مجموعتك قانونياً، فقد تأخذين باعتبارك خيار الرعاية. وتحدث الرعاية، عندما توافق مؤسسة مدرجة قانونياً، (عادة تكون مشابهة لمؤسستك) على "رعاية" أية مبالغ تمويلية تتلقاها مجموعتك. وحينها، تصبح المؤسسة الراعية مسؤولة عن إدارة تلك الأموال، دفع الرواتب، والفواتير، وإصدار الحسابات والإيصالات، وما إلى ذلك. وستطلب معظم الجهات التمويلية توفير معلومات حول المؤسسة الراعية، قبل أن تعمل على تقديم التمويل، ولا بد لك من تضمين مثل هذه المعلومات في طلب التمويل الخاص بك.

وبشكل مثالي، يتوجب على المؤسسة الراعية الإبقاء على أموال مجموعتك منفصلة عن تلك الخاصة بها، والأمر سيان بالنسبة للتوثيق؛ (كالحسابات، والإيصالات، والبيانات البنكية، وما إلى ذلك). وفي الوقت الحاضر، تعتمد العديد من المؤسسات إلى جعل المجموعة تدفع رسوماً مقابل حصولها على الرعاية، نظراً لأن الرعاية قد تتطلب تخصيص الكثير من الوقت من قبل المؤسسة الراعية. ولذا، إن كنت ستتقدمين بطلب للحصول على تمويل بقيمة 5,000 دولار، على سبيل المثال، من أجل تنفيذ مشروع ما، (ووجدت مؤسسة مستعدة لرعاية مجموعتك)، فعليك إضافة ما نسبته 10% - 20% إضافية لتغطية التكاليف المرتبطة بإدارة أموال مجموعتك. وعليك أن تتأكد من المؤسسة الراعية بشأن المبلغ الذي ستتقاضاه تلك المؤسسة، قبل أن تقومي بتقديم طلب التمويل الخاص بمجموعتك. وبذلك، فإن كانت نسبة كلفة الرسوم التي ستتقاضاها المؤسسة الراعية عن تقديم الرعاية هي 15% من إجمالي مبلغ التمويل، فعليك أن تتقدمي بطلب للحصول على تمويل يعادل 5,000 دولار بالإضافة إلى مبلغ 750 دولار للرعاية (والذي يدعى أحياناً "مصاريف إدارية"). بالتالي، ستكون قيمة المبلغ المطلوب للتمويل هي 5,750.00 دولار.

أنماط الإدراج القانوني

يوجد عدد من الأنماط للإدراج القانوني، تشمل:

- التسجيل كشركة،
- التسجيل كجمعية تعاونية،
- التسجيل كمؤسسة، أو جمعية مدرجة في ظل قانون الولاية الخاص بإدراج الجمعيات.

ويعتبر موضوع إدراج الجمعية أو المؤسسة قانونياً، ملائماً بالنسبة لغالبية المؤسسات المجتمعية. وتشكل الجمعيات أبسط، وأرخص أشكال الإدراج القانوني للمجموعات غير الربحية، وأكثرها شيوعاً. وقبل أن تفكري بالمضي قدماً في عملية إدراج مجموعتك قانونياً، قد يكون من المفيد أن تحصلي على نسخة عن قانون الولاية الخاص بإدراج الجمعيات والمؤسسات. فلدى كل ولاية، مقاطعة في أستراليا، قانونها الخاص بها، ولهذا، فأنت بحاجة للحصول على النسخة المناسبة من القانون، والتي تتلاءم مع الولاية/المقاطعة، حيث تتواجدن. ويكون لدى العديد من الدوائر الحكومية في الولاية/المقاطعة والتي تكون مسؤولة عن دراسة طلبات الإدراج المقدمة حقيبة معلومات تتعلق بعملية الإدراج القانوني. وستعمل هذه الحقيبة على إرشادك خلال كل خطوة في العملية التي يكون عليك اتباعها. كما يتوجب عليك الاتصال بمجلس الخدمات الاجتماعية في ولايتك/مقاطعتك، إذ أن هذه المؤسسة تعمل عادة على مساعدة المجموعات في عملية الإدراج. وتعمل العديد من الدوائر الحكومية في الولاية/المقاطعة، على توفير نموذج الطلب الخاص بالإدراج القانوني على شبكة الإنترنت، كما يتم توفير المعلومات اللازمة حول كيفية القيام بعملية الإدراج من خلال المواقع الإلكترونية لهذه الدوائر، على شبكة الإنترنت، وسيكون بالإمكان أيضاً، ملء النماذج مباشرة على الموقع الإلكتروني، وإرسالها إلى الدائرة المعنية من خلال البريد الإلكتروني.

وباعتبارك المرشدة، فإن بعض الأمور التي لا بد من أخذها باعتبارك عند الإعداد لعملية الإدراج تشمل:

- اسم جمعيته؛ فمن غير الممكن أن تستخدم الجمعية اسماً قد يتسبب بالخلط بينها، وبين مؤسسة قائمة. ويمكن العمل على فحص إمكانية توافر الاسم الذي تودين استخدامه، من خلال البحث في سجل الأسماء الذي تحتفظ به الدائرة الحكومية المعنية في ولايتك/مقاطعتك.
- غرض أو أهداف مؤسستك.
- مقترح رسمي لتشكيل الجمعية، (ولا بد أن يتم العمل على إعداد هذا المقترح في وقت سابق، كما عليك القيام بترتيب تقديمه من قبل شخص ما ودعمه من قبل آخر).
- تحديد الأشخاص المعنيين بأن يصبحوا أعضاء، ومسؤولين عن المكتب (الرئيس، نائب الرئيس، السكرتير وأمين الصندوق) في الجمعية الحديثة؛
- مسودة لمجموعة من القواعد الخاصة بالجمعية؛ لتشكل بمجملها النظام الداخلي لها. وقد يتم العمل على استخلاص تلك المجموعة لاحقاً بالاستعانة بمحام، أو يمكنك اعتماد القواعد النموذجية، والتي يمكنك الحصول عليها من الدوائر الحكومية في ولايتك/مقاطعتك إذ تكون تلك الدوائر مسؤولة عن دراسة طلبات الإدراج. (وبشمل قسم المصادر الوارد في نهاية هذا القسم مثلاً على القواعد النموذجية).

المصادر: دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية 1984، دليلًا لقضايا الإدارية 1993؛ العمل على تطوير مؤسستك الخاصة – دائرة كوينزلاند للأسرة، والشباب والرعاية المجتمعية.

عقد اجتماع علني لتشكيل جمعية مدرجة قانونياً

إن العمل على تشكيل جمعية تكون مدرجة قانونياً، يستلزم قيام مجموعتك بتنظيم عقد اجتماع علني للأشخاص المعنيين؛ من أجل العمل على اعتماد القواعد النموذجية، وانتخاب اللجنة وذوي المناصب الإدارية في المكتب. ولا بد أن تتم عملية التخطيط لهذا الاجتماع، بعناية كبيرة؛ لكي يتسنى العمل على تلبية جميع المتطلبات الواردة في القانون. ومن خلال حقية المعلومات المتعلقة بعملية الإدراج القانوني، والتي تحصلين عليها من الدائرة الحكومية ذات العلاقة في ولايتك/مقاطعتك، فستتوفر لديك المعلومات اللازمة حول كيفية عقد مثل هذا الاجتماع، ولذا لا يلزم أن يشكل بالضرورة أمراً شاقاً، إنما يجب ألا يتعدى كونه مسألة تتعلق بوجود بعض النساء ذوات الإعاقة من المعنيات بتشكيل المجموعة، وعقدهن لقاء؛ ليتم اعتماد القواعد النموذجية بشكل رسمي، وانتخاب أعضاء اللجنة. ولكي تقومي بعقد اجتماع علني، فلا بد الإعلان عنه في قسم الإعلانات العامة في الصحيفة المحلية في منطقتك؛ ليكون هذا الإعلان بمثابة إشعار رسمي حول قيامك بتشكيل مؤسسة للنساء ذوات الإعاقة. (ومرة أخرى، ستعمل حقية المعلومات التي تحصلين عليها من الدائرة الحكومية ذات العلاقة في ولايتك/مقاطعتك، على مساعدتك في تحديد العمليات والإجراءات المتوجب عليك اتباعها).

ويتم هنا العمل على تحديد جدول الأعمال المقترح للاجتماع. تذكري، أنه لا بد من وجود شخص يقدم المقترح، وآخر يدعمه بالنسبة لجميع المقترحات والتي يتم تمريرها من خلال التصويت خلال الاجتماع.

- انتخاب رئيسة للجلسة (تعمل رئيسة اللجنة القائمة على الإشراف على عملية الانتخاب تلك، ويتم، في كثير من الأحيان انتخاب نفس تلك الرئيسة لتترأس جلسة الاجتماع).

- انتخاب سكرتيرة الجلسة (تكون سكرتيرة الجلسة المنتخبة مسؤولة عن نقل وقائع الاجتماع، وحفظ سجل الحاضرين في الاجتماع، والإشارة إلى من اعتذر عن الحضور).

- يتم الإعلان عن الاعتذارات المقدمة من الأشخاص الذين لم يتمكنوا من حضور الاجتماع وتسجيل تلك الاعتذارات؛
- تقديم التقارير حول اللجنة الحالية أو المؤقتة (لا بد أن تعمل اللجنة على تقديم شرح حول خلفية وأهداف الجمعية المدرجة المقترحة).

- المقترح المتمثل بضرورة العمل على تقديم المقترح المتعلق "بالاسم المنوي استخدامه للجمعية التي سيتم تشكيلها" ودعمه وتقديم الإشعار اللازم بشأنه.

- المقترح المتعلق بالأخذ بالقواعد المرفقة باعتبارها القواعد الخاصة بالجمعية التي تحمل الاسم المقصود.

- انتخاب ذوي المناصب الإدارية في المكتب من بين الحضور؛ ليكونوا بمثابة أعضاء في لجنة الجمعية الحديثة، ويشمل أولئك المسؤولين: الرئيس، ونائب الرئيس، والسكرتير، وأمين الصندوق، فضلاً عن أعضاء اللجنة.

- وفقاً لغالبية القوانين المتعلقة بالجمعيات، فلا بد أن يتضمن طلب الإدراج، بالحد الأدنى، أسماء كل من الرئيس وأمين الصندوق للجمعية المقترحة، كما يجب أن يتضمن أيضاً، حيثما أمكن، اسم السكرتير. فالسكرتير هو من يعتبر عادة بمثابة "المسؤول العام" للجمعية.

- انتخاب المدقق: ولا بد هنا من أن يتم خلال الاجتماع عرض التصريح الخطي الذي يسمح من خلاله المدقق بأن يتم انتخابه.

- المقترح المتمثل "بإدراج المؤسسة التي تحمل الاسم المقصود، كجمعية مدرجة قانونياً وفقاً للأحكام الواردة في قانون إدراج الجمعيات" (وعادة ما يشترط أن يتم تمرير هذا المقترح بأغلبية ثلثي الحاضرين في الاجتماع).

• المقترح المتمثل "بتعيين شخص محدد للعمل على إعداد مقترح الإدراج".

• أية أمور أخرى: يمكن ان يتم تحت هذا البند مناقشة أي قضايا طارئة.

• تحديد موعد الاجتماع اللاحق: ويشمل ذلك تحديد موقع، وتاريخ انعقاد الاجتماع اللاحق، فضلاً عن تحديد وقت بدء الاجتماع، ومن ثم العمل على اختتام وقائع الاجتماع.

وبمجرد أن يتم خلال الاجتماع العلني تمرير القرارات المتخذة بشأن عملية الإدراج، والموافقة على القواعد الخاصة بالجمعية، فيمكن حينها للشخص الذي تم تعيينه لملء نموذج طلب الإدراج بالمعلومات اللازمة، والعمل مع الدائرة الحكومية ذات الصلة كي يباشر عمله. وعادة ما يترتب دفع رسوم معينة من أجل استكمال عملية الإدراج القانوني. وعليك فحص قيمة هذه الرسوم من خلال الاتصال بالدائرة الحكومية المعنية.

المصادر: دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية 1984، دليلًا لقضايا الإدارية 1993؛ العمل على تطوير مؤسساتك الخاصة – دائرة كوينزلاند للأسرة، والشباب والرعاية المجتمعية.

الإعفاء الضريبي

بمجرد أن يتم استكمال عملية إدراج جمعيتك قانونياً، فقد تحتاجين إلى النظر في تقديم طلب إلى مكتب الضرائب الأسترالي؛ للحصول على إعفاء من ضريبة المبيعات. وقد تتمكن المؤسسة من الحصول على إعفاء من دفع ضريبة المبيعات، في حال اقتنع مفوض الضرائب بأن المؤسسة هي فعلاً، جمعية خيرية عامة. أما الجمعية الخيرية العامة، فهي جمعية يتمثل هدفها ونشاطها الرئيسي في "التخفيف من وطأة الفقر، والمرض، والمعاناة، والضيق، والعوز، وسوء الحظ، وقلة الحيلة". ولمساعدتك في التوصل إلى الاعتراف بجمعيتك، باعتبارها جمعية خيرية عامة، فلا بد لجمعيتك، أن تنظر في تضمين هدفها ضمن نظامها الداخلي والقواعد الخاصة بها، وبما يعكس بشكل دقيق، حقيقة مشاركتها المباشرة بتقديم الخدمات الإغاثية في واحد، أو أكثر من المجالات المذكورة أعلاه.

لا بد لك من الاتصال بمكتب الضرائب الأسترالي، وطلب الحصول على الحقيبة التي تشمل نموذج الطلب المتعلق بالإعفاء من ضريبة المبيعات، ووضع الجمعية الخيرية العامة. على الأرجح، ستحتاجين إلى تضمين ما يلي، ضمن نموذج الطلب الخاص بك:

- نسخة عن النظام الداخلي والقواعد الخاصة بجمعيتك.
- تفاصيل حول الهيكلية الإدارية لجمعيتك.
- تفاصيل بشأن الخدمات التي تقدمها جمعيتك، والجهات التي تقوم باستخدامها.
- المعلومات المالية.

وقد يكون من المستحسن أيضاً، أن تقومي بتقديم قائمة، تشمل المؤسسات المماثلة، والتي، حسب علمك، منحت صفة الجمعيات الخيرية العامة، (كالمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة).

تعتمد العديد من المؤسسات، على التبرعات؛ لاستكمال تغطية تكاليفها التشغيلية. ويمكن أن تتقدم المؤسسات من مكتب الضرائب الأسترالي، بطلب للحصول على إعفاء ضريبي بالنسبة للجهة المانحة عن التبرعات التي يتم تلقيها. وهذا يعتمد، من بين عدد آخر من الأمور، على كون المؤسسة معترف بها كمؤسسة خيرية عامة، وغالباً ما يتم منح مثل هذا الاعتراف، جنباً إلى جنب، مع منح الاعتراف، بوضع المؤسسة على أنها مؤسسة خيرية عامة. ولا بد أن تعمل مؤسساتك على النظر في تقديم طلب لمكتب الضرائب الأسترالي؛ لتحصل على وضع الإعفاء الضريبي عن الدخل، في نفس الوقت الذي تقومين فيه بتقديم طلب للاعتراف بمؤسساتك، باعتبارها مؤسسة خيرية عامة.

حفظ السجلات

لقد تم تخصيص هذا القسم، من لنضع بين يديك بعض المهارات الأساسية اللازمة في عملية حفظ السجلات. ولا يشكل هذا القسم، بأي حال من الأحوال، المرجع الكامل، حول "كيفية" حفظ السجلات. ولأغراض المساعدة في تفسير المهارات الأساسية في عملية حفظ السجلات، فقد قمنا هنا بالاستعانة بكتاب ليزلي غيفيرز، بعنوان: "حفظ السجلات بالنسبة للمجموعات المجتمعية: نموذج الإدارة المالية".

بمجرد أن يتم استكمال عملية تأسيس المؤسسة الخاصة بك، فلا بد لك من اتخاذ القرار، حيال ما إن كان سيكون لديك أية تعاملات مالية، أم لا. وفي حين تتمكن بعض المجموعات من العمل بشكل ممتاز دون وجود دخل، إلا أن القدرة على الحصول على الأموال ستساعد حتماً في التخفيف من الأعباء الملقاة على كاهل الأعضاء، فعلى سبيل المثال، تشكل القرطاسية، وخدمات البريد والمكالمات الهاتفية، مصاريف قد تشكل، بحد ذاتها، عبئاً إضافياً خاصة؛ إن كان الأعضاء يقومون، بشكل فردي، بتسديد مثل تلك التكاليف من جيوبهم الخاصة.

وهناك عدة طرق لتوليد الدخل:

- من خلال فرض رسوم سنوية عن العضوية، (قد تفرضين رسوماً محددة على عضوية الأفراد، وقد يكون هنالك رسوم مخفضة، للأفراد الذين لا يتلقون أي أجر، كما يمكنك فرض رسوم معينة عن العضوية في المؤسسة، والتي تكون بالغالب أعلى من الرسوم المفروضة على الأفراد).
- من خلال الحصول على التبرعات؛ (سواء من الأفراد، أو المؤسسات، أو الشركات التجارية).
- من خلال الرعاية.
- من خلال الحصول على تمويل حكومي.

وفي حال تقدمك بطلب للحصول على تمويل حكومي، أو رعاية، فسيتحتم عليك حفظ كل ما يتعلق بالأموال المالية، التي تخص مجموعتك في شكل يسهل الوصول إليه، إذ سيطلب منك تقديم الميزانية العمومية الحالية، والتوقعات حيال الطريقة التي ستعملين من خلالها، على صرف التمويل المقدم. وفي حال قررت إدراج مجموعتك قانونياً، فلا بد لك من الاحتفاظ بحساب شامل، يوضح الدخل والنفقات، وبحيث يتمكن المدقق من التحقق من مدى صحة وواقعية حساباتك. (وهذا أمر لا مناص منه باعتباره شرطاً قانونياً). كما ينصح هنا بشدة أن يتم الاحتفاظ بنظام بسيط؛ لحفظ السجلات من أجل تحقيق راحة البال، بالنسبة لعضوات مجموعتك.

يوجد العديد من كتب المساعدة الذاتية المخصصة للمؤسسات المجتمعية، والتي ستساعدك خلال كافة المراحل اللازمة، لتأسيس نظام فعال لحفظ السجلات وفي هذا الصدد، نوصي أن تقومي بإلقاء نظرة على بعض تلك المصادر، واتخاذ القرار حيال أنسبها بالنسبة لاحتياجاتك. ولا بد من تصميم نظام حفظ السجلات، بحيث يستجيب لاحتياجات مجموعتك، ويكون على درجة من البساطة؛ لضمان تولى مسؤولية حفظ السجلات من قبل واحدة، أو أكثر من عضوات مجموعتك.

وسنتناول في هذا القسم الخطوات الأساسية الأولى، التي يلزم اتخاذها، لوضع نظام عند التعامل مع الحسابات الخاصة بك. وستشمل تلك الخطوات ما يلي:

- ❖ فتح حساب بنكي.
- ❖ المقبوضات والمدفوعات.
- ❖ شراء مستلزمات القرطاسية اللازمة لحفظ السجلات.
- ❖ تلقّي الأموال.
- ❖ تسديد الفواتير الخاصة بك.
- ❖ تسوية السجلات في نهاية الشهر.

فتح حساب بنكي

عند استلامك أولى التبرعات، أو مبالغ التمويل الحكومي، فلا بد لك من القيام بفتح حساب بنكي. وقد تقومين باتخاذ إحدى القرارين التاليين في هذا الصدد:

- ❖ أي المصارف يجب أن تختاري لفتح الحساب الخاص بمؤسستك؟
- ❖ نوع الحساب البنكي الذي تحتاجين إليه.

أي المصارف ستختارين؟

إن كنت ستحصلين على تمويل، ليتم استخدامه على مدار السنة المالية (تموز/يوليو 1 – حزيران/يونيو 30 من كل عام)، فقد تودين وضع جزء من التمويل في حساب ذي فوائد مرتفعة، وبذلك، يكون البنك الذي يقدم لك معدلاً جيداً من الفوائد، هو المرغوب بالنسبة إليك. تأكدي كذلك من أن الرسوم والشروط التي يفرضها عليك البنك/ المؤسسة المالية، هي أفضل ما يمكنك الحصول عليه. فعلى سبيل المثال، تمتلك بعض المصارف سياسات تسمح لك بسحب عدد محدد من الشيكات، قيل أن تستحق رسومها، كما تقوم بعض المصارف بتخفيض، أو إلغاء بعض الرسوم البنكية المحددة للمجموعات التي تمتلك وضع الجمعيات الخيرية العامة. ولا بد لك من القيام بفحص ذلك مع البنك.

ومن الضروري كذلك، أن تقومي باختيار البنك، أو المؤسسة المالية التي تشعرين بالارتياح حيالها. ولديك كامل الحق في زيارة عدد من المؤسسات، والتحدث إلى كوادرها، وفحص ما إن كانوا لطفاء ومستعدين لتقديم المشورة، وما إن كنت تشعرين بالارتياح من ناحيتهم. ومن خلال المساعدة المقدمة من قبلهم، ستصبح عملية فحص الأمور المالية الخاصة بمجموعتك أمراً أكثر يسراً.

الحساب البنكي الخاص بمجموعتك

مع وجود عدد كبير ومختلف من الحسابات البنكية في هذه الأيام، فقد تكون عملية اتخاذ القرار حيال أنسبها بالنسبة لمجموعتك أمراً مربكاً للغاية. ولعل من المستحسن هنا، أن تتحدثي مع عضوات مجموعتك حول الغرض الذي تردن تخصيص تلك الأموال لأجله، وكيفية وصولكن إليها، ووقت تسديد الفواتير، وما إلى ذلك.

وفي كتابها "حفظ السجلات بالنسبة للمجموعات المجتمعية"، توصي (ليزلي غيفيرز) بفتح حساب بنكي منفصل ذي معدل فوائد مرتفع، لإيداع التمويل الذي سيتم صرفه خلال مرحلة زمنية محددة، وكذلك فتح حساب منفصل للشيكات؛ ليتم استخدامه في تسديد الفواتير. وبقيامك بفتح هذين الحسابين، سيكون بمقدور مؤسستك توليد دخل إضافي من الحساب ذي الفائدة البنكية المرتفعة، ونحن على يقين، بعد كل شيء، أن بمقدورك إيجاد طريقة لصرف ذلك الدخل الإضافي، أفضل من البنك! وفي حال قمت باختيار هذا الأسلوب، تذكري، أن عليك القيام بتحويل الأموال من الحساب ذي الفائدة البنكية المرتفعة، إلى حساب الشيكات، قبل وصول رصيدك في الأخير حد العجز، وإلا، فستقومين بدفع رسوم إضافية.

وقد تقررين مع مؤسستك، القيام بفتح حساب شيكات مشترك/ حساب ودائع. ويكون معدل الفائدة البنكية في هذا النوع من الحسابات البنكية أقل بكثير، إلا أن أمر إدارته يكون أكثر يسراً وبساطة. وسيتم إظهار جميع المقبوضات والمدفوعات على كشف بنكي واحد، الأمر الذي سيجعل من التسويات البنكية والكشوفات الشهرية للمقبوضات والمدفوعات أمراً أكثر سهولة، كما لن يكون عليك الشعور بالقلق، بشأن تحويل الأموال من حساب لآخر.

المخولون بالتوقيع على الحسابات البنكية

يوصى بوجود ثلاثة إلى أربعة أشخاص مخولين بالتوقيع. وهذا يعني وجوب التوقيع على الشيكات من قبل شخصين، قبيل إرسالها. وهذا من شأنه، أن يضمن وجود عملية مراقبة مشددة على عملية الإنفاق.

استخدام الحسابات البنكية الخاصة بك

من الضروري العمل على تسجيل جميع المبالغ المالية التي يتم استلامها، باستثناء الفائدة، والتي سيتم تسجيلها ضمن الكشف البنكي الخاص بك؛ ضمن سجل المقبوضات، في حين يتوجب تسجيل المبالغ المدفوعة في حساب الشيكات. وفي حال اخترت امتلاك الحساب ذي الفائدة البنكية المرتفعة، فلا بد أن يتم إيداع الأموال أولاً في حساب الشيكات، وفي هذه الحالة سيسهل عليك الاحتفاظ بسجلات حول تلك الأموال.

وينبغي تقديم كل المدفوعات من خلال إصدار شيكات، وفي حال كنت تستخدمين حساباً بنكياً مرتفع الفائدة، فلا بد من القيام بتحويل المبالغ التمويلية على أساس منتظم؛ لنقل، مرة كل أسبوعين، أو مرة كل شهر.

تذكّري:

لا بد من أن تمر جميع المبالغ التمويلية من خلال حساب الشيكات؛ ليكون ذلك الحساب، بمثابة سجل كامل، ودقيق حول المقبوضات والمدفوعات.

في كل مرة تقومين فيها بكتابة شيك، تأكدي من قيامك بتسجيل اسم المستفيد والمبلغ المدفوع في أرومة الشيك؛ إذ سيكون عليك إجراء تسوية بنكية في نهاية كل شهر. (يتم تناول التسوية البنكية لاحقاً ضمن هذا القسم).

المقبوضات والمدفوعات

تتمثل الخطوة التالية في عملية إنشاء نظام لحفظ السجلات، بالعمل على إيجاد طريقة، يتم من خلالها الاحتفاظ بسجلات المقبوضات والمدفوعات بشكل جيد. ولا بد من أخذ العاملين التاليين بالاعتبار، عند القيام بذلك:

❖ قد تطلب الجهة الممولة منك، تقديم تقارير مالية ربعية أو سنوية، وستعمل على تحديد الأصناف التي ترغب بأن يتم إظهارها في تلك التقارير. ومن أجل الامتثال لذلك، فمن الضروري أن تظهر سجلاتك تلك الأصناف، بنفس الترتيب الذي تحدده الجهة الممولة. ومن خلال القيام بذلك، فإن عملية تجميع التقرير، لن تتعدى كونها عملية لنقل المجاميع، من سجلات النقد الخاصة بك.

❖ متطلبات التخطيط: ستقوم مجموعتك باتخاذ القرار بشأن وجود أي أصناف خاصة من المقبوضات والمدفوعات، والتي تود المجموعة الاستمرار بمراقبتها.

قد تشمل أصناف المقبوضات ما يلي:

- المنح.
- التبرعات.
- رسوم العضوية.
- الفائدة.
- أي دخل عام آخر.

أما أصناف المدفوعات، فقد تشمل:

- الرواتب والتكاليف المستمرة: الأجور، والضرائب، وتعويضات العمال، وما إلى ذلك.
- المعدات.
- الكهرباء.

- القرطاسية.
- الهاتف.
- البريد.
- الكشوفات البنكية/ الضرائب ورسوم دفتر الشيكات.
- التأمين.
- التحويلات التي تتم لحساب الودائع.

عند تحديد أصناف المقبوضات والمدفوعات، قومي بالإشارة إلى العناصر التي تتضمنها كل فئة. فعلى سبيل المثال: تشمل المعدات أموراً كجهاز الحاسوب، وآلة التصوير، وجهاز الفاكس، وجهاز الرد الآلي على المكالمات.

شراء مستلزمات القرطاسية من أجل حفظ السجلات

قبل قيامك بشراء القرطاسية التي تحتاجين إليها، قومي باتخاذ القرار حول حجم دفتر الأستاذ أو سجل النقد الذي تريد استخدامه. ومن أجل القيام بذلك، قومي بإحصاء عدد فئات المدفوعات التي قمت بتحديدتها، ومن ثم أضيفي إليه العدد أربعة: عموداً مخصصاً لرقم الشيك، وعموداً مخصصاً للمبلغ، وعمودين آخرين إضافيين. ستكونين بحاجة، إلى سجل مكون، على الأقل، من عدد كبير من الأعمدة.

ولن تحتاجي لوجود سجلات منفصلة للنقد المقبوض، والنقد المدفوع. إن وجود سجل واحد تخصص بدايته للبدء بتسجيل المدفوعات، وتخصص نهايته للبدء بتسجيل المقبوضات سيوفي حتماً بالغرض.

كما أنك ستحتاجين إلى :

- سجل مقبوضات مع نسخ كربونية.
- مجلد يتم تخصيصه للكشوفات البنكية.
- مجلد أو سجل للتسويات البنكية (ملاحظة: تعمل بعض المصارف على توفير نموذج على ظهر ورقة الكشف البنكي).
- سجل للإيصالات (في حال كنت ستقومين ببيع خدماتك أو سلعتك).

جعل دفتر الأستاذ أو سجل النقد الخاص بك سهل الاستخدام

يشكل دفتر الأستاذ، أو سجل النقد الخاص بك جزءاً مركزياً من عملية حفظ السجلات التي تقومين بها. فهو يشمل جميع المعاملات المالية، وهو بمثابة سجل لجميع المبالغ المالية التي قامت مؤسستك باستلامها وصرفها. وكما أوضح سابقاً، فإن سجلاً واحد سيخدم الغرضين: يستخدم كسجل للمقبوضات و للمدفوعات أيضاً مع إدراج المقبوضات في نهاية السجل، والمدفوعات في بدايته.

سجل المدفوعات النقدية

إعلمي على السيطرة على سجل المدفوعات النقدية (أنظري الملحق أ في قسم "المصادر" الوارد في نهاية هذا القسم). تأكدي من إضافة عمود لإدراج المبلغ، وعمود آخر لإدراج المبالغ المحولة لحساب الودائع، في حال كان لديك حساب بنكي ذو فوائد مرتفعة.

سجل المقبوضات النقدية

إعلمي على السيطرة على سجل المقبوضات النقدية، (كما يرد في الملحق ب ضمن قسم "المصادر" الوارد في نهاية هذا القسم) باستخدام أصناف المقبوضات التي قمت بتحديدتها، تأكدي من إضافة عمود لإدراج المبلغ، وعمود آخر لإدراج المبالغ المحولة لحساب الودائع، في حال كان لديك حساب بنكي ذو فوائد مرتفعة.

استلام الأموال

يشكل سجل المقبوضات النقدية سجلاً لجميع المبالغ المالية، التي تم استلامها، من خلال تقديم خدمة ما. ملاحظة: هذا السجل مختلف عن سجل الإيصالات؛ حيث تقومين بكتابة الإيصالات عن المبالغ المستلمة.

إدراج المبالغ المالية المستلمة (المقبوضة)

يتم إدراج المبالغ المالية المستلمة، ضمن سجل المقبوضات مرتين: مرة في عمود قيمة المبلغ، ومرة أخرى في عمود الصنف. فعلى سبيل المثال، إن كنت قد استلمت رسوم عضوية، فستقومين بإدراج المبلغ الذي تم استلامه في سجل المقبوضات النقدية تحت بند "العضوية"، كما تضيفينه تحت بند "قيمة المبلغ". ولا بد من العمل على إدراج المبالغ المالية المستلمة، على أساس منتظم، مرة كل أسبوع/ كل أسبوعين أو شهر والتي يتم الحصول عليها من النسخ الكربونية في سجل المقبوضات. ولكي ينجح النظام، فمن الضروري إصدار إيصال لجميع المبالغ المالية التي تم استلامها.

ولكي تكون لديك نظام جيد لتسجيل المبالغ المالية التي يتم استلامها، فأنت ستحتاجين لوجود: سجل مقبوضات مرقم، مع نسخ كربونية.

عند العمل على المبالغ المستلمة، اتبعي الخطوات التالية:

- ❖ قومي بكتابة وإصدار إيصال عن المبلغ المالي الذي استلمته، مع التأكد من احتفاظك بالنسخة الكربونية عنه: قومي بتسليم النسخة الأصلية من الإيصال إلى الشخص، أو الشركة أو تخلصي منه، في حال لم يرغبوا بالحصول عليه.
- ❖ أودعي المبلغ المالي الذي قمت باستلامه، في مكان آمن، لحين توجهك إلى البنك.
- ❖ عندما تكونين مستعدة للتوجه إلى البنك، أعدي قسيمة الإيداع؛ بحيث يقيد فيها جميع المبالغ النقدية، والشيكات التي ترغبين بإيداعها.
- ❖ بالرجوع إلى النسخ الكربونية للإيصالات، وعلى فترات منتظمة، قومي بإدراج التفاصيل المتعلقة بالمبالغ المالية التي تم استلامها ضمن سجل النقد/دفتر الأستاذ ضمن الجزء المخصص للنقد الذي تم استلامه. قومي بكتابة التاريخ والتوقيع وعبرة "مُدْرَج" على النسخ الكربونية للإيصالات التي قمت بتسجيلها. (أتركي الإيصالات في سجل الإيصالات، كشكل من أشكال الأرشفة الدائمة).

ولا بد من كتابة الإيصالات لجميع المبالغ التمويلية التي يتم استلامها. وبهذه الطريقة، يكون سجل الإيصالات سجلاً كاملاً، يشمل جميع المبالغ المالية التي تم استلامها.

تسديد الفواتير الخاصة بك

قومي بتخصيص صينية أرشفة، أو مجلد؛ حيث تضعين فيه الفواتير التي سيتم تسديدها. لا بد من العمل على تسديد الفواتير، على أساس منتظم؛ مرة كل أسبوع/كل أسبوعين، أو شهر. حاولي أن تلتزمي بوقت منتظم لتسديد الفواتير، لنقل يوم الاثنين، الأول في الشهر، وبالقوام بذلك، فلن تتأخري أبداً في تسديد أي فاتورة. ونورد فيما يلي الخطوات التي يمكنك اتباعها عند تسديد الفواتير.

- ❖ قومي بأرشفة الفواتير، إلى أن يحين وقت تسديدها.
- ❖ تأكدي من صحة الفواتير؛ أي: تأكدي من أنه قد تم استلام السلع، وأن المبلغ المالي صحيح.
- ❖ تأكدي من أنه لم يتم تسديد الفاتورة في وقت سابق.
- ❖ قومي بملاء إيصال دفع لكل شيك. وقد يكون هذا الإيصال عبارة عن نسخة عن الفاتورة/الإيصال أو طلب إجراء الحوالة، والذي تعمل بعض المؤسسات/الشركات على إرفاقه لوثائقها.
- ❖ قومي بكتابة الشيك.
- ❖ أكتبي رقم الشيك، وأية تفاصيل أخرى (عادةً التاريخ) على الإيصال أو قسيمة الدفع.
- ❖ تأكدي من أن يتم توقيع الشيك من قبل المخولين بالتوقيع، (راجع "الحساب البنكي الخاص بمجموعتك")، وتأكدي من أن الشيك قد كُتب عليه عبارة (غير قابل للتداول).
- ❖ قومي بإرسال الشيك بالبريد إلى الدائن، مع إرفاق طلب إجراء الحوالة، أو نسخة عن الفاتورة.
- ❖ قومي بتسجيل الدفعة في سجل المدفوعات النقدية.

سجل المدفوعات النقدية

تكون كل دفعة من حساب الشيكات الخاص بمؤسستك مسجلة ضمن سجل المدفوعات النقدية، حسب تسلسل رقم الشيك. ولا بد أن تتم عملية التسجيل، أثناء قيامك بكتابة الشيكات. ويتم تسجيل المبلغ مرتين؛ تكون الأولى في عمود المبلغ، والثانية في عمود

الصنف. فعلى سبيل المثال، إن كنت تقومين بالدفع لشخص ما، مقابل قيامه بتنظيف مكتبك، فسيتم إصدار الدفعة تحت صنف "الصيانة"، هذا في حال قررت تصنيف التنظيف تحت هذا الصنف، ومن ثم يتم تسجيل الدفعة مرة أخرى في عمود المبلغ.

وفي بعض الأحيان، قد يغطي المبلغ أكثر من صنف واحد. وفي مثل هذه الحالة، قومي بتسجيل المبلغ ضمن الصنف ذات العلاقة، ومن ثم تحت بند المبلغ. ولا بد أن يكون المجموع الكلي للمبالغ التي تم تسجيلها تحت الأصناف، المختلفة معادلاً للمبلغ الكلي الذي تم دفعه.

تسوية السجلات في نهاية كل شهر

لا بد لك من القيام بالأمور التالية، عند نهاية كل شهر:

- تسجيل جميع التعاملات المالية غير المدفوعة في إيصال النقد، وفي سجل المدفوعات النقدية. (وفي حين قد تكونين قمت بإنجاز معظم هذا العمل، إلا أن عليك التأكد من كونك قد قمت بإنجازه بالكامل.)
- تحققي من الأرصدة الدائنة والمدينة المباشرة في إيصال الشيك، وسجل المدفوعات النقدية.
- قومي بموازنة السجلات.
- قومي باستكمال التسوية البنكية.
- قومي باستكمال الكشف الشهري للإيصالات والدفعات.

تسجيل المعاملات غير المدفوعة

تحققي مما يلي:

- هل تم تسجيل جميع المبالغ المالية، التي تم استلامها خلال الشهر، وإيداعها بالبنك؟
- هل تم استلام أي مبلغ عن الفائدة البنكية؟ وهل تم تحويل مبلغ الفائدة إلى حساب الشيكات؟
- تحققي من سجل الإيصالات، مع التأكد من أنه قد تم تسجيل كل وصل ضمن سجل المقبوضات المالية.
- هل تم تسديد جميع الفواتير؟
- تحققي من سجل الحساب؛ للتأكد من استكمال جميع أرومات الدفعات، في حال استخدام هذا النظام.

الكشف البنكي

لكي تتمكني من استكمال بقية أعمال نهاية الشهر، فلا بد من حصولك على الكشف البنكي. ويمثل الكشف البنكي سجلاً لجميع التعاملات المالية، التي قامت بها مؤسستك، بما في ذلك الشيكات التي تم تقديمها. (وبكلمات أخرى، الشيكات التي قمت بإرسالها للأشخاص، والذين بدورهم أودعوها في حساباتهم البنكية)، وكذلك المبالغ المالية، التي قمت بتسديدها في البنك.

- تحققي من الأرصدة الدائنة والمدينة المباشرة في إيصال النقد، وسجل المدفوعات النقدية.
- تحققي من الأرصدة الدائنة المباشرة في كشفك البنكي، مقارنة مع تلك التي قمت بتسجيلها في سجل المقبوضات النقدية الخاص بك. ضعي علامة مقالة تلك المبالغ الواردة على الكشف البنكي.
- تحققي من الأرصدة المدينة المباشرة، التي تم تسجيلها في كشف البنك وقارنيها بتلك التي قمت بتسجيلها في سجل المدفوعات النقدية، ومن ثم، ضعي إشارة مقابل تلك المبالغ الواردة في الكشف البنكي.
- تحققي من جميع الأرصدة الدائنة والمدينة الأخرى. ولا بد من التحقق من أي من تلك الأرصدة، التي لا تظهر في سجل النقد/دفتر الأستاذ. فمن المحتمل أنه لم يتم تقديم بعض الشيكات للتحصيل في البنك. قومي بإبداء ملاحظة حول أي من هذه الأمور.

موازنة السجلات

استخدمي آلة حاسبة مع نسخ مطبوعة من كل مما يلي:

- سطري خطأ واحداً تحت آخر عملية تسجيل.
- قومي باحتساب المجموع الكلي لجميع الأعمدة، بما فيها عمود **المبلغ**.
- سطري خطأ مزدوجاً تحت المجاميع.

- تحقق من كون مجاميع أعمدة الصنف تطابق مجاميع عمود المبلغ.

لا بد أن تعملي على موازنة ما يلي، قبل المضي قدماً:

- بعد قيامك بتسطير خط لفصل المجاميع والتحقق منها، قومي بتدوين الرقم منذ بداية السنة المالية، حتى تاريخه، من الشهر السابق. ويمكن أن يدعى ذلك (المبلغ المُرَّحل) منذ بداية السنة المالية، حتى تاريخه.

- أضيفي المجاميع للشهر الحالي إلى المبلغ المُرَّحل منذ بداية السنة المالية حتى تاريخه؛ لتحصلي على إجمالي المبلغ، منذ بداية السنة المالية حتى تاريخه. لاحظي أن قيمة المبلغ المرحل منذ بداية السنة المالية حتى تاريخه، سيعادل صفرأ، أو لا شيء في بداية الشهر الأول من السنة المالية.

ملاحظة:

في حال استخدام حسابين بنكيين، فإن المبلغ الإجمالي، سيشمل التحويلات التي تتم من وإلى حساب الإيداع من حساب الفائدة المرتفعة. وهذه لا تشكل إيصالات نقد ودفعات نقدية فعلية، لذا، سيكون عليك اقتطاعها؛ للحصول على حساب حقيقي للمبلغ الفعلي.

التسوية البنكية

تمثل التسوية البنكية سجلاً لجميع تعاملاتك المالية؛ فسجلاتك يتم تقييدها ضمن سجل النقد/دفتر الأستاذ، وتنتقل خلال الحساب البنكي، ومن ثم يتم تقييدها ضمن الكشف البنكي، وهو السبب وراء مرور جميع مقبوضاتك ومدفوعاتك في حساب الشيكات. وفي نهاية كل شهر، لا بد من العمل على مقارنة سجلات الكشف البنكي، مع سجلات النقد/دفتر الأستاذ الخاصة بك، وبهذه الطريقة، سيتمكنك تحديد موقعك، ووجهتك من الناحية المالية، كما يمكن أن تعملي على عرض التسوية البنكية، خلال الاجتماعات التي تعدها مجموعتك، وهذا سيظهر لهن الجوانب التي تم إنفاق الأموال عليها، وكمية الأموال المتبقية.

وفيما يلي مثالاً على نموذج التسوية البنكية:

كشف التسوية البنكية عن شهر _____

1. سجل النقد/دفتر الأستاذ

الرصيد الافتتاحي لسجل النقد/دفتر الأستاذ	
(هذا هو الرصيد الختامي من الشهر السابق)	\$
+المقبوضات (من سجل المقبوضات النقدية بما في ذلك التحويلات)	\$\$ +
- المدفوعات (من سجل المدفوعات النقدية بما في ذلك التحويلات)	\$ -

الرصيد الختامي لسجل النقد/دفتر الأستاذ = \$

2. الكشف البنكي

$$\begin{aligned}
 & \$ \text{ رصيد الكشف البنكي} \\
 & \$ + \text{ الإيداعات التي لم تقيد بعد} \\
 & \$ - \text{ الشيكات التي لم يتم تقديمها بعد للتحصيل} \\
 & \text{= الرصيد الختامي للكشف البنكي} = \$
 \end{aligned}$$

3. المبالغ التمويلية المتوفرة

$$\begin{aligned}
 & \$ = \text{الرصيد الختامي لسجل النقد/دفتر الأستاذ (من الأعلى)} \\
 & \$ + \text{الرصيد من حساب الإيداع ذي الفائدة المرتفعة، (إن وجد)} \\
 & \$ = \text{التمويل المتوفر}
 \end{aligned}$$

كما يمكنك أن تضيفي في الأسفل:

الإيداعات التي لم يتم تحصيلها بعد، (أي، المقبوضات التي تم إيداعها إنما لا تظهر بعد على الكشف البنكي)		
التاريخ	المبلغ	التفاصيل

الشيكات التي لم يتم تقديمها للتحصيل بعد، (أي، الشيكات المدفوعة، وغير الظاهرة على الكشف البنكي)		
رقم الشيك	المبلغ	التفاصيل

تذكرتي:

يجب أن يكون الرصيد الختامي لسجل النقد/ دفتر الأستاذ مساوياً للرصيد الختامي للكشف البنكي. وفي حال عدم تطابق الرصيدين، يجب إعادة التحقق من جميع ما قمت به.

الكشف الشهري للمقبوضات والمدفوعات

إن أبسط الطرق للقيام بذلك، هو إعداد كشف يبدو تماماً كسجل النقد/دفتر الأستاذ الخاص بك. وسيكون كل ما عليك القيام به، هو فقط تحويل الأرقام مباشرة، من سجل النقد/دفتر الأستاذ إلى الكشف، باستخدام نموذج يسهل استخدامه.

ومع ذلك، فإن ذلك الكشف، لن يطلعك ما إن كنت تعملين بموازاة ميزانيتك، أو ما إن كنت تفرطين في الصرف، أم لا. ولاحتساب ذلك، يمكنك الجمع ما بين الكشف الشهري للمقبوضات، والكشف الشهري للمدفوعات، مع إظهار تفاصيل الميزانية.

وسيشمل هذا:

- **الفعلي عن الشهر:** أي المقبوضات والمدفوعات الفعلية عن الشهر.
- **ميزانية الشهر:** وقد يتم التوصل إليها بشكل أولي، من خلال تقسيم الميزانية السنوية على 12.
- **التفاوت:** ويشكل هذا التفاوت، أو الفرق بين ميزانية الشهر، وتلك الفعلية له. وهذا سيظهر لك ما إن كان معدل صرفك، قد تجاوز المعدل المتوقع، أو قلّ عنه خلال الشهر. ولا بد من النظر في ذلك، مقارنة مع الأشهر السابقة.
- **السنة المالية الفعلية حتى تاريخه:** وهذا يشكل إجمالي المقبوضات، والمدفوعات للسنة المالية حتى الآن.
- **ميزانية السنة المالية:** وهي مقبوضاتك، ومدفوعاتك التقديرية للسنة المالية.
- **رصيد الميزانية:** أي الميزانية للسنة المالية، ناقص **الفعلية للسنة المالية حتى تاريخه.** ويظهر ذلك المبلغ المتوفر من الميزانية لبقية السنة المالية.

مع نمو مؤسستك وتطورها، فقد تجددين أنك بحاجة لتوظيف شخص، ليعمل على إدارة الأمور الإدارية للمكتب، أو ليعمل على مشروع محدد. وعندما يحدث مثل ذلك الأمر، فلا بد لك من النظر في الرواتب/الأجور، أو العمل التعاقدية. إن توظيف شخص ما سيتطلب منك أن تفهم وتطبق حقوق الموظف، والتزامات رب العمل، فضلاً عن دفع التعويضات والضرائب للعمال.

وقد ترغبين في استخدام نظام صندوق النثرية، أو الحصول على مزيد من المعلومات حول التحويلات والفائدة المالية، (في حال وجود حسابين)، أو حول إعداد الميزانيات. وهناك العديد من الكتب التي ستساعدك على فهم ذلك. يمكن أن تحصلي على المزيد من المعلومات في صفحة المصادر، الواردة في هذا القسم.

الدعاية، والضغط والتأثير

الدعاية

هنالك عدة أسباب، تجعل من الدعاية أمراً ضرورياً بالنسبة إلى مجموعتك، بمجرد تأسيسها. فالدعاية لمجموعتك لا تحقق فقط هدف الإعلام عنها، إنما تساعد على تطوير دعم محلي قوي، وعلى جذب أعضاء جدد، كما يمكن أن تكون الدعاية هامة أيضاً في تغيير المواقف، وإحداث تغييرات إيجابية، بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة.

كما أن هنالك عدداً من الأسباب وراء حاجة مجموعتك للدعاية. لكن، كيف تقومين بذلك؟ هناك أربع أفكار أساسية، لا بد من تذكرها عند القيام بأي شكل من أشكال الدعاية، ألا وهي: التخطيط، والبساطة، والاتصال الشخصي، والمتابعة.

• **التخطيط:** سيساعدك التخطيط على تحديد هوية جمهورك المستهدف؛ (أي: نساء أخريات ذوات إعاقة)؛ ونوع الحدث، أو التغيير الذي تقومين بالترويج إليه، والغرض من وراء الدعاية، وتوقيتها، والمتابعة المطلوبة.

• **البساطة:** بغض النظر عن شكل الدعاية الذي تقومين باستخدامه، فلا بد من أن تعمل على نقل وجهة نظرك، بأبسط قدر ممكن من الوضوح والبساطة. وتعد محاولة التركيز على 2-3 من النقاط الرئيسية في غالبية الدعاية، دليلاً جيداً للاسترشاد به.

• **الاتصال الشخصي:** إن معظم المراسلين، والمحترفين، هم أشخاص اعتياديون، يحبون أن يكونوا قادرين على التعرف إلى وجه وشخصية مجموعة مجهولة. وقد يكون من الجيد أن تحاولي عقد لقاء وجه لوجه مع المراسلين/المحترفين، ممن ستتعاملين معهم على الأرجح.

• **المتابعة:** إن الدعاية الجيدة لا تنتهي بنهاية الحدث، بل تحتاج إلى متابعة للعمل على ترسيخ رسالتك في أذهان الناس. فعلى سبيل المثال، إن تمكنت مجموعتك من نشر مقالة ما في الصحيفة، فبإمكانك متابعة ذلك من خلال توجيه بعض الرسائل إلى المحرر من عضوات المجموعة. وقد تقومين بالبحث عن سبل أخرى، لمتابعة المقالة، أو ربما المقابلة الإذاعية.

مقتبس عن: دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية 1984.

أنواع الدعاية

يوجد عدة أنواع مختلفة من الدعاية، التي يمكن لمجموعتك استخدامها. دعونا نلق نظرة على بعض هذه الأنواع.

البيان الصحفي

يعد البيان الصحفي من أشكال الدعاية التي تستخدمه المجموعات، من أجل تقديم أحداث، أو قضايا معينة للصحافة، ووسائل الإعلام الأخرى، (مثل التلفزيون والإذاعة). وعند تقديم البيان الصحفي لوسائل الإعلام، فلا بد أن يكون في شكل محدد، وسهل القراءة، الأمر الذي سيجعل من القضايا التي يتناولها البيان، قضايا واضحة. ومن الممكن استخدام النصائح التالية حول كتابة بيان صحفي، كدليل يُسترشد به.

- يجب أن يكتب البيان الصحفي باستخدام ورقة مُرَوَّسة، إن أمكن، مع إدراج التاريخ.
- يجب أن لا يتعدى حجم البيان صفحة واحدة مطبوعة.
- يجب ترتيب تسلسل الفقرات الواردة، ضمن البيان، حسب أهمية مضمونها.
- يجب أن تشمل الفقرة الافتتاحية للبيان جميع الوقائع الأكثر أهمية—من، متى، أين، كيف ولماذا.
- في حال تضمين أي آراء، أو مقتبسات، فلا بد من تضمين اسم الشخص ولقبه.
- اختتم البيان الصحفي بإدراج اسم الشخص المخول بالاتصال، واسم المجموعة، وعنوانها وأرقام الاتصال.

- قد يكون من الجيد تقديم نسخة عن بيانك الصحفي إلى المؤسسات الأخرى المعنية؛ ليكونوا على علم بموقف مجموعتك حيال قضية معينة. وفي بعض الأحيان، قد تقوم الصحافة بالاتصال مع مؤسسات مماثلة، للتمكن من التعرف إلى آرائهم حيال تلك القضية.
- تأكدي من إرسال البيان الصحفي إلى وسائل الإعلام، قبل المواعيد النهائية المحددة لاستلام الأخبار. وقد يتطلب الأمر أن تتأكدي من الصحيفة/الإذاعة المعنية بشأن مواعيدهم النهائية، المحددة لاستلام البيانات الصحفية.

رزمة المعلومات

قد يكون من الجيد بالنسبة للمجموعات الجديدة، أن تعمل على تجميع رزمة من المعلومات، حول المجموعة؛ لتقديمها إلى وسائل الإعلام. وقد تشمل رزمة المعلومات تلك، ما يلي: مواد حول خلفية تَكُون مجموعتك، وأهدافها، وعضويتها، ومعلومات الاتصال والصور، وما إلى ذلك. ومن ثم، قد تقومين بإرسال الرزمة إلى وسائل الإعلام المختلفة، (مثل أبرز الصحف، ومحطات التلفزيون والإذاعة). وبهذه الطريقة، ستكون الصحافة على دراية بمجموعتك، حتى قبل قدومها لتغطية إحدى الأحداث، التي تنظمها مجموعتك أو نشرها لبيان صحفي، صادر عن المجموعة.

الإذاعة

عادة ما يكون الوقت الذي تخصصه المحطات الإذاعية لتناول قضية ما، أو إجراء مقابلة، أو نشر تقرير إخباري ما، وقتاً قصيراً، لأن الوقت الذي تخصصه تلك المحطات، يعتبر مرتفع الكلفة، كما أن مدى اهتمام الجمهور بالاستماع إلى شخص يتحدث عبر الإذاعة، يعتبر اهتماماً محدوداً. وهذا يعني، أن على مجموعتك القيام بتلخيص الرسالة، بشكل يجعلها قصيرة وقوية وقابلة للتذكر. وفي حال تم إجراء مقابلة معك، لنشرة الأخبار الإذاعية، فعادة ما يتم اقتباس 2 أو 3 جمل فقط من تلك المقابلة. في حين، يبلغ الحد الأقصى المعتاد من الوقت الذي يتم تخصيصه لنشر إعلان ما، أو إعلان تجاري حوالي دقيقة واحدة من وقت البث، أي، ما يعادل حوالي 140 كلمة أو أربع فقرات مكتوبة.

وفي حال كان سيتم إجراء مقابلة إذاعية معك، وتحديدًا على الهواء مباشرة، فمن الجيد، أن تعلمي مسبقاً على تحديد ما تريدين قوله، وكيفية قوله. وقد يكون من المفيد أن تتدربي على المقابلة، من خلال تمثيلها مع امرأة أخرى في مجموعتك.

التلفزيون

قد يبدو العمل مع التلفزيون أمراً مقلقاً بعض الشيء، إلا أنه غالباً ما يستحق هذا العناء، فالتلفزيون يصل إلى أعداد كبيرة من الناس، ولذا، يعتبر طريقة جيدة لنشر رسالتك، أو القيام بالدعاية لنشاط، أو حدث معين. وفي حال كان سيتم إجراء مقابلة معك لنشرة الأخبار التلفزيونية المحلية، تذكرتي بأن اللقطات الإخبارية تكون سريعة في العادة، (في الغالب، أقل من 30 ثانية). وربما كانت أهم المهارات اللازمة في مثل هذا الموقف، هي المقدرة على الوصول بشكل سريع إلى النقطة المهمة في رسالتك. وقد يكون موقع المقابلة على قدر من الأهمية المماثلة، إذ أن المشاهدين يتمكنون غالباً من استيعاب، ومتابعة الأمور المرئية، أكثر من تلك المسموعة. وقد يكون من المستحسن، استخدام ملصق كُتِب عليه اسم مجموعتك، كخلفية للمقابلة. وفي حال كان سيتم إجراء المقابلة معك لنوع مختلف من البرامج التلفزيونية، (مثل، برنامج يتناول قضايا الساعة، أو برنامج حوار)، فقد يكون من المستحسن أن تتدربي على المقابلة، باستخدام أسلوب تمثيل الأدوار، وبالاستعانة بإحدى صديقاتك، أو بامرأة أخرى من مجموعتك.

الملصقات (البوسترات) والمنشورات

يتألف كل ملصق (بوستر) ومنشور، أو غيرهما من الوسائل المكتوبة، من عنصرين رئيسيين: ويعد عرض الوسائل الإعلانية وتصميمها مهماً في استقطاب الأنظار، والإبقاء على الاهتمام. في حين، تحظى الصياغة بقدر أكبر من الأهمية؛ لكونها ضرورية في الإبقاء على اهتمام الجمهور، وغرس الرسالة في أذهانهم. وبالتالي، لا بد لك من القيام بتصميم ملصق، أو منشور وفقاً للآتي:

- الجمهور الذي تودين الوصول إليه (مثل: نساء أخريات ذوات إعاقة)
- الموقع الذي سيتم فيه تعليق الملصق، أو المنشور (مثل: على لوحة إعلانية في منطقة مزدحمة)
- استخدام أقل عدد ممكن من الكلمات، وبأسلوب حيوي؛ من أجل فهم رسالتك المذكورة، والتحرك نحو تحقيق فحواها.

وتوفر المنشورات والبروشورات والكراسات قدراً أكبر من الحيز، الذي توفره الملصقات لتضمين المعلومات الخلفية، إلا أن عنصر التصميم، يعتبر مماثلاً في الأهمية بالنسبة لجميع الوسائل الإعلانية المذكورة.

تذكّري:

إذا كنت ستقومين بإنتاج منشور حول مجموعتك، خذي باعتبارك الاحتياجات المعلوماتية المختلفة للنساء ذوات الإعاقة. فلا بد لك من العمل، حيثما أمكن، على إنتاج منشور في صيغ بديلة؛ كاستخدام طريقة بريل، والأحرف الكبيرة. حاولي كذلك أن تستخدمِي الصور، بدلاً من استخدام الكثير من الكلمات.

وكالعادة، من المرجح أن تكون التكلفة عاملاً معيقاً أمام إنتاج المنشور الخاص بمجموعتك، ومع ذلك، توجد طرق، يمكنك من تجاوز هذا الأمر؛ فهذا مجرد مسألة لفحص مدى إبداعك. وفيما يلي بعض الاقتراحات:

- قد تقومين بعملية تصميم المنشور، كنشاط جماعي. إسألِي عما إذا كانت إحدى النساء في مجموعتك تهتم برسم بعض الصور، أو الرسوم الكاريكاتورية، ليتم استخدامها في المنشور. وقد تفضلين كذلك أخذ صورة جماعية، واستخدامها عوضاً عن الرسومات.
- حاولي أن تطلبي من شركة قرطاسية كبيرة التبرع بالورق اللازم لمنشوراتك، أو قد تطلبين من الشركات التجارية المحلية تقديم القليل من التبرعات، من أجل تغطية تكاليف الورق والطباعة.
- تحققي من إمكانية وجود شركة محلية للطباعة، قد تتبرع لك بخدماتها، من حيث طباعة المنشور. وفي حال كنت تودين إنتاج عدد قليل من المنشورات، (لنقل 200 نسخة)، فقد يكون من الأفضل لك، أن تقومي بتصويرها باستخدام آلة تصوير النسخ. وقد تحاولين أن تسألِي عضو برلمان محلي في منطقتك، حول إمكانية قيام مجموعتك باستخدام آلة تصوير النسخ الخاصة به. كما يمكنك أيضاً أن تطلبي من أشخاص آخرين من ذوي الإعاقة، أو من مؤسسات نسوية، استخدام وسائل تصوير النسخ الخاصة بهم، إن أمكن.

النشرات الإخبارية

تعتبر النشرات الإخبارية وسيلة جيدة لإبقاء عضوات مجموعتك على دراية بالتقدم، الذي تحرزه مجموعتك، والأنشطة التي تقوم بتنفيذها. وخلال المراحل الأولى من عملية تطوير مجموعتك، فقد تقومين بإنتاج صفحة واحدة، مطبوعة على الوجهين، ويمكن تصوير نسخ عنها. ومع ذلك، فبمجرد أن تنشأ الحاجة لإنتاج أكثر من بضع مئات من نسخ النشرة الإخبارية، فستكون طباعتها في شركة طباعة تجارية أمراً مجدياً أكثر، من حيث الكلفة. وفيما يلي، بعض الأمور التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد النشرة الإخبارية:

- تأكدي من كون النشرة الإخبارية الخاصة بك مثيرة للاهتمام. حاولي أن تبقّيتها حيوية، وحافلة بالهذر، واللغو، وحديثة. حاولي تضمين صور، أو ما قد يقطع تسلسل النص قليلاً. وقد ترغبين أيضاً بإطلاق اسم على نشرتك الإخبارية.
- حاولي أن تشجعي عضوات مجموعتك على المساهمة في النشرة الإخبارية. فقد تقترح إحدى النساء بمجموعتك، بأخذ دور رئيسة تحرير النشرة. ويمكن العمل على التناوب على هذه المهمة، كل بضعة أشهر؛ بحيث يتسنى لجميع عضوات المجموعة خوض تجربة تنسيق إنتاج النشرة الإخبارية.
- قد تساعد الإعلانات، والاشتراكات و/أو التبرعات في تغطية تكاليف إنتاج النشرة الإخبارية. تذكّري فقط، بأنه إن كانت مجموعتك ستوافق على وجود الإعلانات في النشرة الإخبارية، فلا بد لك من اتخاذ القرار، حيال الأنواع المناسبة من الإعلانات التي سيتم تضمينها في النشرة.

تعتبر النشرة الإخبارية وسيلة رائعة؛ لإبقاء العضوات على علم بالتقدم الذي تحرزه المجموعة. كما يمكن للنشرة أن تساعد على استقطاب عضوات جديدات، فضلاً عن مساعدتها في جعل عدد أكبر من العضوات يخرطن بفعالية في المجموعة.

العمل مع وسائل الإعلام

لكي تتمكن من العمل مع وسائل الإعلام بشكل فعال، فمن المستحسن أن تدركي نوعية القصص التي تنشرها وسائل الإعلام عموماً. وللقيام بذلك، فقد تقوم بمجموعتك بإلقاء نظرة على الصحف المحلية، والاستماع إلى الإعلانات الإذاعية حول الخدمة المجتمعية، ومشاهدة نشرات الأخبار التلفزيونية المحلية، والبرامج التي تتناول قضايا الساعة. وسوف يعطيك ذلك فكرة عن أنواع القصص التي تتم تغطيتها، وموضوعها، والوقت المخصص لتغطيتها، وحجم المقالة، والأسلوب المستخدم وما إلى ذلك.

عادة ما يهتم الصحفيون والمراسلون بتغطية القصص الإنسانية، ولا سيما في وسائل الإعلام المحلية، وعادة ما تكون القصص الإنسانية حول البشر، أو الحيوانات. إبحثي عن الطرق التي تتمكن مجموعتك من خلالها، من إضافة الجانب الإنساني للحدث، أو القضية التي تود الإعلان عنها. تذكرتي فقط، أنه في حال كنت ستستخدمين أسماء، أو مواقع أشخاص، أو أية معلومات شخصية أخرى، فلا بد لك أولاً، من التأكد من الحصول على موافقة أولئك الأشخاص على ذلك.

عند التعامل مع وسائل الإعلام، فمن المستحسن أن تبقي في ذهنك النقاط التالية:

- قدمي إلى وسائل الإعلام عرضاً بسيطاً عن حقائق مثيرة للاهتمام، تم تسجيلها بدقة، وتقديمها بعناية، وربما مع وجود الجانب الإنساني فيها.
- إجعلني من مهمة مذياع الأخبار في قراءة، وعرض ومتابعة قصتك مهمة سهلة، قدر الإمكان.
- حاولي أن تبحتي عن الصحفيين المتفهمين لقضايا الإعاقة والمرأة. كوني فكرة حول كيفية قيام صحفيين محددين بتغطية قضايا الإعاقة و/أو المرأة، من خلال تقاريرهم. أطلبي من مؤسسات معنية أخرى، أن تطلعك على تجاربها مع وسائل الإعلام.

الضغط والتأثير

قد يشكل نشاط الضغط والتأثير جزءاً مهماً من الأنشطة التي تقوم بها مجموعتك، وخصوصاً في حال كنتِ تعملين على المستوى المحلي، من أجل تحسين الأمور بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة. وكنا في وقت سابق من هذه الحقبة قد أوردنا أمثلة حول كيفية جعل المجموعات المجتمعية فعالة في إحداث تغييرات إيجابية، بالنسبة للأشخاص الذين تمثلهم. وفي عدد من الحالات، توجب على تلك المجموعات، أن تقوم "بالضغط والتأثير" على السياسيين وصناع السياسات، من أجل تحقيق التغييرات، التي رغبت تلك المجموعات بإحداثها. ولا تقوم الحكومات عادةً باتخاذ أي إجراءات على عاتقها، فالإجراءات التي تتخذها غالباً ما تأتي كاستجابة لمطالب مجتمعية.

يوجد، أساساً، خياران رئيسيان للضغط والتأثير:

- ❖ التوجه مباشرة لصناع القرارات.
- ❖ التوجه للأشخاص الذين لديهم تأثير على صناع القرارات.

قواعد أساسية في الضغط والتأثير

1. حقاً، لا يوجد بديل للإصرار، فلنأخذ على سبيل المثال (سوجورنير تروث)، امرأة سوداء وحيدة، ومنظمة حملة لمكافحة العنصرية والعبودية في أمريكا. وقد قارنها أحد منتقديها بأصغر الحشرات المزعجة، البراغيث. أما هي، فقد ردت على ذلك قائلة: "حسنًا، لكن بمشيئة الله سأتسبب لك بحكة دائمة". وفعلًا، فعلت ذلك. إن الجهود المستمرة التي بذلتها هذه المرأة قد ساهمت في إزالة معازل عدم الثقة والجشع.

2. مركزي الجهود التي تبذلها مجموعتك، تطرقي للقضايا كل واحدة على حدة، ولا تضغطي نحو إحداث تغييرات كثيرة دفعة واحدة.
3. كوني على علم بالأمور بشكل جيد، كوني ملمة بموضوعك ومحددة بشأن الحقائق، وما تريدين تحقيقه، لا تقومي بالتطرق إلى القضايا بشكل عام، إذ أنه يسهل على السياسيين، والبيروقراطيين قول لا للتعميمات الواسعة.
4. قومي بتخطيط توجهك، ولا سيما في اللقاءات التي تتم وجهاً لوجه، مع السياسيين والبيروقراطيين، فكري في أنواع الأسئلة، التي قد يتم توجيهها إليك، وقومي بتجهيز ردودك عليها.
5. إعرفي صناع القرار، كوني على دراية بالقرارات التي يمكن أن يقوموا باتخاذها، وتلك التي تقع خارج نطاق اختصاصهم.
6. كوني على استعداد لاستخدام تقنيات الضغط والتأثير المباشرة وغير المباشرة. وتشمل التقنيات المباشرة، اللقاءات التي تتم وجهاً لوجه، والمقابلات، وغيرها. أما التقنيات غير المباشرة، فتتمثل في أمور كالرسائل، والعرائض، واستخدام وسائل الإعلام، وما إلى ذلك.

تقنيات الضغط والتأثير الأساسية

عقد لقاءات مع وزراء الحكومة والبيروقراطيين

من المستحسن أن تعرفي من هو الوزير المسؤول عن الخدمات التي يتم تقديمها للأشخاص ذوي الإعاقة، و/أو المرأة في ولايتك/مقاطعتك. قومي بتحديد موعد للقاءه، وإعلامه عن القضايا ذات الأهمية بالنسبة لمجموعتك. وبما أنه يوجد مستشارون لدى معظم وزراء الحكومة، فسيكون من المستحسن أن تتعرفي إليهم، وتحاولي عقد لقاءات معهم، على أساس منتظم. ولا بد أن تدركي أن العديد من وزراء الحكومة لا يمتلكون الكثير من الوقت، لذا، تأكدي من قيامك باستخدام الوقت بشكل فعال وإيصال رسالتك. حاولي أن تعرفي أي الدوائر الحكومية هي المسؤولة عن الخدمات والبرامج التي يتم تقديمها للأشخاص ذوي الإعاقة والنساء، وحاولي أن تعرفي كذلك من هم البيروقراطيون ذوو العلاقة، ضمن تلك الدوائر، ورتبي لعقد لقاء معهم، إحرص على ترك معلومات مكتوبة تتعلق بموضوع لقاءك مع الوزير والبيروقراطيين، ممن قمت بلقاؤهم، وقدمي إليهم نسخة عن رزمة المعلومات التي تخص مجموعتك. من المستحسن أن تدرجي عناوين مراسلة الوزراء والبيروقراطيين المعنيين ضمن قائمتك البريدية؛ لكي يظلوا على اطلاع بشأن التقدم الذي تحرزه مجموعتك.

مراسلة السياسيين والصحافة

تعتبر مراسلة السياسيين والصحافة تكتيكاً سهلاً وفعالاً. ولعل أفضل الرسائل، هي تلك التي تكون شخصية، ومباشرة، وتشتمل على قدر قليل من المعلومات. وكما هو الحال مع البيانات الصحفية، فلا بد أن تكون الرسائل التي يتم توجيهها للسياسيين قصيرة، وواضحة، وفي صميم الموضوع. إن إرسال رسالة باستخدام "نموذج الرسائل" (أي، إرسال نفس الرسالة من قبل عدد كبير ومختلف من الأشخاص) لا تكون فعالة بقدر الرسائل التي يتم كتابتها بشكل شخصي.

عقد لقاءات مع عضو البرلمان في منطقتك

من الجيد أن تعلمي، من هو عضو البرلمان المحلي في منطقتك. ويجب على الأعضاء في البرلمان، أن يقوموا بالتشاور مع مجتمعهم المحلي وأن يقوموا بتمثيله، من أجل تحقيق الاستفادة القصوى من ذلك. قومي بالعمل على تنظيم عقد لقاءات منتظمة مع عضو البرلمان المحلي في منطقتك، لتبقيه على اطلاع بما تقوم به مجموعتك. وفي حال كان لدى مجموعتك قضايا ذات اهتمام خاص، (مثل: عدم وجود وسائل نقل عمومية في مجتمعك المحلي يسهل استخدامها من قبل ذوي الإعاقة)، قومي بنقل شواغلها إلى عضو البرلمان المحلي في منطقتك، وأسأليه حيال كيفية قيامه بتقديم المساعدة لك.

العرائض

قد تتطلب عملية تنظيم العرائض التي يتم توجيهها للحكومة بذل الكثير من الجهود، إلا أنها نادراً ما تحدث أي تغيير بحد ذاتها. ومع ذلك، فقد تشكل العرائض تقنية مفيدة في محاولة خلق اهتمام وسائل الإعلام بقضية ما. وقد تكون العرائض الأصغر حجماً مفيدة على الصعيد المحلي، ولا سيما إن كان سيتم توجيهها للمجالس، أو الشركات المحلية.

وسائل الإعلام

لا تخشي استخدام وسائل الإعلام كجزء من أنشطة الضغط والتأثير التي تقوم بها مجموعتك. وقد يكون استخدام وسائل الإعلام مجدياً في حال عدم شعورك بأنه قد تم أخذ شواغلك على محمل الجدّ من قبل السياسيين والبيروقراطيين، أو في حال توانى صناع القرار في الاستجابة لشواغلك.

المصادر: دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية 1984؛ دليل القضايا الإدارية 1993؛ كتيب التسويق 1984؛

الحفاظ على استمرارية مجموعتك

تختلف المجموعات فيما بينها، كما تختلف الأغراض التي تسعى إلى تحقيقها من خلال اجتماع أفرادها معاً، والذين هم أيضاً مختلفون. ومع مرور الوقت، فإن الأشخاص في أية مجموعة، سيعملون على تغيير توجهاتهم وأفعالهم كل تجاه الآخر. وفي بعض الأحيان، قد تنشأ المشاكل في مجموعة ما، حين يبدأ أفراد تلك المجموعة بالشعور بركود الأمور. وعلى الرغم من أنه لا يوجد قواعد صارمة وراسخة، إلا أننا نورد فيما يلي بعض الطرق التي تتمكنين من خلالها من استقطاب أعضاء جدد إلى مجموعتك، والعمل على تحفيزها بشكل مستمر.

الدعاية :- لا يوجد ما يضاهي وجود قضية، ووجود إدراك لها لاستقطاب الأشخاص نحوك. فغالباً ما يتم استقطاب الأشخاص للانضمام إلى المجموعات والمؤسسات المحلية إن امتلكوا تجربة شخصية، أو مشاعر قوية حيال قضية ما. وقد تقومين باستخدام أنواع أخرى من الدعاية، لاستقطاب أعضاء جدد. استفيدي من وجود وسائل مثل، لوحات الإعلان المجتمعية، ومقالات الصحف، وصناديق إيداع الرسائل البريدية، وإعلانات الخدمة المجتمعية المجانية، والملصقات، وأكشاك الاستعلام في مراكز التسوق المحلية، وما إلى ذلك.

التوجه إلى الناس شخصياً :- فغالباً ما يفضل ذلك إلى تحقيق قدر أكبر من الاستجابة، وخصوصاً، عندما يتعلق الأمر بقضايا على الصعيد المحلي، أو على صعيد الحي. وفضلاً عن أمور كقرع الأبواب، يمكنك أيضاً أن تتوجهي إلى الجهات الخدمانية المحلية حيث من المرجح أن تجدي هناك نساء ذوات إعاقة (مثل المؤسسات التي تعنى بذوي الإعاقة؛ ومراكز صحة المرأة وما إلى ذلك). تأكدي من أن يكون بحوزتك بروشور، أو رزمة معلومات حول مجموعتك، لتتركها مع الأشخاص و/أو الجهات الخدمانية، التي توجهت إليها.

اجعلي العضوات الجدد يشعرن بأنهن موضع ترحيب :- غالباً ما يكون من المستحسن وجود امرأة في مجموعتك تتولى مهمة الترحيب شخصياً بالعضوات الجدد. قدّمي العضوات الجدد إلى أفراد المجموعة الأخريات، وكرسي الوقت لتشرحي لهن ما يحدث، بينما لا يزال الاجتماع مستمراً. وفي حال كان لدى مجموعتك نشرة إخبارية، فقد يكون من المفيد أن يتم تضمين لمحة عن العضوات الجدد في النشرة.

حافظي على اتصال مع العضوات الجدد :- مرةً أخرى، سيكون من المستحسن أن تكرسي بعض الوقت للتواصل مع العضوات الجدد في مجموعتك. وقد تولى إحدى العضوات القديمات في المجموعة مهمة الاتصال هاتفياً بالعضوات الجدد، ودعوتهن للاجتماعات والأحداث، وأن تشرح لهن أهداف المجموعة والأنشطة التي تقوم بتنفيذها.

تفويض المهام :- لعل إحدى الطرق الجيدة لجعل العضوات الجدد يشعرن بأنهن جزء من المجموعة، تتمثل في قيامهن بمهمة، أو مجال مسؤولية محددين. لا تبقين "مستبعدات عن أنشطة المجموعة، ولا تبقي على كل المسؤولية في أيدي عضوات المجموعة القديمات، تأكدي من كونك محددة وصادقة بشأن ما تنطوي عليه الوظيفة، لا تقومي بإعطائهن انطباعات خاطئة حول مستوى العمل أو المسؤولية. إن السماح للعضوات الجدد القيام بمهام محددة، يعتبر أيضاً جيداً بالنسبة لعملية تطوير مجموعتك.

الارتياح الشخصي :- يحتاج معظم الأشخاص إلى وجود درجة من الارتياح الشخصي حيال انخراطهم في مجموعة ما. ويستطيع قلة من الأشخاص فقط، أن يستمروا في العطاء ضمن جو يغيب فيه التقدير، والتغذية الراجعة والنتائج. لذا، وبشكل عام، فلا بد لك من أن تقدمي للعضوات الجدد ما يرغبن بالحصول عليه، أو ما يحتجنه، من أجل أن تبقين سعيدات، ومنخرطات في المجموعة. شجعي العضوات الجدد على اقتسام أفكارهن، واقتراحاتهن من أجل تحقيق التنمية المستمرة لمجموعتك. وستحتاج غالبية العضوات إلى:

- إظهار الثناء والتقدير عن المجهودات التي يقمن ببذلها.
- التواصل الاجتماعي من خلال الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها المجموعة، والصداقات الجديدة، وما إلى ذلك.
- تزويدهن بالأخبار حول التقدم المستمر الذي تحرزه المجموعة.
- العمل الذي عليهن القيام به، كل حسب مهاراتها وقدرتها على التعلم.
- أن يشعرن بأنهن جزء من المجموعة.
- توفير المساعدة، والإشراف، أو التدريب عند الضرورة.

الأمور التي يتوجب العمل على تعزيزها في مجموعتك

الدعم :- إعرضي الصداقة، والثقة والالتزام، وغيرها من الأمور، على العضوات الأخريات، أصغي للأخريات، وحاولي مساعدتهن عوضاً عن مساعدة نفسك، وحاولي العمل على تسهيل تعاملات، وأفكار أخرى. احترمن بعضكن البعض.

هوية المجموعة :- إجعلي من مجموعتك جسداً واحداً مع وجود الجميع فيها. وعندما تكون المجموعة مقسّمة، فإن طاقاتها ستتجه نحو الداخل، كل ضد الأخرى، حافظي على مجموعتك كوحدة واحدة؛ من أجل العمل باتجاه الخارج نحو تحقيق هدف واحد.

التشجيع - فلتشجع إحداكن الأخرى، مع تشجيع المشاركة، والتناغم، وتشجيع الوصول إلى حل وسط بين النقيضين في المجموعة. وللمساعدة على التواصل، كوني مرنة.

قومي بحل المشكلات :- لا تعلمي على خلقها. تخاطبي خلال مواقف الصراع من خلال المعايير المقبولة للمجموعة، حاولي أن تشعرين بالمناخ العاطفي، خفي من فترات التوتر بأخذ استراحة.

المساندة :- قومي بمساندة المجموعة وقائداتها.

العلاقات الجماعية :- أخرجي العلاقات الجماعية من إطار المجموعة، إن كان ذلك مناسباً. أدخلي الصديقات في مجموعتك إلى حياتك اليومية، وساعدي في تحويل مناسبات اللجنة، أو جمع التبرعات إلى مناسبات اجتماعية؛ لتجتمعن خلالها معاً.

التواصل ضمن المجموعات

إن التواصل (أو النجاح في جعل رسالتك مفهومة) في المجموعات، يؤثر إلى درجة كبيرة على السلوك، فالتواصل لا يقتصر على كونه تواصلاً لفظياً، إنما يتعدى ذلك، ليشمل التواصل غير اللفظي أيضاً. وغالباً ما تتأثر عملية التواصل بالظروف الخارجية، التي قد تعيقه، أو تساعد على تحقيقه. أما تلك الظروف، فتشمل أموراً مثل: البيئة المادية (الدفع، والإضاءة، والصوت، وكيفية وضع المقاعد وما إلى ذلك)؛ ومعاني الكلمات، ومواقف المتحدثين، وما إلى ذلك. وغالباً ما تختلف معاني نفس الكلمات، لتعني أشياء مختلفة باختلاف الأوقات أو الأشخاص. كما أنه من غير الممكن الوثوق دائماً بلغة الجسد؛ نظراً لأن أجساد الأشخاص لا تعبر دائماً عما يرغب أصحابها بالتعبير عنه.

نصائح من أجل ممارسات تواصل جيدة

قد تتضمن الأمور التي تساعد على التواصل ما يلي:

- أن يكون المرء صادقاً حيال احتياجاته ورغباته.
- أن يحاول التعبير عن أفكاره بشكل واضح .
- أن يصغي للآخرين عندما يتحدثون.
- أن يطرح الأسئلة، إن كان هناك حاجة للتوضيح.
- أن يحاول السيطرة على مشاعره السلبية.
- أن يكون مستعداً للاعتراف بالخطأ.
- ألا يكون مفرطاً في الحساسية.
- أن يعامل الآخرين بنفس الطريقة التي يحب أن يعاملوه بها.

متطلبات التواصل بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة

غالباً ما تمتلك النساء ذوات الإعاقة مجموعة واسعة من احتياجات التواصل، اعتماداً على طبيعة ونوع الإعاقة التي يعانينها. ولا بد أن تدرك مجموعتك تلك الاحتياجات المختلفة، وأن تضمن قيامك بجعل مجموعتك سهلة الوصول بالنسبة لجميع النساء ذوات الإعاقة. وفيما يلي بعض الأمور التي قد تأخذينها بعين الاعتبار:

- تحققّي من الطريقة التي تقوم من خلالها بمجموعتك بتقديم المعلومات إلى النساء ذوات الإعاقة ممن يصلن إلى تلك المجموعة. هل تستجيب الطريقة المتبعة للاحتياجات الفردية للنساء ذوات الإعاقة؟ هل يتم تقديم الدعم للنساء الصم/ذوات الإعاقة السمعية، من خلال الاستعانة بمتترجمي لغة الإشارة؟ هل قمت بالتحقق من كون المعلومات التي قدمتها قد تم استيعابها؟

- أنظري في احتياجات جميع النساء ذوات الإعاقة عند العمل على تطوير المعلومات من أجل مجموعتك وحولها. على أن يتم تقديم المعلومات المكتوبة باستخدام لغة واضحة ودقيقة ويسهل فهمها. هل يتم توفير المعلومات بأشكال متعددة، (كأسلوب بريل، وعلى شريط صوتي، وباستخدام الأحرف الكبيرة، وعلى شريط فيديو وما إلى ذلك)؟
- حاولي القيام بتسجيل اجتماعاتك، باستخدام جهاز تسجيل كاسيت، باستخدام هذه الطريقة، ستكون جميع اجتماعاتك محفوظة على أشرطة؛ لتتمكن النساء اللواتي يعانين من إعاقات بصرية، أو صعوبات في الذاكرة، من الحصول على التسجيلات الكاملة لاجتماعاتك.
- هل من الممكن أن تعقدي اجتماعاتك في مكان يتضمن وجود حلقة سمع؟ وبهذه الطريقة، ستمكن النساء اللواتي يعانين من إعاقة سمعية من المشاركة بشكل أكبر في الاجتماعات، التي تعقدها مجموعتك. وربما تقومين بتنظيم حدث لجمع التبرعات، من أجل شراء حلقة السمع، أو تسعين إلى الحصول على تبرع من شركة تجارية محلية.
- تحققِي من إمكانية وصول أفراد مجموعتك من الناحية الجسدية. إفحصي كيفية تحسينها بالنسبة للنساء اللواتي يعانين من جميع أنواع الإعاقات، وليس النساء ذوات الإعاقة الجسدية فحسب. هل من الممكن إعادة ترتيب الأثاث لتحسين عملية الوصول؟ هل من الممكن اعتماد إجراءات السلامة لضمان وصول النساء ذوات الإعاقة البصرية و/أو السمعية أو النساء الصم؟ هل تمتلك مجموعتك جهاز إجراء المكالمات الهاتفية من قبل الصم TTY؟
- إسألِي النساء ذوات الإعاقة عما يمكن أن تقدميه إليهن؛ للتأكد من أنه قد تمت الاستجابة لاحتياجاتهن المتعلقة بالتواصل.

المصادر: دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية 1984؛ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة 1999.

➤ قراءات إضافية

➤ الوكالات الحكومية الأسترالية المسؤولة عن عملية الإدراج القانوني

➤ مثال على سجل المدفوعات النقدية

➤ مثال على سجل المقبوضات النقدية

➤ مثال على القواعد النموذجية المطلوبة من أجل إدراج الجمعيات والمؤسسات قانونياً

قراءات إضافية

- المجلس الأسترالي للخدمات الاجتماعية (1981) *المؤسسات الأهلية في مواجهة الغد: كتاب مرجعي للأفكار والموارد للمؤسسات الأهلية غير الحكومية*، المجلس الأسترالي للخدمات الاجتماعية ACOSS، سيدني، نيو ساوث ويلز NSW.
- (بوشامب، كيه). (1986) *إصلاح الحكومة: دليل الجميع نحو الضغط والتأثير في أستراليا*، بينغوين، رينغود، فيكتوريا.
- الكتاب الجماعي لصحة النساء في بوسطن (1985) *أجسادنا أنفسنا*، (بينغوين، رينغود).
- (كار غيل، إل). *حقيبة العمل المحلي*، المجلس التشاوري الإقليمي للمناطق المدنية الداخلية، ملبورن الشرقية.
- (كلارك، إس). (1978) *العمل في لجنة؛ مؤسسة المشاريع المجتمعية*، لندن.
- جمعية المتقاعدين المشتركة لمنطقة نيو ساوث ويلز (1988) *مرات نم أجل العمل: مورد للتغيير الاجتماعي*، سيدني CPA، سيدني.
- (دراكر، بي). (1994) *إدارة المؤسسات الأهلية غير الحكومية*، شركة باتروورث- هاينمان المحدودة، أوكسفورد، المملكة المتحدة.
- (هيندرسون، بي). و(توماس، دي). (1980) *مهارات في العمل الشعبي*، آلن وأونوين، لندن.
- (جونسون، دي) ، و(جونسون، إف). (1985) *الانضمام معاً: نظرية المجموعة ومهاراتها*، برينتينس هول، نيوجيرسي.
- (كيرالي، جيه). (1987) *حقوق ومسؤوليات المجموعات المجتمعية والعاملين فيها*، مجلس تعليم الكبار، ميلبورن، فيكتوريا.
- (كيرسينباوم، إتش). و(غليس، بي). (1978) *تطوير مجموعات الدعم: دليل الميسرين والمشاركين*، مساعدون جامعيون، كاليفورنيا.
- (لامبرت، إم). (1993) *فهم الشبكات الاجتماعية*، دار سيج للمنشورات ، بيفرلي هيلز، كاليفورنيا.
- (مانيوز، آي). (1981) *كيفية استخدام وسائل الإعلام في أستراليا*، فونتانا، ملبورن، فيكتوريا.
- مجلس نيو ساوث ويلز للخدمة الاجتماعية (1986) *كتاب العمل المجتمعي*، مجلس نيو ساوث ويلز للخدمة الاجتماعية NCOS، سيدني.
- (ريد، إتش، كامرون)، (دي، سبينكس، دي). (1984) *ركائز: دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية*، نظام تدريبي حول إدارة المجتمع المحلي، هرتزفيل، نيو ساوث ويلز.
- (ساركيسيان، ديليو). و(بيرلغت، دي). (محررون) (1986) *كتيب المشاركة المجتمعية: الموارد اللازمة لإشراك الجمهور في عملية التخطيط؛ مطبعة إمباكتس، روزفيل، نيو ساوث ويلز.*
- مجلس جنوب أستراليا للخدمة الاجتماعية (1986) *كتيب التسويق: منهج التسويق للمنظمات غير الهادفة للربح*؛ مجلس جنوب أستراليا للخدمة الاجتماعية SACOSS، أدليد.
- مجلس جنوب أستراليا للخدمة الاجتماعية (1988) *كتيب اللجنة: كيفية إيجاد اللجان الجيدة والحفاظ عليها*؛ مجلس جنوب أستراليا للخدمة الاجتماعية SACOSS، أدليد.
- (زيروم، تي) ، و(دايسون، إس). (1985) *التوقعات الكبرى: كتاب مرجعي للمجموعات النسوية؛ جمعية الشابات المسيحية YWCA، ميلبورن، فيكتوريا.*
- (تايسون، تريفور) (1999). *"العمل مع المجموعات" (الطبعة الثانية) مؤسسة ماكملان التعليمية، شركة أستراليا المالكة المحدودة، أستراليا.*

مجلس فيكتوريا للخدمة الاجتماعية (1987) *حقيبة الإدراج القانوني للمجموعات المجتمعية*، مجلس فيكتوريا للخدمة الاجتماعية VCOSS، كوللينغود، فيكتوريا.

(وادزورث، واي). (1984) *بحوث اجتماعية تنفذها بنفسك*، مجلس فيكتوريا للخدمة الاجتماعية VCOSS، كوللينغود، فيكتوريا.

(ووردز، إس). (1984) *تنظيم الأمور – دليل العمل السياسي الناجح*، مطبعة بلوتو، لندن.

الوكالات الحكومية الأسترالية المسؤولة عن عملية الإدراج القانوني

إقليم العاصمة الأسترالية ACT سجل أسماء الشركات التجارية والجمعيات دار ألارا شارع أللار مدينة كايبرا إقليم العاصمة الأسترالي 2600 هاتف رقم: (02) 6207 0475 فاكس رقم: (02) 6207 0487 الموقع الإلكتروني: http://www.dpa.act.gov.au/ag/rgo/rgo04.html	نيوساوث ويلز دائرة شؤون المستهلك الطابق 22 227 شارع إليزابيث سيدني نيو ساوث ويلز 2000 هاتف رقم: (02) 9619 8700 فاكس رقم: (02) 9619 8774
كوينزلاند دائرة شؤون المستهلك بناية ستيت لو State Law 50 شارع آن بريسبين كوينزلاند 4000 هاتف رقم: (07) 3246 1554 فاكس رقم: (07) 3220 0076 الموقع الإلكتروني: www.consumer.qld.gov.au	فيكتوريا مكتب التجارة القانونية والشؤون التجارية الطابق الثاني 452 شارع فليندرز ميلبورن فيكتوريا 3001 هاتف رقم: (03) 9627 6200 فاكس رقم: (03) 9627 6210
أستراليا الغربية وزارة التجارة القانونية فرع أسماء الشركات التجارية الطابق الأول 66 جادة سانت جورج بيرث أستراليا الغربية 6000 هاتف رقم: (08) 9426 1222 فاكس رقم: (08) 9321 3563 الموقع الإلكتروني: www.wa.gov.au/gov/mft	جنوب أستراليا مكتب المستهلك والأعمال الخدمات التجارية والمهنية الطابق الثالث دار تشيسير 97-91 شارع غرينفيل أديليد جنوب أستراليا 5000 هاتف رقم: (08) 8204 9779 فاكس رقم: (08) 8204 9771 الموقع الإلكتروني: www.ocba.sa.gov.au
تاسمانيا مكتب الشؤون التجارية وزارة العدل صندوق بريد عام رقم 249C هوبارت تاسمانيا هاتف رقم: (03) 6233 2199 فاكس رقم: (03) 6224 0744 الموقع الإلكتروني: www.ServiceTasmania.tas.gov.au	الإقليم الشمالي أسماء الشركات التجارية مركز الأعمال التجارية في الإقليم دار التنمية 76 إيسبلانيد دارون الإقليم الشمالي 0800 هاتف رقم: (08) 8946 9530 فاكس رقم: (08) 8946 9533

المحلق أ

مثال على سجل المدفوعات النقدية

التاريخ	التفاصيل	رقم الشيك	المبلغ	بدل كهرباء / غازs	بدل سفر	بدل هاتف	الكشف البنكي	أعمال صيانة	بدل إيجار	قرطاسية
كانون ثاني 2	تحويل لحساب الشيكات	172	12000.00							
4	شركة أوبتوس للهواتف	173	49.00			49.00				
4	بدل إيجار كانون ثاني- آذار	174	1500.00						1500.0 0	
10	بدل سفر – بي سميث	175	132.00		132.00					
10	أنغوس وروبينسون	176	150.00							150.00
15	طابعات رومني	177	200.00					200.0 0		
21	هايدرو إلكترويك	178	150.00	150.00						
28	رسوم بنكية	179	7.50				7.50			
كانون ثاني 31	المجموع		14188.50	150.00	132.00	49.00	7.50	200.0 0	1500.0 0	150.00
	المدفوعات المُرَحَلة للعام - حتى تاريخه		63540.00	620.00	350.00	299.00		50.00		200.00
	إجمالي المدفوعات للعام – حتى تاريخه		77728.50	770.00	472.00	348.00	7.50	250.0 0	1500.0 0	300.00

ملاحظة: YTD تعني العام- حتى تاريخه

مثال على سجل المقبوضات النقدية

التاريخ	التفاصيل	رقم الإيصال	المبلغ	المنحة	الحوالات المستلمة	البريدية	التبرعات	الفائدة	التحويلات من حساب الإيداع
كانون ثاني 2	المنحة	028	16800.00	16800.00					
4	المبلغ المستلم	034 إلى 030	64.00	64.00	64.00				
12	المبلغ المستلم	036 إلى 035	33.00	33.00	33.00				
19	المبلغ المستلم	041 إلى 037	44.00	44.00	44.00				
26	التحويل		6100.00	6100.00				100.00	6000.00
26	المبلغ المستلم	044 إلى 042	33.00	33.00	33.00				
31	المجموع		20864.00	16800.00	164.00			100.00	6000.00
31	المقبوضات المُرَّحلة للعام - حتى تاريخه		47228.00	44728.00					
31	إجمالي المقبوضات للعام - حتى تاريخه		68092.00	60328.00	164.00			100.00	

مثال على القواعد النموذجية المتبعة لإدراج الجمعيات قانونياً

الجزء الأول - تمهيد

1. تعريفات

- (1) في هذه القواعد: "العضو العادي" ويقصد بذلك، أي عضو في اللجنة لا يكون ذا منصب إداري في المكتب التابع للجمعية، على النحو المشار إليه في القاعدة 14 (2)؛ "السكرتير" يعني: (a) الشخص الذي يشغل منصباً في المكتب، في ظل هذه القواعد كسكرتير الجمعية، أو (b) إن لم يوجد من يشغل هذا المنصب في المكتب - المسؤول العام عن المؤسسة "الاجتماع العام الاستثنائي" ويعني الاجتماع العام للجمعية غير الاجتماع السنوي العام. "القانون" يعني قانون تأسيس الجمعيات 1984؛ "اللائحة" وتعني لائحة تأسيس الجمعيات 1994.

(2) في هذه القواعد:

- (a) الإشارة إلى وظيفة ما تتضمن الإشارة إلى السلطة، والنفوذ والواجب.
(b) الإشارة إلى ممارسة وظيفة ما، تشمل الإشارة إلى أداء الوظيفة، في حال كانت الوظيفة واجباً.
(3) تنطبق الأحكام الواردة في قانون التفسير 1987 على هذه القواعد، وما يتعلق بها بنفس الطريقة التي ستنطبق فيها هذه الأحكام، في حال كانت تلك القواعد أداة مستخدمة في ظل القانون.

الجزء الثاني - العضوية

2. مؤهلات العضوية

- يكون الشخص مؤهلاً ليصبح عضواً في الجمعية إذا، فقط إذا:
(a) كان الشخص شخصاً تتم الإشارة إليه ضمن القسم 15 (1) (أ)، (ب) أو (ج) من القانون، ولم يتوقف عن كونه عضواً في الجمعية في أي وقت من الأوقات وبعد أن تم العمل على إدراج الجمعية قانونياً في ظل القانون.
(b) كان الشخص هو شخصاً طبيعياً.
(i) قد تم ترشيحه لعضوية الجمعية، وفقاً لما هو منصوص عليه في القاعدة 3.
(ii) قد تمت الموافقة على عضويته في الجمعية من قبل لجنة الجمعية.

3. الترشيح للعضوية

- (1) إن ترشيح شخص ما لعضوية الجمعية يتطلب ما يلي:
(a) لا بد أن يتم من قبل عضو موجود للجمعية، ويكون الترشيح خطياً، باستخدام النموذج الوارد في الملحق I لهذه القواعد.
(b) يجب أن يتم إيداع طلب الترشيح لدى سكرتير الجمعية.
(2) بعد تسلمه طلب الترشيح للعضوية، وبأقرب فرصة ممكنة، يعمل السكرتير على إحالة طلب الترشيح إلى اللجنة والتي، بدورها، ستأخذ القرار حيال الموافقة على طلب الترشيح أو رفضه.
(3) في حال قررت اللجنة الموافقة على طلب الترشيح للعضوية، فلا بد أن يعمل السكرتير، وبأقرب فرصة ممكنة بعد اتخاذ القرار، على إشعار المرشح بتلك الموافقة، وأن يطلب منه أن يقوم (خلال فترة 28 يوماً بعد استلامه الإشعار) بتسديد المبلغ المستحق في ظل هذه القواعد من قبل العضو، كرسوم دخول واشتراك سنوي.
(4) ولا بد أن يعمل السكرتير، حال قيام المرشح بتسديد المبالغ المشار إليها في المادة (3) وخلال الفترة الزمنية المشار إليها في تلك المادة، على إدراج اسم المرشح ضمن سجل الإعضاء، وبالقوام بذلك، يصبح المرشح عضواً في الجمعية.

4. وقف العضوية

- يتوقف الشخص عن كونه عضواً في الجمعية في حالة:
(a) وفاة الشخص.
(b) استقالته من العضوية.
(c) طرده من الجمعية.

5. استحقاقات العضوية غير القابلة للتحويل

- تكون جميع الحقوق، أو الامتيازات، أو الالتزامات التي يمتلكها شخص، والمتأتية من كونه عضواً في الجمعية:
(a) غير قابلة للنقل، أو التحويل إلى أي شخص آخر.

(b) تنتهي بوقف عضوية الشخص.

6. الاستقالة من العضوية

- (1) لا يحق لعضو ما في المؤسسة، أن يستقيل من عضويته، إلا إذا تم ذلك وفقاً لهذه القاعدة.
- (2) قد يقوم أي عضو في الجمعية، قام بتسديد جميع المبالغ المستحقة من قبله فيما يخص عضويته، بتقديم استقالته من عضوية الجمعية، من خلال العمل أولاً على تقديم إشعار خطي بذلك إلى السكرتير، خلال فترة لا تقل عن شهر واحد (أو أي فترة زمنية أخرى تحددها اللجنة)، من اعتزام العضو الاستقالة. وعند انقضاء فترة الإشعار، يتوقف العضو عن كونه عضواً.
- (3) في حال توقف عضو ما في الجمعية عن كونه عضواً بموجب المادة (2)، وفي جميع الحالات التي يتوقف فيها العضو عن عضويته، فلا بد أن يعمل السكرتير على القيام بعملية الإدراج، التي تتناسب مع ذلك في سجل الأعضاء، مع تسجيل تاريخ توقف عضوية ذلك العضو.

7. سجل الأعضاء

- (1) لا بد أن يقوم المسؤول العام في الجمعية بتأسيس سجل لأعضاء المؤسسة، والحفاظ عليه، حيث يتم في هذا السجل، تحديد اسم وعنوان كل عضو في الجمعية، مع إدراج التاريخ الذي أصبح فيه الشخص عضواً في الجمعية.
- (2) يجب أن يتم الاحتفاظ بسجل الإعضاء في المكان الرئيسي لإدارة الجمعية، كما يجب أن يكون متاحاً أمام أي عضو في الجمعية، وفي أي وقت معقول، ليقوم بفحصه و دون فرض أي رسوم.

8. الرسوم والاشتراكات

- (1) بمجرد قبول عضويته، فلا بد أن يقوم العضو في الجمعية بتسديد رسوم، تعادل دولاراً واحداً للجمعية، أو في حال حددت اللجنة خلاف هذا المبلغ، فسيقوم العضو بتسديد ذلك المبلغ المحدد.
- (2) وبالإضافة إلى أي مبلغ مستحق، على العضو بموجب المادة (1)، فلا بد أن يقوم العضو في الجمعية بتسديد مبلغ 2 دولار للجمعية، هي الرسوم السنوية للعضوية، أو في حال حددت اللجنة خلاف هذا المبلغ، فسيقوم العضو بتسديد ذلك المبلغ المحدد.
- (a) باستثناء ما هو منصوص عليه في الفقرة (ب)، قبل 1 تموز/يوليو من كل سنة ميلادية.
- (b) في حال أصبح عضواً في يوم 1 تموز/يوليو، أو بعده خلال أي سنة ميلادية، عندما يصبح عضواً وقبل تاريخ 1 تموز/يوليو من كل سنة ميلادية متوالية.

9. مسؤوليات الأعضاء

إن مسؤولية أي عضو في الجمعية تكون بالمساهمة في تسديد ديون والتزامات الجمعية، أو تكاليف، ورسوم ونفقات تصفية عمل الجمعية يقتصر على المبلغ، إن وجد، غير المسدد من قبل الأعضاء فيما يتعلق بالعضوية في الجمعية، ووفقاً لما هو محدد حسب القاعدة 8.

10. حل الخلافات الداخلية

يتم إحالة الخلافات الناشئة بين الأعضاء في الجمعية (بوصفهم أعضاء)، والخلافات التي تنشأ بين الأعضاء والجمعية إلى مركز العدالة المجتمعي؛ من أجل التوسط، وفقاً لقانون مركز العدالة المجتمعية 1983.

11. انضباط الأعضاء

- (1) يمكن لأي عضو في الجمعية أن يقوم بتقديم شكوى بحق أي عضو آخر في الجمعية، في حال كون العضو الآخر قد:
 - (a) رفض أو تجاهل، بشكل مستمر، الامتثال لحكم أو أحكام هذه القواعد.
 - (b) تصرف، بشكل مستمر ومتعمد، بطريقة ضارة لمصالح الجمعية.
- (2) وبمجرد استلام مثل هذه الشكوى، فلا بد أن تقوم اللجنة:
 - (a) بتسليم إشعار الشكوى إلى العضو المعني.
 - (b) منح العضو فترة لا تقل عن 14 يوماً من وقت تسلم الشكوى؛ ليقوم خلالها بالرد عليها أمام اللجنة.
 - (c) النظر في أي ردود يقدمها العضو تتعلق بالشكوى.
- (3) قد تعمل اللجنة، بوجود قرار، على طرد أحد الأعضاء من الجمعية، أو تعليق عضويته فيها، في حال، وبعد النظر في الشكوى، وأي ردود تتعلق بها، اقتنعت بأنه قد تم إثبات الحقائق المزعومة في الشكوى.
- (4) عندما تقوم اللجنة بطرد أحد الأعضاء أو تعليق عضويته، فلا بد أن يقوم السكرتير، وخلال فترة 7 أيام بعد اتخاذ الإجراء، بتسليم إشعار خطي إلى العضو الذي تم اتخاذ الإجراء بحقه، يتضمن الأسباب التي أبدتها اللجنة، والتي تبرر قيامها باتخاذ ذلك الإجراء، وأيضاً حق العضو في الاستئناف وفقاً للقاعدة 12.
- (5) لا يكون الطرد، أو توقيف العضوية نافذاً إلا بتحقيق الشرطين التاليين:
 - (a) انتهاء الفترة التي يحق خلالها للعضو الاستئناف ضد القرار ذي الصلة.

(b) إذا عمل العضو، وخلال تلك الفترة، على ممارسة حقه بالاستئناف، إلا وحتى تؤكد الجمعية على القرار وفقاً للقاعدة 12 (4)، أيهما كان اللاحق.

12. حق العضو الواقع تحت التأديب في الاستئناف

- (1) يجوز للعضو أن يقدم استئنافه للجمعية ضد قرار اللجنة الصادر تحت القاعدة 11، خلال انعقاد اجتماع عام، وخلال فترة 7 أيام، بعد تسلمه الإشعار بالقرار، وبإيداع إشعار بهذا الصدد لدى السكرتير.
- (2) يمكن، إنما ليس بالضرورة، أن يكون الإشعار مصحوباً ببيان للأسس، والتي يعتزم العضو الاعتماد عليها لأغراض استئنافه.
- (3) عند استلامه الإشعار من العضو بموجب البند (1)، فلا بد أن يعمل السكرتير على إخطار اللجنة، التي ستعقد اجتماعاً عاماً للجمعية خلال فترة 28 يوماً بعد تاريخ استلام الإشعار من قبل السكرتير.
- (4) خلال الاجتماع العام الذي يعقد لهذه المناسبة وفقاً للبند (3):
 - (a) لا يتم خلال ذلك الاجتماع تناول أي أمور سوى مسألة الاستئناف.
 - (b) لا بد من منح كل من اللجنة والعضو فرصة عرض قضايا كل منهما شفويًا، أو خطياً، أو كليهما.
 - (c) يقوم الأعضاء الحاضرون بالتصويت بالاقتراع السري على القضية، من حيث التأكيد على القرار، أو إلغائه.
 - (5) وفي حال تم خلال الاجتماع العام تمرير قرار خاص لصالح التأكيد على القرار، فسيكون هذا بمثابة تأكيد على القرار المتخذ بحق العضو.

الجزء الثالث - اللجنة

13. صلاحيات اللجنة

- سيتم تسمية اللجنة باسم لجنة إدارة الجمعية، ووفقاً للقانون، فإن النظام وهذه القواعد، وأياً من القرارات التي يتم تمريرها من قبل اللجنة خلال الاجتماع العام تخضع للشروط الآتية:
- (a) يجب أن تدير وتراقب شؤون الجمعية.
 - (b) قد تمارس جميع تلك الوظائف التي تمارسها الجمعية، بالإضافة إلى غيرها من تلك الوظائف المطلوب ممارستها، وفقاً لهذه القواعد، من خلال الاجتماع العام لأعضاء الجمعية.
 - (c) تمتلك سلطة أداء جميع هذه الأعمال، والقيام بكل هذه الأمور حسبما تقتضيه الضرورة من وجهة نظر اللجنة ووفقاً لما ترأيه هذه اللجنة مقبولاً من أجل إدارة شؤون الجمعية.

14. النظام الداخلي والعضوية

- (1) بما يخضع للبند 21 من القانون حيال أوائل الأعضاء في اللجنة، فإنها ستكون مؤلفة من:
 - (a) ذوي المناصب الإدارية في الجمعية.
 - (b) 3 أعضاء عاديين، بحيث يتم انتخاب كل منهم خلال الاجتماع السنوي العام للجمعية، ووفقاً للقاعدة 15.
 - (2) يجب أن يكون ذوو المناصب الإدارية في الجمعية هم:
 - (a) الرئيس.
 - (b) نائب الرئيس.
 - (c) أمين الصندوق.
 - (d) السكرتير.
 - (3) لا بد أن يعمل كل عضو، وبما يخضع لهذه القواعد، على إشغال منصب في المكتب، حتى اختتام الاجتماع السنوي العام، الذي يلي تاريخ انتخاب ذلك العضو، مع كونه مؤهلاً لإعادة انتخابه.
 - (4) وفي حال وجود شاغر عرضي في عضوية اللجنة، فمن الممكن أن تعمل اللجنة على تعيين أحد أعضاء الجمعية، لإشغال الشاغر، وحيث يشغل العضو الذي تم تعيينه منصباً في المكتب، بما يخضع لهذه القواعد، حتى اختتام الاجتماع السنوي العام، الذي يلي تاريخ التعيين.

15. انتخاب الأعضاء

- (1) إن ترشيح الأعضاء لانتخاب من يشغل المناصب الإدارية في الجمعية، أو كأعضاء اعتياديين للجنة، لا بد أن:
 - (a) تكون خطية، وموقعة من قبل عضوين في الجمعية، ومصحوبة بموافقة المرشح الخطية، (والتي قد يصادق عليها على نموذج طلب الترشيح) على الترشيح.
 - (b) يتم تسليمها إلى سكرتير الجمعية، خلال 7 أيام على الأقل، قبل الموعد المحدد لانعقاد الاجتماع السنوي العام والذي سيتم خلاله إجراء الانتخابات.
 - (2) في حال استلام عدد غير كاف من طلبات الترشيح لإشغال جميع الشواغر في اللجنة، فسيتم انتخاب المرشحين المتقدمين، كما يتم تلقي المزيد من طلبات الترشيح خلال انعقاد الاجتماع السنوي العام.

- (3) في حال كان عدد طلبات الترشيح الإضافية التي تم استلامها غير كاف أيضاً، فسيتم اعتبار أية مناصب تبقى شاغرة في اللجنة على أنها شواغر غير رسمية.
- (4) في حال كان عدد طلبات الترشيح، التي تم استلامها مساوياً لعدد الشواغر، فإنه سيتم انتخاب الأشخاص المرشحين.
- (5) في حال تجاوز عدد طلبات الترشيح التي تم استلامها عدد الشواغر، فسيتم إجراء اقتراح.
- (6) سيتم إجراء عملية الاقتراح؛ لانتخاب الأشخاص الذين سيشغلون المناصب الإدارية في المكتب و أعضاء اللجنة الاعتياديين، خلال انعقاد الاجتماع السنوي العام، وبالطريقة المعتادة والمناسبة، وفقاً لتوجيهات اللجنة.

16. السكترير

- (1) يجب أن يعمل سكرتير الجمعية، وبأقرب وقت ممكن يلي تعيينه كسكرتير، على تزويد الجمعية بعنوانه.
- (2) من واجب السكترير أن يحتفظ بوقائع كل من:
- (a) جميع التعيينات التي تمت لإشغال المناصب الإدارية في المكتب ولتعيين أعضاء اللجنة.
- (b) أسماء أعضاء اللجنة الحاضرين في اجتماع اللجنة، أو الاجتماع العام.
- (c) جميع الإجراءات التي تتم خلال اجتماعات اللجنة والاجتماعات العامة.
- (3) يجب أن يتم التوقيع على وقائع الإجراءات التي تتم خلال الاجتماع من قبل رئيس جلسة الاجتماع المنعقد، أو رئيس الجلسة خلال الاجتماع اللاحق.

17. أمين الصندوق

- من واجب أمين صندوق الجمعية التأكد من:
- (a) جمع واستلام جميع المبالغ المالية المستحقة على الجمعية، والتأكد من إصدار جميع الدفعات، التي تم إقرارها من قبل الجمعية.
- (b) الاحتفاظ بالسجلات والحسابات الصحيحة، والتي تظهر الشؤون المالية للجمعية، بما في ذلك كامل التفاصيل المتعلقة بجميع المبالغ المالية المستلمة، والنفقات المرتبطة بأنشطة الجمعية.

18. الشواغر العرضية

- لأغراض هذه القواعد، يتم تحديد ظهور الشاغر العرضي في المنصب الذي يشغله العضو في اللجنة، بكون العضو قد:
- (a) توفي.
- (b) توقف عن كونه عضواً في الجمعية.
- (c) أصبح غير مؤهل للوفاء بالتزاماته الإدارية؛ وبالمعنى المقصود في قانون الشركات.
- (d) قدم استقالته من منصبه، من خلال إشعار خطي تم تسليمه إلى السكترير.
- (e) تم استبعاده من منصبه وفقاً للقاعدة 19.
- (f) أصبح شخصاً غير مؤهل عقلياً.
- (g) تغيب عن حضور جميع اجتماعات اللجنة المنعقدة خلال فترة 6 شهور، دون الحصول على موافقة اللجنة على ذلك.

19. استبعاد الأعضاء

- (1) يجوز للجمعية خلال انعقاد اجتماعها العام أن تعمد، ومن خلال وجود قرار، إلى استبعاد أي عضو في اللجنة من منصبه كعضو، قبل انتهاء الفترة المحددة لإشغال المنصب من قبل العضو، كما يجوز لها أيضاً، ومن خلال وجود قرار يتعلق بذلك، تعيين شخص آخر لإشغال المنصب إلى حين انتهاء الفترة المحددة لإشغال المنصب من قبل العضو الذي تم استبعاده.
- (2) في حال قيام أحد أعضاء اللجنة، وفيمن يتعلق القرار المقترح والمشار إليه في المادة (1)، بتقديم احتجاجات خطية إلى السكترير، أو الرئيس (لا يتعدى حجمها ما هو معقول) والمطالبة بإشعار أعضاء الجمعية بتلك الاحتجاجات. وقد يقوم السكترير، أو الرئيس بإرسال نسخة عن تلك الاحتجاجات إلى كل عضو في الجمعية. وفي حال لم يتم إرسال تلك الاحتجاجات حسبما طلب العضو، فسيمتلك ذلك العضو الحق حينها بطلب قراءة تلك الاحتجاجات، خلال انعقاد نفس الاجتماع الذي يتم فيه التداول في القرار.

20. الاجتماعات والنصاب القانوني

- (1) يجب أن تجتمع اللجنة 3 مرات على الأقل كل 12 شهراً، في المكان وخلال الوقت اللذين تحددهما اللجنة.
- (2) قد تلتئم اجتماعات إضافية للجنة بدعوة من قبل الرئيس، أو أي من أعضاء اللجنة.
- (3) يجب على السكترير أن يقوم بإرسال إشعار شفوي، أو خطي بشأن عقد اجتماع اللجنة إلى كل عضو من أعضاء اللجنة وخلال فترة 48 ساعة على الأقل (و أي فترة أخرى يتم الاتفاق عليها بالإجماع من قبل أعضاء اللجنة) قبل الموعد المحدد لالتزام الاجتماع.

- (4) يجب أن يشمل الإشعار المتعلق بعقد الاجتماع بموجب المادة (3) تحديداً للطبيعة العامة للأمور، التي سيتم تناولها خلال الاجتماع، ولا يجوز تناول أي قضايا أخرى في الاجتماع، غير تلك المحددة في الإشعار، باستثناء الأمور التي يوافق عليها بالإجماع أعضاء اللجنة الحاضرون في الاجتماع؛ ليتم تناولها باعتبارها أموراً طارئة.
- (5) إن وجود أي 3 أعضاء من أعضاء اللجنة يشكل اكتمالاً للنصاب القانوني، لتناول قضايا اجتماع اللجنة.
- (6) لا يجوز أن تقوم اللجنة بالتداول في أي قضايا خلال الاجتماع، إلا عند اكتمال النصاب القانوني، وفي حال لم يكتمل النصاب القانوني لالتزام الاجتماع خلال نصف ساعة من الوقت الذي تم تحديده لبدء الاجتماع، فلن يكون هناك نصاب قانوني، وسيتم تأجيل الاجتماع ليلتئم مجدداً في نفس المكان والزمان المحددين من نفس اليوم، من الأسبوع التالي.
- (7) وفي حال لم يكتمل النصاب القانوني أيضاً عند انعقاد الاجتماع المؤجل خلال نصف ساعة من الوقت المحدد لبدئه، فسيتم حل الاجتماع.
- (8) وخلال اجتماع اللجنة:
- (a) يقوم الرئيس بترؤس الجلسة، وفي حال غيابه، يحل محله نائب الرئيس في رئاسة الجلسة.
- (b) وفي حال غياب الرئيس ونائبه، أو عدم إبدائهما أي رغبة بالعمل، فسيقوم الأعضاء الحاضرون في الاجتماع باختيار أي عضو آخر من أعضاء اللجنة الباقون لرئاسة الجلسة.

21. تفويض لجنة فرعية من قبل اللجنة

- (1) قد تعمل اللجنة، من خلال وثيقة خطية، على تفويض لجنة فرعية واحدة، أو أكثر، (مؤلفة من عدد من الأعضاء أو أعضاء الجمعية يكون حسب اعتقاد اللجنة كافياً)؛ لممارسة أي من المهام التي تمارسها اللجنة، وكما يجري تحديده في وثيقة التفويض، باستثناء:
- (a) سلطة التفويض هذه.
- (b) الوظائف التي يتم فرضها على اللجنة، كواجبات عليها القيام بها، ووفقاً لما يقتضيه القانون، أو أي قانون آخر.
- (2) قد تعمل اللجنة الفرعية، من وقت لآخر، على ممارسة الوظيفة التي يتم تفويض أمر ممارستها إليها، في ظل هذه القاعدة، طالما لم يتم إبطال التفويض، وبما يتوافق مع شروط التفويض.
- (3) قد يتم إخضاع التفويض الوارد في هذا القسم لشروط، أو قيود، كذلك التي تخص ممارسة أي وظيفة أخرى، أو الوقت أو الظروف، ووفقاً لم هو محدد في وثيقة التفويض.
- (4) على الرغم من أي تفويض قد يتم في ظل هذه القاعدة، فقد تستمر اللجنة بممارسة أي من الوظائف المفوضة.
- (5) يكون لأي أمر، أو عمل يؤتى به، أو يتم تكبده من قبل اللجنة الفرعية من جراء ممارستها للوظائف التي فوضت بالقيام بها من قبل اللجنة في ظل هذه القاعدة نفس القوة والتأثير اللذين عليهما كما لو أنه قد تم تنفيذها، أو تكيدها من قبل اللجنة.
- (6) يجوز للجنة أن تعمل، من خلال وثيقة خطية، بإبطال أمر التفويض الذي تم في ظل هذه القاعدة، إما بشكل كلي أو جزئي.
- (7) يجوز للجنة الفرعية عقد اجتماعاتها، أو تأجيلها، حسبما تترأيه مناسباً.

22. التصويت والقرارات

- (1) يتم البت في القضايا الناشئة في أي اجتماع للجنة، أو أي لجنة فرعية تم تعيينها من قبل اللجنة، بأغلبية أصوات أعضاء اللجنة، أو أعضاء اللجنة الفرعية الحاضرين في الاجتماع.
- (2) يحق لكل عضو حاضر في اجتماع اللجنة، أو في اجتماع أي من اللجان الفرعية تم تعيينها من قبل اللجنة (بما في ذلك الشخص الذي يرأس جلسة الاجتماع)، التصويت لمرة واحدة فقط، لكن، في حال تعادل الأصوات حول أي قضية، فقد يقوم الشخص الذي يرأس الجلسة بممارسة حقه في إعادة الاقتراع مرة ثانية، أو الإدلاء بصوته لترجيح عدد الأصوات.
- (3) بما يخضع للقاعدة 20 (5)، فقد تؤدي اللجنة عملها، على الرغم من وجود أي شاغل فيها.
- (4) يكون أي أمر، أو عمل يؤتى به أو يتم تكبده، أو يُزعم القيام به أو تكبده، من قبل اللجنة، أو اللجنة الفرعية التي تم تعيينها من قبل اللجنة، أمراً، أو عملاً شرعياً وفعالاً بالرغم من وجود أي خلل قد يكون من الممكن اكتشافه في وقت لاحق في تعيين أي عضو في اللجنة، أو اللجنة الفرعية أو في المؤهلات التي يمتلكها.

الجزء الرابع – الاجتماعات العامة

23. الاجتماع السنوي العام – التنامة

- (1) باستثناء الاجتماع السنوي العام الأول للجمعية، فلا بد أن تقوم الجمعية بعقد اجتماع سنوي عام لأعضائها، على الأقل مرة واحدة كل سنة ميلادية، وضمن فترة الـ 6 شهور التي تلي انتهاء مدة كل سنة مالية للجمعية.
- (2) يجب أن تعقد الجمعية اجتماعها السنوي العام الأول:
- (a) خلال فترة 18 شهراً، بعد تأسيس الجمعية في ظل القانون.
- (b) خلال فترة الـ 6 شهور، بعد انتهاء السنة المالية الأولى للجمعية.
- (3) يتم إنفاذ المادتين (1) و (2) بما يخضع لأي تمديد، أو إذن يمنحه المفوض، وفقاً للبند 26 (3) من القانون.

24. الاجتماع السنوي العام – الدعوة إليه والقضايا التي يتم تناولها خلاله

- (1) بما يخضع للقانون والقاعدة 23، فلا بد من التنازل الاجتماع السنوي العام للجمعية في اليوم، والمكان والوقت اللذين تراهما اللجنة مناسبين.
- (2) وإلى جانب أية أمور أخرى قد يتم تناولها خلال الاجتماع السنوي العام، إلا أن القضايا والأمور التي يجب أن يتم تناولها خلال هذا الاجتماع، تشمل:
- (a) التأكيد على وقائع آخر اجتماع سنوي عام سابق، والتأكيد كذلك على وقائع أي اجتماع عام استثنائي، قد تم عقده منذ انعقاد ذلك الاجتماع.
- (b) تقديم تقارير حول النشاطات التي نفذتها الجمعية، خلال آخر سنة مالية سابقة من قبل اللجنة.
- (c) انتخاب الأشخاص الذين سيشغلون المناصب الإدارية في الجمعية، وتلك الاعتيادية على حد سواء، وكذلك أعضاء اللجنة.
- (d) استلام البيان المطلوب تقديمه من قبل الأعضاء، وفقاً للبند 26 (6) من القانون، والعمل على النظر فيه.
- (3) يجب أن يتم تحديد الاجتماع السنوي العام، وفقاً لما هو وارد في الإشعار المتعلق بالتنازل.

25. الاجتماعات العامة الاستثنائية – الدعوة إليها

- (1) قد تعقد اللجنة، عندما ترى أن الوقت مناسب لعقده، اجتماعاً عاماً استثنائياً للجمعية.
- (2) بناء على وجود طلب خطي مقدم من 5 بالمئة على الأقل من إجمالي عدد الأعضاء، سيتوجب على اللجنة، في مثل هذه الحالة، عقد اجتماع عام استثنائي للجمعية.
- (3) لا بد للطلب الذي يقدمه الأعضاء لعقد اجتماع عام استثنائي أن:
- (a) يتضمن تصريحاً عن الغرض، أو الأغراض من وراء عقد الاجتماع.
- (b) يكون موقفاً من قبل الأعضاء الذين قاموا بإعداد هذا الطلب.
- (c) أن يتم إيداعه لدى السكرتير.
- (d) من الممكن أن يتضمن عدة وثائق في صيغة مماثلة، وكل منها موقعة من قبل عضو واحد، أو أكثر من الأعضاء الذين عملوا على تحضير الطلب.
- (4) في حال لم تنجح اللجنة في عقد اجتماع عام استثنائي خلال شهر واحد يلي التاريخ، الذي تم فيه إيداع طلب الأعضاء بعقد الاجتماع لدى السكرتير، فيجوز حينها لعضو واحد، أو أكثر من الأعضاء الذين عملوا على إعداد الطلب، أن يقوموا بعقد اجتماع عام استثنائي، خلال فترة لا تتعدى 3 شهور بعد ذلك التاريخ.
- (5) إن أي اجتماع عام استثنائي يلتزم من قبل عضو أو أعضاء وفقاً لما هو منصوص عليه في البند (4)، لا بد له أن يلتزم بأكثر قدر ممكن، بنفس الطريقة التي تعقد فيها الاجتماعات السنوية من قبل اللجنة، كما أنه يحق لأي عضو قد يتحمل نتيجة لذلك أي نفقات، أن يطالب الجمعية بصرف أي من تلك النفقات، التي يكون قد تحملها.

26. الإشعار

- (1) في ما عدا الحالات التي تتطلب فيها طبيعة الأمور المقترح تناولها خلال الاجتماع العام اتخاذ قرار استثنائي من قبل الجمعية، فلا بد للسكرتير، وخلال فترة لا تقل عن 14 يوماً، قبل الموعد المحدد لعقد الاجتماع العام، أن يقوم، باستخدام الخدمات البريدية مسبقة الدفع، بإرسال الإشعار، الذي يتضمن تحديداً لمكان، وتاريخ وتوقيت الاجتماع، وطبيعة الأمور المقترح تناولها خلاله، إلى كل عضو من الأعضاء، كل إلى عنوانه الذي يظهره سجل الأعضاء.
- (2) في حال اقتضت الأمور التي يقترح تناولها في الاجتماع العام اتخاذ قرار خاص، أو استثنائي من قبل الجمعية، فلا بد أن يقوم السكرتير، وخلال فترة لا تقل عن 21 يوماً قبل الموعد المحدد لعقد الاجتماع العام، بإرسال إشعار إلى جميع الأعضاء، وبنفس الطريقة المنصوص عليها في البند (1)، يرد فيه تحديد الموعد، إلى جانب المسألة المطلوبة تحت البند (1)، لا عتزام اقتراح القرار كقرار استثنائي.
- (3) لا يجوز، خلال الاجتماع العام، تناول أية أمور غير تلك التي تم تحديدها في الإشعار الخاص بالتنازل ذلك الاجتماع، باستثناء الأمور التي من الممكن تناولها تحت القاعدة 24 (2)، في حالة انعقاد اجتماع سنوي عام.
- (4) يجوز لأي عضو يعتزم طرح أية أمور قبل الاجتماع العام، أن يقوم بتقديم إشعار خطي حول تلك الأمور، إلى السكرتير، الذي لا بد أن يعمل على إدراجها ضمن إشعار الدعوة القادم لعقد اجتماع عام، والذي يتم تقديمه بعد استلام الإشعار من ذلك العضو.

27. الإجراء

- (1) لا يجوز تناول أية أمور في الاجتماع العام، إلا في حال اكتمال النصاب القانوني للأعضاء المخولين، وفقاً لهذه القواعد بالتصويت خلال الوقت الذي يتم فيه مناقشة ذلك الموضوع في الاجتماع.
- (2) إن حضور خمسة أعضاء، (من الأعضاء المخولين وفقاً لهذه القواعد، بالتصويت خلال الاجتماع العام) شخصياً في الاجتماع العام، يشكل اكتمالاً للنصاب القانوني، مما يمكنهم من تناول الأمور المطروحة للنقاش خلال الاجتماع العام.
- (3) في حال لم يكتمل النصاب القانوني بعد انقضاء ساعة ونصف على الوقت المحدد لبدء أعمال الاجتماع العام، فإن الاجتماع:
- (a) سيتم حله، إن كان قد التأم بناء على طلب الأعضاء.

- (b) في أي حالة أخرى، سيتم تأجيله؛ ليعقد في نفس اليوم من الأسبوع التالي وفي نفس التوقيت ونفس المكان، (إلا في حال تم تحديد مكان آخر لانهقاده عند اتخاذ قرار التأجيل، من قبل الشخص الذي يرأس جلسة الاجتماع، أو في حال تم إعلام الأعضاء بذلك، من خلال إرسال إشعار خطي إليهم قبل اليوم الذي تم تأجيل الاجتماع إليه).
- (4) في حال عدم اكتمال النصاب القانوني للاجتماع المؤجل بعد انقضاء نصف ساعة من الوقت المحدد للبدء بأعمال الاجتماع، فسيتم اعتبار النصاب القانوني مكتماً، بوجود الأعضاء الحاضرين، (3 أعضاء على الأقل).

28. العضو الذي يترأس الجلسة

- (1) يترأس الرئيس الجلسة، وفي حال غيابه، ينوب عنه نائبه، في كل اجتماع عام تعقده الجمعية.
- (2) في حال غياب الرئيس ونائب الرئيس أو عدم رغبتهم بالعمل، فلا بد للأعضاء الحاضرين أن يقوموا بانتخاب أي واحد منهم لترأس جلسة الاجتماع.

29. التأجيل

- (1) يجوز أن يقوم رئيس الجلسة في الاجتماع العام مكتمل النصاب، وبموافقة غالبية الأعضاء الحاضرين، بتأجيل الاجتماع من وقت إلى آخر أو من مكان إلى آخر، إلا أنه لا يجوز أن يتم في الاجتماع، المؤجل تناول أية أمور سوى تلك التي لم يتم استكمالها في الاجتماع الذي تم خلاله اتخاذ قرار التأجيل.
- (2) في حال تم تأجيل الاجتماع العام لفترة تمتد حتى 14 يوماً فما فوق، فلا بد أن يقوم السكرتير بتقديم إشعار شفوي، أو خطي إلى جميع أعضاء الجمعية تتضمن تحديداً لمكان، وتاريخ، ووقت انعقاد الاجتماع، وكذلك طبيعة الأمور التي سيتم تناولها في ذلك الاجتماع.
- (3) باستثناء ما هو منصوص عليه في البندين (1) و (2)، لا يجوز تقديم إشعار بتأجيل الاجتماع العام، أو تأجيل الأمور المحددة للطرق إليها في الاجتماع المؤجل.

30. اتخاذ القرارات

- (1) يتم اتخاذ القرار بشأن أي مسألة تطرأ خلال الاجتماع العام للجمعية، من خلال قيام كل عضو برفع يده، إلا إن تمت المطالبة بالاقتراع، قبل أو أثناء الإعلان عن اللجوء إلى رفع الأيدي، لاتخاذ القرار. إن إعلان الرئيس بأنه قد تم، من خلال رفع الأيدي، الموافقة أو الموافقة بالأغلبية، أو الموافقة بأغلبية معينة، أو رفض القرار، أو إدراج ذلك ضمن سجل المحضر، إنما هو دليل على الواقع، دون وجود برهان من حيث عدد، أو نسبة الأصوات التي تم تسجيلها لصالح، أو ضد ذلك القرار.
- (2) قد تتم، خلال الاجتماع العام للجمعية، المطالبة بالاقتراع من قبل رئيس الجلسة، أو من قبل 3 أعضاء على الأقل من الأعضاء الحاضرين شخصياً، أو من قبل من ينوب عنهم في الاجتماع.
- (3) في حال تمت المطالبة بإجراء اقتراع في الاجتماع العام، فلا بد من إجراء ذلك الاقتراع، وذلك على النحو الآتي:
- (a) فوراً، في حال تعلق الاقتراع بانتخاب رئيس للجلسة، أو اتخاذ قرار يخص مسألة تأجيل الاجتماع.
- (b) أو أن يتم الاقتراع، في أي حالة أخرى، بالطريقة و الوقت اللذين يحددهما رئيس الجلسة، قبل اختتام الاجتماع.
- وسيعتبر القرار المتخذ بإجراء الاقتراع على القضية، القرار الذي تم اتخاذه خلال الاجتماع حول تلك القضية.

31. القرار الخاص

يكون قرار الجمعية قراراً خاصاً، إذا:

- (a) تم تمريره بالأغلبية والتي تشكل ثلاثة أرباع أعضاء الجمعية، على الأقل، ممن يحق لهم، في ظل هذه القواعد، التصويت شخصياً، أو بالنيابة عنهم خلال الاجتماع العام، والذي تم بشأنه، ووفقاً لما هو منصوص عليه في هذه القواعد، تقديم الإشعار الخطي، الذي يتم فيه تحديد الاعتزام على اقتراح القرار، كقرار خاص خلال فترة 21 يوماً على الأقل من الاجتماع.
- (b) بدا للمفوض أن تمرير القرار بالطريقة المحددة في الفقرة (أ)، لن يكون أمراً عملياً، وإذا تم تمرير القرار بالطريقة التي يحددها المفوض.

32. التصويت

- (1) يمتلك كل عضو صوتاً واحداً فقط، في أي قضية تنشأ في الاجتماع العام للجمعية.
- (2) يجب أن يتم التصويت شخصياً من قبل الأعضاء، أو من ينوب عنهم، إلا أنه لا يحق لأي عضو، أن يعين من ينوب عنه لأكثر من 5 مرات.
- (5) في حال تعادل الأصوات حول أي قضية في الاجتماع العام، فسيكون من حق رئيس الجلسة إعادة عملية الاقتراع بالتصويت مرة ثانية، أو الإدلاء بصوته لترجيح عدد الأصوات.
- (3) لا يحق لأي عضو، أو من ينوب عنه التصويت في أي من الاجتماعات العامة للجمعية، إلا في حال عمل ذلك العضو، أو من ينوب عنه على تسديد الرسوم المالية المستحقة للجمعية، فيما عدا رسوم الاشتراك السنوي، التي يجب تسديدها عن السنة الحالية.

33. تعيين الوكلاء

- (1) يحق لكل عضو تعيين عضو آخر، كوكيل عنه، من خلال تقديم إشعار إلى السكرتير، خلال فترة لا تتعدى 24 ساعة قبل زمن الاجتماع الذي تم تعيين النائب من أجل حضوره.
- (2) عند إعداد الإشعار الخاص بتعيين نائب، فلا بد من استخدام نموذج الإشعار المحدد الوارد في الملحق 2 لهذه القواعد.

الجزء الخامس: تأمينات متنوعة

34. التأمين

- (1) يجب أن تعمل الجمعية على إنفاذ التأمين، والحفاظ عليه في ظل البند 44 من القانون.
- (2) إلى جانب التأمين المطلوب وفقاً للمادة (1)، يجوز للجمعية إنفاذ تأمينات أخرى، والحفاظ عليها.

35. الموارد المالية - المصدر

- (1) يتأتى تمويل الجمعية من خلال رسوم الالتحاق، والاشتراكات السنوية للأعضاء، والتبرعات وأيضاً، وبما يخضع لأي قرار تقوم الجمعية بتمريره خلال الاجتماع العام، وأية مصادر أخرى تحددها اللجنة.
- (2) يتم إيداع جميع المبالغ المالية التي تتسلمها الجمعية، وبأقرب فرصة ممكنة، دون أي اقتطاعات، في الحساب البنكي الدائن للجمعية.
- (3) يجب أن تقوم الجمعية، وبأقرب فرصة ممكنة، بعد استلام أي مبلغ مالي، بإصدار الإيصال المناسب.

36. الموارد المالية - الإدارة

- (1) بما يخضع لأي قرار يتم تمريره من قبل الجمعية خلال الاجتماع العام، يجب أن يتم استخدام الموارد التمويلية للجمعية، وفقاً للأغراض المقصودة لها، وبالطريقة التي تحددها اللجنة.
- (2) يجب أن يتم توقيع جميع الشيكات، والحوالات، والكمبيالات، والسندات الإذنية وغيرها من الصكوك القابلة للتداول، من قبل أي عضوين اثنين من أعضاء اللجنة، أو الموظفين في الجمعية، في حال كونهما عضوين، أو موظفين مخولين من قبل اللجنة للقيام بذلك.

37. تغيير الأهداف والقواعد

- من الجائز إجراء تغيير، أو إلغاء، أو إضافة على نص الأهداف، وهذه القواعد من خلال اتخاذ الجمعية قراراً خاصاً بذلك.

38. الختم العام

- (1) يجب أن يتم إيداع الختم العام للمؤسسة في عهدة المسؤول العام.
- (2) لا يجوز استخدام الختم العام على أية وثيقة، إلا بسلطة اللجنة، كما يجب أن تتم المصادقة على استخدام الختم العام، من خلال توقيع عضوين في اللجنة، أو توقيع عضو واحد فيها، إلى جانب توقيع المسؤول العام أو السكرتير.

39. عهدة السجلات

- باستثناء ما ينص على خلاف هذا في هذه القواعد، يجب على المسؤول العام، أن يحفظ في عهده/ أو يبقي تحت سيطرته/ جميع السجلات، والدفاتر وأية وثائق أخرى متعلقة بالجمعية.

40. فحص السجلات

- يجب أن تكون السجلات والدفاتر وغيرها من الوثائق الأخرى مفتوحة للفحص، ومن دون فرض أي رسوم، من قبل أي عضو في الجمعية وفي أي ساعة معقولة.

41. نقل الإشعارات

- (1) لأغراض هذه القواعد، يجوز نقل أي إشعار، من قبل الجمعية أو بالنيابة عنها، إلى أي عضو، إما شخصياً، أو من خلال إرساله إلى ذلك العضو بالبريد، على عنوانه الذي يظهر في سجل الأعضاء.
- (2) في حال تم إرسال وثيقة إلى شخص ما، من خلال عنوانه، وتسديد الرسوم مسبقاً، وإرسال الرسالة التي تشمل تلك الوثيقة بالبريد، بالشكل المناسب، فستكون تلك الوثيقة، قد نُقلت إلى الشخص المعني في الوقت الذي تم فيه تسليم تلك الرسالة في إطار مسار البريد العادي. إلا إذا ثبت ما يخالف ذلك.

قواعد نموذجية - الملحق الأول

(القاعدة 3 (1))

طلب انضمام لعضوية الجمعية

التأسيس

(تم تأسيسها تحت قانون تأسيس الجمعيات، 1984)

أنا،

(الاسم الكامل لمقدم الطلب)

من

(العنوان)

(المهنة)

أتقدم، وفقاً لهذا، بطلبي لأن أصبح عضواً في الجمعية القانونية المذكورة أعلاه. في حال قبول طلبي كعضو، أوافق على الالتزام بقواعد الجمعية خلال فترة سريان عضويتي

(توقيع المتقدم بالطلب)

التاريخ

أنا،

العضو في الجمعية، أشرح

(الاسم الكامل)

المتقدم بالطلب، الذي أعرفه معرفة شخصية، لأن يصبح عضواً في الجمعية.

توقيع:

(توقيع مقدم الاقتراح)

التاريخ:

نموذج تعيين نائب

أنا،

(الاسم الكامل)

من

(العنوان)

بصفتي عضو في

(اسم الجمعية)

أعّين، وفقاً لهذا

(الاسم الكامل للنائب)

من

(العنوان)

بصفته عضو في الجمعية التي تم تأسيسها وفقاً للقانون، ليكون نائباً عني للتصويت نيابة عني وبدلاً مني في الاجتماع العام للجمعية (الاجتماع السنوي العام أو الاجتماع العام الاستثنائي، حسب الحالة) الذي من المقرر انعقاده يوم _____ وفي أي تأجيل لهذا الاجتماع.

*يُمنح نائبي سلطة التصويت لصالح/ضد (اختر المناسب) القرار (أدرج التفاصيل).

*لإدراجها إن شئت.

توقيع:

(توقيع العضو الذي يعين نائباً عنه)

التاريخ:

ملاحظة: لا يتم منح النائب حق التصويت، إلا إذا كان ذلك النائب عضواً في الجمعية.

تم نسخه من الوثائق التي أخرجتها دائرة نيوزساوث ويلز للتجارة القانونية

المصدر/الموقع الإلكتروني لمجموعة مستخدمي نظام التشغيل لينكس في سيدني <http://www.slug.org.au/model.html>

القسم الخامس: التمويل

➤ مصادر التمويل

- التبرعات
- حشد التمويل
- الرعاية
- مصادر التمويل الحكومية – الكومنويلث، والولاية/المقاطعة ومصادر التمويل المحلية
- مصادر التمويل غير الحكومية – الائتمانات، والمؤسسات والمنظمات الدولية

➤ التقدم بطلب للحصول على تمويل

- نصائح لمعرفة ما يريدون
- دليل كتابة المقترحات

➤ المصادر

مصادر التمويل

يعتبر حشد التمويل جزءاً هاماً وضرورياً في أي مؤسسة، إذ أن المنافسة في السعي وراء الحصول على التبرعات، والرعايات والتمويل من المؤسسات الحكومية، هي كبيرة للغاية. وكلما كنت أكثر إبداعية في البحث عن فرص التمويل، والتقدم للحصول عليها، حققت نجاحاً أكبر. فعندما تقومين باتخاذ قرارك بشأن المشروع، الذي تودين تنفيذه، قومي بفحص الطرق المختلفة الممكنة لتمويله، فقد تتمكنين في بعض الأحيان، من الحصول على كامل المبلغ، من مصدر واحد، أو قد تحصلين في أحيان أخرى على مبالغ أقل.

نورد في قسم المصادر مثلاً على أحد المشاريع الذي حصل على أشكال مختلفة من مصادر التمويل، بدءاً من بيع تذاكر اليانصيب، ووصولاً إلى التمويل الحكومي. لقد تمت إدارة هذا المشروع من قبل لجنة توجيهية، امتلك جميع أعضائها خبرة في المجالات المختلفة؛ لحشد مصادر التمويل.

يوجد عدة طرق، يمكن لمجموعتك اتباعها، من أجل الحصول على مصادر التمويل، نذكر منها:

- رسوم العضوية.
- الحصول على التبرعات.
- الرعاية.
- تنفيذ أنشطة محددة؛ لحشد مصادر التمويل.
- التقدم بطلبات للحصول على التمويل، من خلال المصادر الحكومية وغير الحكومية.

دعونا نلق نظرة أكثر تفصيلاً، على بعض مصادر التمويل:

التبرعات

تعتبر التبرعات إحدى أشكال المصادر التمويلية للمجموعات، والمؤسسات المجتمعية. وقد تأتي التبرعات على شكل مبالغ نقدية، أو سلع و/أو خدمات. ويشار في بعض الأحيان إلى التبرعات التي يتم الحصول عليها على شكل سلع، أو خدمات "بالدعم العيني".

وفيما يلي، بعض الاقتراحات للحصول على تبرعات:

- هل تحتاج مجموعتك إلى وجود مكتب لها؟ إسألني بعض الجهات الخدمائية المحلية بشأن احتمالية توفر مكتب إضافي لديها، ويمكن لمجموعتك استخدامه. فعلى سبيل المثال، غالباً ما يكون لدى مراكز الصحة المجتمعية غرفاً متاحة لاستخدامها، من قبل المؤسسات المجتمعية. ومن الأماكن الأخرى، التي قد تتوجهين إليها: مراكز الصحة النسوية، والجهات التي توفر خدمات المعلومات المجتمعية، والمكتبات العامة، ومراكز الأحياء، والمؤسسات المعنية بذوي الإعاقة، والجهات التي توفر خدمات الدعم والمناصرة، والخدمات النسوية، وما إلى ذلك. تأكدي من إمكانية تغطية تكاليف الكهرباء الخاصة بمجموعتك، من ضمن الخدمة التي تحصلين عليها.

- هل تعتزم مجموعتك العمل على تطوير كتيب، أو نشرة إخبارية لها؟ حاولي أن تسألني شركات القرطاسية الكبيرة، عن إمكانية تبرعها بالورق الذي ستحتاجينه. تأكدي من إمكانية وجود شركة للطباعة، قد تتبرع لك بخدماتها من حيث الطباعة. إسألني عضو البرلمان المحلي في منطقتك عن إمكانية استخدام آلة تصوير النسخ الخاصة به.

- قد تودين العمل على إعداد رسالة موحدة، تصفين من خلالها ما تحاولين القيام به، وتطلبين تقديم التبرعات، بأي حجم، أو بأي نوع. استعيني بالصفحات الصفراء في دليل الهاتف، لبلورة أفكار حول الجهات المحتملة لتوجيه رسالتك إليها. قد تحاولين إرسالها إلى جميع الأماكن المختلفة، الشركات الصناعية الكبيرة، وشركات الإمدادات الطبية، والنوادي

الخدمائية، (مثل أكس، وليونز، وسوروبتيمستس وزونتا)، والنوادي الرياضية، (كرة القدم، والكريكت والبولينغ)، ومنتجات الأغذية، وغير ذلك من الشركات التجارية المحلية.

- هل تحتاج مجموعتك إلى المعدات والتجهيزات، كالتجهيزات المكتبية؟ حاولي أن تسألي الدوائر الحكومية في ولايتك/مقاطعتك حول امكانية توفر أي أثاث مكتبي مستعمل لديها، وإمكانية حصولك عليه. وقد تحاولين أيضاً أن تطلبي ذلك، من بعض الشركات التجارية المحلية في منطقتك.

حشد التمويل

تعتبر الأنشطة المحددة التي تقوم بها مجموعتك من أجل حشد التمويل، وسيلة أخرى للحصول على المصادر التمويلية للمجموعة. وقد تأتي تلك الأنشطة على عدة أشكال، ولا يوجد ما يحدها سوى مخيلتك. وتشمل بعض تلك الأنشطة، ما يلي:

- السحوبات.
- أمسيات الألعاب.
- المأدبات والحفلات الخيرية.
- حفلات عشاء متوالية، (يتم تناول كل وجبة في مكان مختلف).
- مناشدات من خلال قرع الأبواب.
- أيام تطوع؛ لجمع التمويل من خلال بيع الأزرار.
- المهرجانات.
- أكشاك بيع الكعك.
- البازارات (الأسواق الخيرية).
- مبيعات المرائب.
- بيع المنتجات التجارية؛ لحشد التمويل (مثل الشوكولاتة).

تذكرني أن تقومي بالاتصال مع السلطة المختصة؛ للتحقق من ضرورة حصولك على تصريح، أو ترخيص لتنفيذ نشاطك المحدد. فعلى سبيل المثال، عادة ما يكون من الضروري، الحصول على تصريح، من أجل تنفيذ أنشطة جمع الأموال، التي تتم من خلال مناشدات قرع الأبواب و/أو أيام التطوع؛ لتجنيد التمويل من خلال بيع الأزرار. وقد يلزم في بعض الأحيان الحصول على إذن لجنة الألعاب المعنية؛ لتنظيم أنشطة السحوبات، والجوائز التي تتجاوز قيمتها مبلغاً محدداً. تحقق من المجلس المحلي و/أو الشرطة في منطقتك. لا تنسي أن تقومي بإصدار الإيصالات، عن كل تبرع تتلقينه. قد تكون أنشطة حشد التمويل وسيلة مفيدة للترويج لمجموعتك، ولما تهدف إلى تحقيقه.

الرعاية

تعتبر الرعاية مصدراً تمويلياً آخر للمجموعات، والمؤسسات المجتمعية. فغالباً ما تعمل الشركات والمؤسسات التجارية على رعاية المشاريع، والأحداث التي تنظمها المجموعات، باعتبارها وسيلة تتيح أمامهم فرصة الدعاية، والإعلان عن أعمالهم و/أو منتجاتهم. فالرعاية إذن، هي طريق ذو اتجاهين؛ فمن خلالها، ستحصل مجموعتك على التمويل اللازم، إلا أنها لا بد أن تكون بدورها قادرة على عرض شيء ما بالمقابل للجهة الراعية – وعادةً ما يأخذ هذا المقابل شكل الدعاية.

إذن، لكي تحسلي على الرعاية من قبل مجتمع الأعمال، فلا بد لك أن تتذكري أنه، وفي حين ستوفر لك تلك الجهات الدعم المالي، أو العيني، إلا أنها ستود أن تعرف ما ستحصل عليه بالمقابل، فالأمر بالنسبة إليها صفقة تجارية، ولذا، سترغب بتحقيق الربح من خلالها، إما بالدعاية، أو بالبيع المباشر.

إن فن استقطاب الجهات الراعية، يبدأ بتعرفك إلى الطرف الذي تتعاملين معه. وسنوفر لك من خلال هذا القسم، بعض القرائن والأفكار حول ما تريده تلك الجهات، وطريقة التوجه إليها.

الأنواع المختلفة للجهات الراعية

يتم تصنيف الجهات الراعية ضمن ثلاث فئات مختلفة:

- الراعي الأساسي :- أي، الجهة التجارية الراعية، التي توفر الجزء الأكبر من الدعم، سواء المالي أو العيني.
- الجهات الراعية الرئيسية :- وهي الجهات، التي ستوفر لك بعضاً من الأموال/الدعم المطلوب، وقد تطلب أن تمتلك حقوق التسمية أيضاً.
- الجهات الراعية المشاركة :- إذ، قد يكون هناك عدد كبير من الشركات التجارية، التي ستساهم بتقديم الدعم المالي أو العيني.

لم قد تود الشركات التجارية رعاية المشاريع التي تنفذها المؤسسات المجتمعية؟

كما سبق وشرحنا، فإن الجهات الراعية ستعبر عن اهتمامها بمشروعك، إذا أدركت وجود وسيلة قابلة للتطبيق، تتمكن من خلالها من تحقيق الأرباح، أو الترويج لأعمالها. وهناك بعض الشركات التي سترعى "قضية جديرة بالاهتمام"، ففي حين، قد يكون من الممكن، التوجه لمثل تلك الشركات، من خلال مناقشة الضمانات الحية فيها، إلا أنه، سيكون من الحكمة ألا تعتمد على حسن النوايا، أو القيم المجتمعية.

ما المنفعة التي ستحصل عليها الجهة الراعية المحتملة من تقديم الرعاية لك؟

من الواضح، أن هناك العديد من المنافع، التي ستعود على الشركة، أو المؤسسة التجارية التي تقوم برعاية أي حدث أو مشروع. وتشمل بعض تلك المنافع في:

- الدعاية :- إذ سترغب الجهة الراعية المحتملة بحمل أعمالها معروضة أمام المجتمع بأكثر قدر ممكن.
- التغطية الإعلامية :- وجود شعار للجهة الراعية في كل مرة يتم فيها عرض الإعلان الخاص بمشروعك.
- صورة المنتج :- تحديد منتج معين، مع كل نشاط معين، أي مؤسسة (هارت)، والشركات التي تعلن عن علامة الموافقة.
- فرص التسويق المباشر والترويج :- كما هو وارد في النقطة السابقة، إنما باستخدام منتج جديد.
- العلاقات العامة ومشاركة المجتمع :- كما نوقش سابقاً.
- تجديد صورة الشركة :- قد تساعد الرعاية، على جعل صورة الجهة الراعية أكثر ديناميكية؛ من خلال إزالة العوامل المؤثرة على صورة الشركة، من النشاط الذي ترعاه تلك الشركة.

ملاحظة

عند تعاملك مع جهة راعية ما، فسيُتوجب على مجموعتك، التأكد من أنه ليس لديك أي تضارب مصالح، أو مشاكل إزاء التعامل مع شركة ذي صورة ضعيفة؛ فقد يكون هنالك، بعد كل شيء، سبب وجيه، وراء الصورة العامة غير الجيدة لتلك الشركة.

مصادر التمويل الحكومية

تعتبر الحكومة مصدراً هاماً آخر، لتوفير التمويل للمجموعات والمؤسسات المجتمعية. ففي أستراليا، يتوفر التمويل الحكومي من خلال عدد متنوع من المصادر، التي يتم من خلالها تقديم الدعم اللازم؛ لتقوم المجموعات المجتمعية بدورها في تنفيذ أنشطتها. وتعمل الحكومات على تقديم المنح للمجموعات المجتمعية، لأسباب متعددة، نذكر منها:

- قدرة المجموعات المجتمعية على تقديم مدى واسع من الأنشطة، بأثمان أرخص، وباستخدام الموارد التي لا يمكن للحكومة استخدامها.
- تسمح المنح بتجربة أفكار جديدة، وتقديم خدمات إضافية، بشكل غير رسمي، دون إلزام الحكومة.
- كسب الحكومة للأصوات، من خلال دعم الأشخاص، الذين يحاولون القيام بأمر جيد.

ويتم توفير المنح المالية في أستراليا، من خلال ثلاث مستويات حكومية:

- الكومنويلث.
- الولاية/المقاطعة.
- الحكومة المحلية.

ولا بد لمجموعتك أن تعرف المكان الذي تتوفر فيه المنح، ومتى يتم صرفها، وكيفية التأهل للحصول عليها. دعونا الآن نلق نظرة على تلك المستويات الحكومية الثلاث:

الدوائر والوكالات الحكومية التابعة للكومنويلث

تمتلك العديد من الدوائر، والوكالات الحكومية التابعة للكومنويلث، برامج لتقديم المنح، والتي من خلالها، تتمكن المجموعات المجتمعية من التقدم للحصول على تمويل. ولن تكون جميع برامج المنح المتوفرة مناسبة بالنسبة لمجموعتك، ولذلك، لا بد لك من البحث عن تلك الأكثر ملاءمة لك. ويتم من خلال الشبكة العنكبوتية العالمية World Wide Web توفير معلومات، حول معظم الدوائر، والوكالات التابعة لحكومة الكومنويلث، وقد يكون تصفح الموقع الإلكتروني ذاك، طريقة جيدة للبحث في المعلومات المتعلقة ببرامج المنح، التي تعرضها كل دائرة. أما الدوائر التابعة لحكومة الكومنويلث، والتي تعنى أكثر من غيرها بمجموعات النساء ذوات الإعاقة، فتشمل:

- دائرة الكومنويلث للأسرة والخدمات المجتمعية.
- دائرة الكومنويلث للصحة، ورعاية المسنين.
- مكتب الكومنويلث المعني بوضع المرأة؛ (موجود في دائرة رئيس الوزراء ومجلس الوزراء).

راجع قسم "المصادر"، الوارد في نهاية هذا القسم؛ للاطلاع على عناوين المواقع الإلكترونية لبعض الدوائر، والوكالات المعنية التابعة لحكومة الكومنويلث.

الدوائر الحكومية التابعة للولاية والمقاطعة

تمتلك الدوائر الحكومية التابعة للولاية والمقاطعة مجموعة واسعة من برامج المنح المتاحة للمجموعات المجتمعية، والتي تختلف من ولاية لأخرى. ولا بد أن تبحث مجموعتك في الدوائر الحكومية المختلفة الموجودة في ولايتك، أو مقاطعتك وفي برامج المنح التي توفرها تلك الدوائر. ولعله سيكون من المستحسن، أن تتطقي في بحثك من معرفة أي الدوائر الحكومية في ولايتك، تدير الخدمات والبرامج المتعلقة بالإعاقة، والصحة و/أو المرأة. وبعد أن تعملي على تحديدها، قومي بالاتصال بهن، واطلبي منهم تزويدك بالمعلومات المتعلقة ببرامج المنح لديهن. إن غالبية الدوائر التابعة لحكومة الولاية والمقاطعة مدرجة على الشبكة العنكبوتية العالمية، مما يعني، إمكانية استخدامك الإنترنت في عملية البحث التي تقومين بها.

الحكومة المحلية

تمتلك غالبية الحكومات المحلية برامج منح، متاحة للمجموعات المجتمعية. ولعله من المستحسن، أن تقومي بالاتصال بمسؤول التنمية المجتمعية في المجلس المحلي في منطقتك، وأن تطلبي منه تزويدك بالمعلومات حول التمويل المتاح. وقد تتمكنين أيضاً، من استخدام المصادر، التي يمتلكها مسؤول التنمية المجتمعية لمساعدة مجموعتك في إعداد مقترح للتمويل.

مصادر التمويل غير الحكومية :- صناديق الائتمان، والمؤسسات التمويلية والمنظمات الدولية

تشكل صناديق الائتمان والمؤسسات، مصدراً جيداً آخر بالنسبة للمجموعات المجتمعية، للحصول على التمويل. وهناك العديد من من صناديق الائتمان، والمؤسسات التمويلية الموجودة في أستراليا، وتلك الموجودة على الصعيد العالمي أيضاً. وتعمل بعض صناديق الائتمان والمؤسسات التمويلية، على توزيع التمويل مرة واحدة في السنة، في حين، يكون لدى البعض الآخر منها عدة دورات للتمويل في كل عام. وقد يقتصر التمويل الذي توفره بعضها، على المجموعات المجتمعية الموجودة في ولاية، أو مقاطعة معينة فقط، بينما توفر أخرى التمويل، على الصعيد الوطني. وستعمل غالبية صناديق الائتمان والمؤسسات التمويلية، على توفير التمويل فقط للمؤسسات المجتمعية "غير الربحية". وستقوم أخرى بتوفير التمويل للمؤسسات المدرجة قانونياً فقط. ويكون لدى العديد من صناديق الائتمان، والمؤسسات التمويلية أهداف محددة، فضلاً عن تحديد مجالات وفئات مستهدفة، تعتبر ذات أولوية بالنسبة إليها. فعلى سبيل المثال، قد يعمل بعضها على توفير التمويل، لإجراء البحوث الطبية بشكل محدد، بينما تعمل أخرى، على توفير التمويل للمنح الدراسية الجامعية. وهناك العديد من صناديق الائتمان والمؤسسات التمويلية، التي تعنى بالنساء ذوات الإعاقة.

نورد في قسم "المصادر"، الوارد في نهاية هذا القسم، أمثلة على المؤسسات التمويلية وصناديق الائتمان ذات الصلة، فضلاً عن إدراج المواقع الإلكترونية، على شبكة الإنترنت، والتي تتضمن معلومات حول المؤسسات التمويلية وصناديق الائتمان.

التقدم بطلب للحصول على تمويل

لقد عملت معظم الهيئات التمويلية على تطوير أنظمة؛ ليتم من خلالها تخصيص التمويل. وبموجب تلك الأنظمة، يتم تحديد الجهة التي تكون مستعدة لتلقي التمويل، والغرض من التمويل، والطريقة التي سيتم من خلالها احتساب المبالغ التمويلية، وطريقة دفعها. وفي حالة الدوائر الحكومية، يتم اتخاذ جميع القرارات تقريباً بشأن تقديم المنح بناءً على التوصيات، التي يقدمها الموظفون الحكوميون، والذين يحتكمون في ذلك إلى المبادئ التوجيهية للنظام المتبع في دوائرهم.

نصائح تساعدك على فهم متطلباتهم

إن إدراكك وفهمك لما ستقوم الجهة التمويلية بتمويله بالضبط، والسبب وراء قيامها بوضع برنامجها التمويلي المحدد، هي واحدة من الخطوات الأولى في عملية إعداد مقترح التمويل. وبهذه الطريقة، سيكون باستطاعتك شرح أفكارك، ضمن سياق ما هو قابل للتمويل.

ما الذي يريدون تمويله؟

- هل تم تحديد أية فئة كفئة مستهدفة، (مثل، النساء، والأشخاص الذي يقطنون المناطق الريفية والمهاجرين)؟
- هل تم تحديد أي جهات تؤدي وظائف محددة؛ (مثل، مراكز المعلومات، والرعاية المؤقتة ومكتبات الألعاب، إلخ)؟
- هل تم تحديد أية طريقة معينة للعمل؛ (مثل، المساعدة الذاتية، واستخدام المتطوعين وتقاسم المرافق، إلخ)؟

كيف يتم احتساب المبالغ المالية؟

- هل تم تحديد حد أقصى، أو حد أدنى لقيمة المنحة؟ هل يفضلون تمويل المشاريع الكبيرة؟
- ما هي العناصر التي سيعطيها التمويل؟ (مثال: يرد في بعض المبادئ التوجيهية والإرشادات الخاصة بكل منحة تحديد لما تغطيه تلك المنحة، كتغطية الرواتب، دون تغطية المعدات، في حين يتم من خلال منح أخرى، تغطية المعدات، دون الرواتب. وقد لا تعمل بعض المنح على تغطية التكاليف الإدارية).
- هل سيتوجب عليك القيام بجمع الأموال؟ (مثال: قد تشترط بعض المنح مساهمتك بتوفير مبالغ مالية معينة نحو المنحة، في حين يتم تقديم منح أخرى على شكل دفعات مستحقة؛ مما يعني أن عليك امتلاك مبلغ مالي كافٍ لصرفه، قبل قيامك بالمطالبة به).

ما هو توقيت المنحة؟

- يوجد بعض البرامج التمويلية، التي تسمح باستلام المقترحات، على مدار العام ودفع الأموال مباشرة.
- تعمل بعض البرامج التمويلية على تخصيص الأموال للسنة الميلادية أو المالية، مع تحديد موعد نهائي، لاستلام الطلبات خلال عدة أشهر مقدماً.
- يوجد لدى بعض البرامج التمويلية قوائم انتظار صارمة، في حين تقوم أخرى بتقديم التمويل بناءً على "الجدارة"، مما يعني أن المقترحات الجيدة "تقفز عن قائمة الانتظار".
- تقوم بعض البرامج التمويلية بتقديم التمويل إلى مجموعة ما، لمرة واحدة فقط، في حين تعمل أخرى، على إعادة تمويل المشروعات الناجحة من عام لآخر.

كيف تعرفين متطلباتهم؟

بعد قيامك بالبحث في نوعية برامج المنح المتاحة أمام مجموعتك، فستكون الخطوة التالية، هي الحصول على نماذج الطلب، أو البروشورات التي تورد وصفاً لبرنامج التمويل. ومن ثم، سيكون بإمكانك، الاتصال مع الأشخاص المسؤولين عن إدارة المنحة؛ لطرح أي تساؤل لديك، ولتزويدهم بفكرة حول ما تودين القيام به، وأخذ المشورة منهم. وفضلاً عن مساعدتهم لك في فهم متطلباتهم، فإن اتصالك الشخصي بهم، سيعني إدراكهم لمقترحك واهتمامهم به حين يصلهم ذلك المقترح.

شرح ما تريدين

بغض النظر عن طريقة إعداد نموذج الطلب، فلا بد لكل مقترح تمويل أن يتضمن المعلومات التالية:

- ما الذي تودين القيام به ؟
- لم توجد حاجة للقيام بذلك ؟
- لم يعتبر ذلك فكرة جيدة ؟
- ما هي تكلفته ؟
- كيف ستضمنين نجاحه ؟
- كيف ستثبتين نجاحه ؟

المصدر: مقتبس عن: مجلس جنوب أستراليا للخدمة الاجتماعية، 1990

دليل لكتابة المقترحات

قد تشكل قائمة التحقق التالية في المقترحات، دليلاً مفيداً للاسترشاد به عند العمل على إعداد مقترح، لتقديمه إلى أي جهة تمويلية. وسيكون لدى العديد من الجهات التمويلية نماذج الطلبات الخاصة بها، والتي يتعين عليك تعبأتها، إلا أن قائمة التحقق هذه، قد تكون قيمة، من حيث مساعدتك على التأكد من تضمين جميع المعلومات ذات العلاقة في مقترحك. كما يمكن استخدامها، كدليل للاسترشاد به في حال عدم وجود أية نماذج للطلبات.

تذكّري:

عادة ما تطلب الجهات التمويلية تقديم مقترح تسهل قراءته، وترد فيه ردود على جميع الأسئلة الواردة في نموذج الطلب، والذي يكون قصيراً بما يكفي؛ للتمكن من قراءته، وتصوير نسخ عنه بشكل سريع.

عنوان المشروع والتفاصيل المتعلقة بالاتصال

يجب أن يتضمن هذا القسم من مقترحك المعلومات التالية:

عنوان المشروع: اسم قصير، وملفت لمشروعك

وصف موجز للمشروع: جملة تقدم وصفاً موجزاً للمشروع

التاريخ: تاريخ كتابة المقترح، وتاريخ تقديمه

مقدم إلى: اسم الجهة التمويلية، والتفاصيل المتعلقة بالاتصال بها

مقدم من: اسم مجموعتك، والتفاصيل المتعلقة بالاتصال بها

الشخص المخول بالاتصال: اسم الشخص المخول للاتصال به حول المشروع، ومنصبه والتفاصيل المتعلقة بالاتصال به. ولا بد أن يكون الشخص المخول بالاتصال، هو نفس الشخص المسؤول عن تنفيذ، أو إدارة المشروع. ولا بد أن يكون هذا الشخص متواجداً خلال الوقت الذي يتم فيه اتخاذ القرار المتعلق بتقديم المنحة.

التفاصيل المتعلقة بالمؤسسة

يجب أن يتضمن هذا الجزء من مقترحك المعلومات التالية:

- التاريخ والأهداف:** ملخص لأهداف وأغراض مجموعتك، ومتى تم تأسيسها.
- الاستهداف المجتمعي:** معلومات حول الفئات التي تعمل مجموعتك من أجلها (أي: النساء ذوات الإعاقة)، والمنطقة الجغرافية التي تغطيها مجموعتك (مثل: محلية، ريفية، على صعيد الولاية، وطنية). كما لا بد أن تصفي كيفية مشاركة النساء ذوات الإعاقة في إدارة وتشغيل مجموعتك.
- البرامج الرئيسية:** إعرضي العمل الأساسي لمجموعتك، مع تحديد واحد أو اثنين من الإنجازات التي تم تحقيقها مؤخراً.
- الهيكلية والقيادة:** أذكر الهيكلية القانونية للمجموعة، وصفي القيادة الإدارية فيها. أدرجي معلومات حول وضع مجموعتك الضرائبي.
- الميزانية السنوية:** يمكن أن ترفقي هنا التقرير السنوي، و في حال عدم وجود واحد، فلا بد من تضمين إثبات يتعلق بالحسابات المالية لمجموعتك.

تفاصيل المشروع

يجب أن يتضمن هذا الجزء من مقترحك المعلومات التالية:

- أهداف المشروع:** أذكر بوضوح أهداف وأغراض المشروع.
- الحاجة إلى تنفيذ المشروع (تبرير المشروع):** صفي المشكلة التي تتناولونها من خلال مشروعك. أدرجي أية إحصائيات، أو أية معلومات أخرى، قد تدعم حجتك، أذكر من سيستفيد من مشروعك، وكيف ولماذا سيستفيدون؟ أدرجي معلومات حول ماهية التغيير، الذي سيحدثه المشروع في حال تم تنفيذه.
- التخطيط للمشروع:** صفي كيفية اختبار المشروع. قَدِّمي معلومات حول كيفية إشراك النساء ذوات الإعاقة في عملية تخطيط المشروع. صفي كيف يتلاءم المشروع مع الأهداف الكلية لمجموعتك.
- مخرجات المشروع:** صفي المخرجات المتوقعة من خلال تنفيذ المشروع.
- طاقم المشروع:** قَدِّمي معلومات حول خلفية وخبرات الأشخاص الذين سيقومون بالعمل. إشرحي ماهية الأدوار المختلفة، التي سيقومون بها في المشروع. صفي كيفية إشراك النساء ذوات الإعاقة في العمل في المشروع، أو في إدراته.
- الجدول الزمني للمشروع:** صفي الأنشطة المحددة، والخطوات والجدول الزمني التي سيتم استخدامها خلال دورة المشروع. أذكر الوقت الذي سيتم فيه بدء وانتهاء العمل في المشروع. صفي كيفية قيامك بتزويد النساء ذوات الإعاقة، والمؤسسات الرئيسية الأخرى والمجتمع ككل بالمعلومات حول المشروع. صفي، كيف سيتم نشر المعلومات، والنتائج المتعلقة بالمشروع عند انتهائه.
- تقييم المشروع:** أذكر الجهة التي ستعمل على تقييم المشروع، مع الإشارة إلى الوقت الذي سيتم فيه استكمال عملية التقييم تلك. صفي كيفية قيامك بقياس نجاح المشروع أو فشله.

الميزانية

يجب أن يتضمن هذا الجزء من مقترحك المعلومات التالية:

ميزانية المشروع:

قدمي أرقاماً حول الميزانية الإجمالية للمشروع. أذكر أي دعم "عيني"، قد تمكنت من الحصول عليه للمشروع. قدمي معلومات حول مصادر تمويلية أخرى محتملة للمساعدة في دعم هذا المشروع، (مثل، رسوم العضوية، وحشد التمويل، وما إلى ذلك).

المبلغ المطلوب:

أذكر قيمة المبلغ الذي تطلبين توفيره من قبل الجهة التمويلية. قدمي معلومات حول الأغراض التي سيتم تخصيص التمويل من أجلها، ومتى تحتاجين المبلغ.

المرفقات:

أعدي قائمة تشمل المرفقات التي قمت بإرفاقها مع طلبك. وقد تشمل المرفقات: التقرير السنوي؛ والبيانات المالية؛ وتقرير المدققين؛ والكتيب الخاص بمجموعتك وما إلى ذلك.

المصدر: مقتبس عن: دليل الأعمال الخيرية الأسترالي، 1996، كتاب المنح 1990، فرومادر، 1994.

المصادر

- مثال على مشروع: تأمين التمويل لتنظيم معرض مجتمعي.
- معلومات حول صناديق الائتمان، والمؤسسات التمويلية في أستراليا.
- أمثلة حول صناديق الائتمان، والمؤسسات التمويلية على الصعيد الدولي.
- إيجاد معلومات تتعلق بفرص التمويل على شبكة الإنترنت.
- المواقع الإلكترونية على شبكة الإنترنت للدوائر الحكومية الأسترالية
 - الدوائر والوكالات الحكومية التابعة للكومنويلث.
 - الدوائر والوكالات الحكومية التابعة للولاية والمقاطعة.
 - الدوائر الحكومية التابعة للولاية والمقاطعة والمعنية بالمرأة.
 - وكالات وبرامج حكومة الولاية والمقاطعة في مجال الإعاقة.
- قراءات إضافية

مثال على مشروع: تأمين التمويل لتنظيم معرض مجتمعي

المشروع:

تنظيم معرض مجتمعي، يستمر لثلاثة أيام للمؤسسات غير الحكومية، والدوائر الحكومية، والمجموعات المعنية، ومجموعات الشركات التجارية ذات العلاقة، وذلك من أجل توفير المعلومات، وتبادل الأفكار، وتأسيس شبكات للأشخاص ذوي الإعاقة.

الإجراء:

تم تشكيل لجنة توجيهية، مؤلفة من 8 أشخاص، من مؤسسات تعنى بذوي الإعاقة. وقد تم التوجه لخدمات ذوي الإعاقة التابعة للولاية لتمويل هذا الحدث. وقد عملت تلك الجهة، على توفير الدعم العيني، من خلال توفير **منسق**، والاستفادة من طاقم المكتب، وإجراء المكالمات الهاتفية، وتوفير القرطاسية وأجور الخدمات البريدية اللازمة.

وكان لا بد من وجود مكان لهذا الحدث، ولذا، تم التوجه لمجلس المدينة، الذي يمتلك البناية، لهذا الغرض. وقد عمل المجلس على تسديد جزء من رسوم التأجير، وتوفير مواقف للسيارات، إلى جانب تقديم تبرع نقدي بقيمة 300 دولار. وقد تم وضع "شعار" المجلس على جميع المواد التي تتعلق بالمعرض.

الأكشاك، ولوحات العرض، والطاولات، والكراسي والكهرباء. تم التعاقد مع شركة تأجير خاصة، وقد وافقت الشركة على تخفيض رسوم التأجير للمعدات، والتبرع ببعض التكاليف، كما تم إرسال طلبات إبداء الاهتمام إلى المؤسسات؛ لإعلامهم بشأن تكلفة استئجار حيز في المعرض، إلى جانب إعلامهم بالفوائد التي ستعود على مؤسساتهم، من خلال المشاركة في المعرض. وقد تبين للجنة، وجود حيز لاستيعاب 65 كشكاً، والتي تم حجزها جميعاً مسبقاً، مع تسديد دفعة مقدمة. وفي بعض الحالات التي كانت المؤسسات فيها تعاني من صعوبات مالية، تم منحها تخفيضاً على الرسوم المستحقة عليها. وهذا ما سدد بقية رسوم التأجير.

الإعلان: شكل المعرض مهمة رئيسية. وقد كمنت أهميته في قدرته على اجتذاب أكبر عدد ممكن من الأشخاص لزيارته، كما تم اعتباره وسيلة جيدة لزيادة الوعي المجتمعي، بشأن قضايا الإعاقة. وقد قررت اللجنة إنتاج بروشورات، وملصقات ليتم العمل على توزيعها في جميع أرجاء الولاية، كما تقرر القيام بالإعلان عن انطلاق المعرض، من خلال التلفزيون، والإذاعة والصحف.

البروشورات والملصقات: تم الاتصال مع شركة الطباعة، والتي عملت بدورها على رعاية المشروع، من خلال طباعة الملصقات والبروشورات بأسعار مخفضة. وبالمقابل، فقد تم وضع "شعار" الشركة على جميع المواد، التي تم استخدامها في المعرض. كما تم التوجه إلى مصممة رسم غرافيكي، و تبرعت بجزء من وقتها. وقد قررت اللجنة عقد مسابقة لجوائز باب الحظ، وتم الاتصال بالشركات التجارية المحلية، للتبرع بأي منتج أو خدمة. وبلغ مجموع جوائز باب الحظ التي تم التبرع بها 50 جائزة. كما تم إجراء سحب أيضاً؛ حيث تم الحصول على التبرعات لجوائز السحب من قبل السياسيين في الولاية.

التلفزيون، والإذاعة والصحف: للإعلان في التلفزيون، فلا بد من توفر شريط فيديو. ولذا، تم التوجه إلى محطة تلفزيونية، قامت بدورها بإعداد ذلك الشريط، (حيث عملت اللجنة على تزويد المحطة بالمواد وما إلى ذلك) مجاناً، كما رعت المحطة الحدث، مع توفير فقرة مجانية من زمن البث لكل فقرة قدمتها اللجنة. وقد تم الاتصال بعدد من كبرى الشركات التجارية المحلية، وتم إطلاعهم على تفاصيل المعرض، إلى جانب تقديم عرض إليهم يتمثل بتخصيص حيز للشعار، مقابل رعاية زمن البث عبر التلفزيون. وقد وافقت 6 شركات تجارية على هذا العرض. أما المحطات الإذاعية، فقد تبرعت بحيز مجاني من زمن البث؛ ليتم خلاله بث الإعلانات، كما عرضت متابعة المعرض، من خلال إجراء مقابلات قبل انطلاق فعاليات المعرض وأثنائها. أما الصحف، فقد عرضت مساحة مجانية على صفحة الإعلانات المجتمعية؛ حيث عملت اللجنة على تزويدها بالمقالات المكتوبة حول ذوي الإعاقة، والخدمات، والقضايا التي تتعلق بهم. وقد تم ذلك بشكل مجاني.

وقد تم التخطيط أيضاً، لعقد أحداث خاصة خلال المعرض، ولذا، تم التوجه للشخصيات الإذاعية والتلفزيونية، من أجل "استضافتهم" في تلك الأحداث. وقد وافقت تلك الشخصيات على التبرع بوقتها، كما تم استقطاب اهتمام وسائل الإعلام نتيجة لذلك، فعلى سبيل المثال؛ نظراً لكون أحد الضيوف يعمل في محطة إذاعية، فقد بثت على الهواء ملاحظات متوالية بشأن المعرض، وذوي الإعاقة، وما إلى ذلك. وشكل هذا إعلاناً مجانياً للمعرض.

وبكونها إبداعية في عملها، فقد تمكنت اللجنة من جعل المعرض حدثاً حقق نجاحاً باهراً.

معلومات حول صناديق الائتمان والمؤسسات التمويلية في أستراليا

عند البحث في المعلومات المتعلقة بصناديق الائتمان، والمؤسسات التمويلية الموجودة حالياً في أستراليا، فلعلم سيكون من المستحسن، لو تم الانطلاق في عملية البحث تلك من مؤسسة وطنية تدعى (العمل الخيري في أستراليا Philanthropy Australia)؛ إذ أن هذه المؤسسة، هي المؤسسة الوطنية التي تمثل المؤسسات التمويلية الرائدة في تقديم المنح الخاصة، وصناديق الائتمان، والمؤسسات التمويلية للأسر والشركات. وتعمل هذه المؤسسة على توفير مجموعة واسعة من الخدمات، للجهات الباحثة عن التمويل. أما الخدمات التي تقدمها في هذا المجال، فتشمل تنظيم ورش عمل للباحثين عن التمويل، وتقديم خدمات الدعم والمناصرة، والخدمات الاستشارية، والبحوث، والمعلومات، إلى جانب توفير جميع المنتجات والموارد المتعلقة بكل ذلك. كما تعمل مؤسسة العمل الخيري الأسترالية، على نشر مصدر ذي أهمية قصوى للمجموعات المجتمعية؛ وهو كتاب بعنوان (دليل العمل الخيري في أستراليا). ويتضمن هذا الكتاب معلومات حول ما يزهو عن 300 صندوق ائتماني، ومؤسسة تمويلية في أستراليا، إلى جانب توفير التفاصيل المتعلقة بكل منها، بما في ذلك: التفاصيل المتعلقة بالاتصال بها، وموجز لهدف كل منها، والمجالات التي تشكل أولوية اهتماماتها، والمجموعات التي تستهدفها، ومعدل تقديم المنح في كل منها، ونطاق التغطية الجغرافية، والإجراءات المتبعة في عملية تقديم الطلبات، وما إلى ذلك. ويتم العمل على تحديث هذا الكتاب سنوياً، ويمكن الحصول عليه من خلال مراسلة المؤسسة، على العنوان التالي:

مؤسسة العمل الخيري الأسترالية Philanthropy Australia

الطابق الثالث، 111 شارع كوللينز

ميلبورن 3000 فيكتوريا

هاتف رقم: 03 96509255

فاكس رقم: 03 96548298

بريد إلكتروني: pa@philanthropy.org.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.philanthropy.org.au/>

ومن الطرق الأخرى، التي يمكن اتباعها لإيجاد المعلومات المتعلقة بمبالغ المنح المتوفرة من خلال المؤسسات التمويلية، وصناديق الائتمان، الاتصال مباشرة بخط الاستفسارات المخصص للباحثين عن المنح؛ وهو خط هاتفي متاح للاستخدام المجاني، في جميع أرجاء أستراليا، أما رقم الاتصال عليه، فهو: 1800 808 910.

لا يسعنا هنا أن نورد تفاصيل عن جميع المؤسسات التمويلية، وصناديق الائتمان في أستراليا؛ نظراً لعددتها الكبير. ومع ذلك، فيمكننا في هذا الإطار، تقديم فكرة لك حول بعض المؤسسات التمويلية، وصناديق الائتمان التي قد تتقدم إليها مجموعتك، للحصول على منحة، ونورد فيما يلي بعض الأمثلة:

مؤسسة سيلفيا وتشارلز فيرتل الخيرية Sylvia and Charles Viertel Charitable Foundation

وتشمل اهتمامات هذه المؤسسة، التي تشكل أولوية بالنسبة إليها المشاريع، والخدمات، وغيرها من المبادرات، التي من شأنها العمل على مساعدة المحرومين، والمهمشين، أو المسنين. وتدرج هذه المؤسسة الأشخاص ذوي الإعاقة، ضمن قائمة مجموعاتها المستهدفة، وتعمل هذه المؤسسة على تمويل مشاريع، ليتم تنفيذها في مختلف أرجاء أستراليا، كما تعمل على تخصيص المنح أربع مرات في كل عام. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على الرقم: 07 3228 5005.

الصندوق الائتماني للمرأة في فيكتوريا The Victorian Women's Trust

تهدف هذه المؤسسة إلى العمل على تعزيز مكانة المرأة في فيكتوريا. أما الفئات التي تستهدفها، فتشمل: النساء اللواتي يواجهن حرماناً مالياً، والنساء الأقل تمثيلاً في عملية صنع القرار، والنساء اللواتي يعانين من أشكال أخرى من الحرمان، والتهميش. وتبلغ قيمة المنح التي تخصصها هذه المؤسسة سنوياً، حوالي 140,000 دولار. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على الرقم: 03 96420422.

مؤسسة سيدني ماير The Sydney Myer foundation

تعمل هذه المؤسسة على تخصيص نحو 2 مليون دولار كل عام لتمويل مشاريع تركز على المجتمع، والرفاه، والبيئة والفنون. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على الرقم: 03 92073040.

مؤسسة إيان بوتير The Ian Potter Foundation

تهدف هذه المؤسسة إلى تقديم منح لخدمة الأغراض الخيرية العامة في أستراليا، أما المجالات ذات الأولوية بالنسبة إليها، فتشمل: التعليم، والبحث العلمي، والصحة، والرفاه الاجتماعي، والبيئة وحمايتها. وتقوم هذه المؤسسة بتخصيص مبلغ تتراوح قيمته بين 2-3 مليون دولار سنوياً، كما تستلم الطلبات أربع مرات في كل عام. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على الرقم: 03 96503188.

صندوق بي إتش بي الانتماني المجتمعي The BHP Community Trust

من خلال المنح التي يعمل على تخصيصها كل عام، يقوم صندوق بي إتش بي الانتماني المجتمعي، بمساعدة المؤسسات التي توفر مجموعة واسعة من الخدمات، والفوائد للمجتمع الأسترالي. ولتتمكن أي مؤسسة من التقدم بطلب تمويل من الصندوق، فلا بد لها أن تعمل على توفير إثبات حيال استحقاقها تلقي ذلك التمويل، بموجب المادة 74 (4) من قانون تقدير ضريبة الدخل. ويعتمد تقديم الدعم على الأولويات التي حددها القِيمون على الصندوق، والمتعلقة بتخصيص التمويل للمجموعات، وقيمة التمويل المتوفر للتوزيع في أي عام، ونتائج تقييم المقترحات المقدمة من حيث نوعيتها. ويسعى الصندوق إلى دعم المشاريع، التي سيتم من خلال تنفيذها توفير خدمات وفوائد اجتماعية، أو اقتصادية طويلة الأمد في المجتمع الأسترالي. ويتم منح الأفضلية للمشروعات التي تتناول قضايا ذات أهمية على الصعيد الوطني، وقد تكون في مجالات، مثل: التعليم والتدريب، والبحوث في مجال الصحة والسلامة المهنية، والصحة، والطب والأبحاث، وتطوير السكان الأصليين، وسكان جزر مضيق توروس، وتطوير القيادات الشابة، والفنون والأنشطة الثقافية، والبيئة، والرعاية المجتمعية. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على الرقم: 03 9609 3770.

مؤسسة الشمس المشرقة The Sunshine Foundation

تعمل هذه المؤسسة على تخصيص التمويل مرتين في كل عام، من أجل تمويل المشاريع التي تركز على الحد من المعاناة الإنسانية، وتعزيز نوعية الحياة، والاهتمام بأمور ذات حاجة اجتماعية. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على الرقم: 03 96993766.

أمثلة حول صناديق الائتمان والمؤسسات التمويلية الدولية

هناك العديد من المؤسسات التمويلية وصناديق الائتمان الدولية، التي قد تعمل على تمويل المؤسسات المجتمعية في أستراليا. وفيما يلي بعض الأمثلة عليها:

الصندوق العالمي للمرأة The Global Fund for Women

إن الصندوق العالمي للمرأة، مؤسسة دولية مانحة، تدعم جهود النساء الرامية إلى إحداث تغيير في مجتمعاتهن، والعالم على حد سواء. ويقدم الصندوق منحة، تصل قيمتها إلى 15,000 دولاراً أمريكياً للمجموعات النسوية الموجودة خارج الولايات المتحدة الأمريكية. كما يعمل الصندوق الدولي أيضاً، على دعم مجموعة واسعة من المبادرات، التي تحمي حقوق الإنسان بالنسبة للنساء حول العالم، وتدافع عنها أيضاً. كما ويوفر الصندوق التمويل، من أجل تحسين فرص وصول النساء إلى تكنولوجيا الاتصالات والإعلام، ويقدم أيضاً المنح التي تدعم التشبيك والتعاون، ما بين المجموعات النسوية المختلفة. ويتم من خلال غالبية المنح التي يقدمها الصندوق العالمي توفير الدعم العام للمؤسسات؛ لتسمح بدورها للنساء باتخاذ قراراتهن الخاصة بشأن كيفية استخدام التمويل. ويساعد هذا التمويل على الحفاظ على المجموعات النسوية، من خلال تقديم الدفعات لتلك المجموعات؛ لتقوم بشراء أشياء كأجهزة الكمبيوتر، وخدمة الهاتف، والإيجار، ورواتب الطاقم، والترجمة، والمشاركة في المؤتمرات، وتغطية تكاليف المواصلات. وغالباً ما تكون المنح التي يقدمها الصندوق العالمي، هي أولى المنح التي تتلقاها المؤسسات، مما يمكن من استخدامها لبناء المصداقية مع الجهات المانحة الأخرى. ويقدم الصندوق العالمي أكثر من 200 منحة للنساء، بإجمالي يتجاوز 1.5 مليون دولار سنوياً، ويقبل الصندوق طلبات المنح في أي شكل، بدءاً من الطلبات المكتوبة بخط اليد، وصولاً إلى تلك المرسله من خلال البريد الإلكتروني، وفي أية لغة كانت. ويقدم الصندوق العالمي المنح ست مرات سنوياً، إلا أنه يستقبل المقترحات في أي وقت من العام. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بالصندوق العالمي للمرأة حسب التفاصيل أدناه:

الصندوق العالمي للمرأة The Global Fund for Women

425 جادة شيرمان، الجناح 300

بالو ألتو، كاليفورنيا 94306 – 1823 الولايات المتحدة الأمريكية

هاتف رقم: 853-8305 (650) فاكس رقم: 328-0384 (650)

بريد إلكتروني: gfw@globalfundforwomen.org

الموقع الإلكتروني: <http://www.globalfundforwomen.org/>

الصندوق الائتماني لدعم الإجراءات المتخذة للقضاء على العنف ضد المرأة The Trust Fund in Support of Actions to Eliminate Violence Against Women

يوفر الصندوق الائتماني تمويلاً للمبادرات الإبداعية والمحفزة، والتي تسعى إلى منع العنف ضد النساء والقضاء عليه، من خلال استخدام الأنماط التالية من الأنشطة:

- رفع مستوى الوعي حول موضوع العنف ضد المرأة، والقيام بأنشطة الدعم والمناصرة المتعلقة بذلك، إضافة إلى زيادة مسؤولية الحكومة نحو حماية النساء، ومنع ممارسة العنف ضدهن. وقد يتضمن العمل في هذا المجال: زيادة مستوى الوعي العام حول ماهية العنف الممارس على أساس نوع الجنس، وأسبابه وتبعاته، والعمل مع وسائل الإعلام، وتنقيف المجتمعات المحلية بشأن كيفية تشجيع الحكومات على اتخاذ الإجراءات حيال العنف على أساس نوع الجنس.
- بناء قدرات المؤسسات، من أجل تحسين قدراتها، لتعمل على منع ممارسة العنف ضد النساء والتصدي لآثاره.
- تنفيذ مشروعات التنقيف القانوني؛ لضمان امتلاك النساء مستوى من الوعي حيال حقوقهن وكيفية ممارستها.
- تنفيذ تدريب، للكوادر الحكومية، وغير الحكومية، في مجالات تنفيذ القانون، ووكالات الصحة والرعاية الاجتماعية، والقضاء وغيرها، بغية تحسين الخدمات المقدمة للنساء اللواتي يتعرضن للعنف. مع مراعاة الفوارق بين الجنسين.
- مشاريع منع العنف وردعه، والتي يتم من خلالها القيام بتدخلات استراتيجية، تتعلق بالعنف الممارس على أساس نوع الجنس.
- البحوث المتعلقة بالإجراءات، والتي يتم من خلالها دراسة مشكلة العنف ضد النساء، وتطوير الحلول القابلة للتطبيق بشأنه.

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال مع:

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة
304 شرق الشارع 45، الطابق السادس
نيويورك، NY 10017

هاتف رقم: 212/906-6400 فاكس رقم: 212/906-6705

بريد إلكتروني: unifem@undp.org

الموقع الإلكتروني: <http://www.unifem.undp.org>

مؤسسة Ms. للنساء The Ms. Foundation for Women

تعمل مؤسسة Ms. للنساء على دعم الجهود التي تبذلها النساء والفتيات؛ من حيث التحكم بحياتهن والتأثير على العالم من حولهن، وقد عملت مؤسسة Ms. للنساء، باعتبارها الصندوق الوطني الوحيد، على مستوى الدولة، والصندوق العام متعدد القضايا للنساء، على خلق فرص للنساء والفتيات، منذ أكثر من 25 عاماً؛ وذلك من خلال:

- تقديم المنح للمؤسسات المحلية، والإقليمية والوطنية؛ من أجل تأسيس المشاريع المبتكرة وتطويرها، والتي يتم من خلالها جعل الفتيات والنساء القيادات مركز أسرهن، ومجتمعاتهن، والمجتمع ككل.
- تعزيز قدرات المؤسسات متلقيّة المنح من خلال تدريبها، وتقديم المشورة إليها حول استراتيجيات الإعلام، وحشد التمويل، وتسهيل عملية التعلم ما بين المؤسسات النظيرة.
- تنفيذ أنشطة الدعم والمناصرة، ضمن مجتمع الأعمال الخيرية؛ لزيادة تمويل البرامج التي تركز على النساء والفتيات.
- تأسيس علاقات شراكة مع مجموعة واسعة من المؤسسات الخيرية، والأفراد المعنيين؛ بالعمل الخيري للسيطرة على الموارد وزيادة الأثر في مجالات الاهتمام المتخصصة.

لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.ms.foundation.org/press/aboutus.html>

إيجاد المعلومات المتعلقة بفرص التمويل عبر الإنترنت

تعتبر الشبكة العنكبوتية العالمية The world Wide Web، مصدراً جيداً للحصول على المعلومات المتعلقة بفرص التمويل المتاحة للمؤسسات المجتمعية. ويمكنك استخدام محركات البحث المختلفة على الشبكة (مثل ألتا فيستا Alta Vista)، للبحث عن المعلومات التي تودين الحصول عليها، كما يمكنك استخدام المصطلحات في عملية البحث، مثل باحث عن منحة، ومؤسسات تمويلية، وصناديق ائتمانية، وتمويل المنح، وما إلى ذلك. وفيما يلي، بعض المواقع الإلكترونية لمساعدتك على البدء في عملية البحث:

شبكة التمويل Fundsnet

<http://www.fundsnet.com/main.htm>

يوفر الموقع الإلكتروني "شبكة التمويل" Fundsnet، مجموعة واسعة من الموارد في مجالات العمل الخيري، الذي تقوم به المؤسسات غير الهادفة للربح، والمتقدمون بطلبات الحصول على منح والاستشاريون، ممن يبحثون عن المعلومات المتعلقة بمصادر التمويل، والمنح الدراسية، والمساعدات المالية، وغيرها من الموارد التي تهم زائري هذا الموقع. ويتم العمل على تحديث الموقع، بشكل يومي، كما يتم إضافة الموارد الجديدة، بمجرد العثور عليها. ويشمل الموقع وصلات إلكترونية لما يزهو عن 200 برنامج من برامج المنح، على الصعيد الدولي.

ممولون على شبكة الإنترنت Funders Online

<http://www.fundersonline.org/grantseekers/>

يهدف الموقع الإلكتروني "ممولون على شبكة الإنترنت Funders Online إلى تسهيل الوصول للمعلومات المتعلقة بالتمويل على شبكة الإنترنت. ويشمل الموقع معلومات مفيدة، ونصائح عملية حول كيفية البحث عن الجهات المانحة المستقلة، وكيفية تجميع رزمة مقترح مشروعك، والمكان الذي يتم فيه العثور على المعلومات الإضافية حول المؤسسات والشركات الممولة، فضلاً عن المعلومات المتعلقة بحشد التمويل.

مجلس المؤسسات الممولة Council of Foundations

<http://www.cof.org/home.htm>

يعمل مجلس المؤسسات الممولة Council of Foundations على دعم المؤسسات، من خلال تشجيع امتلاك المعرفة، والنماء والعمل في مجال العمل الخيري. ويوفر الموقع الإلكتروني للمجلس دليلاً، يسهل استخدامه لتمويل البحوث والموارد، فضلاً عن معلومات حول ورش العمل، وكتابة المقترحات، والبحث عن المنح. كما يوفر هذا الموقع وصلات إلكترونية للمؤسسات الخاصة، والشركات التي توفر البرامج، والمؤسسات المجتمعية، والجمعيات الخيرية العامة.

مركز المؤسسة The Foundation Center

<http://fdncenter.org/>

تتمثل رسالة مركز المؤسسة The Foundation Center في تعزيز الوعي العام حيال مجال عمل المؤسسة، من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالمؤسسات الممولة، وتنظيمها، وتحليلها، ونشرها، والشركات التي تقدم التمويل، وغيرها من المواضيع ذات العلاقة. كما يعمل المركز على توفير المعلومات للباحثين عن المنح، ومقدمي المنح، والباحثين، وصناع السياسات، والإعلام والجمهور العام.

مركز إدارة المنح The Grantsmanship Center

<http://www.tgci.com/index.html>

يعمل مركز إدارة المنح The Grantsmanship Center على تقديم التدريب في مجال إدارة المنح، والموارد ذات العلاقة وغيرها من الخدمات الأخرى إلى مجموعة واسعة من المؤسسات. أما الموقع الإلكتروني للمركز، فيتضمن كمّاً كبيراً من المعلومات، والموارد التي تفيد الباحثين عن المنح. ويتم تكريس جزء من الموقع، لتوفير المعلومات حول مصادر التمويل الدولية، بما في ذلك تلك الموجودة في أستراليا، كما يوفر هذا الموقع روابط إلكترونية، لما يزيد عن 90 مؤسسة من المؤسسات، التي توفر فرص التمويل للمؤسسات المجتمعية.

يوفر هذا الموقع معلومات أساسية مجانية، يتم تقديمها على شكل أدلة، وقوائم ونصائح، وموارد ومقالات؛ ليستفيد منها الباحثون عن المنح. ويعمل سنترال بولاريس على مساعدة المؤسسات، بطرق متعددة: وذلك من خلال، توفير معلومات حول كيفية العمل خطوة بخطوة، الكيفية إلى التوجيه والتدريب في عملية الحصول على المنح، ومن خلال توفير المواد المطبوعة، الكيفية، من خلال الكتب وغيرها من المطبوعات والمنشورات، وأيضاً من خلال تقديم خدمات الدعم، والمساعدة الفنية، لمساعدة الأشخاص على الحصول على المنح، بتقديم المشورة عبر الإنترنت.

مواقع على شبكة الإنترنت حول حشد التمويل

مجموعة حشد التمويل الدولية the International Fundraising Group

<http://www.ifrg.org.uk/>

تعمل مجموعة حشد التمويل الدولية، التي تتخذ من المملكة المتحدة مقراً لها، على تقديم التدريب في مجال حشد التمويل المهني والأخلاقي للمؤسسات غير الحكومية، وغير الربحية، وغيرها من المؤسسات الأخرى المماثلة حول العالم. أما المعلومات المتاحة على الموقع الإلكتروني للمجموعة، فتشمل: ورش عمل، وكتيبات حول حشد التمويل، ومعلومات تتعلق بالتدريب، ونصائح، وغيرها المزيد.

مؤسسة حشد التمويل في المملكة المتحدة UK Fundraising

<http://www.fundraising.co.uk/>

تعتبر مؤسسة حشد التمويل في المملكة المتحدة UK Fundraising، مصدراً عن الجمعيات الخيرية والمؤسسات غير الربحية، التي تعمل على حشد التمويل في المملكة المتحدة. ويتضمن الموقع الإلكتروني لهذه المؤسسة، معلومات عملية حول حشد التمويل، كما يشكل المصدر الأصلي للأخبار، والخبرات المتعلقة بحشد التمويل على الإنترنت، كما أنه يعتبر ذا صلة بالمؤسسات التي تقع خارج المملكة المتحدة.

المواقع الإلكترونية للدوائر الحكومية الأسترالية

الوكالات والدوائر الحكومية التابعة للكومنويلث

نورد فيما يلي، عناوين المواقع الإلكترونية لبعض الدوائر والوكالات الحكومية، التابعة للكومنويلث في أستراليا، والتي قد يتوفر لديها منح تتعلق بالنساء ذوات الإعاقة، أو معلومات حول فرص التمويل المتاحة.

الاتصالات، والمعلومات والتكنولوجيا والفنون http://www.dca.gov.au/	سينترلينك (Centrelink) http://www.centrelink.gov.au/	دائرة النائب العام http://law.gov.au
خدمات الأسرة والمجتمع http://www.facs.gov.au/	البيئة http://www.dest.gov.au/index.html	التشغيل، والتعليم، والتدريب وشؤون الشباب http://www.deetya.gov.au/
الصناعة، والعلم والسياحة http://www.dist.gov.au/	الهجرة وشؤون التعدد الثقافي http://www.health.gov.au/	الصحة ورعاية المسنين http://www.health.gov.au/
النقل والتنمية الإقليمية http://www.dot.gov.au/	رئيس الوزراء ومجلس الوزراء http://www.dpmc.gov.au/	Primary Industries and Energy الصناعات الأولية والطاقة http://www.dpie.gov.au/
المعهد الأسترالي لعلم الجريمة http://www.aic.gov.au	العلاقات في مكان العمل والأعمال الصغيرة http://www.dwrsb.gov.au/	شؤون المحاربين القدامى http://www.dva.gov.au/
اللجنة الرياضية الأسترالية (ASC) http://www.ausport.gov.au	المعهد الأسترالي للصحة والرعاية المجتمعية http://www.aihw.gov.au	المعهد الأسترالي لدراسات الأسرة http://www.aifs.org.au
هيئة الأوراق المالية الأسترالية (ASC) http://www.asc.gov.au	مجلس البحوث الأسترالي (ARC) http://www.deet.gov.au/nbeet/arc/arc.htm	المفوضية الأسترالية لإصلاح القانون http://charlotte.anu.edu.au/alrc/
هيئة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص http://www.hreoc.gov.au/	خدمات التأهيل التابعة للكومنويلث http://aesculapius.health.gov.au/hfs/crs/crs_home.html	مكتب الضرائب الأسترالي (ATO) http://www.ato.gov.au/general/opening.htm
تيلسترا (Telstra) http://www.telstra.com.au/	المكتب المعني بوضع المرأة (OSW) http://www.dpmc.gov.au/osw/	المجلس الوطني للصحة والبحوث الطبية http://www.health.gov.au/nhmrc

الدوائر الصحية الحكومية التابعة للولاية والمقاطعة

وزارة الصحة في كوينزلاند http://www.health.qld.gov.au/	وزارة الصحة في أستراليا الغربية http://www.health.wa.gov.au/	وزارة الصحة، والرعاية المجتمعية في إقليم العاصمة الأسترالية ACT http://www.health.act.gov.au/
دائرة الصحة، والخدمات الإنسانية في تاسمانيا http://www.dchs.tas.gov.au/	دائرة الخدمات الإنسانية في فيكتوريا http://www.dhs.vic.gov.au/	وزارة الصحة في نيوساوث ويلز http://www.health.nsw.gov.au/
دائرة الخدمات الإنسانية في جنوب أستراليا http://www.health.sa.gov.au/	الخدمات الصحية في الإقليم الشمالي http://www.nt.gov.au/nths/	

الدوائر الحكومية المعنية بالمرأة، والتابعة للولاية والمقاطعة

نساء تاسمانيا http://www.women.tas.gov.au/	المكتب المعني بوضع المرأة – جنوب أستراليا http://www.sacentral.sa.gov.au/agencies/ofw/ofw.htm
المكتب المعني بشؤون المرأة في فيكتوريا http://www.women.vic.gov.au/owa/owasite.nsf	مكتب كوينزلاند للسياسات النسوية http://www.qldwoman.qld.gov.au/
دائرة المرأة في نيوساوث ويلز http://www.women.nsw.gov.au/	المكتب المعني بالسياسات النسوية في الإقليم الشمالي http://www.owp.nt.gov.au/
المكتب المعني بالسياسات النسوية في أستراليا الغربية http://www.wa.gov.au/wpdo/	حكومة إقليم العاصمة الأسترالية- الصفحة الرئيسية حول المرأة http://www.act.gov.au/government/womenact/

الوكالات والبرامج الحكومية المعنية بذوي الإعاقة، والتابعة للولاية والمقاطعة

البرامج المتعلقة بذوي الإعاقة، والتابعة لحكومة إقليم العاصمة الأسترالية http://www.act.gov.au/services/health/community/disability.html	دائرة نيوساوث ويلز، للشيوخ والعجز http://www.add.nsw.gov.au/
الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة في كوينزلاند http://www.disability.qld.gov.au/	دائرة تاسمانيا للصحة والخدمات الإنسانية – دعم ذوي الإعاقة http://www.dchs.tas.gov.au/services/providing_support/index.html
الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة في حكومة الإقليم الشمالي http://www.nt.gov.au/nths/	دائرة الخدمات الإنسانية – قسم خدمات الإعاقة في فيكتوريا http://hnb.dhs.vic.gov.au/ds/disabilitysite.nsf/
هيئة خدمات الإعاقة في أستراليا الغربية http://www.dsc.wa.gov.au/	دائرة الخدمات الإنسانية في جنوب أستراليا http://www.health.sa.gov.au/

قراءات إضافية

المؤسسة الأسترالية للأعمال الخيرية (1996)، دليل الأعمال الخيرية الأسترالي، تم نشره من قبل المؤسسة الأسترالية للأعمال الخيرية، (ميلبورن)، فيكتوريا.

(ماكدونالد، مالكولم) (1998) "كيف تستقطب أموال الجهات الراعية؟" المجلس الاستشاري حول التنمية المجتمعية، بالتعاون مع مكتب الرياضة والترفيه، (تاسمانيا)، أستراليا.

مجلس جنوب أستراليا للخدمة الاجتماعية (1990)، كتاب المنح، (آديليد)، جنوب أستراليا.

مجلس فيكتوريا للخدمة الاجتماعية، ومقاطعة شيري في ليليدل (1985)، التمويل المجتمعي، ودليل الموارد، مجلس فيكتوريا للخدمة الاجتماعية، (كوللينغود)، فيكتوريا.

مكتب الخدمات والمعلومات الإقليمية في غرب سيدني (ويستر) المحدودة (1998)، 1998 تقويم التمويل – دليل التمويل المجتمعي، (سيدني)، أستراليا.

القسم السادس: قضايا، وتعريفات ونماذج تتعلق بالإعاقة

➤ مقدمة

➤ النموذج الاجتماعي للعجز

➤ قضايا المرأة – آخذة في الظهور

➤ أهداف تتطلب مزيداً من التحرك الأسترالي

➤ المصادر:

- قراءات إضافية حول النوع الاجتماعي والإعاقة.
- مواقع إلكترونية على شبكة الإنترنت، حول النوع الاجتماعي والإعاقة.
- قوائم مراسلات البريد الإلكتروني للنساء ذوات الإعاقة.
- المؤسسات الأسترالية الوطنية المعنية بالإعاقة.
- المؤسسات الأسترالية الوطنية المعنية بالمرأة.
- فروع وشبكات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).
- العثور على المعلومات من خلال الإنترنت.
- محركات البحث على شبكة الإنترنت.

قضايا تواجه النساء ذوات الإعاقة

"قضايا إنسانية"

(مخصصة للنساء ذوات الإعاقة)

هذه ليست شجاعة، وأنا لست بشجاعة.
إنها الحياة. التي أحيها
أنا مجرد بشر. إنسانة.
كسواي من البشر، أختبر ما هو مفرح وما هو محزن.
البعض يقول: إن ما يحزن، يفوق ما يفرح.
رغم أنني أشكك في مصداقية هذه الحكمة،
إنني أفخر بتجاربي الحياتية
وأفخر بإنسانيتي.
الأخلاقيات البسيطة، هي خاصتي
ميشيل لافونتين، 1999.

مقدمة

ليس هناك ما يحد قدرات النساء ذوات الإعاقة، فنحن من نحن عليه، نساء أولاً، وقبل كل شيء، فنحن العاملات بأجر والمتطوعات، والعاشقات، والشريكات، والأمهات، والبنات والأخوات، والعمات والخالات، وبنات العمومة، والعميلات، والجارات، والطالبات، وربات البيوت، والمسافرات، والفنانات، والكاتبات، والمغنيات، والممثلات، وقد قدمنا من خلفيات ثقافية متنوعة، نحن كل ما ذكر وأكثر بكثير.

تختلف إعاقاتنا، إلا أن تجاربنا متشابهة إلى حدٍ بعيد. فنحن، كسوانا من النساء ذوات الإعاقات، نواجه العديد من التحديات، إلا أننا أكثر حرماناً، بسبب واقع فرض علينا ويحتم علينا، إثبات قدراتنا، مرةً تلو الأخرى، أكثر مما يفرض على نساء أخريات، أو رجال آخرين من ذوي الإعاقة. ولعل مواقف الآخرين تجاهنا، تخلق أمامنا عقبات، نحن في غنى عنها، وعلينا أن نحارب؛ لنصل إلى المكان الذي نرغب كل منا بالوصول إليه، أكثر من أي أمر آخر.

نحن واسعات الحيلة، ونمتلك المقدرة على دعم بعضنا البعض. نحن قادرات على تقاسم نقاط قوتنا، وأفكارنا، واستراتيجياتنا. نحن نهتم لأمر أنفسنا، وللآخرين.

يصف هذا القسم وضع النساء ذوات الإعاقة، ولا سيما في أستراليا. إن العديد من النقاط التي يتم تناولها في هذا القسم، ترد بشرح أكثر إطناباً وتفصيلاً في الأوراق الخاصة بالمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، والمتاحة من خلال الموقع الإلكتروني للمؤسسة (<http://www.wwda.org.au>). ولا تكمن الفكرة هنا في رسم لوحة قاتمة، إنما في خط أكثر المجالات أولوية بالنسبة إلينا، من حيث حاجتنا إلى استهدافها، من أجل إحداث تغيير، والتغيير يشمل قيام كل واحدة منا بتولي القيادة، في مرحلة ما، ولأداء مهمة ما. وهذا هو السبب من وراء إعداد حقيبة المصادر هذه. وستوفر قائمة "المراجع، والقراءات الإضافية"، والمواقع الإلكترونية الواردة تحت قسم المصادر، في نهاية هذا الفصل، مزيداً من المعلومات والأفكار، لتطوير أجندة العمل الخاصة بمجموعتك.

طالما فرض على النساء ذوات الإعاقة التحدث والعمل من أجل تحقيق احتياجاتهن الخاصة، إلا أننا لم نستكمل هذا العمل بعد. فعلى الرغم من أن ما نسبته 19% من الأستراليين يعانون من الإعاقة، (الجهاز الأسترالي للإحصاء ABS 1999)، مع تفاوت بسيط من حيث زيادة عدد النساء منهم عن عدد الرجال من ذوي الإعاقة في الفئات العمرية الأكبر سناً، إلا أن المؤسسات النسوية التقليدية، لم تأخذ قضايا النساء ذوات الإعاقة على محمل الجد.

تنتشر وجهة النظر الطبية الحيوية بشأن الإعاقة انتشاراً واسعاً، فمن دون أن يعرفنا كأفراد، تميل العديد من النساء الأخريات، ومؤسساتهن إلى اعتبارنا على أننا ذوات إعاقة فحسب، متناسيات تكافؤ مكانتنا كإناث زميلات لهن، كما أنه لا يتم إدراك الأدوار التي نقوم بها كنساء، كأدوار الشريكات، والعاملات، والأمهات، والبنات والجارات بوضوح، هذا إن تم إدراكها أصلاً. فما يراه الآخرون فينا، ويتذكرونه عنا هو مقاعدنا المدولبة، وعصينا البيضاء، والحاجة إلى وجود مرافق شخصي لرعايتنا، أو صعوبة التواصل، أو تعلم مهارات جديدة، أو الأوقات المرهقة، التي نعانيتها، من جراء الألام العاطفية والنفسية.

النموذج الاجتماعي للعجز

لقد بحث الناشطون في مجال الإعاقة حول العالم، عن طريقة مختلفة للنظر إلى الإعاقة، وهي الطريقة التي مكنت من النظر إلى ذوي الإعاقة كأشخاص كاملين، وليس فقط، على سبيل المثال، كأشخاص يعانون من شلل الأطفال، أو مشكلة ما في الأرجل، أو الصمم والغباء. لقد قَدِّمت الحركة الأسترالية لحقوق ذوي الإعاقة نموذجاً اجتماعياً للإعاقة، تم من خلاله النظر إلى الإعاقة على أنها سبب بيئي. وقد شكل هذا نقلةً جذرية.

لطالما ارتبط تعريف العجز بالطب الحيوي، كالتعريف الذي تستخدمه منظمة الصحة العالمية في التصنيف المتعارف عليه دولياً للعاهات، وحالات العجز، والإعاقة: "كل ما يقيد، أو ينتقص (نتيجة للعاهة) من القدرة على أداء أي نشاط ما، بنفس الطريقة، أو ضمن النطاق الذي يعتبر طبيعياً بالنسبة للإنسان" (أندرسون 1996). ووفقاً لطريقة التفكير هذه، فقد قُصد بالعاهة "شذوذ في بنية الجسد، من الناحية الوظيفية" (بيري، 1996). وقد اعتبر مستخدمو نموذج الطب الحيوي العجز، على أنه تقييد قدرة الأفراد على أداء المهام، بينما تعود الإعاقة إلى الحرمان الاجتماعي، الذي يرتبط بالعاهة.

وينظر أتباع النموذج الاجتماعي الآن إلى الإعاقة، على أنها الفرق، أو العائق الأساسي بالنسبة للفرد من النواحي: الجسدية، والحسية، والفكرية أو النفسية. أما سبب العجز، فيعزى إلى وجود بيئة غير مساعدة، أو عدائية تجعل حياة الأفراد أسوأ، من خلال تعطيل قدراتهم. فعلى سبيل المثال، سيكون باستطاعة الأشخاص الذي يستخدمون المقاعد المدولبة، مع وجود المنحدرات التي تصمم خصيصاً لهذا الغرض، الدخول إلى البنايات، والحصول على الفرص التعليمية والتشغيلية. وأيضاً، فمع وجود مترجمي لغة الإشارة (Auslan)، سيكون بإمكان الأشخاص الذين يعانون من حالات صمم شديدة، الالتحاق بالمدارس، والتعليم العالي والمؤتمرات التي تعمل على دمجهم فيها.

وقد وافق الناشطون الأستراليون في مجال الإعاقة، على التعريف الذي استخدمته الحركة الدولية لذوي الإعاقة:

"الإعاقة هي محدودية قدرة الفرد من الناحية الوظيفية؛ بسبب وجود عجز جسدي، أو عقلي أو حسي. أما العجز، فهو فقدان أو محدودية فرص المشاركة في الحياة الطبيعية للمجتمع، وعلى مستوى متكافئ مع الآخرين، بسبب وجود عوائق جسدية أو غيرها".

(دريجير 1989)

يعترف النموذج الاجتماعي للعجز، بأن الأشخاص ذوي الإعاقة، ينظرون إلى "المجتمع"، باعتباره المشكلة. ويتم إثبات ذلك، من خلال عدد من الوقائع، كعدم إضافة التسهيلات اللازمة للمباني والمواصلات، والتي تمكن ذوي الإعاقة من استخدامها، واستخدام الترجمة بلغة الإشارة بشكل قليل في المجتمع، وعدم إعداد ما يكفي من المواد المعلوماتية، باستخدام أسلوب (بريل)، أو غيرها من الأشكال، التي تتيح استخدامها من قبل ذوي الإعاقة والعجز، ووجود مواقف متجاهلة، أو عدائية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة. إن ما يشكل العقبة الأكبر أمام المشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، هو التمييز الذي يمارسه المجتمع بحقهم.

بمجرد أن يتم النظر إلى العجز باعتباره مشكلة مجتمعية، عوضاً عن كونها مشكلة فردية، فسيتمكن حينها ذوو الإعاقة، من الافتخار بهويتهم والتوحد معاً، لمحاربة ممارسة التمييز والتحيز بحقهم.

قضايا المرأة – آخذة في الظهور

إن النموذج الاجتماعي للعجز، لا يأخذ طبيعة تجارب النساء بالحسبان؛ فأجسادنا المتغيرة، ومواقف الآخرين وأفعالهم تجاه أنوثتنا وعجزنا؛ المرئية منها وغير المرئية، تعني: أن هنالك المزيد لنفكر فيه، وقضايا إضافية لنواجهها، والمزيد من المعارك لنربحها (ميكوشا 1998).

لقد قادت الحركة الأسترالية لحقوق ذوي الإعاقة (كوبر 1999)، إلى خلق عدد قليل من المؤسسات الوطنية لذوي الإعاقة. وعلى الرغم من ادعائها تمثيل جميع ذوي الإعاقة، إلا أنه قد تم، بشكل غريب، تجاهل، أو إيلاء القليل من الاهتمام للقضايا التي عرضتها النساء العضوات. لقد مورس التمييز بحقناً. وقد ظهر هذا التمييز أيضاً في مؤسسات دولية تمتلك عقلية مماثلة. لنلق نظرة على الرسالة التالية، المقتبسة من منتدى القيادة للنساء ذوات الإعاقة في العام 1997، والذي شاركت فيه نساء قدامن من مختلف أرجاء العالم.

حين تحرم النساء ذوات الإعاقة من الحصول على حقوقهن الأساسية، والرعاية الصحية الأساسية، بما في ذلك الرعاية الإيجابية، فلا بد أن نتحرك.

حين يستمر العنف الأسري، والتعقيم، وتشويه الأعضاء التناسلية (ختان الإناث)، وغيرها من أشكال العنف في تمزيق حياة النساء ذوات الإعاقة حول العالم، فلا بد أن نتحرك.

وحيث تعمل ممارسات التحيز، والتجاهل وغيرها من العوائق على منع النساء ذوات الإعاقة من الحصول على الغذاء، والنشاط البدني، وغيرها من الأدوات التي يحتاجنها لعيش حياة كاملة وصحية، فلا بد أن نتحرك.

ونحن لن نركز طاقاتنا على مدى قتامة الوضع بالنسبة للعديد من النساء ذوات الإعاقة، إنما سنركزها على تحديد الحلول، وإحداث التغييرات التي نحتاجها من أجل تحسين حياتنا."

مقتبس من التقرير النهائي للمنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة، الولايات المتحدة الأمريكية 1997.

أهداف تتطلب مزيداً من التحرك الأسترالي

لا بد للنساء ذوات الإعاقة، من خلق وحدة أكبر فيما بينهن، من أجل تطوير استراتيجيات تعمل على استهداف حالات عدم المساواة، والتي لا بد لنا من إبطالها. إن ما نقوم به من عمل، قد يساعد آخرين غيرنا، كأسرنا، وأصدقائنا، وحتى الرجال الذين يعانون من الإعاقة.

وفيما يلي بعض الأهداف المحددة للتحرك:

- المواطنة.
- المواقف.
- الحياة الجنسية.
- الحقوق الإنجابية.
- الأمومة.
- الصحة.
- التعليم.
- التشغيل.
- الإسكان.
- الحرمان المالي.
- خدمات الرعاية التي تراعي المرأة.
- العنف وإساءة المعاملة.
- الاتصالات السلوكية واللاسلكية.

وقد تفكرين أيضاً في أهداف أخرى، قد تصبح جزءاً من خطة عمل مجموعتك. معاً سنعمل على تغيير وضعنا.

المواطنة الاجتماعية

عادةً ما يتم التحدث عن المواطنة من ثلاث نواحٍ: سياسية، ومدنية واجتماعية. وبالرغم من امتلاك جميعنا حقوقاً سياسية ومدنية/قانونية، إلا أن المواطنة الاجتماعية تعتبر مسألة مختلفة؛ فهي ما يسمح لك المجتمع أن تكوني عليه. وتتأثر المواطنة الاجتماعية بالمواقف والتحيز. وتقول الباحثات من النساء إن المواطنة، أمر يتم بناؤه باستخدام أفكار وتجارب الرجال، وأنه لا بد من العمل على تغيير ذلك؛ بحيث يتم إدماج أفكار النساء وتجاربهن أيضاً (بيتمان 1988).

لقد تسبب النموذج الطبي الحيوي، الذي نظر إلى الإعاقة باعتبارها الحاجة إلى وجود من يسيطر على الشخص ذي الإعاقة ويحميه، في تراجع المواطنة الاجتماعية لذوي الإعاقة، (أوليفير وبارنز 1996). وقد كتبت ميكوشا وداوز (1997) حول الوضع في أستراليا، ولا سيما فيما يتعلق بالقيود المفروضة على تمتع النساء ذوات الإعاقة بالمواطنة الكاملة.

كلما تقدّمت في قراءة الأقسام التالية، فإنك ستدركين كيفية تأثر النساء ذوات الإعاقة بالأعراف الاجتماعية، ومدى الحاجة المحلة بالنسبة إلينا، للعمل على تغيير الأفكار، والنظم الشائعة، والتي تتمحور حولنا.

المواقف والتحيزات

يتم ممارسة التمييز بحق النساء ذوات الإعاقة بطريقتين؛ الأولى لكونهن نساء، والأخرى لإعاقتهن. ولم تسنح الفرصة في هذا الكتاب، لمناقشة وضع المرأة في المجتمع الأسترالي. وللحصول على مزيد من المعلومات حول ذلك، اطلعي على بيرغمان

(1993)، وليك (1999)، وسوير وسيمز (1993) أو ويكس (1994). إن العديد من الممارسات التمييزية بحق النساء ذوات الإعاقة تقوم على افتراض عدم كوننا مماثلات للنساء الأخريات، وبالتالي، من غير المتوقع تقاسمنا لنفس الحقوق، والسعي لعيش حياة أفضل.

تعيش النساء من خلفيات ثقافية مختلفة حياة غنية، تتمثل بامتلاكهن ثقافتين، إلا أنهن قد يواجهن مزيداً من التحيز والمواقف المقيدة من قبل أسرهن، ومجتمعاتهن (ويستبروك، ليج وبيني 1993، باين 1993).

وتتأثر مواقف العامة بشكل كبير بكيفية تصوير الإعلام، والصحف، ومحطات الإذاعة والتلفزيون للنساء ذوات الإعاقة. ول سوء الحظ، نادراً ما يتم تصوير النساء ذوات الإعاقة بطريقة إيجابية. فعلى سبيل المثال؛ كم عدد المرات التي شاهدت فيها على التلفاز امرأة ذات إعاقة، وناجحة كصاحبة أعمال؟ ونادراً ما يتم وصف النساء ذوات الإعاقة ممن حققن بعض النجاح، بالرغم من حجم الصعوبات، "كشجاعات، إنما مشلولات." أو إن القصة قد تدور عن امرأة "تعاني المرض"، وغير قادرة على الاعتناء بنفسها. وكثيراً ما تشير وسائل الإعلام إلى النساء اللواتي يعانين من أمراض نفسية حادة، تقود إلى توجيه اتهامات جنائية لهن، على أنهن سيئات، بدلاً من معتلات.

إن الافتقار إلى وجود تمثيل إيجابي للنساء ذوات الإعاقة في الإعلام، يؤثر على نظرة المجتمع نحونا. فعدم إدراك القوة التي تمتلكها النساء ذوات الإعاقة، يحول دون شعورهن بالافتخار بأنفسهن، ويتركهن مع مشاعر الوحدة. وهذه العزلة تنتج تقديراً متدنياً للذات ومشاعر سلبية.

الحياة الجنسية والعلاقات

إننا ندرك امتلاكنا لنفس المشاعر، والرغبات واحتياجات الرعاية الصحية التي تمتلكها غيرنا من النساء غير المعاقات، ومع ذلك، غالباً ما ينظر إلينا على أننا أقل من النساء (آش وفاين 1988).

إن تطوير الهوية الجنسية يعتبر أمراً أكثر صعوبة، بالنسبة للشباب الذين يمتلكون أجساداً تختلف عن تلك التي يمتلكها نظراؤهم، أو ممن لديهم صعوبات في التعلم. ويميل الآباء ومقدمو الرعاية ممن يفرطون في توفير الحماية، إلى الإبقاء على هؤلاء الشباب، بعيداً عن موضوع التنقيف الجنسي، واختبار التجارب الاجتماعية الطبيعية (شيكسبير وآخرون 1996). وقد يتم انتقاد خيارات السحاقية، والتحول الجنسي بشدة من قبل مقدمي الرعاية، كما قد يتم بذل المحاولات، لمنع الفرد من تحقيق رغباته.

ومن خلال بحثها حول الرجال والنساء الأستراليين، ممن كانوا يعانون من إعاقة جسدية، وجدت (سيمور) (1998) أن الطرق التي تم من خلالها تدريبنا على التفكير في الذكورة والأنوثة، قد جعلت من تقديم أنفسنا في العلاقات، بعد إصابتنا بالإعاقة، أكثر صعوبة بالنسبة للنساء. كما أنها خلصت، إلى أن "الطبقة الاجتماعية، والعناصر التي تكونها، كالمهنة، والإقامة، والدخل، والعلاقات والتواصل، إنما هي أمور تعمل إلى حد كبير على تسهيل قدرة الأشخاص على التكيف مع التغييرات.

الحقوق والتكنولوجيات الإنجابية

يوجد في بعض البلدان (الغربية والشرقية) تشريع، يجبر النساء ذوات الإعاقة على إجهاض أطفالهن، إما، كما في المملكة المتحدة، لأنهن يعتبرن غير صالحات لتربية الأطفال (ديفيس 1987)، أو، كما في الصين، لأنه قد تم تشخيص الطفل قبل ولادته بإصابته بالإعاقة (شينخوا- وكالة أنباء بكين، 1994). وفي الحالة الأخيرة، سيكون على النساء استخدام وسائل منع الحمل، على المدى الطويل، أو عدم الزواج وفقاً لما ينص عليه النظام الأساسي (المصدر أنف الذكر). أما في الولايات المتحدة، فقد يتم حرمان المرأة من التأمين الصحي، في حال اختارت الاستمرار بحملها، عندما يكون قد تم تشخيصها/أو تشخيص طفلها قبل الولادة بالإعاقة (لافونيتين، 1997). إن قضية الإجهاض القسري هذه على أساس الإعاقة، قد تم مؤخراً اقتراحها كقضية تتطلب المناقشة في أستراليا (ميلبورن 1999). من الواضح أن هذه القضية تشكل اهتماماً متزايداً على الصعيد العالمي.

أما من وجهة نظر النساء ذوات الإعاقة، فلن تكون المرأة مجبرة على تقديم أسباب مقبولة اجتماعياً للإجهاض، إنما ينبغي أن يكون السبب الأكثر إلحاحاً، هو حق المرأة في اختيار ما تشعر بأنه مناسب بالنسبة إليها.

إن، فإن ما تحتاجه النساء ذوات الإعاقة، كما هو الحال مع جميع النساء، هو أن يكن قادرات على اتخاذ قرارات مستنيرة حيال القضايا الإنجابية. ويجب أن لا تكون الاستشارة الوراثية ببساطة، عبارة عن تكرار للاحتمالات الإحصائية المتعلقة بالحمل، حين يكون هناك حالة صحية "غير قابلة للشفاء"، أو تكرار للتكنولوجيا المتوفرة لتشخيص وإظهار أي "مشكلة"، إنما يجب أن تأخذ باعتبارها التجارب الحياتية الواقعية للأشخاص ذوي الإعاقة، وأن تعمل على احترامها (ساكستون، 1987). وهناك العديد من

الأمثلة الكثيرة، حول أشخاص يحبون حياتهم، على الرغم من ظروف إعاقاتهم الصعبة للغاية، (أنظر، على سبيل المثال، لافونتين، 1997). إن الاستشارة الوراثية للنساء ذوات الإعاقة، لم يكن لها أي نفع خاص في هذا الصدد (باستينا، 1981).

وعلى عكس ما يتم تصويره، فالمشكلة الطبية يحتمل أن تولد مشكلة طبية أخرى. إن المعاناة وعيش حياة لا تطاق، هي أمور تثقل كاهل الطب. واليوم، لا بد أن تكون مهمة الطواقم الطبية، والذين مُنحوا نفوذاً هائلاً منذ قيام الثورة الصناعية، هي العمل على تطوير تقدير وفهم لضرورة وجود تنوع بيولوجي لدى الإنسان. إضافة إلى ذلك، فلا بد لهم أيضاً من التحقق من الدافع وراء الشعور بالنفور من العيش مع الإعاقة. كما يتوجب عليهم دعم العيش مع الإعاقة، واحترام رغبة النساء بإنجاب الأطفال.

عملية التعقيم (ربط قناة فالوب)

لقد تم حرمان العديد من النساء ذوات الإعاقة من التثقيف، فيما يخص موضوع الجنس، ووسائل منع الحمل، نظراً لاعتبار هذه الأمور بعيدة عن حياتهن، ولا تمت إليها بأي صلة. وقد تم ثني تلك النساء عن الحمل، كما تم إجبارهن على الخضوع لعمليات الإجهاض، أو التعقيم. وقد أدى تعصب الأهل، أو مقدمي الرعاية، أو الجهات الطبية حيال قيام النساء الشابات بتطوير حياة جنسية، إلى اللجوء إلى إجراء عمليات التعقيم، حتى دون الحصول على موافقتهن المسبقة. ووفقاً للتقارير التي تمت مؤخراً، فقد بلغ عدد عمليات التعقيم 1045 عملية، تم إجراؤها للفتيات الأستراليات (برادي وغروفر 1997)، على الرغم، من أنه لم يتم منح سوى 17 ترخيص من المحكمة.

إن الأسباب التي يتم تقديمها لتبرير إجراء عمليات التعقيم للنساء ذوات الإعاقة كثيرة. نذكر منها:

- إدارة الحيض.
- وجود نزيف وانقباضات حادة.
- صعوبة السلوك الاجتماعي، أو ردود الفعل العاطفية للنزيف.
- منع حدوث الحمل.
- التقليل من الحاجة للتثقيف، وتزويد المعلومات حول الخصوبة.
- "الحماية" النساء ذوات الإعاقة من تعرضهن للاعتداءات الجنسية.

عادةً ما يتم إجراء عمليات التعقيم للنساء ذوات الإعاقة لشعور العاملين في المجال الطبي، جنباً إلى جنب مع الأسر ومقدمي الرعاية، بضرورة القيام بذلك. وتثير هذه العمليات قضية الحاجة إلى التركيز على مفهومي الموافقة المسبقة، والتمييز. وتمتلك النساء اللواتي يعانين من إعاقات ذهنية نظرة سلبية تجاه عمليات التعقيم (ستراهان 1991).

وعندما تمتلك المرأة تقديراً متدنياً للذات، لدرجة تجعلها "تعتقد أنه من غير الجيد قدوم شخص آخر مثلها إلى الحياة"، وحين تكون حياتها ممتلئة بالممارسات التمييزية المستمرة بحقها، ونكران قيمتها ومحدودية إدراكها لقدراتها، فستأتي موافقتها من جراء اعتقادها بفضالة شأنها كشخص.

الأمومة

ما يزال ينظر إلى الأمومة على اعتبار أنها سمة أساسية من سمات الأنوثة والصفات النسوية (سيمور 1998). فما يتم توقعه من النساء ذوات الإعاقة، وما يتم تشجيعهن على القيام به، لا يكون متوقعاً أو مشجعاً بالنسبة لسواهن من النساء غير المعاقات. وحيث أنه ينظر إلى النساء ذوات الإعاقة باعتبارهن مُعالات، وبحاجة لمن يرعاهن ويهتم بهن، فكيف إذن، ستقوم الأم التي تعاني من إعاقة، أو عجز بلعب دور الأمومة؟ من حيث رعاية وتنشئة أطفالها؟

عندما تصبح النساء ذوات الإعاقة أمهات، فهن يواجهن بالحقيقة الكثير من الصعوبات؛ نظراً لافتراض أن معاناتهن من الإعاقة أو العجز، ستجعل منهن أمهات غير مناسبات، ولن تؤهلن للعب دور الأمومة. وفي بعض الأحيان، قد تبدأ تلك النسوة بتصديق كل ما يقال إليهن، أضف إلى ذلك أن المواقف السلبية للعاملين في مجال الرعاية الصحية، تجاه تلك الأمهات قد "تخدم كنبوءات تتحقق ذاتياً. إن الإفراط في إرجاع المشاكل التي يعانيتها الأطفال، إلى عجز الأم، إنما تشجعها على تبني موقف مماثل (ويستبروك وتشينيري 1990).

تفقد الكثير من النساء حق حضانة أطفالهن عند حدوث الطلاق، في حين يجري إبعاد الأطفال عن رعاية أخريات، من قبل وكالات الرعاية الاجتماعية، ويتم القيام بذلك فقط، على أساس معاناة الأم من الإعاقة. إضافة إلى ذلك، يتم إجبار النساء ذوات الإعاقة على الخضوع لعمليات الإجهاض، كما ناقشنا سلفاً في قسم الحقوق والتكنولوجيات الإنجابية.

وعلى الرغم من مواجهة بعض النساء ذوات الإعاقة تحديات وصعوبات إضافية خلال فترة الحمل، إلا أن عدداً لا يحصى منهن، قد أثبتن قدرتهن على تولي جميع الأمور المتعلقة برعاية الأطفال وتنشئتهم، وتأدية الأعمال المنزلية، مستخدمات في ذلك قواهن التنظيمية والعاطفية، والتي عملن على تطويرها من خلال التكيف مع إعاقتهن، ومع العيش في عالم لا يتيح لهن فرص الوصول.

وتكمن المسؤولية التي تقع على عاتق المجتمع، في الابتعاد عن النظر إلى التفاوتات والاختلافات، الناتجة عن وجود الإعاقة، كأمر سلبي، وتحويل النظر إليها، على أنها ببساطة اعتراف بتنوع الطبيعة.

الرعاية الصحية

لم يتم إجراء سوى القليل من البحوث المتعلقة بالاحتياجات الصحية للنساء ذوات الإعاقة في أستراليا. وحتى أنه لا يعرف الكثير عن عملية الشيخوخة لدى النساء اللواتي يعانين من إعاقات طويلة الأمد (كوبر 1997، كوبر وتيمبي 1998).

لقد أظهرت نتائج المسح الذي نفذته الشبكة الفيكتورية للنساء ذوات الإعاقة The Victorian Women with Disabilities Network، والذي شمل النساء في فيكتوريا، وجود صعوبة لديهن؛ من حيث الوصول إلى المعلومات والخدمات (تيمبي 1996). وقد أبلغت النساء ذوات الإعاقة، عن شعورهن بالضيق، لعدم تمكنهن من الحصول على الإرشاد، أو المساعدة العملية فيما يتعلق بالمشاكل المرتبطة بالإناث، مثل: إدارة الحيض، ووسائل منع الحمل، والعلاقات الاستغلالية، والأمراض المنقولة جنسياً، والاعتداءات الجنسية، وانقطاع الطمث، وتأخر بداية السلس البولي وهشاشة العظام. وعلى الرغم من أن الجهات التي تعمل على تقديم خدمات الرعاية الصحية للنساء، قد تظهر في معظم الأحيان تعاطفها معهن، إلا أن مرافقها غالباً ما تفتقر إلى وجود التسهيلات التي تتيح للنساء ذوات الإعاقة الوصول إليها، كما أنها لا تعرض تقديم الرعاية الإضافية، التي تحتاجها تلك النساء. وتميل برامج الصحة الوطنية إلى تناسيها كنساء ذوات إعاقة، ولا تنظر إلينا إلا ككائنات تتلقى الرعاية (كوبر وتيمبي 1995).

أما النساء ذوات الإعاقة، فينظرن إلى صحتهم باعتبارها أكثر من مجرد مسألة طبية (تيمبي 1996، نوسيك 1996). وتنظوي الصحة على شعور المرء بالرفاه والسعادة، وامتلاكه المكونات المادية، والاجتماعية والروحية. وأكثر ما يثير القلق هو الافتقار إلى وجود المعلومات، وتلقي الدعم اللازم حول قضايا مثل، إدارة الذات، والإرهاق، وزيادة التبعية، وفقدان القدرة على التأكيد على الذات بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة والخوف من أن يتم تجاهلهم (تيمبي 1996).

إن النظام الصحي العام، يتجاهل، ويستمر في تجاهل احتياجات النساء ذوات الإعاقة، كما أن الطريقة المتبعة في إتاحة المعلومات لا بد أن تأخذ بالحسبان، حاجة النساء اللواتي يعانين من إعاقة سمعية، أو المصابات بإعاقة سمعية حادة، إلى الاطلاع على مثل تلك المعلومات. والأمر مماثل بالنسبة للنساء اللواتي يعانين من مشاكل في الذاكرة، أو صعوبات في التعلم، أو إعاقات نفسية وعاطفية، من حيث احتياجاتهن لتوفير معلومات مكتوبة، أو قد يتطلب الأمر الترتيب لتحديد مواعيد مطولة لتمكينهن من مناقشة شواغلهن الصحية المحددة بالشكل الوافي. إن الإجراءات والأنظمة القائمة والمتبعة في تحديد المواعيد وإصدار الفواتير، لا تجعل الأمر سهلاً بالنسبة للطبيب والمريض على حد سواء.

إن برامج الكشف المبكر عن سرطان الثدي، وسرطان عنق الرحم، لا تستهدف دائماً احتياجات النساء ذوات الإعاقة، فإين هي طاولات الفحص المصممة خصيصاً لاستخدامها من قبل النساء ذوات الإعاقة؟ وأين خدمات الرعاية الشخصية اللازمة، لتمكين النساء اللواتي يعانين من الشلل الرباعي من الخضوع لفحص مسحة عنق الرحم؟ وكم يبلغ عدد النساء ممن يعانين من إعاقات فكرية، واللواتي يدرن ضرورة خضوعهن لفحوصات الثدي؟

التثقيف والتدريب

لقد حرمت العديد من النساء من ذوات الإعاقة، من فرصة العمل على تطوير مهارتهن، بسبب ممارسة التمييز بحقهن في التعليم والتثقيف والتدريب. وتشير البيانات الأسترالية إلى أنه عند مقارنة تلك النسوة، بالنساء اللاتي لا يعانين من الإعاقة، والرجال من ذوي الإعاقة، فإن احتمالية كون النساء ذوات الإعاقة قد استكملن المرحلة الدراسية الأساسية، وحصلن على درجة جامعية، أو انتقلن بنجاح من برنامج تأهيلي إلى التوظيف الكامل هي أقل (أندرسون 1996).

وعادةً ما تفتقر المدارس، والكليات والجامعات إلى وجود ما يكفي من الوسائل التي تتيح وصول ذوي الإعاقة إليها من الناحية المادية، مما يجعل حضور الحصص الدراسية أمراً في غاية الصعوبة، إن لم يكن مستحيلاً، بالنسبة للإناث من الطالبات. لقد شكل قانون التمييز ضد المعاقين سلاحاً فعالاً في قضية فيني ضد مدرسة هيلز غرامار (1999). وقد فازت (سكارليت فيني) ووالديها بالدعوى التي أقاموها ضد المدرسة بسبب رفض الأخيرة وصول التلميذة إليها.

لا بد لنا من مواصلة الإجراءات القانونية، التي نتخذها ضد الموارد التعليمية التي ترفض أن تكون شاملة لجميع التلاميذ، كما لا بد لنا من الإصرار، على احتواء جميع المراكز التعليمية على وحدة اتصال لذوي الإعاقة؛ لتعمل على تقديم المساعدة الملائمة إليهم.

ومع خصخصة الخدمات التدريبية والتعاقد مع الجهات التي توفرها، فقد غدت معرفة ما إذا كان عدد الرجال والنساء المسجلين متساوياً أمراً في غاية الصعوبة. والأمر على خلاف ذلك، حسيماً تقوله النساء للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة WWDA. نحن بحاجة إلى إجراء بحث؛ للتحقق من تحسن المساواة، والتوازن بين الجنسين والحفاظ عليها.

العمالة – مدفوعة الأجر أو الطوعية

إن العمالة تعني الكثير من الأمور بالنسبة إلينا؛ فهي مصدر لتقدير الذات، والاعتراف الاجتماعي، وتحسين المهارات، وإنشاء الصداقات وكسب المال.

تعتبر الإحصاءات المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مقلقة (كوبر 2000). ففي العام 1998، بلغت نسبة الأشخاص، ممن يعانون من القيود المفروضة على نشاطهم الأساسي، (أي، صعوبات في التنقل والحركة، والتواصل و/أو الحاجة إلى الرعاية الشخصية)، والمشاركين في القوى العاملة 49.3% (الجهاز الأسترالي للإحصاء ABS 1999). ومع ذلك، فإن عدد العاملين منهم بدوام كامل، لم يتجاوز 487,400 فقط (الجهاز الأسترالي للإحصاء ABS 1999).

ويكون معدل التشغيل أدنى من غيره بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة؛ فقد بلغت نسبة النساء ذوات الإعاقة المشاركات في سوق العمل 24.5%، مقابل 55.9% هي نسبة الرجال ذوي الإعاقة المشاركين في سوق العمل (الجهاز الأسترالي للإحصاء ABS 1999:35). ويشكل عدد النساء المعاقات العاملات بدوام جزئي، ضعف عدد الرجال ذوي الإعاقة ممن يعملون بدوام جزئي.

وتسبب بطالة النساء ذوات الإعاقة بالتقليل من الخيارات الحياتية الهامة المتاحة أمامهن، والتي قد يستطعن اتخاذ القرارات بشأنها، أنظري القسم الذي يتناول موضوع الحرمان المالي. وغالباً ما ينظر المجتمع إلى النساء ذوات الإعاقة غير العاملات، أو من يعملن في منازلهن، على أنهن معتمدات، بشكل متعمد، على خدمات الرعاية الاجتماعية.

ليس من السهل الحصول على عمل، وقد تشمل العوائق التي تحول دون حصول النساء ذوات الإعاقة على عمل مدفوع الأجر، ما يلي: مواقف أرباب العمل والزملاء، وسوء تصميم الوظائف، والافتقار إلى تقديم الرعاية من جانب المرافقين، وعدم مرونة ترتيبات العمل، والافتقار إلى فرص الحصول على التدريب، والافتقار إلى المعرفة، والافتقار إلى الحصول على الخدمات التشغيلية، وارتفاع أسعار المواصلات، وعدم ملاءمتها للاستخدام من قبل ذوي الإعاقة، والافتقار إلى الثقة بالنفس والجزم. وقد يتم العمل على استهداف بعض هذه المجالات؛ لاتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها، وفقاً لقانون التمييز ضد ذوي الإعاقة 1992، وقد كان هنالك عدد من الحالات الناجحة. نحن بحاجة إلى اتباع أسلوب جديد في التفكير؛ من حيث خلق فرص العمل.

يعتبر العمل الطوعي (غير مدفوع الأجر)، أمراً مهماً في أستراليا. ولا ينبغي الحطّ من قيمة هذا العمل على الإطلاق. وتعتمد مشاريع المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة وبرامجها، على المساهمات الطوعية للعضوات، كما هو الحال في جميع المؤسسات الناشطة في مجال ذوي الإعاقة. وتشيد جميع الناشطات النسويات بالعمل غير المدفوع، الذي تقوم به النساء ممن يكن، مثلاً، ربّات بيوت، وعاملات في المجتمع، أو عاملات في اللجان. كما أن التكريم، وتقديم الجوائز، يتم تقديمه، في المقام الأول، للمتطوعين. أضف إلى ذلك، إن العمل التطوعي يمنح المرء فرصة اكتساب تجارب وخبرات قيمة، قد تفيده في التأهل للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر.

الإسكان

إن حصول النساء ذوات الإعاقة على الإسكان الملائم، يعتبر أمراً في غاية الصعوبة بالنسبة إليهن. فقد ساهم التراجع في توفير المساكن ذات الكلفة المنخفضة، وزيادة معدلات البطالة والفقر، والتغييرات التي طرأت على الخدمات المتخصصة في ارتفاع خطر التشرد، بالنسبة للعديد من النساء ذوات الإعاقة. وتخصص النساء ذوات الإعاقة في أستراليا الجزء الأكبر من دخلهن، لتسديد كلفة الإيجار، أو الرهن العقاري (كاس 1991).

وتواجه النساء ذوات الإعاقة الجسدية، العديد من المشاكل المتعلقة بموضوع الوصول (كوري 1996). كما أن إجراء التعديلات الضرورية لتمكينهن من عيش أسلوب حياة مستقل، يعتبر أمراً مكلفاً. كما أن المستأجرات في الملكيات الخاصة يواجهن مشكلة ارتفاع تكاليف الإيجار، بشكل متصاعد.

إن البحث عن المسكن المناسب، يعتبر أمراً في غاية الصعوبة بالنسبة لجميع النساء ذوات الإعاقة وعلى مختلف أنواع إعاقتهن. كما يمارس الملاك التمييز ضد النساء ذوات الإعاقة، وعلى وجه الخصوص، من كان لديهن أطفال، إلا أنه، ومرة أخرى، فمن الممكن اتخاذ الإجراءات القانونية بحقهم وفقاً لقانون التمييز ضد ذوي الإعاقة 1992.

لقد تم إسكان العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في مساكن غير ملائمة، (ماكلي 1982، هول 1985، واللجنة الدائمة لمجلس الشيوخ 1990). وغالباً ما يتم جعل الأشخاص الذين يعانون من إعاقات جسدية حادة، وإعاقات متعددة يقيمون في دور الرعاية، والنزل والمستشفيات. وقد تمثل الهدف من وراء عملية اجتثاث المؤسسة في تمكين ذوي الإعاقة، أن يصبحوا جزءاً من المجتمع الأعرض. ومع ذلك، فإن الواقع أنه، وبينما كان يتم إغلاق المؤسسات المتخصصة، لم تكن خدمات الدعم الضرورية للقيام بعملية الدمج المجتمعي كافية للاستجابة لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. ونتيجة لذلك، يعيش العديد من ذوي الإعاقة في بيئة غير ملائمة، (كالفنادق والنزل) حيث تكون فرص تعرضهم للاعتداء والاستغلال أكبر بوجودهم في مثل تلك الأمكنة (بورديكين 1993).

الحرمان المالي

قد تكون كلفة الإعاقة مرتفعة للغاية (تحالف جودة العناية الإسعافية AQA 1999). ونتيجة لذلك، تم القيام بالكثير من العمل حول احتمالية وجود مخصصات للإعاقة، قد يكون من شأنها تعويض بعض التكاليف، التي لا يمكن تجنبها (كاس 1991، كوبر 1993، وتحالف جودة العناية الإسعافية AQA 1999).

وتعني البطالة، أو العمالة الناقصة بالنسبة للمرأة ذات الإعاقة، امتلاك كميات أقل من المال، الأمر الذي يؤثر مباشرة على طريقة عيشها. فالخيارات المتاحة أمامها ستكون أقل. وقد يزيد اعتمادها على الآخرين لدعم أمور معيشتها الأساسية. ومن دون وجود مبلغ تقاعد كاف، ستكون أقل أمناً من الناحية المالية خلال مرحلة لاحقة من حياتها. وقد تخسر النساء ذوات الإعاقة، ممن لديهن شريك يتلقى أجراً جميع المزايا التي يستحقن الحصول عليها؛ نظراً لإعاقتهن.

وقد لا تتمكن العديد من النساء ذوات الإعاقة الفقيرات أن تتحمل تكاليف شراء الغذاء الصحي، أو تناول الوجبات المنتظمة. وهذا قد يؤدي إلى نقص الفيتامينات، وسوء التغذية، والإصابة بأمراض أخرى.

خدمات الرعاية التي تراعي المرأة

تركز معظم البحوث المتعلقة "بالرعاية" على الخبرات التي يمتلكها مقدمو تلك الرعاية (سكوفيلد وآخرون 1998). ولقد ارتبطت الأبحاث المتعلقة بموضوع الرعاية ارتباطاً وثيقاً بالخبرات المتعلقة بالتقدم بالسن، دون أن تعنى بشكل أساسي، بالأشخاص الذين يعيشون حياة مديدة مع الإعاقة. كما تميزت تلك الأبحاث، بتأكيداتها على التبعية، وما يترتب عليها من ضرورة وجود سياسات تتعلق بموضوع "الرعاية".

تحتاج بعض النساء إلى الرعاية الشخصية، أو الرعاية الموجهة نحو تعليمهن المهارات، أو الرعاية التي توفر لهن الدعم العاطفي والنفسي. وقد تحتاج النساء اللواتي يتحدثن بلغات غير الإنجليزية إلى مقدمي رعاية، ممن يتحدثون نفس اللغة، ويدركون القضايا الثقافية.

وقد وصفت (ميكوشا) (1990) أولاً ضرورة قيام العاملات في القضايا النسوية بتطوير خدمات رعاية لتستفيد منها النساء ذوات الإعاقة. ولا بد لخدمات الرعاية الشخصية، أو غيرها من أشكال الرعاية أن تعمل على تعزيز حياة المرأة، والأدوار التي تقوم بها. وعلى العكس من ذلك، تعتمد نماذج الرعاية القائمة، إلى إهمال التفاوتات بين الجنسين، وبالتالي، فلن يكون من الممكن منح النساء اللواتي لا يشعرن بالأمن بوجود مقدمي رعاية من الذكور مقدمي رعاية من النساء. وكما يتبين في القسم الذي يتناول موضوع العنف وإساءة المعاملة، فقد يعمل بعض مقدمو الرعاية على تهديد النساء وإساءة معاملتهن.

ولا بد لنا من إجراء البحوث في هذا المجال، وأن يتم القيام بذلك من وجهة نظرنا كنساء ذوات إعاقة. علينا أن نعمل مع الجهات التي توفر الخدمات، لجعلها تدرك القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

العنف وإساءة المعاملة

يختلف العنف الممارس ضد النساء ذوات الإعاقة، في عدة نواح هامة، عن العنف الممارس ضد غيرهن من النساء غير المعاقات. وهناك عوامل تزيد من احتمالية كون النساء ذوات الإعاقة مستهدفات لممارسة العنف بحقهن، وفي الوقت ذاته، تجعل من احتمالية حصولهن على المساعدة، أو الخدمات في حال تعرضن للعنف أقل (فرومايدر 1999)، ونذكر من الأمثلة على تلك العوامل، الآتي:

- قد تكون النساء اللواتي يعتمدن على مقدمي الرعاية أكثر عرضة للعنف، من النساء اللواتي لا يعتمدن عليهم. وقد توضع النساء ذوات الإعاقة في مواقف، تحتم عليهن الاعتماد على مقدم الرعاية للحصول على مجموعة من الخدمات؛ بدءاً من الاحتياجات الأساسية، كتناول الطعام وارتداء الثياب، ووصولاً إلى مهام أكثر تعقيداً؛ كتلقي الدعم عند اتخاذ القرارات. وقد يتم إساءة استخدام السيطرة، التي يمتلكها مقدم الرعاية على حياة النساء ذوات الإعاقة، ولا سيما، حين يكون مقدم الرعاية الزوج/ الشريك.

- قد ينظر مرتكب الإساءة إلى المرأة غير القادرة على الكلام، على أنها هدف "أسهل".

- عدم تصديق النساء ذوات الإعاقة عند كشفهن عن تجاربهن المتعلقة بتعرضهن للعنف. وقد ينكر الأشخاص ممن هم في مواقع السلطة، كالأطباء، والشرطة، ومقدمي الرعاية، والأزواج والأسرة دليل المرأة، ويشككون في معقوليته.

- غالباً ما تكون النساء ذوات الإعاقة في موقف، حيث يمارس آخرون السيطرة والسلطة على حياتهن. ولعل هذا الخلل في موازين السلطة، قد يزيد من خطر كون النساء ذوات الإعاقة أهدافاً لممارسة العنف ضدهن. وتذكر الكثير من النساء ذوات الإعاقة تماماً عجزهن وضعف حيلتهن؛ فقد يكن على الأرجح خائفات من أن يتم إلحاق الأذى بهن؛ نظراً للأثر الذي تتركه إعاقتهن، ولا سيما، عندما يترتب على هذه الإعاقة أية تبعية جسدية، ونفسية وعاطفية.

وفي حال رغبت النساء ذوات الإعاقة، بالخروج من العلاقة التي تسيئ لهن، فإنهن غالباً ما يواجهن أوقاتاً عصيبة في محاولة الهروب. فهن في الغالب معتمدات من الناحية المادية على الشخص المسيء إليهن، وقد تغدو الوسائل المادية المستخدمة للفرار من الاعتداء، مستحيلة؛ بسبب قلة وسائل النقل. وحتى في حال هروبها، فقد تعاني المرأة ذات الإعاقة أوقاتاً عصيبة أثناء محاولة العثور على ملجأ يمكنها الاحتماء فيه (ستراهان 1997).

يكون الوصول مقروناً بعجز المرأة، وقد يشمل الوصول إلى السلاسل والمصاعد، وآلات المبرقات الكاتبة، والرعاية الشخصية المصاحبة، والترجمة بلغة الإشارة، أو خدمات الترجمة الفورية بأي لغة أخرى، والمعلومات بأشكالها البديلة، والطاقم المدرب. ومن دون الوصول الملانم، فلن تشعر النساء ذوات الإعاقة بالأمن والأمان. أما النساء ذوات الإعاقة ممن لديهن أطفالاً، وممن يقررن الفرار من مواقف العنف، فهن يغامرن بخطر فقدانهن حق الوصاية على أطفالهن؛ وذلك؛ لأن السلطات ستشكك في قدراتهن على رعاية أطفالهن وحدهن.

قضايا قانونية

جرت الإشارة إلى الحقوق السياسية والمدنية في قسم المواطنة الاجتماعية. وتفقد النساء ذوات الإعاقة جميع تلك الحقوق، أو جزءاً منها، إذا كن في السجن، أو في مستشفيات الرعاية النفسية الحادة، أو مؤسسات ذوي الإعاقة العقلية.

وتطبق قوانين الوصاية والإدارة في معظم الولايات الأسترالية. كما يوجد في بعض الولايات محام عام لذوي الإعاقة. وفي حال وجود أية قضية مالية، أو أخرى تتعلق بالتعرض للإساءة، فقد تعمل النساء ذوات الإعاقة على إحالة أنفسهن لتلقي المساعدة اللازمة. وبالطبع، لا بد دائماً من العمل على إحالة قضايا النساء ذوات الإعاقة، اللواتي قد لا يتمكن من منح موافقتهن المسبقة على الخضوع لعملية التعقيم، أو تلقي العلاج الطبي.

تواجه النساء ذوات الإعاقة عقبات رئيسة أثناء محاولتهن الوصول إلى القانون. وتشمل بعض تلك العقبات؛ فهم القانون والعمليات القانونية، وتحمل النفقات والرسوم القانونية، والشعور بشعور المغلوب على أمره، الذي يصاحب عدم مراعاة القانون لقضايا النساء ذوات الإعاقة، وموقع المحاكم الذي لا يمكن للنساء ذوات الإعاقة الوصول إليه، من الناحية المادية، والافتقار إلى وجود المعلومات بأشكال بديلة، حول حقوق النساء ذوات الإعاقة.

وينبغي للنساء الراغبات بتقديم شكوى في ظل قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة 1992، أن يدرسن موضوع التكاليف، ولا سيما، في حال كون القضية خاسرة.

ومن الممكن رؤية الصعوبات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة في الوصول إلى النظام القانوني عندما يتم النظر في العنف الممارس ضد النساء ذوات الإعاقة. فعلى سبيل المثال، بالرغم من ارتفاع معدلات العنف، والعنف الجنسي ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة، فلا يتم الإبلاغ سوى عن حالات قليلة من جرائم اغتصاب الكبار، لدى وكالات الخدمة الاجتماعية أو الشرطة. ولعل العامل الرئيس الذي يسهم في ذلك، يتمثل في عدم تصديق ما تقوله العيديات من النساء ذوات الإعاقة، حين يكشفن عن تجاربهن المتعلقة بتعرضهن للعنف. وغالباً ما ينكر الأشخاص، في مواقع السلطة، كالأطباء، والشرطة، ومقدمي الرعاية، والأزواج والأسرة، مصداقية الدليل الذي تقدمه تلك النساء، ولا سيما، من يعانين منهن من إعاقات نفسية ونمائية (اللجنة الوطنية المعنية بالعنف ضد النساء 1993).

الاتصالات السلوكية واللاسلكية

تعتمد النساء ذوات الإعاقة بشكل كبير على الهواتف، والحواسيب، وغيرها من الأجهزة الأخرى، في كل الأمور، من التشغيل، والاتصال مع العائلة والأصدقاء، والطوارئ والأمن، والتسوق والأعمال المصرفية، والوصول إلى المعلومات، والبحث والمشاركة في الحياة المجتمعية (المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة 1999). ويعتبر الوصول إلى المعلومات أمراً حيوياً، بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة؛ لتتمكن من عيش حياة مستقلة. وقد يكون كون المرء جزءاً من الأنظمة الجديدة للاتصالات السلوكية واللاسلكية أمراً مكلفاً للغاية، ونظراً لوضع النساء ذوات الإعاقة عادة في أسفل السلم المالي، فإن ما يجب أن يكون أداة حيوية لاستقلاليتهم، يعتبر غالباً مجالاً رئيساً من مجالات عدم المساواة والتمييز ضدهن.

ولكي تستفيد النساء ذوات الإعاقة من أنظمة الاتصالات السلوكية واللاسلكية، فإن وصولهن إلى المعلومات الملائمة، والمتاحة حول الجهات الخدمائية والمعدات المتخصصة و/أو التي تم تنظيمها من أجل تسهيل وصولهن، وتوفيرها بأسعار معقولة، يعتبر أمراً حاسماً.

إن الأهداف المدرجة أعلاه، تقدم فكرة حول السبب وراء ضرورة وجود مؤسسات ومجموعات تعني بالنساء ذوات الإعاقة وتتناول مثل هذه القضايا. ولقد تم القيام ببعض العمل في أستراليا، وفي الولايات، وفي مجموعات العمل المحلية، والوطنية الموجهة على أساس المهام.

وقد تساعدك قائمة المصادر التالية، في تنفيذ استراتيجيتك؛ بغية تحقيق هدفك، أو قد تلهمك لحرف مسارك إلى زوايا تختلف تماماً!

المصادر

- قراءات إضافية في النوع الاجتماعي والإعاقة.
- مواقع إلكترونية على شبكة الإنترنت، حول النوع الاجتماعي والإعاقة.
- قائمة بعناوين البريد الإلكتروني للنساء ذوات الإعاقة.
- المؤسسات الأسترالية الوطنية لذوي الإعاقات.
- المؤسسات الأسترالية الوطنية النسوية.
- فروع وشبكات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA).
- العثور على المعلومات على شبكة الإنترنت.
- محركات البحث على شبكة الإنترنت.

مراجع وقراءات إضافية

وضع هذا القسم؛ لتزويدك بالمراجع والقراءات الإضافية، المتعلقة بكل موضوع.

النموذج الاجتماعي للإعاقة

(آندرسون آي) (1996)، *مكانة النساء ذوات الإعاقة في أستراليا*، المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)، كانبيررا.

(كوبر، إم). (1999)، *حركة حقوق ذوي الإعاقة الأسترالية، الإعاقة والمجتمع*: 14 (2) الصفحات 217 – 226.

(دريدغر، دي). (1989)، *حركة الحقوق المدنية الأخيرة – المؤسسة الدولية لذوي الإعاقة*. لندن: هيرست وكوي.

(ميكوشا، إتش). (1998)، *"معارك الجسد: الأجساد، والنوع الاجتماعي والإعاقة"*. في شيكسبير، تي. (محرر)؛ *قارئ الإعاقة* لندن: كاسيلز.

المواطنة الاجتماعية

(مارشال، تي). اقتبس في (بارتون، إل). (1993) *الصراع من أجل المواطنة: قضية ذوي الإعاقة، الإعاقة، والعجز والمجتمع*، الطبعة 8، عدد 3، الصفحات 235-248.

(ميكوشا، إتش) و(جوز، إل). (1997)، *"تمكين المواطنة: النوع الاجتماعي، والإعاقة والمواطنة في أستراليا"*. مراجعة نسوية عدد 57 طبعة الخريف. الصفحات 1-12.

(أوليفير، إم) و(بارنز، سي). (1996). *التمييز، والإعاقة والرعاية الاجتماعية: من الاحتياجات إلى الحقوق*. في سواين، جيه، فينكيلستين، في، فريتش، إس. وأوليفير، إم (محررو) *إبطال الحواجز – تمكين البيئات*. لندن: دار مطبوعات سيج ومطبعة الجامعة المفتوحة.

(بيتمان، سي). (1988). *العقد الجنسي*. كامبريدج: مطبعة بوليتي.

النسوية

(بير غمان، في). (1993)، *السلطة والاحتجاج*. سانت ليوناردز: آلن وأونوين.

(ليك، إم). (1999). *تحقيق المساواة: تاريخ من العمل النسوي في أستراليا*. آلن وأونوين.

(سوير، إم. وسيمز)، إم (1993) *مكان المرأة*. آلن وأونوين: سانت ليوناردز.

(ويكس، دبلو). (1994)، *النساء العاملات معاً*. ميلبورن: لونغمان تشيتشاير.

قضايا الإعاقة حسب النوع الاجتماعي

(بيغوم، إن). (1992). *النساء ذوات الإعاقة والأجندة النسوية، مراجعة نسوية*، طبعة 40. الربيع. الصفحات 70-84.

(بويلان، إي). (1991)، *المرأة والإعاقة*، مكتبة زد وسلسلة المرأة والتنمية العالمية: لندن.

(براون، إس). (كونورز، دي) و(سترين، إن). (محررون) (1985)؛ *مع قوة كل نفس: إنثولوجيا النساء ذوات الإعاقة*. مطبعة كلايز: سان فرانسيسكو.

(ديغان، أم. جيه) و(بروكس، إن. إيه) (محررون). (1985)، المرأة والإعاقة: الإعاقة المزروعة. مكتبة ترانزأكشن: نيو برونزويك، نيوجيرسي.

(هانا، ديليون. جيه) و(روغوفسكس، بي). (1991)، النساء ذوات الإعاقة: إعاقات مزدوجتان إضافيتان، العجز، والإعاقة والمجتمع؛ طبعة 6، عدد 1، الصفحات 49-63.

(هنافورد، إس). (1992)؛ مقتبس في (لويد، إم). (1992)؛ هل تقوم بسلق البيض؟ نحو نموذج نسوي للأعاقة، العجز، والإعاقة والمجتمع؛ طبعة 7، عدد 3، الصفحات 207-221.

(هيلير، بي). (1993)، النسوية والإعاقة، مطبعة جامعة أوكلاهوما: أوكلاهوما.

(كيث، إل). (محررة) (1994)، يجب عدم التذمر: بقلم النساء ذوات الإعاقة. مطبعة النساء: لندن.

(لونسديل، إس). (1990)، المرأة والإعاقة: اختبار الإعاقة الجسدية بين النساء. مكتبة ماكميلان: بايسينغستوك.

(موريس، جيه). (1989)، حياة القادرات. مطبعة النساء: لندن.

(موريس، جيه). (1992)،؛ الشخصي والسياسي: منظور نسوي للبحث في الإعاقة الجسدية، العجز، والإعاقة والمجتمع، طبعة 7، عدد 2، الصفحات 157-166.

(موريس، جيه). (1993)، النسوية والإعاقة: مراجعة نسوية، 43، الربيع، الصفحات 57-70.

(موريس، جيه). (1996)، الكبرياء مقابل التحيز، مطبعة النساء: لندن.

(ساكستون، إم) و(هو، إف). (محررون) (1987)، مع أجنحة: مقتطفات أدبية من وحول النساء ذوات الإعاقة؛ المطبعة النسوية: نيويورك.

(ستون، إس). (1995)، أسطورة الكمال الجسدي، الإعاقة والمجتمع، طبعة 10، عدد 4، الصفحات 413-424.

(ويندل، إس). (1989)، نحو نظرية نسوية للإعاقة: هياتيا طبعة 4، عدد 2.

الحياة الجنسية

(آش إيه) و(إم. فاين) (1988)، النساء ذوات الإعاقة: مقالات في علم النفس، والثقافة والسياسة، مطبعة جامعة تيمبل، فيلادلفيا.

(كول، إس. إس) (1988)، المرأة، والحياة الجنسية، والإعاقات، المرأة والعلاج، طبعة 7، عدد 3/2.

(سيمور، دبليو). (1998)، إعادة صنع الجسد: إعادة التأهيل والتغيير. سانت ليوناردز: آلن وأونوين.

(شيكسبير، تي). (غيليسبي-سيلز، كيه) و(دايفيس، دي). (1996)، السياسات الجنسية لنسوي الإعاقة: الرغبات المستورة. كاسيلز: لندن.

الإنجاب والتكنولوجيا الإنجابية

المجلس الكندي لحقوق ذوي الإعاقة، والشبكة المدنية للنساء ذوات الإعاقة، أربع أوراق نقاشية حول التكنولوجيا الإنجابية الجديدة، أيلول/سبتمبر 1991.

(دايفيس، إيه). (1987)، النساء ذوات الإعاقة: الأجهاض والتحرير. الإعاقة والمجتمع طبعة 2، عدد 3، الصفحات 275-284.

(فَارَانت، دبلو). (1985)، من يقف مع فحص الأجنة؟ سياسة فحوصات ما قبل الولادة. في هامانس، إتش. (محرر) *السياسات الجنسية المتعلقة بالإنجاب*. لندن.

(فينغر، إيه). (1985)، المطالبة بكامل أجسادنا، الحقوق الإنجابية والإعاقة. في براون، إس.، كونورز دي، ستاين إن. (محررون)؛ *مع قوة كل نفس، أثنولوجيا للنساء ذوات الإعاقة*. مطبعة كلايز: سان فرانسيسكو.

(غوندي، إس). (1993). التكنولوجيا الإنجابية الجديدة، والسياسة العامة وحقوق المساواة بين النساء والرجال ذوي الإعاقة. في بيسو جي.، وإيتشلر إم. وليمان، إيه. (محررون)؛ *مفاهيم خاطئة – البناء الاجتماعي للاختبار والتكنولوجيا الإنجابية الجديدة*، دار فوياغير للنشر: كويك.

(كاليانس، في) و(روبنفيلد، بي). (1997)، النساء ذوات الإعاقة، والحقوق الإنجابية، *الإعاقة والمجتمع*: طبعة 12، عدد 2، الصفحات 203-221.

(لافونتين، إم). (1997)، *التحرر من الاختلاف: دراسة حول البناء الاجتماعي للأشخاص ذوي الحالات الوراثية*، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة لانورب.

(لافونتين، إم). منظور آخر، *صنداي إيچ*، صفحة *الأراء* تموز/يوليو 25، 1999: 20 (رداً على ميلبورن أدناه).

(ميلبورن). (1999). الحمض النووي دي إن إيه: أسئلة حاسمة. *صنداي إيچ* تموز/يوليو 11 الصفحات 1-2.

(باستينا، إل). (1981). أثر الإعاقة الوراثية. *وجهات نظر شخصية، حول الحياة الجنسية والإعاقة الجسدية، السيرة الذاتية شركة موسبي: سانت لويس الصفحات 32-34*.

(روس، إل). (1992) مقتبس في كاليانس، في وروبنفيلد، بي. (1997)؛ *النساء ذوات الإعاقة والحقوق الإنجابية، الإعاقة والمجتمع*، طبعة 12، عدد 2، الصفحات 203-221.

(ساكستون، إم). (1987). *فحوصات ما قبل الولادة، والمواقف التمييزية حيال الإعاقة. المرأة والصحة* طبعة 13. الصفحات 217-223.

(ساكستون، إم). (1984) مولود وغير مولود: تبعات التكنولوجيا الإنجابية على الأشخاص ذوي الإعاقة؛ في آر. أريدي، آر.دي. كلاين، وإس. ميندن (محررون) *النساء أنابيب الاختبار: أي مستقبل للأُمومة؟*، مطبعة باندورا، لندن.

(واكسمان، بي). (1991)، *حماية الصحة الإنجابية وخياراتها، مجلة ويسترن جورنال الطبية، طب إعادة التأهيل، إضافة الحياة للسنوات*، إصدار خاص، 154، ص. 629.

خدمة وكالة أنباء شينخوا المحلية/ "القوانين الصينية، "الأم والطفل"، بكين، تشرين ثاني/أكتوبر 27، 1994.

عملية التعقيم (ربط قناة فالوب)

(برادي، إس) و(كوبر، دي إم). (1996). قضية حق في العلاج، دليل تمهيدي للعمليات الطبية الخاصة بالنسبة لمحكمة الطفل والأسرة. (الطبعة الأولى). ميلبورن: محكمة الأسرة في أستراليا.

(برادي، إس) و(غروفر، إس). (1997). *عمليات التعقيم للفتيات والنساء الشابات في أستراليا*، سيدني: (اللجنة المعنية بحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص).

(برادي، إس). (1995) حقوق الطفل في أن يتم الاستماع إليه، معوقات سمعية محتملة في الإجراء القانوني، الوقائع رقم 29 للمعاهدة القانونية الأسترالية، مجلس القانون الأسترالي، أيلول/سبتمبر، بريسباين الصفحات 101-117.

(برادي، إس إم) (1996) الغازي والدائم، مجلة القانون البديل، 21 (4).

(كارلسون، جي) و(ويلسون، جيه). (1996). إدارة الحيض والنساء ذوات الإعاقات الذهنية: الجهات الخدمانية وعملية صنع

(كارلسون، جي) و(تايلور، إم) و(ويلسون، جيه) و(غريفيث، جيه). (1994). إدارة الحيض والخصوبة للنساء ذوات الإعاقة العقلية، واحتياجات توفير الدعم الكبير: تحليل للسياسات الأسترالية (الطبعة الثانية). دائرة العمل الاجتماعي، والسياسات الاجتماعية، جامعة كوينزلاند.

(تشامبرلاين، إيه) و(روه، جيه) و(باسر، إيه) و(ماكغراث، إم) و(بيركت، آر). (1984). قضايا في التحكم بخصوبة الإناث المراهقات ذوات الإعاقات العقلية: 1. الحياة الجنسية، والاعتداء الجنسي ووسائل منع الحمل. طب الأطفال، 73 (4)، الصفحات 445-450.

لجنة أخلاقيات علم الأحياء، A.A.O.P (1990). عمليات التعقيم للنساء ذوات الإعاقة العقلية. طب الأطفال، 85 (5)، الصفحات 868-871.

مجلس قانون الأسرة، (1993). عملية التعقيم، وغيرها من العمليات الطبية، التي يتم إجراؤها للأطفال: ورقة نقاش، كانبيرا.

مجلس قانون الأسرة. (1994). عملية التعقيم، وغيرها من العمليات الطبية، التي يتم إجراؤها للأطفال: تقرير مقدم إلى المحامي العام، كانبيرا.

(فورد، جيه). (1996). إجراء عملية التعقيم للنساء الشابات، اللواتي يعانين من إعاقة ذهنية، المجلة الأسترالية حول قانون الأسرة (10)، ص. 236.

(غولدهار، إس). (1997). عملية التعقيم للنساء ذوات الإعاقة العقلية، مراجعة القانون من قبل جامعة تاسمانيا (10)، الصفحات 157-195.

(غروفر، إس). (1997). إدارة الطمث ومنع العمل للنساء اللواتي يعانين من إعاقات ذهنية. نشرة الكلية الملكية الأسترالية لأطباء التوليد، والأمراض النسائية، 11 (2)، الصفحات 12-14.

لجنة الولايات القضائية المترابطة حول الوصاية، والإدارة المالية للبالغين ذوي الإعاقة (1994) رداً على ورقة النقاش الخاصة بمجلس قانون الأسرة، عملية التعقيم، وغيرها من العمليات الطبية الأخرى، التي يتم إجراؤها للأطفال.

(كور، إتش)، (بتلر، جيه) و(ترامبل، إس). (1995). إدارة الحيض والنساء ذوات الإعاقة العقلية، دليل الطبيب العام. ميلبورن: وحدة الإعاقة النمائية، دائرة الطب المجتمعي والطب العام، جامعة (موناش).

(لاركينغ، إل). (1992). دراسة حول قانون الموافقة فيما يخص مزاولة مهنة الطب، ومرضاها وأهاليهم، في مجال عمليات التعقيم لمنع حدوث الحمل. درجات شرف أدبية غير معنونة، جامعة ميلبورن، ميلبورن.

(أو. نيل، إن). (1996). عمليات التعقيم للطفلات ذوات الإعاقة العقلية. المجلة الأسترالية لحقوق الإنسان، 2 (2).

(ستراهان، إف). (1991) (محرر). *على السجل. تقرير حول مؤتمر ستار 1990*. ميلبورن: ستار – العمل في فيكتوريا، حول الإعاقة العقلية.

هيئة إصلاح القانون لغرب أستراليا (1994)، تقرير حول موافقة القاصرات، على الخضوع لعملية التعقيم، مشروع 77 الجزء الثاني، بيرث.

الأمومة

(فينغر، إيه). (1990)، *بعد الموعد المحدد: قصة إعاقة، وحمل وولادة*، مطبعة سيل: (سياتل).

(روثمان، بي). (1989)، *إعادة خلق الأمومة: الأيديولوجية والتكنولوجيا في مجتمع أبوي*. دبلو. دبلو. نورتون وشركاه: (نيويورك).

(شول، إس). (داولينغ، بي. جيه) و(لاندن، بي. إف). (1985)، كالنساء الأخريات: من منظور الأمهات ذوات الإعاقة الجسدية، في ديغان، إم. جيه، وبروكس، إن. إيه. (محررون). (1985). *النساء ذوات الإعاقة: الإعاقة المزروجة*. نيو برانسويك، إن جيه: مكتبة التعاملات.

(ويستبروك، إم تي) و(تشينيري، دي). (1990)، مواقف سلبية تجاه إنجاب النساء ذوات الإعاقة الجسدية للأطفال، *العمل الاجتماعي في أستراليا* الطبعة 43.

(ويستبروك، إم) و(شينيري، دي). (1995). أثر الإعاقة الجسدية على حمل النساء، وتجارب تربية الأطفال المبكرة. *مراجعة أسترالية حول الإعاقة*، الطبعة 3، عدد 4 الصفحات 3-17.

الصحة

(بلومبرغ، إل). (1993)، الشخصي هو سياسي، مواقف طبية حول الإعاقة، *نشرة الصحة/قناة الشؤون العامة PAC*، صيف 35-73.

(كوبر، إم) و(تيمبي، دي). (1998)؛ نحو شيخوخة صحية للنساء ذوات الإعاقة. *المجلة الأسترالية لتبادل الصحة الأولية* 4 (3) الصفحات 112-118.

(كوبر، إم). (1998)، زيادة التركيز على الشيخوخة، مع الإعاقة طويلة الأمد. *مجلة الصحة الأولية – التبادل* 4 (1) الصفحات 87-92.

(كوبر، إم) و(تيمبي، دي). (1995)، "في أيدي المتلقين"، ورقة مقدمة أمام مؤتمر الشبكة الوطنية لصحة المرأة، كانبرا 17-19 تشرين ثاني/نوفمبر 1995.

(غيث إل). (1989)، مواقف نحو الأشخاص ذوي الإعاقة. *مجلة أستراليا الطبية* طبعة 157: كانون أول/ديسمبر 12/7، الصفحات 725-726.

(مولان، بي) و(كول، إس.إس). (1991)؛ تصورات مقدمي الرعاية الصحية حول ضعف الأشخاص ذوي الإعاقة: الأطر الاجتماعية، والتحليلات التجريبية، *الحياة الجنسية والإعاقة*، الطبعة 9. الصفحات 221-242.

(نوسيك، إم). (1997) "الصحة" في (كروتوشي، دي). (نوسيك، إم) و(تيرك، إم). _محررون (1997) *النساء ذوات الإعاقة الجسدية، تحقيق الصحة والرفاه، والمحافظة عليهما*. شركة بول بروكس للنشر: (بالتيمور).

(تيمبي، دي). (1996). *أكثر وأقل: تقرير حول تجارب الصحة، والرفاه للنساء ذوات الإعاقة الجسدية في فيكتوريا، وطبيعة ومدى خدمات الصحة المجتمعية، التي يحتجنها ويمكنهن استخدامها*. شبكة النساء ذوات الإعاقة في فيكتوريا وفيك هيلث VicHealth: (ميلبورن).

العرق (الجنس)

(بين، إل). (1993). المساوي الثلاثية: النساء ذوات الإعاقة من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية. *مراجعة أسترالية في الإعاقة*. 3:93 الصفحات 57-65.

(ويستبروك، تي). (ليغ، إيه) و(بيناي، إيه). (1993). مواقف تجاه الإعاقات في مجتمع متعدد الثقافات. *الطب والعلوم الاجتماعية*. 36 (5)، الصفحات 613-15.

التعليم والتوظيف

مؤسسة ذوي الإعاقة، والمسنين، وخدمات الدعم والمناصرة، لمقدمي الرعاية في إقليم العاصمة الأسترالية، ADACAS (1994). *النساء الشابات ذوات الإعاقة والتشغيل: دراسة للبحث في احتياجات النساء الشابات ذوات الإعاقة، ووصولهن إلى*

مجموعة واسعة من فرص التشغيل في إقليم العاصمة الأسترالية ACT. خدمات الشيخوخة، والإعاقة ومناصرة مقدمي الرعاية: إقليم العاصمة الأسترالية.

(آل سوب، إل). (1991). نساء غير مرئيّات، وقائع المنتدى. مراجعة أسترالية في الإعاقة، الطبعة 3. الجهاز الأسترالي للإحصاء. (1999). الإعاقة، والشيخوخة ومقدمو الرعاية: ملخص النتائج. كات. 4430. كانبيرا: الجهاز الأسترالي للإحصاء.

(كوبر، إم). (1991). العمل مدفوع، وغير مدفوع الأجر للنساء ذوات الإعاقة. مراجعة أسترالية في الإعاقة. الطبعة 3. الصفحات 34-26.

(كوبر، إم). (2000). الحق في العمل، من منظور حركة حقوق ذوي الإعاقة. في ويكس، دبليو. وكوين، إم. (محررون) القضايا التي تواجه الأسر الأسترالية: استجابة الخدمات الإنسانية. منشورات بيرسون التعليمية.

المؤسسة الدولية لذوي الإعاقة (أستراليا). (1990). الدعم الذي يوفره الدخل لذوي الإعاقة. في ستروتنشيتير، سي. وكوبر، إم. (محررون) سياسات وبيانات. المؤسسة الدولية لذوي الإعاقة DPI (أ): هوبارت.

الإسكان

(بورديكين، بي). (1993)، تقرير لجنة التحقيق الوطنية في حقوق الإنسان، للأشخاص المصابين بالأمراض العقلية. كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.

(كاس، بي). (1991)، الاحتياجات السكنية للمرأة والطفل: استجابة للاستراتيجية الوطنية للإسكان. كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.

(كوري، دي). (1996). قضايا الإسكان بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة. المأوى. طبعة 11 عدد 3 الصفحات 26-20.

(هول، إل). (1985). التحرر من هذا المكان: حقوق المقيمين في المؤسسات، تقرير مقدم إلى لجنة حقوق الإنسان. ميلبورن: مركز موارد الإعاقة.

(جونسون، كيه). (1998)؛ اجتثاث المأسسة بالنسبة للنساء، دراسة إثنوغرافية حول إغلاق المؤسسات، مطبعة جامعة كامبريدج، المملكة المتحدة.

(ماكلي، إل). (1982). تقرير من اللجنة الدائمة لمجلس النواب، حول النفقات في منزل، أو في المنزل: الإقامة، والرعاية المنزلية للمسنين. كانبيرا: خدمة النشر التابعة للحكومة الأسترالية.

نيلسون وشركاه (1991)، أثر الإسكان على سياسات اجتثاث المأسسة. في ساش، جيه. الاحتياجات السكنية للأشخاص ذوي الإعاقة. كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.

(ساش، جيه). (1991) الاحتياجات السكنية للأشخاص ذوي الإعاقة. تقرير مقدم إلى استراتيجية الإسكان الوطنية. كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.

اللجنة الدائمة لمجلس الشيوخ، حول الشؤون المجتمعية. (1990)، الإقامة للأشخاص ذوي الإعاقة. كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.

الحرمان المالي

الجمعية الأسترالية لذوي الشلل الرباعي. (1999)، التكاليف الإضافية التي لا يمكن تجنبها لذوي الإعاقات الجسدية الحادة. ماترافيل: الجمعية الأسترالية لذوي الشلل الرباعي.

(كاس، بي). (1988)، "نحو سياسات تمكينية: الدعم الذي يشكله الدخل لذوي الإعاقة"، ورقة استعراض قضايا الضمان الاجتماعي عدد 5، كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.

(كوبر، إم). (1993). بدل العجز المستهدف. مراجعة أسترالية في الإعاقة 39/2.

خدمات الرعاية التي تراعي المرأة

(ميكوشا إتش). (1990). هل النساء قويات البنية؟ الفتاة الحديدية، آب/أغسطس؛ الصفحات 34-42.

(شوفيلد، إتش). (1998)، مقدمو الرعاية من الأسرة: الإعاقة، والمرض والشيخوخة. آلن وأونوين: (سيدني).

قضايا قانونية

(هوريتز، إم). (سامفورد، سي) و(بليكو، إس). (1997) العدالة لذوي الإعاقة؛ قضايا قانونية ومؤسساتية، مطبعة الاتحاد، سيدني، نيوزساوث ويلز.

العنف وسوء المعاملة

(بايكون، جيه) (1994)، العنف ضد النساء ذوات الإعاقة: اعتبارات عملية لأخصائيي الرعاية الصحية. شبكة النساء ذوات الإعاقة (DAWN): (تورونتو).

(كاتاليني، إتش). (1993)، الوصول إلى الخدمات بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، ممن يتعرضن للعنف. تقرير مقدم إلى اللجنة الوطنية المعنية بالعنف ضد المرأة. خدمة النشر التابعة للحكومة الأسترالية: (كانبيرا).

(تشابمان، سي) (1996)، التخطيط لمياه جديدة: الاستجابة للعنف ضد النساء ذوات الإعاقة. معهد العدالة في كولومبيا البريطانية: (كولومبيا البريطانية).

(تشينوويت، إل). (1993)، الأعمال الخفية: العنف ضد النساء ذوات الإعاقة. مراجعة أسترالية في الإعاقة. الطبعة 2، الصفحات 22-28.

(تشينوويت، إل). (1995)، قناع العمل الخيري: ثقافات العنف والأشخاص ذوي الإعاقة. في (جيه. بيسانت)، (كيه. كارينغتون) و(إس. كوك) (محررون)، ثقافات الجريمة والعنف: التجربة الأسترالية. مجلة الدراسات الأسترالية. عدد 43، طبعة خاصة.

(ديفيدسون، جيه). (1997). كل الحدود المكسورة، الاعتداء الجنسي على النساء، في مؤسسات الطب النفسي. مؤسسة المرأة والصحة العقلية: روزيل نيوزساوث ويلز.

شبكة النساء ذوات الإعاقة (1994)، العنف ضد النساء ذوات الإعاقة: اعتبارات عملية لأخصائيي الرعاية الصحية، تورونتو، أونتاريو، كندا: شبكة النساء ذوات الإعاقة (DAWN).

شبكة النساء ذوات الإعاقة (1994)، تقوية الروابط، ووقف العنف: دليل حول قضية العنف ضد النساء ذوات الإعاقة. تورونتو، أونتاريو، كندا: شبكة النساء ذوات الإعاقة (DAWN).

(فرومايدر، سي). (1998). النساء ذوات الإعاقة والعنف، حقيبة معلومات. المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة: (كانبيرا).

(فرومايدر، سي). (1999)، العنف ضد النساء ذوات الإعاقة، تقرير ورشة العمل الوطنية حول النساء ذوات الإعاقة والعنف. المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة: (كانبيرا).

- (ماكفيرسون، سي) (1991). تناول قضية العنف ضد النساء ذوات الإعاقة. دراسات حول النساء الكنديات / *Les Cahiers de la Femme*؛ الطبعة 12، العدد 1، خريف، الصفحات 63-65.
- (ماكفيرسون، سي) (1991). العنف ضد النساء ذوات الإعاقة: بعيداً عن العين، بعيداً عن العقل. دراسات حول النساء الكنديات. الطبعة 11، العدد 4، الصفحات 49-50.
- اللجنة الوطنية المعنية بالعنف ضد المرأة، (1993). الوصول إلى الخدمات بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة اللاتي يتعرضن للعنف. دائرة رئيس الوزراء، ومجلس الوزراء، المكتب المعني بوضع المرأة وخدمة النشر التابعة للحكومة الأسترالية: (كانبيرا).
- (نوسيك، إم). وآخرون (1996) "تجارب النساء ذوات الإعاقة المتعلقة بسوء المعاملة، مقارنة مع تجارب النساء غير المعاقات: ورقة حقائق"، مركز البحوث حول النساء ذوات الإعاقة: كلية بايلور للطب.
- (ريدينغتون، جيه). (1989) *التغلب على "الصعاب": العنف، والنساء ذوات الإعاقة*، (ورقة موقف، آذار/مارس). فانكوفر، كولومبيا البريطانية/ شبكة النساء ذوات الإعاقة (DAWN)؛ أونتااريو، (كندا).
- معهد روه (1995)، *طريقة الأذى: الأوجه المتعددة للعنف، وسوء المعاملة ضد الأشخاص ذوي الإعاقة*. معهد روه: تورونتو، (كندا).
- (سرايها، إم) و(وايلد، كيه). (1995)، *لننزل الجسر المتحرك! النساء ذوات الإعاقة يتحركن!*؛ عرض (لمادج سرايها) و(كايلي وايلد) (المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة)، حول التشرد، مقدم أمام المؤتمر القطري لـ *Lucky*، مجلس الأشخاص المشردين، المنعقد في ميلبورن أيلول/سبتمبر 1995.
- (سرايها، إم). (1996)، *"النساء ذوات الإعاقة والعنف الأسري"*؛ ورقة مقدمة أمام منتدى العنف الأسري، الذي نظمه المكتب المعني بوضع المرأة، أيلول/سبتمبر 96، مبنى البرلمان، كانبيرا.
- (سوبيسي، دي) (1994)، *العنف، وسوء المعاملة، في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة: نهاية القبول الصامت*. بالتيمور، ماريلاند الولايات المتحدة الأمريكية: شركة منشورات بول إتش بروكس.
- (ستراهان، إف). (1997)، *"أكثر من مجرد منعطف" - دليل ملاجئ النساء لتطوير خطط عمل وفقاً لقانون التمييز ضد ذوي الإعاقة*. المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة: (كانبيرا).
- (ستراهان، إف). (1997)، *"خطة عمل ملجأ وورارا Woorara للنساء حول الإعاقة"*، المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، وملجأ وورارا للنساء: (كانبيرا).
- (سترونغ، إم) و(كوبولا فريمان، إيه). سوء معاملة، مقدم الرعاية، والعنف الأسري في حياة النساء ذوات الإعاقة. شركاء التخطيط في بيركلي: (أوكلاند كاليفورنيا).
- (سويغت، كيه). (1998). *النساء ذوات الإعاقة والعنف، استجابة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة*. ورقة مقدمة أمام مؤتمر حركة الملاجئ النسوية، في نيوساوث ويلز، (سيدني).
- (واكسمان، بي.إف). (1991)، *الكراهية: البعد غير المعلن في العنف ضد الأشخاص ذوي الإعاقة. الحياة الجنسية، والإعاقة*. الطبعة 9، العدد 3، الصفحات 185-199.
- (ووميندز، سي). و(شنايدرمان، كيه). (1991). الهروب من سوء المعاملة: قضايا فريدة من نوعها للنساء ذوات الإعاقة. *الحياة الجنسية، والإعاقة*، الطبعة 9، العدد 3، الصفحات 273-279.

مواقع على شبكة الإنترنت للنساء ذوات الإعاقة

النوع الاجتماعي والإعاقة

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

<http://www.wwda.org.au>

لقد تم تطوير هذا الموقع، من أجل الاستجابة لاحتياجات مجموعة واسعة من مستخدميها، بمن في ذلك، النساء ذوات الإعاقة، والعاملين في مجال الرعاية المجتمعية، وصناع السياسات، والمؤسسات العاملة في قطاعي الإعاقة والمرأة، والأكاديميين والباحثين، وغيرهم. وقد تم تطوير هذا الموقع بطريقة تمكن من العمل على تحديثه بصورة منتظمة. أما المعلومات المتاحة حالياً على الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، فتشمل:

- حول المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.
- المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، ما هو الجديد؟
- تقارير، ومطبوعات، وأوراق المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.
- النشرة الإخبارية للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، الأعداد السابقة والأعداد الحالية.
- قضايا: الدعم والمناصرة، والشيخوخة، والمواطنة، والتعليم والتشغيل، وتحسين النسل، والقتل الرحيم، والنوع الاجتماعي والإعاقة، قضايا عامة، الصحة، وقضايا السكن، وتكنولوجيا المعلومات، والقيادة والتوجيه، والقضايا القانونية، والأمومة والأبوة، والقضايا المتعلقة بالأشخاص ذوي الخلفيات غير الناطقة باللغة الإنجليزية، وقضايا السكان الأصليين، والحياة الجنسية، والحقوق الإنجابية، وإجراء عمليات التعقيم للقاصرات، والنقل، والعنف وسوء المعاملة.
- وصلات إلكترونية لمواقع أخرى
- قائمة عناوين البريد الإلكتروني.
- حول الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.
- الدوائر، والجامعات التابعة للحكومة الأسترالية.
- سياسات، وبرامج وتشريعات الحكومة الأسترالية المتعلقة بالإعاقة.
- العثور على المعلومات على الإنترنت.
- كيفية المساهمة في الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.

النساء ذوات الإعاقة، حقبة مصادر دولية

<http://www.empowermentzone.com/womenkit.txt>

لقد تم تطوير هذه الحقبة، من قبل مؤسسة العمل على نشر الوعي حول الإعاقة (إنكلترا). وتوفر هذه الحقبة، معلومات حول مكانة النساء ذوات الإعاقة، بما في ذلك: المواقف من الإعاقة، والفقر، والرعاية الصحية، وإعادة التأهيل، والمعلومات، والتعليم، والتثقيف، والتدريب، والتشغيل، والبيئة، والنقل والمواصلات، والحياة الجنسية، والعلاقات، وحياة الأسرة والأبوة، والتطورات الجارية في الوكالات، وسوء المعاملة والعنف، وعمليات تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، (ختان الإناث) والتميز متعدد الأشكال. كما تتضمن الحقبة أيضاً، الاستراتيجيات اللازمة من أجل التغيير، الذي قد يظهر على المستويات الدولية، والوطنية، والإقليمية، والمحلية، وعلى صعيد الأفراد على حد سواء.

النساء ذوات الإعاقة، دراسات للنساء الكنديات

<http://www.alternatives.com/libs/womdisab.htm>

توجد في هذا الموقع كمية كبيرة من المعلومات حول النساء ذوات الإعاقة، ويشمل هذا الموقع طبعة عن مجلة دراسات النساء الكنديات، والتي يتم تكريسها لتناول القضايا المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة. أما بعض المقالات المتوفرة على هذا الموقع، فتشمل: تهميش، وتغيب النساء ذوات الإعاقة، والإعاقة والنوع الاجتماعي، وتجارب النساء ذوات الإعاقة في الأرجنتين، وبنغلادش، وجنوب شرق آسيا، والسلفادور، والسفر والإعاقة، والعلاقات، والحياة الجنسية والإعاقة، ومثليات الجنس، (اللواطيات) ذوات الإعاقة، والتعليم، والعمالة، والمساعدة على الانتحار، وغيرها المزيد. ومن الممكن تنزيل أية مقالة من هذا الموقع.

شبكة النساء ذوات الإعاقة (DAWN) في كندا

<http://www.indie.ca/dawn/>

يتضمن هذا الموقع الكبير كمية هائلة من المعلومات، حول النساء ذوات الإعاقة. ويوفر هذا الموقع معلومات حول: تاريخ شبكة النساء ذوات الأعاقات، ورؤيتها، وما تقوم به، ونشراؤها الأخبارية، ومطبوعاتها، وتقرير رئيس الهيئة الحاكمة فيها، ومجلس إدارتها، وأبرز مشاريعها وبرامجها، وقوائم المصادر، وروابط إلكترونية لمواقع أخرى على شبكة الإنترنت. كما تتوفر في هذا الموقع المعلومات المتعلقة بالاتصال بالشبكة، والمعلومات المتعلقة بفروعها.

شبكة النساء ذوات الإعاقة (DAWN) في أونتاريو

<http://dawn.thot.net/contact.html>

هذا هو الموقع الإلكتروني، لفرع شبكة النساء ذوات الإعاقة في (أونتاريو). ويتضمن الموقع، معلومات حول هذا الفرع، وتاريخه، ومطبوعاته ونشراؤه الإخبارية، وأوراق حقائق، وأبرز أنشطة الفرع ومعلومات عن الاتصال به، وغير ذلك المزيد.

مصادر النساء ذوات الإعاقة

http://members.tripod.com/~Barbara_Robertson/Women.html

هذا الموقع مخصص لتناول القضايا المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة، وهو يوفر روابط إلكترونية لمجموعة واسعة من المواقع الأخرى، في مجالات، مثل: الموارد العامة للنساء ذوات الإعاقة، والحياة الجنسية، والاقتصاد، والنساء ذوات الإعاقة الأكبر سناً، ومثليات الجنس ذوات الإعاقة، وسوء معاملة النساء ذوات الإعاقة، فضلاً عن توفير روابط إلكترونية للموارد العامة، التي تخص النساء.

مجموعة نساء ذوات إعاقة على شبكة الإنترنت

<http://www.disabilityhistory.org/women/index.html>

لقد تم تأسيس مجموعة نساء ذوات إعاقة، على شبكة الإنترنت، من قبل (كوريث أوتول) من تحالف النساء ذوات الإعاقة، لكي يتم من خلالها توفير المعلومات، والموارد، والدعم اللازم للنساء ذوات الإعاقة؛ ليستمرن بالعمل نحو إحداث تغيير في العالم. ويشمل الموقع الإلكتروني للمجموعة، معلومات تتعلق بتاريخها، والقضايا الساخنة، والأخبار، والأحداث الراهنة، والموارد، وروابط إلكترونية لمواقع أخرى، ومعلومات المكتبة.

مركز البحوث حول النساء ذوات الإعاقة (CROWD)

<http://www.bcm.tmc.edu/crowd/>

إن مركز البحوث حول النساء ذوات الإعاقة، هو مركز بحوث، يركز على القضايا المتعلقة بالصحة، والشيخوخة، والحقوق المدنية، وسوء المعاملة والعيش المستقل. ويهدف المركز إلى تعزيز، وتطوير ونشر المعلومات؛ من أجل زيادة عدد الخيارات الحياتية للنساء ذوات الإعاقة، ليتمكن بدورهن من المشاركة بشكل كامل، في الحياة المجتمعية. وبشكل أكثر تحديداً، يعمل الباحثون على تطوير وتقييم النماذج التي سيتم استخدامها، للقيام بالتدخلات اللازمة لتناول مشاكل محددة، تؤثر على النساء ذوات الإعاقة. ويشمل الموقع الإلكتروني للمركز معلومات حول ما يلي:

- حول مركز البحوث، حول النساء ذوات الإعاقة، ورسالته، وتاريخه، ومجال تخصصه، ومشاريع الأبحاث، والتدريب المتعلق بالتوجيه والإرشاد.
- الدراسة الوطنية حول النساء ذوات الإعاقة الجسدية، الملخص الخاص، والتقرير النهائي للدراسة التي أجراها مركز البحوث، حول النساء ذوات الإعاقة، خلال الفترة الواقعة بين 1992 وحتى 1996.
- صحة، وعافية النساء ذوات الإعاقة، الحياة الجنسية، والصحة الإنجابية، والحالات المزمنة، والصحة العقلية (الاكتئاب، وتقدير الذات، وإدارة الإجهاد)، والطب التكميلي والبديل، والعلاج النفسي الروحاني مع الناجيات من الاعتداءات الجنسية.
- حصول النساء ذوات الإعاقات على الرعاية الصحية، خدمات الرعاية الصحية، والتعليم الطبي المستمر CME حول الرعاية الصحية الإنجابية، والرعاية المدبرة، وامتثال جمعية أطباء الأسنان الأسترالية ADA، ومعايير المرافق الطبية.
- سوء المعاملة، والنساء ذوات الإعاقة، لمحة عامة عن الظاهرة، ومدى انتشارها، وإرشادات للأطباء، والوصول إلى البرامج التي تستهدف النساء اللواتي يتعرضن للضرب، وخدمات سوء المعاملة لمركز العيش المستقل، والتدخلات وطرق إجراء البحوث.
- العيش المجتمعي: العلاقات، والعيش باستقلالية، وخدمات المساعدة الشخصية، وقانون ذوي الإعاقة الأمريكيين، والأقليات ذوي الإعاقة.

- مواد تعليمية، نموذج طلب للحصول على المواد الاصلية بمركز البحوث حول النساء ذوات الإعاقة، وبيبلوغرافيا مشروحة عن مطبوعات ومنشورات المركز، والنشرة الإخبارية، ومصادر وموارد المعلومات.
- تفاصيل المعلومات المتعلقة بكيفية الاتصال بالمركز.

النساء ذوات الإعاقة، بيبليوغرافيا مشروحة

<http://www.independentliving.org/LibArt/women/chp/update2.htm>

يحتوي هذا الموقع على قائمة المراجع (بيبليوغرافيا)، للمصادر ذات العلاقة بالنساء ذوات الإعاقة. ويتم تنظيم قائمة المراجع، ضمن أقسام، تشمل: قضايا عامة، تواريخ الحياة والحسابات الشخصية، والتعليم، والتشغيل وإعادة التأهيل، والقضايا الصحية، والمرأة والرعاية، والأمومة والحقوق الإنجابية، والحياة الجنسية، والاعتداء الجنسي، والأدب القصصي. ويمكن تحميل قائمة المراجع بأكملها، من هذا الموقع كملف.

حقوق الإنسان، وواقع المرأة ذات الإعاقة في المجتمع الكوري

<http://www.rehab-international.org/publications/Pages13-16.html>

وهي مقالة حول وضع النساء ذوات الإعاقة في كوريا. ويشمل هذا الموقع دراسات للحالات، ومعلومات تتعلق بالسياسات الحكومية القائمة، والمبادرات التي تقوم بها النساء الكوريات ذوات الإعاقة.

ورقة حقائق: النساء ذوات الإعاقة والتنمية

<http://www.pcs.mb.ca/~ccd/womefact.html>

لقد تم إعداد ورقة الحقائق هذه، من قبل الوكالة الكندية للتنمية الدولية. ويرد فيها بعض الإحصائيات العامة، حول النساء ذوات الإعاقة.

المواطنة

القيادة الفيدرالية حول حقوق الإعاقة، والمواطنة تعتبر ضرورية

<http://www.pcs.mb.ca/~ccd/tskfrc.html>

لقد جرى العمل على وضع هذه الورقة من قبل مجلس الكنديين ذوي الإعاقة. وهذه الورقة هي بمثابة التقرير النهائي للمجلس، المقدم إلى فرقة العمل الكندية، المعنية بالإعاقة. وتغطي الورقة عدداً من القضايا، بما فيها، حقوق المواطنة لذوي الإعاقة، وإصلاح التشريعات، والإصلاحات الضريبية وذوي الإعاقة، والعيش المستقل، والسكان الأصليين ذوي الإعاقة، والتكاليف المترتبة على الإعاقة وغيرها من المواضيع الأخرى.

استراتيجية الكومنويلث المتعلقة بالإعاقة

<http://www.facs.gov.au/disability/ood/publis.htm>

إن هذه الاستراتيجية عبارة عن إطار تخطيطي لجميع الوكالات التابعة للكومنويلث، من أجل ضمان وصول الجميع إلى الخدمات التي يتم توفيرها، من خلال تنفيذ برامج الكومنويلث، والوصول أيضاً إلى الخدمات والوظائف، التي تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة. وتعمل هذه الاستراتيجية على دعم التزامات أستراليا، فيما يتعلق بحقوق الإنسان على صعيد الساحة الدولية، بما في ذلك القواعد النموذجية للأمم المتحدة؛ لتحقيق تكافؤ الفرص لذوي الإعاقة. إن استراتيجية الكومنويلث حول الإعاقة، وقانون التمييز، ضد ذوي الإعاقة يعكسان تغييراً في التركيز من تبني نهج الرعاية الاجتماعية، إلى النهج المرتكز على الحقوق، من أجل تلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. ويعتبر هذا التغيير في النهج خطوة هامة في الاتجاه الصحيح. ويشمل الموقع معلومات حول المواطنة.

تجمع المواطنين ذوي الإعاقة Consortium for Citizens with Disabilities

<http://www.c-c-d.org/>

إن تجمع المواطنين ذوي الإعاقة، عبارة عن ائتلاف مكون من نحو 100 مؤسسة أهلية، تعمل معاً في مجال الإعاقة من أجل ممارسة أنشطة الضغط والتأثير، نحو إيجاد سياسة وطنية عامة، تضمن حق الأطفال والكبار ذوي الإعاقات بتقرير المصير، والاستقلالية، والتمكين، والإدماج والتكامل في جميع مناحي المجتمع.

المؤسسة الناشطة في مجال حقوق ذوي الإعاقة The Disability Rights Activist

<http://www.disrights.org/>

عملت المؤسسة الناشطة في مجال حقوق ذوي الإعاقة، على تجميع عدد كبير من المعلومات اللازمة لتمكين المعنيين في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، من أجل العمل نحو امتلاك تلك الحقوق. ويشمل الموقع الإلكتروني للمؤسسة معلومات حول الأدوات التي يمكن استخدامها من قبل الناشطين، والقضايا التي تتطلب اتخاذ الإجراءات بشأنها، والتنبيهات المتعلقة بالإجراءات المتخذة، والإصدارات المتعلقة بحقوق ذوي الإعاقة، وغير ذلك المزيد.

الأمومة والأبوة

وجود ابنة ذات إعاقة، هل هو أمر مختلف بالنسبة للفتيات؟

http://www.kidsource.com/NICHCY/girl_disability1.html

تتناول هذه المقالة، التعامل مع الإعاقة، والنوع الاجتماعي بالنسبة للفتيات ذوات الإعاقة. وتقدم المقالة بعض الاقتراحات، من أجل تعزيز الاكتفاء الذاتي، والاستقلالية بالنسبة للفتيات ذوات الإعاقة. ويتم اختتام المقالة بإدراج قائمة المراجع التي ترد فيها مصادر القراءات، والمؤسسات، وغيرها من مصادر للمعلومات الإضافية.

مؤسسة من خلال الزجاج Through the Looking Glass

<http://www.lookingglass.org/index.html>

"من خلال الزجاج"، هي مؤسسة مجتمعية غير ربحية، انبثقت في العام 1982، عن حركة العيش المستقل لذوي الإعاقة. وتعمل المؤسسة على إدماج رؤية "النظر من خلال" الجانب الآخر، مع التأكيد على نهج دورة الحياة، الذي يتم بموجبه إدماج وجهات نظر الكبار، أو الآباء ذوي الإعاقة فضلاً عن إدماج وجهات نظر آباء الأطفال ذوي الإعاقة. ويشمل الموقع الإلكتروني للمؤسسة، مجموعة واسعة من المعلومات حول الأبوة، فضلاً عن توفير روابط إلكترونية لمواقع أخرى على شبكة الإنترنت.

التعليم والعمالة

العمالة والحقوق: لا بد أن تطالب النساء ذوات الإعاقة بالحقوق المتعلقة بالعمل

<http://www.dpa.org.sg/DPA/publication/dpajul95/p7.htm>

وهي مقالة مأخوذة عن المؤسسة الدولية لذوي الإعاقة، وتشكل الإصدار الرسمي للمؤسسة الدولية لذوي الإعاقة (DPI)، وتوفر المقالة معلومات حول افتقار النساء ذوات الإعاقة في زيمبابواي للوصول إلى فرص التشغيل والتعليم.

النساء ذوات الإعاقة: تقارير حول مشروع تكافؤ الفرص

<http://www.dinf.ne.jp/doc/conf/jsrd/z00007/z0000713.htm>

تورد هذه المقالة تفاصيل الاستراتيجيات المتعلقة بالإدماج الاجتماعي، الوظيفي للنساء ذوات الإعاقة في اليابان. كما توفر المعلومات المتعلقة بالمشروع البحثي، الذي تم تنفيذه من قبل مكتب العمل الدولي، (ILO) المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ. لقد هدف المشروع إلى تحديد كيفية تعامل النساء ذوات الإعاقة في آسيا، مع الحواجز الاجتماعية، والثقافية القاسية؛ من أجل تحقيق أهدافهن المتعلقة بإدماجهن اجتماعياً، ووظيفياً في ظل الظروف الثقافية الموجودة. كما تتضمن المقالة، لمحة عن النساء ذوات الإعاقة في اليابان.

الخطاب الافتتاحي حول استراتيجيات التشغيل للنساء ذوات الإعاقة

http://www.jsrd.or.jp/dinf_us/ilf/evy.htm

وهذا عبارة عن نص الخطاب الافتتاحي الذي قدمته إيف ميسيل من منظمة العمل الدولية. ويتناول الخطاب قضايا تتعلق بكيفية ضمان تمتع النساء ذوات الإعاقة بفرص أفضل للوصول إلى سوق العمل، وليكن ذلك في سوق العمل المفتوح، من خلال وجود خطط عمل محمية للأشخاص ذوي الإعاقة أو للعمالة الذاتية.

معلومات حول التعليم ما بعد الثانوي، والتدريب والتشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة

<http://www.tased.edu.au/tasonline/gateways/gateways.htm>

يتضمن هذا الموقع مجموعة واسعة من المعلومات التي تشمل: التعليم، وخيارات التدريب والتشغيل؛ والمعلومات والمصادر؛ ووصلات إلكترونية لمواقع أخرى على شبكة الإنترنت في أستراليا وخارجها حول بالإعاقة؛ والأخبار الراهنة.

مركز العمل حول التشغيل ذوي الإعاقة (فيكتوريا) Disability Employment Action Center (Victoria)

<http://www.deac.org.au/>

إن مركز العمل حول التشغيل لذوي الإعاقة هو أبرز المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة حيث يتم إدراته من قبل أشخاص ذوي إعاقة. وقد تم تأسيس المركز ليعمل على خلق فرص وخيارات التشغيل، والتعليم والتدريب لذوي الإعاقة.

القضايا والمعيقات المتعلقة بالتعليم العالي لذوي الإعاقة

<http://www.deakin.edu.au/extern/rdlu/postgrad.html>

تقرير المشروع التعاوني لدائرة التشغيل، والتعليم والتدريب في فيكتوريا.

شبكة التدريب والتشغيل المهني Vocational Training and Employment Network

<http://www.workright.org.au/>

وهي عبارة عن شبكة للتدريب والتشغيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

الصحة

المركز الوطني للمعلومات حول صحة المرأة – النساء ذوات الإعاقة

National Women's Health Information Center (NWHIC) - Women with DisAbilities

<http://www.4woman.gov/wwd/index.htm>

لقد جرى تطوير هذا الموقع من قبل المركز الوطني للمعلومات حول صحة المرأة، (إحدى الفروع الخدمانية لمكتب خدمات الصحة العامة في الولايات المتحدة حول صحة المرأة) من أجل مساعدة النساء على التغلب على العوائق الاجتماعية، والجسدية، أو أي شكل آخر من أشكال العوائق التي تحول دون حصولهن على الخدمات والمعلومات المتعلقة بالرعاية الصحية. ويتم من خلال هذا الموقع تناول عدد كبير من القضايا التي تشكل قضايا اهتمام خاصة بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، مثل، سوء المعاملة؛ والأمومة والأبوة؛ والصحة الإنجابية؛ وصحة الثدي؛ والإساءة إلى الجسد والحياة الجنسية. كما يقدم هذا الموقع مصادر عامة حول القضايا الصحية الحاسمة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقات، بما فيها الجسدية، والعصبية، والسمعية، والكلامية والإعاقة البصرية. ويوفر الموقع كذلك معلومات تتعلق بالإعاقات النفسية، والتعليمية والنمائية. كما يورد الموقع معلومات حول القوانين والقواعد الفدرالية للولايات المتحدة التي تكفل الحماية للمواطنين، وموارد الدعم والخدمات، والأخبار المتعلقة بالبحث الطبي، والمعلومات الإحصائية حول النساء ذوات الإعاقة، والمعلومات حول العاملين في مهن الرعاية الصحية فيما يتعلق بتحسين وصول النساء ذوات القدرات الجسدية المحدودة للرعاية الصحية.

إطالة على العافية – إصدار متعلق بصحة وعافية الأشخاص ذوي الإعاقة

<http://www.windowonwellness.com/current/home/>

تعتبر شبكة أوهايو للنساء ذوات الإعاقة (OWDN) اثتلافاً على صعيد الولاية يجمع بين النساء ذوات الإعاقة ليوفر لهن سبل الاتصال والتواصل والتعاون. وتصدر شبكة أوهايو للنساء ذوات الإعاقة نشرتها الإخبارية "إطلالة على العافية" للأشخاص ذوي الإعاقة والتي توفرها مباشرة عبر الإنترنت. كما يتوفر على هذا الموقع أيضاً الأعداد السابقة للنشرة.

شبكة الصحة العقلية

<http://mentalhelp.net/>

يعتبر هذا الموقع الدليل الأكبر والأشمل في موضوع الصحة العقلية عبر الإنترنت ، إذ يرد فيه أكثر من 9,000 مصدر فردي. ويتضمن هذا الموقع معلومات حول الاضطرابات النفسية، مثل الاكتئاب، والقلق، ونوبات الهلع، ومتلازمة الإرهاق المزمن والإساءة إلى الجسد، فضلاً عن تضمنه المصادر المهنية في مجال علم النفس، والطب النفسي والعمل الاجتماعي، والمجلات وصحف المساعدة الذاتية.

الحقوق المتعلقة بالصحة والإعاقة

http://www.nzhealth.co.nz/everybody/docs_d_h/hdrights.htm

نقلاً عن لجنة الصحة والإعاقة في نيوزيلندا. لقد تم إعداد هذه المعلومات من أجل مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على فهم حقوقهم أثناء تلقيهم الخدمات المتعلقة بالصحة والإعاقة.

مصادر متعلقة بالإعاقة، والطب والصحة

<http://www.kansas.net/~cbaslock/index-t.html>

يوفر هذا الموقع عدداً كبيراً من المصادر المتعلقة بقضايا الإعاقة والصحة.

شبكة صحة المرأة الأسترالية The Australian Women's Health Network

<http://www.awhn.org.au>

يوفر هذا الموقع عدداً كبيراً من الوصلات الإلكترونية لمواقع تتعلق بالقضايا الصحية للنساء، ولا سيما القضايا النسوية عموماً. ويشمل الموقع عدداً كبيراً من الوصلات الإلكترونية لمواقع المؤسسات الأسترالية والدولية المعنية بالصحة على شبكة الإنترنت.

الإسكان

الإسكان والإعاقة في الغرب – ورقة سياسات

<http://www.infoxchange.net.au/rhchome/wrhc/wrhc96.htm>

لقد تم إعداد هذا التقرير استناداً إلى تجارب وخبرات الأفراد، والمجموعات، والأسر والمؤسسات في المنطقة الغربية من ميلبورن، (أستراليا) والذين أبدوا جميعاً اهتماماً في الشواغل المتعلقة بموضوع الإسكان للأشخاص ذوي الإعاقة. ويركز التقرير على الأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية والحسية، كما يركز بشكل أساسي على القضايا المتعلقة بسياسات وبرامج مكتب الإسكان في فيكتوريا. كما يتناول التقرير مجموعة كبيرة من القضايا المتعلقة بالإقامة المباشرة في المساكن العامة. وتشمل هذه القضايا التعديلات والإصلاحات، وشروط الصحة والسلامة، وموقع المسكن، والقضايا المتعلقة بأعمال الصيانة والتواصل ما بين المستأجرين ومكتب الإسكان. كما يتناول التقرير برنامج الإسكان المجتمعي من خلال التطرق لبعض القضايا ذات العلاقة ببرنامج الإسكان الجماعي. وبما أن هذا البرنامج هو الرئيسي بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، يعمل كاتبو التقرير على إخضاعه لمجموعة واسعة من الأسئلة الحرجة التي تركز على مدى ملائمة المساكن المشتركة كخيار أوجد أمام الأشخاص ذوي الإعاقة. كما يتطرق التقرير أيضاً إلى حقوق الإيجار. كما ويثير هذا التقرير موضوع الإسكان الطارئ ومدى إتاحتها للأشخاص ذوي الإعاقة.

فتح الأبواب: إصدار حول الإسكان لصالح مجتمع الأشخاص ذوي الإعاقة

http://www.c-c-d.org/intro_page.htm

إن "فتح الأبواب" عبارة نشرة فصلية تهدف إلى توفير المعلومات الضرورية حول قضايا الإسكان ذات التكلفة المعقولة بالنسبة لذوي الإعاقة، وأسرهم، ومناصريهم والجهات الخدمائية في جميع أرجاء الولايات المتحدة. أما بعض القضايا التي تتناولها هذه النشرة، فتشمل: كيفية التأثير على الإسكان معقول الكلفة في مجتمعك؛ وخيارات الإسكان الفدرالي، بما يشمل الإيجار وتملك المنازل إلى جانب التطرق لقضايا الإسكان العادل.

الحياة الجنسية والحقوق الإنجابية

حزمة مصادر حول الصحة الجنسية والإنجابية للنساء ذوات الإعاقة

<http://www.empowermentzone.com/repropak.txt>

لقد تم تطوير حزمة المصادر هذه من خلال مشروع قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة والصحة الإنجابية (مجلس كاليفورنيا لصحة الأسرة). وتتضمن الحزمة معلومات من الموارد (الكتيبات، وأشرطة الفيديو والأدلة)، إضافة إلى قائمة المراجع. للطلب والاتصال، يرجى مراجعة التفاصيل الواردة على الموقع.

شبكة الصحة الجنسية

<http://sexualhealth.com/>

تهدف شبكة الصحة الجنسية إلى توفير سبل الوصول السهلة للمعلومات المتعلقة بالحياة الجنسية، والتعليم، والاستشارة، والعلاج، والاهتمام الطبي وغير ذلك من الموارد المتعلقة بالحياة الجنسية للأشخاص الذين يعانون من الإعاقة، والمرض أو غير ذلك من المشكلات الصحية. كما توفر شبكة الصحة الجنسية فرص التعليم المستمر والتدريب للعاملين في مجال المهن الصحية إلى جانب تسهيل عملية تثقيف وتعليم مجموعات الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة أو المرض.

المصادر المتعلقة بالجنس والنساء ذوات الإعاقة

<http://www.gimpgirl.com/sex.html>

هذا الموقع عبارة عن صفحة توفر عدداً قليلاً من الوصلات الإلكترونية لمواقع أخرى على شبكة الإنترنت تتناول موضوع الجنس والنساء ذوات الإعاقة.

النقل والمواصلات

قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة والتحرك نحو وجود وسائل نقل عامة يسهل الوصول إليها من قبل ذوي الإعاقة – التجربة الأسترالية

<http://www.ozemail.com.au/~disactn/transport.html>

يقدم هذا الموقع ورقة مقدمة من مؤسسة العمل في مجال ذوي الإعاقة Disability Avtion Inc. وتبرز الورقة بعض الأحداث والقضايا الرئيسية التي قادت إلى تطوير المعايير الوطنية في ظل قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة 1992. وتستخدم تلك المعايير كدليل إرشادي في عملية تطوير نظام للمواصلات العامة في أستراليا يسهل على ذوي الإعاقة الوصول إليه واستخدامه.

خدمة وصول ذوي الإعاقة ومساعدة المسافرين

<http://home.vicnet.net.au/~tadas/services.html>

يوفر هذا الموقع معلومات حول الخدمات المقدمة من قبل مركز مساعدة المسافرين Travellers Aid (فيكتوريا). كما تتوفر كذلك النشرة الإخبارية على هذا الموقع.

دليل السفر

<http://home.vicnet.net.au/~bruceaaa/>

يتم من خلال هذا الموقع توفير المعلومات حول دليل أستراليا الأول للسفر بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.

قضايا قانونية

اللجنة المعنية بحقوق ذوي الإعاقة من حيث حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص

Human Rights and Equal Opportunity Commission Disability Rights

http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/index.html

يقدم هذا الموقع معلومات حول: حقوق ذوي الإعاقة؛ وتقرير المفوض حول التمييز ضد ذوي الإعاقة والمقدم إلى اللجنة؛ والأسئلة المتكررة والردود عليها؛ والمعايير والإرشادات حول الإعاقة، وخطط العمل المقدمة بموجب قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة؛ وقرارات وملخصات استفسارات الجمهور حول الشكاوى؛ والتقارير الرئيسية التي تسلط الضوء على حقوق الإنسان بالنسبة لذوي الإعاقة؛ ووصلات إلكترونية لمواقع مؤسسات أخرى على شبكة الإنترنت.

قانون التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة 1992

http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/dda1992264/

باعتبارها من ضمن أهدافه الرئيسية، فلا بد أن يعمل قانون التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة 1992 على ما يلي: القضاء على التمييز ضد ذوي الإعاقة؛ وتعزيز القبول المجتمعي لمبدأ تساوي الحقوق الأساسية لذوي الإعاقة كسائرهم من أفراد المجتمع؛ والتأكد، بأكبر قدر ممكن، من امتلاك الأشخاص ذوي الإعاقة لنفس الحقوق من حيث المساواة أمام القانون كسواهم من الأشخاص في المجتمع.

القضايا المتعلقة بالعرق والسكان الأصليين

النساء الأمريكيات من أصول إفريقية ذوات الإعاقة – نظرة عامة

<http://www50.pcepd.gov/pcepd/ztextver/pubs/diverse/glenn.htm>

تفترض هذه الورقة بأن النساء الأمريكيات من أصول إفريقية وممن يعانين الإعاقات هن ضحايا أثر الخطر والمتلازمة الثلاثين: العرق، والنوع الاجتماعي والإعاقة. وي طرح الكاتب نقطة تتمثل بوجود حاجة ملحة لإجراء البحوث التي تركز على وضع، واحتياجات وتطلعات النساء الأمريكيات من أصول إفريقية واللاتي يعانين من الإعاقات.

التحالف الوطني العرقي لذوي الإعاقة National Ethnic Disability Alliance

<http://www.ozemail.com.au/~neda/main.html>

يهدف التحالف الوطني العرقي ذوي الإعاقة إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ممن هم من خلفيات ثقافية غير ناطقة باللغة الإنجليزية في جميع أنحاء أستراليا.

العمل في مجال الإعاقة ضمن المجتمعات المحلية العرقية Action on Disability Within Ethnic Communities

<http://www.adec.org.au/>

إن منظمة العمل في مجال الإعاقة ضمن المجتمعات المحلية العرقية هي منظمة مجتمعية تمثل حقوق واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة ممن هم من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية إلى جانب تمثيلها لحقوق واحتياجات من يتولون تقديم الرعاية إليهم. وتعمل المنظمة على تقديم خدمات الدعم والمناصرة، وتوفير المعلومات، والإحالات، وخدمات التعليم، والتدريب والاستشارة.

الاتصالات السلوكية واللاسلكية

الإعاقة، والحرمان والاتصالات السلوكية واللاسلكية

<http://www.dice.org.au/online/dd&t.html>

توفر هذه الورقة، التي أعدها كريستوفر نيوبل نقاشاً وتحليلاً معمقاً حول وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لخدمات الاتصالات السلوكية واللاسلكية.

تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات السلوكية واللاسلكية والإعاقة: توجه نحو الإدماج والتكامل

http://www.ercim.org/publication/Ercim_News/enw28/emiliani.html

يوفر هذا الموقع معلومات حول مشروع التفاعلات المكيفة والقابلة للتكيف لتطبيقات الاتصالات السلكية واللاسلكية متعددة الوسائط AVANTI والهادف إلى تمكين العمل على إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن البيئة المعلوماتية الناشئة، مع الإشارة إلى أهم القضايا المتعلقة بموضوع الوصول إلى المعلومات.

التكنولوجيات الشمولية

<http://www.inclusive.com/>

توفر التكنولوجيات الشمولية مجموعة واسعة من الخدمات الاستشارية للشركات، والمؤسسات العميلة، والباحثين، وصناع السياسات حول كيفية تحسين مدى استجابة التكنولوجيا – ولا سيما وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية – لاحتياجات جميع مستخدميها، بمن في ذلك ذوي الإعاقة وكبار السن.

المؤسسة الأسترالية لتبادل الاتصال (ACE) Australian Communication Exchange

<http://www.aceinfo.net.au/>

إن المؤسسة الأسترالية لتبادل الاتصال (ACE) هي مؤسسة ديناميكية واستهلاكية وطنية ومجتمعية وغير هادفة للربح. وتهدف هذه المؤسسة إلى تعزيز تمكين الصم، وذوي الإعاقات السمعية والنطقية من الأستراليين من خلال توفير السبل الفعالة التي تمكنهم من الوصول بشكل فعال إلى وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية والكفاءة في توفير المنتجات والخدمات الرائدة.

العنف وسوء المعاملة

Women With Disabilities Australia (WWDA)

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) Women With Disabilities

<http://www.wwda.org.au>

ويتضمن الموقع الإلكتروني للمؤسسة المقالات والإصدارات المتعلقة بالعنف ضد النساء ذوات الإعاقة؛ فضلاً عن توفير الوصلات الإلكترونية لمواقع أخرى على شبكة الإنترنت وعرض قائمة المراجع، وما إلى ذلك.

شبكة النساء ذوات الإعاقة في كندا (DAWN) DisAbled Women's Network

<http://www.indie.ca/dawn/>

يوفر هذا الموقع الإلكتروني الكبير مجموعة كبيرة من المعلومات المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة. كما يوفر المعلومات حول: تاريخ الشبكة؛ رؤيتها؛ وما تقوم به من عمل؛ ونشراتها الإخبارية؛ وإصداراتها؛ وتقرير رئيس هيئتها الحاكمة؛ ومجلس إدارتها؛ والمشاريع والأنشطة التي تنفذها؛ وقوائم مصادرها إلى جانب توفير الوصلات الإلكترونية لمواقع أخرى على شبكة الإنترنت. كما يتوفر على الموقع أيضاً جميع المعلومات المتعلقة بالاتصال مع شبكة النساء ذوات الإعاقة في كندا وفروعها.

النساء ذوات الإعاقة – حقبة مصادر دولية

<http://www.empowermentzone.com/womenkit.txt>

تم تطوير هذه الحقبة من قبل مؤسسة العمل حول الوعي المتعلق بالإعاقة (إنجلترا) Disability Awareness in Action. وتوفر هذه الحقبة معلومات حول وضع النساء ذوات الإعاقة، بما يشمل: المواقف تجاه الإعاقة؛ والفقر؛ والرعاية الصحية وإعادة التأهيل؛ والمعلومات؛ والتعليم والتدريب؛ والتشغيل؛ والبيئة؛ والنقل والمواصلات؛ والحياة الجنسية والعلاقات؛ وحياة الأسرة والأبوة؛ والتطورات في مجال علم الوراثة؛ وسوء المعاملة والعنف؛ وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث (ختان الإناث) والتمييز بأشكاله المتعددة. كما تشمل الحقبة أيضاً الاستراتيجيات اللازمة من أجل التغيير الذي يمكن أن يتم على المستويات الدولية، والوطنية، والإقليمية، والمحلية والفردية.

سوء المعاملة والنساء ذوات الإعاقة

<http://www.vaw.umn.edu/Vawnet/disab.htm>

يتضمن هذا الموقع المقالة المفصلة حول سوء المعاملة والنساء ذوات الإعاقة التي كتبها مارغريت نوسيك وكارول هولاند. وتتناول المقالة القضايا المتعلقة بالعنف ضد النساء ذوات الإعاقة. ويتم افتتاح المقالة بتعريف معنى الإعاقة وسوء المعاملة. وتوفر هذه المقالة لمحة مفصلة حول مدى انتشار العنف ضد النساء ذوات الإعاقة، نقلاً عن الكثير من البحوث التي أجريت حول هذه

القضية. كما تشمل الورقة أيضاً التدخلات حول سوء معاملة النساء ذوات الإعاقة، إلى جانب توفير النقد حول الدراسات التي تتناول موضوع سوء المعاملة والإعاقة.

شركة بيركلي وشركاء للتخطيط Berkley Planning Associates

<http://www.bpacal.com/pressrel.html>

إن شركة بيركلي وشركاء للتخطيط هي شركة صغيرة بملكها العاملون فيها ويتم تشغيلها وإدارتها من قبل النساء (بمن فيهن النساء ذوات الإعاقة). وتصف هذه المقالة المخرجات التي خلص إليها المسح الوطني الذي أجرته الشركة، حيث تم إدراج قضية العنف وسوء المعاملة ضد النساء ذوات الإعاقة على رأس سلم أولويات النساء ذوات الإعاقة. ويتضمن الموقع الإلكتروني للشركة التفاصيل المتعلقة بالاتصال بها.

العنف الأسري والإعاقة

<http://www.s-t.com/projects/DomVio/societymust.HTML>

توفر هذه المقالة معلومات حول العنف والإعاقة بما في ذلك البيان الصحفي الذي أصدره مايكل بروكس، المدير التنفيذي للجنة حماية الأشخاص ذوي الإعاقة.

العنف الأسري والأشخاص ذوو الإعاقة

<http://chelsea.ios.com/~mauro/adomvio.html>

مقالة كتبها روبرت مورو حول العنف الأسري والأشخاص ذوو الإعاقة. كما يشمل هذا الموقع بعض المعلومات المتعلقة بالإصدارات وغيرها من المواد المرجعية.

الائتلاف الدولي حول سوء المعاملة والإعاقة (International Coalition on Abuse and Disability)

<http://www.quasar.ualberta.ca/ddc/ICAD/icad.html>

يوفر هذا الموقع معلومات حول الائتلاف الدولي حول سوء المعاملة والإعاقة (ICAD). كما يوفر أيضاً المعلومات حول قائمة الائتلاف، والتي هي عبارة عن شبكة للبريد الإلكتروني حول موضوع سوء المعاملة والإعاقة. وتشمل الشبكة عناوين البريد الإلكتروني لأشخاص ذوو إعاقة، وباحثين، وأطباء، وأباء، وغيرهم من المعنيين بالموضوع.

مركز البحوث حول النساء ذوات الإعاقة The Center for Research on Women with Disabilities (CROWD)

<http://www.bcm.tmc.edu/crowd/>

يوفر هذا الموقع معلومات حول مركز البحوث حول النساء ذوات الإعاقة، وهو مركز أبحاث يركز على القضايا المتعلقة بالصحة، والشيخوخة، والحقوق المدنية، وسوء المعاملة والعيش المستقل. كما يوفر أيضاً وصلات إلكترونية لمواقع أخرى على شبكة الإنترنت فضلاً عن المعلومات المتعلقة بالاتصال بالمركز.

قوائم عناوين البريد الإلكتروني للنساء ذوات الإعاقة

ما هي قوائم عناوين البريد الإلكتروني؟

توفر قوائم عناوين البريد الإلكتروني منتديات لمستخدمي شبكة الإنترنت من أجل المشاركة في النقاشات أو الحصول على المعلومات حول آلاف المواضيع. ويدعى البرنامج المسؤول عن إدارة وتوزيع تلك القوائم على آلاف المشتركين عادة "ملقمة القائمة". وتعمل ملقمة القائمة، بشكل تلقائي، على توزيع رسائل إلكترونية من أحد الأعضاء إلى قائمة تشمل جميع الأعضاء الآخرين على قائمة الملقم. ومع ذلك، فإن ملقمة القائمة لا تتشابه جميعها. فهناك تفاوتات مختلفة من برنامج ملقم القائمة والتي تسمح للمستخدم بخلق وإدارة قوائم البريد الإلكتروني.

وتمثل الملخصات، والمجلات الإلكترونية، والإعلانات ومجموعات النقاش بعض أنماط المحتوى الذي يتم نقله من خلال آلاف القوائم المتاحة على شبكة الإنترنت. فعند اشتراكك بإحدى القوائم، يتم إضافة اسمك وعنوان بريدك الإلكتروني تلقائياً إلى القائمة. وسوف تستلمين رسالة ترحيبية موحدة (بالبريد الإلكتروني). ومن وقت لآخر، فإنك ستستلمين جميع الرسائل البريدية (الإعلانات) التي يرسلها الأعضاء إلى العناوين المدرجة على القائمة. وقد تتمكنين من المشاركة في النقاش أو متابعته. وفي حال قمت بالرد، فباستطاعتك إرسال ردك إلى العناوين المدرجة على القائمة (وفي أي حال، سيستلم جميع الأعضاء ممن ترد عناوينهم على القائمة ذلك الرد)، أو قد تقومين بإرساله إلى أحد الأفراد على القائمة. ويمكنك الخروج (إلغاء الاشتراك) من القائمة في أي وقت تريدين. كما يمكنك أيضاً الحصول على قائمة الأعضاء وقائمة عناوين بريدهم الإلكتروني.

لمزيد من المعلومات حول قوائم المراسلة الإلكترونية، زوري الموقع التالي:

<http://www.ifla.org/I/training/listserv/lists.htm>

كما يمكنك أيضاً البحث في قائمة Catalist، الكتالوج الرسمي لجميع قوائم ملقمة القائمة، من خلال زيارة الموقع التالي:

<http://www.lsoft.com/lists/listref.html>

وفيما يلي بعض القوائم التي قد تهتم النساء ذوات الإعاقة.

قوائم عناوين البريد الإلكتروني المخصصة للنساء ذوات الإعاقة

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة-نقاش WWDA-DISCUSS

اسم القائمة: قائمة النقاش الخاصة بالمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة

وصف القائمة: هي عبارة عن قائمة تشمل عناوين البريد الإلكتروني من أجل تسهيل عملية النقاش ما بين العضوات في المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، وغيرهن من النساء الأخريات ذوات الإعاقة. وقد تم وضع هذه القائمة من أجل تبادل المعلومات، والتشبيك، وإثارة قضايا معينة، والمشاركة في البحوث والتساورات، وغير ذلك. وهذه القائمة هي قائمة خاصة، مما يعني أنه يتم الموافقة على المشتركين فيها من قبل الجهة ميسرة القائمة قبل الانضمام.

مالك القائمة: كارولين فرومايدر، بريد إلكتروني: wwda@ozemail.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.wwda.org.au>

كيفية الاشتراك: أدخلي إلى الموقع التالي: <http://www.nwjc.org.au/avcwl/lists/info/wwda-discuss.html>

واضغطي على زر الاشتراك في هذه القائمة. ومن ثم سيكون عليك إدراج التفاصيل المتعلقة بك. وبمجرد الموافقة على اشتراكك، ستكونين جزءاً من القائمة.

كاليفورنيا - الرابط الدولي للنساء حول الإعاقة CAL-W.I.L.D

اسم القائمة: كاليفورنيا - الرابط الدولي للنساء حول الإعاقة

وصف القائمة: إن الرابط الدولي للنساء حول الإعاقة، في كاليفورنيا، عبارة عن خدمة قائمة بريد إلكتروني دولية للنساء ذوات الإعاقة وحلفاء المرأة.

كيفية الاشتراك: أرسلني رسالة على عنوان البريد الإلكتروني التالي: owner-cal-wild@igc.org

في القسم المخصص لكتابة موضوع الرسالة، أكتبني كلمة: اشتراك. أما نص رسالتك، فيجب أن تشمل: عنوان بريدك الإلكتروني، ودعينا نعلم أيضاً أنك أنثى.

الإعاقات النمائية/ صحة النساء المتقدمات بالسن DD/AGING WOMEN'S HEALTH

اسم القائمة: صحة وشيخوخة النساء ذوات الإعاقات النمائية التطورية
وصف القائمة: لقد تم تصميم ملقّم القائمة ليكون بمثابة منتدى مفتوح للنساء الكبيرات بالسن واللواتي يعانين من إعاقات تطويرية، ولأسرهن، وللباحثين، والأطباء، والطلبة، وما إلى ذلك، مع التركيز على تعزيز الصحة والقضايا المتعلقة بها، ومع التأكيد الخاص على النساء كبيرات السن ممن يعانين إعاقة، (بما في ذلك التخلف العقلي، والشلل الدماغي، ومتلازمة داون، وغيرها من العاهات الخلفية الأخرى).

كيفية الاشتراك: أرسلني رسالة على عنوان البريد الإلكتروني التالي: Listserv@listserv.uic.edu وفي نص رسالتك الإلكترونية، أكتبني: اشتراك WomHlthAging-DD <الاسم الأول> <اسم العائلة>

LIVING العيش

اسم القائمة: العيش مع التحدي
وصف القائمة: إن قائمة العيش، قائمة مصممة للنساء مثليات الجنس والمخنثات من ذوات الإعاقة، وللنساء الأخريات في حياتهن أيضاً. ولا تقتصر هذه القائمة، على النساء اللواتي يستخدمن الكراسي المدولية، إنما تهدف إلى أن تشكل قائمة داعمة للنساء؛ ليتحدثن في أي نوع من مواقف التحدي الجسدي، الذي يعيشه في تلك اللحظة، بغض النظر، عن كون ذلك الموقف دائماً، أو مؤقتاً.
كيفية الاشتراك: أرسلني رسالة على عنوان البريد الإلكتروني التالي: majordomo@queernet.org إتركي القسم المخصص لكتابة عنوان الموضوع فارغاً، وفي نص رسالتك أكتبني (فقط): اشتراك العيش، <الاسم الأول> <اسم العائلة>
(only): subscribe living <your firstname><your lastname>

GIRLIES الفتيات

اسم القائمة: قائمة نقاش للفتيات
وصف القائمة: تهدف قائمة النقاش للفتيات، إلى توفير مكان للدعم والنقاش للفتيات الصغيرات، اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 15 إلى 25 عاماً، واللواتي يعانين من إعاقات، وبغض النظر عن خلفياتهن، أو توجهاتهن الجنسية، أو العرق أو الديانة. إن قائمة الفتيات هي قائمة خاضعة للرقابة.
مالك القائمة: (جين باناتوني) و(بريسلا وونغ)
الموقع الإلكتروني: <http://www.gimpgirl.com/lists/girlies/girlieessu.html>
كيفية الاشتراك: من خلال زيارة الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.gimpgirl.com/lists/girlies/girlieessu.html>

QUEERLADIES سيدات غريبات الأطوار

اسم القائمة: سيدات غريبات الأطوار QueerLadies
وصف القائمة: إن قائمة سيدات غريبات الأطوار، هي قائمة مخصصة لمثليات الجنس، والمخنثات، والمتحولات جنسياً من النساء ذوات الإعاقة، ومن جميع الفئات العمرية. إن قائمة سيدات غريبات الأطوار، هي قائمة خاضعة للرقابة.
مالك القائمة: (جين باناتوني)
الموقع الإلكتروني: <http://www.gimpgirl.com/lists/queerladies/qlsu.html>
كيفية الاشتراك: من خلال زيارة الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.gimpgirl.com/lists/queerladies/qlsu.html>

ADWOMEN آد وومن – إضافة النساء

اسم القائمة: إضافة النساء (آد وومن) adwomen
وصف القائمة: قائمة مخصصة للنساء، اللواتي يعانين من اضطراب نقص الانتباه، سواء كان ذلك مصحوباً بفقرط في النشاط، أم لا.
الموقع الإلكتروني: <http://www.myplanet.net/zavario/addwomen.html>
كيفية الاشتراك: أرسلني رسالة على عنوان البريد الإلكتروني التالي: addwomen-subscribe@onelist.com

قوائم البريد الإلكتروني – الإعاقة (عام)

OZADVOCACY أوز أدفوكاسي

اسم القائمة: أوز أدفوكاسي OZADVOCACY
وصف القائمة: قائمة أوز أدفوكاسي، هي قائمة لنشر المعلومات والنقاش لجميع المعنيين بموضوع حقوق ذوي الإعاقة في أستراليا. وتركز هذه القائمة على أستراليا بشكل محدد: الأحداث، والقضايا والتشريعات الأسترالية. والقائمة مفتوحة أمام الجميع.
موقع الإلكتروني: <http://maelstrom.stjohns.edu/archives/ozadvocacy.html>
كيفية الاشتراك: أرسلني رسالة بريد إلكتروني (ليس هناك حاجة لكتابة الموضوع). أكتبني فقط: اشتراك أوز أدفوكاسي <الاسم الأول> <اسم العائلة>
SUBSCRIBE OZADVOCACY <your firstname><your lastname>

الإعاقة-أبحاث

اسم القائمة: قائمة مناقشة البحوث- الإعاقة

وصف القائمة: توفر القائمة منتدى لمناقشة جميع الجوانب المتعلقة بالبحوث حول الإعاقة؛ سواء الجوانب النظرية، أو التطبيقية. إن هذه القائمة مخصصة لجميع المعنيين بالبحوث، التي تؤثر على الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء كان ذلك في المملكة المتحدة، أم على الصعيد الدولي. كما توفر القائمة منتدى لتبادل الأفكار، والمعلومات، والأخبار، ولا سيما، ما بين الباحثين العاملين، ضمن توجه النموذج الاجتماعي حول الإعاقة.

مالك القائمة: (مارك بريستلي)

كيفية الاشتراك: يمكنك الانضمام للقائمة، من خلال إرسال رسالة إلى عنوان البريد الإلكتروني التالي: mailbase@mailbase.ac.uk الانضمام إلى البحث، حول الإعاقة <الاسم الأول> <اسم العائلة>

آي كاد إل ICAD-L

اسم القائمة: آي كاد إل ICAD-L

وصف القائمة: إن آي كاد إل ICAD-L هي شبكة بريد إلكتروني تعنى بموضوع سوء المعاملة والإعاقة.

مالك القائمة: (دريك سوبسي) بريد إلكتروني: dick_sobsey@psych.educ.ualberta.ca

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلى عنوان البريد الإلكتروني التالي: listserv@ualtvm.bitnet

ويكون نص الرسالة: اشترك آي كاد-إل <الاسم الأول> <اسم العائلة> SUBScribe icad-l <your firstname><your lastname>

LTCARE

إل تي كير LTCARE

اسم القائمة: بحث حول الإعاقة والرعاية طويلة الأمد

وصف القائمة: تهدف هذه القائمة، إلى تحديد تقاسم ومناقشة نتائج البحث المتعلقة بالسياسات العامة، حول الإعاقة (الجسدية والمعرفية)، والشيخوخة والرعاية طويلة الأمد.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية على العنوان: listserv@list.nih.gov

SUBSCRIBE LTCARE-L

مع كتابة: اشترك إل تي كير-إل

ذوو الإعاقة – ديس إيبلد DISABLED

اسم القائمة: الإعاقة ضمن سياق المجتمع والعلاقات الاجتماعية.

وصف القائمة: تهدف قائمة، ذوو الإعاقة (ديس إيبلد) DISABLED إلى دراسة طرق استكشاف الإعاقة، ضمن سياق المجتمع والعلاقات. وتأخذ هذه القائمة نهجاً جديلاً حول الجسد والنفس، في محاولة لمقاومة الحتمية الاجتماعية والبيولوجية الحيوية. ويهدف المنتدى، على وجه التحديد، إلى فحص التجربة العاطفية للإعاقة، من منظور جوانب الإعاقة، ثنائية المقدرة، على حد سواء. وتعنى هذه القائمة بما يلي: العمل العلاجي، والمساعدة الذاتية، والأشكال الاجتماعية للتمكين، وتخدم كمصادر في تحدي الحواجز المعيقة في المجتمع المعاصر، وتعزيز الحوار النقدي ما بين وجهات النظر الطبية، والاجتماعية والنفسية حول الإعاقة الجسدية وإدراك الصعوبات، ومناقشة نظرية ما بعد البنيوية في تفكيك الافتراضات الحالية، حول ما هو طبيعي، وما هو مختلف.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية على العنوان: LISTSERV@SJUVM.STJOHNS.EDU :

ويتضمن نص الرسالة: اشترك ذوو الإعاقة <الاسم الأول> <اسم العائلة>

SUB DISABLED <your firstname><your lastname>

أخلاقيات البيولوجيا – بيو إيثيكس BIOETHICS

اسم القائمة: الشبكة الدولية حول أخلاقيات البيولوجيا والإعاقة

وصف القائمة: مفتوحة أمام جميع المعنيين بموضوع كيفية تأثير أخلاقيات البيولوجيا على الأشخاص ذوي الإعاقة، وغيرهم من المجموعات المهمشة، والجمهور بشكل عام، وكيفية تأثير نظريات أخلاقيات البيولوجيا على حقوق الإنسان/ذوي الإعاقة. يرجى ملاحظة أنه على الرغم من استخدام مصطلح "إعاقة"، في المجتمعات لوصف الأشخاص الذين يتم تصنيفهم كأشخاص يعانون من حالة طبية، أو مرض أو "خلل" جيني، إلا أننا نعتقد أن الإعاقة نتيجة للتحيز المجتمعي، والاستثناء، والهيكليات الاجتماعية البيئية، التي يواجهها الأشخاص المصنفون، بناء على كونهم يعانون من حالة طبية، أو مرض، أو "خلل" جيني.

مالك القائمة: (كريستوفر نويل) و(غريغور وولبرينغ)

الموقع الإلكتروني: <http://www.onelist.com/community/Bioethics>

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية على العنوان: bioethics-subscribe@onelist.com

وبمجرد إرسال الرسالة الإلكترونية على العنوان bioethics-subscribe@onelist.com فسوف تستلمين رسالة من "وَن ليست onelist، والتي ترسلينها مجدداً إليهم، من خلال الضغط على زر الرد.

قائمة عناوين البريد الإلكتروني – الإعاقة (محدد)

أوز أوتيزم OZAUTISM

اسم القائمة: أوز أوتيزم OzAutism

وصف القائمة: لقد تم تأسيس قائمة أوز أوتيزم OzAutism، بهدف مناقشة القضايا الأسترالية؛ المتعلقة بالتوحد والحالات ذات الصلة، بما في ذلك، متلازمة (أسبير غير)، وتفشي الاضطرابات النمائية، واضطراب نقص الانتباه ADD/HD، وغير ذلك من الحالات الطبية، التي تتطوي على تأخر في النمو، و/أو تتطلب تدخلاً تعليمياً، أو طبياً مبكراً.
مالك القائمة: (كارولين بيرد)

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية على العنوان: Majordomo@hunter.apana.org.au :

مع ترك الجزء المخصص لكتابة الموضوع فارغاً. أما في نص الرسالة، فيكتب ما يلي: اشترك أوز أوتيزم SUBSCRIBE OZAUTISM

التوحد AUTISM

اسم القائمة: التوحد AUTISM

وصف القائمة: توفر القائمة منتدى لفهم وعلاج جميع أنواع الإعاقات النمائية، وزيادة التشبيك ما بين ذوي الإعاقة الشديدة، لزيادة تفاعلهم مع بقية فئات المجتمع.

اسم المالك: (بوب زينهوسيرن)

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية على العنوان التالي: LISTSERV@SJVVM.STJOHNS.EDU

وكتابة ما يلي في نص الرسالة: اشترك التوحد <الاسم الأول> <اسم العائلة>

subscribe AUTISM <your firstname><your lastname>

قائمة بي BLIST

اسم القائمة: الفهرس الشامل لقائمة البريد الإلكتروني المتعلقة بالعمى

وصف القائمة: يتضمن هذا الموقع، تعليمات حول كيفية الانضمام إلى ما يزيد عن مائة وخمسة وسبعين قائمة إلكترونية، تتعلق بالعمى، وأخبار المجموعات، مع إدراج العناوين الإلكترونية، للمجالات التي يمكن استخدامها للاشتراك في أية قائمة، من تلك القوائم.

الموقع الإلكتروني: <http://www.hicom.net/~oedipus/blist.html>

كيفية الاشتراك: من خلال زيارة الموقع التالي: <http://www.hicom.net/~oedipus/blist.html>

ذوو الإعاقة – المخنثون DISABLED-BI

اسم القائمة: ذوو الإعاقة - المخنثون disabled-bi

وصف القائمة: عبارة عن قائمة لذوي الإعاقة المخنثين، مخصصة للدردشة والتشبيك، في جو يسوده التفاهم والحب. ويقصد بذوي الإعاقة، لأغراض هذه القائمة، أية علة جسدية أو عاطفية، تعيق معايير حياتك. إننا نرحب بكل من هو ذو إعاقة، أو مخنث، يعيش أو يتعامل مع شخص ذي إعاقة.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: Majordomo@QueerNet.ORG

مع تضمين نص الرسالة بما يلي: اشترك ذوي الإعاقة – المخنثين subscribe disablef-bi

فيبرولاند FIBROLAND

اسم القائمة: فيبرولاند Fibroland

وصف القائمة: نشرة إخبارية أسبوعية، لمن يعانون من آلام العضلات اللبغية، والإرهاق المزمن.

مالك القائمة: (ليندا غوتشوك)

الموقع الإلكتروني: <http://www.onelist.com/community/fibroland>

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: fibroland-subscribe@onelist.com

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترك فيبرولاند subscribe fibroland

قائمة الصرع EPILEPSY-L

اسم القائمة: مجموعة دعم الصرع

وصف القائمة: إن قائمة الصرع، عبارة عن مجموعة دعم، تعتمد على البريد الإلكتروني، ومخصصة للأشخاص الذين يعانون من الصرع وأولئك الذي يهتمون لأمرهم وبهم. إننا نرحب بانضمام جميع الأشخاص، الذين يعانون من الصرع (PwEs)، وأهالي الأطفال الذين يعانون من الصرع، وأسر وأصدقاء الأشخاص الذين يعانون من الصرع، والعاملين في مجال الصحة، ممن يعملون مع هؤلاء الأشخاص.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@HOME.EASE.LSOFT.COM

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك قائمة الصرع <الاسم الأول> <اسم العائلة>

SUBSCRIBE EPILEPSY-L <your firstname><your lastname>

قائمة السلس البولي INCONT-L

اسم القائمة: قائمة دعم السلس البولي

وصف القائمة: تهدف هذه القائمة، إلى تشجيع تبادل المعلومات، والدعم عند التعامل مع المشاكل المتعلقة بالسيطرة على المثانة وحركة الأمعاء.

اسم المالك: (مايكل رينولدز)

To subscribe: Send email to: LISTSERV@MAINE.MAINE.EDU

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAINE.MAINE.EDU

مع كتابة ما يلي في الجزء المخصص لكتابة موضوع الرسالة: اشترك قائمة السلس البولي INCONT-L
وتضمنين التالي في نص الرسالة: إضافة لقائمة السلس البولي <الاسم الأول> <اسم العائلة>

ADD INCONT-L <your firstname><your lastname>

جهاز المناعة

اسم القائمة: جهاز المناعة Immune

وصف القائمة: قائمة مراسلة إلكترونية للأشخاص الذين يرغبون بمناقشة مختلف الأمراض المتعلقة بجهاز المناعة، مثل: متلازمة الإرهاق المزمن، والالتهابات التي تسببها الفطريات، وداء الذئبة، واضطراب (الفيروميالغيا)، الذي يسبب الألم في العضلات، والشعور بالإرهاق، واضطراب النوم، والحساسيات المتعددة، والمرض البيئي والحساسية الكيميائية، وغيرها، إلى جانب الأعراض الناتجة عن أي من الأمراض والاضطرابات المذكورة، بما في ذلك، صعوبات التعلم، والشقيقة، والربو، ونقص مستويات السكر في الدم، وما إلى ذلك.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: immune-request@weber.ucsd.edu

وتضمنين الآتي في نص الرسالة: اشترك في جهاز المناعة <الاسم الأول> <اسم العائلة>

Subscribe to Immune <your firstname><your lastname>

جينديس-جيه GENDIS-J

اسم القائمة: قائمة مناقشة بالبريد الإلكتروني، حول الأمراض الوراثية

وصف القائمة: تعتبر هذه القائمة أداة للتشبيك والتواصل، لجميع الأفراد المعنيين بالأمراض المنقولة وراثياً.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: listserv@maelstrom.stjohns.edu

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: subscribe gendis-j

سيتم إرسال رسالة من قبل ملقم القائمة، تأكيداً على رسالتك، ومن أجل التحقق من عنوان بريدك الإلكتروني. وبعد التحقق، فإنك ستستلمين طلباً بإرسال بعض المعلومات المحددة، إلى مدير القائمة.

طب ما بعد شلل الأطفال POST POLIO MED

اسم القائمة: طب ما بعد شلل الأطفال Post-Polio-Med

وصف القائمة: تشكل هذه القائمة، منتدى لطرح الأسئلة، وتلقي الردود من قبل الباحثين في موضوع متلازمة، ما بعد شلل الأطفال، والأطباء وغيرهم من العاملين في المهن الطبية، المتعلقة بمتلازمة ما بعد شلل الأطفال، والناجين من شلل الأطفال، والأسر، والأصدقاء، والطلاب وغيرهم، من المعنيين بهذا الموضوع. ويشمل ذلك، إنما لا يقتصر على: الأسئلة، والردود والمعلومات حول البحوث المتعلقة بمتلازمة ما بعد شلل الأطفال، والقضايا والتجارب السريرية، والممارسات الحالية المتبعة في العلاج.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين نص الرسالة بما يلي: اشترك طب ما بعد شلل الأطفال <الاسم الأول> <اسم العائلة>

subscribe post-polio-med <your firstname><your lastname>

قائمة الدعم لصدّات الإصابات الدماغية TBI-SPRT

اسم القائمة: قائمة الدعم لصدّات الإصابات الدماغية

وصف القائمة: إن هذه القائمة، مخصصة لتوفير المعلومات، حول إصابات الدماغ، دون وجود أي تفضيل لشخص، أو فكر، أو معتقد على آخر.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: listserv@sjuvm.stjohns.edu

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترى صدّات الإصابات الدماغية- دعم <الاسم الأول> <اسم العائلة>

subscribe tbi-sprt <your firstname><your lastname>

ويب ووتش-إل WEBWATCH-L

اسم القائمة: ويب ووتش Webwatch

وصف القائمة: إن ويب ووتش، هي قائمة عناوين بريد إلكتروني، مخصصة لمناقشة الشبكة العنكبوتية العالمية (وورلد وايد ويب) world wide web (www) من حيث صلتها لذوي الإعاقة. وتكمن الأغراض الأساسية من وراء هذه القائمة، في تبادل المعلومات، عبر المواقع الإلكترونية، على شبكة الإنترنت، التي تعتبر ذات فائدة خاصة، وتنسيق جهود الدعم والمناصرة في إتاحة وصول جميع الأشخاص، إلى تلك المواقع، والتعلم حول كيفية جعل الشبكة أداة مفيدة.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: lyris@telelists.com

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترى الشبكة العنكبوتية العالمية subscribe webwatch

إيبل جوب ABLE-JOB

اسم القائمة: إيبل جوب ABLE-JOB

وصف القائمة: تعتبر قائمة إيبل جوب، قائمة للنقاش المفتوح، وهي مخصصة للنهوض بذوي الإعاقة وتحسين تجاربهم المتعلقة بمكان العمل. ويتم، من خلال هذه القائمة، مناقشة المواضيع المتعلقة بالبحوث، وتطوير، ومساعدة الأفراد ذوي الإعاقة في إيجاد فرص العمل عبر الإنترنت، إلا أن النقاش لن يكون مقتصرًا فقط، على هذه المواضيع. وقد تتضمن بعض المواضيع المقترحة للنقاش، موضوع العمل الذي يمكن إنجازه في المنازل، والشركات التي توظف، أو تهتم بتوظيف ذوي الإعاقة، والتطوير الوظيفي، والمصادر المتعلقة بتكنولوجيا التكيف.

مالك القائمة: (ديك بانكس)

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@SJUVM.STJOHNS.EDU

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترى إيبل جوب <الاسم الأول> <اسم العائلة>

subscribe ABLE-JOB <your firstname><your lastname>

قائمة الدفاع عن ذوي الإعاقة DIS-DEF-L

اسم القائمة: منتدى تقنيات الدفاع عن ذوي الإعاقة

وصف القائمة: يتم تخصيص هذه القائمة، لذوي الإعاقة، من أجل المناقشة، وتبادل المعلومات المتعلقة بتقنيات الدفاع عنهم.

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: listproc@lists.missouri.edu

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترى قائمة الدفاع عن ذوي الإعاقة <الاسم الأول> <اسم العائلة>

subscribe DIS-DEF-L <your firstname><your lastname>

تمكين الآباء والأمهات PARENTEMPowerment

اسم القائمة: تمكين الآباء والأمهات

وصف القائمة: إن هذه القائمة، مخصصة للأهالي الذين يعانون من الإعاقة، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، ممن يرغبون بأن يصبحوا آباء وأمّهات. وتشمل مواضيع النقاش في هذه القائمة، الأمومة، والأبوة المستقل/المتاحة، وقضايا الصحة الإنجابية، للأشخاص ذوي الإعاقة، والمفاهيم المجتمعية حول الأهالي ذوي الإعاقة.

الموقع الإلكتروني: http://ourworld.compuserve.com/homepages/Trish_and_John/listserv.htm

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: majordomo@list-server.net

وتضمن ما يلي في نص تلك الرسالة: اشترى تمكين الآباء والأمهات SUBSCRIBE ParentEmpowerment

أنا أستطيع I-CAN

اسم القائمة: شبكة معلومات الأشخاص مبتوري الأطراف

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTERV@FRODO.AMP-INFO.NET

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترى أنا أستطيع (أنا أستطيع) SUBSCRIBE I-CAN

اضطرابات القلق (أنكس-ديس) ANX-DIS

اسم القائمة: اضطرابات القلق

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك اضطرابات القلق SUBSCRIBE ANX-DIS

التهاب المفاصل ARTHRITIS

اسم القائمة: مجموعة نقاش التهاب المفاصل

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك التهاب المفاصل SUBSCRIBE ARTHRITIS

الربو ASTHMA

اسم القائمة: قائمة مناقشة الربو

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك الربو SUBSCRIBE ASTHMA

باي بولار BIPOLAR

اسم القائمة: باي بولار BIPOLAR

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك باي بولار SUBSCRIBE BIPOLAR

الشلل الدماغي C-PALSY

اسم القائمة: قائمة الشلل الدماغي، لجامعة سانت جون

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك الشلل الدماغي SUBSCRIBE C-PALSY

الاضطرابات الفصامية DISSOCIATIVE-DISORDERS

اسم القائمة: مجموعة نقاش الاضطرابات الفصامية

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك الاضطرابات الفصامية SUBSCRIBE DISSOCIATIVE-DISORDERS

اضطرابات الأكل EAT-DIS

اسم القائمة: قائمة اضطرابات الأكل

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك اضطرابات الأكل SUBSCRIBE EATING-DISORDERS

الإكزيما ECZEMA

اسم القائمة: قائمة نقاش ومجموعة دعم الإكزيما

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك الإكزيما SUBSCRIBE ECZEMA

غايد-دوغ-بول GUIDE-DOG-POL

اسم القائمة: غايد-دوغ-بول GUIDE-DOG-POL

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU

وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك غايد-دوغ-بول SUBSCRIBE GUIDE-DOG-POL

ماد-زين MAD-ZINE

اسم القائمة: قائمة الإعلان لنشاط مادنیشن MadNation Activism Announcement List
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك ماد-زين SUBSCRIBE MAD-ZINE

فتيات مجنونات (مادغيرلز) MADGRRLS

اسم القائمة: فتيات مجنونات (ماد غيرلز)، صوت النساء في الصحة العقلية
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك مادغيرلز SUBSCRIBE MADGRRLS

إم كير ديس MCAREDIS

اسم القائمة: إدارة الرعاية والإعاقة
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك إم كير ديس SUBSCRIBE MCAREDIS

أطفالنا (أور كيدز) OUR-KIDS

اسم القائمة: أطفالنا – تقديم الدعم لمقدمي الرعاية للأطفال ذوي الإعاقة
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك أطفالنا SUBSCRIBE OUR-KIDS

أوز ماد OZMAD

اسم القائمة: أوز ماد – أصوات مادموفمنت الأسترالية OZMAD - Australian MadMovement voices
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك أوز ماد SUBSCRIBE OZMAD

الاعتداء الجنسي، اضطراب انفصام الشخصية SADM

اسم القائمة: الاعتداء الجنسي، اضطراب انفصام الشخصية/ مجموعة إم بي جي للدعم
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك إس إيه دي إم SUBSCRIBE SADM

الانفصام SCHIZOPH

اسم القائمة: مجموعة نقاش الشيزوفرينيا (انفصام الشخصية)
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك الانفصام SUBSCRIBE SCHIZOPH

الرهاب الاجتماعي SOC-PHOB

اسم القائمة: قائمة العناوين الإلكترونية، حول الرهاب الاجتماعي: نقاش الرهاب الاجتماعي
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك الرهاب الاجتماعي SUBSCRIBE SOC-PHOB

ترافابل TRAVABLE

اسم القائمة: سفر ترافابل لذوي الإعاقة
كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: LISTSERV@MAELSTROM.STJOHNS.EDU
وتضمنين ما يلي في نص الرسالة: اشترك ترافابل الرهاب الاجتماعي SUBSCRIBE SOC-PHOB TRAVABLE

قائمة عناوين إلكترونية – النساء (عام)

(أوزفيم-بولنت) AUSFEM-POLNET

اسم القائمة: الشبكة الأسترالية للسياسات النسوية (أوزفيم-بولنت) AUSFEM-POLNET
وصف القائمة: إن الشبكة الأسترالية للسياسات النسوية، هي شبكة إلكترونية للنشطاء، والعاملين، والعلماء الذين يشاركون بفعالية في السياسات الهادفة إلى تحسين وضع المرأة. ولا تتلقى هذه القائمة أية رسائل، إلا من الأعضاء المسجلين لديها في القائمة. أما أهداف الشبكة، فتتمثل بما هو آت: تعزيز تبادل الآراء والأفكار، بشكل فعال على المستوى الوطني، وتحديد نقاط القوة والضعف في توجهات السياسات القائمة، من أجل العمل على تعزيزها لتحقيق المساواة للمرأة بشكل فعال.
مالكة القائمة: (إليزابيث شانون)

الموقع الإلكتروني: <http://www.utas.edu.au/docs/humsoc/cmp/ES6.html>

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: Majordomo@postoffice.utas.edu.au

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترك أوزفيم-بولنت <عنوان بريدك الإلكتروني>

subscribe AUSFEM-POLNET <your email address>

قائمة الشبكة الأسترالية لصحة المرأة AWHN-LIST

اسم القائمة: قائمة نقاش للشبكة الأسترالية لصحة المرأة

وصف القائمة: إن قائمة الشبكة الأسترالية لصحة المرأة، عبارة عن قائمة البريد الإلكتروني لعضوات الشبكة، للإفادة منها في عملية تسهيل النقاش، حول القضايا المتعلقة بصحة المرأة. كما سيتم من خلال القائمة، العمل على تسهيل عمليات التشبيك، وتبادل المعلومات والنقاش. أما المسائل التي سيكون من المرجح تناولها، من خلال هذه القائمة، فتشمل: السياسات المتعلقة بصحة المرأة، والممارسات الفضلى، والتدريب، والتجارب المتعلقة بتلقي الخدمات، ونماذج تقديم الخدمات، والفرص التمويلية، والأخبار والتطورات الأخرى، ذات علاقة، والحاجة إلى إجراء البحوث.

مالكة القائمة: (كارولين فرومايدر)

الموقع الإلكتروني: <http://www.awhn.org.au>

كيفية الاشتراك: للاشتراك في قائمة الشبكة الأسترالية لصحة المرأة، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.nwjc.org.au/avcwl/lists/info/awhn-list.html>

ومن ثم ضغط زر "الاشتراك في القائمة". وينبغي بعد ذلك، إدراج التفاصيل المتعلقة بك. وبمجرد الموافقة على اشتراكك، فستصبحين جزءاً من قائمة الشبكة الأسترالية لصحة المرأة.

فينرايج (FINRRAGE)

اسم القائمة: الشبكة النسوية الدولية للتصدي للهندسة الإنجابية والوراثية

وصف القائمة: قائمة للنقاش النسوي، حول الهندسة الإنجابية والوراثية

مالكة القائمة: (رينيتا كلاين) و(لوريل غابمر)

الموقع الإلكتروني: <http://www2.deakin.edu.au/aworc/NEWSGROUP.HTM>

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: majordomo@deakin.edu.au

وتضمن الآتي في نص الرسالة: اشترك فينرايج <الاسم الأول> <اسم العائلة>

subscribe FINRRAGE <your firstname><your lastname>

(بايفم) BIFEM

اسم القائمة: (بايفم) BIFEM

وصف القائمة: قائمة بريد إلكتروني اجتماعية وعامة، لاستخدامها عبر الانترنت، من قبل النساء ثنائيات ومثليات الجنس، وأصدقائهن. إن العديد من المشتركات، هن مشاركات بانتظام في غرف الدردشة، والاشتراكات مفتوحة أمام جميع النساء المعنيات أيضاً.

الموقع الإلكتروني: <http://www.bifem.net/>

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: bifem-subscribe@listbot.com

وتضمن ما يلي في نص الرسالة: اشترك بايفم

subscribe BIFEM

التوازن BALANCE

اسم القائمة: التوازن

وصف القائمة: "التوازن" هي نشرة إخبارية شهرية، للمعنيين بتعلم المزيد حول صحتهم. ويعمل على إعداد هذه النشرة وإخراجها صيدلية كبيرة، مختصة في مجال المواد الغذائية، وصحة، المرأة وخصوبتها وعافيتها.

الموقع الإلكتروني: <http://www.kinnardspharmacy.com>

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: balance-request@listhost.net

وتضمنين التالي في نص الرسالة: اشترك التوازن (بالانس) subscribe balance

WELINK (وي لينك)

اسم القائمة: **WELINK (وي لينك)**

وصف القائمة: توفر هذه القائمة موقعاً إلكترونياً للمرأة الريفية، لاستكشاف الطرق المتعددة للتواصل إلكترونياً، الأمر الذي قد يكنّ معنيات به.

الموقع الإلكتروني: <http://www.bus.qut.edu.au/rwp/Welink.htm>

كيفية الاشتراك: من خلال إرسال رسالة إلكترونية إلى: welink-subscribe@lists.c2o.org مع ترك الجزء المخصص لكتابة عنوان الموضوع، والجزء المخصص لكتابة نص الرسالة فارغين.

المؤسسات الوطنية الأسترالية المعنية بالإعاقة

التجمع الوطني لمؤسسات المستهلكين ذوي الإعاقة National Caucus of Disability Consumer Organisations
تأسس التجمع الوطني لمؤسسات المستهلكين ذوي الإعاقة، في آب/أغسطس 1995. ويضم أعضاء التجمع أبرز المجموعات المستهلكة العشرة، في قطاع الإعاقة. أما وظائفه، فتشمل: تبادل المعلومات والتشبيك ما بين أعضاء التجمع، وحملة عمل وتمثيل جماعي، أمام الحكومة، حول القضايا التي تؤثر على ذوي الإعاقة.

التجمع الوطني لمؤسسات المستهلكين ذوي الإعاقة
صندوق بريد 181، فايشوبك إقليم العاصمة الأسترالية 2609
هاتف رقم: 6280 8858 (02) فاكس رقم: 6280 8868 (02)
البريد الإلكتروني: caucus@dice.org.au
الموقع الإلكتروني: http://www.dice.org.au/

جمعية مقدمي الرعاية Carers Association
تم تأسيس جمعية مقدمي الرعاية الأسترالية، في آذار/مارس 1993 باعتبارها أبرز الجهات الوطنية التي تمثل جهات تقديم الرعاية في أستراليا. أما أبرز قضايا الاهتمام بالنسبة للجمعية، فتشمل: الرعاية في وقت الراحة، ودعم الدخل، والعمالية مدفوعة الأجر، وغيرها من الخدمات الأخرى؛ كالرعاية المنزلية والمجتمعية.

جمعية مقدمي الرعاية الأسترالية
صندوق بريد: 3717، ويستون كريك إقليم العاصمة الأسترالية 2611
هاتف رقم: 6288 4877 (02) فاكس رقم: 6288 4893 (02)
البريد الإلكتروني: caa@carers.asn.au
الموقع الإلكتروني: http://www.carers.asn.au

المجلس الوطني المعني بالإعاقة العقلية National Council on Intellectual Disability
منذ تأسيسه في أواخر العام 1950، اتخذ المجلس الوطني المعني بالإعاقة العقلية أشكالا متعددة. أما رسالته، فتتمثل في: العمل من أجل جعل المجتمع الأسترالي مجتمعاً يسمح للأشخاص ذوي الإعاقات الفكرية بلامشاركة، على قدم المساواة مع غيرهم من الأصحاء.

المجلس الوطني المعني بالإعاقة العقلية
صندوق بريد 181، فايشوبك إقليم العاصمة الأسترالية 2609
هاتف رقم: 6280 8858 (02) فاكس رقم: 6280 8868 (02)
البريد الإلكتروني: ncid@dice.org.au
الموقع الإلكتروني: http://www.ozemail.com.au/~ncid/

المواطن الكفيف الأسترالية Blind Citizens Australia
تعتبر مؤسسة المواطن الكفيف الأسترالية، الصوت الموحد للأستراليين المكفوفين، ولأولئك الذين يعانون من إعاقات بصرية. وتتمثل رسالتنا، في العمل على تحقيق المساواة والعدالة؛ من خلال التمكين، ومن خلال تشجيع المواقف المجتمعية الإيجابية وتعزيزها، والسعي نحو جعل خدماتنا متاحة، وبجودة عالية، لتحقيق الاستجابة للاحتياجات. أما الأنشطة الأساسية لمؤسسة المواطن الكفيف الأسترالية، فتتضمن: أنشطة الدعم والمناصرة الفردية منها والنظامية، ونشر المعلومات، ودعم النظير، وتقديم النصح والمشورة إلى المؤسسات الحكومية والمجتمعية. ويتم نشر أخبار المؤسسة، على أساس ربعي، وهي متوفرة على شكل: الطباعة الكبيرة، وطريقة بريل، وعلى أشرطة كاسيت، وأقراص، وأيضاً من خلال البريد الإلكتروني. ويتم توزيع البرنامج الإذاعي الأسبوعي، "أفاق" (Horizons)، الخاص باللجنة الوطنية لمؤسسة المواطن الكفيف الأسترالية، على جميع الأقمار الصناعية الإذاعية المجتمعية؛ ليتم بثه في الإذاعة الخاصة بذوي الإعاقة، ومحطات الإذاعة المجتمعية.

مؤسسة المواطن الكفيف الأسترالية
صندوق بريد 229، براهران فيكتوريا 3181
هاتف رقم: 9521 3433 (03) أو 1800 033 660
فاكس رقم: 9521 3732 (03)
البريد الإلكتروني: bca@bca.org.au
الموقع الإلكتروني: http://www.bca.org.au

المجلس الأسترالي للإعاقة الجسدية Physical Disability Council of Australia

تم انتخاب المجلس الأسترالي المؤقت للإعاقة الجسدية، خلال انعقاد الاجتماع العام، بتاريخ 1 تشرين ثاني/نوفمبر 1995، وتم منحه الصلاحية، ليكون بمثابة صوت قطاع الإعاقة الجسدية. وفي هذه المرحلة التمهيدية، فقد هدف المجلس إلى: التحدث بالصوت الجماعي لجميع الأطراف المعنية بقطاع الإعاقة الجسدية حول أستراليا، وتمثيل هذا القطاع لدى الحكومة الفدرالية، وحكومة الولاية، على الصعيدين: السياسي، والبيروقراطي ذوي الصلة، وفي عدد كبير ومختلف من القضايا التي قد تؤثر عليه، حاضراً ومستقبلاً.

المجلس الأسترالي للإعاقة الجسدية

صندوق بريد 77، نورث غيت كوينزلاند 4013
هاتف رقم: 07 3267 1057 فاكس رقم: 07 3267 1057
البريد الإلكتروني: pdca@ozemail.com.au

منتدى الصمم Deafness Forum

تم تأسيس منتدى الصمم في مطلع العام 1993. أما عضويته، فتشمل عدداً من الأجهزة الاستهلاكية، على الصعيد الوطني في مجال الصمم، أستراليا السمع الأفضل Better Hearing Australia، وشركاء الشبكة الوطنية للأطفال ذوي الإعاقات السمعية. وتتلخص رسالة المنتدى على النحو الآتي: تحسين نوعية حياة الأستراليين الصم، سواء كانوا يعانون من إعاقات سمعية، أو من لديهم اضطراب مزمن في طبلة الأذن.

ويسعى المنتدى إلى: ممارسة الضغط والتأثير على الحكومة، والمشاركة في صياغة السياسات والتشريعات، وخلق الوعي العام، وتوفير منتدى يتم من خلاله تبادل المعلومات، وخلق فهم أفضل في جميع مجالات الصمم. أما أبرز المجالات التي يعنى بها المنتدى، فتشمل: تعزيز الوقاية من الأضرار التي قد تلحق بحاسة السمع، الحصول على اعتراف المجتمع بمجتمع الصم، باعتباره أقلية ثقافية ولغوية فريدة من نوعها، وضمان الوصول إلى خدمات عالية الجودة ومعقولة الأسعار، وتستجيب لاحتياجات جميع الأشخاص في مجال الصمم الواسع، والمساهمة في عملية التنقيف والوعي العام، فيما يتعلق بصحة السمع، والحصول على اعتراف حول احتياجات الأهل، ممن لديهم أطفال صم، أو يعانون من إعاقات سمعية.

منتدى الصمم الأسترالي

تشيرش هيل هاوس، 218 جادة نورث بورن
برادون إقليم العاصمة الأسترالية 2612
هاتف رقم: 02 6262 7808 فاكس رقم: 02 6262 7810
رقم الهاتف المخصص للصم، وذوي الإعاقات السمعية: 02 6262 7809 خلوي رقم: 015 243 644
البريد الإلكتروني: deafforum@ozemail.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.ozemail.com.au/~deaforum/>

الائتلاف الأسترالي للإعاقة النفسية Australian Psychiatric Disability Coalition

إن الائتلاف الأسترالي للإعاقة النفسية، هو عبارة عن ائتلاف غير هادف للربح، وغير حكومي، ويعتبر من أبرز الائتلافات، على الصعيد الوطني، الملتزمة بتحسين نوعية الحياة للأشخاص، ذوي الإعاقات النفسية. ويهدف الائتلاف إلى: توفير المعلومات للأعضاء، من خلال مركز لتبادل المعلومات على الصعيد الوطني، وعرض وجهات نظره أمام الحكومة الوطنية وحكومة الولاية، أو المقاطعة، وكذلك على غيرها، من أجهزة صنع القرار الأخرى، وخلق الوعي حول الإعاقة النفسية، والإسهام في وضع السياسات، والتشريعات، والتحقيقات الوطنية.

الائتلاف الأسترالي للإعاقة النفسية

صندوق بريد 710، ماوسون إقليم العاصمة الأسترالية 2607
هاتف رقم: 02 6280 0875 فاكس رقم: 02 6280 8868
البريد الإلكتروني: austpd@ dynamite.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.netinfo.com.au/apdc/>

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة Women With Disabilities Australia

تعتبر المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، أبرز المؤسسات التي تعنى بالنساء اللواتي يعانين من مختلف أشكال الإعاقة، في أستراليا. والمؤسسة عبارة عن هيئة، تتألف من اتحاد من الأفراد والشبكات، في كل ولاية ومقاطعة في أستراليا، وتتألف من النساء ذوات الإعاقة، والمؤسسات ذات العلاقة. وتسعى المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة إلى ضمان تكافؤ فرص النساء ذوات

الإعاقة كافة، في جميع مناحي الحياة. ولذلك، فهي تهدف إلى رفع مستوى الوعي حول القضايا التي تواجهها تلك النساء في المجتمع، والعمل على معالجتها. أما السياسات والبرامج الرئيسية للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، فتشمل: العنف ضد النساء ذوات الإعاقة، (بما في ذلك إخضاع الفتيات والنساء ذوات الإعاقة لعمليات التعقيم غير القانونية)، وتحسين فرص وصولهن إلى وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية، (بما يتضمن تكنولوجيا المعلومات)، والقيادة والتوجيه، والإسكان، والشيخوخة، والصحة، وروابط مع الحركات النسائية، والتطوير المؤسسي، وتطوير المجموعات التابعة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة على صعيد الولاية، والمقاطعة، وعلى الصعيد الإقليمي أيضاً، وتنفيذ أنشطة الدعم والمناصرة المنظمة.

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)
صندوق بريد 229، ديكسون إقليم العاصمة الأسترالية 2602
هاتف رقم: 02 6242 1310 فاكس رقم: 02 6242 1314
رقم الهاتف المخصص للصم وذوي الإعاقات السمعية: 02 6242 1313 خلوي رقم: 0407 301 746
البريد الإلكتروني: wwda@ozemail.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.wwda.org.au>

المجلس الأسترالي لإصابات الرأس Head Injury Council of Australia

يهدف المجلس الأسترالي لإصابات الرأس إلى تمكين الأشخاص، ممن تعرضوا لإصابة في الدماغ، وتمكين أسرهم من توفير كامل طاقاتهم، وتحقيق الجودة المثلى للحياة، والحصول على الدعم المناسب لاحتياجاتهم. كما يمارس المجلس، نيابة عن جميع الوكالات التابعة له في جميع الولايات، الضغط والتأثير، على الصعيد الوطني، لصالح الأشخاص، الذين يعانون من إصابات دماغ مكتسبة، وأسرها ومقدمي الرعاية.

المجلس الأسترالي لإصابات الرأس
صندوق بريد 82
ماوسون إقليم العاصمة الأسترالية 2607
هاتف رقم: 02 6290 2253
فاكس رقم: 02 6290 2252
البريد الإلكتروني: hicoa@ozemail.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.headinjurycouncil.org.au>

التحالف الوطني العرقي المعني بالإعاقة National Ethnic Disability Alliance

إن التحالف الوطني العرقي المعني بالإعاقة، هو مؤسسة وطنية مستهلكة في مجال الإعاقة، تركز اهتمامها الأساسي على القضايا التي تؤثر على الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية. وهذا ينطوي على تركيز مزدوج: الإعاقة ضمن سياق مجتمعاتهم، وأثرهم على الأشخاص الآخرين ذوي الإعاقة، بما في ذلك، حصولهم على الخدمات والدعم المناسبين. وقد تم تأسيس التحالف، في أواخر العام 1994، وهو يمارس مع أعضائه في الولاية أنشطة الضغط والتأثير، تجاه تعزيز تكافؤ الحقوق والفرص، لذوي الإعاقة من خلفيات ثقافية، غير ناطقة بالإنجليزية، ليتمكنوا بدورهم، من الحصول على الخدمات الضرورية؛ ليتمكنوا من توفير طاقاتهم القصوى، كأعضاء في المجتمع، والحفاظ على ثقافتهم، وتطويرها، بعيداً عن التحيز. ويهدف التحالف، مع أعضائه في الولاية، إلى: التأكد من عدم وجود أية عوائق، تحول دون تحقيق ذوي الإعاقة، من خلفيات غير ناطقة باللغة الإنجليزية لفرص الوصول، والمساواة، وضمان أن تأخذ الخدمات المتاحة بعين الاعتبار اختلافهم من حيث، الثقافة، واللغة، وزيادة مستوى مشاركتهم، ومشاركة مقدمي الرعاية لهم في الخدمات والتأكد من إشراكهم في عمليات صنع القرار.

التحالف الوطني العرقي المعني بالإعاقة
صندوق بريد 683
ماوسون إقليم العاصمة الأسترالية 2607
هاتف رقم: 02 6290 2061 أو 02 6290 2064
فاكس رقم: 02 6290 2561
البريد الإلكتروني: neda@ozemail.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.ozemail.com.au/~neda/>

الجمعية الوطنية للأشخاص، الذين يعيشون، مع فيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة،/ الأيدز

National Association of People Living With HIV/AIDS

تعتبر الجمعية الوطنية للأشخاص الذين يعيشون، مع فيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة/الإيدز، من أبرز الأجهزة، التي تمثل أولئك الأشخاص، على الصعيد الوطني. وتتألف هذه المؤسسة، من لجنة تنفيذية، مكونة من تسعة أشخاص، يتم انتخابهم سنوياً، بطريقة ديمقراطية، في كل ولاية ومقاطعة في أستراليا. وتتكون اللجنة التنفيذية من، رئيس، ونائب رئيس، وغيرها من المناصب، التي تشرف على حقائب وزارية في مجالات، مثل: قضايا العلاج، والرعاية والدعم، والتنقيف، وشؤون المرأة، والقضايا القانونية، والمحلية والدولية.

الجمعية الوطنية للأشخاص، الذين يعيشون، مع فيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة/ الأيدز

صندوق بريد 876

دارلينغهيرست نيو ساوث ويلز 2010

هاتف رقم: 9281 1999 (02)

فاكس رقم: 9281 1044 (02)

البريد الإلكتروني: napwa@magna.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.napwa.org.au>

الهيئات الخدمية الوطنية البارزة، التي تقدم الخدمات المتعلقة بالإعاقة

National Peak Disability Service Provider Bodies

أكروود ACROD

تأسست الهيئات الخدمية الوطنية البارزة، التي تقدم الخدمات المتعلقة بالإعاقة، ACROD، في العام 1963، وهي جمعية الصناعة الوطنية لخدمات الإعاقة. وتتمثل رسالتها، في تعزيز عملية تطوير خدمات، وفرص حياتية عالية الجودة للأستراليين ذوي الإعاقة. وتصدر نشرتها الإخبارية، على أساس نصف شهري، وتقدم مجاناً للأعضاء، أو يتم توفيرها من خلال اشتراك.

الهيئات الخدمية الوطنية البارزة، التي تقدم الخدمات المتعلقة بالإعاقة ACROD

صندوق بريد 60

كورتين إقليم العاصمة الأسترالية 2605

هاتف رقم: 6282 4333 (02)

فاكس رقم: 6247 0729 (02)

رقم الهاتف المخصص للصم، وذوي الإعاقات السمعية: 6282 4333 (02)

البريد الإلكتروني: acrodnat@acrod.org.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.acrod.org.au>

الشبكة الوطنية (لجمعية التشغيل التنافسي) ACE

تعتبر الشبكة الوطنية لجمعية التشغيل التنافسي ACE، أبرز الجهات التي تتمثل رسالتها في تمثيل المؤسسات التابعة لها في الولاية على المستوى الوطني، وذلك من أجل تحسين جودة عملية تقديم الخدمات، لذوي الإعاقة في التشغيل المفتوح.

الشبكة الوطنية لجمعية التشغيل التنافسي ACE

صندوق بريد 573

سيفين هيلز نيو ساوث ويلز 2147

هاتف رقم: 1800 652 201

فاكس رقم: 1800 066 566

رقم الهاتف المخصص للصم وذوي الإعاقات السمعية: 1800 629 863

البريد الإلكتروني: hooch@ozemail.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.aceinfo.net.au>

المؤسسات الوطنية الأسترالية المعنية بالمرأة

جمعية مربيات المرأة (AWE) Australian Women's Educators

تعمل جمعية مربيات المرأة، من أجل: القضاء على جميع أشكال التمييز، في المناهج الدراسية، والممارسات المؤسسية والسياسات، وتشجيع ودعم النساء، للسعي بشكل فعال وراء الحصول على وظائف، في مجال التعليم، وتشجيعهن ودعمهن في عمليات صنع القرار، وعلى كافة المستويات، في نظام التعليم؛ والاستجابة للقضايا التي تهم النساء، في مجالي: التعليم، والمجتمع؛ ودعم إجراء إصلاحات، وإحداث تغييرات إضافية؛ لتعزيز مكانة المرأة، عموماً، في التعليم والمجتمع.

جمعية مربيات المرأة

صندوق بريد 229، ساندغيت كوينزلاند 4017

تلفاكس رقم: 3869 3433 (07)

البريد الإلكتروني: awe@ml4l.aone.net.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.sev.com.au/awe/>

شبكة سيدات الأعمال الأسترالية (ABN) Australian Businesswomen Network

تهدف شبكة سيدات الأعمال الأسترالية، إلى توفير فرص التعليم المتعلقة بالأعمال، وفرص التشبيك للنساء، في عالم الأعمال؛ ليتمكن من تحقيق الازدهار، في مشاريعهن التجارية، والانتقال بأعمالهن إلى مستويات جديدة، من الكفاءة والربحية، فضلاً عن تحسين نوعية حياتهن.

شبكة سيدات الأعمال الأسترالية

صندوق بريد 1126، كروز نست نيوزاوث ويلز 1585

هاتف رقم: 1899 9923 (02) فاكس رقم: 1799 9923 (02)

البريد الإلكتروني: abninfo@abn.org.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.abn.org.au>

نساء الكنائس الأسترالية (ACW) Australian Church Women

تعتبر مؤسسة نساء الكنائس الأسترالية، المؤسسة الأم للمجموعات النسوية، للكنائس المسيحية، في جميع أنحاء أستراليا. وتهدف المؤسسة، إلى توفير الفرص للنساء، من مختلف الطوائف، من أجل الدراسة وخدمة المجتمع معاً.

نساء الكنائس الأسترالية

572 شارع ستيتس، أونكابارينغا هيلز جنوب أستراليا 5163

هاتف رقم: 8382 136 (08)

المجلس الأسترالي لسيدات الأعمال The Australian Council of Businesswomen

يعتبر المجلس الأسترالي لسيدات الأعمال -ACOB، منظمة هامة في مجالي الضغط والتأثير، ومنذ أن تأسست، وضعت نصب أعينها: ضمان كون وجهات نظر، وأفكار سيدات الأعمال الأستراليات ورؤيتهن، تشكل جزءاً من النقاش عالي المستوى، مع الحكومات، والإعلام، وعالم الأعمال في أستراليا.

المجلس الأسترالي لسيدات الأعمال المحدود

صندوق بريد 2634، سيدني نيوزاوث ويلز 2001

هاتف رقم: 6128 9260 (02) فاكس رقم: 6233 9260 (02) 61

البريد الإلكتروني: acob@ozemail.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.ozemail.com.au/~acob/>

المجلس الأسترالي للمرأة، والعمل الشرطي (ACWAP) Australian Council of Women and Policing

تم تأسيس المجلس الأسترالي للمرأة، والعمل الشرطي، في آب/أغسطس 1997، وهو الآن، مجموعة آخذة في النماء من النساء العاملات في خدمات الشرطة، والمجتمع، واللواتي يعملن معاً، في مسعى إلى: إنشاء رابطة أسترالية، في الشبكة العالمية للنساء العاملات في الشرطة، وتحسين مكانة المرأة في العمل الشرطي، فضلاً عن تحسين العلاقة، بين العمل الشرطي، والنساء في المجتمع.

المجلس الأسترالي للمرأة، والعمل الشرطي
صندوق بريد 755، ديكسون إقليم العاصمة الأسترالية 2602
هاتف رقم: 62587498 (02)
البريد الإلكتروني: Inquiry@auspol-women.asn.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.auspol-women.asn.au/>

الاتحاد الأسترالي لسيدات الأعمال والمهن Australian Federation of Business and Professional Women
يمثل الاتحاد الأسترالي لسيدات الأعمال والمهن BPW، الصوت الموثوق لجميع النساء العاملات في عالم الأعمال، والقوى العاملة المأجورة، وغير المأجورة. ويعمل الاتحاد على الارتقاء بمكانة المرأة، من خلال ممارسة الضغط والتأثير، على الحكومات حول جميع القضايا، التي تؤثر على النساء، وخصوصاً، من حيث القوى العاملة المأجورة. وهذا لا يؤثر على العمل، الذي تقوم به من أجل النساء اللواتي يشغلن مناصب غير مدفوعة الأجر.

الاتحاد الأسترالي لسيدات الأعمال والمهن
صندوق بريد 1267، سوان هيلز فيكتوريا 3585
هاتف رقم: 5032 9840 (03) فاكس رقم: 5032 0068 (03)
البريد الإلكتروني: bpwaust@bpw.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.bpw.com.au/>

الاتحاد الأسترالي للنساء الجامعيات Australian Federation of University Women
إن الاتحاد الأسترالي للنساء الجامعيات، والذي تأسس في العام 1922، عبارة عن هيئة وطنية، لها فروع في جميع الولايات والمقاطعات، ويتم إدراتها من قبل مجلس اتحادي، كما أن المجلس، ينتمي إلى الاتحاد الدولي للجامعيات (IFUW).

الاتحاد الأسترالي للنساء الجامعيات
صندوق بريد 28، جامعة أديليد، أديليد جنوب أستراليا 5005
تلفاكس رقم: 8303 4945 (08)
البريد الإلكتروني: afuw@mulga.adelaide.edu.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.adelaide.edu.au/AFUW/>

اللجنة الوطنية الأسترالية للنساء اللاجئات (ANCORW)

Australian National Committee on Refugee Women (ANCORW)

تلتزم اللجنة الوطنية الأسترالية للنساء اللاجئات، بالعمل نحو تحسين حياة النساء، والأطفال من خلفيات لاجئة، أو شبه لاجئة، على المستويات المحلية، والوطنية والدولية. وستعمل اللجنة، باستمرار، على عكس القضايا، التي تؤثر على النساء، والأطفال اللاجئين على الساحة العامة، وفي العمل الذي يتم القيام به، سعياً لتحسين حقوق الإنسان، بالنسبة لهذه المجموعة، والاعتراف بهم قانونياً، ضمن السياسات الاجتماعية، وعملية تقديم الخدمات.

اللجنة الوطنية الأسترالية للنساء اللاجئات
1 شارع بارك، أوبورن نيوساوث ويلز 2144
هاتف رقم: 9694 4066 (02) فاكس رقم: 9649 4077 (02)
البريد الإلكتروني: ancorw@ozemail.com.au

مؤسسة المحاميات الأستراليات (AWL) Australian Women Lawyers

إن مؤسسة المحاميات الأسترالية (AWL)، هي مؤسسة وطنية للنساء المحاميات، ولديها مجلس يضم مندوبين عن كل مؤسسة محاماة نسوية، في كل ولاية ومقاطعة. وتعتبر هذه المؤسسة، أبرز الهيئات التي تمثل مصالح النساء، في سلك القانون في أستراليا، كما تركز أيضاً، على النساء كعضوات في هذه المهنة القانونية، وأيضاً كمستهلكات للخدمات القانونية.

مؤسسة المحاميات الأسترالية
من خلال/نقابة المحامين في فيكتوريا
غرف أوين ديكسون، 205 شارع ويليام، ميلبورن فيكتوريا 3000
هاتف رقم: 9601 6992 (03) فاكس رقم: 9640 0588 (03)
البريد الإلكتروني: awladyer@ozemail.com.au

الشبكة الأسترالية لصحة المرأة Australian Women's Health Network (AWHN)

إن الشبكة الأسترالية لصحة المرأة (AWHN) ، هي مؤسسة مجتمعية، استشارية غير ربحية، تعمل بمثابة الصوت الوطني للقضايا المتعلقة بصحة المرأة. وقد تم تأسيس الشبكة، في العام 1986، وهي تعمل كجهة تقدم الدعم والمناصرة للنساء، فيما يخص الصحة، كما تعمل كمؤسسة معلوماتية، وتمارس أنشطة الضغط والتأثير، وأيضاً مع صناع السياسات، على صعيد الحكومة، وغيرها من الوكالات، من أجل تحسين صحة النساء الأستراليات وعافيتهن، وتحقيق رفاهيتهن.

الشبكة الأسترالية لصحة المرأة

صندوق بريد 400، ديكسون 2602 إقليم العاصمة الأسترالية

هاتف رقم: 5444 7569 (03)

البريد الإلكتروني: spotdog@ozemail.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.awhn.org.au>

مؤسسة النساء الأستراليات في الزراعة Australian Women In Agriculture (AWiA)

تلتزم المؤسسة الأسترالية للنساء في الزراعة، بتعزيز النهوض بالنساء العاملات، في قطاع الزراعة، وذلك من خلال: العمل على توحيدهن وإبرازهن، وتناول حالات عدم المساواة، من حيث كونهن ريفيات ومزارعات، والعمل من أجل الحفاظ على القطاع الزراعي للأجيال المستقبلية، وضمان الاعتراف بهن على المستويات المحلية، والإقليمية، والوطنية والدولية، وأيضاً، تحقيق الوصول إلى مكانة سياسية واقتصادية قوية.

مؤسسة النساء الأستراليات في الزراعة

RMB 2035D، وودونغا فيكتوريا 3691

هاتف رقم: 6024 6834 (02) فاكس رقم: 6026 9292 (02)

البريد الإلكتروني: wandong@bigpond.com

الموقع الإلكتروني: <http://www.awia.org.au>

سجل الفنون النسائية الأسترالي Australian Women's Art Register

إن سجل الفنون النسائية الأسترالي، هو سجل نسوي جماعي، يهدف إلى الحفاظ على التراث الفني للنساء. ويعتبر هذا السجل أرشيفاً ومستودعاً للشرائح، والمواد غير المنشورة، وغيرها من المصادر المكتوبة، سواء القديمة منها، أو الحديثة، من أجل العمل على توثيق فنون النساء الأستراليات الفنانات، وممارستهن للفن، وصورهن وكتابتهن.

سجل الفنون النسائية

من خلال/ مكتبة ريتشموند،

415 شارع الكنسية، ريتشموند، فيكتوريا 3121

هاتف رقم: 9201 0665 (03) فاكس رقم: 9201 0665 (03)

البريد الإلكتروني: lizr@connexus.net.au

الموقع الإلكتروني: <http://yarranet.net.au/womar/womar1.htm>

جمعية النساء الريفيات Country Women's Association (CWA)

تهدف جمعية النساء الريفيات، إلى تحقيق ما يلي: تمكين سبعة من عضوات الجمعية من التحدث بصوت واحد، في الأمور الوطنية والدولية، والعمل نحو تحسين رفاه وظروف النساء وعائلاتهن، في المناطق الريفية.

جمعية النساء الريفيات

الرئيس الوطني

"غلينروي"، ووليندين نيو ساوث ويلز 2588

هاتف رقم: 6943 2536 (02) فاكس رقم: 6943 2634 (02)

رابطة النساء الكاثوليكيات في أستراليا Catholic Women's League Australia

إن رابطة النساء الكاثوليكيات في أستراليا، عبارة عن منظمة، تتألف من أكثر من 10,000 امرأة، يسعين، على مستوى فرع الرابطة ووصولاً إلى سلطتها التنفيذية الوطنية، إلى تعزيز قدسية الحياة الأسرية، والحفاظ عليها، والدفاع عن كرامة المرأة، والمبادئ المسيحية.

رابطة النساء الكاثوليكيات في أستراليا
دار غلوري، 132-134 شارع نيكلسون، فيكتوريا 3065
هاتف رقم: 9417 1021 (03) فاكس رقم: 9416 3213 (03)
البريد الإلكتروني: cwla@interact.net.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.cwla.ican.net.au/>

ائتلاف المنظمات الأسترالية النسوية المشاركة

Coalition of Australian Participating Organisations of Women (CAPOW)

هو ائتلاف نسوي مؤلف من شبكة، مؤلفة من المنظمات النسوية الوطنية، ويهدف إلى منح النساء الأستراليات، فرصة الوصول إلى المعلومات، وتوفير الدعم الذي يحتاجه؛ لكي يتمكن من العمل معاً، نحو الوصول إلى مجتمع عادل، ومستدام وسلمي. كما تهدف الشبكة، إلى العمل على تمكين النساء، من خلال توفير وسائل تبادل المعلومات، والموارد بينهن، للعمل من أجل بناء مجتمع، تكون المشاركة النسوية فيه على قدم المساواة.

ائتلاف المنظمات الأسترالية النسوية المشاركة CAPOW

صندوق بريد 192 كامبرداون نيوساوث ويلز 2050
هاتف رقم: 9550 6734 (02) فاكس رقم: 9516 3158 (02)
البريد الإلكتروني: hleonard@intercoast.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.isis.aust.com/capow/>

ائتلاف مثليات الجنس الناشطات COAL (Coalition of Activist Lesbians)

باعتباره المنظمة الأسترالية الوحيدة على الصعيد الوطني لمثليات الجنس، فإن ائتلاف مثليات الجنس الناشطات، يلعب دوراً فريداً من نوعه وهاماً، وتحديداً، في هذا الوقت، الذي تنتشر فيه التغيرات الاجتماعية، والوعي حول حقوق الإنسان. ويعمل الائتلاف على التصدي للممارسات التمييزية، من خلال العمل نحو تغيير التشريعات والسياسات الاجتماعية، لضمان إدراك مثليات الجنس لحقوقهن وإعلامهن بها. وتعمل عضوات الائتلاف، على استخدام الفرص والسبل، ذات الصلة؛ لتسليط الضوء على ممارسات التمييز والتجاهل، ولإحداث تغيير في تلك الممارسات، التي تهدد سلامتهن وصحتهن.

ائتلاف مثليات الجنس الناشطات COAL

صندوق بريد 424، ثيرول نيوساوث ويلز 2515
تلفاكس رقم: 4267 5449 (02)
البريد الإلكتروني: coal@zip.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.coal.zip.com.au>

الإناث في مجالي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

Females in Information Technology and Telecommunications (FITT)

تتمثل الأهداف الثلاثة، لمؤسسة الإناث في مجال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات بما يلي: تشجيع عدد أكبر من النساء، ليصبحن محترفات في مجالي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (IT&T)، ومساعدة تلك النساء المحترفات، في هذين المجالين على تحقيق أعلى المستويات الوظيفية في مؤسساتهن، ومساعدة جميع النساء، أياً كنّ، على فهم موضوعي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

الإناث في مجالي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

صندوق بريد 246، ديكن غرب إقليم العاصمة الأسترالية 2600
هاتف رقم: 6282 4700 (02)
البريد الإلكتروني: a@aiaa.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.aiaa.com.au>

المؤسسة الأسترالية للنساء المزارعات Foundation for Australian Agricultural Women

تأسست المؤسسة الأسترالية للنساء المزارعات، في العام 1995، لتعمل على توفير المساعدة والدعم، من أجل النهوض بالنساء الريفيات المحرومات، وجميع النساء العاملات في المهن الزراعية والقاطنات في المجتمعات الريفية، في جميع أنحاء أستراليا. إن عضوية، وخدمات المؤسسة الأسترالية للنساء المزارعات، متاحان في جميع الولايات الأسترالية.

المؤسسة الأسترالية للنساء المزارعات

صندوق بريد 1634 إم.، ميلبورن فيكتوريا 3001
تلفاكس رقم: 5635 2335 (03)

البريد الإلكتروني: faawagri@mira.net
الموقع الإلكتروني: <http://www.faaw.org.au>

أدلاء أستراليا Guides Australia

تتمثل رسالة مؤسسة أدلاء أستراليا والتزاماتها، في مساعدة الفتيات والنساء الشابات، على تطوير أنفسهن؛ ليصبحن أفراد مجتمع يتمتعن بالثقة بالنفس وتقدير الذات.

أدلاء أستراليا

صندوق بريد 6، ستروبيرى هيلز نيوزاوث ويلز 2012
هاتف رقم: 9391 7206 (02) فاكس رقم: 9391 7453 (02)

البريد الإلكتروني: guides@guidesaus.org.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.guidesaus.org.au>

الوكالة الدولية لتنمية المرأة (IWDA) International Women's Development Agency

إن الوكالة الدولية لتنمية المرأة، هي منظمة تنموية، ومقرها الرئيس في أستراليا، وتعمل على تنفيذ مشاريع، بالشراكة مع النساء من جميع أنحاء العالم، مع منح الأولوية للعمل، مع النساء اللواتي يعانين من الفقر والقمع.

الوكالة الدولية لتنمية المرأة

العنوان البريدي: صندوق بريد 64، فليندرز لين فيكتوريا 8009
هاتف رقم: 9650 5574 (03) فاكس رقم: 9654 9877 (03)
البريد الإلكتروني: iwda@iwda.org.au

اتحاد الأمهات الأسترالي (MU) Mothers Union Australia

إن اتحاد الأمهات، جمعية عالمية ضمن الكنيسة الأنجليكانية اللوثرية، تأسست في إنكلترا في العام 1876، وهي ناشطة الآن في عدد من دول العالم. ويهدف الاتحاد "على وجه الخصوص، إلى الاهتمام بجميع ما يعزز، ويحافظ على الزواج والحياة الأسرية"، كما ويعنى أيضاً، بالقضايا التي تؤثر على الحياة الأسرية، والزواج والأطفال.

اتحاد الأمهات الأسترالي

الكنيسة

34 شارع بيندولي، بورال نيوزاوث ويلز 2576
هاتف رقم: 4862 2019 (02) فاكس رقم: 4862 2359 (02)
البريد الإلكتروني: janmuaus@acenet.com.au

الشبكة الوطنية للنساء المسلمات في أستراليا Muslim Women's National Network of Australia Inc.

تمثل الشبكة الوطنية للنساء المسلمات في أستراليا، الهيئة الوطنية لمؤسسات النساء المسلمات. وفي سبيل العيش بوثام وعدالة إسلامية، فإننا، في هذه الشبكة، نسعى إلى: العمل من أجل تحسين صورة النساء المسلمات، بين المسلمين وعلى صعيد المجتمع ككل أيضاً، وتشجيع المبادرات التعليمية والتنقيفية، لرفع مستوى وعي النساء المسلمات، حيال القضايا الهامة وذات الصلة، وحشد القوى العاملة، وتنظيم الحملات الداعية، إلى القضاء على جميع أشكال العنف، ضد النساء والأطفال، والعمل جنباً إلى جنب، مع غيرنا من المؤسسات النسوية، من أجل تبادل الأفكار، ووجهات النظر.

الشبكة الوطنية للنساء المسلمات في أستراليا

صندوق بريد 213، غرانفيل نيوزاوث ويلز 2142
تلفاكس رقم: 9639 6394 (02)

البريد الإلكتروني: mwnna@mountains.net.au
الموقع الإلكتروني: <http://www2.mountains.net.au/mwnna>

الجمعية الوطنية لخدمات مناهضة العنف الجنسي

National Association of Services Against Sexual Violence Inc (NASASV)

تؤمن الجمعية الوطنية لخدمات مناهضة العنف الجنسي، أن الهيكليات، والأنظمة والمواقف السائدة في المجتمع، هي نتاج لتعزيز النوع الاجتماعي، وغيره من تفاوتات القوة الأخرى. وينتج عن ذلك، ارتكاب جرائم العنف الجنسي، والتي تتم بشكل أساسي ضد

النساء والأطفال. وبأتي هنا دور الجمعية الوطنية، لتعمل على التصدي لهذه الجرائم، وتسعى إلى محاولة تغيير تلك المواقف، والأنظمة والهيكلية، التي تؤثر سلباً، على الناجين من العنف الجنسي، غير متناسية هدفها النهائي، المتمثل بالقضاء على العنف الجنسي في المجتمع.

الجمعية الوطنية لخدمات مناهضة العنف الجنسي (NASASV)

صندوق بريد 916، ديكسون إقليم العاصمة الأسترالية 2602
هاتف رقم: 8071 6247 (02) فاكس رقم: 2536 6247 (02)
البريد الإلكتروني: crcc@dynamite.com.au

الجمعية الوطنية للنساء العاملات في مجال الإنشاءات

National Association of Women In Construction (NAWIC)

تعمل الجمعية الوطنية للنساء العاملات في مجال الإنشاءات، على تمثيل مصالح واهتمامات النساء العاملات، في هذا المجال في أستراليا. لقد أظهرت المسوحات، أن النساء العاملات في هذا المجال، يعانين من ممارسة التحيز، والتمييز ضدن، أكثر من أي مجال آخر في أستراليا. ويتمثل أحد أهداف الجمعية، في دعم النساء اللواتي يعملن في الوقت الراهن في مجال الإنشاءات، وفي تنمية اهتمام طلبة المدارس، في هذا المجال، كخيار وظيفي محتمل بالنسبة إليهم.

الجمعية الوطنية للنساء العاملات في مجال الإنشاءات
صندوق بريد 1900، سيدني نيوساوث ويلز 2001
هاتف رقم: 9300 9299 (02)
البريد الإلكتروني: nawic@c031.aone.net.au

المجلس الوطني للأمهات العازبات وأطفالهن

National Council of Single Mothers and Their Children (NCSMC)

إن المجلس الوطني للأمهات العازبات وأطفالهن، منظمة وطنية قائمة على أساس النظر، لدعم ومناصرة الآباء والأمهات الوحيدين في أستراليا. ويهدف المجلس إلى: ضمان حصول أطفال الأمهات العازبات على فرصة عادلة، لبدء حياتهم؛ والاعتراف بالأمهات العازبات وأطفالهن كوحدة أسرية قابلة للحياة وإيجابية؛ وتعزيز فهم وتقبل المجتمع للأمهات العازبات وأطفالهن؛ والعمل من أجل تحسين المكانة الاجتماعية، والاقتصادية والقانونية للنساء العازبات وأطفالهن، ولا سيما عند سن تشريع جديد أو تقديم خدمات جديدة.

المجلس الوطني للأمهات العازبات وأطفالهن
مبنى تورنس، 220 ميدان فيكتوريا، أديليد جنوب أستراليا 5000
هاتف رقم: 2505 8226 (08) فاكس رقم: 2509 8226 (08)
البريد الإلكتروني: ncsmc@adelaide.one.net

المجلس الوطني للكنائس في أستراليا – الشبكة المعنية بالمرأة والعلاقات بين الجنسين

National Council of Churches in Australia - Network on Women & Gender Relationships

تتمثل أولوية عمل الشبكة، في توفير منتدى للنقاش، وتوثيق الأفكار حول قضايا النوع الاجتماعي، في حياة الكنائس الأسترالية. ومن خلال اجتماعاتها الأولى، وافقت الشبكة، على التركيز على مجالين أساسيين: إنشاء سجل للمجموعات النسوية في مختلف الكنائس، التي قد تشجع على القيام بالمزيد من عمليات التشبيك على الصعيد المحلي، وتحديد القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والعلاقات والتي تؤثر على كنائسنا، وتسمح للشبكة بأن تعمل كمنتدى يتم من خلاله مناقشة مثل تلك القضايا، والبحث فيها.

المجلس الوطني للكنائس في أستراليا – الشبكة المعنية بالمرأة والعلاقات بين الجنسين
بريد خاص رقم 199، مبنى مكتب بريد الملكة فيكتوريا، سيدني نيوساوث ويلز 1230
هاتف رقم: 2215 9299 (02) فاكس رقم: 4514 9262 (02)

المجلس الوطني للنساء اليهوديات في أستراليا

National Council of Jewish Women of Australia (NCJW)

يهدف المجلس الوطني للنساء اليهوديات في أستراليا، وبروح اليهودية، إلى العمل على زيادة العدالة الاجتماعية، والرفاه البشري لليهود، والمجتمعات العامة على المستويات المحلية، والوطنية والدولية. وتتضمن الأجندة متعددة القضايا، التي تغطيها نحو 16

لجنة، الخدمات المجتمعية، والتعليم، والنهوض بالمرأة، والتسامح بين الأديان والثقافات، والصحة، والبيئة، والمشاريع المنفذة في الخارج، ودعم الأعمال الخيرية لليهود المحليين والقضايا العامة.

المجلس الوطني للنساء اليهوديات في أستراليا (NCJW)

131-133 شارع هوثورن، كولفيلد فيكتوريا 3161
هاتف رقم: 0537 9523 (03) فاكس رقم: 0158 9523 (03)
البريد الإلكتروني: ncjw@blaze.net.au

المجلس الوطني لنساء أستراليا (NCWA) National Council of Women of Australia

تتمثل أهداف المجلس الوطني لنساء أستراليا، في تعزيز النهوض بالمرأة في جميع المناحي، وتمكينها، وإشراكها ودعمها، حيثما كان ذلك مناسباً. ويعمل المجلس كمحامي نيابة عن النساء، من خلال: وضع القضايا ذات الاهتمام، أمام وزراء الحكومة، وغيرهم من صناعات القرار، وإعداد وتقديم المقترحات للحكومة، وإجراء الأبحاث، وتطوير وثائق السياسات المتعلقة بالعملية التشريعية، والعمل كمسبار للحكومة، حول القضايا المتعلقة بالمرأة.

المجلس الوطني لنساء أستراليا

210/1 شارع لونسدیل، ميلبورن فيكتوريا 3000
هاتف رقم: 9177 9662 (03) فاكس رقم: 9477 9662 (03)
البريد الإلكتروني: ncwa@bigpond.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.q-net.net.au/~ncwwa>

المؤسسة الوطنية للنساء الأستراليات (NFAW) National Foundation for Australian Women

تعتبر المؤسسة الوطنية للنساء الأستراليات، منظمة للأمة الأسترالية بأكملها، تأسست، لتشكل مصدراً معلوماتياً للحركة النسوية، وأيضاً من خلال وسائل أخرى. وقد تم تسجيلها كشركة معفاة ضريبياً، وعاملة كصندوق للتعليم والبحوث ومغف من الضريبة. ونظراً لذلك، كان لا بد أن تكون المؤسسة مع الحزبين السياسيين، كما أنها، من حيث السياسة، لم تسع أبداً، للحصول على تمويل حكومي، لكي لا تكون استقلاليتها أمراً قابلاً للمساومة. وتعمل المؤسسة على إجراء وتفويض الدراسات البحثية، حول الأمور ذات الأهمية، بالنسبة للنساء، ونشر المعلومات، بما في ذلك، نشرها من خلال الحلقات الدراسية، والتعاون في تنفيذ هذه الأنشطة مع غيرها من المؤسسات النسوية، التي تتبنى خلفية مماثلة.

المؤسسة الوطنية للنساء الأستراليات

صندوق بريد 3863، ويستون إقليم العاصمة الأسترالية 2611
هاتف رقم: 4334 6287 (02) فاكس رقم: 4303 6287 (02)
الموقع الإلكتروني: <http://www.users.bigpond.com/ruth.ash/>

اللجنة الوطنية للنساء العاملات في مجال الهندسة - مؤسسة المهندسين، أستراليا

National Women in Engineering Committee Institution of Engineers, Australia (IEAust)

تعمل اللجنة الوطنية للنساء العاملات، في مجال الهندسة على تمثيل النساء المهندسات، وتوفير الدعم والمناصرة لهن، من خلال مؤسسة المهندسين، أستراليا (IEAust). كما وتعمل اللجنة، على تعزيز السياسات والممارسات، التي من شأنها، تمكين المرأة من المشاركة الكاملة في التعليم الهندسي، والقوى العاملة ومهنة الهندسة.

اللجنة الوطنية للنساء العاملات في مجال الهندسة

دار الهندسة، 11 الدائرة الوطنية، بارتون إقليم العاصمة الأسترالية 2600
هاتف رقم: 6555 6270 (02) فاكس رقم: 1488 6273 (02)
الموقع الإلكتروني: <http://www.ieaust.org.au>

الاتحاد الوطني النسوي للاعتدال المسيحي (NWCTU) National Woman's Christian Temperance Union

لقد تم تنظيم الاتحاد الوطني النسوي للاعتدال المسيحي، في أيار/مايو 1891. ويمتلك الاتحاد تاريخاً طويلاً في مجال تقديم الخدمات للمرأة، والأسرة في أستراليا. وقد كان الاتحاد، في جميع الولايات، في الطليعة، من حيث الحصول على حقوق التصويت للمرأة، كما أنه سعى بقوة، للحصول على هذا الامتياز.

الاتحاد الوطني النسوي للاعتدال المسيحي

4 شارع ماغيلان، غولدن غرووف جنوب أستراليا 5125

الائتلاف الوطني النسوي من أجل العدالة (National Women's Justice Coalition (NWJC)

يعمل الائتلاف الوطني النسوي من أجل العدالة، على تعزيز المساواة القانونية للمرأة، من خلال زيادة الوعي، والتنسيق والضغط والتأثير، على القضايا المتعلقة بالعدالة النسوية، وأيضاً، من خلال تأسيس الشبكات، وتسهيل عمل الأفراد والمجموعات. ويركز الائتلاف على تعزيز المساواة القانونية للمرأة، على الصعيد الوطني، إلا أنه يعمل أيضاً، على تقديم النصح والمشورة، وتوفير سبل التشبيك، وتقديم المساعدة الفنية للمجموعات، وغيرها حول القضايا المختلفة على صعيد الولاية، أو على الصعيد المحلي.

الائتلاف الوطني النسوي من أجل العدالة

صندوق بريد 3148، مدينة كانبيرا إقليم العاصمة الأسترالية 2601
هاتف رقم: 6247 2075 (02) فاكس رقم: 6257 3070 (02)

البريد الإلكتروني: nwjc@nwjc.org.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.nwjc.org.au>

المركز الوطني النسوي للإعلام (National Women's Media Centre (NWMC)

يهدف المركز الوطني النسوي للإعلام، بشكل أساسي، إلى التركيز على موضوع صورة المرأة في الإعلام، على الصعيد الوطني.

المركز الوطني النسوي للإعلام

صندوق بريد 191، ميدان سيفيك إقليم العاصمة الأسترالية 2608
هاتف رقم: 62570670 (02) فاكس رقم: 62474669 (02)

البريد الإلكتروني: nwmc@ozemail.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.isis.aust.com/nwmc/>

شبكة المرأة في التعليم الإضافي (Network of Women in Further Education (NOWinFE)

إن شبكة المرأة في التعليم الإضافي، هي شبكة نسوية وطنية ناشطة للنساء المعلمات، والطالبات، وصناع السياسات والباحثات. ومع أن الشبكة تغطي مجالات واسعة من التعليم والتدريب المهني للكبار، والتثقيف المجتمعي، والتعليم الإضافي، إلا أن تركيزها الرئيس هو، على مشاركة النساء، كمعلمات في هذه المجالات.

شبكة المرأة في التعليم الإضافي

دار روس، 245-251 طريق فليندرز، ميلبورن فيكتوريا 3000
هاتف رقم: 9654 1327 (03) فاكس رقم: 9654 6831 (03)

البريد الإلكتروني: nowinfe@netspace.net.au

شبكة تبادل الخدمات النسوية (Network Exchange of Women's Services (NEWS)

إن شبكة تبادل الخدمات النسوية، هي مبادرة للحكومة الفدرالية، يتم تمويلها من المكتب المعني بمكانة المرأة (OSW). وتبقي الشبكة على تركيز وطني. وقد تم تطويرها، لمساعدة المجموعات، والمنظمات النسوية في جميع أنحاء أستراليا، على التشبيك، وتبادل المعلومات. كما أنها تعمل على إصدار نشرة إخبارية بشكل منتظم.

شبكة تبادل الخدمات النسوية

51 طريق منغوليا، غراندينفيل فيكتوريا 3185

البريد الإلكتروني: womensnews@womensnews.net.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.womensnews@womensnews.net.au>

جمعية الأمهات المرضعات في أستراليا (Nursing Mothers Association of Australia (NMAA)

تهدف جمعية الأمهات المرضعات في أستراليا إلى تعزيز وحماية الرضاعة الطبيعية في أستراليا. ولا يقتصر عمل الجمعية على الأفراد في جميع أنحاء أستراليا، إنما يمتد ليشمل الحكومة والمجتمع، وذلك من أجل رفع مستوى الوعي حول أهمية الرضاعة الطبيعية. وتتمثل أهداف الجمعية في تحسين الصورة العامة للرضاعة الطبيعية في المجتمع، وتحسين سبل وصول المرأة للمعلومات والدعم المتعلقين بالرضاعة الطبيعية، وتوفير خدمات عالية الجودة وتأسيس منظمة ديناميكية وقابلة للحياة.

جمعية الأمهات المرضعات في أستراليا

صندوق بريد 4000، غلين إيريس فيكتوريا 3146

هاتف رقم: 9885 0855 (03) فاكس رقم: 9885 0866 (03)

البريد الإلكتروني: nursingm@nmaa.asn.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.nmaa.asn.au/>

شبكة النساء المسنات Older Women's Network

كنساء مسنات، يجري تهميشنا وتجاهلنا من قبل أولئك الذين يتحدثون حولنا وبالنيابة عنا. كما نخضع أيضاً للتمييز، على أساس التقدم بالعمر، والتمييز على أساس الجنس. إلا أننا، وبتوظيف طاقاتنا، ومهاراتنا، وكفاءاتنا، وحكمتنا واستعدادنا للمرح، فإننا سنتمكن، من خلال العمل معاً، من إحداث فرق في حياتنا، على الصعيدين: المجتمعي والسياسي. ومن أجل ذلك، ولعدد آخر من الأسباب، تأسست شبكة النساء المسنات.

شبكة النساء المسنات

غرفة 410، 147 شارع كينغ، سيدني نيوساوث ويلز 2000
هاتف رقم: (02) 9221 4618 فاكس رقم: (02) 9221 4805
البريد الإلكتروني: own@zip.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.zip.com.au/~ownnsw/>

شركة الجمعية النسوية الأسترالية، لعموم منطقة المحيط الهادئ، وجنوب شرق آسيا

Pan-Pacific and South East Asia Women's Association of Australia Inc (PPSEAWA)

تهدف هذه الجمعية، إلى تقوية روابط السلام، من خلال العمل على تعزيز علاقات التفاهم والصداقة بين النساء في جميع مناطق المحيط الهادئ وأستراليا؛ وتطوير سبل التعاون بينهما؛ من أجل دراسة الظروف الاجتماعية، والاقتصادية والثقافية للنساء في تلك المناطق، وتطويرها.

الجمعية النسوية الأسترالية، لعموم منطقة المحيط الهادئ، وجنوب شرق آسيا
31 شارع جورجيا، بينينغاب غرب أستراليا 6233
تلفاكس رقم: (08) 9720 3046
البريد الإلكتروني: waterimp@gateway.net.au

المجلس الأسترالي للاجئين Refugee Council of Australia

يهدف المجلس الأسترالي للاجئين، إلى تعزيز، واعتماد سياسات مرنة، وإنسانية، وبناءة تجاه اللاجئين، وطالبي اللجوء والمشردين من قبل الحكومة الأسترالية، وغيرها من الحكومات والمجتمعات.

المجلس الأسترالي للاجئين
صندوق بريد 946 غليب نيوساوث ويلز 2037
هاتف رقم: (02) 9660 5300 فاكس رقم: (02) 9220 5211
البريد الإلكتروني: rcoa@cia.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.refugeecouncil.com.au>

رابطة أخوات المحبة الدولية، لجنوب وغرب الهادئ Soroptimist International of the South West Pacific

يركز برنامج الخدمات الذي تنفذه رابطة أخوات المحبة، على النساء، مع استهداف 6 مجالات: حقوق الإنسان، ومكانة المرأة، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، والتعليم، والصحة، والبيئة، وحسن النوايا والتفاهم الدولي.

رابطة أخوات المحبة الدولية، لجنوب وغرب الهادئ
الطابق الثامن، بارك هاوس، 187 شارع ماكوارى، سيدني نيوساوث ويلز 2000
هاتف رقم: (02) 9235 0439 فاكس رقم: (02) 9231 2135
البريد الإلكتروني: siswphq@ozemail.com.au

صندوق الأمم المتحدة لتنمية وتطوير المرأة UNIFEM في أستراليا UNIFEM Australia Inc

لقد تم إنشاء صندوق الأمم المتحدة لتنمية وتطوير المرأة UNIFEM، كصندوق تمويلي مبتكر ومحفز، من أجل تمكين المرأة، وتحقيق المساواة بين الجنسين. ويتم من خلال الصندوق دعم الأنشطة الإبداعية والتجريبية، التي تفيد المرأة تماشياً مع الأولويات الإقليمية والوطنية. كما يعمل الصندوق كمحفز أيضاً، وذلك بهدف ضمان إشراك المرأة، بالشكل المناسب في أنشطة التنمية الرئيسية، وفي مرحلة ما قبل الاستثمار، كلما أمكن. كما يلعب الصندوق دوراً إبداعياً، فيما يتعلق بمجمل منظومة التعاون الإنمائي للأمم المتحدة (قرار الجمعية العامة A/RES/39/125).

صندوق الأمم المتحدة لتنمية وتطوير المرأة UNIFEM
صندوق بريد 93، كاسيلكراغ نيوساوث ويلز 2068
هاتف رقم: 9888 5882 (02) فاكس رقم: 9888 1500 (02)
البريد الإلكتروني: unifem@ram.net.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.ram.net.au/unifem>

جمعية الأمم المتحدة في أستراليا (UNAA) الشبكة المعنية بمكانة المرأة

United Nations Association of Australia (UNAA) Status of Women Network

يتمثل التركيز الرئيس للشبكة، في إدراك العمل الذي تقوم به الأمم المتحدة، في سبيل النهوض بوضع المرأة، أي من خلال اللجنة المعنية بوضع المرأة، (CEDAW)، وصندوق الأمم المتحدة لتنمية وتطوير المرأة UNIFEM، وهيئة الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة INSTRAW، وغيرها، ودراسة وتطبيق خطة العمل العالمية للنساء، على المستويات الوطنية، والإقليمية والدولية. وتعمل الشبكة نحو تحقيق المساواة، والتنمية والسلام، وحقوق المرأة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان.

جمعية الأمم المتحدة في أستراليا (UNAA) الشبكة المعنية بمكانة المرأة
42 طريق ماثورا، توراك فيكتوريا 3142
هاتف رقم: 9827 2363 (03)
البريد الإلكتروني: alley@malvern.hotkey.net.au

شبكة الخدمات النسوية الطارئة (WESNET) Women's Emergency Services Network

تعتبر شبكة الخدمات النسوية الطارئة، أبرز الهيئات التي تمثل برنامج مساعدات دعم الإقامة (SAAP) لتمويل الخدمات المقدمة للنساء. ويتم من خلال هذه الشبكة، تقديم أكثر من 350 خدمة، من بينها: توفير الإقامة في أوقات الأزمات، وعلى المدى المتوسط، وتنفيذ البرامج المجتمعية، وغيرها من الخدمات المقدمة للنساء والأطفال الفارين من العنف المنزلي، أو المشردين لأي سبب آخر. ويكمن هدف شبكة الخدمات النسوية الطارئة، في تحسين مستوى عملية تقديم الخدمات، لمثل تلك النساء.

شبكة الخدمات النسوية الطارئة
صندوق بريد 1579، مدينة كانبيرا إقليم العاصمة الأسترالية 2602
هاتف رقم: 62471616 (02) فاكس رقم: 62471649 (02)
البريد الإلكتروني: wesnet@atrax.net.au

(شبكة النساء في الاستفسارات العلمية) WISENET (Women in Science Enquiry Network)

إن شبكة النساء في الاستفسارات العلمية، شبكة وطنية مخصصة للنساء، ولبعض الرجال أيضاً. وقد تم تأسيسها، من أجل العمل على زيادة مستوى المشاركة النسوية في مجال العلوم، وأيضاً، للربط ما بين الأشخاص العاملين في مختلف التخصصات والفروع العلمية، بأولئك العاملين نحو إيجاد علم ذي فائدة أكبر، من الناحية الاجتماعية والتشاركية.

شبكة النساء في الاستفسارات العلمية WISENET
صندوق بريد 647، غليب نيوساوث ويلز 2037
هاتف رقم: 9817 4941 (02)
البريد الإلكتروني: dianat@pharmacol.usyd.edu.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.usyd.edu.au/wisenet/>

شركة المرأة والكنيسة الأسترالية (WATAC) Women and the Australian Church Inc

يتنمّل هدف شركة المرأة والكنيسة الأسترالية، في إحداث تغيير في فهم دور المرأة في مشاركتها في الكنائس الأسترالية، والمجتمع. وتتمثل المهمة الأساسية للشركة، في نشر وعي النساء، حول القضايا المتعلقة بالمرأة المسيحية.

شركة المرأة والكنيسة الأسترالية (WATAC)
20 شارع أخيليس، إنغادين نيوساوث ويلز 2233
هاتف رقم: 9570 5265 (02) فاكس رقم: 9570 6036 (02)
البريد الإلكتروني: maureen@flex.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.flex.com.au/~maureen>

المؤسسة الدولية للنساء صاحبات المشاريع Women Chiefs of Enterprises International

تعرض المؤسسة الدولية للنساء صاحبات المشاريع في أستراليا، عضويتها من خلال تقديم الدعوة للنساء اللواتي أدرن أعمالهن التجارية الخاصة، واستثمرن فيها بنجاح، أو من يكن مسؤولات من الناحية المالية، عن مثل تلك الأعمال، أو من يمتلكن خبرة في لعب هذا الدور، لفترة لا تقل عن خمس سنوات. وتشمل العضوية أيضاً، في جزء منها، النساء البارزات في مهنتهن، أو من يرأسن منظمات في القطاع الخاص أو العام.

المؤسسة الدولية للنساء صاحبات المشاريع

صندوق بريد 2، رينمارك جنوب أستراليا 5341

هاتف رقم: 1383 8595 (08) فاكس رقم: 1780 8595 (08)

البريد الإلكتروني: tolley@riverland.net.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.tpgi.com.au/users/bconrad/index/htm>

شركة اللوبي الانتخابي النسوي في أستراليا Women's Electoral Lobby Australia Inc

إن شركة اللوبي الانتخابي النسوي في أستراليا، منظمة وطنية سياسية مستقلة، تهدف إلى خلق مجتمع، حيث لا قيود على المشاركة والإمكانات النسوية، وحيث يتم الاعتراف بها واحترامها، وحيث يتقاسم الرجال والنساء المسؤوليات، والمكافآت الاجتماعية، على قدم المساواة.

اللوبي الانتخابي النسوي

صندوق بريد 191، ميدان سيفيك إقليم العاصمة الأسترالية 2608

هاتف رقم: 6679 6247 (02) فاكس رقم: 4669 6247 (02)

البريد الإلكتروني: welaust@dynamite.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.wel.org.au/index.htm>

النساء العاملات في مجال التقاعد Women in Super

إن شبكة النساء العاملات في مجال التقاعد، شبكة وطنية تضم النساء العاملات في هذا المجال. وتمتلك الشبكة أربعة أهداف أساسية: التعبير عن احتياجات التقاعد، بالنسبة للنساء في المجتمع أو في مجال التقاعد، أمام الحكومة والسياسيين، وأمام العاملين على تطوير منتجات وخدمات للأفراد المستفيدين من صناديق التقاعد، والنقابات، ومنظمات أرباب العمل، والأمناء، والهيئات التنظيمية، وغيرهم من أصحاب النفوذ في مجتمع الأعمال؛ من أجل توفير الدعم التعليمي والتدريبي للنساء في هذا المجال وفي المجتمع بشكل عام، وذلك لزيادة إلمامهن بموضوع التقاعد؛ ولزيادة عدد النساء في مجالس الأمناء، ولتناول أوجه عدم المساواة الكبيرة الموجودة حالياً في التمثيل؛ ولإتاحة الفرصة أمام النساء في هذا المجال لتطوير أعمال تجارية وشبكات شخصية أوسع.

النساء العاملات في مجال التقاعد

الطابق 29، مبنى كاسيلدين

2 شارع لونسدیل، ميلبورن فيكتوريا 3000

هاتف رقم: 4300 9657 (03) فاكس رقم: 4301 9657 (03)

البريد الإلكتروني: freynolds@colonial.com.au

النساء العاملات في مجال السياسة Women Into Politics

إن النساء العاملات في مجال السياسة، عبارة عن ائتلاف مكون من 16 منظمة نسوية رئيسية، تم تأسيسه في العام 1992 ؛ للعمل نحو تحقيق زيادة ملموسة في أعداد النساء في البرلمان، وعلى كافة مستويات الحياة العامة، وذلك لجعل مؤسساتنا العامة أكثر تمثيلاً للمجتمع الذي تخدمه، ولضمان كون القرارات المتعلقة بالسياسة العامة، وتخصيص الموارد العامة عادلة ونزيهة وشاملة بالنسبة لأولويات النساء.

النساء العاملات في مجال السياسة

صندوق بريد 1144، شمال سيدني نيوزاوث ويلز 2060

هاتف رقم: 6916 9437 (02) فاكس رقم: 6916 9437 (02)

البريد الإلكتروني: bielski@bigpond.com

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة Women With Disabilities Australia (WWDA)

تعتبر المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، أبرز المؤسسات المعنية بالنساء، على اختلاف أنواع إعاقتهن في أستراليا. والمؤسسة عبارة عن هيئة متحدة، تضم الأفراد والشبكات في كل ولاية ومقاطعة في أستراليا، وتتألف من النساء ذوات الإعاقة والمنظمات ذات العلاقة. أضف إلى ذلك، فإن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، هي منظمة تسعى لضمان تكافؤ الفرص

في جميع مناحي الحياة، ولجميع النساء ذوات الإعاقة. وتحقيقاً لذلك، فهي ترمي إلى رفع مستوى الوعي حول القضايا التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة في المجتمع، وتناول ومعالجة مثل تلك القضايا. أما مجالات تنفيذ سياسة وبرنامج المؤسسة الرئيسيين، فتشمل: العنف ضد النساء ذوات الإعاقة (بما في ذلك إخضاع الفتيات والنساء ذوات الإعاقة لعمليات التعقيم غير الشرعية)؛ وتحسين فرص وصول النساء ذوات الإعاقة إلى سبل الاتصالات، (بما في ذلك تكنولوجيات المعلومات)؛ والقيادة والتوجيه؛ والإسكان؛ والشيخوخة؛ والصحة؛ والروابط مع الحركات النسوية؛ والتطوير المؤسسي؛ وتطوير المجموعات التابعة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة على صعيد الولاية، والمقاطعة والإقليم؛ إضافة إلى تنفيذ أنشطة الدعم والمناصرة المنظمة.

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)
صندوق بريد 229، ديكسون إقليم العاصمة الأسترالية 2602
هاتف رقم: 02 6242 1310 فاكس رقم: 02 6242 1314
رقم الهاتف المخصص للصم وذوي الإعاقات السمعية: 02 6242 1313 هاتف خلوي رقم: 0407 301 746
البريد الإلكتروني: wwda@ozemail.com.au
الموقع الإلكتروني: <http://www.wwda.org.au>

التحالف النسوي للعمل (WAA) Women's Action Alliance

يهدف التحالف النسوي للعمل، إلى النهوض بمكانة المرأة في المجتمع الأسترالي، باعتبارها شخصاً ذا ميزات فريدة من نوعها؛ وكفرد من أفراد المجتمع، تمتلك حقوقاً وواجبات؛ وكأم، وزوجة، وربة منزل، ومشاركة في القوى العاملة المأجورة؛ وكصاحبة مساهمة في المجتمع، والحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. لا بد من امتلاك النساء حرية الاختيار بين هذه الأدوار، دون ممارسة أية ضغوط اقتصادية كانت أم اجتماعية.

التحالف النسوي للعمل
الجناح رقم 6، 493 طريق ريفيرزديل، كامبيرويل فيكتوريا 3124
هاتف رقم: 03 9813 4048 فاكس رقم: 02 9875 3179

رابطة النساء الدولية من أجل السلام والحرية

Women's International League for Peace and Freedom (WILPF)

يعتبر الفرع الأسترالي لرابطة النساء الدولية من أجل السلام والحرية، واحداً من بين 48 فرعاً للرابطة حول العالم، يعمل من أجل نزع السلاح، وحصول المرأة على حقوقها الكاملة، وإحلال العدالة العرقية والاقتصادية، وخلق بيئة مستدامة وإنهاء جميع أشكال العنف. كما تعمل الرابطة؛ من أجل تهيئة الظروف السياسية، والاجتماعية والنفسية التي من شأنها أن تضمن السلام، والحرية والعدالة للجميع.

رابطة النساء الدولية من أجل السلام والحرية
صندوق بريد 2094، أدليد جنوب أستراليا 5001
هاتف رقم: 08 8232 6334 فاكس رقم: 08 8232 6335
البريد الإلكتروني: cathpete@camtech.net.au

شبكة الخدمات القانونية النسوية (WLSN) Women's Legal Services Network

إن شبكة الخدمات القانونية النسوية، شبكة وطنية تضم الخدمات التالية: الخدمات القانونية للمرأة؛ والخدمات القانونية للنساء من السكان الأصليين؛ والخدمات القانونية المختصة في مجال العنف الأسري؛ والعاملين في البرامج المجتمعية التي تستهدف النساء الريفيات. وتشترك جميع تلك الخدمات في تحقيق نفس الأهداف، ألا وهي: تحسين فرص وصول النساء إلى العدالة، والعمل نحو تحقيق مساواة المرأة أمام القانون.

شبكة الخدمات القانونية النسوية
صندوق بريد 1726، مدينة كانبيرا إقليم العاصمة الأسترالية 2601
هاتف رقم: 02 6257 4377 فاكس رقم: 02 6247 0848
البريد الإلكتروني: wlcact@ozemail.com.au

الشبكة النسوية الأسترالية Women's Network Australia

تهدف الشبكة النسوية الأسترالية إلى: توفير شبكة قوية لجهات الاتصال التجارية والشخصية التي تحافظ على التفاعل المتبادل بين النساء في مجال الأعمال التجارية والقطاع العام؛ وتوفير منتدى ليلم من خلاله الاعتراف بالإنجازات التي حققتها النساء ولتشجيع نساء أخريات على محاكاة هذه الأدوار النموذجية؛ وزيادة مستوى الوعي، والقبول وتسليط الضوء على النساء وعلى المواهب

والموارد التي لديهم ليقدموها للاقتصاد؛ وتوفير منشأة للجمع ما بين الأفراد ذوي العقليات المتماثلة من أجل تبادل المعلومات، والأفكار والمعرفة وإحداث تغيير إيجابي؛ وتشجيع النساء الموهوبات وتمكينهن؛ ليشغلن مناصب تنفيذية رفيعة، ومناصب إدارية وتعيينات المجلس؛ والربط ما بين النساء التنفيذيات والمهنيات حول العالم.

الشبكة النسوية الأسترالية

صندوق بريد 2103، تياغالبا كوينزلاند 4173

هاتف رقم: 3890 0055 (07) فاكس رقم: 3890 0077 (07)

البريد الإلكتروني: wna@womensnetwork.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.womensnetwork.com.au>

شبكة العمل الأسترالية لحقوق المرأة (WRANA) Women's Rights Action Network Australia

تهدف شبكة العمل الأسترالية لحقوق المرأة، إلى تسهيل النشاط الأسترالي نحو تعزيز وحماية حقوق الإنسان للنساء على الساحتين: المحلية والدولية، وذلك من خلال: تعليم وتدريب النساء الأستراليات لضمان إتاحة آليات تنفيذ حقوق الإنسان، على الصعيدين الوطني والدولي، ولضمان إدراكها وفهمها وربطها بحياة النساء الأستراليات؛ وتدريب النساء الأستراليات؛ ليتمكن من المشاركة في أجهزة وإجراءات حقوق الإنسان: الوطنية والدولية؛ وتنفيذ أنشطة الدعم والمناصرة، لإيجاد آليات فعالة على الصعيدين الوطني والدولي من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمرأة داخل أستراليا وعلى النطاق الأوسع؛ وتوثيق انتهاكات وتجاوزات حقوق الإنسان للمرأة في أستراليا، ورفع مستوى الوعي بشأنها.

شبكة العمل الأسترالية لحقوق المرأة

صندوق بريد 2092، شارع ليغون شمال مكتب البريد المرخص، شرق برونسويك فيكتوريا 3057

هاتف رقم: 9859 2292 (03) فاكس رقم: 9859 2203 (03)

البريد الإلكتروني: wrana_projects@yahoo.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.nwjc.org.au/wrana/>

الرياضة والنساء الأسترالية Womensport Australia

تمثل مؤسسة الرياضة والنساء الأسترالية اهتمامات النساء والفتيات في الرياضة، والنشاط البدني. وتتمثل رسالتنا في تسهيل المشاركة الكاملة، والمساواة، وإتاحة فرص الوصول لجميع النساء، في الرياضة البدنية والترفيه، ومن خلالهما.

الرياضة والنساء الأسترالية

الوحدة 1/6 نهاية طريق فيليبس، ديكنز إقليم العاصمة الأسترالية 2600

هاتف رقم: 6232 4947 (02) فاكس رقم: 6232 4943 (02)

البريد الإلكتروني: wsa@dynamite.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.ausport.gov.au/wspahome.html>

جمعية الشابات المسيحيات في أستراليا YWCA of Australia

من خلال تعزيزها بإيماننا، وإثرائها بانتشار فروعها للفتيات والنساء في جميع أنحاء العالم، تلتزم جمعية الشابات المسيحيات في أستراليا، بتوفير الفرص التي تتيح النمو، والقيادة والسلطة للنساء، من أجل تحقيق الرؤية المشتركة: إحلال السلام، والعدل، والحرية والكرامة للجميع.

جمعية الشابات المسيحيات في أستراليا

صندوق بريد 1022، ديكسون إقليم العاصمة الأسترالية 2602

هاتف رقم: 6230 5150 (02) فاكس رقم: 6230 5156 (02)

البريد الإلكتروني: natoffice@ywca.org.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.ywca.org.au/index.html>

زونتا الدولية Zonta International

إن مؤسسة زونتا الدولية، منظمة خدماتية عالمية، مؤلفة من المدراء التنفيذيين في عالم الأعمال، والمهنيين الذين يعملون معاً من أجل تحسين وضع المرأة القانوني، والسياسي، والاقتصادي، والتعليمي، والصحي والمهني. أما أولوية المؤسسة، فتتمثل في زيادة عدد نوادي زونتا في أستراليا بحيث تصبح زونتا الدولية في أستراليا، قوة دافعة في الكفاح، من أجل تحسين وضع المرأة في أستراليا وجميع أنحاء العالم على حد سواء.

زوننا الدولية

في كوينز لاند، ونيوساوث ويلز وإقليم العاصمة الأسترالية: صندوق بريد 83، أنيرلي كوينز لاند 4103
هاتف رقم: 3892 2922 (07) البريد الإلكتروني: glendmc@powerup.com.au
في جنوب أستراليا، وتاسمانيا، وفيكتوريا وغرب أستراليا: 12 شارع ألكسندر، لارغز باي غرب أستراليا 5016
هاتف رقم: 8242 1563 (08) البريد الإلكتروني: mprol@senet.com.au

الفروع والشبكات التابعة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

المكتب الوطني المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) صندوق بريد 229، ديكسون إقليم العاصمة الأسترالية 2602 هاتف رقم: (02) 6242 1310 فاكس رقم: (02) 6242 1314 رقم الهاتف المخصص للصم وذوي الإعاقات السمعية: 0407 301 746 (02) 6242 1313 هاتف خلوي رقم: البريد الإلكتروني: wwda@ozemail.com.au الموقع الإلكتروني: http://www.wwda.org.au	إقليم العاصمة الأسترالية (ACT) المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في إقليم العاصمة الأسترالية 10 شارع لووري ديكسون 2602 إقليم العاصمة الأسترالية هاتف رقم: 02 62576436
الإقليم الشمالي المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في الإقليم الشمالي C/- 1/10 شارع أن ستيوارت بارك 8020 الإقليم الشمالي هاتف رقم: 08 89411649	تاسمانيا المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في تاسمانيا 372/5 شارع بارك نيو تاون 7008 تاسمانيا هاتف رقم: 03 62282438
كوينزلاند المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في كوينزلاند 83 C/- طريق بادستو إيت مايل بلينز 4113 كوينزلاند هاتف رقم: 07 38413091	نيوكاسل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في نيوكاسل 60 C/- شارع ثورنتون كارينغتون 2294 نيوساوث ويلز هاتف رقم: 02 49610822
جنوب أستراليا المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في جنوب أستراليا C/- 1/4 شارع مارغريت كلارنس بارك 5034 جنوب أستراليا هاتف رقم: 08 82971563	غرب أستراليا المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في غرب أستراليا 56 C/- شارع إلكورن شرق كاننينغتون 6107 غرب أستراليا هاتف رقم: 08 94583127
فيكتوريا المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في فيكتوريا صندوق بريد 6090 غرب فوتسكراي 3012 هاتف رقم: 03 96890329	

العثور على المعلومات، على شبكة الإنترنت

لقد تم تصميم محركات البحث، لمساعدة الأشخاص في العثور على المعلومات التي يبحثون عنها على شبكة الإنترنت. وفيما يلي، كيفية عمل تلك المحركات. قومي بطباعة الكلمات الرئيسية، أو العبارات، أو الأسئلة في الخانة المخصصة لكتابة موضوع البحث، ومن ثم يقوم محرك البحث بعرض قائمة بجميع المواقع الإلكترونية في مؤشره المتعلق بتلك المواضيع. وغالباً ما يظهر أكثر المحتويات صلة بموضوع البحث، على رأس قائمة النتائج. وفي المثال الذي نوردته ، قمنا باستخدام محرك البحث ألتا فيزنا، باعتباره مثالاً جيداً على وسيلة سهلة لاستخدام محرك البحث.

نصائح أساسية في عملية البحث

كيفية الاستخدام

إطبعي الكلمات الرئيسية في الخانة المخصصة لكتابة موضوع البحث.
انقري زر البحث لتبدأ عملية البحث.

وفيما يلي مثالاً على ذلك:

- إطبعي عبارة وصفة إعداد كعكة البلاك فورست في الخانة المخصصة لكتابة موضوع البحث.
- أنقري زر بحث، أو أنقري مفتاح **Enter**.
- سيظهر على صفحة النتائج عدد كبير من عناوين الصفحات الإلكترونية، حول وصفات إعداد كعكة البلاك فورست.

نصيحة:

لا تقلقي إن ظهر عدد كبير من النتائج. في الواقع، حاولي استخدام أكثر من كلمتين عند البحث. وبالرغم من أن عدد النتائج سيكون كبيراً، إلا أن المحتوى الأكثر صلة بموضوع بحثك، سيظهر غالباً على رأس قائمة نتائج البحث.

ما هي الكلمة؟

عندما تقومين بعملية البحث، فكري في كلمة ما كخليط من الحروف والأعداد. فمحرك البحث يجب أن يعرف كيفية فصل الكلمات والأعداد، للعثور على ما تريدينه على الإنترنت. وقد تقومين بفصل الكلمات، باستخدام مفتاح المسافة الفارغة بين الكلمات.

ما هي العبارة؟

في حال رغبت بظهور كلمات أو أرقام محددة معاً في صفحة النتائج، فقد تقومين بالربط بين الكلمات والأعداد، ضمن عبارات. وإذا كنت تريدين العثور على عبارة محددة، قومي باستخدام "علامات الاقتباس الثنائية" حول العبارة، حين تقومين بإدخال الكلمات في الخانة المخصصة لكتابة موضوع البحث.

المثال الأول: للعثور على كلمات أغاني إلفيس، أطبعي عبارة:

"you ain't nothing but a hound dog"

وقد تقومين بتكوين عبارات باستخدام علامات الترقيم، أو الأحرف الخاصة، مثل، الشرطات، والفواصل والشرطات المائلة أو النقط.

المثال الثاني: حاولي البحث عن 1-800-999-9999 عوضاً عن 1 800 999 999. إن استخدام الشرطات يربط ما بين الأرقام أو العبارات.

نصائح بسيطة لنتائج أكثر دقة

الاطلاع على نتائج البحث بلغتك الأصلية

باستخدام قائمة اللغات في خانة البحث، قد تتمكن من العثور على جميع الوثائق المتعلقة بموضوع البحث على الإنترنت، والمكتوبة أصلاً بلغة معينة. إن هذا النوع من البحث، يستثني مواقع إلكترونية أخرى بلغات أخرى، وبالتالي، لا بد لك من جعل بحثك أكثر دقة.

مثال: إذا قمت باختيار اللغة الإيطالية من خيارات اللغة عند البحث عن النتائج لكلمة روما، فستظهر صفحات النتائج التي تتضمن كلمة روما، الواردة في المواقع الإلكترونية الإيطالية.

في حال ساورك الشك، استخدم النصوص بالأحرف الصغيرة في عملية البحث. عند استخدام الأحرف الصغيرة في النص، فإن محرك البحث سيعثر على النتائج المكتوبة بالأحرف الصغيرة والكبيرة أيضاً. وعندما تستخدمين الأحرف الكبيرة في النص، فلن يظهر البحث إلا النتائج بالأحرف الكبيرة.

مثال: عندما تبحثين عن نتائج كلمة باريس بالأحرف الصغيرة، فستتضمن النتائج باريس (مع الحرف الأول كبيراً)، وباريس (بالأحرف الصغيرة) وباريس (بالأحرف الكبيرة). ومع ذلك، فحين تقومين بالبحث عن كلمة باريس (الحرف الأول منها كبير)، فلن تظهر سوى النتائج، التي تتضمن كلمة باريس بالحرف الأول الكبير.

تضمنين أو استثناء الكلمات

للتأكد من أنه يتم دائماً تضمين كلمة معينة في موضوع البحث، ضعي إشارة الجمع (+) قبل الكلمة الرئيسية في خانة موضوع البحث. أما للتأكد من أنه يتم دائماً استثناء كلمة معينة في موضوع البحث، ضعي إشارة الطرح (-) قبل الكلمة الرئيسية في خانة الموضوع.

مثال: للعثور على وصفة إعداد البسكويت مع الشوفان، لكن دون الزبيب، حاولي كتابة ما يلي، في خانة موضوع البحث: وصفة إعداد البسكويت + شوفان - زبيب.

وسّعي نطاق بحثك باستخدام أحرف البدل (*)

عندما تقومي بكتابة الرمز * في نهاية الكلمة الرئيسية، فسيكون بإمكانك البحث عن الكلمة ذات النهايات المتعددة.

مثال: جربي كتابة كلمة يرغب، لتعثري على: يرغب، ورغبات، وحالم، وعظم الترقوة وضعيف.

مميزات إضافية لعمليات البحث العادي

إن كنت تستخدم محرك البحث، (ألتا فيزتا)، على سبيل المثال، فإن تقتصر عملية البحث على النص فقط. وفيما يلي جميع الطرق الأخرى، التي قد تتبعيتها خلال البحث على الإنترنت:

الوظيفة	الكلمة الرئيسية
تظهر الصفحات التي تتضمن الكلمة أو العبارة المحددة في النص التشعبي. مرتکز: "أنقر هنا لزيارة ألتا فيزتا" سيظهر الصفحات التي تحتوي على "انقر هنا لزيارة ألتا فيزتا" ك رابط.	المرتکز: نص
تظهر الصفحات التي تتضمن المجال المحدد. استخدم مجال:de للعثور على صفحات إلكترونية من ألمانيا، أو استخدم مجال: منظمة ؛ لتعثر على الصفحات الإلكترونية للمنظمات.	المجال: اسم المجال
تظهر الصفحات على جهاز كمبيوتر معين. فعلمية البحث host:altavista.digital.com ستعثر على الصفحات على كمبيوتر ألتا فيزتا، وأيضاً فإن host:dilbert.unitedmedia.com ستعثر على الصفحات على كمبيوتر يدعي ديلبيرت على يونات ميديا. كوم. (dilbert at unitedmedia.com.)	المضيف: اسم
تظهر الصفحات التي تشمل صوراً تحمل اسم ملف معين. استخدم image:elvis لتعثر على الصفحات التي تشمل صوراً تدعي إلفيس.	الصورة: اسم ملف
تظهر الصفحات التي تحتوي رابطاً لصفحة إلكترونية محددة تشمل نص عنوان موقع محدد (URL text). استخدم link:altavista.digital.com لتعثر على جميع الصفحات المرتبطة مع ألتا فيزتا.	الرابط: نص عنوان الموقع URL
تظهر الصفحات التي تتضمن نصاً معيناً في أي جزء من تلك الصفحات، وليس فقط الصورة، والرابط أو عنوان الموقع. فالبحت في text:cow9 سيظهر لك جميع الصفحات التي تتضمن مصطلح cow9.	النص: نص
تظهر الصفحات التي تتضمن كلمة أو عبارة معينة في صفحة العنوان (التي تظهر في خانة العنوان في معظم المتصفحات (browsers)). فالبحت عن title:Elvis سيظهر الصفحات التي تتضمن كلمة إلفيس في عنوانها.	العنوان: نص
تظهر الصفحات التي تتضمن عبارة أو كلمة محددة في عنوان الموقع URL. استخدم url:altavista لتعثر على جميع الصفحات على الملقمات التي تتضمن كلمة (ألتا فيزتا) في اسم المضيف، أو المسار أو اسم الملف – وبكلمات أخرى، عنوان الموقع الكامل.	عنوان الموقع url: نص
تظهر الصفحات التي تتضمن برمجة جافا Java applet. استخدم applet:morph لتعثر على الصفحات التي تستخدم برمجيات تدعى (مورف) morph.	applet:class البرنامج الصغير: فئة

المصدر: مقتبس باذن من موقع ألتا فيزتا الإلكتروني على شبكة الإنترنت:

<http://www.altavista.yellowpages.com.au/cgi-bin/telstra?>

البحث في المحركات على شبكة الإنترنت

نورد فيما يلي، قائمة ببعض محركات البحث، التي يمكنك استخدامها، للعثور على المعلومات على الإنترنت.

صفحة البحث الكل في واحد http://www.allonesearch.com/	موقع ألتا فيزتا الأسترالي http://www.altavista.yellowpages.com.au/cgi-bin/telstra?
ميثا كروولر MetaCrawler http://www.metacrawler.com/index.html	شركة لايكوس Lycos Inc http://www.lycos.com/
سيرش.كوم search.com http://search.cnet.com/	سافي سيرش SavvySearch http://www.savvysearch.com/
ياهو Yahoo http://www.yahoo.com/	ويب كروولر WebCrawler http://webcrawler.com/
هوت بوت HotBot http://hotbot.lycos.com/	WWWomen! دليل البحث الرئيسي حول كل ما يتعلق بالمرأة على الإنترنت http://www.wwwomen.com/
إيه أو إل سيرش AOL Search http://search.aol.com/	إنفو سيك غو Infoseek Go http://infoseek.go.com/
البحث السريع Fast Search http://alltheweb.com/	إكسبايت نت سيرش Excite NetSearch http://www.excite.com/
Inference Find -- Home Page and Resource Center بحث الاستدلال – الصفحة الرئيسية ومركز الموارد http://www.inference.com/	مونستر كروولر Monster Crawler http://www.monstercrawler.com/?cxc=25344
Define the ANZWEERS you want! حددي الأجوبة التي تريدين! http://www.anzwers.com.au/cgi-bin/print_search.pl	AAA Matilda World Announce Archive أيه إيه إيه أرشيف الإعلان العالمي ماتيلدا http://www.aaa.com.au/
Interactive Presentations' definitive guide to Australian webs عروض تفاعلية – الدليل القاطع للمواقع الأسترالية على شبكة الإنترنت http://www.gwb.com.au/gwb/guide.html	aussie.com.au أوسي. كوم. إيه يو http://www.aussie.com.au/
White Pages Search بحث الصفحات البيضاء http://www.whitepages.com.au/search.htm	Alta Vista: Main Page ألتا فيزتا: الصفحة الرئيسية http://www.altavista.digital.com/
Yahoo - Regional: Countries: Australia ياهو – إقليمياً: الدول: أستراليا http://www.yahoo.com/Regional/Countries/Australia/	Yellow Pages Australia دليل الصفحات الصفراء الأسترالي http://www.yellowpages.com.au/home/

	Deja News - The Source for Internet Newsgroups ديجا نيوز – مصدر الإنترنت لأخبار المجموعات http://www.deja.com/
--	--

عضوية وإصدارات المؤسسة الأسترالية للنساء
ذوات الإعاقة WWDA

➤ التقدم بطلب لفتح فرع للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة

➤ عضوية المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، بالنسبة للأفراد والمنظمات

➤ إصدارات المؤسسة الأسترالية، للنساء ذوات الإعاقة ونموذج الطلب

➤ كيف تساعد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة؟

التقدم بطلب افتتاح فرع للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

تهدف المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، إلى منح النساء ذوات الإعاقة فرصة توحيد أصواتهن ضمن حركات ذوي الإعاقة، والحركات النسوية، والمجتمع، على وجه العموم.

أما الأهداف المحددة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، فتتضمن ما يلي:

- تطوير شبكة للنساء ذوات الإعاقة في جميع أنحاء أستراليا؛ ليعملن معاً من أجل تحقيق المنفعة المتبادلة بينهن؛
- دعم ومناصرة كل امرأة ذات إعاقة، لمنحها فرصة الانخراط الحقيقي، وعلى كافة المستويات في المجتمع؛
- تطوير مهارات القيادة وتقاسم المسؤوليات؛ لتتمكن النساء ذوات الإعاقة من أخذ مواقعهن، في أي جزء يخترنه من المجتمع؛
- إحداث تغيير في المواقف، والممارسات، وعلاقات القوة، التي يتم وفقاً لها، ممارسة التمييز ضد النساء ذوات الإعاقة؛
- الضغط والتأثير نحو تطبيق الإجراءات وسن التشريعات، التي من شأنها النهوض بجميع النساء ذوات الإعاقة، وتحقيق المنفعة لهن، ومحاربة التمييز على أساس الجنس؛
- توعية وتنقيف الجمهور، بغية تعزيز فرص المرأة في المجالات السياسية، والإبداعية، والمدنية والاجتماعية.

افتتاح فرع للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة

قد تعترف اللجنة التنفيذية الوطنية للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، بجمعية ما، سواء كانت مدرجة قانونياً أم لا، في أي ولاية أو مقاطعة في أستراليا، (بما يشمل المناطق الإقليمية)، باعتبارها هيئة الولاية/المقاطعة أو الإقليم التابعة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.

وفي حال رغبت أية مجموعة أن يتم الاعتراف بها بوصفها فرعاً تابعاً للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، فلا بد أن تكون تلك المجموعة قادرة على تحقيق المعايير التالية:

- أن يتم إدارة المجموعة من قبل النساء ذوات الإعاقة ولأجلهن.
- أن يكون عمل المجموعة على أساس احتياجات المستهلك.
- أن تكون المجموعة داعمة ومؤيدة لغايات وأهداف المؤسسة الأسترالية، للنساء ذوات الإعاقة.
- أن تكون المجموعة على استعداد للعب دور فعال، في تطوير وعرض السياسات على المستوى الوطني، وعلى صعيد الولاية والمستوى المحلي.
- يجب أن تكون المجموعة عضواً مالياً، لدى المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، (إلا إن تم التفاوض على خلاف ذلك).

إذا رغبت مجموعتك بأن تصبح فرعاً معترفاً به من فروع المؤسسة الأسترالية، فينبغي أن تتقدم إلى اللجنة التنفيذية الوطنية (NEC) للمؤسسة بطلب رسمي بذلك. ولا بد أن يتم تقديم هذا الطلب خطياً، إلا في حال، تم التفاوض والاتفاق على استخدام وسيلة أخرى. ولا بد أن يتم تمرير القرار - حيال منح المجموعة الاعتراف بها كهيئة على صعيد الولاية - بالأغلبية المطلقة لأعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية للمؤسسة.

يمكن أن تقوم مجموعتك بتقديم الطلب على العنوان التالي:

اللجنة التنفيذية الوطنية

Women With Disabilities Australia (WWDA)

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

صندوق بريد 229، ديكسون 2602 إقليم العاصمة الأسترالية

هاتف رقم: 02 62421310 فاكس رقم: 02 62421314 البريد الإلكتروني: wwda@ozemail.com.au

نموذج العضوية في المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة

إذا رغبت بالانضمام لعضوية المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، يرجى تصوير نسخة عن هذا النموذج، وملء المعلومات، وإرساله، مع رسوم العضوية، إلى:

Women With Disabilities Australia (WWDA)

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة

صندوق بريد 229، ديكسون 2602 إقليم العاصمة الأسترالية

هاتف رقم: 02 62421310 فاكس رقم: 02 62421314 البريد الإلكتروني: wwda@ozemail.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.wwda.org.au>

عضوية كاملة

☐

هذه الفئة من العضوية مفتوحة أمام جميع النساء ذوات الإعاقة، اللواتي يعشن في أستراليا.
رسوم العضوية: غير مأجور/معاش تقاعدي: 5 دولار أو مجاناً في حال عدم المقدرة على الدفع
مأجور: 10 دولار

عضوية بالانتساب

☐

هذه الفئة من العضوية مفتوحة أمام الأفراد و/أو المنظمات، التي تدعم غايات وأهداف المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.

رسوم العضوية: للفرد: غير مأجور: 10 دولار
مأجور: 25 دولار

للمنظمة: للمنظمات التي يقل دخلها عن 100,000 دولار سنوياً: 30 دولار

للمنظمات التي يتراوح دخلها السنوي ما بين 100,000 - 200,000 دولار: 45 دولار

للمنظمات التي يزيد دخلها عن 200,000 دولار سنوياً: 56 دولار

عضوية المنظمات

☐

هذه الفئة من العضوية مفتوحة أمام المنظمات، التي تدعم غايات وأهداف المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، وأيضاً أمام المنظمات، التي تتشكل غالبية عضويتها من نساء ذوات إعاقة، أو تضم مجموعة كبيرة نسبياً ونشطة من النساء ذوات الإعاقة.

رسوم العضوية: 20 دولار

قيمة المبلغ المرفق: رسوم عضوية: \$ تبرعات: \$ المجموع: \$

الاسم

العنوان البريدي:

الرمز البريدي

هاتف: فاكس: رقم الهاتف المخصص للمعاقين سمعياً أو المكفوفين:

البريد الإلكتروني: الموقع الإلكتروني:

التوقيع:

يرجى إصدار الشيكات لتدفع لأمر المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة. سيتم إصدار وصل عن كل شيك يتم استلامه
رقم تسجيل المؤسسة في أستراليا 23 627 650 121

سيتم إرسال الإيصالات إليك.

إصدارات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة ونموذج الطلب

إذا رغبت بشراء أي من إصدارات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، يرجى تصوير نسخة عن هذا النموذج، وملؤه بالتفاصيل المطلوبة، وإرساله بالبريد، مع إرفاق الشيك، إلى العنوان التالي:

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة
رقم التسجيل في أستراليا: 23 627 650 121
صندوق بريد 229، ديكسون 2602 إقليم العاصمة الأسترالية
هاتف رقم: 02 62421310 فاكس رقم: 02 62421314

الاسم: _____

المؤسسة (إن وجدت): _____

Postal Address: _____

العنوان البريدي: _____

الرمز البريدي _____

هاتف رقم: _____ فاكس رقم: _____ رقم الهاتف المخصص للمعاقين سمعياً أو المكفوفين: _____

الموقع الإلكتروني: _____

البريد الإلكتروني: _____

Amount Enclosed: _____

Date: _____

التاريخ: _____

قسمة المبلغ المرفق: _____

ملحوظة: هذه الأسعار تشمل تكلفة البريد والتسليم في أستراليا.

(W) يدل على السعر لذوي الأجور

(U) يدل على السعر لغير المأجورين

الإصدار	سعر الوحدة	السعر الإضافي، شامل ضريبة السلع والخدمات	العدد المطلوب	السعر الكلي
كتب، وتقارير وحقائب المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة				
"أويستر غريت" – مجموعة من كتابات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (2000)	14 دولار لذوي الأجر 9 دولار لغير المأجورين	15.40 دولار لذوي الأجر 9.90 دولار لغير المأجورين		
"تولي القيادة" – حقبة مصادر حول القيادة والتوجيه للنساء ذوات الإعاقات (2000)	75 دولار لذوي الأجر 40 دولار لغير المأجورين	82.50 دولار لذوي الأجر 44.00 دولار لغير المأجورين		
"النساء ذوات الإعاقة والعنف" - التقرير الصادر عن ورشة العمل الوطنية حول العنف التي نظمتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (1999)	\$15	\$16.50		
"أكثر من مجرد منعطف" – دليل الملاجئ النسوية لتطوير خطط عمل قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة (1998)	\$7	\$7.70		
تقرير حول "مقدمة لورشة العمل حول الإنترنت" للنساء ذوات الإعاقة (1998)	\$6	\$6.60		
خطة عمل الملجأ النسوي (وورارا) Woorarra (1998)	\$7	\$7.70		
"الاتصالات والنساء ذوات الإعاقة" – التقرير الصادر عن مسح الاتصالات الذي أجرته المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (1999)	\$17	\$18.70		
الحقبة المعلوماتية حول العنف والنساء ذوات الإعاقة التي أصدرتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (1998)	\$65	\$71.50		
التقرير الصادر عن ورشة عمل القيادة التي نظمتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (1997)	\$11	\$12.10		
"الخروج من الظلال – تقرير حول وضع النساء ذوات الإعاقة في أستراليا"	\$10	\$11.00		
"الحرمان الثلاثي: النساء من خلفيات ثقافية غير ناطقة باللغة الإنجليزية واللواتي يعشن في أستراليا"	\$10	\$11.00		
وضع النساء ذوات الإعاقة في أستراليا (1996)	\$10	\$11.00		
"أكثر أو أقل" – تجارب النساء ذوات الإعاقة الجسدية في مجال الصحة (1997)	\$10	\$11.00		
تقرير حول المنتدى الدولي للقيادة للنساء ذوات الإعاقة (1997)	\$4	\$4.40		
"القيام بذلك بشكل أفضل" تقرير حول مشروع خطة عمل قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة (1998)	\$3	\$3.30		
الأوراق المقدمة في المؤتمرات، وغيرها من المقالات الخاصة بالمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة				
"العنف ضد النساء ذوات الإعاقة: نظرة على الأدبيات"، بقلم (كيران هوو) (2000)	\$10	\$11.00		
"المعيشة السكنية في القرن الحادي والعشرين"، بقلم (ميشيل لا فونتين) (1999)	\$3	\$3.30		
"إخضاع النساء والفتيات ذوات الإعاقة لعمليات التعقيم" – مراجعة أدبية من قبل (كاثي سبائيس) (1999)	\$6	\$6.60		
"النساء، والنوع الاجتماعي و"الإعاقة" – التقاطعات التاريخية والمعاصرة من "الأخر" – بقلم (ديلا بيرري) و(روث كيزيا وايتسايد) (2000 & 1995)	\$6	\$6.60		
"عقريّة ذوو الإعاقة في الأسرة: تأملات شخصية في رواية الشقيقتين" أعدتها (هيلين ميكوشا) (2000)	\$3	\$3.30		
"الإعاقة وحقوق الإنسان"، بقلم (هيلين ميكوشا) (1999)	\$5	\$5.50		
الرغامية أم غير الرغامية؟ ذلك هو السؤال"، بقلم (ميشيل لا فونتين) (1999)	\$3	\$3.30		
"النبذ، والسريير والورود"، بقلم (فيليبس رابابورت) (1999)	\$3	\$3.30		
"وحدة في الاضطهاد المشترك بين النساء ورجالهن"، بقلم (فيليبس رابابورت) (2000)	\$3	\$3.30		
العرض الذي قدمته المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة أمام المحكمة الابتدائية الأسترالية حول النساء وحقوق الإنسان، من قبل (فيكي توفى) (1999)	\$5	\$5.50		
"البحث عن عاملين غير مرئيين: تعزيز فرص التشغيل لكبار السن من ذوي الإعاقة"، بقلم (باتريشيا وودكروفت – لي) (1999)	\$5	\$5.50		
"قضايا مشتتة لذوي الإعاقة"، بقلم (إليزابيث هاستينغز) (1998)	\$4	\$4.40		
"ما هو أثر الإعاقة على الجنسين؟"، بقلم (كارين سويغت)	\$4	\$4.40		
"النساء – تجاوز حاجز الإعاقة"، بقلم (لينا باين)	\$4	\$4.40		
"قضايا السكن بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة" – بقلم (ديانا كوري) (1997)	\$4	\$4.40		
"التمكين والنساء ذوات الإعاقة" – بقلم (مارغريت كوبر) (1995)	\$4	\$4.40		
"العقلية: الحصى والحجارة التي تكسر أكثر من عظمة واحدة"، بقلم (مارغريبت	\$4	\$4.40		

الإصدار	سعر الوحدة	السعر الإضافي، شامل ضريبة السلع والخدمات	العدد المطلوب	السعر الكلي
كوبر) و(ديان تيمبي) (1997)				
"بين يدي المتلقين"، بقلم (مار غريت كوبر) و(ديان تيمبي) (1997)	\$4	\$4.40		
"الإعاقة، والنساء وتحسين النسل: من يمتلك حق اتخاذ القرار في من يجب ومن لا يجب أن أن يعيش في العالم؟"، بقلم (جوان هيوم) (1997)	\$4	\$4.40		
"النساء ذوات الإعاقة والعنف الأسري: استجابة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة"، بقلم (كارين سويغت) (1998)	\$4	\$4.40		
"النساء ذوات الإعاقة والعنف الأسري"، بقلم (مادج سيريهيا) (1997)	\$4	\$4.40		
"النساء ذوات الإعاقة والعنف" – تقرير بدء الخطاب، من قبل (كالي وايلد) (1997)	\$4	\$4.40		
"برامج التنوع في مكان العمل وفرص تكافؤ التشغيل"، بقلم (إيلين ماك فاذن) (1998)	\$4	\$4.40		
"استهداف مخصصات الإعاقة" – بقلم (مار غريت كوبر) (1996)	\$4	\$4.40		
"الأسر تريد حكمتها الآن" – بقلم (مار غريت كوبر) (1996)	\$4	\$4.40		
المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة: عنوان محور المسائل الصحية للمرأة، إقليم العاصمة الأسترالية (1997)	\$3	\$3.30		
مقترحات المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة المرفوعة للمشاورات والإجراءات الحكومية				
رد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة على التقرير المؤقت حول إصلاح نظام الرعاية الاجتماعية "دعم المشاركة في مجتمع أكثر عدالة" (2000)	\$5	\$5.50		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة بشأن الاستفسار حول خدمات الاتصالات (2000)	\$4	\$4.40		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة حول إصلاح نظام الرعاية الاجتماعية والمقدم أمام المجموعة المرجعية للحكومة الفدرالية (1999)	\$4	\$4.40		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة للدراسة من قبل برنامج تمويل المنظمات النسوية الوطنية غير الحكومية (1999)	\$8	\$8.80		
رد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة على ورقة مناقشة المجموعة العاملة على التشريع المتعلق بالعنف الأسري "نموذج قانون العنف الأسري في أستراليا" (1998)	\$4	\$4.40		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة مقدم أمام التشاورات حول المبادرات الوطنية لاستراتيجية الشراكات ضد العنف الأسري (1998)	\$4	\$4.40		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة المقدم للدراسة من قبل برنامج المساعدات الوطنية لدعم الإقامة (1998)	\$3	\$3.30		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة حول تطوير استراتيجية وطنية للشيوخ في أستراليا (1998)	\$3	\$3.30		
رد المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة على ورقة النقاش للجنة نموذج القانون الجنائي حول "الجرائم الجنسية ضد الأشخاص" (1997)	\$3	\$3.30		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة المقدم لتحقيق مجلس الشيوخ في مساعدات الإسكان (1997)	\$3	\$3.30		
مقترح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة المقدم للدراسة من قبل برنامج الدعم والمناصرة الوطني لذوي الإعاقة (1996)	\$8	\$8.80		
التقارير السنوية والخطط الاستراتيجية للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة				
مخلص المخرجات والإنجازات التي حققتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة خلال الفترة تموز/يوليو 1999 - نيسان/أبريل 2000	\$6	\$6.60		
مخلص المخرجات والإنجازات التي حققتها المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة خلال الفترة أيلول/سبتمبر 1998 - أيلول/سبتمبر 1999	\$6	\$6.60		
التقرير السنوي للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة 1999-1998	\$10	\$11.00		
التقرير السنوي للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة 1998-1997	\$10	\$11.00		
الخطة الاستراتيجية للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة 2002-1999	\$12	\$11.00		
المجموع				

كيف يمكنك تقديم المساعدة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة؟

إن نجاح المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، يعتمد إلى حد كبير على حسن نوايا عضواتها، وعملهن التطوعي. إن المكتب الوطني للمؤسسة، يتلقى كل عام، مبالغ تمويلية متواضعة، من حكومة الكومنويلث، إلا أنه، يتم تمويل وتشغيل فروع المؤسسة في الولايات، والمقاطعات والأقاليم اعتماداً على العمل التطوعي. ولكي نضمن استمرارية نجاح منظماتنا، فإننا بحاجة إلى المساعدة التي تقدمها عضواتنا. إننا نسعى دائماً للبحث عن النساء ذوات الإعاقة، الراغبات بتمثيل المؤسسة في عمليات التشاور الحكومية، وورش العمل، والمنتديات واللجان، إلى جانب سعيها للحصول على المساعدة بطرق أخرى، كإبداء الملاحظات على وثائق وتقارير المؤسسة؛ وعرض الأوراق في المؤتمرات؛ وكتابة المقالات عن أخبار المؤسسة، وما إلى ذلك.

إن شح التمويل والموارد، لا ينفك يمثل إشكالية رئيسة أمام المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة. إننا نحرص دائماً على الإصغاء للأفكار المتعلقة بالتمويل، ولذا، يرجى إعلامنا حيال امتلاككم أية أفكار بهذا الشأن! كما يمكنكم مساعدتنا من خلال تأكيد من تسديد رسوم العضوية. وإننا نقدر دائماً التبرعات المالية، بغض النظر عن قيمتها. إن المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، مؤسسة خيرية عامة، مما يعني، أن أية تبرعات تتجاوز قيمتها الدولارين، تكون خاضعة للاقتطاع الضريبي.

وفيما يلي بعض الاقتراحات، حول كيفية قيامكم بمساعدة المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة.

قد ترغبون بتقديم المساعدة إلى المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، من خلال:

- الاشتراك بعضوية المؤسسة؛
- تقديم التبرعات المالية (تخضع التبرعات المالية التي تتجاوز قيمتها الدولاران للاقتطاع الضريبي)؛
- الانضمام إلى فرع المؤسسة في منطقتك، في الولاية/المقاطعة (لمزيد من التفاصيل، يرجى الاتصال بالمكتب الوطني للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة)؛
- تمثيل المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة في اللجان، والمجالس الاستشارية، وغيرها؛
- المشاركة في المشاورات والمراجعات الحكومية؛
- كتابة المقالات للمجلات، وغيرها؛
- إرسال نسخ عن الموارد ذات العلاقة؛ ليتم الاحتفاظ بها في مكتبتنا؛
- إعلامنا بشأن تنفيذ أية أحداث و/أو أنشطة قادمة ذات صلة؛
- إعلامنا بشأن أية كتب، وأشرطة فيديو جديدة، وغيرها؛
- إدراجنا على قائمة عناوين الجهات التي يتم إرسال نشرتك الإخبارية إليها؛
- المشاركة في نشرتنا الإخبارية من خلال تزويدنا بأفكاركم وقصصكم؛
- الاستفادة منا كمركز تستقون منه المعلومات؛
- زيارة موقعنا الإلكتروني على شبكة الإنترنت، واستخدامه؛
- إبداء ملاحظاتكم وتعليقاتكم على عملنا، وتزويدنا بالتغذية الراجعة؛
- التبرع بالمعدات؛
- تجنيد التمويل من أجلنا.

وتحرص المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة أيضاً على تطوير شبكتها وفروعها المنتشرة في المناطق الإقليمية والريفية في أستراليا. ولذا، إذا كنتم معنيين بتأسيس مجموعتكم المحلية الخاصة التابعة للمؤسسة في منطقتكم، يرجى الاتصال بنا.

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA)

صندوق بريد 229، ديكسون 2602 إقليم العاصمة الأسترالية

هاتف رقم: 02 62421310 فاكس رقم: 02 62421314 البريد الإلكتروني: wwda@ozemail.com.au

الموقع الإلكتروني: <http://www.wwda.org.au>

القسم الثامن: قائمة المراجع والمصادر المستخدمة في الحقيبة

- (أندرسون آي.) (1996)؛ "وضع النساء ذوات الإعاقة في أستراليا"، المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، كانبيرا.
- (آش إيه.) و(إم. فاين) (1988)؛ النساء ذوات الإعاقة: مقالات في علم النفس، والثقافة والسياسة، مطبعة جامعة تيمبل، فيلادلفيا.
- الجهاز الأسترالي للإحصاء. (1999). الإعاقة، والشيخوخة ومقدمو الرعاية: ملخص النتائج. كات. 4430. كانبيرا: الجهاز الأسترالي للإحصاء.
- سلطة التدريب الوطنية الأسترالية (1996). "ليل التوجيه"، اللجنة الوطنية لتنمية قدرات الموظفين، فيكتوريا، أستراليا.
- الجمعية الأسترالية لذوي الشلل الرباعي. (1999)؛ التكاليف الإضافية التي لا مفر منها والتي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقات الجسدية الشديدة؛ ماتفيل: الجمعية الأسترالية لذوي الشلل الرباعي.
- (برادفورد، ستوك) و(هورفيتز) (1978)
- (برادي، إس.) و(غروفر، إس.) (1997). إخضاع النساء والفتيات الشابات في أستراليا لعمليات التعقيم؛ سيدني: المفوضية حول حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص.
- (بيرديكين، بي.) (1993)؛ تقرير حول التساؤلات الوطنية بشأن حقوق الإنسان لذوي الأمراض العقلية. كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.
- (بير غمان، في.) (1993)؛ القوة والاحتجاج؛ سانت ليوناردز: آلين و أونوين.
- (كاس، بي.) (1988)؛ "نحو إنفاذ السياسات: دعم ذوي الإعاقات من خلال الدخل"، ورقة قضايا مراجعة الضمان الاجتماعي عدد 5، كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.
- (كاس، بي.) (1991)؛ احتياجات النساء والأطفال المتعلقة بالسكن: رداً على الاستراتيجية الوطنية للإسكان؛ كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية AGPS.
- (كوبر، إم.) و(تيمبي، دي.) (1998)؛ نحو شيخوخة صحية للنساء ذوات الإعاقة؛ المجلة الأسترالية لتبادل الصحة الأولية 4(3) الصفحات 112-118.
- (كوبر، إم.) (1993). مخصصات الإعاقة المستهدفة؛ مراجعة أستراليا في الإعاقة 93/2.
- (كوبر، إم.) (1995) التمكين والنساء ذوات الإعاقة؛ <http://www.wwda.org.au>
- (كوبر، إم.) (1998)؛ زيادة التركيز على الشيخوخة المصحوبة بالإعاقة طويلة الأمد؛ المجلة الأسترالية لتبادل الصحة الأولية 4(1) الصفحات 87-92.
- (كوبر، إم.) (1999)؛ الحركة الأسترالية لحقوق ذوي الإعاقات؛ الإعاقة والمجتمع 14(2) الصفحات 217-226.
- (كوبر، إم.) (2000). الحق في العمل؟ وجهة نظر الحركة الأسترالية لحقوق ذوي الإعاقات. في (ويكس، دبليو.) و(كوين، إم.) (محررون) القضايا التي تواجه الأسر الأسترالية: الاستجابة للخدمات الإنسانية؛ منشورات بيرسون التعليمية.
- (كوكس، إي.) (1996) النساء القائدات – تكتيكات لإحداث الفرق؛ راندوم هاوس الأسترالية.
- (كوري، دي.) (1996)؛ قضايا السكن بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة؛ الملجأ Shelter طبعة 11 عدد 3 الصفحات 20-26.
- (دايفيس، إيه.) (1987)؛ النساء ذوات الإعاقة: الإجهاض والتحرير؛ العجز، والإعاقة والمجتمع طبعة 2، عدد 3 الصفحات 275-284.

الموقع الإلكتروني على شبكة الإنترنت للجنة النسوية التابعة للمؤسسة الدولية لذوي الإعاقة:

<http://www.dpi.org/women.html>

(درايدغر، دي.) (1989)؛ آخر حركات الحقوق المدنية – المؤسسة الدولية لذوي الإعاقة؛ لندن: (هيرست) و(كوي).

(دانكن، بي.) و(بيرمان-بيلر، آر.) (محررون) (1998) "التقرير النهائي للمنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة"؛ تم نشره من قبل المؤسسة الدولية لإعادة التأهيل؛ نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

(فرومايدر، سي.) (1998)؛ النساء ذوات الإعاقة والعنف – حقيبة معلومات؛ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة؛ كانبيررا.

(فرومايدر، سي.) (1999)؛ العنف ضد النساء ذوات الإعاقة – تقرير ورشة العمل الوطنية حول العنف والنساء ذوات الإعاقة؛ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة؛ كانبيررا.

(غيفيرز، إل.) (1991)؛ حفظ سجلات المجموعات المجتمعية: نموذج الإدارة المالية؛ دائرة الخدمات المجتمعية في تاسمانيا.

(غيلبيراند، إي.) و(موسلي، جيه.) (1995)؛ "الجرئية تفوز"، مطبعة ثورسونز التابعة لدار نشر هاربر كولينز، المملكة المتحدة.

(غراي، بي.) (1999)؛ "علم النفس" (الطبعة الثالثة) منشورات وورث، كلية بوسطن، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

(هول، إل.) (1985)؛ متحررة من هذا المكان: حقوق المقيمين في المؤسسات، تقرير مقدم لمفوضية حقوق الإنسان؛ ميلبورن: مركز المصادر حول الإعاقة.

(هاينز، إم.) (1992)؛ المهارات الفعالة للاجتماع، مقتبس في دائرة تاسمانيا للخدمات المجتمعية والصحية؛ دليل القضايا الإدارية؛ إعداد: (كريستابلرايت)؛ هوبارت.

(هيومان، جيه.) (1998) مقتبس في "التقرير النهائي للمنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة"؛ نشر من قبل المؤسسة الدولية لإعادة التأهيل؛ نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

المفوضية حول حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص (أستراليا) (1999) دليل حقوق الإنسان في أستراليا ضمن السياق العالمي؛

http://www.hreoc.gov.au/cgi-bin/textonly.cgi/hr_explained/index.html

(لافونتين، إ.) (1007)؛ تحرير التفاوت: دراسة حول البنية الاجتماعية للأشخاص الذين يعانون من حالات طبية وراثية؛ أطروحة ماجستير غير منشورة: جامعة (لاتورب).

(ليك، إم.) (1999). الحصول على المساواة: تاريخ من النضال النسوي الأسترالي؛ (آلين) و(أونوين).

(لي، جي.) (1997)؛ التقرير الصادر عن المنتدى الدولي حول القيادة للنساء ذوات الإعاقة؛ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة؛ كانبيررا.

(لوت، إل.)، (كيننز، إم.)، (ماتوليتش) و(وسيت، دي.) (1993)؛ "أن تعرفني، يعني أن تحبني"، المطبعة العملية The Practical Press، كاليفورنيا، الولايات المتحدة.

(ماك، لي، إل.) (1982)؛ تقرير اللجنة الدائمة لمجلس النواب حول النفقات في منزل أو في المنزل: الإقامة ودور الرعاية للمسنين؛ كانبيررا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية.

معجم ماكوارى، (1991).

(ماك آردل، جيه.) (1993) دليل مرجعي لميسري التنمية المجتمعية؛ مجموعة إمبلي للنشر Employ Publishing Group، فيكتوريا.

(ماك كنزي، بوني سي.) (1995)؛ "أصنقاء في أماكن مرتفعة: كيف تحققين طموحاتك، وأهدافك وطاقاتك بمساعدة الموجهة"، دار نشر الأعمال التجارية والمهنية، سيدني، أستراليا

(ميكوشا، إتش.) (1990)؛ هل النساء قويات البنينة؟ الفتاة الحديدية، آب/أغسطس؛ الصفحات 34-42.

(ميكوشا، إتش.) و(داوز، إل.) (1997)؛ تفعيل المواطنة: النوع الاجتماعي، والإعاقة والمواطنة في أستراليا؛ مراجعة نسوية عدد 57 طبعة الخريف. الصفحات 1-12.

(ميكوشا، إتش.) (1998)؛ "معارك الجسد: الجسد، والنوع الاجتماعي والإعاقة". في (شيكسبير، تي.) (محرر)؛ قارئ الإعاقة: لندن: كاسيلز.

(ميلبورن، سي.) (1999). الحمض النووي: الأسئلة الحرجة؛ صنداي إيج تموز/يوليو 11 الصفحات 1-2.

(مولدر، إل.) (1995)؛ "استعادة حقوقنا: وصول النساء ذوات الإعاقات، ممن يعانون من الصمم أو الإعاقات السمعية، وممن يتعرضن للعنف، إلى خدمات الشرطة، والخدمات القانونية وخدمات الدعم القائمة"؛ تقرير مقدم إلى دائرة المرأة، نيوساوث ويلز.

اللجنة الوطنية المعنية بالعنف ضد المرأة (1993)؛ وصول النساء ذوات الإعاقات اللواتي يتعرضن للعنف إلى الخدمات؛ دائرة رئيس الوزراء ومجلس الوزراء، المكتب المعني بوضع المرأة وخدمات النشر للحكومة الأسترالية: كانبيررا.

دائرة نيوساوث ويلز للتجارة القانونية: الموقع الإلكتروني لمجموعة مستخدمي سيدني لينكس
<http://www.slug.org.au/model.html>

(نوسيك، إم.) (1997) "العافية"؛ في (كروتوسكي، دي.)، (نوسيك، إم.) و(تيرك، إم.) (محررون) (1997)؛ النساء ذوات الإعاقات الجسدية – التمتع بالصحة والعافية والمحافظة عليهما؛ شركة بول بروكس للنشر: بالتيمور.

(أوليفر، إم.) و(بارنز، سي.) (1996). التمييز، والإعاقة والرعاية الاجتماعية: من الاحتياجات إلى الحقوق؛ في (سوين، جيه.)، (فينكلشتاين، في.)، (فريش، إس.) و(أوليفر، إم.) (محررون)؛ إبطال الحواجز – تمكين البيئات؛ لندن: منشورات سايج ومطبعة الجامعة المفتوحة.

(باين، إل.) (1993)؛ الحرمان الثلاثي: النساء ذوات الإعاقات من خلفيات ثقافية غير ناطقة باللغة الإنجليزية؛ مراجعة أستراليا في الإعاقة؛ 3:93 الصفحات 57-65.

(باستينا، إل.) (1981)؛ أثر الإعاقة الوراثية – وجهات نظر شخصية حول الحياة الجنسية والإعاقة الجسدية؛ شركة موسبي سي.في.: سانت لويس الصفحات 32-34.

(باتمان، سي.) (1988)؛ العقد الجنسي؛ كامبريدج: مطبعة بولاييتي.

(ريبر، إيه. إس.) (1985)؛ "معجم علم النفس"، مكتبة بينغوين المحدودة، إنكلترا، المملكة المتحدة.

(ريد، إتش.)، (كامرون، دي.) و(سبينكس، دي.) (1984)؛ "المرتكزات – دليل تدريبي حول الإدارة للمجموعات المجتمعية"؛ خطة تدريبية مجتمعية حول الإداري، نيوساوث ويلز.

(سويز، إم.) و(سيمز، إم.) (1993)؛ مكان للمرأة؛ ألين وأونوين: سانت ليوناردز.

(ساكستون، إم.) (1987)؛ فحوصات ما قبل الولادة والمواقف التمييزية حيال الإعاقة؛ المرأة والصحة العدد 13. الصفحات 217-223.

(شوفيلد، إتش.) (1998)؛ مقدمو الرعاية من الأسرة: الإعاقة، والمرضى والشيخوخة؛ ألين وأونوين: سيدني.

(سكات، جيه. إيه) (محرر) (1996)؛ "العيش بسخاء: النساء يوجهن النساء"؛ شركة أرتيميس للنشر المحدودة، ميلبورن، فيكتوريا، أستراليا.

اللجنة الدائمة لمجلس الشيوخ حول شؤون المجتمع. (1990)؛ الإقامة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة؛ كانبيرا: خدمة النشر للحكومة الأسترالية.

(سيمور، ديليو). (1998)؛ إعادة تشكيل الجسد؛ إعادة التأهيل والتغيير؛ سانت ليوناردز: آلين وأونوين.

(شيكسبير، تي.)، (غيليسبي-سيلز، كيه.) و(دايفيس، دي.) (1996)؛ السياسات الجنسية لذوي الإعاقة: الرغبات المستورة؛ كاسيلز: لندن.

شركة مجلس جنوب أستراليا للخدمات الاجتماعية (1990)؛ "سجل المنح"؛ مجلس جنوب أستراليا للخدمات الاجتماعية، أديليد.

(ستراهان، إف.) (1991). (محرر). في السجل. تقرير حول مؤتمر ستار 1990؛ ميلبورن: مؤتمر ستار - العمل في فيكتوريا في مجال الإعاقة العقلية.

(ساراهان، إف.) (1997)؛ "أكثر من مجرد منعطف" - دليل الملاجئ النسوية لتطوير خطط عمل حول قانون التمييز ضد ذوي الإعاقة؛ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة: كانبيرا.

(ستراهان، إف.) (1997)؛ "خطة عمل حول الإعاقة لملجأ وورورا للنساء"؛ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة وملجأ وورورا للنساء: كانبيرا.

دائرة تاسمانيا للخدمات المجتمعية والصحية (1992)؛ دليل القضايا الإدارية؛ إعداد (كريستابل رايت)؛ هوبارت.

دائرة تاسمانيا للخدمات المجتمعية والصحية (1991)؛ التخطيط والتقييم الذاتي في المجموعات المجتمعية؛ إعداد (ليسي غيفيرز)؛ هوبارت.

دائرة تاسمانيا للخدمات المجتمعية والصحية (1991)؛ حفظ السجلات في المجموعات المجتمعية، إعداد (ليسي غيفيرز)؛ هوبارت.

معهد ولاية تاسمانيا للتكنولوجيا (1991) تاسمانيا من حيث الصحة؛ كتيب للميسرين.

(تيمبي، دي.) (1996)؛ أكثر أو أقل: تقرير حول تجربة النساء ذوات الإعاقات الجسدية في فيكتوريا حول الصحة والعافية وطبيعة وتغطية الخدمات الصحية والمجتمعية التي يستخدمنها ويردنها؛ شبكة فيكتوريا لذوي الإعاقة والصحة: ميلبورن.

(توفي، في.) (1997)؛ تقرير حول المنتدى الدولي للقيادة للنساء ذوات الإعاقة؛ المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة؛ كانبيرا.

(ويكس، ديليو). (1994)؛ النساء العاملات معاً - دروس مستفادة من الخدمات النسوية للمرأة؛ شركة لونغمان تشيتشاير؛ ميلبورن.

(ويستبروك، إم.تي.) و(تشينيري، دي.) (1990)؛ مواقف سلبية نحو النساء ذوات الإعاقة الجسدية ممن لديهن أطفال، العمل الاجتماعي الأسترالي الطبعة 43.

(ويستبروك، إم.تي.)، (ليغ، إيه.) و(بينني، إيه.) (1993)؛ مواقف تجاه ذوي الإعاقة في مجتمع متعدد الثقافات؛ Soc. Sci. Med. 36(5)، الصفحات 613-12.

(ويليس، إل.) و(ديسلي، جيه.) (1990)؛ "منصة الوثب: كتاب عمل حول تطوير النساء"، مطبعة هوثورن، المملكة المتحدة.

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (1997)؛ تقرير ورشة العمل الوطنية حول القيادة للمؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة، كانبيرا.

المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (1999) الاتصالات والنساء ذوات الإعاقة؛ كانبيرا، أستراليا.

وكالة شينخوا الإخبارية المحلية، "القوانين الصينية - الأم والطفل"، بكين، تشرين أول/أكتوبر 27، 1994.

دارثرة كوينزلاند للأسرة، والشباب والرعاية المجتمعية؛ "تطوير منظمتك"؛

<http://www.families.qld.gov.au/communitycare/>

ورقة التغذية الراجعة

لقد عملت المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة (WWDA) على تطوير حقيبة المصادر هذه؛ لتراعي مستخدميها بأكبر قدر ممكن، دون أن يقتصر هذا، على النساء ذوات الإعاقة، إنما ليتم استخدامها أيضاً، من قبل أي من الأفراد، أو المجموعات المعنية في موضوع قيادة، وتوجيه و/أو تطوير المجموعة. إننا نتطلع إلى الحصول على تعليقاتكم وملاحظاتكم، حول هذه الحقيبة، لنتمكن بدورنا من الاستمرار في معرفة ما هو الأفضل.

إذا رغبت بتزويدنا بأفكارك المتعلقة بهذه الحقيبة، يرجى تصوير نسخة عن هذا النموذج، وملؤه، وإرساله إلى المؤسسة الأسترالية للنساء ذوات الإعاقة. وفي حال وجدت حاجة لحيز إضافي، يرجى إرفاق أية أوراق إضافية.

التغذية الراجعة

هل اللغة المستخدمة في الحقيبة سهلة الفهم؟

هل يعتبر محتوى الحقيبة مرضياً؟

هل الشكل مناسب؟

هل هناك أي مجال لم يتم تناوله في الحقيبة؟

ما الذي كان أكثر فائدة من غيره بالنسبة إليك في الحقيبة؟

هل لديك أية اقتراحات/ملاحظات أخرى تودين إبداءها؟

كيف سمعت عن الحقيبة؟

اختياري

الاسم:

المؤسسة

تفاصيل الاتصال: _____

ملاحظات