

شراكة برنت للإسكان

مشروع المساواة

أغسطس/ آب 2003

تم تحديثه في نوفمبر/ تشرين الثاني 2005

المحتويات

مقدمة من رئيس شراكة برنت للإسكان

مقدمة

محتوى عمل شراكة برنت للإسكان حول المساواة

أولويات شراكة برنت للإسكان

التزامات شراكة برنت للإسكان بالمساواة

ما هو النجاح؟

كيف رسمت شراكة برنت للإسكان خطتها للمساواة

خطة المساواة

الملحق 1 - أعمال شراكة برنت للإسكان المناسبة

الملحق 2- خطة العمل للسنة 1

الملحق 3- خطة العمل للسنة 2

الملحق 4 - إجراءات شراكة برنت للإسكان حسب العمر & العرق

مسودة مشروع شراكة برنت للإسكان للمساواة

مقدمة

رسالة من رئيس مجلس شراكة برنت للإسكان

لقد مضى بعض الوقت على شراكة برنت للإسكان وهي تعمل بهدف تحقيق المساواة حتى الآن، ولكن نحن نعرف أنه لا يزال لدينا طريق طويل لنمضي به.

نحن نرحب بفرصة كون قانون تعديل العلاقات بين الأعراق يمكن السلطات العامة من اتخاذ دور أكثر فاعلية في تعزيز المساواة العرقية. نحن هنا في منطقة برنت، وهي واحدة من أكثر المناطق التي تحوي تنوعا اجتماعيا في بريطانيا، ملتزمون بتعزيز المساواة لكل فرد - بغض النظر عن عرقه أو جنسه أو إعاقته أو عمره أو توجهه الجنسي.

من المهم بالنسبة لنا أن نحافظ ونطور الثقة والدعم بين كافة المجتمعات التي تجعل منطقة برنت مكانا مثيرا وحيويا للعيش والعمل فيه.

نحن نؤمن أننا نمتلك دورا أساسيا لنقوم به في تعزيز المساواة من حيث كوننا أرباب عمل ومقدمي خدمات. أن المساواة في الفرص لكل من مجتمعنا وقوتنا العاملة تدعم كل ما نقوم به.

لقد تم القيام بالكثير من العمل الشاق حتى نصل إلى هذا الوضع. نحن نؤمن أن عملية تعزيز المساواة في منطقة برنت يجب أن تكون مستمرة و يجب أن يتم توليها بالشراكة مع كل مجتمعاتنا. نحن ملتزمون بلعب دورنا بكامله. إن مشروعنا للمساواة يبين كيف نطرح طريقة القيام بهذا العمل.

رئيس مجلس شراكة برنت للإسكان

مقدمة

إن قانون (تعديل) العلاقات بين الأجناس لعام 2000 كان الاستجابة التشريعية لكافة النتائج التي توصل إليها تحقيق ستيفن لورنس. إن قانون (تعديل) العلاقات بين الأجناس الذي دخل حيز التنفيذ في شهر أبريل/ نيسان 2001 ، قد وضع واجبا عاما على كافة السلطات العامة من أجل أن تأخذ الاعتبار الواجب من أجل الحاجة إلى:

- إزالة التمييز غير القانوني
- تعزيز المساواة في الفرص
- تعزيز العلاقات الجيدة بين الأجناس بين الناس الذين ينتمون إلى جماعات عرقية مختلفة

هناك واجبان محددان يجب أن تقوم بهما كل سلطة عامة من أجل أن تطبق هذا الواجب العام. وهما:

- أن تعد وتنشر خطة للمساواة العرقية
- أن تراقب الإجراءات المتعلقة بالتوظيف للسلطة و تطبيقها

إن شراكة برنت للإسكان شراكة برنت للإسكان ليست سلطة عامة حسبما هي معرفة من قبل قانون (تعديل) العلاقات بين الأجناس، ولذلك فهي ليست ملزمة قانونيا بتقديم خطة للمساواة العرقية.

على كل حال، إن شراكة برنت للإسكان تعتبر أنه سيكون من المفيد لها أن ترسم خطة كهذه بما يتوافق مع التزاماتها الكلية لتعزيز المساواة. لقد قررت شراكة برنت للإسكان أن خطتها ستشمل تعزيز كافة مسائل المساواة عوضا عن التركيز فقط على مسائل المساواة العرقية حسبما يتطلب قانون (تعديل) العلاقات بين الأجناس. إن هذا المدخل الأوسع إلى تعزيز المساواة يعكس الطريقة التي قد قامت بعض السلطات العامة بتأدية واجباتها عن طريقها حسب قانون (تعديل) العلاقات بين الأجناس. عندما قامت بإعداد خطتها للمساواة العرقية.

إن هيئة المساواة العرقية و هيئة الفرص المتساوية وهيئة حقوق المعاقين ومنظمة أرباب العمل للحكومة المحلية بالتعاون مع هيئة التدقيق قد تعاونوا لتقديم مقياس للمساواة من أجل الحكومة المحلية كإطار للعمل لمعالجة المساواة من حيث الأعراق والجنس والإعاقة. إن شراكة برنت للإسكان تعمل على إتباع الإرشادات من أجل وضع مقياس للمساواة.

محتوى عمل شراكة برنت للإسكان حول المساواة

إن شراكة برنت للإسكان هي فرع من (أرمز لينغز مانجمت أورغانايزيشن) التي تم إنشاؤها في شهر أكتوبر/ تشرين الأول من عام 2002. إنها تدير أكثر من 10000 عقار بالنيابة عن مجلس منطقة برنت وتؤمن خدمات لأكثر من 3000 مستأجر قد اشتروا مساكنهم بموجب قانون الحق في الشراء.

إن إحصاء عام 2001 يعطي تأكيدا على تنوع سكان منطقة برنت ، يوجد في برنت 54,7 % من السكان السود والأقليات العرقية ، وذلك بالمقارنة مع معدل قدره 8,7 % في انكلترا وويلز. توجد فقط سلطة واحدة بها تنوع في السكان أكثر من ذلك. إن سكان برنت البيض يشملون أكبر تجمع للأيرلنديين في انكلترا وويلز (6,9% بالمقارنة مع المعدل الوطني البالغ 1,2%). 8,4% من سكان برنت قد ولدوا في مجتمع أوروبي باستثناء الملكة المتحدة وأيرلندا، بالمقارنة مع المعدل الوطني البالغ 2,3% و يوجد في برنت أعلى نسبة من السكان المولودين خارج المجتمع الأوربي وتبلغ 38,2% مقارنة مع النسبة الوطنية البالغة 6,6%).

إن شراكة برنت للإسكان توظف حوالي 180 من الموظفين و نسبة 60% منهم نساء و 40% منهم ذكور و68% من السود أو ترجع أصوله إلى الأقليات العرقية و 30% منهم بيض.

أولويات شراكة برنت للإسكان

إن أولويات شراكة برنت للإسكان ترتبط بالأهداف التي أعلنتها الحكومة والتي يجب أن نحققها. إن أولى الأولويات وهي الأكثر أهمية هي أن نرفع من مستوى بيوتنا لتصل إلى المستوى الذي حددته الحكومة بالنسبة لـ " اللياقة".

وأولوياتنا الأخرى الأساسية هي أن:

- أن نجمع نسبة قدرها 96,75% من الإيجارات المستحقة لنا.

- إنقاص الوقت الذي نستغرقه لإعادة تأجير العقارات التي تحتاج إلى إصلاحات ثانوية إلى فترة 30 يوما
- إنقاص فقدان الإيجارات بسبب بقاء مساكننا فارغة إلى نسبة 1,1% من الإيجارات المستحقة لنا
- إكمال 99% من الإصلاحات المناسبة كاملة خلال الأوقات المحددة كهدف من قبل الحكومة
- إبقاء معدل عدد الأيام اللازمة لإكمال الإصلاحات غير العاجلة إلى أقل من 10 أيام (الحكومة وضعت هدفا لذلك هو 11 يوما)
- زيادة مستوى الرضا العام من قبل السكان تجاه خدماتنا إلى 85% و التأكد من أن سكاننا السود والذين ينتمون إلى أقليات عرقية ليسوا أقل رضا بالمقارنة مع سكاننا البيض
- تحقيق أهداف الحكومة بالنسبة إلى تحقيق المساواة بشكل عام و معالجة التحرش بشكل خاص
- زيادة الإصلاحات كاستجابات إلى نسبة 95% والتي كان قد تم تحدد موعد لها وتمت المحافظة عليه

سنستعمل أنظمة جمع المعلومات والمراقبة التي لدينا بالإضافة إلى الوسائل الأخرى التي نخطط لاستخدامها لنضع خطة المساواة المشروحة أدنها للتأكد من أن الطرق التي نحقق بها هذه الأولويات ليس لها تأثير معاكس على الفرص المتاحة لجماعة واحدة بالمقارنة مع جماعة أخرى.

التزامات شراكة برنت للإسكان بالمساواة

لقد تبنت شراكة برنت للإسكان أسلوبها (سياستها) الخاصة لتصريح تساوي الفرص مغطية أدوارها كمقدم للخدمات، ورب عمل وقائد للرأي العام المحلي. وذلك ينص على:

" إن شراكة برنت للإسكان ملتزمة بالتأكد من أن الخدمات التي نقدمها مناسبة لحاجات كافة أقسام المجتمع وأن قوتنا العاملة تمثل الناس الذين نخدمهم "

إن التصريح بالأساليب (السياسة) المتبعة لتكافؤ الفرص يضيف على هذا الالتزام الأساسي بالنص:

- نحن نهدف إلى التأكد أن كل شخص يمتلك إمكانية الوصول بشكل متساو إلى خدماتنا
- نحن نعرف أن الخدمات يجب أن تكون مناسبة ومستجيبة وحساسة
- نحن نهدف إلى التأكد أن الذين يتعاقدون معنا والآخرين الذين يقدمون خدماتنا يشاركوننا أيضا في رؤيتنا وقيمنا
- نحن نتعهد أن نوظف ونطور ونحافظ على الأشخاص الذين يمتلكون مواهب أكثر وذلك عن طريق تقييم المهارات المتنوعة والخبرات التي يحضرونها إلى شراكة برنت للإسكان. وبالتشجيع لحضارة شريفة ومفتوحة تقدر الخلافات الموجودة بيننا، و
- نحن نعرف الدور القيادي الهام الذي نملكه في نشر وتعزيز التسامح والعدل والمساواة

بالإضافة إلى هذه الالتزامات ، إن مجلس بلدية منطقة برنت الذي تعاقدت شراكة برنت للإسكان معه من أجل تقديم خدمات إدارة إسكان لديه توقعات معينة بالنسبة لإنجازات شراكة برنت للإسكان من حيث المساواة. هذه التوقعات تشمل:

- أخذ تضمينات المساواة في كافة مظاهر عمل شراكة برنت للإسكان عندما يتم تطوير الأساليب وتنفيذها ومراقبة فاعليتها.
- تمثيل المجتمع المحلي على مستوى المجلس و كرب عمل
- تقييم رضا السكان اشترك السكان من حيث العرق والجنس والإعاقة ومعالجة مجالات عدم الرضا حيث يكون ذلك ضروريا.
- المساهمة في العمل المشترك بين الوكالات في منطقة برنت ، مثلا في تخفيض الجرائم ومسائل البيئة

في عام 2003 قامت شراكة برنت للإسكان بإجراء تقييؤ للقيام بمراجعة لأدائها بالنسبة للمساواة. المراجعة وجدت أن الكثير كان يعتبر جيدا بالنسبة لعمل شراكة برنت للإسكان من حيث تقديم الخدمات والتوظيف معا. وقد أبرزت أيضا بعض المناطق التي تحتاج إلى تحسينات. هذه المناطق ذات الأولوية قد تم شملها في خطة عمل مرفقة مع خطة المساواة هذه.

ما هو النجاح؟

من المهم أن نعرف ما نهدف إلى إنجازه في تطوير خطتنا للمساواة. نحن على علم أنه أحيانا يكون من السهل عندما يتم الدخول في عملية معقدة كهذه أن يتم فقدان الرؤية للنتيجة النهائية وأن يتم التركيز على العملية نفسها فقط. إن شراكة برنت للإسكان تعتبر أن النجاح يشمل:

- أن يعتبر كافة مستخدمي الخدمات والمتقدمين للعمل كموظفين والمستفيدين من الشركة الآخرين أنهم قد تم معاملتهم بمساواة وعدالة.
- تحسين الثقة والانتماء عند كافة سكان منطقة برنت ومجتمعاتها في شراكة برنت للإسكان
- قدرة على الدلالة على أننا قد قدمنا قيادة للمنظمات الأخرى التي نتعامل معها لتحسين تقديرها لمسائل التعددية

ستحتاج لأن تكون قادرين على الدلالة على أننا قد حققنا تقدما نحو هذه مقاييس النجاح هذه. نحن نعتبر أن الدليل على النجاح سيضم:

1. إشارة واضحة في عمل مسح واستشارة وشكاو على أن:
 - أن يعتبر كافة مستخدمي الخدمات والمتقدمين للعمل كموظفين والمستفيدين من الشركة الآخرين أنهم قد تم معاملتهم بمساواة وعدالة.
 - زيادة الثقة والانتماء عند كافة سكان منطقة برنت ومجتمعاتها في شراكة برنت للإسكان
2. أن يكون تمثيل النساء والأشخاص المعاقين والسود والذين من أقليات عرقية سيزداد على كافة المستويات في المنظمة من أجل أن تكون شراكة برنت للإسكان أكثر أن تعكس أكثر المجتمع الذي تقوم بخدمته.
3. سنعمل على التأكد على أن المنظمات الأخرى التي نعمل معها قد تبنت أهدافا مشابهة بالنسبة للمساواة وأنها قد نفذتها.

كيف رسمت شراكة برنت للإسكان خطتها للمساواة

لقد قامت شراكة برنت للإسكان باتباع الإرشاد من هيئة المساواة العرقية و مصادر أخرى ذات ممارسة جيدة في مجال رسم خطتها للمساواة.

أولاً، قام كبار الموظفين برسم شبكة للتقييم الذاتي لمعرفة كيف ستؤثر أساليب (سياسة) شراكة برنت للإسكان في التعامل على مختلف الجماعات والأفراد في المجتمع. هذا التقييم المبدئي كان يشمل اعتبار ما إذا كان العمل أو أسلوب العمل (السياسة) المتبع يجب أن يكون يهدف إلى إزالة التمييز غير العادل و الترويج للمساواة في الفرص و/ أو الترويج لعلاقات طيبة بين الأعراق.

قام كبار الموظفين أيضا بمراجعة ما إذا كان هناك أي احتمال للجماعات المختلفة من الناس (مثلا السود والذين من أقليات عرقية والنساء والمعاقين والكبار والصغار في السن والرجال والنساء الشواذ) أن تتأثر بشكل مختلف من خلال تنفيذ عمل معين أو أسلوب معين (سياسة) معينة.

لقد اعتبر تقييمهم أيضا ما إذا كانت شراكة برنت للإسكان حاليا لديها أية معلومات متوفرة عن تركيبة مستخدمي الخدمات لذلك العمل أو الأسلوب بالعمل (السياسة).

الخطوة التالية كانت في تقرير ما إذا كان هناك أي دليل أو سبب للاعتقاد أن الأساليب (السياسة) أو الأعمال المتبعة قد يكون بها تمييز بشكل غير عادل. لقد كان الموظفون هنا يبحثون كي يروا ما إذا كان هناك أي دليل متوفر على النتائج التفاضلية للجماعات المختلفة. هل كان هناك أيضا دليل يهم عموم الناس (من عمليات المسح والشكاوي ومراقبة تقديم الخدمات) على أن هناك اختلافات هامة في النتائج لبعض الجماعات من الناس؟

وأخيراً، لقد كان إجراء تقييم الذات يطلب أولويات للعمل. هذه الأولويات مذكورة في خطط العمل لتلك السنة.

إن مسودة خطة المساواة وخطة العمل قد تم تداولهما بشكل واسع للحصول على تعليقات من الجماعات التي في المجتمع والسكان والمقيمين. الوثيقة الأخيرة متوفرة للموظفين على موقع شراكة برنت للإسكان على الانترنت

وذلك لكي يقوم الموظفون بالتعليق عليها وهي أيضا متوفرة في موقعنا الخارجي أيضا. إن التقدم في الخطة يتم مراجعته بشكل منتظم من قبل اللجنة الفرعية للمساواة والتنوع الخاصة بشراكة برنت للإسكان.

خطة المساواة

- إن قانون (تعديل) العلاقات بين الأجناس يتطلب أن تكون خطة المساواة بين الأجناس:
- تنص على الأعمال والأساليب المتبعة (السياسة) التي قد قامت السلطة بتقييمها بكونها مناسبة للواجب العام للترويج للمساواة في الأعراق، و
 - تبين الترتيبات المتعلقة بتنفيذ الواجب عن طريق:
 - مراقبة أساليبها المتبعة (سياساتها) بالنسبة لأي تأثير معاكس على المساواة بين الأعراق
 - إجراء تقييم واستشارة حول التأثير المحتمل للأساليب المتبعة (السياسة)
 - نشر نتائج تقييماتها واستشاراتها ومراقبتها
 - التأكد من أن المجتمع يمتلك إمكانية الوصول إلى المعلومات و الخدمات
 - تدريب موظفيها على الواجبات العامة

لقد قمنا باستخدام هذا كأساس لخطتنا للمساواة. وقد قمنا أيضا بالذهاب إلى ما هو أبعد من هذه الإرشادات في مناسبة واحدة أو اثنتين. (راجع "الالتزامات الإضافية" أدنها من أجل المزيد من التفاصيل).

الأعمال المناسبة

لقد قمنا بشرح كيف قررنا أيا من أعمالنا قد اعتبرناه مناسباً للواجبات للترويج للمساواة في القسم السابق حول " كيف قامت شراكة برنت للإسكان برسم خطتها للمساواة". الملحق رقم واحد يحوي اللائحة الكاملة لهذه الأعمال المناسبة.

المراقبة من أجل تقييم التأثير المعاكس

إن شراكة برنت للإسكان تقوم بجمع معلومات حول الإعاقة والأصول العرقية والجنس حول كافة المساكن التي نقوم بإعادة إعطائها للسكان. نحن أيضا نجمع هذه المعلومات بطرق أخرى، مثلا عندما نقوم بإجراء عمليات مسح ونطلب من السكان أن يقوموا بإتمام نماذج الرضا وعندما يقوم الناس بالشكوى. نحن نستعمل هذه المعلومات لفحص ما إذا كانت الطريقة التي نقوم بتنفيذ الأمور بها لها تأثير معاكس على جماعة واحدة من السكان بالمقارنة مع أخرى.

نحن لا نمتلك كل هذه المعلومات حول كل مستأجرينا والمتعاقدين معنا للإيجار في الوقت الحالي ولكن نحن نخطط للحصول على ذلك حالما نستطيع. عندما نقوم بذلك ، ذلك يعني أننا عندما نقيم التأثير المحتمل للأساليب المتبعة (السياسة) الجديدة فإننا سنكون قادرين على القيام بذلك بطريقة أكثر شمولية.

إن شراكة برنت للإسكان تقوم أيضا بتقييم تأثير أساليبها المتبعة (سياساتها) حاليا بطرق أخرى أيضا. نحن نتلقى الشكاوي التي يقدمها الأفراد المقيمون بغاية الجدية. إذا دلت تحرياتنا على أن شكوى ما لها ما يبررها فإننا نقوم بتغيير أي أساليب متبعة (سياسة) أو إجراءات إذا كان ذلك ضروريا من أجل أن لا يعاني السكان الآخرون في المستقبل.

نحن أيضا نطلب وجهات نظر المقيمين لدينا عندما نخطط لتقديم أساليب متبعة (سياسة) جديدة حول تأثير الأساليب المتبعة (السياسة) التي نقوم حاليا بتنفيذها. نحن نقوم بذلك من خلال لجنة الإرشاد للمقيمين و مجالس إسكان المنطقة ومن خلال اتحادات المستأجرين والمقيمين ومن خلال الهيئات المختصة للمستأجرين التي قد أنشأناها. سنستمر في استخدامها من أجل مساعدتنا للتأكد من أن الأساليب المتبعة (السياسة) حاليا عادلة للجميع.

بالإضافة إلى ذلك ، نحن سنعمل على الحصول على آراء المجموعات الاجتماعية المناسبة لذلك والمدارس والهيئات الصحية والشركة والآخرين للمساعدة في تقدير التأثير المحتمل لمبادرة جديدة ومراقبة تأثير عملنا الحالي. نحن نعتقد أن هذا سيعطينا رؤى إضافية ستكون مفيدة لشراكة برنت للإسكان من أجل هدف الترويج للمساواة. نحن سنشكل لائحة شاملة للمراسلة لكافة هذه الجماعات والمنظمات لمساعدتنا في عملية الاستشارة.

شراكة برنت للإسكان كرب عمل

إن التوظيف هو أحد مجالات عملنا المناسبة من أجل خطة المساواة. إن قانون التعديل للعلاقات العرقية يبين واجبات محددة جدا لرب عمل له نفس حجمنا. وهي أننا يجب أن نجمع ونراقب معلومات عن الأصول العرقية تغطي الذين يتقدمون للعمل في الوظائف لدينا ومن يتلقاهم و كيف تتم معاملتهم كموظفين.

نحن نقوم بالكثير من ذلك مسبقا. ونحن أيضا نجمع ونراقب المعلومات التي تغطي المعاقين و الجنس بالإضافة إلى الأصول العرقية. إن الملحق رقم ثلاثة يعطي تفاصيل عن الموظفين الذين المناصب في الوقت الذي نقوم به بإعداد خطة المساواة. نحن نخطط لنجمع ونراقب معلومات تغطي السن إضافة إلى ذلك لأننا نعلم أن ذلك يمكن أن يؤثر على الطريقة التي تتم بها معاملة الموظفين والمتقدمين للعمل.

نحن سنستمر في إعلام اللجنة الفرعية للمساواة في شراكة برنت للإسكان والمجلس الرئيسي بالنتائج. نحن سنستخدم نتائج إحصاء عام 2001 من أجل تحديد الأهداف المبدئية التي نقيم بموجبها أدائنا. نحن سنبرز أين تشير المعلومات إلى المجال الذي يجب علينا بذل المزيد به من أجل الترويج للمساواة في دورنا كرب عمل. على سبيل المثال، نحن نعلم مسبقا أن هناك عدد محدود نسبيا من الناس يتقدمون لوظائفنا ولذلك نحن نبحث عن طرق نتمكن بها من التشجيع على حدوث ذلك. بالإضافة إلى ذلك، نحن سنستمر في تطوير الخطوات التي اتخذناها من أجل أن نصبح أرباب عمل ذي اختيار عن طريق تأمين شروط وأساليب ممتازة ومرنة.

ترتيبات الاستشارة

إن شراكة برنت للإسكان تستعمل طرقا متنوعة من أجل استشارة الموظفين والمستأجرين والمقيمين. القسم المذكور أعلاه حول المراقبة يذكر عددا منها. بالإضافة إلى ذلك نحن نطلب آراء المستأجرين والمقيمين من خلال نشرات إعلامية دوريا لنا ومن خلال اجتماعات وعمليات مسح منتظمة. نحن أيضا قد أنشأنا هيئات خاصة من المقيمين ذوي الإعاقات والنساء والسود والذين من الأقليات العرقية.

نحن نحاول أن نتأكد من أننا نقدم معلومات بالشكل الذي يمكن للناس أن يفهموه بسهولة. نحن سنستخدم هذه الطرق من أجل استشارة السكان والمقيمين حول خطة المساواة نفسها وعندما نقوم بإجراء مراجعاتنا لتقييم ما قد قمنا به لترويج المساواة وما الذي يجب أن نفعله أكثر من ذلك.

نحن نعلم أن بعض المجموعات من سكاننا، على سبيل المثال اليافيين، لهم تمثيل أقل مما هم عليه فعلا في ترتيباتنا الاستشارية الحالية. نحن نبحث عن طرق لتشجيع المزيد من اليافيين من المجموعات التي لها عدد من الممثلين أقل مما هي عليه أن يكون لها كلمتها بحيث نقوم باستشارة أوسع عدد ممكن. إحدى الطرق التي سنقوم بها هي استشارة المجموعات الاجتماعية والهيئات الأخرى المذكورة في القسم المذكور أعلاه حول المراقبة.

مراقبة نتائج عملنا للترويج للمساواة.

إن شراكة برنت للإسكان حاليا تقوم بالإعلان عن عملها ضمن عدد من الطرق المختلفة. وهي تشمل وضع معلومات في موقعنا على الانترنت ومن خلال النشرات الإعلامية والمقالات في الصحف المحلية والمنشورات والملصقات واجتماعات السكان و المقيمين. سنستمر في استخدام هذه الطرق في الإعلان عن نتائج عملنا لترويج المساواة. سنعمل أيضا مع المجموعات المحلية الاجتماعية لمساعدتنا على الإعلان عن عملنا بحيث يتمكن المزيد من سكان منطقة برنت من معرفة ما نقوم به.

إن قانون خطة المساواة يغطي فترة ثلاث سنوات تبدأ في شهر سبتمبر/ أيلول 2003. لكل واحدة من هذه السنوات الثلاث تنفذ خطة عمل مفصلة ويتم الإبلاغ عن التقدم في خطط العمل بانتظام إلى اللجنة الفرعية للمساواة والتعددية في شراكة برنت للإسكان .

التقدم في السنة الأولى من خطة العمل مشروح في الملحق رقم 2. التقدم في السنة الأولى كان قد تم التحقق منه عن طريق تقييم مستقل تم تنفيذه عن طريق شبكة المساواة في الإسكان التي استنتجت أنه قد تم إحراز تقدم في تحقيق العديد من النقاط المحددة والمبينة في خطة عمل خطة المساواة، وأن موظفي ومدراء شراكة برنت

للإسكان يجب أن يأخذوا الاعتبار للتقدم الذي تم تحقيقه في السنة 1. تم الإبلاغ عن نقاط حول المزيد من العمل ناتجة عن تقرير HQN المقدم إلى اللجنة الفرعية للمساواة والتعددية حيث تمت مراقبة العمل التكميلي لذلك. وهذه تشمل تطوير إطار من أجل تقييمات التأثير لعمليات المساواة، الناتجة عن كون HQN قد كلفت بالعمل مع شراكة برنت للإسكان لتطوير إطار وتقديم تدريب للمدراء الأساسيين في شراكة برنت للإسكان في شهر ديسمبر/ كانون الأول 2004 .

إن خطة العمل للسنة 2 مرفقة كملحق رقم 3. سيتم تقديم تقرير عن التقدم إلى اللجنة الفرعية للمساواة و التعددية في شهر مارس/ آذار 2006 ، مع تفاصيل الأعمال المتفق عليها للسنة 3.

لقد كان النجاح الأساسي في خطة المساواة حتى الآن هو الزيادة في نسبة عدد الإيجارات في شراكة برنت للإسكان التي يكون فيها العمر والأصل العرقي والجنس معروفين . هذه المعلومات أساسية من أجل مراقبة تلقي الخدمات والتأكد من وجود العدالة في تقديم الخدمة. إن تقرير عام 2003 للقيمة الفضلى ل شراكة برنت للإسكان قد بين أن شراكة برنت للإسكان قد زادت من نسبة المستأجرين الذين يتم تسجيل أصلهم العرقي من صفر إلى 44% خلال ثلاث سنوات، وأن هناك هدفاً أبعد قد تم تحديده لتحقيق نسبة 70%.

بحلول نوفمبر/ تشرين الثاني من عام 2005 كانت شراكة برنت للإسكان قد تجاوزت هذا الهدف بالحصول على معلومات عن الأعراق بنسبة 91% للإيجارات، ومعلومات عن العرق والسن والجنس بنسبة 89% من كافة الإيجارات. هناك جدول يلخص إيجارات شراكة برنت للإسكان بالنسبة للسن والعرق (وفقاً لتصنيف إحصاء عام 2001) مرفق كملحق رقم 4.

التأكد من أن المجتمع يمتلك إمكانية الوصول إلى المعلومات و الخدمات

إن المقيمين في شراكة برنت للإسكان يتحدثون عدة لغات مختلفة فيما بينهم. بعض المقيمين لدينا مصابون بإعاقات سمعية أو بصرية. وهناك مقيمون آخرون مصابون بإعاقات تعليمية. العديد من المقيمين لدينا ربما يكونون محدودي القدرة على الحركة. كل هذه العوامل تؤثر على قدرة المقيمين لدينا للوصول إلى المعلومات و الخدمات. نحن في شراكة برنت للإسكان على علم بذلك وقد اتخذنا بعض الخطوات لتحسين إمكانية الوصول لدينا.

العديد من موظفينا يتكلمون عدداً من اللغات المختلفة بطلاقة ويمكن أن يعملوا ك مترجمين من حين لآخر. لقد ترجمنا بعض الوثائق الأساسية إلى اللغات السبع التي يتم التحدث بها في مجتمع منطقة برنت. ونحن أيضاً نستخدم خدمة هاتفية لتأمين ترجمات عندما لا نجد مترجماً متوفراً لدينا. نحن نستخدم "تايب توك" ولدينا خدمة "مينيكوم" من أجل الأشخاص المصابين بإعاقة سمعية. نحن نقدم المعلومات على شريط و بطريقة بريـل و بمطبوعات ضخمة عندما يطلب منا ذلك. يمكننا أيضاً أن نؤمن إحضار مترجم بلغة الإشارة البريطانية بعد أن نعطي مدة يومين كإشعار قبل ذلك إذا كان هناك حاجة لذلك. إن مكاتب إسكاننا تحوي خصائص معدة لكي تجعلها أسهل للاستخدام للأشخاص ذوي القدرة المحدودة على الحركة. نحن نخطط لنقوم بالفحص خلال السنة القادمة لتكون كافة مبانينا المفتوحة للعموم للناس ممكن الدخول إليها وفقاً لواجباتنا المبينة في قانون التمييز ضد المعاقين لعام 1995.

ولذلك فنحن نؤمن أننا على وفاق بشكل كبير مع متطلبات خطة المساواة مسبقاً. نحن سنراقب بحذر ونستشير سكاننا للتأكد من أننا قد حافظنا على هذا المستوى - ونتحسن بموجبه حيث نستطيع.

تدريب الموظفين

نحن نقوم بأفضل ما نستطيع لتوظيف موظفين يشاركون في التزامات شراكة برنت للإسكان في الترويج للمساواة. نحن أيضاً نعرف أن موظفينا يجب أن يكونوا مدربين بشكل مناسب لتنفيذ كافة هذه الالتزامات عملياً. ولذلك فنحن نقوم بتنفيذ سلسلة من برامج التدريب ستشرح للموظفين ما يحتاجون إليه لتنفيذ واجب خطة المساواة لترويج المساواة. وذلك يشمل التدريب في فصل الخريف لعام 2003 على خدمة الزبائن المعاقين بشكل ناجح الذي تم إكماله بنجاح من قبل 90% من الموظفين. هناك تدريب مخطط له أيضاً لأعضاء مجلس الإدارة في شهر ديسمبر 2005 ولكافة الموظفين في شهر مارس/ آذار 2006. التدريب سيستمر أيضاً ليشمل المتعاقدين من خلال برامج التدريب على العناية بالزبائن. إضافة إلى ذلك، ستشير برامج معينة تتعلق بأساليب التعامل

(السياسة) المعينة أو الإجراءات إلى الواجب في الترويج للمساواة. بعض الأمثلة تشمل التدريب على معالجة التحرش و التعامل مع النزاعات بين الجيران وحول العناية بالزبائن بشكل فعال.

نحن أيضا نخطط لتنفيذ المزيد من المراجعة المنهجية للفرص التدريبية المتاحة للموظفين. المراجعة ستنتظر كيف يعثر الموظفون على فرص للتدريب وما هي درجة السهولة التي يجدونها في محاولة الحصول على التدريب الذي يريدونه و كم يعتبرون التدريب مفيدا. هذا يجب أن يتم في السنة الثالثة من خطة المساواة.

التزامات إضافية

عمل الشراكة

إن التزاماتنا بتكافؤ الفرص تبرز الأهمية التي نوليها لأن نقود بأن نكون مثالا للآخرين. ولذلك سنسعى لترويج التزاماتنا بالمساواة في عملنا مع المنظمات الأخرى.

نحن نعمل بالشراكة مع نطاق واسع من الهيئات القانونية والتطوعية. وهي تشمل الخدمات الصحية والشرطة ودوائر بلدية منطقة برنت ووكالات الاستشارة والمجموعات الاجتماعية. وقد بنينا مسبقا هذا الالتزام بالترويج للمساواة في الكثير من عملنا ضمن الشراكة. نحن نحتاج إلى التأكد من أننا نقوم بذلك مع كافة شركائنا وأنها تقوم بمراقبة التقدم.

منح العقود

نحن أيضا نحتاج إلى ضم التزاماتنا في الترويج للمساواة عندما ندخل في عقد مع مورد. الكثير من عملنا في شراكة برنت للإسكان ينفذ لنا من قبل متعاقدين خارجيين وذلك يتراوح من أعمال بناء أساسية حتى القيام بتدقيق سجلاتنا المالية.

نحن نقوم بذلك إلى حد ما بشكل مسبق. مثلا، يجب على كافة المتعاقدين الرئيسيين معنا أن يقدموا لنا نسخة من أساليبهم (سياستهم) من أجل المساواة قبل أن نسمح لهم في التقدم بمزاد لعمل ما. سننظر إلى ذلك بتفصيل أكثر خلال السنة الثانية من خطة المساواة عندما نراجع ترتيبات التحصيل الخاصة بنا.

الإدارة

إن شراكة برنت للإسكان تدار من قبل مجلس. يتألف من ممثلين معينون من قبل بلدية برنت وممثلين عن المستأجرين والمقيمين وأعضاء مستقلين. يوجد حاليا 16 عضوا في مناصب مجلس الإدارة. و 11 منهم ذكور و 5 إناث. ستة منهم سود أو من أصول الأقليات العرقية.

ويوجد في مجلس الإدارة 18 منصبا. ستة منها معينون من قبل بلدية منطقة برنت وستة منها لممثلين للسكان والمقيمين وستة أعضاء مستقلون. البلدية تعين ممثلين لها حسب نسبة التشكيلة السياسية التي للبلدية. مجالس إسكان المنطقة تعين ممثلي المستأجرين والمقيمين. الأعضاء المستقلون يتم توظيفهم عن طريق الإعلان في الصحف المحلية ومن خلال الاتصال مع المنظمات المحلية.

حاليا، النساء والأشخاص السود وذوي الأقليات العرقية لهم تمثيل أقل مما هم عليه في المجلس. نحن نهدف إلى جعل المجلس يحوي ممثلين أكثر من المجتمع المحلي خلال السنتين أو الثلاثة القادمة.

المجلس هو الهيئة المسؤولة بشكل كامل عن كل ما يحدث باسم شراكة برنت للإسكان. لقد قطعنا مسبقا بعض الطريق للتأكد من أن المجلس يأخذ بعين الاعتبار واجبنا في الترويج للمساواة عن طريق إنشاء اللجنة فرعية للمساواة. سنأكد أيضا من أن المجلس يحصل على تقارير منتظمة حول تقدمنا في تنفيذ خطتنا للمساواة وأن أعضاء المجلس مدربين بشكل مناسب. إضافة إلى ذلك سنأكد من أن إستراتيجيتنا الكاملة وخطط عملنا تشير بوضوح إلى التزاماتنا في الترويج للمساواة. عمل المجلس مغطى في السنة الثانية من خطة المساواة.

الملحق رقم 1

أعمال شراكة برنت للإسكان المناسبة

نوضح هنا أعمال شراكة برنت للإسكان المتعلقة بواجبنا في الترويج للمساواة، وقد تم تقسيمها حسب السنة التي تمت بها مراجعة العمل.

السنة 1

أعمال الإصلاح
الحق في الشراء
الموارد البشرية
إدارة العلاقات بين الجيران
إدارة الإيجارات
الاتصالات
التحصيل

السنة 2

مشاركة المقيمين
المجلس – الإستراتيجية & السياسة
خدمة الزبائن
خدمات العقارات
خدمة منطقة برنت لتنظيف المباني
الخدمات المقدمة لأصحاب عقود الإيجار

السنة 3

تحصيل الإيجارات والاستعادة
تطوير الإدارة
تكنولوجيا المعلومات
التعلم والتطوير
الشكاوى
الأعمال الأساسية