

مشارکت مسکن "برنت"  
طرح مساوات  
آگوست 2003  
به روز شده در نوامبر 2005

مندرجات

پیشگفتار توسط هیئت BHP

مقدمه

مفاد فعالیت های BHP در رابطه با مساوات

اولویت های BHP

تعهدات BHP در برابر مساوات

موفقیت چیست؟

نحوه ی ترسیم طرح مساوات توسط BHP

طرح مساوات

ضمیمه ی 1- عملکردهای وابسته به BHP

ضمیمه ی 2- پروژه ی عملی سال 1

ضمیمه ی 3- پروژه ی عملی سال 2

ضمیمه ی 4- اجاره داری BHP بر مبنای سن و نژاد

## پیش نویس طرح مساوات مشارکت مسکن "برنت"

### پیشگفتار

پیام هیئت مشارکت مسکن "برنت" تا به امروز مشارکت مسکن "برنت" تلاشهای بسیاری در جهت دستیابی به مساوات انجام داده است، البته مسلم است که هنوز راه درازی در این زمینه در پیش داریم.

ما پذیرای این فرصت هستیم که عملیات اصلاح روابط نژادی را برای مراجع قدرت عمومی به منظور توسعه هرچه بیشتر تساوی نژادی فراهم کنیم. ما در اینجا "برنت"، یکی از انجمن های متمایز در بریتانیا، متعهد هستیم تا تساوی را بدون توجه به نژاد، جنسیت، ناتوانی و سن، برای همگان- گسترش دهیم.

برای ما، به دست آوردن و توسعه ی اعتماد و حمایت از سوی انجمن های عضو بسیار حائز اهمیت است که "برنت" را به چنین مکان هیجان انگیز و پرطراوتی برای زندگی و کار مبدل کرده است.

معتقدیم، به عنوان کارفرما و هم به عنوان ارائه کننده ی خدمات دارای نقشی کلیدی در گسترش مساوات می اشیم. فرصت تساوی برای انجمن و نیروی کار ما موید تمامی کارهایی است که ما انجام می دهیم.

زحمات بسیاری برای رسیدن به این امر بعید متحمل شده ایم. ما معتقدیم فرایند گسترش مساوات در "برنت" باید بی وقفه و در مشارکت مداوم با تمامی انجمن هایمان باشد و متعهدیم تا تمام توان خود را به کار گیریم. در طرح مساوات، ما نحوه ی انجام این کار را شرح خواهد داد.

هیئت مدیره ی مشارکت مسکن "برنت"

## مقدمه

عملیات اصلاح روابط نژادی 2000 (RRAA) مقتن پاسخگوی یافته های بازرجویی "استفان لارنس" بوده است . RRAA که در آوریل 2001 به اجرا در آمد، وظیفه ای عمومی بر عهده ی تمامی مراجع قدرت عمومی گذارده است که در رابطه با نیازهای زیر داشته باشند:

- حذف تبعیض غیرقانونی
- ترویج تساوی فرصت ها
- ترویج روابط نژادی مناسب بین نژادهای مختلف

برای هر مرجع قدرت عمومی دو وظیفه ی شاخص متصور است تا با وظایف عمومیشان مطابقت داشته باشند. این دو وظیفه عبارتند از:

- تهیه و انتشار یک "طرح مساوات نژادی (RES)"
- نظارت بر شیوه و فرآیند استخدام. مراجع قدرت

مشارکت مسکن "برنت-(BHP)" طبق تعریف RRAA - یک مرجع قدرت عمومی نیست و از سوی قانونگذار هیچ الزامی به تهیه ی طرح مساوات نژادی ندارد.

به هر حال BHP ترسیم چنین پروژه ای در کنار سایر تعهداتش در راستای تساوی را بسیار مفید می پندارد. طرح BHP نه تنها مساوات نژادی مانند RRAA را بلکه انواع مساوات را پوشش می دهد. این ارائه ی پیشنهاد گسترده از توسعه ی مساوات منعکس کننده ی روش های بسیاری از مراجع قدرت عمومی در انجام وظایفشان در تنظیم پروژه های تساوی نژادی زیر نظر RRAA است.

کمیسیون تساوی نژادی، کمیسیون فرصت های برابر، کمیسیون حقوق ناتوانی، انجمن کارفرمایان برای دولت محلی به همراه کمیسیون بازرسی با یکدیگر به مشارکت پرداخته اند تا استانداردهای تساوی را به عنوان چهارجویی برای مراجعه ی دولت محلی در رابطه با نژاد، جنسیت و ناتوانی تهیه کنند.

### مفهوم فعالیت های BHP در رابطه با تساوی

BHP یک انجمن مدیریتی معاملات آزاد (ALMO) است که در اکتبر 2002 تاسیس شده است. این انجمن 10000 ملک را به نیابت از شورای "برنت" مدیریت می کند و خدمات بسیاری را برای بیش از 3000 اجاره داری که طبق قانون "حق خرید" خانه هایی را از برنت خریده اند، فراهم می کند.

سرشماری 2001 تنوع جمعیت "برنت" را تایید می کند؛ برنت جمعیتی برابر 54/7% از سیاه پوستان و نژادهای اقلیت را در مقایسه با متوسط 8/7% از اهالی انگلستان و ولز، داراست. تنها یک مرجع قدرت موجود است که گوناگونی بیشتر از این را داراست. جمعیت سفیدپوستان "برنت" شامل بزرگترین جامعه ایرلندی ها در انگلستان و ولز است (9/6% در مقایسه با متوسط ملی 1/2%). 8/4% جمعیت "برنت" در مقایسه با متوسط ملی 2/3% در جامعه اروپایی شامل انگلستان و ایرلند متولد شده اند و "برنت" بالاترین سهم را در ساکنینی دارد که خارج از جامعه اروپایی متولد شده اند: 38/2% در مقایسه با متوسط ملی 6/6%.

BHP در حدود 180 کارمند را استخدام کرده است که 60% خانم ها و 40% آقایان هستند، 68% سیاهپوستان یا نژادهای اقلیت و 30% را سفیدپوستان تشکیل می دهند.

## اولویت های BHP

اولویت های BHP با اهدافی دولتی مرتبط و مطابق اند. اولین و مهمترین اولویت، مطابق کردن تمامی خانه ها با استانداردهای شایستگی دولت است.

سایر اولویت های اصلی عبارتند از:

- جمع آوری 96/75% اجاره هایی که حق ماست.
- کاهش زمان انتقال املاکی که به تعمیرات جزئی احتیاج دارند به 30 روز
- کاهش ضرر اجاره که به علت خالی بودن املاک است به 1/1% از اجاره ای که مربوط به ماست
- تکمیل 99% تعمیرات مرتبط در مدت زمان تعیین شده توسط دولت
- ثابت نگه داشتن میانگین زمانی در تعمیرات غیر ضروری در کمتر از 10 روز (محدوده ی زمانی دولت 11 روز است)
- افزایش سطح رضایت مستاجران تا 85% بوسیله خدماتمان و تضمین اینکه مستاجران سیاهپوست و نژادهای اقلیت رضایت کمتری در مقایسه با مستاجران سفیدپوست در ندارند.
- تحقق اهداف دولت در پوشش دادن به تساوی به طور عام و مهار کردن آزار و اذیت به طور خاص.
- افزایش تعداد تعمیرات حساس تا 95% که در فراملاقات اعلام و نگه داشته می شود.

ما از تمامی سیستم های جمع آوری اطلاعات و آگاهی، به همراه روشهای دیگری که اندیشیده ایم، برای تنظیم پروژه ی تساوی استفاده می کنیم، تا تضمین کنیم که رسیدن به این اولویت ها باعث خدشه دار شدن فرصت های گروهی در مقایسه با گروه دیگری نشود.

## تعهدات BHP در قبال تساوی

BHP به عنوان یک فراهم کننده ی خدمات، یک کارفرما و رهبر عقاید عمومی محلی، بیانیته ای تحت عنوان سیاست برابری فرصت ها عنوان کرده است.

این بیانیه:

" BHP متعهد می شود که تضمین کند خدماتی که ما فراهم می کنیم مرتبط است با نیازهای تمامی بخش های عضو انجمن و تمامی کارکنان ما معرف خدمات گیرنده های ما هستند"

سیاست برابری فرصت ها این تعهدات را به صورت ذیل گسترش داده است:

- هدف ما این است که اطمینان حاصل کنیم که همگان به طور مساوی از خدمات ما بهره می برند.
- ما متوجه این امر هستیم که خدمات باید مربوط، مسئول و حساس باشند.
- هدف ما این است که اطمینان حاصل کنیم که پیمانکاران ما و افرادی که ارائه دهنده خدمات ما هستند دیدگاه و ارزشهای ما را نیز با شما در میان بگذارند.
- ما متعهدیم که با ارزش نهادن به مهارتها و تجارب گوناگونی که افراد مستعد برای BHP به ارمغان می آورند ، آنها را استخدام کرده، پرورش داده و نگهداری کنیم.
- ما متوجه نقش مهم رهبری که در توسعه و تقویت تحمل، صداقت و تساوی بر عهده ماست، هستیم.

- در ادامه این تعهدات، شورای "برنت" که طرف قرارداد BHP برای دادن خدمات مدیریت خانه سازی است-چندین انتظار را از BHP برای اجرای تساوی دارد. این انتظارات عبارتند از:
- به هنگام گسترش سیاست ها، توجه به مفهوم تساوی در همه زمینه های کاری BHP، آنها را تکمیل می کند و تاثیر گذاریشان را مشخص می کند.
  - منعکس کردن انجمن های محلی در هیات کمیسیون و به عنوان کارفرما
  - ارزیابی رضایتمندی و رفتاری مستاجر بر اساس نژاد، جنسیت و ناتوانی و اشاره به موارد عدم رضایت در صورت لزوم
  - همکاری با آژانس های چند منظوره، برای مثال: به منظور کاهش جرائم و مسائل محیط زیستی

در سال 2003، BHP بازبینی در اعمالش در رابطه با تساوی انجام داد. این بازبینی نشان داد، موارد حائز اهمیت بسیاری در BHP هم در مورد ارائه ی خدمات و استخدام وجود دارد. همچنین نواحی که احتیاج به پیشرفت داشتند نیز مشخص شدند. این نواحی با اولویت برای بهبود، به برنامه جنبش که به طرح تساوی ضمیمه شده بود پیوستند.

#### موفقیت چیست؟

این بسیار حائز اهمیت است که ما بدانیم هدفمان در دستیابی به توسعه پروژه ی تساوی چیست. ما آگاهییم که ممکن است با ورود به چنین فرایند پیچیده ای رویت نتیجه ی نهایی غیر ممکن و تمامی تمرکز بر روی خود فرایند معطوف شود.

#### موفقیت از نظر BHP عبارت است از:

- تمامی سرویس گیرندگان، متقاضیان و دیگر کارکنان باید احساس کنند که با آنها عادلانه و به مساوات رفتار می شود.
- بهبود بخشیدن به اطمینان و اعتماد به نفس کارمندان برنت و انجمن های BHP
- توانا بودن در اثبات اینکه ما رهبری برای سازمان هایی که با آنها همکاری می کنیم برای بالا بردن رضایت آنها از نتایج گوناگون مهیا کرده ایم.

ما احتیاج خواهیم داشت که بتوانیم اثبات کنیم که ما در مورد موفقیت به پیشرفت دست یافته ایم. شواهد موفقیت از نظر ما شامل:

1. یک اثبات واضح در تحقیقات، مشاوره و شکایات کاری موارد ذیل است:
  - تمامی سرویس گیرندگان، متقاضیان و دیگر کارکنان باید احساس کنند که با آنها عادلانه و به مساوات رفتار می شود.
  - اطمینان خاطر و اعتماد به نفس در افراد برنت و انجمن های BHP افزایش یافته است.
2. نمایش دادن اینکه زنان، افراد ناتوان، سیاهپوستان و نژادهای اقلیت در تمام سطوح انجمن پیشرفت می کنند تا BHP بازتاب بیشتری در مقایسه با دیگر انجمن های در حال خدمت داشته باشد.
3. ما به دنبال این هستیم که مطمئن شویم، انجمن هایی که ما با آنها کار می کنیم، اهداف مشابهی را در مورد تساوی اتخاذ کرده اند و آنها را اجرا می کنند.

#### نحوه ی ترسیم پروژه ی تساوی توسط BHP

BHP از رهنمودهای انجمن های تساوی نژادی و سایر منابع مفید عرفی برای ترسیم پروژه ی تساوی بهره برده است.

در ابتدا، کارکنان ارشد -ارزیابی را کامل کردند تا تشخیص دهند سیاست ها و عملکردهای BHP چگونه بر افراد و گروه های مختلف عضو انجمن تاثیر می گذارد.

این ارزیابی اولیه شامل این بود که آیا عملکرد یا سیاست مورد سوال توانسته است تبعیض ناعادلانه را حذف، تساوی فرصت ها را ترویج کند و یا روابط نژادی خوب را توسعه دهد.

کارکنان ارشد همچنین پتانسیل های گروه های مختلف افراد (برای مثال سیاهپوستان، نژادهای اقلیت، زنان، افراد ناتوان، پیر، جوان، مردان یا زنان همجنس باز) را بازبینی کردند تا بدانند سیاست و عملکرد خاص BHP چگونه بر هر گروه تاثیر می گذارد.

ارزیابی همچنین شامل این بود که آیا BHP داده ی در دسترسی برای جبران سیاست یا عملکرد فوق برای خدمات گیرندگان دارد یا خیر.

مرحله ی بعدی این بود که بفهمند آیا دلیل یا شاهی برای اثبات اینکه سیاست ها یا عملکردهای فوق الذکر تبعیض ناعادلانه باشد وجود دارد یا خیر. در این مرحله کارکنان باید می دیدند که آیا مدارکی از نتایج مختلف برای گروه های مختلف وجود دارد یا خیر. و آیا شواهدی از نگرانی های عمومی (از تحقیقات، شکایات و بازبینی خدمت رسانی) از تفاوت های مهم در نتایج بعضی از گروه ها و افراد است، بدست آمده است؟

و در آخر، فرایند خود بازبینی به دنبال اولویت برای عمل است. این اولویت ها در برنامه ی عملکرد سالیانه تنظیم شده است.

پیش نویس پروژه ی تساوی و برنامه ی عملکرد، برای تفسیر گروه ها، مستاجران و ساکنان بطور وسیعی منتشر شده است. سند نهایی در وب سایت داخلی BHP برای تفسیر کارکنان، و همچنین در وب سایت خارجی ما موجود است. پیشرفت پروژه مرتباً "بوسیله ی زیر شاخه ی تساوی و تفاوت انجمن BHP بازبینی می شود.

## پروژه ی تساوی

قانون اصلاح روابط نژادی نیازمند یک پروژه ی تساوی نژادی است که:

- توضیح عملکردها و سیاست هایی که قدرت مرجع تعیین کرده است مربوط به وظیفه ی عمومی برای توسعه تساوی نژادی می باشد.
- تنظیم قرارها به منظور انطباق با وظایف، از طریق:
  - بازبینی سیاست ها به منظور مخالفت با هرگونه برخورد ناسازگار با تساوی نژادی
  - ارزیابی و مشاوره ی برخوردهای احتمالی با سیاست های پیشنهادی
  - انتشار نتیجه ی ارزیابی ها، مشاوره ها و بازبینی ها
  - اطمینان حاصل کردن از اینکه عموم مردم به اطلاعات و خدمات دسترسی یافته اند
  - آموزش دادن به کارکنان در رابطه با وظیفه ی عمومی

ما از این مبانی پایه برای تنظیم پروژه ی تساوی بهره برده ایم. ما حتی در يك یا دو مثال از این رهنمون ها فراتر نیز رفته ایم. (برای کسب جزئیات بیشتر به "تعهدات افزون" که در ذیل آمده است مراجعه کنید).

## عملکردهای وابسته

ما تنظیمات عوامل موثر را در مورد چگونگی انجام پروژه ی تساوی BHP به انجام رسانیده ایم. بطوریکه این عوامل در جهت ارتقاء سطح پروژه تساوی بکار می رود. " ضمیمه 1 شامل فهرست کاملی از عملکردهای وابسته است."

## کنترل ارزیابی برخورد ناسازگار

BHP پیش از این در رابطه با ناتوانی، نژاد، و جنسیت کل اعضای خانواده که به خانه جدید می رفتند اطلاعاتی را جمع اوری می کرد. ما نیز این اطلاعات را به روش های دیگری جمع اوری می کنیم، به عنوان مثال: هنگامی که ما بازبینی انجام می دهیم از ساکنین خواهش می کنیم که فرم رضایت را تکمیل کنند و هنگامی که افراد شکایتی تنظیم می کنند،

برای رسیدگی به اینکه آیا روشی که ما انجام می دهیم تاثیر مخرب بر یک گروه در مقایسه با گروه های دیگر دارد ، از این اطلاعات استفاده می کنیم.

ما در حال حاضر این اطلاعات را برای همه مستاجران و اجاره دارانمان نداریم، اما امیدواریم هر چه زودتر آن را فراهم کنیم. هنگامی که ما اطلاعات را جمع اوری کنیم، به این معناست که ما پتانسیل ناسازگاری سیاست های جدید را ارزیابی می کنیم و قادریم به روشی جامع تر عمل کنیم.

**BHP** همچنین ناسازگاری سیاست های جاری خود را به روش های دیگری نیز ارزیابی می کند. ما بطور جدی شکایات ساکنین منفرد را می پذیریم. اگر تحقیقات ما نشان دهد که به حق شکایت شده است، ما هر سیاست و یا روشی را که لازم است، تغییر می دهیم تا ساکنین دیگر در آینده رنج نبرند.

ما همچنین به هنگامی که برای معرفی یک سیاست جدید و ناسازگاری سیاستهایی که پیش از این وجود داشته اند، برنامه ریزی می کنیم، به دنبال نظرات ساکنین خود هستیم. این کار را از طریق انجمن شورای ساکنین ، هیئت تهیه مسکن ناحیه، انجمن مستاجران و ساکنان و همچنین هیئت ویژه مستاجران بر پا می کنیم. ما این راه را ادامه می دهیم تا اطمینان حاصل کنیم که سیاست های جاری و سیاست های آینده برای همگان عادلانه است.

در ادامه ، ما جویای نظرات گروه های انجمن وابسته، مدارس، اتحادیه سلامت، پلیس و دیگران هستیم. تا به ارزیابی ناسازگاری احتمالی یک ابتکار جدید و یا آگاهی از ناسازگاری فعالیت رایجمان کمک کنند. معتقدیم که این کار به ما بینش بیشتری می دهد که این بینش برای توسعه تساوی **BHP** در تحقیقش مفید واقع خواهد شد. ما یک فهرست جامع از ادرس پستی این گروه ها و انجمن ها را ضمیمه خواهیم کرد تا به فرایند مشاوره کمک کند.

### **BHP به عنوان یک کارفرما**

استخدام یکی از کارهای وابسته به پروژه ی تساوی می باشد. قانون اصلاح تبعیض نژادی ، وظایف خیلی خاصی را برای یک کارفرمای واجد شرایط ما تنظیم کرده است. این وظایف عبارتند از اینکه ما باید داده هایی را که اقلیت نژادی را پوشش می دهند جمع اوری و تنظیم کنیم، که این داده ها شامل: " چه کسی برای کارهای ما درخواست کرده است، چه کسی بر آنها فائق آمده است و چگونه با آنها به عنوان کارگر رفتار می شود " می باشد.

ما قبل از این نیز بسیار اینگونه عمل کرده ایم. همچنین داده هایی را که ناتوانی و جنسیت را پوشش می دهند به خوبی قوم و نژاد ، جمع اوری و تنظیم کرده ایم. ضمیمه شماره 3 جزئیاتی درباره کارکنان در این سمت در زمانی که ما طرح تساوی را تنظیم می کنیم ، ارائه می دهد. امیدواریم تا داده هایی که سن را پوشش می دهند نیز به خوبی جمع اوری و تنظیم کنیم ، زیرا می دانیم در طریقه رفتار با متقاضیان و کارگران تاثیر گذار است.

ما گزارش نتایج تنظیماتمان رابه زیر مجموعه ی هیئت تساوی **BHP** و هیئت اصلی ادامه خواهیم داد. ما از نتایج امار سال 2001 برای تنظیم اهداف اولیه و برای ارزیابی فعالیتمان استفاده خواهیم کرد. و تاکید خواهیم کرد که در کدام قسمت، داده ها اشاره دارند بر اینکه ما بعنوان یک کارفرما احتیاج به فعالیت بیشتری به منظور توسعه تساوی داریم. بعنوان مثال، هم اکنون می دانیم که تعداد نسبتاً کمی از افراد ناتوان برای کارهایمان درخواست می کنند، بنابراین ما راههایی را جستجو می کنیم که در آن بتوانیم موارد فوق الذکر را تقویت کنیم. در ادامه، توسعه ی گامهایی را که برداشته ایم ادامه خواهیم داد تا بواسطه فراهم کردن وضعیت و شرایط عالی و انعطاف پذیر، کارفرمای منتخبی باشیم.

## مقدمات مشاوره

**BHP** روش های مختلفی را برای مشورت با کارکنان، مستاجران و ساکنان بکار برده است. در قسمت بالای آگاهی به تعدادی از آنها اشاره شده است. در ادامه، خواهان نظرات مستاجران و ساکنان در مورد خبر نامه دانمی، انجمن ها، و بازدید ها یمان هستیم. همچنین هیئت ویژه ای از افراد ناتوان، زنان و سیاه پوستان و ساکنین اقلیت نژادی بر پا کرده ایم.

ما تلاش می کنیم تا اطمینان حاصل کنیم، اطلاعات را در قالبی که افراد براحتی بتوانند درک کنند فراهم کرده ایم. و از این روشها برای مشورت با مستاجران و ساکنان در مورد پروژه ی مساوات استفاده کرده ایم. آگاهی که بعضی از گروه های ساکنان، بعنوان مثال افراد جوان، تحت نظر مشاوره های رایجمان هستند.

ما به دنبال راههایی هستیم که افراد بیشتری را از گروهها تحت نظر تشویق کنیم تا اظهارات آنها را داشته باشیم بنابراین ما می توانیم تا جایی که ممکن است بدون محدودیت مشورت کنیم. یک راه برای انجام این کار اینست که با گروههای انجمن و افراد دیگری که در قسمت آگاهی به ان اشاره شد، مشورت کنیم.

## ارزیابی نتایج عملکردهایمان به منظور توسعه مساوات

**BHP** به طور معمول عملکردهایمان را با چند روش مختلف تبلیغ می نماید. که این تبلیغات شامل: فرستادن اطلاعات بر روی وب سایت، بوسیله خبرنامه، مقالات در مطبوعات محلی، بروشور، پوستر و در انجمن های مستاجران و ساکنان. ما استفاده از این روشها را برای تبلیغ نتایج عملکردهایمان به منظور توسعه مساوات ادامه خواهیم داد. همچنین با گروههای انجمن محلی همکاری خواهیم کرد تا به ما در تبلیغ عملکردمان کمک کنند تا تعداد بیشتری از ساکنان برنت درباره فعالیت های ما با خبر شوند.

برنامه جنبش طرح مساوات، یک دوره 3 ساله را که از سپتامبر 2003 شروع شده است، پوشش می دهد. برای هر سال از این 3 سال یک برنامه عملکردی، بتفصیل تکمیل شده است و پیشرفت برنامه های عملکردی به طور معمول برای زیر مجموعه ی هیئت مساوات و تفاوت **BHP** گزارش می شود.

پیشرفت در سال یکم برنامه عملکردی، در ضمیمه 2 تنظیم شده است. پیشرفت در سال اول که بوسیله ارزیابی مستقل شبکه تهیه مسکن انجام شد و مورد بازبینی قرار گرفته است. بطوریکه پیشرفت قابل توجهی صورت گرفت، که به منظور دستیابی تعداد زیادی از اهداف ویژه در برنامه عملکردی پروژه ی مساوات تنظیم شد، و کارکنان **BHP** و مدیران باید برای پیشرفتی که در سال اول صورت گرفته است پشتوانه ای داشته باشند. جهت کنترل اقدامات، اهدافی از عملیات اضافی گزارش **HQN**، به زیر مجموعه هیئت **E&D** گزارش می گردد. این موارد در چارچوب سنجش پروژه مساوات قرار می گیرد.

موضوع برای عملکرد بعدی، که از گزارش شبکه تهیه مسکن ناشی می شود، برای زیر مجموعه هیئت **E&D** گزارش شد که عملکرد زیر در آن ارزیابی شده است. این عملکرد ها شامل توسعه ی چارچوبی برای ارزیابی ناسازگاری مساوات می باشد.

در سال دوم برنامه عملکردی به ضمیمه 3 اضافه شد. یک گزارش پیشرفت به زیرمجموعه هیئت **E&D** در مارس 2006 به همراه جزئیاتی از عملکردهای مورد توافق برای سال سوم ارائه خواهد شد.

موفقیت بزرگی که در مورد پروژه ی مساوات به چشم می خورد، در زمینه رشد سهم مستاجران **BHP** است، در جایی که سن، نژاد و جنسیت شناخته شده باشد. این اطلاعات جهت کسب آگاهی از دریافت خدمات و اطمینان از عدالت، و در ارائه ی خدمات ضروری می باشد.

گزارش بهترین ارزش سال 2003 به مورد BHP اشاره می نماید که BHP سهم مستاجران خود را افزایش داده است، بطوریکه نژاد اقلیت در مدت 3 سال از 0 به 44% ثبت شده است، و هدف بعدی برای دستیابی به 70% تنظیم شده است. در نوامبر 2005، BHP با فراهم کردن اطلاعات نژادی برای 91% از مستاجران، و فراهم کردن اطلاعات نژادی، سن و جنسیت برای 89% از مستاجران از هدف خود نیز پا را فراتر گذاشت. خلاصه فهرست مستاجران BHP بر حسب سن و نژاد ( طبقه بندی بر اساس امار سال 2001) به ضمیمه 4 اضافه شده است.

### اطمینان از اینکه عموم مردم به اطلاعات و خدمات دسترسی دارند

ساکنان BHP به زبانهای مختلفی صحبت می کنند. تعدادی از ساکنان ما مشکل بینایی و یا شنوایی دارند. ساکنان دیگر برای یادگیری ناتوانند. بسیاری از ساکنان ما تحرک و پویایی محدودی دارند. همه ی این عوامل بر توانایی ساکنان ما برای دسترسی به اطلاعات و خدماتمان تاثیر گذارند. ما از این مشکلات در BHP آگاهی داریم و گامهایی را برای اصلاح این دسترسی برداشته ایم.

خیلی از کارکنان ما در تعدادی از زبانهای مختلف بسیار روان و سلیس هستند و می توانند بعنوان مترجم شفاهی همزمان عمل کنند. ما چند سند کلیدی را به 7 زبان عمده ی انجمن های برنت، ترجمه کرده ایم. همچنین در مواقعی که به مترجم شفاهی دسترسی نداریم از خدمات تلفنی که امکان ترجمه ای فوری را فراهم می کند استفاده می کنیم. برای افرادی که مشکل شنوایی دارند یک کامپیوتر جیبی داریم و از تایپ صحبت ها استفاده می کنیم. در صورت تقاضا اطلاعات را بر روی نوار، به خط بریل، یا با چاپ درشت فراهم می کنیم. همچنین می توانیم علامت دهنده ی BSL را معرفی نماییم، و اگر نیاز باشد 2 روز آگهی دهیم. اژانس های تهیه مسکن ما طراحی ترکیباتی را در بر می گیرند که کار افراد کم تحرک را آسان تر می کند. ما در سال آینده سعی خواهیم کرد که تمامی املاک خود را که برای عموم مردم قابل دسترسی باشد را تحت قانون امور ناتوانی های سال 1995 قرار دهیم.

بدین وسیله، اعتقاد و باور خود را نسبت به انطباق با پروژه تساوی اعلام می داریم و دقت خود را جهت کنترل و مشاوره با افراد مقیم، به اجرا خواهیم رساند - و تا جای ممکن خواستار ارتقاء و حفظ استاندارد های این پروژه هستیم.

### تربیت کارکنان

ما تمام تلاش خود را برای استخدام کارکنانی که به BHP متعهد هستند، به منظور توسعه مساوات انجام می دهیم. ما همچنین تصدیق می کنیم که کارکنان ما باید بطور شایسته تعلیم دیده باشند تا این تعهدات به عمل در آیند. به این منظور، یک سری برنامه های کارآموزی تنظیم کرده ایم، که به کارکنان توضیح خواهد داد که چه چیزهایی را نیاز دارند تا بعنوان وظیفه ی پروژه ی مساوات و به منظور توسعه تساوی انجام دهند. این کارآموزی برای خدمت رسانی به مشتریان ناتوان، در پاییز 2003، با موفقیت به وسیله 90% کارکنان تکمیل شد. کارآموزی همچنین برای اعضای هیئت مدیره در دسامبر 2005، و برای کل کارکنان در مارس 2006 برنامه ریزی شده است. کارآموزی همچنین در مورد پیمان کاران به خاطر برنامه تربیت پرستار مشتری ادامه خواهد داشت. در ادامه، برنامه های تربیتی ویژه که یک سیاست و یا روش خاصی را بازگو می کند، برای توسعه مساوات به وظیفه خود باز خواهند گشت. بعضی مثال ها شامل تربیت در مورد مهار کردن آزار و اذیت، مباحثه و جدال با همسایه، پرستار تاثیر گذار مشتری می باشند.

ما همچنین برنامه ای داریم که طی آن بازدید اصولی تری را از کارآموزی فرصت های ازاد کارکنان انجام دهیم. این بازدید تحقیق می کند که کارکنان چگونه کارآموزی فرصت ها را دریافته اند، و تا چه اندازه آنها پرورشی را که به آن نیاز دارند دریافته اند، و اینکه فکر می کنند تا چه اندازه این پرورش مفید بوده است.

## تعهدات اضافی

### عمل مشارکتی

فرصت های برابر مشارکتی ، اهمیتی رهبری را ، بوسیله الگو ، پررنگ تر می کند. از اینرو ما در عملکردمان جویای توسعه ی تعهدات به منظور تساوی با دیگر انجمن ها، هستیم.

ما بطور مشارکتی با سطح وسیعی از گروه های اختیاری و قانونی کار می کنیم. این گروه ها شامل خدمات سلامت، پلیس، بخش انجمن برنت، نمایندگان مشورتی و گروه های اجتماعی، می باشند. همچنین این تعهد را برای توسعه ی مساوات برای بسیاری از عملکرد های مشارکتی خود درست کرده ایم.

### انعقاد قرارداد

ما همچنین زمانی که به همراه یک حامی قراردادی را منعقد می کنیم، نیاز به ثبت تعهداتمان به منظور توسعه ی مساوات داریم. بیشتر کارهای ما در BHP بوسیله پیمانکاران خارجی انجام شده است. این خط سیر از کارهای بزرگ ساختمانی تا رسیدگی به امور مالی است.

در حال حاضر این کار را در چند حوزه انجام می دهیم. بعنوان مثال: همه ی پیمانکاران بزرگ ما، قبل از اینکه ما آنها را دعوت به کار کنیم، باید یک کپی از سیاست فرصت های برابر ، برایمان فراهم کنند. در طی سال دوم پروژه ی مساوات، هنگامی که تهیه مقدماتمان را بازبینی می کنیم، با جزئیات بیشتری به آن نگاه می کنیم.

### قدرت

BHP توسط هیئت مدیره کنترل می شود. BHP از نامزد های انجمن برنت، مستاجران و نمایندگان ساکنان و افراد غیر وابسته تشکیل شده است. در حال حاضر 16 نفر عضو هیئت مدیره هستند. 11 نفر از آنها مرد و 5 نفر زن هستند. 6 نفر آنها سیاه پوست و یا از نژاد اقلیت هستند.

هیئت مدیره ی BHP دارای 18 مرتبه است. 6 نفر نامزدهای انجمن برنت هستند، 6 نفر مستاجران و نمایندگان ساکنان و 6 نفر دیگر افراد غیر وابسته هستند. شورا افرادی را به عنوان کنسولگری در اختیار می گیرد که تغییرات سیاسی روز را در شورا به انجام رسانند. هیئت تهیه مسکن ناحیه 6 نفر از مستاجران و نمایندگان ساکنان را نامزد می کند. افراد غیر وابسته بوسیله تبلیغات مطبوعات محلی و از طریق تماس با انجمن های محلی استخدام می شوند.

زنان، سیاه پوستان و نژادهای اقلیت نمایندگان زیر مجموعه ی هیئت مدیره هستند. ما قصد داریم که در طی 2 تا 3 سال آینده برای هیئت مدیره نمایندگان بیشتری را از انجمن های محلی تاسیس کنیم.

هیئت مدیره یک ساختاری است که عهده دار نهایی هر چیزی است که به نام BHP رخ دهد. ما چندین راه را رفته ایم تا مطمئن شویم که هیئت مدیره خدمات ما را به منظور توسعه مساوات، با برپایی هیئت های زیر مجموعه ی مساوات به حساب آورده است. همچنین مطمئن هستیم که هیئت مدیره گزارش های منظمی را در مورد پیشرفت ما در تکمیل پروژه مساوات تهیه کرده است و اعضای هیئت مدیره بطور شایسته آموزش دیده اند. در ادامه اطمینان می دهیم که استراتژی ما و برنامه های تجاری، نقطه ی عطف روشنی برای تعهداتمان به منظور توسعه مساوات ایجاد می کنند. عملکرد هیئت مدیره در سال دوم بوسیله پروژه ی مساوات پوشش داده شد.

## ضمیمه 1

### عملکردهای وابسته ی BHP

ما عملکردهای BHP را که وابسته به وظایفمان برای ترویج مساوات هستند، بر حسب سالی که عملکرد بازبینی خواهد شد گروه بندی، و در زیر تنظیم کرده ایم:

#### سال اول

تعمیرات

حق خرید

منبع درآمد انسان

مدیریت روابط همسایه

مدیریت اجاره داری

ارتباطات

تهیه و تدارک

#### سال دوم

مشارکت ساکنان

سیاست و استراتژی هیئت

خدمات مشتری

خدمات کشوری

خدمات نظافت ساختمان برنت

خدمات رسانی به اجاره داران

#### سال سوم

جمع آوری و حصول اجاره

توسعه مدیریت

فناوری اطلاعات

توسعه و یادگیری

شکایات

فعالیت های عظیم