બ્રેન્ટ હાઉસિંગ પાર્ટનરશિપ

સમાનતા યોજના

ઓગસ્ટ 2003

અદ્યતન નવેમ્બર 2005

અનુક્રમણિકા

BHPનાં પ્રમુખ દ્વારા આમુખ

પ્રસ્તાવના

સમાનતા પર BHPનાં કાર્યોની પશ્ચાદભૂમિકા

BHPની અગ્રીમતાઓ

સમાનતા અંગે BHPની કટિબદ્ધતાઓ

સફળતા શું છે?

BHP પોતાની સમાનતા યોજના કેવી રીતે તૈયાર કરી છે

સમાનતા યોજના

પરિશિષ્ટ **1** - BHPનાં સંબંધિત કાર્યો

પરિશિષ્ટ **2** - વર્ષ **1** કાર્ય યોજના

પરિશિષ્ટ **3 -** વર્ષ **2** કાર્ય યોજના

પરિશિષ્ટ **4 -** વય અને વંશીયતા દ્વારા BHPનાં ભાડૂત હકો

બ્રેન્ટ હાઉસિંગ પાર્ટનરશિપ સમાનતા યોજના મુસદ્દો

આમુખ

બ્રેન્ટ હાઉસિંગ પાર્ટનરશિપ બોર્ડનાં પ્રમુખનો સંદેશો
સમાનતા પ્રાપ્ત કરવા માટે બ્રેન્ટ હાઉસિંગ પાર્ટનરશિપ છેલ્લાં કેટલાંક સમયથી કાર્યરત છે, પરંતુ અમે જાણીએ છીએ કે હજી અમારે ઘણી લાંબી મજલ કાપવાની છે.

રેસ રિલેશન્સ અમેન્ડમેન્ટ એક્ટ જાહેર સત્તાઓને જાતીય સમાનતાના ઉત્તેજનમાં વધુ સક્ષમ ભૂમિકા લેવામાં જે તક પ્રદાન કરે છે તેને અમે આવકારીએ છીએ. અહીં બ્રેન્ટમાં, UKમાં સૌથી વૈવિધ્યપૂર્ણ સમુદાયોમાંનાં એક, અમે પ્રત્યેક માટે સમાનતાને ઉત્તેજન આપવા માટે કટિબદ્ધ છીએ- વંશ, લિંગ, વિકલાંગતા, વય અથવા લૈંગિકતાને ધ્યાનમાં લીધા સિવાય.

તમામ સમુદાયો વચ્ચે વિશ્વાસ અને સહાયની જાળવણી અને વિકાસ આપણા માટે મહત્વપૂર્ણ છે જે બ્રેન્ટને વસવાટ અને કાર્ય માટે આવુ ઉત્તેજનાસભર અને જીવંત સ્થાન બનાવે છે.

અમે માનીએ છીએ કે નિયોક્તા અને સેવા પ્રદાન કરનાર એમ બંને તરીકે સમાનતાને ઉત્તેજન આપવામાં અમારે ચાવીરૂપ ભૂમિકા ભજવવાની છે. તકોની સમાનતા અમારાં સમુદાય અને અમારી કાર્યશક્તિ એમ બંને માટે અમારાં તમામ પ્રયાસોને મજબૂત બનાવે છે.

અમે અહીં સુધી પહોંચવામાં અતિશય પરિશ્રમ હાથ ધર્યો છે.   અમે માનીએ છીએ કે બ્રેન્ટમાં સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાની પ્રક્રિયા સતત હોવી જોઈએ અને તે આપણાં તમામ સમુદાયો સાથે ભાગીદારી કરીને જ હાથ ધરવા જોઈએ. અમે છેવટ સુધી અમારી ભૂમિકા ભજવવા માટે કટિબદ્ધ છીએ. અમારી સમાનતા યોજના કેવી રીતે અમે આ કરીએ છીએ તે નક્કી કરે છે.

બ્રેન્ટ હાઉસિંગ પાર્ટનરશિપ બોર્ડનાં પ્રમુખ

પ્રસ્તાવના

રેસ રિલેશન્સ (અમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ 2000 (RRAA), સ્ટીફન લોરેન્સ ઇન્કવાઇરિના તારણોનો વૈધાનિક પ્રતિસાદ હતો. RRAA, જે એપ્રિલ 2001માં અમલમાં આવ્યો, તેણે તમામ સત્તાઓ પર નીચે માટે જરૂરી આદર રાખવા માટે સામાન્ય ફરજ સ્થાપિત કરીઃ

- ગેરકાયદેસર ભેદભાવોની બાકાતી
- તકોની સમાનતાને ઉત્તેજન
- વિવિધ વંશીય સમૂહોના લોકો વચ્ચે સારા વંશીય સંબંધોને ઉત્તેજન

આ સામાન્ય ફરજ સાથે સુસંગતતા કેળવવા માટે બે નિયત ફરજો છે જેની દરેક જાહેર સત્તાએ પૂર્તિ કરવી જોઈએ. તે છેઃ

- રેસ ઇક્વાલિટિ સ્કીમ (RES) તૈયાર કરવી અને પ્રકાશિત કરવી
- સત્તાઓની રોજગાર કાર્યવાહીઓ અને કાર્યશૈલીઓની દેખરેખ રાખવી

RRAAની વ્યાખ્યા મુજબ, બ્રેન્ટ હાઉસિંગ પાર્ટનરશિપ (BHP) જાહેર સત્તા નથી, અને આથી, રેસ ઇક્વાલિટિ સ્કીમની રચના કરવામાં કાયદાને આધીન નથી.

આમ છતાં, BHP ધ્યાનમાં લે છે કે સમાનતાના ઉત્તેજન પરત્વે તેની સમગ્રતયા કટિબદ્ધતા સાથે સુસંગત આવી યોજનાની રૂપરેખા તૈયાર કરવી તેનાં માટે ઉપયોગી પુરવાર થશે. BHPએ નક્કી કર્યું છે કે RRAAની જરૂરિયાત અનુસારના વંશીય સમાનતા મુદ્દાઓ પર ફક્ત ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાને સ્થાને તેમની યોજના તમામ સમાનતા મુદ્દાઓના ઉત્તેજનને આવરી લેશે. સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાના આ વિશાળ અભિગમમાં અનેક જાહેર સત્તાઓએ તેમની રેસ ઇક્વાલિટિ સ્કીમો તૈયાર કરતી વખતે RRAA અંતર્ગત પોતાની ફરજોની પૂર્તિ કેવી રીતે કરી તે પ્રતિબિંબીત થાય છે.

જાતીય સમાનતા પંચ, સમાન તક પંચ, વિકલાંગતા હક પંચ, સ્થાનિક સરકાર માટે રોજગાર સંસ્થાએ ઓડિટ કમિશનની સહાયથી જાતિ, લિંગ અને વિકલાંગતા માટે સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાના માળખા તરીકે સ્થાનિક સરકાર માટે સમાનતા માપદંડની રચના કરવા માટે જોડાણ કર્યું છે. સમાનતા માપદંડમાં નક્કી કરેલ માર્ગદર્શનને અનુસરવા માટે BHP કાર્યરત છે.

સમાનતા પર **BHP**ના કાર્યો ની પશ્ચાદભૂમિકા

BHP આર્મ્સ લેંથ મેનેજમેન્ટ ઓર્ગેનાઈઝેશન (ALMO) છે જેની સ્થાપના ઓક્ટોબર 2002માં કરવામાં આવી હતી. બ્રેન્ટ સમિતિ વતી તે લગભગ 10,000થી વધુ મિલકતોનું વ્યવસ્થાપન સંભાળે છે અને રાઇટ ટુ બાય લેજીસ્લેશન અંતર્ગત પોતાનું ઘર ખરીદતા 3000થી પણ વધુ પટેદારોને સેવાઓ પૂરી પાડે છે.

2001ની વસ્તીગણતરી બ્રેન્ટ વસ્તીની વૈવિધ્યતાની પુષ્ટિ પૂરી પાડે છે; બ્રેન્ટમાં 54.7% અશ્વેત અને લઘુમતી વંશીય વસ્તી છે, જે તમામ ઈંગ્લેન્ડ અને વેલ્સમાંની સરખામણીમાં સરેરાશ 8.7% છે. ફક્ત 1 સત્તા વધુ વૈવિધ્યપૂર્ણ વસ્તી ધરાવે છે. બ્રેન્ટની શ્વેત વસ્તીમાં ઈંગ્લેન્ડ અને

વેલ્સમાં સૌથી મોટા આઈરીશ સમુદાયનો સમાવેશ થાય છે (રાષ્ટ્રીય સરેરાશના 1.2%ની સરખામણીમાં 6.9%). 2.3%ની રાષ્ટ્રીય સરેરાશની સરખામણીમાં, બ્રેન્ટની વસ્તીના 8.4% વસ્તી UK અને આયરલેન્ડ સિવાય યુરોપિયન સમુદાયમાં જન્મી હતી, અને રાષ્ટ્રીય 6.6%ની સરખામણીમાં બ્રેન્ટ 38.2%ના દરે યુરોપિયન સમુદાયની બહાર જન્મેલ રહેવાસીઓનો મહત્તમ હિસ્સો ધરાવે છે.

BHP લગભગ 180 કર્મચારીઓને કામ પર રાખે છે જેમાંથી 60% સ્ત્રીઓ છે અને 40% પુરુષો છે, 68% અશ્વેત અથવા લઘુમતી વંશીય મૂળના છે અને 30% શ્વેત છે.

BHPની અગ્રીમતાઓ

BHPની અગ્રીમતા સરકાર સ્થાપિત લક્ષ્યાંકો સાથે જોડાયેલી છે જેની અમારે પૂર્તિ કરવાની છે. પ્રથમ અને સૌથી વધુ મહત્વપૂર્ણ અગ્રીમતા છે અમારાં તમામ ઘરોને સરકારના ´સુરુચિપૂર્ણ´ માપદંડ સુધી પહોંચાડવા.

અમારી અન્ય મુખ્ય અગ્રીમતાઓ છેઃ

- અમારે લેવાની હોય તેવી 96.75% ભાડાની રકમ એકત્ર કરવી
- નજીવી મરામત ધરાવતી હોય તેવી મિલકતોને ફરીથી ભાડે આપતી વખતે વેડફાતા સમયને ઘટાડીને 30 દિવસ જેટલો કરવો
- ખાલી રહેલી અમારી મિલકતો પર થનાર ભાડાની નુકસાનીને અમને મળનાર ભાડાના 1.1% જેટલી ઘટાડવી
- સરકાર દ્વારા સ્થાપિત નિર્ધારિત સમયની અંદર તમામ સંબંધિત મરામતના 99% જેટલું કામ સમાપ્ત કરવું
- તાત્કાલિક ન હોય તેવા મરામતના કામો ને પૂરાં કરવા માટેની દિવસોની સરેરાશ સંખ્યા 10 દિવસોની અંદર રાખવી (સરકારી લક્ષ્યાંક 11 દિવસોનો છે)
- અમારી સેવાઓ દ્વારા ભાડૂતોનું સમગ્રતયા સંતુષ્ટિ સ્તર 85% સુધી વધારવું અને ખાતરી કરવી કે અમારાં શ્વેત ભાડૂતોની સરખામણીમાં અમારાં અશ્વેત અને લઘુમતી વંશીય ભાડૂતો જરાય ઓછા સંતુષ્ટ નથી.
- વિસ્તૃતરૂપે સમાનતાના આરક્ષણ અને નિયતરૂપે સતામણીનો સામનો કરવામાં સરકારના લક્ષ્યાંકોની પૂર્તિ કરવી
- એપોઈન્ટમેન્ટ નક્કી કરવામાં આવી હોય અને રાખવામાં આવી હોય તેનાં માટે પ્રતિભાવશીલ મરામતોની સંખ્યા 95% સુધી વધારવી

આ અગ્રીમતાઓની પૂર્તિ અમે જે રીતે કરીએ છીએ તેમાં એક જૂથની સરખામણીમાં અન્ય જૂથને ઉપલબ્ધ તકોને ખરાબ રીતે અસર નથી થતી તેની ખાતરી કરવામાં નીચે આપેલ સમાનતા યોજનામાં સ્થાપિત કરેલ અન્ય પદ્ધતિઓ જેનો અમે ઉપયોગ કરવાનું નક્કી કરીએ છીએ તેની સાથે, અમે અમારાં માહિતિ સંચય અને દેખરેખ પ્રથાનો પણ ઉપયોગ કરીશું.

સમાનતા અંગે BHPની કટિબદ્ધતાઓ

BHPએ તેનું પોતાનું જ ઈક્વલ ઓપોર્ચ્યુનિટિ પોલિસી (EOP) નિવેદન અપનાવ્યું છે જે સેવાઓના પ્રદાયક, નિયોક્તા અને સ્થાનિક જાહેર મતના નેતા તરીકેની તેની ભૂમિકાને આવરી લે છે. તે દર્શાવે છે કેઃ

"અમારાં દ્વારા આપવામાં આવતી સેવાઓ સમુદાયના તમામ વિભાગોની જરૂરિયાતો સાથે સુસંગત છે અને અમારી કાર્યશક્તિ અમે જેમની સેવા કરીએ છીએ તેનું જ પ્રતિનિધિત્વ કરે છે તેની ખાતરી કરવામાં BHP કટિબદ્ધ છે."

આ જ મૂળભૂત વચન પર EOP વિસ્તરેલું છે જે જણાવે છે કેઃ

- દરેક વ્યક્તિ અમારી સેવાઓ સુધી સમાન પહોંચ ધરાવે છે તેની ખાતરી કરવા અમે કટિબદ્ધ છીએ
- અમે માનીએ છીએ કે સેવાઓ સુંસંગત, પ્રતિભાવશીલ અને સંવેદનશીલ જ હોવી જોઈએ.
- અમારાં કોન્ટ્રાક્ટરો અને અન્યો જે અમારી સેવાઓ પ્રદાન કરે છે તે પણ અમારાં મૂલ્યો અને સ્વપ્નો સાથે સહમત થાય છે તેની ખાતરી કરવા માટે અમે કટિબદ્ધ છીએ
- સૌથી નિષ્ણાત લોકોના વિવિધતાસભર કૌશલ્યો અને BHPમાં તેઓ જે અનુભવોનું ભાથું લાવે છે તેની કદર કરીને... અને અમારી વચ્ચેના વિરોધાભાસોની કદર કરે તેવા પ્રામાણિક અને ખુલ્લા વાતાવરણને ઉત્તેજન આપીને અમે તેમને કામ પર રાખીએ છીએ, વિકસાવીએ છીએ અને અમારી સાથે ટકાવી રાખીએ છીએ, અને
- સહિષ્ણુતા, નિષ્પક્ષતા અને સમાનતાના પ્રચાર અને ઉત્તેજનમાં જે મહત્વપૂર્ણ પ્રમુખ ભૂમિકા અમે ભજવીએ છીએ તે અમે જાણીએ છીએ.

આ કટિબદ્ધતાઓ ઉપરાંત, બ્રેન્ટ કાઉન્સિલ, જેની સાથે BHP આવાસ પ્રબંધન સેવાઓ પ્રદાન કરવાનો કરાર ધરાવે છે, સમાનતા અંગે BHPની કામગીરી અંગે ચોક્કસ અપેક્ષાઓ રાખે છે. આ અપેક્ષાઓમાં સમાવિષ્ટ છેઃ

- નીતિઓ તૈયાર કરવામાં, તેમના અમલીકરણમાં અને તેમની અસરકારકતા પર નજર રાખતી વખતે, BHPના કાર્યના તમામ પાસાઓમાં સમાનતાની અસરોને ધ્યાનમાં લેવી
- બોર્ડ સ્તરે અને નિયોક્તા તરીકે સ્થાનિક સમુદાયને પ્રતિબિંબિત કરવું
- વંશ, લિંગ અને વિકલાંગતા દ્વારા ભાડૂત સંતુષ્ટિ અને ભાડૂત સામેલગીરીનું મૂલ્યાંકન કરવું અને જ્યાં જરૂર લાગે ત્યાં અસંતુષ્ટ વિસ્તારો પર કામ હાથ ધરવું
- બ્રેન્ટમાં બહુ-એજન્સી કાર્યમાં ફાળો આપવો, ઉદાહરણ તરીકે ગુના ઘટાડો અને પર્યાવરણીય મુદ્દાઓ.

2003માં, BHPએ સમાનતા પર તેમની કામગીરી અંગે મૂલ્યાંકન તૈયાર કર્યું છે. BHPની સેવા વિતરણ અને નોકરી એમ બંનેમાં સારું હતું તેવું ઘણું બધુ મૂલ્યાંકનમાં પ્રાપ્ત થયું. તેમાં કેટલાંક વિસ્તારો પર પણ પ્રકાશ ફેંકવામાં આવ્યો છે જ્યાં સુધારાઓ આવશ્યક છે. સુધારા માટેના આ

અગ્રીમતા ક્ષેત્રોને આ સમાનતા યોજના સાથે જોડાયેલ એક્શન પ્લાનમાં સામેલ કરવામાં આવ્યા છે.

સફળતા શું છે?

આપણી સમાનતા યોજનાના વિકાસમાં આપણે શુ સિદ્ધ કરવા ઈચ્છીએ છીએ તે ઓળખવું અત્યંત આવશ્યક છે. અમે જાણીએ છીએ કે આવી જટિલ પ્રક્રિયામાં દાખલ થતી વખતે, અંતિમ પરિણામનો વિચાર ભૂલી, ફક્ત પ્રક્રિયા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું કેટલીકવાર સરળ સાબિત થાય છે. નીચેનાની સમાવિષ્ટીને BHP સફળતા માને છેઃ

- તમામ સેવા ઉપભોક્તા, કર્મચારીઓ, અરજદારો અને અન્ય હિસ્સેદારો માને કે તેઓને નિષ્પક્ષ અને સમાન રીતે મૂલવવામાં આવ્યા છે
- BHPમાં તમામ બ્રેન્ટની વ્યક્તિઓ અને સમુદાયોનો બહેતર આત્મવિશ્વાસ અને ભરોસો
- વિવિધતા મુદ્દાઓ પર તેમની સકારાત્મક સમજ વિકસાવવા માટે જેની સાથે અમે કામ કરીએ છીએ તે અન્ય સંસ્થાઓને અમે નેતૃત્વ પૂરું પાડ્યું છે તે દર્શાવવાની ક્ષમતા

સફળતાના આ પરિમાણો તરફ આપણે વિકાસ કર્યો છે તે દર્શાવવા સમર્થ થવું આપણે જરૂરી છે. અમે માનીએ છીએ કે સફળતાના પુરાવામાં સમાવિષ્ટ હશેઃ

1. સર્વેક્ષણ, ચર્ચા અને ફરિયાદકાર્યમાં સ્પષ્ટ પ્રદર્શન કેઃ
   - તમામ સેવા ઉપભોક્તા, કર્મચારીઓ, અરજદારો અને અન્ય હિસ્સેદારો માને કે તેમને નિષ્પક્ષ અને સમાન રીતે મૂલવવામાં આવ્યા છે
   - BHPમાં તમામ બ્રેન્ટના લોકો અને સમુદાયોનો આત્મવિશ્વાસ અને ભરોસો વધી ગયો છે

2. જે સમુદાયોની BHP સેવા કરે છે તેમના પરત્વે તે વધુ પ્રતિભાવશીલ છે તેમ સ્વીકારીને, સંસ્થાઓમાં તમામ સ્તરોએ સ્ત્રીઓ, વિકલાંગ વ્યક્તિઓ, અશ્વેત અને વંશીય લઘુમતી પ્રજાનું પ્રતિનિધિત્વ વધશે .

3. જે અન્ય સંસ્થાઓ સાથે અમે કામ કરીએ છીએ તેમણે સમાનતા અને અમલીકરણના મુદ્દે સમાન ઉદ્દેશ્ય અપનાવ્યા છે તેની અમે ખાતરી કરીશું.

BHPએ તેની સમાનતા યોજના કેવી રીતે તૈયાર કરી છે

BHPએ પોતાની સમાનતા યોજના તૈયાર કરવામાં વંશીય સમાનતા પંચ અને સારી કાર્યશૈલી ધરાવતા અન્ય સ્ત્રોતોની માર્ગદર્શિકાઓનું પાલન કર્યું છે.

સૌપ્રથમ, સમુદાયમાં વિવિધ જૂથો અને વ્યક્તિઓ પર BHPની નીતિઓ અને કાર્યોએ કેવી રીતે અસર કરી છે તે જાણવા માટે વરિષ્ઠ કર્મચારીએ સ્વ-મૂલ્યાંકન માળખું તૈયાર કર્યું. આ પ્રારંભિક મૂલ્યાંકનમાં વિચારાધીન કાર્ય અથવા નીતિ અયોગ્ય ભેદભાવને દૂર કરવામાં; તકોની સમાનતાના પ્રચારમાં; અને/અથવા સૌહાર્દપૂર્ણ જાતિ સંબંધો વિકસાવવામાં કેન્દ્રિત થયેલ છે કે નહીં તે અંગેની વિચારણાનો સમાવેશ થાય છે.

કોઈ ચોક્કસ કાર્ય અથવા નીતિના પ્રદાન દ્વારા અલગ જૂથના (ઉદાહરણ તરીકે અશ્વેત અને લઘુમતી વંશ; સ્ત્રીઓ; વિકલાંગ વ્યક્તિઓ; વૃદ્ધો; યુવાનો; સમલિંગી પુરુષો અને સમલિંગી સ્ત્રીઓ) લોકોને અલગ રીતે અસર થવાની શક્યતા છે કે નહીં તેની ચકાસણી પણ વરિષ્ઠ કર્મચારી દ્વારા કરવામાં આવી.

તે કાર્ય અથવા નીતિ માટે સેવા ઉપભોક્તા તૈયાર કરવા અંગે કોઈ ઉપલબ્ધ માહિતી **BHP** પાસે છે કે નહીં તે બાબતને પણ તેઓના મૂલ્યાંકન વિચારણા હેઠળ લીધુ.

પછીનું પગલું હતું નીતિઓ અથવા કાર્યો અયોગ્યપૂર્ણ રીતે ભેદભાવપૂર્ણ છે તે માનવા માટે કોઈ પુરાવો અથવા કારણ છે કે નહીં તે નક્કી કરવું. અહીં કર્મચારીઓ તપાસ કરી રહ્યા હતા કે અલગ અલગ જૂથો માટે અલગ પરિણામના કોઈ હયાત પુરાવા હતા કે નહીં. કેટલાંક જૂથના લોકો માટે પરિણામોમાં નોંધપાત્ર ફેરફાર છે તે અંગે જાહેર ચિંતાના (સર્વેક્ષણ, ફરિયાદો, સેવા વિતરણ દેખરેખ દ્વારા) પુરાવા હતા?

અંતે, સ્વ-મૂલ્યાંકન કાર્યવાહીએ પગલાં લેવા માટે અગ્રીમતાઓ શોધી. દરેક વર્ષ માટે એક્શન પ્લાનમાં આ અગ્રીમતાઓ નક્કી કરવામાં આવે છે.

સૂચનો માટે સામુદાયિક જૂથો, ભાડૂતો અને રહેવાસીઓ વચ્ચે મુસદ્દો સમાનતા યોજના અને એક્શન પ્લાન વિસ્તૃતરૂપે વહેંચવામાં આવ્યા. કર્મચારીઓ માટે, કર્મચારીઓના સૂચનો માટે અંતિમ દસ્તાવેજ BHPની આંતરિક વેબસાઈટ પર ઉપલબ્ધ છે અને અમારી બાહ્ય વેબસાઈટ પર પણ ઉપલબ્ધ છે. BHPની સમાનતા અને વૈવિધ્યતા પેટા સમિતિઓ દ્વારા નિયમિત રૂપે આ યોજનાના વિકાસનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.

સમાનતા યોજના

રેસ રિલેશન્સ (અમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, રેસ ઇક્વાલિટિ સ્કીમ દ્વારા નીચેની બાબતો કરાવવા ઈચ્છે છેઃ

- જાતિ સમાનતાને ઉત્તેજન આપવા માટે સામાન્ય ફરજ સાથે સુસંગત માનવામાં આવતી સત્તા દ્વારા સમીક્ષા કરાયેલ કાર્યો અને નીતિઓ અંગે જણાવવું; અને
- નીચેના દ્વારા ફરજની પૂર્તિ માટે વ્યવસ્થા સ્થાપિત કરવીઃ
  - ❑ જાતિ સમાનતા પર કોઈપણ પ્રતિકૂળ અસર માટે તેની નીતિઓ પર નજર રાખવી
  - ❑ સૂચિત નીતિઓની સંભવિત અસરો પર સમીક્ષા અને ચર્ચા
  - ❑ તેમની સમીક્ષાઓ, ચર્ચા અને દેખરેખના પરિણામો પ્રકાશિત કરવા
  - ❑ પ્રજા જાણકારી અને સેવાઓ પરત્વે પહોંચ ધરાવે છે તેની ખાતરી કરવી અને
  - ❑ સામાન્ય ફરજ અંગે કર્મચારીઓને તાલીમ આપવી

સમાનતા યોજનાના આધાર તરીકે અમે આનો ઉપયોગ કર્યો છે. એક અથવા બે કિસ્સાઓમાં અમે આ માર્ગદર્શનથી પણ આગળ ગયા છીએ. (વધુ માહિતી માટે નીચે “અતિરિક્ત કટિબદ્ધતાઓ” જૂઓ).

સંબંધિત કાર્યો

'BHPએ તેની સમાનતા યોજના કેવી રીતે તૈયાર કરી છે' અંગે આગળના વિભાગમાં સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાની અમારી ફરજ સાથે અમારાં મત મુજબ અમારાં કયા કાર્યો સુસંગત હતા તેનો નિર્ણય અમે કેવી રીતે કર્યો તે અમે સ્થાપિત કર્યું. પરિશિષ્ટ એક આ સંબંધિત કાર્યોની પૂરી યાદી ધરાવે છે.

પ્રતિકૂળ અસરના મૂલ્યાંકન પર નજર

અમારાં દ્વારા પુનઃસ્થાપિત તમામ રહેણાંકો માટે વિકલાંગતા, વંશીય મૂળ અને લિંગ અંગેની માહિતી BHP દ્વારા પહેલેથી એકઠી કરવામાં આવી છે. અમે બીજી રીતોથી પણ આ માહિતી એકઠી કરીએ છીએ, ઉદાહરણ તરીકે જ્યારે અમે સર્વેક્ષણ હાથ ધરીએ છીએ, રહેવાસીઓને સંતુષ્ટિ ફોર્મ સંપૂર્ણ ભરવાનું કહીએ છીએ અને જ્યારે લોકો ફરિયાદો કરે છે. એક જૂથની સરખામણીમાં અન્ય જૂથના રહેવાસીઓ પર અમારાં કાર્ય કરવાના પ્રકારથી પ્રતિકૂળ અસર તો નથી પડી તે તપાસ કરવામાં અમે આ જાણકારીનો ઉપયોગ કરીએ છીએ.

હાલમાં અમારાં તમામ ભાડૂતો અને પટેદારો માટે અમારી પાસે આ જાણકારી નથી પરંતુ શક્ય તેટલી જલ્દી અમે તે મેળવવાનું આયોજન કરી રહ્યા છીએ. જ્યારે અમે કરીએ છીએ, ત્યારે તેનો અર્થ એ થશે કે જ્યારે અમે નવી નીતિઓની સંભવિત અસર વિશે મૂલ્યાંકન કરીએ છીએ ત્યારે અમે તે વધુ સઘન રીતે અમે તેમ કરવા સક્ષમ બની શકીશું.

BHP પોતાની વર્તમાન નીતિઓની અસરનું મૂલ્યાંકન અન્ય રીતે પણ કરે છે. પ્રત્યેક રહેવાસીઓ તરફથી મળેલી ફરિયાદોને અમે ઘણી ગંભીરતાથી લઈએ છીએ. જો અમારી તપાસ દર્શાવે કે ફરિયાદ વ્યાજબી છે તો, જરૂર લાગે તો અમે અમારી કોઈપણ નીતિઓ અથવા કાર્યવાહીઓ બદલી શકીએ છીએ જેથી ભવિષ્યમાં અન્ય રહેવાસીઓએ પરેશાની ન ભોગવવી પડે.

જ્યારે અમે નવી નીતિ રજૂ કરવાનું વિચારીએ છીએ ત્યારે અને પહેલેથી હાજર નીતિઓની અસર વિશે અમારાં રહેવાસીઓના વિચારો પણ અમે પૂછીએ છીએ. રેસિડેન્ટ્સ એડવાઈઝરી કમિટિ, એરિયા હાઉસિંગ બોર્ડસ, ભાડૂતો અને રહેવાસીયોના એશોસિએશનો અને અમારાં દ્વારા સ્થાપિત તજજ્ઞ ભાડૂત પેનલો દ્વારા અમે આમ કરીએ છીએ. વર્તમાન અને ભવિષ્યની નીતિઓ બધા પ્રત્યે નિષ્પક્ષ છે તેની ખાતરી કરવા માટે અમને મદદરૂપ થાય તે માટે આમ કરવાનું અમે ચાલુ રાખીશું.

આ ઉપરાંત, નવા પ્રયાસોની સંભવિત અસરના મૂલ્યાંકન અને અમારાં વર્તમાન કાર્યની અસર પર દેખરેખ રાખવા માટે મદદરૂપ બને તે માટે અમે સંબંધિત સામુદાયિક જૂથો, શાળાઓ, આરોગ્ય ટ્રસ્ટો, પોલીસ અને અન્યોના વિચારો આવકારીશું. અમે માનીએ છીએ કે આ અમને અતિરિક્ત વ્યવહારિક જાણકારી પૂરી પાડશે જે સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાના BHPના

પ્રયાસમાં ઉપયોગી પુરવાર થશે. આ ચર્ચા પ્રક્રિયામાં મદદ માટે અમે તમામ જૂથો અને સંસ્થાઓની સઘન સંપર્ક યાદી તૈયાર કરીશું.

BHP એક નિયોક્તા તરીકે

રોજગાર આપૂર્તિ એ અમારી સમાનતા યોજનાના સંબંધિત કાર્યોનો એક ભાગ છે. રેસ રિલેશન્સ અમેન્ડમેન્ટ એક્ટ અમારાં કદના નિયોક્તા માટે ચોક્કસ ફરજો નક્કી કરે છે. તે એ છે કે અમારી નોકરી માટે કોણ અરજી કરે છે, કોને તે મળે છે અને કર્મચારી તરીકે તેમની સાથે કેવો વ્યવહાર થાય છે તેને આવરી લેતી વંશીય મૂળ જાણકારી એકત્ર કરવી જોઈએ અને તેની દેખરેખ રાખવી જોઈએ.

આમાનું મોટાભાગનું અમે પહેલેથી કરીએ છીએ. વંશીય મૂળ ઉપરાંત, અમે વિકલાંગતા અને લિંગને આવરી લેતી માહિતી પણ એકત્ર કરીએ છીએ અને તેની પર નજર રાખીએ છીએ. પરિશિષ્ટ ત્રણ સમાનતા યોજના તૈયાર કરી તે વખતે પદ પર રહેલ કર્મચારીઓ અંગે માહિતી આપે છે. ઉંમરને આવરી લેતી માહિતી એકત્ર કરવાનું અને તેની પર નજર રાખવાનું પણ અમે આયોજન કરી રહ્યા છીએ કારણકે અમે જાણીએ છીએ કે અરજદારો અને કર્મચારીઓ સાથે કેવો વ્યવહાર કરવામાં આવે છે તેની પર તે અસર કરી શકે છે.

અમારી દેખરેખના પરિણામો અંગે BHPની સમાનતા પેટા સમિતિ અને મુખ્ય બોર્ડને માહિતગાર કરવાનું અમે ચાલુ રાખીશું. અમારી કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કરી શકાય તે માટે સામે પ્રારંભિક લક્ષ્યાંકો નક્કી કરવા માટે અમે 2001ના વસ્તીગણતરી પરિણામોનો ઉપયોગ કરીશું. નિયોક્તા તરીકે સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાની અમારી ભૂમિકામાં માહિતી દર્શાવે છે કે ક્યાં અમારે વધુ કરવાની જરૂર છે તેની પર ભાર મૂકીશું. ઉદાહરણ તરીકે, અમે પહેલેથી જાણીએ છીએ કે, સાપેક્ષમાં ઘણાં ઓછા વિકલાંગ વ્યક્તિઓ અમારી નોકરી માટે અરજી કરે છે માટે અમે એવા રસ્તાઓ વિચારીએ છીએ જેથી અમે આ પ્રવૃત્તિને પ્રોત્સાહન આપી શકીએ.
આ ઉપરાંત, ઉત્કૃષ્ટ અને અનુકૂળ નિયમો અને શરતો પૂરી પાડીને પસંદગી નિયોક્તા બનવા માટે અમે લીધેલા પગલાંઓને વિકસાવવાનું અમે ચાલુ રાખીશું.

પરામર્શી ચર્ચા ગોઠવણો

કર્મચારીઓ, ભાડૂતો અને રહેવાસીઓ સાથે ચર્ચા કરવા માટે BHP વિવિધ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરે છે. દેખરેખ અંગે ઉપરોક્ત વિભાગ તેમાની ઘણી પદ્ધતિઓ સામે નિર્દેશ કરે છે. આ ઉપરાંત, નિયમિત સમાચારપત્રો, બેઠકો અને નિયમિત સર્વેક્ષણો દ્વારા અમે ભાડૂતો અને રહેવાસીઓના વિચારો જાણીએ છીએ. વિકલાંગો, સ્ત્રીઓ અને અશ્વેત અને લઘુમતી વંશીય રહેવાસીઓ માટે પણ અમે ખાસ પેનલો નક્કી કરી છે.

અમે એ ખાતરી કરવાનો પ્રયાસ કરીએ છીએ કે લોકો સરળતાથી સમજી શકે તેવી રીતે અમે જાણકારી પૂરી પાડી શકીએ. ખુદ સમાનતા યોજના માટે અંગે અને સમાનતાને ઉત્તેજન આપવા

માટે અમે શુ કર્યું છે અને વધુ શું કરવાની જરૂર છે તેનાં મૂલ્યાંકન માટે અમારી સમીક્ષા હાથ ધરતી વખતે ભાડૂતો અને રહેવાસીઓ સાથે ચર્ચા કરવા માટે અમે આ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરીશું.

અમે જાણીએ છીએ કે અમારાં રહેવાસીઓના કેટલાક જૂથો, ઉદાહરણ તરીકે યુવાનોનું, અમારી વર્તમાન ચર્ચા ગોઠવણીમાં નિમ્ન-પ્રતિનિધિત્વ કરવામાં આવ્યું છે. નિમ્ન-પ્રતિનિધિત્વ પામેલ જૂથોના વધુને વધુ લોકોને પોતાના વિચારો વ્યક્ત કરવા માટે પ્રોત્સાહન આપવાના રસ્તાઓ અમે શોધી રહ્યા છીએ. એક માર્ગ જેના દ્વારા અમે આમ કરીશું તે છે દેખરેખ અંગે ઉપરોક્ત વિભાગમાં નિર્દેશિત સામુદાયિક જૂથો અને અન્ય નિકાયો સાથે ચર્ચા.

સમાનતાને ઉત્તેજન આપવા માટેના અમારાં કાર્યના પરિણામો પર નજર

BHP હાલમાં વિવિધ રૂપે તેનું કાર્ય પ્રકાશિત કરે છે. તેમાં અમારી વેબસાઈટ પર, સમાચારપત્ર દ્વારા, સ્થાનિક પ્રેસમાં લેખો દ્વારા, ચોપાનિયા દ્વારાઓ અને ભીંતચિત્રો દ્વારા, અને ભાડૂતોની અને રહેવાસીઓની બેઠકો દ્વારા જાણકારી મૂકવાનો સમાવેશ થાય છે.

સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાના અમારાં કાર્યના પરિણામો પ્રકાશિત કરવાની આ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરવાનું અમે ચાલુ રાખીશું. અમારાં કાર્ય વિશે વધુને વધુ બ્રેન્ટના રહેવાસીઓ માહિતગાર થાય તે માટે અમારાં કાર્યના પ્રકાશનમાં મદદ મળે તે માટે સ્થાનિક સમુદાય સાથે પણ અમે કામ કરીશું.

સમાનતા યોજના એક્શન પ્લાનમાં સપ્ટેમ્બર 2003થી શરૂ થઈને, ત્રણ વર્ષનો ગાળો આવરી લેવામાં આવે છે. ત્રણ વર્ષમાં પ્રત્યેક વર્ષ માટે, વિગતવાર એક્શન પ્લાન અમલમાં મૂકવામાં આવે છે અને એક્શન પ્લાનની પ્રગતિ અંગે નિયમિતરૂપે BHPની સમાનતા અને વૈવિધ્યતા પેટા સમિતિને અહેવાલ આપવામાં આવે છે.

વર્ષ 1ના એક્શન પ્લાનની પ્રગતિ પરિશિષ્ટ 2માં આપેલ છે. હાઉસિંગ ક્વાલિટી નેટવર્ક દ્વારા હાથ ધરાયેલ સ્વતંત્ર મૂલ્યાંકન દ્વારા વર્ષ 1ની પ્રગતિની ખરાઈ કરવામાં આવી હતી, જેમણે તારણ આપ્યું હતુ કે સમાનતા યોજનાના એક્શન પ્લાનમાં સ્થાપિત ચોક્કસ લક્ષ્યાંકોને સિદ્ધ કરવામાં નોંધપાત્ર પ્રગતિ કરવામાં આવી છે અને વર્ષ 1માં થયેલ પ્રગતિ માટેનો સઘળો શ્રેય BHPના કર્મચારીઓ અને પ્રબંધકોને જાય છે. HQN અહેવાલમાંથી ઉભા થતા અન્ય પગલાંઓ માટેના મુદ્દાઓ E&D પેટા સમિતિને સોંપવામાં આવ્યા છે જ્યાં હવે પછીના પગલાં પર દેખરેખ રાખવામાં આવી રહી છે. તેમાં સમાનતા અસર મૂલ્યાંકનો માટે માળખાના વિકાસનો સમાવેશ થાય છે, જેના પરિણામસ્વરૂપ ડિસેમ્બર 2004માં માળખું તૈયાર કરવામાં અને મુખ્ય BHP પ્રબંધકોને તાલીમ આપવા માટે BHP સાથે કામ કરવા માટે HQNની નિયુક્તિ કરવામાં આવી છે.

વર્ષ 2નો એક્શન પ્લાન પરિશિષ્ટ 3તરીકે જોડેલ છે. વર્ષ 3 માટેના મંજૂર પગલાંઓની વિગતો સાથે, પ્રગતિ અહેવાલ માર્ચ 2006 E&D પેટા સમિતિ સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવશે.

આજની તારીખ સુધીમાં સમાનતા યોજનામાં મોટામાં મોટી સફળતા BHP ભાડૂત હકોના પ્રમાણમાં વધારો છે જ્યાં વય, વંશીયતા અને લિંગ જ્ઞાત છે. સેવાઓના સ્વીકાર પર દેખરેખ રાખવા માટે અને સેવા પ્રદાનમાં નિષ્પક્ષતાની ખાતરી માટે આ માહિતી આવશ્યક છે. BHP અંગેના 2003ના બેસ્ટ વેલ્યુ રિપોર્ટ નોંધ્યું છે કે BHPએ ભાડૂતોનું પ્રમાણ વધાર્યું હતું જ્યાં વંશીય મૂળ ત્રણ વર્ષમાં શૂન્યથી 44%નોંધવામાં આવ્યું અને હવે પછીનો લક્ષ્યાંક 70% પ્રાપ્ત કરવા માટે નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. નવેમ્બર 2005સુધીમાં, 91% ભાડૂત હકો માટે વંશીયતા માહિતી પ્રાપ્ત કરીને અને, કુલ ભાડૂત હકોના 89% માટે વંશીયતા,વય અને લૈંગિક માહિતી પ્રાપ્ત કરીને BHPએ આ લક્ષ્યાંકની પૂર્તિ કરી હતી. વય અને વંશીયતા (2001 વસ્તી ગણતરી વર્ગીકરણ) દ્વારા BHP ભાડૂત હકોનો સંક્ષિપ્ત કોઠો પરિશિષ્ટ 4 તરીકે જોડેલ છે.

જાણકારી અને સેવાઓ સુધી પ્રજાની પહોંચ છે તેની ખાતરી કરવી

BHPના રહેવાસીઓ એકબીજા વચ્ચે વિવિધ ભાષાઓમાં વિચારોનું આદાનપ્રદાન કરે છે. અમારાં કેટલાંક રહેવાસીઓ દ્રશ્ય અથવા શ્રવણ ક્ષતિઓ ધરાવે છે. અન્ય રહેવાસીઓ શીખવામાં અસક્ષમતા ધરાવે છે. અમારાં ઘણા રહેવાસીઓ મર્યાદિત હલનચલન ધરાવી શકે છે. આ તમામ પરિબળો અમારી જાણકારી અને સેવાઓ સુધી પહોંચવાની અમારાં રહેવાસીઓની ક્ષમતાને અસર કરે છે. BHP ખાતે અમે આનાથી માહિતગાર છીએ અને અમારી પહોંચ બહેતર બનાવવા માટે કેટલાંક પગલાં લીધા છે.

અમારાં કર્મચારીગણમાંના ઘણા સભ્યો ઘણી વિવિધ ભાષાઓ પર પ્રભુત્વ ધરાવે છે અને સમયે સમયે દુભાષિયા તરીકે કાર્ય કરી શકે છે. અમે કેટલાંક મુખ્ય દસ્તાવેજોનું બ્રેન્ટમાં બોલાતી સાત મુખ્ય સામુદાયિક ભાષાઓમાં અનુવાદ કર્યો છે. અમે ટેલિફોન સેવાનો પણ ઉપયોગ કરીએ છીએ જે દુભાષિયાની ગેરહાજરીમાં તાત્કાલિક અનુવાદ પૂરો પાડે છે. શ્રવણ ક્ષતિ ધરાવતા લોકો માટે અમે ટાઈપટોક અને મિનિકોમ સેવાનો ઉપયોગ કરીએ છીએ. માંગણી કરવામાં આવે તો, અમે ટેપ, બ્રેઈલમાં અથવા મોટી પ્રિન્ટમાં જાણકારી પૂરી પાડીએ છીએ. જો જરૂર પડે તો, અને બે દિવસની પૂર્વ ચેતવણી આપવામાં આવે તો, અમે BSL સાઈનર હાજર રાખવાની પણ ગોઠવણ કરી શકીએ છીએ. અમારી આવાસ કચેરીઓ તમામ ડિઝાઈન પાસાઓ ધરાવે છે જે તેમને મર્યાદિત હલનચલન ધરાવતા લોકોના વપરાશ માટે સરળ બનાવે છે. આગામી વર્ષ સુધીમાં અમે ધ્યાન રાખવાનું આયોજન કરી રહ્યા છીએ કે ડિસએબીલિટી ડિસ્ક્રીમિનેશન એક્ટ, 1995 અંતર્ગત અમારી ફરજો સાથે સુસંગત, સામાન્ય પ્રજા માટે ખુલતા અમારાં તમામ સ્થળો પહોંચ માટે સરળ હોય.

અમે આથી માનીએ છીએ કે અમે પહેલેથી જ સમાનતા યોજનાની આવશ્યકતાના આ ભાગનું અધિકાંશ રૂપે પાલન કરીએ છીએ. અમે આ માપદંડોની પૂર્તિ કરીએ છીએ તેની ખાતરી માટે - અને જ્યા શક્ય હોય ત્યાં તેમાં બહેતરી લાવવા માટે અમે અમારાં રહેવાસી પર સાવધાની પૂર્વક નજર રાખીશું અને તેમની સાથે ચર્ચા કરીશું.

કર્મચારી તાલીમ

સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાના BHPના વચનો સાથે તાદાત્મ્ય સાધી શકે તેવા કર્મચારીઓની નિમણૂંક કરવાના અમે શ્રેષ્ઠ પ્રયત્નો કરીએ છીએ. અમે એ પણ જાણીએ છીએ કે આ વચનોને અમલમાં મૂકવા માટે અમારાં કર્મચારીઓ યોગ્ય રીતે તાલીમબદ્ધ હોવા જોઈએ. અમે આથી તાલીમ કાર્યક્રમોની શ્રેણી અમલમાં મૂકી રહ્યા છીએ જે અમારાં કર્મચારીઓને સમજાવશે કે સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાની સમાનતા યોજનાની ફરજને કાર્યાન્વિત કરવા માટે તેમણે શું કરવાની જરૂર છે. તેમાં 2003 ની પાનખરમાં વિકલાંગ ગ્રાહકોને સેવા આપવાની તાલીમનો સમાવેશ થાય છે, જે 90% કર્મચારીઓએ સફળતાપૂર્વક પૂરી કરી. બોર્ડના સભ્યો માટે ડિસેમ્બર 2005માં અને તમામ કર્મચારીઓ માટે માર્ચ 2006માં તાલીમ નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે. ગ્રાહક સંભાળ તાલીમ કાર્યક્રમો દ્વારા કોન્ટ્રાક્ટરો સુધી પણ તાલીમ લંબાવવામાં આવશે. આ ઉપરાંત, કોઈ ચોક્કસ નીતિ અથવા કાર્યવાહી સાથે સંલગ્ન નિયત તાલીમ કાર્યક્રમો પણ સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાની ફરજ પરત્વે સંકેત આપશે. કેટલાંક ઉદાહરણોમાં સામેલ છે સતામણીનો સામનો કરવાની, પાડોશી સાથેના વિખવાદમાં ઉકેલ લાવવાની અને અસરકારક ગ્રાહક સંભાળ અંગેની તાલીમ.

કર્મચારીઓ માટે સંભવિત તાલીમ તકોનું વધુ પદ્ધતિસર મૂલ્યાંકન હાથ ધરવાનું પણ અમે આયોજન કરીએ છીએ. તાલીમની તકો વિશે કર્મચારીઓ શું વિચારે છે, તેમને આવશ્યક તાલીમ પ્રાપ્ત કરવાનું તેમને કેટલું સરળ લાગ્યું અને તાલીમને તેઓ કેટલી ઉપયોગી માને છે તે અંગે મૂલ્યાંકનમાં અભ્યાસ કરવામાં આવશે. તે સમાનતા યોજનાના વર્ષ ત્રણમાં યોજાશે.

અતિરિક્ત કટિબદ્ધતાઓ

ભાગીદારી કાર્ય

અમારી સમાન તક કટિબદ્ધતાઓ અમારાં દ્વારા સ્થાપિત ઉદાહરણ દ્વારા પ્રેરિત મહત્વ પર ભાર મૂકે છે. આથી અમે અન્ય સંસ્થાઓ સાથે અમારાં કામમાં સમાનતાની કટિબદ્ધતાઓને પ્રોત્સાહિત કરીશું.

અમે વૈધાનિક અને સ્વૈચ્છિક માળખાઓની વિસ્તૃત શ્રેણી સાથે ભાગીદારીમાં કાર્ય કરીએ છીએ. તેમાં આરોગ્ય સેવાઓ, પોલીસ, બ્રેન્ટ સમિતિના વિભાગો, સલાહ સંસ્થાઓ અને સામુદાયિક જૂથોનો સમાવેશ થાય છે. અમારાં ઘણાબધા ભાગીદારી કાર્યમાં સમાનતાને ઉત્તેજન આપવા માટે અમે પહેલેથી આ કટિબદ્ધતાનું નિર્માણ કર્યું છે. અમારે ખાતરી કરવાની જરૂર છે કે અમે અમારી બધી ભાગીદારીઓ સાથે આમ કરીએ છીએ અને અમે પ્રગતિ પર દેખરેખ રાખીએ છીએ.

કરારો આપવા

પુરવઠાકાર સાથે કરારમાં દાખલ થતી વખતે પણ સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાની અમારી કટિબદ્ધતાઓને અમારે સાંકળી લેવાની જરૂર છે. અમારાં માટે BHP ખાતે અમારું મોટાભાગનું કામ બહારના કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા થાય છે. તેમાં મોટા બાંધકામના કામથી લઈને અમારાં નાણાકીય રેકોર્ડના ઓડિટનો સમાવેશ થાય છે.

અમુક હદ સુધી અમે પહેલેથી આમ કરીએ છીએ. ઉદાહરણ તરીકે, અમારાં તમામ મહત્વપૂર્ણ કોન્ટ્રાક્ટરોએ, અમે કામ માટે બોલી બોલવાની તેમને તક આપીએ તે પહેલાં તેમની સમાન તક નીતિની નકલ અમને પૂરી પાડવી પડે છે. આપણે આ અંગેની વિગતવાર ચર્ચા સમાનતા યોજનાના વર્ષ બે દરમ્યાન જ્યારે અમે અમારી ઉપલબ્ધિ વ્યવસ્થાની સમીક્ષા કરીએ ત્યારે કરીશું.

નિયમન

BHPનું નિયમન બોર્ડ દ્વારા થાય છે. તે બ્રેન્ટ કાઉન્સિલ નોમિનીઓ, ભાડૂતોનો અને રહેવાસીઓના પ્રતિનિધિઓ અને સ્વતંત્ર સભ્યોનું બનેલું છે. હાલમાં 16 બોર્ડ સભ્યો હોદ્દા પર છે. તેમાંના 11 પુરુષો છે અને પાંચ સ્ત્રીઓ છે. છ અશ્વેત અથવા લઘુમતી વંશીય મૂળના છે.

BHPનું બોર્ડ 18 સ્થાનો ધરાવે છે. છ બ્રેન્ટ સમિતિના નોમિનીઓ છે, છ ભાડૂત અને રહેવાસી પ્રતિનિધિઓ છે અને છ સ્વતંત્ર સભ્યો છે. સમિતિના રાજનીતિક સંગઠનના પ્રમાણમાં સમિતિ કાઉન્સીલરોને નોમિનેટ કરે છે. ધી એરીયા હાઉસિંગ બોર્ડસ છ ભાડૂતોના અને રહેવાસીઓના પ્રતિનિધિઓને નોમિનેટ કરે છે. સ્વતંત્ર સભ્યોની નિમણૂંક સ્થાનિક અખબારમાં જાહેરખબર દ્વારા અને સ્થાનિક સંસ્થાઓના સંપર્ક દ્વારા કરવામાં આવે છે.

હાલમાં સ્ત્રીઓ અને અશ્વેત અને લઘુમતી વંશીય લોકો બોર્ડમાં નિમ્ન-પ્રતિનિધિત્વ ધરાવે છે. અમારો ઉદ્દેશ્ય આગામી 2-3 વર્ષો દરમ્યાન બોર્ડમાં સ્થાનિક સમુદાયનું પ્રતિનિધિત્વ વધારવાનો છે.

બોર્ડ એક એવું માળખું છે જે BHPના નામે થતી બધી જ પ્રવૃત્તિઓ માટે અંતમાં જવાબદાર છે. સમાનતાને ઉત્તેજન આપવાની અમારી ફરજને બોર્ડ ધ્યાનમાં લે તેની ખાતરી કરવા માટે સમાનતા પેટા સમિતિની સ્થાપના કરીને અમે પહેલેથી કેટલાંક પ્રયત્નો કર્યા છે. અમે એ પણ ખાતરી કરીશું કે અમારી સમાનતા યોજનાના અમલીકરણમાં અમારી પ્રગતિ અંગે બોર્ડને નિયમિતરૂપે અહેવાલ મળે અને બોર્ડના સભ્યોને યોગ્ય રીતે તાલીમ આપવામાં આવે. આ ઉપરાંત, અમે ખાતરી કરીશું કે અમારી એકંદર વ્યૂહરચના અને વ્યાપાર આયોજન સમાનતા ઉત્તેજન પરત્વે અમારી કટિબદ્ધતાનો સ્પષ્ટ સંદર્ભ આપે. બોર્ડના કાર્યને સમાનતા યોજનાના વર્ષ બે માં આવરી લેવામાં આવ્યું છે.

<u>પરિશિષ્ટ 1</u>

BHPના સંબંધિત કાર્યો

નીચે અમે BHPના કાર્યો નક્કી કર્યા છે જે સમાનતા ઉત્તેજનની અમારી ફરજ સાથે સુસંગત છે, અને જેમને કાર્યની સમીક્ષાના વર્ષ અનુસાર સંગઠિત કરવામાં આવ્યા છેઃ

વર્ષ 1

મરામતો
ખરીદવાનો હક
માનવીય સંસાધનો
પાડોશી સંબંધ વ્યવસ્થાપન
ભાડૂત હક વ્યવસ્થાપન
સંવાદિતા
ઉપલબ્ધિકરણ

વર્ષ 2

રહેવાસીઓની ભાગીદારી
બોર્ડ - વ્યૂહરચના અને નીતિ
ગ્રાહક સેવા
સંપદા સેવાઓ
બ્રેન્ટ બિલ્ડીંગ સફાઈ સેવા
પટેદારોને સેવાઓ

વર્ષ 3

ભાડાનું એકત્રીકરણ અને વસૂલાત
વ્યવસ્થાપન વિકાસ
IT
તાલીમ અને વિકાસ
ફરિયાદો
મોટા કાર્યો