பரனெ்ட் ஹவுசிங் பார்ட்னர்ஷிப்

சமத்துவத் திட்டம்

அகஸ்டு 2003

நவம்பர் 2005ல் நிகழ்வுப்படுத்தப்பட்டது

பொருளடக்கம்

BHP தலைவரின் முன்னுரை

அறிமுகம்

சமத்துவம் தொடர்பான BHPயின் பணி

BHPயின் முதன்மைகள்

சமத்துவத்திற்கான BHPயின் கடமைகள்

வெற்றி என்பது என்ன?

BHP எப்படி அதன் சமத்துவத் திட்டத்தை உருவாக்கியது?

சமத்துவத் திட்டம்

பிற்சேர்க்கை 1 - BHPயின் பொருத்தமான பணிகள்

பிற்சேர்க்கை 2 – ஆண்டு 1 நடவடிக்கைத் திட்டம்

பிற்சேர்க்கை 3 - ஆண்டு 2 நடவடிக்கைத் திட்டம்

பிறசேர்க்கை 4 – BHPயின் வாடகைக்கிருத்தல் வயது மற்றும் பாரம்பரியப்படி

பிரன்ெட் ஹவுசிங் பார்ட்னர்ஷிப் வரைவு சமத்துவ திட்டம்

முன்னுரை

பிரன்ெட் ஹவுசிங் பார்ட்னர்ஷிப் நிர்வாகத்தின் தலைமையின் சய்ெதி

பிரன்ெட் ஹவுசிங் பார்ட்னர்ஷிப் சமத்துவத்தை தற்பபோதைக்கு சில சமயம் அடைவதற்காக பணியாற்றிக் கொண்டிருக்கிறது, எனினும் நாம் இன்னும் வகுெதூரம் சல்ெலவண்ேடியிருக்கிறது.

நாம் இன உறவு சயெலாக்க நடவடிக்கை சட்டம் போது அதிகாரிகளுக்கு மலேும் முழுமயைாக இன சமத்துவ முன்னறேற்றத்தில் பங்கறேப்பதற்கு வாய்ப்பு அளிப்பதை நாங்கள் வரவறேக்கிறோம். இங்கு பிரன்ெட் டில், யுகவேில் வறேுபட்டுள்ள சமூகத்தினர் அதிகம் வாழும் இடங்களில் ஒன்று, இனம், பால், இயலாமை, வயது அல்லது பாலினம் இவற்றைக் கடந்து நாம் அனவைருக்கும் சமத்துவம் மம்ேபடுத்த சய்ெவது நமதுக் கடமயைாகும்.

பிரன்ெட்டை ஒரு ஆச்சர்யமிக்க மற்றும் துடிப்புள்ள ஒரு வாழ்வதற்கும் பணிபுரிவதற்குமான இடமாக ஆக்குவதற்கு நாம் நம்பிக்கை மற்றும் ஒத்துழைப்பை அனைத்து சமுதாயத்திடத்தும் பராமரித்து வளர்க்கவண்ேடியது மிகவும் முக்கியமானதாகும்.

ஒரு முதலாளியாகவும் மற்றும் ஒரு சவேை அளிப்பவராகவும் நமக்கு சமத்துவத்தை மம்ேபடுத்துவதில் முக்கிய பங்கு உண்டு என்று நாம் நம்புகின்றோம். வாய்ப்புகளுக்கான சமத்துவம் நமது சமூகத்திற்கும் மற்றும் நமது பணிசக்திக்கும் நாம் சய்ெயும் சயெல்களைப் பொருத்தே உள்ளது.

நமக்கு இந்த நிலயைை அடயைை நிறயைை கடின உழைப்புத் தவேைப்பட்டது. பிரன்ெட்டில் சமத்துவத்தை மம்ேபடுத்தும்தொடர்ச்சியானதும் மற்றும் அனைத்து சமூகத்திலும் பங்குதாரர்களைக் கொண்டாத இருக்கவண்ேடும் என்பது நமது நம்பிக்கயைாகும். நாம் நமது பங்கை முழுமயைாக அளிக்கவண்ேடி உள்ளோம். நமது சமத்துவத் திட்டம் நாம் எப்படி இதை சய்ெய முற்பட்டுள்ளோம் என்பதை விவரிக்கிறது.

பிரன்ெட் ஹவுசிங் பார்ட்னர்ஷிப் நிர்வாகம்

அறிமுகம்

இன உறவு (திருத்தம்) சட்டம் 2000 (RRAA) ஸ்டீபன் லாரன்ஸ் (Stephen Lawrence) விசாரணைக்ககான சட்டப்பபடியானப் பதிலாகும். ஏப்ரல் 2001 அமலாக்கப்பட்ட RRAA, அனைத்துபொது அதிகார நிறுவனங்களுக்கு பொதுவான ஒரு பணியைப் பின் வருமாறு வைத்துள்ளது:

- சட்டத்திற்கு புறம்பான பாகுபாட்டைக் களைதல்
- வாய்ப்புகளின் சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவது
- நல்ல இன உறவை பல்வேறு இன மக்களின் குழுக்களிடையே மேம்படுத்துவது

இரண்டு குறிப்பிடத்தக்க கடமைகள் ஒவ்வொரு பொது அதிகார நிறுவனமும் தங்களின் பொதுவான கடமைகளோடு செய்யவேண்டியுள்ளது. அவையாவன :

- இன சமத்துவத் திட்டங்களை தயார்செய்து வெளியிடுவது.
- வேலைநியமன விதிகள் மற்றும் செயல்பாடுகளைக் கண்காணிப்பது

பிரென்ட் ஹவுசிங் பார்ட்னர்ஷிப் (BHP) RRAAவில் குறிப்பிட்டுள்ளது போல் ஒரு பொது அதிகார நிறுவனம் அல்ல, எனவே சட்டத்தின் மூலம் இன சமத்துவத் திட்டத்தை வற்புறுத்தப்படுவதில்லை.

என்றாலும், BHP சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான ஒட்டுமொத்த கடமைகளோடு இதுபோன்ற ஒரு திட்டத்தை கொண்டுவருவது மிகவும் அவசியம் என்று கருதுகிறது BHP இன சமத்துவத்தில் மட்டும் RRAAவின் தேவைகளை மட்டும் கவனிக்காமல் தனது திட்டத்தில் சமத்துவம் சம்பந்தமான அனைத்து அம்சங்களையும் உள்ளடக்க முடிவு செய்துள்ளது. இந்த சமத்துவத்தை மேம்படுத்தும் பரந்த அணுகு முறையினால் அது பல பொது அதிகார நிறுவனங்கள் தங்களின் RRAAவுக்கு உள்ளிட்டக் கடமைகளை தங்களின் இன சமத்துவ திட்டத்தினை தயாரிக்கும் போது ஏற்கனவே நிறைவு செய்துவிட்டன.

இன சமத்துவத்திற்கான ஆணையம், சமவாய்ப்பு ஆ ணையம், ஊனமுற்றோருக்கான உரிமை ஆணையம், தணிக்கை ஆணையத்தின் உதவியிலான உள்ளூர் அரசின் வேலையிடுவர்களுக்கான நிறுவனம், ஆகியவை இன, பால், மற்றும் ஊனமுற்றோருக்கான சமத்துவததைத்தெரிவிக்க உள்ளூர் அரசிற்கான சமத்துவத்திற்கான தரத்தை தயாரிப்பதற்கான ஒரு திட்ட வரம்பாக இணைந்துள்ளன. சமத்துவத்திற்கான தரத்தில் அமைக்கப்பட்டுள்ள வழிகாட்டுதல்களைப் பின்பற்ற பணியாற்றிக் கொண்டிருக்கிறது.

தரம் சம்பந்தமான BHPயின் பணிகள்

BHP அக்டோபர் 1992ல் ஆரம்பிக்கப்பட்ட ஒரு Arm' s Length மேலாண்மை நிறுவனமாகும் (ALMO). அது பிரென்ட் கவுன்சிலுக்காக 10,000க்கும் மேலான சொத்துக்களை பராமரிக்கிறது மற்றும் தன்னிடம் வாங்கும் உரிமைக்கான சட்டத்தின் படி வீடு வாங்கிய 3000 குத்தகைதாரர்களுக்கு தனது சேவையை அளித்து வருகிறது.

2001 மக்கள் தொகைக் கணக்கெடுப்பு பிரென்ட்டின் வேற்றுமையுள்ள மக்கள் தொகையை உறுதிப்படுத்துகிறது. பிரென்டில் 54.7% கருப்பு மற்றும் சிறுபான்மை பாரம்பரிய மக்கள் தொகையை கொண்டுள்ளது. ஒப்பிட்டுப் பார்க்கையில் மொத்த இங்கிலாந்து மற்றும் வேல்ஸின் மக்கள் தொகையில் 8.7% ஆகும். ஒரே ஒரு அதிகார நிறுவனத்திற்கே அதிக வேற்றுமையான மக்கள்தொகை உள்ளது. பிரென்டின் வெள்ளை மக்கள் தொகையில் இங்கிலாந்து மற்றும் வேல்ஸின் ஐரிஷ் சமூகத்தையும் உள்ளடக்கியது (6.9% ஒப்பிட்டுப் பார்க்கையில் தேசிய அளவில் சராசரியாக 1.2%) 8.4பிரென்ட் மக்கள் தொகையில் 8.4% யுகே மற்றும் அயர்லாந்து தவிர பிற ஐரோப்பிய சமூகத்தில் பிறந்தவர்களாவர் ஒப்பிட்டுப் பார்க்கையில் 2.3%, மேலும் பிரென்டில் தான் மிகவும் அதிகமானக் குடியிருப்போர் ஐரோப்பிய சமூதாயத்திற்கு வெளியே பிறந்தவர்களாவர் அதாவது 38.2% தேசிய அளவில் ஒப்பிட்டுப் பார்க் கையில் 6.6% ஆகும்.

BHP 180 ஊழியர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ளது இதில் 60%பெண்கள் மற்றும் 40% ஆண்கள், 68% கருப்பரினத்தவர் அல்லது பாரம்பரிய சிறுபான்மையினர் மற்றும் 30% வெள்ளையினத்தவர்.

BHPயின் சொத்துக்கள்

BHPயின் சொத்துக்கள் அரசாங்கத்தோடு இணைக்கப்பட்டவை மேலும் நாம் சந்திக்க வேண்டிய இலக்குகளைக் கொண்டவை. நமது முதல் மற்றும் மிகவும் முக்கியத்துவம் கொண்டது நமது இல்லங்களை அரசின் ஒழுக்கமுறை தரத்திற்குக் கொண்டு வரவேண்டியதாகும்.

நம்முடைய மற்றைய முக்கியத்துவங்களாவன:

- 96.75% நிலுவையிலுள்ள வாடகையை வசூலிப்பதாகும்.
- சிறு பழுதுப் பார்த்தல் பணிகள் தேவைப்படும் சொத்தை மீண்டும் வாடகைக்கு விடுவதற்கான நேரத்தைக் குறைப்பது.
- நமது சொத்துக்கள் 1.1% வாடகை நிலுவையோடு காலியாகவே உள்ளதன் காரணமாக வாடகை இழப்பைக் குறைப்பது

- அரசினால் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள கால அளவிற்குள் 99% பொருத்தமான பழுதுகளைப் பார்ப்பது
- அவசரமற்ற பழுதுகளைப் பார்ப்பதற்கான சராசரி நாட்கள் 10ஆக வைப்பது (அரசின் சராசரி இலக்கு 11 நாட்களாகும்)
- நமது சேவையின் வாடகைக்காரர்களின் மூலமான ஒட்டுமொத்த திருப்தியளவை 85% சதவீதமாக வைத்தல் மற்றும் கருப்பின மற்றும் சிறுபான்மை பாரம்பரிய வாடகைக்காரர்களின் திருப்தியும் எந்த விதத்திலும் வெள்ளையின வாடகைக்காரர்களுக்கு குறைந்துவிடாததை உறுதிப்படுத்துதல்
- குறிப்பாக பொதுவான சமத்துவத்துவம் மற்றும் வன்முறையை சமாளித்தல் உள்ளிட்டவற்றில் அரசின் இலக்கை நிறைவேற்றுதல்
- நேரம் தரப்பட்டு வைக்கப்பெற்ற பொறுப்பான பழுதுபார்த்தலின் எண்ணிக்கையை 95% உயர்த்துதல்

நம்முடைய தரவுசேகரிப்புகளையும் மற்றும் கண்காணிப்பு திட்டங்களையும் ஒன்றாக பிற முறைகளோடு பயன்படுத்தி சமத்துவத் திட்டத்தை ஏற்படுத்துவதற்கான வழிகளில் இந்த முக்கியத்துவங்கள் எந்த வகையிலும் மற்றொரு குழுவினோடு ஒப்பிடுகையில் ஒரு குழுவிற்குக் கிடைக்கக்கூடிய எந்த வாய்ப்பையும் பாதிக்காத வகையில் பார்த்துக்கொள்ளவேண்டும்.

சமத்துவத்துடனான BHPயின் கடமைகள்

BHP சேவையளிப்பராகவும், வேலைதருபவராகவும் மற்றும் உள்ளூர்பொதுக் கருத்துக்களின் தலைவராகவும் உள்ளிட்ட அனைத்துப் பங்குகளிலும் தன்னுடைய சொந்தமான ஒரு சம வாய்ப்பு கொள்கை அறிக்கையை ஏற்றுக்கொண்டுள்ளது. அதுக் கூறுவதாவது:

BHP அனைத்துத் தரப்பு சமூதாயத்தினருக்கும் நாங்கள் அளிக்கும் சேவையை மற்றும் நமது பணிசக்தி நாங்கள் சேவை செய்யும் மக்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதையும் உறுதிப்படுத்தக் கடமைப்பட்டுள்ளது.

EOP அடிப்படைக் கடமையை இவ்வாறு விரிவுப் படுத்துவதன் மூலம் விளக்குகிறது.

- நாங்கள் ஒவ்வொருவருக்கும் சமமான எங்களின் சேவைக்கான வழிக் கிடைப்பதை உறுதிசெய்வதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளோம்.
- சேவைகள் பொருத்தமானதாகவும்,பொறுப்பானதாகவும் மற்றும் உணர்ச்சிகரமானதாகவும் இருக்கவேண்டும் என்பதை அங்கீகரிக்கிறோம்.
- நாங்கள் எங்களுடைய ஒப்பந்தக்காரர்கள் மற்றும் எங்களின் சேவையை வழங்கக்கூடிய மற்றவர்களும் எங்களின் பார்வை மற்றும்

மதிப்புகளைக் கொண்டிருக்கவேண்டும் என்பதை உறுதிசெய்வதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளோம்.

- நாங்கள் திறமையானவர்களை அவர்கள் BHPக்குக் கொண்டுவரும் அவர்களின் பல்வேறு விதமான திறமைகளை மற்றும் அனுபவங்களை மதித்து பணியமர்த்தி, முன்னேற்றி மற்றும் தக்க வைத்துக்கொள்கிறோம் மற்றும் நேர்மையாகவும் ஊக்கப்படுத்தி மற்றும் திறந்த கலாச்சாரத்துடனும் மதிப்பளிப்பதே எங்களுக்குள்ள வித்தியாசமாகும், மற்றும்
- சகிப்புத் தன்மை, நியாயம் மற்றும் சமத்துவத்தை மேம்படுத்தி ஊக்கப்படுத்துவதில் எங்களுக்குள்ள முக்கியமானத் தலைமைப் பங்கை அங்கீகரிக்கிறோம்.

இந்தக் கடமைகளுக்கெல்லாம் கூடுதலாக, BHP வீட்டுவசதி மேலாண்மை சேவையை வழங்குவதற்கு ஒப்பந்தம் செய்துகொண்டுள்ள பிரென்ட் கவுன்சில் சில எதிர்பார்ப்புகளை BHPயின் சமத்துவ செயல்பாட்டில் கொண்டுள்ளது. அந்த எதிர்பார்ப்புகள் இவற்றை உள்ளிட்டுள்ளன:

- கொள்கைகளை வகுக்கும்போதும், அவற்றை செயல்படுத்தும்போதும் மற்றும் அவற்றின் திறனைக் கண்காணிக்கும்போதும் BHPயின் பணிகளில் சமத்துவத்திற்கான அனைத்து அம்சங்களையும் கருத்தில் கொள்ளுதல்
- நிர்வாக அளவிலும் மற்றும் ஒரு வேலைக்கொடுப்பவராகவும் உள்ளூர் சமூகத்தைப் பிரதிபலித்தல்
- வாடிக்கையாளர் திருப்தி மற்றும் வாடிக்கையாளரின் ஈடுபாட்டை இனம், பால் மற்றும் இயலாமை படியாக மற்றும் திருப்தியற்றத் தன்மைகளைத் தேவையான இடங்களில் தெரிவித்து மதிப்பீடு செய்தல்.
- பிரென்டில் பன்முகமை பணிகளில் பங்களித்தல், உதாரணமாக குற்றங்களைக் குறைப்பதில் மற்றும் சுற்றுச்சூழல் விவாகரங்களில்

2003, BHP தனது செயல்பாடுகளில் சமத்துவத்தை மறுஆய்வு செய்துள்ளது. சேவை வழங்கல் மற்றும் வேலைவாய்ப்பில் இரண்டில் BHPயின் பணிகளில் மிகவும் நன்றாக இருந்ததை மறுஆய்வு கண்டறிந்தது. அவை முன்னேற்றம் தேவைப்படும் இடங்களில் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ளன. இந்த முக்கியத்துவ பகுதிகளின் முன்னேற்றம் இந்த சமத்துவத் திட்டத்தின் நடவடிக்கை திட்டத்தில் இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

வெற்றி என்றால் என்ன?

நமது சமத்துவத் திட்டத்தை உருவாக்குவதில் நாங்கள் எதை நோக்கமாகக் கொண்டிருக்கிறோம் என்பதை அடையாளம் காண்பது மிகவும் முக்கியமாகும். சில நேரங்களில் சில கடினமான செயல்பாடுகளில்

நழயையும் பொழுது முடிவின் நோக்கத்தை இழக்கநரேிடும் மற்றும் முழு கவனமும் சயெல்பாட்டிலயேே இருக்கும் என்பது எளிதானது என்பதை நாங்கள் அறிந்திருக்கிறோம். BHP வற்றெி என்பது இவற்றை உள்ளடக்கியதாக கருதுகிறது:

- அனைத்து சவேைப் பயன்பாட்டாளர்கள், ஊழியர் விண்ணப்பதாரர்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்கள் தாங்கள் நியாயமாகவும் சமமாகவும் நடத்தப்படுவதாக கருதுவது.
- BHPயில் பிரனெ்டின் மக்கள் மற்றும் சமூகங்களின் மமே்படுத்தப்பட்ட நம்பகத்தன்மை மற்றும் நம்பிக்கை.
- நாங்கள் பணியாற்றும் பிற நிறுவனங்களுக்கு அவர்களுடைய வறே்றுமை விஷயங்களில் அவர்களுடைய மதிப்பை உயர்த்துவதற்கு நாங்கள் தலைமையை அளிக்கமுடியும் என்பதை சயெல்விளக்கம் சய்ெவதற்கான ஒரு திறன்

நாங்கள் இந்த வற்றெியின் அளவைகளில் முன்னறேற்றம் அடைந்துகொண்டிருக்கிறோம் என்பதை சயெல்விளக்கம் சய்ெவதற்கான அவசியம் இருக்கிறது. நாங்கள் இவற்றை வற்றெியின் ஆதாரமாகக் கருதுகிறோம்:

1. ஒரு கணக்கடெுப்பு, ஆலோசனை மற்றும் புகார் பணிகளுக்கான சயெல்விளக்கம் தளெிவான சயெல்விளக்கம்
   - அனைத்து சவேைப் பயன்பாட்டாளர்கள், ஊழியர் விண்ணப்பதாரர்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்கள் தாங்கள் நியாயமாகவும் சமமாகவும் நடத்தப்படுவதாக கருதுவது.
   - BHPயில் பிரனெ்டின் மக்கள் மற்றும் சமூகங்களின் மமே்படுத்தப்பட்ட நம்பகத்தன்மை மற்றும் நம்பிக்கை.

2. BHP தான் சவேைசய்ெயும் மக்களை பிரதிபலிக்கிறது என்பதற்கான பணெ்கள், ஊனமுற்றோர், கருப்பினத்தவர் மற்றும் பாரம்பரிய சிறுபான்மை மக்களுக்கான பிரதிநிதித்துவம் நிறுவனத்தின் அனைத்து நிலைகளிலும் உயரும்.

3. நாங்கள் பணியாற்றும் பிற நிறுவனங்களும் எங்களின் சமத்துவம் தொடர்பான ஒரே மாதிரியான நோக்கங்களைக் கொண்டிருப்பதையும் அவற்றை சயெல்படுத்துவதையும் உறுதி சய்ெயக்கோருவோம்.

எப்படி BHP தனது சமத்துவத் திட்டத்தை வரைந்தது?

BHP தனது சமத்துவ திட்டத்தை வரைவதற்காக இன சமத்துவ ஆணையத்தின் வழிகாட்டுதல்களை மற்றும் பிற ஆதாரங்களின் நல்ல நடைமுறைகளை பின்பற்றியது.

முதலில், BHPயின் கொள்கைகள் மற்றும் செயல்கள் எவ்வாறு வெவ்வேறு குழுக்கள் மற்றும் சமூகத்தின தனிமனதிர்களை எவ்வாறு பதிக்கிறது என்பதை அறிய ஒரு மூத்த ஊழியர் தனது சுயமதிப்பீட்டு படிவத்தை முழுமை செய்தார். ஆரம்ப மதிப்பீடு,கேள்வியில் உள்ள செயல்கள் அல்லது கொள்கைகள் நியமாமற்ற வேறுபாட்டைக் களைவதை நோக்கமாகக் கொண்டாத; சமமான வாய்ப்புகளை மேம்படுத்துகிறதா; மற்றும்/அல்லது நல்ல இன உறவை மேம்படுத்துகிறதா என்பதை கருதுவதற்காக உள்ளடக்கியதாகும்.

மூத்த அதிகாரி வெவ்வேறுக் குழுக்களின் மக்கள் (உதாரணமாக கருப்பினத்தவர், மற்றும் சிறுபான்மை பாரம்பரியத்தினர்; பெண்கள்; ஊனமுற்ற மக்கள்; முதியோர்; இளைய வயதினர்; ஓரினச்சேர்க்கை ஆண்கள் மற்றும் ஓரினச்சேர்க்கைப் பெண்கள்)வெவ்வேறு விதமான பாதிப்புகளை ஒரு குறிப்பிட்ட செயல் அல்லது கொள்கையின் மூலம் அடைகிறார்களா என்பதையும் மறு ஆய்வுசெய்தார்.

BHPயிடம் அந்தக் குறிப்பிட்ட செயல் அல்லது கொள்கைக்காக தற் சமயம் ஏதேனும் தரவுகளை சேவை பயன்பாட்டாளருக்காக இருக்கிறதா என்பதை அந்த மதிப்பீடு கருதுகிறது.

ஏதேனும் ஆதாரங்கள் அல்லது காரணங்கள் அந்த செயல் அல்லது கொள்கை நியாயமற்ற முறையில் வேறுபாடானது என்பதை முடிவு செய்வது அடுத்த படியாகும். இங்கே ஊழியர்கள் ஏதேனும் நடைமுறையில் உள்ள வேறுபட்ட குழுக்களுக்கான வேறுபட்ட முடிவுகளின் ஆதாரங்கள் இருக்கிறதா என்பதைப் பார்த்து வருகிறார்கள். பொது நலனுக்கான (கணக்கெடுப்புகள், புகார்கள்,சேவை வழங்கள் கண்காணிப்புப் போன்றவற்றின் மூலம்) குறிப்பிட்ட சில குழு மக்களுக்கான வேறுவிதமான முடிவுகளுக்கான ஆதாரங்கள் உள்ளனவா?

முடிவாக இந்த சுயமதிப்பீட்டு செயல்பாடு நடவடிக்கைக்கான முக்கியதுவத்தை வகைப்படுத்துகிறது. இந்த முக்கியத்துவங்கள் ஒவ்வொரு ஆண்டின் நடவடிக்கைத் திட்டத்தில் சேர்க்கப்படும்.

வரைவு சமத்துவ திட்டம் மற்றும் நடவடிக்கை திட்டம் பரவலாக கருத்திற்காக வேண்டி சமூக குழுக்களிடமும், வாடகைக்காரர்களிடம் மற்றும் குடியிருப்போரிடமும் விநியோகிக்கப்படும். இறுதி ஆவணம் BHPயின் உள் இணையதளத்தில் ஊழியர்களுக்கு கிடைக்குமாறு அவர்களின் கருத்துக்களுக்காக கிடைக்கப்பெறும் மேலும் அது புற இணைய தளத்திலும் கிடைக்கும். திட்டத்தின் முன்னேற்றம் BHPயின் சமத்துவம் மற்றும் வேற்றுமைக்கான துணைக் குழுவால் முறையாக மறுஆய்வு செய்யப்படும்.

சமத்துவ திட்டம்

இன உறவு (திருத்த) சட்டத்திற்கு இன சமத்துவ திட்டம் வேண்டியிருக்கிறது:

- அதிகார நிறுவனங்களால் மதிப்பீடு செய்யப்பட்ட செயல் மற்றும் கொள்கைகளை இன சமத்துவத்தை மேம்படுத்த பொது கடமைக்குப் பொருத்தமானதாக இருப்பதை விளக்குகிறது.
- கடமைகளை எதிர்கொள்வதற்கான ஏற்பாடுகளை செய்தல்
  - கொள்கைகளினால் இன சமத்துவத்தில் ஏதேனும் எதிர்மறையான விளைவுகளைக் கண்காணித்தல்
  - பாதிப்பை ஏற்படுத்தக்கூடிய கொள்கைகளை மதிப்பிடுதல் மற்றும் ஆலோசித்தல்
  - மதிப்பீடு, ஆலோசனை மற்றும் கண்காணிப்பு ஆகியவற்றின் முடிவுகளை வெளியிடுதல்
  - பொது மக்களுக்கு இந்த தகவல்க ள் மற்றும் சேவைகள் கிடைக்கச் செய்வதை உறுதி செய்தல்
  - பொதுக் கடமைகளுக்காக அதன் ஊழியர்களுக்குப் பயிற்சி அளித்தல்

நாங்கள் இதை எங்களின் சமத்துவ திட்டத்திற்கு அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளோம். நாங்கள் இந்த வழிகாட்டுதல்களுக்கும் மேலாக ஒன்று அல்லது இரண்டு நிகழ்வுகளில் சென்றுள்ளோம். (மேலும் விவரங்களுக்கு கீழே கூடுதல் கடமைகளைப் பார்க்கவும்)

பொருத்தமான செயல்கள்

நாங்கள் எந்தெந்த செயல்கள் சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கு பொருத்தமானதாக இருக்கும் என்று எவ்வாறு முடிவு செய்தோம் என்பதைத் தெரிந்துகொள்வதற்கு BHP சமத்துவத் திட்டத்தை வரைந்தது என்ற பகுதியைப் பார்க்கவும். பிற்சேர்க்கை ஒன்று இந்த பொருத்தமான செயல்களின் முழு பட்டியலையும் கொண்டுள்ளது.

எதிர்மறை விளைவுகளை மதிப்பிட கண்காணித்தல்

BHP ஏற்கனவே மறுகுடி செய்யப்படும் அனைத்து இல்லங்களின் இயலாமை, பாரம்பரிய பிறப்பு மற்றும் பால் போன்றத் தரவுகளைச் சேகரித்துள்ளது. நாங்கள் இந்தத் தகவல்களை வேறு வகையில் சேகரிக்கிறோம், உதாரணமாக நாங்கள் கணக்கெடுப்புகள் நடத்துகிறோம், குடியிருப்போரை திருப்திகர படிவத்தை பூர்த்திசெய்யக் கேட்டுக்கொள்கிறோம் மற்றும் மக்கள் புகார் செய்வதைக் கொண்டு. நாங்கள் இந்தத் தகவல்களை நாங்கள் செய்யும் செயல்களால் ஏதேனும் எதிர் மறை விளைவுகள் ஏற்படுமா என்பதை சரி பார்க்க ஒரு குழுவிலிருந்து இன்னொரு குழுவினோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கிறோம்.

எங்களிடம் இந்தத் தகவல்கள் அனைத்து வாடிக்கைக்காரர்கள் அல்லது பங்கு தாரர்களுக்கு தற்போதைக்கு இல்லை ஆனால் வெகு சீக்கிரமே கிடைப்பதற்கு திட்டமிட்டுக் கொண்டிருக்கிறோம். நாங்கள் இதை செய்வதால் இது நாங்கள் புதியக் கொள்கைகளின் சாதகமான விளைவுகளைப் பற்றி மதிப்பீட்டை மிகவும் புரிந்துகொள்ளக் கூடிய வகையில் செய்கிறோம்.

BHP தனது தற்போதைய கொள்கைகளை மற்ற வழிகளிலும் மதிப்பீடு செய்கிறது. நாங்கள் குடியிருக்கும் தனிப்பட்டவரின் புகார்களை மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக எடுத்துக்கொள்கிறோம். எங்களின் விசாரணையில் புகார் நியாயமானது என்று தெரியவந்தால் நாங்கள் கொள்கைகள் மற்றும் செயல்பாடுகளைத் தேவைப்பட்டால் மாற்றுவோம், அதனால் பின்னர் வேறு எந்த குடியிருப்பவரும் பாதிக்கக்கூடாது

நாங்கள் ஒரு புதிய கொள்கையை அறிமுகப்படுத்தும்போது அதைப் பற்றியும் மற்றும் ஏற்கனவே இருக்கும் கொள்கைகளால் ஏற்படும் விளைவுகள் குறித்தும் எங்களின் குடியிருப்போரின் கருத்துக்களைக் கேட்போம். நாங்கள் இதை குடியிருப்போர் ஆலோசனைக் குழு, பகுதி வீட்டு வசதி நிர்வாகம், வாடிக்கையாளர் மற்றும் குடியிருப்போர் சங்கங்கள் மற்றும் நாங்கள் ஏற்படுத்தும் சிறப்பு வாடிக்கையாளர் குழுவின் மூலமாகவும் செய்வோம். எங்களின் தற்போதைய மற்றும் எதிர்கால க் கொள்கைகள் நியாயமானதாக இருப்பதை உறுதிசெய்ய நாங்கள் இதைத் தொடர்ந்து உபயோகிப்போம்.

கூடுதலாக,பொருத்தமான சமூகக் குழுக்கள், பள்ளிகள், சுகாதார அமைப்புகள் காவல்துறை, மற்றும் புதிய முயற்சிகள் வளைவுகள் மற்றும் எங்களின் தற்போதைய பணிகளின் மதிப்பீட்டில் உதவிக் கூடியவர்

ஆகியோரிடம் நாங்கள் கருத்துக்களைக் கேட்போம். நாங்கள் இது எங்களுக்கு கூடுதலாக உள்நோக்குதலைத் தந்து BHPயில் சமத்துவத்தை மேம்படுத்த உதவும் என்று நம்புகிறோம். நாங்கள் புரிந்துக்கொள்ளக்கூடிய ஒரு அஞ்சல் பட்டியலைத் இந்த அனைத்துக் குழுக்களிலிருந்தும் மற்றும் அலோசனை செயல்பாட்டில் எங்களுக்கு உதவும் நிறுவனங்களிலிருந்தும் ஒருங்கிணைத்துள்ளோம்

BHP ஒரு வேலைஅளிப்பவராக

வேலைவாய்ப்பு எங்களின் சமத்துவ திட்டத்தின் பொருத்தமான செயல்பாடாகும். இனத் தொடர்பு திருத்தச் சட்டம் மிகவும் முக்கியமான கடமைகளை எங்களைப் போன்ற வேலையளிப்பவருக்கு அமைக்கிறது யார் வேலைக்கு விண்ணப்பித்தார்கள், யார் அதைப் பெற்றார்கள் மற்றும் அவர்கள் எவ்வாறு பணியாளராக நடத்தப்படுகிறார்கள் என்பவற்றை உள்ளடக்கிய பாரம்பரிய பிறப்புத் தரவுகளான இவற்றை கண்காணிக்கவும் சேகரிக்கவும் வேண்டும்.

நாங்கள் இவற்றில் பலவற்றை செய்துள்ளோம். நாங்கள் இயலாமை, மற்றும் பால் இவற்றோடு பாரம்பரிய பிறப்பை உள்ளடக்கிய தரவுகளை சேகரித்து கண்காணிக்கிறோம். பிற்சேர்க்கை 3 சமத்துவத் திட்டம் நாங்கள் உருவாக்கியபோது பணியில் இருந்த ஊழியர்கள் பற்றிய விவரங்களைத் தருகிறது. நாங்கள் வயதையும் உள்ளடக்கி தரவுகளை சேகரித்துக் கண்காணிக்கிறோம் ஏனென்றால் விண்ணப்பம் செய்தவர்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் நடத்தப்படும் வகை எவ்வாறு பாதிக்கிறது என்பதை நாங்கள் அறிவோம்.

நாங்கள் எங்களுடைய கண்காணிப்பின் முடிவுகளை தொடர்ந்து BHPயின் சமத்துவ துணைக் குழுவிலும் மற்றும் நிர்வாகத்திலும் அளித்துவருவோம். நாங்கள் எங்கள் செயல்பாடுகளை மதிப்பீடு செய்யவதற்காக ஆரம்ப இலக்குகளை அமைக்க 2001ன் மக்கள் தொகைக் கணக்கெடுப்பை பயன்படுத்திக்கொள்ளும். ஒரு வேலையளிப்பவராக சமத்துவத்தை மேம்படுத்த நிறையை செய்யவேண்டும் என்று தரவுகள் சுட்டிக்காட்டும் முக்கியத்துவம் அளிப்போம். உதாரணமாக, ஒப்பிட்டுப் பார்க்கையில் சில ஊனமுற்றோர் எங்களின் வேலைக்காக விண்ணப்பித்துள்ளனர் என்பதை நாங்கள் ஏற்கனவே அறிவோம் எனவே நாங்கள் அவர்களுக்கு இது நடப்பதற்கு எந்த வகையில் ஊக்கப்படுத்துவது என்றுப் பார்த்துக்கொண்டிருக்கிறோம்.

கூடுதலாக, ஒரு அருமையான மற்றும் இணக்கமுள்ள அளிப்பதன் மூலம் விருப்பத்திற்குரிய வேலையளிப்பவராக இருப்பதற்காக நாங்கள் எடுத்த முயற்சிகளைத் தொடர்ந்து செய்வோம்.

ஆலோசனை ஏற்பாடுகள்

BHP பல்வேறு விதமான வழிகளை ஊழியர், வாடகைக்காரர் மற்றும் குடியிருப்போருடன் ஆலோசிக்க பயன்படுத்துகிறது. மேல்கண்டப் பகுதி அவற்றில் பலவற்றை கண்காணிப்பதுப் பற்றிக் கூறுகிறது. கூடுதலாக, நாங்கள் வாடகைக்காரர்கள் மற்றும் குடியிருப்போரின் கருத்துக்களை எங்களின் வழக்கமான செய்திக் கடிதங்கள் வாயிலாகவும், கூட்டங்கள் வாயிலாகவும் மற்றும் வழக்கமான கணக்கெடுப்பு வாயிலாகவும் கோருகிறோம். நாங்கள் ஊனமுற்றோருக்காகவும்,பெண்கள் மற்றும் கருப்பினத்தவர் மற்றும் பாரம்பரிய சிறுபான்மை குடியிருப்போருக்காவும் சிறப்புக் குழுக்களை அமைத்துள்ளோம்.

தகவல்களை மக்கள் எளிதில் புரிந்துக் கொள்ளக்கூடிய வகையில் வழங்குவதை உறுதிப்படுத்துவதற்கு நாங்கள் முயற்சி செய்கிறோம். சமத்துவத்தை மேம்படுத்த இதுவரை நாங்கள் செய்துள்ளவற்றையும்,செய்யவேண்டியவற்றையும் பற்றி எங்களின் மதிப்பீடு செய்ய மறுஆய்வை செய்வதற்கும் மற்றும் எங்களின் வாடகைக்காரர் மற்றும் குடியிருப்போருடன் சமத்துவத் திட்டம் பற்றி ஆலோசிப்பதற்கு நாங்கள் இந்த முறைளைப் பயன்படுத்துவோம்.

எங்களின் தற்போதைய ஏற்பாட்டின் படி எங்கள் குடியிருப்போரில் சிலக் குழுக்கள் உதாரணமாக இளவயது மக்களுக்கு சரியான பிரதிநிதித்துவம் அளிக்கப்படவில்லை என்பதை நாங்கள் நன்கு அறிவோம். நாங்கள் சரியாகப் பிரதிநிதித்துவம் இல்லாத குழுக்களில் இருந்து அதிக மக்களை அவர்களின் கருத்துக்களைச் சொல்வதன் மூலம் எங்களின் ஆலோசனைகளை கூடியவரையில் விரிவடைய செய்ய ஊக்கப்படுத்துவதற்கான வழிகளைப் பார்த்துக் கொண்டிருக்கிறோம். ஒரு வழியில் நாங்கள் கண்காணிப்பிற்கான மேலுள்ளப் பகுதியில் குறிப்பிடப்பட்ட சமூக குழுக்கள் மற்றும் பிற அமைப்புளுடன் ஆ லோசிப்பதற்காக இதைச் செய்வோம்.

சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான எங்கள் பணிகளின் முடிவுகளைக் கண்காணித்தல்

BHP தற்போது தனது பணிகளை பல்வேறு வழிகளில் வெளியிட்டு வருகிறது. அவை இணையைதளத்தில் தகவல்களை வெளியிடுவது, செய்திக் கடிதங்கள் மூலம், உள்ளூர் பத்திரிக்கைகளில் கட்டுரைகள் மூலம், துண்டு பிரசுரங்கள் மூலம், சுவரொட்டிகள் மூலம் மேலும் வாடிக்கையாளர் மற்றும் குடியிருப்போர் கூட்டங்கள் உள்ளடக்கியவை.

சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான எங்களின் பணிகளின் முடிவுகளை வெளியிட நாங்கள் தொடர்ந்து இந்த முறைகளை பயன்படுத்துவோம். பிரென்டில் குடியிருப்போருக்கு நாங்கள் என்ன செய்கிறோம் என்பதை அறிந்துக்கொள்ள எங்களின் பணிகளை வெளியிடுவதற்கு உதவ நாங்கள் உள்ளூர் சமூக குழுக்களுடனும் பணியாற்றுவோம்.

சமத்துவத் திட்ட நடவடிக்கை திட்டம் செப்டம்பர் 2003 தொடங்கி மூன்றாண்டுகளைக் கொண்டது. இந்த மூன்றாண்டுகளில் ஒவ்வொன்றிலும், விரிவான திட்ட நடவடிக்கை திட்டம் செயல்படுத்தப்பட்டு மற்றும் நடவடிக்கை திட்டத்தின் மேம்பாடு முறையாக BHPயின் சமத்துவம் மற்றும் வேற்றுமைத் துணைக் குழுவில் அளிக்கப்படும்.

முதலாண்டு மேம்பாடு பிற்சேர்க்கை 2ல் அமைக்கப்பட்டுள்ளது. முதலாண்டு மேம்பாடு ஒரு வீட்டுவசதி தரக் குழுவினால் நடத்தப்பட்ட தனி மதிப்பீட்டின் மூலம் சரிபார்க்கப்பட்டு, குறிப்பிடத்தக்க மேம்பாடு அடையப்பட்டது சமத்துவத் திட்ட நடவடிக்கைத் திட்டங்களின் சில குறிப்பிட்ட குறிப்புகள் மூலம் கண்டறியப்பட்டது, மற்றும் முதலாண்டில் மேம்பாட்டைச் செய்ததற்காக BHPயின் ஊழியர்கள் மற்றும் மேலாளர்கள் இதற்கான பெருமையை எடுத்துக்கொள்ளவேண்டும். HQNஆல் எழுப்பப்பட்ட மேல்நடவடிக்கைக்குரிய குறிப்புகள் E&D துணைக்குழுவிற்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளன பின்பற்றுதல் நடவடிக்கைகள் கண்காணிக்கப்படுகின்றன. இவை சமத்துவ பாதிப்பு மதிப்பீடுகளுக்கான திட்டவரம்புகளை உருவாக்குவது, திட்டவரம்புகளை உருவாக்குவதில் BHPயினோடு HQN பணியாற்றுவதற்கு வழிவகுத்தல் மற்றும் வழங்குதல் பயிற்சியை முக்கியமான BHP மேலாளர்களுக்கு டிசம்பர் 2004ல் வழங்குதல்.

இரண்டாமாண்டு நடவடிக்கைத் திட்டம் பிற்சேர்க்கை 3ல் இணைக்கப்பட்டுள்ளது. ஒரு மேம்பாடு அறிக்கை ஏற்கப்பட்ட மூன்றாமாண்டு நடவடிக்கைத் திட்ட விவரங்களுடன் மார்ச் 2006 E&D துணைக்குழுவில் சமர்ப்பிக்கப்படும்.

இன்று வரையிலான சமத்துவத் திட்டத்தின் மகத்தான வெற்றி என்னவென்றால் BHPயின் வாடிக்கையாளரில் வயது, பாரம்பரியம் மற்றும் பால் அறியப்பட்டுள்ளது விகிதாச்சாரப்படி அதிகரித்துள்ளது.சேவைகளை எடுத்துக்கொள்வதைக் கண்காணிப்பதற்கும் மற்றும் நியாயமான சேவை வழங்களையும் உறுதிப்படுத்துவதற்கும் தரவுகள் இன்றியமையாதவை ஆகின்றன. BHPயின் மீதான 2003க்கான சிறந்த மதிப்பீட்டு அறிக்கை, BHP விகிதாச்சாரப்படி வாடிக்கையாளர் அதிகரித்துள்ள தை, மூன்றாண்டுகளில்

பாரம்பரிய பிறப்பு பூஜ்யம் முதல் 44% என்றும்,மேல் இலக்காக 70% அடையை நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளதையும் குறித்துள்ளது. நவம்பர் 2005ன் படி, BHP இந்த இலக்கை 91%க்கான பாரம்பரியத் தரவுகளை பெற்றதன் மூலம் கடந்துள்ளது மற்றும் 89% சதவிகிதத்திற்கான பாரம்பரியம், வயது மற்றும் பால் வாடிக்கையாளர் தரவுகளைப் பெற்றுள்ளது. BHPயின் வயது மற்றும் பாரம்பரிய வாடிக்கையாளருக்கான (2001 மக்களத் தொகை வகைப்படுத்தல்) சுருக்கப்பெற்ற அட்டவணை பிற்சேர்க்கை 4ல் இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

பொதுமக்களுக்கு தகவல் மற்றும் சேவைகள் கிடைக்கப்பெறுவது உறுதிசெய்யப்படவேண்டும்.

BHPயின் குடியிருப்போர் அவர்களுக்குள் பல்வேறு விதமான மொழிகளைப் பேசுகிறார்கள். எங்களின் சில குடியிருப்போருக்கு பார்வை மற்றும் கேட்கும் குறைபாடுகள் உள்ளன. மற்ற குடியிருப்போருக்கு படிப்பறிவுக் குறைபாடு உள்ளது. எங்களின் சில குடியிருப்போருக்கு நகரும் தன்மைக் கட்டுபடுத்தப்பட்டிருக்கலாம். இந்த அனைத்துக் காரணிகள் எங்களின் குடியிருப்போரை தகவல் மற்றும் சேவைகள் கிடைக்கப்பெறுவதில் பாதிப்பு ஏற்படுகிறது. நாங்கள் BHPயில் நன்கு அறிவோம் மற்றும் கிடைப்பதற்கு தேவையான நடவடிக்கைகளை எடுத்து வருகிறோம்.

எங்களின் ஊழியர்களில் பலர் பல்வேறு மொழிகளில் சரளமானவர்களாக உள்ளனர் மற்றும் சமயங்களில் மொழிபெயர்ப்பாளராகவும் செயல்படுகிறார்கள். நாங்கள் சில முக்கிய ஆவணங்களை பிரென்டில் பேசப்படும் 7 முக்கிய சமூக மொழிகளில் மொழி பெயர்த்துள்ளோம். நாங்கள் உடனடி மொழிபெயர்ப்பு வசதிகொண்ட தொலைபேசி சேவையையும் எங்களிடம் மொழிபெயர்ப்பாளர் இல்லாதபோது பயன் படுத்து கிறோம். கேட்கும் குறைபாடு உள்ளவர்களுக்காக டேப்டாக் மற்றும் மினிகாம் சேவைகளைப் பயன்படுத்துகிறோம். நாங்கள் தகவல் டேப்பிலும், பிரெய்லி அல்லது பெரிய அச்சிலும் வேண்டுகோளின் படி தருகிறோம். நாங்கள் ஒரு BSL சமிக்ஞையாளரை ஏற்பாடு செய்ய முடியும், அப்படித்தேவைப்பட்டால் இரண்டு நாட்களுக்கு முன்பாகத் தெரிவிக்கவேண்டும். எங்களின் வீட்டுவசதி அலுவலகங்களில் எளிதாக நகர முடியாத மக்களுக்கு எளிதாக உபயோகிப்பதற்கான வரவைு வசதிகள் உள்ளன. இயலாமை பாகுபாடு சட்டம், 1995ன் கீழ் எங்களின் கடமைகளின் படி எங்களின் வளாகம் அடுத்த ஆண்டு பொது மக்களிற்கு திறந்துவிட நாங்கள் திட்டமிட்டுள்ளோம்,

எனவே நாங்கள் இவற்றை ஏற்கனவே எங்களின் சமத்துவ திட்டத்தின் தேவைகளில் சேர்த்துள்ளதாக நம்புகிறோம். எங்களின் இந்த தரத்தை

பராமரிப்பதயைும் மற்றும் எங்கெல்லாம் மேம்படுத்தமுடியும் என்பதயைும் நாங்கள் கவனமுடன் கண்காணித்து எங்கள் குடியிருப்போருடன் ஆலோசனை நடத்திவருகிறோம்.

ஊழியர் பயிற்சி

சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான BHPயின் கடமைகளை பங்களிக்கக்கூடிய ஊழியரை நாங்கள் எங்களால் இயன்றளவு தேர்வு செயெவோம். நாங்கள் எங்கள் ஊழியர்கள் இந்தக் கடமைகளை நடப்பில் கொண்டுவர முறையான பயிற்சித் தேவை என்பதை அங்கீகரிக்கிறோம். எனவே ஊழியர்களுக்கு அவர்கள் சமத்துவ திட்டக் கடமையில் சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கு அவர்களுக்கு என்ன தேவை என்பதை விளக்க நாங்கள் தொடர் பயிற்சி நிகழ்ச்சிகளை செயல்படுத்திக் கொண்டிருக்கிறோம். இவை 2003 இலயைுதிர் காலத்தின் ஊனமுற்ற வாடிக்கயைாளர்களுக்கு சேவை செய்வதற்கான வெற்றிகரமாக 90% சதவீத ஊழியர்களால் முடிக்கப்பட்டதை உள்ளடக்கியதாகும். பயிற்சி நிர்வாக உறுப்பினர்களுக்கு டிசம்பர் 2005லும் மற்றும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் மார்ச் 2006லும் நடத்தப்பட்டது. ஒப்பந்தக்காரர்களுக்கு வாடிக்கயைாளர் கவனிப்பு பயிற்சி நிகழ்ச்சி மூலம் விரிவுபடுத்தப்படும். கூடுதலாக, ஒரு குறிப்பிட்ட கொள்கை அல்லது செயல்பாட்டுடன் தொடர்புடயை சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான குறிப்புகள் கொண்ட குறிப்பிட்ட பயிற்சி நிகழ்ச்சிகள் நடத்தப்படும். உதாரணமாக வன்முறயைை சமாளிப்பதற்கான பயிற்சி, அண்டை அயலாருடனான பிரச்சனைகள் மற்றும் திறம்பட்ட வாடிக்கயைாளர் கவனிப்பு போன்ற வை உள்ளடக்கியதாகும்.

நாங்கள் இன்னும் பல பயிற்சி வாய்ப்புகளை ஊழியர்களுக்கு திறப்பதற்காக திட்டமிட்ட மறுஆய்வுகளை நடத்திக்கொண்டிருக்கிறோம். இந்த மறுஆய்வு பயிற்சி வாய்ப்புக்கான ஊழியர்களை எப்படிக் கண்டுபிடிப்பது குறித்தும், எவ்வளவு எளிதாக அவர்களுக்குதேவேயைானப் பயிற்சியகைக் கருதுகிறார்கள் என்றும் மற்றும் பயிற்சி அவர்களுக்கு எவ்வளவு உபயோகமானது என்பதயைும் பார்க்கிறது. இது சமத்துவ திட்டத்தின் 3 ஆண்களில் நடைபெறவேண்டும்.

கூடுதல் கடமைகள்

கூட்டணிப் பணிகள்

எங்களின் சமத்துவ வாய்ப்புகளுக்கான கடமைகள் நாங்கள் முன்னணியில் இருப்பதை உதாரணமாகும் முக்கியத்துவத்தைக் காட்டுகின்றன. நாங்கள் எனவே மற்ற நிறுவனங்களோடு பணியாற்றுவதன் மூலம் எங்களின் சமத்துவத்திற்கான கடமைகளை மேம்படுத்துவதற்கு கோருவோம்.

நாங்கள் கூட்டணியில் பல்வறேு விதமான சட்டப்பூர்மான மற்றும் தன்னார்வ அமைப்புகளுடன் பணியாற்றுகிறோம். அவை சுகாதார சவேை, காவல் துறை, பிரனெ்ட் கவுன்சில் துறைகள், ஆலோசனை மையங்கள் மற்றும் சமூக குழுக்களை உள்ளடக்கியதாகும். நாங்கள் ஏற்கனவே கடமைகள் சமத்துவத்தின் மமேம்பாட்டிற்கான கடமைகளை ஏற்கனவே ஏற்றுக்கொண்டுள்ளோம். நாங்கள் எங்களின் கூட்டணியில் சயெ்வதயைும் மற்றும் அதன் முன்னறே்றத்தயைும் கண்காணிக்க வணே்டியுள்ளது.

ஒப்பந்தங்களை வைப்பது

நாங்கள் சமத்துவத்தை மமேம்பாடுத்துவதற்கு நாங்கள் இதை வழங்குவருடன் ஒப்பந்தம் சயெ்துகொள்ளும்போது சரே்க்கவணே்டி உள்ளது. BHPயில் எங்களது பணிகள் வளெி ஒப்பந்தகாரரகளால் சயெ்துகொடுக்கப்படுகின்றன. இது கட்டிடம் கட்டுவது முதல் நிதி அறிக்கைகளை தணிக்கை சயெ்வது வரயைாகும்.

இதை நாங்கள் ஏற்கனவே ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு சயெ்து கொண்டிருக்கிறோம். உதாரணமாக, எங்களின் அனைத்து முக்கிய ஒப்பந்தக்காரர்கள் அவர்களின் சமத்துவ வாய்ப்புகளின் கொள்கயைின் பிரதியை நாங்கள் அவர்களை எங்களின் பணிகளுக்காக விண்ணப்பிக்கும் முன் அளிக்கவணே்டும். நாங்கள் இதை மலேும் விள்ககமாக சமத்துவத் திட்டத்தின் இரண்டாவது மாதத்தில் நாங்கள் எங்களின் ஈட்டுதல் ஏற்பாடுகளின் போது மறு ஆய்வு சயெ்வோம்.

நிர்வாகமுறை

BHP ஒரு வாரியத்தால் நிர்வகிக்கப்படுகிறது. அது பிரனெ் கவுன்சிலின் நியமனதாரர்கள், வாடகயைாளர்கள் மற்றும் குடியிருப்போர் பிரதிநிதிகள் மற்றும் தனி உறுப்பினர்களைக் கொண்டு அமைக்கப்பட்டுள்ளது. தற்போது 16 நிர்வாக உறுப்பினர்கள் பதவியில் உள்ளனர் இதில் 11 ஆண்கள் மற்றும் 5 பணெ்கள் ஆறு பரே் கருப்பினத்தவர் அல்லது சிறுபான்மை பாரம்பரிய பிறப்புடயைவர்கள்.

BHP வாரியத்தில் 18 இடங்கள் உள்ளன. ஆறு பிரனெ்ட் கவுன்சில் நியமனதாரர்கள், ஆறு வாடகதைாரர் மற்றும் குடியருப்போர் பிரதிநிதிகள் மற்றும் ஆறு தனி உறுப்பினர்கள். கவுன்சிலின் நியமன உறுப்பினர்கள் கவுன்சிலின் அரசியல் விகிதாச்சாரப்படி உள்ளாரகள். பகுதி வீட்டுவசதி வாரியம் ஆறு வாடிக்கயைாளர் மற்றும் குடியிருப்போர் பிரதிநிதியை நியமிக்கிறது. தனி உறுப்பினர்கள் உள்ளூர் பத்திரிக்கை விளம்பரங்கள் மற்றும்

உள்ளூர் நிறுவனங்களைத் தொடர்புகொள்வதன் மூலம் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள்.

தற்போதைக்கு பெண்கள் மற்றும் கருப்பினத்தவர் மற்றும் சிறுபான்மை பாரம்பரிய மக்களுக்கு சரியான பிரதிநிதித்துவம் நிர்வாகத்தில் இல்லை. நாங்கள் நிர்வாகத்தை உள்ளூர் சமுகத்தின் அதிகமான பிரதிநிதிகளைக்கொண்டு இன்னும் 2 – 3 ஆண்டுகளில் அமைக்க எண்ணியுள்ளோம்.

BHPயின் பேரில் நடக்கும் அனைத்திற்கும் நிர்வாகமே பொறுப்பாகும். நாங்கள் ஏற்கனவே சிலவழிகளின் மூலமாக சமத்துவத்தை மேம்படுத்துதற்கு சமத்துவத் துணைக் குழுவை அமைப்பதை தங்களின் கடமையாக நிர்வாகம் எடுத்துக்கொள்தை உறுதிசெய்துள்ளோம். நாங்கள் நிர்வாகம் சமத்துவ திட்டத்தினை செயல்படுத்த மற்றும் நிர்வாக உறுப்பினர்கள் சரியானபடி பயிற்சிபெற்றவர்களாக இருப்பதையும் செயல்படுத்த முறையாக அறிக்கைகள் பெறுவதை உறுதி செய்வோம். கூடுதலாக அனைத்து ஒட்டுமொத்தகொள்கைகளும் மற்றும் வியாபார திட்டங்கள் சமத்துவத்தின் மேம்பாட்டைத் தெளிவுப்படுத்த குறிப்பதை நாங்கள் உறுதி செய்வோம். நிர்வாகத்தின் பணிகள் சமத்துவத் திட்டத்தின் இரண்டாண்டுகளைக் கொண்டாதாக இருக்கும்.

BHPயின் பொருத்தமான செயல்பாடுகள்

நாங்கள் கீழ்கண்டவாறு BHPயின் செயல்பாடுகளைப் எங்களின் கடமைகளுக்குப் சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கு ஏற்றவாறு பொருத்தமானதாகவும், அந்த ஆண்டிற்கு ஏற்றவாறு குழுவமைத்தும் மறு ஆய்வு செய்யப்படும்.

ஆண்டு 1

பழுதுகள்
வாங்குவதற்கான உரிமை
மனித வளம்
அயலார் உறவு மேலாண்மை
வாடகை மேலாண்மை
தகவல்தொடர்பு
ஈட்டுதல்

ஆண்டு 2

குடியிருப்போர் பங்கேற்பு
நிர்வாகம் – முறை & கொள்கைகள்
வாடிக்கையாளர் சேவை
எஸ்டேட் சேவைகள்
பிரென்ட் கட்டின தூய்மை சேவைகள்
குத்தகைதாரர்களுக்கான சேவைகள்

ஆண்டு 3

வாடகை வசூலித்தல் மற்றும் கைப்பற்றுதல்
மேலாண்மை முன்னேற்றம்
தகவல்தொழில்நுட்பம்பயிற்சி மற்றும் முன்னேற்றம்
புகார்கள்
முக்கியப் பணிகள்