



Spryskiwacze w parku Gheluvelt



Wydarzenie World Cafe



Ratysz



**Worcester**  
CITY COUNCIL

**Strategia dotycząca  
Równouprawnienia,  
Różnorodności i Integracji  
na lata 2022-2025**

*“Silniejsza  
i zjednoczona społeczność”*

# Spis treści

Przedmowa STRONA 3

Wprowadzenie – dlaczego potrzebujemy Strategii? STRONA 4

W jaki sposób opracowaliśmy niniejszą Strategię? STRONA 5

Nasz Cel Równouprawnienia STRONA 6

Cel Doskonałości: zrozumienie naszej społeczności i współpraca STRONA 7

Cel Doskonałości: kierownictwo, partnerstwo i zobowiązania organizacji STRONA 8

Cel Doskonałości: odpowiedzialne służby i obsługa klienta STRONA 9

Cel Doskonałości: zróżnicowana i zaangażowana kadra pracownicza STRONA 10

Osiągnięcie naszego celu STRONA 11



Tłumy na imprezie Worcester Show



**Radny Marc Bayliss**  
Przewodniczący,  
Partia Konserwatywna



**Radna Lynn Denham**  
Przewodnicząca,  
Partia Pracy



**Radny Louis Stephen**  
Przewodniczący,  
Partia Zielonych



**Radna Mel Allcott**  
Przewodnicząca,  
Partia Liberalnych Demokratów

## Przedmowa

### Nasza wizja miasta Worcester

Rada Miasta Worcester ma do odegrania ważną rolę we wspieraniu działań na rzecz zwalczania dyskryminacji w mieście i ochrony praw osób objętych Ustawą o Równouprawnieniu z 2010 r.

Jako organ publiczny i organizacja lokalna uznajemy, że Rada ponosi szczególną odpowiedzialność za pełnienie roli lidera poprzez działania i wypowiedzi dotyczące równouprawnienia, różnorodności i integracji. Będziemy promować przesłanie, że równouprawnienie jest sprawą każdego człowieka i że podejmowanie lepszych, sprzyjających większej integracji działań, może przynieść nam wszystkim same korzyści.

W przygotowanym przez Radę planie dla miasta na lata 2022-2027, przedstawiliśmy naszą wspólną wizję miasta, które jest prosperującym, otwartym dla każdego, zróżnicowanym i tolerancyjnym miejscem; oferującym wspaniałe możliwości związane z pracą, wypoczynkiem, sportem i turystyką oraz atrakcyjną dla wszystkich jakość życia.

Przeciwdziałanie nierównościom, zwalczanie dyskryminacji, promowanie integracji i propagowanie różnorodności pomogą Radzie osiągnąć cele związane z wizją miasta.

Będziemy dawać przykład, współpracować z innymi, inwestować w społeczność, wysłuchiwać mieszkańców przekazujących nam informacje dotyczące tego, w jaki sposób możemy świadczyć lepsze usługi oraz podejmować w tym zakresie odpowiednie działania.

Zapraszamy do zapoznania się z naszą „Strategią dotyczącą Równouprawnienia, Różnorodności i Integracji”. Dokument ten wyjaśnia, jakie działania podejmie Rada Miasta Worcester w ciągu najbliższych trzech lat, aby doskonalić się w zakresie wysłuchiwania i zaspokajania potrzeb wszystkich osób chronionych Ustawą o Równouprawnieniu z 2010 r.

**Nasza „Strategia” jest dostępna w różnych formatach i językach. Prosimy o kontakt, jeżeli potrzebujesz pomocy w tym zakresie.**



Deptak Worcester

# Wprowadzenie: dlaczego potrzebujemy Strategii?

Worcester jest miastem tętniącym życiem, coraz bardziej zróżnicowanym pod względem kulturowym, ekonomicznym i społecznym. Rada Miasta ceni tę różnorodność, a jej celem jest jej wspieranie i promowanie. Odgrywamy również wiodącą rolę w dążeniu do poprawy równouprawnienia i integracji w mieście.

Dążymy do zwiększania równouprawnienia, zapewniania lepszych możliwości wewnątrz naszej organizacji, naszych usług i w całym mieście, ponieważ zdajemy sobie sprawę, że różnorodność i integracja mogą przynieść każdemu z nas same korzyści. Dostrzegamy, że w wielu przypadkach nierówności mogą kształtować lub nawet definiować szanse życiowe człowieka.

Jesteśmy zobowiązani do promowania i wspierania dobrych relacji i współpracy między wszystkimi społecznościami w mieście, aby każdy czuł się w Worcester mile widziany i bezpieczny oraz mógł czerpać korzyści z punktu widzenia i doświadczeń różnych grup.

Rada Miasta ma prawne obowiązki dotyczące promowania równouprawnienia. Ustawa o Równouprawnieniu z 2010 r. definiuje następujące elementy jako „Prawnie Chronione Cechy”:

- **Wiek**
- **Niepełnosprawność**
- **Zmiana płci**
- **Małżeństwo i związek partnerski**
- **Ciąża i macierzyństwo**
- **Rasa**
- **Religia lub wierzenia**
- **Płeć**
- **Orientacja seksualna**

Każdy może znaleźć się w pewnym momencie swojego życia w sytuacji, w której będzie charakteryzował się Cechami Chronionymi. Dyskryminacja, prześladowanie lub nękanie z powodu wymienionych Cech Chronionych są niezgodne z prawem.

Dodatkowo, instytucje publiczne takie jak Rada Miasta mają absolutny obowiązek prawny promowania równości szans i wspierania dobrych relacji pomiędzy mieszkańcami posiadającymi różne Cechy Chronione.

Oprócz spełniania naszych prawnych obowiązków, istnieje wiele innych powodów, dla których Rada Miasta powinna dążyć do doskonalenia praktyk dotyczących równouprawnienia, różnorodności i integracji. Istnieje większa szansa, że mieszkańcy będą pewniejsi i bardziej ufni w stosunku do służb publicznych, kiedy uwierzą, że będą przez nie wysłuchani oraz traktowani z godnością i szacunkiem.

Doskonałe praktyki dotyczące równouprawnienia, różnorodności kulturowej i integracji oznaczają dobre wykorzystywanie zasobów publicznych, ponieważ świadczone usługi są dopasowane do życzeń mieszkańców oraz odpowiednio do ich potrzeb.

Każda osoba pracująca dla Rady Miasta i reprezentująca ją ma obowiązek promować większą integrację i równouprawnienie. Jeśli pracownicy Rady i radni będą reprezentantami zróżnicowanej społeczności, której służą, zapewni to, że szeroki zakres opinii i doświadczeń będzie mieć wpływ na podejmowane przez Radę decyzje i świadczone przez nią usługi.

Istnieje większe prawdopodobieństwo, że Rada będzie w stanie zatrudniać swoich pracowników i radnych korzystając z szerszej puli talentów, jeżeli będzie aktywnie demonstrować zaangażowanie we wspieranie różnorodności. Pracownicy i radni będą bardziej zmotywowani i oddani swojej pracy, jeśli będą czuli się doceniani i szanowani za swój indywidualny wkład.

Niniejsza strategia określa, w jaki sposób Rada Miasta osiągnie doskonałe wyniki w zakresie równouprawnienia, różnorodności i integracji w ciągu najbliższych trzech lat, definiując nasz „Cel Równouprawnienia” i konkretne zadania, na których będziemy się skupiać.

Strategia wyznacza kierunek pracy wszystkich pracowników i radnych Rady Miasta, jako że wspólnie świadczymy usługi publiczne. Będziemy się również odwoływać do naszej strategii podczas pracy z organizacjami partnerskimi i wykonawcami.

Nasza „Strategia dotycząca Równouprawnienia, Różnorodności i Integracji” łączy się i wspiera inne ważne, nadrzędne plany i strategię Rady Miasta, w tym nasz Plan Rozwoju Miasta, jak również plany, które realizujemy w celu dostarczenia konkretnych usług lub programów pracy w Radzie Miasta.

Poprzez wykorzystanie tej Strategii i jej Corocznego Planu Działania w celu określenia naszych priorytetów na najbliższe lata, umożliwimy stałe, wspólne skupienie się na osiągnięciu większej równości, różnorodności i integracji dla wszystkich w naszym mieście.



Azjańskie tancerki Mela

## W jaki sposób opracowaliśmy niniejszą Strategię?

Rada Miasta świadczy szeroki zakres usług mieszkańcom miasta Worcester i podjęliśmy już wiele działań, aby zaspokoić ich konkretne potrzeby oraz zademonstrować jak bardzo jesteśmy zaangażowani w kwestie związane z równouprawnieniem, różnorodnością i integracją.

Uznaliśmy, że ogólne podejście instytucjonalne Rady Miasta wymaga odświeżenia, a także, że wyniki spisu powszechnego z 2021 r. odzwierciedlają, że mieszkańcy Worcester są coraz bardziej zróżnicowani pod względem posiadanych przez siebie cech i potrzeb.

Postanowiliśmy dokonać przeglądu podjętych przez nas działań na rzecz równouprawnienia i ocenić własne dokonania, korzystając z Zasad dotyczących Równouprawnienia Stowarzyszenia Samorządów Lokalnych z 2021 r. Są to ogólnokrajowe wytyczne, które pokazują Radom Miast, czy ich wyniki w zakresie działań na rzecz równouprawnienia, różnorodności i integracji powinny być oceniane jako: rozwijające się, osiągnięte lub doskonałe.



Zawodnicy biorący udział w wyścigu na 6.2 mile na wózkach inwalidzkich w Worcester

Standardy te są definiowane w następujący sposób:

**Rozwijające się** - Kryteria tego poziomu zawierają podstawowe elementy konstrukcyjne dla każdego z priorytetów. Organizacja na poziomie rozwijającym się podjęła organizacyjne zobowiązanie do poprawy równouprawnienia. Wprowadza w życie procesy mające na celu rozwiązanie problemów związanych z równouprawnieniem i pracuje nad spełnieniem i przekroczeniem wymagań ustawowych.

**Osiągnięte** - Organizacja na tym poziomie posiada wdrożoną politykę, procesy i procedury oraz osiąga dobre wyniki w zakresie kwestii związanych z równouprawnieniem. Nie tylko spełnia wymagania ustawowe, ale może wykazać, że wykracza poza nie.

**Doskonałe** - Organizacja na tym poziomie włączyła kwestię równouprawnienia w funkcjonowanie całej organizacji i może wykazać, że osiąga istotne wyniki świadczonych usług, dzięki którym zachodzą pozytywne zmiany. Organizacja nie tylko spełnia, ale i przekracza wymogi ustawowe i stanowi wzorcową Radę Miasta w kwestii równouprawnienia i różnorodności w samorządzie lokalnym oraz szerszym sektorze publicznym.

Wielu naszych pracowników i radnych zaangażowało się w ćwiczenie mające na celu samoocenę oraz znaleźliśmy dowody na stosowanie przez Radę dobrych praktyk w kwestii równouprawnienia. Zidentyfikowaliśmy również obszary wymagające poprawy. Było to szczegółowe i ustrukturyzowane ćwiczenie, w ramach którego przeanalizowaliśmy wszystkie standardy zawarte w Zasadach dotyczących Równouprawnienia SSL, aby stworzyć bazę dowodową dotyczącą efektywności Rady.

Jego wynik wskazuje na to, że Rada może wykazać się konkretnymi przykładami doskonałej pracy w zakresie równouprawnienia, różnorodności i integracji, ale musimy zapewnić, że praktyki te będą stosowane przez organizację konsekwentnie i na szeroką skalę. Wówczas będziemy mogli dawać przykład również innym organizacjom partnerskim w mieście, aby zając się określonymi priorytetami w zakresie równouprawnienia.

Praca ta pokazała nam, w jaki sposób możemy doskonalić się w zakresie równouprawnienia, różnorodności i integracji, co pomogło nam w opracowaniu strategii działania na następne trzy lata.



# Nasz Cel Równouprawnienia

“ **Osiągnięcie do 2025 roku doskonałości w naszych działaniach na rzecz równouprawnienia, mierzonej zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi Równouprawnienia Stowarzyszenia Samorządów Lokalnych** ”

Ustawa o Równouprawnieniu z 2010 r. wymaga od samorządów (i innych organizacji sektora publicznego) wyznaczenia co najmniej jednego celu dotyczącego równouprawnienia co cztery lata. Cel Rady Miasta Worcester obejmuje wszystkie aspekty naszej pracy, wszystkie nasze usługi i wszystkich chronionych przez prawo.

Wyzaczyliśmy sobie jeden, jasny cel, który ma być osiągnięty przy użyciu niniejszej strategii. Nazywamy to naszym Celem Równouprawnienia. Naszym celem jest osiągnięcie doskonałości, mierzonej zgodnie z wytycznymi dotyczącymi równouprawnienia SSL.

Parada równości w Worcestershire



Poprzez pracę nad czterema kluczowymi obszarami określonymi w Wytycznych dotyczących Równości SSL, w okresie realizacji niniejszej strategii, możemy osiągnąć nasz ogólny Cel Równouprawnienia.

**Te cztery obszary nazywane są naszymi Celami Doskonałości.**

**Cztery Cele Doskonałości i kwestie, które obejmują są następujące:**

## Zrozumienie naszej społeczności i współpraca



- Gromadzenie i udostępnianie informacji
- Analizowanie oraz wykorzystywanie danych i informacji
- Efektywne zaangażowanie społeczności
- Wspieranie dobrych relacji między mieszkańcami
- Uczestniczenie w życiu publicznym

## Kierownictwo, partnerstwo i zobowiązania organizacji



- Kierownictwo
- Priorytety i partnerska współpraca
- Ocena wpływu równouprawnienia na politykę i podejmowanie decyzji
- Cele dotyczące równouprawnienia i coroczne sprawozdania
- Monitorowanie wydajności i przegląd postępów

## Odpowiedzialne służby i obsługa klienta



- Zlecenie i zamawianie usług
- Włączanie celów równouprawnienia do planowania świadczonych usług
- Świadczenie usług

## Zróżnicowana i zaangażowana kadra pracownicza



- Kształcenie i rozwój
- Zdrowie i dobre samopoczucie
- Różnorodność pracowników
- Strategie i polityka sprzyjająca integracji
- Gromadzenie, analizowanie i publikowanie danych dotyczących pracowników



## Cel Doskonałości: Zrozumienie naszej społeczności i współpraca

Rada Miasta potrafi poznawać poszczególne społeczności i ściśle z nimi współpracować. Wspieramy wiele wydarzeń i inicjatyw społecznych w naszym mieście. Musimy zrobić więcej, aby zbliżyć się do społeczności, które zazwyczaj nie mają kontaktu z Radą. Musimy zrobić więcej, aby dzielić się i wykorzystywać informacje o naszych społecznościach z całego miasta, aby poznać je nie tylko na poziomie świadczonych im usług.

Naprzeciw siebie umieściliśmy przykłady naszych aktualnych postępów oraz sposób, w jaki będziemy oceniać, czy jesteśmy doskonali w podejmowanych przez nas działaniach.



Szczepienie mieszkańców miasta przeciw Covid-19



### Achievement



### Excellence

**Gromadzenie i udostępnianie informacji**

**Osiągamy to poprzez:**  
Zbieranie informacji o naszych klientach i społecznościach za pomocą wielu różnych metod.

**Osiągniemy doskonałość poprzez:**  
Połączenie gromadzenia i udostępniania informacji, tak aby uzyskać lepszy obraz naszych społeczności i ich potrzeb.

**Analizowanie oraz wykorzystywanie danych i informacji**

**Osiągamy to poprzez:**  
Zbieranie i analizowanie informacji na poziomie świadczonych usług.

**Osiągniemy doskonałość poprzez:**  
Zbieranie i analizowanie informacji na poziomie organizacyjnym.

**Efektywne zaangażowanie społeczności**

**Osiągamy to poprzez:**  
Budowanie silnych i trwałych relacji ze społecznościami w naszym mieście.

**Osiągniemy doskonałość poprzez:**  
Znajdowanie różnych sposobów komunikacji z mieszkańcami, którzy zwykle nie mają styczności z Radą Miasta.

**Wspieranie dobrych relacji między mieszkańcami**

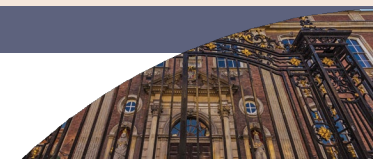
**Osiągamy to poprzez:**  
Odgrywanie aktywnej roli we wspieraniu różnych wydarzeń społecznych w mieście.

**Osiągniemy doskonałość poprzez:**  
Pomaganie i zachęcanie mieszkańców do wypowiedania się przeciwko dyskryminacji i nękanu.

**Uczestniczenie w życiu publicznym**

**Osiągamy to poprzez:**  
Zapraszanie wielu różnych grup do udziału w naszych inicjatywach obywatelskich.

**Osiągniemy doskonałość poprzez:**  
Pomaganie niedostatecznie reprezentowanym grupom w większym uczestnictwie w życiu publicznym i zapewnianie, że metody komunikacji są przystępne i skuteczne.





## Cel Doskonałości: Kierownictwo, partnerstwo i zobowiązania organizacji

Rada Miasta potrafi wypowiadać się na temat konkretnych kwestii, które dotyczą osób chronionych Ustawą o Równouprawnieniu. Stosujemy oceny wpływu równouprawnienia, aby kontrolować nasze decyzje i politykę. Musimy zrobić więcej, aby upewnić się, że siła naszego dowodzenia w zakresie działań na rzecz równości, różnorodności i integracji jest stała w obrębie całej Rady Miasta i na wszystkich jej szczeblach. Dostrzegamy, że Rada może współpracować z innymi organizacjami w mieście w celu niwelowania skutków nieprawidłowego podejścia do różnic międzyludzkich, ale musimy jasno określić swoje priorytety.

Naprzeciw siebie umieściliśmy przykłady naszych aktualnych postępów oraz sposób, w jaki będziemy oceniać, czy jesteśmy doskonali w podejmowanych przez nas działaniach.



Szafa grająca na festiwalu Light Night



### Achievement



### Excellence

<b>Kierownictwo</b>	<b>Osiągamy to poprzez:</b> Wielu naszych radnych wypowiada się publicznie na temat spraw związanych z równouprawnieniem, różnorodnością i integracją w naszych społecznościach oraz korzysta w wypowiedziach ze swoich własnych doświadczeń.	<b>Osiągniemy doskonałość poprzez:</b> Zapewnianie, że wszyscy kierownicy i osoby podejmujące decyzje w Radzie Miasta posiadają wiedzę i pewność siebie potrzebną do współpracy w zakresie spraw związanych z równouprawnieniem, zróżnicowaniem i integracją.
<b>Priorytety i partnerska współpraca</b>	<b>Osiągamy to poprzez:</b> Realizowanie konkretnych projektów z innymi organizacjami w mieście, które wspierają równouprawnienie, różnorodność i integrację.	<b>Osiągniemy doskonałość poprzez:</b> Komunikowanie się z innymi organizacjami i przekazywanie im informacji na temat naszych priorytetów w oparciu o dane dotyczące potrzeb oraz budowanie z nimi naszych sieci współpracy na rzecz równości.
<b>Ocena wpływu równouprawnienia na politykę i podejmowanie decyzji</b>	<b>Osiągamy to poprzez:</b> Wykorzystywanie ocen wpływu równouprawnienia do podejmowania istotnych decyzji.	<b>Osiągniemy doskonałość poprzez:</b> Szkolenie naszych pracowników i radnych w zakresie stawiania głębszych pytań dotyczących wpływu równouprawnienia oraz włączania kwestii równości do propozycji na wczesnym etapie planowania.
<b>Cele dotyczące równouprawnienia i coroczne sprawozdania</b>	<b>Osiągamy to poprzez:</b> Publikowanie celów związanych z równouprawnieniem i raportowanie wymagań prawnych.	<b>Osiągniemy doskonałość poprzez:</b> Nadanie procesowi corocznego przeglądu formy bardziej dynamicznej rozmowy za sprawą zarządu naszej Rady Miasta i systemu podejmowania decyzji przez komitety.
<b>Monitorowanie postępów i przegląd postępów</b>	<b>Osiągamy to poprzez:</b> Angażowanie pracowników i radnych w nasz proces samooceny dotyczącej równouprawnienia i kontrolę własnej efektywności.	<b>Osiągniemy doskonałość poprzez:</b> Wyznaczenie komitetu i jego przewodniczącego, który będzie nadzorował prace związane z doskonaleniem tych działań przez cały okres stosowania niniejszej strategii.





## Cel Doskonałości: Odpowiedzialne służby i obsługa klienta

Rada potrafi świadczyć usługi, które odpowiadają potrzebom na bardzo lokalnym poziomie. Wiele naszych usług świadczymy bezpośrednio lub za pomocą innych łatwo dostępnych metod oraz w razie potrzeby staramy się odpowiadać na indywidualne potrzeby związane z równouprawnieniem. Musimy zrobić więcej, aby zapewnić, że informacje zwrotne klientów na poziomie organizacyjnym są analizowane pod kątem implikacji związanych z równouprawnieniem. Możemy zrobić więcej, aby wykorzystać informacje dotyczące równouprawnienia do aktywnego planowania przyszłości naszych usług w celu zaspokajania zróżnicowanych potrzeb klientów.

Naprzeciw siebie umieściliśmy przykłady naszych aktualnych postępów oraz sposób, w jaki będziemy oceniać, czy jesteśmy doskonali w podejmowanych przez nas działaniach.



Podwieczorek w domu opieki



**Achievement**



**Excellence**

### Zlecenie i zamawianie usług

#### Osiągamy to poprzez:

Zapewnianie, że wykonawcy świadczący usługi w imieniu Rady Miasta, są świadomi swoich zobowiązań w zakresie równouprawnienia.

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Zapewnianie, że korzyści z ulepszeń wprowadzonych przez Radę w ramach niniejszej strategii są zgodne z działaniami naszych wykonawców.

### Włączanie celów równouprawnienia do planowania świadczonych usług

#### Osiągamy to poprzez:

Analizowanie na poziomie świadczenia usług przypadków, w których potrzeby naszych klientów mogą się zmieniać lub nie być wystarczająco zaspokajane. Wykorzystywanie informacji zwrotnych z konkretnych konsultacji do planowania świadczenia usług.

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Zapewnianie, że wykorzystujemy odpowiednie informacje o klientach, które zostały zebrane przez całą Radę, do proaktywnego planowania projektowania i świadczenia usług.

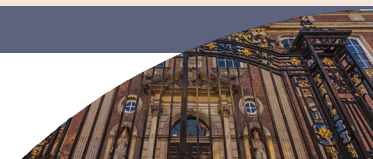
### Świadczenie usług

#### Osiągamy to poprzez:

Reagowanie na lokalnie zidentyfikowane potrzeby i informacje zwrotne klientów w celu dostosowania naszych usług, jeśli jest to możliwe, do indywidualnych potrzeb związanych z równouprawnieniem.

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Wyciąganie nauki z informacji zwrotnych od klientów oraz zaaleń, jak również najlepszych praktyk stosowanych przez Radę oraz w innych miejscach.





## Cel Doskonałości: Zróżnicowana i zaangażowana kadra pracownicza

Rada dobrze radzi sobie z zapewnianiem polityki, która pomaga pracownikom w zaspokajaniu ich własnych zróżnicowanych potrzeb i wspieraniu innych. Pracownicy twierdzą, że są dumni z pracy dla Rady Miasta, a wielu z nich wykazało swoje zaangażowanie w zakresie równouprawnienia, różnorodności i integracji poprzez indywidualne działania. Musimy zrobić więcej, aby zapewnić, że wszyscy pracownicy są przeszkoleni i czują się pewnie w rozpoznawaniu własnego wkładu i obszarów wymagających poprawy. Musimy również upewnić się, że cała organizacja podejmuje działania mające na celu rekrutację i utrzymanie zróżnicowanej kadry pracowniczej, która stanowi odzwierciedlenie społeczności, której służy Rada Miasta.

Naprzeciw siebie umieściliśmy przykłady naszych aktualnych postępów oraz sposób, w jaki będziemy oceniać, czy jesteśmy doskonali w podejmowanych przez nas działaniach.



Stoisko kulinarne na Worcester Show

### Kształcenie i rozwój



### Achievement

#### Osiągamy to poprzez:

Zobowiązanie się pracowników do zaangażowania we właściwe działania na rzecz równouprawnienia, różnorodności i integracji.



### Excellence

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Wzbogacanie naszej oferty szkoleniowej dla wszystkich pracowników i radnych, aby czuli się pewniej przyjmując na siebie odpowiedzialność oraz żeby dostrzegali, w jaki sposób mogą wnieść swój indywidualny wkład.

### Zdrowie i dobre samopoczucie

#### Osiągamy to poprzez:

Skupienie się na ogólnym zdrowiu i dobrym samopoczuciu pracowników, zapewnianie wsparcia w zakresie medycyny pracy i pierwszej pomocy w kwestii zdrowia psychicznego.

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Dokładniejsze przyjrzenie się usługom, których świadczenie jest ciągłym wyzwaniem dla zdrowia i dobrego samopoczucia ze względu na fizyczne i psychiczne wymagania danej roli.

### Różnorodność pracowników

#### Osiągamy to poprzez:

Analizowanie na poziomie usług, innowacyjnych sposobów rekrutowania pracowników z niedostatecznie reprezentowanych społeczności.

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Przyglądanie się barierom w rekrutacji i utrzymaniu różnorodności w bardziej proaktywny i zorganizowany sposób.

### Strategie i polityka sprzyjająca integracji

#### Osiągamy to poprzez:

Posiadanie szeregu strategii i polityki, o których nasi pracownicy mówią, że pomagają im w radzeniu sobie z różnicami indywidualnymi, w tym z obowiązkami opiekuńczymi i potrzebami zdrowotnymi.

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Zapewnianie, że nasza polityka jest stosowana w konsekwentny sposób przez całą Radę Miasta, a kierownicy są pewni, że radzą sobie z indywidualnymi różnicami.

### Gromadzenie, analizowanie i publikowanie danych dotyczących pracowników

#### Osiągamy to poprzez:

Zbieranie danych o pracownikach i zapewnianie, że są one przekazywane kierownikom wyższego szczebla.

#### Osiągniemy doskonałość poprzez:

Wykorzystywanie zebranych przez nas informacji do identyfikacji obszarów, w których musimy udoskonalić nasze działania i politykę dotyczącą równouprawnienia w miejscu pracy.

# Osiąganie naszego celu

## Nasze obowiązki

Każdy, kto pracuje dla Rady Miasta ma do odegrania rolę w osiągnięciu Celów Doskonałości niniejszej Strategii, ponieważ wszyscy pracownicy Rady Miasta i radni mają obowiązki związane z równouprawnieniem, różnorodnością i integracją.

Obowiązki te obejmują w skrócie:

### Wszyscy pracownicy:

- Bycie świadomym prawnych obowiązków Rady związanych z równouprawnieniem i zobowiązań naszej organizacji oraz tego, co oznaczają one w praktyce dla osób pełniących poszczególne funkcje.
- Traktowanie Klientów, współpracowników i mieszkańców z godnością i szacunkiem przy jednoczesnym pozytywnym i odpowiednim reagowaniu na różnicowane potrzeby.
- Kwestionowanie i zgłaszanie kierownictwu przypadków nieprzestrzegania praktyk związanych z równouprawnieniem, w tym dyskryminacji, molestowania i mobbingu.

### Wszyscy kierownicy:

- Zapewnianie, że wszyscy pracownicy są świadomi swoich osobistych obowiązków związanych z promowaniem równouprawnienia.
- Zapewnianie stałych działań zmierzających do poprawy wyników w zakresie równouprawnienia w odniesieniu do dostępności i świadczenia usług klientom.
- Stworzenie sprzyjającej integracji kultury pracy, w której wszyscy pracownicy mogą się rozwijać i osiągać swój potencjał.
- Zapewnianie wszystkim pracownikom wsparcia i szkoleń zgodnie z odpowiednimi standardami, aby mogli efektywnie wykonywać swoje zadania.
- Zarządzanie wszystkimi swoimi pracownikami w sposób sprawiedliwy i bezstronny poprzez konsekwentne i odpowiednie stosowanie polityki i procedur HR.
- Wyznaczanie jasnych i logicznych standardów zachowań zgodnych z wartościami Rady oraz szybkie reagowanie na wszelkie przypadki niewłaściwego zachowania, w tym dyskryminacji, nękania i mobbingu.

### Wszyscy radni:

- Promowanie równouprawnienia, różnorodności i integracji w Radzie, w tym sprawowanie funkcji kontrolnej, w celu zapewnienia, że kwestia równouprawnienia jest uwzględniana w procesie decyzyjnym i zarządzaniu Radą.
- Przewodzenie, wspieranie i opowiadanie się za różnymi ludźmi i społecznościami, które reprezentują.
- Wykorzystywanie ocen wpływu równouprawnienia w procesie decyzyjnym w celu uniknięcia dyskryminacji, promowania integracji i w miarę możliwości poprawy sprawiedliwego traktowania mieszkańców miasta.

## Główne obowiązki związane z niniejszą strategią

Komitet ds. Polityki i Zasobów Rady jest odpowiedzialny za wyznaczanie Celów Równouprawnienia. Komitet ten będzie zajmować się zatwierdzaniem Strategii Równouprawnienia, Różnorodności i Integracji oraz Corocznego Planu Działania, który będzie określał konkretne działania mające na celu zapewnienie realizacji Strategii. Personel i Podkomitet ds. Celów Ogólnych będzie monitorował postępy w realizacji Planu Działania na każdy rok w celu dostarczenia sprawozdania Komitetowi ds. Polityki i Zasobów.

Rada wyznaczy lidera odpowiedzialnego za działania w zakresie równouprawnienia, różnorodności i integracji. Jego rolą będzie promowanie znaczenia Strategii na forum innych komitetów Rady oraz wśród radnych. Lider będzie również wspierać i mobilizować głównych urzędników Rady odpowiedzialnych za realizację Strategii i Planu Działania.

Zarząd Rady jest odpowiedzialny za wyznaczenie urzędnika prowadzącego, który będzie odpowiedzialny za realizację Strategii i opracowanie Corocznego Planu Działania. Zarząd jest odpowiedzialny za zapewnienie, że dostępne są wystarczające zasoby oraz że Strategia i Plan Działania są przekazywane pracownikom, radnym i klientom.

Kadra kierownicza Rady będzie odpowiedzialna za zapewnianie, że równouprawnienie, różnorodność i integracja są częścią regularnego planowania i monitorowania usług. Kadra kierownicza oraz jego zespół kierowników i przełożonych zapewni, że Wytyczne dotyczące Równouprawnienia LGA będą analizowane za każdym razem, kiedy będzie wymagane przygotowanie Corocznego Planu Działania na przyszłe lata.



Bieg na 6.2 mile Worcester



Festiwal WorcesterShow

## Wykorzystywanie informacji zwrotnych od naszych klientów, społeczności i partnerów

- Będziemy wykorzystywać informacje zwrotne od naszych klientów, społeczności i organizacji partnerskich, aby śledzić nasze postępy w realizacji celów zawartych w strategii działania i zapewniać, że nasz Coroczny Plan Działania zawiera właściwe priorytety.
- Będziemy rozpowszechniać strategię na różne sposoby i zachęcać do przekazywania informacji zwrotnych, które pomogą nam w opracowywaniu Corocznego Planu Działania na przyszłe lata.
- Będziemy wyróżniać przykłady doskonałych działań podejmowanych przez Radę i zapewnimy, że nasi klienci wiedzą, w jaki sposób mogą przekazać nam informacje dotyczące tego, co mogłoby poprawić naszą pracę, aby osiągać lepsze wyniki.



[www.worcester.gov.uk](http://www.worcester.gov.uk)



Prosimy o kontakt i podzielenie się z nami swoją opinią na temat tego, jakie znaczenie ma dla Ciebie równouprawnienie, różnorodność i integracja w Worcester.  
Chcemy wiedzieć, co można poprawić, a także co funkcjonuje prawidłowo.

Możesz się z nami skontaktować na jeden z następujących sposobów:

- Wyślij do nas e-mail na adres [equality@worcester.gov.uk](mailto:equality@worcester.gov.uk)
- Zadzwoń do zespołu Obsługi Klienta Rady Miasta pod numer **01905 722233** i umów się z nami na rozmowę, a oddzwonimy.
- Odwiedź nasz **zespół Działu Obsługi Klienta w ratuszu na głównej ulicy Worcester** i przeprowadzimy tam z Tobą rozmowę. Budynek ratusza jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Jeżeli posiadasz jakiegokolwiek dodatkowe wymagania dotyczące wejścia do budynku, możesz do nas zadzwonić przed swoją wizytą i sprawdzić ustalenia dotyczące tej kwestii.

Do usłyszenia!

## Strategia dotycząca równouprawnienia, różnorodności i integracji na lata 2022-2025

*"Silniejsza i zjednoczona społeczność"*



Drużyna  
koszykarska  
Worcester Wolves