



Gheluvelt Park Splashpad



World Cafe Event



The Guildhall



Estratégia de Igualdade, Diversidade e Inclusão **2022-**

"Comunidades mais fortes e conectadas"

Conteúdo

Prefácio PÁGINA 3

Introdução - porque é que precisamos de uma Estratégia? PÁGINA 4

O nosso objetivo de igualdade PÁGINA 5

Our equality objective PÁGINA 6

Objetivo de excelência: melhor compreensão e trabalho com as nossas comunidades PÁGINA 7

Objetivo da excelência: liderança, parceria e compromisso organizacional PÁGINA 8

Objetivo de excelência: serviços receptivos e atendimento ao cliente PÁGINA 9

Objetivo da excelência: mão-de-obra diversificada e engajada PÁGINA 10

Atingindo nosso objetivo PÁGINA 11



Crowds at The Worcester Show



O conselheiro Marc Bayliss
Líder, Grupo Conservador



Conselheira Lynn Denham
Leader, Grupo Trabalhista



Conselheiro Louis Stephen
Leader, Grupo Verde



Conselheira Mel Allcott
Leader, Grupo Liberal Democrático

Prefácio

Nossa visão para a cidade de Worcester

A Câmara Municipal de Worcester tem um papel importante a desempenhar para ajudar a reduzir as desigualdades na Cidade de Worcester e assegurar os direitos das pessoas protegidas pela Lei da Igualdade de 2010.

Como organismo público e organização local, reconhecemos que o Conselho tem uma responsabilidade especial de mostrar liderança através das nossas acções e palavras sobre igualdade, diversidade e inclusão. Promoveremos a mensagem de que a igualdade é assunto de todos e que fazer as coisas de forma mais inclusiva e melhor poderá beneficiar todos.

No Plano da Cidade do Conselho 2022-2027 expomos a nossa visão coletiva, de uma cidade próspera, acessível, diversa e inclusiva; com grandes oportunidades de trabalho, lazer, desporto e turismo a par de uma qualidade de vida que seja atractiva para todos.

Combater a desigualdade, desafiar a discriminação, promover a inclusão e celebrar a diversidade ajudará o Conselho a alcançar a sua visão para a Cidade.

Lideraremos através do exemplo, trabalharemos com terceiros, investiremos nas comunidades, e ouviremos e agiremos quando as pessoas nos disserem como podemos prestar melhores serviços. Convidamo-lo a ler a nossa Estratégia de Igualdade, Diversidade e Inclusão. Este documento explica as acções que a Câmara Municipal de Worcester levará ao longo dos próximos três anos para se tornar excelente a ouvir, e a satisfazer as necessidades de todos os que estão protegidos pela Lei da Igualdade de 2010.

A nossa Estratégia está disponível em diferentes formatos e línguas. Por favor, consulte-nos caso necessite de ajuda.

PÁGINA 3 Estratégia de Igualdade, Diversidade e Inclusão 2022-2025



Worcester High Street

“Comunidades mais fortes e conectadas”

Introdução: Porque precisamos de uma Estratégia?

Worcester é uma Cidade vibrante e cada vez mais diversificada cultural, económica e socialmente. O Conselho valoriza esta diversidade e pretende apoiá-la e encorajá-la. Nós também assumimos um papel de liderança na tentativa de aumentar a igualdade e a inclusão na Cidade.

Temos o compromisso de aumentar a igualdade, proporcionando melhores oportunidades dentro de nossa organização, dentro de nossos serviços e na cidade mais ampla, reconhecendo que a diversidade e a inclusão podem proporcionar melhores resultados para todos. Reconhecemos que, em muitos casos, as desigualdades podem moldar ou mesmo definir as chances de vida das pessoas.

Estamos comprometidos em promover e apoiar as boas relações e a coesão entre todas as comunidades da Cidade para que todos se sintam bem-vindos e seguros em Worcester e possam se beneficiar das diferentes perspectivas e experiências de diferentes grupos.

O Conselho tem deveres legais de promover a igualdade. A Lei de Igualdade de 2010 define o seguinte como "Características Protegidas":

- Idade
- Deficiência
- Reassignação de Gênero
- Casamento e Parceria Civil
- Gravidez e Maternidade
- Raça
- Religião ou Crença
- Sexo
- Orientação sexual



Asian Mela dancers

Em algum momento da sua vida, todos podem ser afetados por uma ou mais das Características de Proteção. É contra a lei discriminar, vitimizar ou assediar as pessoas devido a estas Características de Proteção.

Além disso, organismos públicos como o Conselho têm o dever legal positivo de promover a igualdade de oportunidades e fomentar boas relações entre pessoas com diferentes Características de Proteção.

Além de cumprir os nossos deveres legais, existem muitas outras boas razões para que o Conselho vise a excelência na nossa diversidade de igualdade e práticas de inclusão. É mais provável que as pessoas tenham mais confiança e credibilidade nos serviços públicos, se acreditarem que serão ouvidas e tratadas com dignidade e respeito.

Excelente igualdade, diversidade e prática de inclusão significa boa utilização dos recursos públicos porque estamos a prestar serviços que as pessoas desejam e que são adequados às suas necessidades.

Todos os que trabalham e representam o Conselho têm o dever de promover uma maior inclusividade e igualdade. Se os funcionários e conselheiros do Conselho forem representativos das diversas comunidades que servem, isto ajudará a assegurar uma vasta gama de perspectivas e experiências que informam as decisões do Conselho a serem tomadas e os serviços prestados.

É mais provável que o Conselho recrute os seus funcionários e conselheiros a partir de uma reserva de talentos mais ampla se estivermos a demonstrar ativamente o nosso empenho na diversidade. É mais provável que o pessoal e os conselheiros estejam motivados e empenhados se se sentirem valorizados e respeitados pelas suas contribuições individuais.

Esta Estratégia estabelece como o Conselho atingirá excelentes resultados de igualdade, diversidade e inclusão nos próximos três anos, definindo o nosso "Objetivo de Igualdade" e os objectivos específicos em que nos iremos concentrar.

A Estratégia orienta o trabalho de todo o pessoal e conselheiros do Conselho à medida que prestamos serviços públicos em conjunto. Também faremos referência à nossa Estratégia quando trabalharmos com organizações parceiras e contratantes.

A nossa Estratégia de Diversidade e Inclusão para a Igualdade liga e apoia outros importantes planos e estratégias abrangentes do Conselho, incluindo o nosso Plano da Cidade, bem como os planos que criamos para prestar serviços ou programas de trabalho específicos no seio do Conselho.

Ao utilizar esta Estratégia e o seu Plano de Ação Anual para estabelecer as nossas prioridades para os próximos anos, permitiremos um enfoque empresarial consistente na consecução de maior igualdade, diversidade e inclusão para todos na nossa Cidade.

Como elaboramos esta Estratégia?

O Conselho oferece uma ampla gama de serviços às pessoas da Cidade de Worcester, e já tomamos muitas medidas para atender às necessidades específicas das pessoas e demonstrar nosso compromisso com a igualdade, diversidade e inclusão.

Reconhecemos que a abordagem corporativa geral do Conselho estava prevista para renovação e também que os resultados do Censo de 2021 refletirão que decidimos rever as ações de igualdade que tínhamos

tomado e avaliar nosso próprio desempenho, utilizando a Estrutura de Igualdade da Associação de Governos Locais, 2021. Esta é uma estrutura nacional que mostra aos conselhos se seu desempenho em igualdade, diversidade e inclusão deve ser julgado como tal: Desenvolver, Alcançar ou Excelente.



Worcester 10k Run wheelchair competitors

Estas normas são definidas da seguinte forma:

Desenvolvimento - Os critérios de nível de desenvolvimento contêm os blocos básicos de construção para cada prioridade. Uma organização em nível de desenvolvimento assumiu um compromisso organizacional para melhorar a igualdade. Ela está implementando processos para cumprir com as questões de igualdade e está trabalhando para cumprir e exceder os requisitos legais.

Realização - Para uma organização no nível de realização, existem políticas, processos e procedimentos em vigor e está proporcionando alguns bons resultados em termos de igualdade. Ela não só está cumprindo, mas pode demonstrar que está excedendo as exigências legais.

Excelência - Uma organização de nível excelente tem integrado a igualdade em toda a organização e pode demonstrar que está proporcionando resultados significativos em seus serviços que estão fazendo a diferença. A organização não apenas cumpre, mas supera os requisitos legais e é um conselho exemplar para a igualdade e diversidade no governo local e no setor público em geral.

Muitos de nossos funcionários e conselheiros se envolveram no processo de auto-avaliação e identificamos evidências de boas práticas no Conselho, bem como áreas para melhoria. Este foi um exercício detalhado e estruturado, trabalhando através de todos os padrões da Estrutura de Igualdade da LGA para produzir uma base de evidência do desempenho do Conselho.

O resultado foi que o Conselho pode demonstrar exemplos específicos de excelente trabalho sobre diversidade e inclusão da igualdade, mas que precisamos garantir que essas práticas sejam adotadas ampla e consistentemente dentro da organização.

Este trabalho nos mostrou como podemos nos tornar excelentes em igualdade, diversidade e inclusão, o que nos ajudou a desenvolver a Estratégia para os próximos três anos.

Nosso Objetivo de Igualdade

“*Para obter a excelência em nossa prática de igualdade, medida pela Estrutura de Igualdade para o Governo Local, até 2025*”

A Lei de Igualdade de 2010 exige que os conselhos (e outras organizações do setor público) estabeleçam pelo menos um objetivo de igualdade a cada quatro anos. O objetivo da Prefeitura de Worcester abrange todos os aspectos de nosso trabalho, todos os nossos serviços e todos protegidos pela lei.

Estabelecemos um objetivo único e claro a ser alcançado através desta Estratégia. Este é chamado de nosso Objetivo de Igualdade. Nosso objetivo é nos tornarmos excelentes, conforme medido pela Estrutura de Igualdade da LGA.

Worcestershire Pride event



Ao trabalharmos através das quatro áreas-chave definidas na Estrutura de Igualdade da LGA, durante o período desta Estratégia, podemos alcançar nosso objetivo geral de igualdade.

Estas quatro áreas são chamadas de nossos objetivos de excelência.

Os quatro Objetivos de Excelência e seus temas são:

Entendendo e trabalhando com nossas comunidades



- Coleta e compartilhamento de informações
- Análise e utilização de dados e informações
- Envolvimento efetivo da comunidade
- Promover as boas relações comunitárias
- Participação na vida pública

Liderança, parceria e compromisso organizacional



- Liderança
- Prioridades e trabalho em parceria
- Avaliar o impacto da igualdade na política e na tomada de decisões
- Objetivos de igualdade e relatórios anuais
- Monitoramento e exame de desempenho

Serviços e atendimento aos clientes



- Serviços de comissionamento e de aquisição
- Integração de objetivos de igualdade no planejamento de serviços
- Prestação de serviços

Trabalho diversificado e empenhado



- Aprendizagem e desenvolvimento
- Saúde e bem estar
- Diversidade da força de trabalho
- Estratégias e políticas inclusivas
- Coleta, análise e publicação de dados da força de trabalho.



Objetivo de excelência: Entendendo e trabalhando com nossas comunidades

O Conselho é capaz de reconhecer as comunidades individuais e trabalhar em estreita colaboração com elas. Apoiamos muitos eventos e iniciativas comunitárias em nossa cidade. Precisamos fazer mais para nos aproximar das comunidades que normalmente não se conectam com o Conselho. Precisamos fazer mais para compartilhar e usar informações sobre nossas comunidades em todo o Conselho como um todo, não apenas em nível de serviço.

Expusemos ao lado, exemplos de nosso progresso atual e como iremos medir se formos excelentes.



Covid 19 injeção para residentes da cidade



Achievement

Realização

Excellence

Excelência

Coleta e compartilhamento de informações

Estamos conseguindo: Coletar informações sobre nossos clientes e comunidades através de muitos métodos diferentes

Seremos excelentes em: Juntar a informação coletada e compartilhada dentro do Conselho para que ele dê uma melhor imagem de nossas comunidades e suas necessidades

Análise e utilização de dados e informações

Estamos conseguindo: Coletar e analisar informações a um nível de serviço

Seremos excelentes em: Coletar e analisar informações a nível organizacional

Envolvimento efetivo da comunidade

Estamos conseguindo: Construir relações fortes e duradouras com as comunidades de nossa cidade

Seremos excelentes em: Achamos modod de comunicar com pessoas que geralmente não entram em contato com o Consleho

Promover as boas relações comunitárias

Estamos conseguindo: Assumindo um papel ativo no apoio a diversos eventos comunitários na cidade

Seremos excelentes em: Ajudar e encorajar as pessoas a falar contra a discriminação e o assédio aos outros

Participação na vida pública

Estamos conseguindo: Convidar muitos grupos diferentes de pessoas para participar de nossos eventos cívicos

Seremos excelentes em: Ajudar os grupos sub-representados a participar mais e garantir que os métodos de comunicação sejam acessíveis e eficazes





Objetivo de excelência: Liderança, parceria e compromisso organizacional

O Conselho sabe falar sobre questões particulares que afetam as pessoas protegidas pela Lei de Igualdade. Nós utilizamos avaliações de impacto de igualdade para verificar nossas decisões e políticas. Precisamos fazer mais para garantir que nossa força de liderança na diversidade e inclusão da igualdade seja consistente em todo o Conselho e em todos os níveis. Reconhecemos que o Conselho pode trabalhar com outras organizações na cidade para melhorar as desigualdades, mas precisamos estabelecer claramente nossas prioridades.

Expusemos ao lado, exemplos de nosso progresso atual e como iremos medir se formos excelentes.



Light Night Jukebox

Liderança

Priorities and working in partnership

Assessing equality impact in policy and decision taking

Equality objectives and annual reporting

Performance monitoring and scrutiny



Achievement Realização

Estamos conseguindo isso:
Com base em suas próprias experiências, muitos de nossos conselheiros falam publicamente sobre igualdade, diversidade e questões de inclusão em nossas comunidades

Estamos conseguindo por:
Realização de projetos específicos com outras organizações da cidade que ajudam a igualdade, diversidade e inclusão

Estamos conseguindo:
Usando avaliações de impacto de igualdade para informar nossas decisões significativas

Estamos conseguindo:
Publicando objetivos de igualdade informando as exigências legais

Estamos conseguindo:
Envolvendo o pessoal e os conselheiros em nosso processo de auto-avaliação de igualdade e examinando nosso próprio desempenho



Excellence Excelência

Seremos excelentes em:
Garantir que todos os gerentes e tomadores de decisão do Conselho tenham conhecimento e se sintam confiantes para contribuir em questões de igualdade, diversidade e inclusão

Seremos excelentes na :
Comunicação com outras organizações quais são nossas prioridades, com base em informações sobre necessidades e construção de nossas redes de igualdade com outras organizações

Seremos excelentes no:
Treinamento de nossos funcionários e conselheiros para fazer perguntas mais profundas sobre os impactos da igualdade e para levantar considerações sobre igualdade em propostas em uma fase inicial do projeto

Seremos excelentes em:
Tornar este processo de revisão anual mais dinâmico através de nossos conselhos de administração do Conselho e do sistema de tomada de decisões do Comitê

Seremos excelentes na:
Identificação de um Comitê e de um Campeão Membro que patrocinará este trabalho de melhoria durante todo o período da Estratégia



Objetivo de excelência: Serviços de resposta e atendimento ao cliente

O Conselho presta bons serviços que atendem às necessidades em nível muito local. Oferecemos muitos de nossos serviços pessoalmente ou através de outros métodos acessíveis e tentamos responder às necessidades individuais de igualdade quando solicitados. Precisamos fazer mais para garantir que as opiniões dos clientes a nível organizacional sejam analisadas quanto às implicações da igualdade. Podemos fazer mais para usar informações sobre igualdade para planejar ativamente o futuro de nossos serviços a fim de atender às diversas necessidades de nossos clientes.

Expusemos ao lado, exemplos de nosso progresso atual e como iremos medir se formos excelentes.



CFesta de chá na Casa de Cuidados



Achievement
Realização



Excellence
Excelência

Serviços de comissionamento e aquisição

Estamos conseguindo:

Assegurando que os empreiteiros que prestam serviços em nome do Conselho estejam cientes de suas obrigações de igualdade

Seremos excelentes em:

Garantir que os benefícios das próprias melhorias do Conselho nesta Estratégia também sejam correspondidos por nossos contratantes

Integração de objetivos de igualdade no planejamento de serviços

Estamos conseguindo:

Explorando a nível de serviço, casos em que as necessidades de nossos clientes possam estar mudando ou não sejam suficientemente atendidas por nossos serviços. Usando o feedback de respostas de consultas específicas para informar o planejamento de serviços

Seremos excelentes em:

Garantir a utilização de informações relevantes sobre os clientes coletadas em todo o Conselho para planejar proativamente o projeto e a prestação de serviços

Prestação de serviços

Estamos conseguindo:

Responder às necessidades identificadas localmente e ao feedback do cliente para adaptar nossos serviços quando pudermos razoavelmente atender às necessidades individuais de igualdade

Estamos conseguindo:
Responder às necessidades identificadas localmente e ao feedback do cliente para adaptar nossos serviços quando pudermos razoavelmente atender às necessidades individuais de igualdade

Seremos excelentes em:

Aprender com as opiniões e reclamações dos clientes, bem como com as melhores práticas dentro do Conselho e de outros lugares.





Objetivo de excelência: : Mão-de- diversificada e engajada

O Conselho oferece as políticas que apoiam o pessoal na gestão de suas próprias necessidades diversas e no apoio aos outros. Os funcionários dizem ter orgulho de trabalhar para o Conselho e muitos têm demonstrado seu compromisso com a diversidade e a inclusão da igualdade através de ações individuais. Precisamos fazer mais para garantir que todo o pessoal se sinta treinado e confiante para reconhecer suas próprias contribuições e áreas de melhoria. Também precisamos garantir que em toda a organização tenhamos ações para recrutar e manter uma força de trabalho diversificada refletindo as comunidades que o Conselho

Expusemos ao lado, exemplos de nosso progresso atual e como iremos medir se formos excelentes.



Aprendizado e desenvolvimento

Saúde e Bem-Estar

Diversidade da força de trabalho

Estratégias e políticas inclusivas

Coleta, análise e publicação de dados da força de trabalho



Achievement

Realização

Estamos conseguindo:

Através do compromisso do pessoal de querer se engajar e fazer as coisas certas na diversidade de igualdade e na prática da inclusão

Estamos conseguindo:

Tendo um foco geral na saúde e bem-estar do pessoal, fornecendo apoio em saúde ocupacional e primeiros socorros em saúde mental

Estamos conseguindo:

Explorando a nível de serviço, formas inovadoras de recrutar pessoas de comunidades sub-representadas

Estamos conseguindo:

Dispondo de uma gama de estratégias e políticas que nossa equipe nos informa para apoiá-los na gestão das diferenças individuais, incluindo responsabilidades de cuidado e necessidades de saúde

Estamos conseguindo:

Coletando dados da força de trabalho e assegurando que estes sejam compartilhados com os gerentes seniores



Excellence

Excelência

Seremos excelentes em:

Na nossa oferta de aumento de treinamento para todo os funcionários e conselheiros para que as pessoas se sintam mais confiantes para assumir responsabilidade pessoal e ver como eles podem fazer uma contribuição individual

Seremos excelentes ao:

Ao identificarmos mais de perto os serviços onde a saúde e o bem-estar são um desafio contínuo devido às exigências físicas ou mentais.

Seremos excelentes em:

Analisarmos de forma mais proativa e organizacional as barreiras para o recrutamento e retenção diversificados

Seremos excelentes em:

Garantir que nossas políticas sejam aplicadas de forma consistente em todo o Conselho e que os gerentes estejam confiantes em lidar com as diferenças individuais

Seremos excelentes:

No us das informações que coletamos para nos ajudar a identificar áreas onde precisamos melhorar nossas ações e políticas de igualdade no local de trabalho

Alcançando nosso objetivo

As responsabilidades de todos

Todos que trabalham para o Conselho têm um papel a desempenhar na realização dos Objetivos de Excelência desta Estratégia, pois todos os funcionários e conselheiros do Conselho são responsáveis pela igualdade, diversidade e inclusão.

Estas responsabilidades são, em resumo:

Todo os funcionários devem

- Estar conscientes dos deveres de igualdade jurídica do Conselho e dos compromissos de nossa organização e do que eles significam praticamente para eles em suas funções.
- Tratar os clientes, colegas e residentes com dignidade e respeito, respondendo de forma positiva e adequada para atender a diversas necessidades.
- Desafiar e comunicar aos gerentes incidentes onde a prática da igualdade não foi seguida, incluindo discriminação, assédio e bullying.

Todos os Gerentes devem

- Assegurar que todo o pessoal esteja ciente de suas responsabilidades pessoais em relação à promoção da igualdade.
- Garantir a melhoria contínua e resultados de igualdade em relação à acessibilidade e prestação de serviços aos clientes.
- Criar uma cultura de trabalho inclusiva na qual todo o pessoal possa prosperar e alcançar seu potencial.
- Assegurar que todo o pessoal seja apoiado e treinado de acordo com padrões relevantes para que possam desempenhar suas funções de forma eficaz.
- Gerenciar todo o pessoal de forma justa e equitativa através da aplicação consistente e justa das políticas e procedimentos de RH.
- Estabelecer padrões claros e consistentes de comportamento de acordo com os valores do Conselho e lidar prontamente com quaisquer casos de comportamento inadequado, incluindo discriminação, assédio e bullying.

Todos os Conselheiros devem:

- Defender a igualdade, diversidade e inclusão dentro do Conselho, inclusive assumindo um papel de escrutínio para assegurar que as considerações de igualdade sejam integradas na tomada de decisões e na governança do Conselho.
- Liderar, apoiar e defender as diversas pessoas e comunidades que eles representam.
- Utilizar avaliações de impacto da igualdade para informar a tomada de decisões para evitar a discriminação, promover a inclusão e, sempre que possível, aumentar a justiça na cidade.

Responsabilidades principais para esta estratégia

O Comitê de Políticas e Recursos do Conselho é responsável por estabelecer o Objetivo de Igualdade do Conselho. Este comitê será responsável pela aprovação da Estratégia de Diversidade e Inclusão da Igualdade do Conselho e pela aprovação de um Plano de Ação Anual que estabelecerá ações específicas para ajudar a garantir que a Estratégia seja entregue. O Sub-Comitê de Pessoal e Propósitos Gerais monitorará o progresso do Plano de Ação durante cada ano, a fim de reportar-se ao Comitê de Políticas e Recursos. O Conselho nomeará um Membro Campeão pela Diversidade e Inclusão da Igualdade. Seu papel será promover a importância da Estratégia em todos os outros comitês do Conselho e com os conselheiros em geral. A Equipe de Liderança Corporativa do Conselho é responsável pela nomeação de um oficial Líder para a entrega da Estratégia e desenvolvimento do Plano de Ação Anual. A Equipe de Liderança Corporativa é responsável por garantir que haja recursos suficientes disponíveis e que a Estratégia e o Plano de Ação sejam comunicados ao pessoal, conselheiros e clientes. A Equipe de Administração Corporativa do Conselho será responsável por garantir que a diversidade e a inclusão da igualdade faça parte do planejamento e monitoramento regular dos serviços. A Equipe de Administração Corporativa e sua equipe de gerentes e supervisores garantirão que a Estrutura de Igualdade da LGA seja revista novamente para preparar o Plano de Ação Anual nos anos futuros.



Worcester 10k Run



The Worcester Show

Usando as opiniões de nossos clientes, comunidades e parceiros

- Utilizaremos as opiniões de nossos clientes, comunidades e organizações parceiras para acompanhar nosso progresso na estratégia e para garantir que nosso Plano de Ação Anual tenha as prioridades corretas estabelecidas.
- Divulgaremos a estratégia de diferentes maneiras e incentivaremos o feedback para nos ajudar a elaborar o Plano de Ação Anual para os anos futuros.
- Celebraremos exemplos de excelentes práticas dentro do Conselho e garantiremos que nossos clientes saibam como podem nos dizer o que melhoraria nosso desempenho, a fim de produzir melhores resultados.

Por favor, consulte-nos e fale conosco sobre por que Igualdade, Diversidade e Inclusão é importante para você em Worcester. Queremos saber o que podemos fazer melhor e também o que está funcionando bem. Você pode nos contatar de qualquer uma das seguintes maneiras:

- Por E-mail equality@worcester.gov.uk
- Telefone para a equipe de atendimento ao cliente do Conselho em **01905 722233** e nos peça para ligarmos de volta.
- Visite nossa **Equipe de atendimento ao cliente** no Guildhall, High Street Worcester e poderemos conversar com você lá. O Guildhall é acessível aos visitantes com deficiência. Se você tiver alguma exigência especial de acesso, então você pode querer ligar para verificar os preparativos, antes de sua visita.

Aguardamos a oportunidade de conversar com você.

www.worcester.gov.uk



Estratégia de Igualdade, Diversidade e Inclusão

"Comunidades mais fortes e conectadas".



Equipe de basquetebol
Worcester Wolves