



**Zintegrowany Program na rzecz  
Równouprawnienia  
(Multi Equality Scheme)  
2010 - 2013**

styczeń 2010

## Spis treści

<b>Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia</b>	<b>Strona</b>
Spis treści	2
Przedmowa	3
Wstęp	4
Przeгляд zróżnicowania ludności Aberdeenshire	4
Wizja i Cele Strategiczne Zintegrowanego Programu na rzecz Równouprawnienia	6
Ocena Oddziaływania	6
Usługi świadczone przez Radę w Aberdeenshire	6
Obowiązki Rady Aberdeenshire	7
Szkolenia na temat równouprawnienia	8
Konsultacje na temat Zintegrowanego Programu na rzecz Równouprawnienia	8
Nadzorowanie postępów wdrażania Programu	9
Załączniki	10
Załącznik 1 – Zarys ustawodawstwa dot. równouprawnienia i kontekst prawny	11
Załącznik 2 – Zróżnicowanie ludności Aberdeenshire	13 - 15
Załącznik 3 - Osiągnięcia, Promowanie Integracji Społecznej i Plany Działania w sferze równouprawnienia	17 - 30

## Przedmowa

Z przyjemnością przedstawiamy pierwszy Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia Rady Aberdeenshire (styczeń 2010 – grudzień 2012).

Celem Rady Aberdeenshire jest świadczenie usług najwyższej jakości. Dążymy do doskonałości i zrobimy wszystko co w naszej mocy, aby wszystkim naszym obywatelom, użytkownikom i pracownikom zapewnić równe szanse.

Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia łączy w sobie różne plany i działania, mające na celu spełnienie naszych obowiązków w sferze równouprawnienia rasowego, osób niepełnosprawnych i płci. Wyprzedziliśmy również nową Ustawę o Równouprawnieniu z 2010 roku i nasz Program i towarzyszące mu Plany Działania określają zobowiązania Rady Aberdeenshire we wszystkich sferach objętych nowym prawem – wiek, niepełnosprawność, zmiana płci, rasa, religia lub przekonania, płeć i orientacja seksualna. Wg nowej Ustawy o Równouprawnieniu 2010 są to tak zwane 'cechy chronione'.

Nasz Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia spełnia również dodatkowe obowiązki Rady jako lokalnego kuratorium oświaty związane ze zwiększaniem równości wśród wszystkich uczących się i pracowników oświaty.

Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia zobowiązuje Radę do podjęcia działań, mających na celu zwiększanie i promowanie równouprawnienia w Aberdeenshire. Wzięliśmy pod uwagę opinie mieszkańców, wyrażone bezpośrednio w procesie konsultacji, oraz informacje udzielone przez organizacje pozarządowe i inne, z którymi współpracujemy.

Jesteśmy głęboko zaangażowani w równość wszystkich obywateli i rozumiemy, że jest to proces wymagający ciągłej uwagi. Dlatego też program ten będzie regularnie aktualizowany i poddawany przeglądowi, aby dopilnować, że równe szanse są zawsze ważnym czynnikiem we wszystkim co robimy.

Chętnie przyjmujemy wszelkie komentarze na temat programu lub naszych postępów w jego wdrażaniu.

Podpisano:

Radna Anne Robertson  
Kierownik,  
Rada Aberdeenshire

Radny Richard Stroud  
Przewodniczący,  
Komitet ds. Edukacji,  
Nauki i Rekreacji

Colin D Mackenzie  
Dyrektor Naczelny Rady

## Wstęp

W maju 2006 roku Rada Aberdeenshire poparła propozycję opracowania zintegrowanego programu na rzecz równouprawnienia, obejmującego w miarę możliwości wszystkie istniejące oraz oczekiwane wymagania ustawowe. Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia obejmuje wszystkie istniejące obecnie programy, czyli Program Równouprawnienia Rasowego, włącznie z Programem Równouprawnienia Rasowego w Edukacji 2008-2011, Program Równouprawnienia Niepełnosprawnych oraz Program Równouprawnienia Płci, włącznie z Programem Równouprawnienia Płci w Edukacji 2007-2010.

Nasz program dodatkowo wyprzedza nadchodzące prawo, zaproponowane w czerwcu 2007 w referacie doradczym Ministerstwa ds. Społeczności i Samorządu Lokalnego *Struktura dla Sprawiedliwości: Propozycje uniwersalnego projektu ustawy o równouprawnieniu dla Wielkiej Brytanii*, oraz w Projekcie Ustawy o Równouprawnieniu opublikowanym w kwietniu 2009 roku. Zarys ustawodawstwa dot. równouprawnienia zamieszczony jest w Załączniku 1.

Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia sprawi, że każdy pracownik Rady będzie rozumiał:

- główny obowiązek Rady jako organizacji (określenie wizji, str. 6);
- obowiązki pracowników Rady (cele strategiczne, str. 6);
- obowiązki Rady dot. równouprawnienia ('Obowiązki Rady Aberdeenshire', str. 7);
- co należy uczynić, aby ulepszyć usługi i doświadczenia użytkowników (Załącznik 3 – plany działania);
- co należy uczynić, aby promować równouprawnienie i zróżnicowanie w Aberdeenshire (Załącznik 3 – plany działania).

Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia sprawi również, że każdy będzie rozumiał, co Rada uczyniła dotychczas w celu poprawy wyników osób objętych ustawodawstwem dot. równouprawnienia oraz jakie działania zamierzamy podjąć w przyszłości, aby ulepszyć oferowane przez nas usługi.

*Szczegóły dotyczące naszych osiągnięć, informacje o działaniach prowadzących do równouprawnienia, które są już częścią oferowanych usług oraz nasze plany działania znajdują się w Załączniku 3.*

## Przegląd zróżnicowania ludności Aberdeenshire

Aberdeenshire jest dużym, w większości wiejskim obszarem w północno-wschodniej Szkocji. W ciągu ostatnich 30 lat liczba ludności Aberdeenshire wzrosła o ponad 50% do 239 tys. Liczba ludności Aberdeenshire stanowi 4.6% ludności Szkocji. Główne miasta to [Peterhead](#) (17,560), [Fraserburgh](#) (12,450), [Inverurie](#) (11,060), [Stonehaven](#) (10,610), [Westhill](#) (10,390) and [Ellon](#) (9,710). Liczba ludności i jej rozproszenie sprawiają, że świadczenie niektórych usług jest utrudnione i może być niekorzystne dla osób nie posiadających dobrego dostępu do transportu czy Internetu. Przewidywany wzrost ludności powyżej 65-go roku życia do 2014 roku wynosi 40% i jest najwyższy w Szkocji.

W przeszłości gospodarka Aberdeenshire opierała się głównie na rolnictwie, rybołówstwie i leśnictwie. W ciągu ostatnich 30 lat przemysł naftowy i sektor usług nabrały na znaczeniu. W wyniku tego Aberdeenshire ma jedną z najniższych stóp bezrobocia w Szkocji – 1.4%, gdzie średnia stopa bezrobocia w Szkocji wynosi 2.5% (dane z czerwca 2008). Na obszarze otaczającym Aberdeen istnieje duże zapotrzebowanie na domy, szkoły i tereny przemysłowe. Wzrost zapotrzebowania na domy i szkoły na północy Aberdeenshire spowodowany jest także gwałtowną imigracją, szczególnie osób pochodzących z Europy Wschodniej. Szacuje się, że ponad 5 tys. imigrantów przyjechało do Aberdeenshire od maja 2004 roku. Wielu z nich mieszka w Fraseburghu i Peterhead, ale nie tylko. Z tego powodu liczba ludności z mniejszości etnicznych uległa znacznej zmianie od czasu ostatniego spisu ludności w 2001 roku. Dla przykładu, w 2007 roku 45% numerów Ubezpieczenia Społecznego wydawanych było pracownikom pochodzącym z Polski. Dane statystyczne na temat grup narodowościowych w Aberdeenshire znajdują się w Załączniku 2.

W Aberdeenshire znajdują się 152 szkoły podstawowe, wiele z nich posiada klasy przedszkolne, 17 szkół średnich i 4 szkoły specjalne. Z około 35 tys. uczniów, 820 to uczniowie dwujęzyczni. Prawie 50% z nich chodzi do szkoły podstawowej, nieco ponad 30% do szkoły średniej a reszta do przedszkola. Wydział 'Angielski jako Dodatkowy Język' (English as an Additional Language - EAL) wspiera naukę dwujęzycznych uczniów i zatrudnia odpowiednik 7.5 nauczycieli, z których niektórzy są obcego pochodzenia. Obecnie mówi się 68 językami innymi niż angielski (wliczając w to brytyjski język migowy), najpopularniejsze z nich to polski, litewski, rosyjski i łotewski.

Dodatkowo, Wydział Nauki i Rozwoju Społeczności (Community Learning and Development) organizuje lekcje języka angielskiego dla dorosłych, obejmujące zajęcia wieczorowe, zajęcia bez zapisów w ośrodkach społecznych, angielski dla młodych matek i angielski przygotowujący do obywatelstwa. Współpraca na rzecz Umiejętności Czytania i Pisania Dorosłych w Aberdeenshire (Aberdeenshire Adult Literacies Partnership) oferuje również lekcje angielskiego w miejscu pracy. Zespół Edukacji Artystycznej (Arts Education Team) współpracuje ze szkołami nad wieloma projektami dotyczącymi różnorodności kulturowej.

Wg wyników ankiety przeprowadzonej wśród szkockich rodzin w 2001-02 roku, szacuje się, że prawie jedna piąta osób dorosłych w Szkocji jest niepełnosprawna i/lub przewlekłe chora (rząd szkocki 2004). W oparciu o te dane można przypuszczać (używając szacunkowej liczby ludności z 2004 roku), że w Aberdeenshire mieszka około 47 tys. niepełnosprawnych osób dorosłych i dzieci.

Prawie połowa ludności Aberdeenshire przynależy do Kościoła Szkockiego. Nieco ponad 40% osób powiedziało, że są niewierzące. Osoby wyznające buddyzm, hinduizm, sikhizm, żydzi i muzułmanie stanowią niecałe pół procenta. Ponieważ dane te pochodzą ze spisu ludności z 2001 roku, a od tamtej pory miała miejsce znaczna imigracja do Aberdeenshire, spodziewamy się, że wzrosła liczba wyznawców innych religii.

Rada nie posiada obecnie wiarygodnych danych na temat orientacji seksualnej ludności Aberdeenshire, jednak szacunkowo około 7% populacji to lesbijki, geje lub osoby biseksualne, co wynosiłoby około 17 tys. osób. Nie ma obecnie dokładnych

danych dla Aberdeenshire dotyczących zmiany płci, jednak szacuje się, że liczba transgenderystów wynosi jeden na 11.5 tys. osób, co wynosiłoby 20 osób.

W niektórych miastach i na niektórych obszarach wiejskich istnieją znaczne strefy ubóstwa. W związku z tym niektóre dzielnice Peterhead i Fraseburgha otrzymują dofinansowanie z funduszu regeneracji dzielnic rządu szkockiego.

## **Wizja i Cele Strategiczne Zintegrowanego Programu na rzecz Równouprawnienia**

Nasza Wizja:

Zagwarantujemy prawo do sprawiedliwego traktowania i równość szans, ustanowione przez ustawodawstwo dot. równouprawnienia i praw człowieka. Przyczynimy się do równości wszystkich ludzi, w szczególności grup objętych ustawodawstwem dot. równouprawnienia (narażonych na dyskryminację na tle rasowym/etnicznym, ze względu na niepełnosprawność, wiek, płeć, zmianę płci, religię lub przekonania i orientację seksualną).

Nasze Cele Strategiczne:

1. Będziemy promować wśród pracowników świadomość równouprawnienia i różnicowania.
2. Będziemy świadczyć nasze usługi w sposób uprzejmy i taktowny.
3. Zapewnimy dostęp do usług Rady osobom niepełnosprawnym, starszym i wykluczonym ze społeczeństwa.
4. Przyjmujemy aktywne nastawienie w udzielaniu informacji, które są jasne, aktualne i dokładne oraz dostępne we wszystkich punktach kontaktu, przy użyciu różnych środków przekazu.
5. Zaangażujemy się w konsultacje z mieszkańcami i zachęcimy ich do doradzania w przeglądzie i rozwoju naszych usług.

Jeśli korzystasz z usług Rady, oznacza to, że możesz oczekiwać:

- a) Sprawiedliwego i godnego traktowania ze strony naszych pracowników, którzy zaangażowani są w świadczenie usług wysokiej jakości.
- b) Otrzymania informacji których potrzebujesz w łatwo dostępny sposób.

## **Ocena Oddziaływania**

Sprawdzamy czy programy Rady są sprawiedliwe względem wszystkich poprzez ocenę oddziaływania. W ten sposób dopilnujemy, że

- Nikt nie jest niesprawiedliwie traktowany poprzez to, co robimy i sposób w jaki to robimy, z powodu rasy, niepełnosprawności, wieku, płci, zmiany płci, religii czy przekonań lub orientacji seksualnej.
- Promujemy równe szanse.

Programy, które zostały poddane ocenie oddziaływania, publikowane są na naszej stronie internetowej <http://www.aberdeenshire.gov.uk/about/equality.asp>.

## **Usługi świadczone przez Radę w Aberdeenshire**

Rada świadczy szereg usług dla mieszkańców Aberdeenshire. Obejmują one

- Edukację (np. szkoły i wychowanie środowiskowe)
- Rekreację (np. baseny, biblioteki i muzea)
- Opiekę Społeczną (dla osób które mogą potrzebować pomocy)
- Mieszkalnictwo (np. mieszkania socjalne, wsparcie mieszkaniowe i dla bezdomnych)
- Transport (np. drogi, transport, budynki publiczne, cmentarze)
- Planowanie przestrzenne i ochronę środowiska (np. wywóz śmieci, pozwolenia na budowę, inspekcje sanitarne i regulacja działalności handlowej)
- Usługi pomocy (np. zasiłki na podatek lokalny i mieszkaniowy)

Dyrektor Naczelny, pięciu Dyrektorów i sześciu kierowników rejonowych odpowiadają za codzienne świadczenie usług przez Radę

Rada Aberdeenshire ma 68 wybranych radnych. Decydują oni o sposobie świadczenia usług poprzez Komitety Radnych. Komitety te to:

- Edukacja, Nauka i Rekreacja
- Mieszkalnictwo i Opieka Społeczna
- Usługi związane z Infrastrukturą
- Rozporządzenia i Środki Finansowe
- Analiza i Kontrola

Porządek i protokoły zebrań Komitetów dostępne są na stronie [www.aberdeenshire.gov.uk](http://www.aberdeenshire.gov.uk) pod linkiem 'Council and Democracy' po lewej stronie.

Istnieje również sześć Komitetów Rejonowych dla rejonów Banff & Buchan, Buchan, Formartine, Garioch, Kincardine & Mearns i Marr.

## **Obowiązki Rady Aberdeenshire**

Wg prawa usługi Rady Aberdeenshire muszą:

- eliminować bezprawną dyskryminację;
- eliminować prześladowanie;
- promować równe szanse.

Rada Aberdeenshire musi:

- przygotowywać programy dot. równouprawnienia (rasowego, osób niepełnosprawnych i płci) i publikować je;
- sprawdzać czy rozporządzenia i działania Rady nie wpływają negatywnie na promowanie równouprawnienia. Nazywa się to oceną oddziaływania równouprawnienia;
- publikować wyniki konsultacji i ocen oddziaływania programów;
- dopilnować, aby mieszkańcy Aberdeenshire mieli dostęp do informacji na temat świadczonych przez nas usług i do samych usług;
- pisać plany działania.

Względem pewnych grup Rada ma konkretne obowiązki.

W ramach równości rasowej, Rada będzie:

- promować dobre relacje między ludźmi pochodzącymi z różnych grup rasowych;
- szkolić pracowników na temat równości ras;
- sprawdzać grupę etniczną osób składających podania o pracę, otrzymujących awans, pracowników składających skargi, pracowników wobec których wszczynane jest postępowania dyscyplinarne, sprawozdania kontrolne z pracy, liczbę pracowników wysyłanych na szkolenia i pracowników odchodzących z pracy. Wyniki będą publikowane co roku.

W ramach równouprawnienia niepełnosprawnych, Rada będzie:

- angażować osoby niepełnosprawne w opracowywanie i kontrolowanie programu równouprawnienia;
- szkolić pracowników na temat równouprawnienia niepełnosprawnych;
- promować pozytywne nastawienie do osób niepełnosprawnych; musimy zachęcać osoby niepełnosprawne do uczestniczenia w życiu publicznym brać pod uwagę niepełnosprawność ludzi, nawet jeśli oznacza to traktowanie osób niepełnosprawnych w bardziej korzystny sposób.

W ramach równouprawnienia płci, Rada będzie:

- zbierać informacje na temat wpływu naszych działań na kobiety i mężczyzn;
- co trzy lata sporządzać zaświadczenie o równości płac i sprawozdanie z poczynionych postępów.

### **Szkolenia na temat równouprawnienia**

Wszyscy nowo zatrudniani pracownicy otrzymują podczas wprowadzenia w firmie szkolenie na temat równouprawnienia i zróżnicowania, przeprowadzane przy użyciu materiałów na płycie DVD oraz związanej z nimi dyskusji. Podczas dokładniejszego wprowadzenia na temat obsługi klienta również omawia się ten temat, biorąc pod uwagę konkretne czynności wykonywane przez pracownika.

100 urzędników zostało przeszkolonych w obsłudze naszego pakietu do Oceny Oddziaływania Zintegrowanego Programu na Rzecz Równouprawnienia. Dalsze szkolenia przeprowadzane są z wyprzedzeniem dla nowych urzędników, którzy będą musieli dokonać oceny rozporządzeń i funkcji.

Szkolenie odnośnie Rekrutacji i Selekcji obejmuje obecnie zasady dot. równouprawnienia i jak wdrażać kwestie równouprawnienia w proces rekrutacji, tematy te będą również zawarte w nowym pakiecie szkoleniowym w wersji elektronicznej. W maju 2009 roku zorganizowano warsztaty na temat równouprawnienia dla radnych i wyższych urzędników i zostaną one zorganizowane ponownie w 2010 roku.

### **Konsultacje na temat Zintegrowanego Programu na rzecz Równouprawnienia**

Program ten, a szczególnie plany działania (Załącznik 3), wyjaśniają co Rada Aberdeenshire uczyni w celu zwiększenia równouprawnienia w Aberdeenshire. Aby opracować plany działania dla tego programu, konsultowaliśmy się i

współpracowaliśmy z mieszkańcami Aberdeenshire, pracownikami Rady Aberdeenshire i innymi osobami, z którymi współdziałamy.

Poczyniliśmy następujące kroki:

- Stworzyliśmy panel kierujący sporządzaniem Zintegrowanego Programu na rzecz Równouprawnienia. Zasiadali w nim przedstawiciele wielu organizacji zajmujących się równouprawnieniem, a także przedstawiciele wydziałów Rady Aberdeenshire i stowarzyszeń planowania na rzecz społeczności lokalnej.
- Wstępną wersję programu wysłaliśmy do organizacji: Rady Równości Rasowej Grampian (Grampian Racial Equality Council), Centrum Międzynarodowego (International Centre), Wieloetniczne Aberdeen (Multi-ethnic Aberdeen Limited) oraz związków zawodowych.
- Wstępna wersja programu została zamieszczona na wewnętrznej stronie internetowej Rady, aby pracownicy mogli ją skomentować.
- Program został także rozpatrzony przez radnych z sześciu Komitetów Rejonowych oraz przez Komitet ds. Rozporządzeń i Środków Finansowych.
- Dokonaliśmy oceny oddziaływania w sferze równouprawnienia.

### **Nadzorowanie postępów wdrażania Programu**

Rada Aberdeenshire dopilnuje właściwego wdrażania planów działania, aby zwiększyć równouprawnienie i zmniejszyć dyskryminację. Rada uczyni to w następujący sposób:

1. Każdy wydział Rady dopilnuje, że ich działania są wykonywane wg planu.
2. Grupa Rady ds. Równouprawnienia (Corporate Equalities Group), w skład której wchodzi przedstawiciele wszystkich wydziałów, sprawdzi postępy w promowaniu równouprawnienia i wykonywaniu planów działania cztery razy w roku.
3. Co roku będzie sporządzany raport dla Komitetu ds. Rozporządzeń i Środków Finansowych, wyjaśniający poczynione postępy.

**Zintegrowany Program Rady Aberdeenshire na rzecz  
Równouprawnienia 2009-2012**

**Załączniki**

- 1. Zarys ustawodawstwa dot. równouprawnienia i kontekst prawny**
- 2. Zróżnicowanie ludności Aberdeenshire**
- 3. Osiągnięcia, Promowanie Integracji Społecznej i Plany Działania w sferze równouprawnienia**

## Zarys ustawodawstwa dot. równouprawnienia i kontekst prawny

Rada ma obecnie trzy programy równouprawnienia: osób niepełnosprawnych, płci i ras. Zostały one sporządzone w kontekście osobnych ustaw państwowych, dotyczących powyższych rodzajów równouprawnienia. Na brytyjskie prawo dot. dyskryminacji wpływ mają Dyrektywy Europejskie.

Brytyjskie prawo dot. dyskryminacji zawarte jest głównie w poniższych ustawach:

- Ustawa o Równości Płac z 1970, uaktualniona w 2008
- Ustawa o Dyskryminacji ze względu na Płeć z 1975, uaktualniona w 1986
- Rozporządzenie o Zmianie Płci z 1999
- Ustawa o Relacjach Rasowych z 1976, uaktualniona w 2000
- Ustawa o Dyskryminacji Osób Niepełnosprawnych z 1995, uaktualniona w 2005
- Rozporządzenie o Równouprawnieniu w Pracy (Religia i Przekonania) z 2003
- Rozporządzenie o Równouprawnieniu w Pracy (Orientacja Seksualna) z 2003, uaktualnione w 2007
- Ustawa Oświatowa (Dodatkowa Pomoc w Nauce) (Szkocja) z 2004
- Ustawa o Uznaniu Płci z 2005
- Rozporządzenie o Równouprawnieniu w Pracy (Wiek) z 2006
- Ustawa o Równouprawnieniu z 2006, Część 2

W lutym 2005 roku brytyjski rząd zarządził Przegląd Prawa dot. Dyskryminacji, aby zająć się długoterminowymi obawami odnośnie nieściśłości w obecnej strukturze prawnej dotyczącej dyskryminacji. W czerwcu 2007 roku Ministerstwo ds. Społeczności i Samorządu Lokalnego opublikowało referat doradczy *Struktura dla Sprawiedliwości: Propozycje uniwersalnego projektu ustawy o równouprawnieniu dla Wielkiej Brytanii*. W kwietniu 2009 roku opublikowano Projekt Ustawy o Równouprawnieniu. Jej celem jest harmonizacja prawa dot. dyskryminacji i jego wzmocnienie, aby przyspieszyć postępy w dziedzinie równouprawnienia.

Ustanawianie prawa na temat równych szans jest zastrzeżone dla parlamentu brytyjskiego. Istnieją dwa wyjątki od tego zastrzeżenia: promowanie (ale nie poprzez zakazy czy przepisy) równych szans i w szczególności przestrzegania wymogów dotyczących równych szans; oraz nakładanie obowiązków na szkockie władze publiczne i władze transgraniczne w związku z ich szkockimi funkcjami.

W listopadzie 2000 roku rząd szkocki opublikował *Strategię Równouprawnienia: Współpraca na rzecz Równouprawnienia*. Strategia ta obejmuje środki, dzięki którym mogą zostać wdrożone skuteczne działania oraz wyjaśnia w jaki sposób realizować promowanie równouprawnienia w rządzie szkockim, a także zawiera propozycje współpracy, aby rozszerzyć i wspomóc promowanie równouprawnienia w sektorach publicznym, organizacji pozarządowych i prywatnym.

W maju 2006 roku Rada Aberdeenshire poparła propozycję opracowania uniwersalnego programu na rzecz równouprawnienia, który bierze pod uwagę wszystkie istniejące i, w ramach możliwości, oczekiwane wymagania ustawowe. Zintegrowany Program na rzecz Równouprawnienia łączy w sobie wszystkie obowiązujące obecnie programy, tj. Program Równouprawnienia Rasowego,

włącznie z Programem Równouprawnienia Rasowego w Edukacji 2008-2011, Program Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych 2006-2009 oraz Program Równouprawnienia Płci, włącznie z Programem Równouprawnienia Płci w Edukacji 2007-2010. Program ten wyjaśnia, co Rada Aberdeenshire uczyni w celu zwiększenia równouprawnienia w Aberdeenshire. Bierze on pod uwagę bezpośrednie komentarze mieszkańców. Zawiera również informacje, udzielone przez współpracujące z nami organizacje. Program będzie regularnie uaktualniany, aby zapewnić szerzenie równouprawnienia.

## Zróżnicowanie ludności Aberdeenshire

## Załącznik 2

## Grupa etniczna/Rasa

Udział grup etnicznych populacji Aberdeenshire wg spisu ludności z 2001 roku:

	%		%
Biała szkocka	85.6	Inna południowo-azjatycka	<0.1
Inna biała brytyjska	11.9	Chińska	0.1
Biała irlandzka	0.4	Karaibska	<0.1
Inna biała	1.4	Afrykańska	<0.1
Indyjska	<0.1	Czarna szkocka lub inna czarna	<0.1
Pakistańska	<0.1	Pochodzenie mieszane	0.2
Bengalska	<0.1	Inna grupa etniczna	0.2

<0.1 = mniej niż 0.1%. Definicje grup etnicznych są takie same jak w spisie ludności (całkowita liczba ludności 226,870)

Ponieważ dane te pochodzą ze spisu ludności z 2001 roku, prawdopodobnie liczba i procentowy udział grup etnicznych uległy zmianie, szczególnie odkąd osiem krajów Europy Wschodniej weszło do Unii Europejskiej. Szacunkowo ponad 5 tys. ludzi emigrowało do Aberdeenshire od maja 2004 roku. Wielu z nich mieszka w Fraseburghu i Peterhead, ale nie tylko. W wyniku tego cechy charakterystyczne mniejszości etnicznych w Aberdeenshire uległy zmianie. Dla przykładu, w 2007 roku 45% numerów Ubezpieczenia Społecznego wydawanych było pracownikom pochodzącym z Polski.

źródło: spis ludności 2001

	Liczba narodowości	5 najpowszechniejszych narodowości
<b>Aberdeen City</b>	67	Polska, Nigeria, Indie, Irlandia, Francja
<b>Aberdeenshire</b>	33	Polska, Litwa, Łotwa, Bułgaria, Indie
<b>Moray</b>	15	Polska, Litwa, Węgry, Portugalia, Łotwa

źródło: Główny Urząd Ewidencji Ludności w Szkocji (2009)

## Dane odnośnie rasy/etniczności uczniów

Numer porządkowy	Rodzaj szkół				
Pochodzenie etniczne	Podstawowe	Średnie	Szkoły specjalne	Ogółem	
1	17,650	14,268	213	32,131	Białe - UK
2	50	26		76	Czarne – afrykańskie
3		5		5	Czarne – karaibskie
4	5	4		9	Czarne – inne
5	27	13		40	Azjatyckie – indyjskie
6	20	11		31	Azjatyckie – pakistańskie
7	11	5		16	Azjatyckie – bengalskie
8	21	20		41	Azjatyckie – chińskie
9	539	363	7	909	Białe – inne
10	70	76		146	Nie ujawniono
12	193	113	4	310	Mieszane
17	43	32		75	Azjatyckie – inne
18	5			5	Lud wędrujący w związku z

Numer porządkowy	Rodzaj szkół				
Pochodzenie etniczne	Podstawowe	Średnie	Szkoły specjalne	Ogółem	
	19	8	3	11	wykonywanym zawodem
	20	2		2	Cygański lud wędrowny
	98	188	93	282	Inny lud wędrowny
	99	71	25	96	Nieznane
Ogółem	18,903	15,057	225	34,185	Inne

źródło: spis uczniów ScotXed 2009

### Cyganie/ludy wędrowne

Dane statystyczne rządu szkockiego odnośnie Cyganów/ludów wędrownych w Aberdeenshire są następujące.

Rodziny cygańskie/wędrowne wg rejonu i rodzaju miejsca zamieszkania (lipiec 2005 – lipiec 2008)

Rejon	lipiec 2005				lipiec 2006				lipiec 2007				lipiec 2008			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
Aberdeenshire	20	0	10	30	19	0	7	26	18	6	16	40	20	12	12	44

A Rodziny mieszkające na terenach budynków socjalnych/należących do zarejestrowanych właścicieli lokali socjalnych

B Szacunkowa liczba rodzin na terenach prywatnych

C Szacunkowa liczba rodzin na nielegalnych obozowiskach

D Całkowita liczba rodzin

### Wiek

Liczba kobiet w Aberdeenshire jest nieco wyższa niż liczba mężczyzn, chociaż liczba mężczyzn w wieku produkcyjnym (16 – 64) jest nieco wyższa. Jeśli chodzi o wiek poprodukcyjny, liczba kobiet jest wyższa.

	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	Liczba	% ogółu	Liczba	% ogółu	
Poniżej 16	22,341	9.3	22,541	9.3	44,882
16 - 64	78,241	32.4	80,065	33.2	158,306
65+	21,058	8.7	17,214	7.1	38,272
Ogółem	121,640	50.4	119,820	49.6	241,460

Przewidywany wzrost ludności powyżej 65-go roku życia

	Ludność w wieku 65+ 2008		Przewidywana ludność w wieku 65+ 2021		Przewidywana ludność w wieku 65+ 2031	
	Liczba	% grupy wiekowej	Liczba	% grupy wiekowej	Liczba	% grupy wiekowej
Kobiety	21,271	55.1	31,453	52.9	39,870	53.2

Mężczyźni	17,357	44.9	28,000	47.1	35,044	46.8
Ogółem	38,628	100	59,453	100	74,914	100

źródła: szacowana liczba ludności w połowie roku, Główny Urząd Ewidencji Ludności w Szkocji 2008  
Przewidywania Strategiczne dla Aberdeenshire 2006 – 2031

	2010	2014	2024
0 – 15 lat	-6%	-11%	-20%
16 – 59 lat	+1%	-1%	-9%
60 – 65 lat	+21%	+39%	+81%
75 + lat	+19%	+35%	+101%
Ludność ogółem	+3%	+4%	+5%

źródło: Dane Statystyczne Ludności Szkocji

## Płeć

W 2008 roku ludność Aberdeenshire składała się prawie dokładnie z 50% kobiet i 50% mężczyzn. Przewiduje się, że ogólna liczba ludności będzie rosła do roku 2021 i znowu do roku 2031, jednak procentowy udział kobiet i mężczyzn pozostanie mniej więcej taki sam.

	Ludność 2008		Przewidywana ludność 2021		Przewidywana ludność 2031	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Kobiety	121,640	50.4	124,616	49.8	122,444	49.6
Mężczyźni	119,820	49.6	125,384	50.2	124,556	50.4
Ogółem	241,460	100	250,000	100	247,000	

źródła: szacowana liczba ludności w połowie roku, Główny Urząd Ewidencji Ludności w Szkocji 2008  
Przewidywania Strategiczne dla Aberdeenshire 2006 – 2031

## Niepełnosprawność

Ustawa o o Diskryminacji Osób Niepełnosprawnych z 1995 roku stwierdza, że niepełnosprawność jest fizycznym lub umysłowym upośledzeniem, które ma wpływ na zdolność wykonywania zwykłych codziennych czynności. Wpływ ten musi być również:

- o znaczny (czyli większy niż drobny czy błahy),
- o negatywny, oraz
- o długoterminowy (czyli trwa lub będzie trwał przynajmniej rok lub do końca życia).

Niektórzy ludzie posiadają ukrytą niepełnosprawność, taką jak słabe zdrowie psychiczne, HIV czy rak.

	Aberdeenshire	Szkocja
% ludności z długoterminową chorobą ograniczającą życie	15.3	20.3
% ludności w wieku produkcyjnym z długoterminową chorobą ograniczającą życie	11.2	15.6
Liczba ludności ogółem	226,870	5,062,010

źródło: spis ludności 2001

Wg spisu ludności z 2001 roku liczba ludzi w Aberdeenshire, którzy uważają, że są niepełnosprawni, jest niższa niż przeciętny odsetek w Szkocji. Wg tego spisu

ludności liczba osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (16 – 64) w Aberdeenshire jest również niższa niż dla całej Szkocji.

Wg wyników Ankiety Rodzin Szkockich z 2001-02 roku oszacowano, że prawie jedna piąta osób dorosłych w Szkocji jest niepełnosprawna i/lub przewlekle chora (rząd szkocki 2004). W oparciu o te dane oraz szacunkową liczbę ludności w 2004 roku, wynosiłoby to 47 tys. osób w Aberdeenshire.

Wg danych statystycznych ze szkół 726 uczniów jest niepełnosprawnych.

Liczba uczniów Zgłoszono niepełnosprawność	Płeć		Ogółem
	K	M	
Nie	16522	16937	33459
Tak	222	504	726
Ogółem	16744	17441	34185

### Religia

Podczas spisu ludności w 2001 roku 226,870 osób w Aberdeenshire w następujący sposób określiło swoją religię:

	%		%
Kościół Szkocji	48.2	Muzułmanin	0.1
Rzymsko - katolickie	3.7	Sikhizm	<0.1
Inne chrześcijańskie	9.5	Inna religia	0.9
Buddyzm	0.1	Brak religii	42.4
Hinduizm	<0.1	Nie udzielono odpowiedzi	4.8
Religia żydowska	<0.1		

<0.1 = mniej niż 0.1%

źródło: spis ludności 2001

### Orientacja seksualna

Rada nie posiada obecnie żadnych wiarygodnych danych na temat orientacji seksualnej ludności Aberdeenshire, jednak szacunkowo około 7% populacji to lesbijki, geje lub osoby biseksualne, co wynosiłoby około 17 tys. ludzi.

### Zmiana płci

Nie ma obecnie dokładnych danych odnośnie zmiany płci w Aberdeenshire, jednak szacunkowo jedna osoba na 11,5 tys. to transgenderysta, co wynosiłoby 20 osób.

**OSIĄGNIĘCIA****Osiągnięcia w dziedzinie równouprawnienia rasowego**

- Rozpoczęto kampanię oraz wydano broszurę 'Witamy w Aberdeenshire', współpracując z organizacjami rządowymi, pracodawcami i emigrantami, oraz opublikowano po angielsku i w siedmiu innych językach informacje na temat 'Życie i praca w północno-wschodniej Szkocji'. Broszurę informacyjną znaleźć można na stronie:  
[http://www.aberdeenshirecommunitysafety.org.uk/welcome\\_leaflet/index.html](http://www.aberdeenshirecommunitysafety.org.uk/welcome_leaflet/index.html)
- Zwiększone wsparcie i współpraca z naszymi głównymi lokalnymi organizacjami rządowymi i pozarządowymi w dziedzinie promowania równości rasowej.
- W 2006 roku International Centre zostało upoważnione do założenia centrum porad bez konieczności zapisywania się dla pracujących emigrantów i osób z mniejszości etnicznych w rejonach Peterhead i Fraserburgh. Zatrudniono pracownika do współpracy z organizacjami i emigrantami, który często stawia się na ważnych spotkaniach, np. z lekarzami, w Jobcentre i na wywiadówkach szkolnych, aby pomóc w porozumiewaniu się stron. Projekt ten jest teraz łączony z centrum Hot Spot w Peterhead.
- Zorganizowano lekcje języka polskiego dla pracowników Wydziału Mieszkaniowego i Opieki Społecznej. 20 pracowników uczęszczało na zajęcia na poziomie podstawowym i 6 z nich ukończyło również kurs dla zaawansowanych, zajęcia trwały od września 2008 do października 2009.
- Stworzono pakiet do oceny oddziaływania programu równouprawnienia i około 100 pracowników Rady zostało przeszkolonych w jego obsłudze.
- Podjęto badania potrzeb mieszkaniowych pracujących emigrantów i Cyganów/ludów wędrownych.
- W wydziale mieszkaniowym zatrudniono pracownika ds. mniejszości etnicznych w celu zbadania potrzeb i nawiązania kontaktów z tymi społecznościami.
- Poddano przeglądowi zasady odnośnie zarządzania nielegalnymi obozowiskami osób z ludów cygańskich/wędrownych. Opracowano 'Kodeks Dobrego Sąsiedztwa' i wprowadzono nowy wskaźnik efektywności w celu nadzorowania przestrzegania Kodeksu Dobrego Sąsiada.
- Szkolenie na temat równouprawnienia dalej będzie częścią wstępnego szkolenia pracowników.
- W czerwcu 2008 w Peterhead zorganizowano dużą imprezę z udziałem mieszkańców i osób z mniejszości etnicznych, także niedawno przybyłych tu pracujących emigrantów, w celu promowania dobrych relacji i ustalenia priorytetów dla programu równouprawnienia rasowego 2008-2011.
- Wiele szkół w Aberdeenshire uczestniczyło w konkursie o nagrodę im. Anne Frank. W 2008 roku zdobywcą pierwszego miejsca ex aequo została szkoła średnia w Inverurie (Inverurie Academy), a szkoła podstawowa New Machar Primary zajęła drugie miejsce.
- W 2007 roku, 441 osób dorosłych wzięło udział w lekcjach języka angielskiego.
- 438 uczniów z 6 szkół uczestniczyło w projekcie kulturalnym Shell Cultural Xtra, zorganizowanym przez Multi ethnic Aberdeen Limited (MeAL) w 2007 roku.
- 700 uczniów wzięło udział w 'Puli Genów' ('Gene Pool'), gdzie omawiano różnicowanie i bycie 'innym'.
- Prawie 1500 uczniów z pięciu szkół średnich wzięło udział w programie 'Respekt', opartym na tańcu, muzyce i pisaniu piosenek.
- Nakręcono krótki film animowany we współpracy z Inverurie Academy, Peacock Visual Arts i Zespołem ds. Nauczania Sztuki (Arts Education Team), ukazujący problemy dzieci imigrantów.

**Osiągnięcia w dziedzinie równouprawnienia osób niepełnosprawnych****Większa świadomość i więcej szkoleń na temat równouprawnienia osób niepełnosprawnych**

- Kwestionariusz odnośnie oceny współpracy z Radą został zmodyfikowany, aby dopilnować, że spełnia on obowiązki odnośnie równouprawnienia, włącznie z równouprawnieniem osób niepełnosprawnych.
- W styczniu 2008 roku ustanowiono Forum Niepełnosprawności Pracowników. Forum wybrało przewodniczącego i organizuje regularne, prowadzone przez użytkowników spotkania. Urzędnik

<p><b>Osiągnięcia w dziedzinie równouprawnienia osób niepełnosprawnych</b></p> <p>z wydziału kadr zapewnia wsparcie administracyjne. Od czasu jego ustanowienia, Forum działa jako panel konsultacyjny, udzielając przydatnych porad w kwestiach takich jak rekrutacja i selekcja. Przedstawiciel Forum jest teraz także członkiem Grupy Zarządzania Personelem.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Na wiosnę 2008 roku zmieniono skład Panelu Obywateli przy Stowarzyszeniu Planowania na Rzecz Społeczności Lokalnej Aberdeenshire. 20% członków nowego panelu jest niepełnosprawnych; odsetek ten jest równy szacowanemu odsetkowi osób niepełnosprawnych w populacji.</li> </ul>
<p><b>Lepszy dostęp do informacji i usług</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nasz Dział Finansów zaangażował się w ukierunkowaną kampanię pobierania zasiłków, która pomogła niepełnosprawnym rencistom i emerytom w Aberdeenshire w ubieganiu się i otrzymaniu dodatku pielęgnacyjnego (Attendance Allowance), ponieważ mogli oni nie wiedzieć, że są do niego upoważnieni. Dodatkowo niektórzy byli również upoważnieni do pobierania dodatku emerytalnego (Pension Credit), zasiłku mieszkaniowego (Housing Benefit) i zasiłku na podatek lokalny (Council Tax Benefit). Był to wspólny projekt Działu Rent i Emerytur oraz Działu Finansów.</li> <li>Zestawy informacyjne na temat planowania przestrzennego zawierają teraz komplet broszur informacyjnych, udzielających przydatnych porad na temat wypełniania podań o pozwolenie na budowę. Ma to na celu poprawę standardów otrzymywanych podań i przez to jakości świadczonych przez nas usług.</li> <li>W ciągu 18 miesięcy, do października 2008 roku, przeprowadzano przegląd najczęściej używanych języków mniejszości etnicznych. Pomoże to w udzielaniu informacji w innych językach i formatach, włącznie z brytyjskim językiem migowym.</li> <li>Wydział Komunikacji Rady opracował nowe wytyczne dla pracowników odnośnie rozwiązywania problemów w komunikacji, jakie mogą mieć osoby korzystające z usług Rady; wytyczne te dostępne są w intranecie Rady.</li> <li>Poczyniono postępy w przeprowadzaniu kontroli dostępności budynków w celu opracowania lepszej strategii zarządzania środkami trwałymi dla wydziałów Rady. Pozwala to na bardziej efektywne zarządzanie zasobami i pomogło w opracowaniu programu przestrzegania wymogów Ustawy o Dyskryminacji Osób Niepełnosprawnych odnośnie budynków publicznych.</li> </ul>
<p><b>Lepsza Komunikacja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wydział Komunikacji Rady opracował następujące wytyczne/narzędzia w celu poprawy komunikacji i konsultacji z mieszkańcami, także niepełnosprawnymi: <ul style="list-style-type: none"> <li>Strategię Komunikacji Wewnętrznej</li> <li>Pakiet Konsultacyjny – podręczne instrukcje odnośnie przeprowadzania konsultacji</li> <li>Plan Działania odnośnie Konsultacji do 2010 roku</li> <li>Baza danych z konsultacji – gdzie zapisywane są wszystkie obecne konsultacje. Ma to poprawić dzielenie się informacjami między wydziałami Rady, zwiększyć efektywność konsultacji oraz zmniejszyć uciążliwość brania w nich udziału dla mieszkańców i organizacji partnerskich.</li> </ul> </li> <li>W wyniku badania: "Rozumienie potrzeb mieszkaniowych i wsparcia osób niepełnosprawnych fizycznie i z zaburzeniami wzroku lub słuchu", Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej zidentyfikował sposoby komunikacji, które powinny zostać zawarte w Strategii Komunikacji Wydziału Mieszkaniowego. Informacje te wykorzystywane są do lepszego opracowania Oświadczenia o Rezultatach, obejmującego wiele grup objętych opieką środowiskową.</li> </ul>
<p><b>Pozytywne Kontakty z Organizacjami na rzecz Osób Niepełnosprawnych</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regularnie uaktualniamy bazę danych z lokalnymi grupami i kontaktami osób niepełnosprawnych.</li> <li>Nowo ogłaszane wiadomości rozsyłamy do lokalnej prasy, tygodników i rozgłośni medialnych Aberdeenshire.</li> <li>Wydział Komunikacji Rady ma bezpośredni kontakt z miejscowymi gazetami w wersji audio.</li> <li>Opracowano plan priorytetyzowania i oceny oddziaływania programów i funkcji Rady – dokonano oceny oddziaływania Strategii dot. Autyzmu.</li> <li>"Walka z fizyczną niepełnosprawnością – Wspólna Strategia dla Aberdeenshire" została poddana przeglądowi i ustalono nowe priorytety w oparciu o informacje otrzymane od użytkowników usług i opiekunów.</li> </ul>

<b>Osiągnięcia w dziedzinie równouprawnienia osób niepełnosprawnych</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Postęp i Rozwój Strategii względem Osób Niepełnosprawnych Fizycznie i z Zaburzeniami Wzroku lub Słuchu oraz Strategii Komunikacji Wydziału Mieszkaniowego.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Opracowano Zasady odnośnie Sprzętu i Przystosowań, aby umożliwić mieszkańcom i ich rodzinom dalsze bezpieczne mieszkanie we własnych domach i zmaksymalizowanie niezależności w przypadku gdy Rada nie jest w stanie pomóc w zapewnieniu innego odpowiedniego zakwaterowania dla spełnienia indywidualnych potrzeb.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uzgodniono reguły postępowania, obejmujące Umowę o Poziomie Jakości Usług (Service Level Agreement) oraz aby opracować Plan Działania dla rozwoju Organizacji ds. Potrzeb Mieszkaniowych Osób Niepełnosprawnych (Disabled Person's Housing Service).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uaktualniono informacje na temat transportu i infrastruktury; dostępne są one w razie potrzeby w innych formatach. W czerwcu oddelegowano do tego zadania urzędnika ds. sieci, co przyspieszy ten proces. Odpowiedni pracownicy zostaną powiadomieni o zasadach przy opracowywaniu nowych ulotek itp.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sporządzono listę głównych funkcji Transportu i Infrastruktury i poddano ją przeglądowi w świetle doświadczeń z pierwszej Oceny Oddziaływania w sferze Równouprawnienia. Ocenie oddziaływania poddano dwa nowe rozporządzenia i dokończono korektę Programu Taxicard oraz Pasy Bezpieczeństwa w Transporcie Szkolnym, rewizja Użycia Pojazdów Osobowych jest w toku.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Wszystkim pracownikom szkół przekazano wytyczne odnośnie planowania wycieczek, które ma brać pod uwagę uczniów wymagających dodatkowej pomocy, włącznie z organizacją funduszy.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Wszystkim pracownikom szkół przekazano wytyczne odnośnie ulepszania dostępu do budynków szkolnych dla ludzi niepełnosprawnych. Zapewniamy również porady odnośnie spełniania potrzeb poszczególnych uczniów.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Stworzyliśmy bazę danych sprzętu ułatwiającego poruszanie się (będącego w użyciu i zapasowego), dostęp do niej mają również pracownicy służby zdrowia.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aby zapewnić efektywne planowanie w celu spełniania potrzeb uczniów, istnieją reguły odnośnie Planów Zapewniania Dostępności Budynków, Skoordynowanych Planów Pomocy i Planów Nauczania Indywidualnego.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Przeprowadzono konsultacje odnośnie propozycji przydzielania nauczycieli pomagających w nauce (Support for Learning – SFL).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Na stronie internetowej oraz w intranecie Rady Aberdeenshire dostępne są dla rodziców/opiekunów informacje na temat dostępności budynków.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Wzięliśmy pod uwagę opinie niepełnosprawnych dzieci, młodzieży oraz ich rodziców/opiekunów odnośnie metod nauczania i rozpoczęliśmy współpracę z People First z Fraserburgha, która polegać będzie na pracy z dziećmi w szkołach specjalnych, angażującą je w opracowywanie przyszłych planów działania na rzecz równouprawnienia osób niepełnosprawnych. Dostępny jest raport z pilotażowej współpracy ze szkołą Anna Ritchie School.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Wszyscy pracownicy ze wszystkich szkół uczestniczyli w szkoleniu na temat Ustawy o Dodatkowej Pomocy w Nauce (Additional Support for Learning Act). Woźni oraz pracownicy sekretariatów wzięli udział w szkoleniu odnośnie dostępności obiektów.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•W szkołach można uzyskać poradę na temat dostępności obiektów dla uczniów z zaburzeniami wzroku i/lub słuchu, dzieci autystycznych czy z mających trudności w nauce. Dalsze informacje można uzyskać z Oddziału Zaburzeń Wzroku i Słuchu (Sensory Support Service) i od innych specjalistów oraz poprzez możliwości strukturyzowanego rozwoju zawodowego.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Porady na temat specjalnych metod oceny postępów ucznia podczas egzaminów Szkockiego Urzędu ds. Kwalifikacji, aby zapewnić zgodność sposobów oceniania we wszystkich szkołach Aberdeenshire.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Udostępniamy szkołom średnim materiały do kursów przygotowawczych dla osób niepełnosprawnych.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sport dla Niepełnosprawnych (Disability Sports) założyło swoją stronę internetową i wydaje swój biuletyn.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Strona Aberdeenshire Arts zawiera informacje na temat równouprawnienia i promuje świadomość społeczną na ten temat w sektorze kulturalnym.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Informacje o niepełnosprawności umieszczono na stronach działu ochrony dziedzictwa.</li> </ul>

<b>Osiągnięcia w dziedzinie równouprawnienia płci</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Wprowadzono nowy szkolny system administracyjny SEEMIS na miejsce poprzedniego systemu Phoenix. Dane są co roku uaktualniane i umożliwiają rozpoznanie konkretnych problemów, np. różnice między osiągnięciami w nauce dziewcząt i chłopców.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Wydział Rozwoju i Szkoleń monitoruje odsetek kobiet i mężczyzn, poprzez rutynowe odnotowywanie płci osób składających podania o szkolenia i uczestniczących w kursach.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Zmieniony formularz kontrolny wprowadzony w kwietniu 2008 roku umożliwia przekazywanie danych na temat pracowników Zespołowi Kierowniczemu.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Zespół ds. Obsługi Klienta poddał przeglądowi nasze zasady i zwyczaje w obsłudze klienta i dokonał zmian niezbędnych w celu zapewnienia równouprawnienia płci.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Radni wzięli udział w szkoleniu na temat równouprawnienia, obejmującego równouprawnienie płci, zademonstrowanego przez grupę teatralną Out of Darkness dnia 28-go maja 2009 roku.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Wdrożono Rozporządzenie o Równouprawnieniu w Pracy, zawierające klauzulę odnośnie płci, aby dopilnować, że nikt nie jest dyskryminowany ze względu na płeć.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Poddano przeglądowi program szkolenia pracowników na temat równouprawnienia, aby dopilnować, że spełnia on wymogi kierowników i pracowników w związku z obowiązkiem przestrzegania równouprawnienia płci przez Radę.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Omówiliśmy ze stowarzyszeniami planowania na rzecz społeczności lokalnej w jaki sposób włączyć do naszej współpracy równość szans dla wszystkich, włącznie z równymi szansami dla mężczyzn i kobiet czy chłopców i dziewcząt.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Oświadczenie o Równości Płac zostało zatwierdzone przez Komitet ds. Rozporządzeń i Środków Finansowych w 2007 roku i w wyniku tego opracowano plan działania.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rozporządzenie o Równouprawnieniu w Pracy zostało zatwierdzone przez Komitet ds. Rozporządzeń i Środków Finansowych w marcu 2009 roku, zawiera ono zasady odnośnie dyskryminacji ze względu na płeć w sferze płac i awansów.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Klauzula o równouprawnieniu została umieszczona w Kwestionariuszu Rady dla Startujących w Przetargach i Standardowych Warunkach świadczenia usług.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ostatni raport z postępów programu odnośnie równouprawnienia płci został zatwierdzony przez Komitet ds. Rozporządzeń i Środków Finansowych 12-go listopada 2009 roku.</li> </ul>
<b>Osiągnięcia we wszystkich rodzajach równouprawnienia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Nowi pracownicy przechodzą podczas wprowadzenia szkolenie na temat równouprawnienia. Podczas szkolenia oglądają oni wielokrotnie nagradzany, nagrany przez nas film na DVD.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Nasz pakiet do oceny oddziaływania programu równouprawnienia został poddany przeglądowi i skorygowany i składa się z trzech etapów: analiza kontrolna, częściowa oraz pełna ocena oddziaływania. Wybrano główne osoby zajmujące się oceną oddziaływania programu równouprawnienia i zostały one przeszkolone do oferowania wsparcia współpracownikom i rozwinięcia oceny oddziaływania w swoich wydziałach.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Urzednicy ds. Równouprawnienia utrzymują kontakty z Komisją Równouprawnienia i Praw Człowieka, Konwencją Szkockich Władz Lokalnych i Zrzeszeniem Szkockich Urzędników ds. Równouprawnienia, w celu dzielenia się informacjami i dobrymi praktykami.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aktualne wiadomości rozsyłane są do lokalnej prasy, tygodników i rozgłośni medialnych Aberdeenshire.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Autorzy rozporządzeń reprezentujący wiele wydziałów rozpoczęli szkolenia na temat oceny oddziaływania zintegrowanego programu na rzecz równouprawnienia i zaczynają włączać ocenę oddziaływania do nowych rozporządzeń i planów, np. Planu Priorytetów Strategicznych Rady i Strategii Komunikacji Rady, które zostały poddane ocenie oddziaływania w maju/czerwcu 2008 roku.</li> </ul>

**PROMOWANIE RÓWNOUPRAWNIENIA I PLANY DZIAŁANIA****Promowanie równouprawnienia rasowego**

- Monitorowanie zaistniałych incydentów rasistowskich i pomaganie wszystkim wydziałom Rady w zgłaszaniu i odnotowywaniu takich incydentów oraz wspieranie ofiar prześladowania i przestępstw na tle rasowym.
- Uaktualniono informacje o pochodzeniu pracowników i informacje te zawarto w raportach o pracownikach, sporządzanych dla wyższego kierownictwa.
- Wydano wszystkim szkołom wytyczne odnośnie edukacji uczniów dwujęzycznych i dzieci Cyganów/z ludów wędrownych.
- Zapewnianie usług tłumacza osobom nie znającym angielskiego w celu dopilnowania, że mają one dostęp do informacji i usług Rady.

**Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Rasowego**

REZULTAT	DZIAŁANIE	OSOBY ODPOWIEDZIALNE	DO KIEDY
<b>Skuteczne świadczenie usług osobom pochodzącym z mniejszości etnicznych, pracującym imigrantom i Cyganom/ludom wędrownym.</b>	1) Opracowanie i wspieranie programu inicjatyw z lokalnymi organizacjami pozarządowymi (np. Aberdeen International Centre (AIC), Grampian Racial Equality Council (GREC), itp.), które to skutecznie świadczą usługi osobom z mniejszości etnicznych, w tym pracującym imigrantom i Cyganom/ludom wędrownym.	Grupa Rady ds. Równouprawnienia (Corporate Equalities Group) /wszystkie wydziały	2010 -2013
	2) Regularna ewaluacja usług świadczonych przez wszystkie organizacje w imieniu Rady Aberdeenshire, np. w corocznych sprawozdaniach dla Grupy ds. Równouprawnienia.	Grupa Rady ds. Równouprawnienia	grudzień 2010, następnie co roku
<b>Mniejszości etniczne posiadają informacje i wsparcie (w najbardziej właściwym języku), niezbędne do integracji</b>	3) Nadzorowanie korzystania z usług tłumaczeń ustnych i pisemnych i coroczny przegląd najczęściej używanych języków	M. Yaor (Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie)	październik 2010, następnie co roku
	4) Opracowywanie publikacji w innych językach, wg potrzeb.	Wszystkie wydziały publikujące informacje	wg potrzeb
	5) Przegląd organizacji lekcji angielskiego dla obcokrajowców (English for Speakers of Other Languages - ESOL) w celu ustalenia różnic między zapotrzebowaniem a ofertą.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej w Wydziale Edukacji, Nauki i Rekreacji (EL&L)	październik 2010
	6) Dopilnować skuteczne wdrażanie wytycznych odnośnie nauki angielskiego jako dodatkowego języka (English as an Additional Language - EAL) we wszystkich szkołach.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej w Wydziale Edukacji, Nauki i Rekreacji (EL&L)	sierpień 2010

<b>Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Rasowego</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
<b>Nowi mieszkańcy rejonu mają łatwy dostęp do informacji na temat podstawowych usług i obiektów w Aberdeenshire i północno-wschodniej Szkocji</b>	7) Rewizja broszury powitalnej w Aberdeenshire oraz 'Życie i praca w północno-wschodniej Szkocji'.	Grupa Integracja Aberdeenshire	sierpień 2010
<b>Spełnienie wymogów mieszkaniowych osób z mniejszości etnicznych i Cyganów/ludów wędrownych</b>	8) Zawarcie wyników oceny potrzeb mieszkaniowych Cyganów/ludów wędrownych w Strategii Lokalnych Zasobów Mieszkaniowych	Janelle Clark Kierownik Rozwoju Strategicznego (Strategia Lokalnych Zasobów Mieszkaniowych )	wrzesień 2010
	9) Zbadanie potrzeb mieszkaniowych mniejszości etnicznych i dokonanie przeglądu świadczonych usług.	Jak w punkcie 8. powyżej	styczeń 2011
<b>Utrzymywanie w szkołach pozytywnego etosu odnośnie mniejszości etnicznych (włącznie z dyscypliną /znęcaniem się nad rówieśnikami)</b>	10) Promowanie równości rasowej w szkołach, w tym na apelach i podczas sesji informacyjnych w klasie	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej w wydziale Edukacji, Nauki i Rekreacji (EL&L)/ GREC	Raport paź. 2010, następnie co roku
	11) Opracować coroczny program wielokulturowych zajęć edukacyjnych/artystycznych (jak np. mająca miejsce co roku inicjatywa Anne Frank), przeprowadzanych przez GREC, MeAL, International Centre i inne organizacje czy osoby.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej w wydziale Edukacji, Nauki i Rekreacji (EL&L) oraz Zespół Usług Kulturowych	Raport paź. 2010, następnie co roku
<b>Częstsze zgłaszanie incydentów na tle rasowym</b>	12) Akcja 'Pokaż Rasizmowi Czerwoną Kartkę', rozpowszechniana podczas specjalnie zorganizowanych sesji w szkołach w Aberdeenshire.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej w wydziale Edukacji, Nauki i Rekreacji (EL&L)	lipiec 2010

#### **Promowanie równouprawnienia osób niepełnosprawnych**

- Promowanie poprzez odpowiednie środki przekazu poradnika Rady o zgłaszaniu komentarzy przez mieszkańców pt. 'Have Your Say' wśród osób niepełnosprawnych i ich organizacji.
- Dopilnowanie, aby radni, pracownicy i wolontariusze zostali odpowiednio przeszkoleni na temat równouprawnienia osób niepełnosprawnych.
- Rozpowszechnienie potrzeby umieszczania zdania o dostępności dokumentu w innych formatach na początku dokumentu lub w innym widocznym miejscu.
- Wysyłanie aktualnych wiadomości do **gazet w formacie audio** i innych odpowiednich mediów.
- Współpraca z Oświatą, Akcją Aberdeenshire na rzecz Niepełnosprawnych (Aberdeenshire Disability Action - ADA) i innymi odpowiednimi organizacjami w celu wprowadzenia w szkołach sesji informacyjnych na temat niepełnosprawności.
- Nadzorowanie trendów na liście uczestników programu Kaizen, aby dopilnować obejmowanie nim pracowników niepełnosprawnych.

<b>Promowanie równouprawnienia osób niepełnosprawnych</b>
•Dopilnować, aby stowarzyszenia planowania na rzecz społeczności lokalnej zapewniały więcej szans na reprezentację przez osoby niepełnosprawne i/lub aby ich problemy były stale brane pod uwagę przez te stowarzyszenia.
•Nadzorowanie przestrzegania zasad równouprawnienia przez dostawców i podwykonawców.
•Dopilnować, aby kwestie dot. osób niepełnosprawnych zostały ujęte w Strategii Stowarzyszeń Planowania na Rzecz Społeczności Lokalnej.
•Zapewnić łatwy dostęp do naszych obiektów i usług oraz opracować alternatywne sposoby świadczenia danych usług jeśli wystąpi taka konieczność.
•Dopilnowanie, aby osoby niepełnosprawne otrzymywały wszystkie zasiłki do których są upoważnione.
•Pomóc organizacjom w zapewnianiu szkoleń i promowaniu równouprawnienia wśród pracowników, rodziców i opiekunów.
•Przeprowadzić przegląd wszystkich informacji udzielanych na stronie internetowej, w ulotkach i poprzez porady pracowników, aby dopilnować, że informacje te są istotne, użyteczne i w przystępnych formatach.
•Lepiej zrozumieć zapotrzebowanie na specjalnie przystosowane mieszkania w Aberdeenshire. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Pomóc Akcji Aberdeenshire na rzecz Niepełnosprawnych w opracowaniu ich usług informacyjnych. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Wdrożyć Strukturę Badania Opinii Klientów Usług Mieszkaniowych. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Dostęp do usług oparty jest na ocenie potrzeb i zastosowaniu Kryteriów Uprawnienia. Nadzorować będziemy efekt stosowania Kryteriów Uprawnienia. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Zajmujemy się problemami z dostępem do budynków Wydziału Mieszkaniowego i Opieki Społecznej, z pomocą Paneli Dostępu, w całym Aberdeenshire.
•Zwiększenie liczby osób otrzymujących płatności bezpośrednio, co stanowi alternatywny sposób świadczenia usług. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Rozwój Planu Lokalnych Inwestycji, który obejmie nowe tanie mieszkania dopasowane do konkretnych potrzeb mieszkaniowych osób niepełnosprawnych. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Opracowanie elastycznych zasad przyznawania mieszkań, które odzwierciedlą rosnące zapotrzebowanie na specjalnie przystosowane mieszkania. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Współpraca z Wydziałem Edukacji, Nauki i Rekreacji odnośnie stosowania się do Ustawy Oświatowej (Dodatkowa Pomoc w Nauce). (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Współpraca z placówkami oświatowymi, szkołami wyższymi, służbą zdrowia i organizacjami pozarządowymi, mająca na celu pomoc studentom wymagającym dodatkowej pomocy. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Pomoc Akcji Aberdeenshire na rzecz Niepełnosprawnych w reaktywowaniu projektu o edukacji niepełnosprawnych. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Konsultacje z osobami w starszym wieku na temat Strategii Mieszkaniowej dla Osób Starszych. Zwiększenie udziału Armchair Group w procesie konsultacji i rozpowszechnianiu informacji. (Wydział Mieszkaniowy i Opieki Społecznej)
•Promowanie idei równouprawnienia osób niepełnosprawnych wśród nowych członków Rady, którzy zostaną wybrani w maju 2012 roku, i zachęcanie wszystkich przywódców i członków partii do wzięcia udziału w szkoleniu na ten temat. (Dział Kadr i Rozwoju Rady)
•Skuteczniejsze gromadzenie danych na temat rekrutacji, rozwoju i rotacji personelu poprzez: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identyfikacja rodzajów niepełnosprawności wśród obecnych pracowników</li> <li>○ Korekta formularza badającego etniczność, niepełnosprawność itp. nowych pracowników, co polepszy jakość gromadzonych danych</li> <li>○ Znalezienie sposobów odnotowywania osób ubiegających się i uczęszczających na kursy szkoleniowe Rady</li> </ul>
•Poprawa jakości danych statystycznych na temat niepełnosprawności obecnych pracowników

<b>Promowanie równouprawnienia osób niepełnosprawnych</b>			
poprzez zwiększenie liczby zwracanych formularzy kontrolnych (obecnie posiadamy dane na temat 85% pracowników). (Dział Kadr i Rozwoju Rady)			
•Wdrożenie procedury identyfikacji próśb związanych z równouprawnieniem niepełnosprawnych. (Dział Technologii Informacyjnych i Komunikacyjnych)			
•Kontrola przystępności strony internetowej Funduszu SHAW. (Dział Technologii Informacyjnych i Komunikacyjnych)			
•Szkolenie dodatkowych kontrolerów do kontroli dostępności obiektów. (Wydział Transportu i Infrastruktury)			
•Publikacja listy budynków publicznych i elementów mających wpływ na ich dostępność dla osób niepełnosprawnych, następnie regularne jej uaktualnianie, możliwe że w formie dokumentu na stronie internetowej z możliwością przesyłania komentarzy. Opracowaliśmy również program monitorujący przestrzeganie Ustawy o Dyskryminacji Osób Niepełnosprawnych.			
•Zapewnienie szkoleń i systemów dla Urzędników Kontrolnych, aby dopilnować, że wszystkie raporty zostały sprawdzone pod względem zgodności z Obowiązkami Rady odnośnie Niepełnosprawnych.			
•Opracowanie wytycznych kooptacji doradców społecznych.			
•Opracowanie i wdrożenie strategii zajmowania się zaleceniami, wynikającymi z kontroli programów nauczania. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Szkolenie asystentów eskortujących i innych pracowników towarzyszących uczniom na wycieczkach szkolnych. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Szkolenie we właściwym podnoszeniu i przenoszeniu niepełnosprawnych uczniów. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Zachęcić niepełnosprawne dzieci i młodzież do wymyślania działań na rzecz osób niepełnosprawnych podczas specjalnych całonocnych sesji. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Zapewnić szkolenia pracownikom oświaty i rekreacji. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Przeszkolić pracowników Sportu i Rekreacji, aby byli oni w stanie zorganizować zajęcia sportowe dla osób o różnych możliwościach ruchowych. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Wdrożyć zalecenia z kontroli dostępu dla osób niepełnosprawnych odnośnie nowo budowanych budynków szkolnych, większych remontów i kontroli zarządzania środkami trwałymi. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Promowanie integracji poprzez szkolenia na temat równouprawnienia/dostępności budynków. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Dopilnować, aby plany i strategie Działu Technologii Informacyjnych i Komunikacyjnych odzwierciedlały potrzeby niepełnosprawnych uczniów. Pracujemy również nad lepszym dostępem do specjalistycznych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Oferowanie strukturyzowanego szkolenia zawodowego pracownikom oświaty, mającym do czynienia z niepełnosprawnymi uczniami (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Poddanie przeglądowi porad udzielanych szkołom na temat dostępu do informacji w innych językach i formatach. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Poddanie analizie i zapewnienie środków dostępu do sztuki, dziedzictwa, sportu i usług społecznych. (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			
•Osiągnięcie poziomu podstawowego w Standardach Równouprawnienia: Wytyczne w Sporcie (The Equity Standard A Framework for Sport). (Edukacja, Nauka i Rekreacja)			

<b>Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>

<b>Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
<b>Więcej konsultacji i współpracy z różnymi społecznościami, w tym z osobami niepełnosprawnymi, we wszystkich istotnych kwestiach</b>	1) Nawiązać bliższe kontakty z lokalnymi grupami na rzecz osób niepełnosprawnych i innymi istotnymi organizacjami typu Komisja Praw Osób Niepełnosprawnych, Komisja Równouprawnienia i Praw Człowieka i Ministerstwo Pracy i Emerytur, odnośnie kwestii związanych z niepełnosprawnymi.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	marzec 2010
	2) Opracować zasady nadania formalnego charakteru procesu konsultacji i udziału (włącznie z Panelami Dostępu), biorące pod uwagę nawał pracy takich grup, wybór priorytetowych sfer ich zaangażowania i sposoby efektywnej rewizji Planu Działania.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie/ Planowanie na rzecz społeczności lokalnej	wrzesień 2010
<b>Lepsza komunikacja z osobami niepełnosprawnymi i innymi grupami osób narażonych na dyskryminację</b>	3) Zachęcić specjalistyczne media i organizacje do promowania inicjatyw związanych z niepełnosprawnością.	Urzędnik ds. Polityki Rady - Równouprawnienie & Kierownik Wydziału Komunikacji Rady	grudzień 2010
	4) Zbadać potencjał wielo-organizacyjnego podejścia do badania równouprawnienia niepełnosprawnych w 2010 roku z właściwymi stowarzyszeniami planowania na rzecz społeczności lokalnej.	Kierownik ds. Polityki Rady/Urzędnik ds. Polityki Rady	wrzesień 2010
	5) Zbadać możliwość rozszerzonego użycia Systemu Zarządzania Relacjami z Klientami do kompleksowej obsługi osób niepełnosprawnych.	Kierownik Obsługi Klienta	kwiecień 2010
	6) Współpraca z osobami niepełnosprawnymi, mająca na celu opracowanie ulotki informacyjnej dla posiadaczy licencji na temat obowiązków wynikających z ustaw o dyskryminacji niepełnosprawnych.	Urzędnik ds. Polityki Rady - Równouprawnienie	sierpień 2010
	7) Zbadanie możliwości zlecenia zewnętrznej firmie opracowania wszystkich dokumentów i programów w formacie przystępnym dla osób mających trudności w nauce.	Urzędnik ds. Polityki Rady - Równouprawnienie	sierpień 2010
<b>Zwiększenie liczby osób, które mogłyby korzystać z usług bibliotecznych w</b>	8) Projekt na Rzecz Użytkowników Biblioteki z Zaburzeniami Wzroku zwiększy zasoby książek i publikacji w formacie audio.	Kierownik Wydziału Kultury	marzec 2011

<b>Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
<b>Aberdeenshire</b>	9) Pilotażowy projekt usług bibliotecznych dla osób nie opuszczających domu.	Kierownik Wydziału Kultury	marzec 2011
<b>Nasze rozporządzenia są zgodne z Ustawą o Dodatkowej Pomocy w Nauce z 2009 roku</b>	10) Poddać przeglądowi strategię wsparcia w nauce 'Pathways to Policy' i dopilnować, że posiadają je wszystkie placówki.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej Wydziału Edukacji, Nauki i Rekreacji	styczeń 2011
<b>Lepsze wsparcie dla dzieci z problemami w porozumiewaniu się</b>	11) Szkolenie ELKLAN (dot. komunikacji) dla nauczycieli i innych pracowników szkół.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej Wydziału Edukacji, Nauki i Rekreacji	czerwiec 2012

<b>Promowanie równouprawnienia płci</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Przeгляд i analiza informacji na temat użytkowników naszych usług, w tym uczniów, aby upewnić się, że nie dyskryminujemy nieumyślnie ze względu na płeć.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dopilnować, aby wszelkie programy szkoleniowe nie dyskryminowały bezpośrednio czy pośrednio osób danej płci i aby istniały równe szanse brania udziału w szkoleniach. Urzędnicy ds. Rozwoju Pracowników przeprowadzą kontrolę treści i sposobu przeprowadzania sesji, aby dostosować się do statusu pracy i potrzeb delegatów.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wprowadzić ciągły program oceny oddziaływania naszych rozporządzeń i praktyk w kwestii równouprawnienia płci.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ustalenie programu SMART oceny oddziaływania do czerwca każdego roku.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lepsze zrozumienie potrzeb mieszkańców i pracowników transgenderystów w celu dopilnowania, że nie są oni narażeni na bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dopilnować, aby w wyniku tego podjęto odpowiednie działania (każdy wydział wniesie swój wkład poprzez monitorowanie osób korzystających z jego usług).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontynuacja przeprowadzanych co dwa lata ankiet wśród mieszkańców i pracowników, gdzie proszeni są oni o podanie swojej płci, co umożliwi rozpoznanie znacznych różnic w doświadczeniach i opiniach kobiet i mężczyzn i opublikowanie raportu z równouprawnienia dla każdej ankiety.</li> </ul>	

<b>Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Płci</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
<b>Kobiety zachęcane są do startowania w wyborach na Radnych Aberdeenshire</b>	1) Zbadamy opinie radnych płci żeńskiej, aby określić czy zmiany w sposobie funkcjonowania Rady zachęciłyby kobiety do startowania w wyborach do Rady.	Dział Prawny i Zarządzania	2010, aby pokrywał się z wyborami lokalnymi w 2012
<b>Zachęcanie i zwiększanie liczby kobiet na stanowiskach przywódczych i kierowniczych</b>	2) Rozpoczniemy nowy cykl naszych udanych programów Chrysalis, aby zwiększyć liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych w Radzie, poprzez rozwijanie ich umiejętności, zdolności i pewności siebie.	Zespół ds. Nauki i Rozwoju	marzec 2010
<b>Strategia Działu Kadr względem</b>	3) Mamy już szkic dokumentu i przeprowadzimy konsultacje po	Dział Kadr	lipiec 2010

<b>Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Płci</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
pracowników obu płci narażonych na lub dopuszczających się przemocy domowej.	zatwierdzeniu nowego harmonogramu.		
Rada Aberdeenshire osiągnie równouprawnienie płci i spełni swoje obowiązki w tym zakresie.	4) Co roku będziemy informować o naszych postępach we wdrażaniu równouprawnienia płci.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie/ Grupa Rady ds. Równouprawnienia	wrzesień 2010
Coroczna niezależna ocena oddziaływania Programu 'Równy Status' ('Single Status').	5) Będziemy nadzorować wdrażanie programu równego statusu i poddawać ocenie oddziaływania równouprawnienia płci wśród naszych pracowników.	Dział Prawny i Zarządzania	kwiecień 2010
Uaktualnione Oświadczenie o Równości Płac	6) Oświadczenie o Równości Płac, uzgodnione przez Komitet Rady ds. Rozporządzeń i Środków Finansowych.	Dział Kadr	2010

<b>Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Osób o Odmienniej Orientacji Seksualnej</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
Rada Aberdeenshire jest atrakcyjnym miejscem pracy dla lesbijek, gejów i biseksualistów (LGB)	1) Zwiększyć świadomość odnośnie równouprawnienia LGB i drożyć ją we wszystkich wydziałach.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	lipiec 2010
	2) Opracować dla pracowników spis związanych z tematem źródeł i materiały informacyjne o kwestiach związanych z LGB.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	lipiec 2010
Rada Aberdeenshire zostanie jest za jej działania związane ze zróżnicowaniem oraz lesbijkami, gejami, biseksualistami i transgenderystami (LGBT)	3) Dostać się do rankingu Stonewall Diversity Index (Indeks Zróżnicowania) i otrzymać odznakę Karty Praw LGBT.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	wrzesień 2010
Łatwo dostępne informacje dla LGB	4) Zwiększyć zasoby o LGB i pomoc w ich szukaniu w celu poszerzenia zakresu informacji w bibliotekach.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie /Kierownik Wydziału Kultury	grudzień 2010
	5) Opracować spis źródeł na ten temat dla grup i osób i LGB.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	grudzień 2010
Regularne konsultacje z grupami i osobami	6) Ustanowić i koordynować fora konsultacyjne ze społecznością LGB, zarówno internetowe jak i na żywo.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	grudzień 2010

<b>LGB</b>			
<b>Zwiększona świadomość na temat prześladowania homoseksualistów</b>	7) SeminaRIA dla pracowników szkół na temat pakietu do zwalczania prześladowania LGBT.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej Wydziału Edukacji, Nauki i Rekreacji	czerwiec 2010
<b>Poszerzymy strategię Działu Kadr odnośnie pracowników narażonych na lub dopuszczających się przemocy domowej o związki osób tej samej płci.</b>	8) Przemoc domowa między partnerami tej samej płci zostanie objęta tymi samymi zasadami co w związkach damsko-męskich.	Dział Kadr	lipiec 2010

**Plan Działania na rzecz Równouprawnienia Transgenderystów i Transseksualistów**

<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
<b>Rada Aberdeenshire jest atrakcyjnym miejscem pracy dla transgenderystów i transseksualistów</b>	1) Opracować odpowiednie zasady wspierania pracowników, którzy przechodzą przez proces zmiany płci	Dział Kadr / Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	grudzień 2010
<b>Wspieranie mieszkańców i pracowników, którzy są transgenderystami lub transwestytami</b>	2) Dofinansowanie NEST w celu wspierania mieszkańców i pracowników, którzy są transgenderystami lub transwestytami oraz szkolenie pracowników wg potrzeb	Dział Kadr / Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	sierpień 2010

**Promowanie Uniwersalnego Równouprawnienia**

• Sporządzono listę kolejnych strategii i funkcji, które zostaną poddane kontroli i ocenie oddziaływania.
• Specjalnie dostosowane szkolenia są dostępne i przeprowadzane wśród nowych zespołów zajmujących się oceną oddziaływania jeśli istnieje taka potrzeba.
• Regularne uaktualnianie informacji o równouprawnieniu na stronie internetowej Rady.
• Uświadamianie nowych pracowników na temat równouprawnienia jest częścią ich wprowadzenia.
• Zapewnianie szkolenia odpowiednich urzędników i osób niepełnosprawnych na temat nowego procesu oceny oddziaływania.

**Plan Działania na rzecz Uniwersalnego Równouprawnienia**

<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
<b>Wszystkie nowe i skorygowane rozporządzenia spełniają wymogi ustawowe w dziedzinie równouprawnienia i zapewniają równouprawnienie wszystkich grup</b>	1) Wprowadzić Zintegrowaną Kontrolę Oddziaływania we wszystkich wydziałach w 2010 roku.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	2010
	2) Zapewnić wsparcie i odpowiednie szkolenie autorom rozporządzeń w podejmowaniu zintegrowanej oceny oddziaływania ich rozporządzeń na chronione grupy osób.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	2010
	3). Poddać przeglądowi proces zintegrowanej kontroli oddziaływania	Jak powyżej	2011

<b>Plan Działania na rzecz Uniwersalnego Równouprawnienia</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
narażonych na dyskryminację	w 2011 roku.		
<b>Dopilnować, aby radni i pracownicy Rady rozumieli swoje obowiązki w ramach ustawodawstwa o równouprawnieniu</b>	4) Zorganizować warsztaty szkoleniowe dla radnych i wyższych urzędników, podobne do tych z maja 2009 roku.	Zespół ds. Nauki i Rozwoju	2010
	5) Poddać przeglądowi pakiet informacyjny na temat równouprawnienia, stosowany podczas wprowadzenia nowych pracowników, aby był zgodny z obecnym ustawodawstwem	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie/ Grupa Rady ds. Równouprawnienia	styczeń 2011
	6) Nadzorować liczbę radnych i pracowników otrzymujących szkolenie na temat równouprawnienia.	Zespół ds. Nauki i Rozwoju / Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie	styczeń 2011
<b>Pracownicy świadomi są kwestii związanych z równouprawnieniem i różnicowaniem</b>	7) Urzędnik ds. Równouprawnienia zmieni i poprowadzi część wprowadzenia nowych pracowników odnośnie równouprawnienia i różnicowania.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie /Zespół ds. Nauki i Rozwoju	styczeń 2011
	8) Zorganizowanie szkolenia dla wszystkich pracowników na temat równouprawnienia i różnicowania, aby dopilnować, że rozumieją oni oczekiwania względem pracowników Rady.	Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie /Zespół ds. Nauki i Rozwoju	styczeń 2011
<b>Aktualny system odnotowywania incydentów i przestępstw popełnianych z przyczyn rasowych, religijnych czy seksualnych, który jest zrozumiały i używany przez wszystkich pracowników</b>	9). Opracować właściwe wsparcie i porady odnośnie odnotowywania i monitorowania wszystkich takich incydentów.	F. Mackenzie (Urzędnik ds. Polityki Rady – Równouprawnienie)	styczeń 2010
	10) W razie potrzeby przeprowadzić szkolenie z obsługi systemu.	F. Mackenzie oraz GREC/policja	od 2010
<b>Powszechnie dostępne informacje i oznaczenia</b>	11) Pomożemy w szukaniu i zapewnimy informacje na temat dostępnych usług w jak największej ilości miejsc i przeprowadzimy badania z użyciem 'tajemniczych klientów', które będą sprawdzać efektywność tych działań.	Grupa Rady ds. Równouprawnienia	2010 - 2013
<b>Większa świadomość na temat kwestii</b>	12) Zwiększymy liczbę imprez poświęconym różnicowaniu kulturalnemu w całym Aberdeenshire	Kierownik Wydziału Kultury	marzec 2011

<b>Plan Działania na rzecz Uniwersalnego Równouprawnienia</b>			
<b>REZULTAT</b>	<b>DZIAŁANIE</b>	<b>OSOBY ODPOWIEDZIALNE</b>	<b>DO KIEDY</b>
<b>zróżnicowania</b>	13) Zorganizujemy warsztaty na temat zróżnicowania dla uczniów szkół średnich.	Wyższy Urzędnik ds. Integracji Społecznej Wydziału Edukacji, Nauki i Rekreacji	lipiec 2010