



Программа всеобщего равноправия

2010 - 2013 г. г.

Январь 2010 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Программа всеобщего равноправия	Страница
Содержание	2
Предисловие	3
Введение	4
Обзор равноправия в регионе Абердиншир	4
Программа всеобщего равноправия и стратегические цели	6
Оценка воздействия	6
Предоставление служб органами местного совета в регионе Абердиншир	6
Какую работу необходимо провести местному совету региона Абердиншир	7
Обучение равноправию	8
Консультации по программе всеобщего равноправия	8
Наблюдение за прогрессом нашей программы	9
Приложения	10
Приложение 1 - Основные правовые положения о равноправии и юридический контекст	11
Приложение 2 - Группы равноправия в регионе Абердиншир	13 - 17
Приложение 3 - Достижения, основные виды служб и рабочие планы	18 - 32

Предисловие

Мы с удовольствием представляем вам первую Программу всеобщего равноправия региона Абердиншир (январь 2010 г. – декабрь 2012 г.).

Местный совет региона Абердиншир ставит своей задачей предоставление служб *отличного качества для всех*. Для выполнения поставленной цели мы сделаем все возможное, чтобы создать равные возможности для всех наших жителей, пользователей служб и работников.

Эта программа всеобщего равенства сведет воедино наши различные планы и работы для того, чтобы выполнить наши обязанности по вопросам положения расового равноправия, равноправия инвалидов, равноправия мужчин и женщин. Мы также приняли во внимание новый закон 2010 года о равноправии с тем, чтобы Программа и сопутствующие рабочие планы объяснили вовлечение органов местного совета региона Абердиншир в работу по всем указанным в новом законе положениям - возрасту, инвалидности, перемене пола, расовой принадлежности, религии или убеждения, пола и сексуальной ориентации. В соответствии с новым законом о равноправии 2010 года перечисленные выше положения будут называть «защищенными характеристиками».

Эта программа всеобщего равенства также удовлетворяет дополнительным требованиям, встающим перед органами местного совета, а именно выступления в роли органа просвещения для того, разъяснить понятие равноправия всем обучающимся и работникам местного совета.

Программа всеобщего равенства заставляет местный совет принять меры, которые улучшат и будут способствовать распространению равноправия в регионе Абердиншир. В ней учтены сведения, полученные нами от людей непосредственно при прямом контакте с ними и во время проведения консультативной работы, а также информация, полученная нами от добровольных и других организаций, с которыми мы работаем в тесном сотрудничестве/партнерстве.

Мы являемся убежденными сторонниками поддержки принципа равноправия для всех и понимаем, что для достижения полного равноправия потребуются длительное время. По этой причине данная программа будет обновляться и пересматриваться через определенные промежутки времени с тем, чтобы принцип равных возможностей всегда являлся важным аспектом во всем, чтобы мы ни делали.

Мы с благодарностью примем любые комментарии по этой программе или о прогрессе её воплощения в жизнь.

Подпись:

Член совета
Анн Робертсон

Член совета
Ричард Страуд

Колин Д. Маккензи

Руководитель
Местного совета
Абердиншир

Председатель
Комитета образования,
обучения и отдыха

Представитель
исполнительной власти

Введение

В мае 2006 года местный совет Абердиншир принял предложение разработать единую программу равноправия, которая по возможности учла бы все существующие и предполагаемые требования законодательства. Программа всеобщего равноправия сводит воедино все программы, которые уже действуют, такие, например, как «Программа равноправия людей различной расовой принадлежности», включая «Политику равноправия людей различной расовой принадлежности в системе образования 2008-2011г.г.», «Программу равноправия инвалидов» и «Программу равноправия мужчин и женщин 2007-2010г.г.».

В дополнение, программа также учитывает готовящееся законодательство, предложенное в консультационной статье, выпущенной в июне 2007 года Отделом общественности и местного правительства, «*Основа для справедливости: Предложения в пользу единого закона о равноправии в Великобритании*» и в законе о равноправии, опубликованном в апреле 2009 года. Основные принципы законодательства о равноправии указаны в Приложении 1.

Программа всеобщего равноправия будет гарантировать тот факт, что все, кто работает для Совета, будут понимать:

- основные обязанности Совета как организации (перспективно-целевое развитие Совета, страница 6);
- ответственность индивидуальных лиц, работающих в штате Совета (стратегические задачи, страница 6);
- специфические обязанности Совета в отношении равноправия («Что необходимо сделать Совету региона Абердиншир», страница 7)
- что нужно сделать для улучшения работы служб и обслуживания тех, кто пользуется ими (Приложение 3: рабочие планы);
- что нужно сделать для того, чтобы содействовать распространению информации о равноправии и этническом и социокультурном многообразии в регионе Абердиншир (Приложение 3: рабочие планы).

Программа всеобщего равноправия будет также гарантировать, чтобы каждый человек понимал, какую работу проделал Совет до настоящего времени для улучшения положения людей, защищенных законодательством о равноправии, и какие меры мы намереваемся принять в будущем для того, чтобы улучшить работу наших служб.

Пожалуйста, обращайтесь к Приложению 3 за информацией о наших достижениях, информацией о мероприятиях равноправия, которые уже являются составной частью наших служб (основных служб), и наших рабочих планов.

Обзор равноправия в регионе Абердиншир

Регион Абердиншир - это большая и в основной своей части сельская территория в северо-западной Шотландии. За последние 30 лет население региона Абердиншир увеличилось на 50% и насчитывает 239 000 человек. Население региона Абердин составляет 4,6% от всего населения Шотландии. Основные города: Питерхед (население 17-560 человек), Фрейзербург (12-450), Инверури (11,060), Стоунхейвэн (10,610), Уэстхилл (10,390) и Эллон (9,710). Его размеры и разбросанность населения создает трудности в предоставлении некоторых общественных служб и может поставить людей в невыгодное положение из-за нелегкого доступа к общественному транспорту или Интернету.

Предполагается, что к 2014 году население в возрасте 65+ лет увеличится на 40%, самый высокий показатель в Шотландии.

В прошлом экономика региона Абердиншир в основном состояла из сельского хозяйства, рыболовецкой и лесной промышленности. За последние 30 лет нефтяная и газовая промышленность, а также сектор обслуживания стали более важными. В результате этого, по данным на июнь 2008 года, в регионе Абердиншир самый низкий уровень безработицы в Шотландии и составляет 1,4% по сравнению со средним по Шотландии 2,5%. В регионе, расположенном в окрестностях Абердина, наблюдается большой спрос на дома, школы и земли для промышленных застроек. В северной части региона также наблюдается большая потребность в жилье, школах, вызванная бурным перемещением населения, в частности из Восточной Европы. Предполагается, что начиная с мая 2004 года, более 5,000 человек переселилось в регион Абердиншир. Многие проживают в Фрейзербурге и Питерхеде, но некоторое количество также проживает и в других частях региона Абердиншир. Это существенно изменило состав этнических меньшинств в регионе Абердиншир со времен проведения общей переписи населения в 2001 году. Например, в 2007 году, 45% из зарегистрированных номеров социального страхования принадлежали польским рабочим. См. приложение 2 по статистической информации о группах равноправия в регионе Абердиншир.

В регионе Абердиншир насчитывается 152 начальные школы, многие из них имеют классы дошкольного образования, 17 средних школ и 4 специализированные школы. Из приблизительно 35000 школьников - 820 ученики, говорящие на двух языках. Почти 50% из них учатся в начальных школах, чуть более 30% в средних школах и остальные в классах дошкольного образования. Служба «Английский как дополнительный язык» (EAL) оказывает помощь в обучении ученикам, говорящим на двух языках, и нанимает эквивалент 7,5 учителей, некоторые из которых иностранные подданные. В настоящее время кроме английского в разговорной речи используются 68 языков (включая британский язык жестов), самыми распространенными являются польский, литовский, русский и латышский.

Кроме того, отдел «Общественного обучения и развития» предоставляет уроки английского языка для взрослых, включая обучение на вечерних классах, в центрах, в которые можно зайти без записи и приглашения, а также английский язык для молодых матерей и английский язык для получения гражданства. Партнерская организация «Грамотность взрослого населения» региона Абердиншир также проводит уроки английского языка на рабочих местах. Группа художественного воспитания тоже проводит работу в школах по различным проектам этнического и социокультурного многообразия.

Опрос по месту жительства шотландских респондентов, проведенный в 2001-2002 годах показал, что примерно чуть меньше одного из пяти взрослых, проживающих в Шотландии, имеют инвалидность и / или хроническое заболевание (Министерство Шотландии, 2004 год). Исходя из этого можно предположить (основываясь на предполагаемых данных о численности населения 2004 года), что в регионе Абердиншир проживает около 47,000 взрослых и детей, имеющих инвалидность.

Почти половина населения региона Абердиншир посещает церковь Шотландии. Чуть более 40% заявили, что не исповедуют религии. Буддизм, индуизм, еврейская, мусульманская или сикхская веры исповедания составляют менее половины процента. Так как эти цифры были взяты из сведений общей переписи населения, проведенной в 2001 году, и так как с тех пор имело место большое перемещение населения в регион Абердиншир, то можно предположить, что процентные показатели для групп национальных меньшинств увеличились.

На текущий момент в Совете нет надежных данных о сексуальной ориентации населения региона Абердиншир, однако предполагается, что примерно 7% населения - лесбиянки, гомосексуалисты или бисексуалисты (ЛГБ), таким образом, они примерно

составляют население 17,000 человек. На текущий момент нет цифровых данных о поменявших свой пол, однако мы предполагаем, что количество транссексуалов примерно один на каждые 11,500 человек, таким образом, получим 20 человек.

Имеются сильно обездоленные районы в некоторых городах и сельской местности. По этой причине некоторые районы Питерхеда и Фрейзербурга получают финансирование из фонда шотландского правительства на возрождение районов.

Программа всеобщего равноправия и стратегические цели

Наша перспективная программа:

Мы будем гарантировать право на справедливое отношение и равные возможности, установленные законодательством о равноправии и правами человека. Мы будем содействовать процессу установления равноправия для всех и в частности тех групп, которые защищены законодательством о равноправии (по аспектам расовой/этнической принадлежности, инвалидности, возрасту, полу, перемены пола, религии или убеждений и сексуальной ориентации.)

Наши стратегические цели:

1. Мы будем содействовать распространению сведений среди наших работников о равноправии и этническом и социокультурном многообразии.
2. Мы будем предоставлять службы Совета, соблюдая правила вежливости и деликатности.
3. Мы обеспечим доступ к службам Совета для людей с инвалидностью, пожилого возраста и для тех, кто испытывает социальную изоляцию.
4. Мы возьмем на вооружение инициативный подход для предоставления информации, которая будет четкой, своевременной и аккуратной, и которая будет в наличии во всех местах для контакта, с использованием разнообразных средств массовой информации.
5. Мы будем проводить целенаправленные консультации с привлечением потребителей для того, чтобы ознакомить их с пересмотром работы службы и её развития.

Если вы являетесь пользователем служб Совета, значит, вы можете ожидать:

- a) Справедливое и равноправное обращение с вами нашего персонала, который привержен принципам предоставления услуг высокого качества-
- b) Получение необходимой для вас информации легкодоступным путем.

Оценка воздействия

Способом, которым мы гарантируем справедливую для всех политику Совета, является оценка воздействия. Это обеспечит следующее

- Никто не будет испытывать несправедливого обхождения, вызванного нашими действиями и методами работы, из-за расовой принадлежности, инвалидности, возраста, пола, перемены пола, религии или убеждений или сексуальной ориентации.
- Мы придерживаемся принципа равных возможностей для всех.

Политики, которые были подвергнуты оценке воздействия, опубликованы на нашем веб-сайте <http://www.aberdeenshire.gov.uk/about/equality.asp> .

Предоставление служб органами местного Совета в регионе Абердиншир

Совет предоставляет широкий спектр служб для людей, проживающих в регионе Абердиншир. В них входят:

- Образование (например, школы и муниципальная система обучения для взрослых)
- Досуг (например, плавательные бассейны, библиотеки, музеи)
- Социальная работа (для тех, кто нуждается в помощи)
- Жилищное обеспечение (например, муниципальные дома, оказание помощи бездомным людям и обеспечение жильем)
- Транспортное сообщение (например, дороги, перевозки, общественные здания и похоронный сервис)
- Планирование и окружающая среда (например, сбор мусора, выдача разрешений на постройку новых зданий, санитарное состояние окружающей среды и торговые стандарты)
- Службы поддержки (например, муниципальный налог и пособие на жильё)

Представитель исполнительной власти, пять директоров и шесть региональных менеджеров несут ответственность за ежедневную работу служб Совета.

Совет региона Абердиншир состоит из 68 избираемых членов совета. Они принимают решения по вопросам о том, как будут предоставляться службы, используя для этого ряд комитетов, состоящих из членов совета. Эти комитеты перечислены ниже:

- Образование, обучение и досуг
- Жилищное обеспечение и социальная работа
- Службы инфраструктуры
- Политика и ресурсы
- Тщательная проверка и ревизия

Повестки и выписки из протоколов заседаний комитетов можно просмотреть на веб-сайте Совета www.aberdeenshire.gov.uk с последующим нажатием на переход к 'Council and Democracy' («Совет и демократия»), расположенным на левой стороне страницы.

Также имеется шесть региональных комитетов для территорий Банффа и Бахана, Бахана, Формартина, Гариоха, Кинкардина и Мернса и Марра.

Какую работу необходимо провести местному совету региона Абердиншир

В соответствии с законодательством все службы совета региона Абердиншир должны:

- устранить незаконную дискриминацию;
- устранить домогательства/причинение беспокойства;
- содействовать распространению равных возможностей для всех.

Совет региона Абердиншир должен:

- составить планы о принципах равноправия (расового, для инвалидов и равноправия мужчин и женщин) и опубликовать их;
- проверять, что политики и работа, проводимая работниками совета, не оказывает отрицательного эффекта на процесс содействия распространению равных возможностей для всех. Это называется оценка воздействия равноправия;
- публиковать результаты консультаций и оценки воздействия политик;
- гарантировать, что жители региона Абердиншир имеют доступ к информации о службах, которые мы предоставляем и к самим службам;
- составлять планы работ.

Для некоторых групп равноправия, совет должен выполнять специфические действия.

Для расового равноправия, совет будет:

- содействовать распространению хороших взаимоотношений между людьми различной расовой принадлежности;
- обучать работников принципам расового равноправия;
- проверять заявления о приеме на работу, продвижение по службе, трудовые конфликты/жалобы работников, дисциплинарные взыскания, оценку работы, количества кадровых работников, проходящих подготовку и количества кадровых работников, уходящих с работы - по расовым группам. Результаты по этим положениям будут публиковаться каждый год.

Для равноправия инвалидов совет будет:

- привлекать инвалидов к работе по созданию и наблюдению за планами равноправия;
- обучать работников принципам равноправия инвалидов;
- содействовать распространению положительного отношения к инвалидам; мы должны призывать инвалидов принимать участие в общественной жизни, мы должны принимать во внимание инвалидность людей, даже, если это означает более благосклонное отношение к ним.

Для равноправия мужчин и женщин совет будет:

- собирать информацию о том, какое влияние оказывает наша работа на мужчин и женщин;
- составить Документ о равной оплате труда и сообщать о результатах каждые три года.

Обучение равноправию

Все новые работники проходят обучение по программе равноправия и этнического и социокультурного многообразия во время процесса введения в должность, которое осуществляется с использованием DVD для просмотра с последующим обсуждением. Процесс введение в должность по уровню службы составлен таким образом, чтобы принимать во внимание предоставляемые службы и обеспечить получение работниками соответствующей информации.

Группа из 100 работников прошла обучение по использованию нашей корпоративной программы оценки воздействия всеобщего равноправия. Дальнейшее обучение оценке воздействия всеобщего равноправия будет предоставляться заблаговременно для новых работников, которым будет необходимо проводить оценку политик и служебных обязанностей в будущем.

В настоящий момент процессы подбора кадров и выборочного обучения сотрудников включают политику равноправия и рекомендации о том, как внедрять принципы равноправия в процесс работы, и новый пакет электронного обучения—будет также включать эти аспекты. Семинар на тему обучения равноправию был проведен для членов совета и главных руководителей в мае 2009 года и будет повторно проведен в 2010 году.

Консультации по программе всеобщего равноправия

В этой программе всеобщего равноправия, в частности в рабочих планах (смотри Приложение 3) даются разъяснения о том, что совет региона Абердиншир намерен сделать для того, чтобы улучшить положение с равноправием в регионе Абердиншир. Мы провели консультации и работали вместе с жителями региона Абердиншир,

работниками совета региона Абердиншир и другими людьми, которые работают с нами, для того, чтобы составить планы по этой программе.

Мы сделали следующее:

- Мы создали руководящую группу программы всеобщего равноправия для того, чтобы составить эту программу. В группе имеются представители различных организаций по равноправию, наряду с представителями служб совета региона Абердиншир и партнерами общественного планирования.
- Черновой вариант нашей программы был отправлен в Совет по расовому равноправию региона Грампшир, в Международный центр, организацию Многонациональный Абердин и в профсоюзы.
- Черновой вариант программы всеобщего равноправия был опубликован на внутреннем веб-сайте совета для того, чтобы работники могли оставить свои комментарии.
- Наша программа была также рассмотрена членами совета на шести региональных комиссиях и на Комиссии совета по политике и ресурсам.
- Была завершена оценка воздействия равноправия.

Наблюдение за прогрессом нашей программы

Совет региона Абердиншир будет проводить контроль для обеспечения выполнения рабочих планов с целью улучшения равноправия и снижения дискриминации. Совет будет осуществлять это следующим образом:

1. Каждая служба совета будет проводить контроль для обеспечения выполнения работы.
2. Корпоративная группа равноправия, в которой имеются представители всех служб совета, будет проверять успехи нашей основной работы по вопросам равноправия и рабочие планы четыре раза в год.
3. Каждый год будет составляться отчет для Комиссии совета по политике и ресурсам, с указанием достигнутого прогресса.

**Программа всеобщего равноправия совета региона
Абердиншир**

2009-2012 г.г.

Приложения

- 1. Основные правовые положения о равноправии и юридический контекст**
- 2. Группы равноправия в регионе Абердиншир**
- 3. Достижения, основные виды служб и рабочие планы**

Основные правовые положения о равноправии и юридический контекст

На настоящий момент Совет имеет три программы по равноправию по следующим группам: инвалидности, половой и расовой принадлежности. Они были составлены в контексте различных национальных законодательств, имеющих отношение к этим группам. На британский закон о дискриминации оказывает влияние ряд европейских директив.

На настоящий момент британский закон о дискриминации в основном состоит из следующих законов:

- Закон о равной оплате труда 1970 года, обновлен в 2008 г.
- Закон о дискриминации по половому признаку 1975 г., обновлен в 1986 г.
- Постановление о перемене пола 1999 г.
- Закон о расовых отношениях 1976 г., внесены поправки в 2000 г.
- Закон о дискриминации инвалидов 1995 г., обновлен в 2005 г.
- Постановление о равноправии работников (Религия и убеждения) 2003 г.
- Постановление о равноправии работников (Сексуальная ориентация) 2003г., обновлено в 2007 г.
- Шотландский закон об образовании (Дополнительная поддержка при обучении) 2004 г.
- Закон о признании пола 2005 г.
- Постановление о равноправии работников (Возраст) 2006 г.
- Закон о равноправии 2006 г., часть 2

В феврале 2005 года правительство Соединенного Королевства провело пересмотр Закона о дискриминации для того, чтобы рассмотреть давно существующие проблемы различия в настоящей основе закона о дискриминации. В июне 2007 года Отдел общественности и местного правительства издал консультационную статью «*Основа для справедливости: Предложения в пользу единого закона о равноправии в Великобритании*». В апреле 2009 года Закон о равноправии был опубликован. Цель издания Закона о равноправии - упорядочить закон о дискриминации и укрепить закон для того, чтобы оказать поддержку прогрессивному развитию равноправия.

Право издавать законы о равных возможностях принадлежит Парламенту Соединенного Королевства. Имеется два исключения к этому положению: содействие развитию (а не запретами и постановлениями) равных возможностей и в частности наблюдение за соблюдением требований по равным возможностям; и возложение обязанностей на шотландские органы местной власти и трансграничные органы власти в соответствии с их шотландскими служебными функциями.

В ноябре 2000 года шотландское правительство опубликовало *Стратегию Равноправия: Работать сообща за равноправие*. Стратегия предоставляет пути, при помощи которых могут быть проведены эффективные действия, и объясняет, каким образом основные принципы равноправия быть внедрены через министерства Шотландии; и предложения проводить работу с партнерами для того, чтобы расширять и поддерживать распространение принципов равноправия в общественном, добровольном и частном секторах.

В мае 2006 года местный совет Абердиншир принял предложение разработать единую программу равноправия, которая бы учитывала, по возможности, все существующие и предполагаемые требования законодательства. Программа всеобщего равноправия сводит воедино все уже действующие программы, такие, например, как «Программа равноправия людей различной расовой принадлежности», включая «Политику равноправия людей различной расовой принадлежности в системе

образования 2008-2011», «Программу равноправия инвалидов 2006 - 2009» и «Программу равноправия мужчин и женщин 2007-2010», включая также «Программу равноправия мужчин и женщин в службе образования 2007-2010». В программе разъяснено, что намерен сделать совет региона Абердиншир для того, чтобы улучшить равноправие в регионе Абердиншир. Она учитывает сведения, которые непосредственно рассказали нам люди. Она также включает информацию, полученную от других организаций, с которыми мы работаем. Это программа будет обновляться через определенные промежутки времени для того, чтобы гарантировать улучшение положения с равноправием.

Приложение 2

Группы равноправия в регионе Абердиншир

Этническая / расовая принадлежность

Распределение этнических групп на территории региона Абердиншир по данным переписи населения на 2001 год:

	%		%
Белые шотландцы	85,6	Другие южные азиаты	<0,1
Другие белые британцы	11,9	Китайцы	0,1
Белые ирландцы	0,4	Карибцы	<0,1
Другие белые	1,4	Африканцы	<0,1
Индийцы	<0,1	Черные шотландцы или другие черные	<0,1
Пакистанцы	<0,1	Любая смешанная раса	0,2
Бангладешцы	<0,1	Другая этническая группа	0,2

<0,1 = меньше 0,1%. Определение этнических групп такое же, как и в переписи населения (общая численность 226 870)

Так как эти данные основаны на переписи населения 2001 года очень вероятно, что произошло изменение процентного количества и состава этнических групп, особенно после входа в Европейский союз восьми восточно-европейских стран.

Предполагается, что, начиная, с мая 2004 года, около 5 000 человек переехали в регион Абердиншир. Многие проживают в Фрейзербурге и Питерхеде, хотя определенное количество проживает в других частях региона Абердиншир. Это изменило население этнических меньшинств в регионе Абердиншир. Например, в 2007 году 45% из зарегистрированных номеров социального страхования принадлежали польским рабочим.

Источник: данные общей переписи населения 2001года

	Кол-во национальностей	Первые 5 наиболее распространенных национальностей
Город Абердин	67	Польша, Нигерия, Индия, респ. Ирландия, Франция
Абердиншир	33	Польша, Респ. Литва, Респ. Латвия, Болгария, Индия
Мари	15	Польша, Респ. Литва, Венгрия, Португалия, Респ. Латвия

Источник: Управление записи актов гражданского состояния (2009 год)

Данные распределения населения школьного возраста по расовому/этническому признаку предоставлены ниже в таблице

Количество студенческих удостоверений личности	Сектор				Общий Итог	
	Начальная школа	Средняя школа	Спец. школа			
1	17 650	14 268	213	32 131	Белые - Великобританцы	
2	50	26		76	Черные - Африканцы	
3		5		5	Черные - Карибцы	
4	5	4		9	Черные - Другие	
5	27	13		40	Азиаты - Индийцы	

Количество студенческих удостоверений личности	Сектор				Общий Итог	
	Начальная школа	Средняя школа	Спец. школа			
Этническое происхождение						
6	20	11		31	Азиаты - Пакистанцы	
7	11	5		16	Азиаты - Бангладешцы	
8	21	20		41	Азиаты - Китайцы	
9	539	363	7	909	Белые - Другие	
10	70	76		146	Не указано	
12	193	113	4	310	Смешанная раса	
17	43	32		75	Азиаты - Другие	
18	5			5	Профессиональные кочующие	
19	8	3		11	Кочующие цыгане	
20	2			2	Другие кочующие	
98	188	93	1	282	Не известно	
99	71	25		96	Другие	
Общий итог	18,903	15,057	225	34,185		

Источник: ScotXed Перепись учеников 2009 года

Цыгане/Кочующие

Служба статистики шотландского правительства предоставила следующую информацию о населении цыган / кочующих в регионе Абердиншир.

Домашние хозяйства цыган / кочующих, по регионам местного ведения, и типы мест стоянок с июля 2005 г. – по июль 2008г.

Местные власти	Июль 2005 г.				Июль 2006г.				Июль 2007г.				Июль 2008г.			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
Абердиншир	20	0	10	30	19	0	7	26	18	6	16	40	20	12	12	44

A Проживание на муниципальных площадях/ площадях зарегистрированных общественных арендодателей

B Приблизительные данные проживания на частных площадях

C Приблизительные данные проживания на несанкционированных местах/стоянках

D Общее приблизительное количество хозяйств

Возраст

В регионе Абердиншир проживает немного больше женщин, однако намного больше мужчин находится в трудовой возрастной группе (16 - 64 лет) населения. Однако больше женщин находится в группе пенсионного возраста.

	Женщины		Мужчины		Итого
	Кол-во	% от общего кол-ва	Кол-во	% от общего кол-ва	
до 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

ИТОГО	121 640	50,4	119 820	49,6	241 460
-------	---------	------	---------	------	---------

Прогноз на увеличение численности населения старше 65 лет

	Возраст населения 65+ 2008 г.		Прогноз населения возраста 65+ 2021 г.		Прогноз населения возраста 65+ 2031 г.	
	Кол-во	% возрастной группы	Кол-во	% возрастной группы	Кол-во	% возрастной группы
Женщины	21 271	55,1	31 453	52,9	39 870	53,2
Мужчины	17 357	44,9	28 000	47,1	35 044	46,8
ИТОГО	38 628	100	59 453	100	74 914	100

Источники: Полугодовой прогноз численности населения, Основное управление записи актов гражданского состояния Шотландии 2008 г. Стратегический прогноз для региона Абердиншир 2006 – 2031г.г.

	2010 г.	2014 г.	2024 г.
0 – 15 лет	-6%	-11%	-20%
16 – 59 лет	+1%	-1%	-9%
60 – 65 лет	+21%	+39%	+81%
75 + лет	+19%	+35%	+101%
Все возраста	+3%	+4%	+5%

Источник: Статистические данные о шотландском населении

Пол

В 2008 году население региона Абердиншир состояло почти в одинаковой пропорции из 50% женщин и 50% мужчин. К 2021 году предполагается, что общее количество людей увеличится и к 2031 году увеличится опять, однако процентное отношение мужчин и женщин останется таким же.

	Население 2008 г.		Прогноз населения 2021 г.		Прогноз населения 2031 г.	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	% возрастной группы
Женщины	121 640	50,4	124 616	49,8	122 444	49,6
Мужчины	119 820	49,6	125 384	50,2	124 556	50,4
ИТОГО	241 460	100	250 000	100	247 000	

Источники: Полугодовой прогноз численности населения, Основное управление записи актов гражданского состояния по Шотландии 2008 г.; Стратегический прогноз для региона Абердиншир 2006 - 2031г.г.

Инвалидность

Закон о дискриминации по инвалидности 1995 года подчеркивает, что инвалидность - это физический или психический недостаток, который оказывает влияние на способность человека выполнять нормальные ежедневные дела. В нем также указано, что такое влияние должно быть:

- значительным (т.е. больше, чем небольшой или тривиальный),
- серьезным, и
- продолжительным, (который продолжается или будет длиться в течение года или до конца жизни человека, имеющего инвалидность).

Некоторые люди имеют скрытые инвалидности, например, плохое психическое здоровье, СПИД или раковые заболевания.

% людей с хроническим заболеванием, ограничивающим нормальную деятельность	15,3	20,3
% населения рабочего возраста с хроническим заболеванием, ограничивающим нормальную деятельность	11,2	15,6
ИТОГО НАСЕЛЕНИЕ	226 870	5 062 010

Источник: Перепись населения 2001г.

Результаты переписи населения 2001 года демонстрируют, что в регионе Абердиншир процентное соотношение людей, которые полагают, что имеют инвалидность, ниже среднего по Шотландии. Результаты переписи также показали, что в регионе Абердиншир количество людей трудового возраста (16 - 64), которые полагают, что у них есть инвалидность - меньше.

Опрос шотландских респондентов по месту жительства, проведенный в 2001- 2002 годах показал, что примерно чуть меньше одного из пяти взрослых, проживающих в Шотландии, имеют инвалидность и / или хроническое заболевание (Министерство Шотландии, 2004 год). Исходя из этого можно предположить (основываясь на предполагаемых данных о численности населения 2004 года), что в регионе Абердиншир имеется около 47 000 людей с инвалидностью.

Статистические данные о населении школьного возраста показывают, что 726 школьников признаны инвалидами.

Количество студенческих удостоверений личности

Признаны инвалидами	Пол		Общий итог
	Ж	М	
Нет	16522	16937	33459
Да	222	504	726
Общий итог	16744	17441	34185

Религия

Ниже приведена таблица с данными о том, как 226 870 человек в регионе Абердиншир указали свои веры исповедания в переписи населения 2001 года:

	%		%
Церковь Шотландии	48,2	Мусульмане	0,1
Римские католики	3,7	Сикхи	<0,1
Другие христианские веры	9,5	Другая религия	0,9
Буддисты	0,1	Неверующие	42,4
Индусы	<0,1	Не дали ответа	4,8
Евреи	<0,1		

<0,1 = меньше 0,1%

Источник: перепись населения 2001 года

Сексуальная ориентация

На текущий момент в Совете нет надежных данных о сексуальной ориентации населения региона Абердиншир, однако предполагается, что примерно 7% населения - лисбейнки, гомосексуалисты или бисексуалисты, таким образом, эта группа населения насчитывает примерно 17 000 человек.

Перемена пола

На текущий момент нет данных о населении, поменявшем свой пол, однако мы предполагаем, что количество людей, которые являются транссексуалами, примерно один на каждые 11 500 человек, таким образом, получим 20 человек.

ДОСТИЖЕНИЯ

Достижения в области расового равноправия
<ul style="list-style-type: none"> • Была издана брошюра «Добро пожаловать в регион Абердиншир», и началась одноименная кампания с привлечением правовых агентств, работодателей и рабочих мигрантов; информация, представленная в брошюре, была опубликована на английском и 7 других языках, также как и содержание брошюры «Жизнь и работа на Северо-востоке Шотландии». Информационная брошюра также размещена на веб-сайте http://www.aberdeenshirecommunitysafety.org.uk/welcome_leaflet/index.html
<ul style="list-style-type: none"> • Увеличена поддержка и совместная работа с нашими ключевыми местными партнерами добровольного и общественного секторов в деле содействия распространению расового равноправия.
<ul style="list-style-type: none"> • Международный центр начал свою работу в 2006 году – с целью создания центров, в которые можно зайти без записи и приглашения, для рабочих-мигрантов и других групп национальных меньшинств районов Питерхеда и Фрейзербурга. Был приглашен на работу выездной работник для того, чтобы поддерживать связь с поставщиками служб и рабочими мигрантами, который часто посещает очень важные встречи, такие, как прием у доктора, собеседования в центрах по трудоустройству и на родительских собраниях в школах - для предоставления поддержки при коммуникации. Сейчас работа по программе, главным образом, направлена на центр, в который можно зайти без записи и приглашения, расположенным в Питерхеде – «Горячую точку».
<ul style="list-style-type: none"> • Классы изучения польского языка были проведены для работников службы «Жилищное обеспечение и социальная работа». 20 работников посетили классы основного уровня и 6 из них окончили курс продвинутого уровня между сентябрем 2008 г. и октябрем 2009 г.
<ul style="list-style-type: none"> • Были разработаны критерии проведения оценки воздействия равноправия, и около 100 работников совета прошли обучение по их использованию.
<ul style="list-style-type: none"> • Исследовательские работы были проведены по вопросам потребности в жилье рабочих мигрантов и цыган/кочующих.
<ul style="list-style-type: none"> • Был принят на работу работник жилищного обеспечения этнических меньшинств для исследования нужд и создания связи с местной общественностью.
<ul style="list-style-type: none"> • Политика для управления несанкционированных стоянок для временного проживания цыган/ кочующих была пересмотрена. Была разработана «Политика добрососедских отношений» и новый показатель эффективности был введен для наблюдения за выполнением требований новой политики добрососедских отношений.
<ul style="list-style-type: none"> • Продолжают использовать Курс обучение принципам равноправия при введении в должность работников.
<ul style="list-style-type: none"> • Значительное общественное мероприятие с привлечением этнических меньшинств, включая только что прибывших рабочих мигрантов, было проведено в Питерхеде в июне 2008 года для содействия распространению дружеских отношений и определения приоритетов программы на 2008 - 2011г.г. о расовом равноправии.
<ul style="list-style-type: none"> • Ряд школ региона Абердиншир приняли участие в конкурсе на получение премии Анн Франк. В 2008 году первое место было присуждено двум школам, одной из которых стала Академия города Инверури, а второе место заняла начальная школа Нью-Махар.
<ul style="list-style-type: none"> • В 2007 году- 441 взрослых посещали классы изучения английского языка.
<ul style="list-style-type: none"> • В 2007 году 438 учеников из шести школ приняли участие в культурном проекте компании Shell «Cultural Xtra», проведенном компанией с ограниченной ответственностью «Multi ethnic Aberdeen Limited» (MeAL) («Многонациональный Абердин»).
<ul style="list-style-type: none"> • 700 школьников были вовлечены в проект «генофонд», рассматривая этническое и социальнокультурное многообразие и сложную задачу быть «другим».
<ul style="list-style-type: none"> • Почти 1500 учеников из пяти средних школ приняли участие в программе «Уважение», основанной на танцах, музыке и написании песен.
<ul style="list-style-type: none"> • Короткий мультипликационный фильм был создан средней школой города Инверури

совместно с работниками галереи Peacock Visual Arts и группой Художественного образования, чтобы продемонстрировать, какие испытания встают перед детьми иммигрантов.

Достижения в области равноправия инвалидов

Улучшение осведомленности о равноправии инвалидов и обучение

- Оценочный вопросник партнерства совета был изменен таким образом, чтобы гарантировать выполнение обязанностей по равноправию, включая обязанности по отношению к инвалидам.
- Форум «Инвалидность работника» начал свою деятельность в январе 2008 года. Форум назначил председателя и созывает регулярные собрания, проводимые участниками. Административную поддержку оказывает работник отдела кадров. Со времени своего образования форум «Инвалидность работника» выступает в качестве комиссии для рассмотрения многих решений по политике совета, включая предоставление полезных отзывов и предложений по аспектам трудоустройства и отбора. Представитель форума в настоящее время является членом группы кадровой политики.
- Комиссия гражданского партнерства общественного планирования региона Абердиншир обновила свой состав весной 2008 года. 20% членов нового состава комиссии имеют инвалидность; такое соотношение членов комиссии реально отражает процентное число инвалидов во всем населении.

Улучшение доступа к информации и службам

- Наша финансовая служба вступила в кампанию целевого назначения пособий, которая помогла пенсионерам-инвалидам региона Абердиншир запрашивать и получать пособие по уходу, так как, вероятно, некоторые из них могли и не знать, что имеют на него право. В дополнение, это даёт право, в некоторых случаях, на пенсионный кредит, пособие на жильё, и пособие на муниципальный налог. Эта работа стала совместным рабочим проектом пенсионной службы и финансовой службы.
- Информационные пакеты о планировке теперь состоят из набора информационных листов, в которых указаны полезные сведения о том, как оформить заявку на планировку. Это сделано с целью улучшения качества подаваемых заявок и, как следствие, работы службы, которую мы проводим для наших потребителей региона Абердиншир.
- Был проведен учет наиболее часто используемых разговорных языков этнических меньшинств в течение более 18 месяцев до октября 2008 года. Это поможет нам нацелить предоставление информации на альтернативных языках и форматах, включая британский язык жестов (BSL).
- Новое руководство для сотрудников по предоставлению необходимой помощи при коммуникации пользователям службы, было разработано корпоративным отделом коммуникаций. Оно размещено на корпоративном Интранете.
- Наблюдаются успехи в проведении контроля доступности и связи этой информации с физическими активами для предоставления информации в стратегическое управление активами служб совета. Это позволяет более эффективно определять ресурсы, и уже оказало помощь при разработке программы проведения работ с общественными зданиями в соответствии с требованиями закона о дискриминации инвалидов.

Улучшение коммуникации

- Наш корпоративный отдел коммуникаций разработал следующие руководства/средства для улучшения коммуникации и консультаций с широкой общественностью, включая людей с инвалидностью:
 - Корпоративная стратегия коммуникаций
 - Критерии консультации – короткое справочное руководство о том, как проводить консультации
 - Рабочий план по проведению консультаций до 2010 года.
 - База консультативных данных – в ней записаны все происходящие консультации. Она

<p>Достижения в области равноправия инвалидов</p> <p>предназначена для улучшения совместного использования информации службами совета, с целью достижения более эффективного проведения консультаций и снижения утомляемости от консультаций наших граждан и других заинтересованных сторон.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • В результате проведенных исследований по вопросу: «Понимание нужд людей с физической инвалидностью и сенсорной недостаточностью в жилье и их поддержка» служба жилищного обеспечения и социальной работы установила методы коммуникаций, необходимые для включения в стратегию коммуникаций жилищного обеспечения. Эта информация используется для разработки окончательного заключения, которое будет распространяться на ряд групп общественного ухода.
<p>Положительные связи с организациями инвалидов / для инвалидов</p>
<ul style="list-style-type: none"> •База данных о местных группах инвалидов и контактные данные постоянно обновляются. •Выпуски новостей передаются в местную печать, еженедельные периодические издания региона Абердиншир и средства теле- и радиовещания. •Корпоративный отдел коммуникаций имеет прямую связь с местными «Говорящими газетами». •Разработан план для установления приоритетов и проведения оценки политики и функциональной работы службы - Стратегия по аутизму прошла оценку воздействия. •«Бросить вызов физическому недостатку – совместная стратегия для региона Абердиншир» была пересмотрена и были установлены новые задачи; на основе информации, полученной от пользователей службы и лиц, осуществляющих уход за инвалидами. •Прогресс и развитие стратегии по физической инвалидности и сенсорной недостаточности и стратегии коммуникаций жилищного обеспечения. •Политика использования оборудования и адаптации жилья сделала возможным безопасное проживание жильцов и их семей в их собственных домах и довела до максимума их независимость в тех случаях, когда совет не может предоставить подходящее альтернативное жилье для удовлетворения индивидуальных нужд человека. •Утвержден протокол для отражения договора о предоставлении служб и разработки текущего рабочего плана для развития службы жилищного обеспечение инвалидов. •Литература о транспорте и инфраструктуре была обновлена и имеется в наличии в различных форматах по требованию. Прикомандирование инженера электронной сети теперь позволит этому процессу протекать значительно быстрее (он начался в прошлом июне). Соответствующие работники должны быть осведомлены о существующей политике при подготовке новых брошюр и т.д. •Составлен список приоритетов, который охватывает основные функции транспорта и инфраструктуры. Он был пересмотрен в свете опыта проведения первой оценки воздействия равноправия. Две новые политики подверглись оценке воздействия. Была выполнена проверка системы действия проездных карточек в такси и ремней безопасности в школьном транспорте. Идет процесс проверки работы пассажирского транспорта. • Всем школьным работникам было выдано руководство о том, как проводить планировку поездок, с учетом потребностей учеников, нуждающимся в дополнительной поддержке, включая договоренность по финансированию. •Всем школьным работникам было выдано руководство о том, как улучшить физический доступ к школам для людей, нуждающихся в дополнительной поддержке. Рекомендации о том, как удовлетворить специфические нужды отдельных учеников, были также предоставлены. •Имеется в распоряжении база данных со сведениями о передвижных средствах и оборудовании, (в использовании и запасе). Работники медслужбы NHS имеют к ней доступ. •Политики по управлению планами доступа, скоординированным планам поддержки и планам индивидуального образования имеются на местах для того, чтобы обеспечить

Достижения в области равноправия инвалидов
эффективное планирование для удовлетворения нужд ученика.
• Были проведены совещания по предложению о выявлении учителей, предоставляющих помощь в обучении (SFL).
• Информация по вопросам доступа для родителей и лиц, осуществляющих уход за инвалидами, имеется на веб-сайте региона Абердиншир и корпоративном Интранете.
• Мнения детей-инвалидов, молодых людей и их родителей/лиц, осуществляющих уход за инвалидами, по вопросам получения образования также были приняты к сведению, и формы обучения были расширены за счет установления партнерских отношений с организацией People First, в городе Фрэйзербурге, для работы с детьми в специальных школах, проводимой с целью их вовлечения в будущее развитие рабочего плана о равноправии инвалидов. Имеется отчет по экспериментальной работе, проведенной в школе Анна Ритчи.
• Все сотрудники во всех школах приняли участие в содействии распространению сведений о Законе оказания дополнительной поддержки при обучении. Обучение по вопросам доступа было предоставлено младшему персоналу и административным работникам в школах.
• Рекомендации об обеспечении доступа для учеников с проблемами слуха и/или зрения, аутизмом и специфическими затруднениями в учебе находятся в школах. Они также подкрепляются дополнительными рекомендациями, полученными от Службы поддержки сенсорной недостаточности и других профессиональных работников, а также в ходе продолжения профессионального развития преподавателей.
• Рекомендации по организации специальных условий для проведения экзаменов в рамках Шотландского агентства по квалификациям (SQA) для обеспечения согласованности в регионе Абердиншир имеются в школах.
• Материалы курса по доступу для инвалидов имеются в распоряжении для средних школ.
• «Спорт для инвалидов» разработал веб-сайт и печатает на ней ведомственную газету.
• Веб-сайт «Искусство региона Абердиншир» включает информацию по вопросам равноправия и содействует распространению осведомленности среди широкого культурного сектора.
• Информация об инвалидности была включена в страницу корпоративного веб-сайта службы «Наследие».

Достижения в области равноправия мужчин и женщин
• В школах административная система SEEMIS заменила Phoenix. Информация ежегодно обновляется и позволяет выявить специфические аспекты. Например, различие в учебных успехах между мальчиками и девочками в течение учебного года.
• В рабочем порядке служба развития и обучения проводит наблюдение за соотношением полов путём проведения учета заявлений – на обучение, а также по посещаемости курсов.
• Пересмотренный способ контроля, внедренный в апреле 2008 года, позволяет сообщать регулярную информацию для руководящих работников о трудовых ресурсах в корпоративную группу управления.
• Наша группа проекта службы потребителя (CSPT) пересмотрела политику и практику служб и сделала необходимые корректировки для того, чтобы обеспечить равноправие полов.
• Осведомление и подготовка по вопросам равноправия, включая равноправие мужчин и женщин, была проведена театральной группой «Из тьмы» (“Out of Darkness Theatre group”) 28 мая 2009 года для всех членов совета.
• Была внедрена политика трудового равноправия, которая содержит параграф о равноправии мужчин и женщин для обеспечения того, чтобы никто не подвергся половой дискриминации.
• Программа для сотрудников о равноправии и обучению была пересмотрена, с целью удовлетворения нужд руководителей и сотрудников в отношении выполнения требований положения равноправия полов работников совета.

Достижения в области равноправия мужчин и женщин

- Мы провели дискуссии с партнерами общественного планирования о том, как равные возможности для всех групп равноправия, включая мужчин и женщин, мальчиков и девочек могут быть внедрены в нашу партнерскую работу.
- Постановление о равной оплате труда была утверждена Комиссией по политике и ресурсам в 2007 году, в результате чего был составлен рабочий план.
- Политика трудового равноправия была одобрена Комиссией по политике и ресурсам в марте 2009 года. В ней содержится политика по вопросу дискриминации полов в отношении заработной платы и должностных категорий.
- Параграф о равноправии был внесен в предварительный вопросник совета по квалификациям, также как и стандартные условия договора для служб.
- Последний отдельный годовой прогресс по программе равноправия мужчин и женщин было одобрено на заседании Комиссии по политике и ресурсам 12 ноября 2009 года.

Достижения в области всеобщего равноправия

- Новые сотрудники продолжают получать обучение по вопросам равноправия, которое является составной частью программы их корпоративного введения в должность. В обучение входит просмотр корпоративного DVD, удостоенного награды.
- Наши корпоративные критерии оценки воздействия программы всеобщего равноправия были пересмотрены для того, чтобы включить три ее ступени: первичную, выборочную и полную оценку воздействия. Ответственные работники служб по оценке воздействия равноправия были определены и обучены, чтобы они могли предоставить поддержку другим коллегам и распространять информацию об оценке воздействия внутри их службы.
- Работники по вопросам равноправия поддерживают прочные связи с Комиссией по равноправию и правам человека - EHRC, Конвенцией шотландских местных властей - CoSLA и Сетью шотландских работников по вопросам равноправия – SCEN, для обмена информацией и полезным опытом.
- Выпуски новостей передаются в местную прессу, еженедельные периодические издания региона Абердиншир и средства теле- и радиовещания.
- Группа авторов-создателей политики из различных служб прошла корпоративную подготовку проведения оценки воздействия всеобщего равноправия и начала включать оценку воздействия в новые политики и планы, например, в план совета по стратегическим приоритетам и в корпоративную стратегию коммуникаций, которые прошли оценку воздействия в мае /июне 2008 года.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ СЛУЖБ И РАБОЧИЕ ПЛАНЫ

Основные службы расового равноправия
<ul style="list-style-type: none"> •Контроль инцидентов расизма, включая оказание постоянной поддержки всем службам совета по сообщению и записи всех инцидентов и предоставление постоянной поддержки всем пострадавшим от расистского притеснения и преступлений.
<ul style="list-style-type: none"> •Хранящаяся информация на работников о равноправии была пересмотрена, а информация по учету персонала включена в регулярные отчеты для рассмотрения главными руководителями.
<ul style="list-style-type: none"> •Руководящие принципы образования для школьников, говорящих на двух языках и детей цыган/ кочующих находятся во всех школах.
<ul style="list-style-type: none"> •Предоставление услуг переводчиков для устного и письменного перевода людям, не говорящим на английском языке, для обеспечения доступа к информации и другим службам совета.

Рабочий план расового равноправия			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
Предоставление эффективных служб для общин этнического меньшинства, включая рабочих мигрантов и цыган/ кочующих в регионе Абердиншир	1) Разработать и поддерживать программу инициатив с нашим местным добровольным сектором организаторов (напр. Международным центром в Абердине (AIC), Советом по расовому равноправия региона Грамприан (GREC), и т.д.), которые предоставляют эффективные службы для общин этнических меньшинств, включая рабочих мигрантов и цыган/ кочующих.	Группа корпоративного равноправия/Все службы	2010 -2013 г.г.
	2) Регулярная оценка служб, предоставляемых каждой соответствующей организацией от имени совета Абердиншир, например, при помощи годовых отчетов для Корпоративной группы равноправия (CEG).	CEG	дек. 2010 г., затем ежегодно
Общины этнических меньшинств имеют информацию и поддержку (на большинстве используемых языков) для интеграции.	3) Контроль использования службы устного и письменного переводов и учёт наиболее широко используемых языков, ежегодно	М. Яор (сотрудник корпоративной политики – равноправия)	окт. 2010 г., затем ежегодно
	4) Издать и предоставить публикации на различных языках, по необходимости	Все службы с корпоративными коммуникациями	По необходимости
	5) Пересмотреть, насколько обеспечивается преподавание английского языка для говорящих на	Старший сотрудник EL&L по политике включения	окт. 2010 г.

Рабочий план расового равноправия			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
	других языках (ESOL) с целью выявления любых пробелов между спросом и предложением.		
	6) Обеспечить эффективное выполнение принципов преподавания английского языка как дополнительного (EAL) во всех школах. Руководства имеются во всех школах.	EL&L Старший сотрудник по политике включения	авг. 2010 г.
Вновь прибывшие в регион люди имеют легкий доступ к информации об основных службах и учреждениях в регионе Абердиншир и Северо-востока.	7) Пересмотреть вступительную часть брошюры приветствия в регион Абердиншир: «Жизнь и работа на Северо-востоке Шотландии»	Группа «Объединить Абердиншир»	авг. 2010 г.
Потребности в жилье общин этнического меньшинства и цыган/кочующих должны быть учтены	8) Включить полученные данные по жилищным потребностям цыган/кочующих в местную стратегию жилищного обеспечения.	Джанелл Кларк Менеджер по стратегическому развитию (Местная стратегия жилищного обеспечения)	сент. 2010 г.
	9) Рассмотреть потребность в обеспечении жильем групп этнических меньшинств и пересмотреть предоставляемые службы.	Как в пункте 8 выше.	январь 2011 г.
Поддержание положительной этики в школах по отношению к группам этнических меньшинств (включая дисциплину / запугивание)	10) Способствовать распространению знаний о расах в школах, включая на школьных собраниях и в ходе ознакомительных занятий в классах	EL&L Старший сотрудник по политике включения / GREC	Отчет к окт. 2010 г., затем ежегодно
	11) Установить ежегодную программу межкультурного образования/художественной деятельности (такие как ежегодная инициатива Анны Франк), которая должна будет проводиться GREC, MeAL, Международным центром и другими организациями или специалистами.	EL&L Старший сотрудник по политике включения / с группой работников службы культуры	Отчет к окт. 2010 г., затем ежегодно
Имеет место повышенная осведомленность о сообщениях инцидентов	12) Ввести в действие программу «Покажи расизму красную карточку» при помощи организованных занятий в школах региона	EL&L Старший сотрудник (Политика включения)	июль 2010 г.

Рабочий план расового равноправие			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
расизма	Абердиншир.		

Основные службы равноправия инвалидов			
<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение руководства по отзывам и предложениям для потребителей служб совета «Выскажи своё мнение» - инвалидов и их организаций при помощи подходящего средства. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить проведение необходимого обучения для членов совета, работников и волонтеров по вопросам инвалидности. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Повысить уровень осведомленности общественности о том, что все заявления о равноправии, сообщающие о наличии доступных форматов, должны быть размещены на первых страницах документов или в других видных местах. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Копии выпусков новостей отправляются в «Говорящие газеты» и другие подходящие средства вещания. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Работать в тесной связи с отделом образования, организацией «Действия для инвалидов региона Абердиншир» (ADA) и другими соответствующими организациями для того, чтобы содействовать распространению осведомленности об инвалидности, на мероприятиях, проводимых в школах. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Контролировать и прослеживать тенденции в списке участников программы «Кайзен», чтобы гарантировать включение в него работников с инвалидностью. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Гарантировать, чтобы местные группы общественного планирования предоставляли больше возможностей для участия в них инвалидов и / или, чтобы их проблемы передавались в Партнерство общественного планирования. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Наблюдать за статусом равноправия поставщиков и подрядчиков. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить включение вопросов инвалидов в следующую Стратегию партнерства о безопасности общественности. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить, чтобы подход/подъезд к нашим учреждениям и службам был доступным и имел альтернативные планы предоставления подхода, в тех случаях, где это необходимо. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Осведомлять инвалидов об имеющихся пособиях. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Предоставлять поддержку организациям в обеспечении усиления осведомленности и проведении обучения для работников, родителей и лиц, осуществляющих уход за инвалидами. Убедиться в том, что организации выполняют основные требования Закона о дискриминации инвалидов. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Провести ревизию всей предоставляемой информации на веб-сайте, брошюрах и руководствах для обеспечения актуальности и полезности информации для всех потребителей, и, что она имеется в доступных форматах. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Разработать лучшее понимание спроса на жилье, удовлетворяющего специальным требованиям, в регионе Абердиншир. Служба жилищного обеспечения и социальной работы (H&SW) 			
<ul style="list-style-type: none"> • Оказать поддержку организации «Действия для инвалидов региона Абердиншир» при разработке их собственной информационной службы. (H&SW) 			
<ul style="list-style-type: none"> • Ввести структуру отзывов и предложений потребителей службы жилищного обеспечения (H&SW) 			
<ul style="list-style-type: none"> • Доступ к службам основан на оценке потребности и использовании критерия правомочности. Влияние критерия правомочности должно контролироваться. (H&SW) 			
<ul style="list-style-type: none"> • Вопросы по подходу/подъезду к зданиям социальной работы и жилищного обеспечения рассматриваются комиссиями по доступу на территории региона Абердиншир. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Добиться увеличения количества людей, получающих прямую оплату как альтернативный способ доступа к службам. (H&SW) 			
<ul style="list-style-type: none"> • Продолжать разработку структуры местных капиталовложений для обеспечения нового доступного жилья по потребностям и в соответствии с имеющимся резервом для людей 			

Основные службы равноправия инвалидов
со специальными нуждами.(H&SW)
•Разработать гибкие планы политики распределения для удовлетворения увеличивающейся потребности в адаптированном жилье. (H&SW)
•Работать в партнерстве со Службой образования, обучения и досуга в соответствии с требованиями Закона об образовании (дополнительная поддержка при обучении). (H&SW)
•Работать с коллегами в организациях образования, дальнейшего образования, медицинской службы NHS и добровольными организациями для оказания поддержки студентам с дополнительными нуждами, обучающимся в системе дальнейшего образования. (H&SW)
•Оказать поддержку организации «Действия для инвалидов региона Абердиншир» для повторного запуска их проекта «Образование для инвалидов». (H&SW)
•Проводить консультации с населением старшего возраста по вопросам Стратегии жилищного обеспечения пожилых людей. Разработать вовлечение группы «Кресло» в процесс консультаций и распространения информации.(H&SW)
•Содействовать равноправию инвалидов среди новых членов совета, которые будут выбраны в мае 2012 года, и воодушевить лидеров всех партийных групп и их членов на принятие участия в вводной программе о понимании инвалидности. Отдел кадров и служба развития организации (HR & OD)
•Улучшить полученные данные о найме, развитии и удержанию сотрудников при помощи: <ul style="list-style-type: none"> ○ Выявления типов инвалидности среди имеющего трудового коллектива ○ Пересмотра анкеты мониторинга для улучшения качества получения данных ○ Определения путей регистрации заявлений на подготовительные курсы, организованные советом, и их участников
•Улучшить статистические данные-об инвалидах трудового коллектива, за счет увеличения возврата анкет мониторинга (на настоящий момент имеются данные о 85% служащих). (HR & OD).
•Ввести процедуру для рассмотрения просьб, связанных с равноправием инвалидов. Служба ИКТ (ICT)
•Провести проверку доступа к веб-сайту траста SHAW. (ICT)
•Подготовить дополнительных аудиторов для проведения ревизий по доступу. (T&I)
•Опубликовать список общественных зданий с указанием характеристик подхода/подъезда к ним, который будет регулярно обновляться. Скорее всего, это будет действующий документ на веб-сайте с возможностью для пользователя оставить свои отзывы и предложения. Программа по работе над выполнением требований Закона о дискриминации инвалидов введена в действие.
•Обеспечить обучение и системы для служащих, проводящих контроль, для обеспечения проверки всех отчетов на соответствие с требованиями по инвалидности.
•Создать руководство для службы по кооптации общественных консультантов
•Разработать и внедрить стратегию рассмотрения рекомендаций, появляющихся после проверки учебной программы. (EL&L)
•Предоставить обучение для людей, сопровождающих пассажиров (эскорт) и других работников, сопровождающих школьников во время школьных поездок.(EL&L)
•Провести обучение о подъеме и обращении со школьниками (EL&L)
•Вовлечь детей инвалидов и молодых людей в разработку мероприятий, связанных с инвалидностью, во время проведения дней участия (EL&L).
•Предоставить обучение и обеспечить осведомленность для того, чтобы проинформировать и подготовить работников, предоставляющих услуги по обучению и досугу (EL&L)
•Проводить подготовку и дальнейшее обучение сотрудников отдела «Спорт и общественный отдых» для того, чтобы они могли обучать спорту детей с разными уровнями способности (EL&L)

Основные службы равноправия инвалидов
• Внедрить рекомендации, полученные в результате проверки, по доступу для инвалидов, принимая во внимание новые школьные здания, запланированные крупные перестройки, ремонты и ревизии управления активами (EL&L).
• Содействовать распространению практики вовлечения при помощи предоставления обучения по вопросам равноправия и доступности (EL&L)
• Обеспечить, чтобы стратегии и планы совета по ИКТ отражали потребности школьников с инвалидностью. Проводится работа для улучшения доступа к специалисту ИКТ. (EL&L)
• Предоставить сотрудникам школы, работающим со школьниками с инвалидностью, возможность продолжения профессионального развития (EL&L)
• Пересмотреть рекомендации, выданные школам, по доступу к информации на разных языках и в различных форматах (EL&L)
• Пересмотреть и провести работу для обеспечения доступа к службам искусства, наследия, спорта и местным общественным службам (EL&L).
• Достичь начального уровня по «Стандарту справедливости «А» в спорте» (EL&L)

Рабочий план по равноправию инвалидов			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
Улучшено проведение консультаций и вовлечение в работу разнообразных общин, включая инвалидов по всем актуальным вопросам	1) Наладить более тесные связи с местными группами инвалидов и другими полезными организациями, такими как, организация по защите прав детей (DRC), и комиссией по правам человека (EHRC) и Департаментом работы и пенсии в отношении текущих проблем для людей с инвалидностью	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	март 2010 г.
	2) Разработать протокол, чтобы закрепить консультации и процесс вовлечения (включая комиссию по доступу), принимая во внимание рабочую нагрузку этих групп и факт того, какие области для их вовлечения должны быть приоритетными, а также для обеспечения эффективной проверки рабочего плана.	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)/ Общественное планирование	сен. 2010 г.
Улучшена коммуникация с инвалидами и другими группами равноправия	3) Выявить специализированные средства массовой информации и организации для содействия распространению инициатив по вопросам инвалидности.	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие) и руководитель корпоративного отдела коммуникаций	дек. 2010 г.
	4) Выявить возможность межведомственного подхода для проведения проверок равноправия инвалидов в 2010 году с соответствующими партнерами общественного планирования	Руководитель корпоративной политики/сотрудник корпоративной политики (СРР)	сент. 2010 г.

Рабочий план по равноправию инвалидов			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
	5) Провести обоснование возможности усиленного использования системы управления связи с потребителем для того, чтобы обеспечить единый орган обслуживания, для специализации на нуждах инвалидов.	Руководитель службы потребителя	апр. 2010 г.
	6) Провести работу с инвалидами с целью издания информационного листка для обладателей лицензии по положениям законодательства об инвалидности	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	авг. 2010 г.
	7) Рассмотреть возможность заключения контракта с компанией для работы по контракту с целью издания всех документов, отражающих политику и планы, в легкодоступном для чтения формате, в частности для людей с трудностями в обучении.	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	авг. 2010 г.
Более широкий представительный слой общественности может использовать услуги библиотек в регионе Абердиншир	8) По проекту для слабовидящих пользователей библиотек будут увеличены запасы аудио книг/VI и тиражи изданий для людей с проблемами зрения	Руководитель служб культуры	март 2011 г.
	9) Новая библиотечная служба для людей, не имеющих возможности выходить из дома	Руководитель служб культуры	март 2011 г.
Наши политики соответствуют требованиям Закона о дополнительной поддержке при обучении 2009 г.	10) Пересмотреть подход к системе ведения документации, определяющей наши политики, и убедиться том, что она имеется во всех учреждениях	Старший сотрудник EL&L (по политике включения)	январь 2011г.
Поддержка детей с трудностями коммуникации улучшена	11) Преподавательский и преподавательский состав принимает участие в программе ELKLAN по коммуникационному обучению	Старший сотрудник EL&L (по политике включения)	июнь 2012 г.

Основные службы равноправия мужчин и женщин (полов)

- Проверять и анализировать информацию о пользователях наших служб, включая школьников из нашей системы образования, чтобы мы по неосмотрительности не дискриминировали людей на половой основе.
- Обеспечить, чтобы содержание любой образовательной программы не содержало прямой или косвенной дискриминации полов, и чтобы имели место равные возможности для прохождения обучения. Работники по образованию служащих пересмотрят содержание и преподавание раздела таким образом, чтобы программа соответствовала

Основные службы равноправия мужчин и женщин (полов)	
рабочему статусу служащих и их потребностям.	
<ul style="list-style-type: none"> Установить продолжительную программу оценки воздействия наших политик и практик всеобщего равноправия, которые непосредственно занимаются рассмотрением вопросов полов. 	
<ul style="list-style-type: none"> Программа SMART по оценке воздействия должна утверждаться на каждый год к июню месяцу. 	
<ul style="list-style-type: none"> Заполнить пробел в нашем понимании нужд жителей и работников, поменявших пол, чтобы они не страдали от прямой или косвенной дискриминации. 	
<ul style="list-style-type: none"> Обеспечить, чтобы из этого вытекали соответствующие действия (каждая служба внесет свой вклад, ведя наблюдения за потребителями службы). 	
<ul style="list-style-type: none"> Продолжать вести двухгодичный опрос жителей и служащих, с просьбой указывать свой пол для того, чтобы мы могли определить значительную разницу в опыте и мнениях и издать соответствующий отчет о равноправии для каждого проведенного опроса. 	

Рабочий план равноправия полов			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
Женщинам оказывают поддержку при выборах в члены совета региона Абердиншир	1) Мы проведем сбор мнений женщин членов совета для установления, происходят ли изменения в работе совета, которые могут помочь большему числу женщин баллотироваться в члены совета	Юридический отдел и Управление	К 2010 г. для совпадения с выборами в местные советы 2012 г.
Женщин призывают занимать посты менеджеров и руководителей и их число увеличивается.	2) Мы начнем новый цикл наших успешных программ «Chrysalis» («Кокон») для того, чтобы увеличить количество женщин менеджеров и руководителей в совете путем развития их навыков, способностей и уверенности в себе	Группа образования и развития	март 2010 г.
Политика отдела кадров для сотрудников, как мужчин, так и женщин, страдающих от домашнего насилия.	3) Документ находится в черновой форме и консультации будут проведены после утверждения новых сроков.	Отдел кадров	июль 2010 г.
Совет региона Абердиншир добивается равноправия полов и выполняет требования по равноправию полов.	4) Мы будем проводить ежегодные сообщения о прогрессе, достигнутом при осуществлении политики равноправия полов.	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)/ корпоративная группа равноправия	сент. 2010 г.
Независимая оценка воздействия	5) Мы будем наблюдать за введением единого статуса и проводить оценку воздействия на	Юридический отдел и Управление	апр. 2010 г.

Рабочий план равноправия полов			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
программы гармонизированных условий труда, на ежегодной основе.	баланс полов внутри трудового коллектива.		
Поправки к Постановлению о равной оплате труда	6) Постановление о равной оплате труда утверждено комиссией совета по политике и ресурсам	Отдел кадров	2010 г.

Рабочий план по сексуальной ориентации			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
Совет региона Абердиншир является привлекательным местом для работы ЛГБ	1) Повысить степень информированности по вопросу о равноправии ЛГБ и внедрить во всех службах.	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	июль 2010 г.
	2) Разработать руководства по источникам и информационные материалы для сотрудников по вопросам ЛГБ.	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	июль. 2010 г.
Совет региона Абердиншир признан за его работу, связанную с этническим и социокультурным многообразием и ЛГБ	3) Получить рейтинг в индексе веб-сайта "Stonewall Diversity" и LGBT Charter mark".	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	сент. 2010 г.
Информация для ЛГБ - легкодоступна	4) Расширить ресурсы ЛГБ и дать ориентир на получение дальнейшей информации в библиотеках	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)/ Руководитель служб культуры	дек. 2010 г.
	5) Разработать направляющие руководства ресурсами для групп ЛГБ и индивидуальных лиц	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	дек. 2010 г.
Регулярно проводятся консультации с группами ЛГБ и индивидуальными лицами	6) Организовать и координировать общественные форумы консультации с ЛГБ как на веб-сайте, так и в общинах, при необходимости	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	дек. 2010 г.
Осведомление о гомофобическом притеснении улучшено	7) Семинары для работников школ по программе против притеснения ЛГБТ	Старший сотрудник EL&L по политике включения	июнь 2010 г.
Мы расширим нашу политику отдела кадров для сотрудников, страдающих от	8) Домашнее насилие, исходящее от партнера того же пола будет рассматриваться в той же части политики, как и домашнее насилие между	Отдел кадров	июль 2010 г.

или терпящих домашнее насилие, и включим в неё пункт о домашнем насилии между людьми одного пола	мужчиной/женщиной		
--	-------------------	--	--

Рабочий план			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	СРОКИ
Совет региона Абердиншир - это привлекательное место работы для людей переживших пол и транссексуалов	1) Разработать подходящую политику для поддержки сотрудников, которые проходят через процесс перемены пола	Отдел кадров / Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	дек. 2010 г.
Транс. служащие и жители получают поддержку	2) Организация NEST получила финансовую поддержку, чтобы оказывать помощь транс. жителям и сотрудникам, а также для того, чтобы предоставлять обучение сотрудникам, при необходимости	Отдел кадров / Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	авг. 2010 г.

Основные службы всеобщего равноправия
•Дополнительный список политик и функций был составлен для просмотра и оценки воздействия.
•Программа специального обучения имеется в распоряжении и предоставляется новым группам оценки воздействия в связи с повышением запроса.
•Регулярные обновления информации о равноправии на страницах веб-сайта совета.
•Осведомление по вопросам равноправия является составной частью программы введения в должность для новых сотрудников.
•Обеспечить подготовку соответствующих сотрудников и людей с инвалидностью в новом процессе оценки воздействия равноправия.

Рабочий план всеобщего равноправия			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	срок
Все новые и пересмотренные политики соответствуют требованиям законодательства по равноправию для защищенных групп	1) Ввести интегрированную оценку воздействия (IIS) во все службы в течение 2010 года.	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	2010 г.
	2) Предоставить поддержку и соответствующую подготовку авторам политик для проведения оценки воздействия их политик всеобщего равноправия на защищенные группы	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	2010 г.
	3). Пересмотреть процесс IIS в 2011 году.	Так же как указано выше	2011г.
Обеспечить, чтобы члены совета и сотрудники совета	4) Организовать семинар для членов совета и старших сотрудников, подобный	Группа обучения и развития	2010 г.

Рабочий план всеобщего равноправия			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	срок
понимали их ответственность в соответствии с законодательными документами о равноправии	проведенному в мае 2009 года		
	5) Пересмотреть программу осведомления о равноправии, используемую при корпоративном введении в должность корпорации, в соответствии с действующим законодательством	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)/ Группа корпоративного равноправия	янв. 2011 г.
	6) Проводить мониторинг за количеством членов совета и сотрудников, проходящих подготовку/ осведомление о равноправии	Обучение и развитие / Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)	янв. 2011 г.
Сотрудники осведомлены о вопросах равноправия и этнического и социальнокультурного многообразия	7) Сотрудник по вопросам равноправия переработает и предоставит раздел для корпоративного введения в должность о равноправии и этническом и социальнокультурном многообразии	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)/Группа обучения и развития	янв. 2011 г.
	8) Предоставить обучение для всех сотрудников по вопросам о равноправии и этническом и социальнокультурном многообразии, чтобы они понимали, что от них требуется как от представителей совета	Сотрудник корпоративной политики (Равноправие)/группа обучения и развития	янв. 2011г.
Постоянно обновляемая система контроля инцидентов ненависти и предрассудков, понятная для всех сотрудников и используемая ими	9) Разработать подходящую поддержку и рекомендации для записи и наблюдения за всеми инцидентами ненависти и предрассудков	Ф. Маккензи (Сотрудник корпоративной политики - Равноправие)	июль 2010 г.
	10) Предоставить необходимое обучение, если требуется, по использованию системы	Ф. Маккензи с GREC/Полицией	с 2010 г.
Информация и указатели служб широкодоступны	11) Мы разместим указатели служб и предоставим информацию о том, что имеется в распоряжении везде, где это возможно и будем проводить «внезапные посещения» для наблюдения эффективности этого предприятия.	Группа корпоративного равноправия	2010 - 2013 г. г.

Рабочий план всеобщего равноправия			
РЕЗУЛЬТАТ	МЕРОПРИЯТИЯ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	срок
Улучшено осведомление о вопросах этнического и социальнокультурного многообразия	12) Мероприятия по культурному многообразию будут проводиться на территории региона Абердиншир	Руководитель служб культуры	март 2011 г.
	13) Будут проведены семинары в средних школах по вопросам культурного многообразия	Старший сотрудник EL&L (по политике включения)	июль 2010 г.