



Comhairle Contae Thiobraid Árann  
Tipperary County Council

REALIZACJA OBOWIĄZKÓW W SEKTORZE  
PUBLICZNYM STRATEGIA I PLAN DZIAŁANIA

# STRESZCZENIE

Styczeń 2022

## WPROWADZENIE

Obowiązki Sektora Publicznego w Zakresie Równości i Praw Człowieka (Public Sector Duty Equality and Human Rights Duty - PSD) są określone w art. 42 Irlandzkiej Ustawy o Prawach Człowieka i Równości z 2014 roku (Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014).

**Nakazuje ona organowi publicznemu, aby wykonując swoje funkcje, miał na uwadze konieczność:**

- Eliminowania dyskryminacji;
- Promować sprawiedliwe traktowanie i równe szanse dla swojego personelu i osób, dla których świadczy usługi;
- Chronić przestrzeganie praw człowieka w stosunku do swoich pracowników, współpracowników i osób, którym świadczy usługi.

Organy publiczne, w tym Rada Hrabstwa Tipperary, są zobowiązane do przedstawienia, w sposób dostępny dla społeczeństwa, w swoim planie strategicznym oceny kwestii związanych z prawami człowieka i równością, które uważają za istotne dla swoich funkcji i celów oraz istniejących lub proponowanych strategii, planów i działań mających na celu odniesienie się do tych kwestii. Dodatkowo, organy publiczne są zobowiązane do corocznego informowania o rozwoju sytuacji i osiągnięciach w tym zakresie w swoim sprawozdaniu rocznym w sposób dostępny dla społeczeństwa.

## NASZE WARTOŚCI OBOWIĄZUJĄCE W SEKTORZE PUBLICZNYM

Wartość	Informacje o wartości
Szacunek	Ludzie są traktowani w sposób, który docenia ich niezbywalną wartość ludzką.
Uczciwość	Ludzie są traktowani jednakowo, w sposób zasadny i bez uprzedzeń.
Brak dyskryminacji	Odmiennosc jest mile widziana i ceniona, a różnorodność jest uwzględniana w dostępie do naszych usług i w zatrudnieniu naszych pracowników.
Transparentność	W naszych kontaktach i działaniach jesteśmy otwarci oraz odpowiadamy za to, co robimy.
Współpraca	Uznaje się różnorodność ludzi poprzez zapewnienie wszystkim możliwości wypowiedzenia się w sprawach i decyzjach, które ich dotyczą.
Godność	Dbłość o szacunek, troskę i relacje międzyludzkie we wszystkich naszych działaniach i kontaktach z ludźmi.

## NASZA STRATEGIA WDRAŻANIA I PLAN DZIAŁANIA

**Określone działania odnoszą się do następujących ogólnych zagadnień:**

1. Świadczenie usług;
2. Zarządzanie personelem;
3. Badania i polityka; Planowanie strategiczne i programy;
4. Działalność korporacyjna i procesy zaopatrzeniowe;
5. Wdrażanie i nadzór.

**Odnoszą się one w sposób wyczerpujący do ogólnego zakresu funkcjonalnego Rady Hrabstwa Tipperary i koncentrują się na takich aspektach jak:**

- jak świadczenie usług i interakcja z zewnętrznymi użytkownikami tychże usług;
- zatrudnienie i wewnętrzne środowisko pracy;
- funkcje korporacyjne, w tym zaopatrzenie, przyznawanie dotacji, podwykonawstwo i umowy o gwarantowanym poziomie świadczenia usług (SLA);
- tworzenie i kontrola realizacji planów oraz programów.

Nr	Cel/Zamiar	Działania
1.	Podniesienie w Radzie ogólnej wiedzy na temat Obowiązków w Sektorze Publicznym w zakresie równości i praw człowieka.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Działania informacyjne dla członków i pracowników Rady wybranych w wyborach.</li> <li>• Zachęcanie pracowników do zapoznania się i korzystania z internetowych narzędzi doradczych i poradników dostępnych za pośrednictwem Irlandzkiej Komisji Praw Człowieka i Równouprawnienia<sup>1</sup>.</li> </ul>
2.	Szkolenia dla pracowników, aby zapewnić im wiarę we własne możliwości w wykonywaniu swoich funkcji bez dyskryminacji lub naruszenia praw człowieka współpracowników i klientów.	<p>Szkolenie z obowiązków związanych z równością i prawami człowieka oraz na temat tego, jak udowodnić równość i prawa człowieka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formułowanie oraz wdrażanie strategii, programów i norm prawnych;</li> <li>• Budżety i zaopatrzenie;</li> <li>• Świadczenie usług;</li> <li>• Obsługa klienta i komunikacja;</li> <li>• Dział Zasobów ludzkich.</li> </ul> <p>Szkolenia będą przeprowadzane z uwzględnieniem priorytetów.</p>
3.	Rozważenie zobowiązań w zakresie praw człowieka i równości na każdym poziomie Dyrekcji w celu zidentyfikowania kwestii związanych z prawami człowieka i równością, szczególnie istotnych dla funkcji dyrekcji, świadczonych przez nią usług i jej pracowników.	Uwzględnianie praw człowieka i zobowiązań dotyczących równości w procesach planowania biznesowego (np. w planach rozwoju zespołu).
4.	Konsultacje z pracownikami i wspieranie ich udziału we wdrażaniu działań/inicjatyw, które ich dotyczą.	Uczestnictwo/konsultacje z osobami reprezentującymi pod kątem różnorodności personel.
5.	Rozważenie kwestii równości i praw człowieka podczas wprowadzania nowych lub odnawiania istniejących procesów lub procedur dotyczących zasobów ludzkich/zarządzania ludźmi.	Przeprowadzenie oceny równości i praw człowieka przy wprowadzaniu nowych lub przeglądaniu procesów i procedur dotyczących zasobów ludzkich.
6.	Promowanie równości i praw człowieka w całym procesie realizacji zamówień publicznych.	Określenie sposobów włączenia Obowiązków do strategicznego i taktycznego planowania zamówień oraz procedur zaopatrzenia.
7.	Poznanie zmieniającej się różnorodności pracowników w celu opracowania strategii i programów wsparcia/działań dla nich.	Zbieranie informacji przy użyciu aktualnie dostępnych systemów.
8.	Zrozumienie zmieniającego się profilu klienta, aby ocenić, w jaki sposób nasze usługi wpływają na grupy, które doświadczają nierówności i problemów związanych z prawami człowieka, a także jaki jest ich wpływ na osoby korzystające z naszych usług.	Opracowanie metod oceny wyników dla użytkowników usług i potencjalnych użytkowników z uwzględnieniem dziewięciu kryteriów równości oraz statusu społeczno-ekonomicznego.
9.	Promowanie włączania kwestii równości i praw człowieka (np. zapewnienia łatwego dostępu) do wszystkich projektów kapitałowych proponowanych przez radę.	Rozważenie kwestii równości i praw człowieka na etapie oceny i wstępnego opracowywania projektów kapitałowych.
10.	Rozważenie przy opracowywaniu planów i programów, czy są one zgodne ze standardami równości i praw człowieka.	Przeprowadzenie oceny równości i praw człowieka przy sporządzaniu lub przeglądzie planów i programów, aby odpowiednio odnieść się do zidentyfikowanych zagadnień związanych z równością i prawami człowieka.
11.	Prowadzenie konsultacji z grupami zewnętrznymi i zainteresowanymi stronami zgodnie z przepisami dotyczącymi równego traktowania i statusu społeczno-ekonomicznego oraz wspieranie ich udziału w kwestiach, które ich dotyczą.	Uczestnictwo/konsultacje z odpowiednimi grupami i ich organizacjami w kluczowych momentach rozwoju i wdrażanie kwestii, które ich dotyczą.
12.	W najbliższych latach będą pojawiały się okazje do promowania i wdrażania naszych Obowiązków w Sektorze Publicznym.	Plan Działania nie będzie ograniczał/utrudniał Radzie promowania i wdrażania jej Obowiązków w Sektorze Publicznym, gdy pojawią się ku temu możliwości.
13.	Zapewnienie corocznego nadzoru nad realizacją działań.	Uwzględnienie w Rocznym Sprawozdaniu Rady aktualizacji informacji na temat postępów w realizacji działań zawartych w niniejszym Planie Działania.



**Comhairle Contae Thiobraid Árann**  
Tipperary County Council

---

**Telephone**

0818 06 5000

---

**E-Mail**

customerservices@  
tipperarycoco.ie

---

**[www.tipperarycoco.ie](http://www.tipperarycoco.ie)**

---

**Tipperary County Council**

Civic Offices  
Limerick Road  
Nenagh  
Co. Tipperary

---

**Tipperary County Council**

Civic Offices  
Emmet Street  
Clonmel  
Co. Tipperary

