

ਸਮਾਨਤਾ ਮਹੱਤਤਾ ਰੱਖਦੀ ਹੈ:

2013 ਵਿੱਚ ਕੇਅਰ ਕੁਆਲਿਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਤੋਂ

ਸਮਾਨਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ (ਸੰਖੇਪ)

**Equality counts:
Equality information from the Care Quality Commission in 2013
(Summary)**

2013 ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਕੇਅਰ ਕੁਆਲਿਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਫਿਰ ਤੋ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ: ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਇੰਗਲੈਂਡ ਵਿੱਚ ਹਸਪਤਾਲਾਂ, ਕੇਅਰ ਹੋਮਜ਼, ਦੰਦਾਂ ਸਬੰਧਤ ਅਤੇ GP ਸਰਜਰੀਆਂ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਦੂਜੀਆਂ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ, ਹਮਦਰਦੀਪੂਰਣ ਅਤੇ ਉੱਚ-ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀ ਦੇਖਭਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਨਾਲ ਵੀ ਸਹਿਮਤ ਹੋਏ ਹਾਂ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸਿਧਾਂਤ ਸਮਾਨਤਾ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੋਵੇ।

ਸਾਡੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼

ਇਸ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਅਸੀਂ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਤਰੱਕੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਸੰਚਾਰ ਦੁਆਲੇ ਸਾਡਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਖਾਸ ਤੌਰ ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਸਮਾਨਤਾ ਲਈ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਦੇਖਭਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਜਿਹੜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਸੀਂ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਜੋਖਮਾਂ ਬਾਰੇ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਐਕਟ ਦੇ ਕਾਰਜ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੁਆਲੇ ਤਰੱਕੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹਨਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜੇ ਹੋਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਸਟਾਫ ਨਾਲ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਏ ਅਸੀਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵੀ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਕੰਮ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਤੋਂ, ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਅਜੇ ਵੀ ਹੋਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਬਾਕੀ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵੀ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਭਿੰਨ-ਭਿੰਨ ਸਟਾਫ ਪ੍ਰੋਫਾਇਲ ਹਨ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਉਹ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਨਤਾ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧਤ ਲੋੜ ਹੈ।

ਅਸੀਂ 2014 ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਾਂਗੇ। ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਬਾਕੀ ਬਚੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਇਹ ਉਦੇਸ਼ ਸਾਡੀ ਸਮੁੱਚੀ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਰਣਨੀਤੀ ਦੇ ਮੇਲ ਮੁਤਾਬਕ ਹਨ, ਜੋ ਸਾਡੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮਾਨਤਾ

ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਤੇ ਬਾਅਦ ਬਦਲ ਚੁੱਕੀ ਹੈ।

ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ

ਡੈਟੇ (ਅੰਕੜਿਆਂ) ਅਤੇ ਖੋਜ ਤੋਂ ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਸਮਾਨਤਾ ਗਰੁੱਪ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਜ਼ੁਰਗ ਅਤੇ ਅਸਮਰੱਥ (ਅਪਾਹਜ) ਵਿਅਕਤੀ, ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਮਤਭੇਦ ਹਨ ਕਿ ਲੋਕ ਕਿਵੇਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਨਸਲੀ-ਗੁਣ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਦੁਆਰਾ। ਸਮਾਨਤਾ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਖਾਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਵੀ ਹੋਰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ੀਕ੍ਰਿਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਵਿਪਰੀਤਲਿੰਗੀ ਲੋਕ ਜੋ ਲਿੰਗ ਪਹਿਚਾਣ ਕਲਿਨਿਕਾਂ (gender identity) ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਖੋਜ ਤੋਂ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਵੱਖਰੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ – ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜਦੋਂ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਹਸਪਤਾਲ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਵਾਲੀਆਂ ਗੰਭੀਰ (ਤੀਬਰ) ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਾਲੇ ਅਤੇ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਨਸਲੀ ਲੋਕ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਸਮਲਿੰਗੀ ਔਰਤਾਂ, ਸਮਲਿੰਗੀ ਮਰਦ ਅਤੇ ਦੋਲਿੰਗੀ ਲੋਕ GP ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਕੇਅਰ ਹੋਮਜ਼ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ।

ਸਾਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਂਦੇ ਸਮੇਂ, ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇਹਨਾਂ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇੱਕ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਨਤਾ ਗੁਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਗਰੁੱਪਾਂ ਦਰਮਿਆਨ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਲਈ ਜਨਗਣਨਾ (ਸੇਂਸੱਸ) ਡੈਟੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕੇਅਰ ਹੋਮਜ਼ ਵਰਗੇ ਜਨਤਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰਹਿ ਰਹੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਨਸਲੀ ਗਰੁੱਪਾਂ ਦੇ ਬਜ਼ੁਰਗ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ।

ਇਸ ਸਾਲ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਸੀਂ :

- ਸਮਾਨਤਾ ਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਾਡੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਨਵੇਂ ਮਾਡਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਡੇ NHS ਦੇ ਐਕਿਊਟ ਹਸਪਤਾਲਾਂ ਦੇ ਨਿਰੀਖਣ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦਾ ਟੈਸਟ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਹੈ।
- ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਨੈੱਟਵਰਕ ਰਾਹੀਂ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਨਵੇਂ ਸਹਿ-ਕਰਮੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਦੇਖਣ

ਲਈ ਸਾਰੇ ਇੰਸਪੈਕਟਰਾਂ ਲਈ ਨਵੇਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਉਦੇਸ਼ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਰਾਹੀਂ ਇੰਸਪੈਕਸ਼ਨ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

- ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਿੱਥੇ ਸਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਦਾਨਕਰਤਾ ਉਹਨਾਂ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ 1,100 ਤੋਂ ਵੱਧ ਫੈਸਲੇ ਕੀਤੇ ਜਿੱਥੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ, ਸਤਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਸਬੰਧਤ ਵਿਨਿਯਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਸਾਡੇ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਵੱਲੋਂ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸੀ। ਅਸੀਂ 48 ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਇਸ ਵਿਨਿਯਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ।
- ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਸੀਂ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸਾਡੇ ਸਪੀਕਆਊਟ ਨੈੱਟਵਰਕ (SpeakOutNetwork) ਅਤੇ ਇਕੁਆਲਟੀ ਵੋਆਇਸਜ਼ (eQuality Voices) ਗਰੁੱਪ।
- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਦੇਖਭਾਲ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਦੂਜੇ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਸਿਹਤ ਵਿਭਾਗ, NHS ਇੰਗਲੈਂਡ, ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ (Equality and Human Rights Commission), ਸਵੈ-ਇਛੁੱਕ ਅਤੇ ਕਮਿਊਨਿਟੀ (ਸਮੁਦਾਇਕ) ਖੇਤਰ ਦੇ ਸੰਗਠਨ ਅਤੇ ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਪ੍ਰਦਾਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਖਾਸ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ (ਵਿਸ਼ਾ-ਅਧਾਰਤ) ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕੀਤੇ ਹਨ; ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਲਈ ਮਰਿਆਦਾ ਅਤੇ ਆਹਾਰ-ਪੋਸ਼ਣ ਲਈ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਬਾਲਗ ਸੇਵਾ ਤੱਕ ਜਟਿਲ ਸਿਹਤ ਲੋੜਾਂ ਵਾਲੇ ਨੌਜਵਾਨ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਅਸੀਂ ਬਦਲਦੇ ਇੰਤਜਾਮਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਇੰਸਪੈਕਸ਼ਨ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕੇਅਰ ਹੋਮਜ਼ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਮਲਿੰਗੀ ਔਰਤਾਂ, ਸਮਲਿੰਗੀ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਦੁਲਿੰਗੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਢਕਵੀਂ ਸੇਵਾ ਮਿਲੇ।

ਅਗਲੇ ਸਾਲ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੇ ਆਪਣੀ ਪਹੁੰਚ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਾਂਗੇ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਅਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਸਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਦਾ 'ਪਤਾ ਲਗਾ' ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ NHS ਐਕਿਊਟ ਹਸਪਤਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾੜੀ ਦੇਖਭਾਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਵੱਡਾ ਜੋਖਮ ਹੈ- ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥ ਵਾਲੇ ਲੋਕ। GP ਪ੍ਰੈਕਟਿਸੇਜ਼ ਤੇ

ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਤੇ ਬਾਅਦ GP ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਣ ਅਤੇ ਇੰਸਪੈਕਸ਼ਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤ (A fresh start for the regulation and inspection of GP practices and GP out-of-hours services) ਦੇ ਸਾਡੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਛੇ ਖਾਸ ਗਰੁੱਪਾਂ ਤੇ ਸਾਡੀ ਇੰਸਪੈਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸੋਚ ਦੀ ਰੂਪ-ਰੇਖਾ ਬਣਾਈ ਹੈ—ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪੰਜ ਸਮਾਨਤਾ ਗਰੁੱਪਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ: ਜਟਿਲ ਸਿਹਤ ਦੀ ਲੋੜਾਂ ਵਾਲੇ ਬਜ਼ੁਰਗ ਲੋਕ, ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਦੀਆਂ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਪੀੜ੍ਹਤ ਲੋਕ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੁਬੰਧਤ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਪੀੜ੍ਹਤ ਲੋਕ (ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤੇ ਅਪਾਹਜ ਲੋਕ ਹਨ), ਮਾਂਵਾਂ, ਬੱਚੇ ਅਤੇ ਨੌਜਵਾਨ ਲੋਕ, ਅਤੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਕੇਅਰ ਦੀ ਮਾੜੀ ਪਹੁੰਚ ਵਾਲੇ ਲੋਕ—ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਿਪਸੀ ਅਤੇ ਸੈਲਾਨੀ, ਬੇਘਰ ਲੋਕ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਲੋਕ

ਸਾਡੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ

ਇਸ ਸਾਲ ਅਸੀਂ ਹਰੇਕ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਸਮਾਨਤਾ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਨਵੀਨੀਕਰਣ ਲਈ ਕਹਿ ਕੇ ਆਪਣੇ ਸਮਾਨਤਾ ਨਿਰੀਖਣ ਡੈਟੇ ਦਾ ਸੁਧਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਪ੍ਰੋਫਾਇਲ ਬਾਰੇ ਜੋ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਇਸ ਨੇ ਉਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸਥਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ ਅਤੇ ਧਰਮ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, (ਅਤੇ) ਸਾਨੂੰ ਡੈਟੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀ ਪਹਿਚਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਇਆ ਹੈ।

ਸਾਡੀ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰੋਫਾਇਲ ਬਹੁਤੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਹੈ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਦਰਮਿਆਨੇ ਦਰਜੇ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਉੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਵੱਡੀ ਉਮਰ ਦੇ ਸਟਾਫ ਅਤੇ ਕਈ ਸਮਲਿੰਗੀ ਔਰਤਾਂ, ਸਮਲਿੰਗੀ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਦੁਲਿੰਗੀ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ। ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਦੂਜੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਥੋੜਾ ਜਿਹਾ ਸੁਧਾਰ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਸਟਾਫ ਅਤੇ ਕਾਲੇ ਅਤੇ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ (BME) ਪਿਛੋਕੜ ਵਾਲੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਫੀਸਦ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ।

ਸਾਰਣੀ: ਕੇਅਰ ਕੁਆਲਿਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨ (CQC) ਸਟਾਫ ਦੀ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਪ੍ਰੋਫਾਇਲ

ਸਮਾਨਤਾ ਗਰੁੱਪ	% CQC ਸਟਾਫ: ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇਣ ਵਾਸਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿੱਥੇ ਨਿਰੀਖਣ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕੁੱਲ ਸਟਾਫ = 2,223	% CQC ਸੀਨੀਅਰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ (ਕੰਮ-ਕਾਜ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਉਪਰਲੇ ਪੱਧਰ ਦਾ ਮੁਖੀ) ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇਣ ਵਾਸਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿੱਥੇ ਨਿਰੀਖਣ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕੁੱਲ ਸਟਾਫ = 53
ਔਰਤਾਂ	68.8%	60.4%

ਕਾਲੇ ਅਤੇ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਨਸਲ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਸਟਾਫ (ਜਨਗਣਨਾ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਾਲੇ/ਕਾਲੇ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼, ਏਸ਼ੀਆਈ/ ਏਸ਼ੀਆਈ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼, ਰਲੀ-ਮਿਲੀ ਨਸਲ ਦੇ, ਗੋਰੇ ਆਇਰਿਸ਼)	12.3%	3.7%
ਅਪਾਹਜ ਸਟਾਫ	7.9%	6.3%
ਸਮਲਿੰਗੀ ਔਰਤਾਂ, ਸਮਲਿੰਗੀ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਦੁਲਿੰਗੀ ਸਟਾਫ	5.6%	ਦਿਖਾਇਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਗਿਣਤੀ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੈ
25 ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦਾ ਸਟਾਫ	2.3%	–
50 ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਦਾ ਸਟਾਫ	35.7%	37.8%
ਇਸਾਈ ਧਰਮ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਟਾਫ	6.9%	ਦਿਖਾਇਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਗਿਣਤੀ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੈ
ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਮੁਢਲੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲੈਣ ਵਾਲਾ ਸਟਾਫ	23% *	ਇਕੱਠਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ
ਬਾਲਗਾਂ ਲਈ ਮੁਢਲੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲੈਣ ਵਾਲਾ ਸਟਾਫ	10% *	ਇਕੱਠਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ

CQC ਸਟਾਫ ਸਰਵੇਖਣ ਤੋਂ, ਸਟਾਫ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ - ਅਣਜਾਣ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ

ਵਿਸਥਾਰਤ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੁਝ ਖੇਤਰਾਂ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਸਾਨੂੰ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ:

- CQC ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਸਟਾਫ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 7.9% ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਜੇ ਵੀ ਘੱਟ ਹੈ, UK ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀਆਂ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਅਸਮਰੱਥ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਠਤਾ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ ਜੋ 10.5% ਹੈ (ਅਸਮਰੱਥ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਕਿਰਤ ਬਜ਼ਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ, ਮਈ 2013, ਆਫਿਸ ਫਾਰ ਨੈਸ਼ਨਲ ਸਟੈਟਿਸਟਿਕ)।
- ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਿੱਚ BME ਸਟਾਫ ਦੀ ਘੱਟ ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਠਤਾ; ਜਦੋਂ ਕਿ CQC ਦੇ ਸਮੁੱਚੇ ਸਟਾਫ ਵਿੱਚ BME ਲੋਕ 12.3 % ਹਨ, ਬੈਂਡ A ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦਾ ਸਿਰਫ 7.5 % ਅਤੇ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ (ਕਾਰਜਕਾਰੀ) ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦਾ 3.8 % BME ਦੇ ਸਟਾਫ ਨਾਲ ਭਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਰ ਇਸਾਈ ਧਰਮ ਵਾਲੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਘੱਟ ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਠਤਾ; ਜਦੋਂ ਕਿ CQC ਦੇ ਸਟਾਫ ਦਾ 13.9 % ਬੈਂਡ A ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਹੈ, ਗੈਰ-ਇਸਾਈ ਧਰਮ ਦਾ ਸਿਰਫ 4.6 % ਸਟਾਫ ਇਹਨਾਂ ਪੋਸਟਾਂ ਤੇ ਹੈ।

ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਡੈਟਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥ ਹੋਏ ਹਾਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਡੈਟੇ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਹੁਣ ਤੱਕ ਕੀਤਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਇਹ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਅੱਗੇ

ਦਿੱਤਿਆਂ ਤੇ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ:

- ਕੰਮ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਅੰਤਿਮ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਅਸਮਰੱਥ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਘੱਟ ਸਫਲਤਾ ਦਰਾਂ।
- ਅੰਤਿਮ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਏਸ਼ੀਆਈ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਲਈ ਘੱਟ ਸਫਲਤਾ ਦਰਾਂ।
- ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਅੰਤਿਮ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਲੇ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਲਈ ਘੱਟ ਸਫਲਤਾ ਦਰਾਂ।
- ਅੰਤਿਮ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਗੈਰ-ਈਸਾਈ ਧਰਮ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਲਈ ਘੱਟ ਸਫਲਤਾ ਦਰਾਂ।

ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਕੁ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਭਰਤੀ ਬਾਰੇ ਆਡਿਟ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ।

ਸਾਡਾ, 2013 ਦਾ ਸਟਾਫ ਸਰਵੇਖਣ ਇਹ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣ, ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਪੱਧਰ ਘੱਟ ਰਹੇ ਹਨ, ਪਰ ਸਾਨੂੰ ਅਜੇ ਵੀ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਜ਼ੀਰੋ ਸਹਿਨਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇ ਸਾਡੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਵਧੇਰੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਚੌਦ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਸਟਾਫ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਾਲ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਡਰਾਇਆ-ਧਮਕਾਇਆ ਜਾਂ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 8 % ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਕੀਤਾ ਸੀ।

ਸਾਲ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਸੀਂ ਸਟਾਫ ਲਈ ਸਮਾਨਤਾ ਸਬੰਧਤ ਕਈ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ:

- ਮੁੱਖ ਕਾਰਜਕਾਰੀ, David Behan, ਵੱਲੋਂ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਸਬੰਧੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ। ਅਸੀਂ ਹੁਣ ਕੰਮ 'ਤੇ ਮਰਿਆਦਾ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ (Dignity at Work Advisors) ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਸਟਾਫ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।
- ਅਸੀਂ ਸਟਾਫ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮਾਨਤਾ ਗਰੁੱਪਾਂ ਤੋਂ ਮਿਲੇ 2012 ਸਟਾਫ ਸਰਵੇਖਣ ਦੇ ਉੱਤਰਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਸਟਾਫ ਨਾਲ ਇਸ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਬਾਰੇ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਿਉਂ ਇਹਨਾਂ ਗਰੁੱਪਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਉੱਤਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਹੈ, ਜਿਵੇਂਕਿ ਅਸਮਰੱਥ ਸਟਾਫ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥ ਸਟਾਫ ਵਿੱਚ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੁਤੰਤਰ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਜ਼ਿੰਮਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਕਿ, ਕੀ ਅਸੀਂ ਬਿਜ਼ਨਸ ਅਵਾਰਡ (Business Award) ਮਿਆਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਸਾਡੇ ਭਰਤੀ ਦੇ ਵਿਹਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਲਈ ਆਡਿਟ ਕਰਨਾ, ਅਸਮਰੱਥ ਸਟਾਫ ਲਈ ਉਚਿਤ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ (ਅਨੁਕੂਲਤਾਵਾਂ) ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ। ਇਹ ਕੰਮ 2014 ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ ਅਤੇ CQC ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਲਈ ਅਚੇਤ ਪੱਖਪਾਤ ਬਾਰੇ

ਸਿੱਖਣ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧੇਗਾ।

- ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਟਾਫ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਨੈੱਟਵਰਕਾਂ – ਅਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ (Disability Equality) ਦਾ ਨੈੱਟਵਰਕ, ਸਮਲਿੰਗੀ ਔਰਤਾਂ, ਸਮਲਿੰਗੀ ਮਰਦਾਂ, ਦੁਲਿੰਗੀ ਅਤੇ ਵਿਪਰੀਤਲਿੰਗੀ ਸਮਾਨਤਾ ਨੈੱਟਵਰਕ ਅਤੇ ਨਸਲੀ ਸਮਾਨਤਾ (Race Equality) ਦਾ ਨੈੱਟਵਰਕ – ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇਣੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜੋ ਸਾਰੇ ਸਾਡੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਬਹੁਤ ਹੀ ਕੀਮਤੀ ਯੋਗਦਾਨ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।
- CQC ਨੂੰ ਵਿਭਿੰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮੂਹਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਚੰਗਾ ਥਾਂ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸਾਡੇ ਟੀਚੇ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸੀਂ ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਬਿਜਨਸ ਡਿਸੇਬਿਲਿਟੀ ਫੋਰਮ (Business Disability Forum), ਇੰਪਲਾਇਰ ਫਾਰ ਕੇਅਰਰਸ (Employers for Carers), ਮਾਈਂਡਫੁਲ ਇੰਪਲਾਇਰ ਸਕੀਮ (Mindful Employer Scheme) ਅਤੇ ਸਟੋਨਵਾਲ ਡਾਇਵਰਸਿਟੀ ਚੈਂਪੀਅਨਜ਼ (Stonewall Diversity Champions) ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਜਾਰੀਏ। ਇਸ ਸਾਲ ਸਟੋਨਵਾਲ ਇੰਪਲਾਇਰ ਇੰਡੈਕਸ ਤੇ ਸਾਡੀ ਰੇਟਿੰਗ (ਦਰਜਾਬੰਦੀ) 157ਵੀਂ ਥਾਂ ਤੋਂ 133ਵੀਂ ਥਾਂ ਤੱਕ ਵੱਧ ਗਈ।