

4. कार्यस्थल पर दिव्यांग की समस्याएँ

डॉ. विजय कुमार साहू

लेक्चरर,

संकल्प शिक्षण संस्थान, कुनकुरी, जशपुर

किसी शारीरिक या मानसिक विकार के कारण एक सामान्य मनुष्य की तरह किसी कार्य को करने में परेशानी या न कर पाने की क्षमता को दिव्यांगता के रूप में परिभाषित किया जाता है। दिव्यांगता विशेष रूप में भारत जैसे विकासशील देशों में एक गंभीर सार्वजनिक स्वास्थ्य समस्या है। दिव्यांगता के प्रति संवेदनशीलता बढ़ाने के लिए संयुक्त राष्ट्र द्वारा 3 दिसम्बर को विश्व दिव्यांग दिवस के रूप में घोषित किया गया है यह राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक आदि जैसे जीवन के हर पहलू में दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकारों तथा उनके हितों को प्रोत्साहित करने की परिकल्पना करता है।

भारत में कई कानूनों ओर योजनाओं के माध्यम से दिव्यांग व्यक्तियों के लिये अवसरों की सुलभता और समानता सुनिश्चित करने का प्रयास किया गया है। हलांकि भारत अभी भी दिव्यांग व्यक्तियों के लिये अवसरचरणात्मक संस्थागत और दृष्टिकोण/व्यवहार संबंधी बाधाओं को दूर करने में बहुत पीछे है।

भारत में दिव्यांगता:-

आबादी का एक बड़ा अनुपात:-

दिव्यांग लोगों की आबादी को विश्व के सबसे बड़े गैर मान्यता प्राप्त अल्प संख्यक समूह के रूप में देखा जाता है। वर्ष 2011 की जनगणना के अनुसार भारत में दिव्यांग लोगों की आबादी लगभग 26.8 मिलियन थी जो कि देश की कुल आबादी का 2.21 प्रतिशत है।

हलांकि विश्व बैंक द्वारा जारी एक अनुमान में देश में लोगों की आबादी लगभग 40 मिलियन बताई गयी है।

राजनीतिक प्रतिनिधित्व का अभाव:—

भारत में दिव्यांग लोगों की व्यापक आबादी होने के बावजूद स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद पिछले लगभग 7 दशकों में मात्र 4 संसद सदस्य और 6 राज्य विधानसभा सदस्य ही ऐसे रहे हैं जो प्रत्यक्ष रूप से दिव्यांगता से पीड़ित हैं।

अतिरिक्त बाधाएँ:—

भारत में दिव्यांग लोगों के सामाजिक और आर्थिक विकास की चुनौतियों से प्रभावित होने की संभावनाएँ भी अधिक हैं। चौंकाने वाली बात यह है कि इस आबादी के 45 प्रतिशत लोग निरक्षर हैं, उनके लिए बेहतर और अधिक सुविधासम्पन्न जीवन के निर्माण प्रक्रिया को मुश्किल बनाता है। यह चुनौती राजनीतिक प्रतिनिधित्व के अभाव में और जटिल हो जाती है।

दिव्यांगता और गरीबी:—

दिव्यांगता से जुड़ा डेटा गरीबी और दिव्यांगता के बीच पारस्परिक संबंध की ओर संकेत करता है। दिव्यांगता से प्रभावित लोगों की एक बड़ी आबादी ऐसी है जिनका जन्म गरीब परिवारों में हुआ।

इसका एक बड़ा कारण यह भी है कि गरीब परिवारों में गर्भवती माताओं को आवश्यक देखभाल की कमी का सामना करना पड़ता है, ऐसी प्रणालीगत कमियाँ गर्भावस्था के दौरान बड़ी चिकित्सा जटिलताओं का कारण बनती हैं। और कई मामलों में इन कमियों के कारण बच्चे जन्मजात दिव्यांगता का शिकार हो जाते हैं।

वर्ष 2011 की जनगणना के आंकड़े भी इस तथ्य की पुष्टि करते हैं। इसके अनुसार देश में दिव्यांग लोगों की कुल आबादी 69 प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रों में निवास करते हैं।

एक अनुमान के अनुसार, वर्तमान में विश्व में दिव्यांग व्यक्तियों की कुल आबादी लगभग 1 बिलियन है। और इनमें से लगभग 80 प्रतिशत लोग विश्व के अलग अलग विकासशील देशों में रहते हैं।

वर्तमान समाज एवं दिव्यांग बालक की समस्याएं

चुनौतियाँ:-

संस्थागत चुनौतियाँ:-

वर्तमान में भी देश में दिव्यांगता के संदर्भ में जागरूकता, देखभाल, अच्छी और सुलभ चिकित्सा सुविधाओं की भारी कमी बनी हुई है। इसके अतिरिक्त पुनर्वास सेवाओं की पहुंच, उपलब्धता और सदुपयोग में भी कमी देखी गयी है। ये कारक दिव्यांग लोगों के लिए निवारक और उपचारात्मक ढांचा सुनिश्चित करने में बाधक बने हुए हैं।

शिथिल क्रियान्वयन:-

सरकार द्वारा दिव्यांग व्यक्तियों की स्थिति में सुधार के लिए कई सराहनीय पहलों की शुरुवात की गई है। इसके अंतर्गत सरकार द्वारा सुगम्य भारत अभियान के तहत सभी मंत्रालयों को दिव्यांग व्यक्तियों के लिए अपने इमारतों/भवनों को सुलभ बनाने का निर्देश दिये जाने के बावजूद आज भी अधिकांश भवन/इमारतें दिव्यांग व्यक्तियों के अनुकूल नहीं हैं।

इसी प्रकार दिव्यांग जन अधिकार अधिनियम 2016 के तहत सरकारी नौकरियों और उच्च शिक्षा संस्थानों में दिव्यांग व्यक्तियों के लिये आरक्षण का प्रावधान किया गया है, परंतु इनमें से अधिकांश पद खाली हैं। गौरतलब है कि भारत, दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र अभिसमय (यूएनसीआरपीडी) का भी हिस्सा है।

सामाजिक नजरिया:-

समाज का एक बड़ा वर्ग दिव्यांग व्यक्तियों को सहानुभूति पूर्ण एवं दया की नजर से देखता है, जिससे उन्हें सामान्य से अलग या अन्य के रूप में देखे जाने और देश के तीसरे दर्जे के नागरिक के रूप में उनसे व्यवहार को बढ़ावा मिलता है।

इसके अलावा एक बड़ी समस्या समाज के एक बड़े वर्ग की मानसिकता से है जो दिव्यांग व्यक्तियों को एक दायित्व या बोझ के रूप में देखते हैं। इस प्रकार की मानसिकता से दिव्यांग व्यक्तियों के उत्पीड़न और भेदभाव के साथ मुख्यधारा में उनके अलगाव को बढ़ावा मिलता

है। अक्सर देखा जाता है कि दिव्यांगों को रोजमर्रा के जीवन में समाज से अलग करने , भेदभाव करने और अलगाव महसूस करने का सामना करना पड़ता है। आर्थिक स्वतंत्रता एकमात्र साधन नहीं है बल्कि दिव्यांग व्यक्तियों को समाज की मुख्यधारा में शामिल करने उनके भागीदारी में परिवर्तन करने के लिए एक महत्वपूर्ण साधनों में से एक है।

और यह महत्वपूर्ण है उसे समाज में उसके भागीदारी निभाने में, और गरिमामयी जीवन व्यतीत करने में। विकलांगों के लिये सरकारी विभागों में आरक्षण की मांग की गयी है। परंतु आज भी उनकी स्थिति दयनीय है।

दिव्यांग जनों को कार्यस्थल में सामना करने वाली प्रमुख चुनौतियाँ

दिव्यांग लोगों को कार्य स्थल पर विभिन्न प्रकार की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है उनमें से प्रमुख चुनौतियों का वर्णन यहां पर किया गया है:-

पहुँच:-

रैंप, लिफ्ट या सुलभ शौचालयों की कमी जैसी भौतिक बाधाएँ दिव्यांग जनों के लिये कार्यस्थल पर समायोजन करने में असुविधा महसूस कराती है। कार्यस्थल पर दिव्यांग व्यक्तियों के लिये प्राथमिक चुनौतियों में से एक शारीरिक या पर्यावरणीय बाधाएँ हैं जो कार्यस्थल पर कार्य करने की उनकी क्षमता को सीमित करती है। इसमें प्रमुख रूप से दुर्गम इमारतें, रैंप की कमी, लिफ्ट की कमी, संकीर्ण द्वार और दुर्गम शौचालय शामिल हो सकते हैं, जिससे गतिशीलता सम्बन्धी अक्षमता वाले व्यक्तियों के लिये घूमना और अपने कर्तव्यों का पालन करना मुश्किल हो जाता है।

भेदभाव:-

आज हम सभी स्वतंत्र भारत देश में निवास करते हैं जहां कि संविधान हमें समानता का अधिकार प्रदान करती है । परंतु यह हमारा दुर्भाग्य है कि आज भी दिव्यांग जनों को काम पर रखने, पदोन्नति या रोजगार के अन्य पहलुओं में भेदभाव का सामना करना पड़ता है। दिव्यांगों को इस तरह की अक्सर कार्यस्थल पर भेदभाव और कलंक का सामना करना पड़ता

वर्तमान समाज एवं दिव्यांग बालक की समस्याएं

है, जो नाकारात्मक दृष्टिकोण, पुर्वाग्रह या उनकी क्षमताओं के बारे में धारणाओं जैसे विभिन्न रूपों में प्रकट हो सकता है। इससे बहिष्कार, अलगाव या उन्नति के अवसरों में कमी हो सकती है।

सुविधाओं की कमी:—

कार्यस्थल पर दिव्यांग कर्मचारियों का समर्थन करने के लिए आवश्यक सुविधाओं जैसे— उपकरण या संशोधित कार्य शेड्यूल प्रदान नहीं करते। कई दिव्यांग कर्मचारी को अपने कर्तव्यों को प्रभावी ढंग से कार्य करने के लिये विशिष्ट सुविधाओं की आवश्यकता होती है जैसे— सहायक तकनीक, लचीला कार्य शेड्यूल या संशोधित कार्य। इन सुविधाओं के बिना विकलांग कर्मचारी नौकरी की आवश्यकताओं को पूरा करने और अपनी पूरी क्षमता से प्रदर्शन करने के लिये संघर्ष कर सकते हैं।

सीमित नौकरी के अवसर:—

दिव्यांग व्यक्तियों को कलंक, जागरूकता की कमी या सहायता सेवाओं तक पहुंच के कारण उपयुक्त रोजगार पाने में बाधाओं का सामना करना पड़ सकता है। इससे बेरोजगारी या अल्परोजगार की स्थिति पैदा हो सकती है, जिससे उनकी वित्तीय स्थिरता और समग्र कल्याण पर असर पड़ सकता है।

सामाजिक कलंक:—

दिव्यांग लोगों के प्रति नाकारात्मक रूढ़िवादिता या दृष्टिकोण एवं शत्रुतापूर्ण वातावरण का निर्माण उत्पन्न करते हैं।

संचार बाधाएँ :-

श्रवण या वाक् दिव्यांगता वाले व्यक्तियों के लिये कार्यस्थल पर संचार कार्य चुनौतीपूर्ण होता है। चाहे वे बोलने में अक्षमता, सुनने में कमी या संज्ञानात्मक अक्षमता के कारण हो सकता है,

जिससे गलतफहमियाँ पैदा हो सकती है या सहयोग में बाधाएँ आ सकती हैं। क्योंकि संस्थान सांकेतिक भाषा दुभाषियों या सहायक तकनीकों जैसी सुविधाएँ प्रदान नहीं की जाती है।

मानसिक स्वास्थ्य और कल्याणः-

दिव्यांग व्यक्तियों को अपनी दिव्यांगता और कार्य स्थल के माहौल से सम्बन्धित अतिरिक्त तनाव, चिंता या मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

यह समर्थन की कमी , बदमाशी या भेदभाव से और भी बढ़ सकता है, जिससे उनके समग्र कल्याण और नौकरी की संतुष्टि पर असर पड़ सकता है।

सीमित कैरियर उन्नति के अवसरः-

विकलांग व्यक्तियों को प्रशिक्षण, सहायता या प्रबंधकों या सहकर्मियों से पक्षपात की कमी के कारण कैरियर उन्नति में बाधाओं का सामना करना पड़ सकता है। दिव्यांगों को पदोन्नति, प्रशिक्षण या मेण्टरशिप के अवसरों की कमी के कारण करियर उन्नति ओर पेशेवर विकास में बाधाओं का सामना करना पड़ सकता है।

यह उनके कैरियर में प्रगति करने और संगठन के भीतर अपनी पूरी क्षमता तक पहुँचने की उनकी क्षमता को सीमित कर सकता है। नियोक्ताओं के लिये यह महत्वपूर्ण है कि वे सभी कर्मचारियों के लिये, जिनमें दिव्यांग कर्मचारी भी शामिल हैं एक समावेशी और सहयोगात्मक कार्य वातावरण तैयार करें इसके लिए उन्हें सुविधाएँ प्रदान करें। विविधता और समावेशन को बढ़ावा दें। सम्मान और समानता की संस्कृति को बढ़ावा दें।

वित्तीय बाधाएँः-

दिव्यांग व्यक्तियों को आवास, चिकित्सा व्यय, परिवहन, या उनके काम का समर्थन करने के लिये आवश्यक विशेष उपकरणों की लागत से सम्बन्धित वित्तीय चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है।

वर्तमान समाज एवं दिव्यांग बालक की समस्याएं

ये अतिरिक्त खर्च कार्यस्थल में आगे बढ़ने के लिये आवश्यक संसाधनों तक पहुंचने में वित्तीय तनाव और बाधाएँ पैदा कर सकते हैं।

अचेतन पूर्वाग्रहः—

अचेतन पूर्वाग्रह उन दृष्टिकोणों या रूढ़ियों को संदर्भित करता है जो हमारी समझ, कार्यों और निर्णयों को अचेतन तरीके से प्रभावित करते हैं।

विकलांग व्यक्तियों को कार्यस्थल में अचेतन पूर्वाग्रह का सामना करना पड़ सकता है, जिससे उनकी क्षमताओं, उत्पादकता या विश्वसनीयता के बारे में उनके कौशल और योग्यता के बजाय उनकी विकलांगता के आधार पर धारणा बन सकती है।

अंतः विषय चुनौतियाँः—

दिव्यांग व्यक्ति जो अन्य हाशिए के समूहों से सम्बन्धित हैं जैसे कि महिलाएँ, काले रंग के लोग या कम आय वाले पृष्ठभूमि के व्यक्ति, कार्य स्थल में अतिरिक्त अंतः विषय चुनौतियों का सामना कर सकते हैं।

अंतर्विभागीयता भेदभाव, बाधाओं और असमानताओं को बढ़ा सकती है, जिससे कई हाशिए पर पड़े व्यक्तियों के लिये अनोखी बाधाएँ पैदा हो सकती है।

हलांकि यह कुछ या गंभीर दिव्यांग वाले लोगों के लिये सही हो सकता है जिन्हें घर से काम करने की व्यवस्था की आवश्यकता होती है।

यह सभी दिव्यांगों पर लागू नहीं होता है। अक्सर यह अनुमान लगाया जाता है कि सभी दिव्यांग व्यक्ति यात्रा करने के लिये तैयार नहीं होते।

कुछ कुछ तो इस डर से अपनी विकलांगता का खुलासा करने से इनकार करते हैं कि उनके साथ अलग व्यवहार किया जाएगा या उन्हें अक्षम माना जाएगा। इसी के कारण दिव्यांगों को एक कर्मचारी के रूप में पूरी तरह से शामिल होने से वंचित रखा जाता है।

और उन्हें यह साबित करने के लिये लगातार दबाव दिया जाता है कि वे किसी भी अन्य कर्मचारी की तरह कुशलता से कार्य करने में सक्षम हैं।

कानूनी सुरक्षा और अधिकार:—

हलांकि कार्यस्थल पर दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकारों की रक्षा के लिये कानून और नियम मौजूद हैं, लेकिन प्रवर्तन और अनुपालन अलग अलग हो सकते हैं। कुछ दिव्यांग व्यक्तियों को अपने अधिकारों का दावा करने, समायोजन की वकालत करने या भेदभाव या अनुचित व्यवहार के मामलों में सहायता प्राप्त करने में चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है।

सामाजिक अलगाव और समर्थन की कमी:—

दिव्यांगों को सामाजिक अलगाव या सहकर्मियों के द्वारा , पर्यवेक्षकों के द्वारा या संगठनात्मक नेतृत्व से कमी का अनुभव हो सकता है। यह कार्यस्थल में उनके जुड़ाव, मनोबल और समग्र कल्याण की भावना को प्रभावित कर सकता है, जिससे बहिष्कार या अलगाव की भावनाएँ पैदा हो सकती हैं।

प्रतिनिधित्व की कमी:—

दिव्यांगों को संगठनों के भीतर नेतृत्व या निर्णय लेने वाली भूमिकाओं में प्रतिनिधित्व की कमी से जूझना पड़ता है। प्रतिनिधित्व की इस कमी के कारण दिव्यांग व्यक्तियों को अनूठी चुनौतियों और दृष्टिकोणों की समझ की कमी हो सकती है, जिससे समावेशी प्रथाओं और नीतियों की वकालत करना मुश्किल हो जाता है।

अपर्याप्त प्रशिक्षण और जागरूकता:—

कई कार्यस्थलों में दिव्यांगता समावेशन और समायोजन प्रथाओं पर पर्याप्त प्रशिक्षण और जागरूकता की कमी हो सकती है। इसके परिणामस्वरूप कर्मचारियों, पर्यवेक्षकों और मानव संसाधन कर्मचारियों के बीच दिव्यांग व्यक्तियों को प्रभावी ढंग से समर्थन देने के तरीके के

वर्तमान समाज एवं दिव्यांग बालक की समस्याएं

बारे में समझ की कमी हो सकती है, जिससे संभावित गलतफहमी या समर्थन में अंतराल हो सकता है।

व्यावसायिक विकास के अवसरों तक सीमित पहुंच:-

विकलांग व्यक्तियों को व्यावसायिक विकास के अवसरों, जैसे प्रशिक्षण कार्यक्रम, नेटवर्किंग कार्यक्रम या कैरियर विकास संसाधनों तक पहुंचने में चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है। यह उनके कौशल को बढ़ाने की उनकी क्षमता में बाधा डाल सकता है।

इन चुनौतियों को पहचानकर और उनका समाधान करके, कार्यस्थल पर दिव्यांग व्यक्तियों के लिए अधिक समावेशी और सहायक वातावरण बना सकते हैं, सफलता के समान अवसर सुनिश्चित कर सकते हैं और सभी कर्मचारियों के लिये विविधता और सम्मान की संस्कृति को बढ़ावा दे सकते हैं। सुविधाएँ प्रदान करना, जागरूकता और शिक्षा को बढ़ावा देना और भेदभाव का मुकाबला करना एक समावेशी कार्यस्थल बनाने में महत्वपूर्ण कदम हैं जहां सभी व्यक्ति कामयाब हो सकते हैं और प्रभावी ढंग से योगदान दे सकते हैं।

इन चुनौतियों का समाधान करने के लिए एक बहु आयामी दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है जिसमें समावेशी नीतियाँ और अभ्यास बनाना, विकलांगता के मुद्दों पर जागरूकता और शिक्षा बढ़ाना, विविधता और समानता को बढ़ावा देना और कार्य स्थल में सभी व्यक्तियों के लिए सम्मान और सहानुभूति की संस्कृति को बढ़ावा देना शामिल है। बाधाओं को दूर करने और समावेश को बढ़ावा देने के लिए सक्रिय रूप से काम करके, संगठन दिव्यांग कर्मचारियों के लिए फलने फूलने और सफल होने के लिए अधिक स्वागत योग्य और सहायक वातावरण बना सकते हैं।

संदर्भ ग्रंथ:-

1. गवर्नमेंट ऑफ इन्डिया (2012) मैनुअल ऑन डिसेबिलिटी स्टेटिस्टिक. मिनिस्ट्री ऑफ स्टेटिस्टिक एण्ड प्रोग्राम इम्प्लीमेंटेशन, सेन्ट्रल स्टेटिस्टिक्स ऑफिस सांसद मार्ग न्यु दिल्ली.

2. वर्ल्ड हेल्थ ऑर्गनाइजेशन (2012). मेजरिंग हेल्थ एण्ड डिसेबिलिटी: मैनुअल टू यूज डब्ल्यू एच ओ. डिसेबिलिटी असेसमेन्ट शेड्यूल 2.0 जिनेवा डब्ल्यू एच ओ.
3. मंगल, एस. के. (2008) शिक्षा मनोविज्ञान , पी एच आई लर्निंग प्रा0लि0 न्यु दिल्ली.
4. संजीव ,के. (2008) विशिष्ट शिक्षा , जानकी प्रकाशन पटना.
5. भार्गव, एम. (2009) विशिष्ट बालक शिक्षा एवं पुनर्वास, एच.पी. भार्गव बुक हाएस, आगरा.
6. दास, एम.(2007) एजुकेशन ऑफ एक्ससेप्शनल चिल्ड्रन, अटलांटिक पब्लिकेशन, न्यु दिल्ली.
7. वर्ट्स, एम.जी.एटल(2007) फण्डामेण्टल्स ऑफ स्पेशल एजुकेशन पी एच आई लर्निंग प्रा0लि0 न्यु दिल्ली.
8. वर्ल्ड हेल्थ ऑर्गनाइजेशन (2002) टुवार्ड्स ए कॉमन लैंग्वेज फॉर फंशनिंग डिसेबिलिटी, एण्ड हेल्थ आई सी एफ , जिनेवा डब्ल्यू एच ओ.
9. वर्ल्ड हेल्थ ऑर्गनाइजेशन (2000). इन्टरनेशनल क्लासिफिकेशन ऑफ फंक्शनिंग डिसेबिलिटीज् एण्ड हेन्डीकैप्स्, जिनेवा डब्ल्यू एच ओ .2000
10. वर्ल्ड हेल्थ ऑर्गनाइजेशन (1980) इन्टरनेशनल क्लासिफिकेशन ऑफ इम्पायरमेन्ट्स डिसेबिलिटीज् एण्ड हेन्डीकैप्स्, जिनेवा डब्ल्यू एच ओ.