

6. वर्तमान समाज एवं दिव्यांग बालक की समस्याएं कार्यस्थल पर दिव्यांग की समस्याएं

बबीता साहू

कृति इंस्टीट्यूट ऑफ टीचर एजुकेशन,
रायपुर ,छ.ग.

प्रस्तावना:—

ऐसे बालकों को दिव्यांग बालकों की संज्ञा दी जाती है। क्रियाओं में भाग लेने से रोकता है अथवा उसको सीमित रखता है उसे हम शारीरिक न्यूनता ग्रस्त या दिव्यांगता कहते हैं।

ऐसी अपंग बच्चे अपनी रोटियों को भी पूरा नहीं करते हैं इसका परिणाम यह होता है कि इनमें आत्मादया निरंतरता असहाय और रोष जैसी समस्या पैदा हो जाती है।

किसी शारीरिक या मानसिक विकार के कारण एक सामान्य मनुष्य की तरह किसी कार्य जो मानव के लिये सामान्य समझी जाने वाली सीमा के भीतर हो को करने में परेशानी या न कर पाने की क्षमता को दिव्यांगता के रूप में पारिभाषित किया जाता है।

दिव्यांगता से अभिप्राय:—

दिव्यांगता (Disability) वह स्थिति है जिसमें व्यक्ति की दैहिक, मानसिक, सामाजिक या चेष्टा क्षमताओं में किसी भी प्रकार की सीमा या असमर्थता होती है।

यह स्थिति जन्म में हो सकती है, जब शारीरिक या मानसिक विकार विकसित होता है, या किसी घातक घटना के परिणामस्वरूप भी हो सकती है।

दूसरे शब्दों में दिव्यांगता वह हानि है, जो किसी क्षति के उपरान्त व्यक्ति की आयु, लिंग एवं सामाजिक स्तर के अनुरूप कार्य करने में बाधा पहुँचाती है, जैसे— यदि किसी व्यक्ति का दुर्घटना के कारण पैर जल जाता है, तो उसकी कोशिका और ऊतक के जलने से क्षति हो जाती है। सामान्यतः दिव्यांगता एक ऐसी अवस्था है जिससे व्यक्ति शरीर के कुछ अंग न होने

वर्तमान समाज एवं दिव्यांग बालक की समस्याएं

के कारण अथवा सभी अंगों के होते हुए भी उन अंगों का कार्य सही रूप से नहीं कर पाता। जैसे उँगलियाँ न होना, पोलियो से पैर ग्रस्त होना, आँख होते हुए भी अंधत्व के कारण दिखाई नहीं देना, कान में दोष होने के कारण सुनाई नहीं देना, बुद्धि कम होने के कारण पढ़ाई नहीं कर पाना अथवा बुद्धि होते हुए भी भावनाओं पर नियंत्रण न कर पाना आदि। विश्व स्वास्थ्य संगठन ने दिव्यांगता की परिभाषा को तीन चरणों में विभाजित किया है –

क्षति (Impairment):-

व्यक्ति के स्वास्थ्य से संबंधित ऐसी अवस्था जिसमें शरीर के किसी अंग की रचना अथवा कार्य में दोष/अकार्यक्षमता /दुर्बलता होना।

दिव्यांगता (Disability):-

क्षति के कारण दिव्यांगता निर्मित होती है। अर्थात्, संरचनात्मक अथवा कार्यात्मक क्षति लंबे समय तक रहकर व्यक्ति को उसके दैनिक क्रियाकलापों में रूकाबट बन जाती है, इस अवस्था को दिव्यांगता कहा जाता है।

बाधिता (Handicap) :-

दिव्यांगता के कारण बाधिता निर्मित होती है, यानि दैनिक क्रियाकलापों को पूरा करने के अकार्यक्षमता के कारण व्यक्ति को समाज की गतिविधियों और मुख्यधारा में सहभागिता से वंचित होना पड़ता है, अर्थात् व्यक्ति समाज द्वारा अपेक्षित भूमिका नहीं निभा पाता है, इस अवस्था को बाधिता कहते हैं। दिव्यांगता को निम्नोनुसार परिभाषित किया गया है।

परिभाषा:-

विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यू. एच. ओ.) द्वारा दी गई विकलांगता की परिभाषा के तीन आयाम हैं:

1. शारीरिक संरचना या शारीरिक व मानसिक कार्यक्षमता में कोई खराबी या दुर्बलताय उदाहरण के तौर पर हाथ या पैर की क्षति, दृष्टि या याददाश्त की क्षति।

2. कार्यक्षमता में कमी, जैसे कि देखने, चलने, सुनने या समस्या को हल करने की क्षमता में कमी का होना।
3. रोजमर्रा की सामान्य गतिविधियों, जैसे कि काम करने, सामाजिक या मनोरंजक गतिविधियों का हिस्सा होने या स्वास्थ्य सुविधाओं का लाभ उठा पाने में असमर्थता।

मेरियम वेबस्टर के अनुसार – “विकलांगता एक शारीरिक, मानसिक, संज्ञानात्मक या विकासात्मक स्थिति है जो किसी भी व्यक्ति के किसी सामान्य दैनिक जीवन से जुड़े कार्य, बातचीत या गतिविधि को करने या उनमें शामिल होने की क्षमता को बाधित या सीमित करती है।” ऑक्सफोर्ड इंग्लिश डिक्शनरी – “विकलांगता को एक शारीरिक व मानसिक स्थिति के रूप में परिभाषित करती है जो व्यक्ति की गतिविधियों, इन्द्रियों और कार्यों को बाधित करती है।” डिसेबिलिटी डिस्क्रिमिनेशन एक्ट 1992 के तहत – “ऑस्ट्रेलिया में विकलांगता को निम्न तरीके से परिभाषित किया जाता है –

- व्यक्ति की शारीरिक या मानसिक कार्यक्षमता में पूर्ण या आंशिक क्षति।
- शरीर के किसी अंग की पूर्ण या आंशिक क्षति।
- रोग या बीमार करने वाले जीवों की शरीर में उपस्थिति।
- व्यक्ति के शरीर के किसी भाग में विकृति, विरूपता या खराबी।
- एक विकार या खराबी जिसके कारण व्यक्ति के सीखने की क्षमता बिना विकार वाले व्यक्तियों से अलग हो जाए।
- एक विकार, रोग या बीमारी जो किसी व्यक्ति के सोचने-विचारने की क्षमताओं, उनकी वास्तविकता की धारणा, भावनाओं या निर्णय लेने की क्षमता को प्रभावित करती हो, या जिसके परिणामस्वरूप व्यक्ति का व्यवहार अशांत या व्याकुल हो जाता है

कार्यस्थल पर दिव्यांग की समस्याएं –

रोजगार एवं कार्यालय में समस्या:-उन्हें तनावों, कुंठाओं और संघर्षों का अधिक सामना करना पड़ता है, जिससे उनमें व्यवहारगत विकृतियाँ विकसित होने की अधिक संभावना होती है। बहुविध अक्षमताओं की स्थितियाँ व्यक्ति की सामाजिक-संवेगात्मक समस्याओं को बढ़ा सकती

है। विकलांगता की संख्या के बढ़ने के साथ-साथ प्रभावी सामाजिक कार्य करने की क्षमता घटती जाती है। विकलांग लोगों को गैर-विकलांग लोगों की तुलना में काफी अधिक संघर्ष करना पड़ता है। काम पर रखने वाले प्रबंधक, आमतौर पर अपने अचेतन पूर्वाग्रहों से अनजान होते हैं, वे विकलांग उम्मीदवारों की कार्य क्षमताओं के बारे में अधिक निराशावादी दृष्टिकोण रखते हैं, भले ही उम्मीदवार की योग्यता कुछ भी हो-

1. विकलांग कर्मचारियों को कार्यबल में प्रवेश करते समय कई तरह के डर से जूझना पड़ता है। एक तो, सहकर्मियों द्वारा उपहास, कम आंकने और दूसरों की नजरों में न आने का रोजमर्रा का डर, जो विकलांग लोगों के प्रति अंतर्निहित पूर्वाग्रह रखते हैं। लेकिन इसके अलावा, यह डर भी है कि उनकी विकलांगता की स्थिति प्रदर्शन समीक्षा और पदोन्नति जैसी उच्च-दांव वाली स्थितियों को प्रभावित कर सकती है।
2. चिंता या आत्मविश्वास की कमी – आत्म-संदेह आपको नए अवसरों का पीछा करने या परिचित नौकरी पर लौटने से रोक सकता है।
3. नई सीमाओं के अनुकूल ढलने में कठिनाई – नई विकलांगता के कारण आपको काम संभालने के नए तरीके सीखने में दिक्कत हो सकती है। उदाहरण के लिए, आपको स्पीच-टू-टेक्स्ट डिवाइस जैसी सहायक तकनीक का उपयोग करना सीखने में समय लग सकता है।
4. नई नौकरी के अवसर खोजने में कठिनाई – आपको समावेशी कार्यस्थल या अपनी ताकत के अनुरूप नौकरी खोजने में कठिनाई हो सकती है।
5. भौतिक बाधाएँ – आपको ऐसे वातावरण का सामना करना पड़ सकता है जो आपकी भौतिक आवश्यकताओं के अनुकूल नहीं है, जैसे कि व्हीलचेयर की अपर्याप्त पहुँच वाली इमारत।
6. अनम्य कार्य पैटर्न – सख्त कार्य घंटे या ब्रेक लेने की नीतियां आपके लिए काम के दौरान अपनी शारीरिक या मानसिक जरूरतों पर ध्यान केंद्रित करना मुश्किल बना सकती हैं।
7. नियोक्ताओं और सहकर्मियों का रवैया – आपकी विकलांगता से जुड़े सामाजिक कलंक हतोत्साहित करने वाले हो सकते हैं। नियोक्ता और सहकर्मी आपकी क्षमताओं को कम आंक सकते हैं, आपको गलत समझ सकते हैं या आपके साथ भेदभाव कर सकते हैं।

8. पूर्वाग्रह और भेदभाव: नियोक्ता विकलांग लोगों के बारे में नकारात्मक दृष्टिकोण रख सकते हैं या उनके बारे में रूढ़िबद्ध धारणा बना सकते हैं, जिसके कारण नियुक्ति प्रक्रिया के दौरान और कार्यस्थल पर भेदभावपूर्ण व्यवहार को बढ़ावा मिल सकता है।

कार्यस्थलों पर पहुँच की कमी –

- कार्यस्थल भौतिक रूप से पहुँच योग्य नहीं हो सकते हैं, जिससे विकलांग श्रमिकों के लिए कार्यस्थल तक पहुँचना, कार्यस्थल के भीतर घूमना, या आवश्यक उपकरण और प्रौद्योगिकी का उपयोग करना कठिन हो जाता है।
- सुविधाओं का अभाव: विकलांग श्रमिकों को उनके कार्य निष्पादन में सक्षम बनाने के लिए उचित सुविधाएं किस प्रकार उपलब्ध कराई जाएं, यह पता लगाना चुनौतीपूर्ण हो सकता है।
- सीमित नौकरी के अवसर: अनेक विकलांग लोग कम कौशल, कम वेतन वाली नौकरियों तक ही सीमित हैं, तथा उन्हें प्रशिक्षण और विकास के अवसरों तक पहुँच नहीं हो पाती।
- लाभ खोने का भय: कई विकलांग श्रमिकों को यह चिंता रहती है कि यदि वे काम करना शुरू कर देंगे या अपने कार्य घंटे बढ़ा देंगे तो उन्हें मिलने वाले लाभ खो दिए जाएंगे।

कार्यस्थल में बाधाओं को सुलभ बनाने हेतु सुझाव –

विकलांग कर्मचारियों के लिए कार्यस्थल नीतियाँ बनाते समय, कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि वे विकलांगता भेदभाव कानूनों का अनुपालन कर रही हैं। यह आधारभूत बात है।

इससे भी आगे बढ़ने के लिए, नीतियों को उचित समायोजन, पहुँच, गोपनीयता, समावेशिता और प्रशिक्षण और शिक्षा के आसपास भी तैयार किया जाना चाहिए। जब पहुँच की बात आती है, तो नीतियों को भौतिक स्थानों तक पहुँच तक सीमित नहीं किया जाना चाहिए। जबकि नीतियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि भवन, कार्यस्थान और अन्य भौतिक स्थान गतिशीलता संबंधी विकलांगता, दृष्टि संबंधी विकलांगता और श्रवण संबंधी विकलांगता वाले व्यक्तियों के लिए सुलभ हों, हम यह भी सुनिश्चित करना चाहते हैं कि हम संचार और कार्य

वर्तमान समाज एवं दिव्यांग बालक की समस्याएं

प्रक्रियाओं के संबंध में समावेशी हों। समावेशी संचार से जुड़ी नीतियों में लिखित सामग्री के लिए सुलभ प्रारूप प्रदान करना, सरल भाषा का उपयोग करना और यह सुनिश्चित करना शामिल है कि बैठकें और कार्यक्रम विकलांग व्यक्तियों के लिए सुलभ हों।

- विकलांग श्रमिकों के साथ सहयोग करके उनकी पहचान करना तथा उन्हें उचित सुविधाएं प्रदान करना, जिससे वे अपने कार्य कर्तव्यों का पालन करने में सक्षम हो सकें
- सुनिश्चित करें कि कार्यस्थल शारीरिक रूप से सुलभ हो, जिसमें रैम्प, लिफ्ट और सुलभ बाथरूम हों।
- विकलांग श्रमिकों को उनके काम और व्यक्तिगत जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने में सक्षम बनाने के लिए, उन्हें लचीले कार्य प्रबंध, जैसे कि दूरसंचार या लचीले शेड्यूल की पेशकश करना।
- सभी कर्मचारियों को विकलांगता जागरूकता प्रशिक्षण प्रदान करें ताकि उन्हें विकलांगता संबंधी मुद्दों को समझने में मदद मिले और विकलांग कर्मचारियों को किस प्रकार सहायता प्रदान की जाए।
- विविधता और समावेशन को बढ़ावा देकर तथा कर्मचारियों को एक-दूसरे का सम्मान करने और समर्थन करने के लिए प्रोत्साहित करके समावेशी संस्कृति का निर्माण करें।
- नौकरी चाहने वाले के कौशल, रुचियों, सीखने की शैली, सामाजिक कौशल और सहायता आवश्यकताओं को निर्धारित करने के लिए परीक्षण या सिमुलेशन के बजाय कार्यात्मक समुदाय-आधारित मूल्यांकन का उपयोग किया जाना चाहिए। यह जानकारी वांछनीय और उपयुक्त कार्य विकल्पों को अनुकूलित करने में मदद करती है।
- नौकरी प्रशिक्षकों को व्यवसायों को मौजूदा नौकरी विवरणों को विशेष रूप से विकलांग नौकरी चाहने वालों के लिए अनुकूलित करने पर विचार करने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए।
- नौकरी प्रशिक्षक, नौकरी के दौरान तथा उसके बाहर दोनों ही प्रकार से सहायता प्रदान करता है, जिससे विकलांगता से ग्रस्त व्यक्ति के कार्यस्थल पर सफल होने की संभावना बढ़ जाती है।

निष्कर्ष –

दिव्यांग' या 'डिफरेंटली एबल' जैसे शब्दों के प्रयोग मात्र से ही दिव्यांग लोगों के प्रति बड़े पैमाने पर सामाजिक विचारधारा को नहीं बदला जा सकता। ऐसे में यह बहुत महत्वपूर्ण है कि सरकार द्वारा नागरिक समाज और दिव्यांग व्यक्तियों के साथ मिलकर कार्य करते हुए एक ऐसे भारत के निर्माण का प्रयास किया जाए जहाँ किसी की दिव्यांगता पर ध्यान दिये बगैर सभी का स्वागत और सम्मान किया जाता है।

सन्दर्भ सूची –

1. <https://uphwd.gov.in/hi/page/definition-of-disability>
2. Viklang Balak by Jagat Singh: "Viklang Balak" by Jagat Singh
3. Vividhta samavesshi aur gender NCERT
4. <https://www.egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/47168/1/Unit-14.pdf>
5. <https://www.allresearchjournal.com/archives/2015/vol1issue2/PartC/6-11-41-301.pdf>
6. Heena siddiqui samaveshi shiksha
7. Priyadarshini mishra, dayarani, Bahudivyangta