



Canada



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজে নিয়োগের তুলনামূলক সুবিধা

কর্মক্ষেত্রে প্রতিবন্ধিতা
অন্তর্ভুক্তকরণে নিয়োগকারীদের
জন্য অনুসরণীয় নির্দেশিকা



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজে নিয়োগের তুলনামূলক সুবিধা

কর্মক্ষেত্রে প্রতিবন্ধিতা অতর্ভুক্তকরণে নিয়োগকারীদের জন্য অনুসরণীয় নির্দেশিকা

ভূমিকা

আমাদের মোট জনসংখ্যার প্রায় এক-দশমাংশ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি। এই ব্যাপক সংখ্যক প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উপযুক্ত ও সম্মানজনকভাবে কাজ করার অধিকারকে পৃষ্ঠপোষকতা ও সুরক্ষা প্রদান করতে পারলে তারা যে দেশের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিতে তাৎপর্যপূর্ণ অবদান রাখবে তাতে কোন সন্দেহ নেই। এটা জেনে আমরা যে কেউ আনন্দিত হতে পারি যে বাংলাদেশ সরকার প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণের বিষয়ে দৃঢ় অঙ্গীকার ব্যক্ত করেছে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার বিষয়ক জাতিসংঘ সনদে ২০০৭ সালে বাংলাদেশ স্বাক্ষর করেছে এবং দেশে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সুরক্ষা করতে রাষ্ট্রীয় বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করেছে। কাজ করার অধিকারসহ দেশের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সকল অধিকার নিশ্চিত করতে বাংলাদেশ অঙ্গীকারাবদ্ধ হয়েছে। এই অঙ্গীকার পূরণে বাংলাদেশ সরকার দক্ষতা উন্নয়ন, প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণকে একটি অন্যতম অগ্রাধিকার হিসেবে বিবেচনা করেছে এবং সে লক্ষ্যে সকল কারিগরি ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোতে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের জন্য ৫ শতাংশ ভর্তি কোটা নির্ধারণ করেছে। এছাড়াও সেখানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য অন্যান্য সুবিধা যেমন : হোস্টেল, যাতায়াত এবং বৃত্তি প্রদানের বিষয় উল্লেখ করা হয়েছে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকারের সমর্থনে বাংলাদেশে ৪০০-এর বেশি সক্রিয় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠনসহ একটি শক্তিশালী সুশীল সমাজ রয়েছে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সুরক্ষার বিষয়টি বর্তমান অবস্থানে নিয়ে আসতে এই সংগঠনগুলো সক্রিয় ভূমিকা পালন করেছে।

ব্যবসা-বাণিজ্যে এই বিষয়টিকে ধীরগতিতে আমলে নেওয়া হয়েছে। তবে সম্প্রতি এক্ষেত্রে পরিবর্তন আসছে। নিয়োগকারীগণ কর্মক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির সুবিধাসমূহ উপলব্ধি করতে শুরু করেছেন। যে সকল ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ দেওয়া হয়েছে তাদেরকে অধিকতর উৎপাদনশীল, কাজের প্রতি মনোযোগী এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতি বিশ্বাসী ও অনুগত হতে দেখা গেছে। কর্মক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগদানকে দাতব্য বা অনুদান অথবা ব্যবসায় সামাজিক দায়বদ্ধতা (সিএসআর) হিসেবে না দেখে এটিকে একটি বিচক্ষণ ব্যবসায়িক পছন্দ হিসেবে বিবেচনা করা যায়।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কর্মক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্তকরণ বৈচিত্র্যতা আনয়নের লক্ষ্যে কানাডা সরকার কর্তৃক অর্থায়িত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা-এর বাংলাদেশ স্কিলস্ ফর এমপ্লয়মেন্ট এণ্ড প্রোডাক্টিভিটি প্রকল্পটি বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশনের সঙ্গে যৌথভাবে বাংলাদেশ বিজনেস এণ্ড ডিজএবিলিটি নেটওয়ার্ক (বিবিডিএন) প্রতিষ্ঠা করেছে এবং তা প্রসারে কাজ করেছে। বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) এর সদস্য এবং অন্যান্য নিয়োগকারীদের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজে নিয়োগ প্রদান করতে সক্রিয়ভাবে পৃষ্ঠপোষকতা করেছে। আইএলও-এর সহযোগিতায় বিইএফ এই নির্দেশিকাটি প্রণয়ন করেছে। এই নির্দেশিকাটি প্রণয়নে আরও সহযোগিতা করেছে কানাডা, নেদারল্যান্ডস, যুক্তরাজ্য অর্থায়িত আইএলও-এর ইমপ্রুভিং ওয়ার্কিং কন্ডিশন ইন দ্য রেডিমেড গার্মেন্টস সেক্টর। এছাড়াও সুইডেন এবং এইচ গ্র্যান্ড এম-এর সহযোগিতায় বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের জন্য সেন্টার ফর এক্সিলেন্স প্রকল্প সহায়তা করেছে।

সরকারি অফিসসমূহ, বেসরকারি সংগঠনসমূহ এবং বিশেষত : ব্যক্তিমালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহের সকল সিইও এবং মানব সম্পদ কর্মকর্তা, যারা মানব সম্পদ উন্নয়নের জন্য দায়িত্বশীল – তাদের জন্য এই নির্দেশিকাটি প্রণয়ন করা হয়েছে। বাংলাদেশ এবং বিশ্বব্যাপী নিয়োগকারীদের অভিজ্ঞতার আলোকে একটি অধিকতর অন্তর্ভুক্তিমূলক, গ্রহণযোগ্য এবং উৎপাদনশীল কর্মক্ষেত্র সৃষ্টি করতে এই নির্দেশিকাটি আপনাকে সহায়তা করবে। এই নির্দেশিকার মাধ্যমে আপনি কর্মক্ষেত্রে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের মৌলিক ধারণা সম্পর্কে অবগত হতে পারবেন।

আপনার নিজের প্রতিষ্ঠানে আপনি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের নেতৃত্ব দেবেন – এ প্রত্যাশায় আমরা আপনার সর্বাঙ্গীন মঙ্গল কামনা করছি।

Talaluddin Kasem Khan

সালাউদ্দিন কাসেম খান
প্রেসিডেন্ট
বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন

Shrinibas Biswas

শ্রীনিভাস বি রেড্ডি
কান্ট্রি ডাইরেক্টর
আইএলও বাংলাদেশ

সূচিপত্র

ভূমিকা	৩
১. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কেন কাজে নিয়োগ করবেন?	৫
ব্যবসায়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি নিয়োগের সুবিধা	৬
ব্যবসায়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি নিয়োগে মানবাধিকার পরিস্থিতি	৭
২. প্রতিবন্ধী ব্যক্তির কী কী কাজ করতে পারে?	৮
প্রতিবন্ধিতা কী - তা অনুধাবন করুন	৯
প্রতিবন্ধকতা দূর হলে বেড়ে যায় সম্ভাবনা	১০
৩. প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের প্রারম্ভিক পদক্ষেপসমূহ কী কী?	১২
অঙ্গীকার করুন এবং অগ্রসর হউন	১২
আপনার প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের বিষয়টি যাচাই করুন	১৩
পরিকল্পনা প্রণয়ন করুন	১৪
যা করছেন - তা সবাইকে জানিয়ে দিন	১৬
৪. কর্মক্ষেত্রে সবার জন্য প্রবেশগম্য করা যায় কীভাবে ?	১৭
প্রবেশগম্যতা ও সর্বজনীন নকশা	১৮
ভৌত কর্মক্ষেত্র	১৯
যোগাযোগ ও প্রশিক্ষণ প্রবেশগম্য করে তুলুন	২০
৫. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য কীভাবে ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা তৈরি করবেন ?	২২
ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ধারণা ও উদাহরণসমূহ	২৩
ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার নীতিমালা, পদ্ধতি এবং ব্যয়	২৩
৬. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কী রকম আচরণ করবেন?	২৫
প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ	২৫
ভাষা	২৬
৭. ভালো প্রতিবন্ধী প্রার্থী কীভাবে নির্বাচন করবেন ?	২৮
কাজের বিবরণসমূহ পর্যালোচনা করুন	২৯
প্রার্থী সংগ্রহ করুন	২৯
চাকুরির জন্য সাক্ষাৎকার : করণীয় ও বর্জনীয়	৩০
প্রার্থী নির্বাচন করা	৩১
অন্যান্য নিয়োগ পদ্ধতিসমূহ	৩১
৮. কীভাবে সফলতা নিশ্চিত করবেন?	৩২
চাকুরিতে নিয়োগদান ও কাজের ওরিয়েন্টেশন বা অবহিতকরণ	৩২
সঠিক প্রত্যাশাসমূহ নির্ধারণ	৩২
৯. কীভাবে প্রতিবন্ধী কর্মীদের কাজে ধরে রাখবেন ?	৩৩
পক্ষপাতহীন ও সমতাভিত্তিক আচরণ	৩৩
কর্মসম্পাদন মূল্যায়ন, পর্যালোচনা এবং মতামত প্রদান	৩৪
কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা	৩৫
কর্মস্থলে প্রাপ্ত আঘাত, দুর্ঘটনা এবং প্রতিবন্ধিতা	৩৬
সফলতার পরিমাপ	৩৭
সার-সংক্ষেপ এবং আরও কিছু তথ্য	৩৭
সংযুক্তি ১ : সহায়ক সংগঠনসমূহ	৩৮
সংযুক্তি ২ : বিভিন্ন তথ্য - উৎসসমূহ	৩৯



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কেন কাজে নিয়োগ করবেন?

১

মেধা, সামর্থ্য, দক্ষতা, ঐকান্তিকতা, স্থায়িত্ব এবং বিশ্বস্ততা ইত্যাদি অনেক গুণই আপনি আপনার কর্মীদের মাঝে দেখতে চান। কিন্তু একজন চাকুরি প্রার্থীর মধ্যে প্রথম দেখাতে এ বৈশিষ্ট্যগুলো আপনি নাও পেতে পারেন। আপনি হয়তো তার সাক্ষাৎকার নেওয়ার বা নিয়োগদান প্রক্রিয়ার সময় এসব বৈশিষ্ট্যের কিছু নিদর্শন দেখতে পাওয়ার আশা করে থাকেন – কিন্তু সত্যিকার অর্থে আপনি তাকে নিয়োগ দিলেই শুধু তার মধ্যে সে গুণগুলো আছে কিনা জানতে পারবেন। অর্থাৎ কোনো কর্মী সম্বন্ধে পুরোপুরি ধারণা পেতে হলে আগে তাকে নিজেকে প্রমাণ করার সুযোগ দিতে হবে।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বেলায়ও একই কথা প্রযোজ্য। আপনি যদি একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সামর্থ্য সম্পর্কে জানতে চান তবে তাকে নিজেকে প্রমাণ করার সুযোগ দিতে হবে। কিন্তু অধিকাংশ ক্ষেত্রে তাদের প্রতিবন্ধিতাই প্রথম দর্শনে নিয়োগদাতাদের নজরে আসে। আপনি যদি এ নির্দেশিকাটি পড়ে থাকেন, তবে আপনি হয়তো এরই মধ্যে ওই ‘প্রথম দর্শনের’ ধারণার উর্ধ্বে থাকার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন। আপনি হয়তো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সুযোগ দিতে চান। তাহলে এটি হবে নিঃসন্দেহে একটি ভাল সিদ্ধান্ত। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজে নিয়োগদান এবং কর্মক্ষেত্রে তাদের টিকে থাকার ক্ষেত্রে অনেক দৃষ্টান্ত রয়েছে। আর আমাদের বাংলাদেশের অনেক নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানও এর সুফল উপলব্ধি করতে পারছেন।



গণস্বাস্থ্য কেন্দ্রের একজন প্রকল্প প্রকৌশলীর কথা

অনিল কুমার ভৌমিক বর্তমানে গণস্বাস্থ্য কেন্দ্রের কারিগরি শাখার পরিচালক হিসেবে চাকুরি করছেন। তিনি এ প্রতিষ্ঠানটির পরিচালনা পর্ষদেরও একজন সম্মানিত সদস্য। ১৯৮৩ সালে এক দুর্ঘটনায় তাঁর কোমর থেকে নিচের অংশ পক্ষাঘাতগ্রস্ত হয়। সেই থেকে তাকে হুইল চেয়ারের মাধ্যমে চলাফেরা করতে হয়। দুর্ঘটনার সময় তিনি রাজশাহী ইঞ্জিনিয়ারিং কলেজে শেষ বর্ষে পড়তেন। তিনি কখনোই চিন্তা করেননি যে তিনি পড়াশোনায় ফিরতে পারবেন। কিন্তু একটি দীর্ঘ সময়ের শারীরিক ও মানসিক পুনর্বাসন প্রক্রিয়ার পর তিনি আবারও নিজেকে পড়াশোনার জন্য তৈরি করেন এবং অবশেষে তা শেষ করতে সক্ষম হোন। এরপর তিনি আরো একটি কঠিন চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হোন, যার নাম হচ্ছে – ‘চাকরি খোঁজা’।

কিন্তু এ কাজে নেমে তার সবসময় মনে হতো – চাকুরিদাতারা কোনোভাবেই তার মেধা বা যোগ্যতাকে দেখতে পাচ্ছেন না – তারা শুধু দেখছেন, তার ব্যবহৃত হুইল চেয়ারটি। অনেক প্রতিষ্ঠানেই তিনি আবেদন করলেন। কিন্তু কেউ তাঁকে নিল না। অবশেষে গণস্বাস্থ্য কেন্দ্র তাঁকে নিজেকে প্রমাণ করার জন্য একটি সুযোগ দেয় এবং প্রকল্প প্রকৌশলী পদে তাঁকে নিয়োগ প্রদান করে। সেই থেকে তিনি এখনও সকল ক্ষেত্রে নিজের সামর্থ্যের প্রমাণ দিয়ে এবং দায়িত্ববোধের সর্বোত্তম উদাহরণ সৃষ্টি করে গণস্বাস্থ্য কেন্দ্রে চাকুরি করে যাচ্ছেন।



ব্যবসায়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি নিয়োগের সুবিধা

ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগদান এবং তাদের দায়িত্ব পালন সম্পর্কে যতটুকু জানা গেছে তাতে দেখা যায় যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে ইতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে। কারণ একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি –

- নিজেকে দক্ষ ও নির্ভরযোগ্য কর্মী হিসেবে গড়ে তোলে। প্রায় ক্ষেত্রেই তারা একজন স্বাভাবিক বা অপ্রতিবন্ধী সহকর্মীর মতই কাজ করে থাকে।
- তারা বহুমুখী দক্ষতা ও বৈশিষ্ট্যপূর্ণ কর্মীর খুব ভাল একটি উৎস হিসেবে কাজ করে – যা নিয়োগকারীরা সবসময় প্রত্যাশা করেন।
- স্বাভাবিক বা অপ্রতিবন্ধী সহকর্মীদের সাথে তুলনীয় কিংবা তাদের চেয়ে ভাল নিরাপত্তা রেকর্ডের অধিকারী।
- চাকুরির স্থায়ীত্বকালের হার অন্যদের চেয়ে বেশি যা কর্তৃপক্ষের নিয়োগ বা প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত ব্যয় কমায়।
- স্বাভাবিক সহকর্মীদের তুলনায় তাদের কর্মক্ষেত্রে উপস্থিতির হার বেশি।
- তারা একটি উপেক্ষিত বা অবহেলিত বাজার-অংশের প্রতিনিধিত্ব করে থাকে। তাদেরও নানারকম কেনাকাটা বা সেবার প্রয়োজন হয়। কিন্তু ক্রেতা হিসেবে তারা প্রায়ই উপেক্ষিত বা অবমূল্যায়িত হয়। এ কারণে সবার জন্য প্রবেশগম্য প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিমূলক দোকান প্রতিষ্ঠা করা হলে তাতে শুধু প্রতিবন্ধীরাই নয়, সকল ক্রেতাই যেতে পারবে।

ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে নিয়োগ প্রদান করলে আরো যে সুবিধাগুলো পাওয়া যায় –

- কর্মক্ষেত্রে সকল কর্মীর নৈতিকতা ও উৎপাদনশীলতা প্রায় ক্ষেত্রেই বেড়ে যায়।
- প্রতিষ্ঠানের ভাবমূর্তি ইতিবাচকভাবে প্রতিষ্ঠিত হয়। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে পরিচালিত এক গবেষণায় দেখা যায় – যে সকল প্রতিষ্ঠান প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ দিয়ে থাকে, ভোক্তাদের একটি বড় অংশ স্বতঃস্ফূর্তভাবে তাদের পছন্দের ব্র্যান্ড পরিবর্তন করে সেই প্রতিষ্ঠানগুলোর ক্রেতা হয়ে তাদের ব্যবসায় সহায়তা করে থাকে।
- ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলোর উপলব্ধিতে সামাজিক দায়বদ্ধতা গুরুত্ব পায়।
- ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলো ক্রেতার চাহিদা কিংবা জাতীয় নীতিমালা ও প্রচলিত আইনের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হয়। আপনি যদি

কোন বৈশ্বিক কোম্পানির সরবরাহ চেইনের অংশ হয়ে থাকেন তবে আপনার ক্রেতাদের ব্যাপারে বৈষম্যহীনতা এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগের বিষয়ে সুনির্দিষ্ট শর্ত মেনে চলতে হবে। এছাড়া আপনাকে জাতীয় শ্রম আইন মেনে চলার ব্যাপারেও সতর্ক হতে হবে।



ব্যবসায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তি নিয়োগে মানবাধিকার পরিস্থিতি

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগদান সত্যিকার অর্থেই একটি উপযুক্ত কাজ। বিভিন্ন আন্তর্জাতিক সনদ এবং দেশের জাতীয় আইন কাঠামোয়ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সুনির্দিষ্ট অধিকারগুলোকে সুনিশ্চিত ও সুরক্ষিত করা হয়েছে।

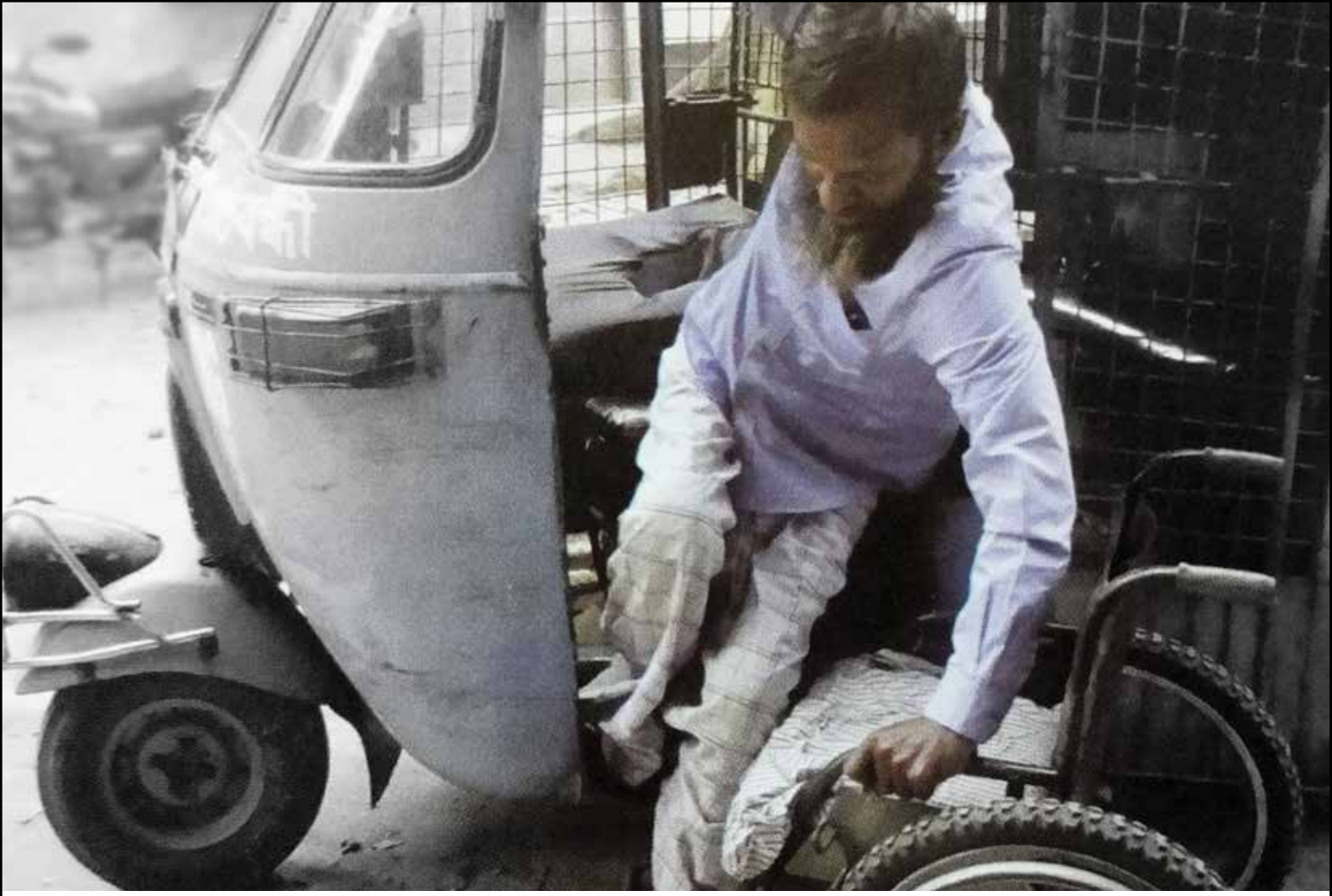
- জাতিসংঘ ২০০৬ সালে – ‘প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার বিষয়ে জাতিসংঘ সনদ’ (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities - UNCRPD) গ্রহণ করে এবং ২০০৭ সালে বাংলাদেশ সরকার তাতে অনুস্বাক্ষর করে।
- ১৬০ টির বেশি দেশ জাতিসংঘের এই সনদে (UNCRPD) অনুস্বাক্ষর করেছে – যার ফলে এটি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার বিষয়ে একটি বৈশ্বিক মানদণ্ড লাভ করেছে।
- এই সনদে (UNCRPD) কর্মসংস্থানের অধিকার বিষয়ে বিধান রয়েছে, যাতে বলা হয়েছে – প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের স্বাধীনভাবে পছন্দ করে এবং অন্যদের সাথে সমতা রক্ষা করে কাজ করার অধিকার থাকবে, যা হবে স্বাধীনভাবে পছন্দকৃত বা শ্রম বাজার স্বীকৃত এবং কর্মপরিবেশ হবে উন্মুক্ত, অন্তর্ভুক্ত এবং প্রবেশগম্য।
- এই সনদের ধারাবাহিকতায় – বাংলাদেশ সরকার প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানের অধিকারসহ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সুরক্ষার জন্য একটি নীতিকাঠামো প্রণয়ন করে।

প্রতিবন্ধীদের অধিকার রক্ষাকল্পে গৃহীত বাংলাদেশের জাতীয় নীতিকাঠামোয় যা রয়েছে –

- বাংলাদেশের সংবিধানে বর্ণিত আছে – সকল প্রকার কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে এবং প্রজাতন্ত্রের সকল দপ্তরের চাকুরির ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সমান সুযোগ থাকবে।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন ২০১৩ এর অনুচ্ছেদ ১০ এ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্যহীনতা, ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা, কোটা সুবিধাসহ বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের কর-অব্যাহতির কথাও বলা হয়েছে।
- জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা ২০১১ অনুযায়ী কারিগরি ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোতে শতকরা পাঁচ ভাগ আসন প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীর জন্য সংরক্ষিত রাখার কথা বলা হয়েছে।

বর্তমানের বৈশ্বিক পরিস্থিতিতে অনেক প্রতিষ্ঠানই তাদের সার্বিক বাণিজ্যিক উদ্যোগে বৈচিত্র্য আনতে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণকে তাদের অংশ হিসেবে বিবেচনা করছে। এ প্রসঙ্গে বেক্সিমকো ফ্যাশনের এ কথাগুলো উল্লেখ করার মত –

‘আমরা কখনও প্রতিবন্ধিতাকে কর্মক্ষমতার অত্রায় হিসেবে দেখিনা। তাঁরা এখানে কাজ করছে নিজের যোগ্যতায়, কোনো বিশেষ নিয়োগ-সুবিধার কারণে নয়। আমাদের কাছে প্রতিবন্ধিতা বৈচিত্র্যেরই অংশ – প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ কোনো ক্রেতা বা ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের বাধ্যবাধকতা নয়।’



প্রতিবন্ধী ব্যক্তির কী কী কাজ করতে পারে?

২

সাধারণত এটাই প্রারম্ভিক প্রশ্নগুলোর একটি – যা নিয়োগকারীরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের করে থাকেন। প্রতিবন্ধিতার ধরণ অনুযায়ী তারা কী কী কাজ করতে পারে – তার একটি তালিকা নিয়োগকারীরা সব সময় প্রত্যাশা করেন। কিন্তু যদি আপনার প্রতিবন্ধিতা সম্বন্ধে ধারণা থাকে – তবে আপনি জেনে থাকবেন যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা সব ধরনের কাজই করতে পারে। এ কথা নিশ্চিত যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অর্থনৈতিক সকল সেক্টরে – সকল পর্যায়ে কাজ করতে সক্ষম।

তারা কী করতে পারে – তা নির্ভর করে তাদের সামর্থ্য, অভিজ্ঞতা, প্রশিক্ষণ এবং কী ধরনের সুবিধা তারা পাচ্ছে – তার উপর। কোনো কোনো ক্ষেত্রে এটা নির্ভর করে – কাজটির সাথে কিংবা কর্মক্ষেত্রের সাথে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের খাপ খাইয়ে নেওয়ার সুযোগ করে দেওয়ার ব্যাপারে নিয়োগদাতার সদিচ্ছার উপর। কাজে বা কর্মক্ষেত্রে এরকম খাপ খাওয়ানোর সুযোগ দেওয়াকে প্রতিবন্ধীদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা বলেই বিবেচনা করা হয়।

প্রায় ক্ষেত্রেই, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের গতানুগতিক কিছু কাজ নিয়েই পড়ে থাকতে হয়। উদাহরণস্বরূপ বলা যেতে পারে – এশিয়ার অনেক দেশেই দৃষ্টি প্রতিবন্ধীদের জন্য কাজের যে ক্ষেত্রটি উন্মুক্ত রয়েছে তা হলো – ম্যাসাজকর্মী বা টেলিফোন অপারেটরের কাজ। কিন্তু এ রকম সীমাবদ্ধ চিন্তাধারা অবশ্যই বৈষম্যমূলক ও বিপজ্জনক। উদাহরণস্বরূপ বলা যেতে পারে –

প্রায় ক্ষেত্রেই শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কোলাহলপূর্ণ কর্ম-পরিবেশের জন্য উপযুক্ত বলে বিবেচনা করা হয় – যদিও উচ্চ মাত্রায় কোলাহলজনিত শব্দের কম্পন তাদের শ্রবণ যন্ত্রকে আরও বেশি ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সব কাজই উন্মুক্ত থাকা উচিত। প্রতিবন্ধিতা দিয়ে নয় – প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মূল্যায়ন করা উচিত, অন্যান্য স্বাভাবিক (বা অপ্রতিবন্ধী) ব্যক্তিদের মতই, তাদের কাজের সামর্থ্য দিয়ে।

বাংলাদেশে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা যেসব কর্মক্ষেত্রে চাকুরি করছে –

- কসমেটিকস্ প্রসাধনী পণ্য এবং নিট গার্মেন্টস প্রস্তুতকারী প্রতিষ্ঠান, কেয়া গ্রুপে প্রায় ৯০০ জন শ্রবণ প্রতিবন্ধী এবং ১০০ জন শারীরিক ও দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি সুপারভাইজার থেকে কারখানা শ্রমিক পর্যন্ত বিভিন্ন পদে কাজ করে যাচ্ছে।
- ঔষধ কোম্পানি রেনেটা তার ‘সামাজিক দায়বদ্ধতা’ কর্মসূচির আওতায় তাদের পশুস্বাস্থ্য প্রকল্পের প্যাকেজিং লাইনে কাজ করার জন্য শারীরিক ও বুদ্ধি প্রতিবন্ধীদের নিয়োগ দিয়েছে।
- পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়ের আর্কিটেকচারাল ড্রাফটস্ম্যান (স্থাপত্য নকশাবিদ) একজন সম্পূর্ণ শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি যিনি তাঁর কাজে CAD ব্যবহার করে থাকেন।
- এবি ব্যাংকে একজন অ্যাসিস্টেন্ট ভাইস প্রেসিডেন্ট আছেন, যিনি হুইল চেয়ার ব্যবহারকারী একজন নারী প্রতিবন্ধী।
- এমন একজন সিএনজি চালিত অটোরিকশা চালক আছেন – যিনি প্রয়োজনীয় পরিবর্তন সাধন করে পায়ের ব্যবহার ছাড়াই তার বাহনটি চালিয়ে যাচ্ছেন।
- ‘ভিনটেজ ডেনিম’ বলে একটি প্রতিষ্ঠানে ৪৫ জন শ্রবণ প্রতিবন্ধী ফ্যাক্টরি শ্রমিক হিসেবে নিয়োজিত রয়েছে।



প্রতিবন্ধিতা কী – তা অনুধাবন করুন

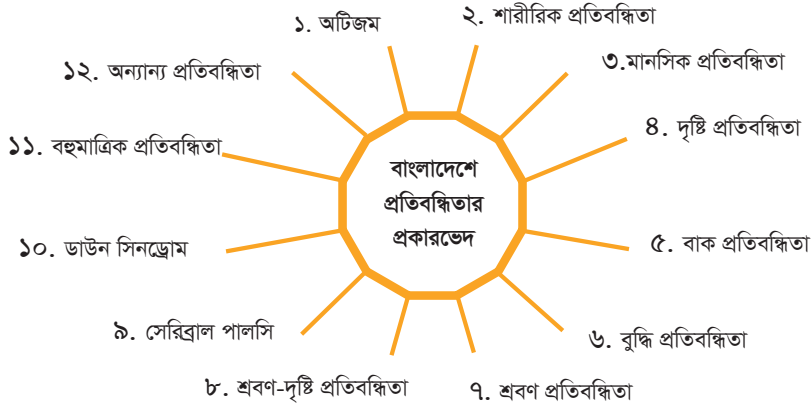
প্রতিবন্ধিতা হচ্ছে মানুষের কিছু মৌলিক কর্ম-সক্ষমতার (যেমন : চলা, দেখা, স্মরণ করা ইত্যাদি) বৈকল্য এবং ঐ বৈকল্যের পারিপার্শ্বিক ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়া। যদি তার পারিপার্শ্বের বাধা ও প্রতিবন্ধকতা অনেক বেশি হয় তবে ঐ ব্যক্তি অধিক মাত্রায় প্রতিবন্ধী ও অনগ্রসর হবে এবং সমাজে ও কর্মক্ষেত্রে তার অংশগ্রহণও তুলনামূলকভাবে কম হবে। কিন্তু তার পারিপার্শ্বিক অবস্থা যদি প্রতিবন্ধকতা মুক্ত হয় তবে তার জীবনে বৈকল্যজনিত প্রভাব হবে খুবই সামান্য অথবা একেবারেই তা থাকবে না।

প্রতিবন্ধিতার প্রতি এ ধরনের দৃষ্টিভঙ্গিকে প্রতিবন্ধিতার সামাজিক মডেল হিসেবে ধরা হয়। এই ধারণা অনুসারে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিজস্ব অধিকার রয়েছে। তারা কোনভাবেই কারো দয়ার পাত্র নয়। কিছু বাধা বা প্রতিবন্ধকতার কারণে তারা আটকে আছে – যেগুলো যথাসম্ভব দ্রুত দূর করতে হবে।

প্রতিবন্ধিতার সংজ্ঞা	
প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার বিষয়ক জাতিসংঘ সনদ (UNCRPD)	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার ও সুরক্ষা আইন, ২০১৩
প্রতিবন্ধী ব্যক্তি তারাই যাদের দীর্ঘমেয়াদি শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিগত কিংবা ইন্দ্রিয়গত বৈকল্য রয়েছে। যার কারণে বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতা সমাজের অন্যদের সাথে তাদের সমতার ভিত্তিতে পূর্ণ ও কার্যকর অংশগ্রহণে বাধা দেয়।	প্রতিবন্ধিতা হচ্ছে – একজন ব্যক্তির স্থায়ী কিংবা দীর্ঘমেয়াদি শারীরিক কিংবা মানসিক কিংবা বুদ্ধিগত কিংবা বিকাশগত কিংবা ইন্দ্রিয়গত বৈকল্য – যা বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতা তৈরি করে তাকে সমাজে অন্যদের সাথে সমতার ভিত্তিতে পূর্ণ ও কার্যকর অংশগ্রহণে বাধা দেয়।

প্রতিবন্ধকতা দূর হলে বেড়ে যায় সম্ভাবনা

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা তাদের প্রতিবন্ধিতার ধরণ এবং পারিপার্শ্বিক অবস্থা অনুসারে নানা রকমের প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হয়। বাংলাদেশের সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের তৈরি করা প্রতিবন্ধিতার প্রকারভেদ পর্যালোচনা করে আপনি দেখতে পারেন – কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ, পরিস্থিতি এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রতিবন্ধিতার ধরণ অনুযায়ী আপনার প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধকতাসমূহ কতটুকু বিরাজ করছে –



যে প্রতিবন্ধকতাগুলো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রায়ই মোকাবেলা করে থাকে এবং যেগুলো আপনার প্রতিষ্ঠানেও থাকতে পারে :

- ▶ নীতিমালা এবং অনুশীলন – প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের বিষয়ে আপনার প্রতিষ্ঠানে কোন নীতিমালা এবং তা বাস্তবায়নের পরিকল্পনা আছে কি? আপনার প্রতিষ্ঠানে জনবল বা মানবসম্পদ নিয়োগে কিংবা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা প্রদানের ক্ষেত্রে কি সকল প্রকার বৈষম্যহীনতা মেনে চলা হয়?
- ▶ ভৌত ও বিবিধ প্রবেশগম্যতা – আপনার প্রতিষ্ঠান কি সব ধরনের প্রতিবন্ধীদের জন্য প্রবেশগম্য?
- ▶ প্রাতিষ্ঠানিক – আপনার প্রশাসন, ব্যবস্থাপকগণ এবং সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী কি ‘প্রতিবন্ধিতা’ বিষয়টি বোঝেন? তাঁদের কি প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে ইতিবাচক মনোভাব রয়েছে?
- ▶ যোগাযোগ – প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কি আপনার প্রতিষ্ঠানের নিয়োগ ও কাজের ধরণ সম্বন্ধে তথ্য জানার সুযোগ রয়েছে? আপনার প্রতিষ্ঠানের ওয়েবসাইট কি সহজে প্রবেশগম্য?

কিছু প্রতিবন্ধকতা সহজেই দূর করা যায়। যেমন : যে কাজগুলো কর্মীরা সাধারণত বসে করে – আপনি যদি তা দাঁড়িয়ে করার সুযোগ দেন কিংবা যেগুলো সাধারণত দাঁড়িয়ে করে আপনি যদি তা বসে করার সুযোগ দেন – তাহলেই দেখা যাবে অনেক বিশেষ ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তির বাধা দূর হয়ে গেছে। তবে অনেক বাধাই আছে যেগুলো দূর করা অনেক বেশি জটিল কিংবা অধিকতর চ্যালেঞ্জিং।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের যেসব উল্লেখযোগ্য বাধা প্রায়ই মোকাবেলা করতে হয় – তার মধ্যে একটি হচ্ছে নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি – যা অন্যান্য প্রতিবন্ধকতার মধ্যেই নিহিত আছে। এরকম ধারণা বা দৃষ্টিভঙ্গি অনেকের মধ্যেই রয়েছে যে – প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কোন কাজ করতে পারে না। আবার এমনও কথা শোনা যায় যে – যেখানে স্বাভাবিক মানুষরাই কাজ পাচ্ছে না – সেখানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য আপনার অত মাথা ব্যথা কেন? নারী প্রতিবন্ধীরাই সাধারণত এই লৈঙ্গিক অবস্থান এবং প্রতিবন্ধিতাজনিত নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি দ্বারা বিশেষভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়ে থাকে।

নিয়োগকারীগণ প্রতিবন্ধিতা সম্বন্ধে নেতিবাচক মনোভাব ও ভ্রান্ত ধারণাসমূহ নিম্নোক্ত উপায়ে দূর করতে পারেন –

- ▶ প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীসহ নিজে প্রতিবন্ধিতা সম্বন্ধে ভালো করে জেনে নেওয়া।
- ▶ কর্মক্ষেত্রের এমন কাউকে চিহ্নিত করা যিনি প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে মনোভাব পরিবর্তনে সবচেয়ে বেশি সাহায্য করতে পারবেন।
- ▶ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ বিষয়ে অনুকূল পরিবেশ তৈরিতে লাইন ম্যানেজার ও সুপারভাইজারদের ভূমিকাকে কাজে লাগানো।
- ▶ যারা নিজেরা প্রতিবন্ধী অথবা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে কাজ করতে উৎসাহী এবং যারা এ বিষয়ে ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গির প্রসার কিংবা প্রতিবন্ধিতা-অন্তর্ভুক্তকরণে উৎসাহী এরকম সবাইকে নিয়ে একটি প্রতিবন্ধীবান্ধব কর্মী সহযোগী গ্রুপ তৈরি করা।
- ▶ বিশেষ প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক অনুষ্ঠান এবং প্রতিবন্ধিতা-সচেতনতা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মাধ্যমে দৃষ্টিভঙ্গি বা মনোভাব পরিবর্তনে সহায়তা করতে বিভিন্ন এনজিও এবং প্রতিবন্ধী-কেন্দ্রিক প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করা।



আপনি যদি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চাকুরির বাধাসমূহ দূর করেন – তাহলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির কাজে পারেন – এমন কাজের ধরণও বাড়াতে পারবেন। প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে যথাযথ জ্ঞানের অভাব এবং নেতিবাচক মনোভাব প্রদর্শনই প্রতিবন্ধিতার জন্য সবচেয়ে বড় বাধাসমূহের একটি – যা দূর করা প্রয়োজন।



প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরনের প্রারম্ভিক পদক্ষেপসমূহ কী কী?

৩

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ এমনই এক প্রক্রিয়া – যা দিয়ে অন্যদের সাথে সমতার ভিত্তিতে সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি ও নিশ্চিতকরণ বোঝায়। এ প্রক্রিয়ায় রয়েছে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কর্মক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান এবং তাদের প্রয়োজন মেটানোর মত বিষয় – যাতে তারা যতটা সম্ভব পরিপূর্ণ উৎপাদনমুখী হতে পারে। প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ প্রক্রিয়ায় সাফল্য পেতে চাইলে – প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে অঙ্গীকার ও সচেতনতা এবং নীতিমালা ও অনুশীলনের উপর ভিত্তি করে – প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টি করা খুবই জরুরি। যেমন : আপনার প্রতিষ্ঠান যদি সাধারণ মানুষের কাছে বিপণনের কাজ করে – তবে আপনাকে নিশ্চিত করতে হবে যে – আপনার বিতরণ-ব্যবস্থা, বিতরণের জায়গাগুলো, পণ্য ও সেবাসমূহ যেন সবার জন্য একই রকম ব্যবহারযোগ্য হয়।

অঙ্গীকার করুন এবং অগ্রসর হউন



কোন প্রতিষ্ঠান কিংবা নিয়োগকারীর জন্য অধিকতর প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য প্রথম পদক্ষেপ হওয়া উচিত – অঙ্গীকারবদ্ধ হওয়া। এটা নানাভাবে হতে পারে যেমন : লিখিত নীতির আকারে কিংবা প্রধান নির্বাহীর একটি সিদ্ধান্তের মাধ্যমে অথবা কোনো প্রতিবন্ধী প্রতিষ্ঠানের সাথে অংশীদারিত্বের মাধ্যমে। এজন্যে প্রথমে আপনার প্রতিষ্ঠানের সব

অঙ্গীকার আপনার প্রধান অংশীজনদের কাছে জানিয়ে দিন। তারপর অঙ্গীকারসমূহ বাস্তবায়নের পরিকল্পনা নিন। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে যে, সবচেয়ে কার্যকর অঙ্গীকারসমূহ সেগুলোই যেগুলো প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পর্যায় কর্মকর্তা থেকে আসে। কিন্তু মাঝারি পর্যায়ের ম্যানেজার কিংবা সুপারভাইজারদের বেলাতেও তা একই রকম হওয়া উচিত।

কেননা অঙ্গীকার বাস্তবায়নে তাঁদের ভূমিকাই গুরুত্বপূর্ণ। অঙ্গীকারবদ্ধ হলে যে পদক্ষেপগুলো প্রারম্ভিক পর্যায়ে নেওয়া যেতে পারে – তা হলো :

- ▶ বর্তমান পরিস্থিতিতে কোন কোন বাধা দূর করা দরকার – তা নিজেই মূল্যায়ন করুন।
- ▶ আপনার প্রতিষ্ঠানে কোন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কর্মরত আছে কিনা দেখুন – থাকলে তার অভিজ্ঞতাগুলো জানুন।
- ▶ লক্ষ্য, কার্যক্রম, কার কী দায়িত্ব, বাজেট ইত্যাদি বিশেষ অগ্রাধিকার দিয়ে একটি পরিকল্পনা তৈরি করুন।
- ▶ কর্মক্ষেত্রে অধিকতর প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তমূলক করার বিষয়টি দ্রুত এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য যে পদক্ষেপগুলো নেওয়া প্রয়োজন তা বাস্তবায়ন করুন।
- ▶ আপনার প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নির্বাচন এবং কাজে নিয়োগদান শুরু করুন।

আপনার প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের বিষয়টি যাচাই করুন

আপনার প্রতিষ্ঠানটি নিরীক্ষণের জন্য অনেক টুলস, চেকলিস্ট এবং রিসোর্স বিদ্যমান রয়েছে (সংযুক্তি দেখুন)। নিচে গুরুত্বপূর্ণ কিছু উপাদানের বর্ণনা দেয়া হলো – যা আপনার প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে কাজে লাগবে বলে যাচাই করে দেখা যেতে পারে।

- ▶ বর্তমান অবস্থা : চাকুরিরতদের জন্য প্রতিবন্ধী কর্মী নীতিমালা এবং অনুশীলন।
- ▶ প্রবেশগম্যতা এবং ভৌত পরিবেশ
- ▶ প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে কর্মীদের মনোভাব এবং জ্ঞান
- ▶ যোগাযোগ

বর্তমান অবস্থা

- আপনার প্রতিষ্ঠানে কতজন প্রতিবন্ধী কাজ করছে তা জানার চেষ্টা করুন। অনেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আছেন – যারা নিজেদের প্রতিবন্ধিতার বিষয়টি নিজ থেকে অন্যদের কাছে প্রকাশ করতে চান না এবং তারা উদ্ভিগ্ন থাকেন যে এটা জানানি হলে তারা হয়তো চাকুরিচ্যুত হবেন অথবা কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যের শিকার হবেন। আপনাকে ঠিক করতে হবে যে – তথ্য জানার উদ্যোগটি কীভাবে উপস্থাপিত হলে – প্রতিবন্ধী কর্মীরা স্বচ্ছায় নিজেদের প্রতিবন্ধিতার কথা প্রকাশ করবে। এ বিষয়ে সকল গোপনীয়তা নিশ্চিত করুন।
- এ বিষয়ে স্বচ্ছতা নিশ্চিতকরণে আপনার প্রতিষ্ঠানে কী ধরনের নীতিমালা ও অনুশীলন বিদ্যমান রয়েছে? এগুলো কি বৈষম্যহীনতা কিংবা প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের বার্তা দেয়? আপনার প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের উপর অহেতুক চোটপাট করা কিংবা হয়রানির বিষয়ে কি কোনো নীতিমালা আছে? প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা কিংবা কর্মক্ষেত্রে ফিরে আসার বিষয়ে আপনার প্রতিষ্ঠানে কি কোন নীতিমালা আছে?
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ এবং কাজে টিকে থাকা বা দায়িত্বের ব্যাপারে আপনার প্রতিষ্ঠানে কী ধরনের রীতি চালু আছে?
- আপনি কি প্রতিবন্ধী চাকুরি প্রার্থীদের প্রতি সহযোগিতার হাত বাড়িয়ে দেন? আপনি কি প্রতিবন্ধী কর্মীদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা নিশ্চিত করার জন্য কাজ করছেন? আহত এবং কর্মক্ষেত্রে ফিরে আসা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সহায়তার জন্য আপনার প্রতিষ্ঠানে কি কোন কার্যকর ব্যবস্থা আছে?

প্রবেশগম্যতা

- আপনার প্রতিষ্ঠানের ভৌত পরিবেশ খতিয়ে দেখুন এবং নিশ্চিত হোন যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রবেশ ও চলাচলে কোন প্রতিবন্ধকতা আছে কিনা?
- আপনার প্রতিষ্ঠানের কর্মী নির্বাচন, নিয়োগ এবং চাকুরি রীতিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রবেশগম্য কিনা তা পর্যালোচনা করুন। যদি প্রতিবন্ধিতার বিষয়ে অধিকতর নিরীক্ষার প্রয়োজন হয় তবে আপনি তাদের প্রবেশগম্যতা নিরীক্ষণের জন্য কোন এনজিও কিংবা প্রতিবন্ধী বিষয়ক প্রতিষ্ঠানের সহায়তা নিন।

প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে কর্মীদের মনোভাব ও জ্ঞান

- আপনার প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মী বা ম্যানেজার কী প্রতিবন্ধিতা বিষয়টি বোঝেন? তাঁদের কী প্রতিবন্ধী কর্মীদের নিয়োগ সম্বন্ধে ইতিবাচক মনোভাব রয়েছে?
- আপনার প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা ও তত্ত্বাবধান বিষয়ক প্রশিক্ষণ অধিবেশন কিংবা সহায়ক নির্দেশিকাগুলোতে কী প্রতিবন্ধিতার বিষয়টি তুলে ধরা হয়?
- আপনার প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ কিংবা নিয়োগ বিভাগের কর্মকর্তাগণ কী কর্মক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের আইনগত ও বাস্তব প্রেক্ষাপট সম্বন্ধে অবগত?

যোগাযোগ

- আপনার প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের জন্য বর্তমানে কী কী যোগাযোগ মাধ্যম বিদ্যমান (যেমন : প্রশিক্ষণ অধিবেশন, সভা, নিউজলেটার, বিশেষ কর্ম-অনুষ্ঠান ইত্যাদি)? সকল কর্মীই কি এগুলোতে সুযোগ পায়? এগুলোতে কি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্ত আছে?
- বাইরের যোগাযোগ মাধ্যমগুলোতে (যেমন : নিউজ লেটার, ওয়েব সাইট, বার্ষিক প্রতিবেদন, গণমাধ্যম ইত্যাদি) আপনি কি প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে কিছু প্রচার করেছেন?
- আপনার প্রতিষ্ঠানের যোগাযোগ মাধ্যম কি সকলের জন্য উন্মুক্ত (যেমন : প্রিন্ট মিডিয়া, ওয়েব সাইট কিংবা বিকল্প গণমাধ্যম ইত্যাদি)?



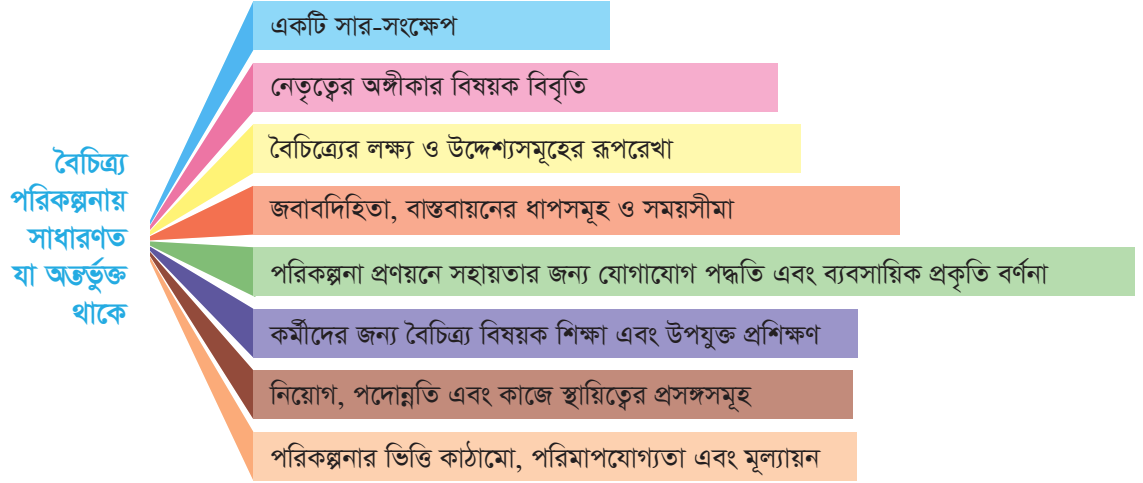
পরিকল্পনা প্রণয়ন করুন

আপনি যদি প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে প্রধান প্রতিবন্ধকতাগুলো সনাক্ত করে থাকেন – তবে সার্বিক লক্ষ্য অর্জনের জন্য আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য বিবেচিত গুরুত্বপূর্ণ ও প্রাসঙ্গিক বিষয়গুলোকে অগ্রাধিকার দিন। অধিকাংশ প্রতিষ্ঠানই পরিকল্পনা প্রণয়নে পারদর্শী – তবুও প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে আপনার পরিকল্পনার বাস্তব প্রয়োগে সাহায্য করবে – এমন কিছু নির্দেশনা এখানে দেওয়া হলো :

- একটি পরিকল্পনা কমিটি ও কর্মী সম্পদ গ্রুপ গঠন করুন অথবা মানব সম্পদ বিভাগের যেসব কর্মকর্তা প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ উদ্যোগে দায়িত্বশীল হবেন – তাদের চিহ্নিত করুন। এ বিষয়ে আগ্রহী গ্রুপ বা ব্যক্তি যেন এর নেতৃত্বে থাকে তা গুরুত্বের সাথে নিতে হবে।
- লাইন ম্যানেজার ও তত্ত্বাবধায়ক এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অথবা তাদের প্রতিনিধিত্বকারী ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের এই গ্রুপে অন্তর্ভুক্ত করুন।
- এই উদ্যোগকে সমর্থন দিতে এবং উৎসাহিত করতে নেতৃত্বের কাছ থেকে, সম্ভব হলে প্রধান নির্বাহীর কাছ থেকে একটি স্বচ্ছ ও ইতিবাচক বার্তা নিশ্চিত করুন এবং তা সবার কাছে পৌঁছে দিন।

ছোট আকারে হলেও পরিকল্পনাটি লিখে ফেলুন। যাতে অন্যরা এ বিষয়ে মতামত দিতে পারেন কিংবা মূল্যায়ন করতে পারেন।

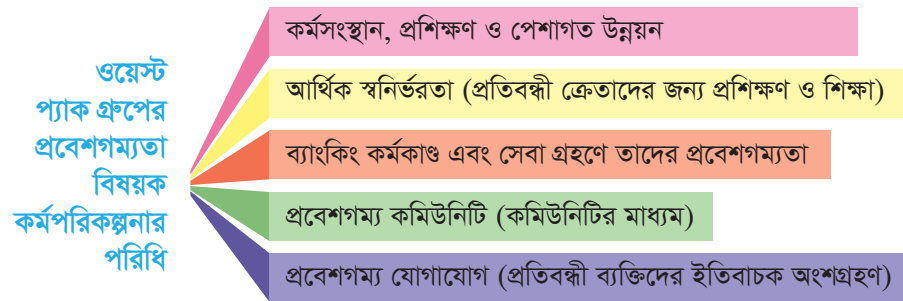
- ▶ কিছু কিছু প্রতিষ্ঠান তাদের প্রতিষ্ঠানের সার্বিক বৈচিত্র্য পরিকল্পনার অংশ হিসেবে প্রতিবন্ধিতার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করে থাকে। যদি আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য এখনও সে রকম কোন পরিকল্পনা নাও করে থাকেন – তবুও আপনার প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের অঙ্গীকার রক্ষার ক্ষেত্রে একটি সার্বিক প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক পরিকল্পনা প্রণয়নের এটাই উপযুক্ত সময়।



(Incorporating Disability into Diversity Plans, Askzarn reference, www.askearn/retdesk)

এই একই রূপরেখা আপনার প্রতিষ্ঠানের প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের পরিকল্পনার জন্য ব্যবহৃত হতে পারে।

ওয়েস্ট প্যাক গ্রুপের মত নামকরা কিছু প্রতিষ্ঠানও এরকম বিস্তারিত পরিকল্পনা গ্রহণ করেছে যা তাদের কর্মী ও ক্রেতাদের প্রয়োজন পূরণ করেছে।



আপনার লক্ষ্য নির্ভর করবে আপনার প্রতিষ্ঠানের উপর এবং প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ প্রক্রিয়ায় আপনি কত দূর এগিয়েছেন তার উপর। যদি আপনি তা শুরু করে থাকেন এবং যদি এখনও বাস্তবিকভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ না দিয়ে থাকেন তবে আপনার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হতে পারে অধিকতর পরিমিত কিংবা প্রস্তুতিমূলক। যেমন :

- ▶ তথ্য সংগ্রহের জন্য কর্মীদের উপর প্রতিবন্ধিতার বিষয়ে একটি জরিপ পরিচালনা করুন।
- ▶ চলন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রবেশগম্য সুবিধাদি তৈরি করে দিন।
- ▶ অধিকতর প্রতিবন্ধিতা প্রত্যয়ী হতে সহায়তা করবে – বাইরে থেকে এমন একজন অংশীদার চিহ্নিত করুন।
- ▶ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তি বিষয়ক আপনার পরিকল্পনা উপস্থাপন করুন।

- আপনার প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপকদের প্রতিবন্ধিতা সচেতনতার উপর প্রশিক্ষণ দিন।

আপনি যদি প্রতিবন্ধিতা অতর্ভুক্তকরণের ক্ষেত্রে কিছুটা এগিয়ে থাকেন, তাহলে আপনার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হতে পারে নিম্নরূপ :

- প্রতিবন্ধী কর্মীদের সংখ্যা বাড়ানো
- বুদ্ধি প্রতিবন্ধী কর্মীদের নিয়োগ দেওয়া
- কর্মরত অবস্থায় আহত হওয়া কর্মীদের কাজে ফেরার নীতিমালা ও অনুশীলন ব্যবস্থার উন্নয়ন ঘটানো
- ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার উন্নয়ন ঘটানোর জন্য লাইন ম্যানেজারদের প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক জ্ঞান ও সার্মথ্য বাড়ানো।

যা করছেন – তা সবাইকে জানিয়ে দিন

প্রতিষ্ঠানের যোগাযোগ পদ্ধতির মাধ্যমে প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে কী করা হচ্ছে – তা শুরু থেকেই ব্যবস্থাপনা বিভাগ ও কর্মীদের জানিয়ে দিন। আপনি যদি কোন আন্তর্জাতিক কিংবা বহুজাতিক কোম্পানির সরবরাহ চেইনের অংশ হয়ে থাকেন – তাহলে আপনার ক্রেতা ও গ্রাহকদের আপনার উদ্দেশ্য সম্পর্কে অবহিত করুন। তাদের এ সংক্রান্ত অভিজ্ঞতা থাকতে পারে যা আপনার নিজের চেষ্টাকে এগিয়ে দিতে পারে। যা আপনি অর্জন করতে চাইছেন তাতেও হয়তো তারা সাহায্য করতে পারে।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব লোকজন ছাড়াও আপনি যা শিখছেন এবং করছেন তা বাইরের লোকদেরও বলুন। যদি কোন এনজিও বা আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান আপনার অংশীদার হয়ে থাকে – তবে তাদেরও আপনার কাজের অগ্রগতি সম্পর্কে অবহিত করুন – কিংবা কোন কারিগরি সাহায্যের প্রয়োজন হলে বা কোন প্রতিবন্ধকতার মুখোমুখি হলে তাও জানান। স্থানীয় ব্যবসায় বিষয়ক পত্র-পত্রিকাতে আপনার সাফল্যের গল্পগুলো প্রকাশ করুন। এছাড়া ব্যবসায় এবং প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক সেমিনারগুলোতেও সেগুলো উপস্থাপন করুন। আপনার প্রতিষ্ঠানে যেসব পরিকল্পনা বাস্তবায়িত হচ্ছে – তা জানানোর জন্য পত্রিকাগুলো ডাকুন – বিশেষকরে আমন্ত্রণ জানান সে সকল সাংবাদিক – যারা পত্রিকার ব্যবসায় বিষয়ক পাতাটির জন্য কাজ করে। আপনি নিঃসন্দেহে অন্য সবার জন্য অনুপ্রেরণা হয়ে থাকবেন।



কর্মক্ষেত্রে সবার জন্য প্রবেশগম্য করা যায় কীভাবে ?

8

প্রবেশগম্যতা বলতে বাড়ি-ঘর, তথ্য ও সেবা, পণ্যসমূহ, পরিবহণ এবং অনলাইন প্রযুক্তি – সবকিছুর ব্যবহারযোগ্যতাকে বোঝায়। যদিও প্রবেশগম্যতার বিষয়টি সাধারণ প্রতিবন্ধিতার সাথেই সম্পর্কিত বলে ধরা হয় – তবুও বলতে হয় যে প্রবেশগম্য পরিবেশ সকলকেই উপকৃত করে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় – হুইল চেয়ার ব্যবহারকারীদের জন্য একটি র‍্যাম্প স্থাপন করলে তা ব্যবহার করে সাইকেল, শিশুবাহী গাড়ি, ঠেলে নেয়া ট্রলি, চাকা যুক্ত লাগেজ – অধিকতর সহজ ও নিরাপদভাবে নিয়ে যাওয়া যায়।

কর্মক্ষেত্রের প্রবেশগম্যতা ভৌত অবকাঠামো বহির্ভূত একটি বিষয়। এর আওতা – ম্যানুয়াল, প্রতিষ্ঠান-নির্দেশিকা এবং ইলেকট্রনিক বা অনলাইন তথ্য-প্রযুক্তি পর্যন্ত বিস্তৃত।

এর আওতা কর্মসংস্থান প্রক্রিয়ার সকল পর্যায়ে বিস্তৃত – যার কয়েকটির নাম এখানে উল্লেখ করা হলো – যেমন : নিয়োগ ও আবেদন, বাছাই, নির্বাচন, যোগদান, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি সুবিধা, সামাজিক কার্যক্রম ও সুবিধাদি।

প্রবেশগম্যতা ও আইন

UNCRPD এ সরকারের দায়বদ্ধতা এবং আন্তর্জাতিক মানদণ্ড বেধে দেয়া হয়েছে – যা ব্যক্তি মালিকানা খাতও মেনে চলবে। এখানে বলা হয়েছে যে, ভৌত অবকাঠামো, যানবাহন, তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি এবং ব্যবস্থাসহ তথ্য ও যোগাযোগ এবং শহর ও গ্রামাঞ্চলের মানুষের জন্য প্রাপ্য সকল সুবিধা ও সেবাসমূহে সমতার ভিত্তিতে প্রত্যেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সমান সুযোগ ও সমান আচরণ পাওয়ার বিষয়টি নিশ্চিত করতে সরকার যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। বাংলাদেশ প্রতিবন্ধী অধিকার ও সুরক্ষা আইন ২০১৩ এ একইভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একটি প্রবেশগম্য পরিবেশ প্রাপ্তির অধিকারের নীতি অনুসরণ করা হয়েছে। এখানে বলা হয়েছে – সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তির ভৌত অবকাঠামো, যানবাহন এবং যোগাযোগ ও তথ্যসহ অন্যান্য সুযোগ সুবিধায় অন্যদের মত সমান অধিকার থাকবে।

প্রবেশগম্য কর্মক্ষেত্র বলতে বোঝায় – প্রতিষ্ঠানগুলোতে একটি সুপারিসর প্রবেশগম্যতা এবং নিরাপদ সুবিধাদি থাকবে। তবে ক্রেতাদের কথা ভুলে যাওয়া চলবে না। প্রবেশগম্য খুচরা আউটলেট, হোটেল, রেস্তোরাঁ ও বিনোদন কেন্দ্রগুলোতে প্রতিবন্ধী গ্রাহক, তাদের পরিবারবর্গ ও বন্ধু-বান্ধবদের প্রবেশের সুযোগ থাকবে।

প্রবেশগম্যতা ও সর্বজনীন নকশা (Accessibility and Universal Design)

সর্বজনীন নকশা বলতে বোঝায় – ভবনসমূহ নির্মাণ এবং পণ্য ও সেবাসমূহ প্রস্তুতকরণ এমনভাবে করতে হবে যেন বিশেষ পরিবর্তন ছাড়াই সবাই তা ব্যবহার করতে পারে। পরবর্তীতে পরিবর্তন আনার চেয়ে বরং নকশা প্রণয়ন ও তা উন্নয়নের পর্যায়েই যদি একটি সর্বজনীন নকশা নীতিমালা অনুসরণ করা হয় তবে তা অপেক্ষাকৃত কম ব্যয়বহুল হয়। অন্যভাবে বলা যায়, আপনার প্রতিষ্ঠানের অবকাঠামো নির্মাণ শেষ হয়ে যাওয়ার পর তাতে পরিবর্তন এনে প্রবেশগম্য করতে গেলে যে খরচ হবে – তা মূল নির্মাণ কাজটি প্রবেশগম্য বৈশিষ্ট্যসহ করার খরচের চেয়ে বেশিই হবে।

বাংলাদেশে অল্প কিছু ভবন বা ফ্যাক্টরি আছে যেগুলো পুরোপুরি প্রবেশগম্য। কিন্তু কিছু প্রতিষ্ঠান আছে যারা কর্মক্ষেত্রে বৈচিত্র্য আনতে অঙ্গীকারবদ্ধ অথচ তাদের কর্মক্ষেত্রে প্রবেশগম্য করতে পর্যাপ্ত বিনিয়োগের প্রয়োজন। আপনার কর্মক্ষেত্রে অবিলম্বে সম্পূর্ণ প্রবেশগম্য করা সম্ভব না হলেও আপনি তাতে কিছুটা ইতিবাচক পরিবর্তন আনা শুরু করতে পারেন। আপনি যদি কর্মী নিয়োগ প্রক্রিয়ার মধ্যে থাকেন – তাহলে আপনি এমন কাউকে কাজে নিয়োগও দিতে পারেন যার কোন না কোন ধরনের প্রতিবন্ধিতা রয়েছে বা কোন নির্দিষ্ট ধরনের প্রবেশগম্যতার সুযোগের অভাব রয়েছে – তাদেরকে দিয়েই শুরু করতে পারেন। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় – রঙীন পেইন্ট, স্পর্শানুভূতি জাগানো তল, অথবা ব্রেইল পদ্ধতির ডটযুক্ত লেবেলসমূহ দৃষ্টি প্রতিবন্ধীদের জন্য সহায়ক হবে। যে সকল ব্যক্তি শ্রবণ-প্রতিবন্ধী তাদের কোন জরুরি অবস্থায় সচেতন হওয়াটা নিশ্চিত করতে স্পষ্ট সাংকেতিক নির্দেশনা বা দৃষ্টি সতর্কীকরণ ডিভাইস প্রয়োজন হতে পারে। প্রবেশগম্যতা তৈরি করার পদক্ষেপ কোথা থেকে শুরু করতে হবে সে সম্পর্কে একটি পরামর্শ হলো আপনি সহজযোগ্য সংশোধন করার মাধ্যমে কাজটি শুরু করুন, যা কম সময়ে এবং ন্যূনতম খরচে করা যেতে পারে।

সর্বজনীন নকশা বলতে পণ্যসমূহ, পরিবেশ, কর্মসূচি এবং সেবাসমূহের নকশাকে বোঝায় – যা সব মানুষের জন্য সম্ভাব্য সর্বোচ্চ ক্ষেত্রে, কোন পরিবর্তন কিংবা বিশেষ ধরনের নকশার প্রয়োজন ছাড়াই ব্যবহার করা যায়।

সহজযোগ্য সংশোধনসমূহ এবং দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনা

কিছু প্রবেশগম্যতা সংশোধন অপেক্ষাকৃত সহজ। যেমন : আলো এবং সাংকেতিক নির্দেশনা বৃদ্ধি করা, র‍্যাম্প এবং হ্যান্ড-রেইল স্থাপন, ভবনের প্রবেশ-পথটি প্রয়োজনে অপেক্ষাকৃত কম বাধাযুক্ত অবস্থানে সরিয়ে নেওয়া অথবা নিরাপত্তা প্রক্রিয়া উন্নত করা। অধিকতর জটিল সংস্কার কাজগুলো যেমন : ভবনে প্রবেশগম্য টয়লেট বসানো অথবা এলিভেটর সংযোজন – দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে করার প্রয়োজন হতে পারে।



ভৌত কর্মক্ষেত্র

আপনার প্রতিষ্ঠানের বিদ্যমান সুবিধায় চলন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির বাধাহীন হতে পারে। এরকম সম্ভাবনা থাকলে তার সমাধান করতে হবে। যাদের দৃষ্টি কিংবা বুদ্ধি কিংবা শ্রবণ প্রতিবন্ধিতা রয়েছে – ভবন কিংবা কর্মক্ষেত্র সংস্কারের সময় তাদের কথাও বিবেচনায় রাখতে হবে। অধিক লাইটিং এর ব্যবস্থা থাকা বুদ্ধি ও শ্রবণ প্রতিবন্ধীদের জন্য বিশেষভাবে জরুরি এবং দৃষ্টি প্রতিবন্ধীদের জন্যও তা প্রয়োজন। ভালো বায়ু-চলাচল এবং মানসম্পন্ন বায়ু সকল কর্মীর স্বাস্থ্যের জন্যই গুরুত্বপূর্ণ কিন্তু কারো শ্বাস-প্রশ্বাসজনিত সমস্যা থাকলে বাতাসের ঘাটতি তার জন্য মারাত্মক সংকটের কারণ হবে। প্রবেশগম্যতা নিরীক্ষণের জন্য আপনি একজন বিশেষজ্ঞ নিয়োগ করতে পারেন। এ বিষয়ে বিবেচনার জন্য কিছু বিষয় তুলে ধরা হলো :

- প্রবেশ পথ : সেখানে কি পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা রয়েছে? পার্কিং এলাকার আশপাশে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মধ্যে যারা গাড়ী চালায়, তাদের জন্য কি পর্যাপ্ত জায়গা রয়েছে? ভবনে প্রবেশের পথটি কি প্রতিবন্ধকতাহীন?
- প্রবেশ স্থান : ভবনের প্রবেশ-দরজা কি বোঝা যায়? সেখানে কি পর্যাপ্ত আলো রয়েছে? হুইল চেয়ার বা ট্রলি ব্যবহারকারীরা কি সবাই ভবনে প্রবেশ করতে পারে? দরজাগুলো কি সহজে খোলা যায়?
- চলাফেরার জন্য স্থাপিত সাংকেতিক নির্দেশনাগুলো কি সহজে চোখে পড়ে? করিডোর এবং ডোরওয়ায়েগুলো কি যথেষ্ট প্রশস্ত? মেঝেগুলো কি সমান? অথবা তাতে কোন পরিবর্তন থাকলে তা কি চিহ্নিত? লোকজন এলিভেটর ব্যবহার করে কি এক তলা থেকে অন্য তলায় যেতে পারে? সিঁড়িগুলোতে কি হাতে ধরার রেলিং আছে? টয়লেটগুলো কি প্রবেশগম্য?
- নিরাপত্তা : প্রয়োজন অনুযায়ী অন্য ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য কি দর্শনযোগ্য বা কম্পনযুক্ত সতর্কীকরণ ডিভাইস লাগানো রয়েছে? আপদকালীন ক্ষেত্রে দ্রুততম সময়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সরিয়ে নেওয়ার মত ব্যবস্থার নিশ্চয়তা আছে কি? নিরাপত্তা ও প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম কি সবার জন্য সহজ প্রাপ্য?

সাহায্য প্রাপ্তি

বাংলাদেশ ন্যাশনাল বিল্ডিং কোড (BNBC) এ নির্মিতব্য নতুন অবকাঠামোর প্রবেশগম্যতার বিষয়ে আবশ্যিক শর্তাবলি বর্ণনা করা হয়েছে। পুরোনো ভবনসমূহ পুরোপুরি বা আংশিক প্রবেশগম্য করতে কিছু কিছু ক্ষেত্রে পরিবর্তন আনতে হতে পারে। ন্যাশনাল বিল্ডিং কোডে এ বিষয়ে নির্দেশনা দেয়া আছে।

এনজিও ও ডিপিওগুলো (প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন) আপনার প্রতিষ্ঠানের প্রবেশগম্যতা নিরীক্ষণের ব্যাপারে সহায়তা করতে পারে। আপনি যদি বড় ধরনের কোন সংস্কার করতে চান তবে দক্ষ ডিজাইনার ও স্থপতিদের পরামর্শ নিতে পারেন। আর আপনার প্রতিষ্ঠানে যদি ফ্যাসিলিটিজ ম্যানেজার থাকে তবে তাদের জন্য এ সম্পর্কিত প্রশিক্ষণের কথা বিবেচনা করতে পারেন।

বাংলাদেশে বেস্ট্রিমকো গ্রুপ ৬০ জন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে নিয়োগ দিয়েছে। এজন্য তারা তাদের স্থাপনাগুলোতে র্যাম্প, পৃথক ও প্রবেশগম্য টয়লেট এবং কিছু সরঞ্জামের পরিবর্তনসহ প্রবেশগম্যতা বিষয়ে অনেক ধরনের কাজ সম্পন্ন করেছে।

যোগাযোগ ও প্রশিক্ষণ প্রবেশগম্য করে তুলুন

অনেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আছে – যাদের বিশেষ শ্রবণ, দৃষ্টি, বুদ্ধি অথবা শিখন প্রতিবন্ধিতা রয়েছে – তারা প্রায় ক্ষেত্রেই তথ্য পেতে গিয়ে প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হয়। নিয়োগ প্রক্রিয়ার সকল পর্যায়ে এবং প্রশিক্ষণের সময় অথবা কর্মীদের নিরাপত্তা ও পদোন্নতি বিষয়ক তথ্য প্রদানের ক্ষেত্রে যোগাযোগের পদ্ধতিগুলো অবশ্য বিবেচনা করে দেখতে হবে।

ক্ষীণ দৃষ্টি, শ্রবণ, শিখন ও মৃদু বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতা সম্পন্ন ব্যক্তিগণ প্রায়ই নিজেকে আড়াল করে রাখে – যার জন্য তত্ত্বাবধায়ক বা প্রশিক্ষকগণ জানতেই পারেন না যে ঐ কর্মী তা আয়ত্ত করতে পারছে কিনা। নিচে কিছু সাধারণ অনুশীলনের কথা বলা হলো – সেগুলো আপনার সহায়ক হতে পারে।

- যে কোনো প্রশিক্ষণ ভেনুতে যেন পর্যাণ্ড আলো, শ্রবণ ব্যবস্থা, বায়ু চলাচল এবং প্রবেশগম্যতা থাকে তা নিশ্চিত করুন।
- যোগাযোগ করার ক্ষেত্রে বিভিন্ন উপায় ব্যবহার করুন। যেমন : লিখে, কথা বলে কিংবা কিছু দেখিয়ে ইত্যাদি।
- আপনার অনুধাবনগুলো যাচাই করুন।
- যোগাযোগের সবচেয়ে কার্যকর পদ্ধতি সম্পর্কে কর্মীদের সাথে পরামর্শ করুন।
- আপনার অনলাইন যোগাযোগ এবং প্রশিক্ষণে তাদের প্রবেশগম্যতা নিশ্চিত করুন।

নির্দিষ্ট প্রতিবন্ধী দলের জন্য যোগাযোগ ও প্রশিক্ষণের জন্য করণীয়গুলো নির্ধারন করুন

প্রতিবন্ধিতার ধরণ ও তার সূচকসমূহ	প্রবেশগম্য
শ্রবণগত সূচকসমূহ - তাদের কোন শ্রবণ ক্ষমতা আছে কি? - তারা ঠোঁটের ভাষা পড়তে পারে কি? - তাদের শ্রবণ ডিভাইস আছে কি? - তারা লেখাপড়া জানে কি?	 - ভালো সাংকেতিক ও দৃশ্যমান নির্দেশনাসমূহ - শ্রবণ-ক্ষমতা বাড়ানোর কিংবা সহজে লিখে যোগাযোগের (Text messaging) ডিভাইসসমূহ - নিবিড় এবং বাধাহীনভাবে কথা বলতে দেওয়া – যদি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ঠোঁটের ভাষা পড়ে নিতে পারে - ইশারা ভাষার নির্দেশকসমূহ
দৃষ্টিগত সূচকসমূহ - তাদের কোন দৃষ্টি ক্ষমতা আছে কি? - তারা ব্রেইল পদ্ধতিতে পড়তে পারে কি? - স্বাধীনভাবে চলাফেরা সহজ করার জন্য তাদের চলাচল বিষয়ক কোন প্রশিক্ষণ আছে কি? - তারা কি কম্পিউটার ব্যবহার করতে জানে? তারা কি জানে কিভাবে ‘স্ক্রিন-রিডার’ ব্যবহার করতে হয়?	 - পর্যাপ্ত আলো - নিবিড় হওয়া প্রশিক্ষক বা তত্ত্বাবধায়কদের শোনার আওতার মধ্যে থাকা - প্রতিবন্ধী ব্যক্তির ব্যবহার করতে পারে এমন ওয়েব সাইট এবং ইলেকট্রনিক তথ্য - বিকল্প তথ্য ফরমেট যেমন : বড় সাইজের প্রিন্ট, ব্রেইল পদ্ধতি, টেপ এবং প্রবেশগম্য ইলেকট্রনিক তথ্য
বুদ্ধিগত সূচকসমূহ - তাদের বুদ্ধিগত ক্ষমতা কেমন? - তাদের সাক্ষরতা জ্ঞান আছে কি? - স্বাধীনভাবে চলাফেরা সহজ করার জন্য তাদের চলাচল বিষয়ক কোন প্রশিক্ষণ আছে কি?	 - ভালো সাংকেতিক ও দৃশ্যমান নির্দেশনাসমূহ - সহজ ভাষা – যা বিমূর্ত ও পারিভাষিক শব্দকে পরিহার করে - বাস্তব উদাহরণের ব্যবহার - বহুমুখী উপস্থাপনা অথবা ফটোগ্রাফ, প্রতীক বা কালার কোডিংয়ের মাধ্যমে যোগাযোগ পদ্ধতির ব্যবহার

অনলাইন যোগাযোগ : প্রবেশগম্য করে তুলুন

প্রতিষ্ঠানগুলো প্রায় ক্ষেত্রেই তাদের প্রবেশগম্য ওয়েবসাইট এবং অনলাইন যোগাযোগ তৈরি করার কথা ভুলে যায়। এটা সেসব প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ, যারা কর্মী নিয়োগ বা তাদের সাথে যোগাযোগের জন্য অনলাইন পদ্ধতি ব্যবহার করে থাকে। অনেক প্রতিষ্ঠানই তাদের গ্রাহকদের সাথে ওয়েব সাইটের মাধ্যমে যোগাযোগ করে থাকে। উদাহরণস্বরূপ, বিভিন্ন হোটেল, ট্যুরিস্ট সাইট এবং সেবা প্রতিষ্ঠান ওয়েব সাইটের মাধ্যমে তাদের রিজার্ভেশন নিয়ে থাকে অথবা তাদের সেবাসমূহ প্রচার করে থাকে। এ সম্পর্কে আপনাকে সহায়তা করতে সুনির্দিষ্ট আন্তর্জাতিক গাইড লাইন রয়েছে যাকে ওয়েব কন্টেন্ট প্রবেশগম্যতা বলে।



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য কীভাবে ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধা তৈরি করবেন ?



আপনার প্রতিষ্ঠান যদি পুরোপুরি প্রবেশগম্যও হয় তবুও এমন সময় আসতে পারে যে, একজন প্রতিবন্ধী নিয়োগ প্রার্থী বা কর্মীর নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অংশ নেওয়ার জন্য বা ভালোভাবে কর্মসম্পাদনের জন্য কর্মক্ষেত্রে কিছু ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধা তৈরি করতে হবে অথবা কিছু কিছু ক্ষেত্রে পরিবর্তন আনতে হবে।

যদি প্রয়োজন হয় তবে নিয়োগকারীগণ নিয়োগের সকল পর্যায়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করবেন। এটা না করা গেলে – তা বৈষম্য বলে বিবেচিত হবে। আর এর ফলাফল হবে নেতিবাচক, যেমন : কর্মীরা কোনোভাবেই স্বাভাবিক উৎপাদন করতে পারবে না।

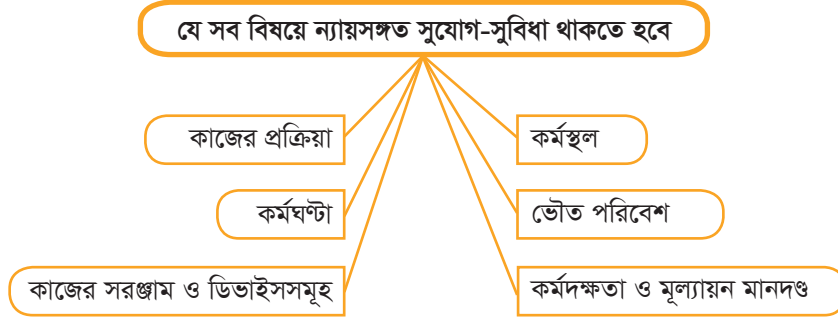
প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধার সংজ্ঞা

ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধার অর্থ হলো কোনো প্রকার অসামঞ্জস্যপূর্ণ বা মাত্রাতিরিক্ত বোঝা আরোপ না করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রয়োজনীয় সকল ক্ষেত্রে সকল রকম মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতাসহ সমতার ভিত্তিতে সকল অধিকার ভোগ করার সুযোগ করে দেওয়া এবং তার অনুশীলন নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় ও যথার্থ পরিমার্জন ও সমন্বয়ের ব্যবস্থা করা (ইউএনসিআরপিডি- ধারা ২)।

একই রকম সংজ্ঞা বাংলাদেশের প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইনেও গৃহীত হয়েছে।

ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ধরণ ও উদাহরণসমূহ

ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা মূলত: প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ও তাদের কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত একটি বিষয়। সুতরাং কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে কী প্রয়োজন – তার উপর ভিত্তি করে ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার অনেক ধরণ ও উদাহরণ হতে পারে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা নির্ভর করবে অনেক উপাদানের উপর। যেমন : ব্যক্তির সীমাবদ্ধতা, কাজের আবশ্যিক শর্তাবলি, কাজের পরিবেশ ও চাহিদা এবং কোন প্রকার মাত্রাতিরিক্ত চাপ ছাড়া কোন প্রতিষ্ঠানের উক্ত ব্যবস্থা করার সামর্থ্য।



কর্মস্থলে কতিপয় প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার উদাহরণ :

- বুদ্ধি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জন্য অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ সময়ের বরাদ্দ রাখা।
- বিশেষ ধরনের মনোসামাজিক প্রতিবন্ধীদের জন্য নীরব ও পৃথক কাজের জায়গার ব্যবস্থা করা।
- দৃষ্টি প্রতিবন্ধীদের জন্য স্পিচ সফটওয়্যারের ব্যবস্থা রাখা।
- শ্রবণ প্রতিবন্ধী কর্মীদের সাথে যোগাযোগ বজায় রাখতে তত্ত্বাবধায়কদের ইশারা ভাষা জানা।
- হুইল চেয়ার ব্যবহারকারীদের জন্য প্রয়োজনীয় উচ্চতার টেবিলের ব্যবস্থা করা।
- শারীরিক অসুস্থতাজনিত চিকিৎসা নেওয়ার প্রয়োজন এমন কারোর জন্য কর্মঘণ্টা সমন্বয় করা।

ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার নীতিমালা, পদ্ধতি এবং ব্যয়

আপনার প্রতিষ্ঠান কীভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করবেন সে বিষয়ে কিছু নির্দেশনা নিচে উল্লেখ করা হলো :

- ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার জন্য একটি লিখিত কার্যপ্রণালী তৈরি করুন (যেমন : এ ধরনের কার্যপ্রণালীতে প্রতিবন্ধিতা যাচাইকরণের প্রয়োজনীয়তা অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। আবার এ ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার অন্য কোন পেশার সাথে সম্পর্কিত হতে পারে ইত্যাদি)।
- ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার জন্য প্রতিবন্ধিতার উপর প্রশিক্ষণ আছে – এমন দায়িত্বশীল কাউকে সনাক্ত করা যায়, যারা লাইন ব্যবস্থাপক, তত্ত্বাবধায়ক এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কাজ করতে পারেন।
- আপনার প্রতিষ্ঠানের কোন বিভাগ বা ইউনিটকে ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার জন্য যাতে নিজস্ব বাজেট থেকে ব্যয় করতে না হয় – তাই একটি কেন্দ্রীয় ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা তহবিল গঠন করার বিষয়টি বিবেচনায় নিন। এটা পরে করতে গেলে তা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজে নিয়োগের ক্ষেত্রে কিংবা কর্মস্থলে সুবিধা-প্রাপ্তিতে সমস্যা করতে পারে।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা সনাক্তকরণে সম্পৃক্ত করুন। তারা জানে – তাদের কোনগুলো সর্বাধিক প্রয়োজন।

কোন বিষয়টি কেমন কাজ করে – তা দেখার জন্য মাঝে মাঝে সৃজনশীল বা ভিন্নরকম চেষ্টা প্রয়োগ করতে হয়। ‘জব অ্যাকোমোডেশন নেট ওয়ার্ক ফাইল’ থেকে এখানে কতিপয় উদাহরণ দেওয়া হলো (www.askjan.org) :

সৃজনশীল

- কারখানা এবং খাবারের দোকানগুলোতে কাজ করতে গিয়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অনেক ক্ষেত্রেই দীর্ঘ সময় ধরে দাঁড়িয়ে থাকতে হয়। সেখানে একটি টুলের ব্যবস্থা রাখা যেতে পারে – যার ফলে মাঝে মাঝে তারা ক্লান্তি দূর করতে পারে।
- আর্থ্রাইটিস – এ আক্রান্ত একজন মেশিন অপারেটরের ছোট হাতলযুক্ত মেশিনের কন্ট্রোলসুইচ ঘোরাতে অসুবিধা হতো। এ অবস্থায় ছোট হাতল বদলে কুশনযুক্ত বড় হাতল লাগিয়ে দেওয়া হয়েছিল – যাতে সে হাতলগুলো আরো ভালভাবে ধরতে পারে। এসময় তাকে অমসৃণ বা উটযুক্ত গ্লাভস দেওয়া হয়েছিল – যাতে হাতলগুলো পিছলে না যায়।
- একটি খাদ্য প্রক্রিয়াজাতকরণ প্লান্টে একজন কর্মীর শ্বাসতন্ত্রজনিত অসুখ ছিল এবং বিশেষকরে ঠাণ্ডা বাতাস ও পাউডারে তার এলার্জি ছিল। এক্ষেত্রে সমাধান হলো – মাস্ক ব্যবহার করা এবং মাঝে মাঝেই কাজে বিরতি দেওয়া।
- খাদ্য উৎপাদন কারখানার অপর এক কর্মীর চলন-প্রতিবন্ধিতার কারণে ডাক্তারের পরামর্শ মত বিশেষ ধরনের জুতা পড়ে থাকার প্রয়োজন হতো। অথচ ঐ কারখানায় নিরাপত্তাজনিত কারণে সামনের অংশে স্টিলযুক্ত জুতা পরতে হতো। নিয়োগকারী ঐ কর্মীর জুতার অগ্রভাগে স্টিলের ক্যাপ বানিয়ে লাগিয়ে দিলে সমস্যার সমাধান হয়।
- আর্থ্রাইটিসে আক্রান্ত একজন ‘ফর্কলিফট’ চালকের স্টিয়ারিং হুইল ধরতে অসুবিধা হতো। পরে ঐ স্টিয়ারিং হুইলের সাথে স্পিনার বল যুক্ত করে দেওয়ায় তাকে আর কষ্ট করে স্টিয়ারিং হুইল ধরার প্রয়োজন পড়ত না।

একটি উৎপাদন কারখানায় নিয়োজিত একজন বুদ্ধি প্রতিবন্ধীর পেশার সাথে সম্পর্কিত কাজের অংশগুলো মনে রাখায় সমস্যা হতো। তত্ত্বাবধায়ক তার কাজকে অনুক্রমিকভাবে ছোট ছোট অংশ ভাগ করে লিখিত নির্দেশনা প্রদান করেন। নির্দেশনাটি সহজভাবে অনুসরণ করার জন্য প্রতিটি কাজের অংশকে কালার কোড দেওয়া হয়। উদাহরণস্বরূপ – সবুজ রঙের অর্থ হলো শুরু করা এবং লাল রঙের অর্থ হলো বন্ধ করা।

মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে পরিচালিত গবেষণার উপাত্ত অনুসারে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যয় :

- অধিকাংশ প্রতিবন্ধী ব্যক্তির কাজ করার জন্য কোন প্রকার ন্যায়সঙ্গত ব্যবস্থার প্রয়োজন হয় না।
- শতকরা ৫৬ ভাগ ক্ষেত্রে ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা তৈরি করার জন্য কোন আর্থিক খরচের প্রয়োজন হয় না (উদাহরণস্বরূপ- একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি যেন কম ভিড়ের যানবাহনে চলাচল করতে পারে সেজন্যে তার কাজের সময়ে পরিবর্তন আনা)।
- আর্থিক সংশ্লিষ্টতার ক্ষেত্রে একটি ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা গড়ে তুলতে ব্যয় হয় ৬০০ মার্কিন ডলার।
- অনেক নিয়োগকারী তার প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যয়কে অধিকতর উৎপাদনের জন্য বিনিয়োগ হিসেবে বিবেচনা করে থাকেন।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কী রকম আচরণ করবেন?

৬

অধিকাংশ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি অন্য সকলের মত সম্মান ও ন্যায়সঙ্গত আচরণ প্রত্যাশা করেন। আপনি এবং অন্যরা কর্মস্থলে যে ভাষায় কথা বলেন কিংবা আপনার আচরণ একটি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ সংস্কৃতি গড়ে তোলার ব্যাপারে অন্তরায় হয়ে দাঁড়াতে পারে। প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের নেতৃত্ব দিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের যথাযথভাবে জানা এবং সঠিকভাবে উপস্থাপন করা গুরুত্বপূর্ণ।

প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ

প্রতিবন্ধী কর্মীদের আচার-আচরণ এমন এক ধরনের আচরণ যা সাধারণত সাংস্কৃতিকভাবে নির্ধারিত হয়ে থাকে। কিন্তু অনেক প্রতিষ্ঠানই আন্তর্জাতিক পরিসরে কাজ করে – তাই আপনার জানা উচিত যে এ বিষয়ে আন্তর্জাতিক পর্যায়ে প্রত্যাশা কতটুকু। সম্মানজনক আচরণের নিদর্শন হিসেবে ভদ্রতা ও বিনয় সর্বত্র মূল্যায়িত হয়।

করণীয় 	বর্জনীয় 
বয়স অনুসারে সম্মান ও মর্যাদা রক্ষা করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আচরণ করুন।	পিঠি চাপড়ানো, খুব আন্তে কথা বলা কিংবা সঙ্গী সাহায্যকারী বা ব্যাখ্যাকারীর মাধ্যমে কথা বলা।
সঠিক ভাষায় কথা বলুন এবং আপনি যদি অসঙ্গত কোন শব্দ ব্যবহার করে থাকেন তবে তা বুঝতে পারলে সাথে সাথে দুঃখ প্রকাশ করুন।	দৃষ্টি প্রতিবন্ধী কোন ব্যক্তিকে ‘আপনার সাথে কবে দেখা হবে’ অথবা হুইল চেয়ার ব্যবহারকারীকে চলন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে ‘চলুন এখানে একটু হাঁটি’- বলে অপ্রস্তুত করা।
যদি মনে হয় তাদের কোন সাহায্য দরকার তবে নিজ থেকে সাহায্য করার প্রস্তাব দিন।	আপনার সাহায্যের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যাত হলে ক্ষুব্ধ হওয়া। আপনার কাছে হয়তো কঠিন মনে হয় কিন্তু অনেকেই আছেন – যারা এগুলো সহজে মানিয়ে নেন।
প্রশ্নের উত্তর দিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের যথেষ্ট সময় দিন।	অধৈর্য হওয়া, কথা বলতে গিয়ে কিছু ছেটে ফেলা।
কেউ কিছু বললে তা বুঝতে না পারলে পুনরায় তাকে তা বলতে বলুন অথবা অন্য উপায়ে বলতে বলুন – যদি তার বাক-প্রতিবন্ধিতা থেকেও থাকে।	কোন কথা বুঝতে না পারলে তা বোঝার ভান করা।
কারো যদি কৃত্রিম হাত বা বাহু থাকে তবে তার সাথে করমর্দন করতে চান।	কারো কোনো কৃত্রিম অঙ্গ বা হাত থাকলে তার সাথে মিশতে লজ্জিত হওয়া কিংবা তাকে শুভেচ্ছা জানানো থেকে বিরত থাকা।
কোন দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বা সাহায্য দরকার – এমন কাউকে আপনার বাহু ধরতে দিন।	সাহায্য করতে গিয়ে কারো বাহু আকড়ে ধরা। এর দ্বারা আপনি দৃষ্টি প্রতিবন্ধী বা চলাচল অক্ষম কোন ব্যক্তির ভারসাম্য নষ্ট করে ফেলতে পারেন।

দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আপনাকে চিনতে সাহায্য করুন। তাদের জানতে দিন যে আপনি কক্ষেই অবস্থান করছেন এবং কথা বলে বা পরিচয় দিয়ে তাদের বুঝাতে দিন যে আপনার সাথে কে কে আছেন।	দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে অবহেলা করা কিংবা এমন ভান করা যে আপনার কণ্ঠ শুনেই তারা বুঝবে যে আপনি কে।
শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে মুখোমুখি থাকুন, আলোর মুখোমুখি থাকুন, মুখের কাছে আপনার হাত কিংবা অন্য কোন বাধা রাখবেন না।	কারো দিক থেকে মুখ ঘুরিয়ে নেওয়া কিংবা অতিরিক্ত বা উচ্চস্বরে কথা বলা।
যারা সহজে শুনতে পায় না – তাদের সাথে এমন সব স্থানে কথা বলুন যেখানে কোলাহল কম।	বলতে না বলা হলেও – উচ্চস্বরে কথা বলা।
বুদ্ধি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে সরল ও সরাসরিভাবে কথা বলুন। তারা কথা বুঝেছে কিনা যাচাই করুন।	বলতে না বলা হলেও – উচ্চ স্বরে কথা বলা কিংবা ধরে নেওয়া যে আপনি যা বলছেন– তারা তা বুঝতে পারছে।
হুইল চেয়ার ব্যবহারকারী কারও সাথে বসে অথবা নিচের দিকে নত হয়ে কথা বলার চেষ্টা করুন যেন কথাবার্তা অধিকতর সহজ ও অভিন্ন হয়।	হুইল চেয়ার ব্যবহারকারীকে নিচে রেখে দাঁড়িয়ে কথা বলা এবং অনেক সময় ধরে নিচু স্বরে কথা বলা।
কোন ব্যক্তির ব্যবহৃত হুইল চেয়ারটিকে সম্মানের চোখে দেখুন; এটিকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অংশ হিসেবেই বিবেচনা করুন।	হুইল চেয়ারের উপর হেলান দেওয়া কিংবা এটি একটি আসবাব হিসেবে বিবেচনা করা।
প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিজেদের সম্বন্ধে বলতে দিন এবং সম্মানজনকভাবে তাদের কথা উল্লেখ করুন।	তাদের উপস্থিতিতে তাদের হয়ে কথার উত্তর দেওয়া অর্থ বা তাদের সম্পর্কে কথা বলা।

ভাষা

ভাষায় অনেক কিছু হয়। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে যে ভাষা ব্যবহার করা হয় – তা দিয়েই বোঝা যায় যে তাদের কী চোখে দেখা হয় কিংবা তাদের সাথে কীভাবে আচরণ করা হয় কিংবা তারা নিজেদের কীভাবে দেখছে। ‘জনগণই প্রথম’ – অনেক দেশই এই ভাষা গ্রহণ করেছে এবং এটা ইউএনসিআরপিডি-এরও ভাষা। উদাহরণস্বরূপ, অক্ষম, অক্ষম ব্যক্তি বা অক্ষম ব্যক্তি বলার চেয়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিগণ কিংবা ‘দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি’ পরিভাষাগুলো ব্যবহার করা ভালো। প্রতিবন্ধিতা সম্বন্ধে কিছু লিখতে গেলে কিংবা আলোচনা করার সময় – ইংরেজি বা বাংলা যে ভাষাই ব্যবহার করুন না কেন – বলার সময় সে ভাষার সঠিক শব্দ বা সবচেয়ে সম্মানজনক শব্দগুলো বেছে নিন।

নিচের তালিকার নির্দেশিত শব্দগুলো প্রযোজ্য ক্ষেত্রে পরিহার করুন কিংবা বেছে নিন।

পরিহার করুন  	বেছে নিন  
জন্মগত ত্রুটি, বিকলাঙ্গতা	কোনো প্রতিবন্ধিতাসহ জন্মগ্রহণকারী ব্যক্তি বা জন্ম থেকে কোনো প্রতিবন্ধিতা থাকা।
অন্ধ	দৃষ্টি প্রতিবন্ধী, দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
মস্তিষ্ক ক্ষতিগ্রস্ত	মস্তিষ্কে আঘাতপ্রাপ্ত ব্যক্তি
হুইল চেয়ারে বন্দী, হুইল চেয়ারে আবদ্ধ	হুইল চেয়ার ব্যবহারকারী, যে ব্যক্তি হুইল চেয়ার ব্যবহার করে।
মাথা খারাপ, উন্মাদ, পাগল, ক্ষ্যাপা, চন্দ্রাহত, মানসিক রোগী এবং অন্যান্য মর্যাদাহানিকর শব্দসমূহ	মনোসামাজিক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি। মানসিক স্বাস্থ্য প্রতিবন্ধিতা সম্পন্ন ব্যক্তি।
পঙ্গু/বিকলাঙ্গ, খোড়া	প্রতিবন্ধিতাসম্পন্ন ব্যক্তি
মুক-বধির, বোবা-কালা	শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
বাতিল	প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
অক্ষম	অক্ষম ব্যক্তি, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
বামন, খর্বকায়	স্বল্প-উচ্চতা সম্পন্ন ব্যক্তি
মৃগী রোগী	মৃগী রোগগ্রস্ত ব্যক্তি
অক্ষম, বাতিল, শারীরিক সংকটগ্রস্ত	প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
মানসিক ভারসাম্যহীন, নির্বোধ, বাধাগ্রস্ত, শ্লথ এবং অন্যান্য মর্যাদাহানিকর শব্দসমূহ	বুদ্ধি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
মঙ্গোলীয়	‘ডাউন সিনড্রোম’ ব্যক্তি
স্বাভাবিক	অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তি
স্প্যাস্টিক	মাংস পেশীর খিঁচুনি আছে এমন ব্যক্তি
তোতলা	বাক-প্রতিবন্ধিতা সম্পন্ন ব্যক্তি
শিকার, ভোগা, জর্জরিত (যেমন : মাল্টিপল স্কেরেসিস, সেরিব্রাল পালসি, বাতরোগ অথবা অন্য কোন রোগ বা অবস্থার ক্ষেত্রে)	সেরিব্রাল পালসি, আর্থ্রাইটিস



ভালো প্রতিবন্ধী প্রার্থী কীভাবে নির্বাচন করবেন?

৭

যোগ্য প্রতিবন্ধী প্রার্থীদের খুঁজে বের করা নিয়োগকারীদের জন্য বেশ কঠিন হতে পারে। অনেকগুলো কারণে বাংলাদেশের অধিকাংশ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একই রকম সামাজিক, শিক্ষা ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের সুযোগ নেই, যা অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আছে। অনেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি সামঞ্জস্যহীনভাবে দরিদ্র। তারা বিভিন্ন রকমভাবে অসুবিধাগ্রস্ত অথবা বারবার প্রত্যাখান হওয়ায় চাকরি খোঁজার ব্যাপারে একেবারেই নিরুৎসাহিত। যে নিয়োগকারী তার জনবল কাঠামোয়ে বৈচিত্র্য আনতে চান—তাকে প্রতিবন্ধী প্রার্থী নির্বাচন ও নিয়োগের ক্ষেত্রে কিছু বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করার প্রয়োজন পড়তে পারে – যা কর্মী নীতিমালা ও প্রক্রিয়া পর্যালোচনার মাধ্যমে শুরু করা যেতে পারে।

কাজের বিবরণসমূহ পর্যালোচনা করুন



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ প্রদান শুরু করার পূর্বে আপনি কাজের বিবরণসমূহ এবং শর্তাবলি ভালো করে দেখে নিন :

- এগুলো কি বাস্তবসম্মত? কোন সুনির্দিষ্ট কাজ করার জন্য মাধ্যমিক স্কুলের শিক্ষা সমাপ্ত করা কি কারো জন্য সত্যিই খুব প্রয়োজন? কাজের যোগ্যতা কি ওইসব ব্যক্তিদের খুঁজে বের করে – যারা ভালো কর্মী হতে পারত? অপ্রয়োজনীয়ভাবে সনদ বা প্রশংসাপত্রগুলো চাওয়া – যা অনেক প্রার্থীর যোগ্য হওয়ার ক্ষেত্রে অন্তরায় হতে পারে।
- চাকরির কার্যাবলিসমূহ পরীক্ষা করে দেখুন। কোনগুলো প্রয়োজন এবং কোনগুলো প্রয়োজনীয় নয় তা ঠিক করুন। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, কোন কারখানায় একজন প্যাকেজিং কর্মীকে সপ্তাহ শেষে কাজের বিশেষ কোন জায়গা পরিষ্কার করতে হতে পারে। তবে প্যাকেজিং হচ্ছে এমন একটি কাজ যা দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরাও অনায়াসে করতে পারে। পক্ষান্তরে, পরিষ্কার করার কাজ হয়তো তার দ্বারা সম্ভব নাও হতে পারে। যেহেতু এটা কাজের আবশ্যিক অংশ নয়, সেহেতু পরিষ্কার করার কাজটি অন্য কোন কর্মীকে দিয়ে করানো যেতে পারে। যেমন : একজন দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি মনে করতে পারে যে তার প্রধান কাজ হলো মালামাল প্যাকিং করা। আপনি হয়তো সামান্য কারণে প্রতিবন্ধী প্রার্থীদের বাদ দিয়ে দিতে পারেন। অথচ ওই কারণগুলো হয়তো তার প্রধান কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত নয়।

প্রার্থী সংগ্রহ করুন



অনেক প্রতিষ্ঠান তাদের কর্মী সংগ্রহ প্রক্রিয়া শুরু করে স্থানীয় পত্রিকা, অনলাইন মাধ্যম এবং অন্যান্য মিডিয়াগুলোতে নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি দিয়ে। এখানে এমন কিছু নির্দেশনা দেওয়া হলো যার মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিগণ তাদেরকে কাজের নিয়োগের ব্যাপারে আপনার আগ্রহের বিষয়টি অবগত হতে পারে –

- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আবেদন করতে উৎসাহিত করা, আপনি যে একজন সমান সুযোগ প্রদানকারী নিয়োগকারী এবং আপনার যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধার তৈরি করার ইচ্ছা রয়েছে – এ বিষয়ে একটি বিবৃতি নিয়োগ বিজ্ঞপ্তিতে দেওয়ার জন্য প্রস্তুত করুন। আপনার প্রতিষ্ঠানের বিজ্ঞাপন প্রস্তুত করুন এবং তা যতটা সম্ভব বেশি চ্যানেল কিংবা বিকল্প মাধ্যমসমূহে প্রচার করুন। এ বিষয়ে প্রিন্ট মিডিয়া, রেডিও, চাকুরিরত কর্মীদের মাধ্যমে জানা অথবা আপনার পেশাগত নেটওয়ার্কের উদাহরণ হতে পারে।
- তাদের সাহায্য ও রেফার করার জন্য স্থানীয় সংগঠন ও প্রতিবন্ধী সংগঠনের সাথে যোগাযোগ করুন। টিভিইটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও বিশেষ বিদ্যালয় অথবা পুনর্বাসন কেন্দ্রসমূহের সাথে যোগাযোগ করুন। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য পত্রিকা বা নিউজ লেটারে বিজ্ঞাপন দিন।
- আপনার জেলা বা এলাকার প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সেবা প্রদানকারী সরকারি অফিসসমূহের সাথে কাজ করুন। উদাহরণস্বরূপ, উপজেলা পর্যায়ে প্রতিবন্ধী সাহায্য ও সেবাকেন্দ্র অফিসসমূহ এ ধরনের কাজ করে থাকে।
- কীভাবে আবেদন করতে হবে, কী কী ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা রয়েছে, তা নির্দিষ্ট করুন। যেমন : যে সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ওয়েবসাইটে মাধ্যমে আবেদন করতে পারে না, তারা যেন মানব সম্পদ বিভাগের সাথে যোগাযোগ করতে পারে।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য আয়োজিত চাকরি মেলায় অংশগ্রহণ করুন।
- আপনার প্রতিষ্ঠানের আবেদনের ফরম্যাট পরীক্ষা করুন এবং নিশ্চিত করুন যে, এতে প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে অসঙ্গতিমূলক কোন প্রশ্ন নেই এবং যে কোন উপায়ে তা নিশ্চিত করা উচিত।

বিশ্বায়কর বালকের চ্যালেঞ্জ জয়

শারীরিক ও বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতা নিয়ে স্বপনের জন্ম হয়। সে কারণে স্বপন শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ গ্রহণে যে বাধার সম্মুখীন হয়েছিল – তা অনতিক্রম্যই মনে হয়েছিল। তবে ধন্যবাদ দেওয়া যায় তার নিজের অধ্যবসায়কে এবং বাংলাদেশ স্কিল ফর এমপ্লয়মেন্ট অ্যান্ড প্রডাক্টিভিটি প্রকল্প ও ইউসেফ টেকনিক্যাল স্কুলের সাথে অংশীদারিত্ব থেকে প্রাপ্ত একটি সুযোগকে, যার মাধ্যমে স্বপন কুপিং কোর্সে ভর্তি হতে সক্ষম হয়েছিল এবং ২০১৫ সালে ডিসেম্বর মাসে তা সম্পন্ন করেছিল। আরও ধন্যবাদ দেওয়া যায় গোল্ডেন হারভেস্ট এগ্রো প্রসেসিং কোম্পানিকে, তাদের ইউসেপ টেকনিক্যাল স্কুল থেকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজের নিয়োগের আহ্বান প্রকাশের জন্য। স্বপন বর্তমানে উক্ত প্রতিষ্ঠানে কুক হিসেবে কাজ করে মাসে ১২ হাজার টাকা আয় করে। সে অলিম্পিক হকিতে অংশ নিয়ে গোল্ড মেডেল বিজয়ী হয়। আর গোল্ডেন হারভেস্ট কোম্পানি বিজয়ী হয় এই প্রতিভাবান ও নিবেদিত কর্মীকে পেয়ে। স্থানীয় টিভিইটি স্কুলসমূহের মাধ্যমে এ ধরনের নির্দিষ্ট বর্হিমুখী কার্যক্রম করার জন্য ধন্যবাদ।



চাকুরির জন্য সাক্ষাৎকার : করণীয় ও বর্জনীয়

যে কোন চাকুরির সাক্ষাৎকারের প্রধান উদ্দেশ্য হলো – প্রার্থীর কাজের প্রধান অথবা আবশ্যিক কার্যক্রমগুলো সম্পাদন করার দক্ষতা ও সামর্থ্য আছে কিনা তা যাচাই করে দেখা। কাজেই কিছু ব্যতিক্রম ছাড়া একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাক্ষাৎকারের ধরন অন্য যে কোন চাকুরি প্রার্থীর মতই হবে।

প্রার্থীদের কোন প্রকার অজানা বা দৃশ্যমান প্রতিবন্ধিতা না থাকলেও, সাক্ষাৎকারের পূর্বে তাদের ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন আছে কিনা – তা জেনে নিন।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের তাদের প্রতিবন্ধিতা কীভাবে হলো অথবা তাদের জীবন কীভাবে পরিচালিত হয় ইত্যাদি সম্বন্ধে প্রশ্ন না করে বরং চাকুরির জন্য প্রার্থীর অভিজ্ঞতা ও সামর্থ্যের উপর গুরুত্ব দিন।

কিছু প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আছেন – যারা ‘প্রশিক্ষণ’ বা ‘চাকুরি অন্বেষণ’ কার্যক্রমে অংশ নিয়েছে – তারা হয়তো কার্যকর ‘সাক্ষাৎকার’ গ্রহণ বিষয়ে প্রশিক্ষিত হয়ে থাকবে। অন্যদের হয়তো কম অভিজ্ঞতা থাকবে এবং তাদের হয়তো কিছুটা উদ্বেগ থাকতে পারে। তাদেরকে সাবলীলভাবে গ্রহণ করুন – বিশেষত যাদের বুদ্ধিগত বা মনোসামাজিক প্রতিবন্ধিতা রয়েছে।

তাদের ক্ষেত্রে – সহায়তার জন্য একজন ব্যক্তি বা প্রয়োজনীয় উপকরণ সাথে রাখার অনুমতি দিন। প্রার্থীরা চাকুরির শর্তাবলি ও তাদের কাছ থেকে কী প্রত্যাশা করা হচ্ছে – তা বুঝতে পেরেছে কিনা নিশ্চিত করুন। তারা যা বলছে তা যদি আপনি বুঝতে না পারেন – তবে তাদের ব্যাখ্যা করতে বলুন বা না বোঝা বিষয়গুলো পুনরায় বলতে বলুন। কোন কর্মক্ষেত্রে পরিদর্শনে তাদের সময় দিন যেন তারা কাজটি যে ভাল তা তারা বুঝতে পারে এবং কোনো ধরনের প্রতিবন্ধিতা থাকলে তা সনাক্ত করতে পারে।



সাক্ষাৎকার প্রক্রিয়া চলাকালীন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার উদাহরণ

এএমসি মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে বিনোদনের এক অগ্রদূত হিসেবে পরিচিত – যাদের ৩৫০টির বেশি মুভি থিয়েটার রয়েছে। তাদের ফোকাস কর্মসূচিতে শত শত প্রতিবন্ধী তরুণ-তরুণীকে বিভিন্ন কর্মস্থলে নিয়োগ দেওয়া হয়। অটিজম এবং সংবেদনশীল উদ্ভীপনায় যাদের দুর্বলতা রয়েছে এমন তরুণ-তরুণীদের লক্ষ্য রেখে ২০১০ সালে তারা এ কার্যক্রম শুরু করেছিল। প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের নমনীয় ও সৃজনশীল নিয়োগ প্রক্রিয়া এবং কর্মপদ্ধতির মধ্যে “ফোকাস ট্রাভেলিং ইন্টারভিউ” অন্যতম। ফোকাস ট্রাভেলিং ইন্টারভিউ হলো এক প্রকার মিথস্ক্রিয়ামূলক সাক্ষাৎকার – যেখানে সাক্ষাৎকার গ্রহণের সময় প্রার্থীদের মনে চাকুরির অনুভূতি এনে দেয় – যাতে তারা কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ ও চাকুরির জন্য প্রত্যাশার ব্যাপারে একটি বিশেষ উপলব্ধি অনুভব করে। ফোকাস ট্রাভেলিং ইন্টারভিউ প্রক্রিয়ায় প্রার্থীরা আশেপাশে পরিভ্রমণ ও প্রতিবেশ সম্পর্কে অভিজ্ঞতা অর্জনের মাধ্যমে তাদের কাজ এবং কর্ম পরিবেশ সম্পর্কে পুরোপুরি উপলব্ধি করতে পারে। ফোকাস ট্রাভেলিং ইন্টারভিউ প্রক্রিয়া শুধু প্রতিবন্ধী প্রার্থীদের জন্য শুরু করা হলেও পরবর্তীতে সকল প্রার্থীর নিয়োগে এ প্রক্রিয়াটি সংযুক্ত হয়।

প্রার্থী নির্বাচন করা



আপনি যখন কোন প্রার্থী নির্বাচন করছেন তখন যে বিষয়গুলো বিবেচনায় রাখবেন তা এখানে উল্লেখ করা হলো:

- ▶ পক্ষপাতিত্ব ও গতানুগতিক ধারণা সম্পর্কে সতর্ক থাকুন। কোনো ব্যক্তি কাজ করতে পারে না – এটা ধরে নেবেন না। তারা যদি মনে করে যে তারা কাজটি করতে পারবে তাহলে তাদের তা প্রমাণ করার সুযোগ দিন। আপনার যদি তাদের কাজ করার সামর্থ্য নিয়ে কোন সংশয় থাকে তাহলে তাদের কোন একটি কাজ দিয়ে তা চেষ্টা করতে দিন।
- ▶ এমন একটি নিয়োগ-নীতি গ্রহণ করুন যেন তাতে প্রতিবন্ধিতার বিষয়টি ইতিবাচকভাবে অন্তর্ভুক্ত থাকে এবং যা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার দেয়। বিশেষকরে নারী প্রতিবন্ধীদের বেশি অগ্রাধিকার দিতে হবে – কেননা তাদের চাকুরি পেতে বহু প্রতিবন্ধকতার মুখোমুখি হতে হয়।
- ▶ কোন প্রার্থী যে পদের জন্য আবেদন করেছে সে পদে যদি তাকে নিয়োগ দেওয়া না হয়, তবে অন্য কোন পদে যোগ্য মনে হলে তাকে সেই পদের জন্য বিবেচনা করুন।
- ▶ যদি আপনার নির্বাচন প্রক্রিয়ায় কোনো পরীক্ষা নেওয়ার কথা থাকে – তাহলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজনীয়তার বিষয়টি বিবেচনা করুন। অতিরিক্ত কিছু অনুশীলন অথবা প্রশিক্ষণ অথবা বিস্তারিত নির্দেশনার সুযোগ করে দিলে পরীক্ষা প্রক্রিয়া কিছু ব্যক্তির জন্য আরও অনুকূল হবে। মনে রাখুন, পরীক্ষার উদ্দেশ্য হলো প্রার্থী কাজটি করতে পারে কিনা যা যাচাই করা, দক্ষতার সাথে পরীক্ষা নেওয়া নয়।

অন্যান্য নিয়োগ পদ্ধতিসমূহ

অনেক নিয়োগকারী আছেন, যারা ভিন্ন ধরনের নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সফলতা পেয়েছেন। এখানে কতকগুলো উল্লেখ করা হলো যা বিবেচনা করা যেতে পারে :

- ▶ কিছু এনজিও আছে যেগুলো প্রতিবন্ধী প্রার্থীদের জন্য অনুশীলন সাক্ষাৎকারের ব্যবস্থা করে এবং জীবনবৃত্তান্ত তৈরি করতে সহায়তা করে। এই এনজিওগুলো বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের বর্তমান অথবা ভবিষ্যতের শূন্য পদের বিপরীতে ভাল প্রতিবন্ধী প্রার্থী খুঁজে পাওয়ার কিংবা মানব সম্পদ কর্মীদের প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে অধিকতর সংবেদনশীল করে তোলার জন্য একটি ভাল উপায় হতে পারে।
- ▶ টিভিইটি প্রতিষ্ঠান অথবা এনজিওগুলোর সহায়তায় পরিচালিত শিক্ষানবিসি ও ইন্টার্নশিপ, অন-দ্য-জব ট্রেইনিং অথবা ‘জব ট্রাই-আউটস্’ কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করুন।
- ▶ শিক্ষার্থী ও সদ্য গ্র্যাজুয়েটদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচি, প্রতিষ্ঠান অথবা কলেজসমূহের আয়োজিত চাকুরি মেলা ও পরামর্শদান অথবা কর্ম নিয়োগ কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করুন এবং সকল আয়োজকদের প্রতিবন্ধিতা ও প্রতিবন্ধী নারী সম্পর্কে আপনার প্রতিষ্ঠানের আগ্রহের কথা তুলে ধরুন।
- ▶ আপনার প্রতিষ্ঠানকে স্কুল ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর শিক্ষার্থীদের পরিদর্শনের ভ্যেনু হিসেবে প্রস্তাব করুন এবং আপনার প্রতিষ্ঠানের কর্মী নিয়োগ রীতি (অনুশীলন) এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তি নিয়োগের আগ্রহ সম্পর্কে তাদের ধারণা দিন।

কীভাবে সফলতা নিশ্চিত করবেন?

৮

আপনি যদি আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য চাকুরি প্রার্থীদের নির্বাচিত করে থাকেন তাহলে আপনি নির্বাচনটির সফলতা এবং তারা যেন ভাল কর্মচারী হিসেবে নিজেকে তৈরি করে তা নিশ্চিত করতে চাইবেন। প্রচলিত নিয়ম হলো – আপনি অন্যান্য কর্মচারীদের সাথে যে রূপ সম্মান ও মর্যাদার সাথে আচরণ করে থাকেন, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথেও একই রকম আচরণ করবেন। এখানে স্বীকার করে নিতে হবে যে, কিছু প্রতিবন্ধী কর্মীর জন্য ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা বা বিশেষ সহায়তার প্রয়োজন হতে পারে। নিম্নে-বর্ণিত প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক নির্দেশনাসমূহ বিবেচনায় রেখে আপনার বিদ্যমান নিয়ম-নীতি অনুসরণ করুন।

চাকুরিতে নিয়োগদান ও কাজের অবহিতকরণ

কাউকে দিয়ে কোন কাজ শুরু করানোর আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়াকে চাকুরিতে নিয়োগদান ও কাজের অবহিতকরণ বলা যায়, যা তাদের কাজের সাথে নিজেকে খাপ-খাওয়ানোর জন্য গুরুত্বপূর্ণ। কোনো কোনো ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজের স্থায়িত্বের লক্ষ্যে প্রাথমিক পর্যায়ে থেকেই সহায়তা করার জন্য একজন পরামর্শক অথবা সঙ্গী নির্ধারণ করা হয়। এ ধরনের সঙ্গীরা সাধারণত সহকর্মী অথবা ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি হতে পারে যারা এসব ব্যাপারে ভূমিকা পালনে আগ্রহ প্রকাশ করে থাকেন। সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তি পরামর্শক অথবা সঙ্গী নাও চাইতে পারে, কারণ এটা তাদেরকে অন্যদের চেয়ে পৃথক করে ফেলে। প্রতিবন্ধী কর্মীদের গোপনীয়তা এবং তাদের এ ধরনের সহায়তা চাওয়ার ইচ্ছাকে সম্মান জানানোর বিষয়টি মনে রাখুন। সকল কর্মীদের তাদের কর্মস্থলের অধিকার, অভিযোগ পদ্ধতি এবং নিরাপত্তার বিষয়গুলো সম্পর্কে পরামর্শ দিন। আদর্শগতভাবে এই পরিচিতিকরণে প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক অধিকারসমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত।

কিছু কিছু প্রতিষ্ঠান প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পরিবারের সদস্যদের কর্মস্থল পরিদর্শনের জন্য আমন্ত্রণ জানায় এবং এমনকি তাদেরকে একটি প্রাথমিক পরিচিতিও দিয়ে থাকে। অনেক পরিবারের সদস্যগণ তাদের ভালবাসার মানুষটিকে কাজে পাঠাতে ভয় পান। এসব ক্ষেত্রে অতিরিক্ত নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা নিতে হবে। বিশেষকরে এটা প্রতিবন্ধী নারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। এক্ষেত্রে পরিবারের সদস্য ও অভিভাবকদের জন্য একটি অভিজ্ঞতা বিনিময় এবং পরিদর্শন কার্যক্রমের ব্যবস্থা করা হলে তাদের সকল ভয়ের অবসান হতে পারে।

সঠিক প্রত্যাশাসমূহ নির্ধারণ

অন্য যে কোনো কর্মচারীর মতোই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিকট থেকে কী প্রত্যাশা করা হচ্ছে অথবা কাজ করতে গিয়ে অসুবিধায় পড়লে তারা কী করবে অথবা কোন রকম হয়রানি বা নির্যাতনের সম্ভাবনা আছে কিনা কিংবা কর্মক্ষেত্র বিষয়ক বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে তাদের জানতে দিন। সম্মানের সাথে, নিয়মিত ও আন্তরিকভাবে তাদের সব মতামত প্রদান করুন।

কর্মসম্পাদন সংশ্লিষ্ট সমস্যা দেখা দিলে অন্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে আপনি যে ব্যবস্থা নিতেন এক্ষেত্রে তাই করুন। তবে এটা ঠিক করুন যে এসব ক্ষেত্রে তাদের কোনো ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন আছে কিনা। কর্মীদের যদি কোন অংশীদার সংগঠনের মাধ্যমে পাঠানো হয়ে থাকে, তাহলে উদ্ভূত সমস্যা সমাধানে আপনি তাদের সহায়তা চাইতে পারেন। প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কোনো কাজ করতে গিয়ে অপারগ বা অসমর্থ হলে আপনি তাদের এক মুহূর্তও রাখবেন, এটা আশা করা যায় না। কিন্তু কোন কারণে তারা যদি ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধাসহ কোনো ভালো কাজ পাওয়ার পরেও তা সম্পাদনে অপারগ হয়, তবে তাদের অন্য ধরনের কাজ দিন, যা তারা করতে আগ্রহী। এক্ষেত্রে তাদের করতে পারার সম্ভাবনা রয়েছে এমন কাজগুলো বিবেচনা করুন।



কীভাবে প্রতিবন্ধী কর্মীদের কাজে ধরে রাখবেন ?

৯

প্রতিবন্ধী কর্মীসহ ভাল কর্মচারীদের কাজে ধরে রাখার ক্ষেত্রে অনেকগুলো উপাদান কাজ করে। এগুলোর মধ্যে রয়েছে একটি নিরাপদ ও সুরক্ষিত কর্মক্ষেত্র, পর্যাপ্ত বেতন দেওয়া, চাকুরিতে ভাল সুযোগ-সুবিধা, আবাসন, যাতায়াত ও অন্যান্য সুবিধা এবং ভাল ব্যবস্থাপনা ও তত্ত্বাবধানের ব্যবস্থা করা ইত্যাদি। সাধারণত প্রতিবন্ধী নয় এমন সহকর্মীদের তুলনায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজে টিকে থাকার হার অপেক্ষাকৃত বেশী। তবুও তাদের কাজে টিকে থাকার হার বৃদ্ধি করতে এবং একটি স্থিতিশীল কর্মশক্তির সুফল পেতে আপনি আরও অনেক কিছু করতে পারেন।

পক্ষপাতহীন ও সমতাভিত্তিক আচরণ

বাংলাদেশের প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন ২০১৩, ইউএনসিআরপিডি এবং আইএলও কর্মক্ষেত্র কনভেনশনসমূহের উপর প্রশিক্ষণ প্রদান, সুযোগ-সুবিধা প্রদান, বেতন-ভাতা সংক্রান্ত, পেশাগত উন্নয়ন ইত্যাদি বিষয়সহ কর্মে নিয়োগের সকল ক্ষেত্রে বৈষম্য নিষিদ্ধ করা হয়েছে। এর অর্থ হলো :

- একই কাজের জন্য সমান বেতন দেওয়া।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ ও পেশাগত উন্নয়ন কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্তকরণ।

- যোগ্য প্রতিবন্ধী কর্মীদের বেতন বৃদ্ধি ও পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা।
- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সহায়তা এবং সুরক্ষা প্রদান।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অতিরিক্ত শিখন-কার্যক্রম কিংবা কর্মী সভায় অংশগ্রহণ করতে পারে অথবা যাতায়াত ও বাসস্থান সুবিধা পেতে পারে সেজন্য প্রয়োজন অনুযায়ী ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা।

কর্মসম্পাদন মূল্যায়ন, পর্যালোচনা এবং মতামত প্রদান

আপনার কর্মীদের তত্ত্বাবধানের একটি নিয়মিত অংশ হতে পারে কর্মসম্পাদন পর্যালোচনা করা। ব্যবস্থাপক ও মানব সম্পদ বিভাগের কর্মকর্তাগণ তাদের কর্মীদের নিকট থেকে সবচেয়ে ভাল কর্মসম্পাদনের আশা করেন এবং নিয়মিতভাবে গঠনমূলক মূল্যায়ন ও পর্যালোচনার গুরুত্ব অনুধাবন করেন। এ ধরনের পর্যালোচনা শিক্ষানবিশিকাল শেষে এবং পরবর্তীতে বাৎসরিকভাবে অনুষ্ঠিত হয়ে থাকে।

প্রতিবন্ধী কর্মীদের কর্মসম্পাদন পর্যালোচনার সময়ে নিম্নোক্ত নির্দেশনাগুলো বিবেচনা করা যায় :

- আপনার প্রতিষ্ঠানের কর্মসম্পাদন পর্যালোচনা প্রক্রিয়া যে প্রতিবন্ধকতামুক্ত, তা নিশ্চিত করুন। পর্যালোচনার কাজ করার জন্য কি কোন প্রবেশগম্য জায়গার প্রয়োজন রয়েছে? বর্তমানে কি কোন ইশারা ভাষার প্রশিক্ষক আছে? এর জন্য কি অধিক সময় দিতে হয়? ফর্ম অথবা প্রতিবেদনগুলো কি প্রবেশগম্য ফরমেটে বা সহজ সরল ও বোধগম্য ভাষায় তৈরি করা হয়েছে?
- সকল কর্মচারীদের কাছ থেকে জানতে চান যে, তাদের ভালভাবে কাজ করতে অথবা আরও উৎপাদনশীল হতে কোন কিছুর দরকার আছে কিনা। প্রতিবন্ধী কর্মীরা তাদের প্রতিবন্ধিতা প্রকাশ করুক বা না করুক ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন আছে কিনা তা জিজ্ঞাসা করুন – যা এ সুযোগ নিতে তাদের উন্মুক্ত করবে।
- সততার সাথে সঠিক এবং উৎসাহব্যঞ্জক মতামত দিন।
- যোগাযোগ সহায়তার প্রয়োজন হলে – প্রয়োজনীয় উপকরণ অথবা সহায়ক ব্যক্তিকে উপস্থিত রাখার অনুমতি দিন।

কর্মসম্পাদন বিষয়সমূহ পরিচালনা করা : দুইটি উদাহরণ

একজন কর্মীর কাজের মান খারাপ হওয়ায় কর্তৃপক্ষ তার উপর বিরক্ত এবং রেগে ছিল। এ অবস্থা সম্পর্কে মূল্যায়ন ও আলোচনার ব্যবস্থা করা হলে দেখা যায় যে, তার চেয়ার এবং কর্মস্থলের ত্রুটির কারণে তার পিঠে ব্যথা হয়েছিল। তার জন্য একটি নতুন চেয়ারের ব্যবস্থা এবং কর্মস্থলের কিছু সংস্কার করার পর ঐ সমস্যার সমাধান হয়।

একজন কর্মী দেরীতে কাজে আসতে শুরু করেছিল। এই আচরণ সম্পর্কে আলোচনার পর জানা যায় যে, সে একটি নতুন ঔষধ সেবন শুরু করেছিল এবং তন্দ্রাচ্ছন্নভাবে নিয়ে সে ঘুম থেকে জেগে উঠতো। ঐ কর্মীর জন্য এ রকম সমাধান দেওয়া হলো যে সে প্রথমে তার ডাক্তারের সঙ্গে বিষয়টি আলোচনা করবে অথবা তার কর্ম-ঘণ্টা দিনের বাকী সময়ের সাথে পুনর্বিন্যাস করবে। ঐ কর্মী তার পছন্দ অনুসারে দ্বিতীয় সমাধানটি বেছে নিলো এবং প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান দুটি উৎপাদন শিফটের মধ্যে তাকে কাজ করার সুযোগ করে দিয়ে প্রতিষ্ঠানটিও উপকৃত হলো।



যদি কোন কর্মীর কাজের মান খারাপ হয়ে যায় অথবা তারা যদি কাজের ন্যূনতম শর্তাবলী পূরণ করতে ব্যর্থ হয়, তাহলে ধরে নিন যে, তাদের কোন না কোন অপ্রকাশিত প্রতিবন্ধিতা রয়েছে। প্রতিবন্ধী হোক বা না হোক তাদের কাছে জানতে চান, তাদের কাজের মান যে খারাপ হয়ে গেছে সে সম্পর্কে তারা অবগত আছে কিনা। এর সম্ভাব্য কারণ ও সমাধান নিয়ে আলোচনা করুন।

যদি দেখেন যে, কর্মসম্পাদন সংশ্লিষ্ট সমস্যাসমূহ সমাধান করা যাচ্ছে না, তাহলে উক্ত কর্মীর কর্মস্থলের ভিতরে বিকল্প কোনো অবস্থানে কাজ করার বিষয়টি বিবেচনা করুন অথবা কোনো অংশীদারিত্বমূলক সংগঠন বা তাকে প্রেরণকারী প্রতিষ্ঠানের নিকট থেকে পরামর্শ গ্রহণ করুন।

নিশ্চিত থাকুন যে, শাস্তিমূলক ও অভিযোগ সম্পর্কিত তথ্যগুলো বিকল্প ব্যবস্থায় পাওয়া যায়, যেগুলো সকল কর্মীর জন্যই প্রবেশগম্য। অভিযোগ অথবা শাস্তি বিষয়ক সভাসমূহে প্রবেশগম্য ইন্টারপ্রিটার অথবা সহায়ক উপকরণ নিশ্চিত করে প্রয়োজনীয় ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার মূল্যায়ন করুন।

কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

রানা প্লাজা ভবনটি ধ্বংস পড়া এবং তাজরিন গার্মেন্টেসে অগ্নিকাণ্ড – দুইটি বিষাদময় ও বড় আকারের দুর্ঘটনা বাংলাদেশে ঘটেছে। যা কারখানাগুলোতে অধিকতর স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার মান বজায় রাখার প্রয়োজনীয়তায় গুরুত্ব এনেছে এবং কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের জোরালো কঠোর বৃহত্তর ভূমিকা পালনের জন্য মনোযোগ কেড়েছে। স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার বিষয়টি কর্তৃপক্ষ এবং কর্মীদের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। নিরাপত্তা ও বিপদজনক পরিস্থিতি থেকে অপসারণ প্রক্রিয়ায় অবশ্যই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য স্বতন্ত্র ব্যবস্থা বিবেচনা করতে হবে। বাংলাদেশে অগ্নিকাণ্ড ও ভবন নিরাপত্তা বিষয়ক জাতীয় কর্ম পরিকল্পনা কার্যকর করার প্রচেষ্টায় অন্তর্ভুক্ত রয়েছে – প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা, সচেতনতা প্রচারাভিযান এবং সার্বিক নিরাপত্তা উন্নয়নকল্পে কারখানার কর্মী ও নিয়োগকারীদের অন্তর্ভুক্ত করা। নিয়োগকারীগণ সকল প্রশিক্ষণ কিংবা সচেতনতামূলক উদ্যোগসমূহ এমনভাবে আয়োজন করবেন যেন সেগুলো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রবেশগম্য ও অন্তর্ভুক্তিমূলক হয়।



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার প্রসঙ্গে এটা নিশ্চিত করুন যে, তারা :

- নিরাপত্তা কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত আছে।
- সকল নিরাপত্তা বিষয়ক তথ্য এবং প্রাপ্য সকল নিরাপত্তা উপকরণ যেন সবাই ব্যবহার করতে পারে।
- যে কোন জরুরি অবস্থা তৈরির সাথে সাথে যেন তারা তা জানতে পারে – তার জন্য বিকল্প সতর্কীকরণ ব্যবস্থা প্রস্তুত রাখা।
- আঘাত থেকে সুরক্ষা পাওয়া এবং বিপজ্জনক পরিস্থিতি থেকে দ্রুত সরিয়ে নেওয়ার পরিকল্পনা সম্পর্কে সতর্ক থাকা।

কর্মস্থলে প্রাপ্ত আঘাত, দুর্ঘটনা এবং প্রতিবন্ধিতা

রানা প্লাজায় সংঘটিত দুর্ঘটনা কর্মস্থলে প্রাপ্ত আঘাত, মৃত্যু এবং ক্ষতিপূরণ মোকাবিলায় বাংলাদেশে বিদ্যমান নিরাপত্তা প্রক্রিয়ার দুর্বলতা প্রকাশ করেছে। শারীরিক ও মানসিক আঘাতের মাসুল কতটা মারাত্মক এবং আঘাত থেকে কর্মক্ষেত্রে ফেরা যে কতটা কঠিন – এই ঘটনায় তা স্পষ্ট হয়েছে। এর পরেই বাংলাদেশ সরকার কর্মক্ষেত্রে আঘাত প্রতিরোধ ও পুনর্বাসন স্কিম প্রণয়নের জন্য আইএলও এবং দাতা সংস্থার সাথে কাজ করেছে। এতে পুনর্বাসন এবং কর্মক্ষেত্রে ফেরার বিধান (ব্যবস্থা) অন্তর্ভুক্ত থাকবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পৃক্ত করে এ ধরনের পদক্ষেপ গ্রহণ করা হলে নিয়োগকারীগণ উপকৃত হবেন।

নিরাপত্তা মান ও ব্যবস্থা বিদ্যমান থাকা সত্ত্বেও নিয়োগকারীদেরকে কর্মে থাকা অবস্থায় আঘাত ও দুর্ঘটনা মোকাবিলা করার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে।

কর্মক্ষেত্রে ফেরার কৌশল

- যথাযথ সেবার জন্য যথাসম্ভব দ্রুত ব্যবস্থা নেওয়া।
- ধীরে ধীরে কর্মক্ষেত্রে ফেরার সুযোগ তৈরি করা, যেমন : কর্মঘণ্টা বৃদ্ধিকরণসহ খণ্ডকালীন কাজের ব্যবস্থা করা।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তির মূল কাজে ফিরে আসতে সক্ষম না হওয়া পর্যন্ত বিকল্প কাজের সুযোগ তৈরি করা।
- নতুন কাজের জন্য পুনরায় প্রশিক্ষণ গ্রহণের ব্যবস্থা করা।
- সুযোগ বাড়াতে সহায়ক সংগঠনের সহায়তা নেওয়া এবং ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করা।

আহত কর্মীদের কাজে ধরে রাখা এবং কর্মক্ষেত্রে ফিরে আসার ব্যাপারে নিয়োগকারীদের একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। আঘাত ছাড়াও অনেক কর্মীর কর্মরত অবস্থায় কোন একটি প্রতিবন্ধিতা হতে পারে। অনেক প্রতিষ্ঠান এ সকল কর্মীদের সহায়তা করতে এবং তাদের কাজে ধরে রাখতে এবং কর্মক্ষেত্রে ফিরে আসার জন্য বিশেষ কর্মসূচি প্রণয়ন করেছে।

যে সকল কর্মী আঘাত প্রাপ্ত অথবা অসুস্থ হয়েছে এবং যাদের ক্ষেত্রে কর্মক্ষেত্রে ফিরে আসা কঠিন মনে হচ্ছে তাদের জন্য অনেক বেসরকারি প্রতিষ্ঠান মূল্যায়ন ও পুনর্বাসন সেবা প্রদান করে থাকে। এ সকল পেশাগত সেবার মাধ্যমে অনেক ব্যক্তি কর্মক্ষেত্রে ফিরে যেতে সক্ষম হয়ে থাকে। যেহেতু সরকার এজন্য প্রয়োজনীয় কর্মসূচি ও প্রক্রিয়া প্রণয়ন করেছে, সেহেতু নিয়োগকারীদের জন্য অনেক সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করা হবে, যারা তাদের যোগ্য কর্মীদেরকে ধরে রাখতে চান।

সফলতার পরিমাপ

আপনার প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের উদ্যোগের শুরুতে যদি এ সংক্রান্ত কোন পরিকল্পনা অথবা লক্ষ্য নির্ধারণ করা থাকে, তাহলে আপনি কতটা অগ্রসর হয়েছেন তা নির্ধারণের জন্য প্রতি বছর পর্যালোচনা করুন। আপনার সফলতার সূচক নির্ভর করবে পরিকল্পনা প্রণয়নকালীন পর্যায়ে আপনি যে লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ করেছেন তার উপর। আপনি কিছু সূচক ব্যবহার করতে পারেন, যেমন : প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের উদ্যোগ সম্পর্কিত যোগাযোগ, প্রণয়নকৃত নীতিমালা, গৃহীত প্রবেশগম্যতার পদক্ষেপসমূহ, সম্পাদনকৃত কর্মী প্রশিক্ষণ, প্রতিষ্ঠিত অংশীদারিত্ব ইত্যাদি। এ ধরনের পদক্ষেপসমূহ আপনার অর্জিত উন্নয়ন পর্যালোচনা করতে এবং নীতিমালা ও পদ্ধতিতে পরিবর্তন আনয়নে সহায়তা করবে যা একটি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের পরিবেশ উন্নয়নের জন্য প্রয়োজন।

আপনাকে ফলাফল সূচকের দিকেও লক্ষ্য রাখতে হবে, যেমন : কর্মে নিযুক্ত প্রতিবন্ধী কর্মী সংখ্যা, এ সকল কর্মীদের প্রতিবন্ধিতার ধরণ ও জেডার, উক্ত দলের মধ্যে পদোন্নতির সংখ্যা, গৃহীত ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার সংখ্যা, কর্মীদের কর্মসম্পাদন ও উপস্থিতির তথ্য, ব্যবস্থাপক ও তত্ত্বাবধাকের রেটিং ও মতামত কর্মীদের দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন, যারা নিজেদের প্রতিবন্ধিতা প্রকাশ করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেছে তাদের সংখ্যা এবং অন্যান্য সফলতার সূচকসমূহ। এ সকল তথ্য নিন। আপনার বিদ্যমান প্রতিবন্ধিতা পরিকল্পনা সংশোধন করে পরবর্তী পরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য এ তথ্যগুলো ব্যবহার করুন। আপনার সফলতা অন্যের সামনে তুলে ধরুন যেন অন্য প্রতিষ্ঠানগুলো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ দিতে আগ্রহী হয়।

সার-সংক্ষেপ এবং আরও কিছু তথ্য

এই নির্দেশিকায় প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত কিছু মৌলিক এবং ব্যবসায়-কার্যক্রমে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের তথ্য অন্তর্ভুক্ত হয়েছে। এতে পরিকল্পনা প্রণয়নের গুরুত্ব এবং ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গির মাধ্যমে সফলভাবে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের পরিবেশ তৈরি করার প্রয়োজনীয়তা, ব্যবহারিক পরিবর্তন ও প্রয়োজন অনুসারে সাহায্যের ব্যবস্থা করা ও অংশীদারিত্ব প্রতিষ্ঠার প্রতি জোর দেওয়া হয়েছে। এতে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের গুরুত্বপূর্ণ রূপরেখা এবং ব্যবহারিক নির্দেশনা ও উদাহরণ বর্ণিত হয়েছে – যার মধ্যে রয়েছে : প্রতিবন্ধিতাকে বৈচিত্র্যমূলক একটি বিষয় হিসেবে গ্রহণ করা; প্রতিবন্ধকতা অপসারণ করা; প্রবেশগম্যতা প্রদান করা; ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা ও নিরাপদ কর্মক্ষেত্রের ব্যবস্থা করা; ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গির প্রসার ও প্রচার করা; প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি সমতা ও ন্যায্য আচরণ করা এবং যারা আঘাত, দুর্ঘটনা অথবা অসুস্থতাজনিত কারণে প্রতিবন্ধী হয়েছে তাদের কর্মক্ষেত্রে ফেরার সুযোগ করে দেওয়া।

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ একটি প্রক্রিয়া এবং এ কারণে এটি প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে এক ধরনের শিখন-ক্রিয়াও। প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে আপনার প্রত্যয় ও দক্ষতা বৃদ্ধি অব্যাহত রাখতে এটাই কাম্য যে, আপনি অন্যদের কাছ থেকে পরামর্শ চাইবেন এবং আপনি যা জেনেছেন অন্যদের সঙ্গে তা বিনিময় করবেন।

কতিপয় শিখন উপকরণ, ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠানসমূহ – যাদের সঙ্গে আপনি এ বিষয়ে পরামর্শ করতে পারেন সেগুলো হলো :

- বর্তমান কর্মীদের মধ্যে যাদের প্রতিবন্ধিতা আছে
- অন্যান্য নিয়োগকারী যারা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ দিয়েছে
- প্রতিবন্ধিতা নিয়ে কাজ করছে এমন বেসরকারি সংগঠন, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন এবং আন্তর্জাতিক সংগঠনসমূহ
- বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) এবং বাংলাদেশ বিজনেস এন্ড ডিজঅ্যাবিলিটি নেটওয়ার্ক (বিবিডিএন)
- আন্তর্জাতিক ওয়েবসাইট ও সংগঠনসমূহ যারা প্রতিবন্ধিতা এবং কর্মসংস্থান সম্পর্কিত বিষয়গুলো তুলে ধরে

অনেক শিখন উপকরণ সংযুক্তিতে তালিকাভুক্ত করা হয়েছে যেন আপনি এ বিষয়ে শিখন ক্রিয়া অব্যাহত রাখতে পারেন এবং অভিজ্ঞতা বিনিময় করতে পারেন।

সংযুক্তি ১ : সহায়ক সংগঠনসমূহ

বেসরকারি সংগঠন, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন এবং
আন্তর্জাতিক সংগঠনসমূহ

Access Bangladesh

www.accessbangladesh.org

Action Aid

www.actionaid.org

Bangladesh Protibandhi Kallyan Somity (BPKS)

www.bpkssbd.org

Center for Disability and Development (CDD)

www.cdd.org.bd

Centre for the Rehabilitation of the Paralyzed

www.crp-bangladesh.org

Center for Services and Information on
Disability (CSID)

www.csid-bd.com

GIZ (German donor program)

www.giz.de/Bangladesh

International Labour Organization

www.ilo.org/dhaka

National Grassroots Disability Organization
(NGDO)

www.ngdobd.org

National Forum on Organizations Working with
the Disabled

www.facebook/pages/NFOWD-Bangladesh/330804366933972

প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ

BRAC

www.brac.net

UCEP-Bangladesh

www.ucepbd.org

সরকারি প্রতিষ্ঠান

Department of Social Services, Ministry of
Social Welfare

www.dss.gov.bd

নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ

Bangladesh Employers Federation and the
Bangladesh Business and Disability Network

www.bef.org.bd

ILO Global Business and Disability Network

www.businessanddisability.org

Office of Disability Employment (United States)

www.odep.gov

কর্মসংস্থান বিষয়ক নেটওয়ার্ক

Job Accommodation Network (United States)

www.askjan.org

Job Access (Australia)

www.jobaccess.gov.au

আত্মমূল্যায়ন

ILO Global Business and Disability Network
Self-Assessment Tool

www.businessanddisability.org/satools

সংযুক্তি ২ : বিভিন্ন তথ্য – উৎসসমূহ

15 CEOs with a learning disability, accessed January 7, 2016

www.businessinsider.com/ceo-learning-disabilities-2011-5

Australian Network on Disability, Manager's Guide: Disability in the Workplace, The Australian Network on Disability

www.and.org.au/pages/managers-guide-disability-in-the-workplace.html (Cost)

Employee Assistance Resource Network, The Business Case for Hiring Persons with Disabilities

www.askearn.org/docs/brochures/pdf/BusinessCase-ACC.pdf

Employer Assistance Resource Network, A Toolkit for Establishing and Mainstreaming Successful Employee Resource Groups

www.askearn.org/docs/erg_toolkit.pdf

Erickson, W.A. S. Schrader, S. Bruyere, and S. VanLooy, S., 2013, The Employment Environment: Employer Perceptions, Policies, and Practices Regarding the Employment of Persons with Disabilities. Rehabilitation Counseling Bulletin, Vol. 57 (4), 195-208. For the Research Brief go to:

www.digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1328&context=edicollect

German Cooperation, GIZ and CDD, Breaking Barriers to Disability Inclusion, Dhaka, Bangladesh

ILO Code of Practice for Managing Disability in the Workplace (2002)

www.businessanddisability.org/images/pdf/code_practice.pdf

ILO Convention No. 159 (1983): Convention concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)

www.businessanddisability.org/images/pdf/ilo_c159.pdf

ILO, Inclusion of Youth with Disabilities, 2014: The Business Case

www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_YouthDisabilities.pdf

ILO, Making ILO offices accessible to persons with disabilities: Access Handbook, 2005, Geneva

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_107945.pdf

Job Accommodation Network, Accommodating Foodservice Workers with Motor Impairment(s),
www.askjan.org/soar/Industry/foodservice.html

Job Accommodation Network, Accommodating Employees in Manufacturing Settings
www.askjan.org/media/JANManufacturing.doc

European Agency for Safety and Health at Work, FACTS #53, Ensuring health and safety for workers with disabilities
www.osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/53

Parmenter, TR, 2011. "Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience,". Skills and Employability Department, Employment Working Paper No. 103, International Labour Office, Geneva

Perry, Debra A. (Ed.), EmployAbility: A Resource Guide on Disability for Employers, ILO, 2007
www.businessanddisability.org/images/pdf/employability.pdf

Siperstein, Gary, N. Romano, A. Mohler and R. Parker, 2006, A national survey of consumer attitudes towards companies that hire persons with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation, 24 (2006), 3-9

US Department of Labor, Office of Disability Employment Programs, Building an Inclusive Workforce: A Four-Step Reference Guide to Recruiting, Hiring and Retaining Employees with Disabilities
www.dol.gov/odep/pubs/20100727.pdf

US Department of Labor, Office of Disability Employment Programs FACT SHEET, Sept 2014, Stay-at-Work/Return-to-Work: Supporting Employees Who Experience Illness or Disability, September 2014
www.dol.gov/odep/pdf/20140917StayAtWork.pdf

Westpac Bank, Prosper and Grow: Accessibility Action Plan, 2013
www.westpac.com.au/docs/pdf/aw/2013_AAP_WEB_FINAL.pdf

আরো তথ্য পেতে যোগাযোগ করুন :

বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড
www.bteb.gov.bd



কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর
www.techedu.gov.bd

জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো
www.bmet.gov.bd



জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ
www.nsd.gov.bd

বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন
www.bef.org.bd



আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা
www.ilo.org/dhaka

এই প্রকাশনাটি কানাডার অর্থায়নে আইএলও-এর বাংলাদেশ স্কিলস্ ফর এমপ্লয়মেন্ট এ্যাণ্ড প্রোডাক্টিভিটি (বি-সেপ) প্রকল্প এবং তৈরি পোশাক খাতের কর্ম-পরিবেশ উন্নয়ন কর্মসূচি ও দি আরএমজি সেন্টার অফ এক্সিলেন্স (সিওই) প্রকল্পের সহায়তায় প্রণীত।



SWEDEN



Canada



Kingdom of the Netherlands

