

সমতা গুরুত্বপূর্ণ:

২০১৩ সনে কেয়ার কোয়ালিটি কমিশনের কাছ থেকে প্রাপ্ত

সমতাবিষয়ক তথ্যাবলী (সারমর্ম)

২০১৩ সনে, আমরা কেয়ার কোয়ালিটি কমিশনের উদ্দেশ্যকে পুনরায় সংজ্ঞায়িত করেছি: হাসপাতাল, কেয়ার হোম, ডেন্টাল এবং জিপি সার্জারিসমূহ এবং ইংল্যান্ডের অন্যান্য যাবতীয় কেয়ার সার্ভিসগুলো যেন লোকজনের প্রতি নিরাপদ, কার্যকর, সমবেদনাপূর্ণ এবং উঁচু মানের কেয়ার তথা সেবায়ত্ন প্রদান করে তা নিশ্চিত করা এবং উন্নতিসাধনের জন্যে তাদেরকে উৎসাহিত করা। আমরা আরো সম্মত হয়েছি যে, আমাদের নীতিগুলোর একটি হচ্ছে সমতা, বৈচিত্র্যময়তা এবং মানবাধিকারসমূহের গুরুত্বকে তুলে ধরা।

আমাদের সমতাবিষয়ক লক্ষ্যসমূহ

আমরা গত বছরজুড়ে আমাদের সমতাবিষয়ক লক্ষ্যের ক্ষেত্রে অগ্রগতি সাধন করেছি। সহজসাধ্য যোগাযোগ এবং আমাদের কাজে বহু বৈচিত্র্যের লোকজনকে সম্পৃক্তকরণ এসব ক্ষেত্রে আমাদের কাজ বিশেষভাবে জোরাল। সমতার জন্যে স্বাস্থ্য এবং সামাজিক তত্ত্বাবধান (সোশাল কেয়ার) যোগানদাতাদের নিয়ন্ত্রণকরণ, সমতার প্রতি ঝুঁকি সম্পর্কিত আমাদের কাছে যেসব তথ্যাবলী রয়েছে সেগুলো উন্নতকরণ এবং আমাদের মানসিক স্বাস্থ্য আইন ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে সমতার বিষয়টি দেখা ইত্যাদি ক্ষেত্রেও আমরা অগ্রগতি সাধন করেছি - যদিও এসব ক্ষেত্রে এখনও আরো কাজ বাকি রয়েছে। কর্মচারীদের প্রতি যাতে সমান আচরণ করা হয় তা নিশ্চিত করার জন্যেও আমরা একটি কর্মসূচি চালু করেছি, যার অন্তর্ভুক্ত রয়েছে বুলিইং (ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাউকে ভয়-ভীতি দেখিয়ে ও হুমকি দিয়ে কিছু করতে অথবা না করতে বাধ্য করা) এবং হয়রানি প্রতিরোধবিষয়ক কাজ এবং আবারো বলতে হয় যে, এক্ষেত্রেও এখনও আরো কাজ বাকি রয়েছে। আমরা যাতে নানান পটভূমির কর্মচারীসমৃদ্ধ হই এবং সমতা, বৈচিত্র্যময়তা এবং মানবাধিকার সম্পর্কিত কর্মচারীদের প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং অগ্রগতি যাতে কর্মচারীরা অর্জন করেন এসব নিশ্চিতকল্পে কাজ অব্যাহত রাখাও আমাদের প্রয়োজন।

২০১৪ সনের প্রারম্ভে আমরা আমাদের সমতাবিষয়ক উদ্দেশ্যাবলী পর্যালোচনা করবো। ফলে যেসব ক্ষেত্রে উন্নতিসাধন এখনও বাকি রয়ে গেছে সেগুলোর প্রতি বিশেষ মনোনিবেশ করতে এবং এ উদ্দেশ্যাবলী যাতে আমাদের প্রাতিষ্ঠানিক সামগ্রিক পরিচালনা কৌশল তথা দক্ষতা, যেটি আমরা আমাদের বর্তমান সমতাবিষয়ক উদ্দেশ্যাবলী প্রকাশের পর পরিবর্তিত হয়েছে, সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হয় তা নিশ্চিত করতে আমরা সক্ষম হবো।

স্বাস্থ্য এবং সোশাল কেয়ার (সামাজিক তত্ত্বাবধান) সার্ভিসগুলো নিয়ন্ত্রণমূলক

আমাদের কাজে সমতা

উপাত্ত (ডাটা) আর গবেষণা হতে আমরা জানি যে, বয়স্ক ব্যক্তি এবং অক্ষম/পঙ্গু ব্যক্তি এরূপ কোন কোন সমতা শ্রেণী স্বাস্থ্য এবং সোশাল কেয়ার সার্ভিসগুলোর উপর অন্যান্যদের চেয়ে বেশি নির্ভর করে থাকেন। আমরা আরো জানি যে, লোকজন যেভাবে সার্ভিসগুলোতে প্রবেশ এবং সেগুলো ব্যবহার করে থাকেন তাতেও কিছু পার্থক্য রয়েছে, উদাহরণস্বরূপ: সাম্প্রদায়িক এবং লিঙ্গ। বিশেষ সমতা বৈশিষ্ট্যসম্পন্ন কিছু লোক অধিকতর বিশেষজ্ঞ সার্ভিসগুলোর উপরই নির্ভর করে থাকেন, উদাহরণস্বরূপ: লার্গিং ডিজএবিলিটি তথা শিখার ক্ষেত্রে অঙ্গবিধাসম্পন্ন ব্যক্তি এবং ট্রান্সজেন্ডার অর্থাৎ বিপরীত লিঙ্গে অথবা বিপরীত লিঙ্গের বৈশিষ্ট্যাবলীতে রূপান্তরিত ব্যক্তি যারা জেন্ডার আইডেন্টিটি ক্লিনিক ব্যবহার করে থাকেন।

গবেষণা থেকে আমরা আরো জানি যে, কিছু কিছু লোক যখন স্বাস্থ্য এবং সোশাল কেয়ার সার্ভিসগুলো ব্যবহার করেন তখন তাদের অভিজ্ঞতাগুলো ভিন্ন হয় - উদাহরণস্বরূপ: যখন শিখার ক্ষেত্রে অঙ্গবিধাসম্পন্ন ব্যক্তির ইনপ্যাশেন্ট একুইট সার্ভিসগুলো

ব্যবহার করেন, যখন কালো এবং সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের ব্যক্তির মানসিক স্বাস্থ্য সেবাগুলো ব্যবহার করেন এবং যখন সমকামী মহিলা, সমকামী পুরুষ এবং বিষম তথা উভকামী ব্যক্তির জিপি সার্ভিসগুলো ব্যবহার করেন অথবা কেয়ার হোম-এ বাস করেন। নিয়ন্ত্রণবিষয়ক আমাদের কর্মসূচিগুলো পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়ন করার সময় এই পার্থক্যগুলোর কথা আমাদের মনে রাখা প্রয়োজন।

এই প্রতিবেদনে, সমতাবিষয়ক একাধিক বৈশিষ্ট্যসম্পন্ন বিভিন্ন শ্রেণীর ব্যক্তিদের মাঝে বিদ্যমান পার্থক্যগুলো দেখার জন্যে আমরা সরকারি আদমশুমারি তথা লোকগণনার উপাত্ত (ড্যাটা) ব্যবহার করে থাকি, উদাহরণস্বরূপ: কেয়ার হোমগুলোর মতন যৌথ স্থাপনাগুলোতে বসবাসরত বিভিন্ন সাম্প্রদায়িক গোষ্ঠীর বয়স্ক পুরুষ আর মহিলাদের অনুপাতের মাঝে পার্থক্যসমূহ।

এই বছরে:

- আমাদের নিয়ন্ত্রণের নতুন মডেলে সমতা এবং মানবাধিকারগুলো অন্তর্ভুক্ত করার লক্ষ্যে আমাদের মানবাধিকার পদক্ষেপ চালু করেছি এবং এনএইচএস একুইটি হাযপাতালগুলো পরিদর্শনগুলোর ক্ষেত্রে এটি আমরা পরীক্ষা করতে শুরু করেছি।
- সমতা এবং মানবাধিকার সম্পর্কে সমতা নজির/পথ নির্দেশনার একটি যোগসূত্র বা নেটওয়ার্ক এবং একটি নতুন পিয়ার লার্গিং উদ্যোগের মাধ্যমে, এবং নিজ নিজ কাজের ক্ষেত্রে সমতার বিষয়টি দেখার জন্যে সব ইমপেক্টরের জন্যে নতুন স্বতন্ত্র লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণের দ্বারা আমরা পরিদর্শন কর্মচারীদের প্রতি সমর্থন যুগিয়েছি।
- যেক্ষেত্রে আমরা পেয়েছি যে সেবা যোগানদাতারা সমতা এবং মানবাধিকার সমর্থনমূলক নিয়মাবলী পূরণে ব্যর্থ হচ্ছেন সেক্ষেত্রে ব্যবস্থাগ্রহণ আমরা অব্যাহত রেখেছি। আমরা ১,১০০টিরও অধিক রায় দিয়েছি এইমর্মে যে স্বাস্থ্য এবং সোশাল কেয়ার সার্ভিসগুলো সম্পূর্ণতা, মর্যাদা এবং সমতা সম্পর্কিত নিয়মাবলী পূরণে ব্যর্থ হয়েছে এবং উন্নতিবিধানের জন্যে পদক্ষেপ গ্রহণের জন্যে আমরা তাদেরকে নির্দেশ দিয়েছি। এই নিয়মাবলী কার্যকর করার লক্ষ্যে ৪৮টি সার্ভিসের ক্ষেত্রে আমরা আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করেছি।
- সমতার ব্যাপারে আমরা কিভাবে সেবা যোগানদাতাদেরকে নিয়ন্ত্রণ করে থাকি সে বিষয়ে আলোচনা করার জন্যে আমরা সেবা-ব্যবহারকারীদের সাথে জড়িত হই, উদাহরণস্বরূপ: আমাদের স্পীকআউট নেটওয়ার্ক (SpeakOut Network) এবং ই-কোয়ালিটি ভয়েসেস গ্রুপের (eQuality Voices group) মাধ্যমে।
- স্বাস্থ্য বিভাগ, এনএইচএস ইংল্যান্ড, দি ইকুয়ালিটি এন্ড হিউম্যান রাইটস কমিশন, ভলান্টিয়ারি এবং কমিউনিটি সেক্টরের সংগঠনসমূহ এবং সেবা যোগানদাতাদের প্রতিনিধিত্বকারীসহ, আমরা অন্যান্য অংশীদারদের সাথে জড়িত হয়েছি স্বাস্থ্য এবং সোশাল কেয়ারের ক্ষেত্রে সমতা উন্নত করার জন্যে।
- সমতা সম্পর্কিত স্বনির্দিষ্ট সমস্যা/অস্ববিধা মোকাবিলার জন্যে বিশেষ বিষয়ভিত্তিক পরিদর্শন কর্মসূচি আমরা পরিচালনা করেছি; উদাহরণস্বরূপ: বয়স্ক ব্যক্তিদের জন্যে আমরা মর্যাদা এবং পুষ্টির উপর কাজ সম্পন্ন করেছি, জটিল স্বাস্থ্য চাহিদাসম্পন্ন কিশোর-তরুণরা চিলড্রেনস্ হেলথ সার্ভিসেস থেকে এডাল্ট সার্ভিসেস-এ যাবার বন্দোবস্তগুলো দেখার লক্ষ্যে আমরা বিশেষ বিষয়ভিত্তিক পরিদর্শন (ইমপেকশন) আরম্ভ করেছি এবং কেয়ার হোমগুলোতে বসবাসরত সমকামী মহিলা, সমকামী পুরুষ এবং বিষম তথা উভকামী ব্যক্তির যাতে যথোপযুক্ত সার্ভিসগুলো পান তা আমরা কিভাবে নিশ্চিত করতে পারি এর উপর আমরা কাজ আরম্ভ করেছি।

আগামী বছর, নানাবিধ স্বাস্থ্য এবং সোশাল কেয়ার সার্ভিসগুলোতে সমতা নিশ্চিত করার জন্যে আমরা কিভাবে নিয়ন্ত্রণ পরিচালনা করি এ বিষয়ে আমাদের যে মনোভাব রয়েছে সেটি উন্নত করা আমরা অব্যাহত রাখবো। উদাহরণস্বরূপ: এনএইচএস একুইটি হাসপাতালগুলোতে যেসব রোগী দুর্বল সেবায়ত্ত্ব তথা কেয়ার পাবার বড় ঝুঁকির সম্মুখীন তাদের আমরা কিভাবে ‘খুঁজে বের করতে’ পারি সে বিষয়ে আমরা কাজ শুরু করেছি - যেমন: লার্গিং ডিজএবিলাটি বা শিখার ক্ষেত্রে অস্ববিধাসম্পন্ন লোকজন। এ ফ্রেশ স্টাট ফর দি রেগুলেশন এন্ড ইমপেকশন অব জিপি প্রেকটিসেস এন্ড জিপি আউট-অব-আওয়ার সার্ভিসেস (জিপি প্রেকটিসেসমূহ এবং খোলা থাকার স্বাভাবিক সময়ের বাইরের জিপি সার্ভিসগুলোর ক্ষেত্রে নিয়ন্ত্রণ এবং পরিদর্শনের নতুন সূচনা) নামক আমাদের দলিলে, ছয় ধরনের স্বনির্দিষ্ট শ্রেণীর লোকজনের উপর আমাদের পরিদর্শনের মনোযোগ রাখা সম্পর্কিত আমাদের আগাম চিন্তাভাবনার কথা আমরা তুলে ধরেছি - এগুলোর মাঝে পাঁচটিই সমতা শ্রেণীর সাথে সম্পর্কিত: জটিল স্বাস্থ্য চাহিদাসম্পন্ন বয়স্ক ব্যক্তি, দীর্ঘমেয়াদি দশা তথা জটিলতা থেকে ভোগছেন এরূপ ব্যক্তি এবং মানসিক স্বাস্থ্যগত দশায় ভোগছেন এরূপ ব্যক্তি (যাদের

অনেকেই অক্ষম/পঙ্গু), মা, শিশু এবং কিশোর-তরুণ এবং প্রাইমারি কেয়ার ব্যবহারে যাদের তেমন একটা ভাল স্বযোগ নেই এরূপ যেসব ব্যক্তি সহজে ক্ষতি বা বিপদগ্রস্ত হবার মতন ঝুঁকিপূর্ণ পরিস্থিতিতে রয়েছেন - যেমন: যাযাবর (জিপসী) এবং ট্রাভেলারগণ, গৃহহীন লোক এবং লাগিং ডিজএবিলিটিসম্পন্ন লোকজন।

আমাদের কর্মীবাহিনীতে সমতা

কর্মচারীদের প্রত্যেককে সমতাবিষয়ক তাদের ব্যক্তিগত তথ্যাবলী হালনাগাদ করার কথা বলে এ বছর আমরা সমতার বিষয়টির প্রতি নজর রাখার জন্যে আমাদের যে উপাত্ত (ডাটা) রয়েছে সেগুলো উন্নত করেছি। আমরা আমাদের কর্মচারীদের বৃত্তান্ত তথা প্রোফাইল সম্পর্কে যা জানি এটি তাকে সম্প্রসারিত করেছি, বিশেষ করে যৌন প্রকৃতি তথা বৈশিষ্ট্য এবং ধর্ম এবং বিশ্বাস সম্পর্কে এবং এর ফলে উপাত্ত বিশ্লেষণ এবং পরিসংখ্যানগত তাৎপর্যসমূহ চিহ্নিতকরণে আমরা সক্ষম হয়েছি।

কয়েকটি ক্ষেত্রে আমাদের ডাইভার্সিটি প্রোফাইল (বহু বৈচিত্র্যময়তার চিত্র) ভাল, উদাহরণস্বরূপ: অপেক্ষাকৃত বয়স্ক কর্মচারী এবং বেশ কিছু সমকামী মহিলা, সমকামী পুরুষ এবং বিষম তথা উভকামী কর্মচারীকে মধ্যম এবং উর্ধ্ব সারির পরিচালকের পদে নিয়োগদান। বিগত বছরে অন্যান্য ক্ষেত্রেও সামান্য অগ্রগতি সাধিত হয়েছে, যেমন: অক্ষম/পঙ্গু কর্মচারী এবং কালো ও সংখ্যালঘু সম্প্রদায় (ব্লাক এন্ড মাইনোরিটি এথনিক বা বিএমই) পটভূমির কর্মচারীদের সামগ্রিক শতকরা হার।

সারণি: কেয়ার কোয়ালিটি কমিশনের (সিকিউসি) কর্মচারীদের বহু বৈচিত্র্যময়তার চিত্র

সমতা গ্রুপ	% সিকিউসি কর্মচারী: যেসব ব্যক্তিদের মনিটরিং তথ্যাবলী অজ্ঞাত তাদেরকে অন্তর্ভুক্তির স্ববিধার্থে সমন্বয়কৃত মোট কর্মচারী = ২,২২৩	% সিকিউসি উচ্চপদস্থ ব্যবস্থাপক (পরিচালনা স্তরের প্রধান ও এর উপরে): যেসব ব্যক্তিদের মনিটরিং তথ্যাবলী অজ্ঞাত তাদেরকে অন্তর্ভুক্তির স্ববিধার্থে সমন্বয়কৃত মোট কর্মচারী = ৫৩
মহিলা	৬৮.৮%	৬০.৪%
কালো ও সংখ্যালঘু সম্প্রদায় থেকে আসা কর্মচারী (আদমশুমারিতে যা কালো/কালো ব্রিটিশ, এশীয়/এশীয় ব্রিটিশ, মিশ্র জাতি, সাদা আইরিশ শ্রেণী হিসেবে শ্রেণীকৃত)	১২.৩%	৩.৭%
অক্ষম/পঙ্গু কর্মচারী	৭.৯%	৬.৩%
সমকামী মহিলা, সমকামী পুরুষ এবং বিষম তথা উভকামী কর্মচারী	৫.৬%	সংখ্যা খুব কম হওয়ায় দেখানো হয়নি
২৫ এর কম বয়সী কর্মচারী	২.৩%	—
৫০ এর বেশি বয়সী কর্মচারী	৩৫.৭%	৩৭.৮%
খ্রীস্টান ব্যতীত অন্যান্য ধর্মীয় বিশ্বাসের কর্মচারী	৬.৯%	সংখ্যা খুব কম হওয়ায় দেখানো হয়নি
বাচ্চাদের প্রতি দেখাশুনার প্রাথমিক দায়িত্বসম্পন্ন কর্মচারী	২৩%*	সংগ্রহ করা হয়নি
প্রাপ্তবয়স্কদের প্রতি দেখাশুনার প্রাথমিক দায়িত্বসম্পন্ন কর্মচারী	১০%*	সংগ্রহ করা হয়নি

* সিকিউসি কর্মচারী জরিপ থেকে, কর্মচারী রেকর্ড থেকে নয় - অজ্ঞাতগুলোর ক্ষেত্রে সমন্বয় করা সম্ভব নয়

বিশদ বিশ্লেষণ আভাস দেয় যে, কিছু কিছু ক্ষেত্র রয়েছে যেগুলোর প্রতি মনোযোগ দেয়া আমাদের প্রয়োজন:

- ইউকে-র কর্মীবাহিনীতে নিযুক্ত অক্ষম/পঙ্গু ব্যক্তিদের সামগ্রিক শতকরা হারের, যা হচ্ছে ১০.৫%, তুলনায় সিকিউসি-তে অক্ষম/পঙ্গু কর্মচারীদের সংখ্যা এখনো কম, যা হচ্ছে ৭.৯% (অক্ষম/পঙ্গু ব্যক্তিদের শ্রম বাজার মর্যাদা, মে ২০১৩, জাতীয় পরিসংখ্যান দপ্তর)।
- ব্যবস্থাপনা পদগুলোতে কালো এবং সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের কর্মচারীদের নিম্ন শতকরা হার; সিকিউসি-র মোট কর্মচারীদের ১২.৩% কালো এবং সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের লোক হওয়া সত্ত্বেও, মাত্র ৭.৫% ব্যান্ড 'এ' ব্যবস্থাপনা পদ এবং একজেকিউটিভ গ্রেইড পদের ৩.৮% কালো এবং সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের কর্মচারী দ্বারা পূরণকৃত।
- ব্যবস্থাপনা পদগুলোতে অখৃষ্টীয় ধর্মগুলোর কর্মচারীদের নিম্ন শতকরা হার; যেক্ষেত্রে সিকিউসি-র মোট কর্মচারীদের ১৩.৯% হয় ব্যান্ড 'এ' অথবা একজেকিউটিভ গ্রেইড পদে রয়েছেন সেক্ষেত্রে মাত্র ৪.৬% অখৃষ্টীয় ধর্মগুলোর কর্মচারীরা এসব পদে কর্মরত।

এই প্রথমবারের ন্যায়, এই রিপোর্টে আমরা নিয়োগসংক্রান্ত উপাত্ত তথা তথ্যাবলী উপস্থাপন করতে সক্ষম হয়েছি। যদিও এ তথ্যগুলোর মান উন্নত করার অবকাশ রয়েছে, তথাপি এ ডাটা তথা উপাত্ত বিশ্লেষণে দেখা যায় যে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রগুলোতে আমাদের আরো তলিয়ে দেখা প্রয়োজন:

- চাকরির সাক্ষাৎকারের জন্যে বাছাইকৃত হয়ে চূড়ান্ত তালিকাভুক্ত হওয়া সত্ত্বেও চাকরিতে নিয়োগ লাভের ক্ষেত্রে অক্ষম/পঙ্গু আবেদনকারীদের সাফল্যের নিম্ন হার।
- চাকরির সাক্ষাৎকারের জন্যে বাছাইকৃত হয়ে চূড়ান্ত তালিকাভুক্ত হওয়া সত্ত্বেও চাকরিতে নিয়োগ লাভের ক্ষেত্রে এশীয় আবেদনকারীদের সাফল্যের নিম্ন হার।
- চাকরির সাক্ষাৎকারের জন্যে বাছাইকৃত হয়ে চূড়ান্ত তালিকাভুক্ত হওয়া কালো আবেদনকারী চাকরিতে নিয়োগ লাভের ক্ষেত্রে সাফল্যের নিম্ন হার।
- চাকরির সাক্ষাৎকারের জন্যে বাছাইকৃত হয়ে চূড়ান্ত তালিকাভুক্ত হওয়া সত্ত্বেও চাকরিতে নিয়োগ লাভের ক্ষেত্রে অখৃষ্টীয় ধর্মগুলোর আবেদনকারীদের সাফল্যের নিম্ন হার।

এসব প্রাপ্ত ফলাফলের কোন কোনটির পিছনে কি কারণ রয়েছে তা তলিয়ে দেখার জন্যে আমরা একটি নিয়োগ অডিট পরিচালনা করছি।

আমাদের ২০১৩ সনের কর্মচারী জরিপ চিহ্নিত করে যে, যদিও বুলিইং, হয়রানি আর বৈষম্যের মাত্রা কমছে, তথাপি এ ক্ষেত্রে আমাদের জিরো টলারেন্স তথা 'শূণ্য বরদাস্ত' লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্যে আমাদেরকে এখনো আরো কাজ চালিয়ে যেতে হবে। চৌদ্দ শতাংশ কর্মচারী বলেছেন যে এ বছরে তারা বুলিইং অথবা হয়রানির শিকার হয়েছেন এবং ৮% বলেছেন যে বৈষম্যের অভিজ্ঞতা তাদের হয়েছে।

উক্ত বছরে কর্মচারীদের জন্যে সমতা সম্পর্কিত কয়েকটি উদ্যোগের উপর আমরা কাজ করেছি:

- বুলিইং এবং হয়রানির উপর চীফ একজেকিউটিভ ডেভিড বেহানের (David Behan) নির্দেশে পরিচালিত এক স্বতন্ত্র রিভিউ তথা পর্যালোচনার পরবর্তীতে, এ সমস্যাকে ঘিরে আমরা কাজের একটি কর্মসূচি চালু করেছি। ডিগনিটি এন্ড ওয়ার্ক এডভাইজর (কর্মক্ষেত্রে মর্যাদাবিষয়ক উপদেষ্টা) হিসেবে কাজ করার জন্যে এখন আমরা কিছু কর্মচারীকে নিয়োগ করেছি এবং প্রশিক্ষণ দিয়েছি।
- পৃথক পৃথক সমতা গ্রুপ বা শ্রেণীর কর্মচারীদের কাছ থেকে প্রাপ্ত ২০১২ সনের কর্মচারী জরিপের সাড়াগুলো আমরা বিশ্লেষণ করেছি এবং এই গ্রুপগুলো এবং এগুলোর বিপরীতে যাদের সাথে তুলনা করা হয়েছে তাদের ক্ষেত্রে সাড়াগুলোর মাঝে কেনো তারতম্য ঘটেছে সে কারণগুলো নিয়ে আমরা কর্মচারীদের সাথে মতবিনিময় করেছি; উদাহরণস্বরূপ:

অক্ষম/পঙ্গু কর্মচারী এবং অক্ষম/পঙ্গু নন এরূপ কর্মচারীদের মাঝে। ডাইভার্সিটি ইন্ বিজনেস এওয়ার্ডের আদর্শমানগুলো আমরা পূরণ করতে সক্ষম হবো কিনা সে সম্পর্কিত একটি স্বতন্ত্র রিপোর্ট তৈরির জন্যে আমরা দায়িত্ব দিয়েছি। আমাদের নিয়োগ চর্চার ক্ষেত্রে সমতাবিষয়ক একটি অডিট, অক্ষম/পঙ্গু কর্মচারীদের জন্যে যুক্তিসঙ্গত অভিযোজনের উপর কাজ, অন্যের দেখাশুনা করতে হয় এরূপ দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীদের সাথে জড়িত হওয়াসংক্রান্ত একটি প্রকল্প সহ, এই দুই বিশ্লেষণের সাড়া হিসেবে কাজের একটি কর্মসূচি আমরা তৈরি করেছি। এ কাজগুলো ২০১৪ সন পর্যন্ত অব্যাহত থাকবে এবং সিকিউসি-র ম্যানেজারদের জন্যে নিজের অজান্তেকৃত পক্ষপাতদুষ্টতা সম্পর্কে শিখানোর বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করার জন্যে এ কর্মসূচি পরিবর্তিত হবে।

- আমরা আমাদের কর্মচারী সমতা নেটওয়ার্কগুলোর প্রতি সমর্থন যোগানো অব্যাহত রেখেছি - ডিজ্‌এবিলিটি ইকুয়ালিটি নেটওয়ার্ক, সমকামী মহিলা, সমকামী পুরুষ, উভকামী এবং ট্রান্সজেন্ডার ইকুয়ালিটি নেটওয়ার্ক এবং রেইস ইকুয়ালিটি নেটওয়ার্ক - যেগুলোর সবকটি আমাদের সমতাবিষয়ক কাজের ক্ষেত্রে ভীষণ মূল্যবান অবদান রাখে।
- একটি বহু বৈচিত্র্য কর্মীবাহিনীর জন্যে সিকিউসি-কে কাজের একটি উত্তম স্থানে পরিণত করার জন্যে আমাদের যে লক্ষ্য রয়েছে তা অর্জনের উদ্দেশ্যে অন্যান্যদের সাথে কাজ করা আমরা অব্যাহত রেখেছি, উদাহরণস্বরূপ: বিজনেস ডিজ্‌এবিলিটি ফোরাম, এমপ্লয়ার্স ফর্ কেয়ারার্স, মাইন্ডফুল এমপ্লয়ার স্কীম এবং স্টোনওয়াল ডাইভার্সিটি চ্যাম্পিয়নস-এর সদস্যের মাধ্যমে। স্টোনওয়াল এমপ্লয়ার্স সূচকে আমাদের রেইটিং তথা সাফল্যের অবস্থান এ বছর বেড়ে ১৫৭তম থেকে ১৩৩তম হয়েছে।