



RECRUITING PEOPLE WITH DISABILITIES

Do

- **Do** learn where to find and recruit people with disabilities.
- **Do** ensure that your applications and other company forms do not ask disability-related questions and that they are in formats that are accessible to all persons with disabilities.
- **Do** consider having written job descriptions that identify the essential functions of the job.
- **Do** provide reasonable workplace accommodations that the qualified applicant will need to compete for the job.
- **Do** develop procedures for maintaining and protecting confidential medical records. Do train supervisors on making reasonable workplace accommodations.
- **Do** treat an individual with a disability the same way you would treat any applicant or employee, with dignity and respect.
- **Do** understand that access includes not only environmental access but also making forms accessible to people with visual or cognitive disabilities and making alarms/signals accessible to people with hearing disabilities.

Don't

- **Don't** assume that persons with disabilities are unemployable.
- **Don't** assume that persons with disabilities lack the necessary education and training for employment.
- **Don't** ask if a person has a disability during an employment interview.
- **Don't** assume that certain jobs are more suited to persons with disabilities.
- **Don't** hire a person with a disability who is not qualified to perform the essential functions of the job even with a reasonable workplace accommodation.
- **Don't** assume that the work environment will be unsafe if an employee has a disability.
- **Don't** assume that reasonable workplace accommodations are expensive.
- **Don't** speculate or try to imagine how you would perform a specific job if you had the applicant's disability.





International
Labour
Organization

MEREKRUT PENYANDANG DISABILITAS

Lakukan

- **Pelajari** di mana menemukan dan merekrut penyandang disabilitas
- **Pastikan** bahwa format aplikasi dan format perusahaan lainnya tidak menanyakan pertanyaan terkait disabilitas dan dalam format yang dapat diakses oleh semua penyandang disabilitas
- **Pertimbangkan** untuk mempunyai deskripsi pekerjaan tertulis yang mencantumkan fungsi-fungsi utama dari pekerjaan tersebut
- **Sediakan** akomodasi yang memadai di tempat kerja yang memungkinkan pelamar yang berkualifikasi dapat bersaing untuk pekerjaan tersebut
- **Buat** prosedur untuk menjaga dan melindungi catatan medis yang terjaga kerahasiaannya. Latihlah juga penyelia kerja untuk membuat akomodasi tempat kerja yang memadai
- **Perlakukan** setiap orang dengan disabilitas dengan sama sebagaimana memperlakukan pelamar kerja atau pekerja lainnya, dengan martabat dan hormat
- **Pahami** bahwa akses bukan hanya akses lingkungan, tetapi juga termasuk membuat formulir yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas penglihatan atau disabilitas kognitif dan membuat alarm/sinyal yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas pendengaran.
- **Jangan berasumsi** bahwa suatu pekerjaan tertentu lebih cocok untuk dilakukan oleh penyandang disabilitas
- **Jangan merekrut** penyandang disabilitas yang tidak dapat melakukan fungsi-fungsi utama dari sebuah pekerjaan meski akomodasi tempat kerja yang memadai tersedia
- **Jangan berasumsi** bahwa lingkungan tempat kerja akan menjadi tidak aman ketika seorang pekerja mempunyai disabilitas
- **Jangan berasumsi** bahwa akomodasi tempat kerja yang memadai itu mahal
- **Jangan berspekulasi** atau mencoba membayangkan bagaimana Anda dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu jika anda mempunyai disabilitas seperti pelamar kerja



Jangan Lakukan

- **Jangan berasumsi** bahwa penyandang disabilitas itu tidak dapat dipekerjakan
- **Jangan berasumsi** bahwa penyandang disabilitas tidak mempunyai pendidikan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja
- **Jangan menanyakan** apakah seseorang mempunyai disabilitas ketika melakukan wawancara pekerjaan

Inklusi
membuat usaha
lebih baik.....

Lembar Fakta



MYTHS VS. FACTS

MYTH ▼ People with disabilities have lower performance/attendance rates.

FACT Studies show that **disabled employees perform on par or better than non-disabled staff** with regard to safety, performance of job duties, attendance and job stability/turnover.

MYTH ▼ Accessibility benefits only people with disabilities.

FACT **Accessibility takes into account everyone's needs**, whether or not they have a disability, and encompasses features such as colour, audio signals like those found at pedestrian crossings, tonal contrast, surfaces, hearing enhancement systems (such as 'loop systems'), presentation of information, and signage for finding one's way, among other items. **Good accessibility benefits everyone.**

MYTH ▼ Most people with disabilities require complicated and expensive adjustments.

FACT Most workers with disabilities **require no special adjustments** and for those who do it is **minimal or much lower** than employers believe.

MYTH ▼ People with disabilities regularly require assistance.

FACT Everybody requires assistance from time to time, including people with disabilities. Being able to function **independently** is important for people with disabilities.

MYTH ▼ There aren't many people with disabilities, so disability is not really an issue.

FACT **People with disabilities are present in all societies.** 15% of the world's populations have some form of disability. Barriers often hinder people with disabilities from participation and make them less visible in society. There may be barriers – physical, attitudinal, legal, regulatory, policy, communication – that limit their opportunity to participate in a variety of activities. Furthermore, **a disability may not be visible.**





MITOS VS. FAKTA

MITOS Penyanggah disabilitas mempunyai kinerja/tingkat absensi yang lebih rendah.

FAKTA Studi menunjukkan bahwa **pekerja disabilitas setara atau lebih baik dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas** dalam hal keselamatan kerja, melakukan tugas pekerjaan, absensi dan stabilitas pekerjaan/tingkat keluar masuk pekerjaan.

MITOS Aksesibilitas hanya menguntungkan penyandang disabilitas.

FAKTA **Aksesibilitas sebenarnya mempertimbangkan semua kebutuhan orang**, baik mereka yang mempunyai disabilitas maupun tidak, dan melingkupi fitur-fitur seperti di antaranya: warna, panduan suara seperti yang sering ditemukan

di tempat penyeberangan di perempatan jalan, kontras tonal, permukaan, sistem peningkatan pendengaran (seperti "loop system"), presentasi atau informasi serta papan pengenal jalan. **Aksesibilitas yang baik menguntungkan semua orang.**

MITOS Sebagian besar penyandang disabilitas memerlukan penyesuaian yang rumit dan mahal.

FAKTA Sebagian besar pekerja dengan disabilitas **tidak memerlukan penyesuaian khusus** dan jika memang diperlukan, sebenarnya **hanya penyesuaian sekeadarnya dan bahkan jauh lebih sedikit dari yang dipikirkan** oleh penyedia kerja.

MITOS Penyandang disabilitas memerlukan bantuan secara terus menerus.

FAKTA Setiap orang memerlukan bantuan dari waktu ke waktu, termasuk penyandang disabilitas. Dapat melakukan sebuah fungsi pekerjaan secara mandiri sangatlah penting bagi penyandang disabilitas.





International
Labour
Organization

WHY SHOULD YOU HIRE PEOPLE WITH DISABILITIES?

Hiring workers with disabilities can positively impact a company's bottom line. Here's why:

- **People with disabilities are an untapped resource** of skills and talents. In many countries, people with disabilities have skills that businesses need, both technical job skills and transferable problem-solving skills developed in daily life.
- **People with disabilities represent an overlooked and multibillion-dollar market segment.** That market is disabled persons and their families and friends. Ignoring this market may mean losing not only the disabled consumer but his or her family and friends. As the population ages, so does the incidence of disability. It **makes sense to have employees who know first-hand** about the product and service needs of this consumer segment.
- Hiring people with disabilities increases workforce morale. Many employers report that **teamwork and morale improves** when disabled workers become part of the staff.
- People with disabilities make **good, dependable employees.** Employers of disabled workers consistently report that, as a group, people with disabilities **perform on par or better than their non-disabled peers** on measures such as productivity, safety and attendance.
- People with disabilities are **more likely to stay on the job.** The costs of job turnover, such as lost productivity and expenses related to recruitment and training, are well known to most employers.
- Reputation - According to a University of Massachusetts survey, **92% of the American public view companies that hire people with disabilities more favourably** than those that do not.



Inclusion
makes business sense

.....
Fact Sheet



International
Labour
Organization

KENAPA KITA HARUS MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS?

Mempekerjakan pekerja dengan disabilitas dapat berdampak positif terhadap perusahaan. Ini alasannya mengapa:

- **Penyandang disabilitas merupakan sumber keterampilan dan bakat yang belum tersentuh.** Di banyak negara, penyandang disabilitas memiliki keterampilan yang diperlukan dunia usaha, baik untuk pekerjaan dengan keterampilan teknis dan penyelesaian permasalahan yang dikembangkan dari kehidupan sehari-hari.
- **Penyandang disabilitas mewakili segmen pasar yang bernilai milyaran dolar dan terabaikan.** Pasar itu adalah para penyandang disabilitas dan keluarga mereka. Mengabaikan pasar ini berarti kehilangan tidak hanya para penyandang disabilitas sebagai pelanggan tapi juga keluarga dan teman mereka. Seiring dengan menuanya populasi, meningkat pula insiden disabilitas. Karenanya penting untuk memiliki pekerja yang mengetahui produk dan jasa yang dibutuhkan oleh pelanggan dalam segmen ini.
- Mempekerjakan penyandang disabilitas meningkatkan moral angkatan kerja. Banyak pengusaha melaporkan bahwa **kerja tim dan moral kerja meningkat** saat pekerja dengan disabilitas menjadi bagian dari staf.
- Penyandang disabilitas merupakan **pekerja yang baik dan dapat diandalkan.** Para pengusaha yang mempekerjakan pekerja disabilitas secara konsisten melaporkan bahwa, sebagai kelompok, kinerja penyandang disabilitas lebih baik dibandingkan para pekerja non-disabilitas dalam produktivitas serta keselamatan dan kehadiran.
- Penyandang disabilitas lebih **loyal terhadap pekerjaan.** Biaya keluar masuk pekerja seperti produktivitas yang hilang dan pengeluaran terkait rekrutmen dan pelatihan merupakan hal umum bagi para pengusaha.
- Reputasi – Menurut survei Universitas Massachusetts, **92 persen masyarakat Amerika lebih menyukai perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas** dibandingkan yang tidak.



Inklusi
membuat usaha
lebih baik.....

Lembar Fakta