

**Mempromosikan Pekerjaan Layak Bagi Semua Orang:
Membuka Kesempatan pelatihan dan Kerja bagi Penyandang
Disabilitas**

Reader Kit



International
Labour
Organization



Tujuan dari Reader Kit	2
Pendahuluan	Error! Bookmark not defined.
Kerja yang dilakukan ILO untuk mengikutsertakan Penyandang disabilitas	Error! Bookmark not defined.
Beberapa fakta tentang Penyandang disabilitas:	Error! Bookmark not defined.
Penyandang disabilitas di Indonesia	Error! Bookmark not defined.
Kerangka Kerja Internasional Mengenai Penyandang disabilitas	Error! Bookmark not defined.
Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang disabilitas	6
Konvensi ILO No. 159.....	Error! Bookmark not defined.
Prinsip-prinsip Utama mengenai penyandang disabilitas	Error! Bookmark not defined.
Definisi Penyandang disabilitas:	Error! Bookmark not defined.
Definisi mengenai Aksesibilitas:.....	Error! Bookmark not defined.
Definisi Dukungan dan Penyesuaian yang Wajar ('Reasonable Accomodation'):	Error! Bookmark not defined.
Statistics: Mengukur Disabilitas/Derajat Keterbatasan Fisik	Error! Bookmark not defined.
Hak akan Pekerjaan yang Layak	Error! Bookmark not defined.
Pasal 27 Kerja dan Kesempatan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Rekomendasi ILO No.168	13
Pekerjaan kompetitif/terbuka	14
<i>Sheltered employment</i>	15
<i>Supported employment</i>	16
<i>Social enterprises</i>	17
Kemampuan untuk Dipekerjakan dan Pengaruhnya bagi dunia usaha	Error! Bookmark not defined.
Upaya ILO dan Jaringan Disabilitas	Error! Bookmark not defined.
Jaringan.....	Error! Bookmark not defined.
Kegiatan Jaringan.....	Error! Bookmark not defined.
Media Guidelines	Error! Bookmark not defined.
Upaya Global ILO dan Jaringan Penyandang Disabilitas :.....	22

Tujuan dari Reader Kit/Paket Bacaan untuk Peserta

Paket bacaan ini dipersiapkan oleh ILO sebagai sumber bacaan bagi para peserta dan organisasi yang mendukung pekerjaan layak bagi para penyandang disabilitas, dan terutama untuk lokakarya nasional multi-pemangku kepentingan di Jakarta. Tujuan dari lokakarya ini diantaranya:

1. Peserta meninjau status dari berbagai peraturan dan kebijakan, program dan pelayanan serta mengidentifikasi adanya kesenjangan yang terjadi pada semua hal itu termasuk upaya mendorong pengembangan keterampilan dan pelibatan para penyandang disabilitas.
2. Para peserta mendapatkan dan berbagi pengetahuan mengenai berbagai alat, metodologi dan praktik-praktik terbaik dalam pelibatan penyandang disabilitas di Indonesia dan seluruh dunia.
3. Para peserta meninjau kembali Rencana Aksi yang sudah ada dan berbagi berbagai praktik terbaik dalam upaya pelibatan penyandang disabilitas pada bidang pendidikan, pelatihan dan kesempatan kerja. Lokakarya yang sangat interaktif dan berorientasi kepada proses akan berfokus pada kelompok rentan misalnya kaum muda dan perempuan yang penyandang disabilitas.
4. Meningkatnya kesadaran akan kegiatan regional dan global misalnya Jejaring Bisnis Global (Global Business Network) dan peran dari Program Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility).
5. Kesadaran para peserta akan meningkat terutama mengenai DPO (Organisasi Penyandang Disabilitas) dan jejaring yang cukup aktif di wilayah ini dalam melibatkan penyandang disabilitas.
6. Mendorong para konstituen (organisasi pengusaha dan serikat pekerja), serta mitra lainnya untuk mengambil tindakan di tingkat nasional dalam mempromosikan kebijakan dan program latihan keterampilan, pendidikan dan pekerjaan yang inklusif.

Paket ini akan memberikan rujukan yang cepat dengan latar belakang isu mengenai penyandang disabilitas di Indonesia.

Pendahuluan

“Setiap hari kita selalu diingatkan bahwa kerja, bagi semua orang, menentukan eksistensi dari manusia tersebut. Kerja adalah cara untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan dasar. Namun kerja juga merupakan kegiatan dimana individual mengakui identitas mereka, baik untuk diri mereka sendiri dan orang-orang di sekeliling mereka. Hal ini sangatlah penting bagi diri mereka, kesejahteraan keluarga dan stabilitas masyarakat.”

Juan Somavia, ILO Director General, June 2001

Kerja yang dilakukan oleh ILO dalam melibatkan penyandang disabilitas

Pekerjaan layak adalah tujuan utama ILO untuk semua orang termasuk mereka yang merupakan penyandang disabilitas. ILO telah bekerja selama 50 tahun untuk mempromosikan pengembangan keterampilan dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan berdasarkan prinsip kesetaraan kesempatan, perlakuan yang sama, mengarusutamakannya ke dalam rehabilitasi keterampilan dan program pelayanan pekerjaan dan pelibatan masyarakat. Prinsip non-diskriminasi semakin ditekankan karena isu penyandang disabilitas dilihat juga sebagai isu hak asasi manusia. ILO berupaya mencapai tujuan ini melalui promosi standard tenaga kerja, advokasi, pengembangan pengetahuan dalam pelatihan dan mempekerjakan para penyandang disabilitas, serta memberikan pelayanan kerjasama teknis dan kemitraan.

Beberapa Fakta mengenai Penyandang disabilitas

Prevalensi Penyandang disabilitas: *The World Health Organization* (WHO)/Organisasi Kesehatan Dunia memperkirakan sekitar 15% dari populasi dunia (7 miliar orang) hidup dengan beberapa bentuk keterbatasan fisik, dimana 2-4% diantaranya mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatannya sehari-hari. Perkiraan jumlah penyandang disabilitas di seluruh dunia ini meningkat karena menuanya populasi dunia dan penyebaran penyakit kronis yang cukup cepat, serta peningkatan

dalam metodologi yang digunakan untuk mengukur derajat ketidakmampuan fisik.¹ Kehidupan sehari-hari sekitar 25 persen dari populasi dunia dipengaruhi oleh keterbatasan fisik yang dimilikinya. Meskipun banyak diantara mereka bekerja dan berhasil serta berbaaur dengan baik dengan masyarakat, dan sebagai kelompok, para penyandang disabilitas seringkali menghadapi kemiskinan dan pengangguran yang cukup besar jumlahnya.

- Menurut PBB, delapan puluh persen dari penyandang disabilitas hidup di bawah garis kemiskinan. Sebagian besar dari mereka tinggal di daerah pedesaan dimana akses terhadap pelayanan sangat terbatas.
- Bank Dunia memperkirakan 20 persen dari kaum miskin dunia merupakan penyandang disabilitas.
- Ketika mereka dipekerjakan, seringkali mereka bekerja untuk pekerjaan yang dibayar rendah dengan kemungkinan promosi yang sangat kecil serta kondisi kerja yang buruk.
- Ketidakmampuan secara fisik tidak hanya mempengaruhi para penyandang disabilitas namun juga keluarga mereka. Banyak dari anggota keluarga yang mengurus anggota keluarga mereka yang penyandang disabilitas harus cuti dari pekerjaan/keluar dari pekerjaan mereka karena tanggungjawabnya merawat. Terlebih lagi para pengurus dan keluarga dari penyandang disabilitas mengalami masalah keuangan yang jauh lebih besar dibandingkan anggota masyarakat lainnya.²
- Hak-hak para penyandang disabilitas dilanggar dengan berbagai cara di seluruh dunia ini.³
- Lebih dari 90 persen dari anak-anak yang penyandang disabilitas di negara berkembang tidak bersekolah, menurut UNICEF.⁴
- Penyandang disabilitas memiliki kemungkinan kecil untuk dipekerjakan dibandingkan dengan mereka yang tidak cacat.
- Tingkat melek huruf bagi orang dewasa penyandang disabilitas sebesar 03 persen dan 01 untuk perempuan penyandang disabilitas, menurut UNDP.⁵
- Kemiskinan dan disabilitas sangatlah terkait satu sama lain. Kaum papa sangat mungkin penyandang disabilitas karena kondisi tempat mereka tinggal. Disabilitas

¹ World Health Organization and World Bank. (2011). *World Report on Disability 2011*. Geneva. Retrieved on June 29, 2011 from: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/index.html

² Inclusion International, The Human Rights of Adults with Learning Disabilities, Report submitted to The Joint Committee on Human Rights Committee Office, House of Commons, 24 May 2007, p. 2.

³ Action on Disability and Development, http://www.add.org.uk/disability_facts.asp, accessed on 11.12.09.

⁴ UNICEF, Innocenti Research Centre, Innocenti Digest No.13: Promoting the Rights of Children with Disabilities, 2007, p. vii.

⁵ UN Enable Fact sheet on Persons with Disabilities, <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>, accessed on 7.04.10.

seringkali membuat orang semakin miskin karena terbatasnya kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan mengembangkan keterampilan.

- Perempuan penyandang disabilitas mengalami tantangan ganda, karena mereka mengalami pengucilan karena jenis kelamin mereka serta disabilitas mereka.

Penyandang disabilitas di Indonesia

Selama beberapa tahun terakhir, wilayah Asia Pasifik telah menunjukkan upaya yang signifikan dalam mengakui disabilitas sebagai sebuah isu hak asasi manusia dan dalam menangani tantangan yang dihadapi oleh para penyandang disabilitas dalam upayanya berkontribusi secara ekonomis, sosial dan politis kepada masyarakat. Kemajuan yang ditunjukkan oleh Indonesia dalam melibatkan penyandang disabilitas dapat dilihat dalam upaya mereka menandatangani Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang disabilitas (UNCPRD), dan membuat Rencana Aksi Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Sosial dari Penyandang disabilitas di Indonesia (2004-2013) dan meratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan). Langkah awal untuk meratifikasi Konvensi ILO No.159 mengenai Rehabilitasi dan pelatihan Keterampilan (bagi Penyandang disabilitas) telah juga dilakukan. Indonesia memiliki peraturan mengenai kuota (No.43/1998), namun akses terhadap pilihan pekerjaan bagi orang muda dan penyandang disabilitas masih sangat terbatas.

Kementrian Sosial RI memimpin kelompok kerja antar lembaga untuk mengarusutamakan isu penyandang disabilitas ini, seperti yang terlihat dalam pembuatan Rencana Aksi Nasional. Berbagai data mengenai situasi terkini tentang penyandang disabilitas di Indonesia tidak dapat diakses secara mudah. Kurangnya upaya untuk mengumpulkan data dan menindaklanjuti data tersebut menjadikannya sulit untuk menilai situasi yang dialami oleh penyandang disabilitas dan hasil pekerjaan yang mereka lakukan lebih dari yang ditunjukkan oleh mereka yang melamar pada pekerjaan ini secara langsung. Meskipun demikian, pemerintah tertarik mengembangkan pelayanan penempatan pekerjaan yang mereka miliki dan memberikan pelayanan bagi mereka yang terlibat dalam perekonomian sektor informal atau yang akan menjadi pekerja mandiri, serta mengembangkan sistem yang tersentralisasi untuk mendata semua pencari kerja dan pekerjaan yang tersedia bagi kaum muda dan penyandang disabilitas. Prioritas yang ditunjukkan oleh Kementrian Sosial dan Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah untuk meningkatkan

kualitas data penyandang disabilitas dan menerapkan sistem kuota yang berlaku saat ini.

Pemikiran untuk mengarusutamakan pelibatan masih pada tahap awal. Karenanya di tataran strategis, tantangan yang dihadapi oleh Indonesia adalah untuk menyediakan lingkungan yang memudahkan dan inklusif terhadap mereka, yang menjamin bahwa kaum muda dan penyandang disabilitas bisa mendapatkan akses yang sama pada pendidikan, pengembangan keterampilan dan pasar kerja.⁶ Serangkaian pilihan dan model pekerjaan seperti pekerjaan yang dibantu (supported employment) dan perusahaan sosial (social enterprises) bisa menjadi pilihan yang dapat dilakukan di Indonesia.

Kerangka Kerja Internasional Mengenai Penyandang disabilitas : Menjabarkan Disabilitas

Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang disabilitas

Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang disabilitas (UNCRPD, 2007) sangatlah unik karena di dalamnya terkandung instrumen kebijakan hak asasi manusia dan pembangunan. Konvensi ini lintas jenis disabilitas, lintas sektoral dan mengikat secara hukum. Tujuannya adalah untuk mempromosikan, melindungi dan memastikan para penyandang disabilitas dapat menikmati secara penuh dan setara semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental serta mempromosikan penghargaan terhadap harkat dan martabat mereka.

Konvensi ini menandai sebuah ‘pergeseran paradigma’ dalam perilaku dan pendekatan terhadap para penyandang disabilitas. Para penyandang disabilitas tidak dilihat sebagai obyek kegiatan amal, perlakuan medis, dan perlindungan sosial, namun dilihat sebagai manusia yang memiliki hak yang mampu mendapatkan hak-hak itu serta membuat keputusan terhadap hidup mereka sesuai dengan keinginan dan ijin yang mereka berikan seperti halnya anggota masyarakat lainnya.

Konvensi PBB tidak secara eksplisit menjabarkan mengenai disabilitas. Pembukaan Konvensi menyatakan: ‘Disabilitas merupakan sebuah konsep yang terus berubah dan disabilitas adalah hasil interaksi antara orang yang penyandang disabilitas/mental dengan hambatan perilaku dan lingkungan yang menghambat

⁶ILO-Jakarta. (March 2010) Concept Note: PROMOTING DECENT WORK FOR YOUNG WOMEN AND MEN WITH DISABILITIES IN INDONESIA THROUGH AN INCLUSIVE APPROACH TO VOCATIONAL TRAINING AND EQUAL ACCESS TO THE LABOUR MARKET: A TOURISM SECTOR INITIATIVE IN EAST JAVA AND BALI

partisipasi yang penuh dan efektif di tengah masyarakat secara setara dengan orang lain’.

Disabilitas merupakan hasil interaksi antara masyarakat yang sifatnya tidak inklusif dengan individual, contohnya:

- Seseorang yang menggunakan kursi roda bisa saja mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan, bukan karena ia menggunakan kursi roda namun karena ada hambatan-hambatan lingkungan misalnya bis atau tangga yang tidak bisa mereka akses sehingga menghalangi akses mereka ke tempat kerja.
- Seseorang yang memiliki kondisi rabun dekat ekstrim yang tidak memiliki akses untuk mendapatkan lensa korektif mungkin tidak akan dapat melakukan pekerjaan sehari-harinya. Orang yang sama yang memiliki resep untuk menggunakan kacamata yang tepat akan dapat melakukan semua tugas itu tanpa masalah

Konvensi ini memberikan pengakuan universal terhadap martabat penyandang disabilitas. Prinsip-prinsip umum yang dicakup dalam Konvensi termasuk partisipasi dan pelibatan penuh dan efektif, kesempatan yang sama, pelibatan, non-diskriminasi dan aksesibilitas.

Konvensi ILO 159

Konvensi ILO 159 menjabarkan penyandang disabilitas sebagai “seseorang yang kemungkinan untuk mengamankan, mendapatkan dan meningkatkan kondisi pekerjaan mereka secara substansial terkurangi sebagai akibat dari keterbatasan fisik atau mental yang terlihat”. Bagian II dari Konvensi ini mensyaratkan bahwa setiap anggota harus membuat, melaksanakan dan meninjau kembali kebijakan nasional yang mereka miliki tentang rehabilitasi keterampilan (vocational rehabilitation) dan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas. Kebijakan ini harus memastikan bahwa tindakan rehabilitasi keterampilan diberikan kepada semua penyandang disabilitas, tanpa melihat jenis atau kategori disabilitas mereka, dan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama dengan mereka yang tidak penyandang disabilitas pada dunia kerja. Tindakan positif untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama antara penyandang disabilitas dan pekerja lainnya tidak dianggap sebagai tindakan diskriminatif. Bahkan perwakilan pengusaha, organisasi pekerja, serta organisasi penyandang disabilitas harus diajak berkonsultasi dalam melaksanakan kebijakan, termasuk tindakan-tindakan yang harus diambil untuk mempromosikan kerjasama dan koordinasi antara lembaga publik dan swasta yang terlibat dalam kegiatan rehabilitasi keterampilan.

Aturan Praktis ILO: Menangani Disabilitas di Tempat Kerja

Aturan ini merupakan panduan bagi para pengusaha—baik yang berskala besar, menengah atau kecil, di sektor publik maupun swasta, di negara yang berkembang maupun yang industrial tinggi—untuk dapat melaksanakan strategi positif dalam menangani kecacatan ini terkait dengan masalah-masalah di tempat kerja. Karena aturan ini pada dasarnya ditujukan untuk pengusaha, pemerintah memainkan peran penting dalam menciptakan peraturan-perundangan yang mendukung dan kerangka kebijakan sosial dan memberikan insentif untuk mempromosikan kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas. Terlebih pula partisipasi dan inisiatif dari para penyandang disabilitas merupakan hal penting agar dapat memenuhi aturan ini. Aturan ini dibuat agar dibaca dalam konteks kondisi nasional dan dilaksanakan sesuai dengan hukum dan praktik nasional. Aturan ini difinalisasi dan diadopsi pada pertemuan tripartit para ahli di Jenewa, 3-12 Oktober 2001, dimasukkan dalam keputusan ILO Governing Body, dibawa dalam Sesi ke 277 (Maret 2000). Tujuan dari aturan ini adalah untuk memberikan panduan praktis dalam mengelola masalah disabilitas di tempat kerja dengan pandangan untuk:

- (a) memastikan bahwa para penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja
- (b) meningkatkan prospek pekerjaan bagi para penyandang disabilitas dengan memfasilitasi perekrutan, kembalinya mereka ke tempat kerja, upaya mereka mempertahankan pekerjaan dan kesempatan untuk maju;
- (c) mempromosikan tempat kerja yang aman, dapat diakses dan sehat;
- (d) memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha untuk hal-hal yang terkait dengan disabilitas pegawai mereka dapat dikurangi—termasuk layanan kesehatan dan pembayaran asuransi contohnya.
- (e) memaksimalkan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja yang merupakan penyandang disabilitas;

Prinsip-prinsip Utama Mengenai Penyandang disabilitas

Aksesibilitas

Pasal 9 dari UNCPRD menyatakan bahwa aksesibilitas merupakan hal penting dalam memberikan kesempatan bagi mereka yang memiliki disabilitas untuk dapat hidup secara mandiri dan berpartisipasi penuh dalam kehidupan. Aksesibilitas sangatlah berhubungan dengan berbagai hal:

- Aksesibilitas fisik – bangunan, transportasi, dll. Akses ke sarana pendidikan, akses masuk ke pengadilan, akses masuk ke rumah sakit dan akses ke tempat kerja merupakan hal penting bagi seseorang sehingga bisa menikmati hak asasi manusianya. Ini termasuk di dalamnya: ramp (selain atau sebagai tambahan dari tangga).
- Aksesibilitas informasi dan komunikasi – aksesibilitas pada dunia maya sangatlah penting melihat begitu pentingnya internet dalam mengakses informasi, namun juga aksesibilitas kepada dokumentasi (Braille) atau informasi aural (bahasa isyarat).

Dukungan dan Penyesuaian yang Sewajarnya (*Reasonable Accomodation*)

Dukungan dan Penyesuaian yang Sewajarnya menjadi bagian dari Prinsip Umum Non-Diskriminasi Pasal 2 dari UNCPRD. Dukungan dan penyesuaian yang sewajarnya harus diberikan bagi para penyandang disabilitas dan dijabarkan sebagai ‘modifikasi dan penyesuaian yang dibutuhkan dan tepat tidak memaksakan beban yang berlebihan atau tidak dapat dilakukan, dimana dibutuhkan pada kasus tertentu, untuk memastikan penyandang disabilitas dapat menikmati atau menjalankan kebebasan dan hak asasi manusia mereka secara setara dengan orang lain’. Misalnya, penyesuaian yang sewajarnya bisa berupa perubahan fisik di tempat kerja, memodifikasi jadwal kerja atau memodifikasi kebijakan di tempat kerja. Penyesuaian yang sewajarnya tidak mengharuskan melakukan penurunan kinerja atau menghilangkan fungsi-fungsi penting dari pekerjaan seseorang.⁷

⁷ & ⁸ University of Michigan Human Resources. Retrieved 23/06/2011 from: <http://www.hr.umich.edu/ability/aepd/reasonable.html>.

Penyesuaian yang sewajarnya: hal yang penting dalam memberikan penyesuaian yang sewajarnya termasuk memberikan definisi yang jelas mengenai fungsi pekerjaan utama, pemahaman tentang bagaimana kecacatan seseorang akan mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan fungsi-fungsi penting itu dan komunikasi yang terus menerus antara pegawai dan penyelia. Sangatlah penting untuk melibatkan penyandang disabilitas dalam proses mengidentifikasi dan menilai kemungkinan penyesuaian-penyesuaian yang dapat dilakukan. Meskipun preferensi dari penyandang disabilitas harus dipertimbangkan, criteria utama untuk menentukan apakah penyesuaian itu wajar atau tidak adalah dengan melihat apakah penyesuaian itu memberikan kemungkinan bagi orang tersebut melakukan pekerjaan utamanya.

Karena keterbatasan yang disebabkan oleh keterbatasan psikiatris sangatlah beragam dan berbeda-beda pada tiap orang, begtu pula dengan jenis pekerjaannya, penyesuaian yang efektif harus ditentukan untuk kasus per kasus. Kreatifitas dan fleksibilitas juga menjadi alat penting dalam upaya memenuhi kebutuhan baik bagi pegawai maupun pegusaha

Statistik: Mengukur Derajat Disabilitas



statsguide.pdf

(See ILO publication “The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information” and on-line at <http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/Disability/statsguide.pdf>)

Publikasi ILO “ situasi pekerjaan bagi para penyandang disabilitas: menuju informasi statistik yang lebih baik” memberikan informasi mengenai bagaimana membuat dan meningkatkan kualitas data statistik mengenai penyandang disabilitas, dan terutama karena hal itu terkait dengan pekerjaan. Dalam mengumpulkan data statistik mengenai kondisi pekerjaan yang dilakukan oleh penyandang disabilitas,

berbagai aspek dari informasi ini sangatlah relevan misalnya mengenai isu perencanaan dan pengaturan, mengukur derajat disabilitas, berbagai sumber data mengenai penyandang disabilitas (sensus kependudukan, survey termasuk survey tenaga kerja, daftar administratif), dan sosialisasi serta penggunaan data mengenai penyandang disabilitas.

Cara menanyakan mengenai disabilitas dapat memberikan dampak yang luar biasa pada data statistik yang didapatkan dari sensus dan survey. Contoh berikut ini menunjukkan mengenai hal itu:

Sebuah organisasi penelitian independen dari Norwegia (SINTEF Group¹) menganalisis sensus dan survey dalam sebuah proyek penelitian mengenai kecacatan di Zambia. Perbandingan dari hasil sensus tahun 1990 dan 2000 serta Survey Kondisi Penghidupan pada tahun 2006 menunjukkan hasil berikut mengenai tingkat prevelansi kecacatan di Negara ini:

- *Pada sensus tahun 1990 ditanyakan apakah seseorang buta, tuna rungu, bodoh, dan lain sebagainya (Pendekatan "Apa yang salah dengan dirimu?"): menunjukkan tingkat prevelansi adalah 0.9 persen.*
- *Pertanyaan yang diajukan pada sensus tahun 2000 adalah, "seseorang yang memiliki keterbatasan dari kegiatan yang bisa ia lakukan karena adanya kesulitan karena masalah fisik, mental atau kesehatan": tingkat prevelansinya adalah 2.7 per sen*
- *Pertanyaan yang diajukan pada sensus mengenai Kondisi Penghidupan tahun 2006 adalah apakah mereka memiliki "kesulitan dalam melihat, mendengar, berjalan, mengingat, mengurus diri sendiri, berkomunikasi" dan memberikan lima jenis jawaban (tidak, sedikit, lumayan, mengalami kesulitan, tidak bisa melakukannya) tingkat prevelansinya menjadi 13.3 persen.*

¹ http://www.sintef.no/default_490.aspx

Pada prinsipnya, ada dua jenis cara dalam mengukur disabilitas dalam sensus dan survey nasional. Kuisioner yang digunakan dalam survey mengenai kesehatan atau survey khusus mengenai disabilitas memberikan ruang yang memadai untuk pertanyaan rinci mengenai masalah-masalah yang terkait dengan masalah kesehatan dan karenanya dapat melakukan analisis yang tepat akan fenomena yang kompleks ini serta dapat membedakan secara jelas antara populasi yang penyandang disabilitas/mental dan yang tidak. Kuisioner yang digunakan dalam sensus populasi dan survey nasional mengenai topik lain (misalnya angkatan kerja) dapat memberikan ruang setidaknya untuk beberapa pertanyaan tentang disabilitas. Format ini dapat memberikan informasi mengenai karakteristik utama dari disabilitas dan untuk beberapa masalah kesehatan mungkin tidak dapat terlibat secara tepat pada populasi penyandang disabilitas.

Sensus populasi merupakan jenis sumber data yang paling umum dan di negara berkembang seringkali menjadi satu-satunya sumber. Pengukuran mengenai pekerjaan biasanya tersedia dan seringkali sesuai dengan standard dan definisi internasional; namun disabilitas tidak selalu menjadi topik dalam sensus dan ada begitu banyak cara untuk mengukurnya. Serangkaian pertanyaan pendek yang dikembangkan oleh Washington Group dapat membantu dalam mengatasi masalah ini karena dibuat berdasarkan standard internasional dan hanya terdiri dari beberapa pertanyaan saja.

Contoh pertanyaan berikut ini menanyakan mengenai kesulitan yang anda mungkin hadapi dalam melakukan kegiatan karena MASALAH KESEHATAN.

Pertanyaan Utama:

1. Apakah anda mengalami kesulitan melihat bahkan ketika Anda menggunakan kacamata?

- a. Tidak – Tidak mengalami kesulitan
- b. Ya – agak mengalami kesulitan
- c. Ya – sangat mengalami kesulitan
- d. Tidak bisa sama sekali

2. Apakah anda mengalami kesulitan mendengar bahkan ketika Anda menggunakan alat bantu dengar?

- a. Tidak – Tidak mengalami kesulitan
- b. Ya – agak mengalami kesulitan
- c. Ya – sangat mengalami kesulitan
- d. Tidak bisa sama sekali

3. Apakah anda mengalami kesulitan dalam berjalan dan menapaki anak tangga?

- a. Tidak – Tidak mengalami kesulitan
- b. Ya – agak mengalami kesulitan
- c. Ya – sangat mengalami kesulitan
- d. Tidak bisa sama sekali

4. Apakah Anda mengalami kesulitan dalam mengingat dan berkonsentrasi?

- a. Tidak – Tidak mengalami kesulitan
- b. Ya – agak mengalami kesulitan
- c. Ya – sangat mengalami kesulitan
- d. Tidak bisa sama sekali

Pertanyaan tambahan

5. Apakah Anda mengalami kesulitan (dalam mengurus diri sendiri) dalam mandi atau berpakaian?

- a. Tidak – Tidak mengalami kesulitan
- b. Ya – agak mengalami kesulitan
- c. Ya – sangat mengalami kesulitan
- d. Tidak bisa sama sekali

6. Apakah Anda mengalami kesulitan dalam menggunakan lengan, tangan dan jari jemari Anda (mengangkat, memegang, menggenggam)?

- a. Tidak – Tidak mengalami kesulitan
- b. Ya – agak mengalami kesulitan
- c. Ya – sangat mengalami kesulitan
- d. Tidak bisa sama sekali

7. Dengan menggunakan bahasa (adat) yang biasa anda gunakan setiap hari, apakah Anda mengalami kesulitan dalam berkomunikasi misalnya memahami orang lain atau orang lain memahami anda?

- a. Tidak – Tidak mengalami kesulitan
- b. Ya – agak mengalami kesulitan
- c. Ya – sangat mengalami kesulitan
- d. Tidak bisa sama sekali

Hak atas Pekerjaan yang layak

Disabilitas dan hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan

Pasal 27 Kerja dan Kesempatan Kerja

Pasal 27 dari UNCRPD mengatur hak bagi penyandang disabilitas untuk “bekerja, setara dengan orang lain; termasuk hak atas kesempatan mendapatkan penghidupan dengan bekerja sesuai dengan pilihan sendiri atau diterima di dalam pasar kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh semua orang termasuk penyandang disabilitas”. Pasal ini melarang diskriminasi atas dasar disabilitas pada semua tahapan pekerjaan misalnya ketika perekrutan, pemekeraan, pensiun, dll. Pasal 27 mempromosikan kesempatan pekerjaan dan pemajuan karir bagi para penyandang disabilitas di pasar kerja serta memberikan bantuan dalam mencari, mendapatkan, mempertahankan dan kembali ke pekerjaan mereka. Juga memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat menjalankan hak tenaga kerja dan serikat pekerja mereka setara dengan yang lain dan penyesuaian yang sewajarnya diberikan kepada penyandang disabilitas di tempat kerja.

Rekomendasi ILO No. 168

Seperti yang diatur dalam Rekomendasi ILO No.168, para penyandang disabilitas harus dapat menikmati kesempatan dan perlakuan terkait dengan akses terhadap, mempertahankan dan peningkatan karir yang bila dimungkinkan sesuai dengan pilihan mereka dan mempertanggungjawabkan kesesuaian mereka terhadap pekerjaan itu.

Pekerjaan itu termasuk pekerjaan yang tersedia di pasar kerja yang sangat tergantung pada kesediaan seseorang, membuka kesempatannya bagi para orang yang bukan penyandang disabilitas.

Bagi para penyandang disabilitas, dimana karena pilihan mereka dan/atau kesesuaian, pekerjaan yang tersedia mungkin tidaklah tepat, berbagai bentuk pekerjaan yang sifatnya 'sheltered' atau dibantu biasanya tersedia. Ada begitu banyak jenis pilihan dari pekerjaan di seluruh dunia dan sangat bergantung pada faktor misalnya tradisi dan budaya, ekonomi, kondisi sosial dan pasar kerja, sistem tunjangan sosial, ketersediaan personil yang terlatih, dan pengaruh dari para pemangku kepentingan termasuk organisasi penyandang disabilitas. Di bawah ini dibahas secara singkat empat jenis utama:

- *Open/competitive employment, including self-employment;*
- *Sheltered employment;*
- *Supported employment;*
- *Social enterprises.*

Open/competitive employment

Tingkat keterlibatan penyandang disabilitas pada pekerjaan terbuka cenderung lebih rendah dari pekerja lainnya karena angka pengangguran di kalangan ini cenderung lebih tinggi. Secara umum, penyandang disabilitas di pasar kerja cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dari yang lain. Mereka juga lebih cenderung bekerja pada pekerjaan paruh waktu. Angka pengangguran beragam dari berbagai jenis disabilitas, yang tertinggi adalah yang memiliki penyakit mental. Di Inggris Raya, diperkirakan 75 persen dari usia kerja yang memiliki penyakit mental adalah pengangguran.

Berdasarkan tinjauan dari informasi yang tersedia, berbagai alasan yang melatarbelakangi tingginya angka pengangguran di antara penyandang disabilitas diantaranya:

- Rendahnya pendidikan dan pelatihan;
- Semakin menurunnya kebutuhan akan pekerja yang tidak memiliki keterampilan;
- Pengurangan jumlah pegawai di perusahaan besar dan pelayanan umum;
- Kekhawatiran akan kecelakaan dan biaya asuransi;

- Keengganan mendaftarkan diri karena penyandang disabilitas/mental;
- Kurangnya informasi mengenai kesempatan kerja;
- Kurangnya kesadaran diantara para pengusaha akan kebutuhan dan kemampuan penyandang disabilitas;
- “jebakan manfaat”;
- Ketakutan akan kehilangan jaminan kesejahteraan;
- Tidak tergugah untuk melamar karena pengalaman kegagalan dalam mendapatkan pekerjaan dan/atau citra negatif yang sudah tertanam; dan
- Bantuan personal/teknis yang tidak memadai

Kebijakan pasar Kerja yang lebih Aktif

Banyak negara yang khawatir akan meningkatnya angka pengangguran di dalam komunitas penyandang disabilitas dan angka partisipasi mereka yang rendah di pasar kerja, terkait juga dengan kekhawatiran mereka akan meningkatnya biaya bantuan sosial yang harus dikucurkan. Secara umum, arah kebijakan baru menunjukkan adanya penekanan dalam hal penggunaan kebijakan pasar tenaga kerja melalui tindakan-tindakan untuk mencegah dan menghentikan ketergantungan dalam hal kesejahteraan; mengarusutamakan pekerjaan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas; dan insentif atas keterlibatan mereka dalam inisiatif pendidikan, pelatihan dan pekerjaan diantaranya.

Sheltered employment

Bagi sebagian penyandang disabilitas, pekerjaan biasa mungkin bukanlah pilihan yang dapat dilakukan karena beberapa alasan. Agar dapat mendorong kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, Rekomendasi ILO No. 168 menyatakan bahwa tindakan-tindakan itu harus melibatkan ‘bantuan pemerintah yang tepat agar bisa dilakukan berbagai jenis sheltered employment bagi para penyandang disabilitas yang tidak dapat mengakses jenis pekerjaan biasa” (ditambahkan penekanan). Seperti yang ditekankan oleh Rekomendasi 168, ada berbagai bentuk dari sheltered employment. Konsep dari sheltered employment sendiri tidak memiliki arti yang sama bagi semua orang karena beberapa negara melihat perlu, untuk tujuan perencanaan, membedakan antara berbagai bentuk pekerjaan dan kesempatan kerja. Misalnya di Irlandia, sebuah komite dibentuk untuk memberikan saran akan strategi dalam mempekerjakan penyandang

disabilitas pada bentuk-bentuk pekerjaan yang sifatnya 'sheltered' dan dibantu dengan menggunakan definisi di bawah ini:

Kerja adalah pelaksanaan berbagai jenis tugas yang mungkin dapat mendatangkan remunerasi namun tidak dilindungi oleh peraturan perlindungan kerja atau asuransi sosial yang berbayar.

Pekerjaan adalah kerja yang dibayar yang memenuhi persyaratan wajib sesuai yang diatur dalam peraturan perlindungan kerja, asuransi sosial yang berbayar dan tanggungjawab pajak pendapatan.

Sheltered Work merupakan kerja yang dilakukan oleh para penyandang disabilitas di sebuah bengkel kerja yang dibuat untuk tujuan itu. Mereka yang bekerja di sini mendapatkan tunjangan sosial asuransi dan biasanya menerima gaji mingguan dari pemberi kerja. Para pekerja disini tidak dipekerjakan dan tidak dilindungi oleh peraturan perlindungan pekerja

Sheltered Employment merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan yang dibangun khusus untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan dimana mendapatkan pendanaan dari Negara

Supported employment

Diatur oleh undang-undang dan peraturan sebagai pekerjaan berbayar yang dilakukan dalam sebuah pengaturan kerja dengan pelayanan bantuan yang berkelanjutan bagi mereka yang merupakan penyandang disabilitas yang parah. Ada berbagai cara dimana jenis pekerjaan ini bisa dilakukan. Termasuk di dalamnya melakukannya di tempat tinggal pribadi, pusat pelatihan kecil (enclave), kru pekerja mobile, dan usaha kecil (Moon dan griffin, 1998). *Enclave* adalah sekelompok individual, biasanya tiga sampai delapan orang yang bekerja dalam sebuah kelompok pelatihan di dalam perusahaan induk. Tidak semua anggota kelompok ini nantinya menjadi angkatan kerja perusahaan itu. Kru yang bekerja secara mobile bisa saja merupakan kelompok dengan jumlah orang yang sama dengan satu atau lebih penyelia dimana mereka berkeliling di tengah-tengah masyarakat menawarkan pelayanan pekerjaan kontrak khusus misalnya menjadi tukang kebun atau pemelihara rumput di lapangan. Untuk usaha kecil pilihannya bisa melakukan pekerjaan manufaktur atau pekerjaan subkontrak dimana jumlah pekerja yang tidak terlalu banyak terdiri dari pekerja penyandang disabilitas

dan yang tidak. Jenis usaha ini mungkin hanya menawarkan satu jenis produk atau pelayanan.

Social enterprises

Dijabarkan sebagai “badan-badan usaha yang bukan merupakan sektor publik, dikelola dan dijalankan dengan cara demokratis dimana semua anggotanya memiliki hak yang sama dan setia pada sebuah pengaturan kepemilikan dan distribusi keuntungan dimana setiap kelebihan keuntungan diinvestasikan kembali untuk pertumbuhan badan tersebut dan peningkatan pelayanan yang ditawarkan pada anggota dan masyarakat luas” (dikutip dalam Viorreta 1998). Sejumlah usaha sosial ekonomi berbasis kemasyarakatan muncul; semuanya memiliki nilai/landasan yang sama. Termasuk di dalamnya *social firms; social businesses; social enterprises; community enterprises; development trusts; community, neighbourhood, worker and social cooperatives; credit unions; microcredit and mutual guarantee societies*.

Kemampuan untuk Dipekerjakan dan Kepentingan Dunia Usaha

Apakah kepentingan dunia usaha itu? Kepentingan dunia usaha pada dasarnya menyatakan bahwa dengan mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas dapat mempengaruhi secara positif landasan perusahaan. Berikut ini alasannya:

- Penyandang disabilitas adalah pegawai yang baik dan dapat diandalkan. Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas selalu melaporkan bahwa sebagai kelompok, para penyandang disabilitas menunjukkan kinerja yang sama atau lebih baik daripada rekan mereka yang bukan penyandang disabilitas dalam hal produktifitas, keselamatan dan kehadiran.
- Penyandang disabilitas lebih mungkin tetap mempertahankan pekerjaannya. Harga yang harus dibayar karena adanya pergantian pegawai, misalnya hilangnya produktifitas dan pengeluaran untuk perekrutan dan pelatihan adalah biaya-biaya yang sudah dipahami oleh sebagian besar pengusaha.
- Mempekerjakan penyandang disabilitas meningkatkan moralitas pekerja. Banyak pengusaha yang mengatakan bahwa kerja tim dan moralitas pekerja meningkat ketika penyandang disabilitas menjadi bagian dari staf mereka.
- Penyandang disabilitas adalah sumber daya keterampilan dan bakat yang belum dieksplor. Di banyak negara, penyandang disabilitas yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha, baik keterampilan teknis maupun kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam kehidupan sehari-hari yang dapat diajarkan ke orang lain.

- Penyandang disabilitas mewakili segment pasar yang belum tersentuh dan bernilai miliaran dollar. Pasar itu adalah para penyandang disabilitas, keluarga dan teman-teman mereka. Pendapatan tahunan dari penyandang disabilitas diperkirakan sebesar US\$ 200 Miliar di AS, US\$ 50 Miliar di UK, dan US\$ 25 Miliar di Kanada. Dengan mengesampingkan pasar ini berarti tak hanya kita kehilangan pelanggan yang penyandang disabilitas namun juga keluarga dan teman-temannya. Seiring dengan menuanya populasi dunia, kemungkinan seseorang menjadi penyandang disabilitas juga meningkat. Menjadikan lebih masuk akal untuk mempekerjakan pegawai yang mengerti mengenai produk dan kebutuhan pelayanan dari segmen konsumen tersebut.

Kerja ILO dan Jejaring Penyandang disabilitas

Di seluruh dunia, para pengusaha menyadari nilai dari beragamnya angkatan kerja, salah satunya ialah dengan melibatkan para penyandang disabilitas. Pemerintah mengakui adanya hambatan dalam keterlibatan sosio-ekonomi dari penyandang disabilitas dan karenanya membuat peraturan perundangan termasuk sistem kuota dan non-diskriminasi yang mengatasi dengan akses yang tidak setara pada pekerjaan layak. Juga sebagai respon terhadap Konvensi PBB mengenai Hak Para penyandang disabilitas (UNCRPD) banyak undang-undang yang kemudian diganti atau diperbaharui agar dapat memenuhi peraturan dalam UNCRPD yang akan memiliki implikasi khusus bagi para pengusaha dan dunia usaha. Pada saat yang bersamaan, upaya mempekerjakan penyandang disabilitas juga semakin dikenal karena Corporate Social Responsibility (CSR) dan hak asasi manusia mendapatkan perhatian dari asosiasi pengusaha, perusahaan multinasional, dan perusahaan kecil dan menengah. Di berbagai tempat di dunia, jejaring nasional dan regional dari para pengusaha dibuat untuk menangani masalah keberagaman secara umum dan di berbagai kasus mengenai penyandang disabilitas secara khusus. Meskipun demikian belum ada jejaring yang mengikat berbagai jaringan yang ada atau menangani kebutuhan pelibatan penyandang disabilitas di sektor swasta dari perspektif global.

Jaringan

ILO telah mengembangkan jaringan global yang terdiri dari berbagai perusahaan multi nasional terdiri dari pengusaha dan jaringan usaha di kalangan penyandang disabilitas serta juga perwakilan dari organisasi penyandang disabilitas untuk membantu perusahaan dalam mengintegrasikan isu mengenai penyandang disabilitas di tempat kerja dan rencana bisnis strategis yang mereka miliki. ILO percaya bahwa dengan melibatkan diri dalam jaringan semacam itu dan kegiatan berbagi pengetahuan

dan pengembangan kapasitas, lembaga ini telah mulai memfasilitasi dan perusahaan akan mendapatkan manfaat dari angkatan kerja yang lebih beragam, meningkatnya produktifitas, angka turn-over yang rendah, tempat kerja yang lebih aman dan meningkatnya kesetiaan pelanggan dan masyarakat. Organisasi pengusaha juga akan meningkatkan kemampuannya dalam menangani kebutuhan anggota mereka terkait dengan berbagai bentuk disabilitas, tanggungjawab perusahaan akan isu sosial, kepatuhan terhadap hukum dan SDM.

Jaringan ini merupakan kegiatan bersama dari kantor pengusaha dan tim penyandang disabilitas dalam bidang kegiatan keterampilan dan kemampuan untuk dipekerjakan, dioperasikan di luar kantor ILO di Jenewa. Sekretariat formal direncanakan dengan ditambahkannya lagi jaringan regional.

Kegiatan Jaringan

Jaringan ini memiliki empat tujuan utama dan fokus area:

- Berbagi pengalaman dan mengidentifikasi praktik terbaik diantara para pegawai dan organisasi pengusaha. Misalnya sebagai satu kegiatan berbagi pengetahuan, ILO mengeluarkan Penyandang disabilitas di Tempat Kerja: Praktik perusahaan, yang mendokumentasikan bagaimana 25 perusahaan menangani kegiatan pelibatan penyandang disabilitas karena sangat terkait dengan masalah pemekerjaan dan pemeliharaan pekerja di perusahaan, produk dan pelayanan serta *corporate social responsibility*.
- Mengembangkan produk dan pelayanan bersama bagi para pengusaha dan perusahaan dalam memfasilitasi kegiatan pemekerjaan dan pemeliharaan posisis. Misalnya banyak perusahaan meminta database undang-undang terkait dengan masalah Penyandang disabilitas dan pekerjaan secara tersentralisasi sehingga kebijakan-kebijakan ini bisa dapat diakses dan diperiksa apakah telah memenuhi perusahaan dan kebijakan perusahaan.
- Memperkuat kerja organisasi pengusaha dan jaringan usaha yang memiliki akses lebih luas terhadap perusahaan kecil dan menengah di tingkat nasional dan mengembangkan pengetahuan mereka akan hal tersebut. Misalnya, *Employers' Federation of Ceylon (EFC)* di Sri Lanka telah mempertahankan Jaringan Pengusaha mengenai kesetaraan selama bertahun-tahun dan mendapatkan dukungan dari berbagai perusahaan nasional dan multi nasional, ILO kini berencana mengatur kunjungan studi diantara kelompok pengusaha Asia Selatan untuk belajar dari pengalaman EFC.
- Mengaitkan perusahaan pada kegiatan ILO dan para mitra di tingkat nasional dan bekerja melalui kantor daerah dan rantai dukungan. Misalnya, sebuah perusahaan besar dan mitra LSMnya mengerjakan sebuah proyek di Bangladesh untuk meningkatkan keterampilan dan jumlah penyandang disabilitas di Bangladesh yang bisa masuk ke dalam pabrik perusahaan,

Panduan media

Terminologi Penyandang disabilitas: kalimat dan gambar yang digunakan dalam menggambarkan seseorang atau sesuatu dapat berdampak positif maupun negatif. Merujuk pada orangnya bukan derajat disabilitasnya.

HINDARI KALIMAT SEPERTI...	GUNAKAN KALIMAT SEPERTI...
Menderita multiple sclerosis, cerebral palsy, etc.	Orang yang memiliki penyakit cerebral palsy Orang dengan cerebral palsy
Kejang, kutukan,	Seizure
Cacat lahir, deformitas	Orang yang lahir dengan kondisi cacat Orang yang lahir dengan kekurangan fisik/mental
Buta, cacat mata	Orang yang buta Orang yang mengalami kesulitan melihat
Terikat dengan kursi roda Terikat dengan kursi roda	Orang yang menggunakan kursi roda; pengguna kursi roda
Gila, kurang waras, psikotik, skizofrenia, <i>Crazy, insane, mad, demented, psychotic, lunatic, schizophrenic, deviant</i>	Person with a mental health disability, Person who has schizophrenia, etc.
Cripple/crippled	Person with a physical disability, Person with a mobility impairment, Person who walks with crutches, Person who uses a walker
Deaf-mute, deaf and dumb	Person who is deaf Person who is hearing impaired
Disabled community	Disability community

The Disabled	Person with a disability, People with disabilities, A woman or man with a disability, *Disabled people or disabled person
Dwarf, midget	A person of short stature
Handicapped seating, parking, washrooms	Accessible seating, parking, washrooms
Invalid	Person with a disability
Mentally retarded, idiot, imbecile, slow	Person with an intellectual disability, Persons with learning disabilities
Mongoloid, mongolism	Person with Down Syndrome
Normal	Person without a disability Non-disabled person
Spastic	Person who has muscle spasms
Suffers from Stricken with Cripple	Person with a disability, Person who has cerebral palsy, etc. (Disability is not synonymous with suffering)

Source: excerpted from Suggested language for people with disabilities: Together We Rock!,
http://www.togetherwerock.com/pdfs/Draper_SuggGuidLang_Nov14.pdf.

*These ILO Media Guidelines use both “people with disabilities” and “disabled people” interchangeably, reflecting accepted usage in different parts of the world.

Sumber

Australian Government AusAID and Disability:
<http://www.ausaid.gov.au/keyaid/disability.cfm>

The International Labour Organization AbilityAsia Pacific:
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/index.htm>

ILO. (n.d.) *Brief Profile on Disability*:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_140958.pdf

ILO. Backup, S. 2009. The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Employment Sector Working Paper No. 43 (Geneva, ILO).

ILO. 2010. *Disability in the Workplace: Company Practices*
(http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3.pdf)

ILO. Gilbert, M.; ILO Skills and Employability Department. 2008. Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Geneva, ILO).

ILO. O'Reilly, A. 2007. The right to decent work of persons with disabilities (Geneva, ILO).
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1177&context=gladnetcollect&sei-redir=1#search=%22OReilly%20right%20decent%20work%22>

ILO. 2007. *"The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information"* and on-line at:
<http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/Disability/statsguide.pdf>

ILO. 2008. From rights to reality: Trade unions promoting decent work for persons with disabilities. Video (Geneva).

The World Health Organization (WHO) World Report on Disability:
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/index.html

ILO Global Business and Disability Network:

Debra Perry, Senior Specialist in Disability Inclusion, ILO
perry@ilo.org, +41.22.799.6258 or

Henrik Moller, Senior Advisor, Bureau for Employers' Activities, ILO
moller@ilo.org, +41.22.799.7952

Or write to: ILO Business and Disability Network, email: businessanddisability@ilo.org

ILO Global Business and Disability Network developed a playlist on ILO TV
(<http://www.youtube.com/ilotv>)