



05/03/2018

RAP/Cha/ABW/11(2018)

1961 EUROPEAN SOCIAL CHARTER

11th National Report on the implementation
of the European Social Charter

submitted by

THE GOVERNMENT OF ARUBA

- Article 5 and 6 for the period 01/01/2013 -31/12/2016
- Complementary information on Article 1§3, 1§4 and Article 1 of the 1988 Additional Protocol (Conclusions 2016)

Report registered by the Secretariat
on 5 March 2018

CYCLE XXI-3 (2018)

European Social Charter

Report by the Government of Aruba



for the period

1 January 2013 – 31 December 2016

regarding Articles 5 and 6 of the Charter

Table of Contents

FOREWORD	II
ARTICLE 5 – RIGHT TO ORGANISE	1
ARTICLE 6 – RIGHT TO BARGAIN COLLECTIVELY	1
PARAGRAPH 1 – JOINT CONSULTATION	1
PARAGRAPH 2 – NEGOTIATION PROCEDURES	2
PARAGRAPH 3 – CONCILIATION AND ARBITRATION	2
PARAGRAPH 4 – COLLECTIVE ACTION	2
LIST OF ANNEXES	4

Foreword

The Government of Aruba submits hereby its report for the period 1 January 2013 through 31 December 2016 in accordance with Article 21 of the European Social Charter, on the measures taken to give effect to Article 5 and Article 6 of the Charter, complying with any questions or requests for information consequent its previous report and responding to any comments made by the European Committee of Social Rights. Other than the information supplied in this report, no other changes in law or regulation has been effected during the reporting period. The Government therefore kindly refers the Committee to its past reports.

In accordance with Article 23 of the Charter, copies of this report have been communicated to the following representative organisations of workers and employers:

The Employer's organisations:

- The Aruba Hotel and Tourism Association
- The Aruba Trade and Industry Association

The Worker's organisations:

- The Union of Public and Private Employees of Aruba
- The Aruban Union of Nurses
- The Federation of Workers of Aruba

Article 5 – Right to Organise

The Government informs the Committee that since its last report in 2010 there have not been any changes as it regards the rights of workers to organise. Workers continue to enjoy the same rights as in prior years. No new legislation has been introduced, existent legislation changed or repealed.

Freedom to join or not join a trade union

The Government is pleased to report to the Committee that the Civil Code approved by the Parliament in 2013 includes two new stipulations (see Annex 1):

1. article 1614za, which prohibits the employer from any action that may limit the worker in exercising his right to join a union to retain or advance his rights. The law provides an exception when exercising this right is in contravention of the law, public order or good morals, and
2. article 1615h§3, explicitly prohibiting the termination of the labour relation due to a worker's membership in a trade union. The stipulation does permit an exception for trade union activities taking place during working hours for which the worker has not received permission from the employer to attend.

These above-mentioned stipulations have been renumbered as article 656a and 670§3, respectively, of the 2016 Civil Code, which has been approved by the Parliament but has not yet entered into force.

There have been no other changes to the labour legislation or situation as it pertains to this article.

Article 6 – Right to bargain collectively

Paragraph 1 – Joint consultation

The Government would like to clarify its previous comments regarding joint consultation. While there are no formal consultations on specific topics, as mentioned by the Committee, there are various committees that attend to broad topics. Joint consultation in tripartite formation occur at sectoral and enterprise by the Social Economic Council as it regards social economic issues and the Tripartite committee on international labour affairs as it concern international labour affairs. The committee that attended to the labour legislation changes also assumed a tripartite form. Because of the island's small scale, discussions are generally held in broad terms with social partners representing sectors in a broad manner. Pertaining to the explicit issues raised by the Committee, consultation on issues of industrial health, safety and welfare, working conditions are currently being discussed in a committee specifically established to introduce a new legislation to replace the outdated Safety Ordinance (AB 1990 no. GT 31). While this committee currently only includes government and semi-government entities, the social partners will be invited for consultation and review once the concept legislation is completed.

Paragraph 2 – Negotiation procedures

The Government informs the Committee that since its last report in 2010 no new legislation has been introduced, existent legislation changed or repealed as it regards the obligations of paragraph 2 of the right to bargain collectively.

Please see the table below for information regarding the number of collective working agreements reached during the reporting period, the total number of employees covered and the duration of these agreements, per sector.

Table Collective Working Agreements (CWA), 2013 - 2016

Sector	Total CWAs*	Total workers covered	Duration Collective Working Agreements			
			1 Yr	2 Yrs	3 Yrs	4 Yrs
Construction	2	66	1		1	
Metal	1	10			1	
Hotel, Restaurant, Cafés	10	1955			10	
Casino	2	225			2	
Industry & Commerce	8	410		2	6	
Banks & Insurance	5	705			4	1
Transportation & Communication	4	130			2	2
Nursing	3	906		1	2	
Foundations	5	420			5	
Government companies	2	145			5	
Government	**	1981			n/a	
Mixed	4	65			3	1
Total	36	3566				

Source: FTA, SEPPA, ABV

* Does not include all CWAs

** The Government and SEPPA do not have a collective working agreement, but SEPPA is the worker's union representing the general public servant population as it regards their rights.

Paragraph 3 – Conciliation and arbitration

The Government informs the Committee that since its last report in 2010 no new legislation has been introduced, existent legislation changed or repealed as it regards the obligations of paragraph 3 of the right to bargain collectively.

Paragraph 4 – Collective action

The Committee requests the Government to provide examples of judicial decisions demonstrating that the courts apply the proportionality criteria when deciding on the lawfulness of strike action. In this regard, the Government hereby submits three judicial decisions, all concerning the same parties, UEA (*Union Electricistas Arubano – Aruban Electricians Union*) and/or ALVAST vs. Elmar N.V., yet different instances.

In KG nr 457 van 2014 (Annex 2), the Court of First Instance determined that the strike by the UEA and ALVAST was premature as the action was not employed as an extreme instrument and, therefore, declared the strike action unlawful.

In KG nr 310 van 2016 (Annex 3), the Court of First Instance dismissed the demand of Elmar N.V, to pre-emptively declare any future strikes concerning a specific issue unlawful.

While the Court of First Instance acknowledged the workers' right to strike, citing this article of the Charter, it argued in KG nr 1122 van 2012 (Annex 4) that the strike action cannot be regarded as a conflict concerning a right to strike in accordance with art. 6§4 of the Charter but must be dealt with as a disagreement of interpretation of the collective working agreement, for which the CWA stipulates a clear procedure.

List of Annexes

Annex no.	Description	Ref. Page no.
1	Articles 1614za and 1615h§3 of the 2013 Civil Code	1
2	KG nr 457 van 2014	2
3	KG nr 310 van 2016	2
4	KG nr 1122 van 2012	2

ANNEX 1

=====

De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Artikel 1614z

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.

2. Het getuigschrift vermeldt:

- a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;
- b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
- c. de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst heeft voldaan;
- d. de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daarvan.

3. De in het tweede lid, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van de werknemer in het getuigschrift vermeld.

4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij deswege schadeplichtig is geworden, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden.

5. De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in het derde lid te voldoen, in het getuigschrift opzettelijk of door grove nalatigheid onjuiste mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 1614za

1. De werkgever onthoudt zich van al hetgeen de werknemer beperkt in de uitoefening van zijn recht om zich te verenigen ter behoud en bevordering van zijn belangen als werknemer.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de uitoefening van dit recht in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden.

Artikel 1614zb

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Onder indirect onderscheid wordt verstaan onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of

=====
het eerste lid van artikel 1615e omschreven, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der dienstbetrekking niet opzettelijk zijn geregeld.

3. Vanaf de eerste dag dat tussen dezelfde partijen:

- a. twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpoos inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd; het voorgaande geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan nadat de werknemer de pensioenleeftijd als bedoeld in artikel 1613x, zesde lid, heeft bereikt;
- b. meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd, hetzij aansluitend ingevolge het eerste lid, hetzij met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. Het derde lid, onderdeel a, laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

5. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

6. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst, bedoeld in het derde lid, onderdelen a of b.

7. Van het derde tot en met het zesde lid kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 1615g
(vervallen)

Artikel 1615h

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in de eerste zin, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 1614ca, niet in aanmerking genomen.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 1614ca geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken

=====
aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van haar arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het huwelijk van de werknemer.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 1615db, eerste lid, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 1 van de Arbeidsverordening, tenzij de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst gehouden is arbeid in ploegdienst te verrichten.

7. Van het eerste lid, eerste zin, kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 1615i

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: een maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een maand.

4. De termijn, bedoeld in het tweede lid, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat de termijn nimmer korter kan zijn dan een betalingsperiode.

5. Van de termijn, bedoeld in het derde lid, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst mag de termijn van opzegging, bedoeld in het vijfde lid, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

7. Voor de toepassing van het tweede lid worden arbeidsovereenkomsten gelijkgesteld met eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst, indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs

ANNEX 2

K.G. nr. 457 van 2014

GERECHT IN EERSTE AANLEG VAN ARUBA

PROCES-VERBAAL

van de op vrijdag 28 februari 2014 om 15.00 uur gehouden openbare terechtzitting van mr. A.H.M. van de Leur, rechter in dit Gerecht, in tegenwoordigheid van de griffier, mw. S. van der Linden, in het kort geding van:

de naamloze vennootschap

ELEKTRICITEIT-MAATSCHAPPIJ ARUBA,

gevestigd in Aruba,

eiseres,

hierna te noemen: Elmar

gemachtigden: de advocaten mrs. C.B.A. Coffie en L.D.Gomez,

tegen:

de rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging

UNION ELECTRICISTAS ARUBANO,

gevestigd in Aruba,

hierna te noemen: UEA,

en:

de informele vereniging in oprichting

ALVAST,

kantoorhoudende in Aruba,

althans:

(1) Raymond MADURO, (2) Mirlando MADURO, (3) Mirands STAMPER, (4) Roland ARENDS, (5) Sidney CROES, (6) Hose FIGAROA, (7) Haime CROES, (8) Oswaldo WEVER, (9) Anthony TJIN KON FAT, (10) Richard DONATA, (11) Omar LAMPE, (12) Elvis BRIESEN, (13) Ismael CROEZE, (14) Flavio FANEYTE, (15) Soraya WERLEMAN,

GERECHT IN EERSTE AANLEG ARUBA

allen wonende in Aruba,
hierna gezamenlijk te noemen: Maduro c.s.,

gedaagden,

waarvan het procesverloop mede blijkt uit het op 28 februari 2014 ingediende verzoekschrift, met producties en nagezonden producties.

Nadat de zaak is afgeroepen verschijnen Elmar de UEA en Alvast i.o. bij hun respectieve gemachtigden.

De gemachtigden van partijen voeren in twee termijnen het woord, mede aan de hand van door hen overgelegde pleitnota's, en hebben gereageerd of kunnen reageren op elkaars stellingen.

Ter zitting heeft Elmar haar tegen de hiervoor onder (3), (4), (5), (8) en (14) gerichte vorderingen ingetrokken, onder verzoek tot compensatie van proceskosten. Het Gerecht ziet voldoende grond om de proceskosten tussen de hier bedoelde partijen te compenseren, aldus dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Elmar persisteert in het door haar gevorderde, zoals omschreven in haar verzoekschrift en heeft vonnis gevraagd.

Na afloop van het partijdebat schorst de rechter de behandeling van de zaak voor beraad, en bepaalt dat die op 28 februari 2014 om 17:00 uur zal worden voortgezet teneinde aldan - zo mogelijk - mondeling (verkort) vonnis te wijzen.

Op 28 februari 2014 om 17.30 opent de rechter de zitting en zet de mondelinge behandeling van de zaak voort in de stand waarin die werd geschorst. De rechter spreekt vervolgens het door hem in deze zaak gewezen mondelinge vonnis in het openbaar uit in tegenwoordigheid van de griffier, en in aanwezigheid van partijen, en sluit hierop de behandeling van de zaak. De verkorte en mogelijk op een later moment bij addendum uit te breiden overwegingen en de beslissing van dat vonnis luiden als volgt.

1. TEN AANZIEN VAN HET RECHT

1.1 Er zijn gronden gesteld noch gebleken waaruit kan volgen dat Elmar niet-ontvankelijk moet worden verklaard in het door haar gevorderde.

1.2 Het spoedeisend belang van Elmar bij haar vorderingen ligt besloten in de aard van die vorderingen.

1.3 Voorop wordt gesteld dat rechtsgeschillen tussen partijen niet binnen het bereik vallen van artikel 6 aanhef en onder 4 ESH, uit welk artikel het recht voortvloeit op staking in geval van belangenschillen de arbeidsovereenkomsten van en de daaruit voortvloeiende verplichtingen voor partijen betreffende. Voorop wordt verder gesteld dat de rechtmatigheid van voormeld recht op staking onder meer in het gedrang komt indien zwaarwegende procedureregels zijn veronachtzaamd dan wel indien - met inachtneming van de door artikel 31 ESH gestelde beperkingen - moet worden geoordeeld dat UEA, (het bestuur van) Alvast i.o of de werknemers in redelijkheid niet tot staking hadden kunnen komen. Tot bedoelde procedureregels behoort ook dat een staking slechts rechtmatig kan zijn als zij als uiterste middel is toegepast. De vraag of een staking in een concreet geval als uiterste middel is gehanteerd, dient door de rechter met terughoudendheid te worden beantwoord.

1.4 Kern van het onderhavige geschil is een volgens gedaagden het niet nakomen door Elmar van door de directeur van Elmar gedane toezegging, dat personen met een aanstelling voor bepaalde tijd voortaan vervolgens niet meer zullen worden benoemd in vaste dienst zonder - zo begrijpt het Gerecht - ook de functie waarin zij voor in vaste dienst worden benoemd ook open te stellen voor reeds in dienst zijnde werknemers van Elmar. Elmar heeft het bestaan van die toezegging gemotiveerd bestreden. Als de juistheid van bedoelde stelling veronderstellenderwijs wordt aangenomen, betreft bedoelde kwestie naar het voorshandse oordeel van het Gerecht een rechtsgeschil omdat (1) gedaagden een verklaring voor recht kunnen vorderen dat bedoelde toezegging is gedaan en (2) vervolgens nakoming daarvan kunnen vorderen. Dit brengt reeds mee dat in een bodemprocedure te verwachten valt dat de onderhavige staking bij Elmar onrechtmatig wordt geoordeeld.

1.5 Daar komt nog bij dat het Gerecht voorshands van oordeel is dat niet aannemelijk is geworden dat de onderhavige staking als uiterste middel is toegepast. Ook daarom valt in een bodemprocedure het oordeel te verwachten dat de onderhavige staking onrechtmatig is.

1.6 In het licht van vorenstaande zal - zoals in het dictum vermeld - worden bevolen dat de staking en alle bijkomende protestacties na de uitspraak van dit vonnis onmiddellijk moeten worden gestopt en gestopt moeten blijven, en dat de thans stakende werknemers van Elmar onmiddellijk weer hun werkzaamheden zullen moeten uitvoeren zonder werkwillenden of bezoekers van Elmar op enige wijze te storen of te belemmeren om hun werkplek en/of het terrein van Elmar te betreden en te verlaten ten einde hun werkzaamheden voor Elmar te kunnen uitvoeren of gebruik te kunnen maken van de dienstverlening van Elmar. Hierbij wordt nog overwogen dat in elk geval tot voor kort sprake was van belemmeringen, en niet valt uit te sluiten dat belemmeringen of protestacties anderszins zich opnieuw zullen voordoen.

1.7 Dwangsommen zullen gematigd en gemaximeerd worden opgelegd, omdat daarvan voldoende prikkel uitgaat tot nakoming van dit vonnis.

1.8 Afweging van de belangen van partijen maakt één en ander niet anders, omdat het Gerecht geen zwaarder wegend belang van UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. ziet bij afwijzing van het door Elmar gevorderde, dan het belang van Elmar (en het algemeen Arubaans belang) bij toewijzing daarvan.

1.9 UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. zullen, als de in het ongelijk gestelde partijen, worden veroordeeld in de proceskosten van Elmar, tot aan deze uitspraak begroot op Afl. 1.500,-- aan gemachtigdensalaris en (450,-- + 281,-- =) Afl. 731,-- aan verschotten.

1.10 Het Gerecht ziet geen grond voor toewijzing van het meer of anders door Elmar gevorderde.

2. DE BESLISSING

Het Gerecht, rechtdoende in kort geding:

-beveelt UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. om onverwijld en op duidelijke wijze na de uitspraak van dit vonnis hun leden op de daartoe gebruikelijke wijzen aan te zeggen dat de staking per onmiddellijk is afgelopen, en dat het werk door die leden onmiddellijk moet worden hervat en voortgezet op de gebruikelijke wijze, en bepaalt dat UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. ten behoeve van Elmar een dwangsom verbeuren van Afl. 10.000,-- per uur of deel daarvan dat zij dit bevel niet nakomen;

-bepaalt dat UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. wat betreft vorenstaand en onderstaand bevel telkens niet meer dan Afl. 100.000,-- aan dwangsommen kunnen verbeuren;

-beveelt UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. uiterlijk binnen 6 uren na deze uitspraak hun leden op de daartoe gebruikelijke wijzen aan te zeggen dat de toegangswegen en de ingangswegen tot de werkplekken, parkeerplaatsen en terreinen van Elmar worden opengesteld en dat er te dezen geen blokkades of wegversperringen meer zullen worden opgeworpen, alsmede aan te zeggen dat werkwillige werknemers en/of bezoekers van Elmar op generlei wijze mogen worden gestoord, belemmerd of geïntimideerd om hun werkzaamheden voor Elmar uit te voeren en/of dienstverlening van Elmar te verkrijgen, en bepaalt dat UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. ten behoeve van Elmar een dwangsom verbeuren van Afl. 10.000,-- per uur of deel daarvan dat zij dit bevel niet nakomen;

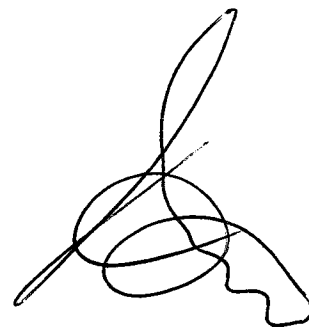
-veroordeelt UEA en (het bestuur van) Alvast i.o. in de kosten van deze procedure gevallen aan de zijde van de Elmar, tot aan deze uitspraak begroot op Afl. 1.500,-- aan gemachtigdensalaris en (450,-- + 281,-- =) Afl. 731,-- aan verschotten;

-compenseert de proceskosten tussen Elmar en de hiervoor onder (3), (4), (5), (8) en (14) genoemde gedaagden, aldus dat ieder van die partijen de eigen kosten draagt;

-verklaar dit vonnis tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

-wijst af het meer of anders gevorderde.

Waarvan is opgemaakt dit proces-verbaal.



ANNEX 3

ECLI:NL:OGEEA:2016:138

Instantie : Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba
Datum uitspraak : 24-02-2016
Datum publicatie : 01-03-2016
Zaaknummer : K.G. 310 van 2016
Rechtsgebieden : Civiel recht
Bijzondere kenmerken : Kort geding
Inhoudsindicatie : Staking-verbod prematuur
Vindplaatsen : Rechtspraak.nl

Uitspraak

Vonnis in kort geding van 24 februari 2016

Behorend bij K.G. 310 van 2016

GERECHT IN EERSTE AANLEG VAN ARUBA

VONNIS IN KORT GEDING

in de zaak van:

de naamloze vennootschap

ELEKTRICITEIT-MAATSCHAPPIJ ARUBA N.V.,

te Aruba,

hierna ook te noemen: Elmar,

gemachtigde: de advocaat mr. C.B.A. Coffie,

tegen:

de vereniging

UNION ELECTRICISTAS ARUBANO (U.E.A.),

en

de vereniging in oprichting

ALGEMENE VAKBOND DER STAFLEDEN

te Aruba,

hierna ook te noemen: UEA c.s. respectievelijk UEA en ALVAST,

gemachtigde: de advocaat mr. D.G. Kock.

DE PROCEDURE

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift;
- de pleitnota van Elmar;
- de pleitnota van UEA c.s.;
- de aantekeningen van de griffier ter gelegenheid van de mondelinge behandeling op 19 februari 2016.

Op 16 februari 2016 is in de onderhavige zaak een ordemaatregel uitgevaardigd die werkt tot de dag van dit vonnis.

Aan partijen is meegedeeld dat vandaag vonnis zou worden gewezen.

2 DE VASTSTAANDE FEITEN

- 2.1 Tussen enerzijds Elmar en anderzijds UEA is een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten waarvan de looptijd, behoudens verlenging, verstrijkt op 2 april 2016.
- 2.2 Artikel 33 van de cao luidt, in de Nederlandse vertaling:
 1. *Werkgever is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.*
 2. *Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op betaling in de gevallen bepaald bij het Burgerlijk Wetboek voor zover in deze overeenkomst niet anders is bepaald. Verzuim van werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet toegestaan behoudens in gevallen van ziekte of ongeval.*
- 2.3 Artikel 39 van de cao luidt, in de Nederlandse vertaling:

In geval van een geschil over de uitlegging, toepassing en inachtneming van deze overeenkomst tussen partijen zullen partijen geen stakingen of uitsluitingen toepassen, doch de weg volgen die in de artikelen 40, 41 en 42 is aangegeven.

De genoemde artikelen 40, 41 en 42 bevatten een bijzondere geschillenprocedure.
- 2.4 Op 9 februari 2015 heeft Elmar afgekondigd dat – kort gezegd – werknemers zichtbaar een identificatiebewijs (verder: de ID-badge) moesten dragen. Tevens is aangekondigd dat werknemers die hieraan niet voldoen de toegang tot de werkplek kan worden ontzegd.
- 2.5 Vanaf 8 op 9 februari 2016 is voormeld beleid (strenger) in de praktijk gebracht.
- 2.6 Op 10 februari 2016 heeft UEA de directie van Elmar (onder meer) erop gewezen dat werknemers die geen ID-badge hadden de toegang tot de werkplek werd ontzegd. UEA heeft zich bij brief van die datum erover beklaagd dat het nieuwe veiligheidsbeleid zonder overleg met haar was ingevoerd en werd gehandhaafd. UEA verzocht de directie van Elmar om op korte termijn een vergadering met haar te beleggen.
- 2.7 Bij bekendmaking van 15 februari 2016 heeft UEA aangekondigd in verband met de problemen die volgens UEA zijn gerezen rond de veiligheidscontrole een algemene spoedvergadering te willen beleggen op 16 februari 2016 van 7:30 tot 9:30. ALVAST, in de persoon van dhr. X, heeft per e-mail van diezelfde datum aan Elmar aangekondigd ook een spoedvergadering te zullen beleggen. Deze bijeenkomsten zijn uiteindelijk uitgelopen op een staking van (vrijwel) het gehele personeel.
- 2.8 Elmar heeft aangekondigd voor de door het personeel niet-gewerkte uren geen loon te zullen betalen.

3 DE STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

- 3.1 Elmar vordert – samengevat – UEA c.s. te gebieden de staking af te breken met een verbod op een nieuwe staking of andere vorm van collectieve actie, met gebod aan UEA c.s. om hun leden op te dragen blokkades op te (doen) heffen en werkwilligen tot het werk toe te laten, met veroordeling van UEA c.s. tot vergoeding van de proceskosten.
- 3.2 Elmar grondt de vordering erop dat de (dreigende) collectieve actie onrechtmatig is en in strijd met de cao.
- 3.3 UEA c.s. voeren hiertegen verweer, met vordering tot veroordeling van Elmar in de proceskosten.

4 DE BEOORDELING

- 4.1 In kort geding wordt ALVAST aangemerkt als informele vereniging . Ter zitting is immers verschenen de heer Y die desgevraagd heeft laten weten te zijn verschenen als voorzitter van ALVAST. Ter zitting waren naast de voorzitter ook een of meer andere leden van het bestuur van ALVAST aanwezig. Zij hebben niet aangegeven te zijn verschenen in hoedanigheid van

particuliere persoon. Als zodanig waren de voorzitter en andere bestuursleden ook niet in rechte betrokken. ALVAST is verder in het leven geroepen met het doel gemeenschappelijke werknemersbelangen te behartigen van personen die zich in dat verband bij ALVAST hebben aangesloten. Daartoe treedt ALVAST voor Elmar kenbaar als eenheid naar buiten en verzoekt zij kennelijk om met de directie van Elmar te vergaderen over de arbeidsvoorwaarden. Onder die omstandigheden kan ALVAST onder eigen naam in kort geding in rechte worden betrokken zonder dat daarnaast een of meer van haar (bestuurs)leden in rechte worden betrokken.

- 4.2 Ter zitting is gebleken dat het geschil, althans het misverstand met betrekking tot de verplichting voor de werknemers om op het werk zichtbaar een ID-badge te dragen inmiddels tot het verleden behoort. UEA c.s. hebben aangekondigd, ook los van de ordemaatregel, in verband hiermee geen staking meer te organiseren of ondersteunen. De kortgedingrechter ziet geen aanleiding om aan het woord van UEA c.s. te twijfelen. Bij het in dit verband gevorderde heeft Elmar dus geen belang meer.
- 4.3 Door UEA c.s. is, in reactie op de aankondiging van Elmar om aan de stakende werknemers over de uren dat zij gestaakt hebben geen loon te betalen, te kennen gegeven dat zij zich nog op acties beraden. Daarmee hebben UEA c.s. een nieuwe staking op die grond niet uitgesloten. Elmar heeft dus belang bij een beslissing op haar daarop ziende vorderingen.
- 4.4 Het door Elmar gevorderde komt er echter op neer, dat de kortgedingrechter vooraf, zonder voldoende concrete aanleiding op korte termijn, dient te verbieden dat UEA c.s. een collectieve actie, zoals een staking, organiseren of dat UEA c.s. dat doen in verband met de door Elmar aangekondigde toepassing van de regel 'geen werk, geen loon'. Een dergelijk verbod zou het grondrecht op collectieve actie te zeer inperken. Daarbij komt dat, zoals in de onderhavige zaak ook is gebleken, door Elmar op korte termijn om oplegging van een ordemaatregel kan worden verzocht waar de behandeling van een vordering in kort geding niet kan worden afgewacht. Het gevorderde wordt daarom afgewezen.
- 4.5 Ten overvloede overweegt de kortgedingrechter nog dat uit het hierboven geciteerde artikel 33 van de cao lijkt te volgen, zoals ook Elmar stelt, dat gedurende de door de desbetreffende werknemer gestaakte tijd geen loon hoeft te worden uitgekeerd. Dat is ook de hoofdregel die uit het Burgerlijk Wetboek voortvloeit. Een andere regel zou erop neer komen, dat de werknemer op kosten van de werkgever, diezelfde werkgever onder druk mag zetten om met de eisen van de werknemer akkoord te gaan, terwijl inwilliging van die eisen de werkgever niet zelden geld zal kosten. Dat lijkt ongerijmd. Dat is ook de reden dat vakbonden doorgaans een zogeheten stakingskas inrichten om stakende werknemers te kunnen compenseren voor het verlies van inkomsten uit arbeid. De kortgedingrechter is ermee bekend dat, zoals kennelijk in het verleden ook door Elmar is gedaan, in Aruba werkgevers in de praktijk niet zelden ervoor kiezen om het loon over de gestaakte uren toch door te betalen, maar dat is dan uitvloeisel van de onderhandelingen tussen de vakbond en/of de stakende werknemers en de werkgever. Een recht daarop bestaat, behoudens andersluidende afspraak, niet. In het onderhavige geval is geen andersluidende afspraak gemaakt. In tegendeel, de cao bepaalt duidelijk dat de werkgever geen loon hoeft te betalen aan stakende werknemers.
- 4.6 Ten slotte overweegt de kortgedingrechter ten overvloede dat het er voorshands voor moet worden gehouden, dat Elmar zich terecht op het arbeidsvredebeding van artikel 39 in combinatie met de procedurevoorschriften van artikel 40 en volgende cao beroept. Er lijkt immers sprake van een geschil over de uitlegging, toepassing of in achtneming van artikel 33 cao. Voor dat geval hebben partijen bij die cao een bijzondere procedure afgesproken om tot een oplossing van het geschil te komen en zijn zij overeengekomen niet te zullen staken of tot uitsluiting over te zullen gaan. Niet gesteld of gebleken is dat zich zodanig extreme omstandigheden voordoen, dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn dat Elmar UEA aan haar in de cao neergelegde woord houdt.

- 4.7 ALVAST is geen partij bij de cao. Niettemin dient zij er rekening mee te houden dat in het kader van een belangenafweging tussen partijen aan die cao een zekere reflexwerking toekomt die meebrengt, dat in de praktijk ook ALVAST daaraan op dit moment gebonden is.
- 4.8 Waar komt het bovenstaande samengevat op neer? Het verbieden van een staking of een andere vorm van collectieve actie op dit moment zou, bij gebrek van een voldoende concrete dreiging, neerkomen op schending van het grondrecht op collectieve actie zoals dat wordt beschermd door – onder meer – het Europees Sociaal Handvest. Elmar zal zich echter in een bodemprocedure waarschijnlijk met recht op het standpunt kunnen stellen dat uit artikel 33 cao voortvloeit dat zij geen loon over door een werknemer gestaakte uren hoeft te betalen. Partijen, waaronder in dit verband ook ALVAST, hebben afgesproken dat er over geschillen op dit punt niet gestaakt wordt maar dat voor de oplossing daarvan een speciale procedure wordt gevolgd. Het is niet onwaarschijnlijk, dat daarom een staking met als inzet de betaling van loon over de al gestaakte uren, door de rechter zal worden verboden. Daarmee is niks gezegd over andere vormen van collectieve acties.
- 4.9 Nu alle partijen deels in het ongelijk zijn gesteld zal de kortgedingrechter de proceskosten compenseren.

5 DE UITSPRAAK

De rechter in dit gerecht:

wijst de vorderingen af;

compenseert de kosten aldus dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Dit vonnis is gewezen door mr. W.J. Noordhuizen, rechter, en werd uitgesproken ter openbare terechtzitting van woensdag 24 februari 2016 in aanwezigheid van de griffier.

ANNEX 4

Vonnis van 28 juni 2012.

K.G. no. 1122 van 2012.

GERECHT IN EERSTE AANLEG VAN ARUBA

vonnis in kort geding tussen:

de naamloze vennootschap

NAAMLOZE VENNOOTSCHAP ELECTRICITEIT-MAATSCHAPPIJ ARUBA,

gevestigd te Aruba,

EISERES, hierna ook te noemen: Elmar,

gemachtigde: de advocaat mr C.B.A. Coffie,

en

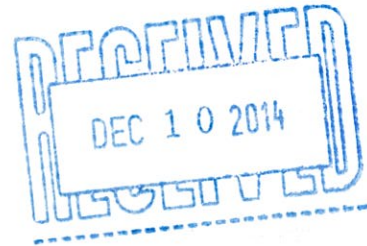
de vereniging naar Arubaans recht

UNION ELECTRICISTAS ARUBANO,

gevestigd te Aruba,

GEDAAGDE, hierna ook te noemen: UEA,

gemachtigde: de advocaat mr E. Duijneveld.



1. DE PROCEDURE

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift met producties, ingediend op 25 april 2012;
- de aantekeningen van de griffier van de behandeling ter openbare terechtzitting op 4 juni 2012, waar de gemachtigden van partijen het woord hebben gevoerd aan de hand van overgelegde pleitnotities en onder verwijzing naar op voorhand overgelegde producties en waar zij op elkaars stellingen hebben gereageerd.

2. DE VASTSTAANDE FEITEN

2.1 Elmar is producent en distributeur van elektriciteit op Aruba. UEA is een vakvereniging waarbij een groot aantal werknemers van Elmar is aangesloten. Partijen hebben met betrekking tot respectievelijk de periodes 2004 – 2008, 2008 – 2010 en 2010 – 2013 een CAO afgesloten. De thans vigerende CAO is geldig tot en met 2 april 2013 en geldt voor alle bij UEA aangesloten werknemers van Elmar (deze werknemers zullen hierna worden aangeduid als: de cao'ers). Met deze cao'ers zijn door Elmar geen individuele arbeidsovereenkomsten gesloten. Naast de cao'ers zijn er bij Elmar stafleden werkzaam met wie individuele arbeidsovereenkomsten zijn gesloten en op wie de thans geldende CAO niet van toepassing is (deze werknemers zullen hierna worden aangeduid als: de niet-cao'ers).



GERECHT IN EERSTE AANLEG ARUBA

Minuut Exemplaar

2.2 In de thans geldende CAO is in de artikelen 10 en 11 voorzien in twee automatische loonsverhogingen per jaar.

2.3 In artikel 7 leden 7 en 8 van de CAO is het volgende bepaald:

"7. De wijze, waarop de werknemer zijn functie vervult en de wijze, waarop hij zich tijdens de uitoefening van zijn functie gedraagt, worden door zijn superieuren periodiek beoordeeld en vastgelegd met inachtneming van de daarvoor door de werkgever te stellen regels.

8. De werknemer wordt omtrent het resultaat van deze beoordeling ingelicht met inachtneming van de daarvoor door de werkgever te stellen regels."

2.4 De bepalingen zoals hierboven in nummer 2.3 weergegeven, waren in de CAO die gold voor de periode 2004 – 2008 opgenomen in artikel 6 leden 7 en 8 en waren in de CAO die gold voor de periode 2008 – 2010 vernummerd naar artikel 7 leden 7 en 8.

2.5 Op grond van de hiervoor in nummer 2.3 weergegeven bepalingen heeft Elmar de bevoegdheid om op grond van door haar te stellen criteria jaarlijks aan werknemers een prestatiegebonden vergoeding toe te kennen. Tot en met 2005 werd die vergoeding toegekend als een structurele salarisverhoging. Met ingang van 13 december 2005 wordt de prestatiegebonden vergoeding uitbetaald als een eenmalige beoordelingsgratificatie die niet langer leidt tot een structurele salarisverhoging. Deze wijziging in toekenning van de prestatiegebonden vergoeding heeft plaatsgevonden ten aanzien van zowel de cao'ers als de niet-cao'ers.

2.6 Naar aanleiding van een daartoe door de niet cao'ers bij dit gerecht geëntameerde procedure, heeft het gerecht in zijn beschikking van 27 maart 2012 beslist dat Elmar op grond van de inhoud van de met de niet-cao'ers gesloten individuele arbeidsovereenkomsten niet bevoegd was om eenzijdig de salarisstructuur te wijzigen, in die zin dat de prestatiegebonden vergoeding nog slechts als een eenmalige gratificatie werd uitgekeerd en niet langer meer leidt tot een structurele verhoging van het salaris. Het gerecht heeft Elmar daarom veroordeeld om jegens de niet-cao'ers ten aanzien van de sedert 2006 uitgekeerde prestatiegebonden vergoedingen de oorspronkelijke salarisstructuur toe te passen.

2.7 Naar aanleiding van deze uitspraak zijn UEA en de bij haar aangesloten werknemers van Elmar van oordeel dat ook ten aanzien van de cao'ers heeft te gelden

dat de op grond van artikel 7 leden 7 en 8 van de CAO toegekende prestatiegebonden vergoeding moet worden uitgekeerd conform de tot en met 2005 gehanteerde salarisstructuur, zodat de toegekende vergoedingen resulteren in een structurele salarisverhoging. Elmar deelt dit standpunt van UEA niet.

2.8 Naar aanleiding van dit geschil tussen Elmar enerzijds en de UEA en de bij haar aangesloten cao'ers anderzijds, zijn er door UEA in april 2012 collectieve acties georganiseerd, die belemmerend hebben gewerkt op de bedrijfsvoering van Elmar.

2.9 In de geldende CAO is in artikel 39 bepaald:

"In geval van een geschil over de uitlegging, toepassing en inachtneming van deze overeenkomst tussen partijen zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de weg volgen die in de artikelen 40, 41 en 42 is aangegeven."

3. DE STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

3.1 Elmar vordert zoals geformuleerd in het inleidende verzoekschrift, hetgeen er - zakelijk weergegeven - op neerkomt dat het UEA wordt verboden om een werkstaking dan wel enige andere vorm van collectieve actie te organiseren en of te ondersteunen, voor zover die staking dan wel actie de betaling van de jaarlijkse salarisverhoging tot inzet heeft.

3.2 UEA concludeert dat het gerecht Elmar niet-ontvankelijk zal verklaren in de vorderingen, althans die vorderingen zal afwijzen, kosten rechtens.

4. DE BEOORDELING

4.1 Aanleiding voor Elmar voor het instellen van de vorderingen in dit kort geding zijn - naar Elmar onweersproken heeft gesteld - de collectieve acties die UEA en de cao'ers hebben gevoerd en die zij blijkens eigen uitslatingen van plan zijn te gaan voeren, indien Elmar niet tegemoet komt aan de eisen van de cao'ers ten aanzien van de wijze van uitbetalen van de jaarlijkse prestatiegebonden vergoedingen. Daarmee is het spoedeisend belang van Elmar bij de gevraagde voorzieningen voldoende gebleken.

4.2 De reden voor UEA voor het (willen) voeren van de collectieve acties is het geschil

dat is ontstaan tussen Elmar en UEA naar aanleiding van de uitspraak van dit gerecht d.d. 27 maart 2012 in de zaak tussen Elmar en de niet-cao'ers omtrent de wijze van betaling van de prestatiegebonden vergoeding. Omtrent die vergoeding is in de thans geldende CAO in artikel 7 leden 7 en 8 bepaald dat per werknemer periodiek wordt beoordeeld op welke wijze de werknemer zijn functie vervuld en dat de werknemer omtrent het resultaat van die beoordeling wordt ingelicht met inachtneming van de daarvoor door de werkgever te stellen eisen. Tussen partijen staat vast dat het tot december 2005 praktijk was dat naar aanleiding van een positieve beoordeling een vergoeding werd verstrekt in de vorm van een structurele salarisverhoging. Deze prestatiegebonden vergoeding werd toegekend bovenop de algemene salarisverhogingen die in de CAO eveneens waren voorzien. In zijn brief van 13 december 2005 heeft de toenmalige directeur van Elmar aan het bestuur van UEA medegedeeld dat in het vervolg samen met het salaris over de maand december een beoordelingsgratificatie zal worden uitbetaald. Vanaf dat moment is de prestatiegebonden vergoeding uitbetaald als een eenmalige gratificatie.

4.3 Naar aanleiding van de beschikking d.d. 27 maart 2012 van dit gerecht stelt UEA zich thans op het standpunt dat ook de cao'ers op grond van artikel 7 leden 7 en 8 van de CAO er conform de tot en met 2005 gevoerde praktijk aanspraak op hebben dat de prestatie-afhankelijke vergoeding niet wordt verstrekt als een eenmalige gratificatie, maar in de vorm van een structurele salarisverhoging.

4.4 Elmar heeft aan het door haar gevorderde stakingsverbod primair ten grondslag gelegd dat het hierboven weergegeven tussen partijen bestaand geschil geen belangengeschil is, maar een zuiver rechtsgeschil dat de uitleg van de CAO betreft. Om die reden worden de acties van UEA niet gedekt door artikel 6 lid 4 ESH en moeten zij, aldus Elmar, in beginsel als onrechtmatig worden gekwalificeerd. Bovendien, zo heeft Elmar aangevoerd, is in de artikelen 39 tot en met 42 van de CAO bepaald hoe partijen moeten omgaan met een gerezen geschil omtrent de uitleg, toepassing en inachtneming van de CAO en is daarin afgesproken dat partijen daarbij geen staking zullen toepassen. Het gerecht begrijpt uit deze laatste stelling van Elmar dat zij van oordeel is dat UEA op grond van deze bepaling niet bevoegd is om ter oplossing van het geschil een staking uit te roepen. Omtrent de stellingen van Elmar wordt als volgt overwogen.

4.5 Het recht op het voeren van collectieve acties van werknemers of hun vertegenwoordigende vakbonden, waaronder begrepen het stakingsrecht, wordt in beginsel beheerst door de bepalingen van het Europees Sociaal Handvest (ESH). In

artikel 6 aanhef en onder lid 4 van het ESH wordt het recht van werknemers of hun vertegenwoordigende vakbonden op collectief optreden erkend in gevallen van belangengeschillen met werkgevers, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Wordt een collectieve actie gedekt door artikel 6 lid 4 ESH, dan brengt dat mee dat deze in beginsel moet worden geduid als een rechtmatige uitoefening van het in deze verdragsbepaling erkende grondrecht, ondanks de met haar beoogde en op de koop toegenomen schadelijke gevolgen voor de bestaakte werkgever en derden. Voor het oordeel dat de staking niettemin onrechtmatig is, is slechts dan plaats indien zwaarwegende procedureregels ("spelregels") zijn veronachtzaamd dan wel indien - met inachtneming van de door artikel 31 ESH-gestelde beperkingen - moet worden geoordeeld dat de bonden en haar leden in redelijkheid niet tot deze actie hadden kunnen komen.

4.6 De ratio van het in artikel 6 lid 4 ESH erkende recht op het voeren van collectieve actie van werknemers in gevallen van belangengeschillen met werkgevers, is de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen, teneinde het recht op vereniging van werknemers volledig te kunnen uitoefenen. In het algemeen kan als een belangengeschil worden aangemerkt, elk geschil tussen een werkgever en (een deel van de) werknemers, dat de werknemers in gezamenlijkheid raakt en dat door collectief onderhandelen kan worden opgelost, niet zijnde een rechtsgeschil.

4.7 Met Elmar is het gerecht van oordeel dat het geschil omtrent de wijze van betaling van de prestatiegerichte vergoeding die jaarlijks op grond van artikel 7 leden 7 en 8 van de CAO wordt uitgekeerd, niet kan worden aangemerkt als een belangengeschil in de zin van artikel 6 lid 4 ESH. Nu de staking niet wordt gedekt door artikel 6 lid 4 ESH dient de rechtmatigheid van de (voorgenomen) collectieve acties te worden beoordeeld aan de hand van het nationale burgerlijk recht. Dit uitgangspunt brengt mee dat de rechtsverhouding tussen partijen op dit punt mede wordt bepaald door hetgeen partijen zijn overeengekomen. Hieromtrent geldt het volgende.

4.8 Het tussen partijen bestaande geschil omtrent de betaling van de prestatiegebonden vergoeding betreft een toepassing en uitlegging van hetgeen op dit punt in artikel 7 leden 7 en 8 van de CAO is overeengekomen. Partijen zijn in de CAO in artikel 39 overeengekomen dat zij in geval van geschillen over de uitlegging en toepassing van de CAO geen staking of uitsluiting zullen toepassen. Dat brengt mee dat UEA zich in verband met het geschil over de uitbetaling van de jaarlijkse

prestatiegebonden vergoeding van staking of blokkades dient te onthouden.

4.9 Uit het voorgaande volgt dat het door Elmar gevorderde toewijsbaar is op de navolgende wijze.

4.9.1 De vordering om het UEA te verbieden om een werkstaking en/of enige andere vorm van collectieve actie te organiseren en/of te ondersteunen voor zover die actie de betaling van de jaarlijkse salarisverhoging tot inzet heeft (zoals gevorderd in het petitum onder het tweede gedachtenstreepje), zal worden toegewezen. Tevens zal de door Elmar gevorderde dwangsom worden toegewezen, zij het dat deze zal worden beperkt tot een bedrag van Afl. 10.000,00 voor iedere dag of een gedeelte daarvan bij overtreding van het verbod.

4.9.2 De vordering om aan de leden van UEA op duidelijke wijze aan te zeggen dat geen blokkades of wegversperringen meer zullen worden opgeworpen en dat werkwillige werknemers en/of bezoekers van Elmar niet zullen worden belemmerd om Elmar te betreden en dat geen intimidaties van werknemers van Elmar mogen plaatsvinden (zoals gevorderd in het petitum onder het derde gedachtenstreepje), zal eveneens worden toegewezen, zij het dat UEA hiervoor geen 6 uur de tijd na het wijzen van het vonnis zal krijgen, maar 24 uur na betekening ervan. Voor zover dit onderdeel van de vordering erop was gericht dat UEA via de media aan haar leden moet aanzeggen dat werkplekken, parkeerplaatsen en terreinen van Elmar moeten worden opengesteld, zal het worden afgewezen, aangezien er ten tijde van de mondelinge behandeling geen sprake was van blokkades of andere belemmeringen op dit punt. De ten aanzien van dit onderdeel van de vordering gevorderde dwangsom zal worden toegewezen, zij het dat deze zal worden beperkt tot een bedrag van Afl. 10.000,00 voor iedere dag of een gedeelte daarvan bij overtreding van het verbod.

4.9.3 De vordering om het UEA te verbieden om in verband met het geschil omtrent de loonsverhoging een poortblokkade of wegversperringen in stand te houden dan wel te organiseren (zoals gevorderd in het petitum onder het vierde gedachtenstreepje), mist naast de hierboven besproken vorderingen zelfstandige betekenis, zodat dit onderdeel van het gevorderde zal worden afgewezen.

4.9.4 De vordering om UEA te gebieden om haar leden op te roepen om zich te onthouden van gedragingen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gebruikelijke werkzaamheden die door haar leden moeten worden verricht, worden onderbroken of verhinderd (zoals gevorderd in het petitum onder het zesde gedachtenstreepje), zal eveneens worden toegewezen, met dien verstande dat dit dient te gebeuren binnen 24 uur na betekening van het vonnis. De gevorderde dwangsom zal eveneens worden

toegewezen, met dien verstande dat deze zal worden beperkt tot een bedrag van Afl. 10.000,00 voor iedere dag of een gedeelte daarvan bij overtreding van het verbod.

4.9.5 De vordering om UEA te veroordelen om haar leden aan te zeggen dat het stakingsparool is ingetrokken (zoals gevorderd in het petitum onder het eerste gedachtenstreepje), zal eveneens worden toegewezen, zij het dat Elmar hiervoor een termijn zal worden gegeven van 24 uur na betekening van het vonnis en zij het dat dit onderdeel van de vordering zal worden afgewezen voor zover zij ertoe strekt om dit via radio, televisie en andere media aan te zeggen, nu Elmar ter zitting onvoldoende duidelijk heeft gemaakt welk belang zij bij die wijze van aanzegging heeft. De gevorderde dwangsom zal eveneens worden toegewezen, met dien verstande dat deze zal worden beperkt tot een bedrag van Afl. 10.000,00 voor iedere dag of een gedeelte daarvan bij overtreding van het verbod.

4.9.6 Hetgeen in het petitum onder het vijfde gedachtestreepje is gevorderd heeft, gezien de inhoud van dit onderdeel van het petitum, een subsidiair karakter en zal om die reden worden afgewezen.

4.8 UEA zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van de procedure aan de zijde van Elmar gevallen en die tot op heden worden begroot op Afl. 1.500,00 aan gemachtigdensalaris, op Afl. 450,00 aan griffierecht en op Afl. 251,00 aan explootkosten.

5. DE UITSPRAAK

De rechter in dit gerecht, recht doende in kort geding:

5.1 verbiedt het UEA om een werkstaking en/of enige andere vorm van collectieve actie te organiseren en/of te ondersteunen voor zover die actie de betaling van de jaarlijkse salarisverhoging tot inzet heeft en veroordeelt UEA tot betaling van een dwangsom van Afl. 10.000,00 voor iedere dag of een gedeelte daarvan dat zij het verbod overtreedt;

5.2 gebiedt UEA om binnen 24 uur na betekening van dit vonnis op duidelijke wijze aan haar leden aan te zeggen dat geen blokkades of wegversperringen meer zullen worden opgeworpen voor zover die acties de betaling van de jaarlijkse salarisverhoging tot inzet heeft en dat werkwillige werknemers en/of bezoekers van Elmar niet zullen worden

belemmerd om Elmar te betreden en dat geen intimidaties van werknemers van Elmar mogen plaatsvinden en veroordeelt UEA tot betaling van een dwangsom van Afl. 10.000,00 voor iedere dag of een gedeelte daarvan dat zij het gebod overtreedt;

5.3 gebiedt UEA om binnen 24 uur na betekening van dit vonnis het aan haar leden aan te zeggen dat het stakingsparool is ingetrokken en gebiedt UEA om haar leden binnen 24 uur na betekening van dit vonnis op te roepen om zich te onthouden van gedragingen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gebruikelijke werkzaamheden die door haar leden moeten worden verricht, worden onderbroken of verhinderd en veroordeelt UEA tot betaling van een dwangsom van Afl. 10.000,00 voor iedere dag of een gedeelte daarvan dat zij het gebod overtreedt;

5.4 veroordeelt UEA in de kosten van de procedure, welke kosten tot op heden aan de zijde van Elmar worden begroot op Afl 2.201,00;

5.5 verklaart dit vonnis tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

5.6 wijst het meer of anders gevorderde af.

Dit vonnis is gewezen door mr J.J. Verhoeven, rechter, en is uitgesproken ter openbare terechtzitting op donderdag 28 juni 2012 in tegenwoordigheid van de griffier.

Uitgegeven voor eerste grosse op heden, 4 juli 2012
de Griffier,





Heden, **de negende (9^{de}) juli tweeduizendtwaalf (2012)**, heb ik, **MARLÈNE CECILIA KOCK**, deurwaarder voor burgerlijke zaken bij het Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba en bij het Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba, wonende in Aruba en ten deze kantoorhoudende aan de Windstraat no. 21 te Oranjestad in Aruba, ten verzoeken van: **DE NAAMLOZE VENNOOTSCHAP ELECTRICITEIT- MAATSCHAPPIJ ARUBA**, gevestigd in Aruba, die voor deze zaak tot aan het uiteinde der executie domicilie kiest ten kantore van mij, gerechtsdeurwaarder voornoemd, alsmede ten kantore van de advocaat mr. C.B.A. Coffie, kantoorhoudende aan de L.G. Smith Boulevard no. 62, Suite no. 307 te Oranjestad in Aruba.

AAN: DE VERENIGING NAAR ARUBAANS RECHT UNION ELECTRICISTAS ARUBANO, gevestigd in Aruba, voor deze zaak domicilie kiezende te Ponton no. 24 in Aruba, ten kantore van de advocaat mr. E. Duijneveld, mijn exploit doende aldaar sprekende met en afschrift hiervan en van na melden grosse van een rechterlijke beschikking latende aan **SHARINE RASMIJN, SECRETARESSE TEN KANTORE VAN MR. E DUIJNEVELD, GEMACHTIGDE VAN UNION ELECTRICISTAS ARUBANO**.

BETEKEND:

een vonnis van een kort geding van de **29^{ste} februari 2012** door de E.A. Heer Rechter in het Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba tussen verzoekster als eiseres en **CAROLE JOSEPH**, als gedaagde bij verstek gewezen, welk vonnis ter terechtzitting van het Gerecht in Eerste Aanleg in het openbaar is uitgesproken;

IN NAAM DER KONINGIN BEVEL GEDAAN:

Om aan voormeld Kort Geding vonnis te voldoen hetwelk als volgt luidt:

- verbiedt het UEA om een werkstaking en/of enige andere vorm van collectieve actie te organiseren en/of te ondersteunen voor zover die actie de betaling van de jaarlijkse salarisverhoging tot inzet heeft en veroordeelt UEA tot betaling van een dwangsom van **Afl. 10.000,00** voor iedere dag of een gedeelte daarvan dat zij het verbod overtreedt;
- gebiedt UEA om binnen 24 uur na betekening van dit vonnis op duidelijke wijze aan haar leden aan te zeggen dat geen blokkades of wegversperringen meer zullen worden opgeworpen voor zover die acties de betaling van de jaarlijkse salarisverhoging tot inzet heeft en dat werkwillige werknemers en/of bezoekers van Elmar niet zullen worden belemmerd om Elmar te betreden en dat geen intimidaties van werknemers van Elmar mogen plaatsvinden en veroordeelt UEA tot betaling van een dwangsom van **Afl. 10.000,00** voor iedere dag of een gedeelte daarvan dat zij het gebod overtreedt;
- gebiedt UEA om binnen 24 uur na betekening van dit vonnis het aan haar leden aan te zeggen dat het stakingsparool is ingetrokken en gebiedt UEA om haar leden binnen 24 uur na betekening van dit vonnis op te roepen om zich te onthouden van gedragingen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gebruikelijke werkzaamheden die door haar leden moeten worden verricht, worden onderbroken of verhinderd en veroordeelt UEA tot betaling van een dwangsom van **Afl. 10.000,00** voor iedere dag of een gedeelte daarvan dat zij het gebod overtreedt;

Om binnen **TWEE (2) DAGEN** na heden aan mij, gerechtsdeurwaarder, als houdster der grosse van voormelde, ten deze betekende titel, te betalen **Afls. 2.201,00** aan gedingskosten;

Vermeerderd met **Afl. 400,00**, zijnde nasalaris advocaat;

Vermeerderd met de kosten van dit exploit van betekening en bevel ten bedrage als aan de voet dezès is vermeld.

Onverminderd eventueel door gerequireerde reeds verrichte betalingen, alsmede gehoudenheid tot betaling van overige kosten en verschotten van executie en die om daartoe te geraken.

MET AANZEGGING:

dat bij niet-, niet-tijdige en/of niet behoorlijke voldoening aan vorenstaande bevel binnen voornoemde termijn van **TWEE (2) DAGEN** na heden, requirante de ten deze betekende executoriale titel zal doen tenuitvoerleggen door alle middelen en wegens rechtens, speciaal door tenuitvoerlegging van de opgelegde dwangsommen in het bijzonder door beslaglegging op- en openbare verkoop van de roerende en/of onroerende zaken van requireerde, alles op diens kosten.

De kosten hiervan zijn:

Zegels	Afl.	28,00
Redactie exploit	"	11,00
Schrijfl. orig. & afschn. & Coll. etc.	"	18,00
Uitrengen exploit	"	17,50
Doen van reg. & repert.	"	7,50
Overh. afschn.	"	15,00
Registratiezegel	"	1,00
Afstandskosten	"	25,00
Bemoeienissen envelop/post	"	
Vacatie etc.	"	75,00
T o t a a l:	Afl.	<u>198,00</u>



European Social Charter

OUT OF CYCLE REPORT

**by the
Government of Aruba**



for the period

1 January 2015 – 31 December 2016

regarding paragraphs 3 and 4 of Article 1 of the Charter

and Article 1 of the Additional Protocol

Table of Contents

FOREWORD	II
ARTICLE 1 – RIGHT TO WORK	1
PARAGRAPH 3 – FREE PLACEMENT SERVICES	1
PARAGRAPH 4 – VOCATIONAL GUIDANCE, TRAINING AND REHABILITATION.....	2
ARTICLE 1 OF THE 1988 ADDITIONAL PROTOCOL	4
EQUAL RIGHTS	4
EQUAL OPPORTUNITIES	4
LIST OF TABLES	8
LIST OF ANNEXES	9

Foreword

The Government of Aruba submits hereby this out-of-cycle report for the period 1 January 2015 through 31 December 2016 as requested by the ECSR on the measures taken to give effect to Article 1, paragraphs 3 and 4 of the Charter and Article 1 of the Additional Protocol, in the event of non-conformity for lack of information. Other than the information supplied in this report, no other changes in law or regulation has been effected during the reporting period. The Government therefore kindly refers the Committee to its past reports.

In accordance with Article 23 of the Charter, copies of this report have been communicated to the following representative organisations of workers and employers:

The Employer's organisations:

- The Aruba Hotel and Tourism Association
- The Aruba Trade and Industry Association

The Worker's organisations:

- The Union of Public and Private Employees of Aruba
- The Aruban Union of Nurses
- The Federation of Workers of Aruba

Article 1 – Right to Work

The Government hereby submits the Table 1 with updated Labour Market Indicators.

Table 1. Labour Market Indicators, 2015 - 2016

Total Population			Gender	Nov. 2015 (LFS)	Nov. 2016 (LFS)
	1	Employed	Man	25.651	26.086
			Woman	25.869	26.459
			Total	51.520	52.545
	2	Unemployed	Man	1936	2108
			Woman	2120	2272
			Total	4056	4380
(1+2)	3	Labour Market	Man	27.587	28.194
			Woman	27.989	28.731
			Total	55.576	56.925
	4	Inactive	Man	13.796	13.644
			Woman	19.756	19.383
			Total	33.552	33.027
	5	Population 15 years +	Man	41.383	41.838
			Woman	47.745	48.114
			Total	89.128	89.952
	6	Total Population	Man	51.934	52.276
			Woman	57.824	58.117
			Total	109.758	110.393
(3:5)	7	Participation Rate (%)	Man	66,7	67,4
			Woman	58,6	59,7
			Total	62,4	63,3
(2:3)	8	Unemployment (%)	Man	7	7,5
			Woman	7,6	7,9
			Total	7,3	7,7
(1:5)	9	Employed Population 15 years + (%)	Man	62,0	62,3
			Woman	54,2	55,0
			Total	57,8	58,4

Since the Government's last report submitted in 2015 on these indicators, the participation rate experienced a 3,7% drop from 2013 to 2015 and then again a slight increase of 0,9% in 2016. The unemployment numbers also reflect an initial decrease of 0,3% from 2013 to 2015 and then an increase of 0,4% in 2016. The percentage of the employed population in 2013 went from 66% to 57,8% in 2015 and back up to 58,4% in 2016.

Paragraph 3 – Free Placement Services

The Committee requested further information on private employment agencies and how they are licensed, operate and coordinate their work with DPL.

The Committee also asked that the Government provide detailed information on:

- a) number of job-seekers and unemployed persons registered with DPL.
- b) number of vacancies notified to DPL

- c) number of persons placed via DPL
- d) placement rate (i.e. percentage of placements compared to the number of notified vacancies)
- e) average time taken by DPL to fill a vacancy
- f) placements by DPL as a percentage of total employment in the labour market
- g) respective market shares of public and private services.

The Government refers the Committee to Table 2 below for this information as it regards the data on job-seekers, including both employed and unemployed persons. The DPL does not register unemployed persons not seeking a job.

Table 2. Public Employment Agency information, 2016

		2016
a.	Job-seekers	1717
	<i>Unemployed job-seekers</i>	1661
b.	Vacancies	1388
c.	Vacancies filled	242
	<i>Persons placed</i>	227
d.	Placement Rate	17,4%
e.	Average time to fill a vacancy	N/A
f.	Placements as % of Tot. Employment	0,5%
g.	Market Shares	N/A

Source: Department of Employment Progress (DPL)

Paragraph 4 – Vocational guidance, training and rehabilitation

The Government has been requested to clarify whether foreign nationals of other States Parties to the Charter enjoy equal treatment as Aruba citizens as regards access to vocational guidance and training services. The Government informs the Committee that any foreign national has equal access to vocational guidance and training services.

Vocational guidance

The Government informs the Committee that the only vocational guidance that is offered free of charge is provided at the DPL. There are other private companies that provide vocational guidance as well but at a fee. The services provided at the DPL are available only to Dutch nationals born in Aruba or to foreign nationals not requiring a residential and work permit. Inherent in the Government's policy for a balanced labour market for a small island community is the premise that foreign nationals shall only be granted a residential and work permit to perform labour in an occupation for which local candidates were not available. As such, foreign nationals would have already chosen an occupation for which the work permit was granted and thus assistance to choose an(other) occupation would not be an issue of consideration.

Guidance and vocation training for persons with disabilities

On the Committee's request on whether discrimination on the ground of disability is explicitly prohibited by law in the fields of education and training, the Government reminds the Committee that there is an explicit prohibition of discrimination for any reason in article I.1 of the Constitution.

In August 2015, the Department of Social Affairs presented a policy note titled “On the way to a better participation of persons with limitations” (see Annex 1), adopted as official Government policy that same year. The policy document contains among other issues concerning persons with limitations a proposal for (re)integrating persons with limitations in the labour market. The Government refers the Committee to Chapter 3 (or page 21), in particular, for this. After its adoption, the Department of Social Affairs commenced with setting up the implementation.

While the project aims to assist all persons with limitations, participation is voluntary and persons with limitations on public assistance may choose not to participate for fear that if the program is unable to place them in permanent employment, the fact that they started working would mean they would lose their social benefit for persons with limitations. As stipulated in article 8 of the State Decree Social Assistance (AB 1988 no. 88), persons with an income cannot receive social assistance. The Government is investigating options to bridge this issue.

Nevertheless, the above-mentioned report indicates that the comparative percentage of participation on the labour market of persons with limitations doubled from 21,3% in 2000 to 42,5% in 2010, which is a positive trend. It is also noteworthy that those individuals with auditory or visual limitations are among those with fewer obstacles to be active on the labour market, at 51,4% and 45,3% respectively, compared to those with limitations of a mental capacity (21,1%).

The 2016 Labour Force Survey provides the succeeding updated information:

Table 3. Disability, by Activity Status, 2016

Employment Status	Disabled		Not Disabled		Total		% Disabled
		As % of Disabled		As % of Not Disabled		As % of Total	As % of Activity Status
Employed	1.363	20,5%	51.182	61,4%	52.545	58,4%	2,6%
Unemployed	203	3,1%	4.176	5,0%	4.379	4,9%	4,6%
Inactive	5.083	76,4%	27.945	33,5%	33.028	36,7%	15,4%
Total	6.649		83.303		89.952		7,4%

Source: Labour Force Survey 2016

While it is apparent that the vast majority of disabled persons are inactive, in other words, not employed or actively seeking employment, 20,5% are employed. As it regards the total work force, 2,6% are disabled and employed.

Article 1 of the 1988 Additional Protocol

Equal Rights

The Government is pleased to report to the Committee that the Parliament approved its revision of the Civil Code in 2016 introducing a new stipulation (art. 646§12 Civil Code, see Annex 2) shifting the burden of proof in gender discrimination cases from the claimant to the opposing party. The Government informs the Committee, however, that the approved 2016 Civil Code has not yet entered into force, pending the official entry-into-force decree.

Equal Opportunities

The 2016 revision of the Civil Code contains provisions further defining the prohibition of gender discrimination to include intimidation (art. 646§7) and sexual harassment (art. 646§8).

In terms of gender wage disparity, the Government hereby submits updated information regarding the median wages:

Table 4. Median Wage, by sector and gender, in Afl., 2015-2016

Sector	2015			2016		
	Man	Woman	Total	Man	Woman	Total
Construction	2749,5	2392,0	2686,0	2686,0	2361,0	2600,0
Electricity, Gas, Water	6374,0	6533,0	6387,0	6789,0	6759,0	6789,0
Financial Services	5458,0	4711,5	4885,0	5297,0	4750,0	4883,0
Health and Social Work	4659,0	3961,0	4067,0	4910,0	3909,5	4067,0
Wholesale and Retail	2299,0	1947,0	2070,0	2299,0	1955,0	2071,0
Hotels and restaurants	2566,0	2233,0	2357,0	2567,5	2288,0	2412,0
Industry	2543,5	1906,0	2250,0	2549,0	1906,0	2219,0
Agriculture	2100,0	2118,0	2100,0	2065,5	2166,0	2089,5
Mining etc.	2340,0	2545,0	2340,0	2340,0	2545,0	2340,0
Education	4104,0	3523,0	3615,0	3989,0	3390,0	3639,0
Real Estate, Rental and related services	1999,0	1986,0	1996,0	2080,0	2000,0	2062,0
Other	6051,0	5458,0	5777,0	6051,0	5365,5	5464,5
Other community services	2600,0	2198,0	2384,0	2511,0	2131,0	2310,0
Transportation, storage and communication	3074,0	2499,0	2776,0	3124,0	2631,5	2925,0
TOTAL	2562,0	2221,0	2393,0	2559,0	2250,0	2400,0

Source: Social Insurance Bank

In 2015, women were paid a wage above the median wage in the following sectors: Electricity, Gas, Water; Agriculture; and Mining. For 2016, this advantage was reduced to the lateral two. It is therefore clear that women at a significantly disproportionate rate, receive less pay than men in most of the sectors of the economy.

These figures also show that, in 2016, women earned 87,9% of the wage men received in the same sector, a slight increase of 1,2% from the previous year.

In terms of wage by profession, Table 6 below exposes an unequal advantage in the median wage towards men in all but one professional group, ironically, “Professionals”. The greatest discrepancy is found in the profession Plant and Machine Operators and Assemblers, where women earn just 59,5% of what men earn. The profession with the least difference (2%) is Clerical Support Worker.

Table 5. Median Wage, by profession and gender, in Afl., 2016

Profession	2016		
	Man	Woman	Total
Armed forces occupations	NA	NA	NA
Managers	4500,0	4000,0	4250,5
Professionals	5000,0	5250,5	5250,5
Technicians and associate professionals	3750,5	3250,5	3500,0
Clerical support workers	2800,0	2750,5	2750,5
Service and sales workers	2250,5	1838,8	2000,0
Skilled agricultural, forestry and fishery workers	NA	NA	NA
Craft and related trades workers	2250,5	NA	2250,5
Plant and machine operators and assemblers	2250,5	NA	2250,5
Elementary occupations	1838,8	1677,6	1750,0
Total	2560,3	2250,5	2250,5

Source: Social Insurance Bank, Labour Force Survey 2016

As the Committee is aware, the protection of the stipulations of the Labour Ordinance, such as daily rest times, weekly rest days, over-time compensation, and others, are applicable to those workers who earn under the income limit, which is equal to the minimum wage multiplied by a factor, as described in article 3§2 of the Labour Ordinance. During the reporting period, these income limits were as follows:

Table 6. Income Limits, in Afl., 2015 - 2016

	Monthly Wage	Weekly Wage	Income Limit
Per 1 Januari 2015	1.636,70	381,70	3.437,07
Per 1 Januari 2016	1.636,70	381,70	3.600,74
Per 1 March 2016	1.677,60	391,25	3.690,72

Source: Labour Department

The Government is also providing in the following table (Table 7), information on those workers employed for 40 hours or more per week, protected by the Labour Ordinance. As the table shows, there is a total of 44.850 workers employed for 40 hours or more, of which 51,4% are men and 48,6% are women. Of the 28.092 workers who fall under the protection of the Labour Ordinance, 48% are men and 52% are women. As has been demonstrated in previous tables, the fact that women earn less than men is reflected in the fact that there are more women than men who fall under the protection of the Labour Ordinance. And again, as a percentage of the total employed persons, there are more women (32,6%) as opposed to men (30,1%) who are protected.

Table 7. Employed persons 40+ hours per week, by gender, by those under protection of the Labour Ordinance, 2016

Gender	Employed 40+ Hours	% Employed 40+ Hours	Protected under Labour Ord.	% Protected Labour Ord.	As % of Total Employed 40+ Hrs.
Male	23.068	51,4%	13.480	48,0%	30,1%
Female	21.782	48,6%	14.612	52,0%	32,6%
Total	44.850		28.092		

Source: Labour Force Survey 2016

*Income limit as per 1 March 2016

Gender Segregation

Although only 5,8% of all employed persons are in STEM occupations¹ to begin with, Aruba is no different than many other countries as it pertains to the disproportionate underrepresentation of women in these fields. Of all individuals employed in STEM, 34,9% are women.

Table 8. Employment in STEM occupations, by gender, 2016

Gender	Employed Persons	Employed STEM	As % Total Employed STEM	As % Employed per Gender	As % TOTAL Employed Persons
Male	26.086	1.998	65,1%	7,7%	3,8%
Female	26.459	1.070	34,9%	4,0%	2,0%
TOTAL	52.545	3.068			5,8%

Source: Labour Force Survey 2016

Pertaining to the specific topic of gender segregation, the Government communicates the following information.

A visible shift in the improvement of gender segregation will take time to observe. The Government has obtained matriculation statistics for the following educational institutions for the reporting period (in descending order of level of degrees/diplomas):

- UA - the University of Aruba, Annex 3
- EPI - Intermediate Professional Education, Annex 4
- Colegio Arubano (high school), Annex 5
- EPB – Primary Vocational Education
 - EPB Oranjestad and San Nicolas, Annex 6

University of Aruba

For the statistics provided since 2014, women make up the greater percentage of enrolment and graduation in all programmes of the UA, with exception to the master's programme of Hospitality and Tourism Management and the Mathematics programmes² of the Arts and Science faculty. At this point, it is left to speculation to discern why more men than women

¹ STEM Occupations are categorized by the UN as ISCO-08: 21 Science and Engineering, 22 Health Professionals, 25 Information & Communication Technical Professionals, 31 Science & Engineering Associate Professionals, 32 Health Associate Professionals and 35 Information and Communication Technicians.

² Exception in the 2015-2016 school year: enrolment of women is 51% in the regular programme.

opt to follow a master's programme in the HTM faculty. Opting to follow a master's programme abroad, entry to the labour market directly after graduation, taking a year off, (increased) family obligations etc. may all be reasons for this fact. A more detailed investigation may be needed to determine these details. However, it may be remiss not to stress the fact that the gap (with exception to the 2015-2016 school year) is not substantial.

What is substantial in women's advantage is the difference in enrolment in the Faculties of Law; Accounting, Finance and Marketing; and Arts and Science, as it regards the Organization, Governance and Management and the Social Work and Development programmes.

EPI

Currently, as it regards the total enrolment of young women at the EPI, while the numbers for the past three school years indicate that women have an overall higher matriculation, there is a significant disparity in favour of men in the Science and Technology unit and in favour of women in the Economics unit and in the Health and Service unit. The figures oscillate in favour of men and women in the unit for Hospitality and Tourism.

It can be concluded that the stereotypically male-dominated economics major is no longer so. Women have been sharing this profession equally. This is however not the case for STEM majors and/or professions. Men continue to dominate those fields.

Colegio Arubano

At the high school level HAVO, there doesn't appear to be a clear pattern of partiality for the natural science discipline by either gender. For the school years during the reporting period, both girls and boys interchange their choices in favour of natural science, tying each other in the school year 2016-2017. And while social science was preferred by more girls during the school years 2014-2015 and 2015-2016, boys choose that discipline just 1% more in the 2016-2017 school year.

During each school year from 2014, female VWO-level students were in the majority in choosing the natural science discipline. Female students are also taking the lead in graduating in natural science with an increasing trend, from 21,4% in 2014-2015 to 52,4% in 2015-2016 to 63,3% in 2016-2017.

EPB

At the EPB, students may follow one of three vocational disciplines: Administration, Technics and Caring Occupations. Within these disciplines, students may follow the trajectory directly to enter the labour market, another for those that would like to enter the labour or may also choose to continue schooling to transfer to the preparatory level to advance to be eligible for the EPI and the third to further their education at the EPI.

As it regards Administration, the statistics indicate a levelling trend from women choosing the discipline in higher quantities in the school year 2014 – 2015 at 67,8% to equal interest 49,7%-50,3% for the school year 2016-2017. For those who participate in final examinations, women perform in all disciplines generally better than their male counterparts, percentage-wise, including in Technics.

* * * * *

List of Tables

Table no.	Description	Ref. Page
1	Labour Market Indicators, 2015 – 2016	1
2	Public Employment Agency Data, 2016	2
3	Disability, by Employment Status, 2016	3
4	Median Wage, by sector and gender, in Afl., 2015-2016	4
5	Median Wage, by profession and gender, in Afl., 2015-2016	5
6	Income Limits, in Afl., 2015-2016	5
7	Employed Person 40+ hours per week, by gender, by those under the protection of the Labour Ordinance, 2016	6
8	Employment in STEM occupations, by gender, 2016	6
9	Number of students enrolled and graduated at the University of Aruba, per gender, per school year, 2014-2017	Annex 3
10	Number of students enrolled and graduated at Colegio EPI, per gender, per school year, 2014-2017	Annex 4
11	Number of students enrolled and graduated at Colegio Arubano's VWO, per gender, per school year, 2014-2017	Annex 5
12	Number of students enrolled and graduated at Colegio Arubano's HAVO, per gender, per school year, 2014-2017	Annex 5
13	Number of students enrolled and graduated at EPB Oranjestad and EPB San Nicolas, per gender, per school year, 2014-2017	Annex 6

List of Annexes

Annex no.	Description	Ref. Page
1	Department of Social Affairs Policy Note "On the way to a better participation of persons with limitations"	3
2	Art. 646§12 of the Civil Code 2016	5
3	Table 9. Number of students enrolled and graduated at the University of Aruba, per gender, per school year, 2014-2017	6
4	Table 10. Number of students enrolled and graduated at Colegio EPI, per gender, per school year, 2014-2017	6
5	Table 11. Number of students enrolled and graduated at Colegio Arubano's VWO, per gender, per school year, 2014-2017 and Table 12. Number of students enrolled and graduated at Colegio Arubano's HAVO, per gender, per school year, 2014-2017	6
6	Table 13. Number of students enrolled and graduated at EPB Oranjestad and EPB San Nicolas, per gender, per school year, 2014-2017	6

ANNEX 1



Departamento di Asunto Social

Na Caminda pa un Miho Participacion di Persona cu Limitacion



Het beleid van de Directie Sociale Zaken
ten behoeve van het verhogen van de sociale participatie van
mensen met beperkingen
2015-2017

drs. Caroll J. Kock
Oranjestad, augustus 2015
Directie Sociale Zaken Aruba



VOORWOORD

Overal ter wereld hebben mensen met beperkingen een slechtere gezondheidstoestand, lager onderwijs, minder economische participatie en leven ze meer in armoede, vergeleken met mensen zonder een beperking*. Wij zien dezelfde trends bij mensen met beperkingen op Aruba. Dit is deels omdat mensen met een beperking belemmeringen ervaren in de toegang tot diensten die velen van ons voor lief nemen, zoals toegang tot gezondheidszorg, onderwijs, arbeid, vervoer en informatie.

Op Aruba laten de cijfers van de afgelopen decennia een groei zien in het aantal mensen met beperkingen, welke deels toe te schrijven is aan de vergrijzing van de bevolking en het hogere risico van invaliditeit bij oudere mensen. Maar het heeft ook te maken met de toename in chronische aandoeningen zoals diabetes, hart- en vaatziekten, kanker en psychische stoornissen. Ook het aantal beperkingen veroorzaakt door ongevallen is in de afgelopen 10 jaren sterk gegroeid.

De visie van de huidige Minister van Sociale Zaken, Jeugd en Arbeid is erop gericht om de sociale participatie van alle burgers, inclusief van mensen met beperkingen, te verhogen. Deze beleidsnota is de vertaalslag die de Directie Sociale Zaken maakt van deze visie naar het beleid voor de sector van mensen met beperkingen voor de jaren 2015-2017, gebaseerd op haar mandaat en de cijfers.

In het inleidende hoofdstuk worden de hoogtepunten beschreven van dit beleid. Er worden acht aandachtsgebieden geïdentificeerd: services aan cliënten op gehandicaptenuitkering, voorzieningen voor mensen met beperkingen, arbeid, socialisatie, mantelzorgers, mobiliteit, onderwijs en rehabilitatie. Voor elk van de aandachtsgebieden wordt een beleidsdoel geformuleerd. Hoofdstuk 1 tot en met 8 geven voor elk van de acht gestelde beleidsdoelen een beschrijving van de beoogde resultaten en de geplande activiteiten om deze doelen te realiseren. Om het succes van dit beleid veilig te stellen moeten de juiste randvoorwaarden worden geschapen. Deze worden beschreven in Hoofdstuk 9. En Hoofdstuk 10 geeft een overzicht van de tijdsplanning en de geschatte kosten gemoeid met dit beleid. Het slothoofdstuk (Hoofdstuk 11) geeft een beschrijving van uitdagingen die niet worden behandeld in het onderhavige beleid, maar die wel de aandacht verdienen van de overheid.

Het zij benadrukt dat, alhoewel deze nota het beleid uitstippelt van de Directie Sociale Zaken voor de sector van mensen met beperkingen, wij er volkomen van bewust zijn dat wij de gestelde doelen niet in ons eentje kunnen bereiken. Het bereiken van deze doelen moet een gezamenlijke inspanning zijn van allen die werkzaam zijn op het terrein van mensen met beperkingen. Daarom doet onze directie ook constante pogingen om onze partners te betrekken op het pad naar verbeteringen, wat ook duidelijk wordt in dit beleidsnota. De Directie Sociale Zaken rekent op haar partners in het veld om deze uitdagingen samen te lijf te gaan zodat we onze gezamenlijke doelen kunnen behalen.

Lenny Geervliet,
Directeur Directie Sociale Zaken Aruba,
Oranjestad, augustus 2015

* World Health Organization & The World Bank, *Summary World Report on Disability*, Geneva, 2011.



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	3
LIJST VAN FIGUREN EN TABELLEN.....	6
LIJST VAN AFKORTINGEN	7
SAMENVATTING	9
INLEIDING) HOOGTEPUNTEN VAN HET OVERHEIDSBELEID VOOR PERSONEN MET EEN BEPERKING.....	11
<i>Aantal, soort en oorsprong van de beperkingen.....</i>	11
<i>De visie.....</i>	11
<i>Het hoofddoel van het beleid van de Directie Sociale Zaken</i>	13
<i>De aandachtsgebieden en beleidsdoelstellingen.....</i>	13
HOOFDSTUK 1) GUNS-CLIËNTEN ‘EMPOWEREN’	15
1.1 <i>De huidige situatie.....</i>	15
1.2 <i>Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....</i>	15
HOOFDSTUK 2) EEN VERBETERDE SAMENWERKING TUSSEN DIRECTIE SOCIALE ZAKEN EN DE INSTELLINGEN VOOR GEHANDICAPTENZORG	17
2.1 <i>De huidige situatie.....</i>	17
2.2 <i>Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....</i>	17
HOOFDSTUK 3) MEER MENSEN MET BEPERKINGEN IN DE ARBEID	21
3.1 <i>De huidige situatie.....</i>	21
3.2 <i>Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....</i>	23
HOOFDSTUK 4) VERBETERDE ACCEPTATIE VAN MENSEN MET BEPERKINGEN IN DE MAATSCHAPPIJ...27	
4.1 <i>De huidige situatie.....</i>	27
4.2 <i>Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....</i>	27
HOOFDSTUK 5) VERBETERDE ONDERSTEUNING AAN MANTELZORGERS.....	29
5.1 <i>De huidige situatie.....</i>	29
5.2 <i>Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....</i>	30
HOOFDSTUK 6) VERBETERDE PERSOONLIJKE MOBILITEIT	33
6.1 <i>De huidige situatie.....</i>	33
6.2 <i>Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....</i>	34
HOOFDSTUK 7) VERBETERDE TOEGANKELIJKHEID TOT (ADEQUAAT) ONDERWIJS.....	35
7.1 <i>De huidige situatie.....</i>	35

7.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....	36
HOOFDSTUK 8) VERBETERDE REHABILITATIE.....	37
8.1 De huidige situatie.....	37
8.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten.....	38
HOOFDSTUK 9) DE RANDVOORWAARDEN	41
9.1 Inleiding	41
9.2 Het opzetten van een ‘disability registry’	41
9.3 Vernieuwde wet- en regelgeving ten behoeve van mensen met beperkingen in de arbeid.....	41
9.4 Aruba wordt medegeldig van het Verdrag	44
HOOFDSTUK 10) TIJDSPLANNING EN GESCHATTE KOSTEN	45
10.1 De tijdsplanning.....	45
10.2 Geschatte kosten.....	45
HOOFDSTUK 11) ANDERE UITDAGINGEN	47
11.1 Inleiding.....	47
11.2 Uitdagingen die aandacht verdienen.....	47
GERAADPLEEGDE LITERATUUR	51
Literatuur:.....	51
Websites:.....	52
BIJLAGEN	53
Bijlage I Activiteitenplanning beleid DSZ mensen met beperkingen 2015-2017	55
Bijlage II Samenstelling enquêteformulier tbv dataverzameling GUNS-cliënten	56
Bijlage III De instellingen voor mensen met beperkingen	57
Bijlage IV Het Plataforma pa Persona cu Limitacion.....	61

LIJST VAN FIGUREN EN TABELLEN

Figuur 1 Schema beleid mensen met beperkingen 2015-2017 Directie Sociale Zaken	12
Figuur 2 Soort beperking GUNS-cliënten (DAS, 2014).....	15
Figuur 3 Opleidingsniveau personen met beperking vs. personen zonder beperking (Census 2010).....	21
Figuur 4 Percentage werkenden naar soort beperking tussen 2000 en 2010 (Census 2000, 2010).....	21
Figuur 5 Soort huishouden van personen met een beperking (Census 2000, 2010)	29
Figuur 6 Burgerlijke staat mannen en vrouwen, met of zonder beperking (Census 2010)	30
Figuur 7 Percentage mensen met moeilijkheid bij mobiliteit en die hulp nodig hebben (Census 2010).....	33
Figuur 8 Percentage mensen met en zonder beperking en reden waarom niet werkzaam (Census 2010) 35	
Figuur 9 Subjectieve gezondheid van personen met en zonder beperking (Census 2010).....	37



Tabel 1	Aantal personen met een beperking naar soort beperking (Census 2010)	11
Tabel 2	Top 4 oorsprong van beperkingen op Aruba (Census 2010)	11
Tabel 3	Geraamde kosten dataverzameling GUNS- cliënten O'Stad, Noord, Sta. Cruz (in AWG).....	16
Tabel 4	Subsidiebedragen voor stichtingen in de gehandicaptenzorg (2015).....	17
Tabel 5	Geschatte kosten Jobcoach project (in AWG.).....	24
Tabel 6	Aantal kinderen met beperking volgens geslacht en leeftijd (Census 2010).....	35
Tabel 7	Tijdsplanning activiteiten mensen met beperkingen Directie Sociale Zaken 2015-2017	45
Tabel 8	Geraamde kosten beleid mensen met beperkingen Directie Sociale Zaken 2015-2017	46

LIJST VAN AFKORTINGEN

DSZ	Directie Sociale Zaken
FAVI	Fundacion Arubano di esnan Visualmente Incapacita
FEPO	Stichting Hulp voor Slechthorenden (FEPO)
FUNARI	Fundacion Arubano pa e Invalidonan
GUNS	Gehandicaptenuitkering nieuwe stijl
PPL	Plataforma pa Persona cu Limitacion
SAF	Stichting Ambiente Feliz
STT	Stichting Trampolin pa Trabao
SVGA	Stichting Verstandelijk Gehandicaptan Aruba
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
MinSJA	Minister van Sociale Zaken, Jeugd en Arbeid



SAMENVATTING

Het hoofddoel van het beleid van de Directie Sociale Zaken voor 2015-2017 is: **de verhoogde sociale participatie van mensen met beperkingen**. Dit wilt zij bereiken door de volgende beleidsdoelstellingen te behalen en activiteiten uit te voeren:

- 1) **GUNS-cliënten worden 'empowered'**. Er worden hiertoe projecten op wijk- en buurtniveau georganiseerd, en enquêtes gehouden ten behoeve van een dataverzameling onder GUNS cliënten voor O'Stad, Noord en Sta. Cruz.
- 2) **Er is een verbeterde samenwerking tussen DSZ en de instellingen voor gehandicaptenzorg en deze instellingen onderling**. Ten behoeve hiervan wordt een sociale kaart geproduceerd, de onderlinge samenwerking verbeterd, een indicatiecommissie geïntroduceerd en een nieuw subsidiebeleid ingevoerd.
- 3) **Meer mensen met beperkingen worden geïntegreerd in de arbeid**. Het jobcoach project wordt uitgevoerd.
- 4) **Er is een verbeterde acceptatie van mensen met beperkingen in de maatschappij**. PPL verricht bewustwordingscampagnes.
- 5) **Er is een verbeterde ondersteuning aan mantelzorgers**. Om dit te bereiken wordt een behoeftepeiling verricht onder mantelzorgers en op grond daarvan supportgroepen georganiseerd voor mantelzorgers.
- 6) **Mensen met beperkingen hebben een verbeterde persoonlijke mobiliteit**. DSZ zal bijdrage leveren aan de verbetering van diensten van openbaar vervoer en bijdragen aan een verbeteringsplan ten behoeve van de toegankelijkheid van openbare wegen en gebouwen.
- 7) **Er is een verbeterde toegankelijkheid tot (adequaat) onderwijs**. Om dit te behalen moet eerst een onderzoek worden verricht naar de toegankelijkheid van kinderen met beperkingen tot adequaat onderwijs en daarna wordt beleid geformuleerd om die toegankelijkheid te verbeteren.
- 8) **Er zijn verbeterde rehabilitatie mogelijkheden voor mensen met beperkingen**. Hiertoe wordt de (financiële) toegankelijkheid tot hulpmiddelen verbeterd en wordt gekeken naar de mogelijkheid om de samenwerking te verbeteren met het Revalidatiecentrum Curaçao.

Om deze doelstellingen te bereiken, moeten de volgende randvoorwaarden worden gecreëerd:

- Opzetten 'disability registry' in samenwerking met CBS Aruba
- Verbetering van wet- en regelgeving ten behoeve van mensen met beperkingen in de arbeid
- Aruba medegeldig maken van het Verdrag

De geschatte kosten voor het uitvoeren van de hier genoemde activiteiten voor de jaren 2015-2017 zijn AWG. 42.320.



INLEIDING) HOOGTEPUNTEN VAN HET OVERHEIDSBELEID VOOR PERSONEN MET EEN BEPERKING

Aantal, soort en oorsprong van de beperkingen

Volgens de Census van 2010 hebben 6.954 personen aangegeven een of meer beperkingen te hebben, waarvan 2.947 mannen en 4.007 vrouwen. Dit betekent dat 6.9% van de bevolking een beperking heeft. In Curaçao is deze percentage 16.1%*. Wereldwijd ligt deze percentage tussen de 15.6-19.4%.†

Het meest had men moeilijkheid met zien (3.105) en lopen (2.928). Minder mensen hebben aangegeven moeite te hebben met herinneren (1.446), horen (1.306), communiceren (1.067) en met aankleden (1.048) (zie Tabel 1).

Het hebben van een beperking stijgt met de leeftijd, wat niet verwonderlijk is. Deze groei manifesteert zich het meest bij bejaarde vrouwen aangezien de levensverwachting bij vrouwen hoger is dan bij mannen.

Tabel 1 Aantal personen met een beperking naar soort beperking (Census 2010)

Moeilijkheid met zien	3.105
Moeilijkheid met lopen	2.928
Moeilijkheid met herinneren	1.446
Moeilijkheid met horen	1.306
Moeilijkheid met communiceren	1.067
Moeilijkheid met aankleden	1.048

Tabel 2 Top 4 oorsprong van beperkingen op Aruba (Census 2010)

1) Ongeval	29.8%
2) Aangeboren, erfelijk	29.4%
3) Ouderdom	17.6%
4) Ziekte	11.6%

In het jaar 2000 veroorzaakte aangeboren afwijkingen of erfelijkheid de meeste beperkingen. Tien jaar later veroorzaken ongevallen (29.8%) bijna net zoveel handicaps.‡ Het betreffen vooral verkeers- en bedrijfsongevallen. (Zie Tabel 2). Al hoewel voorzichtigheid geboden is bij deze vergelijking, kan gesteld worden dat ongevallen een belangrijke shift hebben veroorzaakt in de oorsprong van beperkingen. Dit feit verdient de aandacht van de overheid, indien men wenst te werken aan de preventie van beperkingen (zie ook Hoofdstuk 11 paragraaf 2). Op de derde en vierde plaats komen respectievelijk ouderdom (17.6%) en ziekte (11.6%).

Op de derde en vierde plaats komen respectievelijk ouderdom (17.6%) en ziekte (11.6%).

De visie

De Minister van Sociale Zaken is verantwoordelijk voor het waarborgen van materiële en immateriële ondersteuning aan kwetsbare groepen in de samenleving. Volgens het regeerprogramma voor de jaren 2013-2017§ dienen gezinnen, ouderen, gehandicapten en andere kwetsbare groepen op Aruba op deze sociale ondersteuning te kunnen rekenen. In dit kader is de Minister verantwoordelijk voor het creëren van een systeem waarbinnen de toekenning van deze sociale ondersteuning op een effectieve en rechtmatige wijze plaatsvindt. Het uiteindelijke streven van de Minister van Sociale Zaken is om een maatschappij te vormen waarin gezinnen economisch krachtig zijn en er sprake is van welzijn gebaseerd op verspreide verantwoordelijkheid en solidariteit.

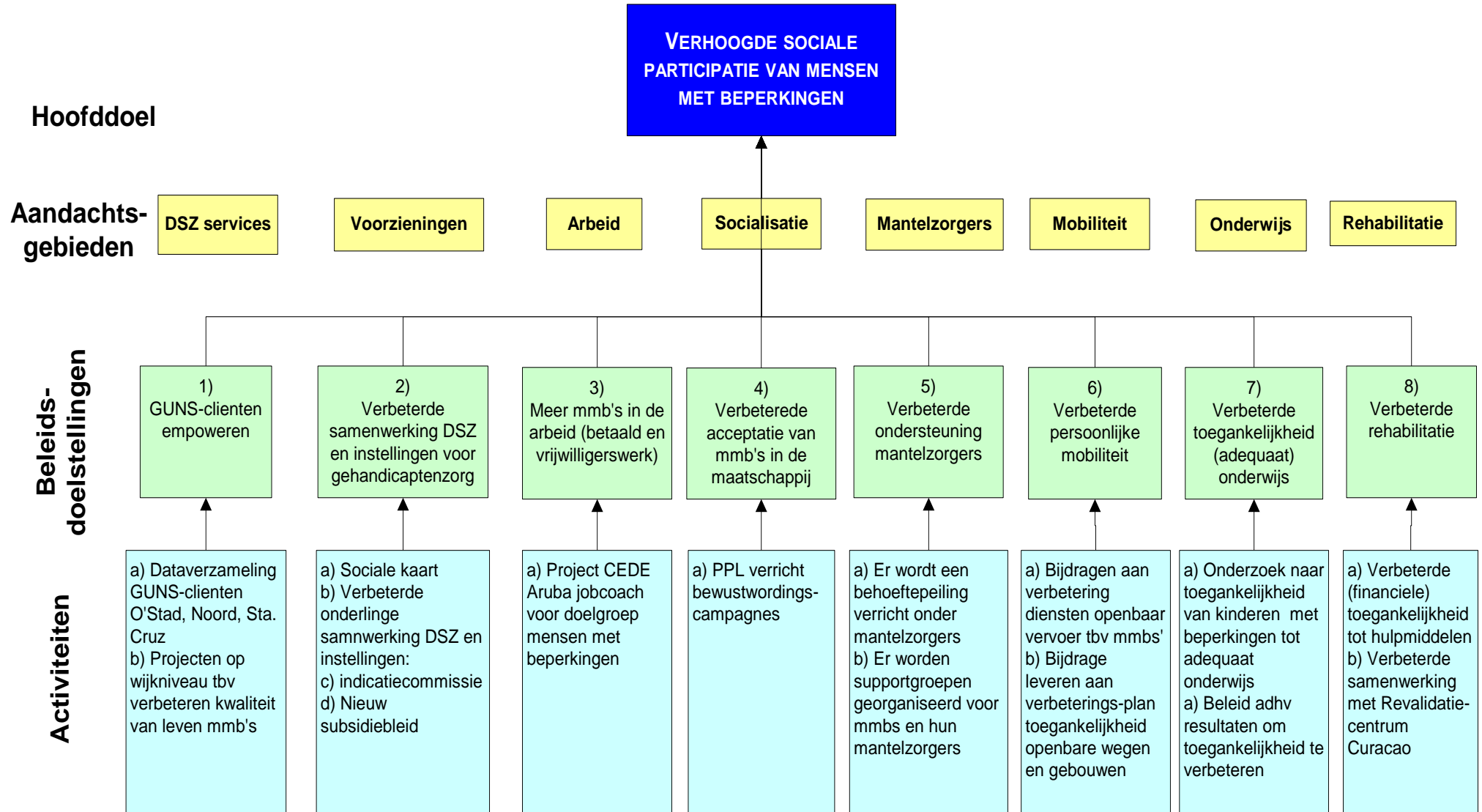
* Central Bureau of Statistics Curaçao, Census 2011.

† World Health Organization & The World Bank; Summary World Report on Disability, Geneva, 2011.

‡ Voorzichtigheid is geboden bij de vergelijking tussen de oorsprong van de beperking tussen 2000 en 2010, aangezien de vragen over handicap anders werden gesteld in 2010 vergeleken met 2000.

§ Regering van Aruba, Binden, Bouwen en bestendigen; regeerprogramma 2013-2017, Oranjestad, pagina 31-32.

Figuur 1 Schema beleid mensen met beperkingen 2015-2017
Directie Sociale Zaken



De visie van de huidige Minister van Sociale Zaken, Jeugd en Arbeid voor de sociale sector is gericht op de sociale participatie van alle burgers, inclusief mensen met beperkingen. De plannen ten behoeve van het bereiken hiervan moeten duurzaam zijn, gericht op preventie, een wijkgerichte aanpak inhouden en het gemeenschapszin stimuleren. Hij wenst hierbij dat het probleemoplossend vermogen van de cliënt wordt bevorderd. En dat er een nauwere samenwerking wordt bereikt tussen de overheidsdepartementen en particuliere instellingen.

Het hoofddoel van het beleid van de Directie Sociale Zaken

De Directie Sociale Zaken heeft, op grond van de landsverordening maatschappelijke zorg (AB 1989 no. 27) het mandaat, om maatschappelijke zorg te verlenen. In deze wet wordt maatschappelijke zorg gedefinieerd als: “de systematische bemoeiingen welke ten doel hebben op een wijze, aangepast aan de individuele aard en omstandigheden van personen en hun gezinnen, in bestaande maatschappelijke noden te voorzien dan wel dreigende maatschappelijke noden te voorkomen.” In het kader hiervan stelt de Directie Sociale Zaken (DSZ) beleid op om de doelstellingen voor de directie te behalen. Het beleid van de Directie Sociale Zaken is tevens gebaseerd op cijfers.

Gebaseerd op haar mandaat, de cijfers en de visie van de Minister van Sociale Zaken, is het **hoofddoel** van het beleid voor de sector van mensen met beperkingen voor de jaren 2015-2017:

“Een verhoogde sociale participatie van mensen met beperkingen.”

De aandachtsgebieden en beleidsdoelstellingen

Figuur 1 is een schematische weergave van de hoogtepunten van dit beleid. Om het hoofddoel te bereiken worden in de komende jaren de volgende acht terreinen aangepakt: DSZ-services aan GUNS-cliënten, voorzieningen voor mensen met beperkingen, arbeid, socialisatie, mantelzorgers, mobiliteit, onderwijs en rehabilitatie. Voor elk wordt een beleidsdoelstelling geformuleerd die moet leiden naar het hoofddoel:

Aandachtsgebied	Beleidsdoelstelling
1) DSZ services	GUNS-cliënten ‘empoweren’
2) Voorzieningen	Er is een verbeterde samenwerking tussen DSZ en de instellingen voor gehandicaptenzorg en deze instellingen onderling
3) Arbeid	Meer mensen met beperkingen worden geïntegreerd in de arbeid, zowel voor betaald werk als voor vrijwilligerswerk
4) Socialisatie	Er is een verbeterde acceptatie van mensen met beperkingen in de maatschappij
5) Mantelzorgers	Er is een verbeterde ondersteuning aan mantelzorgers.
6) Mobiliteit	Mensen met beperkingen hebben een verbeterde persoonlijke mobiliteit
7) Onderwijs	Er is een verbeterde toegankelijkheid tot (adequaat) onderwijs.
8) Rehabilitatie	Er zijn verbeterde rehabilitatie mogelijkheden voor mensen met beperkingen.

In het vervolg van dit document wordt een hoofdstuk gewijd aan elk van deze beleidsdoelstellingen. Elk hoofdstuk beschrijft eerst de huidige situatie gebruikmakend van beschikbare cijfers. Het is voor deze directie van belang dat er gemeten wordt, zodat de doeltreffendheid van de interventies verricht met de schaarse middelen zichtbaar wordt. In het kader hiervan heeft de Directie Sociale Zaken dankbaar gebruik gemaakt van de statistieken verzameld door het Centraal Bureau voor de Statistiek middels de Census van 2010. Maar zij boort ook haar eigen bronnen van informatie aan, namelijk haar eigen registratiesysteem en verrichte onderzoeken. In 2011 heeft zij een focus-groeponderzoek verricht onder mensen met beperkingen*. Ook is de Directie Sociale Zaken in 2013 begonnen met een dataverzameling onder mensen die een gehandicaptenuitkering ontvangen.

Elk hoofdstuk geeft een uitleg van de beoogde resultaten van de beleidsdoelstelling en worden de activiteiten uiteengezet die moeten leiden naar die resultaten. Bijlage I geeft een compleet overzicht van de tijdsplanning voor alle activiteiten, met een uiteenzetting van de input en geschatte kosten.

* Directie Sociale Zaken Aruba, *Poniendo Atencion na Loke Falta den Bida di Personanan cu Limitacion; Een onderzoeksverslag van een behoeftebepelling onder mensen met beperkingen op Aruba*, drs. Caroll Kock, Oranjestad, november 2012.



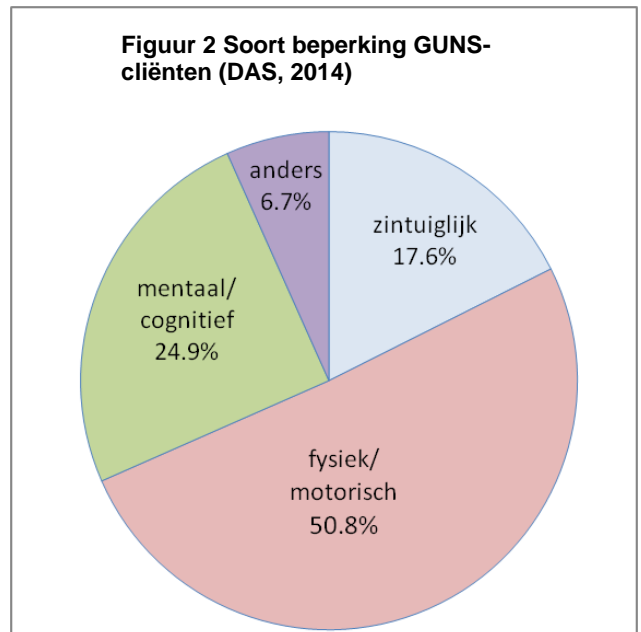
HOOFDSTUK 1) GUNS-CLIËNTEN 'EMPOWEREN'

1.1 De huidige situatie

Volgens artikel 8 van het Landsbesluit bijstandsverlening (AB 1988 no. 88) komt een persoon dat een "inwonend werkloos kind van 16 jaar of ouder" is en die "als gevolg van een lichamelijk of geestelijk gebrek in overwegende mate langdurig arbeidsongeschikt" is, in aanmerking voor een "zelfstandige maatschappelijke hulp ... in de vorm van een gehandicaptenuitkering." De Sectie Bijstand van de Directie Sociale Zaken is belast met het uitvoeren van deze wet. Doelstelling van deze sectie is het nagaan, op basis van (wettelijke) regelingen en verkregen informatie, of betrokken gezinshoofd (nog) in aanmerking komt voor inkomensondersteunende hulp.

Deze uitkering is nu gesteld op AWG. 950,- per maand. Deze vorm van bijstandsverlening wordt een gehandicaptenuitkering nieuwe stijl genoemd (afgekort: GUNS). Momenteel innen 1.040 mensen een gehandicaptenuitkering.

In 2013 en 2014 heeft de Directie Sociale Zaken, een dataverzameling verricht onder de GUNS-cliënten van Paradera, Savaneta en San Nicolas. Een verslag van de voorlopige resultaten hiervan is gedaan in juni 2014*. Hieruit blijkt, bijvoorbeeld, dat er bijna net zoveel mannen (51.4%) als vrouwen (48.6%) zijn op deze uitkering. Tweederde (64.6%) van deze cliënten is 45 jaar of ouder. Iets meer dan de helft (50.8%) heeft een fysiek of motorische beperking; een kwart (24.9%) heeft een mentaal of cognitieve beperking; en 17.6% heeft een zintuiglijke beperking (zie Figuur 2). Meer dan de helft van deze cliënten (51.6%) zitten langer als 10 jaar op de gehandicaptenuitkering. Zo lang in de uitkering is een contra-indicatie voor sociale participatie: men zit lang zonder een werksfeer, er is weinig inkomen om deel te nemen aan verschillende activiteiten, en dergelijke meer. De cliënten hebben stimulans nodig om mee te doen met de maatschappij.



1.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

a) Dataverzameling GUNS cliënten voor Oranjestad, Noord en Sta. Cruz

De dataverzameling onder de GUNS-cliënten dient te worden afgerond, en wel voor Oranjestad, Noord en Sta. Cruz. Dit zou inhouden dat een totaal van 610 cliënten geïnterviewd dienen te worden middels een enquêteformulier (zie Bijlage II).

Het is mogelijk deze dataverzameling in een redelijk korte termijn te realiseren met behulp van 11 enquêteurs die elk 55-56 cliënten interviewen over een periode van 2-3 weken. Het organiseren, uitvoeren en analyseren van deze dataverzameling zal 6-

* Directie Sociale Zaken Aruba, *Recoleccion di dato clientenan di GUNS; Resultadonan preliminar*, drs. Caroll Kock, Noord, Aruba, 25 juni 2014.

7 maanden in beslag nemen. De gemoeide kosten zijn AWG. 19.320 (zie Tabel 3 voor een specificatie).

Met deze dataverzameling kan belangrijke informatie van deze cliënten worden verkregen, onder andere: de gezinssamenstelling, gebruik van voorzieningen, noodzaak voor rehabilitatie en/of hulpmiddelen, ADL, verleden ervaring met werk, interesse in werken, zorgbelasting voor mantelzorger. Bijlage II geeft een overzicht van de informatie die verzameld wordt. Gebaseerd op deze informatie is het mogelijk deze cliënten gerichte hulp te bieden.

Tabel 3 Geraamde kosten dataverzameling GUNS-clieñten O'Stad, Noord, Sta. Cruz (in AWG)	
Enquêteurs (600 enquêtes @ AWG. 25)	15.000
Workshop (huur, lichte lunch, thee/koffie)	1.500
Materiaal (badges, pen, potlood, mappen, e.d.)	800
Enquêtes printen (650 @ AWG. 2,40)	1.560
Formulieren printen (4x A-5; 325@AWG. 0,20)	260
Handleidingen printen en inbinden (20@AWG. 10)	200
TOTAAL (in AWG)	19.320

b). Projecten op wijkniveau

Op grond van deze informatie zal blijken wat de belangrijkste aandachtspunten zijn per buurt, wijk of district. Zo kan de Directie Sociale Zaken projecten op buurt-, wijk- en districtsniveau stimuleren en of organiseren om deze cliënten dicht bij hun huis te *empoweren*, met andere woorden: hun probleemoplossend vermogen te versterken en een zelfstandigheidgevoel bij hen te stimuleren. Gedacht wordt aan het organiseren van informatieavonden, trainingen, supportgroepen en dergelijke.

Nadat de dataverzameling voor heel Aruba is afgerond, wordt een plan gemaakt om per district, wijk of buurt de belangrijkste aandachtspunten aan te pakken. Een (team van) opbouwwerker(s) stelt op grond van de verkregen informatie een projectplan op, met ondersteuning van de beleidsmedewerker belast met het aandachtsterrein voor mensen met beperkingen en met andere betrokken organisaties. Welzijnswerkers werken dit projectplan uit in activiteitenplannen. De kosten voor het uitvoeren van deze projecten worden per jaar geschat op AWG. 6.000.



HOOFDSTUK 2) EEN VERBETERDE SAMENWERKING TUSSEN DIRECTIE SOCIALE ZAKEN EN DE INSTELLINGEN VOOR GEHANDICAPTENZORG

2.1 De huidige situatie

Aruba kent tientallen organisaties die hulpverlening bieden aan mensen met beperkingen. Het grootste gedeelte van de hulpverlening wordt verzorgd door het Particulier Initiatief, meestal stichtingen. Vaak helpen deze stichtingen de cliënt om actief bezig te blijven in zijn of haar sociale omgeving. Bijlage III geeft een beschrijving van deze organisaties ten behoeve van mensen met verschillende beperkingen en psychiatrische aandoeningen. Alleen een aantal wordt gesubsidieerd door de overheid (zie Tabel 4).

Tabel 4 Subsidiebedragen voor stichtingen in de gehandicaptenzorg (2015)		
	Salaris- subsidie	Exploitatie- subsidie
Fundacion Arubano pa Invalidonan (FUNARI)	144,900	30,000
Fundacion Arubano pa Esnan Visualmente Incapacita (FAVI)	594,100	-
Stichting voor Verstandelijk Gehandicaptten Aruba (SVGA)	4,786,900	850,000
Stichting Gezinsvervangend tehuis Ambiente Feliz (SAF)	1,092,000	94,200
Oudervereniging Sonrisa	82,900	-
Totaal	6,700,800	974,200
TOTAAL	7,675,200	

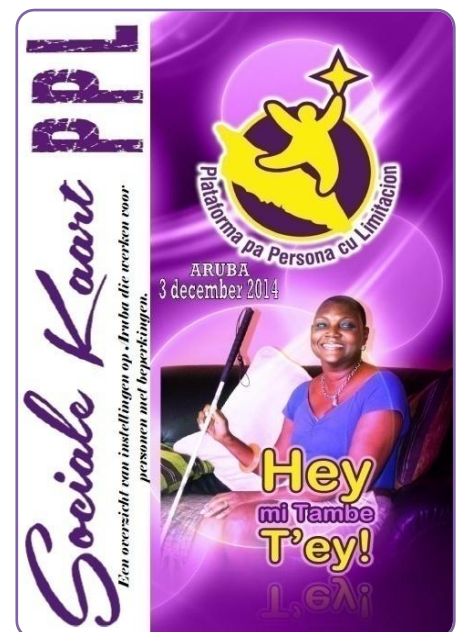
De Subsidieverordening instellingen van openbaar nut (AB 1990 no. 34) geeft de gelegenheid aan een minister om aan een derde subsidie te verlenen uit landsgelden. Sommige instellingen ontvangen alleen een salarissubsidie; anderen krijgen ook een exploitatiesubsidie, afhankelijk van hun verzoek. Tabel 4 geeft een overzicht van de stichtingen die in 2015 subsidie ontvangen van de Minister van Sociale Zaken. Hieruit blijkt dat in 2015 het Land aan stichtingen voor gehandicaptenzorg bijna 7.7 miljoen uitgeeft voor subsidies, waarbij het overgrote deel (87.3%) voor salarissubsidie. Met de huidige schaarste aan (personele en financiële) middelen is het de vraag of deze middelen doelmatiger kunnen worden ingezet.

2.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

a) Introductie Sociale Kaart PPL

PPL staat voor Plataforma pa Persona cu Limitacion, een nationale commissie bestaande uit verschillende instellingen voor mensen met beperkingen die samen opkomen voor de rechten van deze doelgroep. Voor meer informatie over PPL zij verwezen naar Bijlage IV.

In een seminar gehouden door het Plataforma pa Persona cu Limitacion op 3 december 2012 is geconstateerd dat er een behoefte is onder de partners in het veld om te weten welke diensten de andere instellingen verlenen. Men wil graag anderen hun diensten aanbieden en gebruik kunnen maken van de diensten van elkaar. Dit bevordert van de onderlinge samenwerking.



Op grond van het geconstateerde werd een sociale kaart ontworpen, genaamd Sociale Kaart PPL (zie hierboven). Het bevat een overzicht van instellingen op Aruba die werken voor personen met beperkingen, zowel de door de overheid gesubsidieerden als zij die niet gesubsidieerd zijn. Voor elke instelling komt, onder andere, de volgende informatie naar voren: aangeboden diensten, beschikbare werkruimtes, cliëntenbestand, contributie, aanmeldingsprocedure.

Deze informatie werd ingewonnen door de medewerkers van de Directie Sociale Zaken, in het bijzonder het team ingezet voor de doelgroep mensen met beperkingen. De sociale kaart werd uitgegeven door het PPL.

De eerste uitgave van de Sociale Kaart PPL werd uitgebracht op 3 december 2014. Voor de eerste uitgave was er een oplage van 100; de drukkosten (AWG. 2.243,15) werden gedekt met gelden van CEDE Aruba. Deze 100 exemplaren werden gedistribueerd onder de professionals die werken met mensen met beperkingen. De digitale versie van deze sociale kaart staat op de website van PPL (<http://pplaruba.com>). Het ligt in de voornemens van de Directie Sociale Zaken om de nodige ondersteuning te blijven bieden aan het PPL, opdat deze sociale kaart jaarlijks kan worden bijgewerkt met nieuwe informatie over de bestaande instellingen en instellingen die worden opgericht toe te voegen. PPL zorgt voor de uitgave en distributie.

b) Een verbeterde onderlinge samenwerking

Alhoewel de gehandicaptenzorg van Aruba verschillende instellingen kent, vallen sommige mensen met beperkingen tussen wal en schip. Vaak zijn het mensen die een combinatie van beperkingen hebben. De meeste instellingen hebben niet de (personele of materiële) capaciteit om hulpverlening te bieden aan mensen met meervoudige handicaps. Met de kleinschaligheid van ons eiland en de schaarse middelen is het vaak niet haalbaar meer instellingen op te richten. Dit is waarschijnlijk ook niet noodzakelijk. In de komende jaren wordt nagegaan of met een nauwere samenwerking tussen de bestaande instellingen het mogelijk is om hun service uit te breiden naar mensen met meer dan één beperking.

Het Plataforma pa Persona cu Limitacion zal, met financiële ondersteuning van de CEDE Aruba, een onderzoek instellen naar de lacunes en eventuele doublures in het veld. Op grond hiervan wordt een plan gemaakt om de onderlinge samenwerking tussen de instellingen dusdanig te bevorderen dat doublures worden vermeden en lacunes zoveel als mogelijk worden gedicht. Dit onderzoek wordt verricht in het laatste kwartaal van 2015. De Directie Sociale Zaken stimuleert deze onderlinge samenwerking door de Plataforma pa Persona cu Limitacion te ondersteunen in het uitvoeren van dit onderzoek.

c) Introductie indicatiecommissie

Het is geen geheim dat op Aruba de meeste, om niet te zeggen alle, instellingen te kampen hebben met schaarse middelen, zowel aan personeel, ruimte en materiaal. Dit is het geval zowel bij de gezinsvervangende tehuizen als bij de centra voor dagbehandeling.* Vaak werken deze instellingen daarom met wachtlijsten.

Om een optimale plaatsing te garanderen, wordt een indicatiecommissie opgericht. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de betrokken instellingen. Het se-

* Er zijn 27 plekken gereserveerd voor Arubaanse cliënten in gezinsvervangende tehuizen in Curaçao (SGR-Groep); dit kost Land Aruba jaarlijks 2.1 miljoen gulden.



cretariaat van deze commissie ligt bij de Directie Sociale Zaken. Een plan van aanpak voor deze indicatiecommissie wordt opgesteld door de beleidsmedewerker belast met het aandachtsgebied mensen met beperkingen. Deze indicatiecommissie wordt geactiveerd half 2016 middels een ministeriele beschikking.

d) Uitvoering nieuw subsidiebeleid

Als één van haar speerpunten voor de sociale sector, stelt de Regering in haar regeerprogramma 2013-2017 dat de verstrekking van subsidies (aan instellingen van algemeen nut) gericht moet zijn op het opleveren van de gewenste beleidseffecten. Mede in dit kader wordt een omslag noodzakelijk geacht van de thans input gerichte subsidieverstrekking, naar een prestatie gerichte subsidieverstrekking met een effectievere beleidsmatige en financiële verantwoording. Tegen deze achtergrond voert de Minister van Sociale Zaken, Jeugd en Arbeid een nieuw subsidie beleid in per 1 januari 2016 voor zijn ministerie.

In verband hiermee heeft de Directie Sociale Zaken een deelnota opgesteld die een beschrijving geeft van het inrichten en uitvoeren van een raamwerk in het kader van een nieuw subsidiebeleid. Een en ander behelst het inrichten van een administratieve organisatie (AO) voor een gestandaardiseerd subsidiebeheerssysteem. Het laatste omvat het reviseren van de huidige arrangementen met betrekking tot de uitvoering van de individuele fases en betrokken handelingen binnen het subsidieverstrekkingproces van de Directie Sociale Zaken. Met andere woorden, er wordt een beheerste bedrijfsvoering gerealiseerd binnen de Directie ter uitvoering van haar rol ten aanzien van subsidieverstrekking op grond van de Subsidieverordening instellingen van openbaar nut (AB 1990 no. 34).



HOOFDSTUK 3) MEER MENSEN MET BEPERKINGEN IN DE ARBEID

3.1 De huidige situatie

Opleidingsniveau is van belang voor de positie van mensen met beperkingen in de maatschappij. Een opleiding geeft echter iemand niet enkel een betere kans op de arbeidsmarkt, het versterkt ook de weerbaarheid en de mondigheid van deze persoon binnen de maatschappij. Het omgaan met de bureaucratie van de sociale en gezondheidszorg is vaak een stuk eenvoudiger voor hen die hebben gestudeerd. Uiteraard is het voor vele gehandicapten fysiek of geestelijk moeilijker om bepaalde studies te volgen of te beëindigen. Het is de taak van de maatschappij om het onderwijs zodanig op te zetten en aan te passen dat gehandicapten binnen hun mogelijkheden een optimale opleidingsgraad kunnen bereiken.

Figuur 3 wijst duidelijk aan dat het opleidingsniveau van mensen met beperkingen op Aruba significant lager is vergeleken met personen zonder een beperking.

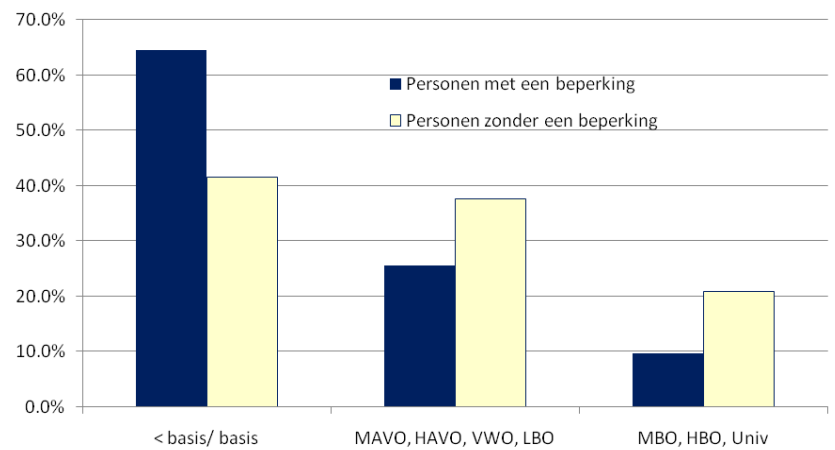
In 2010 namen 1.577 mensen met een beperking deel aan het arbeidsleven. Dit vertegenwoordigde 42.5% van de personen met een beperking tussen de 15 en 64 jaar. Dit is een verhoging van het percentage personen met een beperking die deelnamen aan de arbeid in het jaar 2000; toen was deze 21.3%.

Dit is een goed teken voor wat betreft de integratie van mensen met beperkingen in de samenleving. Als we mensen met beperkingen opsplitsen naar soort beperking zien we dat over de hele linie er vorderingen zijn geweest voor wat betreft mensen met beperkingen die werken.

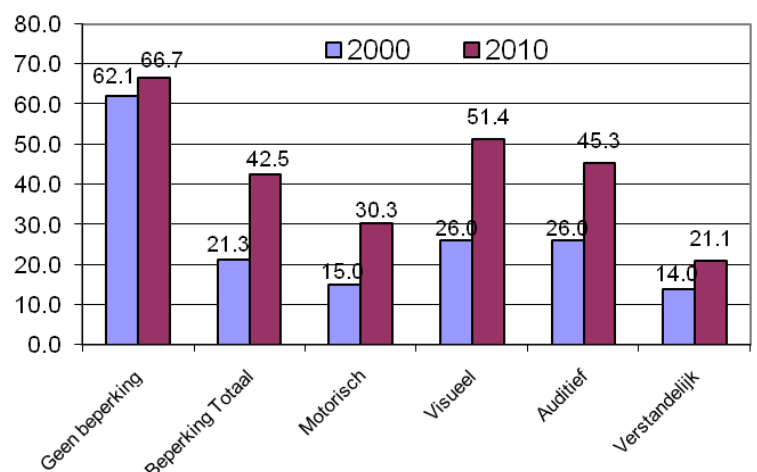
Uit Figuur 4 blijkt ook dat het meest mensen met een visuele of auditieve beperking participeren aan het arbeidsgebeuren. Het minst participeren mensen met een verstandelijke beperking. Het aandeel werkende gehandicapte mannen is (43.0%) bijna even groot als het aandeel werkende gehandicapte vrouwen (42.5%). De cijfers van de Census 2010 tonen ook aan dat de belangrijkste reden onder mensen met beperkingen om niet te werken het gebrek aan gezondheid is. (Zie Figuur 8 op pagina 35.)

Voor wat betreft de financiële positie van gehandicapten ten opzichte van personen zonder een handicap kan gezegd worden dat

Figuur 3 Opleidingsniveau personen met beperking vs. personen zonder beperking (Census 2010)



Figuur 4 Percentage werkenden naar soort beperking tussen 2000 en 2010 (Census 2000, 2010)



er een betekenisvol verschil is. Huishoudens zonder een persoon met een beperking verdienen gemiddeld AWG. 4.597, terwijl huishoudens met een persoon met een beperking gemiddeld AWG. 3.496 verdienen, wat rond de AWG. 1.100 minder is. Dit verschil is statistisch significant*. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat in huishoudens met een gehandicapte, iemand thuis moet blijven om voor hem te zorgen, waardoor beide economisch inactief zijn.

Aruba kent een gehandicaptenuitkering volgens het Landsbesluit bijstandsverlening (AB 1988 no. 88), artikel 8. Deze is momenteel gesteld op een bedrag van 950 gulden per maand. Tot de maand juli 2015 hebben 1.040 personen een gehandicaptenuitkering ontvangen. Voor meer informatie hierover zij verwezen naar Hoofdstuk 1 paragraaf 1 van dit document.

Er zijn verschillende factoren die ertoe bijdragen dat mensen met beperkingen moeilijk aan een baan komen, zowel bij de persoon zelf, als bij de werkgevers. Hieronder worden ze afzonderlijk nader gedetailleerd.

Bij mensen met beperkingen

Er is vaak **vrees bij mensen met beperkingen om hun uitkering te verliezen**, als ze gaan proberen te werken. Deze vrees leidt ertoe dat de persoon gaat kiezen voor de zekerheid van de gehandicaptenuitkering over de onzekerheid van een vaste baan. Aan de andere kant bestaan er **weinig incentives voor mensen met beperkingen** om deze stap toch te nemen. Ook wordt dikwijls een **laag zelfvertrouwen en kunde** geconstateerd bij mensen met beperkingen. Dit kan te maken hebben met het lage opleidingsniveau, en ook met het feit dat vaak de **ouders van mensen met beperkingen hen overbeschermen**, wat het vertrouwen in hun eigen kennen en kunnen verder ondermijnt.

Bij werkgevers

Vaak bestaat er **onwetendheid bij werkgevers over het aannemen van mensen met beperkingen** over wat dit kan inhouden, waardoor zij terughoudend zijn hierover. Ze zijn vaak niet op de hoogte van het arbeidspotentieel bij mensen met beperkingen. Verschillende werkgevers uiten ook hun **vrees voor kosten die het aannemen van mensen met beperkingen met zich mee kunnen brengen**: het geven van meer tijd aan deze werknemer, het moeten aanschaffen van hulpmiddelen, het maken van aanpassingen, het verlies in productiviteit bij arbeidsongeschiktheid, etc. Dus de bestaande arbeidsmarkt is niet gemakkelijk voor mensen met beperkingen om een baan te vinden en te behouden.

De ervaring leert dat mensen met beperkingen die een baan hebben vaak deze niet behouden wanneer er (abrupte) **veranderingen plaatsvinden op de werkplek**, zonder dat er begeleiding is op de werkplek. Deze veranderingen kunnen wijzigingen zijn in werkprogramma, nieuwe instructies, nieuwe leiding, etc. Soms kunnen mensen met beperkingen zich niet gemakkelijk aanpassen aan deze veranderingen, en geven enige weerstand, waardoor ze een kandidaat worden voor ontslag. Aan de andere kant, hebben **werkgevers vaak niet-reële verwachtingen** van deze werknemers, en wanneer deze verwachtingen niet worden beantwoord, is ontslag vaak de volgende stap.

* Uit: Censo 2010, Centraal Bureau voor de Statistiek, Aruba.



Als gevolg daarvan wordt bij deze mensen **niet het arbeidspotentieel optimaal benut**. Doordat ze vaak hierdoor niet zichtbaar zijn voor de maatschappij, is het niet gebruikelijk om mensen met beperkingen tegen te komen. De **normalisatie van mensen met beperkingen in de maatschappij** blijft uit.

Er zijn verschillende stichtingen die voor dagbesteding zorgen voor deze doelgroep, en ze hebben een beperkt aantal plaatsen. Doordat zij niet doorstromen naar de arbeidsmarkt, is er **geen doorstroom bij deze stichtingen**, waardoor andere mensen met beperkingen geen kans krijgen om mee te doen aan de dagbesteding. Indien de persoon met een beperking een gehandicaptenuitkering ontvangt, is deze situatie financieel ook **nadelig voor de overheid**.

De uiteindelijke consequentie van dit probleem is dat de kwaliteit van leven van mensen met beperkingen met arbeidspotentieel, maar die niet aan een baan kunnen komen, achteruitgaat. Door het gebrek aan regelmatig sociaal contact, wat een baan kan bieden, en de schaarste aan financiële middelen, raken ze geïsoleerd, wat emotioneel ongunstig is voor een ieder.

3.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

De verwachte resultaat is dat mensen met beperkingen beter wordt geïntegreerd in de arbeid. Een jobcoach gespecialiseerd op het gebied van mensen met beperkingen is daarom een noodzaak. Om dit idee te realiseren, werd medio 2014 een werkgroep samengesteld met afgevaardigden van de FEPO, FAVI, Trampolin pa Trabao, SVGA, FUNARI, Medwork, Directie Sociale Zaken, Directie Volksgezondheid. De projectleiding is in handen van de FEPO, en de opdrachtgever is Stichting Trampolin pa Trabao zijn, waar de jobcoach gestationeerd zal zijn. Het jobcoach project is derhalve geen overheidsproject, maar heeft wel de ondersteuning van Directie Sociale Zaken, middels haar beleidsmedewerker belast met de doelgroep mensen met beperkingen.

In september 2014 werd een projectdossier opgesteld en opgestuurd voor financiering naar CEDE Aruba*. Dit project werd door Samenwerkende Fondsen (Nederland) goedgekeurd voor uitvoering. En tussen oktober en november 2014 werd een werving en selectie verricht en is een kandidaat uitgekozen. Hij is per 15 april 2015 begonnen met zijn werkzaamheden.

a) Uitvoering jobcoach project.

Aan dit project zullen 25 personen met een beperking deelnemen. Voor dit project moeten de deelnemers voldoen aan de volgende voorwaarden:

- In de leeftijd van 16 tot en met 44 jaar
- Gemotiveerd om te werken
- De sociale omgeving ondersteunt de persoon met een beperking die wil werken

Het project heeft een initiële looptijd van 2 jaar met de mogelijkheid tot verlenging voor nog een jaar. De geschatte kosten zijn voor de eerste twee jaren is AWG. 270.650. (Zie Tabel 5 voor een specificatie.)

* Stichting Trampolin pa Trabao, *Trabou y Limitacion—Kitando Barera, Creando Oportunidad; Een project voor het creëren van een duurzame structuur ten behoeve van het integreren van mensen met beperkingen in de arbeidsmarkt, Oranjestad, september 2014.*

Dit project wordt een succes verklaard indien aan het einde ervan minstens de volgende resultaten zijn geboekt:

- 80% van de deelnemers heeft een proefplaatsing gekregen
- bij 60% van de deelnemers is deze proefplaatsing verlengd of omgezet naar een vaste werkplek
- 20% van de deelnemers die nog niet job ready waren, heeft nog meer scholing of begeleiding gekregen.

Een dilemma dat is tegengekomen bij dit project is dat sommige kandidaten voor dit project cliënten betreffen die een gehandicaptenuitkering ontvangen (GUNS-clieñten). De ervaring leert dat deze cliënten het in veel gevallen niet aandurven een poging te wagen om te gaan werken, uit angst hun uitkering te verliezen indien ze hierin niet succesvol zouden zijn. Deze angst is gestoeld op de ervaring van enkele GUNS-clieñten die in het verleden dit hebben doorgemaakt. Deze angst belet hen mee te doen aan dit project. Een mogelijke oplossing is een terugkeergarantie, door de Minister van Sociale Zaken. Deze mogelijkheid wordt de komende tijd juridisch geëvalueerd door de Directie Wetgeving en Juridische Zaken.

Tabel 5 Geschatte kosten Jobcoach project (in AWG.)

	Totale kosten jaar 1	Totale kosten jaar 2	Totale kosten Hele project
Opstartkosten (eenmalig)	14,950		
- Wervingskosten	4,000		
- Airco (kantoor 4.3x4.3m) inverter	3,200		
- Aanschaf kantoormeubilair	3,750		
- Aanschaf IT	4,000		
Salariskosten Jobcoach (schaal 9-5)	84,000	84,000	168,000
Kilometervergoeding jobcoach	2,000	2,000	4,000
Kantoorbenodigdheden	2,500	2,500	5,000
Telefoonkosten	2,000	2,000	4,000
Informatievoorziening, incl. social media, website	6,000	6,000	12,000
Cursussen, (bij)scholing	7,000	7,000	14,000
Projectteam	1,000	1,000	2,000
Service airco's	250	250	500
Bepaling arbeidsgeschiktheid (Medwork) 50 deelnemers	23,100	23,100	46,200
TOTAAL	142,800	127,850	270,650

Alhoewel dit een 2-jaar (of 3-jaar) durend project is, reiken de beoogde resultaten veel verder. Het einddoel is de bemiddeling en begeleiding voor deze doelgroep structureel en duurzaam op te zetten in de vorm van een arbeidsbureau en onder te brengen bij een bestaande voorziening, Stichting Trampoline pa Trabao. Mensen met beperkingen kun-



nen zich hier melden voor bemiddeling, begeleiding en indien nodig scholing om duurzaam aan een baan te komen. Daarom is het de moeite waard om, na de 2 of 3 jaren van de duur van dit project, te kijken naar de mogelijkheden voor een overheidssubsidie voor de Stichting Trampolin pa Trabao om dit project te vervolgen.

Voor het welslagen van pogingen om mensen met beperkingen te integreren in de arbeid, moet een land investeren in het scheppen van de juiste randvoorwaarden. Voor een uitgebreide uiteenzetting van deze randvoorwaarden wordt verwezen naar Hoofdstuk 9 van dit document.



HOOFDSTUK 4) VERBETERDE ACCEPTATIE VAN MENSEN MET BEPERKINGEN IN DE MAATSCHAPPIJ

4.1 De huidige situatie

Hoe staat het met de acceptatie van mensen met beperkingen op Aruba? In 2009 heeft de Directie Sociale Zaken een welzijnsonderzoek verricht onder 1% van de bevolking*. Doel van het onderzoek was om het welzijn te meten van de bevolking, gebruikmakend van verschillende meetinstrumenten, onder andere de participatiegraad. Eén vraag luidde: “Hoe belangrijk zijn volgens u de volgende punten om deel uit te maken van het sociale leven?” Van de 17 genoemde items, was het nummer één antwoord: “niet chronisch ziek of gehandicapt zijn”. De conclusie is dat de algemene perceptie onder de bevolking van Aruba is dat het hebben van een chronische ziekte of handicap op Aruba een van de moeilijkste uitdaging is. Ja, het is moeilijk om deel uit te maken van het sociale leven als je op Aruba woont met een chronische ziekte of handicap.

4.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

Gezien het bovenstaande feit, is het van belang de maatschappij te sensibiliseren voor wat betreft de rechten van mensen met beperkingen. Dit is een van de primaire doelstellingen van het Plataforma pa Persona cu Limitacion (zie ook Bijlage IV) of PPL. In het samenwerkingsconvenant, getekend door de partijen op 3 december 2012, werd als een van de taken genoemd (in artikel 4d): “Het continu houden van bewustwordingscampagnes om de samenleving te voorlichten over de waarde en rechten van mensen met beperkingen.” Dit moet een proces van cultuur verandering en vernieuwing teweeg brengen in de samenleving om uiteindelijk het doel te bereiken van een verbeterde acceptatie van mensen met beperkingen.

Directie Sociale Zaken geeft ondersteuning aan het PPL door een beleidsmedewerker, een welzijnswerker en een opbouwwerker ter beschikking te stellen om PPL bij te staan met wat zij nodig heeft om haar taken uit te voeren. Voorbeelden van deze bewustwordingscampagnes zijn:

Paranda di Bochincha. De “Paranda di Bochincha” is de Arubaanse versie van de Nederlandse “Truckersrit”. Het Rode Kruis van Aruba organiseert deze rit elk jaar sinds december 2012. Het doel is om mensen met beperkingen zichtbaar te maken, om de aandacht op hen te concentreren, en zo de bevolking bewust te maken dat mensen met een beperking recht hebben om te integreren



* Welzijnsonderzoek 2009, Oranjestad, Directie Sociale Zaken, ongepubliceerde data.

in de maatschappij. Het is bedoeld voor mensen met alle beperkingen die, zelfstandig of met begeleiding, als passagier in een truck caravan de straten van Aruba langs willen gaan. Gedurende de uren lange rit toeteren de deelnemende trucks (vandaar de naam “bochincha”, wat staat voor lawaai). De Paranda di Bochincha is elk jaar enorm gegroeid, zowel in het aantal participanten als het aantal deelnemende trucks. Steeds meer bedrijven doen hieraan mee en lenen hun trucks en een chauffeur hiervoor uit. De ondersteuning van Directie Sociale Zaken wordt de komende jaren voortgezet ten behoeve van de Paranda di Bochincha.

Programma ‘Un Rato Cerca Dika.’ PPL heeft de rechten uitgelegd in het *Verdrag inzake rechten van personen met een handicap* opgedeeld in 10 onderwerpen en deze verdeeld onder de leden van PPL. Elk lid zou zich verdiepen in dat onderwerp die hij heeft gekozen uit het verdrag. Dit onderwerp moet hij naar voren brengen in het programma “Un Rato Cerca Dika”, een talk show die op Tele Aruba wordt uitgezonden. Op deze manier zorgt de PPL ervoor dat mensen op continue basis horen over de rechten van mensen met beperkingen. Deze programma’s worden in de komende jaren gecontinueerd.

Website en facebook. De PPL is te vinden op het web. Zij heeft een website (<http://pplaruba.com>), met alle informatie over de activiteiten van PPL en de organisaties die er deel van uitmaken. Ook heeft de PPL een facebook pagina, Hey Mi Tambe Tey. Honderden mensen bezoeken deze pagina. Hiermee worden veel mensen bereikt met de boodschap van de PPL.

Door de ondersteuning van de Directie Sociale Zaken aan PPL en derden die werken ten baten van personen met een beperking, worden deze bewustwordingscampagnes gefaciliteerd in de komende jaren. Een verbeterde acceptatie van mensen met beperkingen in de maatschappij, vergemakkelijkt hun sociale participatie.



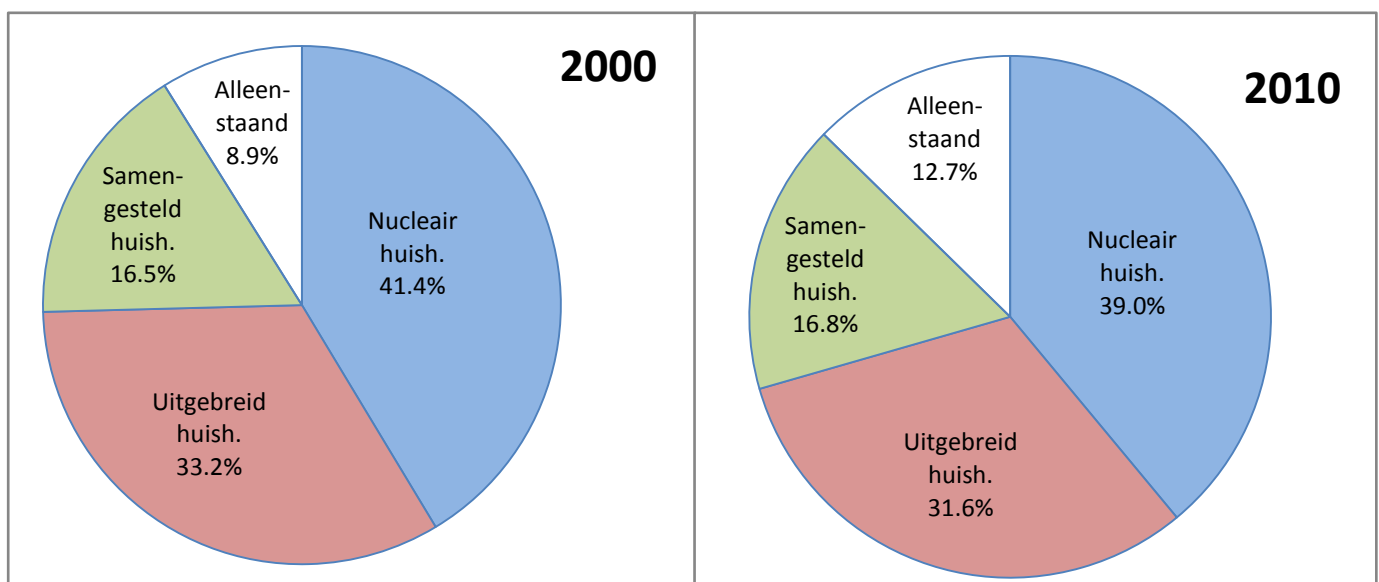
HOOFDSTUK 5) VERBETERDE ONDERSTEUNING AAN MANTELZORGERS

5.1 De huidige situatie

Gehandicapten hebben vaak hulp nodig voor het uitvoeren van dagelijkse activiteiten. De kwaliteit van het leven van gehandicapten wordt voor een groot deel bepaald door de sociale omgeving en het type huishouden waar zij in wonen. Een groot deel van de zorgfunctie van een gehandicapte vindt plaats door de directe omgeving.

In die zin is het belangrijk dat we ons een beeld vormen van het type huishouden waar gehandicapten in leven. Zie Figuur 5. Een eerste belangrijke observatie betreft het feit dat het aantal personen met een beperking die alleenstaand zijn gestegen is van rond de 9% in 2000 naar bijna 13% in 2010.

Figuur 5 Soort huishouden van personen met een beperking (Census 2000, 2010)



Toch wonen de meeste mensen met beperkingen in een nucleaire huishouden (39.0%), alhoewel dit een kleine verlaging heeft gekend van 41.4% in 2000. Een nucleaire huishouden bestaat slechts uit één gezin.

Veel mensen met beperkingen (31.6%) wonen ook in een uitgebreide huishouden ('extended households'). Binnen deze huishoudens is iedereen familie van elkaar, maar zij omvatten meer dan enkel één gezin. Dit is niet veel veranderd tussen 2000 en 2010 (van 33.2% naar 31.6%).

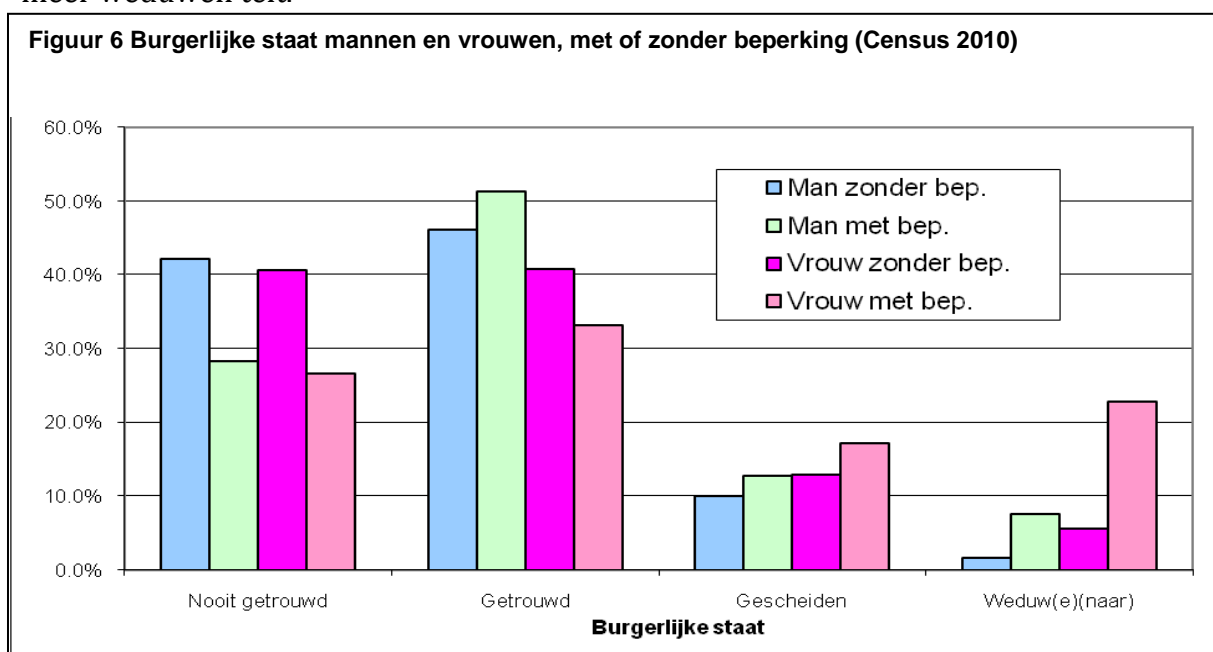
Tenslotte is er het samengestelde huishouden. In een samengesteld huishouden is niet iedereen familie van elkaar. Hierin heeft in de afgelopen tien jaren niet veel verandering plaatsgevonden.

Een dataverzameling verricht onder mensen met beperkingen die een gehandicapten-uitkering krijgen (voor de districten Paradera, Savaneta en San Nicolas) heeft uitgewezen dat het overgrote gedeelte (89.9%) van de mantelzorgers vrouwen zijn, waarvan tweederde deel (63.6%) de moeder is van de cliënt. Een zorgbarend feit is dat bijna de helft van deze mantelzorgers (46.0%) boven de 60 jaar is. De grootste hulp die de cliënten krijgen van de mantelzorger is met budget, koken, inkopen doen, vervoer, schoon-

maak en de was. Bij 8.9% van deze cliënten was de mantelzorger de partner (hetzij getrouwd of niet).

Figuur 6 geeft een beeld van de burgerlijke staat van de gehandicapten op Aruba in 2010. Om een vergelijking mogelijk te maken met het niet-gehandicapte deel van de bevolking is ook deze groep bijgevoegd.

Het is opvallend dat een vrij hoge percentage van gehandicapten getrouwd is. Bij de mannen geldt zelfs dat, percentage gewijs, mannen met een beperking vaker getrouwd zijn dan mannen zonder een beperking. Bij de vrouwen valt op dat zowel de categorieën 'gescheiden' en 'weduwe' aanzienlijk hoger zijn dan bij de mannen. Aangezien er veel meer bejaarde vrouwen dan mannen zijn is het normaal dat de vrouwelijke bevolking meer weduwen telt.



Dit gegeven komt overeen met een studie van het CBS* waarin werd aangetoond dat na een echtscheiding vrouwen veel minder een nieuw huwelijk aangaan dan mannen.

5.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

Uit het voorgaande kan geconcludeerd worden dat er op Aruba nog steeds een cultuur heerst om voor familie en naasten met een beperking te zorgen. Echter, het is van belang dat de mantelzorgers ondersteuning krijgen opdat zij de nodige zorg kunnen blijven geven, vooral gezien het feit dat de opvangcentra op Aruba een beperkt aantal plekken kan bieden. Welke ondersteuning is het meest noodzakelijk bij deze mantelzorgers? Dat moet worden bepaald.

a) Behoeftetepeiling onder mantelzorgers

Het ligt in het voornemen om in het eerste en tweede kwartaal van 2017 een behoeftetepeiling te verrichten onder mantelzorgers. Er wordt een soortgelijke behoeftetepeiling verricht zoals die verricht onder mensen met beperkingen in 2011, dus in de vorm van een focusgroeponderzoek. Mantelzorgers van mensen met beperkingen worden geïnterviewd in kleine, homogene groepen omtrent hun behoeftes aan de hand van een ge-

* Centraal Bureau voor de Statistiek (2002), *The people of Aruba. Continuity and Change*, pag. 21.



standaardiseerde vragenlijst. Er wordt AWG. 2.000 gebudgetteerd om dit onderzoek te verrichten.

b) Er worden supportgroepen georganiseerd voor mantelzorgers

De behoeftepeiling hierboven genoemd zal verschillende behoeftes onthullen onder de mantelzorgers van mensen met beperkingen. Op grond van een inventarisatie van deze behoeftes en hoe deze kunnen worden aangepakt, wordt een plan opgezet om supportgroepen te organiseren op wijkniveau. Deze supportgroepen moeten de behoeftes die uit de behoeftepeiling naar voren zijn gekomen aanpakken. Jaarlijks wordt een bedrag van AWG. 6.000 gebudgetteerd voor het uitvoeren van deze supportgroepen.



HOOFDSTUK 6) VERBETERDE PERSOONLIJKE MOBILITEIT

6.1 De huidige situatie

Persoonlijke mobiliteit betreft het zich kunnen verplaatsen van de ene plaats naar het andere ten behoeve van het uitoefenen van taken, niet alleen in de directe leefomgeving, maar ook buiten de woning. Het focusgroeponderzoek verricht in 2011* heeft uitgewezen dat persoonlijke mobiliteit een probleem is, vooral voor mensen met motorische en/of visuele beperkingen. De meeste mensen met motorische beperkingen hebben aangegeven afhankelijk te zijn van gezins- en familieleden voor transport. Er was erg veel kritiek op de infrastructuur op Aruba. Het is erg moeilijk voor een rolstoelgebruiker of iemand die slecht ter been is om zich zelfstandig te mobiliseren buitenshuis. Ook de toegankelijkheid van veel bedrijven laat veel te wensen over. Er was ook veel kritiek op het openbaar vervoer. Arubus is vaak laat en de chauffeur trekt vaak te snel op. De bussen van Arubus zijn niet toegankelijk voor een rolstoel, en LiteLife Medicab of taxi zijn te duur voor hen. Er is behoefte aan adequate en betaalbare transportdiensten.

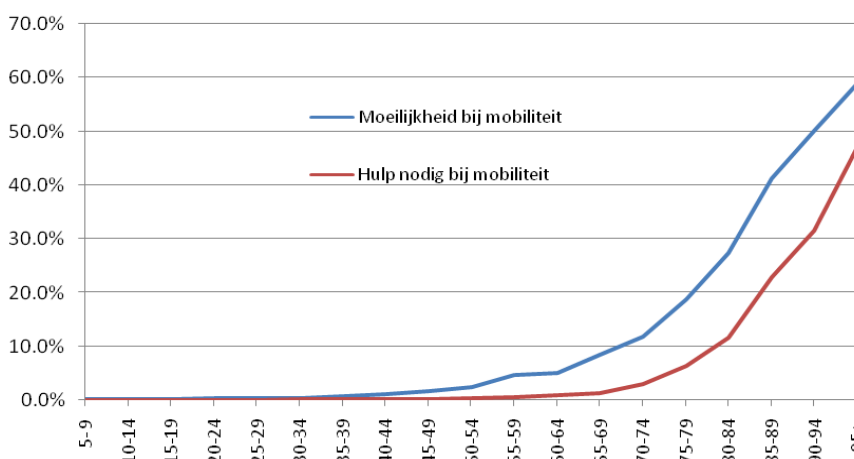
De groep met een visuele beperking hebben ook aangegeven dat ze afhankelijk zijn van anderen voor het verrichten van boodschappen. Ook van deze groep kwam veel kritiek op de infrastructuur van Aruba. De trottoirs zijn hobbelig of ontbreken helemaal. En automobilisten geven geen voorrang aan de blinde stok. De meesten die gebruik maakten van het openbaar vervoer hadden veel negatief commentaar. De bussen zijn vaak laat. De buschauffeur geeft de reiziger niet de gelegenheid om eerst te gaan zitten alvorens op te trekken, met alle gevolgen van dien voor de blinde of slechtziende reiziger.

In de Census van 2010 waren enkele vragen over persoonlijke mobiliteit opgenomen.† Bijvoorbeeld, vraag 14c van het persoonsformulier vroeg: “Hebt U problemen om te lopen of om de trap op te gaan?” en de antwoordmogelijkheden waren: “geen probleem”, “ja, enig probleem”, “ja veel problemen” of “kan dit helemaal niet”. Indien de persoon niet antwoordde met

“geen probleem”, werd gevraagd: “Hebt U omwille van een lichamelijke of geestelijke beperking hulp van anderen nodig voor persoonlijke verzorging of huishoudelijke taken?” Hier was een antwoordmogelijkheid: “krijgt geen hulp.”

Een analyse van deze cijfers geeft aan dat de moeilijkheid stijgt met de leeftijd, wat niet

Figuur 7 Percentage mensen met moeilijkheid bij mobiliteit en die hulp nodig hebben (Census 2010)



* Directie Sociale Zaken Aruba, *Ponendo Atencion na Loke Falta den Bida di Personanan cu Limitacion; Een onderzoeksverslag van een behoeftebepeiling onder mensen met beperkingen op Aruba*, drs. Caroll Kock, Oranjestad, november 2012.

† Centraal Bureau voor de Statistiek Aruba, Census 2010, Persoonsformulier, vraag 14 tot en met 16.

verwonderlijk is. (Zie ook Figuur 7.) Ook de noodzaak voor hulp met mobiliteit stijgt met de leeftijd. Niet iedereen die moeilijkheid had om te lopen, had daar hulp bij nodig. Uit de cijfers blijkt wel dat vanaf het moment dat men moeilijkheid krijgt met mobiliteit het zo'n 10 jaar duurt voordat men hulp mee nodig heeft. Van de mensen die hebben aangegeven hulp nodig te hebben, krijgen 91.1% ook daadwerkelijk hulp.

6.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

Om de persoonlijke mobiliteit te verbeteren, worden gedurende de komende jaren gewerkt aan het verbeteren van het openbaar vervoer van Aruba en wordt een verbeteringsplan gemaakt ten behoeve van de toegankelijkheid van openbare wegen en gebouwen.

a) Bijdragen aan verbetering diensten openbaar vervoer

Arubus N.V. is een overheidsbedrijf en het grootste openbare vervoersbedrijf van Aruba. Ze dienen de belangrijkste routes van het eiland. Het biedt ook schoolbusvervoer aan en private charters. Ze hebben een wagenpark van 42 bussen.

De Directie Sociale Zaken zal in de eerste helft van 2016 personeel inzetten om met de Arubus N.V. aan tafel te zitten om na te gaan in hoeverre zij tegemoet kunnen komen aan het verzoek van mensen met beperkingen om te wachten totdat zij zitten alvorens op te trekken. In andere landen wordt de zitplaats vlak achter de chauffeur gereserveerd voor mensen met beperkingen of oudere burgers. Ook wordt de mogelijkheid geëxploreerd om enkele van de bussen rolstoel toegankelijk te maken.

b) Bijdrage leveren aan verbeteringsplan toegankelijkheid openbare wegen en gebouwen

Het is streven de openbare wegen en gebouwen toegankelijker te maken voor mensen met beperkingen en ouderen. Hiervoor wordt een plan opgesteld samen met de Directie Infrastructuur en Planning. De beleidsmedewerker belast met het aandachtsgebied mensen met beperkingen wordt hiervoor ingezet in de tweede helft van 2016.

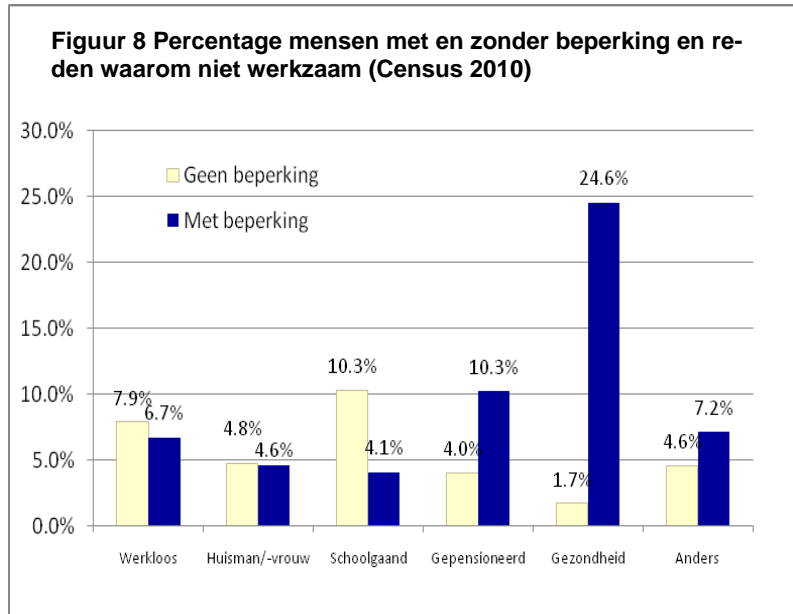


HOOFDSTUK 7) VERBETERDE TOEGANKELIJKHEID TOT (ADEQUAAT) ONDERWIJS

7.1 De huidige situatie

De cijfers over mensen met beperkingen in het onderwijs die voorhanden zijn, komen het meest van de Census 2010. Eerder in deze nota (Hoofdstuk 3, paragraaf 1) is ook reeds aangegeven dat op Aruba mensen met beperkingen een significant lagere opleidingsniveau hebben vergeleken met mensen die geen beperkingen hebben. (Zie ook Figuur 3 op pagina 21).

Figuur 8 geeft het percentage aan van mensen met en zonder beperking die niet werkzaam zijn, en de reden hiervoor. Voor de reden "schoolgaand" is het percentage mensen zonder beperking meer als twee keer zo hoog, als mensen met beperkingen. Is dit een indicatie dat scholen minder toegankelijk zijn



voor mensen met beperkingen? Deze vraag verdient een antwoord. Het hebben van een goede opleiding verhogen de kansen voor het vinden en behouden van een baan. Het werd al vastgesteld in Hoofdstuk 3 van deze nota dat de arbeidsmarkt van Aruba het niet gemakkelijk maakt voor mensen met beperkingen om een baan te krijgen of te behouden. Echter, indien je mogelijkheden tot een betere opleiding beperkt worden doordat je een handicap hebt, worden je kansen nog verder verkleind om een fatsoenlijke baan te vinden.

Tabel 6 Aantal kinderen met beperking volgens geslacht en leeftijd (Census 2010)

Leeftijd	Geslacht		Totaal
	Jongen	Meisje	
0-5 jaar	24	16	40
6-11 jaar	106	71	178
12-17 jaar	109	102	211
Totaal	239 55.8%	189 44.2%	429

moeder.

Hoe staat het met kinderen met beperkingen op school? De Census van 2010 geeft de cijfers. In totaal hebben 429 kinderen tot 18 jaar een of meer beperkingen, waarvan 55.8% jongens en 44.2% meisjes (Tabel 6). De grootste beperkingen bij beide groepen is visueel (45.2%) en verstandelijk (28.8%). Van deze kinderen woont de helft (49.5%) met beide ouders; 43.4% woont met een alleenstaande

Van de 429 kinderen zitten er 356 op school; 72 kinderen (43 jongens en 29 meisjes) met beperkingen tussen 0 en 17 jaar zitten niet op school. In hoeverre heeft dat te maken met hun beperking? Dat is van belang te weten.

Dus de cijfers geven aan dat kinderen en jongere volwassenen met beperkingen niet dezelfde toegang tot onderwijs hebben als hun leeftijdgenoten die geen beperking hebben. We horen ook van tieners in rolstoelen die nooit naar school zijn geweest omdat er geen rolstoel toegankelijke scholen zijn. Ook vernemen we van MLK-scholen dat ze weten van kinderen die eigenlijk op een MLK-school horen, maar die door gebrek aan plaatsen

op MLK-scholen, in het regulier onderwijs worden geplaatst, met alle negatieve gevolgen van dien voor deze kinderen.

7.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

Het is het streven om, vooral voor kinderen van schoolgaande leeftijd, maar ook voor jonge volwassenen, die een beperking hebben, de barrières tot adequaat onderwijs weg te halen. Welke zijn dat? Daar moet een onderzoek naar worden gedaan.

Een activiteit die in verband hiermee wordt gepland is een onderzoek naar de toegankelijkheid van kinderen met beperkingen tot adequaat onderwijs. Voor de kinderen die thuis zitten wordt nagegaan waarom ze niet op school zitten en wat de barrières zijn. Maar ook wordt gekwantificeerd hoeveel kinderen die wel in een klas zitten, maar niet op de adequate school voor hen. Er wordt ook bij de scholen van het voortgezet onderwijs nagegaan hoe vaak zij jongeren met beperkingen hebben moeten afwijzen vanwege hun beperking.

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek wordt beleid geformuleerd om de toegankelijkheid tot onderwijs voor kinderen en jonge volwassenen met beperkingen te verbeteren. Dit onderzoek is gepland voor 3^e kwartaal van 2017. Er wordt AWG. 3.000 hiervoor begroot. Dit onderzoek kan worden uitgevoerd met behulp van een stagiaire op WO-niveau, onder begeleiding van de beleidsmedewerker belast met het aandachtsgebied mensen met beperkingen.

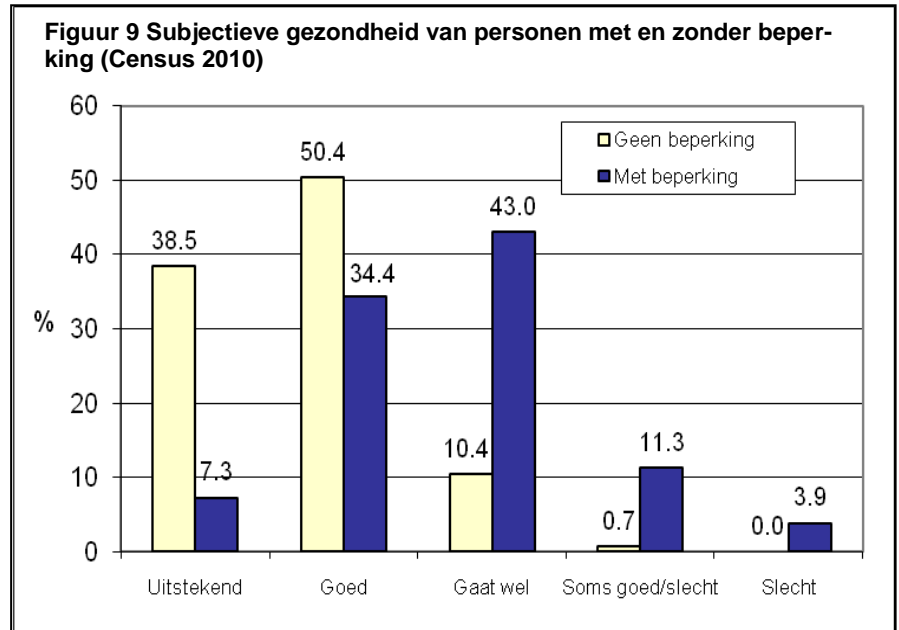


HOOFDSTUK 8) VERBETERDE REHABILITATIE

8.1 De huidige situatie

In de Census van 2010 werd gevraagd hoe men hun subjectieve gezondheid ervaart. Figuur 9 is een grafische weergave van de resultaten voor mensen met en zonder beperking. Het is niet verwonderlijk dat mensen met een handicap hun eigen gezondheid veel negatiever ervaren dan niet-gehandicapten. Als we differentiëren naar soort beperking, blijkt dat personen met een motorische beperking hun gezondheid het slechtst ervoeren; de groep met de beste subjectieve gezondheid was die met auditieve beperking.

Uit het focusgroeponderzoek van 2011 is gebleken dat vooral zij met een motorische beperking, vonden dat hun gezondheid matig of slecht was.



De fysieke beperking veroorzaakt ongemak en pijn bij het bewegen. De grote meerderheid was onder behandeling van (soms meerdere) specialisten. Er is grote behoefte aan (fysio)therapie om te rehabiliteren en om te voorkomen dat er meer functieverlies optreedt of om meer functieverlies zoveel mogelijk uit te stellen.

Meestal is een langdurige revalidatie noodzakelijk om bepaalde motorische functies te verbeteren of te behouden. De AZV vergoedt geen langdurige revalidatie. Er worden alleen 6 tot 9 therapie sessies vergoed, wat vaak niet afdoende is om iemand met een motorische beperking te rehabiliteren.

Hulpmiddelen spelen ook een belangrijke rol in de rehabilitatie van mensen met beperkingen. Van de 6.954 personen die volgens de Census 2010 met een beperking leven, betreft het overgrote deel (86.7%) mensen met motorische en/of zintuiglijke beperkingen. Er komen steeds meer hulpmiddelen op de markt die geheel of gedeeltelijk kunnen compenseren voor het verlies van een motorische en/of zintuiglijke functie. Deze hulpmiddelen kunnen de kwaliteit van leven van de persoon met een motorische en/of zintuiglijke beperking aanzienlijk verbeteren, en hem/haar soms in staat stellen (weer) mee te doen met alledaagse activiteiten of zelfs te gaan werken.

Echter, uit cijfers van Census 2010 is gebleken dat huishoudens met een gehandicapte persoon significant lager inkomens hebben*, vergeleken met huishoudens zonder een gehandicapte persoon. Daarom zijn de voornoemde hulpmiddelen vaak moeilijk verkrijgbaar juist voor mensen met beperkingen vanwege de hoge prijzen van deze hulp-

* Huishoudens zonder mensen met beperkingen verdienen gemiddeld AWG. 4.597, terwijl huishoudens met mensen met beperkingen verdienen gemiddeld AWG. 3.496. Dit is een significant verschil (CBS 2010, ongepubliceerde data).

middelen. Het verlagen dan wel afschaffen van de invoerrechten zouden deze hulpmiddelen financieel gemakkelijker verkrijgbaar kunnen maken voor mensen met beperkingen en hun familie.

Momenteel is er een ministeriële beschikking die dateert van 9 juni 2010 getekend door de Minister van Financiën, Communicatie, Utiliteiten en Energie en de Minister van Algemene Zaken. Deze beschikking is er vooruitlopend op de op te starten procedure voor de toevoeging van een nieuwe vrijstellingsbepaling in artikel 128 van de Landsverordening in-, uit- en doorvoer (AB 2000 no. GT. 10) voor de categorie gebruiksgoederen voor invaliden vrijstelling van invoerrechten toe te passen op bepaalde hulpmiddelen. De beschikking specificeert de volgende 'gebruiksgoederen':

- speciaal aangepaste gebruiksartikelen voor invaliden, zoals wasbakken, closetpotten met bijbehoren en dergelijke artikelen voor sanitair gebruik;
- speciaal aangepaste stoelen, banken en andere zitmeubelen voor invaliden;
- rolstoelen met motor of zonder voortbewegingsmechanisme bestemd voor gebruik door invaliden, tevens looprekken en dergelijke hulpstukken voor invaliden;
- speciaal aangepaste bedden en dergelijke voor gebruik door invaliden;
- speciaal ontworpen hefmechanismen (liften) voor het gebruik ten behoeve van invaliden;
- speciaal aangepaste automobielen voor het vervoer van invaliden;
- speciaal aangepaste automobielen voor zelfbesturing door een invalide.

Dit is een goed begin, maar het draait enkel op hulpmiddelen voor mensen met motorische beperkingen, hier 'invaliden' genoemd. Hiermee worden hulpmiddelen voor andere beperkingen buiten beschouwing gelaten.

8.2 Beoogde resultaten en geplande activiteiten

Mensen met motorische beperkingen vormen op Aruba, vlak na de groep mensen met visuele beperkingen, de grootste groep. Zij kunnen moeilijk sociaal actief zijn indien ze lichamelijk hiertoe niet in staat zijn. Het beoogde resultaat is om rehabilitatie te verbeteren voor mensen met beperkingen door zowel hulpmiddelen financieel toegankelijker te maken en om rehabilitatiemogelijkheden te creëren in de regio.

a) Verbeterde (financiële) toegankelijkheid tot hulpmiddelen.

De Minister van Sociale Zaken, Jeugd en Arbeid is voornemens met een wetsvoorstel te komen ten behoeve van het verlagen dan wel afschaffen van invoerrechten op hulpmiddelen voor een zo breed mogelijke doelgroep. De minister werd reeds geadviseerd hier toe een commissie in te stellen middels een ministeriële beschikking, waarin de minister de leden benoemt, een duidelijke taakomschrijving geeft en eventueel een tijdslimiet specificeert voor het inleveren van haar voorstellen.

Naast de Directie Sociale Zaken (als voorzitter), is het gewenst de volgende instanties te benoemen in deze commissie: een afgevaardigde van de Servicio di Aduana, de directeur van de Directie Wetgeving dan wel een afgevaardigde, een afgevaardigde van het Uitvoeringsorgaan AZV, een ergotherapeut van de Directie Volksgezondheid en de voorzitter dan wel een afgevaardigde van het Plataforma pa Persona cu Limitacion. Deze commissie moet te allen tijde de expertise kunnen verzoeken van ter zake doende deskundigen, inclusief het personeel van stichtingen die mensen met beperkingen dienen.



De input van de Directie Sociale Zaken is dat de beleidsmedewerker belast met het aandachtsgebied mensen met beperkingen deze commissie zal leiden.

b) Verbeterde samenwerking met Revalidatiecentrum Curaçao

De Stichting Revalidatiecentrum Curaçao biedt all-round revalidatiezorg aan iedereen die moet revalideren, hetzij als gevolg van een aandoening of na een ongeluk. Het revalidatieteam bestaat uit een revalidatiearts, verplegend personeel, fysiotherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten, psychologen en een maatschappelijk werker. Ze bieden ook kinderrevalidatie, wat een aparte specialisatie is binnen de revalidatiediscipline. Het doel van een revalidatiebehandeling is dat de patiënt zo zelfstandig mogelijk kan functioneren. Revalidatie kan in een klinische of in een poliklinische setting plaatsvinden.

Er dient overleg op ministerieel niveau met dit centrum plaats te vinden om een samenwerking te bewerkstelligen om Arubaanse patiënten naar dit centrum te sturen voor rehabilitatie. Er moet worden nagegaan hoe de kosten gemoeid hiermee kunnen worden gedekt. De beleidsmedewerker van de Directie Sociale Zaken zal deze overleggen stimuleren.



HOOFDSTUK 9) DE RANDVOORWAARDEN

9.1 Inleiding

De geplande activiteiten beschreven in deze nota moeten leiden naar het gestelde doel, namelijk de verhoogde sociale participatie van mensen met beperkingen. Om het wel-slagen van dit beleid te waarborgen, moeten aan enkele randvoorwaarden worden vol-daan. Deze zijn:

- Het opzetten van een 'disability registry';
- Een vernieuwde wet- en regelgeving ten behoeve van mensen met beperkingen in de arbeid;
- Aruba wordt medegeldig aan het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Deze randvoorwaarden worden in het vervolg nader uiteengezet.

9.2 Het opzetten van een 'disability registry'

Het doel van dit beleid is om de participatie van mensen met beperkingen te verhogen. Hoe kunnen we meten dat we dit doel bereiken? Een 'disability registry' (gehandicapten registratie) is een prima instrument om de ontwikkelingen te monitoren. Met een 'disability registry' beschik je op elk moment over geüpdate cijfers over de hoeveelheid ge-handicapten en welke soorten beperkingen ze hebben. Nog belangrijker, je kunt nagaan wie van hen op school zitten, wie niet, wie werk hebben, in de uitkering zitten, meedoen in stichtingen, en dergelijke. Het Centraal Bureau voor de Statistiek is bezig samen met de Washington Group, een disability registry op te zetten.

Belangrijke punten zijn: zorgen voor een goede definitie van handicap of beperking, het doel van de registratiesysteem goed definiëren (alleen interne doelen of ook internatio-nale vergelijkingen kunnen maken), bepalen wat je gaat registreren (welke data is noodzakelijk om het doel te bereiken), wie bezit de data, wie beheert het, wie heeft toe-gang tot welke data, wat zijn de voordelen voor de stakeholders of degenen die bijdra-gen aan het registratiesysteem.

Deze punten moeten goed besproken worden en een beslissing moet worden genomen op deze punten. Daarna moet het uitgevoerd worden. Idealiter wordt de disability regi-stry opgezet per 1 januari 2016, zodat de impact van dit beleid kan worden gemeten. De beleidsmedewerker van de Directie Sociale Zaken werkt samen met de medewerker van de CBS hieraan.

9.3 Vernieuwde wet- en regelgeving ten behoeve van mensen met beperkin-gen in de arbeid

De wet- en regelgeving zoals het nu is, geeft geen juiste stimulans ('incentives') noch voor mensen met beperkingen, noch voor werkgevers om hen aan te nemen. Hier wor-den de huidige uitdagingen gepresenteerd en de aanpassingen uiteengezet die noodza-kelijk zijn om het beleidsdoel te bereiken om mensen met beperkingen in de arbeid te integreren.

a) De huidige gehandicaptenuitkering

De uitdagingen. Artikel 8 van het landsbesluit bijstandsverlening (Lbbv) stelt dat ie-mand in aanmerking komt voor een gehandicaptenuitkering indien aangetoond is (mid-

dels een doktersverklaring en het advies van de directeur van de Directie Arbeid) dat hij/zij “als gevolg van een lichamelijk of geestelijk gebrek **in overwegende mate langdurig arbeidsongeschikt** zal zijn.”

Het is voorgekomen dat mensen die ooit een GUNS (gehandicapten uitkering nieuwe stijl) ontvingen, een tijdje werkten maar om een of andere reden moesten stoppen met werken. Toen ze weer een verzoek gingen indienen voor een GUNS, werden zij hiervoor afgewezen op grond van het feit dat ‘bewezen’ was dat zij in staat geacht konden worden te kunnen werken. Echter het gebrek, op grond waarvan zij aanvankelijk voor een GUNS in aanmerking kwamen, was er nog steeds.

Ook is de arbeidsmarkt niet veranderd voor wat betreft de beschikbaarheid van banen voor mensen met beperkingen. Dit soort gevallen hebben ertoe geleid dat er bij GUNS-cliënten een reële vrees bestaat om te proberen te gaan werken, uit angst hun uitkering te verliezen indien ze hierin niet succesvol blijken. We kunnen daarom concluderen dat deze wet en de manier waarop het wordt toegepast, niet stimulerend is om mensen met beperkingen terug te leiden naar arbeid. Ten behoeve van het succes van het jobcoach project, is het van belang dat geen één GUNS-cliënt die aan dit project meedoet kan worden gedupeerd.

In juli 2003 is een beleid ingevoerd bij de Directie Sociale Zaken, de “arbeidstherapie genaamd.” Dit beleid was bedoeld om mensen met beperkingen die in een bepaalde mate zouden willen werken in de gelegenheid te stellen dit te doen, zonder hun uitkering te verliezen. Het doel was echter niet om de cliënt te integreren in de arbeid; het was meer ten behoeve van de socialisatie van de cliënt en om een bepaald dagritme te behouden. Gevolggevend aan artikel 12 lid 5 van het Lbbv moet elke inkomst uit arbeid worden verminderd op de uitkering. Dit werkt niet stimulerend voor de cliënt noch haar verzorgers. Het hebben van een baan gaat gepaard met kosten (transportkosten, premie, kleding, e.d.). Indien de cliënten financieel achteruitgaan, zullen de meesten niet meedoen.

De aanpassingen. Het is van belang dat artikel 8 van het landsbesluit bijstandsverlening (Lbbv) op de juiste manier wordt geïnterpreteerd en ook toegepast binnen de Directie Sociale Zaken. Daarom is het van belang dat op korte termijn juristen van de Directie Wetgeving en Juridische Zaken hierover een advies geven. Ook inbegrepen is het advies aanvragen van de directeur van de Directie Arbeid dat artikel 8 vergt, maar wat (nog) niet wordt toegepast.

In verband met het jobcoach project, wordt op korte termijn gekeken naar de mogelijkheid om een terugkeergarantie te bieden aan zij die meedoen aan het project, opdat ze niet worden gedupeerd. Dit betekent dat, indien een GUNS-cliënt die meedoet aan dit project is gaan werken, maar om wat voor reden dan ook moest stoppen, meteen de volgende maand zijn GUNS (terug)krijgt. Juridisch advies is nodig om na te gaan of de wet toelaat dat de minister deze garantie kan geven, en op welke manier deze garantie moet worden gegeven.

Op de lange termijn is het raadzaam dat artikel 8 uit het landsbesluit wordt gehaald en dat een wet wordt gemaakt dat alleen de gehandicaptenuitkering regelt. Dan kunnen specifieke en duidelijk richtlijnen worden opgenomen om prikkels te creëren voor de cliënt om te proberen te gaan werken, zonder hem te duperen.



b) Een arbeidsmarkt voor mensen met beperkingen creëren

De uitdagingen. Momenteel bestaan er geen prikkels–fiscaal noch anderszins–voor werkgevers om mensen met beperkingen aan te nemen. Dit is een randvoorwaarde die van belang is om de arbeidsmarkt voor mensen met beperkingen voor te bereiden.

De aanpassingen. Een beleid ten behoeve van het scheppen van een arbeidsmarkt voor mensen met beperkingen, moet minstens deze elementen bevatten:

- **Financiële incentives voor werkgevers.** In verschillende landen krijgen werkgevers een fiscaal voordeel voor elke werknemer met een beperking die ze in dienst hebben. Een andere mogelijkheid: de overheid subsidieert een deel van het salaris van de werknemer. Dit zijn mogelijkheden die geëxploreerd moeten worden.
- **Loonwaardebepaling.** Moet een werkgever die een werknemer met beperking in dienst heeft het volle salaris betalen, ook als deze werknemer niet 100% productief kan zijn? In verschillende landen wordt daar de productiviteit van deze werknemer berekend, de zogenoemde loonwaardebepaling. Indien een werknemer 80% arbeidsproductief is, wordt de werkgever geacht 80% van het salaris te betalen. De rest van diens salaris wordt aangevuld door de overheid middels een subsidie of een uitkering. Is dat mogelijk in Aruba? Dat moet worden uitgezocht.
- **Hulpmiddelen en aanpassingen.** Vaak kunnen mensen met beperkingen 100% productief zijn, als de nodige hulpmiddelen voorhanden zijn of fysieke aanpassingen worden verricht op de werkplek. Wie is verantwoordelijk voor deze kosten? Moet de overheid zorgen voor een apart potje hiervoor, of kan verwacht worden dat de werkgever dit op zich moet nemen? Dit is een kwestie die moet worden aangepakt.

Om deze, en andere verwante vraagstukken goed te behandelen, is het raadzaam een commissie in het leven te roepen bestaande uit: Departamento di Asunto Social, Directie Arbeid en Onderzoek (DAO), Departamento Progreso Laboral (DPL), Medwork, SVB, werkgevers- en werknemersorganisaties.

c) De overheid als werkgever.

De uitdagingen. Land Aruba is een van de grootste werkgevers, met een werknemersbestand van 4.076 ambtenaren en contractanten. Wat zegt de huidige wet over een ambtenaar die arbeidsongeschikt wordt? De landsverordening vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren (Lvvda 1998), artikel 36 lid 2 zegt: “De ambtenaar die ... wegens ziekte volgens een verklaring, afgegeven door de geneeskundige commissie of een of meer geneeskundige(n) ..., dan wel de betrokken geneeskundige in dienst van de overheid, niet geschikt is bevonden om zijn dienstuitoefening te hervatten, wordt ... *eervol ontslag uit de overheidsdienst verleend.*”

De aanpassingen. De overheid dient een goed voorbeeld te geven als werkgever, ook in dit aspect. Indien zij verwacht van werkgevers in de private sector dat zij pogingen doen om werknemers die, door ongeval of ziekte een beperking hebben opgelopen, te herintegreren in de arbeid, dan moet zij dit ook doen. Het is daarom raadzaam dit artikel in de Lvvda te herzien of te schrappen. En daarvoor in de plaats dient de overheid, als werkgever, een herintegratiebeleid te ontwikkelen middels de daarvoor aangewezen departementen.

9.4 Aruba wordt medegeldig van het Verdrag

Het *Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*, is een verdrag die de Verenigde Naties (VN) hebben aangenomen op 13 december 2006. Het verdrag benadrukt het recht van gehandicapten op onderwijs, werk en sociale activiteiten en de plicht van de overheid om deelname hieraan mogelijk te maken. Het VN-verdrag werd overigens al in maart 2007 ondertekend door het Koninkrijk der Nederlanden, waarbij de Rijksweterraad de intentie uitsprak om de bepalingen over te nemen in de nationale wetgeving, maar de ratificatie is keer op keer uitgesteld. Sindsdien heeft Nederland haar best gedaan om haar uitvoeringswetgeving voor te bereiden.

In juli 2014 heeft de regering van Nederland aangekondigd dat zij haar Rijkswet voor de rechten van gehandicapten heeft gestuurd naar de Tweede Kamer. Goedkeuring van de wet betekent dat het VN-verdrag voor gehandicaptenrechten in eerste instantie in het Europese deel van Nederland geldt, maar maakt tevens de toepassing op Curaçao, Aruba en St. Maarten mogelijk.

Om Aruba medegeldig te maken, moet de uitvoeringswetgeving worden voorbereid. De beleidsmedewerker belast met het aandachtsterrein mensen met beperkingen bereid, samen met Directie Buitenlandse Betrekkingen en Directie Wetgeving en Juridische Zaken, een implementatieplan op.



HOOFDSTUK 10) TIJDSPLANNING EN GESCHATTE KOSTEN

10.1 De tijdsplanning

Het beleid dat hier wordt gepresenteerd en het creëren van de juiste randvoorwaarden voor de uitvoering ervan houdt een aantal activiteiten in die soms simultaan kunnen worden uitgevoerd; anderen moeten worden voorafgegaan aan andere activiteiten, waardoor een bepaalde volgorde van activiteiten geboden is. Bijlage I geeft een volledig overzicht van de activiteitenplanning en kosten. Tabel 7 geeft een schematische weergave van de activiteitenplanning voor dit beleid.

Tabel 7 Tijdsplanning activiteiten mensen met beperkingen Directie Sociale Zaken 2015-2017

	Jaar kwartaal	2015				2016				2017			
		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
1) GUNS cliënten 'empoweren'													
a) Dataverzameling GUNS cliënten voor Oranjestad, Noord en Sta. Cruz													
b) Projecten op wijkniveau													
2) Verbeterde samenwerking DSZ en instellingen voor gehandicaptenzorg													
a) Sociale kaart													
b) Verbeterde onderlinge samenwerking													
c) Introductie indicatiecommissie													
d) Uitvoering nieuwe subsidiebeleid													
3) Meer mensen met beperkingen in de arbeid													
a) Jobcoach project uitvoeren													
4) Verbeterde acceptatie van mensen met beperkingen in de maatschappij													
a) PPL verricht bewustwordingscampagnes													
5) Verbeterde ondersteuning aan mantelzorgers													
a) Er wordt een behoeftepeiling verricht onder mantelzorgers													
b) Er worden supportgroepen georganiseerd voor mantelzorgers													
6) Verbeterde persoonlijke mobiliteit													
a) Bijdragen aan verbetering diensten openbaar vervoer													
b) Bijdragen aan verbetering toegankelijkheid openbare wegen en gebouwen													
7) Verbeterde toegankelijkheid tot (adequaat) onderwijs													
a) Onderzoek verrichten naar toegankelijk tot adequaat onderwijs													
b) Beleid formuleren adhv resultaten onderzoek													
8) Verbeterde rehabilitatie													
a) Er is verbeterde (financiële) toegankelijkheid tot hulpmiddelen													
b) Verbeterde samenwerking met Revalidatiecentrum Curaçao													
De randvoorwaarden													
a) Opzetten van een 'disability registry' ism CBS Aruba													
b) Verbetering van wet- en regelgeving ten behoeve van mmbs in de arbeid													
c) Aruba medegeldig maken van het Verdrag													

10.2 Geschatte kosten

De meeste activiteiten die gepland zijn om de beleidsdoelen te bereiken zijn niet kostengebonden; de inzet is grotendeels van het personeel en de expertise van Directie Sociale Zaken. Anderen kosten geld, maar niet noodzakelijkerwijs van de begroting van de Directie Sociale Zaken.

Toch vergen een vijftal van deze activiteiten financiële investeringen van de kant van de Directie Sociale Zaken. Deze betreffen:

- De dataverzameling van GUNS-clienten wonende te Oranjestad, Noord en Sta. Cruz. Dit is een eenmalige kostenpost.
- Het opzetten van projecten op wijkniveau ten behoeve van het empoweren van GUNS-clienten. Dit is een jaarlijks terugkerende kostenpost.

- De behoeftepeiling (focusgroeponderzoek) onder mantelzorgers. Dit is ook een eenmalige uitgave.
- Supportgroepen organiseren ten behoeve van het ondersteunen van mantelzorgers. Dit moet ook elk jaar worden opgezet.
- Het onderzoek naar de toegankelijkheid van kinderen en jonge volwassenen met een beperking tot adequaat onderwijs. Ook een eenmalige investering.

De geschatte kosten van deze activiteiten worden per jaar uiteengezet in Tabel 8.

Tabel 8 Geraamde kosten beleid mensen met beperkingen Directie Sociale Zaken 2015-2017

Financiële middelen vergende activiteiten (in AWG.)	2015	2016	2017	Totaal
Dataverzameling GUNS cliënten voor Oranjestad, Noord en Sta. Cruz	19.320			19.320
GUNS cliënten empoweren middels projecten op wijkniveau		6.000	6.000	12.000
Er wordt een behoeftepeiling verricht onder mantelzorgers			2.000	2.000
Er worden supportgroepen georganiseerd voor mantelzorgers			6.000	6.000
Er wordt een onderzoek verricht naar de toegankelijkheid van kinderen met beperkingen tot adequaat onderwijs			3.000	3.000
Totaal	19.320	6.000	17.000	42.320



HOOFDSTUK 11) ANDERE UITDAGINGEN

11.1 Inleiding

De Directie Sociale Zaken is zich ervan bewust dat de in deze nota beschreven doelen en activiteiten niet alle uitdagingen op het gebied van mensen met beperkingen behandelen. We kunnen, echter, niet in een aantal jaren allen tegelijkertijd aanpakken. Er is gekozen voor de hierin genoemde, rekening houdend met de beschikbare middelen en met de zaken die prioriteiten verdienen. Echter, wij willen deze uitdagingen niet ongenoemd laten. In tegendeel, het moet het voornemen zijn dat in de volgende beleidsvoornemens van 2018 en verder deze uitdagingen wel de nodige aandacht krijgen.

11.2 Uitdagingen die aandacht verdienen

a) Een gezinsvervangend tehuis voor kinderen met beperkingen

Aruba kent twee gezinsvervangende tehuizen; beide zijn bedoeld voor volwassenen met beperkingen. Er zijn nog geen gezinsvervangende tehuizen voor kinderen met beperkingen, vooral als het meervoudige beperkingen betreft. Gebleken is dat deze kinderen een minder dan een menswaardig bestaan hebben, aangezien de verzorgers vaak niet capabel zijn om de juiste zorg te verlenen.

In het verleden zijn plannen gemaakt om zo'n huis te openen. Deze werd gebouwd in het Centro di Cuido te San Nicolas, maar is nog steeds niet operationeel vanwege een gebrek aan exploitatiebegroting. Dit moet toch gezien worden als een prioriteit van de overheid. En gelden voor de exploitatie van dit centrum zouden moeten worden begroot hiervoor.

b) Voorzieningen voor kinderen met psychiatrische aandoeningen

Meer en meer komen we casussen tegen van kinderen die aan psychiatrische ziektes lijden, zoals schizofrenie, persoonlijkheidsstoornissen, en dergelijke. Er zijn poliklinische diensten voor deze kinderen, maar geen klinische opvang mogelijkheden. Hun verzorgers weten vaak geen raad met hun kind. Het Psychiatrische Afdeling van het dr. H.O. Hospitaal (PAAZ) is ook niet de aangewezen plek voor een kind. Deze kinderen worden soms tijdelijk opgenomen in het multidisciplinair centrum of eindigen op straat. Anderen worden geforceerd naar Nederland te emigreren. Deze aandoeningen komen wereldwijd vaker voor, waardoor het te verwachten is dat ze ook bij ons zich steeds meer gaan voordoen. Dit verdient de aandacht van de overheid.

c) Aandacht voor misbruik onder mensen met beperkingen

Het is triest te moeten constateren, dat soms de verzorgers zelf misbruik maken van de persoon die zij moeten verzorgen, hetzij seksueel, emotioneel of anderszins. Dit is een gevoelige zaak, want de bewijzen moeten duidelijk zijn, maar net die zijn soms zo moeilijk te verkrijgen, als de persoon die de bewijzen moet leveren niet kan praten of op andere manier niet kan communiceren. Toch dient er een procedure ingesteld te worden om misbruik te signaleren en zoveel mogelijk te voorkomen tegen mensen met beperkingen.

d) Invoeren (zorg)ketens

Mensen met een beperkingen—hetzij aangeboren of verkregen—hebben het vaak moeilijk. Zij of hun mantelzorgers kennen het veld niet. Hierdoor raken zij de weg kwijt en duurt het lang voordat hij de nodige hulpverlening krijgt. Een mogelijke oplossing is het creëren van zorgketens:

- Voor aangeboren beperkingen: De jeugdartsen kunnen via de wijkbezoeken constateren dat een baby een (functionele) beperking heeft of de kinderarts aanwezig bij de geboorte kan de diagnose stellen in verband met een aangeboren beperking. In zo'n geval wordt een keten van hulpverleners ingezet om de ouders te begeleiden in het vinden van de juiste opvang en zorg voor hen en hun baby.
- Voor beperkingen veroorzaakt door ziekte of ongeval: Volwassenen die een functiebeperking oplopen, hetzij door ziekte of ongeval, maken een rouwproces mee om hun nieuwe situatie te accepteren. Hoe eerder zij een professionele ondersteuning krijgen hiervoor, hoe sneller zij hun nieuwe situatie kunnen zien als een uitdaging en minder als het einde van hun wereld.

Deze (zorg)ketens hoeven niet per se extra kosten met zich mee te brengen. Het is slechts het anders organiseren van reeds bestaand zorg en hulpverlening. De beleidsmedewerker maakt een plan van aanpak op voor deze ketenvorming.

e) Bevorderen van preventie

Alhoewel de overheid de taak heeft zich te ontfemen over de meest kwetsbaren, waarvan mensen met beperkingen, heeft het een meerwaarde voor iedereen om te trachten beperkingen zoveel als mogelijk te voorkomen. We weten wat de belangrijkste veroorzakers zijn: ongevallen, aangeboren afwijkingen, ouderdom en chronische ziekten (zie Inleiding, paragraaf 1 en Tabel 2). Er dient een plan te komen om de primaire en secundaire preventie hiervan te stimuleren. Onder primaire preventie vallen activiteiten die voorkómen dat gezonde mensen een bepaald(e) gezondheidsprobleem, ziekte of ongeval krijgen. Bij secundaire preventie worden ziekten of afwijkingen in een vroeg stadium opgespoord bij personen die ziek zijn, een verhoogd risico lopen of een bepaalde genetische aanleg hebben. De ziekte kan daardoor eerder worden behandeld, zodat deze eerder geneest of niet erger wordt. De preventie zal zich moeten richten op de volgende aandachtsterreinen:

- **Primaire preventie**:
 - *Verkeersongelukken*. Al jaren worden het aantal doden geteld vanwege verkeersongelukken. Maar veel meer mensen worden gehandicapt door verkeersongelukken. En als het jonge mensen betreft, moeten ze vele jaren leven met de beperking. Hoeveel zijn dat? Er dient een registratie te komen voor dit soort ongelukken opdat we inzicht kunnen krijgen in deze feiten. Van de GUNS-cliënten weten we dat 13.9% een beperking zijn opgelopen vanwege een verkeersongeluk. Dit kost het Land aan uitkeringen jaarlijks rond de ander half miljoen gulden. We zouden ook moeten samenwerken met de verkeerspolitie en manieren exploreren om verkeersongelukken nog meer terug te dringen.
 - *Bedrijfsongevallen*. De arbeidsmarkt van Aruba is erg gericht op de dienstverlening en bouw. De arbeid die verricht moet worden is vaak lichamelijk. Bedrijfsongevallen veroorzaken daarom ook vaak motorische beperkingen. Van de GUNS-cliënten hebben zo'n 6% een bedrijfsongeval gekregen. Dit kost de overheid elk jaar zeven ton aan gehandicaptenuitkering. Er kan een samenwerking worden opgezet met werkgeversorganisaties, SVB en Directie Arbeid om na te gaan op welke manier bedrijfsongevallen zoveel als mogelijk kunnen worden voorkomen.
 - *Aangeboren afwijkingen*. Aangeboren afwijkingen blijft, naast ongevallen, de grootste veroorzaker van beperkingen. Het betreft bijna de helft van de GUNS-cliënten (45.8%). Maar wat zijn de oorzaken van de aangeboren afwijkingen: in-



cest, alcohol- en drugsmisbruik van de kant van de ouders bij conceptie, mislukte abortussen of andere? Een onderzoek naar oorzaken van aangeboren afwijkingen is aangewezen. Zo kan gekeken worden in hoeverre deze kunnen worden voorkomen. Natuurlijk zijn bepaalde erfelijke ziekten nauwelijks te voorkomen.

- *Chronische ziekten.* Aandoeningen als diabetes, hoge bloeddruk, hart en vaatziekten, en dergelijke, veroorzaken vaak op de lange duur beperkingen. Directie Sociale Zaken heeft een belang bij om de prevalentie van deze ziektes te verlagen met primaire preventie. Een samenwerking met Directie Volksgezondheid en IBISA is aan te raden.
- **Secundaire preventie:**
 - *Chronische ziekten.* Bij mensen die al ziek zijn of een verhoogd risico lopen om ziek te worden, moet worden voorkomen dat de situatie erger wordt. Een samenwerking met de Directie Volksgezondheid en IBISA op dit punt is ook erg raadzaam.
 - *Ouderdom.* Het is een feit dat ouderdom beperkingen met zich meebrengt. En de cijfers geven aan dat Aruba steeds meer blijft vergrijzen. Het is daarom zeer aan te raden om 'active ageing' te stimuleren, dat mensen zo lang als mogelijk gezond en actief blijven, voordat hun kwaliteit van leven helemaal achteruit gaat. Daarom is het goed om samen te blijven werken met 55-plus organisaties.



GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Literatuur:

- Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations, *Employer perspective on recruiting people with disability and the role of Disability Employment Services*, augustus 2011.
- Australian Network on Disability, *The Economic Benefits of Increasing Employment for People with Disability*, augustus 2011.
- *Census 2000 Working papers: De positie van gehandicapten op Aruba*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Oranjestad, Aruba, mei 2002.
- Centraal Bureau voor de Statistiek Aruba, *Census 2000 working paper: Leefomstandigheden van gehandicapten op Aruba*, Oranjestad, mei 2002.
- Centraal Bureau voor de Statistiek Aruba, *Resultadonan di Censo 2010*, Oranjestad, 2011.
- Centraal Bureau voor de Statistiek Oranjestad, *The people of Aruba. Continuity and Change*, Aruba, 2002.
- Central Bureau of Statistics Curaçao, *List of Tables Census 2011*.
- Central Bureau of statistics, *The prevalence of disability op Aruba*, 2010 Aruba Census.
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), United Nations, New York, 13 december 2006.
- CRS Center, *Sociale Sector van Aruba in perspectief*; een beleidsrelevant diagnostisch onderzoek; Uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Infrastructuur, Aruba, 2002.
- Directie Sociale Zaken Aruba, *Poniendo Atencion na Loke Falta den Bida di Personanan cu Limitacion; Een onderzoeksverslag van een behoeftebepeiling onder mensen met beperkingen op Aruba*, drs. Caroll Kock, Oranjestad, november 2012.
- Directie Sociale Zaken Aruba, *Recoleccion di dato clientenan di GUNS; Resultadonan preliminar*, drs. Caroll Kock, Noord, Aruba, 25 juni 2014.
- Fundacion Arubano di esnan Visualmente Incapacita, *Jaarverslag 2013*, Oranjestad, februari 2014.
- Graffam J, Shinkfield, A., Smith, K., & Polzin, U. *Employer benefits and costs of employing people with disability*, Journal of Vocational Rehabilitation (17) 251, 2002.
- Hek B.A. drs., *Blijvend is niet blijvend; het recht op een gehandicaptenuitkering herzien*, drs. H. juni 2001.
- Inspectie Werk en Inkomen. Ministerie van Social Zaken en Werkgelegenheid, *De voorlichting aan WGA'ers*, juli 2011.
- Inspectie Werk en Inkomen; Ministerie van Social Zaken en Werkgelegenheid, *De voorlichting aan WGA'ers*, juli 2011.
- Inspectie Werk en Inkomen; Ministerie van Social Zaken en Werkgelegenheid, *In de bijstand, en dan; Wat gemeenten doen aan activering van pas ingestroomde bijstandscienten*, april 2007.
- Plataforma pa Persona cu Limitacion, *Convenio di Cooperacion*, 3 december 2012.

- Plataforma pa Persona cu Limitacion, *Sociale kaart PPL; een overzicht van instellingen op Aruba die werken voor personen met beperkingen*, Oranjestad, december 2014.
- Regering van Aruba, *Binden, Bouwen en bestendigen; regeerprogramma 2013-2017*, Oranjestad.
- Stichting Ambiente Feliz, *Jaarverslag 2013*, Stichting Ambiente Feliz, Santa Cruz, Aruba, februari 2014.
- Stichting FUNARI, *Financieel Jaarverslag 2013*, Savaneta, Aruba, juni 2014.
- Stichting Trampolin pa Trabao, *Trabou y Limitacion—Kitando Barera, Creando Oportunidad; Een project voor het creëren van een duurzame structuur ten behoeve van het integreren van mensen met beperkingen in de arbeidsmarkt*, Oranjestad, september 2014.
- Stichting Trampolin pa Trabou, *Jaarverslag 2010*, Pavia 2010.
- Stichting voor Verstandelijke Gehandicapten Aruba, *Jaarrekening 2013*, Oranjestad, Aruba, februari 2014.
- Swanborn, P.G. *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek; Inleiding in ontwerpstrategieën* (derde druk) Boom Meppel, Amsterdam, 1984.
- World Health Organization & The World Bank, *Summary World Report on Disability*, Geneva, 2011.

Websites:

- arubus.com
- pplaruba.com
- revalidatie-curaçao.org
- www.censo2010.aw
- www.kvk.aw/registers
- www.svga.org
- www.un.org
- www.witgelelekruiisaruba.org



BIJLAGEN

Bijlage I	Activiteitenplanning beleid DSZ mensen met beperkingen 2015-2017	55
Bijlage II	Samenstelling enquêteformulier tbv dataverzameling GUNS-cliënten	56
Bijlage III	De instellingen voor mensen met beperkingen.....	57
Bijlage IV	Het Plataforma pa Persona cu Limitacion.....	61



Bijlage I Activiteitenplanning beleid DSZ mensen met beperkingen 2015-2017

ACTIVITEITEN	TIJDS- PLANNING	INPUT	BEGROTING (IN AWG)
1) GUNS-cliënten 'empoweren'			
a) Dataverzameling GUNS cliënten voor Oranjestad, Noord en Sta. Cruz	3 ^e kwart. '15- 2 ^e kwart. '16.	- DSZ voert dataverzameling uit	19.320
b) Projecten op wijkniveau	4 ^e kwart '16	- Beleidsmedewerker en opbouwwerkers DSZ zetten plannen op buurt- en districtsniveau op	12.000
2) Verbeterde samenwerking DSZ en instellingen voor gehandicaptenzorg			
a) Sociale kaart	1 ^e kwart. '15 e.v.	- DSZ update informatie ten behoeve van sociale kaart en zorgt dat deze wordt verspreid	-
b) Verbeterde onderlinge samenwerking	4 ^e kwart. '15 e.v.	- PPL verricht onderzoek naar doublures en leemtes in de gehandicaptenzorg	-
c) Introductie indicatiecommissie	3 ^e kwart. '16 e.v.	- Beleidsmedewerker DSZ maakt plan van aanpak	-
d) Nieuwe subsidiebeleid	1 ^e kwart. '16 e.v.	- DSZ voert nieuw subsidiebeleid uit	-
3) Meer mensen met beperkingen in de arbeid			
a) Jobcoach project uitvoeren	2 ^e kwart. '15 e.v.	- DSZ geeft ondersteuning middels de beleidsmedewerker	-
4) Verbeterde acceptatie van mensen met beperkingen in de maatschappij			
a) PPL verricht bewustwordingscampagnes	1 ^e kwart. '15 e.v.	- DSZ geeft ondersteuning aan PPL tbv uitvoering van activiteiten	-
5) Verbeterde ondersteuning van mantelzorgers			
a) Er wordt een behoeftepeiling verricht onder mantelzorgers	1 ^e -2 ^e kwart. '17	- DSZ voert behoeftepeiling uit	2.000
b) Er worden supportgroepen georganiseerd voor mantelzorgers	3 ^e -4 ^e kwart. '17	- DSZ organiseert supportgroepen ism betrokken organisaties	6.000
6) Verbeterde persoonlijke mobiliteit			
a) Bijdragen aan verbetering diensten openbaar vervoer	1 ^e , 2 ^e kwart. '16	- Opbouwwerkers en welzijnswerker DSZ participeren aan gesprekken tbv het verbetering Arubus	-
b) Bijdragen aan verbeteringsplan toegankelijkheid openbare wegen en gebouwen	3 ^e , 4 ^e kwart. '16	- Beleidsmedewerker DSZ participeert aan gesprekken met DIP tbv het verbeteringsplan	-
7) Verbeterde toegankelijkheid (adequaate) onderwijs			
a) Er wordt een onderzoek verricht naar de toegankelijkheid van kinderen met beperkingen tot adequaat onderwijs	3 ^e kwart. '17	- Stagiaire wo-opleiding voert onderzoek uit onder leiding van beleidsmedewerker DSZ	3.000
b) Er wordt beleid geformuleerd om toegankelijkheid te verbeteren	4 ^e kwart. '17	- Beleidsmedewerker DSZ stelt beleid op tbv toegankelijkheid onderwijs	-
8) Verbeterde rehabilitatie			
a) Er is verbeterde (financiële) toegankelijkheid tot hulpmiddelen	3 ^e kwart. '16- 2 ^e kwart. '17	- Beleidsmedewerker DSZ zit commissie voor tbv invoerrechten hulpmiddelen	-
b) Verbeterde samenwerking met Revalidatiecentrum Curaçao	2 ^e , 3 ^e kwart. '16	- DSZ neemt de leiding in onderhandelingen met Revalidatiecentrum Curaçao	-
Randvoorwaarden			
a) Opzetten 'disability registry' ism CBS Aruba	1 ^e kwart. '16	- Beleidsmedewerker DSZ maakt nodige afspraken met CBS tbv registratiesysteem	-
b) Verbetering van wet- en regelgeving ten behoeve van mmbs in de arbeid	2e kwart. '15 e.v.	- DSZ leidt een interdepartementale samenwerking tbv wet- en regelgeving	-
c) Aruba medegeldig maken van het Verdrag	1 ^e kwart. '16	- DSZ leidt commissie	-
		TOTAAL	42.320

Bijlage II Samenstelling enquêteformulier tbv dataverzameling GUNS-cliënten

MODULE VOOR CLIENT (vragen 1-37)	
Kaft	Datum begin uitkering, datum interview, naam interviewer, geïnterviewde (cliënt of proxy)
Algemene informatie cliënt	1a) naam; 1b) sekse; 2) adres; 3) leeftijd; 4) hoogste opleiding; 5) burgerlijke staat; 6) aantal kinderen; 7) geboorteland cliënt; 8) geboorteland moeder van cliënt; 9) geboorteland vader van cliënt.
Samenstelling huishouden	10a) aantal personen in huishouden; Voor elk lid van het huishouden: 10b) relatie met cliënt; 10c) leeftijd; 10d) sekse; 10e) lid heeft eigen inkomen; 10f) bron van inkomen; 10g) soort beperking lid huishouden; 10h) samenvatting huishoudsamenstelling.
Informatie over beperking	11) soort en oorsprong beperking; 12) aantal beperkingen; 13) aantal jaren met beperking;
Gebruik van instellingen	14) cliënt kent instellingen voor mensen met beperkingen; 15a) cliënt is lid van instelling(en); 15b) welke instelling(en); 15c) motivatie om lid te zijn; 15d) frequentie deelname aan activiteiten; 15e) maandelijkse contributie; 16) reden om geen lid te zijn van een instelling.
Activiteiten van Dagelijks Leven	17) functionele ADL (Katz-scale); 18) instrumentele ADL (Lawton-scale); 19) totale score ADL; 20) meest gebruikte vervoermiddel.
Rehabilitatie en hulpmiddelen	21a) cliënt krijgt rehabilitatie; 21b) soort rehabilitatie; 21c) behoefte aan (meer) rehabilitatie; 21d) soort rehabilitatie die nodig is; 22a) cliënt gebruikt hulpmiddel; 22b) soort hulpmiddel; 22c) behoefte aan (meer) hulpmiddel(en); 22d) soort hulpmiddel die nodig is.
Verleden werkervaring	23) heeft in het verleden gewerkt; 24) jaartal cliënt voor het laatst heeft gewerkt; 25) soort bedrijf, functie, uren per week, periode gewerkt; 26) reden om te stoppen met werken.
Interesse om te gaan werken	27a) cliënt is geïnteresseerd om weer te werken; 27b) reden om niet te willen werken; 28a) cliënt heeft zelf gezocht voor werk; 28b) reden om niet te zoeken voor werk; 29) bedrijven waar cliënt tevergeefs heeft gezocht voor werk; 30) interesse in welk soort werk; 31) geïnteresseerd in omscholing
Interesse in informatie	32) interesse in welk soort informatie.
Gezondheid	33) Subjectieve gezondheid; 34) emotionele gesteldheid; 35) geestesgesteldheid; 36) vertrouwen.
Open vraag	37) open vraag: "Is er nog iets wat je me wilt vertellen?"
MODULE VOOR MANTELZORGER (vragen 38-50)	
Algemene informatie mantelzorg	38) geïnterviewde; 39a) naam mantelzorg; 39b) sekse; 40) relatie met cliënt; 41) adres; 42a) geboortedatum; 42b) leeftijd; 43) burgerlijke staat; 44) geboorteland;
Informatie over de mantelzorg	45) aantal uren per dag zorg aan cliënt; 46) functionele ADL cliënt meer hulp nodig; 47) instrumentele ADL cliënt meer hulp nodig; 48) meer opvang nodig; 49) wie kan zorg overnemen; 50) open vraag.



Bijlage III De instellingen voor mensen met beperkingen

Instellingen voor mensen met motorische beperkingen

Fundacion Arubano pa e Invalidonan (FUNARI) behartigt sinds maart 1979 de belangen van mensen met een lichamelijke beperking vanaf de leeftijd van 18 jaar. Het doel van FUNARI is het opheffen van het isolement waarin veel lichamenlijk beperkten verkeren door het bieden van verschillende activiteiten. Tegelijkertijd fungeert FUNARI als ontmoetingscentrum voor lotgenoten. FUNARI beschikt over een gebouw met verschillende zalen. Het centrum is gelegen te Savaneta 340. Ook heeft de stichting de beschikking over twee rolstoelbussen. Per bus kunnen zes rolstoelen vervoerd worden en drie reizigers die gebruik maken van een kruk, looprek of driepoot. Meeste cliënten zijn afhankelijk voor hun vervoer van FUNARI. Vrijwilligers assisteren op de bussen. Deze stichting wordt gesubsidieerd uit overheidsgelden.

Het doelgroep van **Stichting Mi Por** is kinderen en jongeren met een motorische beperking tot en met 21 jaar. Deze stichting was opgericht op 16 augustus 2007. Het hoofddoel van deze stichting is ondersteuning geven aan kinderen met een motorische beperking en ook meewerken aan het verbeteren van het beleid ten behoeve van kinderen met een motorische beperking. Mi Por wenst een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de sociale omstandigheden van deze groep en hen te ondersteunen om een zo onafhankelijk mogelijk bestaan te kunnen leiden. Deze stichting heeft (nog) geen gebouw en krijgt geen overheidssubsidie.

De **Fundashon Arubano pa Remavalidashon (FARVa)** werd opgericht in december 1995. Doelstelling van de stichting is het bevorderen van de motoriek van de cliënten en tevens het bieden van een ontmoetingsmoment. De stichting draait haar activiteiten met vrijwilligers en is volledig afhankelijk van donaties. De FARVa heeft geen kantoor.

Horses of Hope werd opgericht in oktober 2011. Doelstelling van deze stichting is het bieden van recreatieve activiteiten met paarden voor kinderen en volwassenen met een lichamenlijk of verstandelijke beperking. De activiteiten worden door vrijwilligers verricht. De omgang met de paarden in de sessies is gestoeld op de filosofie van het "natural horsemanship". Deze stichting heeft geen overheidssubsidie.

Hersensbloedingen veroorzaken vaak lichamenlijke beperkingen. De voornaamste doelstelling van de **Fundacion CVA Aruba** (februari 2005) is het verbeteren c.q. behouden van de gezondheid en het welzijn van personen die een herseninfarct hebben gehad. Diensten en activiteiten worden gegeven door vrijwilligers. Deze stichting kent geen overheidssubsidie en is volledig afhankelijk van donaties.

Instellingen voor mensen met visuele beperkingen

Bij notariële akte is op 21 februari 1974 de stichting **Fundacion Arubano di esnan Visualmente Incapacita (FAVI)** opgericht. Het is een professionele organisatie op het gebied van dienstverlening voor slechtzienden en blinden van alle leeftijden op Aruba. Tot september 2008 was het doel van de FAVI de integratie van alle visueel gehandicapten in alle aspecten van het gemeenschapswezen. Vanaf die datum is het doel van de FAVI als volgt geformuleerd: het helpen en begeleiden van slechtzienden en blinden met als doel het bijdragen aan hun levensvreugde en waar gewenst en mogelijk hun persoonlijk ontwikkeling en integratie. Onder levensvreugde wordt verstaan: mensen uit het isolement halen, dat ze van hun leven kunnen genieten, dat ze sociale contacten hebben, dat het leven de moeite waard is. Het centrum van de FAVI is gelegen aan de Primavera

233. Deze stichting krijgt overheidssubsidie alleen voor de personeelslasten; voor de exploitatiekosten vertrouwt de FAVI op donaties.

Instellingen voor mensen met verstandelijke en cognitieve beperkingen

De **Stichting voor Verstandelijk Gehandicapten Aruba (SVGA)** werd officieel opgericht in december 1964 als een stichting ter behartiging van de belangen van het verstandelijk gehandicapte kind. De SVGA heeft het beheer over een kinderdagverblijf (Pasadia Bibito Pin), een school voor zeer moeilijk lerende kinderen (Skol Dununman), een dagverblijf voor volwassenen (Pasadia Briyo di Solo), een begeleidingscentrum (Centro Man na Obra), een gezinsvervangend tehuis (Cas Sjabururi) en een voorziening voor begeleid zelfstandig wonen te Jaburibari. Deze stichting wordt gesubsidieerd uit overheidsgelden.

Stichting Ambiente Feliz is een in 1986 opgerichte stichting met als doelstelling oudere verstandelijk gehandicapte personen op Aruba die geen of geen goede opvang meer hebben een goed en veilig tehuis te bieden. Daarnaast wordt specifieke ondersteuning geboden zodat deze persoon zich optimaal kan ontplooiën. Daartoe beheert de Stichting een gezinsvervangend tehuis te Santa Cruz 75. Deze stichting wordt gesubsidieerd uit overheidsgelden.

Sonrisa is een vereniging van ouders, familie en vrienden van personen met een verstandelijk handicap. Zij werd in 1990 opgericht door een groep ouders en verzorgers van mensen met een verstandelijke handicap. De stichting wil zorgen voor de belangen van mensen met een verstandelijke beperking, hun ouders, familie en omgeving. De vereniging heeft een buurthuis aan Pavia 19B. De activiteiten in het centrum zijn gericht op de integratie binnen de samenleving. Deze stichting wordt gedeeltelijk gesubsidieerd uit overheidsgelden.

De **Stichting Ambiente Nobo (SAN)** is officieel geboren op 2 december 2004, maar het centrum was reeds in februari 2004 operationeel. Het doel van de Stichting is, zoals geformuleerd in de statuten: "het exploiteren dan wel beheren van een dag opvangcentrum voor meerderjarige verstandelijk gehandicapten die om welke reden dan ook niet (meer) geplaatst kunnen worden in andere centra of instellingen." De faciliteiten die de Stichting gebruikt ten behoeve van de opvang van haar cliënten is het gebouwencomplex te Santa Cruz 336. Deze stichting ontvangt personeelssubsidie alleen voor de coördinator.

De **Fundacion Biba Bao Guia (FBBG)** werd opgericht in november 1999. Doel van deze stichting is de integratie en acceptatie in de maatschappij van cliënten met een verstandelijke beperkingen en psychiatrische patiënten middels het werven van behuizing en de begeleiding van de patiënt hierin, opdat hij/zij een zelfstandig leven kan leiden. De manier waarop de hulpverlening wordt gegeven is door: a) het geven van voorlichting gebruik makende van alle communicatie middelen; b) het samenwerken met, steunen en stimuleren van instellingen en activiteiten, wier doelstellingen overeenkomen met die van de stichting. Fondsen komen in de vorm van bijdragen van personen en instanties die de stichting financieel of op een andere wijze steunen. Inkomen uit activiteiten, schenkingen, legaten, erfstellingen of subsidies. Deze stichting krijgt overheidssubsidie voor de salarissen van de consultants. De stichting beschikt niet over eigen faciliteiten, maar biedt begeleiding aan huis aan bewoners van woonfaciliteiten van de FCCA te Sta. Cruz, Ponton en Bushiri. Deze stichting krijgt een gedeeltelijke overheidssubsidie en overige inkomsten komen van donaties.



Naast de ZMLK school die bij de SVGA is ondergebracht (Skol Dununman, zie hierboven), kent Aruba drie **MLK scholen**: Emmaschool, Paso pa Futuro en Caiquetioschool.

De **Stichting Trampolin pa Trabao (STT)** is een sociale werkplaats voor personen met een beperking. Deze stichting is actief sinds juni 2010. Trampolin pa Trabou richt zich op het trainen van vaardigheden die nog niet ontwikkeld zijn. Men wordt daar voorzien van een dagbesteding en men leert actief deel te nemen aan het arbeidsproces, waarbij het cognitieve vermogen wordt getraind. De stichting heeft een pand aan de Pavia 13-E. Sinds april 2015 heeft de STT een jobcoach tot haar beschikking, gespecialiseerd in het coachen van mensen met beperkingen op de werkplek.

Fundacion Autismo Aruba (FAA) werd officieel opgericht in juni 2005. De stichting werd gevormd door ouders van kinderen met autisme, die persoonlijk het gemis hebben van een organisatie om een helpende hand uit te steken na een diagnose van autisme. FAA heeft een kantoor aan de Irenestraat 21, Oranjestad. Deze stichting krijgt (nog) geen overheidssubsidie.

De **Fundacion Siñami Paso pa Paso Aruba (FSPP)** werd opgericht in 2009. Doel van deze stichting is het geven van begeleiding aan mensen met beperkingen en hun mantelzorgers. De begeleiding betreft naschoolse opvang, psychologische hulpverlening, logopedie, vroegtijdige stimulering, en dergelijke. Ze richten zich op alle soorten beperkingen. De manier waarop de hulpverlening wordt gegeven is dat men de medewerking vraagt van de hulpverleners die de cliënt behandelt bij hun centrum, gesitueerd aan de Italiëstraat 40, suite no. 5. Indien de cliënt of de ouders het consult niet kunnen betalen, bekijkt het bestuur of zij deze kunnen dekken middels de fondsen van de Stichting. Deze stichting krijgt (nog) geen overheidssubsidie.

Centro Educacional Especial (CEDES) is een gespecialiseerde speelschool die als doel heeft het bieden van speciaal onderwijsondersteuning en -programma's aan kinderen met autisme, ADHA en cognitieve beperkingen, en biedt ook begeleiding aan de ouders/verzorgers. CEDES is gevestigd te Opal 14, Noord. Het kent geen overheidssubsidies en is afhankelijk van contributies.

Brighter Future heeft als doel het ontdekken van de competenties en sterktes van de doelgroep van mensen met verstandelijke of cognitieve beperkingen of autisme, en hun helpen hun maximale zelfstandigheid en capaciteit te bereiken. Het is gevestigd te San Barbola 38. Brighter Future kent geen overheidssubsidies en is afhankelijk van contributies.

Instellingen voor mensen met auditieve beperkingen

De **Stichting Hulp aan Slechthorenden Aruba (FEPO)** is opgericht op 29 april 1974. De stichting heeft ten doel het lichamelijk, geestelijk, sociaal en materieel welzijn van slechthorenden op Aruba te bevorderen, alsmede het verlenen van elke hulp en bijstand aan slechthorenden. Hiertoe voert de stichting een beperkte kliniek gelegen aan de Engellandstraat 15, Oranjestad. Het heeft tevens het beheer van een school voor dove en slechthorende kinderen: "Scol Scucha Nos," gevestigd te Kudawecha 150, Noord. De stichting bemiddelt voor patiënten in de aankoop in het buitenland van hoorapparaten en onderdelen daarvan, reparatie, etc. Het batig saldo van deze activiteiten wordt jaarlijks toegevoegd aan een voorziening waaruit voor minder draagkrachtigen verstrekkingen worden gedaan in de vorm van apparatuur en diensten. Deze stichting wordt gesubsidieerd uit overheidsgelden.

Er is een school voor dove en slechthorende kinderen (4-14 jaar), **Scol Scucha Nos**, die in 2012 een afdeling is geworden van de reguliere Scol Basico Washington. Deze afdeling kent verschillende klassenruimtes en de leerlingen zijn verdeeld over drie groepen. Scol Scucha Nos is gevestigd te Washington 64.

Fundacion pa Esnan cu Deficiencia Auditivo Aruba (FEDAA) is een stichting die als doelstelling heeft het bieden van een dovenontmoetingscentrum voor doven en slechthorenden van alle leeftijden. De stichting beoogt het werken aan het behouden van de identiteit van de cliënten en het beperken van de obstakels voor deze doelgroep.

Instellingen voor mensen met psychiatrische aandoeningen

De **Sociaal Psychiatrische Dienst (SPD)**, opgericht in 1971, is een afdeling van de Directie Volksgezondheid. Deze dienst richt zich op het begeleiden en behandelen van personen met psychische en sociale problemen, bij voorkeur in en met het eigen milieu. De SPD verleent ambulante zorg aan psychiatrische patiënten op vrijwillige basis. Deze ambulante hulp vindt plaats gedurende huisbezoeken bij de patiënten thuis of in de instelling, maar ook tijdens kantoorbezoeken van de patiënten bij de SPD. De SPD is momenteel gehuisvest in het pand aan de Avicenastraat #1.

De **Psychiatrische Afdeling Algemeen Ziekenhuis (PAAZ)** heeft als doelstelling het verlenen van een optimale patiëntenzorg, diagnostiek en dienstverlening aan patiënten met een psychiatrische aandoening. De PAAZ biedt verblijf, therapie, dagbehandeling en maatschappelijk begeleiding. De PAAZ is een afdeling van het dr. H.O. Hospitaal (dr. Horacio E. Oduber Boulevard 1).

(Para)medische dienstverlening en hulpmiddelen

De **Algemene Ziektekosten Verzekering (AZV)** is een basisverzekering (ziektekostenverzekering) die geldt voor iedere inwoner van Aruba. De rol van het Uitvoeringsorgaan AZV is het uitvoeren van de Landsverordening AZV. Dat houdt in dat de ziektekosten (huisarts, specialist, fysiotherapie, tandarts en ziekenhuisopname (eventueel in het buitenland) vergoed worden voor iedereen die is ingeschreven als inwoner van Aruba. Diensten zoals fysiotherapie, logopedie, geneesmiddelen en hulpmiddelen zijn gebonden aan limieten, gesteld door het Uitvoeringsorgaan.

Het **Wit Gele Kruis Aruba (WGK)** werd in juli 1959 opgezet. Als zelfstandige stichting verleent het WGK service op het gebied van extramurale zorg. Het voornaamste doel van de Stichting is het bevorderen, activeren en optimaliseren van de gezondheidszorg voor de Arubaanse gemeenschap. Ze verlenen wijkzorg met als doelstelling het verlenen van betaalbare en kwalitatieve verzorging thuis. In juli 2010 heeft het WGK een **Zorgwinkel** opgericht die een uitleen dienstverlening is voor hulpmiddelen.



Bijlage IV Het Plataforma pa Persona cu Limitacion

Het Plataforma pa Persona cu Limitacion (PPL) is samengesteld uit een vertegenwoordiger van gevestigde stichtingen en verenigingen die opkomen voor de belangen van mensen met beperkingen. Het PPL is ontstaan in december 2007 toen een zeven organisaties een petitie hebben ingediend bij de Ministerraad van Aruba. Deze organisaties waren: ATHA, Oudervereniging Sonrisa, Scouting Sonrisa, FUNARI, Stichting Ambiente Feliz, Fundacion Mi Por, en FAVI.

Middels deze petitie attendeerden zij de raad erop dat de Verenigde Naties op 13 december 2006 het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap heeft geaccepteerd en dit verdrag sinds maart 2007 heeft opengesteld voor ondertekening door landen, hetgeen het Koninkrijk der Nederlanden heeft gedaan. Het verzoek was om dit verdrag voor Aruba te ratificeren en een nationale commissie in te stellen die de taak heeft adviezen uit te brengen over de ratificatie van het verdrag.

Sindsdien is dit platform gestadig gegroeid; elke keer kwamen steeds meer organisaties bij. In 2012 hebben ze deze samenwerkingsverband geformaliseerd middels een samenwerkingsconvenant. Het einddoel van deze convenant was als volgt geformuleerd: "Gezamenlijk te werken naar de structurele verbetering van de omstandigheden van mensen met beperkingen in Aruba, uitgaande van de basisprincipes van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap."

Per juli 2015 bestaat de PPL uit de volgende 14 organisaties: Asociacion Trabao di Hubentud na Aruba (ATHA), Stichting Verstandelijk Gehandicaptten Aruba (SVGA), Fundacion Arubano di esnan Visualmente Incapacita (FAVI), Stichting Hulp voor Slechthorenden (FEPO), Fundacion Arubano pa e Invalidonan (FUNARI), Stichting Ambiente Feliz (SAF), Oudervereniging Sonrisa, Fundacion Biba Bou Guia (FBBG), Special Olympics Aruba (SOA), Stichting Ambiente Nobo (SAN), Stichting Mi Por (SMP), Centro di Educacion Especial (CEDES), Fundacion Siña Mi Paso pa Paso (FSPP), Stichting Trampolin pa Trabou (STT), Fundacion Pro Dyslexia en Fundacion pa Esnan cu Deficiencia Auditivo Aruba (FEDAA), Micky's Foundation.

De slogan gekozen door PPL is: "Hey, mi tambe t'ey!" ("Hey, Ik hoor er ook bij!"). Dit echoot het gevoel van mensen met beperkingen dat ze vinden dat ze niet geaccepteerd worden, maar tevens de wens om wel erbij te horen.

Sinds 2009 geeft de Directie Sociale Zaken ondersteuning aan het Plataforma en dient tevens als facilitator daar waar nodig.

ANNEX 2

instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

Artikel 639

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

Artikel 640

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van het eerste lid worden afgeweken.

Artikel 641

Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639, tweede lid, van toepassing is.

Artikel 642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 645

Van de artikelen 634 tot en met 642 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.

Afdeling 4 Gelijke behandeling

Artikel 646

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Van het eerste lid mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.
3. Van het eerste lid mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
4. Van het eerste lid mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.
5. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;

- b. direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, met dien verstande dat onder direct onderscheid mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap;
 - c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft.
6. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.
7. Onder intimidatie als bedoeld in het zesde lid wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
8. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in het zesde lid wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
9. De werkgever mag de werknemer die het in het zesde en zevende lid bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet benadelen.
10. Het in het eerste lid neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
11. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig.
12. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.
13. Het tweede en derde lid zijn niet van toepassing op het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie, bedoeld in het zesde lid.

Artikel 647

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met artikel 646, eerste lid, of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, eerste lid, of ter zake bijstand heeft verleend is vernietigbaar.
2. Indien de werknemer niet binnen twee maanden na de opzegging een beroep op deze vernietigingsgrond doet, vervalt zijn bevoegdheid daartoe. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.
3. Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.
4. De opzegging, bedoeld in artikel 646, eerste lid, maakt de werkgever niet schadeplichtig.
5. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, eerste lid, of ter zake bijstand heeft verleend.

Artikel 648

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met de eerste volzin of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in de eerste volzin of ter zake bijstand heeft verleend is vernietigbaar. Artikel 647, tweede en derde lid, is van toepassing.
2. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig.
3. De opzegging, bedoeld in de eerste volzin van het eerste lid, maakt de werkgever niet schadeplichtig.

ANNEX 3

Table 9. Number of Students enrolled and graduated at the University of Aruba, per gender, per school year, 2014-2017

Faculty	2014-2015									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Law (Bachelor)	27	27.8%	70	72.2%	97	5	33.3%	10	66.7%	15
Law (Master)	16	35.6%	29	64.4%	45	3	17.6%	14	82.4%	17
AFM: Propeduse	37	32.2%	78	67.8%	115	14	29.8%	33	70.2%	47
AFM: A&F	38	34.5%	72	65.5%	110	8	34.8%	15	65.2%	23
AFM: Marketing	9	24.3%	28	75.7%	37	2	25.0%	6	75.0%	8
HTM (Bachelor)	24	34.3%	46	65.7%	70	4	33.3%	8	66.7%	12
HTM (Master)	33	53.2%	29	46.8%	62	2	25.0%	6	75.0%	8
A&S: Math (Regular)	5	62.5%	3	37.5%	8	0	0.0%	0	0.0%	0
A&S: Math (Short)	9	64.3%	5	35.7%	14	0	0.0%	0	0.0%	0
A&S: OGM	11	26.2%	31	73.8%	42	0	0.0%	2	100.0%	2
A&S: SWD	1	3.2%	30	96.8%	31	0	0.0%	6	100.0%	6
AYF	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0.0%	0
Total	210	33.3%	421	66.7%	631	38	27.5%	100	72.5%	138

Faculty	2015-2016									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Law (Bachelor)	25	24.8%	76	75.2%	101	4	36.4%	7	63.6%	11
Law (Master)	12	44.4%	15	55.6%	27	1	25.0%	3	75.0%	4
AFM: Propeduse	40	45.5%	48	54.5%	88	15	37.5%	25	62.5%	40
AFM: A&F	39	36.8%	67	63.2%	106	11	42.3%	15	57.7%	26
AFM: Marketing	11	31.4%	24	68.6%	35	4	57.1%	3	42.9%	7
HTM (Bachelor)	18	28.6%	45	71.4%	63	5	26.3%	14	73.7%	19
HTM (Master)	20	60.6%	13	39.4%	33	4	66.7%	2	33.3%	6
A&S: Math (Regular)	24	49.0%	25	51.0%	49	0	0.0%	0	0.0%	0
A&S: Math (Short)	7	70.0%	3	30.0%	10	2	66.7%	1	33.3%	3
A&S: OGM	12	26.1%	34	73.9%	46	1	14.3%	6	85.7%	7
A&S: SWD	5	13.2%	33	86.8%	38	0	0.0%	4	100.0%	4
AYF	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0.0%	0
Total	213	35.7%	383	64.3%	596	47	37.0%	80	63.0%	127

(continued)

Table 8. Number of Students enrolled and graduated at the University of Aruba, per gender, per school year, 2014-2017

Faculty	2016-2017									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Law (Bachelor)	27	29.3%	65	70.7%	92	0	0.0%	5	100.0%	5
Law (Master)	10	33.3%	20	66.7%	30	2	50.0%	2	50.0%	4
AFM: Propeduse	43	46.2%	50	53.8%	93	15	39.5%	23	60.5%	38
AFM: A&F	34	33.7%	67	66.3%	101	8	30.8%	18	69.2%	26
AFM: Marketing	10	27.8%	26	72.2%	36	1	8.3%	11	91.7%	12
HTM (Bachelor)	12	21.1%	45	78.9%	57	1	100.0%	0	0.0%	1
HTM (Master)	9	52.9%	8	47.1%	17	2	66.7%	1	33.3%	3
A&S: Math (Regular)	15	53.6%	13	46.4%	28	0	0.0%	3	100.0%	3
A&S: Math (Short)	4	80.0%	1	20.0%	5	0	0.0%	1	100.0%	1
A&S: OGM	16	29.6%	38	70.4%	54	0	0.0%	2	100.0%	2
A&S: SWD	3	8.1%	34	91.9%	37	0	0.0%	3	100.0%	3
AYF	19	32.8%	39	67.2%	58	7	25.9%	20	74.1%	27
Total	202	33.2%	406	66.8%	608	36	28.8%	89	71.2%	125

Abbreviations:

AFM: Accounting, Finance and Marketing

A&F: Accounting and Finance

HTM: Hospitality and Tourism Management

A&S: Arts and Science

OGM: Organization, Governance and Management

SWD: Social Work and Development

AFY: Academic Foundation Year

ANNEX 4

Table 10. Number of Students enrolled and graduated at Colegio EPI, per gender, per school year, 2014-2017

Unit	2014-2015									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Science & Technology	311	89.9%	35	10.1%	346	42	93.3%	3	6.7%	45
Economics	206	40.6%	301	59.4%	507	23	32.9%	47	67.1%	70
Hospitality & Tourism	234	53.5%	203	46.5%	437	21	46.7%	24	53.3%	45
Health & Service	57	10.5%	485	89.5%	542	15	14.6%	88	85.4%	103
Total	808	44.1%	1024	55.9%	1832	101	38.4%	162	61.6%	263

Unit	2015-2016									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Science & Technology	324	89.0%	40	11.0%	364	37	75.5%	12	24.5%	49
Economics	198	39.9%	298	60.1%	496	27	37.5%	45	62.5%	72
Hospitality & Tourism	252	51.9%	234	48.1%	486	32	51.6%	30	48.4%	62
Health & Service	59	10.9%	480	89.1%	539	6	5.3%	108	94.7%	114
Total	833	44.2%	1052	55.8%	1885	102	34.3%	195	65.7%	297

Unit	2016-2017									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Science & Technology	344	91.0%	34	9.0%	378	35	85.4%	6	14.6%	41
Economics	186	39.3%	287	60.7%	473	26	47.3%	29	52.7%	55
Hospitality & Tourism	284	57.6%	209	42.4%	493	41	47.7%	45	52.3%	86
Health & Service	64	12.2%	461	87.8%	525	7	9.0%	71	91.0%	78
Total	878	47.0%	991	53.0%	1869	109	41.9%	151	58.1%	260

ANNEX 5

Table 11. Number of Students enrolled and graduated at Colegio Arubano's VWO, per gender, per school year, 2014-2017

Unit	2014-2015									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Humanities	0	0.0%	0	0.0%	0	2	100.0%	0	0.0%	2
Social Sciences	4	23.5%	13	76.5%	17	10	32.3%	21	67.7%	31
Natural Science	23	46.0%	27	54.0%	50	33	78.6%	9	21.4%	42
Total	27	40.3%	40	59.7%	67	45	60.0%	30	40.0%	75

Unit	2015-2016									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Humanities	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0.0%	0
Social Sciences	9	22.5%	31	77.5%	40	11	28.2%	28	71.8%	39
Natural Science	25	39.7%	38	60.3%	63	40	47.6%	44	52.4%	84
Total	34	33.0%	69	67.0%	103	51	41.5%	72	58.5%	123

Unit	2016-2017									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Humanities	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0.0%	0
Social Sciences	8	22.2%	28	77.8%	36	3	11.5%	23	88.5%	26
Natural Science	35	44.3%	44	55.7%	79	22	36.7%	38	63.3%	60
Total	43	37.4%	72	62.6%	115	25	29.1%	61	70.9%	86

Table 12. Number of Students enrolled and graduated at Colegio Arubano's HAVO, per gender, per school year, 2014-2017

Unit	2014-2015									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Humanities	0	0.0%	1	100.0%	1	2	22.2%	7	77.8%	9
Social Sciences	16	21.3%	59	78.7%	75	27	41.5%	38	58.5%	65
Natural Science	47	50.5%	46	49.5%	93	34	59.6%	23	40.4%	57
Total	63	37.3%	106	62.7%	169	63	48.1%	68	51.9%	131

Unit	2015-2016									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Humanities	0	0.0%	0	0.0%	0	1	33.3%	2	66.7%	3
Social Sciences	23	33.8%	45	66.2%	68	25	29.8%	59	70.2%	84
Natural Science	14	41.2%	20	58.8%	34	52	54.2%	44	45.8%	96
Total	37	36.3%	65	63.7%	102	78	42.6%	105	57.4%	183

Unit	2016-2017									
	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Humanities	0	0.0%	1	100.0%	1	0	0.0%	4	100.0%	4
Social Sciences	33	50.8%	32	49.2%	65	24	39.3%	37	60.7%	61
Natural Science	20	50.0%	20	50.0%	40	38	51.4%	36	48.6%	74
Total	53	50.0%	53	50.0%	106	62	44.6%	77	55.4%	139

ANNEX 6

Table 13. Number of Students enrolled and graduated at EPB Oranjestad and San Nicolas, per gender, per school year, 2014-2017

2014-2015*										
Unit	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
General	260	64.2%	145	35.8%	405	0	0.0%	0	0.0%	0
Economics	115	32.2%	242	67.8%	357	32	29.9%	75	70.1%	107
Technics	398	95.9%	17	4.1%	415	90	95.7%	4	4.3%	94
Caring Occupations	152	39.5%	233	60.5%	385	38	35.8%	68	64.2%	106
Total	925	59.2%	637	40.8%	1562	160	52.1%	147	47.9%	307

*Includes both Oranjestad and SN schools

2015-2016										
Unit	Number of Students					Graduated*				
	M		W		Total	M		W		Total
Start Year	117	62.9%	69	37.1%	186	0	0.0%	0	0.0%	0
Economics	113	43.1%	149	56.9%	262	24	26.4%	67	73.6%	91
Technics	266	94.7%	15	5.3%	281	108	96.4%	4	3.6%	112
Caring Occupations	120	41.8%	167	58.2%	287	41	36.3%	72	63.7%	113
Total	616	60.6%	400	39.4%	1016	173	54.7%	143	45.3%	316

* Includes both Oranjestad and SN

2016-2017										
Unit	Number of Students					Graduated				
	M		W		Total	M		W		Total
Start Year	148	66.1%	76	33.9%	224	NA	0.0%	NA	0.0%	NA
Economics	153	49.7%	155	50.3%	308	NA	0.0%	NA	0.0%	NA
Technics	271	93.8%	18	6.2%	289	NA	0.0%	NA	0.0%	NA
Caring Occupations	75	38.1%	122	61.9%	197	NA	0.0%	NA	0.0%	NA
Total	647	63.6%	371	36.4%	1018	0	0.0%	0	0.0%	0