

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 720

van **SABINE DE BETHUNE**

datum: 27 juni 2017

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Lokale besturen - Tewerkstelling personen met een handicap

Artikel 28 van het besluit van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel bepaalt dat ten minste 2° van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, moet bestaan uit personen met een arbeidshandicap.

In een recent rapport van de Commissie Diversiteit van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) met betrekking tot de tewerkstelling van mensen uit kansengroepen in de lokale besturen werd er op gewezen dat alle lokale besturen samen weliswaar 2,54% personen met een arbeidshandicap tewerkstellen (waaruit blijkt dat heel wat lokale besturen echt wel heel wat inspanningen doen om mensen met een handicap aan te werven), maar dat meer dan een derde van de lokale besturen blijkbaar helemaal geen personen met een arbeidshandicap tewerkstelt. Voor personen met een handicap is het niet altijd evident om lange verplaatsingen te doen naar en van het werk. Werk vinden in de nabijheid van hun woonplaats is daarom een belangrijk gegeven en net daarom is het ook essentieel dat elk lokaal bestuur in Vlaanderen toch de nodige inspanningen doet om mensen met een handicap in dienst te nemen. In opvolging van de discussie over deze problematiek tijdens de bijeenkomst van de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid van 20 juni had ik de minister graag nog volgende bijkomende vragen gesteld.

1. Kan de minister aangeven welke steden en gemeenten tot op heden geen enkele persoon met een handicap tewerkstellen?
2. Heeft de minister de betrokken steden en gemeenten reeds gevraagd naar de redenen waarom zij geen personen met een handicap tewerkstellen? Zo ja, welke redenen worden door de betrokken besturen opgegeven? Indien niet, acht de minister het niet aangewezen om de betrokken steden en gemeenten naar hun beweegredenen daartoe te vragen?
3. In welke mate kan of zal de minister bij deze steden en gemeenten specifiek aandringen om hun verantwoordelijkheid inzake de tewerkstelling van personen met een handicap op te nemen?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 720 van 27 juni 2017

van **SABINE DE BETHUNE**

1. Wat de cijfergegevens betreft verwijs ik naar het antwoord op de schriftelijke vraag nr. 517 van 28 april 2016 van de heer Guy D'Haeseleer. Dat is de meest recente en volledige rondvraag bij de lokale besturen wat betreft de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking.
2. Hoewel er geen officieel onderzoek is gevoerd naar de redenen waarom de bovengenoemde besturen geen personen met een arbeidsbeperking tewerkstellen, weet ik uit de praktijk dat de volgende redenen vaak aangehaald worden:
 - Er is bij het bestuur geen officieel meetinstrument voor handen dat het aantal personen met een arbeidsbeperking meet. De personeelsdiensten willen dan evenmin personeelsleden op basis van uiterlijke kenmerken of gedragingen "zo maar" bestempelen als personen met arbeidsbeperking. En dus kiest men er voor om het cijfer 0 in te vullen bij een bevraging.
 - Omwille van privacy-redenen willen de besturen niet aan hun personeelsleden vragen of ze aan één van de zes criteria voldoen die opgesomd staan in het artikel 28 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel. Vaak weten de besturen pas wanneer een Vlaamse Ondersteuningspremie kan worden aangevraagd voor een bepaald personeelslid, met zekerheid dat een welbepaald personeelslid tot de categorie van het personeel met een arbeidsbeperking behoort.
 - Men wil alle personeelsleden gelijk behandelen en niet "stigmatiseren". En dus worden er geen cijfers doorgegeven van het aantal personeelsleden met een arbeidsbeperking.
 - Bepaalde besturen behoren tot de groep van de kleinste besturen en stellen heel weinig personeel te werk. Op een heel kleine personeelsbezetting is het moeilijker om een adequaat diversiteitsbeleid te voeren.
3. Ik vertrouw erop dat de lokale besturen beseffen dat een divers personeelsbeleid nodig is. Ik laat het echter aan de autonomie van de lokale besturen over om te beslissen hoe ze hun diversiteitsbeleid aanpakken en hoe ze aan het streefcijfer van 2% van personeelsleden met een arbeidsbeperking kunnen voldoen.