

**Publicatie : 2019-05-24**  
**Numac : 2019041093**

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

**25 APRIL 2019. - Kaderordonnantie met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij (1)**

Het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen, het geen volgt :

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen

Artikel 1. Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Art. 2. Met deze ordonnantie worden de volgende Europese richtlijnen omgezet :  
1° Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

3° Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

In deze ordonnantie wordt voor alle geslachten de mannelijke woordvorm gebruikt.

HOOFDSTUK II. - Doelstellingen

Art. 3. Deze ordonnantie bepaalt het algemeen kader voor het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie in de plaatselijke ambtenarij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

HOOFDSTUK III. - Definities

Art. 4. Voor de toepassing van deze ordonnantie, wordt verstaan onder :

1° lokaal bestuur :

- a) de gemeenten;
- b) de intercommunales;
- c) de autonome gemeentebedrijven;
- d) de gemeentelijke vzw's;

2° gemeentelijke vzw : een vzw wordt als gemeentelijk beschouwd wanneer ze voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

- één of meer van haar organen is voor meer dan de helft samengesteld uit leden van de gemeenteraad die zetelen in die hoedanigheid of door de gemeenteraad voorgedragen leden;

- de gemeente of haar directe of indirecte vertegenwoordigers beschikken over een stemgerechtigde meerderheid in één of meer bestuursorganen;

3° contractuele betrekking : iedere betrekking die niet statutair is, zowel voor arbeid al dan niet in loondienst, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;

4° Actiris : instelling van openbaar nut van categorie B, geregeld door de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris;

5° diversiteitsplan : geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de plaatselijke besturen;

6° diversiteitsconsulent : personeelslid van Actiris van wie de opdracht erin bestaat de plaatselijke besturen te begeleiden in de uitwerking, toepassing en evaluatie van een diversiteitsplan;

7° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;

8° wijken van het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : alle statistische wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als gedefinieerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek;

9° werknemer : elk personeelslid dat, al dan niet bezoldigd, werkt bij de plaatselijke besturen als bedoeld in punt 1° ;

10° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten, en dit :

- zowel voor arbeid al dan niet in loondienst, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;

- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;

- ongeacht de contractuele of statutaire regeling van de persoon die arbeid verricht;

11° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, godsdienstige, levensbeschouwelijke, politieke of

vakbondsovertuigingen, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap,

geslachtsverandering, identiteit en genderuiting, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, sociale afkomst of positie;

12° direct onderscheid : er is sprake van een direct onderscheid wanneer een persoon op basis van één van de beschermde criteria minder gunstig behandeld wordt dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, werd of zou worden;

13° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II;

14° indirect onderscheid : een indirect onderscheid doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan

benadelen;

15° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II;

16° intimidatie : ongewenst gedrag dat met één van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

17° seksuele intimidatie : ongewenst gedrag met een seksuele connotatie, dat fysiek, verbaal of non-verbaal tot uiting komt, met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

18° redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot tewerkstelling, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de werkgever. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

19° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria;

20° positieve actie : elke specifieke, door de Regering gemachtigde maatregel die tot doel heeft de nadelen verbonden aan één of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren om in de praktijk volledige gelijkheid te waarborgen;

21° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is voor de uitoefening van die activiteiten, en;

- de vereiste berust op een legitieme doelstelling en daarmee evenredig is;

22° bepalingen : de administratieve handelingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

23° belangenverenigingen :

1) elke instelling van openbaar nut, organisatie en vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit en zich statutair tot doel stelt de Rechten van de Mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2) de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974

tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3) de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

24° Unia : het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Art. 5. § 1. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid op basis van zwangerschap, de bevalling en het moederschap gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid gebaseerd op een geslachtsverandering gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

§ 3. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid gebaseerd op een genderidentiteit of genderuiting gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

HOOFDSTUK IV. - Bevordering van diversiteit bij de Brusselse plaatselijke besturen

Art. 6. § 1. Elk plaatselijk bestuur dient een actieplan diversiteit uit te werken met een looptijd van twee jaar. Deze actieplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de plaatselijke besturen met meer dan 49 werknemers.

§ 2. Met het oog op de opstelling, uitvoering en evaluatie van dit actieplan moet elk plaatselijk bestuur :

1° een personeelslid aanwijzen dat belast is met het actieplan diversiteit, de « diversiteitsmanager »;

2° een begeleidingscommissie diversiteit oprichten.

§ 3. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten kent de Regering een subsidie toe aan de in artikel 4, 1° en 2°, bepaalde plaatselijke besturen om de diversiteit bij deze instellingen te bevorderen. Deze subsidie wordt toegekend aan de in artikel 4, 1° en 2°, bepaalde plaatselijke besturen die tijdens een kalenderjaar voor contractuele betrekkingen minstens 10 % werkzoekenden in dienst nemen die afkomstig zijn uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die gelijk is aan of hoger ligt dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten wordt het bedrag van de subsidie zoals bedoeld in paragraaf 3 verhoogd als het plaatselijk bestuur

over een diversiteitsplan beschikt dat actief is op het moment van de aanwerving. Alleen de gemeentebesturen die zijn opgenomen in een procedure voor het uitwerken van een actieplan diversiteit komen in aanmerking voor de subsidie. De in artikel 4, 1° en 2°, bedoelde instellingen beschikken over een aanpassingsperiode van 12 maanden om zich in regel te stellen met deze ordonnantie.

De subsidiebedragen per indienstneming en volgens de duur van de indienstneming en de soort overeenkomst worden bepaald door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

Art. 7. De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de diversiteitsplannen.

Art. 8. De Regering verleent een mandaat aan een orgaan voor de coördinatie van de uitwisseling van goede praktijken binnen het netwerk van diversiteitsmanagers van de Brusselse plaatselijke besturen en het organiseren van opleidings-, informatie- en sensibiliseringsacties ten behoeve van de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Art. 9. De plaatselijke besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Art. 10. § 1. Het systeem van de diversiteitsplannen maakt het voorwerp uit van evaluatie.

§ 2. Voor de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen, wordt een evaluatiecomité opgericht. De Regering stelt de samenstelling en de opdrachten van dit evaluatiecomité vast.

§ 3. De Regering stelt de inhoud vast van de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen.

Art. 11. De Regering stelt de minimaal vereiste inhoud van de diversiteitsplannen, de goedkeuringsprocedure ervan en de functiebeschrijving van de in artikel 6, § 2, 1°, bedoelde diversiteitsmanager vast binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

**HOOFDSTUK V. - Bestrijding van discriminatie bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

**Afdeling I. - Discriminatieverbod**

Art. 12. § 1. Elke discriminatie in de arbeidsbetrekkingen op basis van één of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria is verboden bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder discriminatie verstaan :

- rechtstreekse discriminatie;
- onrechtstreekse discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- seksuele intimidatie;

- weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

§ 3. Voor hetzelfde werk of voor werk waaraan eenzelfde waarde wordt toegekend, moet rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie op grond van geslacht uit alle elementen en voorwaarden van de bezoldiging worden geweerd. In het bijzonder wanneer een systeem van sectorale beroepsindeling wordt gebruikt voor het bepalen van de bezoldigingen, moet dit systeem steunen op dezelfde criteria voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en moet het discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

§ 4. Een ouder verbonden door een arbeidsbetrekking zoals bedoeld in artikel 4, 10°, die in ouderschaps-, vaderschaps- of adoptieverlof is, heeft het recht om na dit verlof zijn/haar functie of een gelijkwaardige functie weer op te nemen onder dezelfde voorwaarden en hij/zij moet de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden genieten waarop hij/zij recht zou hebben gehad tijdens zijn/haar aanwezigheid.

#### Afdeling II. - Rechtvaardiging van onderscheid

Art. 13. § 1. Direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt geen discriminatie wanneer het bepaald kenmerk vanwege de aard van de bepaalde specifieke beroepsactiviteiten of de omstandigheden waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt.

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt op grond van de in artikel 4, 21° gegeven definitie.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt een direct onderscheid op basis van leeftijd geen discriminatie als het onderscheid op objectieve en redelijke wijze gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel, met name door doelstellingen inzake werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- of beroepsopleidingsbeleid, en als de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Art. 14. Elk indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn of, in geval van direct onderscheid op grond van een handicap, tenzij aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

Art. 15. § 1. Een onderscheid op grond van een beschermd criterium geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer het onderscheid een door de Regering toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits de volgende voorwaarden samen worden nageleefd :

- er is een kennelijke ongelijkheid;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen

doelstelling;

- de maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

- de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Art. 16. § 1. Een onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van door deze ordonnantie verboden rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet evenwel geen uitspraak over de conformiteit van een onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldend internationaal recht.

Afdeling III. - Controle

Art. 17. § 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Regering aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze ordonnantie en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 4 tot 11 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, als gewijzigd door de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Het plaatselijke bestuur is verplicht om gedurende één jaar, in één enkel dossier voor de selectie van één persoon, alle kandidaatstellingen voor de in te vullen betrekking te bewaren, alsook het gevolg dat eraan werd gegeven.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 1 toegang tot dit selectiedossier.

§ 3. Het plaatselijke bestuur moet op intern vlak alle beslissingen over selecties, bevorderingen of ontslagen motiveren en moet deze motiveringen gedurende één jaar bewaren.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 1 toegang tot deze motiveringen.

Afdeling IV. - Sancties en procedures

Art. 18. De bepalingen die strijdig zijn met deze ordonnantie alsook de bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze ordonnantie worden gewaarborgd, zijn nietig.

Art. 19. § 1. In geval van discriminatie verboden door deze ordonnantie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De werkgever die het discriminatieverbod heeft geschonden moet aan het

slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in paragraaf 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade, vermeld in paragraaf 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging.

Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie verboden door deze ordonnantie echter kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 18, is de forfaitaire vergoeding voor de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de overtreder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Art. 20. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of een orgaan in de zin van artikel 28 stelt de voorzitter van de bevoegde rechtbank het bestaan vast van een handeling, waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan, zelfs indien die handeling onder het strafrecht valt.

De voorzitter van de bevoegde rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtredingen door de overtreder.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de voorzitter van de bevoegde rechtbank de in artikel 19, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de bevoegde rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, met waarborging van de anonimiteit van het slachtoffer, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.



Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;

4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Als een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is.

Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

Art. 21. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan in de zin van artikel 28, of van een belangenvereniging, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot en met 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Afdeling V. - Strafbepalingen

Art. 22. Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar en een geldboete van vijftig tot duizend euro of met één van die straffen wordt gestraft iedere werknemer, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon opzettelijk discrimineert op grond van een van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, op grond van de beschermde criteria.

Als de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Als de werknemers die beticht worden de bovengenoemde daden van discriminatie bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening

bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven, anders worden zij zelf vervolgd.

Als één van de bovengenoemde daden van discriminatie is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Art. 23. Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft, elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 20 werd gewezen.

Art. 24. In geval van inbreuken als omschreven in de artikelen 22 en 23 kan de veroordeelde daarnaast veroordeeld worden tot een verbod overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

Art. 25. In geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 22 kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 125 tot 6.200 euro.

De administratieve geldboete wordt toegepast zoveel maal als er personen slachtoffer zijn van een inbreuk zoals bedoeld in artikel 22, zonder dat het bedrag ervan hoger mag zijn dan 20.000 euro.

Bij herhaling binnen het jaar dat volgt op een beslissing die een administratieve geldboete oplegt, kunnen de bedragen bedoeld in het eerste en tweede lid worden verdubbeld.

De Regering bepaalt de procedure en de nadere regels met betrekking tot de administratieve geldboetes. De Regering ziet erop toe in deze nadere regels rekening te houden met het non bis in idem-principe gegeven het feit dat gedragingen die bovendien een strafrechtelijke overtreding uitmaken krachtens deze ordonnantie kunnen worden gestraft met een administratieve geldboete.

#### Afdeling VI. - Bewijslast

Art. 26. § 1. Wanneer de persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie voor de bevoegde rechter feiten aanvoert die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. De bepalingen van paragraaf 1 is van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

#### Afdeling VII. - Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Art. 27. § 1. Als een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze ordonnantie, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Het verbod op het nemen van nadelige maatregelen door de werkgever geldt eveneens voor eventuele werknemers die optreden als getuige, de verdediging, raadsman of toeverlaat voor de persoon die de klacht heeft ingediend.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer

begrepen : de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of elke andere nadelige maatregel getroffen door de werkgever. De nadelige maatregel kan worden getroffen tijdens de arbeidsbetrekking of na de beëindiging ervan.

§ 4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen :

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de openbare instelling of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een orgaan van artikel 28 of door een belangenvereniging bij de openbare instelling of dienst die de betrokkene tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een orgaan in de zin van artikel 28, of door een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste en tweede streepje, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende zending, of waarvoor een ontvangstbewijs werd overgezonden door de werkgever, ter kennis gebrachte brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 5. Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 6. Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met paragraaf 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde verloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze verloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 7. Als de betrokkene na het in paragraaf 6, eerste lid, bedoelde verzoek niet

opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto verloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade. In laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 8. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in paragraaf 6 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;

2° als de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van paragraaf 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

3° als de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van paragraaf 1 heeft geacht.

§ 9. Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met paragraaf 1, dient de werkgever de in paragraaf 7 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 10. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in paragraaf 4 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

Art. 28. § 1. Unia wordt aangewezen als orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Unia is met name bevoegd voor :

1° het verlenen van onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten over discriminatie;

2° het verrichten van onafhankelijke studies over discriminatie;

3° het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Art. 29. § 1. Unia wordt aangewezen als het orgaan dat in rechte kan optreden, wat zijn bevoegdheden betreft, in geschillen waar de toepassing van deze ordonnantie aanleiding toe zou geven in het geval van een discriminatie op basis van de beschermde criteria.

§ 2. Een rechtsvordering kan eveneens worden ingesteld door een belangenvereniging ten gunste van een natuurlijke of rechtspersoon in geschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding zou geven in het geval van een discriminatie op basis van de beschermde criteria.

§ 3. Wanneer het verzoek een discriminatie betreft of een inbreuk ten opzichte van een natuurlijke of rechtspersoon, is de rechtsvordering van Unia of van de belangenvereniging slechts ontvankelijk indien Unia of de belangenvereniging aantoont dat ze optreden met toestemming van deze natuurlijke of rechtspersoon.

Art. 30. § 1. Unia wordt aangewezen als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven in geval van discriminatie op grond van één van de beschermde criteria.

§ 2. De verzoeningsdienst is bevoegd om :

1° klachten te ontvangen en inspanningen te leveren om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen;

2° aanbevelingen op te stellen of voorstellen te formuleren die een oplossing kunnen bieden voor het geschil waarvoor op hem een beroep wordt gedaan.

§ 3. De verzoeningsdienst kan weigeren een klacht te behandelen in de volgende gevallen :

1° de klacht is manifest ongegrond;

2° de klacht valt buiten zijn bevoegdheden;

3° de feiten hebben zich voorgedaan meer dan een jaar voordat de klacht werd ingediend;

4° een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafprocedure heeft reeds betrekking op het voorwerp van de klacht.

§ 4. De verzoeningsdienst bezorgt het Parlement jaarlijks een activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mogen worden opgenomen. Daarnaast kan de verzoeningsdienst tussentijdse verslagen opstellen indien hij dit nuttig acht. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij de tewerkstelling kan verbeteren.

§ 5. De Regering wijst het overheidsorgaan voor de bevordering van gelijke behandeling aan, dat in rechte kan optreden, en de verzoeningsdienst die bevoegd is voor de criteria van geslacht en gelijkgesteld aan geslacht.

Afdeling VIII. - Slotbepaling

Art. 31. Bij haar inwerkingtreding heft deze ordonnantie de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat op.

Kondigen deze ordonnantie af, bevelen dat ze in het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 25 april 2019.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Territoriale Ontwikkeling, Stedelijk Beleid, Monumenten en Landschappen, Studentenaangelegenheden, Toerisme, Openbaar Ambt,

Wetenschappelijk Onderzoek en Openbare Netheid,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën,  
Begroting, Externe Betrekkingen en Ontwikkelingssamenwerking,

G. VANHENGEL

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling,  
Economie en Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

D. GOSUIN

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Mobiliteit en  
Openbare Werken,

P. SMET

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Huisvesting,  
Levenskwaliteit, Leefmilieu en Energie,

C. FREMAULT

---

Nota

(1) Gewone zitting 2018-2019.

Documenten van het Parlement. - Ontwerp van kaderordonnantie, A-802/1. -

Verslag, A-802/2.

Integraal verslag. - Bespreking en aanneming. Vergadering van vrijdag 5 april  
2019.