

J U S T E L - Geconsolideerde wetgeving				
Einde	Eerste woord	Laatste woord	Wijziging(en)	
	Parlementaire werkzaamheden	Inhoudstafel	4 uitvoeringbesluiten	1 gearchiveerde versie
	Handtekening	Einde		Franstalige versie
belgiëlex . be - Kruispuntbank Wetgeving				
Raad van State				
ELI - Navigatie systeem via een Europese identificatiecode voor wetgeving				
http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnantie/2008/09/04/2008031461/justel				

Titel
<p>4 SEPTEMBER 2008. - Ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (NOTA : Raadpleging van vroegere versies vanaf 16-09-2008 en tekstbijwerking tot 28-12-2016)</p> <p>Bron : BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST Publicatie : 16-09-2008 nummer : 2008031461 bladzijde : 48150 BEELD Dossiernummer : 2008-09-04/32 Inwerkingtreding : 26-09-2008</p>

Inhoudstafel	Tekst	Begin		
<p>HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen. Art. 1-2 HOOFDSTUK II. - Doelstellingen. Art. 3 HOOFDSTUK III. - Definities. Art. 4 HOOFDSTUK IV. - Bevordering van de diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Art. 5-6 HOOFDSTUK V. - Bestrijding van discriminatie in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Afdeling I. - Discriminatieverbod. Art. 7-8 Afdeling II. - Rechtvaardiging van onderscheid. Art. 9-13 Afdeling III. - Sancties en procedures. Art. 14-21 Afdeling IV. - Bewijslast.</p>				

Art. 22

[Afdeling V](#) - Rechtsbescherming en rechtshandhaving.

Art. 23-26

Tekst

[Inhoudstafel](#)

[Begin](#)

[HOOFDSTUK I](#) - Algemene bepalingen.

Artikel [1](#). Onderhavige ordonnantie regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

[Art. 2](#). Bij deze ordonnantie worden de volgende Europese richtlijnen [¹ gedeeltelijk]¹ omgezet :

1° Richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002;

2° 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;

3° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

[¹ 4° 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 (herschikking).]¹

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 2, 002; Inwerkingtreding : 07-01-2017>

[HOOFDSTUK II](#) - Doelstellingen.

[Art. 3](#). Deze ordonnantie heeft tot doel een algemeen kader te creëren met betrekking tot de bevordering van diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

[HOOFDSTUK III](#) - Definities.

[Art. 4](#). Voor de toepassing van deze ordonnantie, verstaat men onder :

1° arbeidsbetrekkingen : de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging;

2° werknemer : elk personeelslid dat tewerkgesteld is in de openbare instellingen bedoeld in punt 13° van dit artikel, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst;

3° belangenverenigingen : de in artikel 25 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

4° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de

bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

5° gelijkheid van behandeling : de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;

6° rechtstreekse discriminatie : elk onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke [¹ of syndicale]¹ overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, waardoor een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

7° onrechtstreekse discriminatie : elke bepaling, maatstaf of handelswijze die ogenschijnlijk neutraal is, maar personen omwille van een bepaalde leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke [² of syndicale]² overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° intimidatie : ongewenst gedrag dat met één van de in 6° bedoelde gronden verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

9° seksuele intimidatie : ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie 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;

10° opdracht tot discrimineren : elke handelswijze 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 de onder 6° genoemde gronden;

11° positieve actie : het handhaven of aannemen van specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met de in 6° genoemde gronden te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° 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;

13° openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

- de administratie van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behorende tot de categorie A en tot de categorie B overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen;
- de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang en hun operationele filialen;
- de op initiatief van de regering opgerichte verenigingen zonder winstoogmerk;

14° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;
15° wijken : alle statistische wijken zoals bepaald door het Nationaal Instituut voor de Statistiek.

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 3, 002; Inwerkingtreding : 07-01-2017>

(2)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 4, 002; Inwerkingtreding : 07-01-2017>

HOOFDSTUK IV. - Bevordering van de diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Art. 5. § 1. In elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet een actieplan diversiteit worden opgesteld. De Regering bepaalt de algemene inhoud van het actieplan diversiteit.

§ 2. Om het opstellen, het in werking stellen en het opvolgen van het actieplan diversiteit te verzekeren, wordt in elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

1° een personeelslid aangeduid dat wordt belast met het actieplan diversiteit;

2° een begeleidingscommissie opgericht.

§ 3. De Regering richt een gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit op, teneinde de acties te coördineren tussen de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. De Regering bepaalt de samenstelling, de organisatie en de werking van :

1° de begeleidingscommissie bedoeld in § 2, 2°;

2° het gewestelijk coördinatiecomité bedoeld in § 3.

§ 5. De Regering bepaalt het functieprofiel van het in § 2, 1° bedoelde personeelslid.

§ 6. Binnen de perken van de begrotingskredieten van het Gewest, verleent de Regering een subsidie aan de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedoeld in artikel 4, 13°, om er de diversiteit te bevorderen.

Die subsidie wordt verleend aan de voornoemde openbare instellingen die tijdens een kalenderjaar voor de contractuele arbeidsplaatsen voor minstens 10 % van hun aanwervingen werkzoekenden rekruteren die afkomstig zijn uit wijken waar de werkloosheidsgraad gelijk is aan of hoger dan het gemiddelde in het Gewest.

Dat minimumpercentage alsook het percentage en de minimumduur van de subsidiëring worden vastgesteld door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie in alle bedoelde Brusselse openbare instellingen.

Art. 6. Iedere instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bezorgt systematisch haar werkaanbiedingen aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

HOOFDSTUK V. - Bestrijding van discriminatie in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Afdeling I. - Discriminatieverbod.

Art. 7. In het openbaar ambt, wordt de gelijkheid van behandeling gegarandeerd op het vlak van de werkgelegenheid.

Art. 8. § 1. Elke vorm van discriminatie op grond van één van de beschermde criteria

met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen is verboden in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

[¹ In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.]¹

§ 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.

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 5, 002; Inwerkingtreding : 07-01-2017>

Afdeling II. - Rechtvaardiging van onderscheid.

Art. 9. Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met één van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden, vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is.

Art. 10. Verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien deze objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Art. 11. Vormt geen onrechtstreekse discriminatie :

- de bepaling, maatstaf of handelswijze als bedoeld in artikel 4, 7°, die objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en voor zover de middelen voor dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen.

Art. 12. § 1. Onderscheid op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden 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 naleving van de volgende voorwaarden :

- 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 zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Art. 13. § 1. Onderscheid op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. § 1 doet 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 geldende internationaal recht.

Afdeling III. - Sancties en procedures.

Art. 14. 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. 15. § 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 § 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 § 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoonst 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 14, 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 verweerder 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. 16. § 1. Op verzoek van de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, stelt de geadieerde rechter het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De geadieerde rechter kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de geadieerde rechter de in artikel 15, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De geadieerde rechter kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, 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. 17. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, 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.

Art. 18. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar 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 de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

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. 19. 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 16 werd gewezen.

Art. 20. In geval van een inbreuk op artikel 18 of 19, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Art. 21. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven, vermeld in deze ordonnantie.

Afdeling IV. - Bewijslast.

Art. 22. § 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. Het bepaalde van § 1 is van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Afdeling V. - Rechtsbescherming en rechtshandhaving.

Art. 23. § 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. 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 de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. 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 het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of een belangenvereniging, bij de openbare instelling of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. 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.

§ 5. Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met § 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.

§ 6. Als de betrokkene na het in § 5, 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 § 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.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 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 § 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 § 1 heeft geacht.

§ 8. Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. [1] De in dit artikel bedoelde bescherming is ook van toepassing op de personen die optreden als getuige, raadgever, verdediger of ondersteuner van de persoon in kwestie.]¹

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 6, 002; Inwerkingtreding : 07-01-2017>

Art. 24. § 1. De Regering wijst één of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de organen, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

§ 2. De organen, vermeld in § 1, zijn voor de op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden waarvoor ze bevoegd zijn, eveneens 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. 25. § 1. Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld :

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.

§ 2. Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de instellingen, verenigingen of organisaties, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als zij bewijzen dat zij handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

Art. 26. § 1. De Regering kan één of meer personen of organen aanwijzen die kunnen optreden als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

§ 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 de Regering 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 concretiseert de opdrachten en werking van de verzoeningsdienst en vult die verder aan.

Handtekening

[Tekst](#)[Inhoudstafel](#)[Begin](#)

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

Brussel, 4 september 2008.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,
Ch. PICQUE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,
G. VANHENGEL

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,
B. CEREXHE

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

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Leefmilieu, Energie en Waterbeleid,
Mevr. E. HUYTEBROECK.

Wijziging(en)

[Tekst](#)[Inhoudstafel](#)[Begin](#)

BEELD

- ORDONNANTIE (BRUSSEL) VAN 08-12-2016 GEPUBL. OP 28-12-2016 (GEWIJZIGDE ART. : 2; 4; 8; 23)

Parlementaire werkzaamheden

[Tekst](#)[Inhoudstafel](#)[Begin](#)

Gewone zitting 2007-2008. Documenten van het Parlement. - Ontwerp van ordonnantie, A/467/1. - Verslag, A/467/2. Integraal verslag. - Bespreking. Vergadering van donderdag 17 juli 2008. - Aanneming. Vergadering van vrijdag 18 juli 2008.

[Begin](#)[Eerste woord](#)[Laatste
woord](#)[Wijziging\(en\)](#)

	<u>Parlementaire werkzaamheden</u>	<u>Inhoudstafel</u>	<u>4 uitvoeringbesluiten</u>	<u>1 gearchiveerde versie</u>	
					<u>Franstalige versie</u>