

Analyse van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

Inhoudsopgave

1. Context.....	3
2. De non-profitsector = ?	3
2.1. Een veelheid aan aanduidingen	3
2.2. Een gebrek aan duidelijkheid	5
3. Analyse van het Wetboek	6
3.1. Algemene bepalingen (artikel 1 tot en met 3)	6
3.2. Recht op non-discriminatie (artikel 6 tot en met 57)	6
A. Toepassingsgebied	6
B. Evaluatie.....	6
C. Analyse.....	7
a. De kern van het diversiteits- en inclusiebeleid: bestrijding van discriminatie	7
b. Redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap of hun mantelverzorgers	7
c. Niet-discriminerende gedragingen.....	8
d. Algemene beschermingsbepalingen tegen discriminatie	9
e. Specifieke beschermingsbepalingen tegen discriminatie	10
f. Opsporing naar en vervolging van discriminatie	10
3.3. Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brusselse overheidsbeleid en de bevordering van diversiteit in het Brussels openbaar ambt (art. 58 tot 171)	12
A. Toepassingsgebied	12
B. Analyse.....	12
a. Representativiteit.....	12

b. Publieke diversiteitsplannen	13
c. Toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties.....	14
d. Toegankelijkheid tot voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden	15
e. Private diversiteitsplannen.....	15
f. Project ter bevordering van gelijke kansen.....	15
4. Vaardigheden inzake het bestrijden van discriminatie en de bevordering van gelijke behandeling.....	16
5. Monitoring van dit Wetboek.....	16
6. Wijzigingsbepalingen	16

Analyse van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

1. Context

Op 16 oktober 2024 trad het [Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit](#) in werking.

Dit Wetboek bundelt alle regels met betrekking tot de gelijkheid en de bestrijding van discriminatie in één tekst. Het bevat een aantal nieuwe elementen die voornamelijk voortkomen uit nationale en Europese jurisprudentie. Daartoe worden niet minder dan 24 decreten en ordonnanties evenals tientallen verspreide bepalingen opgeheven (artikel 203 tot en met 207 van het Wetboek).

2. De non-profitsector = ?

2.1. Een veelheid aan aanduidingen

Uit het Wetboek blijkt dat de non-profitsector niet op uniforme wijze is aangewezen. Het kan onder verschillende namen gevonden worden:

- **Vzw** (artikel 5, 5°): *vereniging zonder winstoogmerk die valt onder het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.*
- **Gemeentelijke vzw** (artikel 5, 6°): *een vzw die aan één van de volgende voorwaarden voldoet:*
 - *een 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 een of meer bestuursorganen.*

⇒ Dit type vzw is opgenomen in de definitie van "**Lokaal bestuur**" (artikel 5, 2°, d), die verwijst naar a) de gemeenten, b) de intercommunales, c) de autonome gemeentebedrijven, en d) gemeentelijke vzw's.
- **Instanties van de Franse Gemeenschapscommissie** (artikel 5, 30°):
 - *de diensten van het college van de Franse Gemeenschapscommissie;*
 - *de instellingen, centra en diensten die **erkend zijn door de Franse Gemeenschapscommissie of die onder toezicht staan** van de Franse Gemeenschapscommissie;*

- *de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschapscommissie die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;*
 - **de vzw's die zijn opgericht op het initiatief van het College.**
- **Instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (artikel 5, 31°):**
 - *de diensten van het Verenigd College;*
 - *de instellingen, centra en diensten **die erkend zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of die onder toezicht staan** van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, met inbegrip van de OCMW's en OCMW-verenigingen;*
 - *de instellingen van openbaar nut van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;*
 - **de vzw's die zijn opgericht op het initiatief van het Verenigd College.**
 - **Gewestelijke instanties (artikel 5, 32°):**
 - *het bestuur van de Regering;*
 - *de instellingen van openbaar nut van het Gewest die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;*
 - *pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar nut en hun operationele dochterondernemingen;*
 - **de vzw's die zijn opgericht op het initiatief van de Regering.**
- ⇒ De gewestelijke instanties, de instanties van de Franse Gemeenschapscommissie en de instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zijn opgenomen in de definitie van "**Brusselse instanties**" (artikel 5, 29°).
- **Privaatrechtelijke rechtspersonen die Brusselse overheidsinstanties zijn (artikel 153).**

Deze instanties moeten aan de volgende kenmerken voldoen:

- *zij zijn opgericht voor het specifieke doel te voorzien in andere behoeften van algemeen belang dan die van industriële of commerciële aard;*
- *zij bezitten rechtspersoonlijkheid;*
- *zij worden merendeels door het Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of de Franse Gemeenschapscommissie gefinancierd, of hun beheer staat onder toezicht van deze gefedereerde entiteiten, of zij hebben een bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend*

orgaan waarvan de leden voor meer dan de helft door deze gefedereerde entiteiten zijn aangewezen.

De non-profitsector wordt in het Wetboek ook aangeduid met andere namen, die niet worden gedefinieerd: verenigingen (artikel 5,10°), ondernemingen (artikel 5,48°), instellingen uit de niet-commerciële sector (artikel 161 en 163).

2.2. Een gebrek aan duidelijkheid

Het is niet eenvoudig om hier wijs uit te worden! Vooral als je weet hoe fundamenteel de woordkeuze in het recht is. Wilde de wetgever afzonderlijke systemen invoeren? BRUXEO voert momenteel campagne om ervoor te zorgen dat er op een coherente en gepaste manier rekening wordt gehouden met de realiteit van de non-profitsector.

3. Analyse van het Wetboek

Om objectieve en volledige informatie te verstrekken, wordt in deze nota de volledige structuur van het Wetboek doorgenomen, waarbij telkens wordt aangegeven voor wie de maatregelen in het Wetboek zijn bedoeld. Afhankelijk van uw situatie (goedkeuring, controle door de Franse Gemeenschapscommissie of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, instantie op het initiatief waarvan de vzw is opgericht), moet u **nagaan** wat uw specifieke verplichtingen zijn en aan welke bepalingen u bent onderworpen.

3.1. Algemene bepalingen (artikel 1 tot en met 3)

Deel 1 van het Wetboek bevat de inleidende bepalingen, d.w.z. het nagestreefde doel en de Europese richtlijnen die erdoor worden omgezet.

Het wordt aanbevolen dit deel te lezen omdat het de **definities** bevat van 55 termen die essentieel zijn voor een goed begrip van het Wetboek (de lijst van beschermde criteria, de begrippen onderscheid, directe en indirecte discriminatie, belangenvereniging, enz.).

Het is niet mogelijk om ze allemaal in dit document te bespreken; een verklarende woordenlijst met een aantal termen die u absoluut moet kennen, is beschikbaar in bijlage.

3.2. Recht op non-discriminatie (artikel 6 tot en met 57)

A. Toepassingsgebied

Tenzij anders vermeld, is dit gedeelte van toepassing op **ALLE non-profitsectoren**.

B. Evaluatie

Er wordt op gewezen dat de correcte toepassing en de doeltreffendheid van de bepalingen in dit deel om de **5 jaar** vanaf de inwerkingtreding van het Wetboek worden geëvalueerd door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. Deze evaluatie vindt plaats, na een hoorzitting en schriftelijke rapporten van Unia en het Instituut, op basis van een verslag met aanbevelingen voorgelegd aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, de Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie door een comité van deskundigen inzake de bestrijding van discriminatie (artikel 183).

C. Analyse

a. De kern van het diversiteits- en **inclusie**beleid: bestrijding van discriminatie

- o Het Wetboek begint met een reeks van **verboden gedragingen** (artikel 7)
WOORDENLIJST:

1° rechtstreekse discriminatie;

2° indirecte discriminatie;

3° intersectionele discriminatie;

*4° weigering van **redelijke aanpassingen**;*

5° discriminerende intimidatie;

6° seksuele intimidatie;

7° opdracht tot discrimineren.

Deze lijst is *a priori* niet verrassend. Er dient echter op te worden gewezen dat het verbod op **intersectionele discriminatie** nieuw is (Zie Woordenlijst).

- o Het Wetboek gaat vervolgens in op de **regels voor de rechtvaardiging** van gedragingen die a priori verboden zijn (artikel 8 tot en met 10):
 - Het klassieke rechtvaardigingssysteem staat bekend als "open". Met andere woorden, elk onderscheid op grond van een beschermd criterium vormt een **directe discriminatie**, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het Wetboek voorziet echter in drie "gesloten" rechtvaardigingssystemen. In deze systemen kan slechts een beperkt aantal redenen het onderscheid rechtvaardigen. Drie directe onderscheiden in artikel 8 van het Wetboek vallen onder dit systeem. Het gaat om het onderscheid op grond van het criterium van vermeend ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming (8, § 2), op grond van het geslachts criterium (8, § 3) of, op het gebied van tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen, gebaseerd op de criteria seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of geloof of overtuiging (8, § 4).

b. Redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap of hun mantelverzorgers

- o Werkgevers mogen een verzoek om **redelijke aanpassingen** voor een persoon met een handicap of – en dat is nieuw – een persoon **met de status mantelverzorger** niet weigeren zonder rechtvaardiging. Indien de aanpassing niet kan worden gerealiseerd, dient de persoon **te worden geïnformeerd over de redenen voor de weigering** en

dient, zo nodig, een **gelijkwaardig alternatief** te worden aangeboden zonder dat dit een **onevenredige belasting** vormt (artikel 11 en 12).

/!\ Verschillende en specifieke verplichtingen voor de vzw's die overeenstemmen met de begrippen **Brusselse instanties (instanties van de Franse Gemeenschapscommissie, instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, gewestelijke instanties), operatoren van socio-professionele inschakeling en lokale besturen (d.w.z. gemeentelijke vzw's)**: zij zijn verplicht om, wanneer zij een als onredelijk beschouwde aanpassing weigeren, de betrokken persoon met een handicap of de mantelzorger een gelijkwaardig alternatief aan te bieden.

c. Niet-discriminerende gedragingen

- o Het Wetboek voorziet in de mogelijkheid om goederen en diensten aan te bieden die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van een bepaald geslacht (artikel 15).

Het aanbieden van bijvoorbeeld een beroepsopleiding die uitsluitend voor vrouwen is bestemd, vormt geen discriminatie als het **objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en indien de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn**.

- o **Positieve acties** kunnen ook worden opgezet in overeenstemming met het volgende regelgevingskader (artikel 16):
 - er is een kennelijke ongelijkheid
 - het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling
 - de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van dien aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt
 - de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken
- o Er wordt herinnerd aan het principe van het "**vrijwaringsbeding**": een onderscheid op grond van de **beschermde criteria** geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie uit hoofde van dit Wetboek, wanneer deze wordt opgelegd door of krachtens een wet, decreet of ordonnantie (artikel 17).

Volgens de Belgische wet kunt u bijvoorbeeld pas vanaf een bepaalde leeftijd een wettelijk pensioen ontvangen (bv. 65 jaar, of op termijn 67 jaar). Dit onderscheid op grond van leeftijd vormt wel een verschil in behandeling, **maar het kan niet als discriminerend worden beschouwd**, aangezien de wet **hier expliciet in voorziet**.

d. **Algemene** beschermingsbepalingen tegen discriminatie

Het Wetboek voorziet inzake "**Algemene beschermingsregelingen**" tegen discriminatie, in de volgende mechanismen:

- De **nietigheid** van contractuele clausules die door de werkgever zijn ingevoegd en die bepalen dat de werknemer afziet van zijn rechten op het gebied van non-discriminatie (artikel 18);
- De **bescherming tegen vergelding** van de persoon die melding doet van discriminatie of een klacht indient (artikel 19 tot en met 21). Het Wetboek breidt het uit naar alle personen die optreden als raadsheer, verdediger, getuige of bijstandsverlener ten voordele van het slachtoffer. Mensen die optreden als klokkenluider worden eveneens beschermd.

/!\ Merk op dat de werkgever van een vzw, die overeenkomt met de begrippen **Brusselse instanties (de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, een gewestelijke instantie)**, en **de lokale besturen (d.w.z. een gemeentelijke vzw)** en die een **nadelige vergeldingsmaatregel neemt**, de werknemer die daarom verzoekt, opnieuw in dienst moet nemen of hem zijn functie **onder dezelfde voorwaarden** als voorheen moeten laten uitoefenen (artikel 20).

- **De contractuele aansprakelijkheid van de werkgever. Het Wetboek heeft een verhoging van de forfaitaire schadevergoeding geïntroduceerd en verduidelijkt hoe de schadevergoeding werkt in gevallen van **intersectionele discriminatie**.** Als u zich als werkgever schuldig maakt aan discriminatie, kunt u aansprakelijk worden gesteld voor het betalen van een forfaitaire vergoeding die is vastgesteld op **2.000 tot 6.000 euro**. In het geval van meervoudige discriminatie wordt deze vergoeding afzonderlijke toegepast op elke vastgestelde discriminatie (artikel 22).

De werknemer kan eveneens een vergoeding vorderen voor de werkelijk geleden schade op voorwaarde dat de omvang van de geleden schade wordt bewezen.

/!\ Let op: wanneer de nadelige maatregel wordt genomen door de werkgever van een vzw die overeenkomt met de begrippen **Brusselse instanties (de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, een gewestelijke instantie)**, en **lokale besturen (d.w.z. gemeentelijke vzw's)**, kan het slachtoffer, Unia of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt, een forfaitaire schadevergoeding vorderen die overeenkomt met **de bruto bezoldiging voor zes maanden**, tenzij de werkgever aantoont dat de nadelige behandeling ook zonder discriminatie zou zijn toegepast. In dat geval wordt de vergoeding beperkt tot **3 maanden** (artikel 23).

- **Bekendmaking** van de beslissing: Het Wetboek formaliseert de mogelijkheid voor de rechter om te bevelen dat haar beslissing of een samenvatting van haar beslissing wordt aangeplakt, **zowel buiten als binnen de inrichtingen** van de overtreder, of dat (de samenvatting van) haar beslissing in **kranten** of op enige andere wijze wordt gepubliceerd. De identiteit van de dader van de discriminatie kan worden vermeld indien dit noodzakelijk is om toekomstige discriminatie door dezelfde dader te voorkomen. Publicatie op het **Internet** is niet toegestaan, behalve de uitzonderingen genoemd in artikel 25, lid 2, van het Wetboek.

e. Specifieke beschermingsbepalingen tegen discriminatie

Naast de algemene beschermingsmaatregelen die hierboven zijn beschreven, bevat het Wetboek ook **specifieke beschermingsmaatregelen**:

- Om gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid te waarborgen, wanneer een systeem van werkclassificatie wordt gebruikt voor het bepalen van de bezoldiging, moet dit systeem gebaseerd zijn op **dezelfde criteria voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, onafhankelijk van de gezinsverantwoordelijkheid** (artikel 26).
- Een werknemer **die in bevallingsverlof, moederschapsverlof, adoptieverlof of een ander verlof in verband met de gezinsverantwoordelijkheden is**, heeft het recht om na dit verlof zijn/haar functie of een gelijkwaardige functie weer op te nemen **onder voorwaarden die voor hem of haar niet minder gunstig zijn**. De werknemer heeft ook **het recht op elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop hij/zij het recht zou hebben gehad tijdens zijn/haar afwezigheid wegens dit verlof** (artikel 27). Elke werkgever die deze bepaling niet naleeft, is verplicht een vergoeding te betalen die gelijk is aan de bruto bezoldiging van 6 maanden.
- Met betrekking tot **opleiding, behalve in het geval van positieve actie**, is het verboden om mensen te discrimineren op basis van een of meer **beschermde criteria**, voor wat betreft de toegang, de communicatie of het verkrijgen van diploma's, getuigschriften en titels. De werkgever die verantwoordelijk is voor een opleidingsinstantie moet ook zorgen voor **redelijke aanpassingen** om de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van personen met een handicap te garanderen (artikel 28 tot en met 30).

f. Opsporing naar en vervolging van discriminatie

Het Wetboek voorziet in de "**opsporing en vervolging van discriminatie**" via:

- **Discriminatietesten** (Woordenlijst) uitgevoerd:
 - door Actiris op het gebied van werkgelegenheid (artikel 34),
 - door het slachtoffer zelf, of door een persoon die op zijn of haar verzoek handelt, of UNIA, het Instituut of een belangengroep (artikel 47).

- **Vordering tot staking** (artikel 41). De rechter kan voortaan positieve bevelen uitvaardigen om een herhaling van de vastgestelde discriminatie te voorkomen. Ze zou de werkgever bijvoorbeeld kunnen bevelen om de ontslagen werknemer **opnieuw in dienst te nemen**.
- Veroordeling tot de betaling van een **dwangsom** door de dader van de discriminatie wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt (artikel 42).
- Vertegenwoordiging in rechte van het slachtoffer door een belangengroep (artikel 43 en 44).
- In gerechtelijke of administratieve procedures geeft artikel 46 van het Wetboek een niet-limitatieve lijst van feiten op grond waarvan het bestaan van **een discriminatie kan worden vermoed**.

Daarnaast zijn er nog de **strafrechtelijke bepalingen en administratieve geldboeten**. Het is mogelijk om een gevangenisstraf en/of geldboete te krijgen voor het plegen van een discriminatie of het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld op grond van een of meer **beschermde criteria** (artikel 48 tot en met 53).

- De artikelen 54 tot en met 57 beschrijven de **mogelijke administratieve sancties en tuchtsancties**. In het bijzonder:
 - Er kan een administratieve geldboete van 125 tot 6.200 euro worden opgelegd.
 - De administratieve geldboete wordt toegepast zoveel maal als er personen slachtoffer zijn van een inbreuk, zonder dat het bedrag ervan hoger mag zijn dan 20.000 euro.
 - Het bedrag van de geldboete varieert naargelang het aantal **beschermde criteria** waarop de discriminatie is gebaseerd en of de discriminatie systemisch of op zichzelf staand is.

3.3. Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brusselse overheidsbeleid en de bevordering van diversiteit in het Brussels openbaar ambt (art. 58 tot 171)

A. Toepassingsgebied

Ondanks de formulering van de titel van dit derde deel, gaat het ook om vzw's in de zin van artikel 5, 5° van het Wetboek, aangezien de artikelen 161 tot en met 163 het diversiteitsplan in de privésector ontwikkelen.

B. Analyse

a. Representativiteit

⇒ Met betrekking tot het geslacht:

Het is de moeite waard om te kijken naar de regels inzake vertegenwoordiging op lokaal niveau, die regels bevatten voor gemeentelijke vzw's.

o Artikel 133 stelt dat:

- de raad van bestuur van een gemeentelijke vzw voor niet meer dan twee derde uit leden van hetzelfde geslacht mag bestaan.
- Ten minste een derde van de vertegenwoordigers van de gemeente in de algemene vergadering van een gemeentelijke vzw zijn niet van hetzelfde geslacht.
- De door de gemeenteraad van elke gemeente aangewezen vertegenwoordigers in de algemene vergadering van een meergemeentelijke vzw zijn van verschillend geslacht.
- De leden van de raad van bestuur van een meergemeentelijke vzw die door de algemene vergadering op voorstel van de gemeenteraden of op voorstel van de door de gemeenteraden aangewezen leden van de algemene vergadering worden aangewezen, zijn van verschillend geslacht.

⇒ Personen met een handicap

- o Artikel 136 verplicht OCMW's en lokale besturen (inclusief gemeentelijke vzw's) om **minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst te nemen per schijf van 20 voltijdsequivalenten** in de personeelsformatie. Artikel 137 specificeert wat wordt bedoeld met een "persoon met een handicap".
- o Nogmaals voor lokale besturen en OCMW's stelt artikel 138 voor om te werken met **voltijdsequivalenten** om aan deze verplichting te voldoen, en legt het een soortgelijke verplichting op voor het plaatsen van **overheidsopdrachten**. Indien de tewerkstellingsplicht bedoeld in artikel 136 meer dan één voltijdsequivalent bedraagt, hebben de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de lokale overheden de

mogelijkheid om daar voor de helft aan te voldoen door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven.

De naleving van deze bepalingen wordt elke **2 jaar** geëvalueerd in een verslag aan het gewestelijk parlement en de verenigde vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. De praktische regelingen voor de beoordeling worden vastgesteld door de regering en het Verenigde College (artikel 177).

b. Publieke diversiteitsplannen

⇒ Binnen de Brusselse instanties

De artikelen 141 tot 145 handelen over de "**Publieke diversiteitsplannen**" (**Woordenlijst**), die moeten worden opgesteld door de **Brusselse instanties**, d.w.z. de vzw's, die overeenkomen met de **instanties van de Franstalige Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de gewestelijke instanties**:

- ⇒ **/!** We gaan niet in op de details van deze diversiteitsplannen, aangezien de uitvoeringsbesluiten (waarin de inhoud van het plan en de procedures voor diagnose, goedkeuring, opvolging en evaluatie worden vastgelegd) momenteel nog in voorbereiding zijn.
- ⇒ **/!** We willen er ook op wijzen dat het Wetboek niet voorziet in sancties tegen Brusselse instanties die niet voldoen aan de verplichting om een **publiek diversiteitsplan** op te stellen. Dit betekent niet dat toekomstige besluiten hier geen sancties voor zullen bevatten.
- ⇒ De volgende informatie kan echter al worden vastgepind:

Elke Brusselse instantie dient:

- een personeelslid aan te wijzen dat verantwoordelijk is voor het **publieke actieplan diversiteit**,
- een steuncomité op te richten.

Artikel 143 voegt hieraan toe dat elke **gewestelijke instantie**:

- systematisch haar vacatures naar Actiris en naar het Brussels Openbaar Ambt moet sturen,
- de gegevens die nodig zijn voor de opvolging van deze acties aan het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid moet verstrekken.

Let op: "De Brusselse instanties moeten in hun **werkreglementen** bepalingen voorzien die het personeel informeren over **interne en externe meldingsprocedures**, wanneer zij een discriminatie vermoeden." (artikel 145).

⇒ Binnen de lokale besturen

Voor het "**publiek diversiteitsplan**" van de lokale besturen (waaronder de gemeentelijke vzw's) wachten we ook nog steeds op het decreet dat de minimuminhoud van deze diversiteitsplannen bepaalt. De volgende details zijn echter opgenomen in het Wetboek (artikel 146 tot en met 151): Elk lokaal bestuur dient een publiek diversiteitsplan uit te werken met een looptijd van drie jaar. Deze publieke diversiteitsplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de lokale besturen met meer dan 49 werknemers.

Elke gemeente is verplicht om:

- een **diversiteitsmanager** aan te wijzen die ermee belast is de diversiteitsplannen van de **gemeente en van de lokale besturen die ervan afhangen** op te stellen, uit te voeren en op te volgen.
- een **begeleidingscommissie inzake diversiteit** op te richten, die een collegiale instelling is en waarin de **diversiteitsmanager** zetelt.

Net als bij de gewestelijke instanties dienen de lokale besturen hun werkaanbiedingen automatisch mee te delen aan Actiris (artikel 148).

c. Toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties

De Brusselse instanties, de lokale besturen en Brusselse overheidsinstanties zijn onderworpen aan specifieke beperkingen met betrekking tot de toegankelijkheid van hun websites en mobiele applicaties.

- Artikel 153 van het Wetboek bepaalt dat, ongeacht het gebruikte apparaat, de websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties en lokale besturen, alsook van privaatrechtelijke rechtspersonen die de hoedanigheid hebben van Brusselse overheidsinstanties, **waarneembaar, bedienbaar, begrijpelijk en robuust** zijn voor de gebruikers, **waaronder personen met een handicap**.

Bepaalde organisaties hoeven, hoewel ze aan deze definitie voldoen, niet aan de eisen van bovengenoemd artikel te voldoen wanneer dit een **onevenredige** last vormt. Een initiële beoordeling moet worden uitgevoerd in overleg met de Brusselse Raad voor personen met een Handicap. Om na te gaan in hoeverre de toegankelijkheidseisen een onevenredige last met zich meebrengen, is het belangrijk om rekening te houden met dimensies zoals **de omvang, de middelen en de aard van de organisatie, en de verhouding tussen kosten en baten van deze aanpassingen voor de structuur**. De mogelijke afwijkingen en de voorwaarden voor toegankelijkheidsverklaringen worden beschreven in de artikelen 154 tot en met 156.

- Er wordt een **evaluatie- en controleprocedure** ingevoerd (artikel 157, 5°).

d. Toegankelijkheid tot voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden

De toegang tot alle voor het **publiek toegankelijke plaatsen** is toegestaan voor assistentiehonden. Voor de toepassing van het Wetboek wordt onder "voor het publiek toegankelijke plaatsen" verstaan **alle gebouwen of delen van gebouwen, plaatsen en ruimten, openbaar of privé, bestemd voor openbaar gebruik** alsook stedelijk en lokaal openbaar vervoer, **met inbegrip van gespecialiseerde geregelde diensten**, taxidiensten en autoverhuurdiensten met chauffeur.

In afwijking hiervan kan de toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen worden geweigerd, uit hoofde van een andersluidende wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling:

- indien het gaat om de toegang tot ruimten of delen van ruimten die bestemd zijn voor intensieve zorg en ingrijpende medische procedures;
- indien het gaat om de toegang tot operatiekamers, herstel- en verloskamers, onco-hematologische afdelingen, hemodialyse-eenheden en brandwondenafdelingen.

Deze weigering moet echter ter kennis van het publiek worden gebracht door aanplakking van een bericht.

Al wie een assistentiehond de toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen ontzegt op basis van een andere reden dan die waarin dit Wetboek voorziet, wordt **bestraft met een geldboete van 50 tot 100 euro**.

Bovendien wordt om de twee jaar een verslag voorgelegd waarin alle eventueel ontvangen klachten en door toepassing van dit Wetboek gestelde problemen zijn opgenomen (artikel 181).

e. Private diversiteitsplannen

Het Wetboek (artikel 161 tot en met 163) voorziet vervolgens in de toekenning van een **subsidie en/of een label** voor de implementatie van een "**Privaat diversiteitsplan**" door de profit- en non-profitsector. Net als het **publieke diversiteitsbeleid** moet het decreet dat door de Gewestregering moet worden goedgekeurd, meer details hieromtrent geven.

*/!\ Vzw's die erkend zijn door het Gewest, de VGC, de FWB of de federale overheid, en deze die niet erkend zijn en niet onderworpen zijn aan de controle van de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijk Gemeenschapscommissie, hebben het recht om een **privaat diversiteitsbeleid** op te stellen.*

f. Project ter bevordering van gelijke kansen

Er kunnen subsidies worden toegekend aan vzw's die reageren op een oproep uitgeschreven door Equal.brussels voor een project ter bevordering van gelijke kansen (artikel 164 tot en met 171).

4. Vaardigheden inzake het bestrijden van discriminatie en de bevordering van gelijke behandeling

In het laatste deel van het Wetboek worden de organen genoemd die verantwoordelijk zijn voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling:

- Het is de bedoeling dat de gewestregering en de colleges van de Franstalige Gemeenschapscommissie en van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie de toepassing van dit Wetboek en de bijbehorende uitvoeringsmaatregelen controleren en toezicht houden op de naleving ervan.
- /!\ Specifieke verplichting voor de Brusselse instanties (met inbegrip van *de instellingen, centra en diensten die erkend zijn door de Franstalige Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of die onderworpen zijn aan controle door hen, met inbegrip van het OCMW en de verenigingen van OCMW's*), en de lokale besturen tot bewaring gedurende 1 jaar van:
 - in één enkel selectiedossier, alle kandidaatstellingen voor een in te vullen betrekking, alsook het gevolg dat eraan werd gegeven.
 - de interne motiveringsbeslissingen over selecties, bevorderingen en ontslagen.

5. Monitoring van dit Wetboek

Dit deel van het Wetboek bevat de organen die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op bepaalde delen van het Wetboek: de relevante artikelen zijn op de betreffende plaatsen aangegeven.

6. Wijzigingsbepalingen

Alle ordonnanties die zijn gewijzigd en opgeheven door de inwerkingtreding van het Wetboek.