



Annual Report
2011

Contents

- 3 Foreword

- 4 Introduction

- 5 In the spotlight:
Equinet's work on
tackling age
discrimination

- 6 Implementing the first
year of the Equinet
Strategic Plan 2011-2014

- 8 Contributing to the
development of national
equality bodies through
capacity building

- 10 Strengthening the policy
dialogue with EU
institutions and
stakeholders

- 12 A platform for networking
and information
exchange

- 13 Equinet governance

- 17 Equinet financial
statement 2011

- 18 Equinet member
organisations

E Equinet
European network
of equality bodies

138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Brussels
Belgium

Telephone +32 (0) 2 212 3182
Fax +32 (0) 2 212 3030

info@equineteurope.org
www.equineteurope.org

Foreword

Equinet continued to grow its contribution and membership as the European Network of Equality Bodies during 2011. The network now includes 37 equality bodies based in 30 different countries, including all EU Member States. Our strategic objectives of enhancing the skills of equality bodies' staff, supporting their strategic capacity, communicating the learning from their work and building recognition for Equinet and its members have all been effectively progressed.

Our core aim is to ensure that equality bodies are enabled and supported to realise their full potential. Equality bodies have in particular the capacity and potential to:

- Empower and assist individual people who experience discrimination.
- Enhance organisational performance in the public and private sectors through investment in effective equality and non-discrimination systems.
- Enhance policy and legislation through the inclusion of an appropriate equality and non-discrimination perspective.
- Stimulate a wider framework of institutions to engage in promoting equality and combating discrimination.
- Influence public attitudes towards a greater commitment to equality and non-discrimination.¹

This is a potential that is ever more relevant in these times of economic and financial crisis. The experience of our members shows that discrimination is on the increase in times of economic crisis whilst the capacity of equality bodies comes under threat in this same context. Research has demonstrated that equality contributes to societal well-being and reduced demand on public services. It stimulates innovation and positive growth in the economy, and enables more productive and creative businesses. Europe needs effective and efficient drivers for equality, including equality bodies, if it is to move out of its current crisis.

The potential of equality bodies is also relevant beyond the economic sphere by safeguarding and improving an enhanced system of fundamental rights protection in Europe after the Charter of Fundamental Rights of the European Union has become legally binding and the ratification of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities by the EU.² In this new framework the work and contribution of equality bodies has become ever more relevant.

During 2011, Equinet hosted a high level European event involving heads of equality bodies to examine the potential of these bodies and how this potential is to be realised and protected. The European Commission presented the findings of its recent *Study on Equality Bodies*. The Commissioner for Human Rights of the Council of Europe introduced his recent *Opinion on national structures*



for promoting equality. The need for standards to protect and promote independent and effective equality bodies was valuably emphasised in this debate.

Equinet's new Executive Board, elected in November 2011, takes up the challenge of steering Equinet in a way that enables and helps equality bodies to realise their potential. We owe a considerable debt of gratitude to my predecessor as Equinet Chair, Mandana Zarrehparvar, and her Board for their work and contribution to the success of Equinet over the past two years (2009-2011). The current Board has taken on their mandate ensuring continuity and building on the work of its predecessors with enthusiasm and skill. I wish to record my gratitude to them and to the excellent staff team at Equinet.

A handwritten signature in blue ink that reads "Jozef De Witte". The signature is stylized with a large, sweeping initial 'J'.

Jozef De Witte
Equinet Chair

¹ This potential was defined in the European Commission's *Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC* – October 2010 Synthesis Report.

² In December 2009 and December 2010, respectively.

Introduction

Our current strategic plan (2011-2014) empowers Equinet with the core mission to 'enable equality bodies to achieve and exercise their full potential at Member State level by sustaining and developing a networking between and a platform for equality bodies at European level'. The year 2011 marked our first year of implementing this strategic plan and the results have been very positive.

The 2011 external annual evaluation of Equinet concluded that 'the year has again been successful for Equinet' and highlighted that 'overall most satisfaction ratings are slightly higher than for the previous year'.³ Members and staff of equality bodies reported learning new skills through their involvement in Equinet activities and trainings, and applying this learning in their workplace. In some cases, members noted how their involvement had influenced and positively supported the development of their organisations.

This annual report describes how Equinet has gone about achieving such positive outcomes. Thematic Working Groups that involve staff from member equality bodies are at the heart of this work. Four working groups were supported during the year with focus on 'equality law in practice', 'strategy development' by equality bodies, 'communication strategies and practices' of equality bodies and 'policy formation'. We are particularly grateful to the Moderators of these groups for their valuable contribution as well as the members for their active participation.

Equinet continued to offer opportunities to equality body staff to develop their knowledge and skills. Two training events were organised in 2011 for members, focusing respectively on legal casework by equality bodies in cases of conflicting rights, and on effective communication strategies for equality bodies. Furthermore, our annual legal seminar was well attended and focused on legal developments and concepts in the field of equality and non-discrimination in Europe and recent CJEU case law.

The work and experience of equality bodies hold important learning for policy formation at Member State and European level. Equinet continued its work to identify this learning and to communicate it through the publication of *perspectives* during the course of 2011. The first focused on 'Tackling Ageism and Discrimination' and sought to make a particular contribution to the European Year 2012 on Active Ageing and Solidarity between Generations from the work of equality bodies on the ground of age. The second focused on 'Equality Bodies and National Human Rights Institutions: Making the link to maximise impact' and seeks to contribute to policy and practice that is evolving in relation to combining these two mandates. The efforts of the members of this Working Group and membership surveys are central to the preparation of these *perspectives* and we are grateful to our members for their contribution to these.

This is just a flavour of the work done during 2011, which offers insight into how networking can be key to equality bodies realising their full potential – no



matter how new or experienced they might be. The work is described in greater breadth and detail in this annual report 2011.

This extensive body of work is a result of the guidance and leadership of a professional Executive Board and the ongoing engagement and activities of our member equality bodies. It also depends on the endeavour, commitment and admirable capacity of the staff of the secretariat to whom appreciation and gratitude for another successful year in the life of Equinet are due.

Finally we wish to record our thanks to the European Commission for their support through the PROGRESS programme and for their interest in and commitment to the work of Equinet.

A blue ink handwritten signature, appearing to read 'Anne Gaspard', written in a cursive style.

Anne Gaspard
Executive Director

³ External annual evaluation of Equinet for 2011, conducted by Amber Analysis – Monitoring and Evaluation (UK)

In the spotlight: Equinet's work on tackling age discrimination

In response to the situation of population ageing in Europe today with Europeans living longer and healthier lives than ever before, 2012 has been designated as the European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations. This gives all stakeholders, including national equality bodies, a valuable opportunity to focus their work and attention on ageism and discrimination on the ground of age, on equality for older people and on solidarity between the generations.

Equinet prepared and published in 2011 a *perspective* entitled "Tackling Ageism and Discrimination". A survey was conducted among Equinet members of their work on the age ground, and the Equinet Working Group on Policy Formation shaped and finalised the publication drawing on the results received from 23 equality bodies. This perspective sought to contribute the ideas and experiences of equality bodies to the agenda for the European Year and to mobilise and support their engagement in the European Year.

During the preparation of the *perspective*, two key practice themes emerged from the work of the equality bodies which could shape and inform the promotion of good practices by employers on the one hand and service providers on the other in relation to age equality:

- Proactively Managing Age Diversity (by employers);
- Age Friendly Service Provision (by service providers).

The **proactive management of age diversity** in the workplace benefits not only older employees but all employees as well as workplace morale. It is based on a planned and systematic approach to equality for older workers, and requires four elements:

- Commitment across the workplace, through the development and implementation of an equality policy with a focus on age diversity;
- Capacity-building, through the training of all staff on equality and diversity in order to support awareness of age diversity, to enable the staff to challenge ageism and to support management in proactively responding to age diversity;
- An action plan to advance equality for older workers, based on a review of workplace policies, procedures and practices, with responsibility accorded to a senior staff member for the implementation of the equality policy and action plan;
- Evidence based and participative decision making, enabled through analysis of age diversity, exchanges with older people and their organisations, and assessment of the impact of key decisions on older workers.

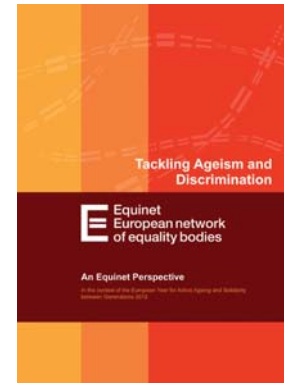
Age friendly service provision

benefits older customers as well as the business by attracting older customers, enhancing the image of the business and building customer loyalty. Several

elements may be required for age friendly service provision, depending on the nature and scale of the service including:

- Dialogue with older people, through consultation with older customers and organisations of older people;
- Staff capacity, through developing equality policies and building the skills, knowledge and awareness of staff;
- Service design for all, through auditing services and their delivery from the perspective of older people;
- Informed customers, through providing relevant information and advocacy support where needed;
- Coherence of commitment, through the employment of older workers.

The *perspective* suggests a number of priorities for equality bodies and Member States as well as the European Commission to be considered and addressed as part of the 2012 European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations. It is available on the Equinet website (www.equineteurope.org) in the Publications section.



Implementing the first year of the Equinet Strategic Plan 2011-2014

Equinet started 2011 with a clear roadmap: the Equinet Strategic Plan 2011-2014, that had been developed throughout 2010 by the Equinet Executive Board in close consultation with Equinet Members and that had just been adopted by the General Assembly of Equinet Members at the Annual General Meeting in November 2010.

The Strategic Plan⁴ sets out the strategies that constitute the four pillars of Equinet's work for the period 2011-2014:

- Strategy 1: A strategy for peer support to enhance staff development within equality bodies;
- Strategy 2: A strategy for peer support to enhance institutional development of equality bodies;
- Strategy 3: A strategy for contributing to policy formation at European Union level;
- Strategy 4: A strategy for growth and positioning as a network.

In 2011, Equinet has started implementing each strategy by carrying out a range of activities, among which:

Strategy 1: peer support to enhance staff development

- The Working Group 'Equality Law in Practice' continued to foster an exchange of knowledge and expertise among staff of equality

bodies by involving its participants in a comparative analysis of EU and national legislation and jurisprudence based on the study of actual discrimination cases. The report of the Working Group on its findings in 2011 has been published and is available on the Equinet website.

- Two training events were held for staff of member equality bodies, one exploring "Effective Communication Strategies for National Equality Bodies" (Copenhagen, May 2011) and the other one addressing the possible "Conflicts between the right to equal treatment and other fundamental rights" (Vienna, September 2011).
- One High-Level Legal Seminar was held which principally focused on discrimination in the insurance sector in Europe (Brussels, March 2011). This was open to external participants.
- Updating Members on the latest developments in Europe in the field of equality and non-discrimination by using the Equinet website and the Equinet e-newsletter.
- Guidance was published to assist equality body staff in their work of supporting policy makers, employers and social partners in achieving good equality practice in the workplace.



⁴ For more information, please refer to the Equinet Strategic Plan 2011-2014, downloadable on Equinet's website.



Strategy 2: peer support to enhance institutional development

- The Working Group '*Strategy Development*' focused on identifying the best strategic approaches for equality bodies in providing independent assistance to victims of discrimination. The results of this work have been published in the report "Providing independent assistance to victims of discrimination".
- The Working Group '*Communication Strategies and Practices*' was launched in 2011 due to the needs expressed by member bodies for more support and guidance on communication issues. It contributed to the design of the training event on communication issues. It produced a "Good Practice Guide on Communication Principles for National Equality Bodies".

- Two ad-hoc initiatives focusing on Roma people and transgender people were continued. A factsheet on the potential and role of equality bodies in protecting the rights of Roma people was produced to encourage and inform the participation of equality bodies in the development, implementation and monitoring of the National Roma Integration Strategies in their Member States.

Strategy 3: contributing to policy formation at EU-level

- The Working Group '*Policy Formation*' produced two perspectives drawing from the work of equality bodies on two different aspects of discrimination in Europe and aimed at informing policy making at the European level: "Tackling ageism and discrimination", in the context of the *European Year 2012 on active Ageing and Solidarity between Generations* and "Equality Bodies and National Human Rights Institutions: Making the link to maximise impact".
- Equinet organised a very successful High-Level Meeting between heads of National Equality Bodies, high representatives of European and international organisations (European Commission, Council of Europe, etc.) and of European NGOs.

- Equinet was invited to attend and intervene in numerous meetings and events organised by the European Institutions, agencies and international organisations as well as civil society to exchange views and ideas on improving the situation of equality in Europe.

Strategy 4: growth and positioning as a network

- Equinet continued to contribute to debates on the European scene by convening and participating in different meetings and events with other European stakeholders including social partners and civil society organisations.
- Equinet continued to grow as four new equality bodies were accepted as members at the Annual General Meeting 2011 (see section on Governance for more details).



Contributing to the development of national equality bodies through capacity building

Equinet's main task and responsibility is to strengthen the capacity both of its member organisations and of their staff by providing opportunities for learning, networking, good practice exchange and strategy development. These central goals underpin all activities of the network and are reflected markedly in our training events, seminars and working groups.

Training events

Training events constitute an essential part of Equinet's activities, enhancing the skills of staff members of national equality bodies, enabling them to exchange knowledge, and good practice, and providing insights into new methods and tools that could assist them in their daily work of promoting equality and fighting discrimination. In 2011 Equinet organised two training events, focusing respectively on communication and on legal issues.

The first training event, *Communicating Equality: Effective Communication Strategies for Equality Bodies*, took place in May 2011, hosted by the Danish Institute for Human Rights in Copenhagen. The event was attended by representatives of equality bodies with a mandate and interest in communication strategies and it focused on good practices in devising communication strategies for equality bodies as well as emphasising the importance of

collaborating with other stakeholders with a view to reach all vulnerable groups.

Participants at the training event identified a number of key learning points, pointing for example to the importance of:

- Taking a strategic approach in communication;
- Internal communication;
- Using the right language;
- Reaching out to the target groups of equality bodies;
- Developing good working relationships with stakeholders and the media.

The second training event, *Conflicts between the right to equal treatment and other fundamental rights*, took place in September 2011, hosted by the Austrian Ombud for Equal Treatment in Vienna. The event targeted staff members of equality bodies responsible for handling discrimination complaints and cases and it dealt with potential conflicts between the right to equality and other fundamental rights, focusing on conflicts with the freedom of religion and the freedom of expression.

Participants of this training had the chance to learn and discuss:

- Potential areas of conflicts between the right to equality and other fundamental rights;



- Relevant international standards and the case law of national courts and the European Court of Human Rights;
- Approaches taken by equality bodies, with a special focus on tackling cyber hate.

High-level legal seminar

The annual Equinet high-level legal seminar '*Legal developments and concepts in the field of equality and non-discrimination in Europe*' was organised in March 2011 in Brussels. The seminar targeted senior legal experts, exploring recent developments in legislation and international case law in the field of equal treatment.

The event was open to all stakeholders active in the field of equality and more than 80 legal experts participated, including staff members of equality bodies but also European Institutions and agencies, international organisations, NGOs, social partners and academics.

At the seminar, legal experts had the opportunity to discuss:

- The Test-Achats judgment of the Court of Justice of the EU (C-236/09) and the issue of using insurance risks linked to discrimination grounds in calculating insurance premiums;
- The protection of volunteers under the Employment Framework Directive 2000/78/EC;
- The recently released FRA-ECHR Handbook on European case-law on non-discrimination;
- The issue of data collection on discrimination complaints.

Working groups

Equinet working groups play a key role in and provide the core structures for ongoing exchange and cooperation between members of the network. There are four working groups which bring together equality bodies' staff from different fields:

- Working group **Equality Law in Practice** provides a platform for legal staff of equality bodies to share information on and discuss developments in legislation and case law taking a comparative perspective. In 2011 this working group produced a report exploring the content and the limits of freedom of religion and discrimination based on religion and belief;
- Working group **Strategy Development** was established to share information on and develop understanding of the strategic approaches and the tools equality bodies need to employ in order to make the most of their mandate and possibilities. The working group published a report in 2011 on one of the most important tasks of equality bodies – providing independent assistance to victims of discrimination;
- Working group **Communication Strategies and Practices** started its work in 2011, focusing on the need for developing effective communication strategies and practices for equality bodies. In 2011 the working group published a web-based interactive good practice guide on communication principles for national equality bodies;
- Working group **Policy Formation** prepares and publishes regular perspectives on current policy developments at European level, based on the experience and work of equality bodies with implementing equal treatment legislation at Member State level. The working group produced two perspectives in 2011: one on age discrimination and one on the links between equality bodies and national human rights institutions.



Strengthening the policy dialogue with EU institutions and stakeholders

Equality bodies occupy a unique position in public administration as independent statutory bodies. They are independent of government as well as from civil society. They are the guardians of the equal treatment legislation at Member State level, fulfilling their statutory mandate of promoting equality and combating discrimination. This unique position and role mean that the experience and work of equality bodies has a particular and valuable contribution to make to effective and successful policy-making and legislation in the field of equal treatment and to the effective introduction of an equality and non-discrimination perspective in all legislation at national and European level.

Publications

In order to extract the key lessons and learning from the work of equality bodies, Equinet, through its working group on Policy Formation, publishes regular 'perspectives' focusing on topical issues in the field of equality and non-discrimination. As described earlier in this report, in 2011 one of these perspectives focused on tackling ageism and age discrimination, representing one of Equinet's contributions to the European Year 2012 on Active Ageing and Solidarity between Generations.

Another perspective explored the topic of *'Equality Bodies and National Human Rights Institutions – Making the link to maximise impact'*. Based on a survey of twenty five Equinet members, a dialogue with the

European Group of National Human Rights Institutions, and the discussions at the Equinet High-level Meeting with Heads of National Equality Bodies, this perspective takes stock of the different experiences in making links between equality bodies and human rights institutions and of the potential and risks in these links. It establishes a useful typology for these links involving:

- Linking by way of mutual exchange;
- Linking by way of joint action;
- Linking by way of joint planning;
- Linking by way of merger.

The perspective points to factors for the success of these links including a coherent legal basis for equality and human rights, adequacy of resources, parity in resourcing equality work and human rights work, support from stakeholders, the development of a strategic approach in making links, devising an appropriate institutional structure for any links and building multi-disciplinary competence among staff. It warns against linkages that are not well prepared by policy discussions and legislative reform or that are solely prompted by the demand to cut public expenditure. It highlights the need for more conceptual work on linking human rights and equality issues.

Equinet also published a factsheet on *'Equinet's work for the rights of Roma people'*. This was done in the context of the EU Framework for National



Roma Integration Strategies. This factsheet points out the unique potential and capacity of national equality bodies in tackling the discrimination and social exclusion experienced by many Roma people and it emphasises that equality bodies can play major roles in the development, implementation and monitoring of the National Roma Integration Strategies by:

- Taking up an advisory role;
- Building a knowledge base;
- Taking up a monitoring role.



High-level meeting with Heads of National Equality Bodies

Equinet organised this meeting with a view to offering a platform for discussion and debate among the leadership in equality bodies on topical policy issues at European level. The meeting took place in the context of a number of equality bodies experiencing serious challenges in terms of their budget levels, effectiveness and independence. It focused on:

- The potential of equality bodies in promoting equality and the need for clear standards for equality bodies, and;
- The links between equality work and work on wider human rights issues.

The high-level meeting brought together heads of equality bodies and high-level representatives of, among others, the European Commission, the Council of Europe Commissioner for Human Rights, the European Group of National Human Rights Institutions, the EU Agency for Fundamental Rights, the European Institute for Gender Equality, the European Ombudsman and the European Commission against Racism and Intolerance. There was a particular focus on standards for equality bodies that would offer protection to the effectiveness and independence of equality bodies and ensure the full realisation of their potential.



Policy exchanges

Equinet has developed as a valued reference point in the field of equality. This is seen in the high and steadily increasing demand for Equinet publications. It is evident in the number of invitations to contribute to events organised by members, external stakeholders and European and international organisations. Equinet has used these opportunities throughout the year to enrich the European policy debate with the facts and experience-based perspective of equality bodies.

Equinet has also organised regular meetings with the European Institutions and agencies, representatives of the social partners and representatives of civil society. These meetings enable more in-depth and structured policy discussions and exchanges and allow possible synergies to be identified.

A platform for networking and information exchange

Equinet's role is to address the needs of national equality bodies through enhanced cooperation, networking and information sharing at the European level. Communication is essential in this. Equinet progressed its communication capacity on a number of fronts including by continuing to implement and develop the communications strategy and activities initiated in 2010.

Thus, the **Equinet website** has continued to be an important tool for collecting, disseminating, and sharing information and for publicising events and activities initiated by the network and its members. It offers increased visibility to member organisations by making their organisational profile and contact details publicly available in a dedicated section. The website also provides up-to-date information about European policy and legal developments in the field of equality and non-discrimination. Figures clearly illustrate the value of the website: the homepage was visited 19270 times during 2011. The website also contains a successful and user-friendly **forum**, dedicated to staff members of equality bodies. This acts as a useful platform for the exchange of expertise and experience on legal, policy and communication issues. While remaining a timely and relevant communication tool, the website successfully reflects the interests and concerns of diverse players involved in tackling discrimination and promoting equality.

Throughout 2011 Equinet published 9 issues of its **electronic newsletter**. These newsletters are aimed across

the spectrum of Equinet's stakeholders, including staff members within equality bodies, EU institutions and agencies, policymakers, academics, think tanks, social partners, civil society, professionals and students, as well as the general public who have subscribed through the website. The newsletter has proven to be an effective and informative tool for reporting relevant developments and activities related to equality taking place at European and national level. By the end of 2011, nearly 700 subscribers with a common interest in non-discrimination were receiving the Equinet e-newsletter (75% more compared with the same period in 2010).

In addition to the e-newsletter, Equinet also circulates **email alerts** to focal points within member organisations to notify them of key events, surveys initiated by organisations or fellow member organisations that require input from equality bodies.

It can also be noted that 2011 was the first year of activity of Equinet's **Working Group on Communication Strategies and Practices**. The group is mandated to explore how national equality bodies can share information on and enhance their strategic approach to communication activities and build capacity in this area. Thus, the group published a web-based interactive good practice guide which explored communication practices in the light of what has worked, and what has not, for practitioners in equality bodies. It further provided these practitioners with strategic communication principles that can

guide them in their campaigns and daily work. Whilst the work of the Working Group primarily intends to improve the communication capacity of equality bodies, it also serves as a useful tool for communication and networking amongst equality bodies' practitioners in this area.

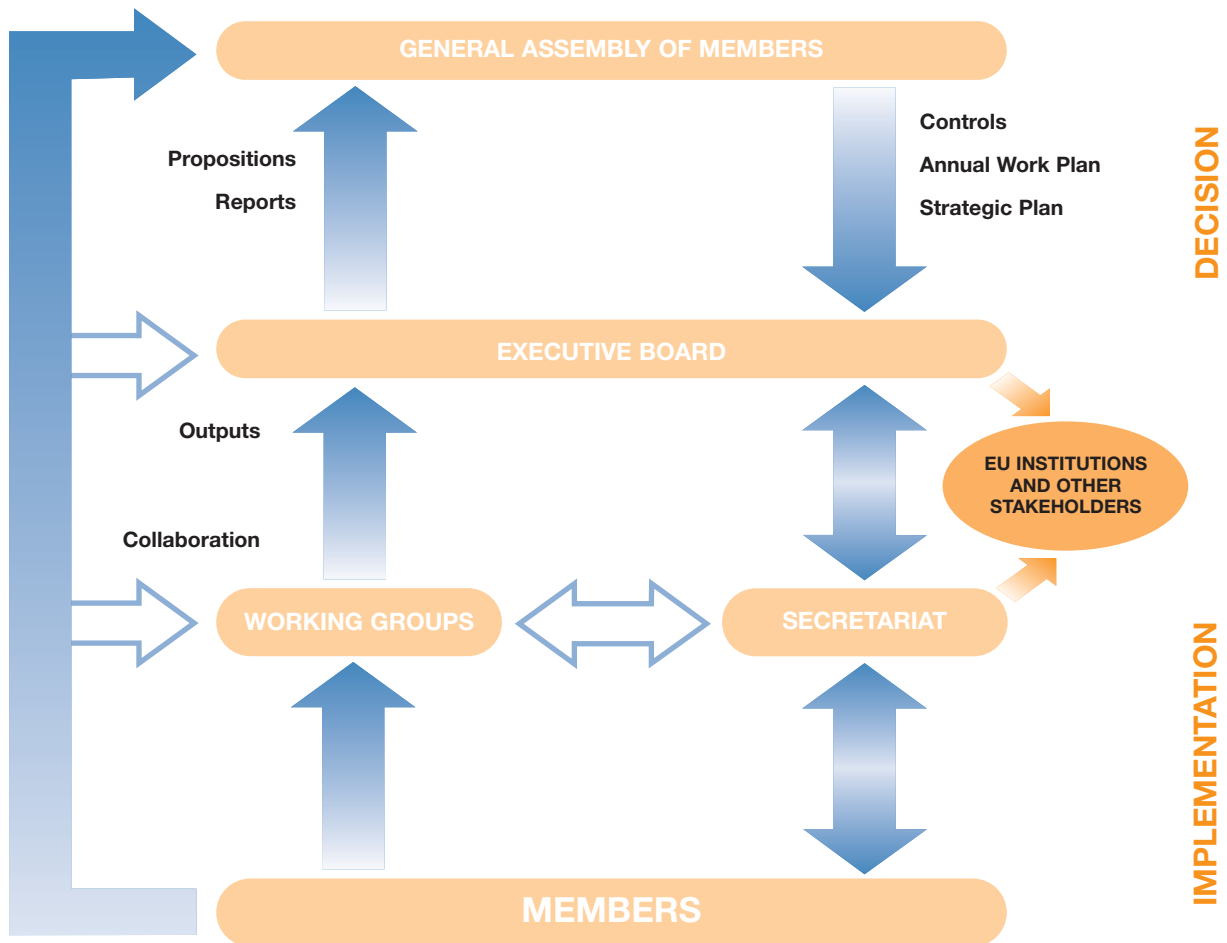
These steps towards effective communication both between and with members and stakeholders were successful and promising.

Communication efforts initiated in 2011 will be further developed in the coming years as Equinet will continue to explore innovative and efficient ways to optimise its communication practices and approach.



Equinet governance

Equinet is a network of national equality bodies. The main decisions concerning the general direction of the network are taken by the **General Assembly of Members**. This assembly is made up of all the members of the network and is convened at least once a year for an **Annual General Meeting (AGM)**. The General Assembly has the power, amongst others, to approve new members and, following a nomination process by members, to vote for representatives on the Executive Board. It takes decisions on the strategic direction of the network, is entitled to amend the statutes of the organisation and approves the annual work programmes, budgets and accounts.



During the course of the year management and administration of the network is delegated to the **Executive Board**. This Board is responsible for the preparation and implementation of the AGM's decisions, as well as the management and administration of the network throughout the year. The Board devises the strategy for implementing the strategic plan and the work plan of the network, ensures that the means are in place to guarantee the effectiveness and sustainability of the network and acts in the best interest of the network and its members throughout the year. All of the Executive Board members, the Board advisor and the treasurer execute their tasks pro bono.

For the most part of 2011 the Equinet Executive Board consisted of six⁵ members including a Chairperson.

The Equinet Board 2009-2011

- **Mandana Zarrehparvar (Chair)**
Danish Institute for Human Rights, Denmark.
- **Jozef De Witte**
Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism, Belgium.
- **Domenica Ghidei**
Equal Treatment Commission, The Netherlands.
- **Kalliopi Lykovardi**
Greek Ombudsman, Greece.
- **Ingrid Nikolay-Leitner**
Ombud for Equal Treatment, Austria.
- **Néphèli Yatropoulos**
Defender of Rights, France.

Board Advisor: Niall Crowley, independent expert.

Equinet Treasurer: François van Regemortel, Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism, Belgium.



Equinet 2009-2011 Board members from left to right: Katri Linna, Jozef De Witte, Néphèli Yatropoulos, Mandana Zarrehparvar, Ingrid Nikolay-Leitner, Kalliopi Lykovardi and Domenica Ghidei.

⁵ The seventh member, Ms. Katri Linna, Ombudsman of the Diskrimineringsombudsmannen (DO) of Sweden, stepped down in February 2011.



Equinet 2011-2013 Board members from left to right: Domenica Ghidei, Therese Spiteri, Csaba Ferenc Asztalos, Evelyn Collins, Julija Šartuch, Tena Šimonović Einwalter, Jozef De Witte, Elke Lujansky-Lammer, and Néphéli Yatropoulos.

The Equinet Board 2011-2013

A new Board of nine Members was elected at the AGM of 29-30 November 2011 (following a decision by the General Assembly of Members at the AGM 2010 to increase the number of Members sitting at the Board from seven to nine) and is mandated to serve until the 2013 AGM. Therefore, the current elected members of the Equinet Board are:

- **Jozef De Witte (Chair)**
Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism, Belgium;
- **Csaba Ferenc Asztalos**
National Council for Combating Discrimination, Romania;
- **Evelyn Collins**
Equality Commission for Northern Ireland, United Kingdom, Northern Ireland;
- **Domenica Ghidei**
Equal Treatment Commission, Netherlands;
- **Elke Lujansky-Lammer**
Ombud for Equal Treatment, Austria;
- **Julija Šartuch**
Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, Lithuania;
- **Tena Šimonović Einwalter**
Office of the Ombudsman, Croatia;
- **Therese Spiteri (Treasurer)**
National Commission for the Promotion of Equality, Malta;
- **Néphéli Yatropoulos**
Defender of Rights, France.

Board Advisor: Niall Crowley,
independent expert

Working Groups

Working groups are essential parts of the working of the Equinet network. They are composed of staff persons from member organisations and headed by a moderator. They are, along with the training events and the legal seminar, the place where the sharing of expertise and the cooperation between different member bodies happens. There are four Equinet Working Groups and the moderator for each Working Group is responsible for the organisation of the plan and activities within the Working Group, with the assistance of the Secretariat.

The four Equinet Working Groups in 2011 were:

Equality Law in Practice – supporting equality bodies in their legal work
Moderator: Peter Reading, Equality and Human Rights Commission, United Kingdom, Great Britain.

Strategy Development – supporting the strategic use of equality bodies' powers
Moderator: John Stauffer, Equality Ombudsman, Sweden.

Communication Strategies and Practices – supporting equality bodies in their communication work
Moderator: Libby Kinney, Equality Commission for Northern Ireland, United Kingdom, Northern Ireland.

Policy Formation – supporting a dialogue on the learning from the work of equality bodies
Moderator: Mandana Zarrehparvar, Danish Institute for Human Rights, Denmark.

Members

At the AGM of 29 and 30 November 2011, Equinet Members welcomed four new organisations among their ranks.

They are:

- **Commission for Equality in Labour and Employment (CITE)**, Portugal;
- **High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue (ACIDI)**, Portugal;
- **Office of the Human Rights Defender**, Poland;
- **Office for Equal Opportunities**, Slovenia.

This has brought the total number of Equinet member organisations to **37** statutory equality bodies (established on the basis of the EU equal treatment Directives) coming from **30** European countries.

The EU PROGRESS programme has enabled Equinet to accept equality bodies from certain countries outside the European Union and we are pleased to count equality bodies from Croatia, Norway and Serbia among our members.

The Secretariat

The **Secretariat** reports to the Executive Board and implements the annual work plan of the organisation. It is responsible for the daily activities of the network and assists individual members with their requests. It assists and coordinates the work of the Working Groups. In 2011 the secretariat consisted of:

Anne Gaspard, Executive Director;

Tamás Kádár, Policy Officer;

Caroline Nsenda, Communications Officer;

Yannick Godin, Administration & Finance Officer.

From 1 March 2012, Cosmin Popa was appointed Equinet's new Communications Officer, as a successor to Caroline Nsenda.

2011 Traineeships

Jennifer Pearson, Policy and Communications Assistant Trainee (January 2011 – June 2011).

Cosmin Popa, Communications Assistant Trainee (September 2011 – February 2012).



The Secretariat from left to right: Cosmin Popa, Caroline Nsenda, Yannick Godin, Tamás Kádár and Anne Gaspard.

Equinet financial statement 2011

Expenses 2011

	Actuals	Budget for year	Balance	% Budget spent
Staff Costs	302,835	297,849	-4,986	101.67%
Travel and Subsistence	116,321	155,940	39,619	74.59%
Services	91,543	77,004	-14,539	118.88%
Administration	86,967	72,557	-14,410	119.86%
Members' time contributions (equivalent in €)	128,816	125,408	-3,408	102.72%
Total	726,483	728,758	2,275	99.69%

Income 2011

EC Grant 2011	543,286
Members' time contributions (equivalent in €)	128,816
Membership fees 2011	54,380
Total Income 2011	726,483

Balance 2011

Total Expenditures 2011	726,483
Total Income 2011	726,483
Balance 2011	0

Equinet ended 2011 with a balanced budget.

About the budget headings:

Staff costs: covers the salary costs of the four staff in the Secretariat and two trainees per year.

Travel and Subsistence: covers travels on behalf of Equinet (staff, Board members and participants in Equinet events).

Services: covers service providers (translators, printers...) that Equinet contracts in order to accomplish its missions.

Administration: covers the running costs of the Secretariat.

Equinet has three key sources of income:

- The core income comes from the grant of the European Commission under PROGRESS. This amounted to **€543,286** in 2011;
- Membership fees provide a valuable part of the matching funding required and came to **€54,380** in 2011;
- The remainder of the matching funding is made up of the time given to the work of Equinet by staff of the equality bodies translated into a cash equivalent. This came to a value of **€128,816** in 2011 (reported as income and expenditure at the same time, since they have been contributed to Equinet and "spent" by Equinet).

Thanks to its careful management of finances, Equinet was able to close 2011 within budget while ensuring the full implementation of the planned activities for the year.

The Equinet Board will continue to maintain its strict oversight of Equinet's financial health so that members can continue receiving the best value for money possible; therefore guaranteeing that the European Commission continues to see that the financial commitment it is making in Equinet is worthwhile.

In this context, Equinet accounts are subject to an external financial audit on an annual basis. The reported figures above were audited using the commonly accepted audit rules by the external auditor *Saskia Luteijn bedrijfsrevisor (Hoogstraat 2d, 1730 Asse, Belgium)*.

Equinet member organisations

Country	Member	Country	Member
Austria	Ombud for Equal Treatment www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at	Latvia	Office of the Ombudsman www.tiesibsargs.lv
Belgium	Centre for Equal Opportunities & Opposition to Racism www.diversite.be and www.diversiteit.be	Lithuania	Office of the Equal Opportunities Ombudsperson www.lygybe.lt
Belgium	Institute for the Equality of Women and Men http://igvm-iefh.belgium.be/en	Luxemburg	Centre for Equal Treatment www.cet.lu
Bulgaria	Commission for Protection against Discrimination www.kzd-nondiscrimination.com	Malta	National Commission for the Promotion of Equality www.equality.gov.mt
Croatia	Office of the Ombudsman www.ombudsman.hr	Netherlands	Dutch Equal Treatment Commission www.cgb.nl
Cyprus	Office of the Commissioner for Administration (Ombudsman) www.ombudsman.gov.cy	Norway	Equality and Anti-Discrimination Ombud www.ldo.no
Czech Republic	Office of the Public Defender of Rights www.ochrance.cz	Poland	Human Rights Defender www.rpo.gov.pl
Denmark	Board of Equal Treatment www.ast.dk	Portugal	Commission for Citizenship and Gender Equality www.cig.gov.pt
Denmark	Danish Institute for Human Rights www.humanrights.dk	Portugal	Commission for Equality in Labour and Employment www.cite.gov.pt
Estonia	Gender Equality and Equal Treatment Commissioner www.svv.ee	Portugal	High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue www.acidi.gov.pt
Finland	Ombudsman for Equality www.tasa-arvo.fi	Romania	National Council for Combating Discrimination www.cncd.org.ro
Finland	Ombudsman for Minorities www.ofm.fi	Serbia	Commission for the Protection of Equality www.ravnopravnost.gov.rs
France	Defender of Rights www.defenseurdesdroits.fr	Slovakia	National Centre for Human Rights www.snsnp.sk
Germany	Federal Anti-Discrimination Agency www.antidiskriminierungsstelle.de	Slovenia	Office for Equal Opportunities www.uem.si
Greece	Greek Ombudsman www.synigoros.gr	Spain	Spanish Race and Ethnic Equality Council www.igualdadynodiscriminacion.org
Hungary	Equal Treatment Authority www.egyenlobanasmod.hu	Sweden	Equality Ombudsman www.do.se
Hungary	Office of the Commissioner for Fundamental Rights www.ajbh.hu	UK – Great Britain	Equality and Human Rights Commission www.equalityhumanrights.com
Ireland	Equality Authority www.equality.ie	UK – Northern Ireland	Equality Commission for Northern Ireland www.equalityni.org
Italy	National Office against Racial Discrimination www.unar.it		

Equinet – European Network of Equality Bodies
138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Brussels
Belgium

Telephone: +32 (0) 2 212 3182
Fax: +32 (0) 2 212 3030

info@equineteurope.org
www.equineteurope.org

Equinet is an International Not-for-Profit Association (AISBL)

ISBN 978-92-95067-62-2

© Equinet 2012

Artwork & Design: www.spiked-media.com

Photos: © Thierry Maroit (thierry.maroit@galilee.be) and Equinet

Reproduction is permitted provided the source is acknowledged.

This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013).

This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission





Rapport Annuel
2011

Table des matières

- 3 Avant-propos

- 4 Introduction

- 6 À la une: le travail d'Equinet sur la discrimination liée à l'âge

- 8 Mise en oeuvre de la première année du Plan stratégique 2011-2014 d'Equinet

- 10 Contribuer au développement des organismes nationaux de lutte contre les discriminations en renforçant leurs capacités

- 12 Renforcement du dialogue politique avec les institutions européennes et les autres parties prenantes

- 14 Une plateforme pour la mise en réseau et l'échange d'informations

- 15 Gouvernance d'Equinet

- 19 Comptes Equinet 2011

- 20 Organisations membres d'Equinet

E Equinet
European network
of equality bodies

138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Bruxelles
Belgique

Telephone +32 (0) 2 212 3182
Fax +32 (0) 2 212 3030

info@equineteurope.org
www.equineteurope.org

Avant-propos

L'année 2011 a permis à Equinet de multiplier ses contributions et d'accueillir de nouveaux membres. Le réseau se compose à l'heure actuelle de 37 organismes de lutte contre les discriminations répartis dans 30 pays, dont tous les pays membres de l'Union Européenne. De nouveaux progrès ont été accomplis dans le respect de nos objectifs stratégiques qui sont le renforcement des compétences du personnel des organismes de lutte contre les discriminations, le renforcement des capacités stratégiques des organisations membres, la diffusion des enseignements tirés de leur travail et un accroissement de la visibilité du réseau et de ses membres.

Notre mission principale est de faire en sorte que les organismes de lutte contre les discriminations disposent des moyens appropriés et du soutien nécessaire pour atteindre leur plein potentiel. Ces organismes disposent en particulier des capacités et du potentiel nécessaires pour:

- Assister et soutenir les personnes victimes de discrimination.
- Améliorer l'organisation dans les secteurs public et privé en investissant dans des systèmes non-discriminatoires garantissant une véritable égalité de traitement pour tous.
- Améliorer les politiques et la législation par une prise en compte appropriée de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.
- Susciter au sein d'un cadre institutionnel élargi un engagement en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.
- Aider l'opinion publique à porter un regard plus positif sur l'égalité et la lutte contre les discriminations.¹

Ce potentiel est d'autant plus crucial en cette période de crise économique et financière. L'expérience de nos membres montre que la discrimination s'intensifie en période économiquement difficile tandis que les moyens dont disposent les organismes de lutte contre les discriminations pour mener à bien leur mission sont remis en cause. Des études ont montré que l'égalité contribue au bien-être social et réduit le recours aux services publics. Elle stimule l'innovation et la croissance positive de l'économie et renforce la productivité et la capacité d'innovation des entreprises. L'Europe a besoin de champions de l'égalité efficaces et notamment, des organismes de lutte contre les discriminations, si elle veut sortir de la crise.

Ce potentiel s'applique au-delà de la sphère économique, car il garantit et améliore le système européen de protection des droits fondamentaux, renforcé depuis l'entrée en vigueur de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la ratification par l'UE de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.² Ce nouveau contexte ne fait que confirmer l'utilité du travail et de la contribution des organismes de lutte contre les discriminations.

En 2011, Equinet a organisé une réunion de haut niveau à l'échelle européenne qui a permis aux plus hauts représentants de ces organismes de réfléchir au potentiel de leurs organisations et à la meilleure façon de l'atteindre et de le protéger. Lors de cette réunion, la Commission Européenne a pu présenter les résultats de sa dernière étude sur les organismes de lutte contre les discriminations. Le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe y a également présenté son opinion sur les structures



nationales de promotion de l'égalité. Le débat a permis de souligner le besoin de normes afin de préserver et de promouvoir des organismes indépendants et efficaces.

Il revient maintenant au nouveau Conseil d'administration, élu pour un mandat de deux ans (2011-2013) par l'Assemblée Générale Annuelle de novembre 2011, de garantir la poursuite de ce soutien d'Equinet aux organismes de lutte contre les discriminations pour qu'ils atteignent leur plein potentiel. Nous avons une grande dette envers ma prédécesseure en tant que présidente du Conseil d'administration, Mme Mandana Zarrehparvar et envers les membres de ce Conseil d'administration qu'elle a présidé avec succès pendant deux ans (2009-2011) et nous souhaiterions leur exprimer toute notre gratitude pour le travail accompli. Le Conseil d'administration actuel a repris avec enthousiasme et compétence le flambeau, avec l'aide précieuse du Secrétariat d'Equinet. Qu'ils soient tous et toutes remerciés pour leur engagement sans faille.

Jozef De Witte
Président

¹ Ce potentiel a été identifié dans l'étude portant sur les organismes de lutte contre les discriminations que la Commission Européenne a publiée fin 2010: "Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC – Rapport de Synthèse de la Commission européenne d'octobre 2010"

² Respectivement adoptées en décembre 2009 et décembre 2010

Introduction

La mission première d'Equinet, telle que définie dans son Plan stratégique (2011-2014), consiste à "permettre aux organismes de lutte contre les discriminations d'atteindre et d'exercer leur plein potentiel au niveau national en développant et en maintenant au niveau européen un réseau et une plateforme d'échange pour ces organismes". L'année 2011 marque le début de la mise en œuvre de ce nouveau plan stratégique et les résultats obtenus se sont révélés très positifs.

L'étude technique externe des activités d'Equinet pour 2011 conclut qu'"une nouvelle fois, Equinet peut être satisfait des résultats obtenus cette année" et met en exergue "un degré de satisfaction légèrement renforcé par rapport à l'année précédente".³ Des membres du personnel des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet ont confirmé avoir acquis de nouvelles compétences grâce à leur participation aux formations et aux activités organisées par Equinet et avoir pu les mettre en œuvre dans leur travail. Certains Membres ont relevé combien leur engagement dans les activités d'Equinet a influencé et contribué positivement au développement de leur propre organisation.

Ce rapport annuel présente la manière dont des résultats aussi positifs ont pu être obtenus. Les groupes de travail thématiques auxquels participent des employés des organisations membres sont au cœur de cette réussite. Quatre groupes de travail ont été actifs en 2011, le premier se concentrant sur la

"Pratique du droit en matière d'égalité de traitement", le deuxième sur le "Développement stratégique" des organismes de lutte contre les discriminations, le troisième sur les "Stratégies et pratiques en matière de communication" et enfin le quatrième sur l' "Élaboration des politiques". Nous sommes redevables envers les Modérateurs de ces groupes pour leur contribution importante et auprès des participants pour leur implication active.

Equinet a continué à proposer au personnel des organismes de lutte contre les discriminations des opportunités de développer leurs connaissances et leurs compétences. En 2011, Equinet a organisé deux formations pour ses membres, la première a porté sur les conflits potentiels entre les différents droits et la seconde sur les stratégies de communication efficaces pour les membres. Notre séminaire juridique



³ Évaluation technique externe d'Equinet pour 2011, réalisée par Amber Analysis – Monitoring and Evaluation (R-U)

annuel a rassemblé un nombre important de participants et a été l'occasion d'étudier les dernières évolutions du droit européen en matière de législation et de concepts dans le domaine de l'égalité et de la lutte contre les discriminations en Europe, avec une attention particulière portée à la jurisprudence la plus récente de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Le travail et l'expérience des organismes de lutte contre les discriminations recèlent des enseignements importants pour le développement des politiques au niveau européen et au niveau des États Membres. En 2011, Equinet a poursuivi son travail de mise en lumière de ces enseignements et de leur diffusion dans les avis qu'il a publiés durant l'année. Le premier avis intitulé "Lutter contre l'âgeisme et la discrimination liée à l'âge" est destiné, dans le cadre de l'Année Européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, à fournir des informations utiles liées au travail sur le critère de l'âge réalisé par les organisations de lutte contre les discriminations. Le second avis intitulé "Organismes de lutte contre les discriminations et Institutions nationales des droits de l'homme: collaborer pour renforcer l'efficacité" entend contribuer à l'élaboration des politiques et l'évolution des pratiques à un moment où les relations entre ces deux types de mandat sont réexaminés. La préparation de ces perspectives n'aurait pu se faire sans les efforts de membres du groupe de travail sur l'Élaboration des politiques et réponses de nos membres aux questionnaires que nous leur avons envoyés. Qu'ils

soient ici tous remerciés pour leur contribution.

Il ne s'agit là que d'un avant-goût du travail effectué en 2011. Un travail qui a confirmé combien la mise en réseau des compétences peut être essentielle pour permettre aux organismes de lutte contre les discriminations d'atteindre leur plein potentiel, quel que soit leur niveau d'expérience ou d'ancienneté. C'est ce travail qui vous est présenté d'une manière plus détaillée dans ce rapport annuel de 2011.

Il est le résultat d'une direction professionnelle et avisée du Conseil d'administration et de l'implication toujours renouvelée de nos membres. Il est également le fruit des efforts, de l'engagement et de la compétence admirable des membres du Secrétariat d'Equinet à qui nous exprimons toute notre appréciation et notre gratitude pour une nouvelle année réussie dans la vie d'Equinet.

Enfin, nous souhaiterions exprimer nos remerciements à la Commission Européenne pour son soutien au travers du Programme PROGRESS et pour l'intérêt et l'importance qu'elle accorde à Equinet.

La mission première d'Equinet, telle que définie dans son Plan stratégique (2011-2014), consiste à "permettre aux organismes de lutte contre les discriminations d'atteindre et d'exercer leur plein potentiel au niveau national en développant et en maintenant au niveau européen un réseau et une plateforme d'expression et d'échange pour ces organismes."



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anne Gaspard', written over a white background.

Anne Gaspard
Directrice exécutive

À la une: le travail d'Equinet sur la discrimination liée à l'âge

Reconnaissant le fait que les populations européennes vieillissent et que la longévité et la qualité de vie des Européens ne cessent d'augmenter, la Commission Européenne a décidé de faire de 2012 l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Il s'agit là d'une opportunité bienvenue pour toutes les parties prenantes, y compris les organismes de lutte contre les discriminations, de porter une attention particulière dans leur travail à l'âgisme et la discrimination liée à l'âge, à l'égalité de traitement pour les personnes âgées et la solidarité entre les générations.

Equinet a élaboré et publié en 2011 un avis intitulé *"Lutter contre l'âgisme et la discrimination liée à l'âge"*. Les membres d'Equinet ont reçu un questionnaire sur leur travail lié à l'âge et le groupe de travail sur l'élaboration des politiques a rendu une synthèse issue des informations envoyées par 23 organisations membres. Cet avis entendait présenter les idées et les expériences des organismes de lutte contre les discriminations dans le domaine afin d'apporter une contribution à l'organisation de l'Année européenne et de mobiliser et assister nos membres dans leur implication dans les activités prévues pour cette Année.

Lors de la préparation de cet avis, deux principales thématiques en matière de pratiques ont émergé du corpus de travail effectué par les organismes de lutte contre les



discriminations qui pourraient influencer la manière dont les bonnes pratiques en matière d'égalité liée à l'âge sont promues auprès des employeurs d'une part et des prestataires de services d'autre part:

- Une gestion proactive de la diversité des âges (par les employeurs);
- Une prestation de services débarrassée de toute discrimination liée à l'âge (par les prestataires de services).

La gestion proactive de la diversité des âges sur le lieu de travail ne profite pas simplement aux employés âgés mais également à tous les autres et contribue à une atmosphère plus positive au travail. Elle repose sur une

prise en considération planifiée et systématique de l'égalité des travailleurs plus âgés et elle nécessite quatre éléments:

- Un engagement de tous les travailleurs, grâce au développement et la mise en oeuvre d'une politique d'égalité qui fait une place importante à la diversité des âges;
- Un renforcement des compétences, par la formation du personnel aux problématiques d'égalité et de diversité de manière à renforcer la sensibilité de tous à la diversité des âges, afin de leur permettre de remettre en cause l'âgisme et collaborer avec la direction en faveur d'une prise en compte proactive de cette diversité;
- Un plan d'action pour promouvoir l'égalité des travailleurs plus âgés, reposant sur un examen des règlements, des procédures et des pratiques appliqués sur le lieu de travail et nécessitant la désignation d'un membre expérimenté du personnel en tant que coresponsable de l'application de ce plan d'action;
- Une prise de décision participative et reposant sur des éléments concrets, obtenus par une analyse de la diversité des âges, des échanges avec des personnes plus âgées et leur organisations représentatives et une évaluation de l'impact des décisions majeures sur les travailleurs plus âgés.

Une prestation de services dépourvue de toute discrimination liée à l'âge bénéficie aussi bien aux clients plus âgés qu'aux entreprises qui peuvent ainsi renforcer l'intérêt et la loyauté de cette clientèle à son égard tout en bénéficiant d'une meilleure image.

En fonction de la nature et de l'ampleur des services rendus, différents éléments peuvent s'avérer indispensables à une prestation de services dépourvue de toute discrimination liée à l'âge, notamment:

- l'existence d'un dialogue avec les personnes plus âgées, par la consultation de cette partie de la

clientèle et des organisations représentatives des personnes âgées;

- un personnel adéquatement formé, par le développement de politiques en matière d'égalité et le renforcement des compétences, des connaissances et de la sensibilisation du personnel;
- Des services conçus pour tous, grâce à des processus d'évaluation délivrés en adoptant la perspective des personnes âgées;
- Une clientèle informée, par une transmission adéquate des informations et un soutien en matière de plaidoyer si nécessaire;

- Une cohérence dans les engagements, par l'inclusion au sein du personnel de travailleurs plus âgés.

Cet avis suggère un certain nombre de priorités à prendre en compte et à traiter pour les organismes de lutte contre les discriminations, les États Membres ainsi que la Commission Européenne dans le cadre de l'Année européenne 2012 pour le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle. Le document est téléchargeable sur le site d'Equinet (www.equineteurope.org) dans la section "Publications".



“Cet avis Equinet suggère un certain nombre de priorités à prendre en compte et à traiter pour les organismes de lutte contre les discriminations, les États Membres ainsi que la Commission Européenne dans le cadre de l'Année européenne 2012 pour le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle.”

Mise en oeuvre de la première année du Plan stratégique 2011-2014 d'Equinet

Equinet a commencé l'année 2011 avec des objectifs clairs, guidé par son Plan stratégique 2011-2014, développé en 2010 par le Conseil d'administration en consultation étroite avec les Membres d'Equinet et adopté par l'Assemblée Générale des Membres lors de sa réunion annuelle en novembre 2010.

Ce Plan stratégique⁴ détaille les stratégies qui constituent les quatre piliers sur lesquels le travail d'Equinet reposera pour la période 2011-2014:

- Stratégie 1: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement du personnel au sein des organismes de lutte contre les discriminations.
- Stratégie 2: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement institutionnel des organismes de lutte contre les discriminations.
- Stratégie 3: Stratégie pour contribuer à l'élaboration des politiques au niveau de l'Union Européenne.
- Stratégie 4: Stratégie de croissance et de positionnement en tant que réseau.

En 2011, Equinet a démarré la mise en œuvre de chaque stratégie en organisant de nombreuses activités, parmi lesquelles:

Stratégie 1: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement du personnel

- Le groupe de travail "Pratique du droit en matière d'égalité de traitement" a poursuivi son objectif de favoriser les échanges de connaissance et d'expertise entre membres du personnel des organismes de lutte contre les discriminations en proposant aux membres du groupe une analyse comparative de la législation et de la jurisprudence au niveau européen et au niveau national, à partir de l'étude de cas concrets de discrimination. Le groupe de travail a publié un rapport sur ses activités 2011 qui est disponible sur le site d'Equinet.
- L'organisation de deux séminaires de formation pour le personnel des organismes de lutte contre les discriminations. Le premier a porté sur les "Stratégies de communication efficaces pour les organismes de lutte contre les discriminations" (Copenhague, mai 2011) et le second sur les "Conflits potentiels entre le droit de l'égalité de traitement et les autres droits fondamentaux" (Vienne, septembre 2011).
- L'organisation d'un séminaire juridique de haut niveau, sur la question des discriminations dans le secteur des assurances en

Europe (Bruxelles, mars 2011). Cet événement était également ouvert aux experts et organismes non membres intéressés.

- L'information continue de nos membres sur les derniers développements en matière d'égalité et de non-discrimination en Europe à l'aide du site internet et des bulletins d'information électroniques.
- La publication d'un guide à l'intention du personnel des organismes de lutte contre les discriminations pour les soutenir dans la sensibilisation des responsables politiques, des employeurs et des partenaires sociaux sur l'importance de garantir la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière d'égalité sur le lieu de travail.



⁴ Pour de plus amples informations, référez-vous au Equinet Strategic Plan 2011-2014, téléchargeable en anglais sur le site d'Equinet.



Stratégie 2: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement institutionnel

- Le groupe de travail "Développement stratégique" s'est attelé à l'identification des meilleures approches stratégiques permettant aux organismes de lutte contre les discriminations de fournir une aide indépendante aux victimes de discriminations. Les résultats de ce travail ont été publiés dans le rapport "Providing independent assistance to victims of discrimination".
- Le groupe de travail "Stratégies et pratiques en matière de communication" a été inauguré en 2011. Il est né du besoin exprimé par nos membres d'un renforcement du soutien et du conseil en matière de communication que pouvait dispenser Equinet. Le groupe a produit un "Guide des bonnes

pratiques en matière de principes de communication à l'attention des organismes de lutte contre les discriminations" ("Good Practice Guide on Communication Principles for National Equality Bodies").

- Poursuite des deux initiatives spéciales sur les Roms et les personnes transgenres. Une lettre d'information a été publiée sur le potentiel et le rôle que les organismes de lutte contre les discriminations ont à jouer dans la protection des droits des Roms. Il s'agit d'encourager la participation des membres d'Equinet dans le développement et le suivi des Stratégies Nationales d'Intégration des Roms au niveau de leur État Membre.

Stratégie 3: Contribuer à l'élaboration des politiques au niveau de l'Union Européenne

- Le groupe de travail "Élaboration des politiques" a produit deux avis issus du travail des organismes de lutte contre les discriminations sur deux questions différentes: premièrement, "Lutter contre l'âgeisme et la discrimination liée à l'âge", dans le contexte de l'Année Européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Le groupe de travail a également voulu s'interroger sur l'articulation du travail de deux types d'organisations: "Organismes de lutte contre les discriminations et institutions nationales des droits humains: collaborer pour renforcer l'impact".

- Equinet a tenu une réunion de haut-niveau entre les hauts représentants des organismes de lutte contre les discriminations, des hauts représentants d'institutions européennes et internationales (Commission européenne, Conseil de l'Europe, etc.) et d'ONG européennes. La réunion a connu un franc succès.
- Equinet a reçu un très grand nombre d'invitations à participer et intervenir lors de réunions et d'événements organisés par des institutions et organisations européennes et internationales ou encore par des organisations représentatives de la société civile afin d'échanger des points de vue et des idées sur les moyens d'améliorer l'égalité de traitement en Europe.

Stratégie 4: Croissance et positionnement en tant que réseau

- Equinet a contribué au débat européen en organisant et en participant à différentes réunions avec d'autres parties prenantes européennes, partenaires sociaux et organisations représentatives de la société civile compris.
- Equinet a poursuivi sa croissance et a accueilli quatre nouveaux membres lors de son Assemblée Générale Annuelle 2011 (cf. le chapitre sur la gouvernance pour plus de détails).

Contribuer au développement des organismes nationaux de lutte contre les discriminations en renforçant leurs capacités

Equinet a pour mission et responsabilité premières de renforcer les capacités à la fois de ses organisations membres et de leur personnel, par le développement stratégique et en proposant des opportunités de formation, de mise en réseau et d'échange de bonnes pratiques. Ces objectifs charpentent toutes les activités du réseau et sont particulièrement présents dans nos formations, nos séminaires et nos groupes de travail.

Les formations

Les formations sont une part essentielle des activités d'Equinet. Elles permettent de renforcer les compétences du personnel des organismes nationaux de lutte contre les discriminations, d'échanger des connaissances et des bonnes pratiques et d'apprendre à maîtriser de nouvelles méthodes ou de nouveaux outils qui pourraient leur être utiles dans leur travail quotidien de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. En 2011, Equinet a organisé deux formations, la première portant sur la communication et l'autre sur des questions juridiques.

La première formation, "Communications sur l'égalité: stratégies de communication efficace pour organismes de lutte contre les discriminations", s'est déroulée en mai 2011 à Copenhague à l'invitation de

l'Institut danois des droits de l'homme. Les participants étaient des représentants d'organisations membres responsables de la communication et intéressés par l'aspect stratégique dans ce domaine. L'évènement s'est principalement concentré sur les bonnes pratiques dans le développement de stratégies de communication pour les organismes de lutte contre les discriminations et sur l'importance de collaborer avec d'autres acteurs lorsqu'il s'agit de tenter de communiquer avec les groupes vulnérables.

Les participants ont tiré différents enseignements de la formation, parmi lesquels l'importance de:

- L'adoption d'une approche stratégique dans la communication;
- La communication interne;
- L'utilisation d'un vocabulaire approprié;
- Tenter d'atteindre les groupes-cibles prioritaires des organismes de lutte contre la discrimination;
- Bonnes relations de travail avec les autres parties prenantes et les médias.

La seconde formation, "Conflits entre le droit à l'égalité de traitement et les autres droits fondamentaux", s'est déroulée à Vienne en septembre 2011

à l'invitation de l'Ombud autrichien pour l'égalité de traitement. La formation s'adressait aux membres du personnel des organisations membres responsables du traitement des plaintes et des dossiers de discrimination. Elle portait principalement sur les conflits potentiels entre le droit à l'égalité de traitement et les autres droits fondamentaux, avec un intérêt particulier porté à la liberté religieuse et la liberté d'expression.

Les participants ont eu l'occasion d'apprendre et de débattre sur:

- Les aires de conflits potentiels entre le droit à l'égalité et les autres droits fondamentaux;
- Les normes internationales et la jurisprudence des juridictions



nationales et de la Cour européenne des droits de l'homme;

- Les différentes approches adoptées par les organismes de lutte contre les discriminations, avec un intérêt particulier porté aux discours haineux sur internet.

Séminaire juridique de haut-niveau

Comme chaque année, Equinet a organisé en mars 2011 à Bruxelles son séminaire juridique de haut niveau "Développements juridiques dans le domaine de l'égalité de traitement et de la non-discrimination en Europe". Cet événement s'adresse principalement à des spécialistes juridiques expérimentés et passe en revue les dernières évolutions en matière de législation et de jurisprudence internationale dans le domaine de l'égalité de traitement. Il n'est pas uniquement réservé aux membres; plus de 80 experts juridiques y ont participé, issus des organisations membres mais également des institutions et organisations européennes, d'organisations internationales, d'ONG, de partenaires sociaux et de représentants du monde universitaire.

Durant le séminaire les débats entre experts ont notamment porté sur:

- L'arrêt Test-Achats de la Cour de Justice de l'UE (C-236/09) et la problématique du recours à des évaluations de risques basées sur des caractères discriminatoires dans le calcul des primes d'assurance;
- La protection des bénévoles à l'aune de la Directive Cadre sur l'emploi 2000/78/EC;
- Le manuel récemment publié par la FRA et la CEDH sur la jurisprudence européenne en matière de non-discrimination;
- La problématique de la collecte de données sur les plaintes pour discrimination.

Les groupes de travail

Les groupes de travail d'Equinet jouent un rôle central et constituent la ressource première sur laquelle repose l'échange continu et la coopération entre les membres du réseau. Il existe quatre groupes de travail destinés aux membres du personnel des organismes de lutte contre les discriminations spécialisés dans différents domaines:

- Le groupe de travail *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* est la plateforme où les experts juridiques de nos membres peuvent échanger des informations et discuter des évolutions dans la législation et la jurisprudence en adoptant une approche comparative. En 2011, ce groupe de travail a publié un rapport étudiant la portée et les limites de la liberté religieuse ainsi que la discrimination liée à la religion et aux croyances.
- Le groupe de travail *Développement stratégique* a été lancé afin de susciter un échange d'informations et un renforcement des connaissances sur les approches stratégiques et les outils permettant aux organismes de lutte contre les discriminations de remplir au mieux leur mandat et d'atteindre leur plein potentiel. Le groupe de travail a publié en 2011 un rapport sur l'une des tâches les plus importantes confiées aux organismes de lutte contre les discriminations: soutenir de manière indépendante les victimes de discrimination.
- Le groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* a été inauguré en 2011 et s'intéresse plus particulièrement à la nécessité pour les organismes de lutte contre les discriminations de développer des stratégies et des pratiques de communication efficaces. En 2011, le groupe de travail a publié en ligne un guide de bonnes pratiques interactif sur les principes de communication à l'attention des organismes de lutte contre les discriminations.
- Le groupe de travail *Élaboration des politiques* prépare et publie régulièrement des avis sur les politiques en cours d'élaboration au niveau européen, basés sur l'expérience acquise et le travail réalisé par les organismes de lutte contre les discriminations dans l'application de la législation en matière d'égalité de traitement au niveau des États membres. Le groupe de travail a publié deux avis en 2011: l'un sur la discrimination liée à l'âge et l'autre sur les liens possibles entre organismes de lutte contre les discriminations et les institutions nationales des droits de l'homme.

Renforcement du dialogue politique avec les institutions européennes et les autres parties prenantes

Les organismes de lutte contre les discriminations occupent un espace unique au sein des administrations publiques en tant qu'organismes officiels indépendants. Ils sont indépendants de leur gouvernement national mais également de la société civile. Ils sont les garants de la législation en matière d'égalité de traitement au niveau des États membres, dans lesquels ils remplissent leur mission de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations. Ce rôle et cette place particulière signifient que l'expérience accumulée et le travail effectué par ces organismes peut contribuer de manière unique et utile à l'élaboration de politiques efficaces en matière d'égalité de traitement et à la prise en compte de l'égalité de traitement et de la

non-discrimination dans toutes les politiques développées tant au niveau national qu'euro péen.

Publications

Afin de tirer les enseignements importants du travail des organismes de lutte contre les discriminations, Equinet publie régulièrement, via son groupe de travail *Élaboration des politiques, des avis* sur des problématiques actuelles en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination. Comme déjà mentionné plus haut, en 2011, un de ces avis s'intéressait aux moyens de lutter contre l'âge et la discrimination liée à l'âge et constituait l'une des contributions d'Equinet à l'Année européenne 2012 pour le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle.

Le deuxième avis s'intitule "Organismes de lutte contre les discriminations et Institutions nationales des droits de l'homme – collaborer pour renforcer l'efficacité". Reposant sur les informations fournies par vingt-cinq de nos membres, un dialogue établi avec le Groupement européen des Institutions nationales des droits de l'homme et les échanges de vue ayant eu lieu lors de la réunion de haut niveau avec les hauts représentants d'organismes de lutte contre les discriminations, cet avis passe en revue les expériences en matière de collaboration entre les organismes de lutte contre les discriminations et les institutions des droits de l'homme, son potentiel effectif et les risques que cela pourrait impliquer. Il établit une typologie utile pour ces pistes de collaboration, notamment:

- Collaborer par le biais d'un échange mutuel;
- Collaborer par le biais d'actions communes;
- Collaborer par le biais d'une planification commune;
- Collaborer par le biais d'une fusion des organismes.

Cet avis met en exergue des facteurs essentiels au succès de cette collaboration, qui sont, entre autres, une base juridique cohérente pour l'égalité de traitement et les droits de l'homme, des moyens adéquats, répartis équitablement entre l'action



sur l'égalité et les droits de l'homme, un soutien des parties prenantes, le développement d'une approche stratégique de la collaboration, l'élaboration d'une structure institutionnelle appropriée pour cette collaboration et un renforcement multidisciplinaire des compétences du personnel. Il met en garde contre des tentatives de collaboration qui n'auraient pas fait l'objet au préalable de suffisamment de discussions politiques et de réformes juridiques ou qui ne seraient motivées que par des considérations de réductions des dépenses publiques. Enfin, il insiste sur le besoin d'un travail conceptuel supplémentaire sur les manières de lier les problématiques de droits humains et d'égalité de traitement.

Equinet a publié une lettre d'information sur "*Le travail d'Equinet sur les droits des Roms*", dans le contexte du Cadre de l'UE pour les stratégies nationales d'intégration des Roms. Cette publication souligne le potentiel unique des organismes de lutte contre les discriminations pour contrecarrer la discrimination et l'exclusion sociale dont de nombreux Roms sont victimes. Elle souligne également le rôle majeur que ces organismes peuvent jouer dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des Stratégies d'intégration des Roms en :

- Assumant un rôle consultatif;
- Répertoire les connaissances;
- Assumant le contrôle du suivi.

Réunion de haut niveau avec les Hauts Représentants des organismes nationaux de lutte contre les discriminations

Equinet a imaginé cette rencontre comme un lieu de discussion et de débat pour les instances dirigeantes des organismes de lutte contre les discriminations sur des problématiques politiques actuelles au niveau européen. Cette réunion s'est déroulée à un moment où de nombreux organismes voient leurs budgets, leur efficacité et leur indépendance remis en cause. Elle s'est articulée autour de deux thèmes :

- Le potentiel des organismes de lutte contre la discrimination dans la promotion de l'égalité et du besoin de normes précises pour ces organismes;
- Les synergies possibles entre le travail sur l'égalité et le travail plus général sur les problématiques liées aux droits humains.

Cette réunion de haut niveau a rassemblé, entre autres, des hauts représentants d'organismes de lutte contre les discriminations et des représentants de haut niveau de la Commission Européenne, du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, du Groupement européen des Institutions nationales des droits de l'homme, de l'Agence pour les droits fondamentaux de l'UE, de l'Institut européen pour l'égalité entre les

genres, de l'Ombudsman européen et de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance. Un intérêt particulier fut porté aux normes qui protégeraient l'efficacité et l'indépendance des organismes de lutte contre les discriminations et qui leur permettraient d'atteindre leur plein potentiel.

Échanges au niveau des politiques

Equinet est devenu une référence dans le domaine européen de l'égalité de traitement. Cela se reflète dans la demande toujours croissante pour nos publications. Le réseau est de plus en plus sollicité lors des manifestations organisées par nos membres, mais aussi par d'autres acteurs à l'échelle européenne et internationale. Tout au long de l'année, Equinet a profité de ces opportunités pour enrichir le débat politique au niveau européen en apportant la perspective et l'expérience particulière des organismes de lutte contre les discriminations, reposant sur des cas concrets, et une expérience pratique.

Equinet a également régulièrement rencontré des représentants des institutions et organisations européennes, des partenaires sociaux et de la société civile. Ces échanges donnent lieu à des discussions politiques plus complètes et structurées et permettent l'identification de synergies possibles.

Une plateforme pour la mise en réseau et l'échange d'informations

La mission d'Equinet est de subvenir aux besoins des organismes nationaux de lutte contre les discriminations grâce à un renforcement de la coopération, une mise en réseau des organismes et l'échange d'informations au niveau européen. Une communication efficace s'avère donc essentielle. Equinet a continué d'accroître ses capacités en la matière à plusieurs niveaux, notamment en poursuivant la mise en œuvre et en étendant la stratégie et les activités de communication lancées en 2010.

Le site internet d'Equinet a continué de jouer un rôle important dans la collecte, la diffusion et l'échange d'informations ainsi que dans la publicité des événements et des activités organisés par le réseau et ses membres. Il offre aux organisations membres une visibilité accrue en rendant accessible à tous leur profil institutionnel et leurs coordonnées dans une section spécifique. Le site propose également les dernières informations sur les évolutions au niveau des politiques et de la législation européenne dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination. Les chiffres de fréquentation confirment sa valeur ajoutée: la page d'accueil a reçu 19270 visiteurs en 2011. Le site propose également un forum fréquenté et simple d'utilisation destiné au personnel des organismes membres. Il constitue une plateforme efficace pour l'échange d'expériences

et d'expertise sur des questions juridiques, politiques ou communicationnelles. Outil de communication instantané et utile, le site présente également les centres d'intérêt et les problématiques des différentes parties prenantes dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

En 2011, Equinet a diffusé 9 bulletins électroniques d'informations. Ces bulletins sont envoyés à toutes les parties intéressées, que ce soit le personnel des organismes membres, les organisations et institutions européennes, les responsables politiques, le monde universitaire, les groupes de réflexion, les partenaires sociaux, la société civile, les experts et les étudiants ainsi que toute autre personne s'étant inscrite sur le site. Cet outil a constitué une source d'informations efficace sur les évolutions et les activités en matière d'égalité en cours tant au niveau national qu'européen. Fin 2011, la liste de diffusion ne comptait pas moins de 700 destinataires (une augmentation de 75% par rapport à la même période en 2010).

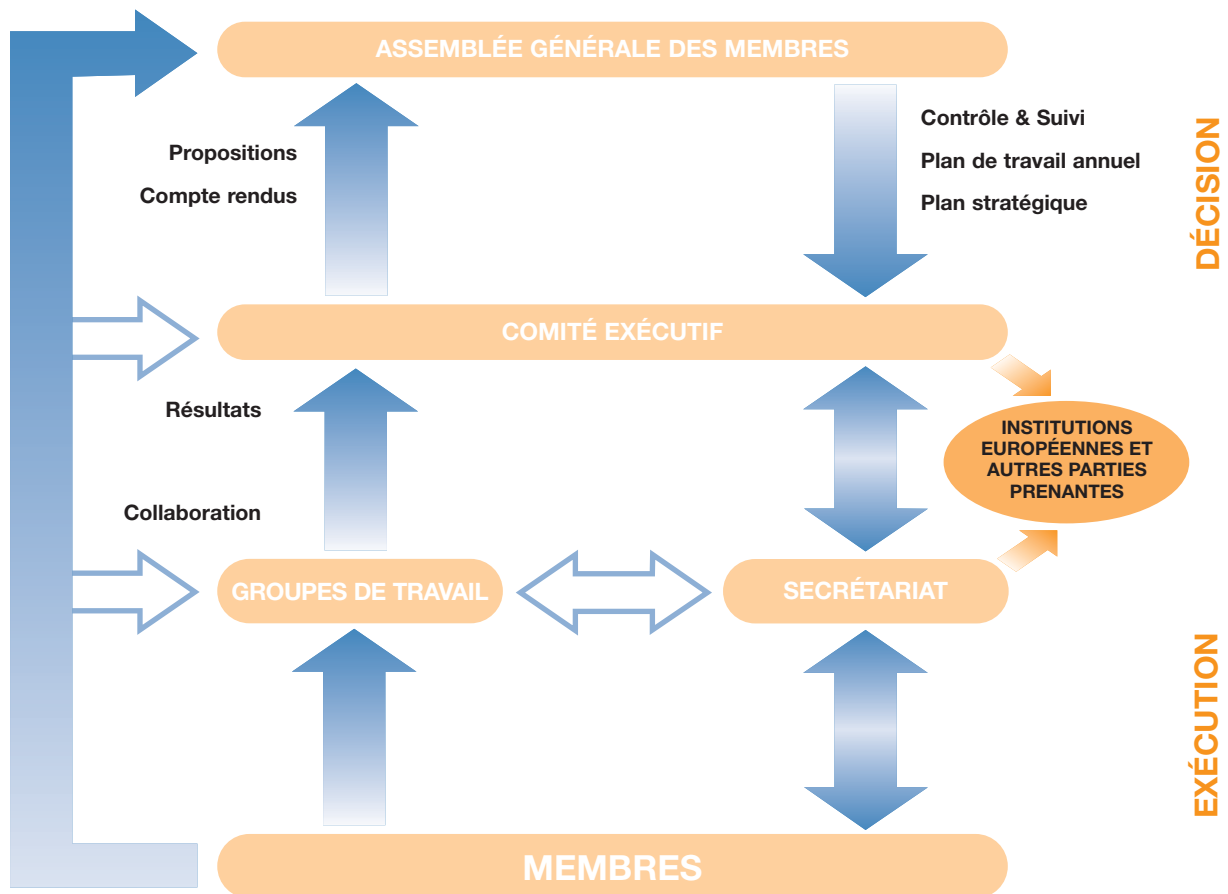
En sus des bulletins électroniques, Equinet envoie également des alertes e-mail à ses principaux points de contact au sein des organismes membres pour les informer d'événements importants ou d'études intéressantes entamées par d'autres organisations ou d'autres membres qui nécessiteraient une contribution de leur part.

Il faut également souligner la naissance en 2011 du **Groupe de travail sur les stratégies et les pratiques en matière de communication**. Ce groupe est chargé d'étudier comment les organismes de lutte contre les discriminations peuvent échanger des informations sur leurs activités de communication, améliorer leur approche stratégique et renforcer leurs capacités à cet égard. Il a publié un guide interactif en ligne des bonnes pratiques qui passe en revue les succès et les échecs en matière de communication rapportés par les organisations membres. Il propose également à nos membres des principes de communication stratégique qui peuvent les aider au quotidien et dans leurs campagnes de communication. Si l'objectif principal du groupe de travail est de renforcer les capacités de nos membres au niveau de la communication, il sert tout autant de plateforme d'échange et de mise en réseau entre spécialistes de la communication travaillant pour eux.

Ces premiers pas vers un renforcement de l'efficacité de la communication du Secrétariat d'Equinet avec les membres du réseau et entre les membres eux-mêmes ont livré des résultats prometteurs. Dans les années qui viennent, nous continuerons d'accroître l'attention que nous portons à la communication et de rechercher des moyens innovants et efficaces d'optimiser notre approche et nos pratiques en la matière.

Gouvernance d'Equinet

Equinet est un réseau national d'organismes de lutte contre les discriminations. Les principales décisions concernant sa stratégie générale sont prises par l'**Assemblée Générale des Membres** qui regroupe tous les membres et se réunit au moins une fois par an. L'Assemblée Générale a, entre autres, le pouvoir d'approuver les nouvelles adhésions et d'élire ses représentants au Conseil d'administration parmi les candidatures proposées par les membres. Elle prend des décisions au niveau stratégique et peut modifier les statuts de l'organisation. Elle approuve également les Plans d'action annuels et le budget et les comptes de l'année écoulée.



La gestion et l'administration effectives du réseau sont déléguées durant l'année au **Conseil d'administration**. Ce dernier est responsable de la préparation et de la mise en oeuvre des décisions de l'Assemblée Générale. Le Conseil élabore la stratégie de mise en oeuvre du plan stratégique et des plans d'action annuels, s'assure que les moyens existent pour assurer l'efficacité et la pérennité du réseau et agit dans le meilleur intérêt du réseau et de ses membres tout au long de l'année. Tous les membres du Conseil d'administration, y compris le Trésorier et le Conseiller, occupent leur fonction bénévolement.

Durant la majeure partie de 2011, six⁵ membres dont une Présidente ont siégé au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2009-2011

- **Mandana Zarrehparvar (Présidente)**
Institut danois pour les droits de l'homme, Danemark.
- **Jozef De Witte**
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique.
- **Domenica Ghidei**
Commission pour l'égalité de traitement, Pays-Bas.
- **Kalliopi Lykovardi**
L'Ombudsman grec, Grèce.
- **Ingrid Nikolay-Leitner**
Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche.
- **Néphéli Yatropoulos**
Défenseur des droits, France.

Conseiller: Niall Crowley, expert indépendant.

Trésorier: François Van Regemortel, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique.



Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2009-2011 de gauche à droite: Katri Linna, Jozef De Witte, Néphéli Yatropoulos, Mandana Zarrehparvar, Ingrid Nikolay-Leitner, Kalliopi Lykovardi et Domenica Ghidei.

⁵ Le septième membre, Mme Katri Linna, Ombudsman pour l'Ombudsman suédois à la discrimination (DO), a démissionné en février 2011.



Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2011-2013 de gauche à droite: Domenica Ghidei, Therese Spiteri, Csaba Ferenc Asztalos, Evelyn Collins, Julija Šartuch, Tena Šimonović Einwalter, Jozef De Witte, Elke Lujansky-Lammer, et Néphéli Yatropoulos.

Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2011-2013

Un nouveau Conseil d'administration de neuf membres a été élu lors de l'Assemblée Générale du 29 et 30 novembre 2011 (suite à la décision de l'Assemblée Générale de 2010 de faire passer le nombre d'administrateurs siégeant au Conseil de sept à neuf). Son mandat expirera lors de l'Assemblée Générale de 2013.

Les membres siégeant actuellement au Conseil d'administration sont:

- **Jozef De Witte (Président)**
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique;
- **Csaba Ferenc Asztalos**
Conseil National de lutte contre les discriminations, Roumanie;
- **Evelyn Collins**
Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni;
- **Domenica Ghidei**
Commission pour l'égalité de traitement, Pays-Bas;
- **Elke Lujansky-Lammer**
Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche;
- **Julija Šartuch**
Bureau de l'Ombud à l'égalité des chances, Lituanie;
- **Tena Šimonović Einwalter**
Bureau de l'Ombudsman, Croatie;
- **Therese Spiteri (Trésorière)**
Commission nationale de promotion de l'égalité, Malte;
- **Néphéli Yatropoulos**
Défenseur des droits, France.

Conseiller: Niall Crowley, expert indépendant.

Groupes de travail

Les groupes de travail sont une composante essentielle du réseau. Ils regroupent des membres du personnel d'organisations membres et sont dirigés par un modérateur. Ils constituent, avec les formations et le séminaire juridique, le lieu par excellence où se déroulent l'échange d'expertise et la collaboration entre les différents membres. Il existe quatre groupes de travail et leur modérateur respectif est responsable de l'organisation du travail en leur sein, avec l'aide du Secrétariat. Les quatre groupes de travail d'Equinet pour 2011 étaient:

Pratique de la législation en matière d'égalité de traitement – soutien au travail juridique des organismes de lutte contre les discriminations

Modérateur: Peter Reading, Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, Grande-Bretagne, Royaume-Uni.

Développement stratégique – soutien à un usage stratégique des prérogatives des organismes de lutte contre les discriminations

Modérateur: John Stauffer, Ombudsman pour l'égalité, Suède.

Stratégies et pratiques de communication – soutien au travail des organismes de lutte contre les discriminations en matière de communication

Modérateur: Libby Kinney, Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni.

Élaboration des politiques – soutien à un dialogue sur l'expérience issue du travail des organismes de lutte contre les discriminations

Modérateur: Mandana Zarrehparvar, Institut danois des droits de l'homme, Danemark.

Membres

Quatre nouveaux membres ont été admis lors de l'Assemblée Générale des 29 et 30 novembre 2011:

- **La Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE)**, Portugal;
- **La Haute Commission à l'immigration et au dialogue interculturel (ACIDI)**, Portugal;
- **Le Bureau du Défenseur des droits humains**, Pologne;
- **Le Bureau pour l'égalité des chances**, Slovénie.

À cette occasion, le nombre total d'organisations membres d'Equinet atteint est de **37** organismes officiels de lutte contre les discriminations (établis dans le respect des Directives européennes sur l'égalité de traitement), répartis dans **30** pays différents.

Le Programme PROGRESS de l'UE a permis à Equinet d'accepter en son sein des organismes de lutte contre les discriminations de certains pays situés en dehors de l'Union Européenne. Nous sommes heureux de compter parmi nos membres des organisations issues de Croatie, de Norvège et de Serbie.

Le Secrétariat

Sous la direction du Conseil d'administration, **le Secrétariat** applique le plan d'action annuel de l'organisation. Il est responsable des activités journalières du réseau et assiste les membres dans leurs demandes. Il soutient et coordonne également les Groupes de travail.

En 2011, les employés du Secrétariat étaient:

Anne Gaspard, Directrice exécutive;

Tamás Kádár, Responsable des politiques;

Caroline Nsenda, Responsable Communication;

Yannick Godin, Responsable Administration & Finances.

Le 1er mars 2012, M. Cosmin Popa est devenu le nouveau Responsable Communication en remplacement de Mme Caroline Nsenda.

Stagiaires 2011

Jennifer Pearson, Assistante-stagiaire Politiques et Communication (Janvier - Juin 2011).

Cosmin Popa, Assistant-stagiaire Communication (Septembre 2011 - Février 2012).



Le Secrétariat de gauche à droite: Cosmin Popa, Caroline Nsenda, Yannick Godin, Tamás Kádár et Anne Gaspard.

Comptes Equinet 2011

Dépenses 2011

	Coûts réels	Budget	Solde	% Budget dépensé
Coûts Salariaux	302,835	297,849	-4,986	101.67%
Frais de Voyages	116,321	155,940	39,619	74.59%
Services	91,543	77,004	-14,539	118.88%
Frais de Fonctionnement	86,967	72,557	-14,410	119.86%
Temps de travail contribué par les membres (équivalent en €)	128,816	125,408	-3,408	102.72%
Dépenses Totales	726,483	728,758	2,275	99.69%

Revenus 2011

Subside 2011 Commission Européenne	543,286
Temps de travail contribué par les membres (équivalent en €)	128,816
Cotisations annuelles 2011	54,795
Revenus Totaux 2011	726,483

Solde 2011

Dépenses Totales 2011	726,483
Revenus Totaux 2011	726,483
Solde Final 2011	0

Equinet a clôturé 2011 en équilibre.

À propos des postes budgétaires:

Coûts salariaux: reprend les coûts salariaux des quatre employés du Secrétariat et des deux stagiaires engagés par an.

Frais de voyages: reprend le coût des voyages effectués pour Equinet (employés, Conseil d'administration et participants aux activités d'Equinet).

Services: reprend le coût des prestataires de services (traducteurs, imprimeurs, traiteurs ...) auxquels Equinet recourt pour mener à bien sa mission.

Frais de fonctionnement: reprend les coûts liés aux frais de fonctionnement du Secrétariat.

Equinet perçoit des revenus de trois sources différentes:

- Les revenus principaux proviennent du subside accordé par la Commission Européenne dans le cadre du programme PROGRESS. Ce subside s'est élevé à **€543,286** en 2011;
- Les cotisations des membres représentent une partie non négligeable du cofinancement obligatoire du budget annuel et se sont élevées à **€54,380** en 2011;
- Le reste du cofinancement obligatoire est obtenu en calculant la valeur monétaire du temps que les membres ont contribué au cours de l'année à Equinet et ses activités. En 2011, cela a correspondu à **€128,816** (repris à la fois comme revenu et dépense car cette contribution est simultanément "reçue" et "dépensée" par Equinet).

Grâce à un contrôle précis de ses dépenses, Equinet est parvenu à mettre en œuvre la totalité des activités prévues sans dépassement budgétaire.

Le Conseil d'administration d'Equinet poursuivra son suivi strict de la situation financière du réseau afin de garantir aux membres le meilleur rendement possible de leur investissement, et de faire en sorte que la Commission Européenne continue de percevoir l'intérêt de l'engagement financier qu'elle consent dans Equinet.

À cet égard, les comptes annuels sont soumis à un audit financier externe. Les résultats rapportés ici ont été audités par le réviseur externe *Saskia Luteijn bedrijfrevisor (Hoogstraat 2d, 1730 Asse, Belgium)* en appliquant les règles d'audit généralement acceptées en Belgique.

Organisations membres d'Equinet

Pays	Membre
Allemagne	Agence fédérale de lutte contre les discriminations www.antidiskriminierungsstelle.de
Autriche	Barreau pour les affaires d'égalité de traitement www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
Belgique	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme www.diversite.be et www.diversiteit.be
Belgique	Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes http://figvm-iefh.belgium.be
Bulgarie	Commission pour la protection contre les discriminations www.kzd-nondiscrimination.com
Chypre	Bureau du Commissaire en charge de l'administration (Ombudsman) www.ombudsman.gov.cy
Croatie	Bureau du Médiateur www.ombudsman.hr
Danemark	Conseil pour l'égalité de traitement www.ast.dk
Danemark	Institut danois des droits de l'homme www.humanrights.dk
Espagne	Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination raciale ou ethnique www.igualdadynodiscriminacion.org
Estonie	Commissaire en charge de l'égalité entre les genres et de l'égalité de traitement www.svv.ee
Finlande	Médiateur pour l'égalité www.tasa-arvo.fi
Finlande	Médiateur en charge des minorités www.ofm.fi
France	Défenseur des droits www.defenseurdesdroits.fr
Grèce	Ombudsman grec www.synigoros.gr
Hongrie	Autorité pour l'égalité de traitement www.egyenlobanasmod.hu
Hongrie	Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux www.ajbh.hu
Irlande	Autorité en charge de l'égalité www.equality.ie
Italie	Bureau national contre la discrimination raciale - UNAR www.unar.it

Pays	Membre
Lettonie	Bureau de l'Ombudsman www.tiesibsargs.lv
Lituanie	Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances www.lygybe.lt
Luxembourg	Centre pour l'égalité de traitement www.cet.lu
Malte	Commission nationale pour la promotion de l'égalité www.equality.gov.mt
Norvège	Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre les discriminations www.ldo.no
Pays-Bas	Commission pour l'égalité de traitement www.cgb.nl
Pologne	Bureau du Défenseur des droits humains www.rpo.gov.pl
Portugal	Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres www.cig.gov.pt
Portugal	Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi - CITE www.cite.gov.pt
Portugal	Haute Commission à l'immigration et au dialogue interculturel - ACIDI www.acidi.gov.pt
République Tchèque	Le Défenseur public des droits – Médiateur www.ochrance.cz
Roumanie	Conseil national de lutte contre les discriminations www.cncd.org.ro
Royaume-Uni (Grande-Bretagne)	Commission pour l'égalité et les droits de l'homme www.equalityhumanrights.com
Royaume-Uni (Irlande du Nord)	Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord www.equalityni.org
Serbie	Commission pour la protection de l'égalité www.ravnopravnost.gov.rs
Slovaquie	Centre national pour les droits de l'homme www.snslp.sk
Slovénie	Bureau pour l'égalité des chances www.uem.gov.si
Suède	Ombudsman pour l'égalité www.do.se

Equinet – European Network of Equality Bodies
138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Bruxelles
Belgique

Telephone: +32 (0) 2 212 3182
Fax: +32 (0) 2 212 3030

info@equineteurope.org
www.equineteurope.org

Equinet est une association internationale sans but lucratif (AISBL)

ISBN 978-92-95067-62-2

© Equinet 2012

Artwork & Design: www.spiked-media.com

Photos: © Thierry Maroit (thierry.maroit@galilee.be) et Equinet

Reproduction autorisée à condition que la source soit mentionnée.

La présente publication a été soutenue financièrement dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:
<http://ec.europa.eu/progress>

L'information contenue dans cette publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'avis de la Commission européenne.

